HAMBURG

SIMAZ 76

August • Nr. 76_2013

Für die Beschäftigten des SIEMENS Konzerns

Kaeser will neuen Kurs

Neuer Siemens CEO löst Löscher ab

Die Chaostage im Siemensvorstand sind nach der Wahl im Aufsichtsrat von Joe Kaeser zum neuen Vorstandsvorsitzenden von Siemens vorbei. Die Arbeitnehmer und Anteilseigner bestellten ihn einstimmig.

Die Arbeitnehmerseite trägt den Wechsel mit und fordert, nun nach vorne zu blicken: Weg von kurzfristigem Renditedruck, zurück zu Stabilität und den bewährten Werten und Stärken von Siemens. Joe Kaeser ist demnach ab dem 1. August 2013 Vorstandsvorsitzender, Peter Löscher legt sein Mandat nieder und verlässt den Siemens-Vorstand. Dennoch soll er dem Unternehmen verbunden bleiben, unter anderem mit dem Mandat als Stiftungsratsvorsitzender der Siemens-Stiftung. Joe Kaeser betonte, Siemens sei „bestimmt nicht in einer Krise und auch kein Sanierungsfall". Man habe sich jedoch zuletzt „zu viel mit uns selbst beschäftigt". Nun sei sein Ziel, „Siemens in ein ruhiges Fahrwasser zurückzuführen und ein Hochleistungsteam zu formen. Denn als Team sind wir nur schwer zu schlagen." Für die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat ist wichtig, dass Siemens nun wieder Innovation und Qualifikation statt Rendite in den Mittelpunkt stellen muss: Siemens muss wieder ins Gleichgewicht kommen und wird das nur schaffen, wenn man sich von kurzfristig getriebenem Renditedruck verabschiedet.

Offenheit und Vertrauen gefordert

Vom neuen Vorstandsvorsitzenden Joe Kaeser verlangt die Arbeitnehmerseite mit ihren IG Metall Betriebsräten ein Bekenntnis zur Mitbestimmung und den geltenden Vereinbarungen sowie die Fortsetzung der konstruktiven Zusammenarbeit. Sie erwarten außerdem von ihm, dass er die Stärken von Siemens wieder in den Mittelpunkt rückt - engagierte Mitarbeiter, Innovationsgeist und Technologiekompetenz. Siemens muss von einer rein margengetriebenen Portfoliopolitik wegkommen. Siemens braucht eine Unternehmenskultur, bei der Offenheit und Vertrauen über alle Hierarchieebenen gelebt wird.

Fortsetzung Seite 2

INHALT

Seite 2.... Joe Kaeser neuer Siemens Chef
Seite 3.... Zukunftskonferenz in Hamburg
Seite 4.... Starke Resonanz auf Betriebsversammlung
Seite 5.... Rudi Ratlos
Seite 6.... Frust und Enttäuschung bei WT
Seite 7.... Energiewende jetzt
Seite 8... Tarif 2013 – Zustimmung und Kritik
Infos, Gerüchte, Impressum

KOMMENTAR

Das war dilettantisch

Von Chaostagen bei Siemens, Pleiten, Pech und Pannen war zu lesen. Nach den gezielten Kampagnen gegen den Siemensvorstand Peter Löscher wurde der Aufsichtsrats-Vorsitzende Gerhard Cromme „vertraulich" aktiv. Als das „durchsickerte", begann das Chaos pur. Cromme gegen Löscher, Ackermann gegen Cromme, Analysten gegen Cromme und Löscher. Analysten für Ackermann usw. Das gab es bei Siemens noch nie. Am Ende reichte Löscher „freiwillig" seinen Abschied als Vorstand der Siemens AG ein. Der wurde im Aufsichtsrat einstimmig angenommen, Löscher mit lobenden Worten verabschiedet. Als neuer Vorstand wurde dann der bisherige Finanzchef Kaeser mit den Stimmen der Anteilseiger und der Arbeitnehmerseite einstimmig zum neuen CEO der Siemens AG gewählt. Sicher eine gute Entscheidung. Man traut ihm zu, als langjährigem Siemensianer den Konzern wieder auf die richtige Spur zu setzen. Er hat in seiner ersten Pressekonferenz auf die Kritik der IG Metall, des Gesamtbetriebsrats und der Mitarbeiter positiv reagiert. Das schafft wieder mehr Vertrauen in den Vorstand. Dagegen haben Cromme, Ackermann und Co. viel Vertrauen durch ihren internen Machtkampf verspielt. Die Anteilseigner sollten sich schnellstens besinnen und in ihren Reihen aufräumen. Sonst heißt es in Zukunft nicht „Bad Bank", sondern „Bad Board", nämlich über den Siemens Aufsichtsrat .

SIMAZ Redaktion Rüdiger Skrobarczyk

Fortsetzung von Seite 1

Den ausscheidenden CEO Peter Löscher bezeichnete Lothar Adler, Aufsichtsratsmitglied und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates von Siemens, als immer fairen und respektvollen Partner und wies auf die mit ihm erreichten Erfolge hin: „Vereinbarungen wie zum Beispiel das Abkommen von Radolfzell zur Beschäftigungssicherung wären ohne ihn nicht möglich gewesen." Über die Standort- und Beschäftigungssicherung hinaus konnten so viele Fortschritte gemacht werden, etwa im Bereich Diversity, der Inklusion von Schwerbehinderten und, vor allem in der Anfangszeit seiner Arbeit, in der Aufarbeitung von Korruptions- und AUB-Affäre.

Siemens Pressebild

Auf der Pressekonferenz am 31.7.2013 in München: Joe Kaeser, ab 1.8.2013 neuer Vorsitzender der Siemens AG

Peter Löscher steht aber auch für das Unternehmensprogramm „Siemens 2014" und damit für zunehmende Renditeorientierung und den Abbau tausender Arbeitsplätze.

Mensch vor Marge

Das Unternehmen hat sich zunehmend den Gesetzen des Kapitalmarktes unterworfen und die Marge über alles gestellt. Dieses Margendenken schwächt die Eigenschaften, die Siemens zu einem herausragenden Konzern gemacht haben: Innovationskraft, Pioniergeist, Nachhaltigkeit und soziale Leistungen für MitarbeiterInnen. Die durch das Programm entstandene Angstkultur muss jetzt durch Beteiligung und glaubhafte Investitionen in die Zukunft des Unternehmens beseitigt werden. Technologie und Beschäftigung müssen ab sofort wieder im Mittelpunkt stehen. Die Siemens AG muss als integrierter Technologiekonzern nachhaltig weiter entwickelt und ausgebaut werden, fordern die IG Metall Betriebsräte.

