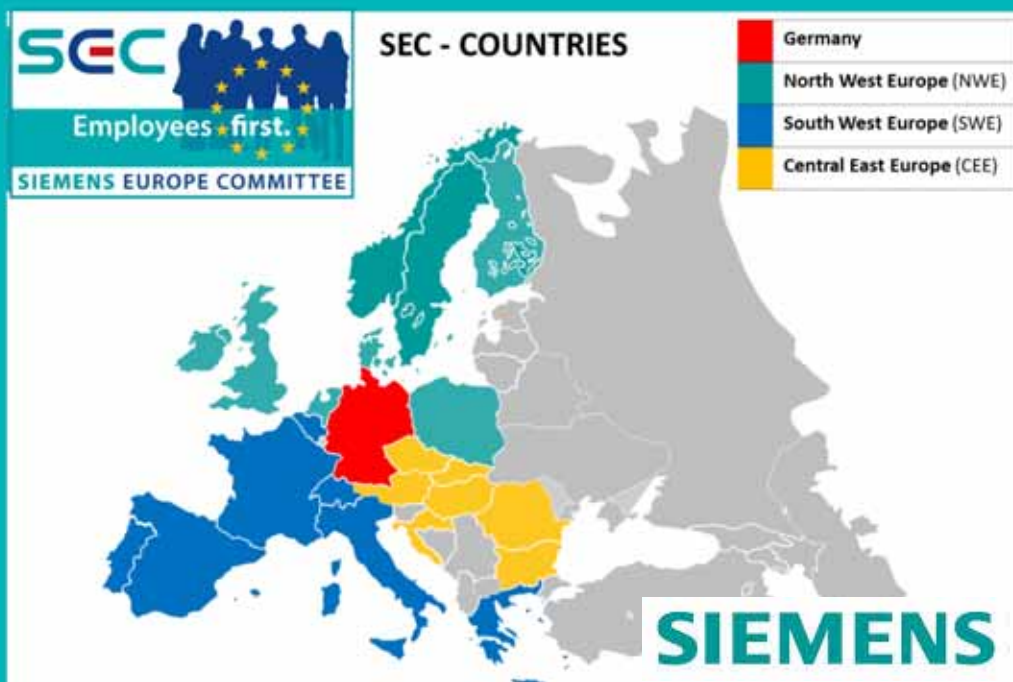


Europäische SEC Map Siemens 2015



**Europäische Interessenvertretung,
Arbeitnehmerbeteiligung und
Mitbestimmung in der SIEMENS AG**





Das Europäische Agenda-Projekt „Siemens 2020“ ist eine Arbeitnehmer-Initiative des SIEMENS EUROPE COMMITTEE (SEC) zur Intensivierung von Arbeitnehmerbeteiligung, Interessenvertretung und Mitbestimmung in der Siemens AG.

Die Maßnahme wurde im Zeitraum Dezember 2013 – April 2015 in der verantwortlichen Trägerschaft von Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB/VHS) durchgeführt und von der Europäischen Kommission im Rahmen der Haushaltslinie 04.03.03.03 (Information, Konsultation und Mitbestimmung der Unternehmensvertreter) gefördert.

(Projekt Ref. Nr. VS/2013/0506)

Die Europäische SEC Map Siemens 2015 informiert über:

- aktuelle wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Entwicklungen in der europäischen Siemens AG
- strategische Zielsetzungen und Handlungsoptionen des SEC für zukunftsfähige, qualifizierte und sichere Beschäftigung
- nationale Siemens-Aktivitäten und SEC-Profile in den europäischen Ländern
- über zentrale Ergebnisse der Projektdurchführung

Impressum

Herausgeber:

Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB/VHS)
Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld (Germany)

Inhalt und Redaktion:

Gisbert Brenneke (Arbeit und Leben Bielefeld)
In Zusammenarbeit mit dem Siemens Europe Committee

Sprachversionen: Deutsch, Englisch

Bielefeld, April 2015

Gefördert von der Europäischen Kommission

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein.



SEC Map Siemens 2015

INHALT	<i>Seite</i>
Über das SEC Agenda-Projekt	5
SIEMENS – Ein Konzern im Wandel	7
Europäische SEC – Agenda „Siemens 2020“	17
(1) Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung	21
(2) Innovationen und Investitionen	23
(3) Wertschöpfung in Europa	25
(4) Arbeit und Beschäftigung	27
(5) Unternehmenskultur	30
SEC - Länderprofile	32
(1) Deutschland	33
Region North-West-Europe (NWE)	41
(2) Dänemark	42
(3) Finnland	45
(4) Irland	48
(5) Niederlande	51
(6) Norwegen	54
(7) Polen	57
(8) Schweden	60
(9) Großbritannien	63
Region South-West-Europe (SWE)	67
(10) Belgien	68
(11) Frankreich	71
(12) Griechenland	75
(13) Italien	78
(14) Portugal	81
(15) Spanien	84
(16) Schweiz	87
Region Central-East-Europe (CEE)	90
(17) Österreich	91
(18) Kroatien	95
(19) Tschechische Republik	98
(20) Ungarn	101
(21) Rumänien	104
(22) Slowakei	107
(23) Bulgarien	108
Guideline für SEC-Mitglieder	109
Ergebnisse aus dem Projekt (Übersicht)	111

Das SIEMENS EUROPE COMMITTEE (SEC) bei der SIEMENS AG besteht seit 1996.

Das SEC hat 36 Mitglieder aus den EU-28 Ländern sowie aus Norwegen und der Schweiz. Die Zusammenarbeit im SEC wird von einem Geschäftsführenden Ausschuss (GA) koordiniert. Um die Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten ist eine interne Verbund-Struktur mit Deutschland und drei Europa-Regionen geschaffen worden. Diese fungieren als Regionsausschüsse im SEC. Damit besteht eine europäisch eng vernetzte, länderübergreifende Organisations- und Arbeitsstruktur mit den nationalen SEC-Vertretern im SIEMENS-Konzern.



Die SIEMENS AG ist ein multinationaler Technologiekonzern mit rd. 218.000 Beschäftigten in Europa (davon 116.000 Arbeitsplätze in Deutschland) und ca. 360.000 Beschäftigten weltweit. Die Aktivitäten des Konzerns sind breit diversifiziert und seit 2014 in 9 Geschäftsbereichen (Divisionen) organisiert. Deutschland und die Europa-Region ist das historisch gewachsene, strategische und operative Zentrum der weltweiten Siemens-Aktivitäten. Diese Position zu halten wird heute zunehmend schwieriger. Die von Wettbewerb geprägte Internationalisierung von Entwicklung, Produktion, Vertrieb und Service ist begleitet von wirtschaftlichen Umstrukturierungen und strategischen Veränderungen in der Konzernausrichtung. Für die europäischen Siemens-Standorte bedeutet dies aktuell: Mit Sparprogrammen und Personalabbau will der Konzern wettbewerbsfähiger werden.

SIEMENS





Über das SEC Agenda - Projekt

Europäische SEC-Agenda "Siemens 2020"

Das Agenda-Projekt ist eine Gemeinschaftsinitiative des SIEMENS EUROPE COMMITTEE (SEC) in Kooperation mit Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB|VHS) und dem Siemens Team der IG Metall.

Ziel der Projektmaßnahme war die Entwicklung einer nachhaltigen Handlungsstrategie für die europaweite Interessenvertretung und für die länderübergreifende Zusammenarbeit im SEC der Siemens AG.

Die SEC-Agenda-Strategie bündelt verschiedene Aufgaben und Funktionen. Aus Sicht des SEC ist sie:

- ein Europa-Forum für Information, Austausch und Zusammenarbeit im SEC
- eine länderübergreifende Strategie für strukturverbessernde Zukunftsausrichtungen an den europäischen Siemens-Standorten
- eine europäische Plattform für Interessenvertretung, Strategiebildung und Arbeitnehmer-Kooperationen im Siemens-Konzern

An der Projektdurchführung beteiligt waren 35 SEC-Vertreter/innen aus 22 Ländern.

In 2014/2015 wurden drei Workshops (mit der Agenda-Gruppe aus der SEC-Region NWE) und eine europäische SEC-Konferenz durchgeführt.

Hauptthemen der Zusammenarbeit waren:

- Intensivierung von Information, Kommunikation und Kooperation im SEC
- Interessenvertretung und Strategiebildung
- Profilbildung und Stärkung des SEC-Mandats

Die zentralen Ergebnisse aus der Projektdurchführung sind in der hier vorliegenden „SEC Siemens Map 2015“ zusammenfassend dokumentiert.

Alle Informationen zum Projekt unter: <http://www.dialog.igmetall.de/sec/information/>

SEC - Agenda „Siemens 2020“

Ein Zukunftsprogramm für Standorte und Beschäftigung in Europa

Interessen vertreten – Zukunftsfähigkeit sichern!

Mit der Europa-Strategie „Agenda Siemens 2020“ hat das Siemens Europe Committee eigene, arbeitnehmerseitige Perspektiven für Beschäftigungs- und Zukunftsentwicklungen in der europäischen Siemens-Gruppe erarbeitet. Das SEC fordert einen Kurswechsel: Nicht das Renditestreben und die Aktionärsgewinne – sondern innovations-, beschäftigungs- und arbeitspolitischen Zielsetzungen müssen in den Mittelpunkt rücken.

Das SEC hat seine Positionen und Vorschläge hierzu in fünf, europäisch relevanten Handlungsfeldern zusammengefasst.

Zusammenhalt stärken - Solidarisch handeln!

Neuordnung der Geschäftsfelder, Sparprogramme, Stellenstreichungen – die Turbulenzen bei Siemens nehmen kein Ende. Die damit verbundenen Risiken für Standorte und Beschäftigung können auf den nationalen Ebenen allein nicht ausreichend beeinflusst werden. Hierzu braucht es eine starke, europaweite Koordination, Zusammenarbeit und Vernetzung.

Das SEC-Projekt hat die hier notwendigen Strukturen für Information, Austausch, Beratung und Zusammenarbeit weiterentwickelt und gestärkt. Damit haben wir Beteiligung und Handlungsfähigkeit im SEC verbessert.

Veränderungen gestalten - Mitbestimmung stärken!

Beschäftigungs- und sozialverantwortliche Unternehmenspolitik braucht die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen. Beispiele für aktives, erfolgreiches Handeln der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen sind u.a. Initiativen zur europaweiten Regulierung von Leiharbeit und das länderübergreifende Projekt zur Zukunft von Mobility.

Das SEC hat eigene Aktivitäten vorgebracht und an transnationalen „Projekten“ mitgearbeitet.

Nur ein starker Europäischer Betriebsrat kann auf Augenhöhe verhandeln und Veränderungen erreichen!

SEC-Projekt mit positiver Bilanz

„Wir haben unsere wichtigsten Ziele erreicht und damit zugleich Maßstäbe für die zukünftige politische Ausrichtung und Kooperation im europäischen Gremium geschaffen.“

Wir haben die für uns zentralen europäischen Handlungsfelder definiert, wir haben unsere Prinzipien von europäischer Beteiligung und Kooperation in einer SEC-Arbeitsplattform gebündelt und wir haben unser Profil als europäische Interessenvertretung im Siemens-Konzern deutlich geschärft.

Wir haben ein gemeinsames Verständnis dafür entwickelt, wie wir unser SEC-Mandat effektiv anwenden und grenzübergreifend zusammenarbeiten. Information und Kommunikation, aber auch Offenheit, Vertrauen und wechselseitige Unterstützung sind hier entscheidende Grundlagen für eine erfolgreiche europäische Interessenvertretung durch das SEC.“

Harald Kern

SEC-Vorsitzender und Mitglied im Aufsichtsrat der Siemens AG



SIEMENS - Ein Konzern im Wandel

Der Name Siemens ist weltweit bekannt. Die Marke steht für Qualität, Innovation und Unternehmenserfolg. Wer – in Berlin, München, Erlangen oder in Österreich, Dänemark, Frankreich – „beim Siemens“ arbeitete, der hatte einen sicheren Arbeitsplatz. Doch der Konzern hat sich in zwei Jahrzehnten radikal verändert.

Früher wusste man, dass bei Siemens Elektronik hergestellt wird. Heute kann man nur erahnen, was hinter der Bezeichnung „Technologiekonzern“ steckt. Auch die Jobs sind schon lange nicht mehr sicher. Sparmaßnahmen und Stellenabbau gehen seit Jahren als Schreckensmeldungen durch die Presse. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen geraten immer häufiger unter Druck. Die Belegschaften sind verunsichert.

Nicht nur die Arbeitnehmervertreter, auch die Manager sind mit der komplexen Realität eines globalen Megakonzerns konfrontiert. Der Siemens-Konzern ist heute ein unübersichtliches Konglomerat, zu dem über 700 Tochterfirmen und rund 150 weitere Beteiligungen in fast 200 Ländern gehören. Die Produkte sind Hunderttausende, und niemand kann sie alle aufzählen. Zu den wichtigsten gehören Gas- und Dampfturbinen, Windparks, Schienenfahrzeuge, Generatoren, Antriebs- und Automatisierungstechnik, Luftfahrttechnik und medizinische Apparaturen.

Im Geschäftsjahr 2012/13 setzte die Siemens AG die enorme Summe von 75,9 Milliarden Euro um und kassierte über vier Milliarden Gewinn. Doch die Aktionäre treiben das Management zu immer höheren Gewinnmargen an. Die Zielvorgabe liegt bei zwölf Prozent. Denn der US-Konzern General Motors, der den Siemensianern als Beispiel vorgehalten wird, erwirtschaftet 16 Prozent Gewinn als Anteil am Umsatz.

Die Geschäftszahlen machen deutlich, was das heißt: 2005 erwirtschaftete der Siemens-Konzern einen Gewinn von 3,1 Milliarden Euro mit weltweit 461 000 Mitarbeitern, 2013 waren es 4,2 Milliarden, aber rund 100 000 Mitarbeitern weniger.

Der Konzern, 1847 als Telegraphen-Bauanstalt von Siemens & Halske in Berlin gegründet, hat sich in den letzten Jahrzehnten gründlich und stetig gewandelt.

Geschäfte kamen hinzu, andere verschwanden – so die Bereiche Telekommunikationstechnik, Telefone, Computer, Halbleiter, Licht- und Solartechnik, Haushaltsgeräte und Geldautomaten.

Die Liste prominenter Abgänge allein aus den letzten 10 Jahren ist lang.

Siemens Hörgeräte

2014

Die Hörgerätetochter wollte Siemens ursprünglich an die Börse bringen. Nun verkauft der Konzern sie für 2,15 Milliarden Euro. Die neuen Eigentümer sind der schwedische Finanzinvestor EQT und die Hexal-Gründerfamilie Strüngmann. Sollte sich das Geschäft gut entwickeln, bekommen die Münchner über einen Besserungsschein noch einen Nachschlag. Siemens bleibt mit 200 Millionen Euro Vorzugskapital an der traditionsreichen Tochter beteiligt. (Foto: dpa)



Siemens Hausgeräte

2014

Die bekannten Waschmaschinen, Kaffeeautomaten oder Staubsauger mit dem Siemens-Logo stammen in der Regel vom Gemeinschaftsunternehmen Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH (BSH), das bereits seit 1967 existiert. Im Jahr 2013 stieg der BSH-Umsatz um 7 Prozent auf 10,5 Milliarden Euro. Inzwischen hat sich Siemens aus dem Geschäft ganz zurückgezogen und die Anteile für drei Milliarden Euro an den Partner Bosch verkauft. (Foto: dapd)



Osram

2013

„Licht ist Osram“, lautet der Werbespruch von Osram. Von 1978 bis 2013 gehörte der Hersteller zu Siemens, dann brachte der Mutterkonzern die Tochter an die Börse. Die Siemens-Aktionäre wurden beteiligt. Der Markt ist jedoch im Umbruch, die Preise für LED-Leuchten sind wegen der großen Konkurrenz unter Druck. Der Hersteller fährt deswegen einen Sparkurs und streicht Stellen. (Foto: dpa)



Gigaset

2008

Das Geschäft mit schnurlosen Telefonen hat Siemens im Jahr 2008 an den Finanzinvestor Arques verkauft, der seit 2011 als Gigaset AG firmiert. Ein Streit über den Verkaufspreis zog sich bis weit in das Jahr 2010 hin, Siemens verzichtet schließlich wohl auf einen niedrigen zweistelligen Millionenbetrag. (Foto: dapd)



Siemens Mobile

2005

Der Verkauf der Handy-Sparte an den taiwanischen Elektronikkonzern 2005 war für Siemens ein unrühmliches Kapitel. Das Rennen mit Branchengrößen wie Nokia konnte Siemens nicht mithalten, doch auch unter den neuen Besitzer hatte das Unternehmen keine Zukunft. Die Firma mit etwa 7000 Mitarbeitern stellte Ende 2006 die Produktion ein. (Foto: ap)



Siemens Networks

2007

Das Geschäft mit der Ausrüstung für Telefonnetze brachte Siemens im Jahr 2007 in ein Gemeinschaftsunternehmen mit Nokia ein. Nokia Siemens Networks machte danach etliche Sparrunden durch. Anfang Juli kündigte Siemens den Verkauf seines 50-Prozent-Anteil für 1,7 Milliarden Euro an Nokia an. Siemens hatte bereits seit langem den Ausstieg aus dem Gemeinschaftsunternehmen gesucht. Mit dem Verkauf des NSN-Anteils treibe das Unternehmen die „Fokussierung auf unser Kerngeschäft weiter konsequent voran“, teilte Joe Kaeser, damals Siemens-Finanzvorstand, mit. (Foto: AFP)



Infineon

2006

Ähnlich wie Osram erging es auch der Chipsparte von Siemens. Sie wurde aber bereits zum Höhepunkt des Börsenbooms Anfang 2000 unter dem Namen Infineon an die Börse gebracht. Zunächst hielt Siemens noch einen Großteil der Aktien, gab diese aber bis 2006 alle ab. Im vergangenen Geschäftsjahr erzielte Infineon 3,9 Milliarden Euro Umsatz und 432 Millionen Euro Gewinn mit den auch zukünftig fortgeführten Unternehmensanteilen. (Foto: Reuters)



Epcos

2008

Im Sommer 2008 verkündete der japanische Technik-Konzern TDK den Kauf von Epcos, einer ehemaligen Siemenssparte. Der Kaufpreis betrug etwa eine Milliarde Euro. Siemens hatte den Hersteller passiver Elektronikbauteile im Jahr 1999 gemeinsam mit dem Partnerunternehmen Matsushita an die Börse gebracht. Im Jahr 2012 beschäftigte Epcos etwa 23.600 Mitarbeiter. Seit 2009 ist die Firma nicht mehr an der Börse geführt. (Foto: dpa)



Siemens Nixdorf

2000

Der Geldautomatenhersteller firmiert seit 1999 unter dem Namen Wincor Nixdorf und war von Siemens vor der Jahrtausendwende an Finanzinvestoren verkauft worden, die das Unternehmen in den Folgejahren an die Börse brachten. Wincor Nixdorf erzielte im Geschäftsjahr 2011/12 einen Umsatz in Höhe von 1,5 Milliarden Euro und einen Gewinn von 32 Millionen Euro vor Steuern, Zinsen und Abschreibungen. (Foto: dpa)



Siemens VDO

2007

Das Zuliefergeschäft für die Automobilindustrie hat Siemens im Jahr 2007 für 11,4 Milliarden Euro an den Continental-Konzern verkauft.



Siemens Computer Systems

2009

Mit dem Geschäft mit Laptops, Servern und Speicherlösungen hatte Siemens relativ wenig Erfolg. Im Jahr 1999 brachte Siemens das Geschäft in das Gemeinschaftsunternehmen Fujitsu Siemens ein, im Jahr 2009 gingen die restlichen Anteile ebenfalls an Fujitsu. Unter anderem war in den Jahren zuvor auch die Sparte Siemens Business Services in die Gesellschaft integriert worden.



Siemens IT Solutions and Services

2010

Für 850 Millionen Euro kaufte der französische Konzern Atos Origin Ende 2010 die IT-Service-Sparte von Siemens, die etwa das Outsourcing von IT-Dienstleistungen anderen Unternehmen anbot. 15 Prozent an der heutigen Atos hält Siemens.

Siemens Concentrated Solar Power

2013

Der Ausflug in die Solartechnik ab dem Jahr 2009 durch den Kauf einer israelischen Firma endete in einem Debakel. Etwa eine Milliarde Euro an Gesamtbelastungen einschließlich der aufgelaufenen operativen Verluste bedeutete das Geschäft für Siemens. Im Juni 2013 beschloss Siemens die Einstellung des Geschäfts.



