

Der Arbeitsplatzabbau bei Siemens leitet ein neues Stadium sozialer Angriffe ein

Von Elisabeth Zimmermann und Ulrich Rippert

19. Juli 2008

Nachdem Siemens-Chef Peter Löscher Anfang Juli den Abbau von weltweit 17.200 Arbeitsplätzen, davon 6.400 in Deutschland, offiziell bestätigt hat, ist es an mehreren Standorten zu Protestaktionen der Beschäftigten gekommen. Für den 23. Juli haben IG Metall und Betriebsrat einen bundesweiten Aktionstag angekündigt.

Doch die Verteidigung der Arbeitsplätze und Sozialstandards erfordert viel mehr als ein paar Trillerpfeifen-Proteste und markige Sprüche von Gewerkschaftsbürokraten. Den IG Metall-Funktionären geht es vor allem darum, von ihrer eigenen Verantwortung als Co-Manager abzulenken. Die zehn Arbeitnehmervertreter im Siemens-Aufsichtsrat haben bisher allen Umstrukturierungsmaßnahmen und dem damit verbundenen Arbeitsplatz- und Sozialabbau zugestimmt.

Bei der Durchsetzung der Konzernbeschlüsse spielt die enge Zusammenarbeit von Vorstand, Betriebsrat und IG Metall eine Schlüsselrolle. Vorstandschef Löscher, Aufsichtsratschef Gerhard Cromme, IG-Metall-Chef Bertold Huber und der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Ralf Heckmann bilden einen inneren Führungskreis, der sich regelmäßig trifft und wichtige Entscheidungen abspricht.

»Abtragen der Lehmschicht«

Viele Beschäftigte sind über das Ausmaß des beschlossenen Stellenabbaus und die Geschwindigkeit, mit der er durchgesetzt werden soll, überrascht und schockiert. Bereits Ende August sollen Listen mit den Namen der Betroffenen vorliegen, die vom Betriebsrat abgesegnet sind.

Vom Abbau der 6.400 Arbeitsplätze an deutschen Standorten sind vor allem Beschäftigte der Verwaltungen betroffen. Allein bei der Firmenzentrale am Münchener Wittelsbacher Platz soll jeder Fünfte der 900 Arbeitsplätze wegfallen. Insgesamt steht Bayern stark im Zentrum der Abbaupläne. So sollen in München 1.020 Stellen dem Rotstift zum Opfer fallen, in Erlangen 1.300 Stellen, in Nürnberg 560 Stellen. Neben München und Erlangen ist auch Berlin mit 350 Stellen stark betroffen. Alle drei Städte waren bisher zentrale Verwaltungseinheiten von Siemens.

Als Konzernchef Löscher das »Umstrukturierungsprogramm« auf einer Pressekonferenz erläuterte, sagte er, es gelte im Unternehmen eine »Lehmschicht abzutragen«. Diese Formulierung ist seitdem mehrfach aufgegriffen und kommentiert worden.

In der *Süddeutschen Zeitung* erklärte Ulrich Schäfer, der Siemens-Chef habe mit dem Begriff der Lehmschicht ein ähnliches Schlüsselwort geprägt, wie vor 14 Jahren der damalige Chef der Deutschen Bank, Hilmar Kopper, 1994 mit den »Peanuts«. Kopper benutzte diesen Begriff, als wegen dem Konkurs des Bauunternehmers Jürgen Schneider Dutzende Handwerker ihr Geld nicht bekamen und in den Ruin getrieben wurden. Koppers Bemerkung machte damals deutlich, dass die Bankmanager für die Sorgen und Nöte von Kleinbetrieben und Handwerkern nur Desinteresse und Verachtung übrig hatten.