Siemens 2020

Gesamtbetriebsrat und IG Metall haben bereits zu Jahresbeginn mit ihren Zukunftsprogramm „Siemens 2020" zum Effizienzprogramm „Siemens 2014" der Firma eine nachhaltige Alternative entgegengestellt. „Bei uns steht der Mensch und nicht die Marge im Mittelpunkt", Lothar Adler Vorsitzender des GBR.

Lothar Adler, AR Mitglied und GBR Vorsitzender

Klare Linie

Effizienzprogramm Siemens 2014 gescheitert – Siemens 2020 muss in den Fokus

In den letzten Wochen wurde viel geschrieben und spekuliert über den Rücktritt von Vorstandschef Löscher, über die Intrigen und Machtkämpfe an der Spitze des Unternehmens. An allen Berichten ist etwas Wahres dran, wenngleich ich zum einen oder anderen Vorgang ein anderes Wissen oder eine andere Einschätzung habe. Ganz sicher ist jedoch: das Effizienzprogramm Siemens 2014 ist gescheitert. Dieses Programm hat weder das eine Ziel erreicht, kurzfristig die Marge zu steigern, noch kann man erkennen, dass das andere Ziel, umständliche Prozesse zu bereinigen, ernsthaft angegangen wird. Das einzige, was man sehen kann, ist der schnelle Personalabbau.

Programm neu ausrichten

Es ist zu begrüßen, dass Herr Kaeser öffentlich sagte, dass dieses Programm neu ausgerichtet werden müsse. Aber wer glaubt, dass die bereits beschlossenen Personal-Abbauprogramme nun gestoppt werden würden, der wird sicherlich enttäuscht werden.

Man rufe sich in Erinnerung, erstens, dass die Anteilseigner einen personellen Wechsel wollten, nachdem klar wurde, dass die Profitmarge von 12 Prozent 2014 nicht erreicht wird. Der Abbau von Personal interessierte diese zu keiner Zeit.

Zweitens. Das Unternehmen ist kein Sanierungsfall, aber viele Ursachen für den Personalabbau wird auch der neue Vorstandschef nicht beseitigen können, z. B. konjunkturell bedingte Umsatzeinbrüche im Sektor Industry, die weltweiten Überkapazitäten und Preisverfall z.B. bei Trafos, die Probleme bei den Zugfertigungen oder dass in Europa auf absehbare Zeit keine fossilen Kraftwerke mehr gebaut werden, um nur einige zu nennen.

Personalabbau keine Lösung

Was der neue Vorstandschef aber ändern kann, ist, die Folgen von konjunkturellen, prozessualen oder politischen Problemen nicht mit der Problemlösung zu verwechseln. Personalabbau löst die unternehmerischen Probleme nicht. Lösungen sind gefragt, die langfristig wirken und an die wahren Ursachen herangehen. Dabei nur auf die kurzfristige Marge zu schielen, ist eher hinderlich.

Birgit Steinborn

Wir von der Arbeitnehmerbank haben seit Beginn des Programms und auch während der vergangenen Wochen immer eine klare Linie verfolgt: wir wollen die langfristige Entwicklung des Unternehmens und der Arbeitsplätze. Wir wollen Siemens 2020. Innovationskraft, Pioniergeist und soziale Leistungen haben das Unternehmen groß und erfolgreich gemacht.

Schlüssel zum Erfolg

Der Schlüssel sind dabei die Mitarbeiter in der gesamten Wertschöpfungskette. Wenn der Mensch gut qualifiziert und motiviert ist, wenn er keine Angst mehr um seinen Arbeitsplatz haben muss, wenn er Ideen und Probleme frühzeitig offen benennen und mit seinem Chef besprechen kann, wenn die Arbeitsorganisation stimmt und die Menschen übergreifend zusammen arbeiten, dann kommt die Marge fast von allein.

Hier die richtigen Maßnahmen zu ergreifen und diese auch mit der Arbeitnehmerseite zu beraten, das fordern wir nicht nur von Vorstandschef Joe Kaeser, sondern von jedem einzelnen Vorstandsmitglied. Aber Herr Kaeser ist gefordert, das Unternehmen und das Vorstands-Team so aufzustellen, dass es gelingen kann

Birgit Steinborn
Stellv. Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats
Mitglied im Aufsichtsrat

Vorwärts in die Zukunft

Siemens 2020 – Betriebsräte arbeiten an der Siemens Zukunft

In Hamburg diskutierten am 30. Mai über 40 Betriebsräte und IG Metall Vertrauensleute über die Auswirkungen des margengetriebenen Effizienzprogramms Siemens 2014 und die Zukunftsinitiative der IGM Betriebsräte für ein Siemens 2020.

„Wir wollen mit unseren regionalen Zukunftskonferenzen in allen Bezirken der IG Metall die inhaltliche Debatte über unsere Zukunftsinitiative Siemens 2020 auf regionaler Ebene beginnen. Letztendlich wird sich an der Umsetzung vor Ort und der Beteiligung der Beschäftigten entscheiden, wie viel Einfluss wir als Interessenvertretungen haben werden“, führte Irene Schulz, IG Metall Siemens-Team und Tagungsleiterin, in die Zielsetzung der bezirklichen Konferenzen ein.

Chancen der Energiewende nutzen

Die zentralen Themen - nachhaltige Wertschöpfungsstrategie für Siemens und industriepolitische Rahmenbedingungen - sind im Bezirk Küste gut platziert. IG Metall Bezirksleiter Meinhard Geiken unterstrich in seinem Einführungsreferat, dass die Energiewende und insbesondere Offshore eine große Chance für Siemens und damit auch für Beschäftigung bedeuten. Entscheidend wird allerdings sein, ob die Politik die richtigen Weichen stellt.

