

Europäisches Projekt „SEC – Agenda Siemens 2020“

SEC - Newsletter 2

(Januar 2015)



Europäische SEC – Konferenz in Spanien

Am 05. – 07. November 2014 fand im spanischen Valencia die gesamteuropäische SEC-Konferenz zum Projekt „SEC-Agenda Siemens 2020“ mit 31 Teilnehmenden aus 16 EU-Ländern statt. Dieser Konferenz vorangegangen sind zwei Workshops der Agenda-Gruppe im Mai und September 2014. Dort wurden die Vorarbeiten für die auf der Konferenz bearbeiteten Themen geleistet. Besonders intensiv diskutiert wurden die aktuellen Entscheidungen aus dem Umbau des Konzerns im Hinblick auf mögliche Konsequenzen für Standorte und Arbeitsplätze.

Die Neustrukturierung des Unternehmens ist längst nicht abgeschlossen. Nach dem Poker um die Zukunftsausrichtung der Sparte „Mobility“ stehen jetzt die Bereiche „Healthcare“ und „Energy“ (hier insbesondere „Power & Gas“) im Fokus struktureller Veränderungen.



SEC – Konferenz im November 2014 in Valencia (Spanien)

Weitere Themen der Konferenz:

Interessenvertretung

Systeme und Rechte der betrieblichen Interessenvertretung in Europa

SEC Agenda

Nationale Perspektiven und europäische Gemeinsamkeiten der SEC – Agenda „Siemens 2020“ (Diskussionsforum A)

SEC Praxis

Regionale und europäische Vernetzung durch Information, Kommunikation und Zusammenarbeit (Diskussionsforum B)

Schon beschlossen ist der Verkauf des Hörgerätegeschäfts von Siemens an den schwedischen Finanzinvestor EQT. Verbunden damit sind Investitions- und Arbeitsplatzzusagen durch EQT. 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.

Im Bereich Medizintechnik werden weiterhin gravierende Veränderungen erwartet. Der Trend geht hin zu einer wesentlich stärkeren Verzahnung von Medizin- und Kommunikationstechnik und weniger Großgeräte.

Im Bereich Metalltechnologie (MT) soll das Joint Venture mit Mitsubishi im Januar 2015 starten. Für die betroffenen Standorte in Deutschland wurden Übergangsregelungen vereinbart.

Wichtig ist jetzt, dass die nationalen und europäischen Arbeitnehmervertreter bei Siemens ihre eigenen Vorstellungen von der Zukunft des Unternehmens weiterhin offensiv in die Debatte einbringen.



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

Mit Unterstützung durch die Europäische Kommission

Aktuelles:
Unser Start in 2015
(Seite 2)

SEC – Schwerpunkt:
Arbeitnehmerbeteiligung
und Interessenvertretung
(Seite 3-5)

SEC-Konferenz:
Regionale Arbeitsgruppen
berichten
(Seite 6-7)

Wir stellen vor:
SEC – Region SWE
Süd West Europa
(Seite 8)

Unser SEC Agenda – Projekt in 2015

Die EU-Kommission hat die Durchführung des SEC-Projekts bis Mitte April 2015 verlängert.

In den kommenden Monaten werden wir an unseren SEC-Vorhaben weiterarbeiten und die Projekt-Ergebnisse in einer „Europäischen Siemens Landkarte“ zusammenfassend dokumentieren. Damit bekommen wir erstmals ein **Handbuch**, um das SEC nach innen und außen europaweit bekannter zu machen.

Inhalte sind:

- Wirtschafts- und Beschäftigungsinformationen zu allen europäischen Siemens-Standorten
- Nationale Profile aller SEC-Mitglieder und ihrer Praxis vor Ort
- Europäische Interessenvertretung und Handlungsfelder
- Leitlinien für das SEC

Wir werden unser SEC-Projekt auf einem **Abschluss-Workshop** im dänischen Billund bilanzieren und mittelfristige Verabredungen für unsere Weiterarbeit treffen.



SEC – Agenda Gruppe (Region NWE)

Länderübergreifendes Projekt zur Zukunft von Mobility gestartet

Nach dem geplatzten Alstom-Deal und der Ankündigung des Siemens-Vorstandes, weiter nach einer „Lösung“ für das Bahngeschäft Ausschau zu halten, treibt viele Beschäftigte bei Mobility die Frage um, wie es zukünftig mit ihnen weitergehen wird. Unmittelbar betroffen sind hier rund 15.000 Beschäftigte an 14 Standorten in Deutschland und Österreich.

