



**AUB** Die unabhängige  
Arbeitnehmersvertretung

**WIR STÄRKEN  
ARBEITNEHMER**

[www.aub-braunschweig.de](http://www.aub-braunschweig.de)

## **AUB-Express Februar/März 2018**

Mitarbeiter-Info für die Siemens-Standorte Braunschweig, Irxleben und Ulm

### **Mee(h)r AUB, mehr Balance!**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vier Jahre Betriebsratsperiode neigen sich dem Ende zu, die Wahl des neuen Betriebsrates steht vor der Tür. Aber dieses Mal ist es keine Betriebsratswahl wie jede andere, dieses Mal ist dem Können und der Geschicklichkeit des neuen Betriebsrates vor dem Hintergrund der Siemens-Alstom-Fusion eine ganz besondere Bedeutung beizumessen!

Natürlich können weder der neue Braunschweiger Betriebsrat noch der Siemens-Gesamtbetriebsrat den Übergang in die Siemens Mobility GmbH und die (im Detail weiterhin ungeklärte) Fusion mit Alstom wesentlich beeinflussen. Von ähnlich geringer Bedeutung ist ein gerade bekannt gewordenes Abstimmungsergebnis im europäischen Alstom-Betriebsrat, wonach zwei der 13 Gewerkschaftsvertreter aus verschiedenen europäischen Ländern in Paris für die Fusion gestimmt haben, fünf sich dagegen ausgesprochen und sechs sich enthalten haben. Die Alstom-Konzernführung braucht das Stimmungsbild des europäischen Betriebsrates lediglich aus formalen Gründen, um die Annäherung voranzutreiben.

Aber nach dem Betriebsübergang und der formalen Fusion dürfte es dann spannend werden: Das neue Gemeinschaftsunternehmen hat sich jährliche Einsparziele von 400 Millionen Euro auf die Fahnen geschrieben. Nur durch Auswechseln der Leuchtreklame auf dem Dach werden sich diese Einsparungen nicht einstellen, sondern sicherlich vom Unternehmen durch Neuaufstellungen der R&D, des Engineerings, Sales und des Portfolios vorangetrieben werden. Der neue Betriebsrat muss dazu die notwendigen Kompetenzen haben, solche Veränderungen und deren langfristige Auswirkungen auf den Standort Braunschweig zu verstehen. Er muss in der Lage sein, sich international mit anderen Standorten abzustimmen, um geplante Änderungen frühzeitig bewerten zu können. Dazu braucht es Betriebsratsmitglieder, die Erfahrung im internationalen Geschäft haben. Ein Betriebsrat, der schon vor einer englischsprachigen Powerpoint-Folie kapituliert und deren Übersetzung einfordert, würde sich diese Kompetenzen selbst absprechen.

Neben fachlichen, internationalen und interkulturellen Kompetenzen muss der neue Betriebsrat darauf bedacht sein, dass er von der Betriebs- und Unternehmensleitung auf Augenhöhe wahrgenommen wird. In den letzten vier Jahren hatten die AUB-Betriebsräte bei zahlreichen Themen ein offensiveres Vorgehen befürwortet - die Mehrheit des Betriebsrates war aber von Harmoniestreben beseelt und entschied sich für Zögerlichkeiten und Defensive. Für die Augenhöhe war das nicht förderlich! Als Beispiele seien nur der Betreiberwechsel in den Cafeterien oder die Umsetzung des "OnePhone"-Projektes genannt. Die erforderliche Augenhöhe muss der Betriebsrat immer wieder neu beweisen, indem er die Anwendung der Gesetze, Tarifverträge und anderen Regeln am Standort konsequent durchsetzt, sich bei Verzögerungstaktik und anderem gutsherrenartigen Verhalten der Betriebsleitung auch mal konflikt- und eskalationsbereit zeigt und dabei die Betriebsöffentlichkeit auf dem Laufenden hält und hinter sich bringt!

Und noch einen kleinen Blick in die Glaskugel der Zukunft wollen wir riskieren: Sowohl unser Siemens-CEO Joe Kaeser wie auch sein Alstom-Pendant Henri Poupart-Lafarge haben schon zarte Andeutungen gemacht, dass nach der Fusion sicherlich Redundanzen insbesondere in Zentralfunktionen, aber auch in anderen Bereichen zu identifizieren und ein sozialverträglicher Stellenabbau nicht auszuschließen seien. Solange dabei auch kein Spalt breit vom Prinzip der bedingungslosen Freiwilligkeit abgewichen und ähnliche gute Bedingungen wie bei den vorangegangenen Abbauprogrammen geboten werden, soll uns das Recht sein, und wir werden alle Betroffenen dabei nach Kräften unterstützen.

Bitte urteilen Sie selbst, auf welchen Bewerberlisten für die Betriebsratswahl Sie am ehesten die Voraussetzungen für diese Herausforderungen ausmachen. Wir versprechen Ihnen jedenfalls eine engagierte und mutige Betriebsarbeit der AUB für die kommenden vier Jahre - auf Augenhöhe!