Claus Timmann, Betriebsratsvorsitzender Hamburg

Siemens 2020 - Debatte an den Standorten führen

Birgit Steinborn, stellvertretende Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates, erläuterte den aktuellen Stand zu „Siemens 2014“ und konnte erste Teilerfolge bilanzieren. Es wird keine weiteren Verkäufe und neue Maßnahmen im Rahmen von 2014 geben und ein „Frühwarnsystem“, also frühzeitige Information über wirtschaftlich schwierige Situationen an einzelnen Standorten, wird installiert. Das aber ist kein Grund zur „Entwarnung“ - gerade jetzt ist es umso wichtiger, die Debatte über Siemens 2020 an den Standorten zu führen, um örtlich und im Schulterschluss mit der IG Metall für eine nachhaltige Unternehmensstrategie zu streiten.

In Zukunftstechnologien investieren

Die IMU-Studie „Industriepolitik und Unternehmensstrategie“ bestärkt aus wissenschaftlicher Sicht die Thesen von Geiken und Steinborn. „Innovation aus eigener Kraft und eine aus Forschung und Entwicklung gewachsene Technologieführerschaft sind unerlässlich für organisches Wachstum. Das Margenziel von mindestens 12 Prozent birgt das Risiko, dass in Zukunftstechnologien, vor allem solche, die aus heutiger Sicht nicht zum Kerngeschäft gehören, nicht mehr ausreichend investiert wird beziehungsweise sie aus dem Portfolio gestrichen werden“, erläuterte Dr. Jürgen Dispan, Leiter der IMU-Studie in Hamburg.

Gegen Aktionärslogik, für das Unternehmen

Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Siemens-Aufsichtsratsmitglied, stellte deutlich heraus, dass die Offensive für eine nachhaltige Unternehmenspolitik kein Angriff auf das Unternehmen Siemens ist, sondern ein Angriff auf die Aktionärslogik, die auf kurzfristige Gewinnsteigerung setzt.

Betriebsräte arbeiten an der Siemens Zukunft

Deutlich wurde in der anschließenden Diskussion, dass sich die IG Metall Betriebsräte aktiv in die Debatte für ein Zukunftsprogramm

Thomas Ahme, stellv. Betriebsratsvorsitzender Hamburg

„Siemens 2020“ einmischen werden. „Mehr Effizienz erzielt man nicht mit kurzfristigen Kosteneinsparungen durch Personalabbau, sondern durch kluge Managemententscheidungen und motivierte Kolleginnen und Kollegen, die diese Entscheidungen mitragen und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen. Wir wollen die Zukunft bei Siemens mit gestalten. Für uns ist eine langfristige Perspektive für mehr Beschäftigung wichtig. Aus diesem Grund wird der Betriebsrat in Hamburg nach der Sommerpause zu einer Zukunftswerkstatt einladen, um mit den Beschäftigten unser Zukunftsprogramm Siemens 2020 weiter zu entwickeln“. Claus Timmann Betriebsratsvorsitzender am Standort Hamburg.

Unternehmenskultur mit Lücken

Beschäftigte sind durch das Effizienzprogramm Siemens 2014 der Firma verunsichert

Siemens ist kein Sanierungsfall, aber trotzdem herrscht in Teilen des Unternehmens ein Klima der Angst. Leistungsdruck und drohender Arbeitsplatzverlust verunsichern viele Beschäftigte. Der Betriebsrat Hamburg sieht den dringenden Handlungsbedarf bei Siemens den Vertrieb und das operative Geschäft zu stärken, Bürokratie abzubauen, allzu komplizierte Prozesse zu vereinfachen und dadurch schneller und agiler zu werden.

Am Standort Hamburg sind knapp 100 Beschäftigte von aktuell sechs Effizienzprogrammen im Rahmen von Siemens 2014 betroffen. Die Gespräche mit den Betriebsräten und betroffenen MitarbeiterInnen sind bereits geführt worden.

„Doch allen 6 Programmen ist gemeinsam, dass es nicht um Prozessverbesserung geht, sondern die schnelle Kostensenkung in den Vordergrund stellen“, Thomas Ahme stellv. Betriebsratsvorsitzender.

Der Betriebsrat machte schon auf der letzten Betriebsversammlung deutlich, dass er bereit ist, sich gemeinsam mit den IG Metall Vertrauensleuten und den Beschäftigten gegen den Renditewahn der Firma zu stemmen. Der Betriebsratsvorsitzende Claus Timmann sagte dazu:

„Wir wollen nicht noch mehr Arbeitsplätze verlieren. Deshalb ist es für die Beschäftigten bei Siemens so wichtig und notwendig, die Unternehmensstrategien und die daraus folgenden Entscheidungen zu beeinflussen – im Kleinen wie im Großen. Dazu sind wir Betriebsräte und Vertrauensleute bereit. Im Mittelpunkt der Unternehmensstrategie muss eindeutig der Mensch stehen. Der Mensch und seine Arbeit als Quelle des wirtschaftlichen Erfolges. Ohne Mensch keine Marge“.

Starke Resonanz und gute Stimmung

Betriebsversammlung in Hamburg

Nachdem am 26. April 2013 die Internationale Gartenschau ihre Toren öffnete fand als nächster wichtiger Termin am 06. Juni 2013 im Bürgerhaus Wilhelmsburg die große Betriebsversammlung des Standortes Hamburg vor den Sommerferien statt.

Obwohl die KollegInnen die Anreise mit Bus, Bahn oder mit dem Auto absolvieren mussten, war die Resonanz deutlich größer als zu den Versammlungen am Standort Lindenplatz.

Die Räumlichkeiten mit der guten Akustik

Birgit Steinborn, stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzende

und der hervorragenden Sicht zu den Präsentationen sowie zur Bühne sind bei den Beschäftigten sehr gut angekommen. Die Rückmeldungen aus der Belegschaft waren durchweg positiv.

Risikofaktor „Siemens 2014“

Das Effizienzprogramm „Siemens 2014“ war das Hauptthema auf dieser Versammlung. Immerhin bedeutet das Sparprogramm der Firma Personalabbau, Aufgabe von Geschäften, Portfoliobereinigung und Prozessoptimierung. Birgit Steinborn, stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende, sprach in ihrer Eingangsrede dann auch deutliche Worte: „Angesichts einer immer stärkeren Leistungsverdichtung und komplizierter Prozesse ist das Sparprogramm 2014 eine Motivationsbremse und kann schnell zum Eigentor werden.“ Auch Claus Timmann, Betriebsratsvorsitzender Standort Hamburg griff in seinem Beitrag das Thema auf: „Durch das rein margenorientierte Firmenprogramm „Siemens 2014“ werden wir auch am Standort Hamburg wieder einmal mit einem, Personalabbau konfrontiert. Und dieser Personalabbau ist rein margenorientiert.“ In Hamburg sind vor allem KollegInnen aus der Industrie vom Personalabbau betroffen, über die Projekte I POP (Industrie Prozess Optimierungs- Prozess) und 50Hz (Portfoliobereinigung) bei Industrie, sowie der geplante Verkauf von Water Technologies und das Programm „Evolution 2013“ bei Healthcare..