Ähnlich verhalte es sich mit der »Lehmschicht«, schreibt Schäfer und kommentiert: »Die Lehmschicht: Das sind jene Menschen bei Siemens (und auch in anderen Unternehmen), die man gemeinhin nicht sieht, die normalen Angestellten in der Verwaltung, die Referenten und Sachbearbeiter, die untere und vielleicht auch noch die

mittlere Führungsebene. Sie sitzen in klimatisierten Büros, nicht in stickigen Fabriken; sie wickeln den Papierkram ab, der inzwischen zum Computerkram geworden ist; sie buchen Reisen und Rechnungen; sie sitzen im Herzen von Siemens, recht nahe an der Macht, aber oftmals weit weg von der Produktion, von den Fabriken, von den Märkten.«

Diese »Lehmschicht« gebe es in nahezu allen deutschen Großunternehmen, und ihre Existenz sei nicht nur für den reibungslosen Betriebsablauf von Bedeutung, sondern sie sei auch ein »bedeutender Teil jener Schicht, die das Herz der deutschen Gesellschaft bildet«, schreibt Schäfer und schlussfolgert: »Wenn Löscher dieser Schicht abtragen will, hat dies Bedeutung weit über Siemens hinaus.«

Mit anderen Worten: Das gegenwärtige Stellenabbauprogramm ist nicht nur das umfassendste und radikalste in der 160-jährigen Geschichte des Konzerns, es hat auch die Zerschlagung von Unternehmensstrukturen, Arbeitsbeziehungen und sozialen Verhältnisse zum Inhalt, die über anderthalb Jahrhunderte hinweg entstanden sind. Wobei der Begriff »Lehmschicht« als Metapher für Zusammenhalt, Zähigkeit und Undurchlässigkeit auch den Widerstand zum Ausdruck bringen soll, der von dieser Schicht der Verwaltungsangestellten, Technikern und Spezialisten den geplanten Veränderungen und dem Sozialabbau bisher entgegengesetzt wurde. Seit der Gründung der »Telegraphen-Bauanstalt von Siemens & Halske« in Berlin im Jahr 1847 durch Werner von Siemens und Johann Georg Halske zeichnete sich der Siemenskonzern durch zwei Dinge aus: Erstens durch einen sehr schnellen Internationalisierungsprozess, und zweitens durch eine Unternehmenskultur, die auf eine starke Bindung aller Beschäftigten an das Unternehmen durch berufliche Aus- und Weiterbildung sowie durch Sport-, Kultur- und Sozialprogramme der verschiedensten Art ausgerichtet war.

Als eines der ersten deutschen Unternehmen hat Siemens bereits drei Jahre nach der Gründung in London die erste Auslandsniederlassung eröffnet. Fünf Jahre später folgte die nächste Tochtergesellschaft in St. Petersburg und 1923 die Gründung der ersten außereuropäischen Tochtergesellschaft in Japan. Gegenwärtig ist Siemens mit rund 600 Produktionsstätten in 50 Ländern, mit Forschungseinrichtungen in rund 40 Ländern und mit Vertriebsaktivitäten in fast allen Ländern der Welt vertreten. Nach eigenen Angaben beschäftigt Siemens gegenwärtig 400.000 Mitarbeiter weltweit, davon rund 126.000 in Deutschland.

»Soziale Marktwirtschaft«

In seiner Unternehmensgeschichte »Siemens – Von der Werkstatt zum Weltunternehmen« berichtet Wilfried Feldkirchen über die große Bedeutung von Mitarbeiterschulungen und Sozialprogrammen in der Unternehmensphilosophie von Siemens. Bereits im neunzehnten Jahrhundert entwickelte der Konzern neue Lehrberufe mit einem eigenen Berufsweg, die zunächst nicht mit einer Prüfung vor staatlichen Instanzen abgeschlossen werden konnten. Die Aus- und Fortbildungseinrichtungen waren vor allem den drei Berufsfeldern Techniker, Kaufmann sowie Ingenieur, bzw. Physiker gewidmet.

An mehreren Standorten wurden Mitte der siebziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts betriebliche Bildungszentren geschaffen, und in jüngster Zeit wurden für diesen Geschäftsbereich unter dem blumigen

Namen »Learning Campus« fast 500 Millionen Euro jährlich ausgegeben. Neben Deutschland bestehen derartige Bildungszentren auch in den USA, Portugal, Frankreich und China.