Ihre AUB-Gruppe Braunschweig

## **Das lesen Sie noch in dieser Ausgabe:**

Die wichtigsten 10 Antworten zu Siemens	Kahlschlag bei Siemens?.....	9
Alstom.....	Cafeterien und OnePhone.....	9
Wie arbeitet's sich bei Alstom? .....	Unheilige Allianz.....	10
Vehemenz am kurzen Hebel.....	Kleiderordnung.....	10
Untätigkeit am langen Hebel.....	Welches ist der richtige Browser? .....	11
Sag mir, wo die Räume sind.....	Impressum .....	12
Organisationsgrad über alles! .....		8

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

## **Die wichtigsten 10 Antworten zu Siemens Alstom**

Viele Mitarbeiter haben Fragen, es gibt Unsicherheiten, Gerüchte und Halbwahrheiten. Vom Management jedoch gibt es nur wenig aussagekräftige Interviews und eine lange, nicht auf Deutschland begrenzte FAQ-Liste. Wir AUB-Betriebsräte haben daher die wichtigsten 10 Themen auf Basis der rechtlichen Grundlagen aus §613 BGB und der Siemens-FAQ-Liste zusammengefasst und bieten Ihnen diese Informationen in unserem AUB-Express frei Haus.

Es darf an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass die IG-Metall-Betriebsräte an einer unabhängigen rechtlichen Detailinformation der gesamten Belegschaft wenig Interesse haben und entsprechende Initiativen dazu hintertrieben und verhindert haben - um dann ihrerseits dazu im Hotel Mercure exklusive Mitglieder-Infoveranstaltungen mit limitiertem Gästezugang anzubieten.

Bei weiteren Fragen rund um das Thema Betriebsübergang (BÜ) wenden Sie sich bitte jederzeit an uns AUB-Betriebsräte, wir stehen Ihnen kompetent zur Seite.

### **1) Wie läuft der Übergang ab?**

Im ersten Schritt erfolgt der Carve Out, also die Ausgliederung der Mobility in eine Siemens Mobility GmbH. Für uns als Mitarbeiter ändert sich damit der Arbeitgeber von der Siemens AG zur Siemens Mobility GmbH, damit ist dies ein Betriebsübergang nach §613a BGB. Dies wird nach heutiger Planung in der 2. Hälfte dieses Jahres erfolgen. Die GmbH ist dann eine 100%-Tochter der Siemens AG. Im zweiten Schritt wird diese

GmbH der Alstom S.A. (Aktiengesellschaft in Frankreich) übertragen; im Gegenzug erhält die Siemens AG die Mehrheit an der Alstom S.A. Damit ist der zweite Schritt für uns als Arbeitnehmer kein Betriebsübergang. Wir bleiben Mitarbeiter der GmbH. Lediglich der Eigentümer der GmbH wechselt von der Siemens AG zur Alstom S.A. Im selben Moment werden die Unternehmen umbenannt werden in vermutlich Siemens Alstom GmbH und Siemens Alstom S.A. Als Tochter der Alstom S.A., die mehrheitlich der Siemens AG gehört, sind wir zumindest eine Konzerntochter.

### **2) Was passiert nach der Siemens-Alstom-Fusion (geplant Anfang 2019)?**

Derzeit wird hier nur in vertraulichen kleinen Kreisen über die Zukunft von Siemens Alstom gesprochen, und dies sicherlich nur auf einer ganz globalen Ebene. Daher kann man alles, was man so auf dem Flur hört, in die Kategorie Gerüchte, Vermutungen, Könnte-Sein schieben. Speziell für uns wäre sicherlich interessant, was mit den vorhandenen Unternehmen der Alstom in Deutschland passiert (z. B. der Alstom GmbH in Salzgitter). Denkbar ist hier, dass diese eigenständig bleiben, dass diese in Siemens integriert werden oder gar eine komplette Neuaufstellung erfolgt. Hier sollte man aber abwarten. Sollte übrigens der unwahrscheinliche Fall eintreten, dass die Fusion doch noch platzt, so wird die Siemens Mobility GmbH laut Aussage der Firmenleitung auf jeden Fall abgespalten bleiben. Joe Kaeser baut den großen Siemens-Tanker also auf jeden Fall um!

### **3) Was bedeutet der Betriebsübergang konkret für mich?**

Ein Betriebsübergang ist erst einmal nichts Schlimmes oder Ungewöhnliches. Es gibt Kollegen bei uns am Standort, die schon 4

oder 5 BÜs hinter sich haben. Der Arbeitgeber hat das Recht, seine Firma so aufzustellen, wie er das für richtig hält, da haben die Arbeitnehmer oder Gewerkschaften keine Mitspracherechte. Wir sind Mitarbeiter am Standort BWG A22. Dieser soll - soweit heute geplant - als Ganzes in die GmbH übertragen werden. Damit wird es bei uns keine Betriebsspaltung oder Ähnliches geben. Auch der im März gewählte Betriebsrat und die örtlichen Betriebsvereinbarungen gehen damit 1:1 in die GmbH über. §613a BGB sichert zudem, dass alle Mitarbeiter der Mobility übertragen werden müssen. Keiner kann zurückgelassen werden. Alle Nicht-Mobility-Mitarbeiter (z. B. GS IT, HR) am Standort werden jedoch noch zugeordnet, ob diese für das Geschäft notwendig sind oder nicht. Hier kann es also noch zu Abweichungen kommen. Michael Peter hat aber klar kommuniziert, dass die GmbH möglichst eigenständig sein soll und möglichst wenig Leistungen von der Siemens AG bezogen werden sollen.

