



AUB

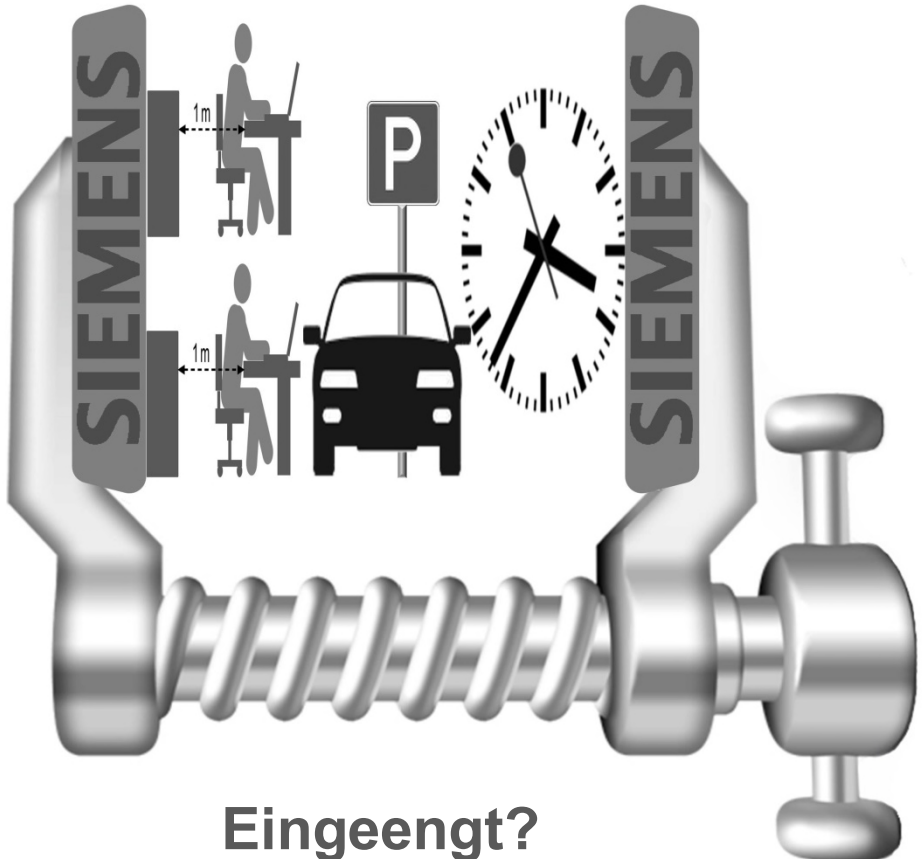
Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

Betriebsnah. Ideologiefrei. Zukunftsorientiert.

www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Februar 2017

Mitarbeiter-Info für den Siemens-Standort Braunschweig



Eingeengt?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Standort platzt aus allen Nähten! Auch ohne die geplanten Neueinstellungen haben wir heute schon große Mühe, allen Beschäftigten einen flächenmäßig und akustisch richtlinienkonformen Arbeitsplatz zu bieten. Odysseen bei der morgendlichen Parkplatzsuche und beim abendlichen Ausparken offenbaren ein weiteres Flächenproblem.

Unter diesen Aspekten ist es Chance und Risiko gleichermaßen, dass sich für unseren Stadtteil gerade jetzt neue Stadtentwicklungsvorhaben andeuten: Der Rückbau von Postamt und Postbahnhof und der Bau des BraWo-Parks haben den Anfang gemacht. Der Rückbau des Güterbahnhofs und anderer Bahnanlagen schafft weitere Freiräume für moderne Stadtentwicklung, die die boomende Stadt Braunschweig dringend benötigt. Ein studentischer Ideenwettbewerb "StadtHYBRID - Zukunftsweisendes Stadtquartier am Hauptbahnhof Braunschweig" der TU Braunschweig und der Göderitz-Stiftung hat mutige Vorschläge für attraktives Wohnen und Arbeiten in diesem Quartier hervorgebracht:

www.johannes-goederitz-stiftung.de/?p=1762

In all diesen Planungen liegt das Areal unseres Standortes mitten drin. Abgeschottete Siemens-Trutzburgen sind in solchen Planungen aber ebenso Fremdkörper wie großflächig mit nur ebenerdiger Nutzung vergeu-

dete, städtebaulich unansehnliche Parkflächen. Obendrein dürften unter diesen Umständen kostengünstige Mietvertragsverlängerungen unserer zugemieteten Parkplätze schwierig werden.

Abwarten und Tee trinken? Besser wäre es, wenn unser Standort in die Offensive ginge und sich konstruktiv in solche Quartiersplanungen einschalten würde! Wir könnten dabei einerseits unsere im Konzern vorhandenen Mobilitätslösungen einbringen und andererseits im Einklang mit diesen Konzepten unsere Flächenprobleme lösen, die wir durch Aussitzen oder Salamatik ohnehin nicht lösen werden! Im Sog dieser Quartiersentwicklungen wäre der Bau eines mehrgeschossigen und für einen bedarfsgerechten Ausbau mit Ladeinfrastruktur vorbereiteten Parkhauses der richtige Schritt. Vermutlich könnten wir sogar teilweise Fördermittel dafür beanspruchen.

