

## Einblicke aus erster Hand



Einblick geben in  
die Dinge, die

Perlach bewegen, informieren über das, was Ihnen wichtig ist – aus erster Hand und für Alle. Dafür sind die Betriebsräte der EIINS angetreten und das wollen wir mit unserem EINBLICK einlösen. Sei langem habe ich das Ziel verfolgt, einen Newsletter für die Perlacher Belegschaft zu entwickeln. Immer wieder ist es dem Tagesgeschäft oder den großen Umorganisationen und ihren Auswirkungen auf Perlach zum Opfer gefallen. Jetzt kann ich die Erstausgabe des EINBLICK präsentieren, die für den Betrieb und aus dem Betrieb kommt, immer dann, wenn es etwas zu berichten gibt.

Siemens kommt nicht zur Ruhe. Veränderung ist Programm. Wir berichten über die Folgen der Ausgliederung des Mobilitygeschäfts, wir nehmen Stellung zur Transformation der GS IT und fassen ein paar Eindrücke für Sie zusammen. Die Fokussierung der Siemens AG auf wenige Einheiten hatte durch den Bericht des manager magazins neue Nahrung erhalten. Jetzt ist die Katze aus dem Sack. Joe Kaeser baut auf drei „Operating Companies“. Über die konkreten Auswirkungen auf die zentralen Einheiten muss weiter spekuliert werden.

Warten Sie auf einen Überblick zur Aufstellung des Betriebsrates nach den Wahlen im März? Wir erläutern, was das Ergebnis für Sie bedeutet.

Wie hat Ihnen der erste EINBLICK gefallen? Haben Sie Anregungen, vermissen Sie etwas? Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung.

Ihr Mike Marthaler

## Siemensstrategie

### Kaeser baut schon wieder um

Joe Kaeser baut schon wieder um, kann man im manager magazin vom Juli lesen. Und das hat sein innerster Kreis gut eingefädelt. Ende Juli erst wurde der Aufsichtsrat (also die Eigentümer) informiert, Anfang August der Wirtschaftsausschuss der Arbeitnehmervertretung. Tatsachen wurden über die Öffentlichkeit schon Wochen vorher geschaffen. Wer glaubt an eine Informationspanne? Wer glaubt, dass diese Ankündigungen wieder zurückgenommen werden?

### Ein Siemens mit drei Sektoren

Kurz zusammengefasst: Die Medizintechnik wurde ausgegliedert, Wind wurde mit Gamesa zusammengelegt, das Geschäft mit Zügen und Straßenverkehr wird mit Alstom fusioniert, Drei große Einheiten werden entstehen. Die zukunftssträchtige Sparte Digitale Fabrik bildet mit der Automatisierungstechnik der Prozessindustrien die stärkste Säule, die smarte dezentrale Energieverteilung der Mittel- und Niederspannungsnetze zusammen mit der Gebäudetechnik die zweite und die Kraftwerkssparte mit den Hochspannungsnetzen die dritte Säule. Letztere ist trotz massivem Personalabbau weiter im Krisenmodus und man hört von Überlegungen, dieses Geschäft zu verkaufen bzw. mit einem starken Konkurrenten zusammen zu legen.

Alles schon mal dagewesen. Die von Joe Kaesers Vorgänger Peter Löscher geschaffenen Sektoren lassen grüßen. Da kann man nur hoffen, dass wir uns nicht im Kreis drehen, sondern auf einer Spirale nach oben befinden, deren Hub groß genug ist.

### Kommt die Holding?

Als „den letzten Kapitän“ bezeichnet das manager magazin unseren CEO Joe Kaeser. Aber das Thema Holding scheint zunächst vom Tisch zu sein. Kapitän Kaeser baut jedoch vor. In einigen Jahren könnten die drei Boote seines Flottenverbundes so weit sein, dass sie eigenständig agieren, äußert er vor Analysten. Dann heißt es, Joe Kaeser, der erste Admiral, wechselt in den Aufsichtsrat.

### Und die Zentralen?

Für Perlach besonders interessant: Was hat Joe Kaeser mit den Zentralen im engeren Sinn, dem Corporate Core, und den Support Funktionen, den Global Services, vor? Dort war Zentralisierung das Hauptmotiv. „One by 16“ hieß es zunächst, aber weitere Standardisierung mit Personalabbau folgte.

