

Sehr geehrter Herr Snabe, sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Mitglieder der Familie Siemens,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG, für den ich spreche, feiert dieses Jahr sein 25-jähriges Bestehen. Wir engagieren uns für Nachhaltigkeit und langfristige Belange der Mitarbeiter.

Heute vertreten wir etwas mehr als 5100 Aktionäre mit ca. 1,5 Millionen Aktien, rund 5 % mehr als im letzten Jahr.

Mein Name ist Werner Fembacher, ich bin Siemens-Pensionär und Vorsitzender des Vereins.

Wir Belegschaftsaktionäre sehen im Beteiligungsprogramm „Siemens Profit Sharing“, das alle Beschäftigten durch kostenlose Aktien am Erfolg beteiligt, eine identitätsstiftende Maßnahme, die gleichzeitig die Eigentümerkultur bewusst fördert. Wir Belegschaftsaktionäre bedanken uns für die Maßnahmen des Vorstandes.

Die Aussagen im Geschäftsbericht zur Verstetigung des Programms begrüßen wir ausdrücklich, auch wenn wir sie gerne konkreter hätten.

Zur Konzernstruktur

Mit der Umstrukturierung zum 1. 4. 2019 kommt ein langjähriger Prozess zum Abschluss, der Siemens von einem integrierten Industriekonzern in einen Konzern mit Holdingstrukturen verwandelt hat. Diese Entwicklung zu einer Holding wurde von uns kritisch begleitet.

Zum einen sind in Krisenzeiten Konglomerate stabiler als spezialisierte Unternehmen. Außerdem besteht die Befürchtung, dass sich bei den Mitarbeitern ein Gefühl von Entfremdung und Bindungsverlust einstellen wird.

Eine ausgeprägte Unternehmensidentität und Unternehmenskultur sind Merkmale erfolgreicher Unternehmen. Unsere Kunden haben Siemens trotz unserer internationalen Ausrichtung immer als ein deutsches Unternehmen wahrgenommen - mit entsprechender Firmenkultur und einer Reihe von positiven Zuschreibungen wie hohe Ingenieurkunst und Qualität. Wenn es nicht gelingt, ein Wir-Gefühl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzustellen, werden Kunden dieses auch nicht wahrnehmen.

Wie kann ein „Wir-Gefühl“ gelingen?

Für die drei strategischen und drei operativen Companies und die Konzerntöchter sollen aus unserer Sicht vergleichbare Arbeitsbedingungen existieren.

Tatsächlich haben wir jedoch Tochterunternehmen, ohne Tarifbindung! Selbst unter den 6 Kernunternehmen laufen die Beschäftigungsbedingungen bereits auseinander, beispielsweise beim variablen Zieleinkommen (VZE).

Es ist erfreulich, dass beispielsweise für die Integrationsvereinbarung von 2009 und Inklusionsvereinbarung von 2018 eine Übernahme für die Konzerntöchter erreicht werden konnte. Wir kritisieren aber, dass derartige Vereinbarungen nicht automatisch übernommen werden.

Unterschiedliche Arbeitsbedingungen wirken einem „Wir-Gefühl“ entgegen.

Mit gutem Willen, könnte man die Arbeitsbedingungen angleichen und durch eine Gleichbehandlung die Wertschätzung des Konzerns zu allen Mitarbeitern

unterstreichen und einen Markenkern wahrnehmbar machen. So kann ein Wir-Gefühl entstehen bzw. erhalten bleiben.

Stattdessen werden Konzerntöchter nach ihrem Gewinn nach Steuern bewertet, gemeinsame Sozialstandards werden nicht festgeschrieben, sondern müssen im Einzelfall verhandelt werden!

Aus unserer Sicht sind neben ähnlichen Beschäftigungsbedingungen beispielsweise auch hilfreich:

gleiche Anwerbungsstrategien und ein
gemeinsames Siemens Social Network (SSN).

Beispiel: Bei einem Restrukturierungsbedarf müssen Mitarbeiter in einen anderen Siemens-Bereich wechseln können. Zwischen Mobility und den Energy-Bereichen wurden öfters Mitarbeiter versetzt, wenn dies erforderlich war.

„Siemens Financial Framework“ ersetzt „One Siemens“

Im Rahmen von „One Siemens“ war es Ziel, das durchschnittliche gewichtete Wachstum der Umsatzerlöse unserer wichtigsten Wettbewerber zu übertreffen. Konjunkturdaten werden dabei insofern berücksichtigt, dass sie uns und die Wettbewerber gleichermaßen treffen und der Maßstab beweglich ist wie eine Boje, die den Wellen folgt.

Im August 2018 hat der Aufsichtsrat einer neuen Steuerungsgröße zugestimmt: „Siemens Financial Framework“ wird sie genannt.

