

Süddeutsche Zeitung vom 17. Juni 2004

Von der Familie verstoßen

Von Wolfgang Görl

Es ist ein Hintereingang, buchstäblich, und wer zu ihm gelangen will, muss ein tristes Areal betreten, halb Parkplatz, halb Lagerstätte. Vorne, an der Front zur Zielstattstraße, hängt im äußersten Winkel des Gebäudes ein Schild, das Aufschluss gibt, auf wessen Gehaltsliste die Menschen stehen, die hier ein- und ausgehen: »Siemens ICN, Information and Communication Network«. An diesem Morgen, neun Uhr, ist wenig zu spüren vom Geist eines Weltkonzerns. Vereinzelt schleichen Personen über den Hof: eine Frau mit Thermoskanne, ein Mann samt Aktentasche. Sie halten den Betriebsausweis an den elektronischen Türöffner und verschwinden hinter der Fassade aus Waschbeton, dunkelbraunen Metallplatten und Glas. Würde man lange genug warten, käme vielleicht Franz Wiese des Wegs. Oder Tobias Sigl. Oder Julia Schmidt. Oder ein anderes Mitglied der Siemens-Familie, das diesen Ort im vertraulichen Gespräch als »Getto«, »Lepra«– oder »Isolierstation« brandmarkt. Aber das bitte nur, wenn kein Vorgesetzter zuhört. »Sonst kriegt man eine Abmahnung«, heißt es.

Überhaupt herrscht hier eine Atmosphäre der Unsicherheit und der Resignation. Die meisten der Menschen, von denen in dieser Geschichte die Rede ist, möchten anonym bleiben. In Wirklichkeit haben sie andere Namen, als die hier zitierten. Sie fühlen sich, sagt Julia Schmidt, »ausgemustert und entsorgt«; mithin genau so, wie es die Aufschrift auf einem der Müllcontainer im Hinterhof verkündet: »Restabfall. Nur für Siemens AG«. Das Gebäude in der Zielstattstraße ist so etwas wie ein Auffanglager für Mitarbeiter, die der Konzern loshaben will. Etwa 100 bis 150 Siemensianer – die Angaben schwanken – sind es, die hier einer Tätigkeit nachgehen, die sie als entwürdigend und sinnlos empfinden. »Hier«, sagt Franz Wiese, »sind diejenigen kaserniert, die sich gewehrt haben. Ohne Kontakt zu den alten Kollegen.« So, wie sie es sehen, sind sie Opfer unternehmerischer Willkür. Aus Sicht der anderen Seite ist ihr Schicksal der bedauerliche, aber unvermeidliche Preis, den die Krise auf dem Telekommunikationsmarkt fordert. Bildlich gesprochen: Damit das Schiff nicht sinkt, musste ein Teil der Mannschaft über Bord gehen.

Um das zu verstehen, ist eine Rückblende ins Jahr 2000 erforderlich, in die Endzeit des New-Economy-Booms. Damals platzten die Träume von der ewig rotierenden Geldmaschine, die den Akteuren der High-Tech-Branchen sagenhaften Reichtum zu beschern versprach. Die IT-Start-ups, der Internet-Sektor, das Gründungsfieber der Dotcoms machten den Telekommunikationsmarkt zur Goldgrube – bis sich herausstellte, das vieles mit falscher Münze bezahlt war.

Um die Dramatik des Niedergangs zu dokumentieren, hat Eberhard Dombek, Pressesprecher der Siemens-Sparte ICN, eine Grafik mitgebracht. Danach beschäftigte ICN im September 2000 weltweit 53.000 Mitarbeiter. Ein Jahr später waren es 2000 weniger, und im September 2003 war die Zahl auf 33.000 geschrumpft. Ob in Deutschland, den USA, ob in Thailand, China oder sonst wo: Überall verloren Siemensianer ihren Arbeitsplatz. Nicht etwa, erklärt

Dombek, weil das Management versagt hätte, sondern als Folge einer globalen Krise: »Vom Platzen des Dotcom-Hypes war die gesamte Weltwirtschaft betroffen.« Konkurrenten wie der US-Telekomausrüster Lucent, wie Nortel (Kanada) oder Alcatel (Frankreich) hätten wesentlich mehr Arbeitsplätze abgebaut. Weltweit sei der Umsatz der Branche von Ende 2000 bis Ende 2003 durchschnittlich um 62 Prozent zurückgegangen, die Zahl der Beschäftigten sank um 57 Prozent.

