# Logoland

PERLACHER IG METALL-INFO FÜR LEUTE MIT KÖPFCHEN

Ausgabe 37 / Dezember 2025

Mensch vor Marge
IG Metall bei SIEMENS

## Auf ein Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die diesjährige Siemens Business Conference (SBC) hat klare Signale gesendet: Das Management strebt an, die Produktivität in den nächsten drei Jahren mittels KI um 20 Prozent zu steigern. Als „ONE Tech Company“ sollen wir dabei Synergien nutzen. Zudem steht die Dekonsolidierung von Siemens Healthineers auf der Agenda, was eine schrittweise Reduzierung unserer Mehrheitsbeteiligung bedeutet.

Als Vertrauenskörperleiter der „Gemeinsamen Liste Team IG Metall“ ist es meine feste Überzeugung, dass diese tiefgreifenden Veränderungen nur gelingen, wenn sie mit Augenmaß und unter Einbindung unserer Kolleginnen und Kollegen erfolgen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass niemand auf der Strecke bleibt und die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben.

Ihr Klaus Orsolleck,
Vertrauenskörperleiter „Gemeinsame Liste Team IG Metall“ für München Perlach

ALL IN. ALL ONE. TRANSFORMATION FÜR ALLE?

## Was ist die Zukunft unserer Arbeitsplätze?

### Bei der SBC wird ein Einsparungspotential von 20% durch Einsatz von KI in der ONE Tech Company versprochen.

Eine Produktivitätssteigerung von 20% durch KI ist hoffentlich nicht nur ein Einsparpotential in Form von Abbau, sondern eine Chance für alle bei Siemens. KI kann Routinearbeiten übernehmen oder riesige Datenmengen für schnellere Entscheidungen analysieren. Und Zeit für höherwertige Aufgaben schaffen. Schnellere Prozesse, weniger Fehler, höhere Durchsatzraten verstärken aber den Druck auf die Belegschaft. Optimierte Strategien, bessere Ressourcennutzung hört sich aber auch nach Arbeitsplatzabbau an. KI kann bei der Ideenfindung unterstützen, um neue Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln. Das könnte beschleunigte Innovationszyklen und bessere Anpassung an Kundenbedürfnisse bedeuten. Aber wer finanziert das? Diese Frage ist für uns zentral und mit Sorge verbunden. Es ist uns wichtig, hier eine differenzierte und transparente Haltung einzunehmen:

**Transformation statt Substitution:** Es sollte weniger um den vollständigen Wegfall von Arbeitsplätzen, sondern vielmehr um eine **Transformation** der Aufgaben und Rollen gehen.

**Entstehung neuer Rollen:** Mit KI entstehen auch ganz neue Berufsbilder und Spezialisierungen, z.B. AI-Trainer, Datenethiker, Prompt Engineers, KI-Integrationsmanager oder Spezialisten für Mensch-KI-Kollaboration. Wie bekommen wir unsere Teams dahin weiterentwickelt? Wie besetzen wir die zukünftigen Arbeitsplätze?

**Erweiterung bestehender Rollen:** Arbeitsplätze werden durch KI „erweitert“ und effizienter. Ein Projektmanager kann mit KI-Tools präzisere Planungen erstellen, ein Ingenieur Designprozesse beschleunigen. Wir hoffen, dass unsere Teams lernen, damit souverän umzugehen. Wir wünschen uns daher einen Fokus auf menschliche Stärken: KI gibt uns die Freiheit, uns auf unsere einzigartigen menschlichen Fähigkeiten zu konzentrieren: Kreativität, Empathie, kritisches Denken, komplexe Problemlösung, soziale Interaktion und Führung. Eine

