

12.06.2008
Dieter Nowski

Siemens: Schmiergeld, „Megatrends“ und Rekordprofit

Hauptversammlung am 24. Januar: Dividendenerhöhung und Rekordgewinn im 1.Quartal (6,5 Mrd. Euro) dämpfen Ärger über Korruptionsaffäre

München, 24. Januar: der Vorstand der Siemens AG hatte zur Hauptversammlung geladen. Die Stimmung war gereizt. Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit, in der Presse und bei den Aktionären: die Schmiergeldaffäre.

Der neue Vorstandsvorsitzende Löscher und der Aufsichtsratsvorsitzende Cromme waren Mitte Dezember bußfertig zum Bittgang bei der US-Börsenaufsichtsbehörde (SEC) angetreten. Bei der HV konnte Löscher noch berichten, dass bereits im Februar ein Vergleich in Aussicht sei. Bereits zwei Monate später musste diese Erwartung revidiert werden. Nun soll der Vergleich bis spätestens im Herbst unter Dach und Fach sein. Erwartet wird ein deftiges Bußgeld auf der Grundlage des „Foreign Corrupt Practices Act“. Nach Schätzungen könnte die Strafe zwischen 1 Mrd. und 4 Mrd. Euro liegen.

Löscher bezifferte vor den Aktionären die bisherigen „Compliance-Kosten“, also die Summen, die in „dunklen Kanälen“ verschwunden sind, auf etwa 1,1 Milliarden Euro. „Hinzu kommen rund 520 Millionen Euro steuerliche Verpflichtungen sowie Sanktionen, deren Umfang wir nicht abschätzen können“ (Rede in der HV).

Anfang Juni waren bereits Kosten (Strafen, Steuernachzahlungen, Anwaltshonorare) in einer Höhe von insgesamt 1,8 Milliarden Euro aufgelaufen – Ende nicht absehbar! Entsprechend wurde die Entlastung des alten Vorstands mit Ausnahme des neuen Vorstandsvorsitzenden vertagt – bei einem Großkonzern ein wohl einmaliger Vorgang in der deutschen Wirtschaftsgeschichte. In den Hintergrund traten da die satten Gewinne, sowohl für das abgelaufene Geschäftsjahr und mehr noch für das erste Vierteljahr des neuen Geschäftsjahrs.

Auch 2007 wurde die fundamentale Neuausrichtung des Konzerns fortgesetzt: von den 471.000 „Mitarbeitern“ zählen knapp 80.000 nicht mehr zum „Kerngeschäft“. So wird im Geschäftsbericht 2007 nur noch eine Mitarbeiterzahl von 398.000 angegeben.

Ein Teil des Kommunikationsbereichs wurde in das Gemeinschaftsunternehmen Nokia Siemens Networks eingebracht, die Reste stehen auf der Abschlusliste. Das Automobilzuliefergeschäft mit 53.000 „Mitarbeitern“ wurde gleich ganz verkauft (an die Continental AG).

Der Konzernumbau: Industrie, Energie und Gesundheit

Die Strategen bei Siemens haben drei zentrale Themenfelder ausgemacht, an denen sich der Konzern künftig ausrichten will – so genannte „Megatrends“: der demographische Wandel, die Urbanisierung und der weltweite Klimawandel.

„Nach der Ausrichtung unseres Portfolios auf die Themen Demographie, Urbanisierung und Umwelt- und Klimaschutz machen wir jetzt den logisch nächsten Schritt. Wir stellen unser operatives Geschäft in drei Sektoren auf: Industrie, Energie und Gesundheit.“ (Löscher)

Zum „Klimaschutz“ zählt selbstredend auch die Beteiligung am französischen Atomkonzern Areva (34 %), die allerdings sehr verschämt, wie ein ungeliebtes Kind, behandelt wird. Die Hoffnung der Strategen richtet sich in erster Linie auf die riesigen Märkte China und Indien. Dort hofft man auf Wachstumsraten, die deutlich über de-

nen in Europa und den USA liegen. Egal, ob es um Eisenbahnen, Medizintechnik für die Reichen oder Kraftwerke geht.

Dies geschieht allerdings nicht aus purer Menschenfreundlichkeit – der Profit bleibt das Maß aller Dinge.

