

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

Mein Name ist Tommy Jürgensen und ich spreche ebenso wie Hr. Dr. Fembacher für den Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG.

Vorstandsvergütung

Wir sehen im vorgeschlagenen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder nur geringe Verbesserungen gegenüber dem alten System und haben deswegen den Gegenantrag zum Tagesordnungspunkt 6 gestellt, das Vergütungssystem nicht zu billigen. Die Einführung der Komponente „Environmental, Social & Governance“ ist grundsätzlich zu begrüßen, obschon das Gewicht dieser Komponente zu gering ist. Ebenso ist es richtig, die Komponente „Total Shareholder Return“ künftig bezüglich eines Indexes zu messen. Allerdings ist diese Komponente aus unserer Sicht zu stark gewichtet. Und wir sind auch der Meinung, dass die Leistung im eigenem Vorstandsressort zur Vergütungsfindung beitragen muss.

Sinnvoll und wünschenswert wäre außerdem eine zusätzliche Komponente „Lohnsumme der Beschäftigten“ – also eine Relation eines Vorstandsgehaltes zum durchschnittlichen Mitarbeitergehalt - die völlig fehlt.

Seit Jahren sehen wir anstelle unternehmerischer Gestaltung reine Finanzmarktparameter als Steuergrößen. Diese Steuerungsmethode stellt keine erhöhten Anforderungen an das Vorstandsmitglied. Die vorgenommenen Ausgliederungen von Unternehmensteilen reduzieren zudem die Komplexität unternehmerischer Tätigkeit.

Wir sind der Meinung, dass die Vergütungen nicht nur aus diesen Gründen unangemessen hoch sind. Wir kritisieren in diesem Zusammenhang auch, dass diese unangemessene Höhe unter anderem begründet wird mit einem Mangel an geeigneten Managern und verweisen auf Japan, das trotz deutlich geringerem Vergütungsniveau hervorragende Manager hat.

Wie gehen Aufsichtsrat und Vorstand bei der Anpassung der Höhe der Vorstandsvergütung also zumindest damit um, dass sich die Komplexität des Siemens-Konzerns durch die andauernde Umgestaltung Schritt für Schritt verringert?

Siemens im Arbeitgeberranking

Wenn man das Ranking von TOP-Arbeitgebern in Deutschland durch verschiedene, immer wieder genannte Institutionen wie z.B. Trendence oder Kununu oder Focus Business oder Statista oder GreatPlaceToWork oder Glassdoor über die Jahre verfolgt hat, konnte man feststellen, dass unser Konzern zuletzt im Jahre 2013 unter den TOP Ten war, damals auf Platz 7. Seit Jahren jedoch taucht der Name Siemens dort nicht mehr auf. Und wenn man sich umhört, so reden viele Kolleginnen und Kollegen nicht mehr gut über Siemens, oder schlimmer, sie verlassen entnervt den Konzern.

Noch auf der Betriebsräteversammlung 2019 in Berlin haben Sie, Herr Dr. Busch, in Ihrem Redebeitrag die Belegschaft in den Vordergrund gestellt. Es ist aber wohl nicht die Belegschaft als solche, die zählt, sondern eher die Zahl der Mitarbeiter, wie Sie Hr. Kaeser, in Ihrer heutigen Rede auch wieder hervorgehoben haben.

Was zeichnet denn tatsächlich einen TOP Arbeitgeber aus?

- Passt die Work-Life-Balance? Bei Siemens spricht man mittlerweile eher über Work-Life-Integration.
- Wie ist die Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern?

- Wie ist das Arbeitsklima und die Unternehmenskultur?
- Würde ich meine Firma weiterempfehlen?
- Wie sicher ist mein Arbeitsplatz? Wer sich ständig darüber Gedanken machen muss, ob sein Job in drei Monaten immer noch existiert, der hat auch keinen Grund, sein Bestes zu geben.

Was werden also Aufsichtsrat und Vorstand unternehmen, wieder an die früheren Zeiten der positiven Beurteilung von Siemens bei Mitarbeitern, Kunden und Berufseinsteigern anzuknüpfen?

Siemens Profit Sharing

Das Siemens Profit Sharing wurde eingeführt, um Mitarbeiter weltweit stärker am Unternehmenserfolg zu beteiligen.

2015 wurden in einem Profit Sharing Pool 20 Mio EUR eingezahlt. Für 2016 und 2017 waren es noch jeweils 100 Mio. EUR und schließlich wurde der Siemens Profit Sharing Pool im März 2018 zum ersten Mal ausgeschüttet.

Auf die Mitteilung, wieviel in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 eingezahlt wurde, warten wir noch. Wenn für die Vorstandsbezüge hohe Bonuszahlungen ausgeschüttet werden, wäre es nur recht und billig, wenn auch in den „Siemens Profit Sharing Pool“ Einzahlungen geleistet werden würden.

Herr Kaeser, wir haben dazu folgende Fragen:

- 1. Wann wird wieviel in den Siemens Profit Sharing Pool für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 eingezahlt und nach welchen Kriterien legen Sie das fest?**
- 2. Auf Anfrage erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von HR nur die Antwort, dass auch dort keine offiziellen Auskünfte zur Verfügung stünden. Wir schließen uns den Kolleginnen und Kollegen im Siemens Cross Collaboration Yammer an, die dazu meinen, dass bei der Mitarbeiterinformation zum Siemens Profit Sharing noch Luft nach oben sei. Wie sehen Sie das?**
- 3. Und schließlich: Sie haben zu früheren Zeiten die Vision gehabt, dass Sie die Belegschaftsaktionäre gerne als Ankeraktionär sehen würden. Gilt das für Sie heute noch immer? Und ist daran gedacht, diese Zielsetzung in den Zielkatalog der Siemens AG aufzunehmen?**