Der Arbeitgeber muss alle betroffenen Arbeitnehmer umfassend schriftlich informieren, warum er dies vorhat und welche Vor- und Nachteile sich für den Arbeitnehmer daraus für die Zukunft ergeben. Diese Informationsschreiben haben bei Siemens typischerweise einen Umfang von ca. 15 DIN-A4-Seiten. Der einzelne Beschäftigte muss auf dieses Informationsschreiben nicht reagieren, sofern er dem Betriebsübergang nicht widersprechen will (innerhalb Monatsfrist nach Zugang des rechtlich korrekten Informationsschreibens).

#### **4) Was passiert, wenn ich widerspreche?**

Vorweg: Wenn man vorhat zu widersprechen, sollte man unbedingt vorher eine professionelle Rechtsberatung dazu in Anspruch nehmen. Ein erteilter Widerspruch kann nicht mehr einseitig zurückgenommen werden. Widerspricht man, bleibt man Mitarbeiter der Siemens AG. Da es den Standort BWG A22 aber in der Siemens AG nicht mehr geben wird, wird der Arbeitgeber andere Aufgaben im Siemens-Unternehmen suchen. Dies wird deutschlandweit sein und könnte ggf. auch immer zeitweise an verschiedenen Orten sein. Da der Übergang aber in eine große

Firma Siemens Alstom erfolgt, sind wir als AUB der Ansicht, dass - wenn überhaupt - ein Widerspruch nur im Ausnahmefall sinnvoll sein kann.

#### **5) Bekomme ich einen neuen Vertrag?**

Nein, der alte Vertrag gilt gemäß BGB §613a mit allen Rechten und Pflichten weiter. Der Arbeitgeber könnte einen neuen Vertrag anbieten (das macht Siemens üblicherweise bei Betriebsübergängen nicht, aber ggf. könnte das später im Rahmen der Angleichung der Verträge von Siemens und Alstom erfolgen). Als Arbeitnehmer muss man einen neuen Arbeitsvertrag aber nicht annehmen, dann bleibt der alte Vertrag uneingeschränkt gültig. Die Kosten für eine rechtliche Prüfung eines neuen Vertrages sind üblicherweise durch eine Arbeitsrechtsschutzversicherung abgedeckt, so wie sie z. B. in einer AUB-Mitgliedschaft kostengünstig enthalten ist.

#### **6) Nach ein/nach zwei Jahren werden die Bedingungen alle schlechter, dann darf der AG neue Verträge ausgeben.**

Das sind Fehlinformationen, die man immer wieder liest und hört. Die bestehenden Arbeitsverträge gehen 1:1 auf den neuen Betrieb über, eine einseitige Änderung durch den Arbeitgeber ist nicht möglich. Der Arbeitgeber kann allenfalls neue Verträge anbieten, diese aber nicht erzwingen.

#### **7) Bleiben mein Gehalt inkl. Zusatzleistungen erhalten?**

Kurz gesagt: Ja. Alle Leistungen wie Gehalt, ERA-Einstufung inkl. Urlaubsgeld, Urlaubsanspruch usw. bleiben erhalten. Dies ist unabhängig davon, ob man tarifgebunden ist oder nicht. Geplant ist, dass die neue GmbH auch in den Arbeitgeberverband eintritt. Dann gilt der Tarifvertrag automatisch für die Mitarbeiter, die in der IG Metall sind. Für die anderen Mitarbeiter gilt dieser, da in den Arbeitsverträgen ein Verweis auf den Tarifvertrag enthalten ist. Und dieser geht mit über.

#### **8) Was ist mit individuellen Vereinbarungen wie ATZ, Teilzeit, Sabbatical, Elternzeit...?**

Geschlossene Vereinbarungen sind Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrages gewor-

den und bleiben damit so wie vereinbart unveränderbar erhalten. Ein Sabbatical oder das Rückkehrrecht aus der Schnupper-Zeit sind nicht einseitig durch den neuen Arbeitgeber kündbar.

**9) Wie ist das mit BSAV, Aktienprogramm, Reisekostenrichtlinie und sonstigen Leistungen bzw. Angeboten der Siemens AG?**

Das angesparte Kapital aus der BSAV oder vorhandene Altregelungen (sog. SAF/IP-Zusagen) bleiben und können nicht verändert oder weggenommen werden. Aber alle vorhandenen Regelungen sind meist jährlich neu festzusetzen und gelten nicht automatisch weiter. Laut der FAQ-Liste von Siemens sollen - solange wir als Mobility GmbH Tochter der Siemens AG sind - alle Regelungen der Siemens AG 1:1 gelten. Ab dem Zeitpunkt der Fusion muss der Gesamtbetriebsrat der Mobility GmbH dann diese Themen direkt mit dem Arbeitgeber diskutieren und festlegen. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass nicht alles schlechter wird, speziell solange das Geschäft gut läuft und Fachkräfte benötigt werden. Aber man wird sicherlich die Richtlinien der Alstom mit den Siemens-Standorten abgleichen. Hierfür brauchen wir einen fähigen und starken Gesamtbetriebsrat.