Der Umbau könnte mittelfristig in eine Holding münden: die Zentrale in München führt die Sektoren Industrie, Energie und Gesundheit, die bisher bestehende, matrixartige Organisation würde reduziert. Dies würde zum Beispiel den Vertrieb in den Landesgesellschaften betreffen, der jetzt noch sektorübergreifend organisiert ist – nach dem Motto alles aus einer Hand. Als Beispiel: nach dem bisherigen Organisationsmodell werden für ein Krankenhaus sowohl medizinische Geräte aus dem Sektor Medizin, als auch Gebäudesicherheitseinrichtungen aus dem Sektor Industrie geliefert. Die Organisation in einer Holding kann dies nicht leisten, hat aber den Vorteil, dass sehr flexibel Verkäufe und Zukäufe möglich sind und das Portfolio besser und schneller an den Profitraten ausgerichtet werden kann.

Portfolioausrichtung an Profitraten oder „Fix, Close or Sell“

Der neue Vorstandsvorsitzende Löscher von Siemens war von 2002 bis 2006 beim US-Konzern General Electric beschäftigt, zuletzt im Zentralvorstand.

Kern des Managementansatzes von General Electric war die Regel „Fix, Close or Sell“.

Danach wird ein Unternehmensteil, der die Renditevorgabe nicht erreicht, nach spätestens zwei Jahren geschlossen oder verkauft. Wenn die Renditeziele ständig erhöht werden, ergibt sich daraus eine ständige Anpassung der Geschäftsfelder im „Zeitalter der Globalisierung“. Schon der frühere Vorstandsvorsitzende Pierer hatte sich am Managementansatz von General Electric orientiert.

In der vergangenen 20 Jahren wurde praktisch der gesamte Datenverarbeitungsbereich und das Telekommunikationsgeschäft entweder verkauft, oder an die Börse gebracht, oder in Gemeinschaftsunternehmen eingebracht, meist mit „Aufhübschen“ verbunden, um einen hohen möglichst hohen Verkaufspreis zu erzielen. „Aufhübschen“ bedeutet betriebsbedingte Kündigungen, vorzeitiger Ruhestand, Altersteilzeit, Abfindungen, Transfergesellschaften und vollzog sich bei Siemens von Ausnahmen (Handysparte) abgesehen, meist ohne größeres Aufsehen. Etwa 150.000 bis 200.000 Arbeitsplätze gingen so im Konzern im Lauf der letzten 10 Jahre verloren.

Mit der Neuorganisation in die drei Sektoren Industrie, Energie und Gesundheit wurden jeweils hohe Renditeziele festgelegt. Nach der Meinung des Zentralvorstands sollen sich die Ziele an denen der jeweils „besten Wettbewerber“ orientieren. „Sanieren, Schließen oder Verkaufen“ ist damit vorprogrammiert.

4 Milliarden Euro Gewinn - Profitziele werden weiter erhöht

Das Geschäftsjahr 2007 war „operativ das erfolgreichste“ in der Geschichte des Konzerns. Das Nettoergebnis aus „fortgeführten Aktivitäten“ konnte Siemens knapp um 50 Prozent auf rund 4 Milliarden Euro steigern. Und das neue Geschäftsjahres begann viel versprechend: allein im ersten Quartal konnte ein Gesamtgewinn von knapp 6,5 Mrd. Euro eingestrichen werden. Selbst wenn man den Verkauf der Automobiltechnik an Continental herausrechnet, bleibt immerhin noch ein Profit von 1,1 Mrd. Euro.

Aber der Vorstand setzt noch eins drauf: die Renditeziele werden weiter erhöht.

Mit der grundlegenden Neuorganisation in die drei Sektoren Industry, Energy, und Healthcare werden für die Beschäftigten signifikant erhöhte Renditeziele festgelegt.

- Für den Sektor Industry: ein Ziel von 9 bis 13 Prozent (bisher 9 bis 11 Prozent)

- Für den Sektor Energy: ein Ziel von 11 bis 15 Prozent (bisher 9 bis 13 Prozent)
- Das Renditeziel für den Sektor Healthcare wurde bereits im November 2007 auf 14 bis 17 Prozent erhöht (bisher 13 bis 15 Prozent).

