

Individuell Lernen und Siemens fit machen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
passend zum Beginn des neuen Geschäftsjahres werfen wir einen kurzen (Ein)Blick auf die Situation im Technologieunternehmen Siemens und die Auswirkung von Umorganisationen auf einen Zentralenstandort wie Perlach und Garching.

Individuelles lebenslanges Lernen und NextWork der Organisationseinheiten adressieren die gleiche Notwendigkeit auf zwei verschiedenen Ebenen: In einem modernen Technologieunternehmen kann man sich nicht auf vergangenem und aktuellem Wissen ausruhen. Der EINBLICK wird das Thema Qualifizierung mit vielen Tipps und ganz persönlichen Einschätzungen in loser Folge betrachten.

Viel Spaß beim Lesen des
19. EINBLICKs wünscht Euch

Euer Mike Marthaler

Unternehmensorganisation Technology neu definiert?

Foundational Technologies

Unifying today to
accelerate tomorrow



Auf ZT, CT und T folgt jetzt FT = Foundational Technologies. Mit dieser Zusammenführung der Einheiten T, ADV D, DI CTO FDS und DI CTO DES will Siemens allen Entwicklern von Xcelerator Lösungen einheitliche Grundlagen bereitstellen. Kerntechnologien (T RPD) werden mit Kernservices für Softwareanwendungen (FDS) wie Identitätsmanagement und Abrechnung unter einheitlichem Marken-Erscheinungsbild (DES) zu Produkten entwickelt. Das kuratierte Portfolio Xcelerator soll dabei as-a-service, flexibel, interoperabel, offen und cybersicher sein.

Im Webcast äußert sich Peter Körte als frisch gebackener Technologievorstand dazu folgendermaßen: „Unsere Strategie ist ganz einfach. Wir kombinieren die reale Welt mit der digita-

len Welt. Das klingt gut auf dem Papier, aber wir haben das Versprechen noch nicht ganz erfüllt.“ (Übersetzung aus dem Englischen)

In Perlach und Garching bekommen damit viele hundert Kolleginnen und Kollegen ein neues Türschild, ohne dass sich zunächst an den Aufgaben und der Arbeitsweise etwas ändert. Im weltweiten Blick vergrößert sich das Reich des Technologievorstands um beinahe 10.000 Softwareentwickler aus der ADV D, die unter anderem in Indien und Ungarn beheimatet sind.

Was etwas über den Researchabteilungen schwebt, ist die hoffentlich nur vorübergehende Flaute bei der DI, die sich mit drastischen Budgetkürzungen bei den internen Projekten bemerkbar macht. Bleibt alles beim Alten oder kommt da noch was nach?

Lesen Sie in der 19. Ausgabe des EINBLICK zu Umorganisationen und Lernen

Seite 2: Weiterbildung ganz persönlich

MyLearningWorld nutzen / Mit Umorganisationen fit für 2025

Seite 3: Weiterbildung ganz persönlich

In der Arbeit lernen und auch privat

Seite 4: Homeoffice / Standort Garching

Amazon stoppt ab 2025 Homeoffice / Kommt ins Büro!

Viva Engage Mch P - Munich Perlach und #einblickonline und www.eiins.de

Weiterbildung ganz persönlich My Learning World nutzen

Die EIINS Zahl 1%

In Kürze wird es das nächste Angebot zum Lock-In der Überschüsse auf dem BSAV-Konto für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben, die zum 01.11.2024 ihr 60. Lebensjahr vollendet haben. Betrag der Garantiezins bisher mäßige 0,25%, wird er aufgrund der veränderten Bedingungen am Kapitalmarkt jetzt auf 1% erhöht.

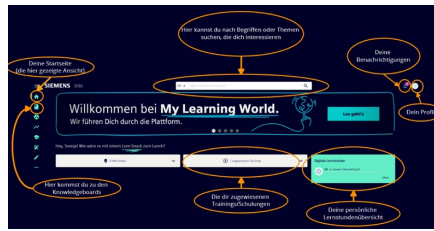
Der rechtliche Hintergrund ist die Festlegung des sogenannten Höchststreckungszinses durch eine Verordnung des Bundesministeriums der Finanzen, an den die meisten Versicherer den Garantiezins für bestehende Versicherungen angleichen.