**10) Was kann ich tun, wenn ich in meinem Fall doch Unterstützung brauche?**

Das Arbeitsrecht ist komplex; speziell das Thema Betriebsübergang ist durch viele BAG-Urteile rechtsgesprochen worden und selbst für Juristen im konkreten Einzelfall schwer zu beurteilen. Die AUB-Betriebsratsmitglieder können erste Fragen beantworten, aber Betriebsratsmitglieder können und dürfen im konkreten juristischen Einzelfall nicht beraten und sollten das auch nicht tun. Für den hoffentlich nicht eintretenden Fall einer notwendigen rechtlichen Einzelberatung sollte man über eine Arbeitsrechtsschutzversicherung (mit abgelaufener Karenzzeit) verfügen, die z. B. kostengünstig in einer Mitgliedschaft in der AUB inbegriffen ist. Sprechen Sie uns an!

**Wie arbeitet's sich bei Alstom?**

Diese Frage stellen sich in diesen Zeiten sicherlich viele von uns. Wir haben einfach mal ein paar Alstom-Beschäftigte der Standorte Salzgitter und Borsigstraße/Schwartzkopffstraße gefragt und geben deren Antworten hier wieder. Ob sie repräsentativ und immer zutreffend sind, können wir allerdings nicht beurteilen.

Die Entscheidungskultur ist unter französischem Management manchmal eine etwas andere, als wir sie kennen. Wenn Entscheidungs-Besprechungen anberaumt werden, sind die anstehenden Entscheidungen nicht selten schon vorher auf informeller Ebene getroffen worden. Wenn man bei solchen Entscheidungen mitmischen will, braucht man ein gutes Netzwerk und muss Beziehungen haben.



Alstom-Logo auf einer Prima-II-Lokomotive (Bildquelle: Wikimedia/AlexNL)

Der Alstom-Chef Henri Poupart-Lafarge ist nicht oft zu Besuch in den hiesigen Alstom-Standorten. Aber wenn er vor Ort auftaucht, ist er sehr präsent und besticht auch ohne großen Stab und Folien durch Sachkenntnis und klare Analysen. Dann sagt er in einem

Meeting schon mal den Leuten auf den Kopf zu "Ihr habt mich mit eurem Business Case nach Strich und Faden belogen! Und wie bringen wir jetzt die Kuh vom Eis?"

Viele Alstom-Beschäftigte sehen im Moment insbesondere für ihren Standort Salzgitter keine rosigen Zukunftsaussichten - einige befürchten, dass er totgeschumpft werden soll. Der Rohbau ist schon nach Polen verlagert worden, die Beschäftigten im Engineering machen sich große Sorgen, dass keine Aufträge mehr nachkommen. In den letzten Jahren gab es nur wenige Investitionen in den Standort Salzgitter, Ausnahme ist eine Renovierung (und Verkleinerung!) der Verschiebebahn.

Auch bei den Beschäftigungsbedingungen gibt es viele kritische Töne: Die Alstom-Beschäftigten werden wie die Siemensianer nach IG-Metall-Tarif entlohnt, allerdings ist wohl vor Jahren die ERA-Einführung teilweise sehr unprofessionell gelaufen und sorgt bis heute für Unmut. Das Mobiliar in den Büros ist teilweise auf uraltem Stand, an höhenverstellbare Schreibtische als Quasi-Standard wie bei uns ist nicht zu denken. Der Weiterbildungsetat pro Mitarbeiter liegt bei sagenhaften 70€ pro Jahr. Ein Verbesserungsvorschlagswesen existiert ähnlich wie bei Siemens. Beteiligungsangebote zum vergünstigten Erwerb von Mitarbeiteraktien gibt es bei Alstom nicht.

Freiwillige Mitarbeiter-Abbauprogramme gab es in der Vergangenheit bei Alstom ähnlich wie bei Siemens, dem Vernehmen nach mit ähnlichen Konditionen. Allerdings hat der Betriebsrat die Beschäftigten dabei wohl nicht immer begleitet oder unterstützt.

So wie bei uns jeder im Moment zum Spaß ein paar Brocken Französisch reaktiviert, mutmaßen französische Alstom-Beschäftigte, ob sie jetzt einen Deutschkurs belegen sollten.

Aus diesen Einschätzungen der Alstom-Beschäftigten haben wir den folgenden Eindruck gewonnen: Wenn Siemens Mobility und Alstom hier in der Region zusammenwachsen sollen, dann gilt es, den Siemens-Standard zu verteidigen und die Bedingungen bei Alstom auf dieses Niveau anzu-

heben. Wahrscheinlich gibt es aber auch Einzelthemen, bei denen das Gegenteil der Fall sein mag. Seien wir gewappnet!

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

## Vehemenz am kurzen Hebel

Nach Einführung der 5km/h-Beschilderung, dem Aufmalen der vielen gelben Linien und Zebrastrifen auf unserem Betriebsgelände konnten wir jetzt sogar noch über Geschwindigkeitsmessungen staunen:



Da uns bislang unsere Betriebsstraßen nicht als Unfallschwerpunkt bekannt waren, sind wir erstaunt über so viel Vehemenz zu einem bislang eher als unkritisch einzustufenden Thema. Und ein bisschen enttäuscht sind wir, dass die verwendeten Geschwindigkeitsanzeigen nur ganzzahlige Anzeigewerte boten, mindestens eine Nachkommastelle wäre doch angemessen gewesen!