Mit Hilfe externer Berater haben Arbeitnehmervertreter der deutschen und österreichischen Standorte jetzt mit der Erarbeitung eines eigenen Konzepts begonnen. Im Mittelpunkt dieser Initiative steht zunächst die gemeinsame Analyse der Standorte und des Marktumfeldes. Dazu gehört die Diskussion der gegenwärtigen Situation und Stimmungslage an den Mobility-Standorten, die Erörterung von Stärken und Schwächen bzw. Chancen und Risiken der verschiedenen Standorte sowie der Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten, um im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben für Beschäftigungssicherung initiativ werden zu können.

Die Zielsetzungen dieser Zusammenarbeit sind:

- Identifikation von strategischen Optionen für das Mobility-Geschäft
- Konzepterstellung zur langfristige Sicherung der Standorte und Beschäftigung der Mobility Einheiten in Deutschland und Europa
- Bessere Vernetzung der Arbeitnehmervertretungen der Mobility Einheiten

Die Ergebnisse aus dieser Zusammenarbeit werden in eine Studie einfließen, die sich mit der Zukunftsfähigkeit der Mobility-Sparte und den dafür erforderlichen Rahmenbedingungen im Unternehmen selbst wie auch im gesellschaftlichen und politischen Umfeld befassen wird. Die so gewonnenen Erkenntnisse werden dann zu einer guten Basis für eine breit angelegte, intensive Diskussion über die Zukunft der Siemens-Bahnsparte verdichtet.

Entscheidend ist bei diesen Punkten natürlich die Handlungsfähigkeit und -bereitschaft der örtlichen Arbeitnehmervertreter.

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 scheinen kein Ende zu nehmen. 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 10 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 Schlüsselaktivitäten – wie zuletzt Mobility, Energy oder Healthcare – immer wieder zum Spekulationsobjekt 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!

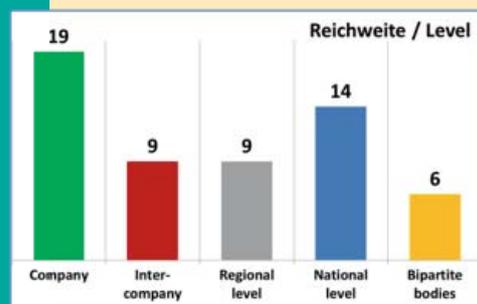
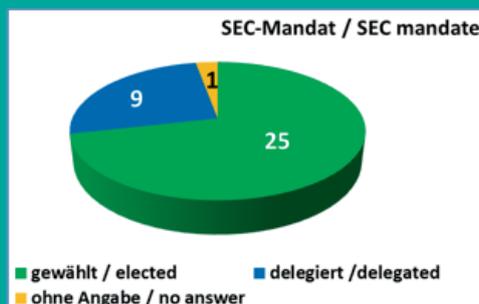
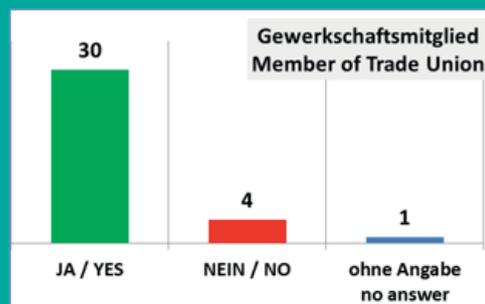
Die Beschäftigten erwarten transparente Unternehmensziele und nachhaltige Perspektiven mit entwicklungsfähigen Arbeitsplätzen. Notwendig ist ein Mittelfristprogramm mit einer strategischen Ausrichtung auf Forschung, Entwicklung, Produktion als den unverzichtbaren Grundstock an industrieller Wertschöpfung.

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

SEC – Handlungsfeld 2015 Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung

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.



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.

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 zur „Unterrichtung und Anhörung“ bei „grenzübergreifenden Angelegenheiten“.

