

Leipzig, 13.01.2012

Initiative der Betriebsräte zur angekündigten Restrukturierung

„Ein Arbeiter, der 30 Prozent Ausschuss liefert, ist entweder ein Saboteur oder ein Trottel. Ein Unternehmenschef aber, dessen Investitionsentscheidungen sich nur zu 30 Prozent als falsch erweisen, ist schon fast ein Genie.“ *Ernst Helmut Vits, früherer Chef der Firma Glanzstoff.*

Die Konzernspitze von Nokia Siemens Networks hat im November des vergangenen Jahres eine Neustrukturierung des Unternehmens angekündigt, die mit dem globalen Abbau von 17.000 Arbeitsplätzen verbunden ist. Bis zum heutigen Tag sind die Auswirkungen auf einzelne Landesorganisationen nicht kommuniziert worden.

Die regionalen Betriebe, repräsentiert durch den Regionenausschuss des Gesamtbetriebsrats, haben sich dafür entschieden, eine Liste von Vorschlägen zu erarbeiten, die dem befürchteten Arbeitsplatzabbau in Deutschland entgegen wirken soll.

Die Initiative erfolgt von den Standorten, die vor allem durch Aktivitäten im Vertrieb und durch Dienstleistung gekennzeichnet sind. Die beteiligten Betriebsräte vertreten ca. 1800 Mitarbeiter der insgesamt 8000 NSN-Angehörigen in Deutschland. Die beschäftigten Mitarbeiter bilden die maßgeblichen Schnittstellen zu den von Nokia Siemens Networks belieferten Kunden in Deutschland.

Die Betriebsräte stellen fest, dass seit der Gründung von Nokia Siemens Networks als Verschmelzung der Telekommunikationsinfrastruktursparten des Nokia- und Siemens-Konzerns im Jahre 2007 die Mitarbeiterzahl in Deutschland bereits von etwa 13.000 auf heute 8000 zurückgegangen ist. Gleichzeitig ist die Zahl der weltweit Beschäftigten von 60.000 auf 74.000 Mitarbeiter gestiegen. Schreibt man die angekündigte Reduzierung der globalen Belegschaft um über ein Viertel auf Deutschland fort, wäre das Unternehmen auf etwa zwei Fünftel seiner Größe geschrumpft. Gleichzeitig ist in Ländern wie China, Indien, Brasilien, aber auch innereuropäisch in Portugal und Polen in großem Maße Personal aufgebaut worden. Es ist anzunehmen, dass die Personalkürzungen die Hochlohnländer Finnland, Italien und Deutschland weiterhin überproportional betreffen werden.

Im Zuge dieser bisherigen Entwicklung ist dem Unternehmen der durchschlagende wirtschaftliche Erfolg nicht gelungen. Um bei einer Neuausrichtung des Unternehmens aus den gemachten Fehlern zu lernen, haben die Betriebsräte zunächst die Situation analysiert und daraus „Besser-Strategien“ entwickelt, für die der Nutzen für NSN konkret herausgearbeitet wird.

„Die guten Zeiten decken Fehler zu. Schwierige Zeiten lassen sie dafür umso offener zum Vorschein kommen.“ *Winfried M. Bauer (*1928), dt. Management-Autor*

Der Unternehmensleitung halten die Betriebsräte Vorschläge entgegen, die im Wesentlichen die folgenden Kernpunkte adressieren:

Märkte und Portfolio

- Die Betriebsräte vertreten die Ansicht, dass eine Angebotspalette, die nur aus Mobilfunkprodukten besteht, für Kunden wenig überzeugend wirkt. Das bisherige Zusammenspiel von Festnetz- und Mobilfunktechnologie wird von unseren Kunden ausdrücklich gewünscht. Außerdem werden beide Bereiche technologisch immer weiter zusammenwachsen und am Ende nicht mehr unterscheidbar sein.
- Kleinere Netzbetreiber in Deutschland eignen sich sehr wohl als Innovationspartner mit guten Aufträgen und sichern die Auslastung der lokalen Beschäftigten. Eine reine Ausrichtung auf internationale Großkunden mit eingegrenztem Portfolio erhöht das geschäftliche Risiko noch weiter.
- Ein wichtiger Kreis sicherheitsrelevanter Kunden (z. B. Behördennetze) würde durch die angekündigten Änderungen abgeschreckt. Sie befürchten eine Abhängigkeiten von Ländern, zu denen keine vertrauensvolle sicherheitspolitische Beziehung besteht.