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

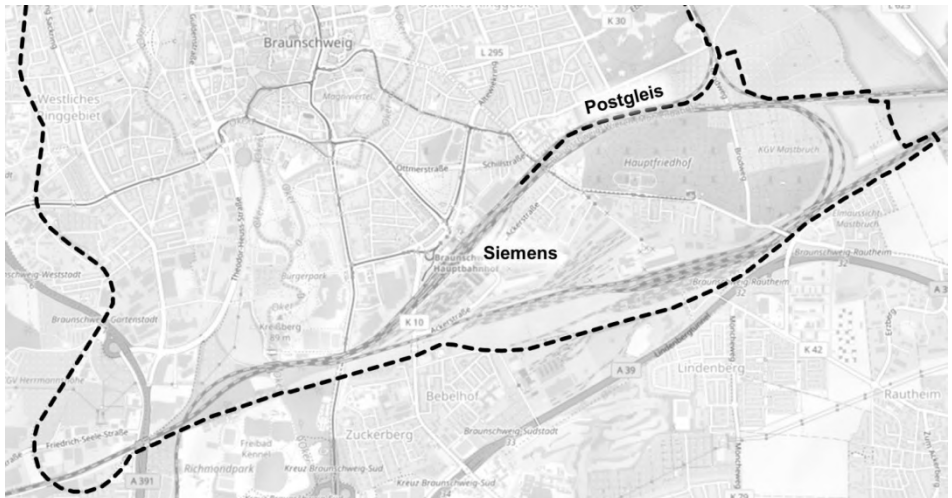
## Untätigkeit am langen Hebel

Es gibt durchaus einen Unfallschwerpunkt, der große Aufmerksamkeit verdient: Er liegt allerdings außerhalb unseres Betriebsgeländes und ist flächig verteilt über das ganze Stadtgebiet: Gemeint sind die zahlreichen Wegeunfälle unserer Fahrradpendler: Da sie nicht von einer Knautschzone umgeben sind, sondern selbst die Knautschzone darstellen, bleibt es leider meistens nicht bei Bagatelverletzungen.

Man kann die Fahrradwegeunfälle auseinanderdividieren in fremd- und eigenverschuldet, kann Ursachenforschung bei Ausrüstung und Kleidung betreiben und vieles andere mehr. Man kann aber auch ganz einfach zur Kenntnis nehmen, dass viele unserer Fahrradunfälle vermeidbar wären, wenn es einen sicheren und weitgehend vom Autoverkehr getrennten "Fahradzubringer" aus vielen Stadtvierteln in die Ackerstraße gäbe.

Teilweise schon realisiert, teilweise erst als Planung gibt es diesen sicheren "Fahradzubringer", und zwar das ehemalige Ringgleis um Braunschweig, das im Westen bereits als Geh- und Radweg ausgebaut ist und gleichzeitig die Braunschweiger Industriegeschichte (Braunschweiger ZeitSchiene) erlebbar macht ([www.ringgleis.de](http://www.ringgleis.de)).

Besonders interessant für die Fahrradpendler bei Siemens ist auch ein Teilprojekt des Ringgleis-Vorhabens, und zwar ein möglicher Ausbau des ehemaligen "Postgleises" von der Ecke Georg-Westermann-Allee/Brodweg bis zum Hauptbahnhof. Dieser Weg wäre ein idealer Zubringer für unsere Beschäftigten aus den östlichen Stadtgebieten.



Ein zügiger Ausbau des Ringgleis-Weges und auch des ehemaligen Postgleises wäre zweifellos ein Riesenhub für die Sicherheit der Fahrradpendler! Dafür wäre es sehr förderlich, wenn die davon profitierenden Arbeit-

geber (Siemens, Marienstift, Westermann-Verlag, alle Firmen am Hauptgüterbahnhof) auch stadtpolitisch dazu Flagge zeigen würden, denn die Prioritäten und die Haushaltsmittel der Stadt Braunschweig für das Ring-

gleis-Projekt sind durchaus noch verbesserungswürdig. Die Projektgruppe "Mobilität" des Betriebsrates mit unseren AUB-Vertretern Kerstin Heinisch und Reinhard Niewerth hatte daher vorgeschlagen, dass unser Standort als Gastgeber für eine Sitzung des öffentlichen städtischen Arbeitskreises "Ringgleis" fungiert. Die Betriebsleitung war von diesem Ansinnen nicht begeistert und fand natürlich Ausflüchte. Wir meinen: sträfliche Untätigkeit am langen Hebel der Wegeunfallvermeidung!

Übrigens: Wer sich detaillierter für das Ringgleis-Projekt interessiert, kann sich an Kerstin Heinisch wenden; sie engagiert sich ehrenamtlich im Braunschweiger Forum im Arbeitskreis Ringgleis.



Stärkung beginnt mit Information...