Sommer 2002: Die Festnetzsparte ICN, das »Herzstück von Siemens« (so Pressesprecher Peter Gottal), schreibt rote Zahlen. Zwei Milliarden Euro Verlust habe man innerhalb von drei Jahren gemacht, sagt Dombek. »Im selben Jahr hat der Konzern durch Gewinne in anderen Sparten das zweitbeste Ergebnis seiner Geschichte eingefahren«, kontert Betriebsrat Leonhard Mayer. Im August verkündet der Vorstand, am Standort Hofmannstraße müssen 2300 von 7000 ICN-Stellen gestrichen werden. »Kapazitätsanpassung« heißt das im einschlägigen Jargon. Was das für die Mitarbeiter bedeutet, veranschaulicht der Betriebsrat in der Kaffee-Ecke seines Büros. Sieben Barhocker stehen da, auf zwei von ihnen klebt ein Zettel: »Dieser Platz wird gestrichen.« Wer's nicht kapiert, wird im Kleingedruckten aufgeklärt: »Bei ICN soll jeder Dritte entlassen werden.«

Die Angst geht um in der Hofmannstraße, auch in der Abteilung von Franz Wiese: »Wir haben uns angeguckt, fragend, wen erwischt's jetzt.« Wiese, Mitte 40, Diplom-Informatiker, seit 20 Jahren in der Firma, zwei Kinder, fühlt sich sicher. »Aufgrund meines Alters, meiner Betriebszugehörigkeit, der Familie hab' ich gedacht, so leicht können die mich nicht rausschmeißen.« Im November erhält er den blauen Brief. »Ich saß sofort ohne Arbeit da. Sie demonstrierten: Du hast keine Chance.« Wie alle, die das Unternehmen auszusortieren beabsichtigt, legt man ihm zwei Angebote vor: den klassischen Aufhebungsvertrag, der mit einer Abfindung versüßt wird, oder den Wechsel in die neue, betriebsinterne Beschäftigungsgesellschaft (beE), die einem helfen soll, einen anderen Job zu finden. Wer sich für keine der beiden Varianten erwärmen kann, hat noch eine Möglichkeit: Abwarten, bis die betriebsbedingte Kündigung ins Haus flattert.

»Das war ein Schock«, sagt Wiese. Was tun? Er berät sich mit Kollegen, bespricht die Sache mit seiner Frau. Die Familie hat ein Haus in München, die Kinder gehen zur Schule. »Mit der Abfindung wär' ich nicht weit gekommen, und in puncto Beschäftigungsgesellschaft hatte ich das Gefühl, dass ich es schwer haben werde, eine vergleichbare Stelle zu finden.« Also lässt er es darauf ankommen. Würde Siemens dem lang gedienten Mitarbeiter die Kündigung schicken? Am 7. Januar 2003 hat er sie. Wiese klagt dagegen. Er wird in die Zielstattstraße versetzt. »Dort macht man Internet-Recherchen oder erstellt Tabellen mit unsinnigen Daten. Lauter Arbeiten, die so gewählt sind, dass einem gezeigt wird: Das braucht man ja gar nicht.«

Zu Einzelfällen möchten sich die Siemens-Sprecher nicht äußern. »Schwebende Verfahren«, man bitte um Verständnis. Doch damals sei es ums Überleben der gesamten Telekommunikationsbranche gegangen. Das Unternehmen habe handeln müssen. »Da sind manchmal sehr harte Maßnahmen notwendig«, sagt Dombek. Und wenn Siemens in aller Welt Stellen abbaue, könne man die Hofmannstraße nicht ausnehmen. In den Köpfen vieler Mitarbeiter aber sei der Standort im Münchner Süden eine Art Tabu gewesen. Ein Wunder ist das ja nicht, meint Dombek. »Verglichen mit dem Rest von Siemens haben sie lange auf der Insel der Glückseligen gelebt.«