Die GS IT kann derzeit ein Lied davon singen. Rund ein Drittel der Aufgaben und damit der Arbeitsplätze werden an Dienstleister „outsourced“ oder per Nearshore und Offshore ins europäische Ausland bzw. nach Indien verlagert. Ist das eine Blaupause für Support Functions wie die SCM? Glaubt man ersten Meldungen dann kommt es zur „direkten Zuordnung von geschäftsnahen Funktionen“. Die Zentralisierung wird also weitgehend rückgängig gemacht, viele Funktionen werden wieder auf die neuen „Operating Companies“ verteilt. Verschlingung ist jedenfalls sicher. Und bei Communications werden die Aufgaben gestrafft und – wen überrascht es noch – Arbeitsplätze werden abgebaut (siehe Seite 4).

„Wird sich Siemens große Zentralen noch leisten wollen?“

„Elektrifizierung,  
Automatisierung,  
Digitalisierung!“

## Mobility: Lernen aus der Vergangenheit

# Mit 300 km/h in die Zukunft

### Kurz erklärt

## Das Übergangsmandat

... ist ein befristetes Mandat eines Betriebsrates, mit dem bei Betriebsübergängen die Kontinuität der Interessenvertretung für abgespaltene Betriebe gesichert wird. Das Übergangsmandat wurde mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 eingeführt. Der Gesetzgeber musste angesichts der immer häufiger zu beobachtenden Umorganisationen und Ausgründungen von Unternehmen reagieren, um betriebsratslose Zeiten zu vermeiden. Der Umgehung der starken und bewährten deutschen Mitbestimmung durch Hardliner in Unternehmenskreisen wurde somit ein Riegel vorgeschoben.

Was bedeutet das für Sie konkret? Das nach §21a BetrVG geregelte Übergangsmandat stellt sicher, dass der erst kürzlich von Ihnen gewählte Betriebsrat – der Betriebsrat der Siemens AG München Perlach – bis zu einer Neuwahl im Betrieb Mobility alle Rechte wie bisher wahrnimmt. Diese Neuwahlen müssen bis spätestens Mai 2019 durchgeführt werden.

Die Fusion zwischen Siemens Mobility und Alstom nimmt auch in Perlach ihren Lauf: Am 1. Juni wurde ein neuer Mobility-Betrieb gegründet. Neben den bisherigen Einheiten der Mobility umfasst er auch weitere Abteilungen wie Real Estate Management, HR oder Kommunikation, in die viele Kolleginnen und Kollegen aus den Zentralen versetzt wurden. Alle Mitarbeiter der Mobility wurden diesem Betrieb ohne weiteres zugeordnet, es sei denn, sie haben dem Übergang widersprochen.

Als Mitarbeitervertretung fungiert der Betriebsrat der Siemens AG in München Perlach nun in einer Doppelrolle. Er nimmt zusätzlich das sogenannte Übergangsmandat für den Perlacher Mobility-Betrieb wahr, bis dort ein eigener Betriebsrat gewählt wurde (siehe Kasten). Dies gilt auch nach der Gründung der Siemens-Mobility GmbH am 1.8. Insofern wird der Carve-out vom Betriebsrat durchgängig begleitet.

### Garantien für vier Jahre

Anders als bei Carve-outs der Vergangenheit wird beim Mobility-Carve-out ein interessantes Paket mitgegeben: Standortgarantie und Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen für vier Jahre. Darüber hätten sich die Kolleginnen und Kollegen der Gamesa auch gefreut. Auch ihnen wurde eine rosige Zukunft bei einem der weltgrößten Windkraftanlagenbaue prognostiziert. Nach Ablauf des gesetzlichen einjährigen Bestandsschutzes folgte die Ernüchterung in Form von Programmen zum Jobabbau und anderen Sparmaßnahmen: der Markt war falsch eingeschätzt worden.

Generell haben die meisten Siemens-Carve-outs der letzten Jahrzehnte einen holprigen Start hingelegt; manche sind inzwischen ganz



verschwunden. Dass es bei Siemens-Alstom besser klappt - dafür drücken wir fest die Daumen und hoffen, dass die Marktprognose diesmal gelungen ist. Dafür spricht die mutige vierjährige Garantie bezüglich Jobs und Standorten. Siemens hat mittlerweile genügend negative Erfahrungen mit ihren Carve-outs gemacht: Nun wäre mal eine positive Überraschung an der Reihe.

### ICE und TGV?

Wie soll die mittel- und langfristige Strategie für die Schiene aussehen? Werden ICE und TGV nebeneinander in die Bahnhöfe einfahren oder kannibalisiert der eine den anderen. Das kann heute noch nicht seriös diagnostiziert werden.