Von Anfang an war die betriebliche Weiterbildung eng mit sozialen Maßnahmen verbunden, die darauf abzielten, qualifizierte Arbeiter an das Unternehmen zu binden. Es gab früh Erfolgsbeteiligungen für Lohnarbeiter und eine Pensions-, Witwen- und Waisenkasse. Im Norden Berlins baute Siemens bereits vor dem Ersten Weltkrieg Wohnungen und die gesamte dazugehörige städtische Infrastruktur für seine Beschäftigten. Die »Siemensstadt« in Berlin wuchs sehr schnell.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der Firmensitz von Berlin nach München verlegt. Wieder entstanden ein aus Werksiedlungen bestehender Ort (Traunreut) und Siemens-Stadtteile. Damals – immer noch geführt von der Gründer-Familie – wurde Siemens zum Aushängeschild des deutschen Wirtschaftswunders und zum Symbol einer »sozialen Marktwirtschaft«.

Noch heute existiert an allen Standorten ein enges Verhältnis zwischen der Unternehmensleitung und der lokalen und regionalen Politik. Ein gutes Beispiel dafür ist Erlangen. In dieser mittelfränkischen Stadt ist ein Großteil der Siemensverwaltung und Forschung konzentriert. Von den gut Hunderttausend Einwohnern der Stadt arbeitet jeder Vierte bei Siemens. Zählt man die Ruheständler dazu, wächst der Anteil der Siemensianer auf weit über die Hälfte der Einwohnerzahl.

Die Mitglieder des Stadtrats, egal welcher Partei, blicken in der ein oder anderen Art und Weise auf eine Siemenskarriere zurück. Oberbürgermeister Siegfried Balleis (CSU) war mehrere Jahre Betriebswirt bei Siemens und beschreibt in Medienberichten die enge Zusammenarbeit zwischen Stadtverwaltung und Unternehmensleitung. Infrastrukturmaßnahmen und Entscheidungen über Sport-, Kultur- und Bildungseinrichtungen seien in enger Absprache mit dem Unternehmen getroffen worden. Jeder Vorstandsvorsitzenden sei im Oberbürgermeisterbüro im 14. Stock des Rathauses empfangen worden. Seit der neue Vorstandsvorsitzende Peter Löscher vor einem Jahr die Leitung des Konzerns übernommen hat, habe sich aber all das grundlegend geändert.

Doch die Veränderung ist nicht einfach ein Ergebnis der rabiaten Umstrukturierungsmaßnahmen des neuen Vorstandsvorsitzenden. Der Spitzenmanager Löscher begann seine Karriere beim Unternehmensberater Kienbaum. Er studierte und praktizierte amerikanische Managementmethoden als Mitglied des Zentralvorstands des Siemenskonkurrenten General Electric. Er treibt eine Entwicklung voran, die gegenwärtig in allen Konzernen überall auf der Welt stattfindet.

Profitmaximierung

Löschers Angriff auf die »Lehmschicht« dient der Zerschlagung einer Unternehmensstruktur, die davon ausging, dass hohe Qualität nur von gut ausgebildeten, kulturell interessierten, weitgehend sozial abgesicherten und daher einigermaßen zufriedenen Mitarbeitern garantiert werden kann. Bereits mit dem Börsengang der Siemens AG in den USA im Jahr 2001 verabschiedete sich das Management von dieser Orientierung und konzentrierte sich nur noch auf einen Faktor: Profitmaximierung.

Löscher treibt diese Entwicklung mit großem Nachdruck voran. Er verlangt, dass jeder Konzernbereich eine hohe Rendite abwirft, und orientiert sich dabei an amerikanischen Konzernen. Im Herbst vergangenen Jahres konfrontierte er das Management mit Zahlen, laut denen die Industriegeschäfte von Siemens in den ersten neun Monaten des Jahres 2007 »nur« eine Umsatzrendite von 8,5 Prozent erreicht haben sollen, während General Electric auf 14,7 Prozent gekommen sei.

Löscher forderte, dass Siemens in allen Bereichen stärker wachsen müsse als der Weltmarkt, indem es Konkurrenten Marktanteile abjage. Gleichzeitig sollen die Vertriebs- und allgemeinen Verwaltungskosten bis 2010 um bis zu 20 Prozent gesenkt werden. Dazu

dienen die jetzt angekündigten radikalen Einsparungen, der Abbau von Arbeitsplätzen, Gehaltskürzungen und die damit verbundene Steigerung der Arbeitshetze.