Kurswechsel jetzt – „Siemens 2020“

Die Betriebsräte fordern einen Kurswechsel mit ihrem Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ für eine nachhaltige und zukunftsfähige Perspektive für die Beschäftigten und somit auch für das Unternehmen. Ziel ist und bleibt, dass erst der Mensch und dann die Marge kommt!“ Claus Timmann rief zur Unterstützung auf: „Wir IG Metall Betriebsräte sind für eine Zukunftsgestaltung bereit und werden noch in diesem Jahr zu Zukunftswerkstätten einladen, um unser Arbeitnehmerprogramm „Siemens 2020“ gemeinsam mit den Beschäftigten in Hamburg weiter zu entwickeln.

Strukturierte, neue Arbeitsweise des Betriebsrates

Der Standort Hamburg wächst kontinuierlich, die Themen des Betriebsrates nehmen zu und die zeitliche Beanspruchung für die vielen großen und kleinen Themen machte es unumgänglich, die eigene Arbeitsweise zu verändern. Kerstin Sprengard, Koordinatorin des Betriebsrates, stellte die neue Arbeitsweise des Betriebsrates vor. Die Ausschussarbeit wird intensiviert um die vielen Themen zeitnah und mit hoher Qualität zum Wohle der Beschäftigten zu bearbeiten. Das bedeutet auch mehr Betriebsratsarbeit für die meist nicht freigestellten Ausschussprecher und Ausschussmitglieder. Auf der anderen Seite aber auch mehr Qualität.

Arbeitszeitkonten – Mehrarbeit - Zeiterfassung

Spätestens nach der Darstellung der Stundenkonten durch Thomas Ahme, stellv. Betriebsratsvorsitzender, wurde deutlich, wie gut die Auslastung der KollegInnen am Standort Hamburg über die Bereiche ist. Das Arbeitszeitmanagement besteht zurzeit meist aus Auszahlung von Überstunden. Thomas Ahme setzte dagegen ein klares Zeichen und forderte: „Abbau der Mehrarbeit durch feste Einstellung, um eine Überbelastung der KollegInnen zu vermeiden“. Das Thema Umstellung ZEOS wurde von dem DV-Ausschuss-Sprecher des Betriebsrates Dirk Maas-Covato eingehend analysiert und für nicht hinnehmbar identifiziert. Noch schlimmer kann so eine Tool-Umstellung nicht stattfinden.

Berichte aus den Bereichen

Rund um die Bereichsthemen gab es interessante Gesprächsrunden mit den Betriebsratskollegen aus den jeweiligen Bereichen. Die von Thomas Ahme interviewten KollegInnen gaben eindringlich die aktuelle Stimmung in ihrem unmittelbaren Umfeld wieder und forderten durchweg Entlastung für die Beschäftigten durch mehr Einstellungen.

Zum Schluss mehr Geld – Tarifrunde 2013

Emanuel Glass, IG Metall Betriebsbetreuer für Siemens Hamburg, erläuterte kurz und knapp wie es zu dem Tarifergebnis gekommen ist. Ebenso sprach Emanuel Glass zum Thema „Siemens 2014“ und stärkte die Auffassung des Betriebsrates sich in strategische Themen der Firma einzumischen.

Zusammengefasst war die Betriebsversammlung für den Betriebsrat ein voller Erfolg. Die Rückmeldungen aus der Belegschaft zeigten, dass die Themen und die Darstellung sehr gut angekommen sind. Zum neuen Tagungsort gab es ebenfalls sehr viele positive Rückmeldungen und über eine Wiederholung im Bürgerhaus Wilhelmsburg am 2. Dezember wird intensiv nachgedacht.

Betriebsversammlung Hamburg am 6. Juni 2013

Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein!

Interview mit Kerstin Sprengard

? Kerstin, Du unterstützt jetzt schon seit einem Jahr das Betriebsratsgremium in Hamburg. Was ist Deine Aufgabe im Betriebsrat?

! Durch meine ehemalige Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzende von Nokia Siemens Networks Nord kenne ich Betriebsratsarbeit und verschiedene Betriebsratsstrukturen sehr gut. Hier beim Siemens Betriebsrat habe ich ein homogenes, gut zusammen arbeitendes Betriebsratsgremium und ein Team unter den Freigestellten im Betriebsratsbüro vorgefunden. Durch die Vielzahl der unterschiedlichsten Themen hat das Gremium unter dem Vorsitz von Claus Timmann beschlossen, dass die Arbeitsweise des Betriebsrates insgesamt verändert werden muss, um einzelne Betriebsratsmitglieder zu entlasten und andere wiederum mit einzubeziehen. Hierin liegt meine Hauptaufgabe. Koordinieren und Unterstützen.

? Was wurde denn noch im Betriebsrat geändert? Woran arbeitest Du momentan?

! Die Ausschussarbeit des Betriebsrates wurde neu belebt. Jeder Ausschuss hat feste Termine für das laufende Kalenderjahr festgelegt, wo sich die Ausschussmitglieder zusammensetzen und Themen bearbeiten. Von jeder Zusammenkunft gibt es Protokolle, die dem gesamten Betriebsrat zur Verfügung stehen. Das hat den großen Vorteil, dass alle Betriebsratsmitglieder von allen anstehenden Themen wissen und somit immer auf dem neuesten Stand sind. Ich begleite die Themen, verfolge den Stand und unterstütze die Ausschüsse des Betriebsrates bei Auswertungen und mit meinem Wissen.

? Was ist Dir bei Deiner neuen Aufgabe wichtig?

! Ich möchte mithelfen, die Betriebsratsarbeit so effizient wie es nur geht mit zu gestalten. Dazu gehört aus meiner Sicht eine gute Qualifizierungsplanung und eine ständige Weiterentwicklung des Gremiums. So hat der Vorsitzende, Claus Timmann, mit meiner Unterstützung, für jedes Betriebsratsmitglied und auch für die Ersatzmitglieder, die häufig bei Betriebsratssitzungen dabei sind, individuelle Qualifizierungen geplant und umgesetzt.

