

# Europäisches Projekt „SEC – Agenda Siemens 2020“

## SEC - Newsletter 3

(März 2015)



### Employees first. Europäische SEC-Agenda „Siemens 2020“

Die SEC Agenda Gruppe hat auf ihrem Abschluss-Workshop am 02. – 04. Februar 2015 im dänischen Billund die gemeinsamen Beratungen für eine europäische SEC-Agenda „Siemens 2020“ abgeschlossen.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Abschluss-Workshop in Billund (DK)

Vorbereitet durch die Lenkungsgruppe haben die SEC-Mitglieder ihre Positionen in zwei weiteren Handlungsfeldern beraten und festgelegt. Es sind dies: **Sichere Beschäftigung und vertrauensvolle Unternehmenskultur.**

Wie wichtig beide Themen sind, zeigen die aktuellen Entscheidungen im Siemens-Konzern: Fast zeitgleich mit dem SEC-Workshop wurde in München ein neues Personalabbau-Programm verkündet. Danach sollen jetzt weltweit 7.800 Stellen, davon 3.300 allein in Deutschland, gestrichen werden.

Die vom SEC eingebrachten Forderungen für nachhaltige Beschäftigungssicherung und für einen respektvollen Umgang mit den Beschäftigten sind somit TOP - AKTUELL.

(Weiter auf Seite 2)

### SEC-Projekt mit positiver Bilanz

Das Europäische SEC-Agenda-Projekt endet im April 2015. Anlass für eine erste Bilanz der Aktivitäten und Ergebnisse – aus Sicht des SEC-Vorsitzenden Harald Kern:

*„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.“*



Mit Unterstützung durch die Europäische Kommission / Supported by the European Commission

Herausgegeben vom  
Siemens Europe Committee (SEC)  
Inhalt/Redaktion:  
Gisbert Brenneke (AuL Bielefeld)  
Harald Kern (SEC)

Europäische SEC Agenda  
„Siemens 2020“  
(Seite 2)

Europäische SEC –  
Siemens – Map 2015  
(Seite 3)

Schwerpunkt: Siche-  
re und qualifizierte  
Beschäftigung  
(Seite 4)

Siemens 2015  
Der Konzernumbau  
und die Folgen  
(Seite 5 + 6)

Wir stellen vor:  
SEC – Region CEE  
Zentral Ost Europa  
(Seite 8)

(Fortsetzung von Seite 1)

Die Entscheidung über die Agenda-Themen ist das Ergebnis einer europaweit durchgeführten Umfrage unter allen SEC-Mitgliedern.

Herausgekommen ist ein mittelfristiges SEC-Aktionsprogramm mit fünf Handlungsfeldern.  
(siehe nebenstehende Info-Box)

Diese fünf SEC-Handlungsfelder sind von strategischer Bedeutung, weil sie die europäischen Arbeitnehmerinteressen in strukturpolitischen Handlungsfeldern bündeln und gemeinsame Positionen gegenüber den Umbauplänen bei Siemens festlegen.

Dazu der SEC-Vorsitzende Harald Kern:

*„Wir haben Vorschläge und wie haben Forderungen. Wir setzen uns dafür ein, diesen Positionen Gehör und Geltung zu verschaffen. Wir werden uns in die aktuellen Entscheidungen zum Konzernumbau und über Zukunftsentwicklungen einbringen, damit europäische Arbeitnehmerinteressen nicht unter die Räder geraten.“*

Um hier europäisch voranzukommen braucht es jetzt eine enge und reaktionsschnelle Vernetzung mit den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen in den Ländern.

Das SEC und jedes einzelne SEC-Mitglied hat hierbei eine wichtige Koordinierungs- und Brückenfunktion.

**Die SEC-Handlungsfelder sind dokumentiert auf:**  
<http://www.dialog.igmetall.de/sec/>

## Auf einen Blick: 5 SEC-Aktionsthemen

### 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 auszustatten, Zeiträume und Finanzmittel bereitzustellen und Innovationsprojekte vom kurzfristigem Margendruck zu 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