Auf einer Jahreshauptversammlung Ende Januar dieses Jahres bilanzierte Löscher das Geschäftsjahr 2007 als das »operativ erfolgreichste« in der Konzerngeschichte. Trotzdem kündigte er eine Erhöhung der Renditeziele an, und zwar in folgenden Bereichen: Sektor Industrie von 11 auf 13 Prozent; Sektor Energie von 13 auf 15 Prozent; und Sektor Healthcare von 15 auf 17 Prozent. Ein Großteil der Gewinnsteigerung fließt direkt in die Taschen der Aktionäre. Für sie gab es eine zehnpromtente Dividendenerhöhung, was einer Ausschüttungssumme von 1,5 Milliarden Euro entspricht.

Politische Kosequenzen

Löschers sozialer Kahlschlag macht an den Werkstoren nicht Halt. Sein Sozialdumping ist Bestandteil einer Politik, die darauf abzielt, alle Bereiche der Gesellschaft auf maximalen Profit und die Bereicherung einer Elite in Wirtschaft und Politik auszurichten. Der Kampf dagegen kann nicht mit ein paar halbherzigen Gewerkschaftsprotesten gewonnen werden, sondern erfordert eine sozialistische Perspektive. Dabei müssen zwei Dinge in den Mittelpunkt gestellt werden.

Erstens darf der Kampf nicht auf den Rahmen der bestehenden kapitalistischen Gesellschaft beschränkt werden, sonst ist es nicht möglich, dem Konzernvorstand prinzipiell und kompromisslos entgegenzutreten. Betriebliche Entscheidungen müssen dem demokratischen Willen der Belegschaft unterworfen werden. Es darf nicht zugelassen werden, dass eine Managerriege, die von niemandem gewählt wurde, Entscheidungen trifft, die moderne Produktionsstätten und effektive Verwaltungsstrukturen zunichte machen, die von Generationen von Beschäftigten aufgebaut worden sind, und damit die Existenz vieler Menschen und ihrer Familien ruiniert. Die Interessen der Beschäftigten und der Bevölkerung müssen höher gestellt werden als das kapitalistische Profitprinzip und die private Bereicherung von Aktionären und Profiteuren.

Zweitens muss die internationale Zusammenarbeit mit den Beschäftigten an allen Standorten angestrebt werden. Wie alle Großbetriebe versucht die Siemens-Konzernleitung, die Mitarbeiter von Standort zu Standort und Land zu Land gegeneinander auszuspielen, mit Produktionsverlagerungen unter Druck zu setzen und zu erpressen. Dieser internationalen Strategie des Sozialdumpings muss die internationale Solidarität der Beschäftigten und der gemeinsame Kampf aller Beschäftigten an allen Standorten entgegengesetzt werden.

Auf dieser Grundlage muss dem Zynismus der Betriebsräte und Gewerkschaftsbürokraten entgegengetreten werden, die in ihren Protestreden gegen ein »unverantwortliches Management« wettern, aber im Aufsichtsrat und im Wirtschaftsausschuss des Betriebsrats dem Sozialabbau zugestimmt haben. Löschers Attacken auf die so genannte Lehmschicht machen deutlich, dass die gewerkschaftlichen Konzeptionen des Sozialreformismus und der Partnerschaft zwischen Arbeit und Kapital vollständig gescheitert sind.

Die Gewerkschaftsfunktionäre reagieren auf dies Entwicklung mit einem deutlichen Rechtsruck. Sie stellen sich als Co-Manager auf die Seite der Konzernleitung gegen die Beschäftigten. Dafür werden sie fürstlich bezahlt. Gesamtbetriebsratschef Ralf Heckmann bezieht nach Angaben des *Südwestdeutschen Rundfunk* ein Jahreseinkommen 250.000 Euro.

www.wsws.org/de

Partei für Soziale Gleichheit – PSG

E-Mail: psg@gleichheit.de

Post: PSG • Postfach 040 144 • 10061 Berlin

Telefon: (030) 30 87 24 40

Internet: www.gleichheit.de