Quelle: http://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/firmenstrategie-was-mal-alles-siemens-war/_listicle/10940656.html#vhb-image-0



SIEMENS 2015

Der Konzernumbau ist in vollem Gange

DER PLAN

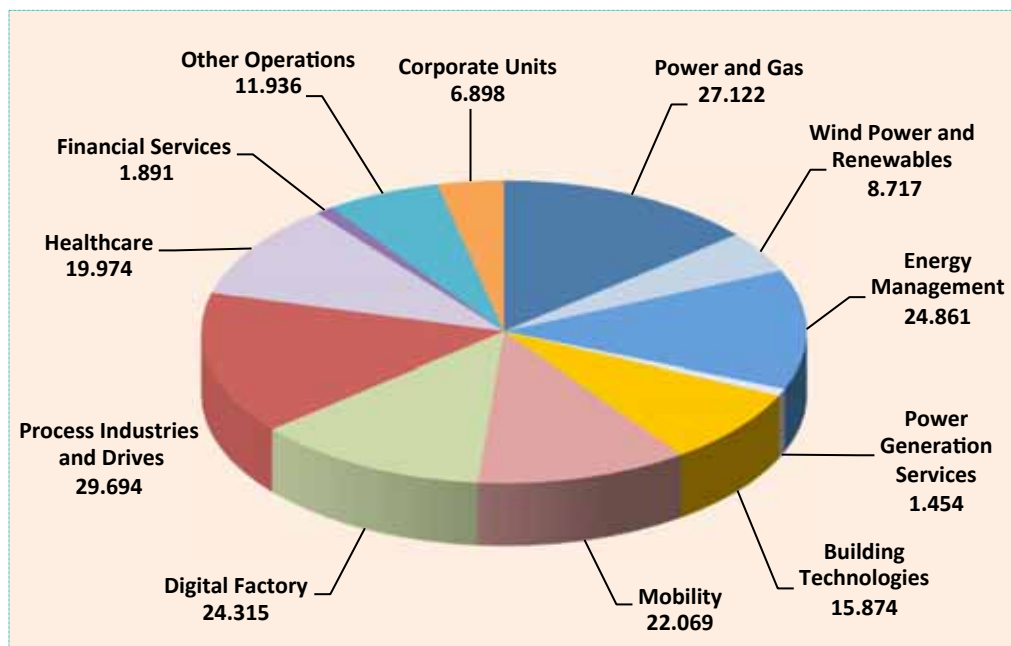
Siemens Vorstandschef Joe Kaeser hat im Mai 2014 den größten Konzernumbau seit 25 Jahren gestartet.

Nach „Siemens 2014“ soll die „Vision 2020“ den Konzern auf Wachstumskurs bringen und damit den Abstand zu den globalen Wettbewerbern General Electric (GE) und ABB verringern. „Mit unserem Unternehmenskonzept Vision 2020 wollen wir das Unternehmen wieder auf nachhaltigen Wachstumskurs bringen und die Profitabilitätslücke zu den Wettbewerbern schließen.“

Die Sektoren-Einteilung des Geschäfts (Energie, Industrie, Medizintechnik und Infrastruktur & Städte) wurde im Oktober 2014 abgeschafft und die Zahl der Divisionen von 16 auf neun reduziert. Die anspruchsvollen Ziele bei dieser Neuausrichtung sind: Weniger Bürokratie, schlankere und übersichtlichere Strukturen, eine straffere Führung, mehr Kundennähe sowie die Konzentration auf Zukunftsfelder wie Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung. Letzteres soll mit Verkäufen von „Randaktivitäten“ einerseits und mit Zukäufen in den Rendite versprechenden Geschäftsfeldern erreicht werden.

Nach den Vorgaben von Siemens soll sich der Konzernumbau auch finanziell für den Konzern und seine Aktionäre rechnen: So sollen die Kosten bis zum Herbst 2016 um eine Milliarde Euro sinken. Offiziell erklärt Siemens, dass diese Einsparungen in Innovationen, eine höhere Produktivität und Wachstum investiert werden.

Konzernstruktur nach Geschäftsfeldern und Beschäftigung (Stand: Nov.2014)



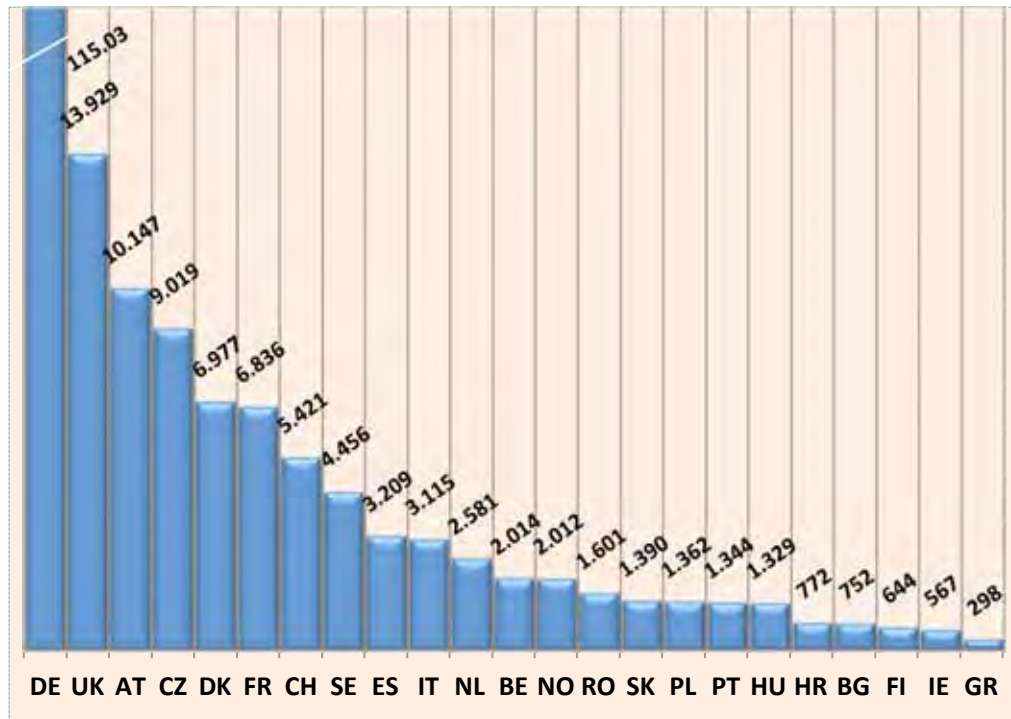
DIE DURCHFÜHRUNG

Die in 2014 begonnene Neustrukturierung des Unternehmens ist längst nicht abgeschlossen. Seit dem geplatzten Poker um den Einstieg bei ALSTOM im Frühjahr 2014 und die angestrebte Neuausrichtung der Sparten „Mobility“ und „Energy“ kommt der Konzern nicht zur Ruhe. Zukauf, Verkauf, Abspaltung, Neuorganisation der Businessbereiche und Management-Strukturen – die Turbulenzen bei Siemens gehen weiter und sie scheinen kein Ende zu nehmen.

Zu den bisher umgesetzten Maßnahmen gehört u.a. der Verkauf der Hörgerätesparte an den schwedischen Finanzinvestor EQT, der Rückzug aus dem Gemeinschaftsunternehmen Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH (BSH) aber auch der Zukauf des Gasturbinen- und Kompressoren- Geschäfts vom Flugzeug-Triebwerkhersteller Rolls-Royce und die (*von der EU allerdings noch nicht genehmigte*) Übernahme des US-Kompressoren-Herstellers Dresser-Rand.

Die für die Beschäftigten im Siemens-Konzern größte Veränderung ist die Ausgliederung der Medizintechnik aus der Siemens AG. Zum 1. Mai 2015 wurde der ehemalige Siemens-Sektor Healthcare in das neue Unternehmen Siemens Healthcare GmbH umgegründet, die dann als 100-prozentige Tochter unter dem Dach des Konzerns eigenständig geführt wird. Die neue Healthcare GmbH betrifft rund 12.000 Beschäftigte in Deutschland und etwa 20.000 Beschäftigte in ganz Europa.

SIEMENS – Beschäftigte in Europa (Stand: Nov. 2014)



Der Gesamtbetriebsrat von Siemens Deutschland und die IG Metall haben mit dem Siemens-Vorstand eine Vereinbarung zur Absicherung der Tarifbindung sowie den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bei „Healthcare“ auch in der neuen Struktur abgeschlossen. Bis 2016 sollen in jedem Land, in dem der Bereich vertreten ist, eine eigenständig funktionsfähige Einheit von „Healthcare“ innerhalb der jeweiligen Siemens-Landesgesellschaft gebildet werden. Auf europäischer Ebene verfolgt das SEC das Ziel, den Verlust von Arbeitsplätzen möglichst gering zu halten. Im Hinblick auf die neue Healthcare GmbH muss es darum gehen, einen unterbrechungsfreien Übergang zu gewährleisten. Das bedeutet: Beibehaltung von Standards und Einkommen und Sicherstellung der bisherigen Formen der Interessenvertretung und der Arbeitnehmerbeteiligung an allen europäischen Standorten.

Bilanz der Arbeitsplatz-Entwicklung bei Siemens in Europa für den Zeitraum Sep. 2012 – Nov. 2014



Summarische Veränderungen (plus/minus) aus Verkäufen, Zukäufen und Stellenstreichungen

DER STELLENABBAU GEHT WEITER

Alle Erfahrung bei Siemens zeigt:

Wenn Siemens neue Geschäfts- und Wachstums-„Visionen“ entwickelt und den Konzern umbaut, geht es am Ende stets um Stellenstreichungen und den Abbau von Arbeitsplätzen!

So auch jetzt und heute.

Um das Sparziel „1 Milliarde Euro“ bis Herbst 2016 zu erreichen verkündete Siemens im Februar 2015 die Streichung von 7.800 Stellen weltweit, davon 3.300 in Deutschland. Wie viele Arbeitsplätze tatsächlich wegfallen werden, welche Bereiche wie betroffen sind und welche Ersatzarbeitsplätze entstehen werden – darüber wurde in den letzten Monaten mit den Betriebsräten und der IG Metall in Deutschland und seit dem 22. März auch in anderen europäischen Ländern intensiv verhandelt.

Das Ergebnis: Statt der geplanten 7.800 Stellen reduziert sich der Stellenabbau auf 7.400 Arbeitsplätze, davon 2.900 in Deutschland.

Jetzt sollen weitere 4.500 Arbeitsplätze (davon 2.200 in Deutschland) **wegfallen!**

Der Gewinn hat sich verdreifacht

Zwischen Januar und März 2015 erzielte Siemens einen Gewinn nach Steuern von 3,9 Milliarden Euro, das ist mehr als dreimal so viel wie vor Jahresfrist.

Darin enthalten: 3,2 Milliarden Euro aus dem Verkauf der Hörgerätesparte und des Anteils an der Hausgerätetochter BSH.

Das Ergebnis aus dem industriellen Geschäft schrumpfte um fünf Prozent, vor allem wegen der Probleme bei Power and Gas.



Birgit Steinborn

Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der Siemens AG



Die Siemens-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Birgit Steinborn warnt vor einem überzogenen Stellenabbau im Zuge des Konzernumbaus

„Seit Jahren jagen wir von einem Abbauprogramm ins nächste. Ich habe es satt, dass immer wieder Personalabbau als alternativlose Lösung propagiert wird. Ich will, dass die Kompetenzen, die Siemens hat, ausgebaut werden. Das sind das technologische Können, die sozialen Leistungen und die engagierten Mitarbeiter.“

Wir bleiben dabei: Abbau von Bürokratie ja, Abbau von Stellen nein. Es muss jetzt alles versucht werden, die Zahl der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Aufgaben wegfallen, weiter zu reduzieren, indem sie woanders eingesetzt werden. Es sollen ja auch viele Bereiche gestärkt werden: die Forschung und Entwicklung und der Vertrieb zum Beispiel. Wir werden den Druck auf die Firmenseite, alle Maßnahmen genau zu prüfen, aufrechterhalten. Davon abgesehen gilt unser Beschäftigungsabkommen, betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen. Wir fordern Qualifizierung und interne Versetzungen statt Abbau.

Mensch vor Marge

Kostensparprogramme hatten wir in der Vergangenheit genug. Wir wollen Maßnahmen, die langfristig wirken. Personalabbau ist keine alternativlose Lösung. Wir brauchen wieder Stabilität und Verlässlichkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir haben in Deutschland und Europa die Kompetenzen, um weltweit konkurrenzfähig zu sein. Die müssen wir erhalten. Der Konzern muss die Mitarbeiter aus den Bereichen, in denen die Märkte schrumpfen, in die Bereiche bringen, die im Aufbau sind – beispielsweise die Windenergie. Aber das Management muss dann auch den Mut haben, an solchen Bereichen festzuhalten und sie weiterzuentwickeln, auch wenn sie nicht gleich die geforderten Margen bringen.

Und uns geht es um eine Kultur der Mitbestimmung und Beteiligung der Arbeitnehmer. Dabei müssen die Menschen und nicht immer neue Abbauprogramme im Mittelpunkt stehen, denn die Mitarbeiter sind Basis und Wert des Unternehmens.“

Siemens, quo vadis?

SIEMENS muss ein europäisch diversifizierter Technologiekonzern bleiben!

Zukauf, Verkauf, Abspaltung, Umstrukturierung, Neuorganisation der Businessbereiche und Management-Strukturen - die gegenwärtigen Turbulenzen bei Siemens nehmen kein Ende. Siemens ist keine globale Handels- und Vertriebsorganisation, sondern ein systemisch vernetztes Forschungs-, Entwicklungs- und Technologie-Unternehmen mit Produktion und Service.

Wir wollen, dass dieses Profil vom Management anerkannt und mit Perspektive weiter entwickelt wird.

SIEMENS muss seine wirtschaftliche und technologische Vielfalt behalten, kreatives Potenzial nutzen und das Unternehmen mit nachhaltigen, zukunftsweisenden Zielen weiterentwickeln!

Mit der in 2014 beschlossenen Neuorganisation der Strukturen und Geschäftsfelder in 9 Divisionen hat sich das Unternehmen eine an den Kernaktivitäten ausgerichtete neue Konzernstruktur gegeben. Die Divisionen gliedern den Konzern in wirtschaftlich und strategisch tragende Geschäftsfelder. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Schlüssel- Aktivitäten – wie zuletzt Mobility, Energy oder Healthcare – immer wieder zum Spekulations-Objekt für Verkäufe oder Ausgliederung werden.

Die Siemens-Beschäftigten erwarten von der Konzernführung ein klares Bekenntnis zur Fortführung aller Geschäftsfelder, die Siemens national, europäisch und global wettbewerbsstark gemacht haben.

SIEMENS braucht eine Konzentration auf die Konsolidierung und Weiterentwicklung der zentralen Geschäftsfelder!

Die Beschäftigten erwarten transparente Unternehmensziele und nachhaltige Perspektiven mit entwicklungsfähigen Arbeitsplätzen. Notwendig ist ein Mittelfristprogramm mit einer strategischen Ausrichtung auf Forschung, Entwicklung, Produktion als den unverzichtbaren Grundstock an industrieller Wertschöpfung.

Fortschritte und Zukunftssicherung bei SIEMENS erfordert nicht weniger, sondern mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer – national, europäisch und weltweit.



Jürgen Kerner

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

„Siemens in Europa – das sind 218.000 Beschäftigte in allen 28 EU-Ländern. Unsere gemeinsamen Ziele sind klar: Beschäftigung bei Siemens in Europa halten und ausbauen, faire Arbeitsbedingungen sichern, Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglichen. Wir werden dann erfolgreich sein, wenn wir uns europäisch abstimmen und unsere gemeinsamen Interessen auch länderübergreifend vertreten. Unsere IG Metall-Initiative „Mensch vor Marge“ ist ein Zukunftsprogramm – auch für europäische Zusammenarbeit im Siemens-Konzern.

Das SEC-Projekt „Agenda Siemens 2020“ ist auch in der Zukunft eine wichtige Plattform für die europäische Erweiterung und Vernetzung dieser Strategie. Das SEC unterstützt damit die gewerkschaftlichen Zielsetzungen des Erhalts und Ausbaus sicherer, gut qualifizierter und fair bezahlter Arbeitsplätze im Siemens-Konzern.

Notwendig zur Erreichung dieser Ziele ist die Aufrechterhaltung der Innovationskraft sowie der Erhalt der Wertschöpfungsketten an den europäischen Standorten des Unternehmens.

Die Zusammenarbeit der Belegschaften und ihrer Gewerkschaften bei Siemens in Europa dient der Zukunftssicherung der Standorte. Die SEC-Initiative ist ein Signal für Solidarität und Zusammenhalt aller Siemens-Beschäftigten in Europa.

Gemeinsam können wir weiterhin viel erreichen.“

Employees first. Europäische SEC Agenda „Siemens 2020“

„Employees first.“ – Dies ist die klare Grundhaltung des SEC bei den anstehenden Veränderungen in der europäischen Siemens-Gruppe.

Der Umgang mit strukturellen aber auch hausgemachten Schiefen bei Siemens hat sich in den letzten Jahren nicht grundlegend verändert: Das Management dreht bei akuten oder strukturellen Problemen reflexartig an der Schraube der Personalkosten. Stattdessen müssten langfristig tragfähige und innovative Lösungsansätze entwickelt werden.

Aus Sicht der nationalen und europäischen Arbeitnehmervertretungen gefährden rein kostengetriebene Zielsetzungen die wirtschaftliche Substanz und schwächen die Entwicklungsfähigkeiten des Unternehmens in der Europa-Region. Wenn Geschäftsbereiche und Unternehmensteile mit niedriger Gewinnmarge aufgegeben und Investitionen in Forschung und Entwicklung, in neue Technologien und in innovative Produkte zurück gefahren werden – dann schadet das den Beschäftigten. Statt Kurzfristmaßnahmen zur Gewinnmaximierung fordert das SEC ein nachhaltiges Struktur- und Entwicklungskonzept mit langfristigen Perspektiven für die Weiterentwicklung der Siemens-Aktivitäten auf Basis einer nachhaltigen Beschäftigung in Europa.

Die Beschäftigten von Siemens brauchen attraktive Arbeitsbedingungen und ein wertschätzendes, motivierendes Arbeitsumfeld – kurzum: Qualifizierte Arbeit zu fairen Bedingungen.

Die Beschäftigten erwarten, dass das Unternehmen

- » vorhandenes Know-how in allen Geschäftsfeldern behält,
- » Investitionen und Innovationen in Zukunftsfeldern voranbringt,
- » in Europa produziert, forscht und entwickelt.

Deshalb ist es wichtig, Einfluss auf die Unternehmens-Entscheidungen bei Beschäftigung und Arbeitsstandards zu nehmen. „Sichere und Gute Arbeit“ ist kein Widerspruch zu wirtschaftlichen Zielen und Prinzipien.

Zielführende Lösungen - und zwar europaweit - sind zum Beispiel:

- » Strategische Personalplanung und -entwicklung
- » Einflussnahmen auf Leiharbeit und Werkverträge
- » Systematische Aus- und Weiterbildung
- » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen
- » Soziale Leistungen erhalten und weiterentwickeln
- » Erhalt von Kompetenz und Know-how im Unternehmen

Die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens mit sicheren Beschäftigungsverhältnissen und qualifizierter Arbeit für alle – in Deutschland, Europa und weltweit – muss Vorrang vor den Renditeerwartungen und den Finanzinteressen von Investoren haben!



Harald Kern

SEC-Vorsitzender
und Mitglied im
Aufsichtsrat
der Siemens AG

„Wir lehnen die rein margengetriebenen Effizienz- und Sparprogramme ab. Wir haben uns mit dem SEC-Projekt ‚Agenda Siemens 2020‘ eine nachhaltige Plattform für europäische Information, Austausch und Zusammenarbeit geschaffen.

Unsere Diskussion um die eigene – an den Interessen der Beschäftigten ausgerichtete – „SEC Agenda 2020“ hat uns gemeinsam stärker gemacht.

Wir haben das wechselseitige Verständnis der jeweiligen Situation in den Ländern, in denen Siemens in Europa vertreten ist, verbessert. Das SEC hat sich mit der erarbeiteten Agenda ein klares Profil bei der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer von Siemens in Europa gegeben.

Gemeinsam treten wir dafür ein, dass bei Siemens in Europa der Mensch und nicht nur die Marge im Mittelpunkt steht. Wir wollen den europäischen Sozial- und Beschäftigungsstandort von Siemens erhalten und weiter entwickeln. Dazu gehören faire Arbeitsbedingungen, nachhaltige und innovative Konzepte und eine Vertrauenskultur auf allen Ebenen im Unternehmen.“



Europäische SEC – Agenda „Siemens 2020“

Nachhaltigkeit und Zukunftssicherung

Employees first. SEC fordert beschäftigungspolitische Visionen für Europa

Mit der Europäischen Strategie „SEC-Agenda Siemens 2020“ hat das Siemens Europe Committee arbeitnehmerseitige „Visionen“ für Zukunftsentwicklungen in der europäischen Siemens-Gruppe erarbeitet. Denn Perspektiven, die mit vernünftigen Strategien, echten Innovationen und ausreichenden Investitionen für sichere und zukunftsfähige Arbeitsplätze sorgen, sind dringend nötig. Dazu braucht es eine nachhaltige Unternehmensentwicklung mit sinnvollen Strukturreformen, die z.B. Komplexität reduziert, Bürokratie minimiert, Innovationen ermöglicht, Prozesse integriert, Beteiligung unterstützt, Qualifikation und Know-how der Beschäftigten fördert und die Arbeitsplätze bei Siemens zukunftsfest macht.