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

## Sag mir, wo die Räume sind...

... wo sind sie geblieben? Diese Melodie könnte man vor sich hin trällern, wenn man an unserem Standort Besprechungen zu organisieren hat. Denn wer heute in das OBBS-System schaut, sieht oftmals „rot“, weil alle Räume belegt sind, zumal von ursprünglich 60 Räumen heute nur noch knapp über 30 frei buchbar sind. Des Weiteren gibt es ein paar Räume, die immerhin im OBBS aufgeführt sind, die jedoch nur nach Absprache buchbar sind. Natürlich gibt es noch ein paar „private“ Räume, doch deren Ausstattung und Verfügbarkeit ist alles andere als transparent. Auch die Räume des Gästecasinos als Ausweichoption sind immer öfter komplett ausgebucht, und die Cafeterien sind auch nur bedingt als Besprechungsort geeignet.

Tatsache ist jedoch, dass sich die Verantwortlichen am Standort offensichtlich immer noch der Hoffnung hingeben, dass es sich schon hinrücken wird. Für das Thema Büroflächen hat es mit der Anmietung der Ackerstraße 75 zwar die Einsicht gegeben, dass man etwas tun muss, aber wie die Buchungssituation bei den Besprechungszimmern zeigt, hat diese Aktion den Standort nicht spürbar entlastet. Es wird Zeit, auch bei der Bereitstellung von Besprechungsräumen von der Mangelwirtschaft wieder auf den Kurs einer verantwortungsvollen Unterstützung des Geschäfts zurückzukommen.

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

## Organisationsgrad über alles!

Ein hoher Organisationsgrad (Anteil Gewerkschaftsmitglieder in der Gesamtbelegschaft) sei Allheilmittel und Garant zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen, so wird es unseren lieben Gewerkschaftskollegen immer wieder von ihrer Zentrale eingetrichtert. Und also gehen sie täglich werben und schrecken dabei auch nicht vor Verstößen gegen eigene Grundsätze zurück. Der Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" wird bei Werkstudenten mal schnell zu Gunsten von auch noch vom Unternehmen mitgetragener Ungleichbehandlung fallen gelassen, wenn man damit junge Menschen in die Gewerkschaft zeren kann. Ebenso sind auch Halb- und Fehlinformationen der gesamten Belegschaft und das Schüren von Ängsten nicht tabu, das ist gerade zu beobachten im Fragen- und Antwortenkatalog zur Siemens-Alstom-Fusion auf der Intranetseite des Betriebsrats:

Viele Fragen der Mitarbeiter, die den Betriebsrat (BR) Braunschweig erreicht haben, beziehen sich auf Leistungen aus dem Tarifvertrag: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, sonstige Leistungen. Am 19.12.2017 hat der BR diese Fragen wie folgt beantwortet: „<Leistungen bleiben erhalten>, gem. § 613a BGB tritt der neue Arbeitgeber vollständig in Rechte und Pflichten aus bestehenden Ar-



*beitsverhältnissen ein. Rechtsanspruch auf Leistungen aus derzeit bei Siemens geltenden Tarifverträgen haben nur Mitglieder der IG Metall.“*

Auch wenn die Veröffentlichung der Antworten auf der BR-Homepage im Namen des Betriebsrates erfolgt, so wurden wir AUB-Betriebsräte leider nicht in die Formulierung der Antworten einbezogen. Die Antworten wurden eigenmächtig von den IG-Metall-Betriebsräten erstellt und fälschlicherweise im Namen des BR veröffentlicht. Denn man muss leider festhalten: Die Aussage ist falsch und muss als Druckmittel zur Mitgliedererwerbung eingestuft werden.

Vorab: Ja, die Leistungen aus dem Tarifvertrag wie Urlaubsgeld und ERA bleiben erhalten. Nur ist dies nicht von einer Mitgliedschaft in der IG Metall abhängig! Im Folgenden wird in Kurzform der rechtliche Hintergrund dargestellt:

Der neue Arbeitgeber, die Siemens Mobility GmbH, wird nach heutigem Kenntnisstand tarifgebunden und Mitglied des Arbeitgeberverbandes mit Anwendung des IG-Metall-Tarifvertrages sein. Damit gilt für tarifgebundene Beschäftigte automatisch der Tarifvertrag - Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und weitere Leistungen bleiben wie gehabt. Das ist unabhängig vom §613a BGB. Eine Tarifbindung entsteht für die Beschäftigten, die Mitglied der Gewerkschaft sind, die den Tarifvertrag vereinbart haben, bei uns ist das die IG Metall.

Nicht tarifgebundene Beschäftigte (also Beschäftigte, die nicht IG-Metall-Mitglieder sind): Nach §613a BGB bleibt der Arbeitsvertrag erhalten. In den Arbeitsverträgen der Tarifmitarbeiter der Siemens AG gibt es einen festen Bezug zum Tarifvertrag, wenn auch in unterschiedlicher Form. Die Standardarbeitsverträge wurden immer wieder angepasst. Mit dem Übergang auf die GmbH bleibt der individuelle Arbeitsvertrag gemäß gesetzlicher Regelung 1:1 gültig, und damit auch der Bezug auf den Tarifvertrag. So bleiben Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und weitere Leistungen erhalten. Und dies inklusive eines Rechtsanspruches basierend auf dem individuellen Arbeitsvertrag, also so wie es

heute als Mitarbeiter der Siemens AG ebenfalls der Fall ist.

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

## **Kahlschlag bei Siemens?**

In den letzten Wochen wurden einige große Bäume auf unserem Standortgelände gefällt, und uns haben besorgte Anfragen erreicht, ob jetzt nach dem Stellen-Kahlschlag (bei PG) nun auch noch ein Baum-Kahlschlag bei Siemens stattfindet.



