

Uwe Barkmann:

2012 wurde die Leadership Journey erläutert. Weltweit soll auf die Art und Weise 1,5 Mrd CHF zusätzlich erwirtschaftet werden. Die LJ besteht auf fünf Komponenten

- Customer Excellence mit 500 Mio. CHF
- Energy & AFR mit 300 Mio. CHF
- Logistics mit 250 Mio. CHF
- Procurement mit 250 Mio. CHF
- Fixed Cost mit 200 Mio. CHF

Für Europa sollen jeweils ein Drittel der Beträge also 500 Mio. CHF erreicht werden.

Seitdem das Programm verkündet wurde stellen die Beschäftigten wesentliche Veränderungen fest. In den Betrieben wird um jede Reparatur oder Investition mehr denn je gerungen und überall wird der Verlust von Substanz deutlicher. Darüber machen sich die Kolleginnen und Kollegen sich große Sorgen.

Auf der anderen Seite findet seit Mai 2012 ein erheblicher Personalabbau statt. Seiher sind ca. 2.000 Beschäftigte in Europa nicht mehr bei Holcim beschäftigt oder stehen vor der Entlassung. Diese Maßnahmen beziehen sich auf den Block der Fixkosten, die eigentlich ca. 14% des Gesamten ausmachen sollen.

Für uns Beschäftigte ist bisher nicht erkennbar welche Erfolge aus den anderen vier Elementen der LJ bisher erreicht wurden. Deswegen ist auf unserer Seite der Eindruck, dass schnelle Erfolge mit Personalreduktionen erzielt werden sollen und der Beitrag der anderen Themen nicht im Fokus steht. Die Kollegen mutmaßen mittlerweile, dass die Leadership Journey ausschließlich auf ihren Rücken stattfindet.

Weiter stellt sich Holcim mit seinen öffentlichen Verlautbarungen sehr positiv dar. Im Alltag erleben wir aber immer wieder, dass zwischen den Worten und der Praxis große Lücken klaffen. Hier beziehen wir uns besonders auf den Punkt der proklamierten Zero Harm to People und der Vision und Mission zu dem Thema. Uns erschreckt, dass allein in den ersten Monaten des Jahres bereits in Indien sechs Personen bei der Arbeit ihr Leben verloren haben. Wir wollen von Holcim, dass die gemeinsamen Verhaltensregeln nicht nur in Europa sondern global das Mass der Dinge sind. Für uns erscheint die Praxis so, dass es Regionen gibt, wo die Regeln und Erklärungen anders umgesetzt werden – zum Nachteil der Beschäftigten.

All dies führt zu einem Zusammenbrechen der Bindung zum Unternehmen. Seit der Namensänderung zu Holcim haben wir den Slogan strength – performance – passion kennengelernt. Die Beschäftigten würden zur Zeit andere Begriffe nutzen nämlich: disturbance – regression – frustration.

Vielleicht verstehen Sie nun warum Beschäftigte hier demonstrieren und ihre Stimme erheben.