

Mitarbeiter Siemens (zum Stichtag 30.09.)

	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Siemens	405.100	404.800	427.200
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten (in Prozent der Mitarbeiter)	59	60	59
Amerika (in Prozent der Mitarbeiter)	23	23	23
Asien, Australien (in Prozent der Mitarbeiter)	18	17	18

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten

Mitarbeiter in Führungspositionen (zum Stichtag 30.09.)¹

	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Siemens	50.800	49.100	49.200
Frauenanteil (in Prozent der Mitarbeiter in Führungspositionen)	13,7	13,6	13,4

¹ Zur Kategorie »Mitarbeiter in Führungspositionen« gehören alle disziplinarischen Führungskräfte plus Projektmanager.

Frauenanteil (in Prozent der Mitarbeiter)

	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Siemens	25	25	26
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	23	23	24
Amerika	26	26	26
Asien, Australien	33	34	32

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten

Altersstruktur GJ 2010 (in Prozent der Mitarbeiter)

	< 35	35 – 44	45 – 54	> 54
Siemens	35	28	26	11
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	28	30	30	12
Amerika	29	27	28	16
Asien, Australien	64	25	9	2

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten

Qualifizierte, ideenreiche und engagierte Mitarbeiter gehören zu unseren größten Stärken. Wir bringen ihre vielfältigen Potenziale dauerhaft zur vollen Entfaltung, indem wir sie konsequent fördern und weiterbilden. One Siemens, unser Zielsystem zur nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens, gibt dafür den Rahmen vor.

Hinter One Siemens steht der Anspruch, uns kontinuierlich gegenüber Markt und Wettbewerbern zu verbessern und so den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Die besondere Kraft von Siemens steckt im kreativen Potenzial und Engagement unserer mehr als 400.000 Mitarbeiter. Entscheidende Faktoren um sie möglichst lange im Unternehmen zu halten sind gute Rahmenbedingungen, eine aktive und motivierende Führung sowie die Förderung von persönlichen und fachlichen Kompetenzen über die gesamte Laufbahn hinweg. Mit unserem Mitarbeiteraktienprogramm beteiligen wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte an den langfristigen Ergebnissen von Siemens.

Detaillierte Informationen zum Zielsystem One Siemens finden Sie unter:

www.siemens.com/one-siemens

AUSBILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN ALS NACHHALTIGE INVESTITION

Jungen Menschen bieten wir attraktive Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten an. So sichern wir unseren Nachwuchs direkt von der Schule weg.

Mit anspruchsvollen Fort- und Weiterbildungsprogrammen bieten wir unseren Mitarbeitern die Gelegenheit, ihre Fähigkeiten beständig weiterzuentwickeln. Allein in unserem *Learning-Intranet-Portal* stehen mehr als 1.000 Angebote im Bereich geschäftsorientiertes Lernen zur Verfügung. Im Geschäftsjahr 2010 haben wir rund 225 Millionen Euro in die Weiterbildung investiert (das entspricht circa 560 Euro pro Mitarbeiter). Qualifizierten Fach- und Führungskräften bieten wir zusätzlich zu diversen Fortbildungsseminaren die Möglichkeit, berufsbegeleitend Studienabschlüsse zu erwerben, zum Beispiel den *Bachelor in Engineering* oder den *Master of Business Administration in Growth Management*. Grundlage ist die speziell auf Berufstätige abgestimmte Verknüpfung von Seminaren und *eLearning*.

Wir identifizieren Talente und bieten ihnen herausfordernde Aufgaben. Basis hierfür sind weltweit einheitliche Kriterien, anhand derer wir Kompetenzen und Potenzial der Mitarbeiter mit den Anforderungen der neuen Position in Einklang bringen.

Das 2005 ins Leben gerufene Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte *Siemens Leadership Excellence* sowie das *Siemens Leadership Framework* mit klaren Kriterien für die Bewertung von Führungsqualitäten dienen der individuellen Weiterentwicklung und gemeinsamen Ausrichtung.

Hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte entscheiden sich heute bewusst für ein Unternehmen, das ihnen mehr bieten kann als einen interessanten Arbeitsplatz. Als attraktiver Arbeitgeber räumen wir daher der Personalpolitik einen hohen Stellenwert ein – einer Personalpolitik, die auf die verschiedenen Lebensphasen und die vielseitigen Anforderungen der Mitarbeiter flexibel reagiert.

Mehr zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: finden Sie hier:

www.siemens.com/nb/work-life-integration

Weitere Informationen zu Arbeitszeitmodellen, zum Personalaufwand und unser Bekenntnis zu Arbeitnehmerrechten unter:

www.siemens.com/nb/mitarbeiter

VIELFALT FÖRDERN UND NUTZEN

Weltweite Präsenz ist unser Markenzeichen und unser großes Plus. Die enorme Bandbreite an verschiedensten Fähigkeiten, Erfahrungen und Qualifikationen unserer Mitarbeiter verschafft uns erhebliche Wettbewerbsvorteile an den globalen Märkten. Frauen und Männer unterschiedlicher Abstammung und Herkunft reflektieren unsere breite Kundenbasis und stärken Ideenreichtum sowie Innovationskraft des Unternehmens. Daher fördern wir die Vielfalt im Unternehmen ganz gezielt mit unserer *Diversity-Initiative*. Gezielt entwickeln wir Maßnahmen, um die im Unternehmen vorhandene Vielfalt auf allen Hierarchieebenen zu reflektieren. Ein Beispiel hierfür sind die neu ins Leben gerufenen globalen Netzwerke, die übergreifende *Diversity*-Themen identifizieren: das Netzwerk der rund 150 *Siemens-Diversity*-Botschafter oder GLOW, die *Global Leadership Organization of Women* (Globale Organisation für Frauen in Führungspositionen). Die Mitglieder dieser Netzwerke stehen Mitarbeitern weltweit als Ansprechpartner, Mentoren oder Ideengeber zur Verfügung.

Mehr zur *Diversity-Initiative* finden Sie unter:

www.siemens.com/diversity

Menschen mit Behinderungen werden bei Siemens gut in das Arbeitsleben integriert. Wir fördern Integration auf allen Ebenen des Unternehmens. Daher ist es für uns selbstverständlich, auch behinderte Mitarbeiter zu beschäftigen und ihnen eine solide Ausbildung zu ermöglichen.

Weiterführende Informationen zu unseren Ausbildungsprogrammen für Menschen mit Behinderung finden Sie im Internet unter:

www.siemens.com/nb/ausbildung

DATEN UND FAKTEN MITARBEITER

Einstellungen und Abgänge

Zugänge Siemens			
	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Siemens	60.800	51.700	74.600
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	23.300	19.500	35.200
Amerika	14.800	16.900	19.100
Asien, Australien	22.700	15.300	20.300

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten

Zugänge Frauen (in Prozent)			
	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Siemens	33	34	31
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	28	28	28
Amerika	26	26	26
Asien, Australien	43	51	40

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten

Abgänge Siemens			
	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Abgänge	51.400	70.500	58.000

Mitarbeiterfluktuationsrate (in Prozent) ¹			
	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Mitarbeiterentscheidung	5,1	6,1	6,9
Andere Abgangsgründe	7,8	11,3	6,7
Gesamt	12,9	17,4	13,6

¹ Die Mitarbeiterfluktuationsrate ist definiert als Quotient aus der Zahl der freiwilligen und unfreiwilligen Abgänge während eines Geschäftsjahrs zur Gesamtzahl der Mitarbeiter.

Eintritt in den Ruhestand innerhalb der kommenden fünf Jahre (in Prozent der Mitarbeiter) ¹			
	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Eintritt in den Ruhestand	11	11	9

¹ Zugrunde gelegt ist ein Renteneintrittsalter von 60 Jahren (weltweiter Siemens-Durchschnitt).

Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

Durchschnittliche wöchentliche Standardarbeitszeit (in Stunden)¹

	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Siemens	39,2	39,1	39,3
Europa, GUS ² , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	37,7	37,7	37,5
Amerika	41,2	41,1	41,0
Asien, Australien	41,5	41,4	43,0

- 1 Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zum Ende des Geschäftsjahrs.
2 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten

Nutzung von Arbeitszeitmodellen bei Siemens

	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Teilzeit	24.200	24.600	23.300
Ruhende Arbeitsverhältnisse	6.600	6.500	6.200

Weiterbildung

Ausgaben für Weiterbildung

	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Gesamt (in Millionen Euro) ¹	225	228	249
Pro Mitarbeiter (in Euro) ^{1,2}	560	562	582

- 1 Die Angaben sind rechnerische Durchschnittswerte.
2 Ohne Berücksichtigung von Reisekosten.

Durchschnittliche Zahl der Trainingsstunden nach Mitarbeiterkategorie (in Stunden)¹

	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Corporate Management (ca. 35 Teilnehmer/Jahr)	25	25	50
Top-Management			
Neubesetzungen (ca. 45 Teilnehmer/Jahr) ²	56	54	60
Alumni (ca. 40 Teilnehmer/Jahr)	25	25	25
Neubesetzungen General Management (ca. 200 Teilnehmer/Jahr)	94	109	100
Neubesetzungen Advanced Management (ca. 300 Teilnehmer/Jahr)	64	109	110
Neubesetzungen Management (ca. 400 Teilnehmer/Jahr)	66	95	100

- 1 Bezogen auf die Teilnehmer der *Siemens-Leadership-Excellence*-Programme.
2 In den Geschäftsjahren 2008 und 2009 wurden nur Neueinstellungen berichtet. Neubesetzungen enthalten auch Neueinstellungen.

Personalaufwand

Ausgaben für Personal (in Millionen Euro)

	GJ 2010	GJ 2009	GJ 2008
Löhne und Gehälter	21.572	20.320	21.486
Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung	3.328	3.353	3.256
Aufwendungen für Altersversorgung	778	996	904
Gesamt	25.678	24.669	25.646

ERSTE GLOBALE MITARBEITERBEFRAGUNG

Im Geschäftsjahr 2010 fand in Zusammenarbeit der Fachfunktionen *Corporate Human Resources* und *Corporate Legal and Compliance* die erste globale Siemens-Mitarbeiterbefragung statt. An dieser in 40 Sprachen durchgeführten Befragung beteiligten sich weltweit rund 275.000 Mitarbeiter, die ihre persönliche Einschätzung zu Themen wie Compliance, Engagement und Transparenz abgaben.

Die Ergebnisse belegen, dass sich die Belegschaft in hohem Maß zu den gemeinsamen Unternehmenswerten bekennt. Sie zeigen allerdings auch, dass es in bestimmten Bereichen noch Raum für Verbesserungen gibt. Mit der Etablierung einer ausgeprägten Feedback-Kultur wollen wir die Arbeitsabläufe und -ergebnisse kontinuierlich und dauerhaft verbessern, die Mitarbeitermotivation erhöhen und die Identifikation mit unserem Unternehmen weiter stärken.

KOMMENTIERUNG DATEN UND FAKTEN

Mitarbeiterentwicklung

Im Berichtsjahr konnten wir wieder eine Zunahme von Neueinstellungen verbuchen. Die Zahl der Einstellungen ist im Vergleich zum Vorjahr um fast 18 Prozent gestiegen – im vorangegangenen Geschäftsjahr hatten wir noch einen Rückgang von 31 Prozent zu berichten. Gleichzeitig gingen im abgelaufenen Geschäftsjahr die Abgangszahlen im Vergleich zum Vorjahr um circa 27 Prozent zurück (im Vorjahr hatten wir noch einen Anstieg von 22 Prozent)¹. Der Anteil der firmenseitigen Kündigungen an allen Abgängen betrug im Berichtsjahr 20 Prozent, im Vorjahr waren es noch 25 Prozent. Alle anderen Veränderungen beruhen auf sonstigen Änderungen im Konsolidierungskreis und sonstigen Veränderungen.

- 1 Für Zu- und Abgänge wurde eine andere Datenbasis als für den berichteten Mitarbeiterstand genutzt. Eine genaue Abstimmung zwischen beiden Quellen ist derzeit noch nicht möglich.

Altersstruktur

Vergleicht man die Verteilung der Mitarbeiter nach Altersgruppen mit der im Vorjahr, so ist sie nahezu unverändert. Wie im Geschäftsjahr 2009 lag der Altersmedian auch im Berichtsjahr wieder bei 40 Jahren.