So sei das eben gewesen in den Zeiten, in denen die Siemens-Netzwerksparte quasi eine Monopolstellung hatte. Hier Siemens, dort die Post als Großkunde. »Da war man nicht an Wettbewerb gewöhnt.« Anfang der Neunziger, als die Märkte sich öffneten, waren die

goldenen Jahre vorbei. »Doch noch immer gab es viele Strukturen in der Hofmannstraße, die dem Muster des ewigen Wachstums unabhängig vom Wettbewerb entsprachen«, sagt Peter Gottal. Die habe man aufbrechen müssen. Das hätten viele nicht verstanden. Gottals Fazit klingt so: »Das Umfeld hat sich verändert, Siemens hat sich verändert. Aber die Menschen halten etwas fest, was nicht festzuhalten ist. Das Aushändigen des Siemens- Ausweises ist kein Versprechen, dass man bis zur Rente bleiben kann.«

Carola Günther gehört auch zu jenen, die nicht loslassen wollen. Sie könne es sich gar nicht erlauben, sagt sie. »Sonst wäre ich ruiniert.« Auf den ersten Blick wirkt sie wie die klassische Karrierefrau: modisch gestyltes Blondhaar, die Augenpartie geschminkt comme il faut, perfekt aufgetragen der rote Lippenstift. Alles klar, denkt man. Das ist eine, die es geschafft hat; eine, die sich durchsetzt, die nichts umwirft. 52 Jahre ist sie alt, man möchte es kaum glauben. Aber es ist so. Was hilft es, dass sie jünger aussieht? Auf dem Arbeitsamt haben sie ihr gesagt: »Sie, mit über 50 Jahren, haben keine Chance.« Und während sie das erzählt, bröckelt die Fassade. Von wegen Karriere. Von wegen Powerfrau. Sie formuliert Sätze, die klingen wie ein Hilferuf. »Ich hab' ständig geheult.« »Ich war fertig.« »Ich hab's nicht ausgehalten in der Wohnung, ich musste raus und im Kreis 'rumfahren.« »Ich war entweder aggressiv oder am Boden zerstört.« »Im September habe ich dann einen Hörsturz erlitten.«

Knapp zwei Jahre ist es her, da war Carola Günther noch obenauf. Sie war, erzählt sie, Chefsekretärin in der Hofmannstraße. Die erste Irritation kam, als ihr Chef in Pension ging. Der Nachfolger sagte, er brauche sie nicht. Aber das war nicht so schlimm, noch schien Siemens ein Unternehmen der unbegrenzten Möglichkeiten zu sein. Frau Günther fand einen Posten in einer anderen Abteilung. »Das war am 1. August 2002. Am 23. August stand ich schon auf der Liste.«

Die Liste. Früher oder später kommt sie garantiert ins Gespräch, sobald man mit den Angestellten von IC-Networks spricht. Auf der Liste stehen jene, deren Arbeitsplätze entfallen sollen. Es sind weniger, als zunächst angekündigt. Die besagten 2300 Stellen, erklärt Dombek, waren »eine rein rechnerische Größe«. Wir sind wieder im Spätsommer 2002: Betriebsrat und Management verhandeln über die »Kapazitätsanpassung«. Am Ende steht ein Kompromiss, der einen beträchtlichen Teil der Arbeitsplätze rettet. Etwa 350 Stellen bleiben erhalten, weil man sich auf eine Arbeitszeitverkürzung um zweieinhalb Stunden pro Woche einigt. Rund 300 Stellen bringt die Maßnahme, Arbeiten, die Siemens nach außen vergeben hat, wieder in den Betrieb zu verlagern. Ferner werden mehrere hundert Arbeitsplätze im Zuge der normalen Fluktuation – Versetzung, Rente, Auflösungsverträge – abgebaut. Bleiben maximal 1100, über denen das Damoklesschwert der Kündigung schwebt.

