



Profil



Auf ein Wort



Der Konzernumbau bei Siemens sorgt für hektische Betriebsamkeit. Dabei versprach Joe Kaeser, nach dem „Margentrubel“ für

„Ruhe“ zu sorgen. Um dieses Ziel zu bekräftigen, legte er mit seiner „Vision 2020“ nach.

Der Konzernchef versuchte, der IG Metall und ihren Betriebsräten, den Wind aus den Segeln zu nehmen. Denn ihre unter dem Slogan „Mensch vor Marge“ gestartete Debatte um ein Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ traf den Nerv der Belegschaft.

Doch es blieb beim unruhestiftenden Konzernumbau. Keine Spur von Vision und Perspektive. Noch nie war die Kluft zwischen der Realität und den erweckten Erwartungen bei Siemens größer. Die Geister, die die Konzernspitze rief, wird sie nicht mehr los.

Es kommt jetzt auf eine nachhaltige und Innovationen fördernde Unternehmenspolitik für einen integrierten Technologiekonzern an, die den Standort Deutschland stärkt. Wer sich von Anteilseignern und Analysten weiter vom Margenwahn treiben lässt, muss mit kräftigem Gegenwind der Beschäftigten, der Betriebsräte und der IG Metall rechnen. Der bundesweite Aktionstag am 9. Juni wird es zeigen.

Reinhard Hahn,
Leiter des Siemens-Teams und
Unternehmensbeauftragter des
IG Metall Vorstands

Aktionstag am 9. Juni gegen den Angriff auf den Standort D

Mensch vor Marge

Eine ernüchternde Bilanz zogen die rund 50 Metallerinnen und Metaller der Siemens-Aktionsbetriebe, nachdem der Konzern in den letzten Monaten kräftig umgebaut und durchgeschüttelt wurde. „Im Kern geht es inzwischen um die Substanz des Standorts Deutschland“, sagte Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall. Dieses Thema steht beim bundesweiten Aktionstag am 9. Juni ganz oben.

Anders als erwartet drehte sich beim Treffen der Aktionsbetriebe am 12. Mai in Frankfurt/Main gar nicht alles um die brenzlige Situation bei Power & Gas (PG), wo aktuell der heftigste Stellenabbau droht. Denn der Rückblick auf die jüngste Vergangenheit zeige – so der Tenor aller Diskussionsrednerinnen und -redner aus dem Bundesgebiet: „Heute geht es

um PG – und morgen ...?“ Wie viel Wertschöpfung verbleibt noch am Standort Deutschland, lautete die bange Frage, kombiniert mit Widerstandsgeist: „Die rote Linie ist überschritten.“ (Siehe Seite 3 „Exodus der Wertschöpfung“) Den Gegenwind der IG Metall entfachte Reinhard Hahn, Leiter des Siemens-Teams beim Vorstand: „Das Management gibt Gas und macht Tempo. Das hat eine neue Qualität. Die Beschäftigten sind dem Finanzmarkt-, Margen- und Arbeitsplatzdruck knallhart ausgesetzt. Hinter den Kulissen wird Radolfzell II immer offener als ‚Bremsklotz‘ diskutiert. Die Anteilseigner verweisen auf den Wettbewerber General Electric, bei dem es keine ‚Mitbestimmungsfesseln‘ gibt.“ Um diese Brisanz geht es beim bundesweiten Aktionstag am 9. Juni.

→ Fortsetzung Seite 2

Die weiteren Arbeitsschritte

Schritt für Schritt muss nun geplant werden, wie die IG Metall vor Ort die Beschäftigten mobilisieren kann.



Seite 2

Exodus der Wertschöpfung

Die Sorge ist groß: Siemens hat mit dem Abzug der Wertschöpfung aus Deutschland begonnen.



Seite 3

Die „Baustellen“

Einige „Baustellen“ und erste Attacken auf Radolfzell II müssen Betriebsräte bewältigen.



Seite 4



Arbeitsschritte vor dem Aktionstag am 9. Juni

Planen, informieren und mobilisieren

Schritt für Schritt muss man planen, was zu tun ist, damit viele Beschäftigte am Standort über den Aktionstag am 9. Juni informiert und dann mobilisiert werden können. Das Siemens-Team beim Vorstand unterstützt die Aktivitäten vor Ort mit zentralen Materialien. Aber für das „Salz in der Suppe“ können nur die Betriebsräte, Vertrauensleute und Verwaltungsstellen selbst sorgen. Wie sieht speziell die Problematik am Standort aus? Wie soll sie unter die Leute gebracht werden?