Nein, die Baumfällungen sind reine Vorsichtsmaßnahmen im Hinblick auf zukünftige Sturmereignisse. Gefällt wurden besonders windbruchgefährdete mehrstämmige Bäume.

In diesem Zusammenhang interessant zu wissen: Gehölznachpflanzungen an unserem Standort erfolgen weitgehend auf Grundlage einer Empfehlungsliste der Kreisgruppe Helmstedt des Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND). Die darin aufgeführten Arten sind besonders ökologisch wertvoll, indem sie besser als viele heute weit verbreitete "Modepflanzen" unserer Insekten- und Vogelwelt Nahrung und Unterschlupf bieten. Vielen Dank an unsere SRE-Kollegen für dieses Engagement!

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

## **Cafeterien und OnePhone**

Was haben Cafeterien (inkl. Kaffeerversorgung im Pausenraum der Fertigung) und

OnePhone gemeinsam? Beide Themen laufen unrunder, viele Beschäftigte am Standort sind unzufrieden mit den Umsetzungen. Und: Beide Themen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates. Daher hatten wir - die AUB-Betriebsräte - zu diesen Themen rechtzeitig Vorschläge erarbeitet, um die bereits absehbaren Probleme zu adressieren und um die Mitbestimmung einzufordern.

Die Mehrheit des Betriebsrates, die der IG-Metall-Kollegen, war aber leider der Ansicht, dass ein paar nette Worte und Diskussionen reichen würden; aus Angst vor einem Konflikt mit dem Arbeitgeber wurden die Anträge der AUB-Betriebsmitglieder durch die Mehrheit der IG Metall abgelehnt. Schade.

Im März haben Sie die (Betriebsrats-)Wahl!

der nicht tarifgebundenen Angehörigen einer einzelnen Arbeitnehmergruppe abweichen.

Ohne Nachweis der IGM-Mitgliedschaft erfolgt bei Siemens trotzdem eine Vergütung nach einer (ungünstigeren) Regelungsabrede mit dem IGM-dominierten Gesamtbetriebsrat zur Vergütung der Werkstudenten. Nur der Eintritt in die IG Metall ermöglicht Werkstudenten, bei der Siemens AG den „Equal-Pay“ Gedanken verwirklicht zu sehen. Soweit das Märchen von der Solidarität oder wie sich eine Gewerkschaft mit Drückermethoden und mit Unterstützung des Unternehmens Mitglieder kauft... Bleibt noch die Empfehlung, sich ggf. die Kündigung der IGM-Mitgliedschaft für das Ende der Werkstudentenzeit auf Termin zu legen.

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

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

## Unheilige Allianz

Wer wenig Berührungspunkte zum Betriebsrat hat, tut sich naturgemäß schwer mit der richtigen begrifflichen und inhaltlichen Abgrenzung zwischen Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Gewerkschaften, IG Metall und unabhängigen Arbeitnehmervertretungen wie der AUB. Diese Unschärfe ist hier und da politisch sicherlich sogar gewollt. Warum aber unabhängige Betriebsräte wichtiger denn je sind, zeigt die unheilige Allianz bei der Bezahlung von Werkstudenten im Hause Siemens.

Derzeit werden Werkstudenten bei der Siemens AG - zumindest an unserem Standort - nur nach Tarif eingruppiert, wenn die Beschäftigten ihre Mitgliedschaft in der Industriegewerkschaft Metall nachweisen. Ansonsten erfolgt die Vergütung der Werkstudenten nach Regelungsabrede. Dieses widerspricht zwar dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11. November 2008 – AZ 1 ABR 68/07. Dessen Rechtsgrundsatz lautet: Wendet der tarifgebundene Arbeitgeber auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer unabhängig von deren Tarifbindung den einschlägigen Vergütungsstarifvertrag an, kann er von dieser Regel nicht ohne Sachgrund hinsichtlich

## Kleiderordnung

**Wie sollte man sich denn als Beschäftigter bei Siemens kleiden, gibt es eine Kleiderordnung? Diese Frage wird nicht selten von Neueinsteigern gestellt, aber keiner hat so recht eine Antwort darauf – offizielle Fundstellen dazu gibt es im Intranet jedenfalls nicht.**

Dabei hat unser Vorstandsvorsitzender Joe Kaeser diese Frage höchstpersönlich beantwortet: Auf der Betriebsräteversammlung im November 2016 in Berlin hat er gesagt: "Jeder soll so zu Siemens kommen, wie er sich wohlfühlt". Auf der Veranstaltung war im Übrigen auch Werner von Siemens als Zeitreisender zugegen, ein maskenbildnerisch und mit Gehrock täuschend echt präparierter Betriebsrat mit schauspielerischem Talent. Die Aussage von Joe Kaeser zur Kleiderordnung hat dieser Werner ebenso kopfschüttelnd zur Kenntnis genommen wie die Tatsache, dass die Rolle des Siemens-Personaldirektors heute mit Janina Kugel durch eine Frau besetzt ist.