Das Familienfest

... vor zwei Wochen war ein Riesenerfolg und wurde rege besucht. Vielen Dank an das Team für die perfekte Organisation des Familienfestes im STC Garching sagt an dieser Stelle gerne der EINBLICK.



Das Orga-Team freut sich über das gelungene Fest: Anna Kropf, Daniela Geyer, Sabrina Wenzel, Claudia Zeiser, Anne Giwer, Birgit Krüger, Fatima Franz, Mirjam Maury



Die Transformation verändert nicht nur das Unternehmen Siemens, sondern auch die Art und Weise, wie die Mitarbeiter sich weiterentwickeln oder neues Wissen erwerben. Siemens hat vor ein paar Jahren seine Lernangebote in einem digitalen Ökosystem, in dem sich jeder Mitarbeiter die Angebote heraussuchen kann, die er benötigt, gebündelt – in der My Learning World. Sie können hier individuell nach ihren Interessen und Bedürfnissen auf die Suche gehen. Heute wird von jedem Mitarbeiter lebenslanges Lernen erwartet, denn der permanente Wandel bedeutet auch, permanent neues Wissen zu erwerben.

Ähnlich einem Marktplatz stellen Siemens-Einheiten ihre Angebote zur Verfügung. Hinzu kommen externe Lernanbieter wie z.B. LinkedIn Learning, Coursera oder Harvard Business Review – und das ist positiv – alles ist kostenfrei für Siemens-Mitarbeiter!

Laut Daniela Proust, der damaligen Leiterin von Global Learning and Growth, war es „ein

Ziel, die Anzahl der digitalen Lernstunden pro Jahr pro Mitarbeitenden für das laufende GJ 2023 von 21h bis Ende des Geschäftsjahres 2025 auf 25 digitale Lernstunden zu erhöhen. Die Einteilung läge dabei in der Verantwortung des einzelnen Mitarbeitenden.“

Nun bietet My Learning World mehr als 120.000 Lernmöglichkeiten. Wie soll man sich da zurechtfinden? Zwar definieren Skill Manager die Anforderungen und Skills für eine Jobrolle oder eine Weiterqualifikation und interessierte Mitarbeiter bekommen dann aufgrund ihres vorhandenen Skill-Profiles Lernempfehlungen vorgeschlagen.

Auch bietet die My Learning World wie jedes zeitgemäße Tool die Möglichkeit verschiedener Voreinstellungen wie Sprache, Themengebiet oder Art des Trainings. Doch ich persönlich finde immer noch die Find-Suche am schnellsten und unkompliziertesten. Man gibt sein Lernthema ein, z.B., ChatGPT, vielleicht noch die Sprache, und los gehts. In diesem Fall wird man aktuell gleich auf einen LinkedIn Kurs geführt, der auch einem nicht in diesen Dingen bewandertem Menschen das Thema erfrischend einfach erklärt.



Christiane Noack

Unternehmensorganisation und Mitbestimmung Mit Umorganisationen fit für 2025?

Der Standort Perlach ist ein sogenannter Zeb-rastandort mit verschiedenen zentralen Abteilungen und kleineren Einheiten der Business Companies SI und DI. Zum Wechsel des Geschäftsjahres sind wir deshalb wieder von einigen Umorganisationen betroffen.

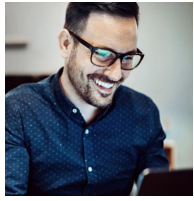
Umorganisationen sind sinnvoll, um Kollaborationen zu verbessern, Kommunikationswege zu verkürzen und Redundanzen zu reduzieren. Auch die Vereinheitlichung der globalen Organisationsstruktur erfordert Veränderungen, um sich besser mit den operativen Einheiten abstimmen zu können. Wenn sich eine Zentralabteilung für die Zukunft neu ausrichtet und umorganisiert, dann hat dies auch Auswirkungen auf die verzahnten Strukturen der zentralen Abteilungen, dann werden die verschiedensten Abteilungen neu aufgestellt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden organisatorisch entsprechend neu aufgehängt.