Europäische SEC - Umfrage

Die Entscheidung über die Agenda-Themen ist das Ergebnis einer europaweit geführten „Zukunftsdebatte“ im SEC. Grundlage war eine schriftliche Umfrage bei den nationalen SEC-Vertretern/innen. Gefragt wurde: Welche Entwicklungen, Themen und Zukunftsfragen sollen in der SEC-Agenda berücksichtigt werden? Zur Auswahl standen insgesamt 10 Leitthemen. Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen, dass von den europäischen Arbeitnehmervetretern grundlegende Veränderungen im Unternehmen und beim Umgang mit den Beschäftigten gefordert werden.



MAIN AGENDA TOPICS		Total
6.1.	Strengthening value creation in Europe	7
6.2.	A balanced industrial and location policy at European level within the Siemens Group	5
6.3.	Development of the locational advantages in the European Siemens network	4
6.4.	Integration of systems, processes and activities throughout the Group and across borders	4
6.5.	Investment into innovation, future technologies, new products, in research and development	6
6.6.	Strategic HR-planning and sustainable HR-development	5
6.7.	Further development of social benefits	5
6.8.	Designing attractive working conditions in a motivating work environment	8
6.9.	Strengthening employee participation and representation of interests	8
6.10	Further development of a socially responsible and employment-sensitive corporate culture	8
Mehrfach-Nennungen		n = 28

„Wir haben die richtigen Themen und Schwerpunkte gesetzt. Wir haben Vorschläge und wir haben Forderungen. Wir setzen uns dafür ein, diesen Positionen Gehör und Geltung zu verschaffen.“

Wir werden uns in die aktuellen Diskussionen zum Konzernumbau und über Zukunftsentwicklungen einbringen, damit europäische Arbeitnehmerinteressen nicht unter die Räder geraten.“

Harald Kern
SEC-Vorsitzender

Stimmen und Bilder aus dem Agenda-Workshop (Mai 2014)

„Wir können informieren – wir können etwas verändern. Die Arbeitnehmervertreter müssen Interessen artikulieren und Positionen ergreifen. Bei Betriebsveränderungen, die länderübergreifend sind, hat das SEC das Recht auf frühzeitige Information und Beratung. Wir haben jetzt unsere Themen gesetzt und wir werden diese entschieden weiterverfolgen.“

Fritz Hagl (AT)

„Es reicht uns nicht, Vorhandenes zu verteidigen, sondern wir fragen: Wo müssen neue Zukunftsfelder hinzukommen? Unsere zentrale Fragestellung lautet: In was für einem Unternehmen wollen wir in 2020 arbeiten und wie soll dieses aussehen? Die für uns wichtigen Fragen sind längst nicht beantwortet: Wie kann man durch Innovationen und Investitionen Arbeit in Europa sicherer machen? Was brauchen wir an Qualifikationen? Um hier weiterzukommen brauchen wir die Vernetzung – mit den Beschäftigten in den Ländern und vernetzt im Sinne von länderübergreifend.“

Bettina Haller (DE)

„Wir fordern einen Perspektivenwechsel beim Management mit echten Verbesserungen bei Siemens: Anreize für Innovationen, kontinuierliche Weiterbildung, bessere Produktivität. Das SEC kann ein wichtiger Promotor in Bezug auf Kultur- und Produktivitätsverbesserungen sein.“

Roy Lund (NO)



Gestützt auf die Ergebnisse der europaweiten Umfrage hat das SEC seine Vorschläge und Forderungen in fünf Schwerpunkten gebündelt. Die wichtigste Voraussetzung dafür: alle Handlungsfelder haben eine europäische Bedeutung und sie ermöglichen es dem SEC, länderübergreifend aktiv zu werden.

Die SEC - Handlungsfelder auf einen Blick



1 Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung

Für eine vorausschauende, nachhaltige Unternehmensentwicklung sind Arbeitnehmerbeteiligung, sichere und entwicklungsfähige Beschäftigung und mitbestimmte Arbeitsstandards eine wesentliche Voraussetzung. Wir treten ein für eine wirkungsvolle Arbeitnehmerbeteiligung und für mehr Mitbestimmung, Insbesondere brauchen wir eine verbesserte Information und Mitwirkung des SEC bei länderübergreifenden Veränderungen.

Die nationalen SEC-Mitglieder erwarten, dass sie bei transnationalen Umstrukturierungen im Siemens-Konzern frühzeitig und umfassend informiert und einbezogen werden. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass sie ihre Rechte aus dem SEC-Mandat effektiv wahrnehmen können.

2 Investitionen in Innovationen, in Zukunftstechnologien, in neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung

Innovationen in Zukunftsfeldern sind die Basis dafür, dass Siemens auf lange Sicht, die technologische Innovations- und Marktführerschaft bei weltweit nachgefragten Qualitätsprodukten behält. In Zukunftstechnologien investieren bedeutet: Forschung und Entwicklung mit langfristigen Perspektiven ausstatten, Zeiträume und Finanzmittel bereitstellen und Innovationsprojekte vom kurzfristigen Margendruck befreien.

3 Stärkung der Wertschöpfung in Europa

Das SEC fordert, dass die Europa-Region der Referenz- und Leitmarkt im Siemens-Konzern bleibt. Wir fordern eine Europa-Strategie mit einem Zukunftsplan für qualifizierte Beschäftigung. Wir wollen erreichen, dass die länderspezifischen Stärken im Europa-Verbund mit Investitionen langfristig und entwicklungsfähig gesichert werden.

4 Sichere Beschäftigung und qualifizierte Arbeit

Reguläre, qualifizierte und tarifgebundene Arbeit für alle muss Vorrang vor den Renditeerwartungen und den Finanzinteressen von Investoren haben! Es sind die Beschäftigten – ihre Arbeit, ihre Qualifikationen und ihre Innovationsleistungen – die Siemens zu einem global erfolgreichen Unternehmen gemacht haben. Damit Siemens stark bleibt müssen die Beschäftigten bei Veränderungen mitgenommen werden. Sichere Beschäftigung und „gute Arbeit“ kann nur im Zusammenwirken von Gewerkschaften, Betriebsräten und dem Management im Unternehmen erfolgreich ausgestaltet werden.

5 Vertrauensvolle Unternehmenskultur

Wir treten ein für eine offene und werteorientierte Unternehmenskultur, die dem gesellschaftlichen Nutzen des Wirtschaftens und den Menschen im Unternehmen verpflichtet ist. Ein wesentliches Merkmal von guter Unternehmenskultur ist der respektvolle und wertschätzende Umgang mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Offenheit und Fairness gegenüber den Arbeitnehmervertretungen.

Diese fünf Aktionsfelder sind der politische Kompass für die europäische Interessenvertretung im Siemens-Konzern. Sie sind von strategischer Bedeutung, weil sie die europäischen Arbeitnehmerinteressen in strukturellen Handlungsfeldern bündeln und gemeinsame Positionen gegenüber den Plänen des Vorstands zum Konzernumbau bei Siemens festlegen. Für ihre Umsetzung und Ausgestaltung braucht es jetzt eine enge und reaktionsschnelle Vernetzung mit den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen in den Ländern.

Europäische SEC-Konferenz fordert: Die Europa-Perspektiven von Siemens stärken und ausbauen

In regionalen Arbeitsgruppen haben die SEC-Vertreter aus 16 Ländern gemeinsame Interessen beraten und ihre Vorgehensweisen für den Umgang mit der SEC-Agenda „Siemens 2020“ ausgetauscht. Trotz der besonderen Komplexität von „Siemens“ – bei den Geschäftsfeldern und ebenso im europäischen Länderspektrum – wurden strategische Elemente für eine Siemens-Europa-Strategie erarbeitet.

Einige Vorschläge aus der Debatte:

- **Investitionen steuern:** Alle Investitionen, die nicht in Europa stattfinden, sollen vorab in jedem Einzelfall und für die Arbeitnehmervertreter nachvollziehbar begründet werden.
- **Perspektiven sichern:** Länderspezifische Stärken in Forschung, Entwicklung und Produktion sollen mit einem Innovations- und Zukunftsprogramm systematisch weiter ausgebaut werden.
- **Synergien schaffen:** Planvoller Aufbau von synergetisch arbeitenden Forschungs- und Produktionsnetzwerken entlang der Wertschöpfungskette in den europäischen Ländern.
- **Qualifikationen fördern:** Investitionen in Qualifizierung und das Know-how der Beschäftigten müssen Vorrang vor den Ausgaben für externe Beratung und Expertenwissen von außen haben.
- **Das SEC-Mandat stärken:** Das SEC sollte länderübergreifenden Arbeitsgruppen in bestimmten Fällen ein Mandat zur Verhandlung mit dem Management erteilen.

Der Strukturwandel bei Siemens verlangt die Stärkung der industriellen und technologischen Basis gemäß den ökologischen und sozialen Erfordernissen, die Orientierung an guten Arbeitsbedingungen, ein breites Innovationsverständnis, das Denken und Handeln in Wertschöpfungsketten, die Betonung von Bildung und Qualifizierung sowie den Ausbau der Arbeitnehmerrechte durch die Stärkung der Interessenvertretungs- und Mitbestimmungsorgane.

SEC-Konferenz
5. - 7. November 2014 in Valencia





SEC-Handlungsfeld 1

Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung

„Das „Löscher-Programm“ Siemens 2014 war Ausgangspunkt für die Gegenstrategie der Arbeitnehmerseite. Wir wollten kein weiteres Beschäftigungsabbau-Programm hinnehmen; es reicht uns nicht, Vorhandenes zu verteidigen, sondern wir fragen: Wo müssen neue Zukunftsfelder hinzukommen? Unsere zentrale Fragestellung lautet: In was für einem Unternehmen wollen wir in 2020 arbeiten und wie soll dieses aussehen?“

Bettina Haller, DE

„Wir haben ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Interessenlage in Bezug auf die von uns ausgewählten Schwerpunktthemen. Wenn wir diese 3 Themen qualifiziert besetzen, dann hören die Kollegen auch zu!“

Harald Kern, DE

„Es gibt eine Bereitschaft sich zu beteiligen und das SEC muss allen gleiche Möglichkeiten einräumen.“

Paul Gregory, UK

„Wir brauchen eine intensivere Kommunikation nach innen und nach außen. Das SEC ist national wenig bekannt. Interne Netzwerke funktionieren nicht gut. Information und Austausch müssen auf allen Ebenen verbessert werden.“

Russel Ede, UK

„Die Arbeitnehmervertretungen sind zwar gewählt, aber die Beschäftigten interessieren sich zu wenig für die Notwendigkeit betrieblicher und europäischer Interessenvertretung. Löhne und Arbeitszeiten stehen bei den Interessen der Beschäftigten im Vordergrund. Bei Zukunftsfragen und für die langfristigen Entwicklungen im Siemens-Konzern ist das Interesse gering!“

Joanna Tarnowska, PL

Für eine vorausschauende, nachhaltige Unternehmensentwicklung sind Arbeitnehmerbeteiligung, sichere und entwicklungsfähige Beschäftigung und mitbestimmte Arbeitsstandards eine wesentliche Voraussetzung. Für uns sind dies wichtige Standortvorteile, die wegen kurzfristiger Renditeerwartungen nicht leichtfertig verspielt werden dürfen.

Die Arbeitnehmervertretungen im Siemens-Konzern werden sich deshalb noch stärker international orientieren und europäisch abstimmen. Nur dann kann die Erosion sozialer, betrieblicher und tariflicher Standards bei transnationalen Umstrukturierungen erfolgreich verhindert werden. Nur mit einer europäisch koordinierten Strategie der Arbeitnehmervertretungen wird es uns gelingen, sichere Beschäftigung und gute Arbeitsstandards im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung voranzubringen.

Wir treten ein für eine wirkungsvolle Arbeitnehmerbeteiligung und für mehr Mitbestimmung. Insbesondere brauchen wir eine verbesserte Information und Mitwirkung des SEC bei länderübergreifenden Veränderungen.

Die nationalen SEC-Mitglieder erwarten, dass sie bei transnationalen Umstrukturierungen im Siemens-Konzern frühzeitig und umfassend informiert und einbezogen werden.

Dies ist die Voraussetzung dafür, dass sie ihre Rechte aus dem SEC-Mandat effektiv wahrnehmen können.

Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung

Die Distanz zwischen Arbeitnehmern und Interessenvertretung ist sehr groß. Solange es keine Probleme gibt und solange die Arbeitsplätze als sicher gelten gibt es wenig Nachdenken darüber, was für Veränderungen notwendig sind. Was können wir tun, um das zu ändern? Die Kolleginnen und Kollegen müssen im SEC einen Wert erkennen! Was sind die Werte / die Themen, die alle verbinden?“

Margherita Milite, IT

Wir müssen die Kolleginnen und Kollegen „packen“. Dies geht nur durch konkretes Handeln, das Vor-Ort erkennbar ist. Wichtig dabei sind „Meinungsmacher“ im Betrieb, die uns unterstützen können. Diese müssen wir finden, beteiligen und in die SEC-Arbeit einbinden.“

Kurt Thomsen, DK

„Der für uns wichtigste Ansatz muss sein: Information, Kommunikation, Beteiligung. Das SEC muss als europaweites Netzwerk der Interessenvertretung von außen sichtbar sein!“

Mikael Wiström, SE

„Wichtig ist, dass sich das SEC besser bekannt macht. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind deshalb wenig interessiert, weil sie nicht ausreichend über Aufgaben, Themen und Praxis des SEC informiert sind.“

Ron Arndts, DK

„Wir müssen das Projekt nutzen, um besser zu verstehen, wo die Probleme im jeweiligen Land liegen. Zum „Besser Wissen“ kommt im nächsten Schritt ein „Besseres Vernetzen“, um dann dem Management ein paar Entscheidungen für einzelne Länder abzutrotzen.“

Bettina Haller, DE

SEC-Handlungsfeld 1

Die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen stützt sich auf gemeinsame Interessen und Ziele und ebenso auf effektive Formen der Zusammenarbeit im Gremium selbst. Dort, wo wir als SEC Mitwirkungsrechte haben, werden wir diese in Abstimmung mit den nationalen Arbeitnehmervertretungen gezielt einsetzen. Dazu brauchen wir eine noch bessere und länderübergreifende Verzahnung. Abhängig von den nationalen rechtlichen Gegebenheiten werden wir die Arbeitnehmerbeteiligung in Gremien – z.B. in Vorständen (Skandinavien), in Aufsichtsräten (Deutschland/Österreich) und Ausschüssen – für die koordinierte Vertretung unserer Interessen nutzen.

Wir wollen die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung im europäischen Länderspektrum voranbringen. Dies setzt voraus, dass wir mit den nationalen Handlungsmöglichkeiten und rechtlichen Strukturen besser vertraut sind.

Deshalb klären wir:

- Wie sind die Interessenvertretungen vor Ort aufgestellt?
- Welche gewerkschaftlichen Strukturen bestehen und können genutzt werden?
- Was sind die Erwartungen an das SEC?
- Wie können die nationalen SEC-Vertreter und -Vertreterinnen europäisch besser unterstützt werden?

Wir wissen, dass die nationalen Mitwirkungsrechte höchst unterschiedlich sind und oftmals nicht ausreichen. Deshalb werden wir uns für konzerninterne Verbesserungen einsetzen.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Anpassung der jetzt geltenden SEC-Vereinbarung an die europäischen Standards mit erweiterten Rechten des Europäischen Betriebsrats zur „Unterrichtung und Anhörung“ bei „grenzübergreifenden Angelegenheiten“.

Investitionen in Innovationen, in Zukunftstechnologien, in neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung

„Wir brauchen eine europäische Investitions- und Innovationsstrategie der Siemens AG.“

Harald Kern, DE

„Es muss eine Umkehr geben: Nicht immer reduzieren, sparen und entlassen, sondern mehr Geld, Raum und Zeit in Forschung und Entwicklung geben. Wir brauchen F&E mit Perspektive. In Dänemark erleben wir eine Angstkultur von oben nach unten.“

René Jensen, DK

„In Norwegen gab es in den letzten 2 Jahren keine bedeutenden Investitionen. Unser Ziel ist eine planvolle Investitionsstrategie mit einem Innovationsprogramm.“

Roy Lund, NO

„Für den Medizintechnik-Sektor gilt: dieser ist sehr innovationsabhängig von Technologien und Produkten, aber es wird zu wenig strategisch und langfristig gedacht.“

Russel Ede, UK

„Das lokale Management zeigt sich sehr offen für F&E. In Manchester arbeiten wir in einer Forschungsk Kooperation mit der Universität und in die Ausbildungsförderung soll ebenfalls investiert werden. Wichtig ist die Rückkopplung in die Unternehmen, was Kunden europaweit wollen!“

Janett Morton, UK

Forschung und Entwicklung – und damit eng verbunden – planvolle Investitionen in Zukunftstechnologien sind Kernaufgaben der technologieorientierten Unternehmensentwicklung.

Siemens hat die Potenziale, als ein integrierter Technologiekonzern zu wachsen, der sich mit innovativen Produkten und Dienstleistungen seiner gesellschaftlichen Verantwortung stellt. Innovationen brauchen das Fundament der von Unternehmenskonjunkturen unabhängigen Forschung und Entwicklung. Siemens braucht eine europäisch harmonisierte Innovations- und Investitionsstrategie. Gerade im Bereich von Forschung und Entwicklung müssen die vorhandenen Potenziale länderübergreifend vernetzt und gebündelt werden.

Ausgerichtet an den industrie-, technologie- und umweltpolitischen Megatrends hat Siemens alle Voraussetzungen, um innovatives Wachstum zu organisieren. Dies nutzt dem Konzern und den Beschäftigten gleichermaßen.

Die für Siemens maßgeblichen Zukunftsfelder sind längst mehr als nur „Visionen“.

Gefordert sind konkrete Handlungen und Entscheidungen – zum Beispiel

- für neue Technologien im Zusammenhang mit Industrie 4.0, cyber-physischen Systemen und vertikaler IT
- für erneuerbare Energien – im Energiemix mit effizienten Kohle- und Gaskraftwerken
- für nachhaltige, elektrogetriebene Mobilität, die das Klima schont
- für intelligente Netze (Smart Grid), die Energie wirkungsvoller nutzen
- für eine Medizintechnik, die die Gesundheit des Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Investitionen in Innovationen, in Zukunftstechnologien, in neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung

„In Italien ist die Situation sehr gemischt. Nicht alle haben gleich viele Investitionen. Das Headquarter entscheidet, welche Investitionen gemacht werden. Es fehlt eine Kultur der Verbesserungen mit Synergiegewinnen in Netzwerken. Wir brauchen deutlich mehr Investitionen in den Unternehmen. Italien arbeitet mit alten Herangehensweisen: niedrige Kreativitätsebene, Mittel wie seit 20 Jahren. Das Unternehmen muss sich auch innerlich erneuern und Strukturen verbessern!“

Margherita Milite, IT

„Polen wartet noch auf Investitionen. Es wird nur verkauft und es werden Dienstleistungen angeboten.“

Joanna Tarnowska, PL

„In Schweden passiert sehr viel. Es gibt Investitionen in neue Maschinen. Notwendig sind allerdings auch Investitionen in Menschen.“

Mikael Wiström, SE

„Keine Ländergesellschaft kann ohne die Entscheidung des Stammhauses in Technologien investieren!“

Fritz Hagl, AT

„In den Niederlanden wird an Innovationen z.B. in Software oder Cybersicherheit gearbeitet; es gibt einen Kooperationsverbund von Siemens mit Regierungsstellen und Universitäten im „Den Haag Cyber Center“. Unterschiede bestehen bei der Innovationsintensität: Healthcare auf hohem Niveau - im Energy-Sector jedoch sehr gering.“

Ron Arndts, NL

SEC-Handlungsfeld 2

Innovation ist der entscheidende Hebel, um in Zukunftsfeldern voranzukommen. Deshalb erwartet das SEC eine europäisch ausgewogene Investitions- und Innovationsstrategie.

Diese muss als Dauerverpflichtung in der Planung und Entwicklung des Unternehmens verankert sein. Nicht der schnelle Shareholder-Value sondern Langfristziele und Zukunftssicherung muss das Handeln im Unternehmen anleiten. Vorausschauende Investitionen von heute sind die Gewinne und Wettbewerbsvorteile von morgen. Dieser Grundsatz gilt unverändert und muss wieder stärker angewendet werden.