? Was sind Deine persönlichen Ziele für die Zukunft?

! Ich habe 3 Ziele. Zum Einen möchte ich, dass das Betriebsratsgremium sich weiterhin aktiv in Themen am Standort einbringt und für die Belegschaft als kompetenter Partner wahrgenommen wird.

Kerstin Sprengard, Koordinatorin des Betriebsrates Hamburg

Zweitens wünsche ich mir weiterhin einen regen Austausch zwischen Belegschaft und Betriebsrat. Mein Wunsch ist, dass die Tür aufgeht und KollegInnen einfach mal so vorbeischauen und kurz aus ihrem Bereich oder ihrer Tätigkeit berichten. Zusätzlich würde ich mich persönlich freuen, wenn die Belegschaft gemeinsam mit dem Betriebsrat an unserem Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ für eine langfristige Beschäftigungsperspektive arbeiten würde.

Drittens möchte ich mithelfen das Betriebsratsgremium so weiter zu entwickeln, dass wir gemeinsam die Zukunft meistern können und unsere Kompetenzen kontinuierlich verbessern. Ich wünsche mir einen Betriebsrat, der strategisch denkt und handelt und somit der Firmenleitung immer einen Schritt voraus ist. Zusammenhalten und zusammen Handeln, das wünsch ich mir!

Unsere Freunde

Ich freute mich so richtig auf einen schönen Abend mit Sabrina. Wir wollten auf dem Hamburger Süllberg bei einem Blick auf die Elbe mit einem schönen Essen vierundzwanzig Jahre Rudi&Sabrina feiern. Ich hatte mich gerade auf eine neue Aufgabe in unserer Amerika Zentrale beworben. Meine Chancen waren sehr gut, hatte man mir versichert. Vorher wollten wir beide aber noch eine vierwöchige Rundreise durch die USA unternehmen. Ob uns der amerikanische Geheimdienst NSA auch kontrolliert habe, fragte mich Sabrina beim Essen. „So ein Unsinn, wir haben doch nichts zu verbergen“, sagte ich spontan. Sicherheitshalber fragte ich am nächsten Tag unseren langjährigen amerikanischen Freund in Wiesbaden. Seine Behörde mache so etwas nicht, meinte er. Das seien alles böswillige Unterstellungen. Zwei Tage später überraschte mich ein Brief ohne Absender: Darin stand, dass ich mir mal meine Personalakte bei Siemens ansehen solle. Da sei etwas unklar. Da habe ich natürlich in unserer Münchner Zentrale nachgefragt. Meine Daten seien sicher auf einem amerikanischen Server in Holland gespeichert. Da werde von den Amis aber nichts ausspioniert, versicherte man mir. Da war ich sehr beruhigt. Am Freitag gingen wir zum amerikanischen Konsulat, um unsere Reispässe abzuholen. Erwartungsfroh wurden wir aber gleich von zwei Herren mit dunkler Sonnenbrille in einen Nebenraum gebeten. Das sei bei uns doch nicht ganz so einfach, sagte man uns. Man hätte doch noch einige Fragen. Ich hätte bei meiner Einstellung bei Siemens vor 35 Jahren einige wichtige Details nicht angeführt. Ich sei an der Universität im „Kommunistischen Bund Westdeutschland“ gewesen. Daher sei ich vielleicht für Terroristen erpressbar. Und auch Sabrina war überrascht, dass sie nach ihrer Verbindung in den Iran ausgefragt wurde. Man habe die Briefe und Postkarten aus Teheran noch nicht entschlüsseln können. Dabei mache Siemens doch mit dem Iran keine Geschäfte mehr. Bis Sabrina darauf kam, dass dies Briefe unseres persischen Taxifahrers aus seinem Urlaub waren, dauerte eine Weile. Unsere Gegenüber schauten aber trotzdem sehr skeptisch drein: Außerdem rufe ich sehr oft eine Telefon Nummer in der direkten Nähe zur „Roten Flora“ an. Und mein Text bestand immer aus Zahlen. Immer wieder tauchten dabei die Zahl 3, 5, 111 und 128 auf. Das sei unser China-Service, der uns das Essen nach Hause lieferte, wenn wir selber nichts kochen wollten, versicherte Ihnen Sabrina. Sehr glaubhaft klang das für sie aber wohl nicht. Man gab uns noch den Tipp, in die Amerikanische Patriotische Gesellschaft einzutreten. Da könnten wir viel Positives über die USA dazu lernen. Unsere Pässe bekamen wir aber noch nicht mit. Es würde noch etwas dauern. Wir waren doch erstaunt, was die Amerikaner alles von uns wussten. Ob das mit unserem Urlaub in die USA noch was wird, fragten wir uns. „Und statt in New York bekommst Du eher einen Posten in Peking“, meinte mein Schatz. Tja, wo Sabrina recht hat sie Recht.

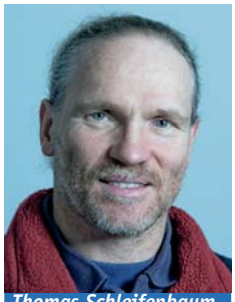
Rudi Ratlos

Frust und Enttäuschung

Die Wassersparte von Siemens wird wieder verkauft

Im Rahmen des Effizienzprogramms „Siemens 2014“ hat der Industrievorstand Prof. Russwurm beschlossen sich von der Business Unit Water Technologies, nach 4 Jahren in der Siemens AG, wieder zu trennen. Diese Entscheidung wurde dem Gesamtbetriebsrat (GBR) auf der Wirtschaftsausschusssitzung im November 2012 mitgeteilt.

Im ersten Schritt soll die Business Unit I IA WT in eine GmbH aus-gegliedert werden. Zusätzlich ist von der Firmenseite die Entscheidung getroffen worden, an den Standorten Günzburg 16, Barsbüttel (Hamburg) 14 und Berlin 3 Mitarbeiter abzubauen, in Summe 33 Mitarbeiter. Der GBR bildet neben den knapp 40 anderen Projektgruppen zum Thema „Siemens 2014“ auch eine für die I IA WT. In dieser Projektgruppe unter Leitung der stellvertretenden GBR Vorsitzenden, Birgit Steinborn, wurden die BR Kollegen Thomas Schleifenbaum und Thomas Ahme aus dem Standort Hamburg sowie Richard Cramer und Helmut Fischer aus dem Standort Günzburg berufen. Somit war sichergestellt, dass die betroffen Standorte sofort mit in die Verhandlungen eingebunden waren.



