

Sehr geehrter Herr Sen,
sehr geehrte Damen und Herren,
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, bislang der Siemens AG, nun auch der Siemens Healthineers AG.

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

Unser Verein bietet gemäß einem Beschluss vom 29. 11. 2018 Kolleginnen und Kollegen der Konzerntöchter an, sie in den Hauptversammlungen zu vertreten.

Mehr Informationen hierzu finden Sie auf der WEB-Seite **unsereAktien.de** ,
unsereAktien – ein Wort.

(Kritik an der Holdingstruktur des Siemenskonzerns)

Wir sind auch der Meinung, dass Geschäftsverantwortung jene tragen sollen, die was vom Geschäft verstehen. Dieses Ziel kann man auf unterschiedliche Weise erreichen. Der eingeschlagene Weg ist nicht alternativlos, auch wenn das ein gängiges Narrativ ist. Aber, das Thema ist wie man hier in München sagt: „A gmahde Wiesn.“

(„Wir-Gefühl“)

Die älteren Kolleginnen und Kollegen werden sich an das Bangen um den „UB Med“ erinnern, als es dem Bereich 1996 schlecht ging und er abgestoßen werden sollte.

Wir haben auf der Siemens-Hauptversammlung von der Gefahr gesprochen, dass mit dieser neuen Struktur das Wir-Gefühl verloren geht. Herr Kaeser hat darauf geantwortet, dass es in Healthineers, Gamesa usw. sehr wohl ein starkes „Wir-Gefühl“ gibt.

Meine Damen und Herren, wir meinen nicht viele „Wir-Gefühle“, sondern genau eines, ein Siemens-Wir-Gefühl.

Die Frage ist, wie kann ein „Wir-Gefühl“ gelingen?

Das Healthineers-Management hat mit einem Aktienprogramm für Mitarbeiter, My IPO Shares, ein richtiges Zeichen gesetzt.

Wir begrüßen dieses Programm als Schritt in die richtige Richtung, ebenso die Weiterführung der anderen Siemens-Aktienprogramme.

Gleichwohl bleibt es eine Aufgabe, an dem einen „Wir-Gefühl“ zu arbeiten.

Wenn es Healthineers schlecht gehen sollte, was wir natürlich nicht hoffen, sollte es selbstverständlich sein, dass Kolleginnen und Kollegen ihre Erfahrungen in einer anderen Siemenstochter einbringen können. Das muss auch umgekehrt gelten.

Es ist Mode geworden, dass Manager Personal-Zugänge und Abgänge gegeneinander verrechnen und sich auf die Schulter klopfen, wenn die Zugänge überwiegen. Das sehen wir anders! Sie wechseln auch nicht ihre Kinder aus, nur weil sie in der Pubertät schwierig sind.

„Wir-Gefühl“ meint, dass man in schweren Zeiten zusammensteht. Die Grundlagen für diese Gemeinsamkeiten muss man in guten Zeiten legen. Das sind zum Teil Kleinigkeiten, die nicht mal teuer sein müssen.

Beispiele:

gemeinsames Siemens Social Network (SSN)

gemeinsame Anwerbestrategien

Aber auch

vergleichbare Arbeitsbedingungen

durchgängiger, konzerninterner Arbeitsmarkt

Gemeinsame Dienstleistungen auf vertraglicher Basis werden von uns Belegschaftsaktionären begrüßt.

Mit gutem Willen, kann man die Arbeitsbedingungen angleichen und durch eine solche Gleichbehandlung die Wertschätzung des Konzerns allen Mitarbeitern gegenüber unterstreichen und dadurch einen Markenkern wahrnehmbar machen. So kann ein Wir-Gefühl entstehen bzw. erhalten bleiben.

In Ihrem Geschäftsbericht schreiben Sie: „Basis-Aktienprogramm Im Rahmen des Basis-Aktienprogramms können Mitarbeiter der **teilnehmenden Siemens Healthineers-Gesellschaften** einen festgesetzten Betrag ihrer Vergütung in Aktien der Siemens AG investieren, der von der Gesellschaft aufgestockt wird.“ Das klingt nach Preisausschreiben und könnte unschwer ambitionierter gestaltet werden.

Eine Anmerkung zum Schluss

Wir sehen erhebliche Investitionen an gewachsenen Standorten, das begrüßen wir ausdrücklich. Sie zeigen damit, dass Sie nicht der Mode folgen, gewachsene Industriekerne zu missachten.

Wir Belegschaftsaktionäre werden die uns anvertrauten Stimmrechte im Sinne der Verwaltung einsetzen.

Wir wünschen dem Vorstand weiterhin viel Erfolg und das Glück des Tüchtigen.