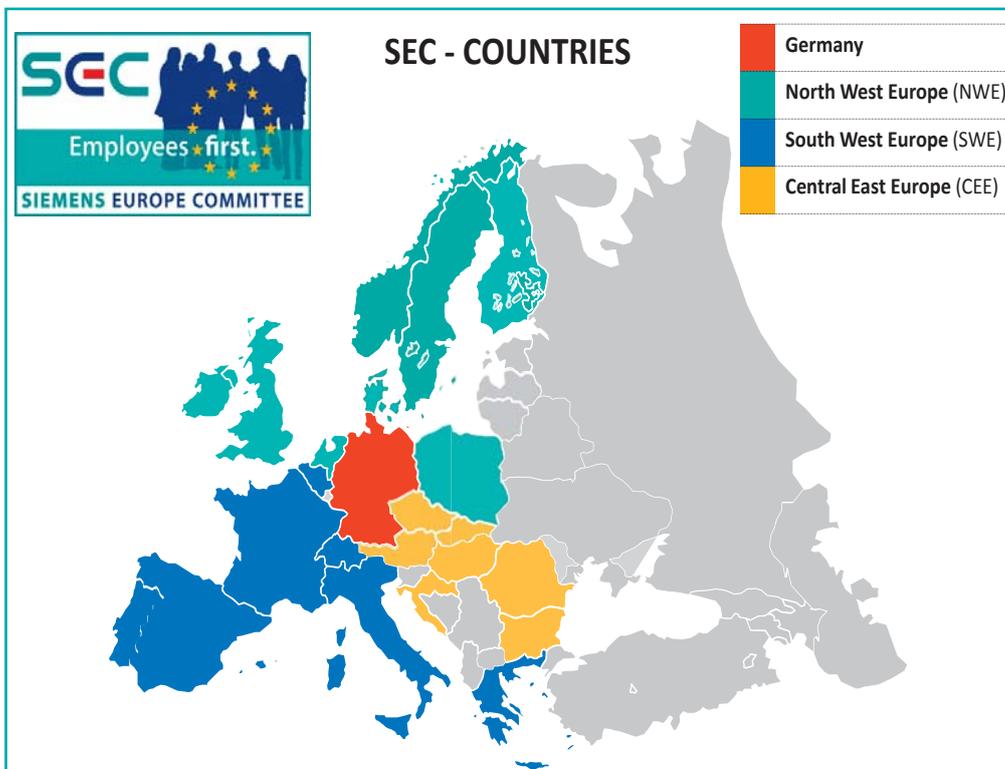
Wir treten ein für eine offene und werteorientierte Unternehmenskultur, die dem gesellschaftlichen Nutzen des Wirtschaftens und den Menschen im Unternehmen verpflichtet ist. Ein wesentliches Merkmal von guter Unternehmenskultur ist der respektvolle und wertschätzende Umgang mit allen Mitarbeiterinnen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

## Europäische SEC-Siemens-Landkarte 2015

In der europäischen SEC-Siemens-Landkarte werden wir die wirtschaftlichen Aktivitäten von Siemens in Europa, das SEC und die nationalen SEC-Mitglieder vorstellen. Mit der SEC-Siemens-Map 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 und wir geben Hinweise zur SEC-Praxis. Das Manual erlaubt einen schnellen Informations-Zugriff auf alle SEC-Länder. Dort enthalten sind:

- o Länderprofile mit den wichtigsten wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Trends
- o Kurzporträts aller nationalen SEC-Mitglieder
- o Rahmeninformationen zu den national geltenden Arbeitnehmerrechten und den Strukturen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung.

Die Europäische SEC-Siemens-Map wird im April 2015 mehrsprachig vorliegen.



## Leitlinien für Kommunikation und Kooperation im SEC

Die erfolgreiche Vertretung von europäischen Arbeitnehmerinteressen im SEC setzt voraus, dass alle SEC-Mitglieder über ein gemeinsames Verständnis für die Ausübung des SEC-Mandats haben. Das Projekt hat uns in die Lage versetzt, das wechselseitige Verständnis und die von Vertrauen geprägte Zusammenarbeit im SEC zu verbessern.

Ausgehend von der länderspezifischen Praxis der SEC-Mitglieder wurden gemeinsame Anforderungen und Handlungsmöglichkeiten der SEC-Mitglieder beraten und in „Leitlinien für SEC-Mitglieder“ gebündelt. Diese Grundprinzipien der europäischen Zusammenarbeit im SEC auf der Grundlage von Rechten und Aufgaben wurden zu einem „Leitbild“ verdichtet. Zudem werden grundlegende Rahmenbedingungen formuliert, damit die SEC-Mitglieder national und europäisch tätig sein können. Als europäische Arbeitsplattform steuern sie die Aktivitäten, Arbeitsweisen und Entscheidungen im SEC.



## Das Projekt hat uns stärker gemacht

*„Wir haben ein gemeinsames Verständnis dafür entwickelt, wie wir unser SEC-Mandat effektiv anwenden und grenzübergreifend zusammen arbeiten. 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)*

## Sichere und qualifizierte Beschäftigung in Europa

„Employees first.“ – Dies ist die klare Grundhaltung des SEC bei den anstehenden Veränderungen in der europäischen Siemens-Gruppe. „Wir wollen erreichen, dass bei Siemens in Europa der Mensch und nicht nur die Marge im Mittelpunkt steht. Dazu wollen wir den europäischen Sozial- und Beschäftigungsstandort von Siemens erhalten und weiterentwickeln“ – so der SEC-Vorsitzende, Harald Kern.