Thomas Schleifenbaum, Betriebsrat Hamburg

Klares Bekenntnis zum Standort Deutschland

Die Projektgruppe erarbeitet im Vorfeld zu den wirtschaftlichen Verhandlungen am 21. Juni diesen Jahres einen Fragenkatalog. Bei der Beratung wurden ein Businessplan und ein Zukunftskonzept angefordert. Wichtig für die Zukunft der Beschäftigten in Günzburg und Hamburg ist, dass sich der Leiter der Business Unit I IA WT, Dr. Löffler, zum Standort Deutschland bekennt. Am 10. Juli wurden die wirtschaftlichen Beratungen abgeschlossen und die Verhandlungen zum Interessenausgleich und eine Überleitungsvereinbarungen aufgenommen und ebenfalls abgeschlossen. Der Interessenausgleich (IA) basiert im wesendlichen auf den beiden Interessenausgleichen bei der Industrie, vom Projekt „50Hz“ und „IPOP“. Die guten Konditionen, die Sonderprämien bei vorzeitigen Beendigungen und auch die Einrichtung einer betrieblich, eigenständigen Einheit (beE), auch als interne Beschäftigungsgesellschaft bekannt, konnte mit einer Laufzeit von 17 Monaten durchgesetzt werden.

Frust und Enttäuschung bei den WT Beschäftigten

Bei der Mitarbeiterinformation der Firma in Barsbüttel (Hamburg) am 24. Juni ließen die Beschäftigten, vor dem Hintergrund des geplanten Personalabbaus, ihrer Enttäuschung freien Lauf. Darüber hinaus sind nach Aussagen der Beschäftigten die Fragen zur Zukunft von WT nicht schlüssig von der Firmenseite beantwortet worden. Bei der Betriebsratssprechstunde zwei Tage später hat der Betriebsrat Hamburg mit der lokalen Führung viele Fragen und Sorgen der KollegInnen aufnehmen und klären können. Viele Fragen zielten auf den geplanten Betriebsübergang in eine eigenständige GmbH. Nach der Sprechstunde wurde dann noch in Einzel- und Gruppengespräche individuelle Fragen zur Beschäftigungsgesellschaft, Aufhebungsvertrag und Altersteilzeit von den Betriebsräten beantwortet. „Dass sich Kollegen direkt nach einer Sprechstunde schriftlich dafür bedanken, ist ein Zeichen wie wichtig diese für die KollegInnen war. Ich denke wir haben insgesamt gute Vereinbarungen für die MitarbeiterInnen von WT erreicht“ kommentierte Thomas Ahme, stellvertretender BR Vorsitzender des Standortes Hamburg und Mitglied der Projektgruppe.

Einführung von ZEOSNeu ging in die Hose

Betriebsrat übernimmt verantwortlich die Klärungen für die Beschäftigten

SIMAZ informierte sich bei Dirk Maas-Covato, dem neuen Sprecher des DV Ausschusses des Betriebsrates Hamburg, über den aktuellen Stand der schlechten ZEOSNeu Einführung am Standort Hamburg.

Dirk erläuterte SIMAZ: „ Als ich den Job übernommen hatte fand ich eine sehr schöne Erklärung für meine Arbeit. Die Firma kauft sich einen Ferrari und wir dürfen die Verkehrsschilder aufstellen und damit Regeln, wie und wo die Firma mit ihrem Ferrari fahren darf. Nun kam ZEOSneu. Da stand ich nun mit meinen Verkehrsschildern und die Firma rast mit ihrem ZEOS-Ferrari an mir vorbei“.

Dirk Maas-Covato, Betriebsrat Hamburg

Kurzer Blick in den Rückspiegel:

Sommer 2012: Die Firmenleitung teilte den Betriebsräten mit, dass sie ein neues Tool für die Zeitwirtschaft programmieren lasse. Ziel: Ablösung des durch Atos betriebenen ZEOS Systems und Überführung der Funktionalitäten in COLORADO. Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Firmenleitung vereinbart, dass die betroffenen örtlichen Betriebsräte hierüber rechtzeitig informiert werden. Die Firmenseite informierte die örtlichen Betriebsräte leider nicht rechtzeitig sondern erst sieben Tage vor der Einführung.

ZEOSNeu Umstellung sehr lückenhaft

Am 2.4.2013 ist dann auf ZEOSNeu umgestellt worden. Direkt nach der Umstellung liefen die ersten Beschwerden beim Betriebsrat ein. Die Migration von ZEOSalt war sehr lückenhaft.

Dirk erläuterte SIMAZ, dass der Betriebsrat sofort die örtliche Betriebsleitung informiert und folgende Forderungen gestellt hatte:

-die ZEOS Nutzer müssen ihre Zeitnachweise aus ZEOSalt für dieses Geschäftsjahr erhalten.

-Datenänderungen für Monate vor April 2013 müssen möglich sein. Über diesen Weg konnte erreicht werden, dass kurzfristig alle ZEOS Nutzer die vom Betriebsrat geforderten ZEOSalt Zeitnachweise erhielten.

Der DV-Ausschuss ist aktuell dabei, ZEOS einem Tooltest zu unterziehen. „Wir haben dazu Testszenarien erarbeitet und Fragen aus dem Kollegenkreis aufgenommen und ZEOS damit getestet. Die Firmenleitung hat uns einen Eskalationsansprechpartner in München genannt. Diesem haben wir mit unseren Ergebnissen und unseren Innovationsideen konfrontiert. So etwas darf so nicht mehr vorkommen. Solche in unseren Augen sehr wichtigen Tools werden nicht mehr ungetestet eingeführt. Denn hier geht es um bares Geld für die KollegInnen,“ so Dirk Maas-Covato Sprecher des DV-Ausschusses Betriebsrat Hamburg.

Aktuell ist der DV-Ausschuss weiterhin in direkten Kontakt mit der ZEOSNeu-Entwicklungsabteilung in München, um das System schnellst möglichst fehlerfrei zum Laufen zu bringen. Bis es soweit ist sollten die Beschäftigten ihre Zeitwirtschaft kontrollieren und im Bedarfsfall die ZEOS-Hotline kontaktieren oder auch den Hamburger Betriebsrat.

200.000 Arbeitsplätze sind in Gefahr – Deutschland braucht die

Energiewende jetzt!