Leistungsdruck und Arbeitshetze werden deutlich zunehmen, zumal die drei Sektoren in 14 „Divisionen“ organisiert sind, für die eigene Renditevorgaben gelten.

Für die Aktionäre gibt es trotz der Kosten für die Schmiergeldaffäre eine großzügige Dividendenerhöhung. Die Dividende wird signifikant erhöht: von 1,45 Euro auf 1,60 Euro also um etwa 10 %, insgesamt eine Ausschüttungssumme von 1,463 Mrd. Euro.

Im Vergleich mit 2003 haben die Aktionäre, neben dem Siemens-Clan (ca. 6 %) überwiegend Investment- und Pensionsfonds aus der ganzen Welt eine Dividendenerhöhung von 45 % je Aktie erhalten.

Eine so signifikante Gehaltserhöhung von 45 % hätten sich die die Kolleginnen und Kollegen auch gewünscht.

Ausgewählte Zahlen der letzten 5 Jahre nach Siemens Angaben

	Veränderung gegenüber 2003 (eigene Berechnung)	2007	2003
Umsatz in Mrd. EUR	17,5 %	72,5	61,6
Gewinn nach Steuern in Mrd. EUR	65 %	4,03	2,44
Dividende je Aktie in EUR	45 %	1,60	1,10
Ergebnis je Aktie in EUR	79 %	4,13	2,31
„Mitarbeiter“	8,4 %	398.000	367.000

(„fortgeführte Aktivitäten“, vergleichbar gerechnet, das heißt Zukäufe und Verkäufe sind weitgehend berücksichtigt)

Aus den Daten ist leicht zu sehen, dass unwesentlich mehr „Mitarbeiter“ deutlich mehr „Ergebnis“ erwirtschaften. Im Verlauf von fünf Jahren steht einer Steigerung der Mitarbeiterzahl um 8,4 % eine Gewinnsteigerung um 65 % und eine Ergebnissteigerung um 79 % je Aktie gegenüber.

Gründe hierfür sind:

- Eine höhere Wertschöpfung durch den einzelnen Mitarbeiter bei gleicher Tätigkeit durch höhere Arbeitsproduktivität aufgrund besserer Arbeitsorganisation
- Andere Mitarbeiter mit Tätigkeiten von höherer Wertschöpfung: verändertes Portfolio durch Zukäufe und Aufgabe von Geschäftsfeldern
- Verlängerung der Arbeitszeit durch eine Vielzahl von Ergänzungsverträgen und unbezahlter Mehrarbeit in den Angestelltenbereichen
- Arbeitshetze und höhere Arbeitsintensität

Durch die Bildung weltumspannender Wertschöpfungsketten im heutigen globalen Kapitalismus potenzieren sich die Profitmöglichkeiten für einen global agierenden Weltkonzern wie Siemens geradezu. Nur global agierende Konzerne wie Siemens sind in der Lage, so weit reichende Veränderungsprozesse in wenigen Jahren zu bewältigen.

Ergebnis im 2. Quartal: Signal an die Beschäftigten

Auf der Hauptversammlung am 24. Januar war gegenüber den Aktionären das Geschäftsjahr 2007 als das „operativ das erfolgreichste“ in der Geschichte des Konzerns gepriesen worden und damit ein klares Signal an die Aktionäre gesandt worden: trotz aller Belastungen durch die Schmiergeldaffäre – finanziell und durch das angeschlagene Image - steht der Siemens-Konzern stabil da.

Das ausgewiesene Ergebnis des 2. Quartals muss nun als klares Signal an die Beschäftigten gewertet werden: nun muss in die Hände gespuckt und der Gürtel enger geschnallt werden.

Bereits am 17.3. wurde mit einer Gewinnwarnung eine Ergebnisbelastung von 900 Millionen Euro aufgrund der Überprüfung von Großprojekten angekündigt. Laut Quartalsbericht ist die Überprüfung im Wesentlichen abgeschlossen.