Auch die Zukunft der Straßenverkehrstechnik, die den Perlacher Standort durch seine Infrastruktur für autonomes Fahren prägt, ist nicht gewiss. Gerade in Perlach hat die Vorfeldentwicklung der Mobility eine starke und fruchtbare Verbindung zu den innovativen Technologien der CT entwickelt und war ein großer Nutznießer des Innovationsfonds. Beides wird der Mobility erst einmal bleiben. Der Innovationsfonds wird für die neue Mobility fortgesetzt. Als glücklicher Umstand erweist sich zudem, dass der Straßenverkehrstechnik von Alstom keine Konkurrenz im eigenen Haus erwächst.

„Die Frage ist doch: Werden ICE und TGV nebeneinander bestehen können?“

„CT und Mobility bildeten bisher ein starkes Team!“

## SIEMENS BLITZATLAS 2018



Die Einschläge kommen näher!

### Fortsetzung von Seite 1: (Kaeser baut schon wieder um)

Wie groß darf der Kommandotanker für den flexiblen Verbund eigentlich sein? Ist eine zentrale Forschungs- und Entwicklungstruppe in diesem Verbund noch sinnvoll? Gibt es wichtige übergreifende Aufgaben, die von den kleinen Schnellbooten nicht adäquat und schlagkräftig geleistet werden können? Ja, die Gründung der neuen Einheit für Cyber-Security bei der CT ist

eine aktuelle Antwort. Aber „kann“ sich Siemens das auf Dauer noch leisten? Die Investoren haben nämlich einen anderen Blick. Sie schauen mittels Branchen-Benchmarks auf die Zahlen und setzen dann schon mal zu Gunsten der schnellen Kasse ohne Sinn und Verstand den Rotstift an. Ausbaden müssen es wie immer die Mitarbeiter.

# Was dürfen wir wissen?

Mit der IT geht es personell steil bergab. Mitarbeiter verlassen fluchtartig das Unternehmen, werden outgesourcet, einige Aufgaben fallen ganz weg. Neben der Umorganisation der Cy-

„IT ist viel mehr als nur ein Kostenfaktor!“

bersecurity zur CT gehen viele Jobs aus Kostengründen ins nahe oder ferne Ausland. Die Grafik zeigt das gesamte Ausmaß aller Abgänge aus Per-

lach: Mehr als 40% gehen in drei Jahren verloren. Dabei sind nicht alle Themen weg, manche nur woanders. Aber was nutzt es den betroffenen Mitarbeitern?

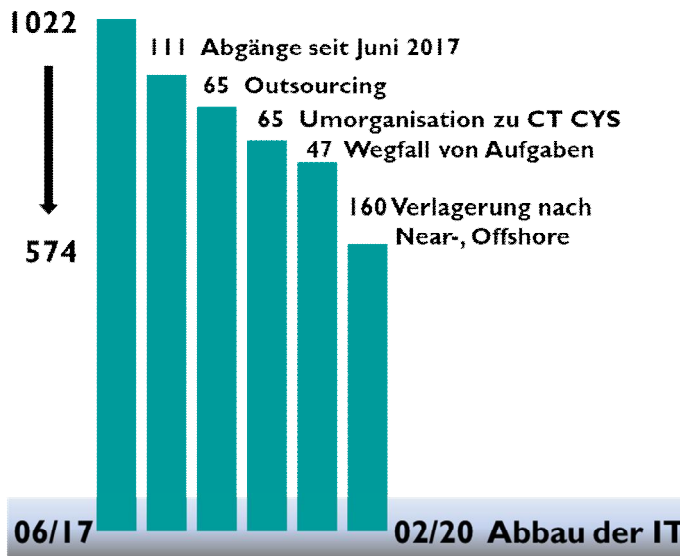
### Spärliche Informationen

Natürlich möchte man als Mitarbeiter der GS IT informiert sein über die Punkte und Forderungen, die da für einen beraten und beschlossen werden. Zu Recht, finden wir. Eine in diesem Zusammenhang unglückliche Figur geben Betriebsrat, HR und Leitung der GS IT ab. „Wir verhandeln für Sie. Der Gesamtbetriebsrat wird beschließen. Bis dahin dürfen wir nicht mehr sagen.“ So oder so ähnlich lauteten die Aussagen auf diversen Veranstaltungen. Auf die mehrfache Bitte, die Originalunterlagen zu Interessensausgleich und Sozialplan z.B. auf den Intranet-Seiten zur Verfügung zu stellen, ist bis heute nichts passiert. Die Formel zur Berechnung von Abfindungen?