Investition und Innovation

- Beide Mutterkonzerne, Siemens und Nokia, werden aufgefordert, weitere Investitionsmittel bereitzustellen, die nicht für den Abbau von Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Sofern weiter das Interesse besteht, NSN gewinnbringend in die Selbständigkeit zu entlassen, verspricht nur ein Ausbau des Technologie-Unternehmens auf wichtigen Marktsektoren Erfolg. Wir sehen Siemens in der Verantwortung, mit ihrem Führungs-Knowhow auf Nokia Siemens Networks einzuwirken und kompetente und erfahrene Führungskräfte in Europa einzusetzen, zumal Nokia zurzeit mit einigen strukturellen Änderungen ausgelastet scheint.
- Investition in Arbeitsplatzabbau bringt keine Wertschöpfung, Investition in innovative Produkte liefert sichere Geschäftsaussichten. Wenn Nokia Siemens Networks weiterhin als Systemanbieter wahrgenommen werden will, wird ein breites Produktportfolio hierfür als notwendig angesehen, eine reine Konzentration auf Produkte des Mobilfunks eher als hinderlich. Ein Ausstieg aus dem Festnetzgeschäft wird in diesem Zusammenhang stark kritisiert, da hier absehbar noch große Geschäftspotentiale liegen. Der Bandbreitenhunger der Gesellschaft steigt nach wie vor exponentiell.

Unternehmensstruktur und Mitarbeiterbeteiligung

- Mitarbeiter wollen Verantwortung übernehmen und brauchen ihre Freiräume, abhängig von ihrer Aufgabe. Der Führungsstil im globalen Konzern ist jedoch immer mehr nach asiatischen Gesichtspunkten ausgeprägt. Respekt wird dem einzelnen Mitarbeiter oft verwehrt. Die Belegschaft wird als namenlose Masse geführt. Die Betriebsräte fordern eine stärkere Nutzung von Mitarbeiterbeteiligung und lokaler Entscheidungskompetenz. Durch den Identitätsgewinn des Mitarbeiters zu seiner Arbeit kommt wieder ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess in Gang: in Richtung Produkt, Prozesskette und letztlich zum Nutzen des Kunden.
- Wenn der Mitarbeiterabbau zum Erfolg führen würde, wäre durch die Abbaumaßnahmen von 2007 und 2009 eine Verbesserung eingetreten und wir würden heute nicht wieder vor einem erneuten Abbau von Mitarbeitern stehen.
Nach vier Jahren Experiment und Umorganisation haben wir ein breites Blickfeld auf unsere Geschäfte bekommen, wir brauchen daher keine externen Berater mehr, wir brauchen Entscheider für Deutschland in Deutschland, die das Wissen der Mitarbeiter aufnehmen und verantwortlich umsetzen dürfen. Dadurch wird eine Motivation und Wertschätzung eintreten und weiterer Knowhow-Verlust durch Personalabbau verhindert.

Vorteile des Standortes Deutschland

- Wenn Nokia Siemens Networks auch als lokaler Dienstleister weiter wahrgenommen werden möchte, halten die Betriebsräte einen Rückzug aus der Fläche für undenkbar. Die avisierte Reduzierung auf wenige große Standorte ist kontraproduktiv für die flächige Verfügbarkeit bestehender Kompetenzen und Dienste innerhalb der erforderlichen Reaktionszeiten.
- Das Unternehmen verabschiedet sich immer weiter aus dem Kerngebiet Europa. Dies gilt für Produktions- und zunehmend auch für Entwicklungsaufgaben. Schlüsselkompetenzen im Technologiesektor müssen aus volkswirtschaftlichen und sicherheitspolitischen Gründen in Europa verbleiben. Eine weitere Auslagerung von Beschäftigung nach Asien ist hierfür kontraproduktiv. In Deutschland hat Nokia Siemens Networks als nationaler Lieferant bereits ein Alleinstellungsmerkmal.

Die Betriebsräte der Region fordern daher eine nachhaltige Unterstützung durch die Konzernmütter, die moralisch in der Pflicht stehen, einen Kahlschlag à la BenQ oder Nokia Bochum abzuwenden.

Sven Burat (Leipzig, Vorsitzender des Betriebsrats der Region Ost),
Kerstin Sprengard (Hamburg, Vorsitzende des Betriebsrats der Region Nord),
Werner Kragl (Augsburg, Vorsitzender des Betriebsrats der Region Süd),
Michael März (Mannheim, Vorsitzender des Betriebsrats der Region Süd-West),
Ulf Schmölders (Düsseldorf, Vorsitzender des Betriebsrats der Region West)