Viele Betriebsräte hätten sich einen neuerlichen Auftritt von Werner von Siemens auch auf der Betriebsräteversammlung im November 2017 gewünscht. Angesichts der ver-

schlafenen Energiewende und der instink-  
tlosen Abbau- und Schließungspläne in unse-  
rer Kraftwerkssparte hätte unser Firmengrün-  
der zu diesem Zeitpunkt noch in ganz ande-  
rer Dimension Anlass gehabt, mit den heuti-  
gen Zuständen im Unternehmen zu hadern.  
Aber ganz offensichtlich wollte man dem  
alten Herrn Ende 2017 eine solche frustrie-  
rende Zeitreise wohl nicht zumuten...

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

## Welches ist der richtige Browser?

- eine kleine Entscheidungshilfe -

Viele werden jetzt aufgrund der eigenen Er-  
fahrung bei uns in der Firma oder aber auch  
von zuhause sagen "jedenfalls nicht der Inter-  
net Explorer". Stimmt, dem kann auch ich  
nicht widersprechen, aber wer die Wahl hat,  
hat die Qual. Für welchen soll man sich ent-  
scheiden: Chrome, Firefox, Opera, Safari  
oder den im Win10 implementierten Edge?  
Wenn ich gar paranoid wäre, würde ich den  
BitBox (Browser in the Box - Firefox Edition)  
verwenden, da bleibt das eigene System vom  
Browser unberührt, da er in der VirtualBox  
läuft. Hat aber auch Komfortnachteile und  
der Start dauert recht lang - aber das sind  
wir ja auch schon in der Firma gewohnt.

Privat verwende nicht nur einen Browser,  
sondern gleich zwei, den Firefox und den  
Chrome. Den Firefox (Quantum 64-Bit) nutze  
ich mit den folgenden Einstellungen:

- im privaten Modus, aber (leider) mit  
Cookies, da einige Web-Shops sonst nicht  
funktionieren
- immer die aktuelle Version per automati-  
schem Update
- KEINE Zugangsdaten und Passwörter für  
Websites speichern
- Schutz vor Aktivitätenverfolgung ist einge-  
schaltet
- Pop-up-Fenster blockieren
- Warnen, wenn Websites versuchen, Add-  
ons zu installieren
- Schutz vor betrügerischen Inhalten und  
gefährlicher Software

- Zertifikate: Jedes Mal fragen + Gültigkeit  
über Server prüfen

Zusätzlich habe ich die folgenden Erweite-  
rungen installiert:

- Adblock Plus / unterdrückt Werbung auf  
Webseiten und er kann bei Bedarf kon-  
figuriert werden
- uMatrix / deaktiviert alle Scripte auf Web-  
seiten. Muss z. B. in Webshops mit den  
entsprechenden Scripten aktiviert werden,  
damit die Webshops richtig angezeigt wer-  
den und funktionieren. Ist sehr sicher, aber  
auch sehr gewöhnungsbedürftig und nur  
etwas für Nutzer, die sich damit ausein-  
andersetzen wollen.

Den Chrome (ohne Modifikation) nutze ich  
eigentlich nur, wenn ich der Meinung bin,  
dass irgendwas über den Firefox nicht so  
richtig funktioniert - es lag aber eigentlich  
immer an den Webseiten und nicht am Fire-  
fox.

Die Frage nach dem richtigen Browser bleibt  
also doch eine Gretchenfrage? Das Wichtig-  
ste bei der Entscheidung ist, dass der Brow-  
ser die Möglichkeit bietet, diesen auch sicher  
zu machen. Dazu gibt es u. a. gute Leitfäden  
beim BSI (Bundesamt für Sicherheit in der  
Informationstechnik):

[https://www.bsi-fuer-buerger.de/BSIFB/DE/  
Empfehlungen/EinrichtungSoftware/  
EinrichtungBrowser/Sicherheitsmassnahmen/  
SicherheitsCheck/sicherheitscheck\\_node.html](https://www.bsi-fuer-buerger.de/BSIFB/DE/Empfehlungen/EinrichtungSoftware/EinrichtungBrowser/Sicherheitsmassnahmen/SicherheitsCheck/sicherheitscheck_node.html)

Ich glaube, ich habe mich doch für den rich-  
tigen Browser entschieden. ;-)

Guido Zabski



Stärkung beginnt mit Information...

## Unsere ersten acht Bewerber für Betriebsratsmandate

(mit ihren bisherigen Betriebsratsfunktionen)



### 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)



### Peter Sieverding

☎ (0173) 2427 246

MO MM MT BID

- Standortentwicklung und Demografie



### Jasmin Köllner

☎ 5465

MO MM BE PRS 4

- Datenschutz und Informationssicherheit
- Personalausschuss



### Guido Zabski

☎ 3975

MO MM RAD PIC 4 10

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



### Kerstin Heinisch

☎ 3859

MO MM R&D TCMT HW

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



### Henning Plinke

☎ 2787

MO MM BE MF TTC

- Produktion



### Dr. Irina Kraft

☎ (0152) 0624 1783

MO MM BE PME 4

- bisher in keiner Betriebsratsfunktion -

## Impressum

**Redaktion:** Reinhard Niewerth, Henning Plinke, Dirk Schaper, Peter Sieverding, Jenny Wellmann

**V.i.S.d.P.:** Dirk Schaper, Kriemhildstr. 26, 38106 Braunschweig/**Druck:** Druckerei Bührig, Königslutter/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!