Stimmen und Meinungen aus dem SEC

„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

„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

„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

„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 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

Akteure der Interessenvertretung in den SEC - Ländern

Land	Hauptinstanz für die Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene
Belgien	Gewerkschaft und Betriebsrat – aber die Gewerkschaft dominiert
Bulgarien	Gewerkschaft – aber gesetzlich ist auch die Wahl anderer Vertreter vorgesehen
Dänemark	Gewerkschaft – aber Gruppen nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer können auch im Gremium vertreten sein
Deutschland	Betriebsrat
Finnland	Gewerkschaft
Frankreich	Gewerkschaft und Betriebsrat / Belegschaftsvertreter – in gewerkschaftlich organisierten Betrieben dominiert die Gewerkschaft
Griechenland	Gewerkschaft – theoretisch können auch Betriebsräte eingerichtet werden, was aber selten der Fall ist
Großbritannien	Gewerkschaft – aber es können ebenfalls andere Gremien eingerichtet werden, seit 2005 auch auf Anfrage der Arbeitnehmer
Irland	Gewerkschaft – aber es können weitere Gremien eingerichtet werden, seit 2006 auch auf Anfrage der Arbeitnehmer
Italien	Gewerkschaft – allerdings weitgehend von der gesamten Belegschaft gewählt
Kroatien	Gewerkschaft und Betriebsrat – aber wo es keinen Betriebsrat gibt, kann die Gewerkschaft dessen Rechte und Pflichten übernehmen
Niederlande	Betriebsrat
Norwegen	Gewerkschaft – in einigen Unternehmen gibt es einen „Betriebsrat“, aber er hat die Aufgabe, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern
Österreich	Betriebsrat
Polen	Gewerkschaft und Betriebsrat aber die meisten Betriebsräte sind in gewerkschaftlich organisierten Betrieben zu finden
Portugal	Gewerkschaft – theoretisch können auch Betriebsräte eingerichtet werden, sind aber selten
Rumänien	Gewerkschaft – es können auch andere Arbeitnehmervertreter bestellt werden, sind aber selten
Schweden	Gewerkschaft
Slowakische Republik	Gewerkschaft und Betriebsrat
Spanien	Betriebsrat – in dem aber die Gewerkschaften eine dominierende Rolle spielen und direkt vertreten sind
Tschechische Republik	Gewerkschaft – aber es kann auch ein Betriebsrat eingerichtet werden
Ungarn	Gewerkschaft und Betriebsrat

Die Rolle der Gewerkschaften im Betrieb



Eines haben die meisten Länder gemeinsam, nämlich dass die Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene spielen.

Dies trifft besonders auf die nordischen Länder und Italien zu, wo diese Befugnisse allein von den Gewerkschaften wahrgenommen werden, aber auch auf Länder wie Deutschland oder die Niederlande, in denen es ausschließlich Betriebsräte gibt, die aber mehrheitlich mit Gewerkschaftern besetzt sind.

In vielen Ländern, in denen Betriebsrat und Gewerkschaft nebeneinander existieren, spielen die Gewerkschaften eine Schlüsselrolle.

Dies gilt für Frankreich und Belgien, wo diese Funktionen häufig von denselben Personen ausgeübt werden und die Gewerkschaften eine dominierende Stellung einnehmen, aber auch für Griechenland und Portugal, wo relativ selten Betriebsräte eingesetzt werden aber dann meist in Betrieben mit einer starken gewerkschaftlichen Präsenz. In Ungarn, in der Slowakei und in Slowenien ist diese Rolle nicht so eindeutig.

Beiträge aus den regionalen Diskussionsforen zum Thema „Information, Kommunikation und Zusammenarbeit“ auf der SEC-Konferenz am 06.11.2014

SEC – Region Zentral Ost Europa (Sprecher: Fritz Hagl, AT)



Intensiv diskutiert wurden die teilweise fehlenden Strukturen der Arbeitnehmervertretung in einzelnen Ländern, die teilweise unzureichende Kommunikation mit den Beschäftigten und die teilweise mangelhafte Information durch das Unternehmen. Kritisiert wurden die fehlenden Einflussmöglichkeiten auf die von der Zentrale in Deutschland beschlossenen Maßnahmen für die betroffenen Länder. In dieser Hinsicht kritisiert die Ländergruppe die teilweise unverständlichen und unzureichenden Informationen von Unternehmensseite.

Zur Situation in einzelnen Ländern:

In **Österreich** besteht eine gute Struktur der Arbeitnehmervertretung.