Das operative Ergebnis betrug demnach daraufhin im zweiten Quartal „nur“ noch 1,203 Mrd. EUR und „beinhaltet Belastungen Höhe von insgesamt 857 Mio. EUR“. Im 2. Quartal des Vorjahres wurden hier noch 1.781 ausgewiesen. „Dies wirkte sich auch auf den Gewinn nach Steuern aus, der im abgelaufenen Quartal auf 412 Mio. EUR (gegenüber 1.259 Mio. EUR) sank, sowie auf den Gewinn aus fortgeführten Aktivitäten, der auf 565 Mio. EUR (gegenüber 1.286 Mio. EUR) sank.

Die „Belastungen“ konzentrieren sich auf die Kraftwerkssparte, die Bahntechniksparte und den IT-Bereich. Es ist abzusehen, dass in diesen Bereichen die Daumenschrauben besonders stark angezogen werden.

Die Überprüfung sollte Risiken offen legen und entsprechende Maßnahmen veranlassen.

Als erste Konsequenz wird in der Verkehrssparte unter der blumigen Bezeichnung „Mobility in Motion“ (wörtlich „Beweglichkeit in Bewegung“!) ein „Ertragssicherungsprogramm“ aufgesetzt. Struktur, Organisation und Portfolio sollen unter die Lupe genommen und „Maßnahmen zur Kostenverbesserung definiert“ werden. Die Umsetzung soll spätestens im Oktober 2008 starten. Spätestens dann ist mit Arbeitsplatzvernichtung auch in diesem Bereich zu rechnen. Denkbar ist hier auch die Einstellung oder der Verkauf von ganzen Produktlinien, in denen nicht die erforderlichen Größenordnungen erreicht werden können, wie zum Beispiel die Fertigung von Straßenbahnen. Eine Fußnote am Rande: mit der Beerdigung des Transrapid-Projekts vom Münchner Hauptbahnhof zum Flughafen wurde die gemeinsame Entwicklungsgesellschaft von Siemens und Thyssen-Krupp in aller Stille zu Grabe getragen.

Ein Programm zur Reduzierung der allgemeinen Vertriebs- und Verwaltungskosten um rund 1,2 Milliarden Euro wurde schon zu Beginn des Jahres in Angriff genommen und wird sicherlich nicht ohne Arbeitsplatzabbau vor sich gehen.

IGM und GBR: „konstruktive Begleitung“ beim Konzernumbau

(Berthold Huber, Ralf Heckmann, 28.11.2007, Erklärung von IG Metall und Gesamtbetriebsrat von Siemens)

Noch Ende November 2007 hatten die IGM und der GBR eine „konstruktive Begleitung“ beim Konzernumbau versprochen.

Die „konstruktive Begleitung“ beim „Sanieren, Schließen, Verkaufen“ sah schon unter Pierer so aus: „Abwarten, Zuschauen, das schlimmste Verhindern“, also bestenfalls ein Sozialplan oder geräuschloser Abbau mit Transfergesellschaften. Beim Verkauf der Handysparte an BenQ mit dem absehbaren Debakel wurde nicht einmal das Schlimmste verhindert.

Nötig wäre aber gewesen: „Frühzeitig erkennen, die Kolleginnen und Kollegen informieren, für den Erhalt der Arbeitsplätze im Konzern mobilisieren“. Widerstand und

Gegenwehr gegen Arbeitsplatzvernichtung und Betriebsschließungen wurde zwar häufig auf Standortebene von den unmittelbar Betroffenen geleistet, zu deutschland- oder konzernweiter Mobilisierung durch den GBR und die IG Metall kam es, von einigen Aktionstagen abgesehen, nie.

Nicht einmal 4 Monate darauf bestätigte sich das alte Sprichwort „Undank ist der Welt Lohn“: der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall sind laut Erklärung durch die Gewinnwarnung vom 17.3.2008 (900 Millionen Euro) „überrascht und schockiert worden...Gesamtbetriebsrat und IG Metall haben die große Sorge, dass das Unternehmen nun wieder beginnt, über Verkäufe, Schließungen und Arbeitsplatzabbau nachzudenken und damit wieder die Belegschaft die Zeche für Managementfehler bezahlen soll“.

