



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**

www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Januar 2019

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

Zug abgefahren?



Foto: istockphoto/
Tero Vesalainen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

derzeit warten wir alle gespannt auf die Entscheidung der europäischen Kommission am 18.02. zur Siemens-Alstom-Fusion. Mindestens ebenso spannend ist aber auch, wie das Unternehmen das Thema tarifliches Zusatzgeld umsetzt, lesen sie dazu unbedingt unsere beiden nachfolgenden Artikel. Aber auch zum Thema Altersrente halten wir ein paar nützliche Informationen für Sie bereit.

Spannend bleibt auch im Moment der tägliche Gang zum Arbeitsplatz - wird man störungsfrei arbeiten bzw. alle benötigten Tools öffnen können?... unsere Netzperformance ist derzeit eher eine Werbung für das Homeoffice. Auch das Thema Flächen und eine eventuelle Vergrößerung des Standortes bleibt spannend: Werden wir nach dem 18.02. die Weichen richtig stellen, um nicht irgendwann vom Projekt der Braunschweiger Bahnstadt erdrückt zu werden? Und werden wir das Geld für notwendige Investitionen auch zukünftig haben, wo uns der Erfolg der letzten Jahre doch inzwischen eine höhere Gewinnerwartung seitens Herrn Kaeser eingebracht hat?

Auf jeden Fall bleiben wir Betriebsräte der AUB für Sie am Ball und wünschen Ihnen ein gesundes und zufriedenes 2019.

Ihre AUB-Gruppe Braunschweig



Das lesen Sie noch in dieser Ausgabe:

Der Siemens-Alstom-Merger zeigt seine hässliche Fratze.....	2	Erhöhung der Rente durch Anrechnung von Pflegezeiten	5
Ist dein T-Zug abgefahren?.....	3	It's not a bug, it's a feature!	6
T-ZUG (A):		Eine Bildschirmarbeitsplatzbrille... ..	7
Show Down kurz vor Weihnachten	5	Impressum	8

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

Der Siemens-Alstom-Merger zeigt seine hässliche Fratze

Ist der OBU-Zug abgefahren?

Der Merger befindet sich auf der Zielgeraden, die EU-Kommission hat ihre Bedenken offengelegt, Siemens und Alstom haben reagiert und sind ohne Zögern bereit, Teile des Portfolios auf den Markt zu werfen. Mitarbeiter verschiedener Standorte werden wie Vieh zum Verkauf angeboten. Hauptsache, der Merger geht durch, wo doch der „böse“ Chinese kommt!

Die nächsten Wochen werden spannend: Die Mobility-Leitung scheint unter hohem Erfolgsdruck zu stehen, den Merger umzusetzen. Gewerkschaftsseitig ist man in Deutschland natürlich sofort dabei und beschwert sich einerseits über die EU-Kommission und fordert andererseits die rasche Umsetzung - trotz der klaren Gefahren für Arbeitsplätze und Standorte. Die im Rahmen des Carve-Outs getroffenen Vereinbarungen sind nichts wert. Es fehlt eine klare Abgrenzung in den Überleitungsvereinbarungen, die rechtlich bindend gewesen wäre. Die betroffenen Beschäftigten sind netterweise noch kurz vor Weihnachten informiert worden. Und die

Mehrheit unseres lokalen Betriebsrates sieht sich angesichts dieser Zwickmühle auch nur zu einem nichtssagenden Newsletter an die Belegschaft in der Lage.

Geht es anders? In Frankreich sind die Gewerkschaften von Anfang an skeptischer, stimmen in den Aufsichtsräten gegen den Merger. Verfolgt man die Presse, erkennt man in Frankreich eine breite Front gegen den Merger. Findet der Merger überhaupt noch statt? Wäre das die Rettung der vom Ausverkauf betroffenen Mitarbeiter hier in Deutschland?

Grundsätzlich haben wir als Arbeitnehmer bezüglich der Aufstellung des Unternehmens nur geringe Mitspracherechte. Speziell der Betriebsrat kann sich im Falle von Entscheidungen der Unternehmensführung nur darum kümmern, negative Auswirkungen auf die Beschäftigten zu verhindern oder abzumildern. Aber Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen hat der Aufsichtsrat. Hier sollten Arbeitnehmervertreter sitzen, die nicht einfach nur nicken und den Konsens suchen. Hier brauchen wir echte Arbeitnehmervertreter - Vertreter, die die Interessen der Beschäftigten im Blick haben. Vertreter, die auch mal Nein sagen können.