Wir dürfen jedenfalls gespannt sein, ob sich Siemens in diesen Planspielen - noch nicht einmal uneigennützig - als ein entwicklungs-freudiger, weltoffener und potenter Nachbar erweist. Eine Ausstellung der 'StadtHYBRID'-Preisträgerentwürfe in unseren Räumlichkeiten wäre ein erster Anfang. Aber nein, das wäre vielleicht doch zu viel Ablenkung: Kopf runter und weiterarbeiten!

Ihre AUB-Gruppe Braunschweig



Foto: Parkhaus Uniklinik Heidelberg mit freundlicher Genehmigung der Goldbeck GmbH

Das lesen Sie noch in dieser Ausgabe:

Machen Sie den Sehtyp-Persönlichkeitstest.3	Parkplatznot.....7
Gesundes Mittagessen3	Tag der Betrieblichen Mitbestimmung.....9
Lassen Sie sich kein X für ein U vormachen! 3	Das Geschäftsleben ist kein ruhiger Fluss ...9
"Lachende Unternehmen".....4	Auswertung Sehtyp-Persönlichkeitstest 10
Postfaktisches Management.....5	Ständige Erreichbarkeit - kein Problem!.....11
Wir suchen den engsten Büroarbeitsplatz....5	Impressum12

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Machen Sie den Sehtyp-Persönlichkeitstest!

- 1) Ich brauche eine (korrigierende) Brille für meine Arbeit ja nein
- 2) Ich benutze tatsächlich auch eine Brille bei der Arbeit ja nein
- 3) Siemens hat meine Arbeitsplatzbrille zumindest teilweise bezahlt ja nein

Die Auswertung dieses Persönlichkeitstests finden Sie auf Seite 10.

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Gesundes Mittagessen

Gesunde Ernährung ist eine der Säulen im betrieblichen Gesundheitsmanagement! Unsere Kantinenleitung ist sehr engagiert, Tag für Tag ein vielfältiges gesundes Essensangebot auf den Speiseplan zu bringen. Die in den einzelnen Essen enthaltenen Allergene und Zusatzstoffe sind entsprechend der gesetzlichen Vorschriften ausgezeichnet, was seit einiger Zeit nun auch tagesaktuell im Online-Speiseplan ausgewiesen wird. Trotz all diesen Engagements wird es immer Beschäftigte geben, die aus den verschiedensten Gründen unsere Kantine nicht besuchen. Aber auch diese Kolleginnen und Kollegen brauchen mittags eine möglichst vollwertige Mahlzeit, um auch für die zweite Tageshälfte fit und leistungsfähig zu sein. Dafür möchten wir beispielhaft die folgenden Internetseiten empfehlen:

- 1) www.projekt-gesund-leben.de/2015/09/tipps-fuer-ein-gesundes-mittagessen-im-buero-rezept
- 2) www.in-form.de/buergerportal/service/rezepte/fuer-berufstaetige.html
- 3) www.essen-und-trinken.de/kochen-fuer-berufstaetige

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Lassen Sie sich kein X für ein U vormachen!

Bei vielen Handschriften ist ein "V" kaum von einem "U" zu unterscheiden, und tatsächlich war es in der Antike ein und derselbe Buchstabe - daher wurde der berühmte Kaiser Augustus in alten Inschriften auch immer AVGVSTVS geschrieben (Kleinbuchstaben gab es damals noch nicht). Aber es gab damals für verschiedenste Wörter mit "V" zwei verschiedene Aussprachevarianten, so dass man das "V" im Rahmen von humanistischen Reformprojekten in der Renaissance in die beiden eigenständigen Buchstaben "U" und "V" geteilt hat. Ebenso wurde das ursprüngliche "I" in "I" und "J" unterschieden.

Damit wird auch die Redensart "Lassen Sie sich kein X für ein U vormachen!" wieder verständlich: Gierige Geschäftsleute haben früher gerne die römische Fünf (V) durch Verlängerung der Linien nach unten in eine römische Zehn (X) verfälscht. Insbesondere Wirtsleute, die die Zeche ihrer Gäste mit Kreide an eine Tafel schrieben, wurden oft dieses Betruges bezichtigt.

Bei Siemens lebt man aber offensichtlich gerne die altlateinische Buchstabenverwir-

rung zwischen "U" und "V" weiter. Oder wie ist es sonst zu erklären, dass der Kontinuierliche Verbesserungsprozess KVP heute weitestgehend als Kontinuierlicher Umorganisationsprozess KUP und als Kontinuierlicher externer Verlagerungsprozess KXP gelebt wird? Wie sonst erklären Sie sich, dass die ultimative Umorganisation im Rahmen von "1by16" längst schon wieder mit weitgehend denselben Argumenten abgelöst wurde durch eine noch viel 'alleroptimalste' Umorganisation? Und mit allerlei Nebelbomben wird versucht zu verschleiern, dass nicht nur Fertigungsinhalte, sondern in immer rasanterer Weise auch Engineering und Softwareerstellung fremd vergeben werden. Liebe Umorganisationsjunkies in den Leitungsfunktionen, spitzt doch bitte das "U" unten mal wieder an, dann gelangen wir vom KUP und dem (selbst-)betrügerischen KXP über KVP wieder zum Unternehmenservolk - oder wie schreibt man das richtig?

