

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Papier sei geduldig, so heißt es. Als wir den Einblick N° 5 herausgebracht haben, wurde ich von einem Kollegen am Haupteingang angesprochen – eigentlich wurde ich angeschimpft – warum wird denn Papier verteilen müssten, das sei heutzutage völlig unnötig, wir würden Bäume töten.

Dennoch finde ich den haptischen Umgang mit den Themen aus Betrieb und Unternehmen geeigneter, als eine verschickte oder geklickte pdf-Datei zu lesen und zu löschen.

Dann aber kam Corona über uns und hat uns gezwungen, andere Wege zu gehen. Also haben wir den Einblick digitalisiert und einen #einblickonline im Yammer geschaffen. Außerdem haben wir die Themen der letzten Monate zusammengefasst und kommentiert. Dazu gehören der kommende CEO und seine Unternehmensorganisation und die verschwindende Energy. Dazu kommen neue Gesichter und alte Bedenken zur Pausenregelung. Und was war da noch? Corona, Home-Office und Kurzarbeit hat unser Leben geprägt. Dazu ein paar Tipps.

Wie es weitergeht mit dem nächsten Einblick N° 7, ob digital oder als Blatt, werden wir sehen, wenn es soweit ist.

Viele Grüße Ihr Gerd Völksen

PS: Besagter Kollege, der sich für die Bäume stark gemacht hat, kam übrigens vom Parkplatz Nord.



Unternehmensorganisation

Der lange Schatten der Zukunft

Von von Pierer zu Kleinfeld, von Kleinfeld zu Löscher, von Löscher zu Kaeser: jeweils ein abrupter Übergang oder eine Hängepartie. Nun soll es tatsächlich gelingen, dass die anstehende Übergabe von Joe Kaeser zu Roland Busch weich und organisiert erfolgt. Der sogenannte Deputy-CEO Busch wird zum 03.02.2021 als neuer CEO die Unternehmensleitung antreten.

In der Vergangenheit war immer wieder zu beobachten, dass sich eine neue Führungskraft durch die Installation einer neuen *„Die Unternehmens-Organisationsstruktur legitimiert. Wer dies von Roland Busch*

im ersten Halbjahr 2021 erwartet hat, wurde nun enttäuscht, denn die Neuaufstellung der Siemens AG findet bereits zum 1. Oktober 2020 statt.

Globalkosmisch gesehen wird die von Joe Kaeser eingeführte und vom Top-Management inklusive Roland Busch einhellig begrüßte Pyramide aufgelöst (siehe Einblick vom April 2019). Vielleicht erinnert sich noch die eine oder andere an die Kommentare damals, dass nämlich jetzt die optimale, weil effektive und effiziente Aufstellung des Unternehmens erreicht sei.

Vorbei ist es nun mit Schnickschnack wie der Governance-Basisebene und dem Corporate Development sowie dem Service-Cluster an den Flanken der Pyramide. Auch die im Zentrum angelegten "Operativen Companies", und "Strategischen Companies" verlieren diese Bezeichnungen. Es bleiben drei Schichten: erstens Business, zweitens Countries und drittens Service und Governance. Damit wird die Struk-

tur nüchterner, einfacher und flacher, insbesondere, da einige Hierarchiestufen gestrichen wurden. Es wird aber auch mehr Führungskräfte geben, die direkt an den Vorstand berichten.

Die wichtigsten Änderungen im Einzelnen:

- OpCos und StraCos werden abgeschafft – statt operativer und strategischer Einheiten gibt es nur noch Geschäftseinheiten
- Zu diesen gehören jetzt auch die Berater der Advanta, also die ehemalige IOT, und die POC, wir wünschen viel Erfolg
- Während Mobility und Healthineers Beteiligungen bleiben, wird Energy zu einer Minderheitsbeteiligung (siehe auch Seite 4)
- Kurzarbeit und Sozialpläne zum Arbeitsplatzabbau, sei es aus strukturellen oder viralen Gründen (oder aus einem Gemisch aus beidem), bleiben jedoch bestehen. Betroffen sind in Perlach DI, SI, Energy, Advanta und das Kasino.

Mit der Rückeingliederung der Abteilung Real Estate Management von Mobility zur Siemens



Judith Wiese kommt am 1. Oktober 2020 als Arbeitsdirektorin in den Siemensvorstand. Verantwortlich für das Personal wird sie Veränderungsprozesse und datengestützte Entscheidungsprozesse vorantreiben.