Meist geschieht das nur durch ein neues Türschild und teilweise auch verbunden mit einer neuen Führungskraft. Diese Umorganisationen sollten zunächst keine Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen und Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Verändern sich Aufgaben und / oder Beschäftigungsbedingungen, dann erfordern sie eine Versetzung. Der Betriebsrat prüft jede örtliche Umorganisation vor seiner Zustimmung. Dennoch kann es passieren, dass es durch die Umorganisation für die einzelne Kollegin oder den einzelnen Kollegen zu Aufgaben- oder Beschäftigungsänderungen kommt, die nicht mit einer Versetzung durchgeführt wurden. Sollte dies der Fall sein, sprechen Sie bitte den Betriebsrat an, um Ihren Fall zu klären und ggf. korrigierend einzugreifen.



Dr. Gunther Kann



Um es gleich zu Beginn zu sagen: ich bin gegen die Forderung, dass Lernen immer nur während der Arbeitszeit stattfinden soll. Klar, wenn ich mit meinem Chef Ziele oder Aufgaben vereinbart habe und mir noch das dazu notwendige Wissen oder die entsprechenden Fähigkeiten fehlen, dann sollte natürlich mit solchen Vereinbarungen auch die passenden Maßnahmen als Einarbeitungs- und Weiterbildungszeit also Arbeitszeit abgesprochen werden. Ist Lernen ein Teil der Firmenkultur, so soll dies sicherlich, in einem festgelegten Rahmen, auch während der Arbeitszeit erfolgen.

Meiner Meinung nach sollte Lernen aber auch unabhängig von der aktuellen Aufgabe erfolgen und muss auch nicht immer im direkten Kontext der Jobbeschreibung stehen. Über den Tellerrand zu schauen hat oft schon zu besseren Lösungen und Arbeitsergebnissen geführt. Lebenslanges Lernen ist nicht auf den Arbeitsalltag beschränkt. Speziell die Beschäftigung mit unterschiedlichen Themen außerhalb einer bezahlten Tätigkeit kann Spaß machen, zu einer erfüllten Lebenszeit führen und kann die eigene berufliche Entwicklung fördern.

Als ich 1985 bei Siemens, damals in der Zentralabteilung Forschung und Entwicklung, ins Arbeitsleben einstieg, hatte ich mit einem Apple IIe gerade meine Diplomarbeit in Physik fertig geschrieben. In den Semesterferien davor unterstützte ich als Werkstudentin in der Siemens Niederlassung bei einer Promo-Aktion die Einführung der Siemens PC-D, PC-

X und PC-MX. Mehr PC-Erfahrung hatte ich nicht! Und doch kaufte ich mir von dem ersten ersparten Geld meines frisch begonnen Berufslebens einen solchen Siemens PC-D. Es gab für Siemens-Mitarbeiter einen Sonderpreis und für mich in Folge ein paar Computerprobleme zu Lösen. So kam ich zum Computerverein PCAG e.V. und begann mich dort zu engagieren, zuerst als Referentin, dann im Vorstand. Gerade im Umfeld von PC- und Computer kam ich in Berührung mit Themen, die immer wieder meine Neugierde wecken.

Nicht zu vernachlässigen sind aber auch viele Fähigkeiten im Bereich der sogenannten Soft-Skills, die ich mir so aneignen konnte. Ob es meine berufliche Entwicklung förderte, als ich meinem Gruppenleiter in den 1990er Jahren bei der Verkabelung seines neuen PCs geholfen habe, vermute ich nur. Heute finde ich es spannend mich mit neuen Themen zu beschäftigen, die über Lernplattformen in unterhaltsamen Online-Kursen angeboten werden. Meine Favoriten sind OpenHPI, die virtuelle Hochschule Bayern (VHB) und iMooX. Über einen Bericht der Zeitschrift t3n bin ich kürzlich auf das kostenlose EU-Lehrangebot, die EU Academy gestoßen. Sobald ich hier einige Kurse absolviert habe, gebe ich gerne meine Erfahrung damit weiter.



