

Für eine arbeitnehmergerechte Zukunft im Siemens Konzern

Erklärung Münchner Betriebsräte, Vertrauensleute und IG Metall

München 07.07.2008

Nach Monaten der Verunsicherung und gleichzeitigen Abwiegelung berichtet die Presse unter Berufung auf Informationen aus dem Siemens Konzern, daß Siemens ca. 18.000 Arbeitsplätze abbauen will. Dreiviertel der Betroffenen sollen Mitarbeiter im Tarifkreis sein, im Oberen Führungskreis wären nach Medienberichten 3 % betroffen. Für Deutschland beträgt die Abbauzahl laut Medienberichten 6.400, wobei die Münchener Standorte mit 900 Mitarbeitern betroffen wäre. Zusätzlich droht im Rahmen der Ausgliederung von Electronic Assembly (Standort Rupert-Meyer-Straße) ein weiterer Personalabbau von über 200 Mitarbeitern.

Wir brauchen aber eine arbeitnehmergerechte Zukunft im Siemens Konzern.

Deshalb stellen wir fest:

1. Die Siemens AG ist in einer schwierigen Situation. Verursacht und zu verantworten hat diese Situation ausschließlich die Konzernführung. Die Folgen sollen aber – wieder einmal – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen.
2. Der Hightech und Service Konzern Siemens bietet herausragende Produkte, Leistungsspektren und ist grundsätzlich Gewinner einer Unternehmenskultur nach den Grundsätzen der Compliance (Einhaltung von Regeln und Gesetzen). Deshalb muss die Siemens AG mit einer guten Unternehmenskultur vorbildlich sein.
3. Wesentlicher Bestandteil einer solchen Unternehmenskultur ist eine konsequente Verbesserung der Mitbestimmungspraxis im Siemens Konzern sowie die faire Kooperation mit der IG Metall.
4. Die Kernforderung von IG Metall und Betriebsräten bleibt: Eine Zerschlagung/Zerlegung des Siemens Konzerns muss verhindert werden. Wir brauchen auch zukünftig einen integrierten Technologie-Konzern. Integriertes Vorgehen war und bleibt ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.
5. Wachsen in neuen Märkten: ja!
Abbau der Arbeitsplätze in Deutschland: nein!
Gerade die Stärke des Standorts Deutschland (qualifizierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Hochproduktivitätsland, Innovationsland für Zukunftstechnologien, stabiles und lebenswertes gesellschaftliches Umfeld) waren Kraft- und Erfolgsquelle des Siemens Konzerns und müssen es bleiben.
6. Die kurzsichtige und börsen-, quartalsorientierte Denkweise der Shareholder-Orientierung nach anglo-amerikanischem Vorbild hat die in über 125 Jahren entwickelten Stärken der Siemens AG beschädigt. Das ausschließlich shareholder orientierte Konzept ist untauglich für die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und muss entsprechend korrigiert werden.