„Stiftet nur Verwirrung.“ Weniger Informationen, weniger Transparenz münden zwangsläufig in mehr Gerüchten und Unsicherheit. Auch die Einladung zu einer BR-Sprechstunde und deren kurzfristige Absage war nicht gerade vertrauensenerweckend. Wem kann das alles nützen?

### Die GS IT macht ernst

Eine beschlossene Maßnahme ist das Outsourcing zu Atos bzw. Accenture. Was passiert nun, wenn Sie dem Betriebsübergang widersprechen? Die Personalorganisation hat mehrfach vor diesem Schritt gewarnt: Man werde



die Situation nach dem Ende der Frist bewerten. Mit Abgabe des Widerspruchs werden den Widersprechern jedenfalls die Arbeitsmittel wie Handy und Laptop entzogen, erfuhr man auf der Abteilungsversammlung. Der Kurs wird also verschärft, auch Kündigungen werden nicht mehr ausgeschlossen.



Learning World – IT going forward – fields of competence  
Continuous learning is a key element to an agile organization. Learning will be driven by the needs of your current and future tasks and your genuine interest in topics.

(Quelle: Folien der IT zum Reskilling)

# Reskilling ernst gemeint

Cybersecurity, Artificial Intelligence, Agile, Cloud Computing – so heißen einige Zukunftsthemen der IT bei Siemens. Hier sollen in den nächsten Jahren 225 zukunftsträchtige Arbeitsplätze entstehen. Die Chance für Interessierte, die sich in neue Themen einarbeiten wollen?

Die IT hat dazu ein sogenanntes Arbeitspaket Reskilling gebildet. Mittels einer schick designten Lernplattform kann man sich hier weiterbilden. Getreu dem Motto

„Wir brauchen ein koordiniertes Coaching für die Qualifizierung auf neue IT-Themen!“

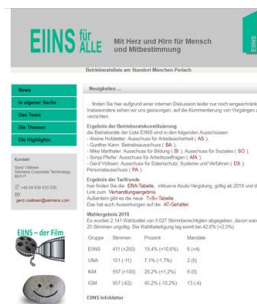
„own your career“ ist allerdings Selbstmanagement gefragt.

Auf die berechtigte Frage, wer hier unterstützen könnte, heißt es: „Die Führungskraft coacht.“ Das kann klappen, wenn Sie Glück haben. Was aber, wenn sich die Führungskraft nicht kümmern kann oder will, wenn die nötigen Zeiten für die Qualifizierung nicht freigeräumt werden?

Meint die IT das Reskilling ernst, dann ist zusätzliches zentrales Coaching unabdingbar. Wir finden: Gleiche Chancen für alle Mitarbeiter und sinnvoller koordinierter Ressourceneinsatz können nur so sichergestellt werden.

# Die EIINS Homepage

Die ältere Schwester des EINBLICK bietet regelmäßig Informationen über Siemens und aus Perlach. Dort können Sie Pressemeldungen, Ergebnisse der Betriebsratswahlen und viele weitere Inhalte finden. Die Homepage [www.eiins.de](http://www.eiins.de) ist eher informativ, während der EINBLICK gerne auch kommentiert.



## Der EIINS-Tip

Wenn Sie an einer offenen Stelle interessiert sind, dann haben Sie laut dem Interessensausgleich grundsätzlich sechs Monate Zeit, um sich die noch fehlenden Fähigkeiten zu erwerben. Unsere Empfehlung: Planen Sie Ihre Schulungen jetzt und beginnen Sie frühzeitig damit. Die nötige Zeit sollte Ihnen die Führungskraft zur Verfügung stellen. Im Zweifelsfall helfen die Betriebsräte der EIINS!





## Dr. Gerd Völksen

Seit Dezember 1989 bin ich bei Siemens. Die fast 30 Jahre bei der CT habe ich an 3D Graphik, Multimedia, Computer-supported Collaborative Work, Peer-to-Peer, verteilten Geschäftsprozessen und Internet-of-Things gearbeitet.