Verkäufe, Schließungen und Arbeitsplatzabbau sind allerdings nicht Fehler eines unfähigen Managements, sondern das Ergebnis eiskalter Entscheidungen eines renditeorientierten Managements. Dies belegt anschaulich der Verkauf von VDO Automotive. In diesem Bereich betrug die Kapitalrendite ca. 7 %, der Vorstand der Continental AG gibt eine Kapitalrendite von zur Zeit 10 % vor. Der Kauf lohnt sich für Continental, wenn durch „Sanierungsmaßnahmen“ beim zugekauften Bereich für die Aktionäre ebenfalls eine Kapitalrendite von 10 % herauspringt (in der Automobilzulieferindustrie sind wegen des großen Drucks der Automobilkonzerne derzeit keine deutlich höheren Kapitalrenditen zu erzielen). Andererseits strebt der Siemensvorstand nach höherem: im Sektor Industry sollen es schon bis zu 13 Prozent werden, mit Tendenz nach oben. Da werden dann schon mal 53.000 „Mitarbeiter“ verkauft.

In der Telekommunikation drücken Überkapazitäten der Hersteller und die Konkurrenz der Netzbetreiber (mit der Automobilindustrie vergleichbar) ebenfalls auf die erzielbaren Kapitalrenditen. Daher der Rückzug des von Siemens aus der Telekommunikation, den Wurzeln des Konzerns und die Suche nach neuen Geschäftsfeldern mit derzeit höheren Profitaussichten. Die Zeche zahlen die Kollegen also nicht für die Fehler eines unfähigen Managements, sondern für Entscheidungen, die sich an der Aussicht auf Maximalprofit orientieren.

Was wird GE-Zögling Löscher tun?

In der Belegschaft stellt sich mancher die Frage: was habe ich unter Peter Löscher zu erwarten?

Was geschieht mit den Resten der Kommunikationstechnik? „Close“ oder „Sell“?

Welche Perspektive haben die „strategischen Beteiligungen“, also BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, Fujitsu Siemens Computers und Nokia Siemens Networks?

Was bedeutet für mich die Aussage „Siemens muss schlanker werden“?

Löscher hat sein Handwerk bei der Unternehmensberatung Kienbaum gelernt und beim US-Konzern General Electric die Managementphilosophie des „Fix, Close, Sell“ verinnerlicht.

Es ist zu befürchten, dass sich der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Ralf Heckmann täuscht, wenn er „keinen Anlass zu übertriebenen Befürchtungen“ sieht. Zu befürchten ist vielmehr, dass nach dem Vergleich mit der SEC Klarheit über die Strafzahlungen und den finanziellen Spielraum des Konzerns herrschen wird.

Sicher ist: der Spielraum für die Kolleginnen und Kollegen wird wohl nur durch die klare Orientierung auf Auseinandersetzung und Gegenmacht größer werden.

Die Perspektive von Konzernführung, „Arbeitgebervertretern“ im Aufsichtsrat und den Großaktionären sieht so aus: strikte Einhaltung der Renditevorgaben, „Bereinigung“ der „Randbereiche“ und „Bereinigung“ der „strategischen Beteiligungen“.

Fondsmanager sprechen beim Sektor Industrie bereits vom „Konglomerat im Konglomerat“, orientieren also auf „Filetierung“.

Reste des Kommunikationsbereichs der Abschlussliste

Aktuell betroffen ist hier vor allem der Unternehmensteil Siemens Enterprise Communications (SEN). In diesem Bereich werden Kommunikationslösungen für Unternehmen entwickelt und produziert. Die Produktpalette reicht von Internet-Telefonie über Firmennetzwerke und Endgeräte bis hin zu kundenspezifischen Lösungen und Dienstleistungen.

Der Bereich steht erklärtermaßen zum Verkauf. Favoriten sind der Finanzinvestor Cerberus, sowie die Telekommunikationsausrüster Alcatel-Lucent und Nortel Networks, für die Kolleginnen und Kollegen eine Wahl zwischen Pest und Cholera.

Im Geschäftsjahr 2007 wurde für SEN ein Verlust von 567 EUR ausgewiesen. Im 2. Quartal wurden für Personalanpassungsmaßnahmen über 100 Mio. in die Bilanz eingestellt. Zusätzlich wird laut Quartalsbericht aus dem Verkauf von SEN ein erheblicher Verlust erwartet.