Das neue Ziel lautet nun, die Umsatzerlöse jährlich um 4 bis 5 Prozent zu steigern und zwar unabhängig davon, wie die Wettbewerber wachsen.

Die Belegschaftsaktionäre kritisieren das neue Siemens Financial Framework, weil es im Vergleich zu One Siemens weder Wachstumsgrenzen noch Konjunkturschwankungen berücksichtigt.

Umsatzerlöse und Innovation hängen zusammen

In einzelnen Bereichen, in denen geeignete Basis-Innovationen zu erwarten sind, können Umsatzerlöse gewaltig gesteigert werden. Ebenso können Verbesserungsinnovationen die Umsatzerlöse deutlich steigern.

Kontinuierliche Steigerungsraten von 4 – 5 % zielen jedoch auf Effizienzsteigerungen/Produktivitätssteigerungen. Im Allgemeinen ist die Forderung nach kleinen, kontinuierlichen Steigerungen der Umsatzerlöse ein Überstundenprogramm und innovationshemmend. Diese Aussage lässt sich mit der Warteschlangentheorie belegen.

Warteschlangentheorie – ein Tool der BWL-er

Wenn man eine Supermarktkasse betrachtet, liefert die Statistik Warteschlangenlängen bezogen auf die Auslastung der Kassierer(inn). Grob kann man sagen, eine Auslastung von 90% führt zu einer mittleren Warteschlangenlänge von 10 Personen, bei 5% mehr Auslastung vervierfacht sich die erwartete Länge der Warteschlange.

Diese Theorie kann man auf alle Dienstleistungen anwenden mit tendenziell gleicher Aussage: Jemand der 40 Leute in der Warteschlange hat, interessiert sich nicht für Innovation. Solche Arbeitsplätze bieten einfach nicht die Zeit, über irgendetwas Neues nachzudenken.

Fazit: Menschen von denen man kreative Beiträge erwartet, sollte man nicht über 80% auslasten. Eine Effizienzsteigerung um jährlich 4 – 5% zielt aber genau darauf, die Auslastung zu erhöhen und ist deshalb innovationsfeindlich.

Bei genauer Betrachtung gleicht diese Managementmethode und diese Vorgaben dem Auspressen einer Zitrone.

Beispiel SIMATIC

Unser Produkt SIMATIC ist eine Steuerung zur Industrieautomatisierung. Wir haben ca. 60% Marktanteile in Europa und sie ist ein wichtiges Standbein in Digital Industries. Der Markenname wurde 1958 eingetragen, der Durchbruch gelang 1978!

Die SIMATIC-Entwicklung war anfangs nicht marktgetrieben und es ist interessant und lehrreich mit Kolleginnen und Kollegen zu sprechen, die damals an der Entwicklung beteiligt waren.

Fehlende Visionen

Politiker schämen sich nicht, Ergebnisse wie den Berliner Flughafen abzuliefern.

In der Energiewende sehen wir ähnliche Fehleranhäufungen.

Im Zeitraum von 2019 bis 2027 werden 1,2 Milliarden Euro für das Kopernikus-Projekt bereitgestellt. Das Thema lautet Power to x, wobei das x hauptsächlich für Wasserstoff und Methan steht. Die zugrundeliegenden Prozesse sind jedem Chemiestudenten bekannt. Das wissenschaftliche Ergebnis wird daher nahe Null sein.

Der Plan, 2038 aus der Kohleverstromung auszusteigen, erheitert insofern als die Vorstellung, dass sich Kohlestrom 2038 noch rentieren könnte, lächerlich ist.

Wir würden uns von unserem Siemensvorstand wünschen, dass er Orientierungshilfe gibt und seinen politischen Einfluss entsprechend einsetzt.

Aus Zeitgründen werden wir diesen Aspekt in einem weiteren Beitrag vertiefen.

Fragen:

Wir haben Hinweise erhalten, dass McKinsey-Berater im Haus sind.

Treffen diese Hinweise zu?

Was ist die Aufgabe der Berater?

Hinweis

Noch ein Hinweis an die anwesenden Mitaktionäre: wenn Sie nicht bis zur Abstimmung hier bleiben wollen, können Sie uns Ihr Stimmrecht übertragen.

Wenn Sie der Meinung sind, dass wir Sie richtig vertreten, bringen Sie uns Ihre Stimmkarte, Sie bekommen eine Quittung für den Auslass. Sie finden uns im Parkett in vorne auf der rechten Seite mit Blickrichtung Bühne.

Auf unserer WEB-Seite www.unsereAktien.de sind weitere Materialien abgedruckt.

Schluss

Sehr geehrte Damen und Herren, Belegschaftsaktionäre haben ein besonderes Interesse am langfristigen Erfolg ihrer Firma. Wir bitten, unsere Kritik unter diesem Blickwinkel zu sehen.

Mit diesem Hinweis wünschen wir unserem Vorstand das Glück des Tüchtigen!