Fortsetzung auf Seite 2 ⟶

Team IG Metall MchP für Euch
www.gemeinsame-liste.de

GEMEINSAME LISTE TEAM IG METALL

→ Fortsetzung von Seite 1

20%ige Steigerung bedeutet aus unserer Sicht, dass wir anders arbeiten werden, nicht, dass 20% der Menschen überflüssig werden. Es erfordert aber eine massive Investition in Upskilling und Reskilling. Zudem sprechen wir von Einsparpotentialen durch funktionale Bündelung: Reduzierung von Schnittstellen und Silos, Fokussierung auf Effizienz und optimierte Ressourcennutzung bringt neben Einsparungen auch neue Herausforderungen. Teams werden autonomer, neue Arten der Zusammenarbeit entstehen, höhere Eigenverantwortung ist gefordert, Ist unsere Führungskultur reif dafür?
Der Vorstand spricht von Vertrauen, psychologischer Sicherheit, Wachstumsmentalität und Empowerment als Lösung. Wir vermissen einen sogenannten People Track in der Strategie! Wie soll KI in die Teams integriert werden? Können das unsere Führungskräfte? Wie werden unsere Mitarbeitenden mitgenommen und mit Qualifizierung und Weiterbildung auf neue Aufgaben vorbereitet? Gleichzeitig müssen Führungskräfte die Kultur der psychologischen Sicherheit fördern, in der das kritische Hinterfragen von KI sowie Lernen und Experimentieren im Mittelpunkt stehen. Wir wünschen uns Maßnahmen für die Unterstützung in diesem Prozess, damit daraus kein neues Abbauprogramm wird.

Mensch vor Marge
IG Metall bei SIEMENS

DER KAMPF UM DIE VERTEILUNG

# Neue Arbeitswelten für 4 000 Mitarbeitende: Mehr als nur Schreibtische?

## Die Beratungen zum Werksviertel starten in die heiße Phase.

Ein Umzug ins Werksviertel mit 4000 Mitarbeitenden und die damit verbundene Planung der Gebäudeverteilung und Sharing-Quoten ist eine große Aufgabe, die viele Aspekte berücksichtigt. Bei der Planung der Gesamtfläche in einem modernen Umfeld geht es nicht mehr nur um reine Schreibtischflächen, sondern um die Schaffung vielfältiger Arbeitslandschaften, die unterschiedliche Bedürfnisse abdecken. Wir sind klar darüber, wer wohin zieht. Die SFS an den Wittelsbacher Platz, die Advanta ins Werksviertel, die CYS nach Garching. In das Werksviertel ziehen zudem die Perlacher Einheiten der Niederlassung, der SPE und DI SW. Zudem unsere zentralen Einheiten GBS, IT, SCM, P&O, SRE, DI und SI. Also werden im Werksviertel an die **4 000 Mitarbeitenden sich die 33 000 qm** aufteilen. Nicht so einfach. Wir beraten gerade über typische Zonen und ihre Funktionen.
Es wird flexible Schreibtische (Desk Sharing Quote) als Arbeitsplätze und Arbeitsmöglichkeiten geben, unterteilt in Home Zone für die Bereiche (30% der Fläche) und dem OneTech Hub (70%) mit Arbeitsmöglichkeiten. Windows Seating oder informelle Bereiche mit bequemen Möbeln für spontane Absprachen und Brainstorming wird es dort ebenso geben wie **Telefonzellen** für vertrauliche Gespräche, **Libraries** für konzentriertes und ruhiges Arbeiten und ein **Werners Club** für Mitarbeitende aus anderen Standorten und Gäste. Wir sehen gerade zu wenig Angebot an **Meetingräumen** in flexiblen Größen, auch die Konferenzzone ist nicht gerade üppig. Wir möchten auch für eine ausgewogene Verteilung der Gesamtflächen eintreten. Die Sharingquoten sollten fair sein und sich an die jeweiligen Arbeitsweisen orientieren. Zusätzliche Herausforderung sind die abgetrennten **Test- und Trainingsräume**, die die Stockwerke nicht ungehindert betreten lassen. Die Kantine ist mit knapp 300 Plätzen klein bemessen. Dafür gibt es aber mehrere Cafeterien und eine Sky Bar mit Dachterrasse. Im Übrigen soll der gesamte 6. Stock für alle als OneSiemens Hub zur freien Verfügung stehen. Eine gute Idee, wenn zuvor allen unseren Mitarbeitenden ausreichend Raum zum gesunden Arbeiten geboten wird. Wir haben noch einen weiten Weg vor uns, damit die Teams optimal zusammenarbeiten können und Synergien zwischen Abteilungen entstehen. Wir fordern zudem ein besseres Change-Management. Aus unserer Sicht der kritischste Erfolgsfaktor! Ein neues Konzept muss gut kommuniziert, erklärt und begleitet werden. Mitarbeitende müssen die Vorteile verstehen und sich mit dem neuen Standort wohlfühlen. Dann wird ein Schuh daraus.

Weitere Info auf den Seiten des IG Metall Dialogs:
https://www.dialog-igmetall.de

IMPRESSUM: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt; Vertreten durch den Vorstand 1. Vorsitzende: Christiane Benner; Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Sibylle Wankel, IG Metall München, Werinherstr. 89b, 81541 München; Kontakt: muenchen@igmetall.de