Peter Körte, der neue CTO

Für eine Pressemeldung hat es nicht gereicht. Zwar wurde Peter Körte am 20. Januar als neuer Leiter der Strategieabteilung angekündigt, aber sein jüngster Schritt war kein Schritt, der in die Öffentlichkeit getragen wurde. Am 5. August kam lediglich eine interne Mitteilung heraus.



Dabei nimmt Körte eine der wichtigsten Positionen im Unternehmen ein, nämlich die des CTOs (vor kurzem hätte es auch noch CT-Leitung geheißen, aber mit Verlust des 'C's bleibt nur noch T-Leitung übrig, vergleichbar mit T-Online, T-Aktie, T-ZUG).

Damit liegt bei ihm die Verantwortung für die Technologie, Innovation und Entwicklung, welche die Zukunft der Siemens AG, ihrer Belegschaft, ihrer Kunden und ihrer Aktionäre sichern. Für Perlach hatten die T-Abteilung und ihre Vorgängerorganisationen immer große Bedeutung. Heute und in den kommenden Jahren gilt das wohl nicht mehr, wenn im Zusammenhang mit dem Neubau in Garching ein neuer T-Standort hinzukommt: näher an der Forschung der TU soll er doch in enger Abstimmung mit dem schrumpfenden und kränkelnden Kundenportfolio arbeiten. Außerdem wird Peter Körte seit langem der erste CTO sein, der nicht im Vorstand sondern in der zweiten Reihe sitzt. Auch damit wird die T in ihrer Präsenz und Bedeutung degradiert.

Fazit: Die Strategie, die Technologie und die neu unter die Vorstandsebene gehobene IoT Plattform sind nun in einer Hand, mithin die Steuerung des Schicksals der Siemens AG. Auch wenn der Verantwortliche nicht im Vorstand sitzt, es hätte schon eine Pressemeldung ausmachen können.

Seite 2

Fortgesetzt von Seite 1

(Der lange Schatten der Zukunft)

Real Estate wird zudem eine engere Bindung der Mobility an die Aktiengesellschaft erreicht, auch wenn Mobility gesellschaftsrechtlich eigenständig bleibt.

Sehr vieles tut sich in den Zentralen, wo alte Strukturen zugunsten einer Breite von 21 Einheiten zerlegt werden:

- Die SOP wird aufgelöst, SCM und IT berichten direkt an die verantwortlichen Vorstände
- Die GM wird auch aufgelöst, vier Untereinheiten werden selbstständig, zwei werden CM bzw. CF zugeschlagen
- Die CF MAP inklusive der COOB wird eine selbstständige Einheit
- Die CT Cybersecurity wird ebenfalls eine selbstständige Einheit
- Die CT verliert nicht nur die Cybersecurity, sie verliert auch das 'C'. Somit gibt es im Unternehmen keine als "Corporate" benannte Organisationseinheit mehr.

Was die so entstandene Breite angeht, da muss die Span of Control auch organisiert und genutzt werden können. Immerhin müssen

Abgeschrieben

Chefs, lasst los (1)

„Im Jahr 2009 veröffentlichten drei Wissenschaftler der Universität Catania die Ergebnisse einer Computersimulation, die manche Überzeugung erschütterte: Am effizientesten wäre es, wenn man die (Chef)Posten per Los verteilen würde.“

Bei dem einem oder der anderen leidgeplagten Siemensianerin „dürfte das auf Zustimmung stoßen. Beförderung nach dem Zufallsprinzip? Warum eigentlich nicht? Viel schlimmer als die Wirklichkeit kann es nicht werden.“

„Der Kasernenhofton hat in der Arbeitswelt nichts verloren – so wünschen sich 93% der Beschäftigten eine Führungskraft, die kooperativ im Team arbeitet; den dominanten Befehlsgeber lehnen sie ab. Und die Führungskräfte? Sie sehen ihre Rolle genauso. Ob sie sich entsprechend verhalten, ist eine andere Frage.“

Eine weitere Schiefelage besteht in der oft unangemessen hohen Bezahlung der Chefs. „Es

Die EIINS-Zahl 98 Mio

Krankheitstage waren 2017 laut der Auskunft der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Ein Anstieg um 144% seit 2008. Mit fast 60 Millionen Tagen sind Frauen dabei deutlich stärker betroffen als Männer. Der Krankenstand insgesamt stieg bei Männern von 3,3% auf 4%, bei den Frauen von 3,5% auf 4,5%.

fünf Vorstände im kommenden Jahr 21 Service und Governance Units, sieben Businesses und einen Haufen von Ländern steuern. Da kann schon mal der Überblick verloren gehen.