In der Belegschaft gärt es. Im Oktober demonstrieren 1000 Siemensianer vor der Konzernzentrale am Wittelsbacher Platz. Viele Mitarbeiter bitten ihre Chefs um Auskunft, ob sie auf der Liste stehen. Zum Beispiel Roland Seidl, 42, beschäftigt im technischen Vertrieb: »In unserer Abteilung brauchen wir nichts befürchten«, wird ihm gesagt. Später erhalten zehn Leute den blauen Brief. Seidl gehört dazu. Auch Helga Ziegler, 44, Software-Entwicklerin, fragt nach. »Sie trifft es bestimmt nicht«, habe man ihr versichert. Wenig später kommt das übliche Angebot: Auflösungsvertrag oder Beschäftigungsgesellschaft oder betriebsbedingte Kündigung. Sie hat die Wahl.

Nach Auskunft der Siemenssprecher haben sich bis April 518 Mitarbeiter für die Beschäftigungsgesellschaft entschieden. »Sie ist ein Erfolgsmodell«, sagt Eberhard Dombek. »Bis jetzt haben wir 306 Leuten einen neuen Job vermittelt, das ist eine Quote von 60 Prozent.« Die Sache funktioniert so: Der Mitarbeiter bleibt bei Siemens angestellt und erhält

85 Prozent seines früheren Gehalts. Etwa Zweidrittel der Summe finanziert das Arbeitsamt. Die Laufzeit beträgt bei Siemens 20 Monate. Bis dahin muss der Betreffende einen Job gefunden haben, andernfalls droht die Kündigung. »Wir organisieren Jobbörsen, nutzen unsere Kontakte zu anderen Firmen, zeigen den Leuten, wie sie sich optimal bewerben«, sagt Dombek. Doch nicht alle haben damit positive Erfahrung gemacht.

Ende 2002 erhält Roland Seidl eine E-Mail: Dringendes Personalgespräch, morgen um zehn Uhr. Ihm ist sofort klar, was das bedeutet: Sein Arbeitsplatz ist weg. Er ist seit 13 Jahren bei Siemens, hat zwei schulpflichtige Kinder sowie Schulden, weil er fünf Jahre zuvor eine Eigentumswohnung erworben hatte. Die Abfindung zu nehmen und zu gehen, kommt nicht in Frage. »Das wäre mein Ruin«, sagt er. Seidl wählt die Beschäftigungsgesellschaft, weil er vermutet, mit Anfang vierzig dürfte es nicht so schwierig sein, eine neue Stelle zu finden. Bis heute hat er keine. Irgendetwas ist schief gelaufen. Nur was? »Mir wurde gesagt, man werde alles tun, um mich möglichst schnell wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln – entweder extern oder bei Siemens. Aber dann haben die sich voll auf externe Stellen konzentriert.« Für ihn, Seidl, hat sich dabei nichts Passendes gefunden. Also setzt er fort, was er seit Monaten tut: »Meine Arbeit heißt bewerben, und sonst nichts.« Am 31. August läuft die Frist aus. Vorsorglich hat er Klage eingereicht.

Insgesamt hat man bei ICN 177 betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen, sagt Dombek. Der Betriebsrat spricht von 200 Fällen. Die meisten haben gegen die Entlassung geklagt, und die bisherigen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht sprechen nicht dafür, dass Siemens die Rechtslage sorgfältig bedacht hätte. Im März war der 100. Gekündigte in erster Instanz erfolgreich. Derzeitiger Stand: 126:0. Offenbar ist in der Personalleitung etwas schief gelaufen beim Versuch, »nicht den üblichen Nullachtfünfzehn-Personalabbau zu betreiben, also alles auf die Jungen abzuwälzen« (Dombek).

In der Tat hat es überwiegend diejenigen getroffen, die schon lange dabei sind, die jenseits der vierzig sind, die Familie haben, Kinder. Leute wie Franz Wiese, Carola Günther und Julia Schmidt. Vor Gericht haben sie gewonnen. Aber ein Zurück zu den alten Kollegen gibt es dennoch nicht. Sie verbringen den Tag in der Zielstattstraße, aber genau so gut, sagt Julia Schmidt, »könnte ich auf dem Mond sitzen, es würde keiner merken«. Betriebsrat Mayer kennt die Geschichten und schimpft: »Die haben die soziale Auswahl auf den Kopf gestellt. Man wollte eine junge, billige Mannschaft.«

