

#### **OVERHEAD TITELSEITE**

## »NEW NORMAL IST KEIN **FLÄCHENSPARPROGRAMM«**

Birgit Steinborn und Tobias Bäumler im Gespräch über New Normal, New Work und die Personalstrategie des Wandels im #NextSiemens.

#### SIMAZ: Das Jahr 2021 war wie schon 2020 massiv von Corona geprägt. Wie habt ihr das erlebt?

Birgit: Corona hat alles überschattet und unser Leben verändert, auch unser Arbeitsleben. Homeoffice, Schulschließungen, die Arbeit ging nur noch per Teams. Auf der anderen Seite diejenigen MitarbeiterInnen in Produktion und Service, die vor Ort sein mussten. Wir mussten sehr schnell handeln und konnten gemeinsam mit der IG Metall

eine Menge für die Beschäftigten erreichen. Wir haben immer wieder betont: Die Krise setzt weder Tarifverträge noch die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebsräte außer Kraft.

**Tobias:** Ich bin froh, dass wir dabei nie allein dastanden und uns unser starker Partner, die IG Metall, von Anfang an mit Rat und Tat zur Seite stand. So war es uns möglich z. B. mit Hilfe des Solidartarifvertrags der IG Metall einen Solidarzuschlag für untere Ein-

# BR-Intro

### **SIEMENS: DIGITALISIE-**RUNGSWELTMEISTER **UND JOBFINDER**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Hamburg ist die zweitgrößte Stadt in Deutschland. Die Siemens AG ist einer der großen Arbeitgeber in Hamburg und ist für die Stadt Hamburg

einer der wichtigsten Partner und Vorreiter im Bereich digitale Zukunft und ihr Mitarbeitende seid ein wichtiger Teil. Die Bundesregierung wurde neu gewählt Dirk Maas-Covato, lige Hamburger NL Hamburg Bürgermeister



und der ehema- Betriebsratsvorsitzender

ist auf dem Weg, Bundeskanzler zu werden. Als primäres Ziel der neuen Bundesregierung steht der Ausbau der Digitalisierung ganz oben auf der Agenda. Alle diese Fakten und Entwicklungen haben in die Siemensstrategie einzufließen.

Für Siemens Hamburg bedeutet dies, als Vorreiter und Innovationstreiber in der Öffentlichkeit aufzutreten. Ein Beispiel ist laut der Pressemeldung der Deutschen Bahn vom 11.10.2021 der weltweit erste Zug, der von allein automatisch im Eisenbahnverkehr fährt. Dr. Roland Busch, unser Vorstandsvorsitzender, war in Hamburg bei der Premierenfahrt dabei. Dass die Deutsche Bahn nun nach

Fortsetzung: nächste Seite



#### BETRIEBSRÄTINNEN-TREFFEN

Mit Barcamps für mehr Einfluss

. . . . . . . . . Seite 8



#### **GROWTH TALKS**

Kulturwandel und persönliche Förderung

. . Seite 11



#### #FAIRWANDEL

Aktionstag für den technologischen, ökologischen und sozialen Wandel

. .Seite 12

## simaz

Fortsetzung von Seite 1

der Pilotierung den ersten Auftrag an den Mitbewerber Alstom vergibt, hat Siemens sehr verärgert. Die Ursachen sind bestimmt auch im eigenen Haus zu suchen. Ist Siemens nicht hartnäckig genug oder fehlt es an Überzeugungskraft? Siemens benötigt gewiss innovative Entscheider in Hamburg. Durchaus nicht nur auf der Kundenseite, sondern auch im eigenen Haus.

Digitalisierung ist neben technischen Innovationen eine Herausforderung für die Beschäftigten. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass Digitalisierung, Home-Office, technischer Fortschritt und sich verändernde Jobinhalte auf die Menschen auswirken. Sicherlich nicht ausschließlich positiv. Wir alle befinden uns gerade in einer besonderen Zeit. Ein Gestaltungsfenster für genau diese Rahmenbedingungen hat sich geöffnet. Ein "New Normal" muss mit fairen Arbeitsbedingungen ausgefüllt werden. Tätigkeitsbeispiele müssen modernisiert werden, denn sie spiegeln nicht die Realität wider. Dies muss angeglichen werden. Das sind nur wenige Punkte der zukünftigen Herausforderungen. Dass diese im Sinne unseres Slogans: ,Mensch vor Marge' erfüllt werden, dafür stehen die Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG-Metall.

#### **Euer Betriebsrat**

kommensgruppen bei Kurzarbeit von bis zu 200 Euro pro Monat durchzusetzen. Darüber hinaus haben wir uns mit dem Vorstand auf eine Covid-Sonderzahlung verständigt.

#### Könnt ihr euch jetzt bei der anstehenden Betriebsräteversammlung zurücklehnen?

Tobias: Ganz sicher nicht! Die Pandemie ist nicht vorbei und es gibt noch viele weitere Herausforderungen. Der Vorstand stellt schnelles Wachstum in den Mittelpunkt und hat die Margenerwartung nach oben gezogen. Erreichen will er das mit einer besseren Ausrichtung der Technologien auf die Kunden und gleichzeitig einem Kultur-

wandel hin zu mehr Eigenverantwortung, also Empowerment, und stetigem Lernen und Weiterentwickeln, dem Growth Mindset. Mehr Eigenverantwortung sieht in der Theorie erstmal gut aus. Das birgt allerdings

in der Umsetzung das Risiko unsere Kolleg:innen abzuhängen oder krank zu machen. Statt bunter Folien brauchen wir dazu eine abgestimmte Umsetzungsstrategie, die unsere Kolleg:innen in den Mittelpunkt stellt.

#### Das Unternehmen ist doch heute nicht mehr dasselbe wie vor einem Jahr, wird es besser?

Birgit: Vor einem Jahr ging Energy an die Börse und die Siemens AG konzentriert sich jetzt auf Digitalisierung in allen drei Geschäften: DI, SI und Mobility als Tochter. Mit Energy hat Siemens nur noch zu tun als Minderheitenbeteiligung, auch wenn Energy den Namen Siemens trägt. Und Siemens wird sich weiterhin stark verändern. Die Entwicklung von Siemens hin zur Digitalisierung mit neuen Geschäftsmodellen wird beschleunigt: Software as a Service (SaaS) oder die Beratung durch Advanta – das sind nur wenige

Beispiele. Künstliche Intelligenz ändert nicht nur Arbeitsabläufe, sondern hier müssen wir auch darauf achten, dass die Persönlichkeitsrechte unserer Kolleginnen und Kollegen geachtet werden. Aus meiner Sicht sind die großen Umorganisationen und Spaltungen erst einmal vorbei. Ich sehe dennoch, dass es weitere Veränderungen geben wird.

#### Jetzt sollen die PortfolioCompanies POC LDA ausgegliedert werden.

Birgit: Wir haben diese Pläne deutlich kritisiert. Siemens grenzt sich ab vom Geschäft mit großen Motoren, Umrichtern und Lösungen für Branchen, die zwar heute als CO2 lastig kritisiert werden, wie Rohstoffindustrie für z. B. Öl und Gas oder Metalle wie Kupfer, aber dennoch für die Wirtschaft gebraucht werden. Siemens hat dafür gute Lösungen. Aber der Vorstand hat anders entschieden. Nun werden wir Forderungen stellen, wie die Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen bestmöglich abgesichert werden müssen. Bei aller Veränderung bleibt für uns zentral, dass der Mensch vor der Marge kommt.

#### Wo gibt es Unterschiede und wo gibt es Gemeinsamkeiten mit der Firmenseite?

**Tobias:** Die neue Ausrichtung des Unternehmens hört sich gut an: Neue Führungskultur, mehr Eigenverantwortung, Diversity, Mensch und Technologie im Mittelpunkt. Arbeitsdirektorin Frau Wiese spricht von einer menschenzentrierten Personalstrategie. Alles soll darauf ausgerichtet sein, dass der Mensch sich in seinem Arbeitsumfeld wohlfühlt. Führungskräfte sollen mit sogenannten Growthtalks ihre Mitarbeiter:innen in ihrer persönlichen Entwicklung fördern. Das wollen wir auch.

»Statt bunter Folien brauchen wir eine abgestimmte Umsetzungsstrategie, die unsere Kolleg:innen in den Mittelpunkt

#### Tobias Bäumler

Betriebsrat Karlsruhe und stv. GBR-Vorsitzender

stellt.«

#### Eine Personalstrategie des Wandels?

Birgit: Richtig! Das haben wir lange gefordert. Eine proaktive Strategie statt permanentem Abbau und Umbau. Und wir haben durch Modelle wie

Förderung von Weiterbildung durch den Zukunftsfonds oder Freiraum für Innovationen durch den Innofonds schon vor Jahren wichtige Grundlagen dafür vereinbart. Die nun vom Vorstand formulierten Ziele sind wichtig! Aber es gibt Risiken: Empowerment endet dort, wo es dann um Zielvorgaben und Margenbänder geht. Wenn nur noch Freiraum darin besteht, wie die Ziele erreicht werden, aber kein Freiraum darin, was das Ziel eigentlich ist und wieviel Zeit man dafür bekommt, dann ist es nicht das, was wir uns unter wirklichem Empowerment vorstellen. Empowerment darf nicht zur Selbstausbeutung führen.

#### Wie wollt ihr Risiken vermeiden?

**Birgit:** Ganz einfach: Empowerment braucht Regeln zum Schutz der Beschäftigten. Empowerment ersetzt keinen Betriebsrat und keine Gewerkschaft, im Gegenteil. Warum? Das Motto der diesjährigen Siemens Business Conference SBC war Beschleunigung, "Accelerate". Siemens soll schneller werden, agiler, mehr Wachsen und mehr Gewinn liefern, sagt der Vorstand. Gegen Wachstum haben wir nichts. Aber wir wollen nicht

neue Qualität der Mitbestimmung.

### Ändert das auch die Arbeit der Betriebsräte vor Ort?

Birgit: Auf jeden Fall! Das bedeutet die Ver-

ben wir unsere Schwerpunkte gesetzt und in die Belegschaft gebracht. Wir können auch in den örtlichen Betriebsräten digitale Möglichkeiten noch besser nutzen. Wichtig dabei ist, bei digitalen Formaten dürfen Beschäftigte wie in der Produktion nicht vergessen werden. Wir wollen alle einbeziehen und benötigen dafür dringend digitale Zugänge für alle Beschäftigten.



noch mehr Druck auf unsere Kolleg:innen! Davon hatten die Beschäftigten in den letzten Jahren genug. Wir brauchen die richtigen Rahmen für die Art zu Arbeiten!

**Tobias:** Genau. Und wir haben mit solchen Rahmenregelungen auch schon gute Erfahrungen gemacht. Es ist uns schon mehrfach gelungen den Schalter umzulegen vom rei-

nen Abwehren hin zum Gestalten: Mit dem Innovationsfonds schaffen wir Freiraum für Innovationen. Mit dem Zukunftsfonds ermöglichen wir unseren Kolleg:innen über Weiterbildungsprojekte im Strukturwandel zu bestehen. Das hat so gut funktioniert, dass die Personalorganisation sogar eine Analyse-Methodik für die Arbeit von Morgen abgeleitet hat - dem so genannten "New Work" und "Next Work". Unsere Modelle zeigen auch, wie wichtig es ist Betriebsrät:innen früher einzubinden. Wir brauchen eine

änderung unserer Betriebsratsarbeit von einer Stellvertreterpolitik hin zu direkter Beteiligung der Beschäftigten. Die Mitbestimmung muss auf eine neue Stufe gestellt werden. Offene Kommunikationsräume zwischen Betriebsrat, IG Metall und Belegschaft, Einbeziehung aller Mitarbeitenden, auch die nicht im Betriebsrat sind, ganz

frühe Einbindung des Betriebsrats in arbeitgeberseitige Projekte. Auch in Zukunft reichen gute Argumente allein nicht. Wir werden immer wieder unsere Durchsetzungsfähigkeit unter Beweis stellen müssen. Deshalb brauchen wir weiterhin die enge Verzahnung von GBR und IG Metall mit den Betriebsräten und Beschäftigten.



### »Empowerment darf nicht zur Selbstausbeutung führen.«

### Birgit Steinborn

Betriebsrätin Hamburg und GBR-Vorsitzende

### Wie können die Beschäftigten besser einbezogen werden?

**Tobias:** Wir haben mit der IG Metall eine virtuelle Zukunftswoche angeboten und alle Beschäftigten zu ihren Wünschen fürs Next Siemens befragt. Gleichzeitig ha-

#### Was sind die wichtigsten Herausforderungen in der nächsten Zeit?

Tobias: Natürlich immer noch der Umgang mit den Folgen von Corona. Die Herausforderungen an allen Standorten sind vielfältig. Während die einen immer noch überwiegend von Zuhause arbeiten sollen und der soziale Zusammenhalt auf die Probe gestellt wird, müssen die anderen Tag für Tag unter Masken die Produktion am Laufen halten. Und zusätzlich erschwert die Chipkrise den Arbeitsalltag. Gleichzeitig wird auch an der Zeit nach Corona gearbeitet und es werden an mehreren Standorten Pilotprojekte zur Neugestaltung der Büroflächen gestartet. Dabei ist unsere Gesamtbetriebsvereinbarung zum New Normal sehr wichtig.

**Birgit:** New Normal nennt der Vorstand ja die Frage, arbeitest du im Büro oder von Zuhause. Ich meine jedoch, das ist mehr. Es ist kein Flächensparprogramm! New Normal ist eine andere Personalphilosophie! Es ist die Strategie des Wandels, nämlich noch besser, noch schneller zu werden, wenn die Teams aus ihrer subjektiven Motivation heraus ihr Bestes geben, weil der Job so viel Spaß macht.

#### Ist das alles falsch?

Birgit: Ganz bestimmt nicht. Einen Großteil dieser Änderungen befürworten wir auch und mehr Rechte für die Einzelnen haben wir schon immer gefordert. Aber es darf nicht zu Entgrenzung der Arbeitszeit mit ständiger Erreichbarkeit kommen und Work-Life-Balance muss gewährleistet sein. Sonst werden die Ziele, mehr Diversity und Chancen für Frauen nicht erreicht, um nur ein Beispiel zu nennen. Bunte Folien sind schön, aber die Ziele müssen umgesetzt werden. Dafür brauchen wir die Mitbestimmung. Mitbestimmung und Beteiligung lohnen sich und müssen fest in der Unternehmenskultur verankert werden.

Vielen Dank für das Interview.

#### GEPLANTE AUSGLIEDERUNG DER POC LDA

## GESCHÄFTE IN ORDNUNG – DER BEREICH KANN GEHEN

Wer seine Geschäfte in Ordnung bringt, darf weiter bei Siemens mitspielen. Dieses Versprechen scheint im neuen Siemens nicht zu gelten, wenn man die geplante Ausgliederung der Großmotoren POC LDA (Portfolio Companies Large Drives) betrachtet.

Sie hat einen Turnaround geschafft und steht wirtschaftlich gut da. Und sie bedient Branchen, die auch in Zukunft notwendig sind. Darüber hinaus ist die LDA besonders im Werk Nürnberg und in den Niederlassungen eng mit anderen Organisationseinheiten verzahnt. Damit sind die Auswirkungen für die bei der Siemens AG verbleibenden Bereiche noch nicht absehbar.

WWW

Die geplante Ausgliederung erinnert an das alte Siemens, in dem es immer wieder Versprechen über rosige Zukunftsaussichten gab, die dann nicht eingehalten wurden und zu Lasten der Belegschaft gingen. Und der Einwand, dass die POC LDA nicht in eine nachhaltige Strategie passe, ist ideenlos. Natürlich muss bei den Geschäftsfeldern zukünftig der Einfluss auf Umwelt und auf Nachhaltigkeit einbezogen werden. Das ist aber auch

in industriellen Bran-

chen möglich und notwendig, gerade auch mit dem vorhandenen Pioniergeist und der bestehenden Expertise im Portfolio von Siemens.

Hier könnte das Unternehmen die große Stärke ausspielen, die Kombination der realen mit der digitalen Welt. Digitalisierte Hardware-Produkte gemeinsam mit den Beschäftigten für eine nachhaltige Zukunft entwickeln, Ökologie und Ökonomie zusammenbringen ist ein Geschäftsfeld mit Potential. Und gerade hier sollte die POC LDA bei Siemens in Zukunft mitspielen dürfen.



#### LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN DER DI!

Lasst mich zum Jahresende noch ein paar Infos loswerden.

#### Geschäftsjahreswechsel:

In der DI sind die Zahlen für GJ20/21 höchst erfreulich, die Stimmung wird hier nur durch die sehr hohen Lieferzeiten wegen Materialmangels getrübt, das bereitet allen KollegInnen jetzt viel Erklärungsarbeit gegenüber den Kunden.

Weiterhin sind jetzt im neuen Geschäftsjahr vielfach deutlich höhere Bearbeitungszeiten in DUVE, SAP-VSR, Konfiguratoren, Outlook, ja eigentlich in allen Anwendungen aufgefallen, teilweise Totalausfälle für viele Stunden, das behindert oft die Arbeit sehr, hoffentlich wird das im Sinne von "Fit4NextLevel" wieder besser.

#### Fit4NextLevel:

Fit4NextLevel wird bei uns jetzt intensiv gelebt, es gibt häufig Weiterbildungsangebote und Teams Live Events, in denen die Ziele bis 2025 näher erläutert werden. Ich hoffe, alle KollegInnen fühlen sich mitgenommen. Sollte das nicht so sein, meldet Euch unbedingt beim Betriebsrat. Ohne Eure Info, "wo der Schuh drückt", können wir nicht eingreifen. Der Plan, durch Digitalisierung deutlich höheren AE mit immer geringerer Mitarbeiterzahl zu erreichen, stimmt mich als Betriebsrat eher traurig. Personal wird abgebaut, bevor die Digitalisierung und Systeme richtig laufen und die Arbeit wird auf die Verbleibenden verlagert.

#### Büroumbau:

Der Büroumbau bei DI in Hamburg ist so gut wie abgeschlossen. Für JEDEN Kollegen und jede Kollegin ist, auch bei Vollauslastung des Büros, ein Arbeitsplatz vorhanden. Dafür haben wir uns im Betriebsrat eingesetzt. Über die Comfy-App kann sich jeder im Voraus für einen Platz anmelden. Wir sind im Betriebsrat an Feedback interessiert, also gerne beim Betriebsrat melden, ob und wie das alles jetzt bei euch ankommt.

#### **NEW NORMAL**

### NICHT OHNE UNS!

Wir entscheiden mit bei Umzügen und Umbauten

Nachdem die Flächen der RC-DE SI im fünften Flur im Frühjahr umgebaut wurden, wir berichteten in der letzten Ausga-

be, kam im Sommer der Bereich der RC-DE DI im 5. Flur Haus 4 in die Umbauphase. Hier wurde der Betriebsrat früh einbezogen und auch die Belegschaft wurde ordentlich informiert und mitgenommen.

Jetzt bekam der Betriebsrat eine Zeichnung zur Umgestaltung und Neubelegung einer Fläche zur Genehmigung vorgelegt. Von diesem

Vorgang hörten wir zu dieser Zeit zum ersten Mal. Weder sind wir rechtzeitig und umfassend informiert worden, noch sind wir in die Planungen einbezogen worden. Daraufhin haben wir gegenüber der Betriebsleitung unsere Mitbestimmungsrechte eingefordert. Es handelt sich um die RC-DE SI EP NORD die vom Haus 4, 6. Flur in den 3. Flur umziehen möchte.

Des weiteren sind wir besorgt über die schleichende Verkleinerung der SAG Flächen am Lindenplatz. Wie schon berichtet



hat die RC-DE SI Flächen abgegeben, die Erweiterungsfläche des Casinos wurde abgegeben, die SFC hat die Fläche mehr als halbiert und die RC-DE SI EP NORD verkleinert die Bürofläche sowie die GBS B&S LS PL2 auch. Wir haben am Standort noch keine Vereinbarung zum New Normal, die in Anlehnung der Rahmenvereinbarung des GBR entstehen wird und in der eine Flächenreduzierung als Einsparpotential ausgeschlossen ist..

# WIR FÜR Siemens

MITARBEITER\*INNEN-AKTIEN

Ziele und Aktivitäten von "WIR für SIEMENS" Diese Ziele bilden die Grundlage der Aktivitäten von "WIR für SIEMENS":

- ▶ Siemens langfristig erhalten Weitere Zerlegung verhindern – Den Markenkern Siemens erhalten
- ▶ In Zukunftstechnologien investieren – Pioniergeist stärken
- ▶ In Generationen denken nicht in Quartalen
- ▶ Wertschöpfung auch in **Deutschland und Europa** ausbauen – heimische Standorte stärken
- ▶ Für mehr Verlässlichkeit und Vertrauen sorgen – Unternehmenskultur weiterentwickeln
- ▶ Ausbau der Mitarbeiteraktienprogramme – Beteiligung der Mitarbeiter erhöhen

Um seine Ziele zu verfolgen, ist der Verein auf verschiedenen Wirkungsfeldern und Ebenen aktiv.

Die Eigentümerkultur im Unternehmen soll dabei im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung unterstützt werden. Ein wichtiges Anliegen des Vereins ist in diesem Zusammenhang die Förderung der Mitarbeiteraktienkultur.

Kontakt und Infos: Thomas.ahme@siemens-gamesa.com



#### **Ausblick auf die Betriebsratswahl:**

Bei DI gehen allein nächstes Jahr drei IG Metall Vertrauensleute in den Ruhestand, ich auch. Ich bin sehr froh, dass sich schon 6 Kollegen bei DI bereit erklärt haben, als Vertrauensleute mitzumachen. und dann auch für den Betriebsrat zu kandidieren. Herzlichen Dank liebe Kollegen. Ihr lest richtig, 6 männliche Kollegen, liebe Kolleginnen bei DI, da geht noch was! Genauso freue ich mich natürlich über Kolleginnen aus der SI oder anderen Abteilungen, die Interesse daran haben, im Betriebsrat die Siemenswelt für die Menschen ein bisschen besser zu machen!

#### Corona und "New Normal":

Die Pandemie wird für uns MitarbeiterInnen nach wie vor durch unsere Leitung sehr umsichtig gemanagt,ein großes "DANKE" dafür, ein "zurück ins Büro" soll nur sehr vorsichtig und unter Beobachtung der Lage stattfinden.

Nach Beendigung der Ausnahmesituation, und erst dann, werden wir dann übergehen zu "New Normal". Hier habt Ihr ja schon Info erhalten, bei Unklarheiten und Wünschen gerne im BR melden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das ist wohl die letzte Simaz, an der ich mitwirke. Ab 01.04.2022 bin ich im "Un"-Ruhestand.

Danke an Euch alle für die gemeinsame Zeit, ich wünsche Euch bei Siemens viel Glück.

Ich bin dann mal weg. **Euer Dieter Kloss** 



»Treten Sie bitte die

Stimmrechte Ihrer

den Verein "Wir für

**Tomas Ahme** 

Siemens" ab.«

### WECHSEL VOM PERSONAL-VERWALTUNGSPROGRAMM COLORADO ZU WORKDAY DIGITALISIERUNG - SO NICHT!

Was kann passieren, wenn die Firma ein neues IT-Verfahren für Personalprozesse einführt und zeitgleich einen neue Dienstleister für die Gehaltsabrechnung sowie einen für das HR Back Office beauftragt?



Workday HCM (Human Capital Management) ist eine cloudbasierte Personalsoftware. Das Besondere: Sie umfasst nicht nur die klassischen HR-Standardprozesse wie Personaladministration und Zeiterfassungs-/Abwesenheitsmanagement, sondern stellt auch umfangreiche Funktionalitäten in den Bereichen Recruiting, Vergütungsplanung, Talentmanagement und Personalplanung/Personalanalyse zur Verfügung.

Wir sind als Betriebsrat immer noch in den Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung zu diesem sehr komplexen IT-Verfahren. Es sind sehr viele Modulbeschreibungen, Schnittstellen und Reports zu definieren, Zugriffsrechte zu beschreiben und Prozesse anzupassen. Zurzeit haben wir in einer

»Die Begleitung der Einführung von Workday ist eine große Herausforderung für den Betriebsrat.«

Maike Rübke, Betriebsrätin Siemens Gamesa

> "Go Live Betriebsvereinbarung" den Betrieb befristet bis 31.12.2021 zugestimmt. Parallel sind die Prozessualen begleitenden Betriebsvereinbarungen zu verhandeln, zum Beispiel die Ablösung der EFA BV durch eine neue BV zum FLOW (Mitarbeitergespräche, Feedback, Beurteilung etc.), zum Recruiting und noch weitere begleitende Betriebsvereinbarung. "Für mich als Sprecherin des BR IT-Ausschusses ist diese Betriebsvereinbarung Workday und die daraus resultierenden prozessualen Betriebsvereinbarungen eine sehr herausfordernde und zeitlich belastendes Projekt" sagt Maike Rübke.

> Mit dem CarveOut der Siemens Windpower und dem Merger mit Gamesa wurde auch

festgelegt das sich die SGRE aus den meisten Siemens AG IT-Verfahren, sowie den Personalprozessen und der Gehaltsabrechnungen von der Siemens AG zu lösen hat. Zum 01.06.2021 startete parallel zur Workday Einführung, der neue globale indische "Payroll-Provider". Seitdem haben

wir keine fehlerfreien Gehaltsabrechnungen erhalten. Es gibt Fehler in der Berechnung des Gehaltes, Zuschläge wurden falsch berechnet oder gar nicht gezahlt und teilweise wurde kein oder falsches Urlaubsgeld an die Tarifbeschäftigten gezahlt. Als besonderer "Neuerung" wurden den Außertariflichen Beschäf-

> tigten Urlaubsgeld gezahlt. Leider konnten wir diese Zahlung nicht über eine Betriebsvereinbarung

absichern. Den AT Beschäftigten wurde diese Zahlung mit nächsten Abrechnungslauf wieder abgezogen.

Als letzte gravierende Panne wurden den im September neueingestellten Beschäftigten, speziell auch den Auszubilden, am Monatsende kein Gehalt gezahlt. Das hat bei diesen Beschäftigten zu wenig Vertrauen zu ihrem neuen Arbeitgeber geführt. SGRE Betriebsrätin Svenja befürchtet: "Die Beschäftigten haben das Vertrauen in das System und ihre Gehaltsabrechnung verloren"

Ein weiteres Problem hat sich mit dem neuen **HR-Back Office Dienstleister ergeben.** Dieser ist mit der Vielzahl der Anfragen völlig überfordert. Neue Anfragen werden sehr schnell mit der Antwort "der Fehler ist bekannt, es wird an einer Lösung gearbeitet" geschlossen. Im Hintergrund werden

die Anfragen an die lokalen HR-Berater weitergeleitet, die auch völlig überarbeitet sind. Mittlerweise sind viele Zeitarbeitskräfte zur Unterstützung der HR-Abteilung eingestellt. Der Betriebsratsvorsitzende Thomas Ahme, "Wir fragen uns, ob sich die gewünschten Kosteneinsparun-

»Die Beschäftigten haben das Vertrauen in das System verloren.«

**Svenja Arnold**, Betriebsrätin Siemens Gamesa

gen überhaupt einstellen, beziehungsweise wann sie sich einstellen. So kann man mit den Beschäftigten nicht umgehen". Wir als Betriebsräte haben mit den Beschäftigten Sprechstunden und Einzelgespräche ge-

führt, um die Fragen zu beantworten

»Eine mit so vielen Fehlern behaftete Einführung eines HR-Systems habe ich in den letzten fast 40 Dienstjahren nicht erlebt.«

Tomas Ahme, BR-Vorsitzender Siemens Gamesa

und auch entstandene Härten durch Vorschüsse abbauen zu lassen.

"Ich habe schon viele Veränderungen in IT- und HR-Prozessen in Siemens Unternehmen erlebt: Nur so eine schlechte und mit so vielen Fehlern behaftete Einführung eines HR-Systems, habe ich in den letzten fast 40 Dienstjahren nicht erlebt" führte Thomas Ahme weiter aus. Der Betriebsrat hat diese Probleme bis nach Spanien hin eskaliert und hat eine Plan B eingefordert. Hoffen wir das die nächsten Gehaltsabrechnungen fehlerfrei sein wer-◆ Thomas Ahme den.

#### **SIEMENS ENERGY**

## DURCH RAUHE SEE

Nach dem die Siemens Energy an die Börse ging und auch gleich wieder in die Riege der DAX Unternehmen aufgestiegen ist, kamen die nächsten Herausforderungen und Hiobsbotschaften.



Die SE wollte in Deutschland knapp 2000 Stellen abbauen und am liebsten jegliche Produktion ins europäische Ausland verlagern. Standorte wie Berlin, Mülheim oder auch Görlitz standen auf dem Spiel. Wir haben das erste Mal zähe und stockende Verhandlungen, sowie den Gang vor die Einigungsstelle erlebt, mit einer dann doch sehr zügigen Einigung - ob erfolgreich oder nicht, muss jeder einzelne beurteilen. Es weht ein rauer Wind und die ersten Stürme

konnten überstanden werden, aber wie gesagt: der nächste Sturm kommt bestimmt.

Daher ist es umso wichtiger, eine starke Gemeinschaft und Rückenstärkung durch die IG Metall zu haben, die uns nicht einfach vor die Tür stellt, sondern gemeinsam mit uns zukunftsfähige Konzepte erarbeitet und vertritt. OHNE EUCH KEIN WIR. UND OHNE EIN starkes WIR keine SE.

### SIEMENS **ENERGY** Ausbildung

Wie auch das Unternehmen selbst, ist die Ausbildung im Trainingscenter Hamburg im 2. Jahr der Selbstständigkeit - mit Erfolg.

So konnte in diesem Jahr erstmals das Angebot für Cuxhaven als Ausbildungsdienstleister für die SGRE (Siemens Gamesa Renewable Energy GmbH & Co. KG) ermöglicht werden.

Insgesamt befinden sich derzeit über alle Ausbildungsjahrgänge ca. 80 Azubis in der Betreuung und Ausbildung, technisch, wie auch kaufmännisch. Auch sind bereits die Ausbildungszahlen für das kommende Jahr abgefragt und konstant, was natürlich zu einem erhöhten Bedarf an qualifiziertem Ausbildungspersonal führt.

Es gibt in diesem Bereich Unterstützung durch eine Werkstudentin, sowie auch standortübergreifende Ausbildungskooperationen mit den anderen Trainingscentern um den Azubis die bestmögliche Ausbildung zu bieten. So werden die Azubis aus dem TC Hamburg ins TC NRW geschickt um das Drehen, Fräsen und Schweißen zu lernen, dieses wird sehr gut durch die Azubis angenommen.

Zusätzlich findet im kommenden Ausbildungsjahr eine Kooperation im kaufmännischen Bereich mit dem TC Paderborn statt. Es bleibt also spannend und wir bauen auf eine solide Zukunft.



#### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir müssen Euch mitteilen, dass unsere Kollegin und Redakteurin der SIMAZ, Anja Obara im Alter von nur 40 Jahren plötzlich am 31. Oktober verstorben ist. Wir verlieren mit Anja eine engagierte Kollegin, Betriebsrätin und Freundin, die sich immer für die Belange der Kollegen und Kolleginnen eingesetzt hat. Bis zu ihrem Tod war Anja Betriebsratsvorsitzende der Siemens Energy am Standort Hamburg und eine sehr aktive Metallerin. Ihr Tod reißt ein Loch in unsere Mitte, das nicht zu füllen sein wird. Wir werden Anja nicht vergessen.

SIMAZ Redaktion und Betriebsräte der Siemens Betriebe am Standort Hamburg.

#### BETRIEBSRÄTINNEN-TREFFEN FULDA

## BARCAMPS: AUSTAUSCH FÜR NEUE CHANCEN

Das jährliche Netzwerk Treffen der Betriebsrätinnen der Siemens AG und Tochtergesellschaften fand wie auch die letzten Jahre in Fulda statt. Vom 17.10.-21.10 gab es einen regen Austausch zum Thema Empowerment- Chancen und Risiken für die Gleichstellung der Frauen. Für einen offenen Erfahrungsaustausch und zur gemeinsamen Ideen- und Lösungsfindung wurden Barcamps durchgeführt.



#### **Barcamps**

Was ist denn ein Barcamp? Fragt sich nun vermutlich der Ein oder andere. Ein Barcamp ist ein offener Workshop. Die Teilnehmerinnen entwickeln eigene Workshops und gestalten diese. Dabei kann es sowohl darum gehen, anderen Betriebsrätinnen von eigenen Projekten zu erzählen, als auch eine offene Frage oder Problem in den Raum zu stellen und dies gemeinsam zu diskutieren.

Parallel fanden dann mehrere Workshops statt und die Ergebnisse und weitere Vorgehensweise wurden schließlich allen Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt. So konnten im Rahmen des Netzwerk-Treffens viele verschiedene Themen bearbeitet werden. Im Fokus standen in diesem Jahr: Entgeltgerechtigkeit, Sichtbarkeit und Betriebsratsarbeit in Corona-Zeiten und die Betriebsratswahlen 2022.

#### **Drei Frauen mit Super-Power**

Als ReferentInnen waren unter anderem Birgit Steinborn (Gesamtbetriebsratsvorsitzende, Siemens AG), Christiane Benner (Zweite Vorsitzende der IG Metall) und (Katja Ploner, Global Diversity & Inclusion Manager, Siemens AG) dabei. Birgit Steinborn berichtete über #NextSiemens, wie sich die BR-Arbeit durch Empowerment verändert und was Betriebsrätinnen gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen tun können. Über die Betriebsratswahlen und Anforderungen an die nächste Bundesregierung informierte Christiane Benner. Das inspirierende Coaching-Programm für Frauen Grow2Glow wurde von Katja Ploner präsentiert.

Mit diversen Superheldinnen, viel Spaß und neuen Impulsen, eine rundum gelungene Veranstaltung der IG Metall und des Betriebsrätinnen Netzwerks. In der heutigen Zeit und dem größer werdenden Fokus auf Themen wie Diversity und Gleichstellung, ein wichtiger und notwendiger Austausch. Mit neuen Ideen und Lösungsansätzen geht es nun an die Umsetzung. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft!

#### **80ER JAHRE-SYSTEME**

## WIR WOLLEN MODERNE JOBPROFIL-BEWERTUNG

Beispiel Teamassistenz: Jobprofile und tarifliche Orientierungsbeispiele sind veraltet und müssen dringend aktualisiert werden.

#### Die Betriebsrätinnen des "Barcamp Qualifizie-

rung" aus verschiedenen deutschen Standorten haben sich daran gemacht, mit Hilfe des SAN-Netzwerkes (Kolleginnen des Siemens-Assistance-Networks) und dem GBR Diversity-Ausschuss, dies zu ändern.

#### Leistungen der "Teamassistenz" honorieren

Wir erwarten, dass der Antrag erfolgreich verhandelt wird; das Jobprofil der "Teamassistenz" neu überarbeitet und dabei auch aufgabengerecht eingruppiert wird. Es ist uns extrem wichtig, dass alle Leistungen, die



Wie sind wir vorgegangen? Anhand der "alten" Jobprofile wurden die Aufgaben mit den heutigen Anforderungen verglichen und in einer übersichtlichen Tabelle aufgeführt. Die typische "Teamassistenz" gibt es nicht mehr. Die Aufgaben ähneln eher einer Pro-

eine "Teamassistenz" erbringt, entsprechend honoriert werden. Bis dato wird das vorhandene vielfältige "Know-How", welches die "Teamassistenz" heute schon hat, als selbstverständlich hingenommen. Es wird weder richtig anerkannt noch adäquat honoriert.

»Das Know-How wird weder richtig anerkannt noch adäguat honoriert..«

Sabine Saathoff, Betriebsrätin Siemens AG

jektbearbeitung! Nach vielen Gesprächen mit betroffenen Kolleginnen ist die Ausarbeitung abgeschlossen und der Antrag ist an den Gesamtbetriebsrat zur Verhandlung mit dem Arbeitgeber weitergereicht.

Zudem empfinden wir die Bezeichnung "Teamassistenz" als abwertend; diese gibt bei Weitem nicht die Vielfalt, das Wissen und das Können dieses Jobs her! Aus diesem Grund fordern wir gleichzeitig eine entsprechende Umbenennung des Jobprofils. Für die "Teamassistenz" gibt es bis heute auch keine Möglichkeit

sich in ihrem Job zu einer "Expertin" oder sogar "Spezialistin" weiterzuentwickeln; auch dies muss sich ändern!

Wir wünschen der Projektgruppe des GBR viel Erfolg! Einige von uns sind als Expertinnen mit dabei.



Smartphone rausholen, Nachrichten checken, Antworten schreiben – eine inzwischen übliche Beschäftigung. Aber wie sieht das am Arbeitsplatz aus? Ist die Beschäftigung mit dem Smartphone auch da erlaubt oder darf der Arbeitgeber sie verbieten? Und wie sieht es mit dem dienstlichen Smartphone aus? Dürfen Arbeitnehmer\*innen sie auch privat nutzen? Wissenswertes zur Handynutzung und zum Handyverbot am Arbeitsplatz.

#### Ist die Beschäftigung mit dem Smartphone am Arbeitsplatz erlaubt? Dürfen Diensthandys auch privat genutzt werden?

Arbeitgeber sind berechtigt, ihren Mitarbeitern\*innen Weisungen zu erteilen. Sie dürfen näher bestimmen, wie die Arbeitsleistung zu erbringen ist und wie sich Arbeitnehmer\* im Betrieb verhalten müssen. Allerdings sind dem Weisungsrecht Grenzen gesetzt. Weisungen dürfen nicht im Widerspruch zu Regelungen im Arbeitsvertrag stehen, sie dürfen nicht willkürlich sein und müssen auch die berechtigten Interessen der Mitarbeiter\*innen

#### Arbeitgeber darf Handynutzung am Arbeitsplatz einschränken

In diesen Grenzen darf ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern gegenüber auch die Nutzung des Handys/Smartphones am Arbeitsplatz einschränken. So könnte er etwa verlangen, dass in einem Großraumbüro nicht mit dem Smartphone telefoniert wird, um nicht andere Mitarbeiter bei der Arbeit zu stören. Er könnte sicher auch das Fotografieren untersagen, damit andere Mitarbeiter sich nicht belästigt fühlen. Er wird auch einen zeitlichen Rahmen für die Nutzung vorgeben dürfen, also nur max. ½ Std. während der Arbeitszeit, da er ein berechtigtes Interesse hat, dass die Arbeitsleistung durch die private Nutzung des Smartphones nicht beeinträchtigt wird.

#### Im Ausnahmefall - Smartphone-Verbot

Im Regelfall ist ein gänzliches Verbot, das Smartphone in den Betrieb mitzubringen, zu weitreichend. Kein Handy am Arbeitsplatz ist also die Ausnahme. Das würde berechtigte Interessen von Arbeitnehmern\*innen verletzen, die z.B. ihr Smartphone in der Pause nutzen wollen. Allenfalls in besonderen Ausnahmefällen werden Arbeitgeber das Mitbringen von Smartphones in den Betrieb vollständig untersagen dürfen. Beispiel: Der Smartphone-Betrieb stört Produktionsabläufe oder empfindliche Messinstrumente, vergleichbar etwa der Einwirkung der Smartphonenutzung auf die Sicherheit von Flugzeugen. Allein die Gefahr von Industriespionage rechtfertigt ein vollständiges Smartphone-Verbot im Betrieb dagegen nicht. Hier würde es ausreichen, die Nutzung der Kamerafunktion zu untersagen.