Über die Nachhaltigkeit dieser neuen Aufstellung eine Aussage zu machen ist wie immer müßig. Spätestens wenn die Organisation nicht so effizient und effektiv funktioniert wie erwartet, werden die Karten respektive die Organisationseinheiten wieder neu gemischt – oder wenn ein Wechsel im Top-Management ansteht.

„Beförderung zum Chef per Los. Warum

eigentlich nicht?“ muss wie ein Täuschungsma-

növer wirken, wenn der Chef Turnschuhe trägt und von Augenhöhe spricht, gleichzeitig aber einen Lohn einstreicht, den die Mitarbeiter in ihrem ganzen Leben nicht verdienen.“

(Zitiert aus der SZ vom 10. Februar 2020)

Die EIINS-Zahl 27%

der auf einen Chefposten ernannten würden ihre Beförderung gerne rückgängig machen. Aber: die wenigsten tun es. Zu groß sei die Angst davor an Ansehen bei den Kollegen zu verlieren und auch die finanziellen Nachteile werden sicherlich eine Rolle spielen. Dies und noch mehr können Sie nachlesen beim Stellenportal Stepstone.

COVID-19 auch in Perlach präsent

Mit dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie hat die Bundesregierung noch im März die gesetzlichen Voraussetzungen für die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes ausgeweitet.

- Mussten bisher 1/3 der Beschäftigten von einem erheblichen Arbeitsausfall betroffen sein, genügen unter der COVID-19 Regelung bis Ende 2021 bereits zehn Prozent
- Die tarifliche Ankündigungsfrist für die Mitarbeiter wurde von drei Wochen auf drei Tage verkürzt. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ist begrenzt auf 60% bzw. 67% (bei unterhaltspflichtigem Kind) der Nettoentgelt Differenz (Sollentgelt – Istentgelt). Dies wird bei einer Bezugsdauer ab dem vierten Monat auf 70% bzw. 77% und ab dem siebten Monat auf 80% bzw. 87% erhöht. Die persönliche und betriebliche Voraussetzung sowie die Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit bleiben bestehen.

Bei einem Einkommen von 2.500 Euro brutto liegt das pauschalisierte Sollentgelt (netto) bei 1.289 Euro. Bei 50% Kurzarbeit liegt das Einkommen bei 1.250 Euro brutto und das pauschalisierte Istentgelt (netto) bei 676 Euro. Die Nettoentgelt Differenz ist in diesem Beispiel 613 Euro und das Kurzarbeitergeld (60% davon) liegt bei 368 Euro. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dann während der Kurzarbeitsphase ein Nettoentgelt von 1.044 Euro.

„Die Kurzarbeit dauert in Perlach hoffentlich nicht mehr lange.“

Die Siemens AG erhöht das Kurzarbeitergelt auf 85%. In diesem Beispiel wären das in Summe 521 Euro. Das entspricht einem Nettoentgelt von 1.197 Euro.

(Die Berechnungen sind vereinfacht und nur zur Darstellung des Prinzips.)

Auch hier in Perlach sind einige Abteilungen in Kurzarbeit. Am ehesten ist das in der Kantine zu sehen, die auf „Sparflamme“ arbeitet. Weiterhin sind die Kaufmannschaft der Kantine, sowie Teile von Advanta und Digital Industries



wegen erheblichen Arbeitsausfalls in Kurzarbeit.

Mit 20% maximaler Belegungsquote im Betrieb wird sich für das Kantinenpersonal vorerst nichts ändern. Im Hinblick auf New Normal mit 2-3 Tagen Homeoffice wird die Auslastung der Kantine nicht mehr das Niveau wie vor Corona erreichen. Hoffentlich erholt sich die Wirtschaft möglichst schnell, so dass die Kurzarbeit für alle anderen Kollegen möglichst kurz ist.

Nicht nur der Nachteil des geringeren Entgeltes, auch der steuerliche Aspekt (siehe Tipp rechts) muss betrachtet werden. Weiterhin müssen die Kolleginnen und Kollegen aufgrund der Kurzarbeit ihren Urlaub im Kalenderjahr nehmen und können nicht die drei Monate bis 31.03. des darauffolgenden Jahres Ihren Urlaub planen. Der Urlaubsanspruch verfällt nicht, aber sie müssen zuerst den Resturlaub abbauen, bevor sie weiterhin in Kurzarbeit gehen können.