Sehr geehrte Frau Bundeskanzlerin,
sehr geehrter Herr Bundesminister Altmaier,
sehr geehrter Herr Bundesminister Rösler,

die Energiewende ist ein gewaltiges Umbauprojekt. Es geht um mehr als Strom, seinen Preis und seine Herkunft. Im Kern geht es um die energetische Basis unserer Industriegesellschaft und ihrer Produkte. Die Energiewende ist die Entwicklung eines Technologie- und Wohlstandsmodells, das auf den Erhalt und nicht auf den Verbrauch der endlichen natürlichen Ressourcen ausgelegt ist. Dazu gehören Strom aus erneuerbaren Quellen, CO_2-arme besser noch CO_2-neutrale Produktion und Mobilität ebenso wie Energieeinsparung in Gewerbe, privaten Haushalten sowie Gebäuden.

Chancen ergreifen – Arbeitsplätze sichern
Für die Technologiebranchen ist die Energiewende eine herausragende Chance. Konsequent umgesetzt, kann sie Motor für eine ökologische Modernisierung der industriellen Wertschöpfung sein. Neue Technologien eröffnen den Unternehmen nicht nur Märkte der Zukunft, sondern sichern bereits heute hunderttausende Arbeitsplätze. Sie leisten einen unverzichtbaren Beitrag für den Klima- und Umweltschutz. Wer die industrielle Leistungsfähigkeit stärken will, muss grüne Innovation durch die Energiewende fördern und das zu wettbewerbsfähigen Preisen. Sie muss ein Leitmotiv im industrie- und energiepolitischen Handeln der Bundesregierung sein.

Bei der Umsetzung hakt es
Viele Unternehmen und ihre Beschäftigten haben diese Herausforderungen angenommen: Sie haben sich als grüne Unternehmen positioniert, sind innovativ, sie haben Energie und Material effizienter eingesetzt, neue Geschäftsmodelle entwickelt und dafür viel investiert. Dies ist eine gute Ausgangssituation, um Vorreiter auf wichtigen „grünen“ Märkten mit Zukunftspotenzial zu sein.
Indes gibt die aktuelle Entwicklung in Branchen und Betrieben Anlass zur Sorge. Innovationen werden zurückgefahren oder zögerlich betrieben. Geschäftsfelder werden aufgegeben oder in Frage gestellt. Standorte werden geschlossen oder restrukturiert. Akut werden bereits tausende Arbeitsplätze abgebaut. Über zweihunderttausend sind bedroht. Betroffen sind insbesondere die Unternehmen, die sich konsequent für grüne Zukunftstechnologien eingesetzt haben, die regenerative Energien, neue Werkstoffe, innovative Speicher- und Stromübertragungstechnologien, effiziente Gas- und Dampfturbinenkraftwerke entwickeln und produzieren.

Stillstand schadet – Politik muss steuern
Märkte allein können eine grüne Transformation der Wirtschaft nicht schaffen. Es bedarf national und international eines verlässlichen politischen Ordnungs- und Regulierungsrahmens. Daran hapert es bereits auf nationaler Ebene: von der Netzentwicklung, über ungeklärte Fragen des Strommarktes bis zu unzulänglichen Forschungs- und Fördermaßnahmen. Der Effekt: Es wird nicht mehr investiert, sondern weniger investiert, während Dumping-Strategien zunehmen ebenso wie die Gefahr von Know-how- und Beschäftigungsverlusten.

Die Bremse lösen – Zukunft gestalten
Wir, die Unterzeichnenden, wollen nicht zusehen wie der Klimawandel und ein weltweit steigender Energiebedarf die Probleme verschärfen. Wir wollen an ihrer Lösung mitwirken und mehr und bessere Arbeitsplätze schaffen. Dafür brauchen wir eine Bundesregierung, die die Energiewende voranbringt. Stehen Sie nicht auf der Bremse, sondern gestalten Sie die Zukunft mit uns. Erarbeiten Sie einen Masterplan, um die Energiewende zu einem industriellen Erfolg zu machen. Nur so sichern Sie Arbeit in Deutschland.

Wir sind dabei!

Berthold Huber
1. Vorsitzender der IG Metall

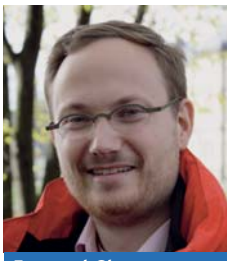
Detlef Wetzel
2. Vorsitzender der IG Metall

Liste der Unterzeichner:
Adler, Lothar, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Siemens AG; Ahr, Stephan, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats SHS Stahl-Holding-Saar; Andreas, Lothar, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Repower Systems SE; Bechtel, Friedrich, Vorsitzender des Betriebsrats Rudolf Fritz Elektrotechnik GmbH; Belz, Udo, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Alstom Power GmbH; Cakir, Hasan, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Salzgitter AG; Camin, Peter, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Hydro Aluminium Deutschland; Claessen, Josef, Vizepräsident Handwerkskammer Düsseldorf ; Dennenmoser, Alfred, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Pfleiderer Holzwerkstoffe GmbH; Dorn, Jürgen, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats MAN AG; Fischl, Hans, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Continental AG; Freund, Elmar, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats BSH Hausgeräte GmbH; Frick, Harald, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Conergy AG; Hering, Klaus, Vorsitzender des Betriebsrats ArcelorMittal Bremen GmbH; Hinkelmann, Dieter, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Ford Werke GmbH; Hofmaier-Schaefer, Bernd, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats MAHLE Industriemotoren-Komponenten GmbH; Jahn, Uwe, Vorsitzender des Betriebsrats Schmiedewerke Gröditz GmbH; Janz, Albert, Vorsitzender des Betriebsrats Hoppmann Autohaus GmbH; Klemm, Erich, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Daimler AG; Krainhöfner, Mario, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Gildemeister AG; Kuhlmann, Sabine, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats Oerlikon Textile GmbH & Co. KG; Kuper, Wilhelm, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats ABB AG; Lenhard, Norbert, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Schaeffler Technologies AG & Co. KG; Löckle, Alfred, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Robert Bosch GmbH; Magdanz, Donald, Vorsitzender des Betriebsrats Vestas Nacelles Deutschland GmbH; Mosch, Peter, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Audi AG; Osterloh, Bernd, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats VW AG; Redlich, Eckhard, Vorsitzender des Betriebsrats Hogoe GmbH & Co. KG; Rief, Edwin, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Imtech Deutschland; Ringelband, Wolfgang, Vorsitzender des Betriebsrats Hitachi Power Europe GmbH; Sandkämper, Ludwig, Vorsitzender des Betriebsrats Georgsmarienhütte GmbH; Sattler, Willi, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats OSRAM GmbH; Schleger, Andreas, Vorsitzender des Betriebsrats Power Blades GmbH; Schoch, Manfred, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats BMW AG; Segerath, Willi, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Thyssen Krupp AG; Siebert, Yvonne, Vorsitzende des Betriebsrats SMA Solar Technology AG; Sürken, Heinrich, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Miele & Cie. KG; Ueckert, Beate, Vorsitzende des Betriebsrats Bugatti GmbH; Völkl, Norbert, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats SKF GmbH