Evelyn Pfeuffer

Die EIINS Zahl 17%

Immer weniger Homeoffice? Keineswegs, sagt eine neue Studie des ifo Instituts. Die Option ist demnach sogar wichtiger geworden. Doch es gebe große Unterschiede zwischen Branchen und unterschiedlich großen Unternehmen. Die Beschäftigten in Deutschland verbringen durchschnittlich 17 Prozent ihrer Arbeitszeit in den eigenen vier Wänden. Besonders verbreitet ist Homeoffice in Großunternehmen, dort sind es sogar 20 Prozent. Dagegen liegt der Anteil in kleinen und mittleren Unternehmen nur bei 15 Prozent, wie das Ifo-Institut herausfand.

In Zeiten des Fachkräftemangels werden Angebote für Homeoffice immer entscheidender im Kampf um die besten Talente. Der Anteil an Stellenanzeigen mit der Möglichkeit zum "Remote-Arbeiten" hat sich in den vergangenen fünf Jahren auf knapp 18 Prozent vervielfacht, wie eine Untersuchung der Bertelsmann Stiftung ergab.

Alle EINBLICke auf eiins.de

19 reguläre EINBLICK und einige Sondereinblicke haben wir Ihnen seit 2018 gewährt. Alle können Sie sich gerne im Archiv unserer Homepage und in Viva Engage ansehen:



Familienfest in Garching

Eine rundum gelungene Sache



Das STC Garching hat „Family&Friends“ zu einem Familiennachmittag eingeladen. Und da war einiges geboten: Von Führungen durch Büros und Technikum, Spielen und Basteln für die Kinder konnten sich die Gäste bei zahlreichen Köstlichkeiten in angenehmer Atmosphäre über das STC und die Welt unterhalten. Kann man wiederholen.

Amazon stoppt ab 2025 Homeoffice

Wie kürzlich aus der Presse zu erfahren war, macht der Handelsriese Amazon Schluss mit Homeoffice. Aktuell dürfen die Beschäftigten bei Amazon grundsätzlich zwei Tage pro Woche im Homeoffice bleiben. Ab Januar 2025 sollen sie wieder an fünf Tagen pro Woche im Büro arbeiten.

Das gemeinsame Arbeiten sei effizienter und schweiße die Teams mehr zusammen, argumentierte Konzernchef Andy Jassy in einer E-Mail an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. "Wenn wir auf die vergangenen fünf Jahre zurückblicken, glauben wir weiterhin, dass die Vorteile des Zusammenseins im Büro signifikant sind." Zugleich werde es aber wie vor der Corona-Krise möglich sein, manchmal von zuhause aus zu arbeiten, etwa wenn ein Kind krank sei oder man sich auf eine Arbeitsaufgabe konzentrieren wolle. Seit Februar 2023 galt bei Amazon bereits wieder eine Präsenzpflicht an drei Tagen pro Woche.

In Deutschland hatte es in den vergangenen Monaten bei 5 Prozent der Unternehmen (wie dem Softwarekonzern SAP oder der Deutschen Bank) Debatten über die Rückkehr vom Homeoffice ins Büro gegeben.

Durchschnittlich verbringen die Beschäftigten in Deutschland 17 Prozent ihrer Arbeitszeit zu Hause, wie eine aktuelle Unternehmensumfra-

ge des ifo Instituts im September ergab - genauso viel wie vor einem Jahr. Zuletzt zeigte sich ein Höchststand von rund 21 Prozent. Eine Auswertung von Stellenanzeigen habe zudem ergeben, dass darin deutlich häufiger Homeoffice als Option angeboten werde.

Wie viel Arbeitszeit zu Hause verbracht wird, kommt dabei sehr auf die Branche an. Spitzenreiter sind IT-Unternehmen mit 58 Prozent gefolgt von Unternehmensberatungen mit 50 Prozent. Volle fünf Tage pro Woche im Homeoffice zu arbeiten, erlauben aktuell nur 22 Prozent der IT-Unternehmen.