Eigentlich müsste Tobias Sigl fein heraus sein. Sigl, Vertriebsingenieur, 53, drei Kinder, ist seit 30 Jahren bei Siemens und genießt zudem Schwerbehindertenschutz. Das heißt, er ist so gut wie unkündbar. Trotzdem fristet er sein Dasein in der Zielstattstraße. Sigl ist einer von vielen, die trotz Schwerbehinderung und dem so genannten Jubilarschutz – für mindestens 25 Jahre Betriebszugehörigkeit – auf der Liste stehen. Eine Kündigung erhält er nicht, stattdessen aber habe ihm sein Vorgesetzter gesagt: »Sie können nach Hause gehen, und Sie brauchen nicht mehr zu kommen.« Flugs wird er von allen wichtigen E-Mail-Verteilern und Laufwerken abgeschnitten, sein Arbeitsplatz ist sozusagen abgeschaltet. Später findet er sich in der Zielstattstraße wieder. »Da geh' ich jetzt jeden Tag hin. Zeitung lesen, Intranet lesen. Seit Oktober hab' ich überhaupt keine Aufgabe mehr.« Einmal habe er sich intern für eine Stelle beworben, die hätte genau seinem Profil entsprochen. Die Absage kam postwendend. »Wir kommen nicht wieder rein bei Siemens, es ist, als hätte man uns einen Stempel verpasst.« Sigl ist kein Einzelfall, sagt Betriebsrat Mayer: »80 Prozent aller Schwerbehinderten bei ICN ist die Arbeit entzogen worden.«

Vielleicht hätten sie alle schon aufgegeben, gäbe es Inken Wanzek nicht. Frau Wanzek braucht keinen Tarnnamen, sie hat nichts mehr zu verlieren. Siemens hat ihr fristlos gekündigt, wegen »Schmähung des Arbeitgebers«, wie es heißt. Sie hatte in einer E-Mail vom Selbstmord einer Entlassenen berichtet und zur Solidarität aufgerufen. Der Fall ist im Mai vor dem Arbeitsgericht verhandelt worden, das Urteil steht noch aus. Längst gilt Inken Wanzek als eine Art Working class hero, weil sie das Mitarbeiternetz NCI mitbegründet hat. Auf der NCI-Webseite findet sich alles, was die Siemensianer wissen müssen, um sich zu wehren. Welche Rechte hat man, was für Erfahrungen haben andere gemacht, wohin kann man sich wenden? »Wir schauen, dass wir gemeinsam die Probleme lösen können«, sagt sie. »Das ist die Stärke des NCI: Dass keiner wirklich allein ist.«

Kann sein, dass sich Tobias Sigl und Carola Günther manchmal in der Zielstattstraße begegnen. Vielleicht im Treppenhaus oder auf dem Hinterhof, denn Gekündigte und unkündbare Überflüssige sind sauberlich voneinander getrennt. Täglich tritt Frau Günther dort ihren Dienst an, »mal um sechs Uhr in der Früh, mal um zwei Uhr nachmittags, es ist egal«. Keiner achtet darauf. »Ich habe keine Beschäftigung. Ich hab' nie was bekommen.« Nicht eine Sekunde hätte sie sich vorstellen können, in eine solche Situation zu geraten. Bei Siemens, nach 16 Jahren in der Firma – ausgeschlossen.

Früher kaufte sie zur Ausstattung ihrer Wohnung immer Siemens-Geräte im betriebseigenen Shop. »Mein kleiner Sohn dachte damals, dass alle Leute, die bei Siemens arbeiten, die Geräte geschenkt bekommen würden.« Als einmal eine Bekannte ihre Küche bei einer anderen Firma gekauft hatte, hat er die Dame zutiefst bedauert: »Schade, dass sie nicht bei Siemens arbeitet, sonst hätte sie auch Siemens-Geräte gehabt.« Carola Günther schüttelt den Kopf. Sie sagt: »Mein Kind und ich waren immer stolz, zur Siemens-Familie zu gehören.«

Süddeutsche Zeitung vom 17. Juni 2004

© Süddeutsche Zeitung GmbH, München. Mit freundlicher Genehmigung von <http://www.sz-content.de> (Süddeutsche Zeitung Content).