7. Kostensenkungsprogramme sind für sich allein kein Erfolgsgarant. Sie können auch die Grundlagen des bisherigen Erfolgs gefährden. Auch die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Vertriebs- und Verwaltungsfunktionen (den SG&A Bereichen), deren Arbeitsplätze jetzt gefährdet sind, hat mit zu den regelmäßigen Milliarden Gewinnen der letzten Jahre beigetragen.
8. Die wirtschaftliche Sinnhaftigkeit des 1,2 Mrd. Euro SG&A Sparprogramms und die weiteren Arbeitsplatzabbaumaßnahmen sind bislang nur behauptet und in keiner Weise belegt. Sowohl die Zahl der abzubauenen Arbeitsplätze als auch die bisher bekannte Struktur des geplanten Abbaus entsprechen der Forderung der Konzernführung nach Einsparung von 1,2 Mrd. Euro. Ungeklärt bleiben hierbei aber die negativen Folgen einer Personalreduzierung auf die Leistungsfähigkeit der vom Personalabbau betroffenen Abteilungen. Auch das Servicegeschäft ist für den Erfolg der Siemens AG von herausragender Bedeutung, eine Leistungsreduzierung in diesem Arbeitsfeld wäre für die Zukunft der Siemens AG schädlich.
9. Bei jedem Arbeitsplatz, der vernichtet werden soll, muss geprüft werden:
 - a. Ist die Arbeit wirklich überflüssig?
 - b. Wer leistet zukünftig die Arbeit, soweit sie noch erforderlich ist?
 - c. Sind die Integration in die Arbeitsprozesse und die Qualität der Arbeitsergebnisse zukünftig wirklich gesichert?
 - d. Führt die Verlagerung der Arbeit auf die verbleibenden Beschäftigten zu Überlastungen, Demotivation und Leistungsabbau bei vielfach schon am Leistungslimit arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?
10. Wir benötigen für die richtigen Entscheidungen der Arbeitnehmerseite eine enge und transparente Verzahnung zwischen den zentralen Gremien (Gesamtbetriebsrat, Aufsichtsrat) und den KollegInnen vor Ort in den Standorten und Abteilungen. Wir benötigen eine arbeitnehnergerechte Strategie für die Zukunft des Siemens Konzerns.
11. Betriebsräte und IG Metall rufen alle Kolleginnen und Kollegen zur Solidarität auf. Sowohl diejenigen, deren Arbeitsplatz akut gefährdet ist, als auch diejenigen, die zunächst nicht direkt betroffen sind. Überhöhter und falscher Arbeitsplatzabbau vernichtet bis zu 18.000 Arbeitsplätze sofort – und weitere Arbeitsplätze in der nahen Zukunft.
12. Eine Überprüfung der tatsächlichen Folgen des Arbeitsplatzabbaus ist ohne die Einbeziehung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den vom Personalabbau betroffenen Bereichen nicht möglich. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass eine erfolgreiche Einbeziehung der Beschäftigten nicht gegen, sondern nur mit einer kooperativen Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungsgremien und der IG Metall möglich ist.
13. Für einen nachhaltigen Ausweg aus der Krise des Siemenskonzerns ist es erforderlich, dass möglichst alle ArbeitnehmerInnengruppen in die Erarbeitung eines Lösungswegs eingebunden werden, damit sie zusammen mit Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat Kraft und Macht für die Interessen der Beschäftigten entwickeln können. Nur so kann eine ausschließlich am shareholder orientierte Konzernpolitik verhindert werden. Nur so kann eine Siemens-Zukunft entwickelt und durchgesetzt werden, die auch den Erhalt und die Weiterentwicklung der Arbeitsplätze in Deutschland beinhaltet.
14. Zur Durchsetzung der Sicherung der Arbeitsplätze in Deutschland/München bedarf es eines verstärkten und offenen Zugehens der IG Metall auf bisher der Gewerkschaft überwiegend fernstehende Arbeitnehmergruppen ebenso, wie die weiter zunehmende Mitgliedschaft dieser Arbeitnehmergruppen in der IG Metall.

15. Noch im Juli werden in den Münchener Siemens Betrieben Betriebsversammlungen durchgeführt, in denen die Pläne der Konzernführung zum Abbau von 18.000 Arbeitsplätzen vorgestellt werden. Gleichzeitig soll in den Betriebsversammlungen die Beratung eines strategischen Arbeitnehmerkonzepts für einen nachhaltigen Ausweg aus der Siemens Krise fortgesetzt werden.

Betriebsräte, Vertrauensleute und IG Metall lehnen den Personalabbau ab und fordern alle Beschäftigten in den Münchener Siemens Betrieben auf, sich an den Anstrengungen für den Erhalt der Arbeitsplätze und einer zukunftssicheren Siemens AG in Deutschland zu beteiligen.

Horst Lischka 1. Bev. IGM München	Michael Leppke 2. Bev. IGM München	Johann Höcherl BR Vors. Siemens TS	Klaus-Dieter Weber VK Leiter Siemens TS	Hartmut Scherer-Winner BR Vors. Siemens P
Mike Marthaler VK Leiter Siemens P	Günther Prietz BR Vors. Siemens NL München	Harald Koller VK Leiter Siemens NL München	Alfons Schuster BR Vors. Siemens W	Alfred Heindl VK Leiter Siemens W
Milorad Gajic BR Vors. Siemens RM	Richard Reiser VK Leiter Siemens RM	Klaus-Peter Schmidts BR Vors. Siemens H	Renate Hofmann VK Leiterin Siemens H	Gerlinde Aumiller Gesamt- und Konzern- schwerbehinderten- vertretung
Ralf Gisbert VK-Leiter Siemens MA	Rudolf Eckert BR Siemens MA			

München, den 07. Juli 2008