Innovationen in Zukunftsfeldern sind die Basis dafür, dass Siemens auf lange Sicht, die technologische Innovations- und Marktführerschaft bei weltweit nachgefragten Qualitätsprodukten behält. Forschung und Entwicklung muss deshalb ein Schwerpunkt in der Technologieausrichtung des Konzerns bleiben. F&E muss als Zukunftsinvestition behandelt werden und vom Margendruck aus den operativen Geschäftsfeldern befreit werden.

Siemens muss sein Potenzial als integrierter Technologiekonzern behalten und nutzen. Erst dann lassen sich Synergien aus Verbundvorteilen effektiv nutzen. Aus Sicht des SEC erfordert dies u.a.

- Den Ausbau vorhandener Strukturen in Forschung und Entwicklung
- Geschäftsbereichsübergreifende Konzentration von Engineerings
- Europäisch vernetzte Innovations- und Entwicklungszentren in Zukunftsfeldern
- Überregionale Forschungs- und Entwicklungskooperationen für technische Lösungen und Produkte

In Zukunftstechnologien investieren bedeutet: Forschung und Entwicklung mit langfristigen Perspektiven auszustatten, Zeiträume und Finanzmittel bereitzustellen und Engineerings als Zukunftsinvestitionen vom kurzfristigem Margendruck zu befreien.

Stärkung der Wertschöpfung in Europa

„Warum muss es einen Wert für Siemens haben, seine europäische Basis ökonomisch zu stärken? Wir haben alles: Kompetenzen der Beschäftigten, Herausforderungen der Volkswirtschaften nach technologie- und umweltpolitischen Lösungen (z.B. Energieversorgung der Zukunft, Digitale Fabrik).

Deshalb werden wir aufpassen, dass Siemens das Richtige tut – auch im Sinne des Unternehmens, weil das Arbeitsplätze sichert. Vieles ist in den letzten 10 Jahren von Siemens weggegangen – z.B. Kommunikation, Halbleitertechnik. Diese Verkäufe haben der Beschäftigung geschadet.

Wir brauchen eine Kombination von (richtigen) Siemens-Politiken und Beschäftigungssicherung. Es geht nicht gegen Siemens, sondern gegen verschlechternde Bedingungen!“

Harald Kern, DE

„Europa ist die zentrale Wirtschaftsregion mit lokaler Kundenakzeptanz. Es wird immer gesagt, Europa sei kein Zukunftsmarkt! Diese Position ist falsch. In Europa gibt es hohe Standards – ein Vorteil, der von Siemens nicht genügend anerkannt wird. In Europa gibt es was zu verteidigen. Deshalb ist es wichtig, dass wir unsere Interessen bündeln. Wir brauchen gemeinsame Sichtweisen und eine gemeinsame Sprache, um Druck aufzubauen.

Die Erwartungen an das Projekt: Gleiche Standpunkte dokumentieren, die Erfolge vom SEC herausstellen; deutlich machen, das europäische Interessenvertretung funktioniert!“

Fritz Hagl, AT

Die EU-Staaten haben die industriepolitischen Weichen für den zukunftsweisenden Umbau der Industriegesellschaften gestellt. Ob beim Klimaschutz, bei der Energieversorgung, bei der Mobilität oder bei intelligent vernetzten Produktionssystemen – überall sind zukunftsweisende technologische Lösungen gefragt. Was hier entwickelt wird, kann global erfolgreich vermarktet werden. Als hoch diversifizierter Technologiekonzern muss Siemens eine eigene industriepolitische Strategie finden, um hier erfolgreich zu bleiben. Europa ist der Leitmarkt für Entwicklung und Technologie. Das verlangt, Kompetenz und Know-how weiter zu entwickeln und neues Wissen konsequent zu nutzen. Dazu braucht es allerdings eine Langzeit-Strategie, die Raum gibt für technologische Entwicklungen und innovative Produkte.

Kernelemente dieser Strategie sind:

- Die technologieorientierte Fertigung von innovativen, qualitativ hochwertigen und komplexen Produkten muss gestärkt werden. Fertigung und Forschung müssen ihren Schwerpunkt in Europa behalten.
- Die national vorhandenen Entwicklungs- und Produktionszentren beziehungsweise die in der Europa-Region differenzierten Geschäftsfelder müssen ihre Aktivitäten bündeln, um den Siemens-Konzern insgesamt zu optimieren.
- Entsprechend den industriepolitischen Vorgaben in Europa muss wieder stärker in gesellschaftliche Zukunftsfelder investiert werden.
- Im globalen Wettbewerb mit den weltweiten Siemens-Standorten müssen die Vorteile an den europäischen Standorten geschätzt und genutzt werden. Dazu zählen insbesondere das soziale Klima, eine effiziente Infrastruktur, geregelte Arbeitsbeziehungen und die hohe Qualifikation der Arbeitnehmer.

Stärkung der Wertschöpfung in Europa

„Es geht nicht, alle Fertigungen zu verlagern. Das SEC muss mithelfen, Verständnis beim Management zu erzeugen, das es wichtig ist, die Kompetenz über die gesamte Wertschöpfungskette zu behalten. Es muss sichergestellt sein, dass das Kundenfeedback in Forschung und Entwicklung zurückfindet.“

Bettina Haller, DE

„Österreich hat mit dem Ausstieg von Siemens aus der Kommunikationstechnik rund 3.000 Software-Arbeitsplätze verloren. Ohne neue Produkte und ohne neue Technologien geht das Licht aus! Ziel muss es sein, den europäischen Kern der Siemens AG stärken.“

Fritz Hagl, AT

„Was passiert mit/in den kleineren Siemens-Ländern? Finnland hat viele Arbeitsplätze verloren. Bei den Beschäftigten gibt es einen starken Trend der Individualisierung. Viele denken in erster Linie an die eigene Situation im Unternehmen.“

Merja Imponen, FI

„Wir müssen eine gemeinsame Strategie ausarbeiten, was unser Programm „Siemens 2020“ konkret für die Länder bedeutet!“

Roy Lund, NO

„Ein für das SEC zentraler Punkt ist die Forderung nach dem Erhalt und Ausbau der Wertschöpfungstiefe in Europa. Das heißt, Investitionen in Forschung und Entwicklung sollten nicht reduziert, sondern zukunftsorientiert aufgestockt werden. Im Klartext heißt dies: Es soll verhindert werden, dass Herz und Hirn des deutschen Konzerns abwandern.“

Harald Kern, DE

SEC – Handlungsfeld 3

- Europa bietet verlässliche Rahmenbedingungen für zukunftsorientierte Forschung, Entwicklung und Technologie-Förderung. Deshalb muss Europa der Leitmarkt für technologische Innovationen bleiben, die weltweit vermarktet werden.

Deutschland und Europa – und nicht China und Indien – sollen die Referenzmärkte bleiben.

„In der Praxis sieht das so aus, dass Produkte hier entwickelt werden, hier auf den Markt kommen und dann in Indien an den dortigen Markt angepasst werden. Das sichert nicht nur Arbeitsplätze und wichtige Kompetenzen, sondern auch die Qualität des Produkts“, so der SEC-Vorsitzende Harald Kern.

Zu den Eckpunkten einer „Europa-Strategie“ gehören:

- Ein langfristig ausgerichtetes Investitions- und Innovations-Programm mit einer verlässlichen Zukunftsausrichtung in allen Geschäftsfeldern
- Nationale Referenzen – wie z.B. das Gas- und Ölgeschäft in Skandinavien oder die Medizintechnik in Italien oder die Bahnsparte in Österreich – müssen erhalten und ihrer Struktur gestärkt werden.
- Eine Unternehmenspolitik, welche die Stabilisierung und Weiterentwicklung des Konzerns in den Mittelpunkt stellt. Dazu ist es notwendig, kontinuierlich in Produktion, F&E, Service und Dienstleistungen zu investieren
- Eine europäische Standort- und Beschäftigungssicherung, die Stamm-Arbeitsplätze im Unternehmen sichert und das Beschäftigungsvolumen regelt. Leiharbeit und Werkverträge müssen die Ausnahme bleiben.

Rein margengetriebene Verkäufe und Outsourcings nutzen weder dem Unternehmen noch den Beschäftigten. Das vorrangige Ziel ist es, die Wertschöpfungstiefe und Kompetenzen im Unternehmen halten.

Das SEC fordert, dass die Europa-Region der Referenz- und Leitmarkt im Siemens-Konzern bleibt. Wir fordern eine Europa-Strategie mit einem Zukunftsplan für qualifizierte Beschäftigung. Wir wollen erreichen, dass die länderspezifischen Stärken im Europa-Verbund mit Investitionen langfristig und entwicklungs-fähig gesichert werden.

Arbeitsplätze sichern und Beschäftigung voranbringen

Das sagt Siemens:

„Siemens ist Pionier in seinen Märkten und wirkt durch Innovationen aktiv an der Gestaltung der Welt mit – dies ist unsere Vision. (...) Die besondere Kraft von Siemens steckt im kreativen Potenzial und Engagement unserer mehr als 343.000 Beschäftigten. Entscheidende Faktoren hierfür sind gute Rahmenbedingungen, eine aktive und motivierende Führung sowie die Förderung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen über die gesamte Laufbahn hinweg.“

(Quelle: Siemens website)

http://www.siemens.de/jobs/arbeiten_bei_siemens_de/entwicklung-fuehrung/seiten/home.aspx

Unser Standpunkt

Beschäftigung sicher machen!

Standortsicherungen oder Beschäftigungssicherungen werden teilweise durch Gesetzgebung oder Tarifverträge geregelt. In manchen Ländern sind diese Instrumente sehr schwach. Das SEC muss hier mithelfen, dass wir in Europa zu einem einheitlichen Informations- und Beratungsstand kommen. Die Kolleginnen und Kollegen im europäischen Ausland bekommen die Informationen zu konkreten Maßnahmen und Zahlen oftmals zu spät.

Das SEC erwartet rechtzeitige und umfassende Informationen in Beschäftigungsfragen und frühzeitige Beratungen über mögliche Konsequenzen und alternative Lösungen.

Hierbei sind die von Maßnahmen betroffenen SEC-Länderversorger einzubeziehen.

„Es ist die Arbeit, die die Werte schafft!“

Dieser Grundsatz gilt unverändert. Es sind die Beschäftigten – Ihre Arbeit, ihre Qualifikationen und ihre Innovationsleistungen – die Siemens zu einem global erfolgreichen Unternehmen gemacht haben.

Siemens verspricht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse in einem motivierenden und förderlichen Arbeitsumfeld. Tausende Beschäftigte in ganz Europa haben in den letzten Jahren allerdings ganz andere Erfahrungen gemacht. Für sie gilt: Qualifizierte und engagierte Arbeit schützt nicht vor Arbeitsplatzverlust durch Entlassung.

Damit Siemens stark bleibt, müssen die Beschäftigten bei Veränderungen mitgenommen werden. Sichere Beschäftigung und „gute Arbeit“ kann nur im Zusammenwirken von Gewerkschaften, Betriebsräten und dem Management im Unternehmen erfolgreich ausgestaltet werden.

Kurskorrektur für sichere Beschäftigung!

Wir stellen fest, dass die Versprechen und die Realität bei Siemens zu Lasten der abhängig Beschäftigten immer stärker auseinanderfallen.

Deshalb erwarten wir eine grundlegende Kurskorrektur im Unternehmen: Wir fordern vom Management, die Leistungen und Interessen der Beschäftigten gleichberechtigt mit den wirtschaftlichen Entscheidungen zu behandeln. Dies verlangt insbesondere, dass alle Strukturveränderungen im Konzern **vor** ihrer Wirksamkeit sozial- und beschäftigungsverträglich überprüft und mit den Arbeitnehmervertretern beraten werden.

Reguläre, qualifizierte und tarifgebundene Arbeit für alle muss Vorrang vor den Renditeerwartungen und den Finanzinteressen von Investoren haben!

Unser Standpunkt

Prekäre Arbeitsverhältnisse verhindern!

Reguläre Beschäftigung und direkte Anstellung bzw. der Widerstand gegen ausufernde Leiharbeit, Mehrfachbefristungen und Outsourcing von Stammbeschäftigten ist auch in 2015 eine Daueraufgabe der nationalen und europäischen Arbeitnehmervertretungen im Siemens-Konzern.

Wir wollen einen Europa-Standard, der die Befristung von Arbeitsverhältnissen als Dauermaßnahme, „Arbeit auf Abruf“ und den unregelmäßigen Einsatz von Leiharbeiterinnen/-Innen für alle Ländergesellschaften verpflichtend reguliert. Auch externe Auftragsvergaben über Werkverträge gehören wegen ihrer möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung immer auf den Prüfstand.

Dafür brauchen wir Transparenz bei Personalfragen und Zugang zu den beschäftigungspolitischen Sachverhalten bei transnational wirkenden Veränderungen. Das SEC wird eine entsprechende europäische Initiative auf den Weg bringen.

Unser Ziel ist eine transnationale (europäische) Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Leiharbeit auf der Basis von „Equal pay“, um prekäre Arbeitsverhältnisse kontrolliert zu begrenzen und um mehr reguläre, direkte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.

Reguläre Arbeitsverhältnisse voranbringen!

Reguläre und tarifgebundene Arbeitsplätze müssen Vorrang vor Befristungen und Leiharbeit haben. Wir fordern eine systematische, vorausschauende Personalplanung und -entwicklung für alle Divisionen mit länderbezogenen Beschäftigungsdaten und Veränderungsmerkmalen.

Leiharbeit regulieren!

Das SEC begrüßt die Entscheidung des zentralen Managements, die an einzelnen Siemens-Standorten ausufernde Leiharbeit zu begrenzen. Wir unterstützen die aktuelle Herangehensweise, dass die Ländergesellschaften verpflichtet sind, über den Umfang von Leiharbeit periodisch zu berichten. Im Ergebnis hierzu fordern wir eine verpflichtende, europäische Regelung zum Umgang mit Leiharbeit im Siemens-Konzern. Unser Ziel ist eine europäische Betriebsvereinbarung, in welcher der Umfang, die Dauer und die Entlohnung von Leiharbeit festgelegt sind. Dabei orientieren wir uns z.B. an festen Quotenregelungen sowie am „Equal-pay“-Prinzip.

Wir sind der festen Auffassung, dass die in Europa geltenden nationalen gesetzlichen Mindestregelungen für Leiharbeit zum beiderseitigen Vorteil für die Beschäftigten und für das Unternehmen verbessert werden können. Darin sehen wir zudem einen erheblichen Image-Gewinn für Siemens in Europa. Wir fordern das Management auf, mit uns in diesbezügliche Verhandlungen einzutreten.

Beschäftigungs- und Arbeitsstandards mitbestimmen!

Wir stimmen mit dem Siemens-Management überein, dass kontinuierliche Verbesserungen bei den Arbeitsinhalten, Fertigkeiten und Tätigkeiten auf allen Ebenen der Wertschöpfung für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens unverzichtbar sind.

Wir wollen, dass die Qualifikationen, das Praxiswissen und das Know-how der Beschäftigten in technologische, arbeitsorganisatorische und wirtschaftliche Verbesserungen einmünden.

Dafür braucht es konzerneinheitlich verbindliche Strukturen und eine systematische Beteiligung der Mitbestimmungsakteure auf allen Ebenen. Fortschritte sind nur gemeinsam mit – und nicht ohne oder gegen – die betrieblichen Interessenvertretungen zu erreichen.

Dies bedingt, dass die SEC-Akteure ungehinderten Zugang zu Informationen, Beschäftigten und Standorten erhalten, um im Sinne des Mandats lokal und national tätig zu werden.

Unsere Forderung

Damit wir als europäische Arbeitnehmervertretung unser Recht auf frühzeitige und umfassende Unterrichtung und Anhörung in Beschäftigungsfragen effektiv wahrnehmen können, erwarten wir vom zentralen Management im Rahmen einer periodischen Berichterstattung die Bereitstellung folgender Informationen:

- zum Stand der Beschäftigung nach Divisionen in den europäischen Ländergesellschaften
- eine nach Divisionen und Ländern strukturierte Vorausschau auf die zukünftige Personalplanung und Personalentwicklung
- einen europäischen Maßnahmenplan zur Fachkräftesicherung und zu den mittelfristig benötigten Qualifikationen
- zu den Jahresaktivitäten in der Berufsausbildung (bestehende und neu zu schaffende Ausbildungsplätze sowie Übernahmen in Arbeit)
- über die Beschäftigungswirksamkeit der in Europa realisierten Investitionen

Wir fordern das zentrale Management auf dafür Sorge zu tragen, dass diese Informationen soweit zweckmäßig und notwendig vom Management der Ländergesellschaften an die nationalen SEC-Mitglieder bereitgestellt werden.

In berufliche Aus- und Weiterbildung investieren!

Siemens nutzt und fördert vielfältige Formen der beruflichen und sozialen Qualifizierung, um den Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf im Unternehmen langfristig zu sichern. Insbesondere brauchen wir effektive Strategien, um Fachkräfte zu halten, um mit attraktiven Arbeits- und Einkommensbedingungen zusätzliche Fachkräfte von außerhalb für Siemens zu gewinnen und um das Know-how und die Qualifikationen der Mitarbeiter beständig zu verbessern.

Wir werden die europäischen Arbeitnehmervertreter dahingehend unterstützen, mit Qualifizierungsvorschlägen in transnationalen Bedarfsfeldern initiativ zu werden.

Die Ermöglichung von Ausbildung und Arbeit mit Perspektive ist für Siemens unverändert aktuell. Wir sehen Siemens in einer besonderen sozialen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verantwortung, in dieser Hinsicht weiterhin tätig zu werden.

Wir erkennen an, dass Siemens erhebliche Anstrengungen für die berufliche Erstausbildung junger Menschen unternimmt. Angesichts der massiv bestehenden Zugangsprobleme von jungen Menschen in Ausbildung sind die bisherigen Aktivitäten jedoch nicht ausreichend. An allen europäischen Siemens-Standorten müssen die Angebote und Anstrengungen zur Integration von jungen Menschen in Arbeit und Betrieb verstärkt werden.

Insbesondere erwarten wir europaweite Vor-Ort-Initiativen zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in den europäischen Krisenländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit.

Wer heute ausbildet und qualifiziert, sichert die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit für morgen!



SEC-Handlungsfeld 5

Weiterentwicklung der sozial- und beschäftigungsverantwortlichen Unternehmenskultur

Das sagt Siemens:

„Dialog und Commitment – nach diesem Prinzip führen wir unsere Mitarbeiter weltweit. Im jährlichen Gespräch mit der Führungskraft vereinbaren unsere Mitarbeiter individuelle, verbindliche Ziele, an denen sie gemessen werden. So führen wir die Interessen beider Seiten zusammen und motivieren unsere Mitarbeiter zu Spitzenleistungen. Dies ist die Grundlage der Siemens-Unternehmenskultur. Sie ist geprägt von der Vielfalt der Menschen und Kulturen, von offenem Dialog, gegenseitigem Respekt, klaren Zielen und entschlossener Führung.“

(Quelle: Siemens website)

http://www.siemens.de/jobs/arbeiten_bei_siemens_de/entwicklung-fuehrung/seiten/home.aspx

Wir wissen, dass die von wechselseitigem Respekt und Vertrauen getragene Unternehmenskultur ein entscheidender Faktor für die Wertschöpfung im Unternehmen ist. Die auf Beteiligung und Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen basierende Unternehmenskultur ist ein erheblicher Wettbewerbsvorteil.

Dieses Prinzip ist mit den Entscheidungen und Maßnahmen bei Siemens in den letzten Jahren zunehmend unter die Räder gekommen. Die massiven Veränderungen aus dem so genannten Löscher Programm „Siemens 2014“ haben in ganz Europa deutliche Spuren hinterlassen. Wo Offenheit und vertrauensvolles Miteinander notwendig sind, haben sich Misstrauen gegenüber den Führungsebenen und Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes auf allen Ebenen breit gemacht.

Wo eine „Angstkultur“ entsteht, ist Stillstand die Folge. Dies gefährdet das Zukunftshandeln, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit und damit den wirtschaftlichen Erfolg von Siemens.

Zur werteorientierten Identität von Siemens gehört die Maxime, solche Produkte und Dienstleistungen herzustellen, die dem Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt nutzen. Ob in der Medizintechnik, bei intelligenten Infrastrukturen, bei innovativer Energietechnik oder bei der elektrogetriebenen Mobilität – alle Produkte und Geschäftsfelder definieren sich über das Ziel, gesellschaftlich nützliche, nachhaltige und in die Zukunft weisende Lösungen anzubieten. Der wirtschaftliche Erfolg von Siemens ist ohne diese Werteorientierung nicht denkbar.

Um nach außen glaubhaft zu sein muss diese „Philosophie“ allerdings auch nach innen greifen. Deshalb stehen für uns das soziale Klima, gemeinsame Werte und eine von Offenheit und Wertschätzung getragene Vertrauenskultur auf allen Hierarchieebenen im Mittelpunkt.