Diese zentralen Materialien liefert das Siemens-Team direkt in die Betriebsratsbüros:

- Flugblatt A4, zweiseitig, am 1. Juni
- Plakat A1 und A3, am 1. Juni
- Bausteine für die örtliche Pressearbeit
- Musterrede für alle Betriebsräte
- Transparente

Aktivitäten in den Betrieben

Vertrauensleute, Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre besprechen, wie sie vor Ort die zentralen Materialien des Siemens-Teams einsetzen. Sie erarbeiten außerdem – und das ist noch viel wichtiger – was dieser Aktionstag konkret für

die Beschäftigten am Standort bedeutet und was notwendig ist, um dies im Betrieb und in der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Je konkreter die derzeitige Situation des Konzerns auf die Kolleginnen und Kollegen im Werk oder in der Niederlassung heruntergebrochen wird, umso stärker kann unmittelbare Betroffenheit geweckt und umso besser mobilisiert werden.

Daran müssten die Akteurinnen und Akteure vor Ort beispielsweise denken:

- Vertrauensleute einladen, um alle Ideen zu besprechen (Ort, Zeit?)
- Zentrales Flugblatt zum Aktionstag verteilen (wann und wo?)
- Zentrale Plakate im Betrieb aufhängen (wann und wo?)
- Eigene Aushänge für das Schwarze Brett machen?
- Standortspezifisches Flugblatt texten und gestalten?
- Kleinere Transparente, Demo-Schilder herstellen?
- Kreative, betriebsinterne Aktion in der Kantine oderausdenken?
- (Außer-)Ordentliche (verlängerte) Betriebsversammlung einberufen?
- Spontane, zusätzliche Sprechstunde des Betriebsrats anbieten?

- Kundgebung vor dem Werktor vorbereiten?
- Kreative Aktion planen, um in der Bevölkerung, in der Politik, bei den Kirchen usw. Solidarität zu gewinnen?
- Kooperation mit anderen (Siemens-) Betrieben in unmittelbarer Nähe, in der (benachbarten) Verwaltungsstelle, um den Protest noch lautstarker zu machen?
- Solidaritäts-Grußbotschaften an?
- Solidaritätsdelegationen fahren nach werden eingeladen?
- Örtliche Medien informieren (Pressemitteilung/-gespräch – wann und wo?)

Industrie-Beamte bei Siemens

Siemens will Gas geben, aber die Power fehlt. Die Rendite rutscht ab. Als Konsequenz sollen weitere Jobs wegfallen. Für Ascan Iredi, Chefanalyst bei Flatex, eine ganz normale Maßnahme. Und dass Siemens praktisch noch Industrie-Beamte beschäftige sei im globalen Wettbewerb ohnehin nicht haltbar.

Statt bei neun, müsste die Rendite „bei 15 Prozent liegen, wenn man den Industriestandard“ nimmt, meint Ascan Iredi. „Aus diesem Grunde werden Gegenmaßnahmen nötig, also leider Personalabbau. Das ist eine ganz normale Vorgehensweise“, erläutert der Chefanalyst. Siemens beschäftige quasi noch immer Industrie-Beamte. Aber vielleicht fiele dem Konzernchef ja noch etwas anderes ein, um die Renditeschwäche in den Griff zu bekommen, meint Iredi. Aber weder Joe Kaeser noch sein Vorgänger Peter Löscher hätten die Kostenstruktur bei Siemens, die nie optimal geregelt war, verbessern können. Der Zukauf des Öl- und Gas-Industriezulieferers Dresser Rand war nach Ansicht des Chefanalysten eine schlechte Entscheidung. Managemententscheidungen beeinflussten eben auch die Marge.

... Fortsetzung Seite 1

Gegenwehr aufbauen

Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall, ging auf Power & Gas ein: „Das war immer ein starker Ertragsbringer. Ausgerechnet der bekommt nun keine Zeit, um Defizite aufzuarbeiten. Wann ist der nächste Bereich dran? Es geht nicht mehr um Randbereiche, die auf der Kippe stehen, sondern auch um Kerngeschäfte.“ Mit Innovationen in neue Produkte und Technologien, nicht mit Verlagerungen und Personalabbau erhalten wir den integrierten Technologiekonzern.

Deutschlandstrategie entwickeln

Die Finanzmärkte und Analysten übten einen gnadenlosen Druck aus. „Wir müssen gemeinsam mit den Beschäftigten für unsere Forderungen eintreten. Darauf reagieren Analysten, Anteilseigner und Manager sehr empfindlich. Für uns bleibt

eine Deutschlandstrategie das A & O. Dem Vorstand kommt dieses Wort nicht über die Lippen.“ Für die IG Metall und ihre Betriebsräte gelte, weiter am eigenen Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ zu arbeiten.