Weiterbildung

Die durchschnittliche Trainingsstundenzahl ist zum Teil leicht zurückgegangen; das liegt daran, dass wir das Trainingsangebot noch enger auf jene Bedürfnisse der Teilnehmer ausgerichtet haben, die aus den Siemens-Geschäften resultieren. www.siemens.com/nb/mitarbeiter

Ziele Mitarbeiter

Ziel	Zieltermin	Status
Mitarbeiterbeteiligung Das Siemens-Beteiligungsprogramm für Mitarbeiter (<i>Share Matching Plan</i>) in weiteren 50 Ländern ausrollen.	09/2010	Der <i>Share Matching Plan</i> umfasste bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2010 48 Länder und stand damit rund 375.000 Siemens-Mitarbeitern (93 Prozent aller Mitarbeiter) zur Verfügung. Im Geschäftsjahr 2010 haben 120.000 Mitarbeiter am <i>Share Matching Plan</i> und an weiteren Formen der Siemens-Aktienbeteiligung teilgenommen.
Rekrutierung neuer Mitarbeiter Einen weltweiten <i>Recruiting</i> -Standard implementieren.	09/2010	Im Geschäftsjahr 2010 wurden nach dem <i>Train-the-trainer-Prinzip</i> die Mitarbeiter in den weltweiten <i>Recruiting</i> -Organisationen trainiert in den Inhalten, Standards und Prozessen des von Corporate Human Resources gemeinsam mit der <i>Recruiting Community</i> entwickelten <i>Recruiting Deskbooks</i> . In Fokusländern/Regionen wie den USA, Deutschland und dem Nahen und Mittleren Osten sind die Prozesse eingeführt und werden dort gelebt.
Die <i>Recruiting</i> -Plattform <i>4success</i> einführen und ausrollen.	09/2010	Die neue globale IT- <i>Recruiting</i> -Plattform <i>4success</i> wurde bereits in 60 Ländern ausgerollt. Das Tool wurde auf Basis der weltweiten <i>Recruiting</i> -Standards konfiguriert. Es unterstützt die definierten <i>Recruiting</i> -Prozesse und ermöglicht <i>Cross-Border-Recruiting</i> sowie interne <i>Recruiting</i> -Initiativen.
Mitarbeiterqualifikation Ein weltweit gültiges Portfolio zur Kompetenzentwicklung im Bereich <i>Business Learning (Global Learning Landscape)</i> aufbauen und in den relevanten Regionen implementieren.	09/2010	Im Geschäftsjahr 2010 haben mehr als 2.000 Teilnehmer aus allen Clustern an den <i>Siemens-Core-Learning</i> -Programmen teilgenommen. Diese Programme sind für sieben Kernkompetenzen verfügbar: <i>Sales/Account Management, Manufacturing, Research & Development, Human Resources, Projekt Management, General Management, Procurement/Supply Chain Management/Logistics</i> . Das Portfolio und das weltweite Trainingsnetzwerk werden weiter ausgebaut.
Das weltweite intranetbasierte Portal zur Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter (<i>Global Learning Portal</i>) weiter ausbauen.	09/2010	Das globale Lernportal wurde ausgebaut. Mittlerweile sind mehr als 1.000 Angebote im Bereich geschäftsorientiertes Lernen (<i>Global Learning Campus</i> und internationale Partner), <i>Siemens Leadership Excellence</i> und <i>Product Trainings</i> verfügbar.
Neue Ziele		
Diversity Steuerungsgrößen zum Messen und Steuern der Mitarbeitervielfalt erarbeiten.	09/2011	Die <i>Diversity-Scorecard</i> wurde bereits im Geschäftsjahr 2010 implementiert.
Mitarbeiterbeteiligung Eine nachhaltige Aktienkultur im Konzern etablieren. Weltweit sollen die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, am <i>Share Matching Plan</i> teilzunehmen.	09/2011	
Rekrutierung neuer Mitarbeiter Rollout der <i>Recruiting</i> -Plattform <i>4success</i> auf 88 Länder ausdehnen.	09/2011	