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

"Lachende Unternehmen"

Es gibt 'vergiftete' und es gibt 'lachende' Unternehmen. Erstere befinden sich in einem kontinuierlichen Zersetzungsprozess. Die zweiten sind agil, robust, kreativ und produktiv. Sie können die durchdigitalisierte Zukunft locker erreichen.

In „vergifteten“ Organisationen, ein Begriff, den der Wirtschaftspsychologe Daniel Goleman prägte, werden in großem Stil Ressourcen und Talente verschwendet. Dort gibt es eine beklemmende Atmosphäre mit strengen Vorschriften, scharfen Kontrollen und harscher Kritik. Die Folge? Intrigen, Geheimniskrämerei, Günstlingswirtschaft, Eigennutz, Willkür und viele andere unschöne Dinge. Alles ist überschattet von Angst. Da werden Menschen gekränkt und erniedrigt. Sündenböcke und Bauernopfer werden gesucht. Und egoistische Ziele werden verfolgt. In einem solchen Klima können keine großen Sprünge gelingen.

Vergiftete Unternehmen lösen eine Sonnenfinsternis im Herzen aus. Eine düstere Wolke

legt sich über alles, sobald man die Firma betritt. Die Gesamtmotivation ist niedrig. Fehler werden vertuscht oder gemeinsam unter den Teppich gekehrt. Überall wird miese Laune verbreitet und die Gerüchteküche beheizt. So verbringen in manchen Betrieben die Mitarbeiter bis zu einer Stunde pro Arbeitstag damit, gemeinsam über den Boss und die Firma herzuziehen. So ein Klima macht die Leute ganz krank. Doch mit kranken Mitarbeitern kann man kein gesundes Unternehmen aufbauen. Und mit unglücklichen Mitarbeitern keine glücklichen Kunden gewinnen.

Lachende Unternehmen hingegen verfolgen Gewinner-Strategien. Ihre Mitarbeiter sind lebensfroh, kerngesund, motiviert und bereit, sich für die Firma mächtig ins Zeug zu legen. In lachenden Unternehmen herrscht Spaßgesumme, ein Treibhausklima für Glanzleistungen und ein Biotop für gute Ideen. Lachende Unternehmen ziehen die Besten wie magisch an. Sie legen damit eine perfekte Basis für Top-Leistungen und wirtschaftlichen Erfolg. In solchen Unternehmen kaufen die Kunden immer wieder gern. Und sie erzählen der ganzen Welt, warum das so ist.

Bis hierhin haben wir abgeschrieben aus dem Buch "Das Touchpoint-Unternehmen" von Anne M. Schüller, weil wir Beschreibung und Formulierungen sehr treffend finden. Jetzt ist es an Ihnen und an uns, eine Standortbestimmung zu wagen. Sind wir eher ein "vergiftetes" oder ein "lachendes" Unternehmen? Ihre Antworten dazu würden vermutlich sehr unterschiedlich ausfallen.

Was wir gerne sein wollen, dürfte dagegen unstrittig sein. Doch daraus ergeben sich leider Fragen über Fragen: Sind "lachende" Unternehmen in Konzerndimensionen überhaupt möglich oder ist das schon wieder so ein Privileg der Mittelständler? Was hindert uns daran, über alle Organisationseinheiten hinweg ein "lachendes" Unternehmen zu werden? Wer macht für einen solchen Transformationsprozess die Powerpoint-Folien und Meilensteinpläne? Brauchen wir dafür schon wieder eine große siemensweite Umorganisation und vielleicht sogar einen Sozialplan? Und wer kontrolliert nach welchen Kriterien die erreichten Härtegrade und pflegt die Umsetzungstabellen? Und wer

ist dafür überhaupt verantwortlich? Die Standortleitung, die BU-Leitung, Joe Kaeser oder eher doch mein Gruppenleiter? Nur eins ist sicher: ich nicht! Lieber nehme ich die Sonnenfinsternis in Kauf...



+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Postfaktisches Management

Für 2016 hat die Gesellschaft für deutsche Sprache das Kunstwort „*postfaktisch*“ zum Wort des Jahres gekürt. Wörtlich aus dem Lateinischen übersetzt bedeutet es "nachfaktisch" oder "nach, hinter den Fakten".

Diese Jahreswortwahl soll uns den tiefgreifenden politischen Wandel bewusst machen, der heute zunehmend Emotionen anstelle von Fakten in den Vordergrund stellt: Immer größere Bevölkerungsschichten sind in ihrem Widerwillen gegen "die da oben" bereit, Tatsachen zu ignorieren und sogar offensichtliche Lügen zu akzeptieren. Nicht der Anspruch auf Wahrheit, sondern das Aussprechen der "gefühlten Wahrheit" führt zum Erfolg und beschert populistischen Parteien in vielen Ländern beunruhigende Wähleranteile. Nur mit diesem Rezept sind der Ausgang des britischen Brexit-Referendums und die Wahl Donald Trumps zum amerikanischen Präsidenten erklärbar. Der Schweizer Physiker und Philosoph Eduard Kaeser (nicht verwandt mit unserem Vorstandsvorsitzenden) sieht im *postfaktischen* Zeitalter die Gefahr einer "Demokratie der Nichtwissenwollengesellschaft" - als Folge der Informationsflut in der digitalen Welt, die zentrale Standards wie Objektivität und Wahrheit auswäscht.

Die Vokabel *postfaktisch* wird überwiegend im politischen Kontext gebraucht, aber bei

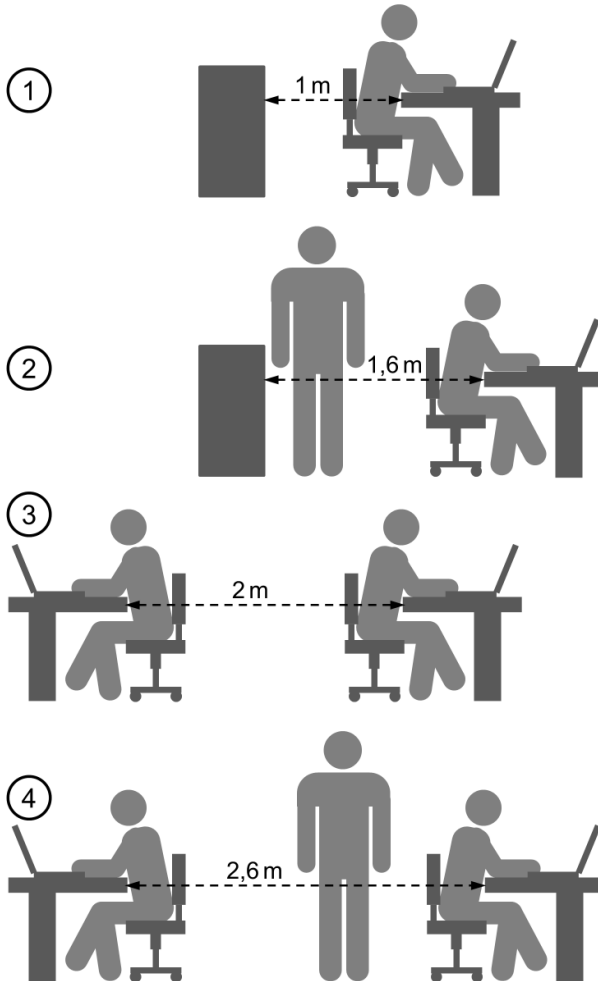
näherem Hinsehen finden wir auch betriebliche Vorgänge und Sachverhalte, die sich mit diesem Adjektiv "schmücken" können: Prominentes Beispiel dafür ist die in zahlreichen Fällen sehr fragwürdige Umsetzung des OnePhone-Projektes an unserem Standort. Wenn gute Gründe und Fakten von Beschäftigten, an ihrem Festnetztelefon festhalten zu wollen, ignoriert wurden und ihnen ein Mobiltelefon zwangsverordnet wurde, dann ist das nichts anderes als ein gelungener *postfaktischer* Beitrag unseres Managements, den Widerwillen gegen "die da oben" noch ein bisschen mehr anzuheizen. Über das *postfaktische* Zeitalter muss man nicht jammern, sondern an seinen Wurzeln arbeiten. In diesem Sinne sind die OnePhone-Verantwortlichen an unserem Standort gut beraten, den Beschäftigten freizustellen, welche Art Telefon sie benutzen wollen - da muss auch der Mut zur Wiederherstellung des alten Zustandes aufgebracht werden!

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Wir suchen den engsten Büroarbeitsplatz am Standort

Kennen Sie ASR? Ja, es gibt auch ein Fahrerassistenzsystem mit dieser Abkürzung, die Antriebsschlupfregelung. Wir meinen hier aber die Technischen Regeln für Arbeitsstätten, die die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) konkretisieren. Es gibt insgesamt 18 solcher ASR-Regelwerke, die ASR A1.2 beispielsweise definiert die Anforderungen an Raumabmessungen und Bewegungsflächen, die ASR A1.8 die Anforderungen an Verkehrswege.

Aus diesen beiden Dokumenten ergeben sich die notwendigen Freiräume an Ihrem Arbeitsplatz. Für Schreibtischarbeitsplätze gilt immer, dass Sie mindestens eine freie Bewegungsfläche von 1,5m² haben müssen. Die Bewegungsfläche darf in der Breite 1 m nicht unterschreiten (bei direkt nebeneinander angeordneten Arbeitsplätzen 1,2 m). Für die Tiefe der Bewegungsfläche gibt es insgesamt vier grundsätzliche Konstellationen gemäß folgender Grafik und Tabelle:



	notwendige Tiefe der Bewegungsfläche an Schreibtischen	
	Schreibtischarbeitsplatz ohne Durchgangsnotwendigkeit zu dahinter angeordneten Arbeitsplätzen	Schreibtischarbeitsplatz mit Durchgangsnotwendigkeit zu dahinter angeordneten Arbeitsplätzen
Schreibtischarbeitsplatz im Rücken begrenzt durch Wand, Schrank o. ä.	1 m	1,6 m
Schreibtischarbeitsplätze Rücken an Rücken	2 m	2,6 m

Solche Mindestmaße aus den ASRs geben den aktuellen Stand der Arbeitssicherheit und Arbeitswissenschaften für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wieder. Ein Arbeitgeber kann mit Einhaltung dieser Forderungen davon ausgehen, dass er damit dem wissenschaftlichen Stand der Erkenntnisse und den entsprechenden Anforderungen der Verordnungen entspricht. Weicht der Arbeitgeber davon ab, muss er durch andere Maßnahmen mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten sicherstellen und dies im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nachweisen. Bei ungenügenden Bewegungsräumen sind wir gespannt auf kreative Arbeitgeberideen für diesen Nachweis.

Wenn Sie selbst an einem Arbeitsplatz arbeiten oder einen kennen, bei dem die beschriebenen Anforderungen an den Bewegungsraum deutlich nicht erfüllt sind, freuen wir uns über eine entsprechende Information an feedback@aub-braunschweig.de. Bitte teilen Sie uns dabei neben der genauen Ortsangabe auch mit, in welche Kategorie ①...④ (siehe vorhergehende Grafik) dieser Arbeitsplatz fällt und welches tatsächliche Abstandsmaß dort gegeben ist. Wir bedanken uns für die ersten zehn vollständigen Rückmeldungen dieser Art mit einem Qualitätszollstock (ja, ok. heißt eigentlich richtig Gliedermaßstab).

Wir fordern ASR-konforme Arbeitsplätze am gesamten Standort!

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Parkplatznot

Längere Zeit schien es so, als ob man für den Bau unserer Betriebs-Kita mal eben geräuschlos 110 Parkplätze opfern kann und niemand beklagt sich, dass er keinen Parkplatz mehr findet. Das ist zumindest jetzt nicht mehr der Fall - seit geraumer Zeit gibt es regelmäßig Klagen über Parkplatzchaos und Odysseen von einem Parkplatz zum anderen, um dann nach längerer erfolgloser Rundreise über alle Siemens-Parkplätze entweder auf dem Betriebsgelände parken zu

können oder auf die Straßenparkplätze im angrenzenden Wohngebiet auszuweichen.

Offensichtlich ist unser Parkplatzbedarf in den letzten Monaten doch deutlich gestiegen, obwohl unsere Beschäftigtenzahl angeblich weitgehend unverändert geblieben ist. Liegt es an der großen Zahl von Leihkräften und Werkverträgern, die jetzt auch auf unsere Parkplätze drängen? Oder macht sich unser Demografiegebirge am Standort jetzt schon dahingehend bemerkbar, dass zunehmend mehr Kolleginnen und Kollegen altersbedingt in ihrer körperlichen Mobilität eingeschränkt sind und daher nicht mehr mit anderen Verkehrsmitteln, sondern nur noch mit dem Auto zum Arbeitsort gelangen können?



Quelle: Wikimedia Commons/Jamie

Angesichts der Parkplatznot kommt es regelmäßig zu vermeintlich oder tatsächlich rowdhafem Parkverhalten, das jetzt offenbar auch mahnende Anrufe vom Werkschutz nach sich zieht. Dabei ist die Unterscheidung zwischen ordnungsgemäßigem und rowdhafem Parken gar nicht so trivial, insbesondere wenn die Stellplatzmarkierungen bis zur

Unkenntlichkeit verwittert sind oder unrealistische Breiten aufweisen. Wenn dann ein bereits abgestelltes Fahrzeug die eingezeichneten Stellplatzgrenzen überschreitet, ist dann der ein Rowdy, der in angemessener Entfernung zum Nachbarfahrzeug anschließt, oder der, der lieber den "angefangenen" Dreiviertel-Parkplatz frei lässt und sich mittig in den nächsten komplett freien Stellplatz stellt, um wieder ins (zu enge) Raster zu kommen?

Insbesondere auf Parkplatz P5 entsprechen die eingezeichneten Stellplatzmarkierungen (zwischen 2,35 m und 2,40 m breit) nicht mehr den heutigen Fahrzeuggegebenheiten. Schon im Jahr 2005 hat die Richtlinie EAR05 „Empfehlungen für Anlagen des ruhenden Verkehrs“ der Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen FGSV eine Stellplatzbreite von mindestens 2,50 m gefordert, siehe Seite 10 von

www.dgnb.de/interner-bereich/auditoren-consultants/nutzungsprofile/Nutzungsprofile_der_Version_2012/NSQ12/anlagen/34_EAR_Empfehlungen-ruhender-Verkehr.pdf.

Inzwischen sind die Fahrzeuge noch breiter geworden, so kommt ein Golf VII mit ausgeklappten Spiegeln auf eine Breite von 2,03 m, andere Modelle von Volkswagen auf Maße zwischen 2,10 m und 2,20 m (siehe auch <http://de.automobiledimension.com/abmessungen-autos-volkswagen.html>). Bei Fahrzeugen anderer Hersteller sieht es nicht anders aus. Und einen Spalt breit sollte ja zumindest die Fahrertür auch noch zu öffnen sein - der leichte seitliche Abstand zwischen den abgestellten Fahrzeugen sollte nach EAR05 übrigens 0,75m betragen.

Fragezeichen geben im Übrigen auch die rot gepflasterten und mit Parkverbot ausgeschilderten Bereiche in den Parkreihen auf P1 gegenüber dem Drehkreuz "Transrapid" auf. Offensichtlich werden sie angesichts der großen Parkplatznot aber auch nicht für voll genommen, ist es doch auch unklar, ob es sich dabei um überdimensionierte Fußgänger-Durchgänge zum Drehkreuz oder um zusätzliche Quergassen für den Fahrzeugverkehr für eine komfortablere Suche nach freien Plätzen handeln soll.

Wir wollen es aber nicht bei einer reinen Zustandsbeschreibung belassen, sondern machen konkret die folgenden Vorschläge zu kurzfristigen Verbesserungsmaßnahmen:

- **Überprüfung der vorhandenen Stellplatzabmessungen**

Alle nicht den Mindestanforderungen der EAR05 entsprechenden Stellplätze sollten umgestaltet und neu eingezeichnet werden.

- **Optimierung der Stellplatzanordnungen**

Viele unserer Parkplätze haben nicht-orthogonale, sondern eher dreiecksförmige Grundrisse. Bei solchen Grundrissen lässt sich die vorhandene Parkplatzzfläche durch rein orthogonale Stellplatzanordnungen nicht optimal ausnutzen, durch teilweise Schrägstellung könnten zahlreiche zusätzliche Stellplätze gewonnen werden.

- **Dezentrale Motorrad-Parkplätze**

Motorrad-Parkplätze sind ideale "Lückenfüller" an verschiedenen Stellen, wo der Platz für Kfz-Parkplätze nicht mehr, wohl aber für Motorräder ausreichend ist. Wir schlagen daher zur Ausnutzung solcher Flächen statt des zentralen Motorradstellplatzes auf P6 mehrere dezentrale Motorrad-Parkplätze vor, wobei selbstverständlich auch die EAR05 erfüllt werden muss. Damit kämen wir zugleich den Wünschen mancher Motorradfahrer nach kürzeren Wegen zum Arbeitsplatz entgegen.

- **Intelligentes Parkplatzmanagement**

Jedes Kaufhaus-Parkhaus kennt heute seinen Belegungsgrad und weist auf einem Display an der Einfahrt die Zahl der aktuell freien Plätze aus. Das soll bei Siemens-Parkplätzen nicht möglich sein, und wir lassen lieber unsere Beschäftigten von einem Parkplatz zum anderen irren? Unsere kamera-bestückten Parkplatzeinfahrten lassen sich sicherlich zum Zählen der Fahrzeugdurchfahrten ertüchtigen, und auch die Ausfahrtschranken müssten doch Zählimpulse liefern können. Addition und Subtraktion sollten wir in bester Achszählmanier auch beherrschen. Im besten Fall ließe sich daraus ein Azubi-Projekt schneiden.

• Parkberechtigungsmanagement

Es ist schlimm genug, wenn viele Werkverträger¹ kostenlos unsere Büroflächen und IT-Infrastruktur nutzen (treibt unsere Stundensätze in die Höhe) und in compliance-verdächtigter Weise organisatorisch in unsere Teams integriert werden. Wir tun uns allein unter diesen Aspekten, aber auch im Hinblick auf unsere Parkplatznot einen großen Gefallen, wenn Werkverträger grundsätzlich in den Räumen ihrer Unternehmen und nicht bei uns am Standort arbeiten.

Nach unserer Überzeugung ist nur eine **Parkhauslösung** langfristig sinnvoll und nachhaltig, siehe auch unser Vorwort.

¹ Beschäftigte von Fremdfirmen, die auf Basis eines Werkvertrages definierte Arbeitspakete für uns erledigen.

+++ Information +++ Meinung +++ Information +++

4. Februar: Tag der Betrieblichen Mitbestimmung

Die AUB hat den 4. Februar zum Aktionstag für Betriebliche Mitbestimmung ausgerufen. Mit diesem Tag soll alljährlich bundesweit auf die Bedeutung Betrieblicher Mitbestimmung aufmerksam gemacht werden, die in den Medien und in der Öffentlichkeit gerne vermerkt und verwechselt wird mit der Tarifpolitik zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Das Datum 4. Februar wurde gewählt, da am an diesem Tag 1920 das erste deutsche Betriebsrätegesetz in Kraft trat. Es wurde unter großen Opfern erstritten. Während der Verhandlungen zu diesem Gesetz kam es zu Demonstrationen voller Gewalt und Aggression, die letztlich sogar zur Verhängung des Ausnahmezustands führten.

Das Betriebsrätegesetz basierte auf der Überzeugung und dem Glauben an mündige, selbstbewusste Beschäftigte. Aus bisherigen Industrieuntertanen wurden Industriebürger, die aktiv bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitwirken und mitbestimmen können.

1952 beschloss der Deutsche Bundestag gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber das Betriebsverfassungsgesetz. 1972 - nachdem sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in Deutschland verbessert hatten - wurden die Beteiligungsrechte für die Betriebsräte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten noch erheblich erweitert.

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Das Geschäftsleben ist kein ruhiger Fluss

Das Leben ein langer, ruhiger Fluss, so sagt es zumindest ein Filmtitel. Das Geschäftsleben aber ist von Höhepunkten wie Quartals- und Geschäftsjahresenden geprägt, als Seiteneinflüsse gibt es da noch interne Partner und unberechenbare Kunden - am Ende spielt sogar ab und an das Wetter nicht mit. Und nun soll aber das Geschäftsjahr schön ruhig und gleichmäßig an Controllern und Börse vorbeiziehen. Wie soll man da noch dem fiskalischen Jahresdenken eines unserer Hauptkunden gerecht werden, der mit seiner Jahresendrallye geradezu Anarchie in die Verstetigung unserer Auftragseingänge und Umsätze bringt? Können wir solche Kunden überhaupt noch in unserem Portfolio verantworten??

Eine weitere hübsche neue Idee ist das Abschmelzen von kalkulatorischen Risiken zur Ergebnisverbesserung an den jeweiligen Quartalsenden. Grund hierfür sind die „viel zu hohen“ kalkulatorischen Risiken, die ein Teil unseres Managements ausgemacht zu haben scheint. Dass dieses aber einer anderen Managementvorgabe in Form unserer Kalkulationsrichtlinie entspringt, wird dabei wohl verdrängt. Also werden Projektkaufleute ganz ohne Kristallkugel oder hellseherische Fähigkeiten an die Abschmelzung der kalkulatorischen Risiken gesetzt und fühlen dem Projekt den Puls. Prima... kann man nicht auch eine Richtlinie für die Abschmelzung von kalkulatorischen Risiken schaffen oder diese gar nur in einer dem Management genehmen Höhe bilden und dafür die beste-

hende Richtlinie ändern? Und überhaupt offenbaren sich nicht die größten Risiken oftmals erst am Ende eines Projektes?

Diffuses Delegieren auf die unterste Ebene der Projektkaufleute ist hier sicherlich kein feiner Zug! Aber vielleicht braucht man ja für den Fall, dass mal etwas falsch läuft, einen

Schuldigen... und schuld ist immer der, der etwas tut. Was das Management in diesem Fall natürlich eindeutig entlastet.

Wenn sich da mal nicht jemand verkalkuliert hat, und fehlendes Augenmaß bei der Befriedigung von Kennzahlen nicht nur zu unerwünschter Blindleistung und Konflikten führt!

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Auswertung Sehtyp-Persönlichkeitstest

1) <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein 2) <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein 3) <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Schätzen Sie sich glücklich! Damit das so bleibt, empfehlen wir Ihnen z. B. www.ellviva.de/Gesundheit/Augenjogging-vor-dem-PC.html .
1) <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein 2) <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein 3) <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Eitel oder Sparfuchs oder lieben Sie Kopfschmerzen? Passen Sie auf, dass Ihre Arbeitsergebnisse nicht auch von Unschärfe geprägt sind!
1) <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein 2) <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein 3) <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Können Sie Ihren Stilberater auch ansonsten weiterempfehlen?
1) <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein 2) <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein 3) <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Sie haben alles richtig gemacht!
1) <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein 2) <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein 3) <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Sie sind ein Fuchs! Vermutlich haben Sie auch Talent als Unternehmensberater oder für das General Management!
1) <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein 2) <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein 3) <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	Diese Antwortkombination bedarf einer näheren Untersuchung: Vielleicht haben Ihnen einfach nur die richtigen Informationen gefehlt, vielleicht sind Sie aber auch ein übervorbildlicher Mitarbeiter und wollen die Dividende in die Höhe treiben?

Bei Bildschirmarbeit müssen Ihre Augen und Ihre Augenmuskulatur täglich Höchstleistungen vollbringen, und zwar leider in einer ständig auf Bildschirmfernung fokussierten „Zwangshaltung“. Aber auch für andere Muskelpartien (Nacken, Schultern, Arme) bedeutet Bildschirmarbeit eine nahezu ununterbrochene Zwangshaltung, was zu vielfältigen gesundheitlichen Problemen führen kann. Besonders anstrengend wird es, wenn ca. ab dem 40. Lebensjahr die Elastizität der Augenlinse abnimmt und zur so genannten Altersweitsichtigkeit führt. Der Gesetzgeber weiß um diese Probleme und verlangt daher von Arbeitgebern, dass sie ihren Beschäftigten mit Bildschirmtätigkeiten vorsorgliche Augenuntersuchungen anbieten und bei Bedarf spezielle Sehhilfen zur Verfügung stellen.

Unter „speziellen Sehhilfen“ werden dabei Bildschirmarbeitsplatzbrillen verstanden, bei denen es sich heute in der Regel um speziell für die Arbeit am Bildschirm optimierte Gleitsichtbrillen handelt. Im Vergleich zu herkömmlichen Gleitsichtbrillen für die private Nutzung sind dabei die verschiedenen Sehzonen anders optimiert und angeordnet, damit Ihr Kopf beim Blick auf den Bildschirm keine zusätzliche Zwangshaltung einnehmen muss - die Sehzone für die „Ferne“ ist eher für typische Entfernungen im Raum ausgelegt und nicht für das Autofahren geeignet (www.sehen.de/brillen/bildschirmarbeitsplatzbrille).

Beschäftigte, die für ihre Arbeit am Bildschirm eine Brille benötigen, sollten daher beim Betriebsarzt die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G37 in Anspruch nehmen und sich beraten lassen. Dabei wird auch überprüft, ob eine vorhandene private Sehhilfe mit der Anordnung ihrer Sehzonen für eine ergonomische Bildschirmarbeit geeignet ist und ob deren Korrekturleistung noch dem aktuellen Sehvermögen entspricht. Wenn bei der Untersuchung die Notwendigkeit einer speziellen Bildschirmarbeitsplatzbrille festgestellt wird, erstattet Siemens bei freier Wahl des Optikers je nach Art der benötigten Brille zwischen 120 € für einfache Einstärkengläser* und 200 € für Bifokalgläser*, für moderne Einstärken-Distanzgläser (für einen erweiterten Sehbereich 40 cm...110 cm zur Unterstützung dynamischen Sitzens) oder für eine Gleitsichtbrille (Sehbereich 40 cm...500 cm).

Wer bei seinen Tätigkeiten eine Schutzbrille (gegen Splitter, Stäube, ätzende Flüssigkeiten) tragen muss und dabei auch eine optische Korrektur braucht, bekommt seine Schutzbrille in Sehstärke (je nach Art der Tätigkeit auch für erweiterte Sehbereiche) kostenlos vom Arbeitgeber gestellt. Auch hier sind ein vorheriger Sehtest und Beratung durch den Betriebsarzt sinnvoll, die Bestellung erfolgt dann über das EH&S-Team.

* heute kaum noch gebräuchlich

+++ Meinung +++ Information +++ Meinung +++

Ständige Erreichbarkeit - kein Problem!

Ihr Chef möchte, dass Sie auch nach Arbeitsende noch über Ihr Diensthandy oder über E-Mail erreichbar sind? Kein Problem, wenn er Ihnen dafür täglich 20 € Rufbereitschaftspauschale gönnt, ist das sauber abgegolten und damit compliance-gerecht.

Je nach Zeitpunkt und Zeitraum der gewünschten Erreichbarkeit kommen gemäß HR-Rundschreiben Nr. 55/14 auch andere Pauschalbeträge zur Anwendung:

☒ Volle Woche (z. B. Montag bis Sonntag oder Donnerstag bis Mittwoch)	320,- €
☒ Bei gesetzlichen Feiertagen in diesem Zeitraum erhöht sich der Betrag je Feiertag, der nicht auf einen arbeitsfreien Tag fällt, um	76,- €
☒ Arbeitsfreier Tag (z. B. Sonnabend, Sonntag, Feiertag, Gleitzeit-Tag)	76,- €
☒ Sonstiger Zeitraum	
☒ Dienstende bis 24 Uhr	20,- €
☒ Dienstende bis -beginn am Folgetag	24,- €

Die Auszahlung der Pauschalen muss mit dem Antragsformular "Meldung über Bereitschaft" angestoßen werden: https://intranet.w1.siemens.com/cms/hr/de/doccenter/Formulare/Documents/Rufbereitschaft_Einzel_Sammelauftrag.xls

Natürlich ist dem Arbeitgeber sehr daran gelegen, dass sowohl Führungskräfte wie auch die Beschäftigten bei diesem Thema unangreifbar sind und im Zweifelsfall lieber ein paar solcher Pauschalen zu viel als zu wenig ausbezahlt werden, denn niemand möchte sich Verdachtsmomenten ausgesetzt sehen, dass unterschwellig ein Erwartungsdruck nach ständiger Erreichbarkeit ausgeübt oder empfunden wird, der nicht ordnungsgemäß mit diesen vergleichsweise bescheidenen Pauschalen abgegolten wird. Möglicherweise wird daher in den kommenden Monaten die Revisionsabteilung des Unternehmens gemäß OnePhone-Availability-Conduct-Guidelines verstärkt mit verdeckten Testanrufen und Testmails und einem Abgleich mit den abgerechneten Pauschalen die Awareness für dieses Thema in die Höhe treiben.

Unsere Betriebsräte

**Reinhard Niewerth****☎ 3228**

freigestellter Betriebsrat

- Arbeitssicherheit und Umweltschutz (stv. Sprecher)
- Betriebsausschuss
- Sozialausschuss

**Dirk Schaper****☎ 2205**

freigestellter Betriebsrat

- Ausbildung •3i-Kommission
- Betriebsausschuss
- Standortentwicklung und Demografie (stv. Sprecher)

**Guido Zabski****☎ 3975**

MO MM RAD PIC 4 10

- Außenmontage (stv. Sprecher)
- Datenschutz und Informationssicherheit (Sprecher)
- Produktion

**Jasmin Köllner****☎ 5465**

MO MM BE PME 1

- Datenschutz und Informationssicherheit
- Personalausschuss

**Gerd Johanning****☎ 3451**

MO MM OP GER OM LRE

- Ausbildung
- Außenmontage
- Personalausschuss

**Peter Sieverding****☎ (0173) 2427246**

MO MM MT BID

- Standortentwicklung und Demografie

**Kerstin Heinisch****☎ 3859**

MO MM R&D TCMT ATC

- Arbeitssicherheit und Umweltschutz
- Sozialausschuss
- Ansprechpartnerin für BEM und CPD

**Henning Plinke****☎ 2787**

MO MM BE MF TTC

- Produktion

Impressum

Redaktion: Reinhard Niewerth, Henning Plinke, Dirk Schaper, Oliver Stockmann, Guido Zabski**V.i.S.d.P.:** Dirk Schaper, Kriemhildstraße 26, 38106 Braunschweig**Druck:** Druckerei Bührig, Eckernkamp 4, 38154 Königslutter am Elm/OT Rotenkamp

Alle Artikel sind nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert worden. Die Autoren äußern in den jeweiligen Artikeln ihre persönliche Meinung. Wenn Sie zum Inhalt dieser Ausgabe Stellung nehmen möchten, wenden Sie sich bitte an einen unserer Ansprechpartner. Ihre Leserbriefe sind uns willkommen!