Seit Juli mehr Geld

Die Tarifrunde 2013 in der Metall- und Elektroindustrie ist gelaufen. Der Abschluss von Bayern wurde fast überall übernommen, auch bei Siemens.

Nach zwei Monaten ohne Entgelterhöhung erhalten die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie seit dem 1. Juli 3,4 Prozent mehr Entgelt, ab Mai 2014 wird es weitere 2,2 Prozent geben. Die Verträge laufen 20 Monate, bis zum 31. Dezember 2014. Die genauen Entgelttabellen sind durch die IG Metall Vertrauenskörperleitung Anfang Juli an alle IG Metall-Mitglieder versendet worden. Weitere Exemplare sind bei den IG Metall Betriebsräten erhältlich.



Emanuel Glass, IG Metall Hamburg

Das Ergebnis, dass am 14. Mai in Bayern verhandelt wurde, ist wie alle Tarifverträge ein Kompromiss zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern.

Real konnte ein klares Plus bei den Entgelten erreicht werden, auch wenn die zwei Nullmonate Mai und Juni schmerzen. Der Verteilungsneutrale Spielraum wurde ausgeschöpft. Die Tariferhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie befinden sich wie seit Jahren oberhalb der Inflationsrate – dieses Jahr soll sie laut Schätzungen der Wirtschaftsinstitute bei 1,7 Prozent liegen. Bis 2014 werden die Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie um 47,9 Indexpunkte gestiegen sein, die Inflation nur um 26,3 Indexpunkte. Real werden die Entgelte damit um mehr als 20 Prozent höher als im Jahr 2000 ausfallen. Diese Entwicklung ist nicht selbstverständlich, in anderen Branchen gelang es im gleichen Zeitraum nicht die Entgelte so zu erhöhen, dass sie oberhalb der Inflationsrate blieben.

Zustimmung und Kritik

Die Tarifkommissionen stimmten dem Ergebnis mit großen Mehrheiten zu. Auch in den Betrieben wurde das Ergebnis überwiegend als akzeptabel bewertet. Gleichwohl gab es Kritik an der langen Laufzeit und den beiden Nullmonaten Mai und Juni. Berücksichtigt werden muss hierbei, dass der Abschluss in Zeiten schwachen Wirtschaftswachstums erzielt wurde. Wichtige europäische Handelspartner sind in einer starken Rezession und wie die Wirtschaft angesichts der Schuldenkrise und der Sparpolitik in Europa weiterentwickeln wird ist ungewiss. Die Exporte in die restliche Welt können diese Verluste allein nicht ausgleichen. Positiv wurde bewertet, dass es gelungen ist, dem Druck der Arbeitgeber nach Möglichkeiten den Tarifabschluss betrieblich verschieben zu können zu widerstehen. Insgesamt ist das Tarifergebnis ein Abschluss mit Augenmaß.

Möglich wurde dieser Tarifabschluss nur durch die zahlreichen Aktionen und Warnstreiks von bundesweit 762.857 Kolleginnen und Kollegen, die für unsere Forderungen zeitweise die Arbeit niederlegten. Allein aus unserer Verwaltungsstelle Region Hamburg beteiligten sich insgesamt 21.633 Kolleginnen und Kollegen an den verschiedenen betrieblichen Aktionen und Warnstreiks. Beim ganztägigen Warnstreik auf dem Spielbudenplatz am 7. Mai waren Kolleginnen und Kollegen von Siemens ganz vorn mit dabei! Ohne diese starke bundesweite Unterstützung wäre dieser Tarifabschluss nicht möglich gewesen. Der Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen von Siemens und aller anderen Unternehmen, die sich an den Aktionen beteiligten.

Emanuel Glass

Warnstreik in Hamburg

Gerücht

- Das Sommerfest für die Beschäftigten am Standort Hamburg wird auch 2014 wieder stattfinden.
- Neues WBT von Learning Campus: Wie werde ich AR-Vorsitzender bei Siemens? Die erste Anmeldung kam von Josef Ackermann.
- Das neue SRE Programm „Schnell und günstig umziehen“ geht am Standort Hamburg in die Pilotphase.
- Um die Reisekosten zu reduzieren wird bei WindPower eine Mitfahrzentrale (SIMIFAZ) für die Strecke Hamburg-Brande eingerichtet.

Info

- „EFA-Runden“ und Leistungsbeurteilungen im Tarifkreis werden aktuell durchgeführt.

  Informationen hierzu gibt es auf der BR-Homepage. Oder direkt beim Betriebsrat.
- Der Betriebsrat Hamburg ist auch über seine Homepage zu erreichen.

  https://intranet.w1.siemens.com/cms/betriebsrat/de/hbg
- Aktuelles rund um Siemens gibt es auf den Intranet Seiten des Siemens Dialog.

  http://dialog.igmetall.de

Impressum

Zeitung für die Beschäftigten des SIEMENS Konzerns Hamburg

Herausgeber: IG Metall Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

Verantwortlich i.S.d.P.: Eckard Scholz

Redaktionsleitung: Claus Timmann

Redaktion: Thomas Ahme, Bernd Grimmig, Rüdiger Skrobarczyk, Claus Timmann (Schlussredaktion)

Mitarbeiter an dieser Ausgabe: Emanuel Glass, Dirk Maas-Covato, Ina Mewes, Thomas Schleifenbaum, Kerstin Sprengard

Gesamtherstellung: Idee, Satz & Druck GmbH, Ahrensburger Straße 128, 22045 Hamburg

Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier