HAMBURG #94
Februar 2022

Für die Beschäftigten der SIEMENS AG, Niederlassung Hamburg

simaz

MENSCH VOR MARGE:

MITBESTIMMUNG UND BETEILIGUNG MACHEN ARBEITSPLÄTZE SICHER!

Birgit Steinborn und Dirk Maas-Covato sprechen über die anstehenden Betriebsratswahlen und darüber, was sie von Sprechblasen, bunten Folien und vom Elfenbeinturm am Wittelsbacherplatz München halten.

SIMAZ: Am 01. März sind hier in Hamburg die Betriebsratswahlen. Was erwartet ihr?

Dirk: Zunächst einmal hoffe ich auf eine hohe Wahlbeteiligung. Es ist wichtig zu wählen, denn nur so können wir als IG Metaller*innen weiterhin am Standort Hamburg mitbestimmen und für die Beschäftigten mit der vollen Kraft unseres Mandates da sein.

Birgit: Da bin ich ganz bei Dirk. Betriebsratswahl ist gelebte Demokratie im Betrieb. Ohne Beteiligung, Mitbestimmung und IG Metall wird der Strukturwandel nicht gelingen. Also bitte wählen gehen! Es lohnt sich!

Fortsetzung: nächste Seite

BR-Intro

ARBEITEN ZU HAUSE ODER IM BÜRO?

Wir gestalten die Zukunft und beschäftigen uns jetzt schon damit, wie die Arbeit nach der Pandemie aussehen könnte. Das betrifft die Arbeitszeit und die Gestaltung der Büros. In Sprechstunden des Betriebsrats äußerten Kolleg*innen ihre Befürchtungen, dass der Arbeitszeitrahmen ausgeweitet wird und die Belastungen noch steigen. Die Arbeitgeber wollen die gesetzliche Ruhezeit aufweichen. Wir meinen, Arbeitszeit hat Grenzen, auch im New Normal. Denn es geht um unsere Gesundheit. Dafür setzen wir uns ein.

Wir haben uns als Betriebsrat auch dafür eingesetzt, dass zukünftige Bürokonzepte einladend für die Mitarbeiter*innen sind, um gerne wieder an den Standort zurückzukommen. Auf zwei Pilotflächen haben DI und SI gezeigt, dass dies möglich ist. Bei DI ist die Gestaltung auch besonders ansprechend. Wo zwischen Mobile Working und Arbeiten am Standort Lindenplatz gewechselt werden kann, setzen wir uns dafür ein, dass die Arbeitsmittel so gestaltet sind, dass ein barrierefreies Arbeiten auch mobil möglich ist. Es kann nicht sein, dass Monitore hin und her gefahren werden müssen. Hier brauchen wir Lösungen. Die finden wir nur gemeinsam mit euch! Wir gehen dann mit euren Vorschlägen mit in die Verhandlung zum New Normal.

Kerstin Sprengard,
Betriebsrätin, NL Hamburg
Michael Brüggen,
Betriebsrat, NL Hamburg

Fortsetzung von Seite 1

SIMAZ: Warum brauchen wir denn die Betriebsrät*innen?

Birgit: Weil wir die Menschen und nicht die Marge in den Mittelpunkt stellen. Und das täglich vor Ort. Nur mal als Beispiel: Der Vorstand will Empowerment und Growth Talks, also mehr Verantwortung und persönliche Weiterentwicklung für den Einzelnen.

Das haben wir immer gefordert. Werden Betriebsräte jetzt also überflüssig? Nein, denn es sind erstmal nur Überschriften, bunte Folien und Sprechblasen. Die Umsetzung ist wichtig. Empowerment darf zum Beispiel nicht zu mehr Arbeitsbelastung führen. Leistung muss anerkannt und fair bezahlt werden.

Dirk: Die Kolleg*innen sind dankbar für einen Ansprechpartner, das haben wir gerade jetzt in der Coronakrise gesehen. Die Pandemie hat viel verändert, dabei stand für uns alle der Schutz und die Gesundheit der Beschäftigten im Fokus.

Das haben wir gemeinsam mit der Firmenseite gut hinbekommen. Aber wir sehen auch, dass sich durch die Pandemie viel verändert hat. Wir arbeiten von zu Hause und in vielen virtuellen Formaten. Aber eins hat sich nicht verändert: Wir sind der Anker in der Brandung und der erste Ansprechpartner an der Basis.

»Wir sind Anker in der Brandung und der erste Ansprechpartner an der Basis, gerade in der Coronakrise.“«

Dirk Maas-Covato,
Betriebsratsvorsitzender
NL Hamburgr

SIMAZ: Dazu ist eine engmaschige Zusammenarbeit der Betriebsräte notwendig. Wie funktioniert das?

Birgit: Wir verhandeln beim Gesamtbetriebsrat mit der Firmenseite einen Rahmen, der dann in örtlichen Vereinbarungen umgesetzt wird. Da sind wir in Hamburg sehr gut eingespielt. Ich weiß genau, was an den bunten Folien aus München realistisch ist und woran es in der Praxis hapert. Da helfen mir die Erfahrungen aus meinem Heimatstandort und der Nordregion sehr.

Dirk: Wir konnten zum Beispiel den Rahmen für das sogenannte New Normal Working Model hier in Hamburg so ausfüllen, dass attraktive neue Flächen und Büros geschaffen wurden und es eben nicht als Flächensparprogramm ausgeführt wird. Das waren teilweise sehr schwierige Gespräche mit der Betriebsleitung, aber erfolgreich.

»Ich weiß genau, was an den bunten Folien aus München realistisch ist und woran es in der Praxis hapert.«

Birgit Steinborn
Betriebsrätin Hamburg
und GBR-Vorsitzende

SIMAZ: Was ist dir in der kommenden Wahlperiode das Wichtigste?

Dirk: Sichere Arbeitsplätze mit fairen Arbeitsbedingungen. Abbau und Umbau hatten wir genug. Herausforderungen sind auch die massive Arbeitsverdichtung und der Fachkräftemangel.

Durch Corona ist das noch heftiger geworden. Überstunden sind an der Tagesordnung. Es gibt so einige, die sich inzwischen bei anderen Firmen bewerben. Dabei geht es doch auch anders.

Wir müssen uns auch genauer anschauen, was die Menschen arbeiten und wie sie bezahlt werden. Im Elfenbeinturm am Wittelsbacherplatz wird nicht gesehen, dass die Tätigkeiten viel anspruchsvoller geworden sind, sprich die Tätigkeitsbeispiele sind überholt, die müssen modernisiert werden. Ich verstehe nicht, warum die Firmenseite da so mauert. Gerade weil wir sehen, dass die Fachkräfte nicht vom Himmel fallen. Da müssen wir ran.

Birgit: Wir sind im Gesamtbetriebsrat konkret dabei, Vorschläge für eine Aktualisierung mit der Firmenseite zu besprechen. Und wir wollen die Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen qualifizieren und weiterbilden. Das fördern wir z.B. mit Projekten im Zukunftsfonds.

Alle müssen dazu eine Chance bekommen. Frauen wie Männer. Dafür verhandle ich im Gesamtbetriebsrat zusammen mit der IG Metall. Auch für meinen Heimatstandort Hamburg, der mir besonders am Herzen liegt. Hamburg hat einen Frauenanteil von 22 Prozent, viele arbeiten im Innendienst und als Teamassistenz. Auch diese Tätigkeiten haben sich grundlegend geändert. Tätigkeiten im Service und auch im Vertrieb werden sich weiter ändern.

Der Strukturwandel gelingt nur, wenn der Mensch vor der Marge kommt. Ich möchte nochmal alle Kolleg*innen ermutigen: Nutzt die Mitbestimmung und geht zu den Betriebsratswahlen.

Vielen Dank für das Interview.

TEAM IG METALL

WÄHLEN GEHEN – BETRIEBSRATSWAHL 2022

Warum ist die Liste so, wie sie ist?
Die Reihenfolge der Kandidat*innen ist gut überlegt.

Die Betriebsratswahl ist am 01. März und der Betriebsrat wird aus 11 ordentlichen Mitgliedern bestehen. Die Wahlunterlagen werden ab dem 14.2.2022 nach Hause versendet.

„Wir alle im jetzigen Betriebsrat freuen uns, dass 27 Kolleginnen und Kollegen Lust haben, sich für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen und Betriebsratsarbeit mit gestalten möchten. Erfahrene und neue zusammen werden dann eine gute Mischung.“ So Dirk Maas-Covato, Betriebsratsvorsitzender der Siemens AG in Hamburg. Die Liste wurde im IG Metall Vertrauenskörper der Siemens AG abgestimmt und beschlossen.

Es ist vor dem Endtermin der Einreichung beim Wahlvorstand nie sicher, ob es eine Listen- oder Persönlichkeitswahl wird. Deswegen wurde die Listenreihenfolge nach folgenden Kriterien aufgestellt:
Mit der Liste ist die Beschäftigtenstruktur des Standorts Hamburg abgebildet. Zum Beispiel sollen sich alle Abteilungen am Standort vertreten wissen. Die Siemens AG Hamburg hat einen Frauenanteil von 22 Prozent und einen Männeranteil von 78 Prozent. Dies bildet die Liste auch ab. Wir haben auch eine gute Mischung aus jungen, neuen und erfahrenen Kandidat*innen.
Nun kommt das entscheidende Kriterium, nach dem die Liste aufgestellt wurde. Im Vorfeld führte Listenführer Dirk Maas-Covato Gespräche mit den Kandidat*innen, wo ihre ungefähre Wunschposition ist. Auf welchen Platz im Betriebsrat dann jemand am Ende kommt, entscheidet natürlich die Anzahl der Stimmen, die er oder sie bekommt.

Die Aufstellung ist also sehr gut überlegt und demokratisch entschieden. **Nun kommt es auf uns und Euch alle an!**

Macht von Eurem Wahlrecht Gebrauch! Eine hohe Wahlbeteiligung ist sehr wichtig. Wählt Euren Betriebsrat! Es gibt viel zu gestalten, zu verändern und auch abzusichern, dafür brauchen wir alle einen sehr starken Betriebsrat. Einen Betriebsrat mit Kompetenz und Erfahrung, mit neuen Ideen und der nötigen Durchsetzungskraft!

ABLAUF DER BRIEFWAHL

Aufgrund der Abwesenheit eines Großteils der Beschäftigten am Standort Hamburg werden die Briefwahlunterlagen ab Montag, den 14.2.2022 versendet.

Im großen DIN A4 Umschlag sind:

- Anschreiben
- Wahlablauf
- Erklärung zur Stimmabgabe
- Wahlausschreiben
- Bekanntmachung der Wahlvorschläge
- Stimmzettel mit allen Kandidatinnen und Kandidaten
- Wahlumschlag
- frankierter Rückumschlag

Bitte das Anschreiben und den Wahlablauf sorgfältig lesen! Die Erklärung zur schriftlichen Stimmabgabe ausfüllen und unterschreiben.

Den Stimmzettel ausfüllen:

ACHTUNG: Es dürfen **maximal 11 Kreuze** gemacht werden, ansonsten ist der Stimmzettel ungültig.

Den Stimmzettel in den Wahlumschlag legen. Den Wahlumschlag und die Erklärung getrennt in den frankierten Rückumschlag legen, verschließen und zeitnah versenden oder im Büro des Wahlvorstands – Betriebsratsbüro, 3. Flur Raum 1B 354, abgeben.

Der Rückumschlag muss **bis spätestens am 1. März 2022 12:00 Uhr** beim Wahlvorstand vorliegen.

SIEMENS AG NL HAMBURG

UNSERE 27 KANDIDAT*INNEN ZUR BETRIEBSRATSWAHL 2022

1 DIRK MAAS-COVATO
Betriebsrat

2 BIRGIT STEINBORN
Betriebsrätin

3 KERSTIN SPRENGARD
Betriebsrätin

4 MICHAEL BRUEGGEN
Betriebsrat

5 PETRA HARGENS
Lean Execution Expert

6 TIMM STAHMER
Objektleiter

7 AXEL HÖFER
Vertriebsbeauftragter

8 SERDAL BICAKCI
Consultant

9 SABINE SAATHOFF
Inside Sales Professional

10 JANNIK JASTER
Inbetriebsetzer

11 SÖREN HEISELER
Ausbildungscoach (m/w)

12 ESTHER GEIB
Innendienstbearbeiterin

13 TORSTEN KLEINSANG
Inbetriebsetzungsspezialist

14 CHRISTOPH LUDERER
Koordinator
Fachgruppe technisch

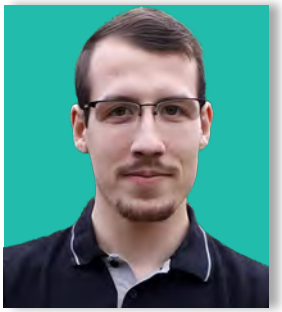
15 ACHIM GARTZKE
Promotor

16 ANDRE LEMKE
Bauleiter

17 MICHAEL WITCZAK
Erster Fachberater

18 DENNIS REMPEL
Systeminbetriebsetzer

19 ANGELA BAACK
Advanced Classification Expert



20 LENNARD DREES
Fachkraft techn. (studierend)

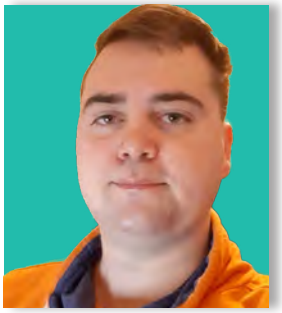
21 MARTINA BRUNKHORST
Kfm. Sachbearbeiterin

22 OLAF MEINCKE
Servicetechniker

23 MICHAELA TIEDE
Teamassistentin

24 NORMAN ROTHE
Ausbildungscoach

25 MARTIN WOELK
Servicespezialist



26 THORE MAUSBACH
Fachkraft techn. (studierend)

27 ACHIM BARTELS
Projektbauleiter

siemens-ag-hamburg.brwahl22.jetzt

Ihr habt 11 Stimmen
für ein starkes
TEAM IG METALL

TEAM IG METALL

TEAM IG METALL

Kommentar

Besser mit Betriebsrat

Die Betriebsratswahl 2022 ist entscheidend für die Zukunft. Denn die Betriebe sind mitten im Umbruch, in der Transformation hin zu CO2-neutralen und digitalen Produkten und Prozessen.

Viele Arbeitgeber investieren zu wenig in neue Technologie, in neue Produktion und Qualifizierung. Einige nutzen den Wandel sogar aus, um abzubauen, zu verlagern und zu schließen – um zu sparen und noch mehr Profit zu machen.

Umso wichtiger ist, dass Beschäftigte mitbestimmen – über engagierte und kompetente Betriebsräte, mit einer starken IG Metall im Rücken, die sie berät und umfassend schult, die mit Tarifverträgen Mindeststandards sichert – und die im Konfliktfall den Kampf organisieren und zu Streiks aufrufen kann.

Mit Betriebsrat und Mitbestimmung läuft es besser - messbar. Das zeigen auch zahlreiche Studien. Die ich nicht alle aufzählen will. Ein Punkt ist mir aber besonders wichtig:

Die Arbeitsplätze sind mit Betriebsrat sicherer – auch in Zukunft. Denn Betriebsräte denken langfristiger als Manager – und beeinflussen damit auch die Unternehmensstrategie.

»Die Arbeitsplätze sind mit Betriebsrat sicherer – auch in Zukunft. Denn Betriebsräte denken langfristiger als Manager – und beeinflussen damit auch die Unternehmensstrategie.«

Emanuel Glass,
Zweiter Bevollmächtigter
IG Metall Region Hamburg

Ist auch kein Wunder: Betriebsräte sind langfristiger im Betrieb als das Management, dass denkt oft nur in drei bis fünf Jahres Schritten um den nächsten Karrieresprung nicht zu verpassen.

Bei Siemens in Hamburg findet die Wahl dieses Mal als Persönlichkeitswahl statt. Wir haben starke Kolleg*innen mit viel Erfahrung und auch viele neue Kolleg*innen, die sich für eure Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen einsetzen wollen.

Mit dieser Liste sind wir gut für die kommenden Herausforderungen bei der Siemens AG-Niederlassung Hamburg aufgestellt. Deshalb: Geht zur Wahl, oder nutzt die Briefwahl, und gebt dem neuen Betriebsrat ein starkes Mandat.

T-Zug für Teilzeit?

Ungerechtigkeiten bei den Teilzeitbeschäftigten abbauen

Teilzeitbeschäftigte sind bei dem zwischen IG Metall und Arbeitgebern vereinbarten Tarifvertrag zu T-Zug nicht erwähnt. Siemens schließt daraus, dass Teilzeitkräfte ausgenommen sind. Wir sagen, der Tarifvertrag lässt es offen, also gibt das Raum für eine betriebliche Regelung: nämlich die Übernahme des T-Zug für Teilzeit.

Das T-ZUG A beträgt 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes. Es kann von bestimmten Mitarbeitergruppen nach festgelegten Kriterien, z.B. die Betreuung kleiner Kinder, in acht zusätzliche freie Tage gewandelt werden.

Leider nur für Vollzeitmitarbeiter*innen. Andere Arbeitgeber haben schon Vereinbarungen für Teilzeitmitarbeiter*innen abgeschlossen. Bei Siemens sind die Teilzeitbeschäftigten noch immer benachteiligt. Wir fordern gleiches Recht für alle, auch für die Teilzeitbeschäftigten!

»Ständige und bedarfsgerechte Qualifizierungen sind ein Garant für sichere Arbeitsplätze. Deswegen: besser mit Betriebsrat.«

Petra Hargens
Betriebsrätin Siemens AG

DEM DEMOGRAFISCHEN WANDEL BEGEGNEN:

MEHR AUSZUBILDENDE UND BESSERE ALTERSTEILZEIT

In den nächsten Jahren gehen viele Kolleg*innen der geburtenstarken Jahrgänge in Rente. Der demografische Wandel ist unaufhaltsam. Viele Bereiche leiden heute schon unter Mangel an Fachkräften. Junge Menschen für Siemens zu gewinnen ist daher das A und O für den demographischen Wandel.

So ist der Betriebsrat beim Recruiting der zukünftigen Auszubildenden neben den Führungskräften eng eingebunden. Die Auszubildenden brauchen eine gute Ausbildung, dann einen interessanten Job und eine gesicherte Perspektive für die zukünftigen Einsatzmöglichkeiten. Die Betriebsräte (BR) nehmen von Beginn an der Personalplanung teil und bringen ihre Kompetenzen mit ein, besonders da auch Ausbilder sich als Betriebsräte engagieren.

Eine gute Personalplanung verhindert den Fachkräftemangel

Auf der anderen Seite muss ein geplantes Ausscheiden im Alter für diejenigen möglich sein, die sich den Anforderungen und Belastungen nicht mehr stellen wollen oder können. Ohne Projekte und die verbleibenden Kolleg*innen zu belasten. Der Gesamtbetriebsrat hat gute Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen, bei strukturellem Personalabbau gibt es sogar noch eine Prämie obendrauf. Aber wie das konkret vor Ort umgesetzt wird, bespricht der Betriebsrat vor Ort mit den jeweiligen Führungskräften der Abteilungen. Eine gute Personalplanung ist langfristig für das Unternehmen sehr wichtig.

»Wir brauchen Auszubildende für unsere Zukunft und Auszubildene eine gute Ausbildung.«

Kerstin Sprengard
Betriebsrätin Siemens AG

Das Thema Ausbildung kommt hier ebenso zur Sprache wie auch die Qualifizierung von Mitarbeitenden und mögliche Altersteilzeit-Angebote.

Gesamtbetriebsrat trifft Vereinbarungen zum Wandel

Im Gesamtbetriebsrat treten derzeit Birgit Steinborn (GBR Vorsitzende) und Kerstin Sprengard (diverse GBR Ausschüsse, u.a. für Ausbildung) aktiv für die Belange der Beschäftigten ein. Der GBR ist zuständig für Vereinbarungen zur Ausbildung, Qualifizierung, Personaltools und Personalplanung sowie zur Altersteilzeit. „Wir Betriebsräte vor Ort sorgen dann für die Umsetzung mit den örtlichen Führungskräften", so Kerstin Sprengard. So setzen sich Gesamtbetriebsrat Hand in Hand mit den örtlichen Betriebsräten für einen Strukturwandel im Sinne der Beschäftigten ein.

WEITERBILDUNG

QUALIFIZIERUNG FÖRDERN – AUCH FÜR TEAMASSISTENT*INNEN

Wenn es um Weiterbildung geht, fühlen sich Teamassistentinnen vielfach ausgeschlossen. Das ist ein Thema, dass der Betriebsrat in Hamburg schon häufig mit der Firmenseite besprochen und bessere Möglichkeiten für die Weiterentwicklung der Kolleg*innen gefordert hat.

Nun gibt es Verbesserungen. Die Möglichkeit der Qualifizierung soll sich durch die Einführung von **Growth Talks** – dem regelmäßigen Gespräch mit der Führungskraft über die persönliche Weiterentwicklung – deutlich verbessern.