Wir bei Siemens in Deutschland haben durch die Gesamtbetriebsvereinbarung die Möglichkeit (unter der Voraussetzung, dass dies aufgrund der einzelnen Arbeitsinhalte möglich und sinnvoll ist und diese hierfür geeignet sind) bis zu 50% mobil zu arbeiten, zu dem auch das Homeoffice zählt. Zudem wird es bei Siemens keinen Alleingang des Vorstands geben können, das Homeoffice von heute auf morgen aufzukündigen, wie es bei Amazon geschieht. Hier wirkt sich die Mitbestimmung der Betriebsräte aus, die es bei vielen amerikanischen Unternehmen nicht gibt.



Dr. Gunther Kann

EIINS meint zu Homeoffice

Kommt doch wieder ins Büro!

„Lebt Garching“ fragten wir in der letzten Ausgabe des EINBLICKs und sahen noch Potential nach oben. Die SZ vom Wochenende 5./6. Oktober befasst sich jetzt mit den Trends rund um das Homeoffice in einem Essay unter dem provokanten Titel „Angenommen, die Leute kämen gerne ins Büro“.

Will man die Anwesenheitsquote im Büro erhöhen, muss man ja nicht gleich wie bei Amazon das Homeoffice aufkündigen oder wie Elon Musk androhen, die Leute sollten wieder ins Büro kommen, ansonsten könnten sie woanders so tun, als ob sie arbeiteten.

Die zahlreichen Vorteile, die das Arbeiten im Homeoffice dem Einzelnen bietet, müssen hier nicht erneut aufgezählt werden. Aber arbeitet man im Homeoffice, dann wird man eher nur mit Kolleginnen und Kollegen kommunizieren,

die man bereits (von früher) kennt. Sind neue Netzwerke und Informationen für die Arbeit und Weiterentwicklung nötig, dann kann es schwierig werden. Ein Effekt, der sich erst mittelfristig bemerkbar machen dürfte. „Am Ende entsteht eine Firmenkultur erst dort, wo sich Kolleginnen, Mitarbeiter und Chefinnen persönlich begegnen“, führt die SZ aus.

Wir haben es in der Hand, eine Garchinger Techno-Kultur zu erschaffen. Für informelle Begegnungen, die den Zusammenhalt fördern und den Horizont erweitern, ist im neuen STC genügend Raum. Aber das Gebot der Stunde lautet nach wie vor: Keine Verschärfung der Regeln sondern attraktive Gelegenheiten schaffen, zu denen die Kolleginnen und Kollegen gerne ins Büro kommen (siehe Familienfest!).



Mike Marthaler

Garchinger (Gerüchte-) Küche



Das Speisenangebot in Garching ist nicht wirklich zufriedenstellend: Herr Lichtenberg ist zwar ansprechend hat aber wenig Platz, lange Schlangen und schmeckt irgendwie jeden Tag ähnlich. Das FMI Bistro hat ausreichend Plätze, ist aber eher am knappen Budget für Studios ausgerichtet, als an hochwertiger Verpflegung. Focaccia oder Suppe von Primo, Pizza vom Foodtruck sind willkommene Abwechslungen, entsprechen aber nicht wirklich dem Prinzip vollwertiger Ernährung und sind ohne Subvention eher hochpreisig.

Das bisherige Angebot ist im Vergleich zu Perlach von der Speisenauswahl, dem Preis und der Qualität also ein herber Rückschritt. Uns wurde ein attraktiver Arbeitsplatz in Garching versprochen, gehört dazu nicht auch eine wert- und genussvolle Mittagsmahlzeit?

Unser Nachbar SAP hat von Anfang an eine Kantine eingeplant. Nach einigen Monaten scheint sich abzuzeichnen, dass sie noch ausreichend Kapazität hat, um uns mitzuversorgen. Hoffentlich kommen die Gespräche zwischen SAP und Siemens bald zu einem Ergebnis, so dass wir nicht einfach nur satt werden, sondern im Kreis unserer Kollegen/innen eine bereichernde Auszeit vom Arbeitstag genießen können.

Euer Joachim Laier

EINBLICK

Eine Information Ihrer Betriebsräte der [Liste EIINS](#)

Evelyn Pfeuffer Gunther Kann

Mike Marthaler Christiane Noack

Joachim Laier

Email:

gunther.kann@siemens.com

mike.marthaler@siemens.com

Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214