Erfolge stärken den Rücken

Beim bundesweiten Aktionstag der IG Metall am 9. Juni gilt es, den vom Margendruck ausgelösten Angriff auf den Standort Deutschland abzuwehren. „Wir werden aktuell daran gemessen, was wir bei Power & Gas erreichen. Sonst geht's munter weiter“, erklärte Jürgen Kerner. Er machte den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Siemens-Aktionsbetriebe begründet Mut: „Bei Healthcare und beim Bahngeschäft konnten wir erfolgreich die Interessen der Betroffenen waren.“



Siemens-Aktionsbetriebe bewerteten die Lage des Konzerns

Es zählt weiterhin nur die Marge

Bei der Konzernspitze zählt weiterhin nur die Marge. Denn für die Anteilseigner sind neun Prozent Rendite viel zu wenig. Darin waren sich die Betriebsräte beim Frankfurter Treffen der Siemens-Aktionsbetriebe einig. Sie zeigten sich überrascht vom derzeitigen Ausmaß des Stellenabbaus und außerordentlich besorgt, weil einzelne Anteilseigner nun unverhohlen Radolfzell II infrage stellen.

Radolfzell II schützt Beschäftigte vor betriebsbedingten Kündigungen. Für die IG Metall und ihre Betriebsräte ist diese Vereinbarung mit Siemens selbstverständlich. Einzelnen Anteilseignern ist sie dagegen ein Dorn im Auge. Aber deren Blick ist erheblich gestört: Denn Siemens baut schon seit langer Zeit Personal ab, ohne dass die Marge steigt.

Der Energiebereich hat an Wettbewerbs- und Innovationskraft verloren. Hier gab es aber immer eine große Wertschöpfung in Deutschland. Probleme haben Power & Gas sowie Power & Services. Am härtesten vom Stellenabbau sind die Power & Gas-Standorte betroffen.

Management gibt Gas

Neu ist das hohe Tempo, mit dem das Management gegenwärtig agiert. Weitere Zeichen werden für Juli im Aufsichtsrat erwartet. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss Unruhe ausgehen. Andere Akteure im Konzern, die die Fehlentwicklungen auch erkennen, trauen sich nicht aus der Deckung. Vom integrierten Technologiekonzern spricht in den Führungsetagen keiner mehr. Dabei ist Siemens mit einem breit gefächerten Portfolio groß geworden.

Die wichtigsten Ziele für die Siemens-Aktionsbetriebe:

- Nötig ist eine Deutschlandstrategie, um weitere Verlagerungen zu verhindern und die Wertschöpfung zu stärken.
- Siemens braucht mehr Zukunftsinvestitionen und Innovationen.
- Die Unternehmenskultur muss sich deutlich verbessern, auch um die dringend nötige divisionsübergreifende Arbeit zu fördern.



Für diese Ziele wollen die Betriebsräte gute Argumente liefern, um sie im Schulter-

schluss mit der IG Metall und mit Widerstand zu erreichen.

Betriebsräte fordern standortübergreifend mehr Einfluss auf „PG 2020“: Faire Chance

Das Transformationsprogramm „PG 2020“ halten alle Betriebsratsvorsitzenden der Division für kurzfristig und zu riskant für die Zukunftsfähigkeit der Sparte. Deutsches Know-how an den Standorten müsse wegweisend bleiben. Sie fordern mehr Einfluss und eine faire Chance, um die Interessen der 13 000 Beschäftigten bei den geplanten Veränderungen besser sichern zu können.

Maßnahmen aus dem Programm „PG 2020“ lösen bei den Betriebsratsvorsitzenden heftige Unzufriedenheit aus. Sie fordern in einer gemeinsamen Erklärung, die Kompetenz der deutschen Standorte nicht weiter zu beschneiden und begründen dies mit dem jahrzehntelangen Erfolg, den Power & Gas hierzulande vorzuweisen hat. Auch habe sich die Sparte inzwischen an die globalisierte Welt angepasst und leite das Geschäft von hier aus mit Kernkompetenz, Entwicklung, Fertigung und Steuerung. Deshalb dürften kurzfristige Prognosen, die nur im Blick hätten, Kosten zu reduzieren, nicht zu einer dezentralen Geschäftsausrichtung verleiten. Man

würde damit die eigene Zukunftsfähigkeit aufs Spiel setzen.

Wachstum statt Kostendruck

Die Betriebsräte halten nichts vom Kostendruck. Sie fordern einen ergebnisoffenen Umgang mit der Perspektive von Power & Gas. Im Mittelpunkt müssten Wachstum und Kundenorientierung stehen. Auch sollte Qualität aus Deutschland als Garant für eine erfolgreiche Zukunft gesehen werden.



Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand,
Jürgen Kerner, Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt/Main;
Redaktion: Reinhard Hahn, Hagen Reimer,
Ramona Woop;
Text und Layout: WAHLE & WOLF, Berlin;
E-Mail: siemens-dialog@igmetall.de