»Es fehlen konkrete Angebote für Teamassistentinnen«

Sabine Saathoff,
Betriebsrätin Siemens AG

Darüber hinaus ist die My **Learning World** zu empfehlen. Hier gibt es für alle Kolleg*innen viele Angebote. Es geht hierbei nicht nur um Themen wie Digitalisierung, sondern auch viele Angebote zur persönlichen Entwicklung.

Hier ist als Beispiel **Strengthscope** zu nennen. In diesem Paket lernt man sich selbst einzuschätzen und den individuell bestmöglichen Weg zur persönlichen Weiterentwicklung kennen.

Darüber hinaus ist ein Netzwerk an Betriebsrätinnen dabei, konkrete Angebote speziell für Teamasisstentinnen zu überlegen und in Verhandlungen mit der Firmenseite einzubringen.

ERFOLGSKOMPONENTE IM TARIFKREIS TEK

200 PROZENT IM JANUAR AUSGEZAHLT

Ende Januar konnten sich die Beschäftigten über einen großen Bruttobetrag auf ihrer Gehaltsabrechnung freuen: Die TEK wurde ausgezahlt.

Die Mitarbeiter*innen werden damit direkt am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Und dies ist äußerst erfolgreich: 2021 ist die TEK mit dem Maximalwert von 200 Prozent übererfüllt! Die Basisbeträge wurden also verdoppelt! Die tarifliche Erfolgskomponente gibt es schon seit 2014. Seit ihrem Bestehen lag sie im Schnitt bei ca. 120 Prozent Zielerreichung.

»Diese TEK gibt es nicht einfach so. Sie ist das Ergebnis schwieriger Verhandlungen gewesen«

Dazu Birgit Steinborn, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und Betriebsratsmitglied in Hamburg: „Diese TEK gibt es nicht einfach so. Sie ist das Ergebnis schwieriger Verhandlungen gewesen. Wir aber haben festgestellt, dass es lange keine Anpassungen der Basisbeträge gab, hier wird es Zeit für weitere Verbesserungen."

Das kann Dirk Maas-Covato, Vorsitzender des Betriebsrats Hamburg, nur unterstützen: „Hierzu arbeiten wir mit dem Gesamtbetriebsrat Hand in Hand. Örtlicher Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat stellen gemeinsame Forderungen an die Firmenseite. Mit diesem Vorgehen gelingt es uns, Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen."

Kommentar

Ohne Mampf kein Kampf

Ende Januar wurde der Betriebsrat von der Betriebsleitung informiert, dass bei der SRE im Kasino Betrieb Hamburg ungefähr jede*r Dritte abgebaut werden soll.

Als Argument für diesen Abbau soll der Wegfall der Essenteilnehmenden von Siemens Gamesa herhalten. Wir haben kein Verständnis für dieses kurzfristige Handeln, denn wir hatten das Kasino nach der Pandemie noch nicht wieder im Normalbetrieb. Diejenigen Kolleg*innen sollen hier gehen, die am härtesten von der Pandemie betroffen sind und mit kurzer Unterbrechung seit fast zwei Jahren in Kurzarbeit Null. Sie sollen jetzt das Missmanagement der Kasinoleitung ausbaden, die es nicht geschafft hat, neue Essenteilnehmende außerhalb von Siemens zu akquirieren. Beim Fußball würde man den Trainer feuern und nicht die Spieler.

»Ausgerechnet die Kolleg*innen, die am längsten in der Kurzarbeit Null sind, sollen gehen«

Michael Brüggen, Betriebsrat Siemens AG

Wir werden uns konsequent für die Interessen der Betroffenen einsetzen und erwarten tragfähige Lösungen für alle. Es ist eine Binsenweisheit: ohne Mampf kein Kampf. Wir brauchen unsere Kantine!

Die Redaktion

Impressum

simaz | Zeitung für die Beschäftigten des SIEMENS Konzerns | Hamburg |
Redaktion: Michael Brüggen, Dirk Maas-Covato, Sabine Saathoff, Kerstin Sprengard |
Gestaltung: Peter Bisping | Druck: Drucktechnik
Verantwortlich: Ina Morgenroth, Erste Bevollmächtigte IG Metall Region Hamburg, 20097 Hamburg
Ausgabe 94 | Februar 2022

Aktuelles aus der IG Metall Siemens-Welt: Siemens-Dialog