Die EIINS Homepage

Die Homepage www.eiins.de ist eher informativ, während der EINBLICK gerne auch kommentiert.

Auf der Homepage kann man einen guten Tipp zum richtigen Gestalten von erholsamen Pausen nachlesen.

„Pausen sind wichtig, um aus der Arbeit heraus in eine Erholungsphase eintreten zu können, die es erlaubt, sich anderen Dingen zu widmen, wie etwa der Nahrungsaufnahme. Zudem sind Pausen notwendig, um die Fehlerquote niedrig zu halten, da mit zunehmender täglicher Arbeitszeit ...“

Der EIINS-Tipp: Wie wird Kurzarbeit versteuert?

Das Kurzarbeitergeld und die Zulagen von Siemens sind zunächst steuerfrei. Dies heißt aber nicht, dass sich diese Zahlungen nicht auf die Steuer auswirken, unterliegen sie doch dem sogenannten Progressionsvorbehalt. Das Kurzarbeitergeld und die Zulagen von Siemens werden zusammen mit dem normalen Bruttolohn als Einnahmen zur Berechnung des persönlichen Lohnsteuersatzes herangezogen. Wenn z.B. die Kurzarbeitsphase mit 50% Kurzarbeit ein halbes Jahr bestand, dann steigt der persönliche Lohnsteuersatz (vereinfachte Rechnung – persönliche Steuersätze können abweichen) um ca. 1,5% (ohne Kurzarbeitergeld und steuerfreie Zulagen). Es kommt also zu einer Steuernachzahlung.

Als Faustregel sollten 10% der steuerfreien Zahlungen zur Seite gelegt werden, um keine bösen Überraschungen bei der Steuererklärung zu bekommen.

The screenshot shows the EIINS website interface. At the top, it says 'EIINS für ALLE' and 'Mit Herz und Hirn für Mensch und Mitbestimmung'. Below this, there are sections for 'News', 'In eigener Sache', 'Das Team', 'Die Themen', and 'Die Highlights'. A 'Neuigkeiten' section contains several articles, including one about 'Brenzlige Freistellung: Wer - Wann - Warum' and another about 'EINBLICK gestartet'. At the bottom, there is a 'EIINS - der Film' section with a video player and a smiley face icon.

Bye-bye-Energy

Der erste Hauptsatz der Thermodynamik wird auch "Energieerhaltungssatz" genannt. In der Physik der Siemens AG wird dieser Satz jedoch nicht respektiert. Im Gegenteil, die Operating Company "Gas and Power", vormals "Power and Gas", davor "Energy" genannt, wird aus der Aktiengesellschaft herausstranchiert und in eine eigenständige Aktiengesellschaft umgewandelt. Die Siemens AG plant, davon eine Minderheitsbeteiligung von 25% zu halten.

Schon in der Ausgabe vom Dezember 2019 wurde im Einblick dargelegt, wie rigoros die personelle Besetzung der neuen Energy-Abteilungen durchgezogen wurde. Auch wenn für mache Kolleginnen und Kollegen die Flucht zur Energy als das kleinere Übel erschien, für viele war es eher Vertreibung. Einvernehmliche Versetzung wie sie in dem Interessenausgleich zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Unternehmensleitung ausgehandelt wurden, fanden in den Fällen, wo es darauf ankam, nicht statt.

In diesem Sinn ist auch der Rückzug vom Michael Sen und Michael Patzak eine interessante Personalie. Im Zuge der Bekanntgabe, dass Joe Kaeser dem Aufsichtsrat der Siemens Energy vorsitzen wird, wurde die einvernehmliche Trennung des designierten Energy-Vorstandsvorsitzenden und seines Finanzchefs bekannt gegeben, angeblich "weil sie zu viel Einfluss für ihre Energiesparte beanspruchten", wie die Süddeutsche.de am 20. März kommentiert. So kam es zum Bruch.

Gewisse Brüche gibt es auch bei der regionalen Aufstellung, die in der Pressemeldung vom 24. September vorgestellt wurde. So ist München der Verwaltungssitz, wo das Unternehmen auch im Handelsregister eingetragen ist. Die Konzernleitung soll jedoch in Berlin angesiedelt werden, Vorstandsbüros sind auch in

Orlando und Erlangen. Mülheim bleibt der Heimathafen des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden, immerhin etwas.