Unser Standpunkt

Beteiligung sicherstellen – Information und Beratung europaweit ermöglichen!

Das SEC hat das Recht, rechtzeitig und umfassend über geplante Veränderungen gem. dem Maßnahmenkatalog aus der SEC-Vereinbarung unterrichtet und gehört zu werden. Nur dann ist eine effektive Beratung und Entscheidungsfindung im SEC möglich.

Wir stellen fest: Im europäischen Rahmen gibt es beträchtliche Unterschiede in der betrieblichen Informationspolitik und bei der Zusammenarbeit zwischen lokalem Management und den Arbeitnehmervertretungen vor Ort.

Im Grundsatz funktionieren die bei Siemens angewendeten Verfahren, wobei der Geschäftsführende Ausschuss (GA-SEC) eine zentrale Bedeutung hat. Allerdings muss das SEC als Gesamtgremium in die Konsultationen mit dem Management besser einbezogen werden. Eine Beratung zwischen dem Management und den Mitgliedern des SEC aller betroffenen Länder erfolgt zwar – oftmals aber erst nach den eigentlichen Entscheidungen. Dann bleiben nur noch wenige bzw. keine ausreichenden Möglichkeiten, Entscheidungen zu verändern oder zumindest deren Folgen mitzugestalten.

Das SEC erwartet hier eine frühestmögliche und echte Mitsprache in gemeinsamen Konsultationen bevor vom Management entschieden wird.

Eindeutige Regelungen für ein beteiligungsorientiertes Verfahren der Unterrichtung und Anhörung sind für beide Seiten hilfreich.

Sie sind nützlich, weil sie

- die nationalen SEC-Mitglieder in die europäisch relevante Prozesse einbeziehen
- den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen vor Ort und damit den betroffenen Standorten im In- und Ausland das Recht zusichern, Sachverhalte zu klären und eigene Vorschläge zu unterbreiten
- Dialog- und Verhandlungslösungen bei strittigen Fragen begünstigen.

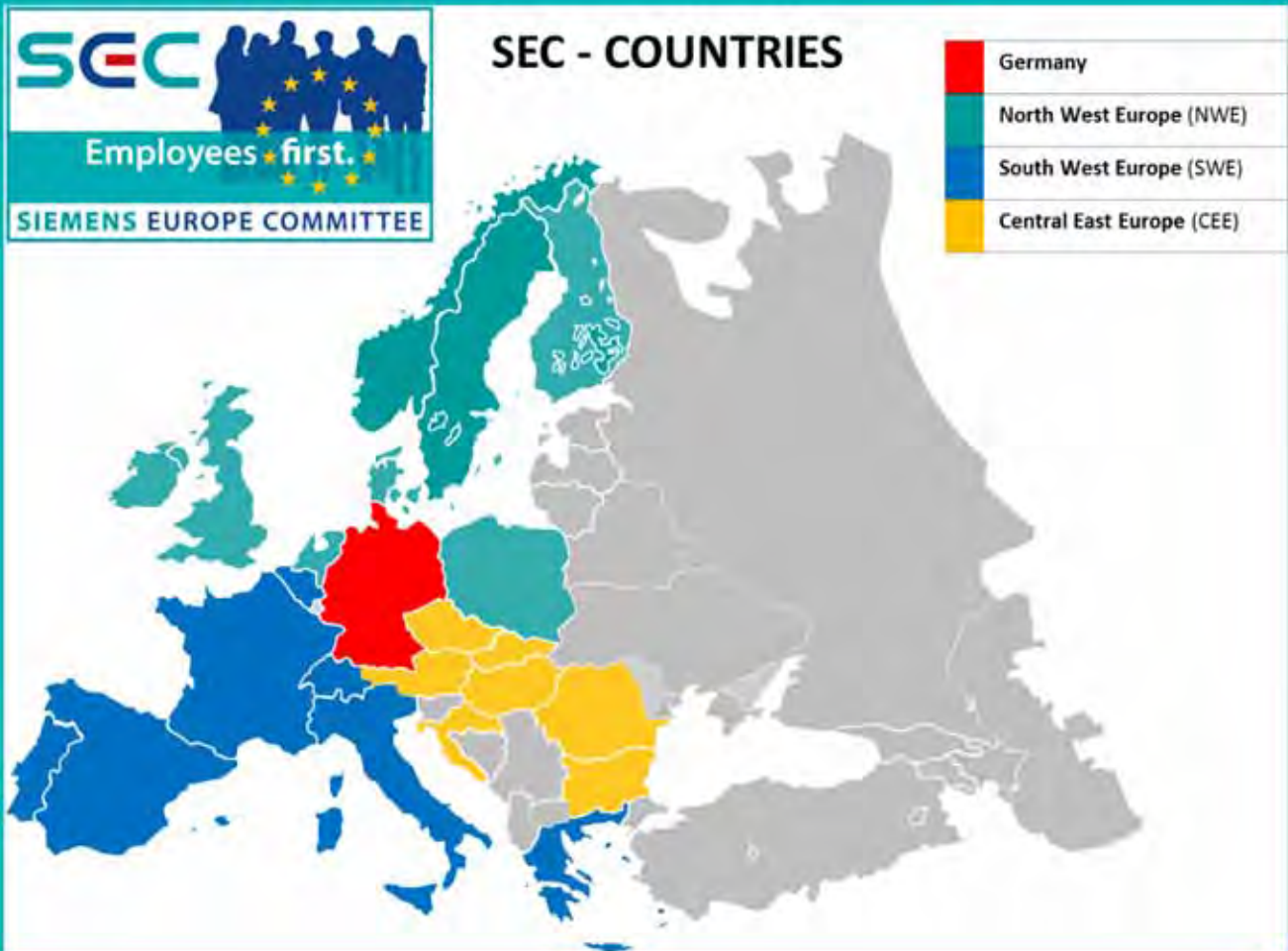
SEC-Handlungsfeld 5

Als SEC treten wir ein für eine offene und werteorientierte Unternehmenskultur, die dem gesellschaftlichen Nutzen des Wirtschaftens und den Menschen im Unternehmen verpflichtet ist.

Mit diesem Verständnis von Unternehmenskultur verbinden wir:

- einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gleichwohl auf welchen Hierarchieebenen und in welchen Ländern diese für das Unternehmen tätig sind;
- unternehmerische Entscheidungen, welche die Sozial- und Arbeitsinteressen der Beschäftigten respektieren und ernst nehmen;
- eine Haltung, die die wertschaffende Mitarbeit aller Beschäftigten im Siemens-Konzern schätzt;
- das Anerkenntnis, dass der tägliche Einsatz und die Arbeitsleistungen der Beschäftigten den wirtschaftlichen Erfolg von Siemens erst möglich machen;
- ein Management-Handeln, dass den Ländergesellschaften ein Maximum an Rechten und Möglichkeiten für arbeits- und beschäftigungspolitische Verbesserungen gibt;
- eine positive Grundhaltung auf allen Führungsebenen, die Arbeitnehmerrechte und Arbeitnehmervertretungen ernst zu nehmen und betriebliche Demokratie voranzubringen;
- eine Offenheit dafür, Arbeitnehmerbeteiligung, Mitbestimmung und betriebliche Demokratie als einen Garanten für den wirtschaftlichen und sozialen Dialog zu stärken und diesbezügliche Maßnahmen zu fördern;
- die verpflichtende Bereitstellung von Informationen und Unterlagen an die nationalen SEC-Vertreter im Umfang der zur Ausübung ihres Mandats notwendigen Ansprüche (siehe Maßnahmenkatalog SEC-Vereinbarung);
- den ungehinderten Zugang der SEC-Vertreter zu allen nationalen Standorten in ihrem Vertretungsbereich.

Eine nachhaltige Unternehmenskultur kann nur im Zusammenwirken von Management, Betriebsräten und Gewerkschaften erfolgreich ausgestaltet werden. Eine wesentliche Voraussetzung ist der offene und faire Umgang mit den Interessenvertretungen.



SEC – Länderprofile

Das SIEMENS EUROPE COMMITTEE (SEC) hat 36 Mitglieder aus den 28 EU-Ländern sowie aus Norwegen und der Schweiz. Innerhalb des SEC besteht eine interne Verbund-Struktur mit Deutschland und drei weiteren Europa-Regionen. Diese fungieren als Regionsausschüsse im SEC.

Mit den Länderprofilen wollen wir dem SEC „ein Gesicht geben“ und das Gremium nach innen und außen bekannter machen. In 22 Länderporträts informieren wir über nationale Siemens-Standorte in Europa. Die Länderprofile sind identisch strukturiert und ermöglichen somit den schnellen Zugriff auf vergleichbare Informationsbereiche.

Aus systematischen Gründen werden die SEC-Länder nicht in alphabetischer Abfolge, sondern in Zuordnung zu den SEC-Regionsausschüssen abgebildet.

Die Länderprofile enthalten:

- einen Überblick zu den wirtschaftlichen Aktivitäten und beschäftigungspolitischen Trends
- eine „Visitenkarte“ der nationalen SEC-Mitglieder
- Einschätzungen der SEC-Mitglieder zu den Themen und Schwerpunkten europäischer Interessenvertretung
- Rahmeninformationen zu den national geltenden Arbeitnehmerrechten und den Strukturen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung.

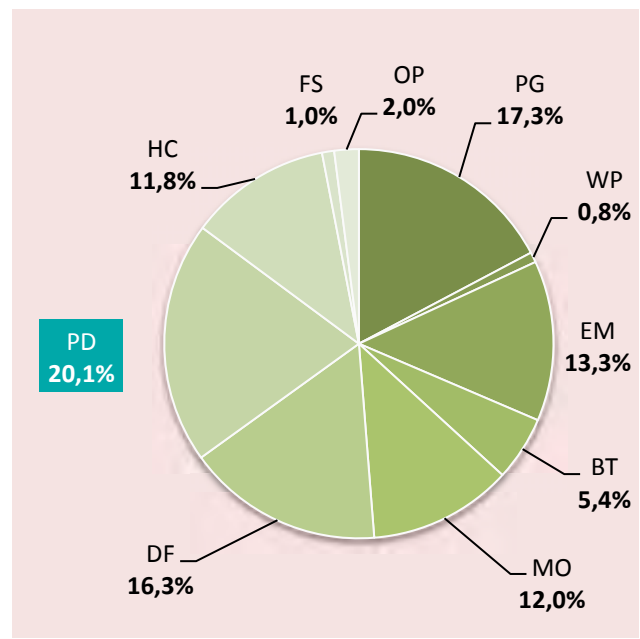


AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen	Abk.	Beschäftigte
Power and Gas	PG	18.660
Wind Power and Renewables	WP	914
Energy Management	EM	14.409
Power Generation Services	PS	---
Building Technologies	BT	5.800
Mobility	MO	12.923
Digital Factory	DF	17.637
Process Industries and Drives	PD	21.732
Healthcare	HC	12.767
Financial Services	FS	1.090
Other Operations	OP	2.200
Corporate Units	COR	6.898
GESAMT		115.030

Der Umsatz in Deutschland lag im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) bei etwa 10,75 Mrd. EUR. Der Auftragseingang fiel gegenüber dem vorherigen Geschäftsjahr mit rd. 11,74 Mrd. EUR leicht zurück.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Siemens hat sich nach der Jahrtausendwende gründlich und stetig gewandelt. Geschäfte kamen hinzu, andere verschwanden. Im Zuge von Ausgliederungen, Verkäufen und Stellenabbau sind allein im 2-Jahreszeitraum 2012 – 2014 mehr als 14.000 Arbeitsplätze nur in Deutschland verloren gegangen.

Nicht mehr zum Siemens-Konzern gehören u.a. folgende Geschäftsfelder:

HALBLEITER

Die heftigen Turbulenzen auf dem Markt veranlasste Siemens, das Geschäft abzuspalten - der Halbleiterhersteller Infineon wurde 1999 an die Börse gebracht.

TELEKOMMUNIKATION

Zwar war Siemens als Telegraphen-Hersteller gegründet worden, doch mit dem raschen Wandel auf dem Telefonmarkt konnte der Konzern nicht mithalten. Lange bevor Nokia den Anschluss an Apple auf dem Handymarkt verlor, musste Siemens Mobile trotz zunächst einiger Erfolge Nokia ziehen lassen. Das Geschäft mit Mobiltelefonen gab Siemens 2005 an den BenQ-Konzern ab. Nur wenig später musste der die Produktion einstellen. Das Geschäft mit schnurlosen Telefonen für daheim verkaufte Siemens 2008 an Arques.

NETZWERKE

Auch das Ausrüstungsgeschäft für Netzwerke trennte Siemens heraus und brachte das Geschäft 2007 in eine gemeinsame Firma mit Nokia unter dem Namen NSN ein.

COMPUTER

Unter dem Namen Siemens Nixdorf baute Siemens einst nicht nur Geldautomaten, sondern auch Computer. Diesen Teil brachte Siemens in ein Joint Venture mit dem japanischen Hersteller Fujitsu ein und zog sich 2009 daraus zurück. Die Sparte mit Kassensystemen und Geldautomaten wurde zehn Jahre zuvor an Investoren verkauft und wurde 1999 als Wincor Nixdorf weiter geführt und an die Börse gebracht.

LICHT

Osram ist das jüngste Beispiel für ein Modell der Trennung. Das traditionsreiche Licht-Unternehmen gehörte lange zu Siemens. Angesichts milliardenschwerer Herausforderungen, etwa für die Entwicklung neuer Produkte nach dem Aus für die Glühbirne, wollte Siemens die Tochter mit einem Börsengang in die Freiheit entlassen – und dafür Milliarden einsammeln. Das klappte nicht. Seit 2013 ist Osram selbstständig.

(Quelle: Handelsblatt)



Mein Standpunkt:

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

„wir die Pflicht haben als europäische Arbeitnehmervertreter der ökonomischen Logik in und für Europa unsere humanistischen Anforderungen – Werte, die Demokratie, Mitbestimmung und Freiheit heißen - entgegen zu halten.“

Wenn heute die Strukturen der EU in der Krise sind und die Menschen nur den „Bürokratie-Molloch“ wahrnehmen, so könnten wir ein Teil der Lösung sein, diese Wahrnehmung von Europa in der Realität unsere Kolleginnen und Kollegen zu ändern.

Mein Standpunkt:

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

„es meine feste Überzeugung ist, dass eine wirksame Interessenvertretung allein auf nationaler Ebene heute nicht mehr erfolgreich sein kann.“

Angesichts der zunehmenden Verflechtung der Wirtschaftsräume und der sich verändernden Wettbewerbslandschaft muss das europäische Modell auf Kooperation ausgerichtet sein. Dazu ist es wichtig, dass es einen vergleichbaren Level von Beteiligung und Mitbestimmung in den europäischen Ländern gibt, Arbeitnehmer sich untereinander vernetzen und sich nicht gegeneinander ausspielen lassen.“

SEC – Mitglied (Vorsitzender)



Name: **Harald Kern**

Ort: **Nürnberg**

Beruf/Funktion:
Elektrotechniker / Betriebsrat

SEC-Mitglied **seit 2007**

Delegiert/gewählt von:
Konzernbetriebsrat (KBR)

Gewerkschaft: **IG Metall**

E-Mail: harald.kern@siemens.com

SEC – Mitglied (Geschäftsführender Ausschuss)



Name: **Bettina Haller**

Ort: **Berlin**

Beruf/Funktion:
Dipl. Sozialarbeiterin

SEC-Mitglied **seit 2007**

Delegiert/gewählt von:
Konzernbetriebsrat (KBR)

Gewerkschaft: **IG Metall**

E-Mail: bettina.haller@siemens.com

<p>Das für uns vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda “Siemens 2020” ist:</p> <p>➤ Investitionen in Innovationen, in Zukunftstechnologien in neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung</p>	<p>Gründe und Argumente für diese Priorität</p> <p><i>Innovation setzt eine Kultur voraus, die es ermöglicht, dass sich der Firmenseitig vielbeschworene Siemens Pioniergeist wieder entfalten kann.</i></p> <p><i>Hier gilt es anzusetzen, um die Stärken von Siemens hervor zu holen und als Chance für Beschäftigung und für die Weiterentwicklung des Unternehmens nutzen zu können.</i></p>
<p>Unsere Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC</p>	<p><i>Trotz der Stärken des Standortes Deutschland auch bei Siemens ist Europa das Fundament – sowohl die Wertschöpfungsketten als auch die Märkte betreffend – für das ganze Unternehmen.</i></p> <p><i>Für die künftigen globalen Herausforderungen ist es von herausragender Bedeutung für das Unternehmen, dass diese Basis stabil bleibt.</i></p> <p><i>Daher ist es wichtig, dass mit Hilfe des SEC die Mitarbeiter in Europa eine Stimme bekommen, die die Themen Innovation und Investition für den Standort Europa fordern und fördern.</i></p>
<p>Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens</p>	<p><i>Die Siemens AG ist wieder einmal mitten in einem Umbruch. 1by16, PG2020, carveout von Healthcare um nur die wichtigsten zu nennen, sind Themen, die neben der großen Belastung für die betroffenen Mitarbeiter Weichenstellungen beinhalten, wie es im Unternehmen weitergeht. Diese Veränderungen betreffen alle europäischen Länder.</i></p> <p><i>Getreu unserem Projekt „Siemens 2020“ wird es für IG Metall, Gesamtbetriebsrat und Europäischem Betriebsrat wichtig sein, die Zukunftsfähigkeit der Standorte und Arbeitsplätze dabei im Auge zu behalten und alles zu tun, dass die Menschen bei Siemens eine Zukunft haben.</i></p>

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in DEUTSCHLAND

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	18 %	Tarifvertragliche Abdeckung	59 %
<p>Gewerkschaften In Deutschland gibt es rund 7,4 Millionen Gewerkschaftsmitglieder. Rund ein Fünftel der Arbeitnehmer sind gewerkschaftlich organisiert. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist seit Beginn der 90er Jahre drastisch gesunken. Die überwiegende Mehrheit der Gewerkschafter gehört dem größten Gewerkschaftsbund DGB an, aber die einzelnen Mitgliedsgewerkschaften des DGB wie die IG Metall und Verdi verfügen über eine erhebliche Autonomie und einen großen Einfluss.</p>		<p>Betriebliche Interessenvertretung Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer im Betrieb und verfügt über weit reichende Befugnisse, die in einigen Bereichen de facto auf ein Vetorecht hinauslaufen. Der Betriebsrat ist zwar kein gewerkschaftliches Organ, aber die Gewerkschaftsmitglieder spielen meist eine wichtige Rolle.</p>	
<p>Europäische Interessenvertretung Die deutschen Vertreter in den europäischen Gremien werden von den Betriebsräten gewählt.</p>		<p>Unternehmensmitbestimmung Die Arbeitnehmervertreter haben in größeren Unternehmen ein Recht auf Mitbestimmung im Aufsichtsrat: In Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten haben sie das Recht, ein Drittel der Mitglieder zu bestellen, in Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern die Hälfte.</p>	

Quelle: ETUI Mehr Informationen unter: www.worker-participation.eu

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- o **Industriegewerkschaft Metall** (IG Metall; 2,3 Mio. Mitglieder)
- o **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie** (IG BCE; represented at Healthcare Diagnostics; 660 000 Mitglieder)

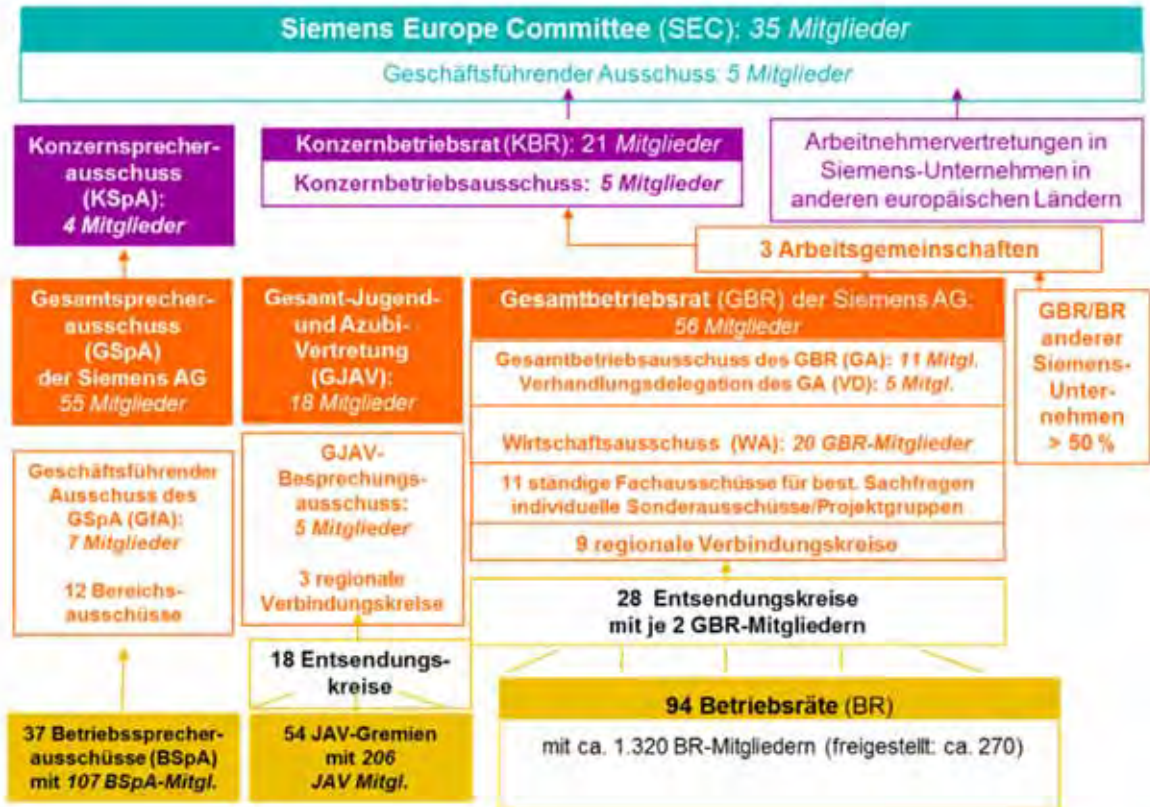
Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

<input checked="" type="checkbox"/> betrieblich	<input checked="" type="checkbox"/> überbetrieblich	<input type="checkbox"/> auf regionaler Ebene	<input checked="" type="checkbox"/> auf nationaler Ebene	<input checked="" type="checkbox"/> Zweiseitige Gremien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber)
---	---	---	--	--

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten (z.B. bei Investitionen / FuE)	In personellen Angelegenheiten (z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)	Bei Arbeitsstandards (z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)	Bei Qualifikation und Weiterbildung (Personal- und Weiterbildungs-Planung)
<p>Ebenen der Mitwirkung</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte 	<p>Ebenen der Mitwirkung</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung <input checked="" type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte 	<p>Ebenen der Mitwirkung</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung <input checked="" type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input checked="" type="checkbox"/> Veto-Rechte 	<p>Ebenen der Mitwirkung</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte

Betriebsverfassungslandschaft in der Siemens AG



Struktur und Gremien der Arbeitnehmer-Mitbestimmung bei Siemens Deutschland

Die Arbeitnehmervvertretung in Deutschland wird zum einen auf der Ebene des Betriebs und des Unternehmens durch das „Betriebsverfassungsgesetz“ und zum anderen mit einer anderen Zielrichtung auf Unternehmensebene durch das „Mitbestimmungsgesetz“ in Verbindung mit dem „Aktiengesetz“ geregelt.