Seit dem Frühjahr 2008 bin ich Betriebsrat der Liste EIINS und habe mich mit vielen Themen der Mitbestimmung beschäftigt: Arbeitszeiten, betrieblicher Datenschutz, Personalanlässen, 3i, Intellectual Property oder Innovationfonds. Dazu kommen immer wieder Beratungen für Kolleginnen und Kollegen bei Konflikten, bei Eingliederung nach längerer Krankheit oder ganz aktuell beim Personalab-

„Ich werde immer die Mitarbeiter im Blick behalten!“

bau im Rahmen der IT-Transformation.

Seit 2010 führe ich die Liste EIINS durch Dick und Dünn. Bei den letzten Wahlen konnten wir die Zahl unserer Mandate auf 6 erhöhen (siehe rechts). Das motiviert mich weiter zu machen.

In den zehn Jahren als Betriebsrat habe ich jede Menge an Erfahrung sammeln können, die ich zum Vorteil der Kolleginnen und Kollegen einsetze. Ich habe gelernt, wo die Probleme dieses Betriebs liegen, wie sie sich auf Leben und die Arbeit auswirken können und was ich dagegen tun kann – und leider auch, was ich nicht dagegen tun kann.

Mir ist es wichtig, immer einen guten Job zu machen, sowohl als Mitarbeiter der CT als auch als Betriebsrat, und immer den Betrieb und seine Menschen im Blick zu haben.



*Gerd Völksen*

### Nach der BR-Wahl

## Die Stimme der Zentralen

Im Betriebsrat hat sich einiges bewegt. Letztes Jahr ist Hartmut Scherer-Winner, der BR-Vorsitzende, in den Ruhestand gegangen. Die Kräfte haben sich durch die Wahl im März neu sortiert. Die Betriebsräte der EIINS sind von den Kolleginnen und Kollegen mit dem Zuwachs von 2 auf 6 Mandate für die ausgezeichnete und offene Betriebsratspolitik belohnt worden. Wir waren wohl zu erfolgreich. IGM und KiM, einst verfeindet, haben sich in einer interessanten Konstellation gegen die EIINS zusammengeschlossen. Bereits jetzt sieht man, dass Transparenz und Professionalität schwer zu wünschen übrig lassen. Das haben Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, nicht verdient und sicher nicht erwartet.

Aber wir lassen uns davon nicht abschrecken. Seien wir aus Machtkalkül von Informationen und Entscheidungen ausgeschlossen, für Ihre Interessen werden wir uns umso mehr einsetzen.

Immer für Sie da - die Betriebsräte der EIINS.



Das Team der EIINS präsentiert sich in der Coworkingzone

### Restrukturierung in der CC

## Die Stories der Communication

Nicht verwunderlich: Die Digitalisierung macht auch vor der Corporate Communication nicht halt. Heutige Schwerpunkte wie Agentursteuerung und Koordination von Kommunikationsprojekten werden zukünftig allenfalls noch Randaufgaben sein. Auch die Bereitstellung von Printvorlagen und die Implementierung von Webseiten werden bald nicht mehr benötigt. 39 Arbeitsplätze sollen wegfallen, bei 19 werden sich die nötigen Kompetenzen wesentlich verändern.

„CC muss die Multiplikatoren besser nutzen!“

Glaubt man den Präsentationen, dann wird die CC schneller auf öffentliche Ereignisse reagieren, sich besser an Content denn an Kanälen ausrichten, wichtige Zielgruppen wie die

„Influencer“ einbinden und als Multiplikatoren nutzen und die technologischen Neuerungen schneller und effizienter verwenden.

War bisher alles falsch? Sind die CC'ler für den Wandel gerüstet? Im Interessenausgleich versichert Clarissa Haller, dass „ein Fokus auf Weiterbildung und Qualifizierung der CC-Mitarbeiter gelegt“ werde. Die neuen Stellen sind stichwortartig beschrieben, aber auf ein konkretes Qualifizierungskonzept warten die Mitarbeiter noch. Bekommen sie die Chance, sich nach Themen wie dem erst kürzlich etablierten Bereich „Thought Leadership“ auszurichten?

Sie erwarten zu Recht befriedigende Antworten, wie sie sich für die Reise in die neue Communication rüsten können. Bisher stehen nur vage Angebote der Firma im Raum.

### EINBLICK

Eine Information Ihrer Betriebsräte der Liste EIINS  
 Gerd Völksen  
 Alwine Hofstetter  
 Mike Marthaler  
 Gunther Kann  
 Sonja Pfeifer

eMail: [gerd.voelksen@siemens.com](mailto:gerd.voelksen@siemens.com)  
 Tel.: 089 636 633866  
 Mobil: 0172 8276294  
 Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214

EIINS