Als Mitgift wurde der neuen Energy die Siemens Gamesa zugeschlagen. Was geschäftlich und technologisch konsequent erscheint, ist jedoch aus Sicht der betroffenen Gamesa-Kolleginnen und -Kollegen ein Bruch des Versprechens, dass 50+X% der Gamesa bei der Siemens AG verbleiben werden. Zukünftig werden es, multipliziert man die beiden Prozentzahlen, eher 12,5+x% sein. So schnell ist die Zusage wertlos geworden.

Aus Sicht des Perlacher Betriebs wurden in Folge des Spin-offs einige Abteilungen ausgedünnt, stark betroffen hiervon unter anderem der Global Learning Campus, die IT und die Siemens Real Estate. Damit schrumpft der Perlacher Betrieb und es fehlt auch ein wichtiger Kunde für Technologie, Business Services, Einkauf und andere Zentralen.

Aus Sicht der Mitbestimmung konnte dem Energy-Betrieb München Starthilfe gegeben werden, insbesondere durch die Ausübung des Übergangsmandats und bei den Wahlen zum Betriebsrat und zur Schwerbehindertenvertretung. Auf diese Gremien und die Belegschaft kommen nun schwere Zeiten zu, ist doch schon das erste Sparprogramm in der Umsetzung; 1,3 Mrd. Euro sollen eingespart werden. Standortschließung und Personalkostenreduzierung sind die üblichen Schlüsselworte, die dabei die Runde machen. Da läuft es bei Siemens Energy nicht anders als bei der Siemens AG in den letzten Jahren. Wir drücken die Daumen und wünschen viel Glück.

Nachtrag: Im zweiten Hauptsatz der Thermodynamik geht es übrigens um irreversible Prozesse. Was den Spin-off der Siemens Energy angeht, so scheint dieser Satz tatsächlich beherzigt zu werden.

New Working Model

Chefs, lasst los (2)

„Arbeiten im Homeoffice. 50-50 als neue Normalität!“, unter diesem Titel haben wir in der Yammer-Gruppe „MchP-Munich Perlach“ nachgefragt, was Sie, liebe Perlacher in diesem von Siemens propagierten mobilen Arbeitsmodell sehen. Das Ende der „Präsentitis“?

Seite 4



MchP - Munich Perlach

Über 40 Kommentare haben Sie beigetragen, wofür wir uns sehr bedanken. In der nächsten Ausgabe fassen wir die wichtigsten Aspekte zusammen. Insbesondere für die CT'ler wird es im Zusammenhang mit dem Neubau in Garching besonders spannend.

Neulich in Garching: BR besichtigt Wiesen



Noch ist vom neuen CT-Gebäude nichts zu sehen. Nur ein paar Markierungspfosten stehen hinter einem Zaun auf einer üppig wachsenden Wiesen. Bei einem Ortstermin in Garching ließ ich mir (auch als zukünftig Betroffener der CT IOT) erläutern, welche Infrastruktur noch geplant ist und wie weit die (Fuß)-Wege am Forschungscampus sind.



Zwei Dinge sind klar geworden: Hier ist Schwung drin. Seit 20 Jahren wird ständig neu gebaut, neue Institute und Firmen siedeln an. Der Campus ist größer und weitläufiger als das Perlacher Gelände, aber man kann alles in akzeptablen Zeiten erreichen. Der Arbeitstag wird in einem beeindruckenden Strom von jungen wissbegierigen Studierenden beginnen. Für mich ein kleines déjà-vu. Wer es eher einsam mag, sollte früher kommen.

Was es beim Technologiekonzern nicht gibt, fand ich als interessantes Detail in der Mensa des Studentenwerks: die Tische sind mit Stromnetz und LAN ausgestattet. Dem Arbeiten während und nach dem Mittagessen steht also nichts im Wege. Besonders wenn im Siemensgebäude alle Plätze belegt sind.

Euer Mike Marthaler

EINBLICK

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

Gerd Völksen Mike Marthaler

Gunther Kann Joachim Laier

Michael Rupp Alexander Liebler

Email: gerd.voelksen@siemens.com

Telefon: 0172 827 6294

Otto-Hahn-Ring 6, Bau 63.214