Betriebsverfassungsgesetz

Von zentraler Bedeutung sind hier zum einen die örtlichen Betriebsräte, die von allen Arbeitnehmern eines Betriebs direkt gewählt werden, und zum anderen der aus den örtlichen Betriebsräten heraus besetzte Gesamtbetriebsrat, der in allen Angelegenheiten, die nicht nur einen Betrieb betreffen, auf nationaler Ebene zuständig ist.

Beide, örtliche Betriebsräte wie Gesamtbetriebsrat, haben abgestufte Informations-, Mitsprache- und sogar Mitbestimmungsrechte (Mitbestimmung bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht ohne die Zustimmung der Arbeitnehmervvertretung entscheiden kann und die Arbeitnehmervvertretung auch ihrerseits initiativ werden kann).

Der **Gesamtbetriebsrat** besetzt aus seinen Reihen mehrere Ausschüsse zur besonderen Behandlung bestimmter – in der Regel mitbestimmungspflichtiger – Themen.

Eine besondere Rolle spielt hierbei der „**Wirtschaftsausschuss**“, der ein besonderes Informations- und Konsultationsrecht gegenüber dem Arbeitgeber zu wirtschaftlichen Angelegenheiten hat.

Der „**Gesamtbetriebsausschuss**“ sowie die „**Verhandlungsdelegation**“ sind Leitungs- bzw. besondere Verhandlungsgremien des Gesamtbetriebsrats. Die „**Verbindungskreise**“ sind eine regionale Unterstruktur des Gesamtbetriebsrats, die mit der großen Zahl der Siemens-Betriebe in Deutschland zusammenhängt. Sie ermöglicht auch nicht direkt im Gesamtbetriebsrat vertretenen Betriebsräten eine Teilnahme an der Willensbildung.

Die „**Betriebsräteversammlung**“ findet einmal im Jahr als direkte Versammlung von Vertretern aller örtlichen Betriebsräte auf nationaler Ebene statt, um diesen einen direkten Dialog mit der Arbeitgeberseite von der Unternehmensebene zu ermöglichen.

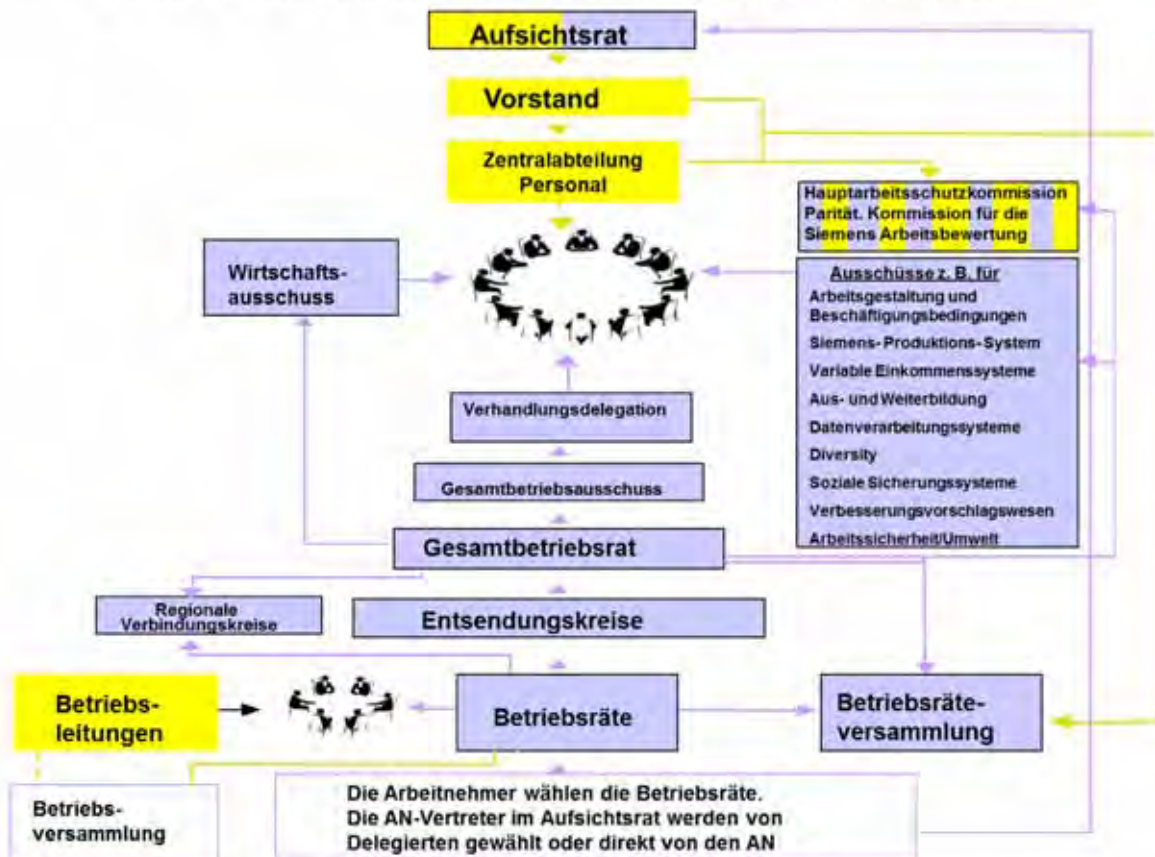
Die örtlichen Betriebsräte müssen einmal im Vierteljahr jeweils eine „**Betriebsversammlung**“ für alle Beschäftigten des jeweiligen Betriebs durchführen, um den Beschäftigten den direkten Dialog sowohl mit dem Betriebsrat als auch mit der Leitung des Betriebs zu ermöglichen.

Der „**Konzernbetriebsrat**“ ist ein Gremium, in das auch die Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte der Konzerntochterunternehmen Mitglieder entsenden. Hier geht es um den Austausch und die Information auf Konzernebene. Eine Mitbestimmung besteht nur bei bestimmten Themen, die den gesamten Konzern betreffen.

Die „**Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung**“ ist eine eigene Interessenvertretung vor allem der Auszubildenden auf Unternehmensebene. Ihre Mitglieder werden von den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen entsandt. Diese Gremien haben in erster Linie Informations- und Konsultationsrechte.

Der „**Sprecherausschuss**“ ist die Interessenvertretung der Leitenden Angestellten. „**Sprecherausschüsse**“ existieren auf der Ebene des Betriebs, des Unternehmens und des Konzerns.

Betriebs- und Unternehmensverfassung in der Siemens AG



Mitbestimmungsgesetz

Durch Delegierte der Beschäftigten aller Betriebe werden bei der Siemens AG Deutschland entsprechend der gesetzlichen Regelung sechs Beschäftigte, drei Gewerkschaftsvertreter sowie ein Leitender Angestellter in den Aufsichtsrat gewählt.

Der Aufsichtsrat bei der Siemens AG Deutschland besteht insgesamt aus 20 Mitgliedern, wobei Kapital- und Arbeitnehmerseite jeweils zehn Mitglieder stellen. Allerdings beinhaltet die Seite der Arbeitnehmer auch einen Vertreter der Leitenden Angestellten.

Der Aufsichtsrat soll die Arbeit des Vorstands kontrollieren und muss bestimmten Entscheidungen des Vorstands sogar ausdrücklich zustimmen.

Die Idee des „Mitbestimmungsgesetzes“ ist, dass sich im Aufsichtsrat sowohl die Interessen der Kapital- als auch der Arbeitnehmerseite widerspiegeln und möglichst ausgleichen sollen.

Formal ist die Vorherrschaft der Kapitaleseite allerdings durch ein Doppelstimmrecht des/der Vorsitzenden, den/die immer die Kapitaleseite stellt, abgesichert.

Der Aufsichtsrat ist das einzige Gremium der Arbeitnehmervertretung in Deutschland, in dem eine direkte Vertretung der Gewerkschaften ausdrücklich gesetzlich geregelt und vorgeschrieben ist.



Weitere SEC – Mitglieder aus Deutschland



Name: **Birgit Steinborn**

Ort: **Hamburg**

Beruf/Funktion: **Dipl. Soziologin & Industriekauffrau**

SEC-Mitglied seit: **2007**

Delegiert/gewählt von: **KBR Siemens**

Gewerkschaft: **IG Metall**

E-Mail: birgit.steinborn@siemens.com



Weitere SEC – Mitglieder aus Deutschland



Name: **Robert Kensbock**

Ort: **Mühlheim/ Ruhr**

Beruf/Funktion: **Technischer Zeichner**

SEC-Mitglied seit: **2013**

Delegiert/gewählt von: **KBR Siemens**

Gewerkschaft: **IG Metall**

E-Mail: robert.kensbock@siemens.com



Weitere SEC – Mitglieder aus Deutschland



Name: **Olaf Bolduan**

Ort: **Berlin**

Beruf/Funktion: **Industriekaufmann**

SEC-Mitglied seit **2015**

Delegiert/gewählt von: **KBR Siemens**

Gewerkschaft: **IG Metall**

E-Mail: olaf.bolduan@siemens.com



Weitere SEC – Mitglieder aus Deutschland



Name: **Gunnar Zukunft**

Ort: **München**

Beruf/Funktion: **Dipl.-Ing.**

SEC-Mitglied seit **2013**

Delegiert/gewählt von: **KBR Siemens**

Gewerkschaft: **IG Metall**

E-Mail: gunnar.zukunft@siemens.com



Weitere SEC – Mitglieder aus Deutschland



Name: **Hans-Jürgen Hartung**

Ort: **Erlangen**

Beruf/Funktion: **Dipl.-Ing.**

SEC-Mitglied seit **2007**

Delegiert/gewählt von: **KBR Siemens**

Gewerkschaft: **IG Metall**

E-Mail: hans-juergen.hartung@siemens.com



SEC – Region North West Europe (NWE)

SIEMENS in der Europa-Region NWE – das sind:

- Produktions- und Entwicklungsstandorte in 8 Ländern
- Ca. 31.130 Beschäftigte (2013)
- 11 SEC-Vertreter/Vertreterinnen
- Ein Umsatz von circa 9,2 Mrd. EURO (2013)

Fragen an Roy Lund (Norwegen, Regionsprecher NWE)

1. Was erwartest du an Veränderungen aus der neuen Konzernstrategie „Siemens 2020“?

Einen Perspektivenwechsel beim Management mit echten Verbesserungen bei Siemens: Anreize für Innovationen, kontinuierliche Weiterbildung, bessere Produktivität.

2. Ist das SEC hierbei ausreichend informiert und beteiligt? Was muss aus deiner Sicht anders werden?

Der Informationsfluss zum SEC ist vollständig unzureichend und es gibt kaum Konsultationen.

3. Welche Vorschläge und Forderungen zur Sicherung von Standorten, Arbeitsplätzen und Geschäftsfeldern habt ihr?

Die SEC-Vertreter sind wichtige Akteure für das Unternehmen (wir haben einzigartiges Wissen über das Unternehmen). Wir können wichtige Promotoren in Bezug auf Kultur- und Produktivitätsverbesserungen sein. Aber der Respekt vor dem SEC und den SEC-Vertretern ist heute immer noch nicht vollständig vorhanden.

4. Wie kann das SEC in diesen Fragen tätig werden?

Das SEC muss strategischer handeln, damit wir unsere Themen und Interessen durchsetzen. Wir müssen unsere Analyse-Kompetenzen verbessern, wir müssen besser planen und wir müssen das "richtige Management" treffen. Unser wichtigster Partner ist der HR-Bereich. Die HR-Verantwortlichen sind zwar für Rechtsfragen qualifiziert. Sie sind aber nicht qualifiziert für Innovation und Entwicklung.

(Mai 2014)

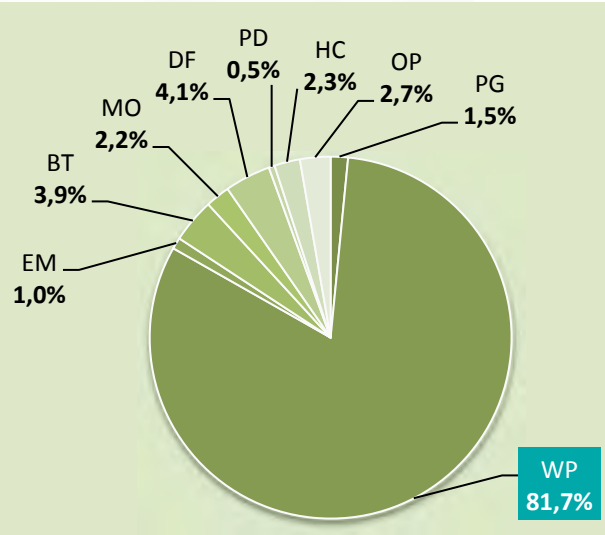


AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	Beschäftigte
Power and Gas (PG)	108
Wind Power and Renewables (WP)	5.698
Energy Management (EM)	71
Power Generation Services (PS)	-
Building Technologies (BT)	275
Mobility (MO)	152
Digital Factory (DF)	286
Process Industries and Drives (PD)	37
Healthcare (HC)	160
Financial Services (FS)	-
Other Operations (OP)	190
GESAMT	6.977

Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Dänemark bei über 1.07 Mrd. EUR und der Wert der Auftragselngänge bei 742 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens

Standorte wurden vergrößert	Nacelle-Fabrik in Brande. Blade-factory in Ålborg.
Neue Standorte wurden eröffnet	Am Ende des Jahres in Soenderborg, neue Position gleiche Menge Leute
Standorte wurden verkleinert	Blade-factory in Engesvang. 70 Zeitarbeiter Mitte April 2014 freigestellt. Nacelle-Fabrik in Brande. Circa 250 Zeitarbeiter nach Neujahr (2014) entlassen. Wurden wieder eingestellt.
Standorte wurden geschlossen	Turbinenproduktion in Helsingoer wurde geschlossen and 200 Beschäftigte haben ihren Arbeitsplatz verloren.
Standorte wurden umstrukturiert	Siemens Wind Power wurde vor kurzem restrukturiert.

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen

SEC Mitglied	René Jensen	Kurt Thomsen
Standort-Entwicklung	Mehr Arbeit	Langsame Entwicklung
Beschäftigung	Mehr Beschäftigung	Kürzungen
Arbeitsstandards	Sinken, großer Druck auf Löhne usw.	Bleibt gleich. Moderater Lohnanstieg. Keine Steigerung.
Innovationen & Investitionen	Nicht ausreichend	Überall Kostenreduzierung. Focus liegt auf effizienteren Prozessen
Unternehmenskultur	Kultur der Angst. ☹	



SEC – Mitglied



Name **Kurt Thomsen**

Ort: **Siemens Wind Power A/S Engesvang**

Beruf/Funktion: **Bluecollar, Shop Steward**

SEC-Mitglied **seit 2011**

Gewählt von: **Shop Steward colleagues**

Gewerkschaft: **3F**

E-Mail: kurt.thomsen@siemens.com

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

“es der einzige Weg ist, um grenzüberschreitende Fragen an das globale Management weiterzuleiten”

SEC – Mitglied



Name **René Jensen**

Ort: **Siemens A/S**

Beruf/Funktion: **Product Technicians**

SEC-Mitglied **seit 2005**

Elected by **Siemens A/S Workcouncil**

Gewerkschaft: **Danish electricians union**

E-Mail: kurt.thomsen@siemens.com

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

“es keinen anderen Weg gibt, um unsere gemeinsamen Ziele für die Mitarbeiter zu erreichen”

Das für uns vorrangige Thema für die Europäische SEC - Agenda “Siemens 2020”

- **Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung** (Kurt Thomsen)
- **Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen in einem motivierenden Arbeitsumfeld** (René Jensen)

Gründe und Argumente für diese Priorität

“Eine starke Mitarbeiterbeteiligung und -vertretung wird unseren Einfluss im Namen unserer Kollegen verbessern.” (Kurt Thomsen)

“Es ist wichtig, dass die SEC-Mitglieder Einflussmöglichkeiten und die Gelegenheit der frühen Teilnahme an den Diskussionen haben.” (René Jensen).

Unsere Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC

- **Wir müssen bei der Annäherung an das Management bestimmter auftreten.** (René Jensen)
- **Mehr Einfluss von den SEC-Mitgliedern, bevor die Dinge geändert werden.** (René Jensen)
- **Unterstützung der Vernetzung. Fragen müssen über die Binnengrenzen der EU hinweg gestellt werden.** (Kurt Thomsen)

Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens

Überwachung, wie unsere Kollegen in der täglichen Arbeit die Auswirkungen der vom Top-Management initiierten Visionen und Aktionen tatsächlich erleben.

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in DÄNEMARK

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	67 %	Tarifvertragliche Abdeckung	80 %
Gewerkschaften Dänemark hat mit 67 % einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, auch wenn er in den letzten Jahren gesunken ist. Die meisten Gewerkschaftsmitglieder gehören Gewerkschaften an, die den drei großen Gewerkschaftsbünden – LO, FTF und AC – angeschlossen sind. Diese sind nach Kriterien wie Berufen und Ausbildungsniveau organisiert, aber die Grenzen zwischen ihnen sind nicht immer eindeutig.		Betriebliche Interessenvertretung In Dänemark spielen die Gewerkschaften bei der Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene eine zentrale Rolle. Die lokalen Gewerkschaftsvertreter erörtern die Belange der Beschäftigten mit der Betriebsleitung und sind häufig auch Mitglieder des Kooperationsausschusses, der wichtigsten Instanz im Bereich der Unterrichtung und Anhörung.	
Europäische Interessenvertretung Der Kooperationsausschuss wählt die meisten Arbeitnehmervertreter aus, die in die Gremien auf europäischer Ebene entsandt werden. Die einzige Ausnahme bilden die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan einer Europäischen Aktiengesellschaft – sie müssen von der Belegschaft gewählt werden.		Unternehmensmitbestimmung In Betrieben mit 35 und mehr Beschäftigten haben die Arbeitnehmer ein Recht auf Vertretung im Leitungsgremium des Unternehmens und können ein Drittel der Mitglieder stellen.	

Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: www.worker-participation.eu

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Centralorganisationen af industriansatte** (CO industry; 250 000 Mitglieder)
- **Ingeniørforeningen** (IDA; Ingenieure; 90 000 Mitglieder).