In **Tschechien** sind die Standards beim Verhältnis der Arbeitnehmervertretungen zum örtlichen Management unterschiedlich. Seit einigen Jahren gibt es jetzt allerdings ein jährliches Treffen der Betriebsratsvorsitzenden, an dem sowohl Vertreter der Gewerkschaft als auch (zu einzelnen Punkten) des Managements teilnehmen. Schwierig gestaltet sich die Kommunikation mit der Belegschaft; hier kann die Nutzung eines „Newsletters“ zur Verbesserung beitragen. Auch die stärkere Nutzung des internen E-Mail-Netzes soll geprüft werden.

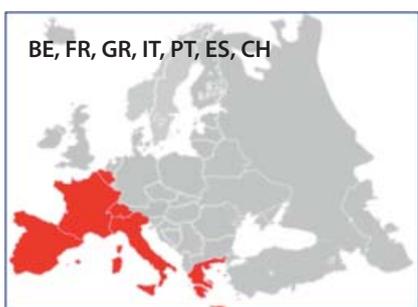
In **Kroatien** funktioniert die Kommunikation mit dem Management gut.

In **Rumänien** ist die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft mangelhaft. Auch hier soll die Anwendung eines „Newsletters“ geprüft werden.

In **Ungarn** ist von Vorteil, dass sich alle drei Siemens-Standorte in Budapest befinden, so dass eine Kommunikation leicht zu organisieren ist. Es existieren sowohl Standortbetriebsräte als auch ein zentraler standortübergreifender Betriebsrat. Das E-Mail-Netz wird bereits zur Kommunikation genutzt; überlegt werden soll die Nutzung eines „Newsletters“.



SEC – Region Süd West Europa (Sprecherin: Margherita Milite, IT)



Die SEC-Mitglieder benötigen mehr Zeit und politischen Spielraum für ihre Kommunikation auf nationaler Ebene. Hierbei ist möglicherweise auch eine Regelung durch das SEC erforderlich. Insgesamt sind mehr Austausch und Kommunikation unter den SEC-Mitgliedern selbst erforderlich.

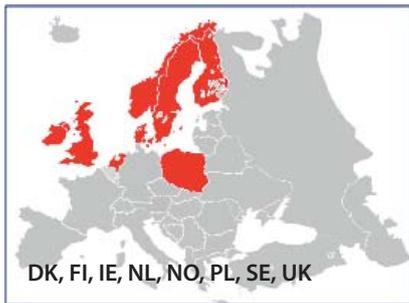
Die vom Unternehmen bereitgestellten Informationen sind oft unverständlich und unvollständig. Details der geplanten Maßnahmen fehlen häufig. In vielen Fällen werden gegenüber der Arbeitnehmervertretung Informationen als vertraulich gekennzeichnet, die gleichzeitig aber gegenüber den Medien kommuniziert werden.

Die Konsultation der Arbeitnehmervertreter muss vor einer endgültigen Entscheidung durch das Management erfolgen. Unter anderem zur Verbesserung des Verständnisses von Unternehmensunterlagen und -berichten ist eine Schulung der SEC-Mitglieder erforderlich.

Hilfreich ist auch der Ausbau der eigenen Öffentlichkeitsarbeit – zum Beispiel über den „Siemens-Dialog“ der IG Metall. Es wird empfohlen, die zweisprachige SEC-Rubrik (deutsch und englisch) auf dieser Website kontinuierlich zu nutzen.



SEC – Region Nord West Europa (Sprecher: Roy Lund, NO)



Es gibt in der Region sowohl unterschiedliche Systeme der Arbeitnehmervertretung als auch verschiedene Aspekte, die für die Arbeitnehmervertreter relevant sind. In einigen Ländern gibt es überhaupt keine regelmäßige Kommunikation mit dem Management. In der Gruppe wurde vor allem auch das Thema der oft mangelhaften Respektierung der Arbeit der Arbeitnehmervertreter diskutiert. Ein Ansatz zur Verbesserung kann hier die Herausgabe eines „Newsletters“ sein, der vor allem auch gegenüber dem Management die Position der Arbeitnehmervertreter deutlich machen kann.

Ein weiteres Thema waren die Strukturen des SEC. Der Informationsaustausch der SEC-Mitglieder untereinander muss verbessert werden. Die Informationskette des SEC sollte systematischer als bisher genutzt werden. Dies gilt auch für die Arbeit des Geschäftsführenden Ausschusses des SEC.

Die bisherige „Cluster“-Struktur des Siemens-Managements muss aufgrund der organisatorischen Veränderungen im Unternehmen jetzt in eine neue Struktur übergeleitet werden, die die Informationsansprüche der SEC-Mitglieder auf regionaler Ebene sichert.