Dies muss zweifellos auch als psychologische Kriegsführung gewertet werden: hier sollen einmal nicht die Profite, sondern es soll die Opferbereitschaft der Beschäftigten in diesem Bereich maximiert werden. Das Ziel: Minimierung der Kosten für den Sozialplan.

Ende Februar informierte Siemens in einer Pressemitteilung, dass der Konzern die „Sanierung“ selbst in die Hand nimmt. Ein zweites BenQ soll angesichts des schlechten Images in der Öffentlichkeit vermieden werden. Von den weltweit etwa 15.000 Beschäftigten werden 6800, fast 50 % „wedgesaniert“, bevor der Verkauf über die Bühne geht. Betroffen sind in Deutschland 3200 Arbeitsplätze. Weltweit sollen 3.000 MitarbeiterInnen durch "geplante Verkäufe oder Lösungen mit Dritten" entsorgt werden. In der Vergangenheit sah dies häufig so aus, dass die „Dritten“ nach einiger Zeit insolvent wurden; die „Lösung“ mit der Übernahme der Handysparte durch BenQ mit anschließender Insolvenz war nur die Spitze des Eisbergs. In Deutschland ist in erster Linie der Standort München mit 1700 Arbeitsplätzen betroffen. In der Pressemitteilung wurde immerhin ausdrücklich erklärt, dass die „Sanierung unter der Kontrolle von Siemens“ beginnen soll.

Mitte April wurde dann mit dem SEN-Gesamtbetriebsrat ein Sozialplan vereinbart, der sich in finanzieller Hinsicht an den bisher in bei Siemens in Deutschland abgeschlossenen Standards orientiert. Die Möglichkeiten zur Qualifizierung wurden allerdings deutlich erweitert. Besonders wichtig und in dieser Form neu: nach dem Verkauf sollen zwar zusätzlich bis zu 800 weiteren Stellen abgebaut werden; die Anwendung und Finanzierung der ausgehandelten Bedingungen wird jedoch auch für diese Kollegen gewährleistet. Dies ist zweifelsohne der kämpferischen Interessenvertretung durch die Betriebsräte und die IG Metall in den Betrieben verdanken, die sich nicht ohne weiteres über den Tisch lassen. Waren Betriebsräte und IG Metall beim Verkauf der Handysparte an BenQ noch blauäugig ins offene Messer gerannt und hatten den Verkauf teilweise sogar begrüßt, so ist dies nun anders. Ob die „Heuschrecke“ Cerberus (in der Antike der „Höllenhund“) allerdings der geeignete Investor ist, muss bezweifelt werden.

Anzumerken ist, dass kämpferische Interessenvertretung gerade am Standort München Hofmannstraße Tradition hat. An diesem Standort mit 2002 noch 10.000 Beschäftigten hatte sich ab Sommer 2002 die Belegschaft in einer bis zu diesem unbekanntem Heftigkeit gegen damals geplante Massenentlassungen gewehrt, was auch

jüngst auch wieder im Siemens-Korruptionsprozess eine Rolle spielt. „Zwei besonders renitente Betriebsräte“ wurden damals sogar von einer Detektei bespitzelt. Keine Rolle spielt offenbar die Belegschaft im Ausland. Welche Regelungen für diese Beschäftigten gefunden wurden, ist wohl nicht von Interesse. Dabei käme es gerade darauf an zumindest in der gewerkschaftlichen Diskussion und Berichterstattung jegliches Standortdenken zu vermeiden und den Schulterschluss standortübergreifend zu suchen.

Fazit:

Widerstand gegen steigenden Druck am Arbeitsplatz, größere Arbeitshetze, wachsende Existenzunsicherheit und Arbeitsplatzvernichtung wird für alle „Siemensianer“, „Noch-Siemensianer“ und „Ex-Siemensianer“ immer notwendiger.

Quellen:

- Tagespresse, Wirtschaftspresse
- Siemens-Finanzberichterstattung und Siemens-Pressemeldungen (www.siemens.com)
- Siemens Dialog – Forum der IG Metall für alle Beschäftigten (www.dialog.igmetall.de)