Aus **DGB Recht so** 

### **TEAM IG METALL** BR-WAHL 2022 HAMBURG

zwischen März und Juli 2022 steht die Betriebsratswahl symbolisch für eine Richtungsweisung in die Zukunft. Nicht nur, dass wir personell vor großen Veränderungen stehen, sondern vor allem inhaltlich.

Wir verstehen uns in der Betriebsratsarbeit als großes Team die jede und jeden mit der jeweiligen Expertise braucht. Agiles Arbeiten ist für die Betriebsratsarbeit Realität und bereichert die Arbeitsweise im Betriebsrat enorm. Mitbestimmung hat bei Siemens Tradition. Daher können wir gemeinsam mit der Firmenleitung sehr viel gestalten und vereinbaren. Themen haben wir genug. Mir fällt als erstes New Normal ein. Hier gibt es viel zu entscheiden und zu gestalten. Arbeitsorte, soziale Rahmenbedingungen der Arbeit, faire Bezahlung, neue

Tätigkeitsbeispiele und Inhalte sind nur

ein paar Stichworte.

Die Transformation ist in vielen Bereichen in der Umsetzung und möchte auch gestaltet werden. Nicht nur technologisch. Die Arbeits-

bedingungen verändern sich auch stetig. Die Betriebsratsarbeit ist hier keine Ausnahme. Die nächste Betriebsratswahl bietet die Chance, die Betriebsratsarbeit neu zu gestalten. Diese Chance werden wir ergreifen. Wahrscheinlich wird die nächste Wahl eine Persönlichkeitswahl und keine Listenwahl. Das ist schon etwas Neues für uns alle. Neues bietet immer die Gelegenheit etwas besser zu machen. Dafür steht nach wie vor unser Motto: Mensch vor Marge.

#### **SIEMENS HAMBURG BEWEGT ZUKUNFT**

### STELLENANGEBOT

Engagiert die Zukunft des Unternehmens und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mitgestalten. Zur Bildung des Betriebsrates der Siemens AG suchen wir ab sofort für die Niederlassung Hamburg

#### Betriebsrätinnen / Betriebsräte Siemens AG

Unterstützt durch die IG Metall verfügen Betriebsräte über viele Jahrzehnte Erfahrung im Bereich der Interessenvertretung von Beschäftigten. Wir haben durch unsere entschlossene und an den Bedürfnissen aller Mitarbeitenden

Das suchen wir:

Werden Sie Teil eines starken Teams bei der Siemens AG. Gestalten Sie die Zukunft der Beschäftigten bei der Siemens AG in Hamburg mit. Sorgen Sie für mehr Transparenz im Unternehmen, indem Sie wichtige Informationen zum Betriebsablauf und zur Geschäftsentwicklung an die Beschäftigten weitergeben. Für diese vertrauensvolle Aufgabe wünschen wir uns von Ihnen:

- Engagement für die Belange der Beschäftigten
- die Bereitschaft, sich in betriebliche Steuerungsprozesse einzubringen
- Kommunikative Fähigkeiten, um die Interessen der Beschäftigten bei der Siemens AG durchzusetzen
- die Fähigkeiten im Team zu arbeiten.

letzt bewerben:. Sollten Sie Interesse an diesen interessanten Tätigkeiten haben, setzten Sie sich umgehend mit uns in Verbindung.

orientierte Geschäftspolitik große Erfolge erzielt, die die Arbeitswelt bei Siemens nachhaltig verändert haben. Dazu zählen unter anderem gute Tarifgehälter, gute Arbeitsbedingungen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.#

#### Das bieten wir:

- die Mitgliedschaft in einer starken Gemeinschaft von Betriebsräten, die sich gegenseitig stützt.
- Anerkennung durch ihre Kolleginnen und Kollegen für Ihre gute Arbeit im Sinne der Mitarbeitenden.
- ein gutes Arbeitsverhältnis. Als Betriebsrätin/ Betriebsrat genießen Sie besondere Rechte und einen speziellen Kündigungsschutz.
- ein breites Netzwerk zu anderen Betrieben und wichtigen Akteuren der Branchen
- fortlaufende Qualifizierung in allen wichtigen Fragen Ihrer Betriebsratsarbeit durch die IG Metall.
- Beratung und Unterstützung durch die Beauftragten der IG Metall.

Sie können Teil eines starken Betriebsrats werden.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Bewerbungsfrist: bis 3.12.2021 Ansprechpartner: Dirk Maas-Covato und Michael Brueggen

#### **DESHALB BIN ICH IN DER IG METALL**

**T**ch bin in der IG Metall, denn die IG Metall ist mit ihren Mitgliedern  $m{I}$ eine Große Gemeinschaft und setzt sich für faire und gerechte Arbeitsbedingungen ein. Die vielen Tariferfolge der letzten Jahre sprechen für sich. Um nur einige wenige zu nennen, Reduzierungen der wöchentlichen Arbeitszeit (35-38h mit TV und 48h pro Woche nach Gesetz), Erhöhungen bei den Arbeitnehmer Entgelten oder bei der Ausbildungsvergütung, unbefristete Übernahmen bei den Auszubildenden oder für mich relevant die Wahloption für Beschäftigte, welche die

Kinder erziehen zusätzliche 8 Tage frei zu erhalten. Dies alles ist nur möglich, wenn viele mitmachen und Mitglied werden. Vergleicht man mal die Punkte wie Arbeitszeit pro Woche, Urlaubsanspruch, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstundenzuschläge

usw. was ist gesetzlich geregelt und was wird über einen Tarifvertrag der IG Metall geregelt dann sollte man auch verstehen, warum ich in der IG Metall bin."

Sören Heiseler

Sören Heiseler

#### **GROWTH TALKS**

## KULTURWANDEL UND PERSÖNLICHE FÖRDERUNG

Die RC-DE SI RDE am Standort Hamburg war von Mai bis Juli 2021 an der

Pilotierung von Growth Talks beteiligt.

Der Betriebsrat hat das Projekt aktiv begleitet.

Aus den hieraus gewonnenen Erkenntnissen hat eine Projektgruppe des Gesamtbetriebsrats mit

der Firmenleitung eine Gesamtbetriebsvereinbarung verhandelt

und abgeschlossen, die ab dem 1. November 2021 in Kraft getreten ist.