Zur besseren Übersicht und um dem SEC ein Gesicht zu geben soll eine Analyse der Aufstellung der verschiedenen Siemens-Bereiche in den einzelnen europäischen Ländern erstellt werden.

Vorschläge aus der SEC-Konferenz zur Intensivierung der SEC-Praxis und der länderübergreifenden Zusammenarbeit

- Europäische Netzwerke der nationalen SEC-Vertreter entlang der Wertschöpfungsketten organisieren (z.B. im Bereich Energy, Mobility, Infrastructure)
- Kontinuierliche Information und Kommunikation über wirtschaftliche und standortpolitische Veränderungen im Siemens-Konzern gewährleisten (u.a. SEC-Newsletter, Audio- und Videokonferenzen, www.igmetall.de/sec, Aktivitäten der SEC-Mitglieder bei der Bereitstellung und Verbreitung von Informationen aus den SEC-Ländern)
- Systematische Organisation von Beteiligung und Mitwirkung (u.a. Beschäftigte vor Ort ansprechen, informieren, beteiligen; Matrix für Kommunikation und Zusammenarbeit im SEC; SEC-Office als Regiestelle für den Informationstransfer; regionale EU-Kooperationen stärken)
- Weiterentwicklung des Gemeinschaftsverständnis als europäisches Gremium und Aufgaben-Verantwortung der SEC-Mitglieder in nationalen Handlungsfeldern
- Stärkung der SEC-Position in den Ländergesellschaften (u.a. SEC bekannt und sichtbar machen; europäische Verknüpfungen und Perspektiven in die nationalen Gremien einbringen; Vernetzung und Zusammenarbeit vor Ort erreichen; Informationswege und Kommunikationsstrukturen mit dem regionalen/nationalen Management aufbauen; Unterstützung aus dem SEC einholen)

Fragen an Margherita Milite



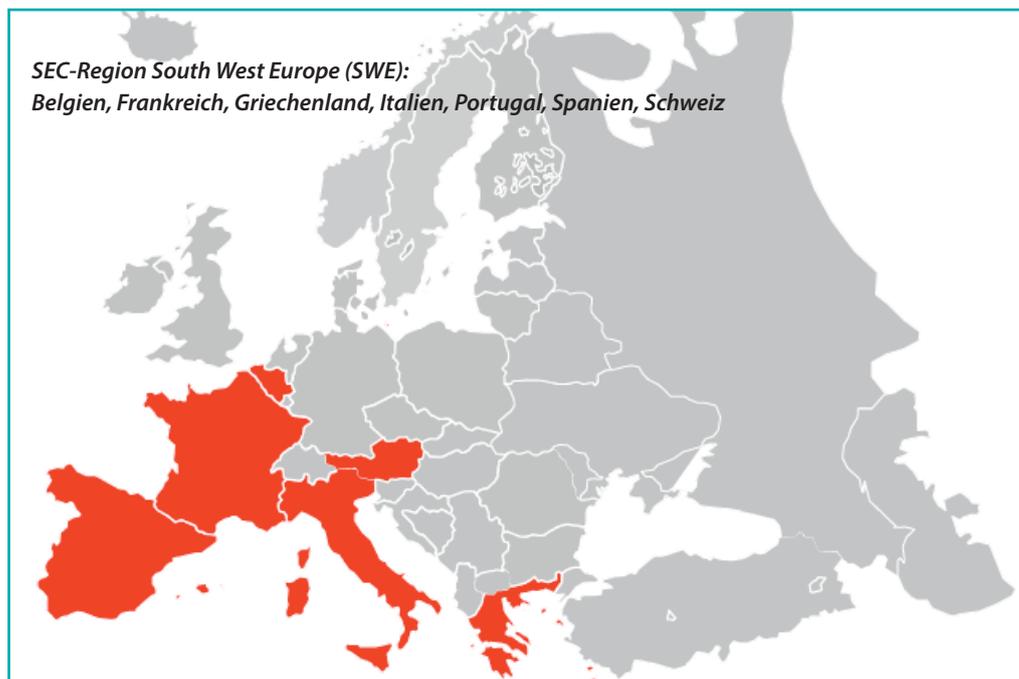
Italien, Regionsprecherin SWE

1. Was hat sich bei euch aus den Umstrukturierungen bei Siemens in 2014 verändert?

Die bis heute erkennbare Hauptveränderung war schlicht die neue Nomenklatur der Siemens Divisionen und die Ernennung der Manager zu neuen Positionen. In den operativen Tätigkeiten haben wir die angekündigten Verbesserungen noch nicht wirklich gesehen.