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

<input checked="" type="checkbox"/> betrieblich	<input type="checkbox"/> überbetrieblich	<input checked="" type="checkbox"/> auf regionaler Ebene	<input checked="" type="checkbox"/> auf nationaler Ebene	<input checked="" type="checkbox"/> Zweiseitige Gremien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber)
---	--	--	--	--

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Investitionen / FuE)</i>	In personellen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)</i>	Bei Arbeitsstandards <i>(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)</i>	Bei Qualifikation und Weiterbildung <i>(Personal- und Weiterbildungsplanung)</i>
Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung
<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information
<input checked="" type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung
<input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung
<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input checked="" type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht
<input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input checked="" type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input type="checkbox"/> Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- Vorstandsmitglieder
- Betriebsräte
- Tarifverhandlungen

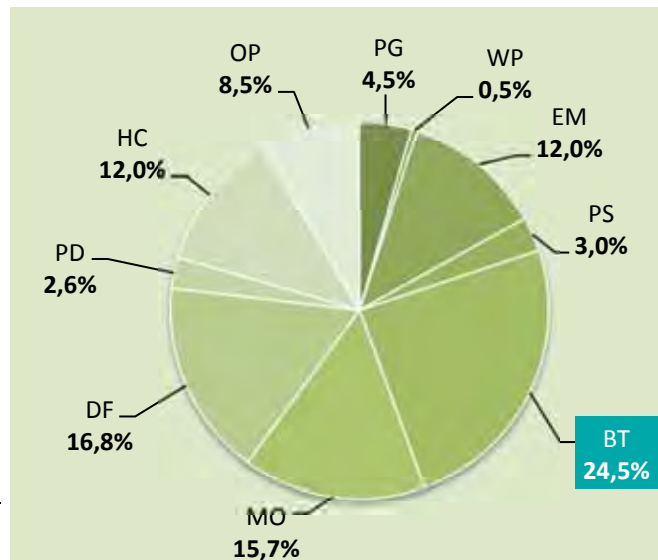


AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	Beschäftigte
Power and Gas (PG)	29
Wind Power and Renewables (WP)	3
Energy Management (EM)	77
Power Generation Services (PS)	19
Building Technologies (BT)	158
Mobility (MO)	101
Digital Factory (DF)	108
Process Industries and Drives (PD)	17
Healthcare (HC)	77
Financial Services (FS)	-
Other Operations (OP)	55
GESAMT	644

- Siemens ist seit 1855 in Finnland vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Finnland und den Baltischen Staaten bei 508 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 395 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens

Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	Stellenstreichungen in 2011: - 4 jobs im Finanzbereich; Streichungen bei MOL & RL, ET TS, I CS im Jahr 2012: - 17 jobs; Kürzungen in BT and MOL/RL im Jahr 2013, - 24 jobs; Streichungen bezogen auf das Small Countries Concept im Jahr 2013 – 25 jobs.
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	ATOS Abtrennung, circa 300 Beschäftigte wurden ausgegliedert.

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen

Standort-Entwicklung	Mitarbeiterzufriedenheit und Kompetenzentwicklungschancen sollten vermehrt gegeben sein.
Beschäftigung	Ein gemeinsames Anliegen
Arbeitsstandards	Die Zukunft sichern, um auf ein vernünftiges Niveau zurückzukehren
Innovationen & Investitionen	Unterschiede bei Arbeitsplatzangelegenheiten sogar innerhalb Siemens-Nordic.
Unternehmenskultur	Wenn wir in die Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten des Personals investieren könnten



SEC – Mitglied



Name: **Imponen Merja**

Ort: **Siemens Osakeyhtiö / Espoo**

Beruf: **Sales assistant**

SEC-Mitglied seit **2010**

Gewählt von: **Employees**

Gewerkschaft: **PRO**

E-Mail: **merja.imponen@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

“für den schnellen Erhalt von Informationen zur Zukunft, um darauf in jedem SEC-Land reagieren und Einfluss nehmen zu können”

Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda “Siemens 2020” ist:

- **Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung**

Gründe und Argumente für diese Priorität

“Wenn wir in die Entwicklung der Fähigkeiten der Mitarbeiter investieren könnten, hätte das Unternehmen motivierte Mitarbeiter, die im Unternehmen bleiben.”

Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC

Es ist wichtig, dass wir unsere Wettbewerbsfähigkeit erhalten und stärken und dass wir genaue Informationen vom SEC erhalten. SEC kann ein Instrument für den Dialog mit dem Spitzenmanagement sein und es hat einen wesentlichen Einfluss auf das Unternehmen und die Mitarbeiter.

Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens

Es gibt zu viele organisatorische Veränderungen

=> (bspw. das Konzept „Small country“)

- um das "Know-how" im Unternehmen zu halten

- um die Kontinuität der Beschäftigung sicherzustellen

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in FINNLAND

BASIS - INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	74 %	Tarifvertragliche Abdeckung	91 %
Gewerkschaften Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist hoch in Finnland, denn fast drei Viertel der finnischen Arbeitnehmer gehören einer Gewerkschaft an. Die einzelnen Gewerkschaften verfügen über eine erhebliche Autonomie und sind in drei Gewerkschaftsbünden zusammengeschlossen – SAK, STTK und AKAVA – welche die Arbeitnehmergruppen nach Kriterien wie Beruf und Bildungsstand organisieren.		Betriebliche Interessenvertretung Auf der betrieblichen Ebene werden die Interessen der Arbeitnehmer vornehmlich von den Gewerkschaftsvertretern wahrgenommen. In Unternehmen und anderen Organisationen mit 20 oder mehr Beschäftigten (bis 2007 Unternehmen mit 30 oder mehr Arbeitnehmern) verleiht die Gesetzgebung den Gewerkschaftsvertretern das Recht, an so genannten Kooperationsverhandlungen teilzunehmen.	
Europäische Interessenvertretung Die Verfahren für die Bestellung der finnischen Vertreter in europäischen Gremien, d.h. sowohl in Europäischen Betriebsräten als auch in den Gremien der Europäischen Aktiengesellschaft, sind nicht in allen Einzelheiten gesetzlich geregelt. Die Vertreter werden von den Arbeitnehmern, das heißt in der Regel von den Gewerkschaftsvertretern im Betrieb gemäß den betrieblichen Verfahrensweisen und meist ohne spezifische Wahl bestellt.		Unternehmensmitbestimmung In Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten haben die Arbeitnehmer ein Recht auf Mitbestimmung bei Entscheidungen der Geschäftsleitung. Zu diesem Zweck kann eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern abgeschlossen werden. Wenn keine solche Vereinbarung abgeschlossen wird, entscheidet das Unternehmen, auf welcher Ebene Arbeitnehmervertreter beteiligt werden: im Leitungsorgan des Unternehmens, in einem speziell hierfür eingerichteten Aufsichtsrat oder auf der Leitungsebene der einzelnen Geschäftseinheiten.	

Quelle: ETUI Mehr Informationen unter: www.worker-participation.eu

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

Federation of Professional and Managerial Staff (YTN)

- YTN is responsible for activities relating to negotiations and contracts for AKAVÄ's field members in commercial, service and industrial sectors (such as members of TEK, IL, ...)
- Pro union (white collar workers; 130 000 members)
- Tekniikan Akateemiset (TEK; engineers; 70 000 members)
- IL (engineers)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

- betrieblich
 überbetrieblich
 auf regionaler Ebene
 auf nationaler Ebene
 Zweiseitige Gremien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber)

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Investitionen / FuE)</i>	In personellen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)</i>	Bei Arbeitsstandards <i>(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)</i>	Bei Qualifikation und Weiterbildung <i>(Personal- und Weiterbildungsplanung)</i>
Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung
<input checked="" type="checkbox"/> Information <input type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input checked="" type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- Regelmäßige Sitzungen mit dem CEO
- Nationale Gesetze; Nationales Kooperationsabkommen; Gewerkschaften

Siemens in IRLAND

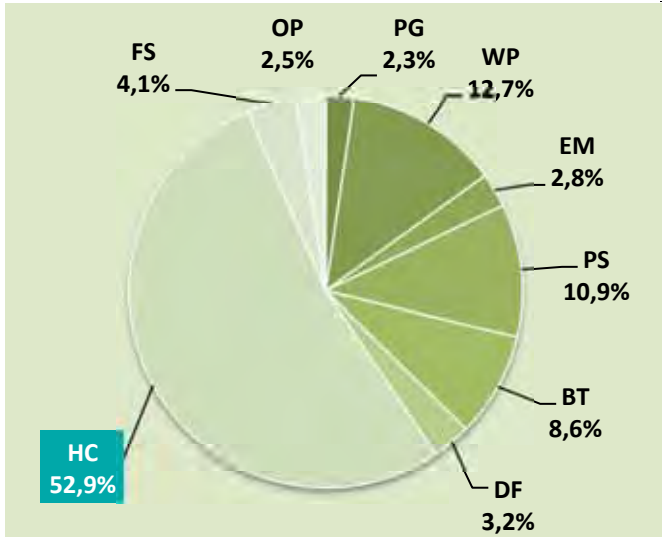


AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	Beschäftigte
Power and Gas (PG)	13
Wind Power and Renewables (WP)	72
Energy Management (EM)	16
Power Generation Services (PS)	62
Building Technologies (BT)	49
Mobility (MO)	-
Digital Factory (DF)	18
Process Industries and Drives (PD)	-
Healthcare (HC)	300
Financial Services (FS)	23
Other Operations (OP)	14
GESAMT	567

- Siemens ist seit 1874 in Irland vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Irland bei 179 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 351 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens

Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	Kündigungen (circa.20) in der Siemens-Zentrale in Dublin, quer durch alle Bereiche. Hauptsächlich Stellen in der Verwaltung
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	NEIN

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen

Standort-Entwicklung	Der Hauptsitz wird umziehen müssen, da die Miete zu hoch ist
Beschäftigung	Wird sinken, es sei denn, es gibt neue Projekte/Verkäufe
Arbeitsstandards	Schrittweise Verbesserung
Innovationen & Investitionen	kein besonderer Schwerpunkt in Irland (außer vielleicht Healthcare)
Unternehmenskultur	Wird sich ändern, aufgrund verstärkter Integration mit UK-Geschäften



SEC – Mitglied



Name **Terry Kennedy**

Ort: **Siemens Healthcare, Dublin**

Beruf/Funktion: **Materials Dep.**

SEC-Mitglied **seit 2014**

Gewählt von: **Kollegen/innen**

Gewerkschaft: **YES**

E-Mail: **terry.kennedy@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

“Zu viele Entscheidungen werden auf Vorstandsebene getroffen, deren Begründung die Stammebelegschaft nicht versteht, d.h. es sollte eine Gruppe von Menschen geben, die der oberen Führungsebene die harten Fragen stellen”

Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda “Siemens 2020” ist:

- **Strategische Personalplanung und nachhaltige Personalentwicklung**

Gründe und Argumente für diese Priorität

Wir brauchen mehr Zugang zu Bildung Inhouse-Schulungen

Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC

Wir brauchen mehr Unterstützung und Respekt. Ein Management, das in der Lage ist, die Rolle als gewählte Vertretung zu übernehmen.

Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens

Bei Siemens Irland versuchen wir, die Auswirkungen des Programms "Siemens 2014" zu bewältigen und die weitere Integration mit UK voranzutreiben.

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in IRLAND

BASIS - INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	31 %	Tarifvertragliche Abdeckung	44 %
---	-------------	------------------------------------	-------------

Gewerkschaften

In Irland gehört rund ein Drittel (34 %) der Arbeitnehmer einer Gewerkschaft an. Es gibt nur einen irischen Gewerkschaftsbund, den ICTU, aber die einzelnen Gewerkschaften, insbesondere die großen, sind mächtig und einflussreich.

Betriebliche Interessenvertretung

In Irland gibt es kein gesetzliches System für ständige Arbeitnehmervertretungsstrukturen. Die Beschäftigten in gewerkschaftlich organisierten Betrieben, also rund die Hälfte aller Arbeitnehmer, werden durch die Gewerkschaft vertreten. Im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung sind neue Verfahren eingeführt worden, die jedoch keine bedeutenden Änderungen mit sich bringen.

Europäische Interessenvertretung

Da es in Irland keine allgemeingültige gesetzliche Struktur für die Arbeitnehmervertretung gibt, werden die irischen Mitglieder der europäischen Gremien in der Regel von der gesamten Belegschaft in einer besonderen Abstimmung gewählt. Für die Europäische Aktiengesellschaft gelten zum Teil andere Verfahren.

Unternehmensmitbestimmung

Arbeitnehmervertreter sind im irischen monistischen System der Unternehmensleitung nur in staatlichen Unternehmen vertreten, in denen sie in der Regel ein Drittel der Mitglieder des Leitungsorgans stellen. Durch Privatisierungsmaßnahmen ist die Zahl dieser Unternehmen gesunken, und dieser Trend setzt sich fort.

Quelle: **ETUI** Mehr Informationen unter: www.worker-participation.eu

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Services Industrial Professional Technical Union** (SIPTU; 200 000 Mitglieder)
- **Technical Engineering and Electrical Union** (TEEU; 40 000 Mitglieder)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

<input checked="" type="checkbox"/> betrieblich	<input type="checkbox"/> überbetrieblich	<input type="checkbox"/> auf regionaler Ebene	<input type="checkbox"/> auf nationaler Ebene	<input type="checkbox"/> Zweiseitige Gremien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber)
---	--	---	---	---

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Investitionen / FuE)</i>	In personellen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)</i>	Bei Arbeitsstandards <i>(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)</i>	Bei Qualifikation und Weiterbildung <i>(Personal- und Weiterbildungsplanung)</i>
Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung
<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information
<input checked="" type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung
<input type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input type="checkbox"/> Mitbestimmung
<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht
<input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input type="checkbox"/> Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- Wir brauchen regelmäßige Treffen auf Sektorebene, damit wir gemeinsame Vereinbarungen für alle Siemens-Beschäftigten treffen können.

Siemens in NIEDERLANDE

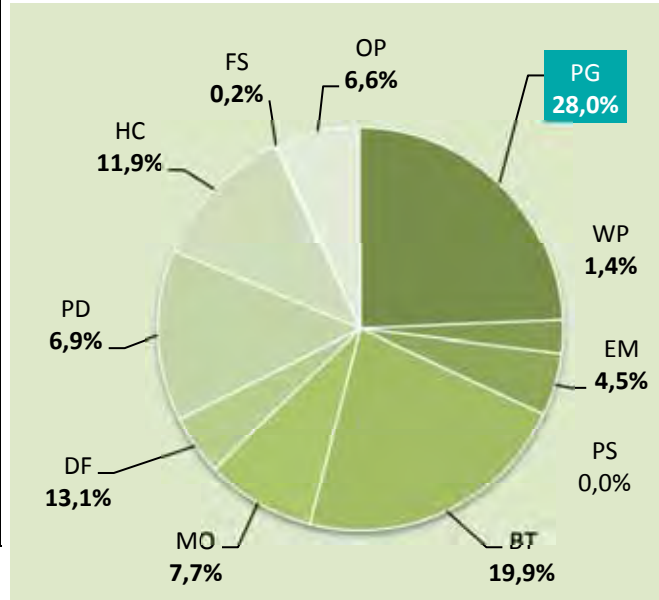


AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	Beschäftigte
Power and Gas (PG)	540
Wind Power and Renewables (WP)	59
Energy Management (EM)	112
Power Generation Services (PS)	360
Building Technologies (BT)	488
Mobility (MO)	195
Digital Factory (DF)	106
Process Industries and Drives (PD)	307
Healthcare (HC)	261
Financial Services (FS)	5
Other Operations (OP)	148
GESAMT	2.581

- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Niederlande bei 1.05 Mrd. EUR und der Wert der Auftrags-eingänge bei 2.71 Mrd. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens

Standorte wurden vergrößert	-
Neue Standorte wurden eröffnet	-
Standorte wurden verkleinert	SIT Hengelo verlor durch die Umstrukturierung 100 Mitarbeiter. 15 mit unbefristeten Verträgen und 85 Leiharbeiter. Aufgrund eines geringeren Auftragseingangs werden weniger Produktionskapazitäten benötigt. In den letzten Monaten hat sich der Auftragseingang jedoch leicht erholt.
Standorte wurden geschlossen	-
Standorte wurden umstrukturiert	Schließung der Anlage für Panels in Den Haag. 36 Mitarbeiter verloren ihren Job. Die Tätigkeiten werden nach Deutschland verlegt

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen

Standort-Entwicklung	2 Windkraft-Projekte im Wert von 2 Mrd. EUR
Beschäftigung	Anstieg der Beschäftigung bei Windkraft aufgrund der neuen Projekte
Arbeitsstandards	Neues Regelwerk von der Regierung für die Arbeitskultur
Innovationen & Investitionen	Ich denke, das wird alles von der Umstrukturierung von Siemens weltweit abhängen
Unternehmenskultur	Wir wollen mehr Eigenverantwortung für die Mitarbeiter erreichen



SEC – Mitglied



Name: **Ron Arndts**

Ort: **Siemens Netherlands N.V. / The Hague**

Beruf: **Country Division Controller**

SEC-Mitglied **seit 2013**

Gewählt von **Works council in The Netherlands**

Gewerkschaft: **NONE**

E-Mail: **ron.arndts@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig ...

“für die Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung“

Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda “Siemens 2020” ist:

- **Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung**

Gründe und Argumente für diese Priorität

“Die Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital des Unternehmens. Die Motivation der Mitarbeiter ist äußerst wichtig. Belohnung guter Mitarbeiter und Ergreifung von Maßnahmen gegen negativ eingestellte Arbeitnehmer, die nicht bereit sind, mit dem Unternehmen zusammenzuarbeiten.“

Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC

“Ich erwarte die Unterstützung des globalen und des lokalen Managements bei den relevanten Themen, über die wir sprechen. Die SEC kann das Bewusstsein des lokalen Managements für die SEC-Themen wecken.“

Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens

Entwicklung der strategischen Ressourcen. (Sind unsere derzeitigen Mitarbeiter immer noch fit genug, um ihre Aufgaben zu bewältigen, oder brauchen sie zusätzliche Fähigkeiten.)

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Prozess, um aus der Healthcare einen unabhängigen Geschäftsbereich zu machen, und der Verkauf der Abteilung Healthcare IT. (Was bedeutet das für die Kollegen im Bereich Healthcare? Werden diese dann immer noch unter den Bedingungen von Siemens Netherlands arbeiten.)

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in NIEDERLANDE

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	20 %	Tarifvertragliche Abdeckung	81 %
Gewerkschaften In den Niederlanden gehört ein Fünftel der Arbeitnehmer (20 %) einer Gewerkschaft an. Ihr Anteil ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Es gibt zwei dominierende Gewerkschaftsbünde, wobei einer, der FNV, wesentlich mehr Mitglieder hat als der andere, der CNV. Der dritte Gewerkschaftsverband MHP, der höher qualifizierte Arbeitnehmer organisiert, hat sich kürzlich gespalten.		Betriebliche Interessenvertretung Die Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene erfolgt durch Betriebsräte, die von der gesamten Belegschaft gewählt werden. Sie sind in allen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten einzurichten, und mehr als drei Viertel der betreffenden Betriebe verfügen über einen Betriebsrat. Für kleinere Betriebe gelten andere Regelungen.	
Europäische Interessenvertretung Die niederländischen Arbeitnehmervertreter in den Gremien der Europäischen Betriebsräte und der Europäischen Aktiengesellschaften werden von den Betriebsräten nach einer strikten Rangfolge – vom Zentralbetriebsrat bis hinunter zu den einzelnen Betriebsräten – bestellt.		Unternehmensmitbestimmung Betriebsräte haben das Recht, in größeren Unternehmen bis zu einem Drittel der Aufsichtsratsmitglieder vorzuschlagen. Dies gilt für Unternehmen, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen und noch andere Bedingungen erfüllen. Da für die Nominierung als Aufsichtsratsmitglieder jedoch weder Beschäftigte des Unternehmens noch Gewerkschafter, die ihre Interessen vertreten, in Frage kommen, werden vom Betriebsrat Personen vorgeschlagen, die oftmals nicht mit den täglichen Anliegen der Arbeitnehmer vertraut sind.	