Die RC-DE SI RDE am Standort Hamburg war von Mai bis Juli 2021 an der Pilotierung von Growth Talks beteiligt. Der Betriebsrat hat das Projekt aktiv begleitet. Aus den hieraus gewonnenen Erkenntnissen hat eine Projektgruppe des Gesamtbetriebsrats mit der Firmenleitung eine Gesamtbetriebsvereinbarung verhandelt und abgeschlossen die ab dem 01. November 2021 in Kraft tritt. Die Vereinbarung gilt für alle MitarbeiterInnen der Siemens AG mit Ausnahme der Leitenden Angestellten, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2022. Diese Vereinbarung ersetzt den bisherigen EFA Prozess.

Kernpunkte sind: Die Growth Talks sind Teil einer Kulturveränderung. Das verbindende Kernelement der Growth Talks ist eine Kultur des kontinuierlichen Dialogs. Anders als bisher werden Growth Talks und die Einkommensverteilung getrennt voneinander betrachtet. Das tarifliche Einkommen richtet sich weiterhin nach den einschlägigen Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung.

Michael Brüggen, Betriebsrat Führungskraft und Mitarbeiter stimmen eigenverantwortlich den zeitlichen Gesprächsrhythmus ab, um im Rahmen der Growth Talks insbesondere

- die gemeinsamen besprochenen Erwartungen an den übergeordneten strategischen Zielen des Unternehmens auszurichten und gegebenenfalls anzupassen,
- die beiderseitigen Erwartungen während des Jahres abzugleichen,
- etwaige Entwicklungsmaßnahmen im Blick zu haben,
- regelmäßig und zeitnah Feedback zu Verhalten und Leistung, zu Stärken sowie zu Verbesserungspotential zu geben und einzufordern,
- sowie ein wertschätzendes Verhalten und eine offene Gesprächskultur zu etablieren.

Growth Talks enthalten idealerweise folgende Elemente: Klare Erwartungen, persönliche Entwicklung, tägliches Lernen, zeitnahe Wertschätzung.

Wir als Betriebsrat werden den Start von "Growth Talks" beobachten und begleiten. Etwas für viele MitarbeiterInnen und Führungskräfte Neues kann am Anfang hakelig sein und muss sich erst einspielen. Wir wünschen uns, dass Growth Talks zu einem Erfolg werden und die Vertrauenskultur nachhaltig verändern. Wir als Betriebsrat stehen euch für Unterstützung gerne zur Verfügung.

**Ansprechpartner sind Dirk Maas-Covato** und Michael Brüggen.



»Dir Transformation hat sich in den letzten Jahren so beschleunigt, dass jährliche Bewertungen nicht mehr zeitgemäß sind. Wir begleiten das Projekt Growth Talks mit kritischer Unterstützung.«



#fairwandel mit Pedalkraft: Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall (Mitte) und Ina Morgenroth, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Region Hamburg mit vielen Radfahrer\*innen auf dem Weg zur Kundgebung.

#### #FAIRWANDEL-AKTIONSTAG 29. OKTOBER 2021 IN HAMBURG

## SOZIAL – DEMOKRATISCH – ÖKOLOGISCH – MIT UNS!

Hamburg mit Siemens als ein technologischer Mittelpunkt ist das Reallabor für den Wandel: Für eine klimafreundliche und soziale Zukunft.

Hunderte IG Metall-Mitglieder – darunter viele Kolleg:innen von Siemens – haben auf dem IG Metall-Aktionstag am 29. Oktober 2021 deutlich gemacht, was sie von der Politik und der zukünftigen Bundesregierung erwarten: Unterstützung und Hilfe für den sozialen und ökologischen Wandel. Allein 500 Milliarden Euro sind nötig, um die Wirtschaft klimafreundlich umzubauen.

Hamburger Betriebe wie Siemens Energy und Siemens Gamesa stehen für diesen Wandel: mit nachhaltiger Technologie arbeiten sie jetzt schon am Wandel. »Und wir stehen dafür, dass der Wandel sozial stattfindet: mit betrieblicher Mitbestimmung, mit Qualifizierungsprogrammen, damit alle Beschäftigten mitgehen – das ist unser #fairwandel,«

bringen es die betrieblichen Kolleg\*innen auf der Bühne auf den Punkt. Dabei: Elin Thomforde-Dammann für die Forderungen der Jugend auf eine Zukunftsperspektive und Maike Rübke von Siemens Gamesa mit klaren Forderungen an die Politik, jetzt endlich ernst zu machen mit dem beschleunigten Ausbau regenerativer Energien.

Emanuel Glass, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Region Hamburg, ist begeistert von der Power des Aktionstages: »Wir haben heute in Hamburg und bundesweit mit tausenden Metaller\*innen klargemacht, was jetzt passieren muss. Der ökologische und technologische Umbau der Industriegesellschaft geht nur mit den Menschen – er geht nur sozial!«

### Impressum

simaz | Zeitung für die Beschäftigten des SIEMENS Konzerns | Hamburg |
Redaktion: Michael Brüggen, Dirk Maas-Covato, Dieter Kloss, Thomas Ahme, Henrike Zadler,
Sören Heisler, Sabine Saathoff | Gestaltung: Peter Bisping | Druck: Drucktechnik
Verantwortlich: Ina Morgenroth, Erste Bevollmächtigte IG Metall Region Hamburg, 20097 Hamburg
Ausgabe 93 | November 2021





## KÜSTENFUNK BUSCHFUNK

- Der Der Siemens Vorstand hat beschlossen, dass tarifliche Leistungen nur noch für IG Metall Mitglieder gelten. Die IG Metall berichtet bereits von ersten Eintrittswellen, sogar OFK sind dabei.
- Siemens will Anreize schaffen und Mitarbeitende aus dem Homeoffice wieder an den Standort holen: Das obere Parkdeck am Lindenplatz wird wegen mangelnder Nutzung im Winterhalbjahr als Eishockeyfläche und im Sommerhalbjahr als Tennisplatz hergerichtet. Es wird noch ein Glühweinstandbetreiber und ein Bierstandbetreiber gesucht. Eine Lizenz zum Grillen ist für beide Halbjahre bereits vorhanden. Bewerbungen bitte direkt an die Betriebsleitung.
- Zudem wird die nicht mehr genutzte Erweiterungsfläche des Kasinos zum Betriebskindergarten umgebaut, so dass die Kooperationsverträge mit den anliegenden Kitas gekündigt wurden.
- Die RC-DE SI NORD hat von der RE den Auftrag erhalten, sämtliche KFZ-Stellplätze am Lindenplatz mit High Speed Ladesäulen auszurüsten. Dies ist der größte Einzelauftrag, den die SI platzieren konnte.