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

Wir stellen vor: Die SEC –Region South West Europe (SWE)



SEC-Mitglieder aus der Region SWE

- BE Eric Vanackere
FR Monique Ansquer
Albert Buenañida
GR Eleni Goufa
IT Margherita Milite
(Regionssprecherin)
PT Melanie Vidigueira
ES Ferran Navarro Soriano
CH Felix Schwarzenbacher

SIEMENS in der Europa-Region SWE – das sind:

- ▶ Produktions- und Entwicklungsstandorte in 7 Ländern
- ▶ Ca. 22.100 Beschäftigte (2014)
- ▶ 8 SEC-Vertreter/Vertreterinnen
- ▶ Ein Umsatz von rund 7,5 Mrd. EURO (2013)

Fragen an Margherita Milite (Fortsetzung)

2. Welche Entwicklungen sind zur Zeit bei euch in der Diskussion?

Die meisten Länder der Süd-West Region sind immer noch von wirtschaftlicher Instabilität dominiert und daher gibt es eine hohe Unsicherheit über viele Geschäftsfelder in der Region; es gibt einen wachsenden Fokus auf Geschäftschancen in Exportmärkten (wie z.B. Afrika). Die Hoffnung ist, dass wir eine stabile Lage erreichen, um weiteren Stellenabbau zu verhindern. Aber das neue Siemens Sparprogramm „1 by 16“ (1 Milliarde Kostensenkung bis 2016) macht uns da aktuell wenig Hoffnung.

3. Sind die Arbeitnehmervertretungen hier ausreichend informiert und beteiligt? Was muss aus deiner Sicht anders werden?

In den meisten Ländern der Süd-West Region werden Arbeitnehmervertreter nur dort informiert und beteiligt, wo es das Gesetz tatsächlich vorschreibt. Die Information kommt sehr oft erst dann, nachdem alle Entscheidungen schon getroffen sind. Die Beteiligung der Arbeitnehmer bleibt daher sehr begrenzt. Ein transparenter Dialog – z.B. durch regelmäßige Treffen – würde allen helfen, nachhaltige Entscheidungen zu erreichen.

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

Wir müssen in innovative Technologien sowie Forschung und Entwicklung investieren um hochwertige und leistungsfähige Produkte zu erzeugen. Eine Kultur der Innovation bringt unmittelbare Vorteile wie z.B. synergetische Integration, effizientere Prozesse und attraktive Arbeitsbedingungen. Dies ist die einzige Möglichkeit für einen nachhaltigen Erfolg für Siemens und für mehr Arbeitsplätze in allen Siemens Standorten Europas. Als Reaktion auf die transnationalen Unternehmensstrategien brauchen wir selbstverständlich auch eine gemeinsame Europäische Strategie der Arbeitnehmervertretungen.

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

Durch effizienten Informationsaustausch, konstruktive Diskussionen und koordinierte Aktionen kann das SEC viel mehr erreichen, als wir es im Moment wagen, zu glauben.

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

... „es ein Mittel ist, um mehr Solidarität zwischen uns zu schaffen und die Konzernstrategie schneller einzuschätzen (um positive oder negative Auswirkungen zu antizipieren und um Zeit zu bekommen, um die Beratung in unserem Land vorzubereiten)“

Monique Ansquer (Frankreich)

... „die Globalisierung die verschiedenen Länder voneinander abhängig macht. Ein glaubwürdiges europäisches SEC ist notwendig, um die Interessen der Beschäftigten zu verteidigen.““

Albert Buenañida (Frankreich)

... „wir eine ‘aktive’ Rolle in der Diskussion und Entscheidung bei Investitionen für das Unternehmen einnehmen wollen“

Margherita Milite (Italien)

... „in einem globalen Unternehmen die Arbeiter Antworten und global einheitliche Aktionen brauchen. Die Koordination der Arbeiter ist ein notwendiges Instrument, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wir müssen die Kräfte bündeln, um Arbeitsverbesserungen zu erreichen. Wir müssen die internationalen Barrieren und partikulare Standortinteressen überwinden, um ein einheitliches Europa zu schaffen.““

Ferran Navarro Soriano (Spanien)