Quelle: ETUI Mehr Informationen unter: www.worker-participation.eu

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) Bondgenoten** (470 000 members)
- **Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) Fakmensen** (130 000 members)
- **De Unie** (white collar workers; 80 000 members)
- **Vereniging voor hoger Personeel (VHP) Metalektro** (white collar workers; 40 000 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

<input checked="" type="checkbox"/> betrieblich	<input checked="" type="checkbox"/> überbetrieblich	<input checked="" type="checkbox"/> auf regionaler Ebene	<input checked="" type="checkbox"/> auf nationaler Ebene	<input checked="" type="checkbox"/> Zweiseitige Gremien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber)
---	---	--	--	--

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Investitionen / FuE)</i>	In personellen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)</i>	Bei Arbeitsstandards <i>(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)</i>	Bei Qualifikation und Weiterbildung <i>(Personal- und Weitebildungs-Planung)</i>
Ebenen der Mitwirkung <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte	Ebenen der Mitwirkung <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input checked="" type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte	Ebenen der Mitwirkung <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input checked="" type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte	Ebenen der Mitwirkung <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte

Anderes, um Einfluss zu nehmen: Wir müssen jede Veränderung bei den Regularien für Beschäftigung verbessern

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- 6 reguläre Treffen mit Vorstand und Aufsichtsrat
- 6 informelle Treffen mit dem Vorstand und dem Vorsitzenden;
- Reguläre Treffen mit der Divisions-Leitung

Siemens in NORWEGEN

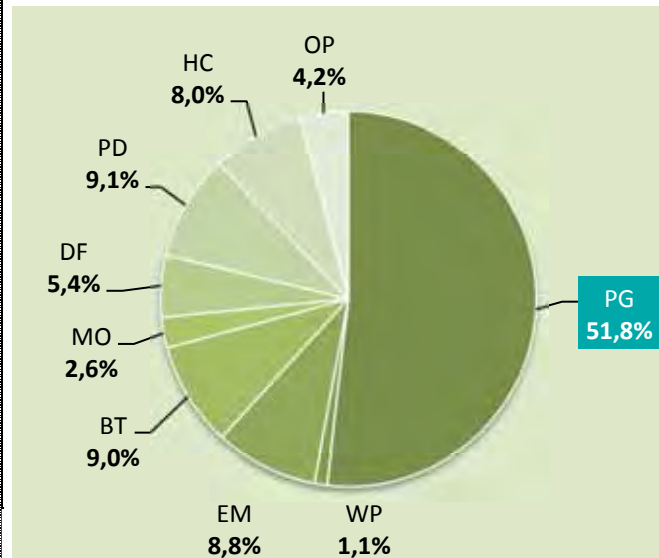


AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	Beschäftigte
Power and Gas (PG)	1.043
Wind Power and Renewables (WP)	22
Energy Management (EM)	178
Power Generation Services (PS)	-
Building Technologies (BT)	181
Mobility (MO)	53
Digital Factory (DF)	108
Process Industries and Drives (PD)	183
Healthcare (HC)	160
Financial Services (FS)	-
Other Operations (OP)	84
GESAMT	2.012

- Siemens ist seit 1898 in Norwegen vertreten.
- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Norwegen bei 830 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 880 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens

Standorte wurden vergrößert	JA
Neue Standorte wurden eröffnet	Bømlo (im Südwesten, in der Nähe von Haugesund, SubSea Technology Production ca. 100 Mitarbeiter. Die Segmente Power Electronic und Sub Sea expandieren. Wir erhalten jedoch keine Zustimmung für die Einstellung von neuem Personal, um diesem Bedarf gerecht zu werden. Wir befürchten, dass unsere Wettbewerber das Wachstumspotenzial gewinnen.
Standorte wurden verkleinert	BT wurde um rund 40 Mitarbeiter verkleinert. Darüber hinaus haben wir ca. 20 aufgrund der Unsicherheit verloren. Dieser Abbau erfolgte über einen sehr langen Zeitraum. (Zu lange Zeit) Neue Informationen kamen nur "portionsweise".
Standorte wurden geschlossen	Der Security Operational CCTV surveillance centre - Teil der BT, wurde an Nokas verkauft. April 2013.
Standorte wurden umstrukturiert	Kleinere Änderungen in allen Teilen des Geschäfts und auch relativ stärkeren Veränderungen in HR und CC

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen

Standort-Entwicklung	Wachstum in PEC and SubSea (OG) und ebenfalls Ship, Trondheim
Beschäftigung	Von 2.000 in 2014 auf 2.400 in 2018
Arbeitsstandards	Standards werden in Frage gestellt werden. Aber wir haben neu verhandelte Standards für "Reisen" und "Zeitarbeit". Pensionen werden diskutiert werden.
Innovationen & Investitionen	Wir hoffen auf eine stärkere Konzentration auf Kommunikation und kooperative Fähigkeiten in unserer Organisation
Unternehmenskultur	Mehr offenen und dynamischen Dialog mit dem Spitzenmanagement



SEC – Mitglied



Name: **Roy Lund**

Ort: **Siemens AS / Trondheim**

Funktion: **Union president Siemens Norway, Executive Board member**

SEC-Mitglied seit **1996**

Delegiert von **All Unions in Siemens Norway**

Gewerkschaft: **Fellesforbundet**

E-Mail: **roy.lund@siemens.com**

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

“für den schnellen Erhalt wichtiger Informationen, und wenn ein nationales SEC-Mitglied wichtige Themen weitergeben muss.”

Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda “Siemens 2020” ist:

- **Stärkung der Wertschöpfung in Europa**

Gründe und Argumente für diese Priorität

“Europa hat seine Führungsrolle in der Industrie und im Bereich Forschung und Entwicklung an Asien und Südamerika verloren. Siemens ist eines der großen multinationalen Unternehmen, die die Fähigkeit zur Umkehr dieser negativen Entwicklung haben. Dies ist von grundlegender Bedeutung für die Sicherung zukünftiger Arbeitsplätze für unsere Mitglieder in Europa und in Norwegen.”

Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC

“Wir wollen, dass das SEC die Strategie unseres Unternehmens für die Sicherung der Zukunft unserer Mitglieder bei Siemens Norwegen koordiniert. Es ist wichtig, dass wir unsere Wettbewerbsfähigkeit erhalten und stärken und folglich bin ich der Ansicht, dass SEC ein Instrument für diese Art von Dialog mit dem Spitzenmanagement sein könnte, und dass das SEC-Netzwerk eine gute Basis für die Analyse der Situation und die Ausübung eines kritischen und wichtigen Einflusses auf das Unternehmen darstellt.

Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens

Organisatorische Veränderungen: Organisatorischen Veränderungen kommt im Allgemeinen zu hohe Aufmerksamkeit zu (bei Öl und Gas wurden in den letzten sechs Jahren fast jährlich Änderungen vorgenommen). Der Schwerpunkt sollte mehr auf kontinuierlichen Verbesserungen, Produktivität und Entwicklung liegen.

Prozesse bei der Veränderung der Organisation: Einschnitte, Änderung von Positionen aufgrund von Veränderungen. Diese Prozesse beinhalten zu viele Unstimmigkeiten.

Derzeit beschäftigen wir uns mit der Leiharbeit.

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in NORWEGEN

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	52 %	Tarifvertragliche Abdeckung	70 %
Gewerkschaften In Norwegen sind über die Hälfte der Arbeitnehmer Mitglieder von Gewerkschaften, und obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den letzten Jahren geringfügig zurückgegangen ist, hat die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zugenommen. Die meisten Gewerkschaften sind den vier Gewerkschaftsbünden LO, UNIO, YS und Akademikerne angeschlossen. Während UNIO und Akademikerne hoch qualifizierte Arbeitnehmer organisieren, stehen LO und YS im direkten Wettbewerb um Mitglieder.		Betriebliche Interessenvertretung Die Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene erfolgt in Norwegen hauptsächlich durch Gewerkschaftsvertreter. Sie spielen bei der Unterrichtung und Anhörung, bei der Interessenvertretung der Beschäftigten und bei Verhandlungen im Betrieb die wichtigste Rolle.	
Europäische Interessenvertretung Für die Wahl der norwegischen Vertreter in den Europäischen Betriebsräten und der Vertreter in Europäischen Aktiengesellschaften gelten unterschiedliche Verfahren. Die Vertreter für den EBR werden von der gesamten Belegschaft gewählt, während die Vertreter für das BVG der Europäischen Aktiengesellschaft in erster Instanz von den Gewerkschaften im Unternehmen ausgewählt werden.		Unternehmensmitbestimmung In Norwegen haben Arbeitnehmervertreter in Unternehmen mit mindestens 30 Beschäftigten Anspruch auf einen Sitz im Leitungsorgan. In Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern stellen gewählte Arbeitnehmervertreter ein Drittel der Mitglieder.	

Quelle: ETUI Mehr Informationen unter: www.worker-participation.eu

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **7 Unions:** TEKNA (academics; 60 000 members) **NITO** (engineers; 70 000 members), **NEGOTIA** (office personal, 20.000 members), **PARAT** (production workers, 35.000 members). **These are non-political.**
- **Forbundet for Ledelse og Teknikk** (FLT; technicians; 20 000 members), **Fellesforbundet** (FF, blue collar workers; 150 000 members); **Handel og Kontor** (HK; white collar workers; 70 000 members). **These are Social democratic**

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

- betrieblich
 überbetrieblich
 auf regionaler Ebene
 auf nationaler Ebene
 Zweiseitige Gremien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber)

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Investitionen / FuE)</i>	In personellen Angelegenheiten <i>(z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)</i>	Bei Arbeitsstandards <i>(z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)</i>	Bei Qualifikation und Weiterbildung <i>(Personal- und Weitebildungsplanung)</i>
Ebenen der Mitwirkung <input checked="" type="checkbox"/> Information <input type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte	Ebenen der Mitwirkung <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte	Ebenen der Mitwirkung <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung <input checked="" type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input checked="" type="checkbox"/> Veto-Rechte	Ebenen der Mitwirkung <input checked="" type="checkbox"/> Information <input checked="" type="checkbox"/> Beratung <input checked="" type="checkbox"/> Mitbestimmung <input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht <input type="checkbox"/> Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung *(z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)*

- Networking mit dem Management, Mitgliedern und Gewerkschaften zwischen allen Sitzungen
- Vorstand Siemens AS (Norwegen) Teil des Aktionärsgesetzes
- Gemeinsame Treffen auf der Ebene Siemens Norwegen (Alle Gewerkschaften treffen das Top Management)
- Nationales Kooperationsabkommen
- Gemeinsame Treffen aus Divisionsebene
- Meetings zur Gesundheit, Sicherheit, Umwelt (Nationales Gesetz)

Siemens in POLEN

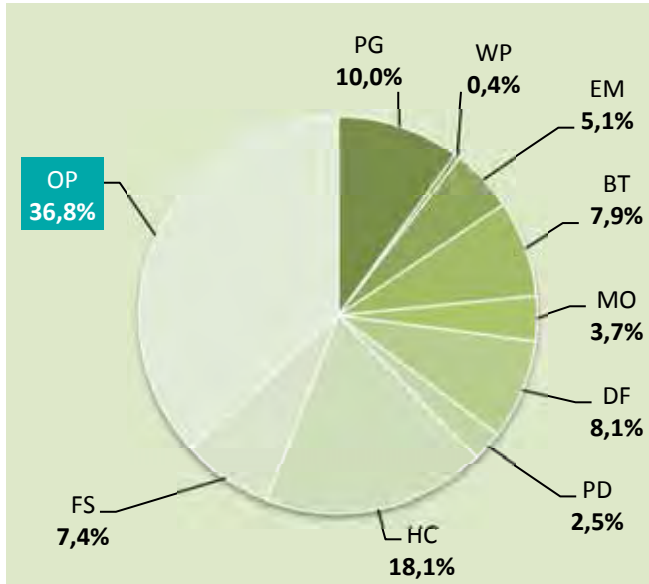


AKTIVITÄTEN & BESCHÄFTIGUNG (2014)

Divisionen (Geschäftsbereiche)	Beschäftigte
Power and Gas (PG)	136
Wind Power and Renewables (WP)	6
Energy Management (EM)	70
Power Generation Services (PS)	-
Building Technologies (BT)	107
Mobility (MO)	50
Digital Factory (DF)	111
Process Industries and Drives (PD)	34
Healthcare (HC)	246
Financial Services (FS)	101
Other Operations (OP)	501
GESAMT	1.362

- Im Geschäftsjahr 2013 (01. Oktober 2012 – 30. September 2013) lag der Umsatz von Siemens in Polen bei 485 Mio. EUR und der Wert der Auftragseingänge bei 640 Mio. EUR.

(Quelle: Siemens)



Strukturelle Veränderungen bei SIEMENS

Nationale Entwicklungen bei Siemens

Standorte wurden vergrößert	NEIN
Neue Standorte wurden eröffnet	NEIN
Standorte wurden verkleinert	NEIN
Standorte wurden geschlossen	NEIN
Standorte wurden umstrukturiert	NEIN

Für die Zukunft erwarte ich folgende Veränderungen

Standort-Entwicklung	Standorterweiterung
Beschäftigung	Übergang von Teilzeitbeschäftigten zu Vollzeitbeschäftigten
Arbeitsstandards	Zufrieden mit den aktuellen Standards
Innovationen & Investitionen	Entwicklung eines Forschungszentrums, Produktionsstandorte in Polen
Unternehmenskultur	Verfolgung der Richtung der Veränderungen, die derzeit durchgeführt werden
Anderes	Derzeit bereiten wir bei Siemens die Einführung neuer Organisationsstrukturen einschließlich einer vollständigen regionalen Aufstellung vor. Neue Aufstellung der Unternehmenseinheiten (Schwerpunkt auf zentralen Funktionen). Wir haben die Positionsebenen für eine neue Organisationsstruktur korrigiert (ausschließlich Schlüsselfunktionen) Für den 1. Oktober ist die Ausgliederung von IMT geplant (62 Beschäftigte)



SEC – Mitglied



Name: **Joanna Tarnowska**

Ort: **Warsaw**

Beruf: **Senior Corporate Communication Specialist**

SEC-Mitglied **seit 2012**

Gewählt von: **General Election**

Gewerkschaft: **NO**

E-Mail: joanna.tarnowska@siemens.com

Mein Standpunkt

Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

“dadurch entsteht nicht nur die Möglichkeit des Zuhörens, sondern die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter können vorgebracht und Praktiken ausgetauscht werden, die später in der lokalen Siemens-Community eingebracht werden können.”

Das für mich vorrangige Thema für die Europäische SEC-Agenda “Siemens 2020” ist:

- **Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung**

Gründe und Argumente für diese Priorität

Teilnahme an Vorstandssitzungen (mindestens einmal pro Jahr. Das Ziel sollte dabei die Übernahme einer aktiven Rolle bei der Entwicklung von Strategien und der Erreichung des jährlichen Unternehmensbedarfs nicht nur im Hinblick auf das Geschäft, sondern auch im Hinblick auf die Mitarbeiterkommunikation, die Geschäftsanforderungen und die Einbeziehung der Ansichten der Mitarbeiter in diese Strategie sein.)

Meine Erwartungen an die europäische Zusammenarbeit im SEC

Engere, freundliche Kommunikation, der Austausch von Praktiken und Erfahrungen in Bezug auf beispielsweise interne Kommunikation.

Zusammenarbeit über die Abteilungsgrenzen hinweg. Die meisten unserer Projekte haben einheitsüberschreitenden Charakter (Einbeziehung der CSR, HR und Kommunikationsabteilung mit enger Zusammenarbeit mit CEO und CFO)

Interessenvertretung: Unser aktuelles Hauptthema bei Siemens

Änderung (nach der Strukturveränderung des Bereichs fürchten sich die Mitarbeiter vor Veränderung, sie haben Angst, ihre Arbeit zu verlieren oder auf andere Positionsebenen zu rutschen, die Kommunikation über Veränderungen ist nach Ansicht der Mitarbeiter zu allgemein und umfasst die detaillierten Zuständigkeiten nicht).

Gegenwärtig arbeiten wir an einem Projekt "Bereit für Wachstum" - dessen Hauptziel die Einbeziehung der Mitarbeiter in die eigene Entwicklung aus der Karriereperspektive und auf persönlicher Ebene darstellt. Wir haben unsere Intranet-Projektseite nach GB-Praxis auf zentraler Ebene basiert, wir haben jedoch beschlossen, diese als Kombination von Markenbildung und symbolischem Weg des Wachstums zu präsentieren.

Unsere Vorgehensweise: Wir lancieren das Mentoring-Programm als Teil des internationalen Programms Lean in STEM (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik). Dabei handelt es sich nicht nur um die Branding-Sichtweise, sondern auch um eine Chance für Ingenieurinnen als Mentor für einen der Studenten zu arbeiten, der hilft, die eigenen Kräfte und Fähigkeiten zu entdecken.

Leadership-Programm - internes Mentoring-Programm unter Einbeziehung der oberen und mittleren Führungsebene. Dies ist eine spezielle Reihe von Workshops auf der Basis der Development Centre-Methode. Dies stellt nicht nur eine Unterstützung für das Geschäft auf der Unternehmensebene dar, sondern stärkt auch den Prozess der lokalen Orga-

nisationskultur. Wir planen, die SEC-Intranet-Seite am 7. Oktober zu lancieren. Unsere Seite wurde in voller Synergie mit anderen Abteilungen wie HR, die wichtigste, und GSS, CSR geplant). Wir wollen die Projekte und Leistungen präsentieren, die bereits in unserem Unternehmen bestehen, wie EVP, und auch die Stimmen und Meinungen der Menschen sammeln. Wir arbeiten derzeit an einer interaktiveren Kommunikation mit mir (nicht nur per Mail und in Sitzungen, sondern auch einer Plattform als Knotenpunkt für den Austausch von Ideen oder Problemen, wir planen einen offeneren und persönlicheren 1-zu-1-Austausch)

Nationale Strukturen und Standards der Interessenvertretung in POLEN

BASIS-INFORMATION

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	15 %	Tarifvertragliche Abdeckung	30 %
---	-------------	------------------------------------	-------------

Gewerkschaften

Polen verzeichnet mit rund 12 % einen relativ niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die Gewerkschaftsmitglieder verteilen sich auf eine große Zahl von Gewerkschaften. Es gibt zwei große Gewerkschaftsbünde, NSZZ Solidarność und OPZZ, sowie einen etwas kleineren Gewerkschaftsbund, FZZ. Viele Gewerkschafter gehören kleinen lokalen Gewerkschaften an, die keinem Dachverband angeschlossen sind.

Betriebliche Interessenvertretung

Bis vor kurzem waren einzig und allein die Gewerkschaften gesetzlich befugt, die Interessen der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene zu vertreten. In der Folge der Rechtsvorschriften zur Umsetzung der EU-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung, die die Einrichtung von Betriebsräten vorsehen, sind in vielen Unternehmen Betriebsräte eingesetzt worden. Ursprünglich konnten die Gewerkschaften in gewerkschaftlich organisierten Betrieben die Auswahl der Betriebsratsmitglieder maßgeblich beeinflussen, aber diese Vorrangstellung ist für verfassungswidrig erklärt worden. Die neuen Regeln schreiben vor, dass der Betriebsrat von der gesamten Belegschaft gewählt werden muss.

Europäische Interessenvertretung

In den meisten Fällen werden die polnischen Vertreter in den Gremien für Europäische Betriebsräte und Europäische Aktiengesellschaften von der Gewerkschaft bzw. von den Gewerkschaften gewählt. Dies gilt nicht für die Arbeitnehmervertreter im Leitungsorgan der SE, die von der gesamten Belegschaft gewählt werden.

Unternehmensmitbestimmung

Die polnische Gesetzgebung sieht eine Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsräten staatlicher und privatisierter Unternehmen vor, und in manchen staatlichen Unternehmen noch weiter reichende Befugnisse. Für private Unternehmen ist die Unternehmensmitbestimmung nicht vorgeschrieben.

Quelle: ETUI Mehr Informationen unter: www.worker-participation.eu

GEWERKSCHAFTEN (bei SIEMENS)

- **Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność“** (Independent Self-governing Trade Union; NSZZ „Solidarność“; 700 000 members)
- **Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ)**; All-Polish Trade Union Federation; 550 000 members)

Als Arbeitnehmervertreter/-innen bei SIEMENS sind wir auf folgenden Ebenen zuständig:

<input type="checkbox"/> betrieblich	<input checked="" type="checkbox"/> überbetrieblich	<input type="checkbox"/> auf regionaler Ebene	<input type="checkbox"/> auf nationaler Ebene	<input type="checkbox"/> Zweiseitige Gremien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber)
--------------------------------------	---	---	---	---

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/-innen haben folgende Mitwirkungsrechte im Unternehmen:

In wirtschaftlichen Angelegenheiten (z.B. bei Investitionen / FuE)	In personellen Angelegenheiten (z.B. bei Einstellungen, Entlassungen, Leiharbeit)	Bei Arbeitsstandards (z.B. Arbeitsstunden, Arbeitszeitsysteme)	Bei Qualifikation und Weiterbildung (Personal- und Weitebildungs-Planung)
Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung	Ebenen der Mitwirkung
<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information	<input checked="" type="checkbox"/> Information
<input type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Beratung
<input type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input type="checkbox"/> Mitbestimmung	<input type="checkbox"/> Mitbestimmung
<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht	<input type="checkbox"/> Zustimmungspflicht
<input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input type="checkbox"/> Veto-Rechte	<input type="checkbox"/> Veto-Rechte

Instrumente für Beteiligung und Mitwirkung (z.B. Gremien, Ausschüsse, regelmäßige Sitzungen)

- Workshops, regelmäßige Treffen, Intranet