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

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

## Unser Standpunkt

### Kurskorrektur für sichere Beschäftigung!

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.

**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-Ländervertreter einzubeziehen.**

### 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 Landesgesellschaften
- 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 von den Landesgesellschaften an die nationalen SEC-Mitglieder bereit gestellt werden.**

# 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. 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.

### DER START

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 folgenreichste Veränderung ist die Ausgliederung der Medizintechnik aus der Siemens AG.

Zum 1. Mai 2015 wird 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.

### UND DIE FOLGEN?

Weiter auf der nächsten Seite



### VERSTÄRKT



Siemens-Gasturbinenbau

### VERKAUFT



Siemens-Hörgerätesparte

### AUSGEGLIEDERT



Siemens-Medizintechnik

## DIE FOLGEN

Alle Erfahrung bei Siemens zeigt: Wenn Siemens neue Geschäfts- und Wachstums-„Visionen“ entwickelt und den Konzern umbaut, geht es stets um den Abbau von Arbeitsplätzen! So auch jetzt und heute.

Nachfolgend zu den Umbauplänen hat Siemens die erneute Streichung von 7.800 Stellen weltweit, davon 3.300 in Deutschland angekündigt. Wie viele Arbeitsplätze tatsächlich wegfallen werden, welche Bereiche wie betroffen sind und welche Ersatzarbeitsplätze entstehen werden – darüber laufen derzeit die Verhandlungen mit den Betriebsräten und der IG Metall in Deutschland und seit dem 22. März auch in anderen Ländern Europas.



Auf europäischer Ebene verfolgt das SEC gleichfalls 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.

Die SEC-Kolleginnen und Kollegen in den Ländern sind in diesem Sinne aktiv.



KLARTEXT



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.

## Wir stellen vor: Die SEC –Region Central East Europe (CEE)



### SEC-Mitglieder aus der Region CEE

- AT Fritz Hagl (Regionssprecher)  
Johann Kreimer, Christian Schaller
- RO Robert Maurice Zamfirescu
- HU Gábor Kun
- CZ Lukáš Bartoš, Pavel Holzknicht
- SL Ratislav Mikulas
- HR Zoran Knez
- BG (derzeit noch unbesetzt)

### SIEMENS in der Europa-Region SWE – das sind:

- ▶ Produktions- und Entwicklungsstandorte in 7 Ländern
- ▶ Ca. 31.200 Beschäftigte (2014)
- ▶ 10 SEC-Vertreter/Vertreterinnen
- ▶ Ein Umsatz von rund 2,5 Mrd. EURO (2013)

#### Fragen an Fritz Hagl zum Konzernumbau (Österreich, Regionsprecher CEE)

##### 1. Wie sind die Länder in der Region CEE vom jetzt angekündigten Personalabbau betroffen?

Hoffentlich nicht, da CEE keine zusätzlichen Strukturen durch Clusterorganisation bzw. Sektororganisation aufgebaut hat.

##### 2. Sind die Arbeitnehmervertretungen hier vorab ausreichend informiert worden?

Bis zum heutigen Tag noch nicht, da das SEC (außer Deutschland) noch nicht informiert wurde.

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

Weniger Verwaltung und aktiv zum Kunden – für mehr Aufträge und mehr Arbeit.

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

Länderübergreifende Aktionen sowie die Wichtigkeit von Europa für Siemens wieder wahrnehmen.

##### 5. Wie wichtig sind für euch regelmäßige Treffen in der Ländergruppe CEE?

Regelmäßiger Austausch mit den Unternehmensvertretern ist wichtig, um die gemeinsame Strategie zu erkennen sowie sinnvolle Vereinbarungen für die Arbeitnehmer zu erreichen.

### Mein Standpunkt:

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

... „wir gemeinsam besser die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten können.“

Johann Kreimer (Österreich)

... „wir sonst nicht in der Lage wären, unsere Meinungen, Interessen und Vorschläge in Bezug auf die Probleme der Beschäftigten auszutauschen.“

Gabor Kun (Ungarn)

... „trotz der kulturellen Unterschiede, die wirtschaftlichen und die sozialen Probleme der europäischen Arbeitnehmer mehr oder weniger identisch sind.“

Robert Maurice Zamfirescu (Rumänien)

... „wir Stabilität für die Werte und Arbeitsplätze bei Siemens in Europa sichern und ausbauen müssen“

Fritz Hagl (Österreich)

... „wir nur dann Veto-Rechte auf die Entscheidungen des Arbeitgebers geltend machen können.“

Zoran Knez (Kroatien)

... „wir Informationen, gemeinsame Aktionen und gemeinsame strategische Ziele brauchen!“

Christian Schaller (Österreich)