Werden Sie Mitglied in der AUB! Wenn es mal hart auf hart kommt und Sie Ihre Interessen gerichtlich durchsetzen müssen, haben Sie bei unserem mit der Mitgliedschaft verbundenen Arbeits- und Sozialgerichtsrechtsschutz den Vorteil der freien Anwaltswahl. Bei anderen solchen Versicherungen müssen Sie in der Regel mit dem Anwalt vorliebnehmen, den die Versicherung Ihnen zur Seite stellt.

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

Ist dein T-Zug abgefahren?

AUB-Betriebsräte informieren über alternative Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung

Das neue tarifliche Zusatzgeld T-ZUG hörte sich für viele Beschäftigte zunächst sehr ver-

lockend an. Viele, die an einer Umwandlung des Zusatzgeldes in Freizeit interessiert waren, mussten dann aber enttäuscht feststellen, dass sie dafür nicht die komplexen Bedingungen erfüllten und somit nicht zum Kreis der Berechtigten gehörten. Eine laut Tarifvertrag durchaus mögliche Ausweitung des Kreises der Berechtigten hatte unsere Betriebsleitung mehrfach kategorisch abgelehnt.

Für alle Enttäuschten gibt es aber Alternativen, z. B. die nach dem Teilzeit-/Befristungsgesetz jetzt neu mögliche Brückenteilzeit. Aber auch die bei Siemens schon seit längerer Zeit angebotenen Teilzeitmodelle von Schnupperteilzeit bis zum Sabbatical sind nicht überall bekannt. Unser Artikel verschafft Ihnen einen groben Überblick; bei näherem Interesse wenden Sie sich gerne an die AUB-Betriebsratsmitglieder, die über den Tarifvertrag hinaus gerne beraten und bei der Antragstellung und Umsetzung unterstützen. Nutzen Sie diese Möglichkeit und tun Sie sich und Ihrer Familie/Ihren Liebsten etwas Gutes!

Gesetzliche Regelungen

Die nachfolgende Übersicht zeigt, welche gesetzlichen Regelungen zu dem Thema Teilzeit existieren. Diese sind meist an Bedingungen (z. B. Betreuung von Kindern oder Pfllegenden) gebunden. Neu ist die Brückenteilzeit, die wie die bisherige Teilzeitregelung an keine Bedingungen geknüpft ist. Die Regelungen sind oft an eine Mindestanzahl an Arbeitnehmern gebunden, die aber bei uns erfüllt sind.

Neu und besonders interessant ist die Brückenteilzeit, die seit 01.01.2019 die bisherige Teilzeitregelung ergänzt. Jeder Arbeitnehmer (Tarif oder AT, bereits in Teilzeit oder nicht) kann die Brückenteilzeit beantragen. Die Teilzeit kann dabei beliebig gewählt werden (also z. B. 34,5h anstelle von 35h). Insbesondere kann die Verteilung der Teilzeit vom Arbeitnehmer mit beantragt werden, diese kann nur in begründeten Ausnahmefällen vom Arbeitgeber abgelehnt werden (wenn der betriebliche Ablauf wesentlich gestört werden würde). Die Verteilung der Teilzeit bedeutet dabei nicht nur die Verteilung in der

Woche (also z. B. Mo-Do 7h, freitags frei), es gibt auch die Möglichkeit, die Teilzeit verblockt in Form von freien Tagen im Jahr zu beantragen. So kann man z. B. 8 zusätz-

liche freie Tage im Jahr als Entnahme der Teilzeit bei dem Antrag mit angeben. Zu Details sprechen Sie bitte die AUB-Betriebsräte an.

	Gesetz	Teilzeitart	Bedingung
Elternzeit	Bundeselterngeld- u. Elternzeitgesetz (BEEG)	>= 2 Monate und Wochenarbeitszeit zwischen 15 Stunden und 30 Stunden	Betreuung eines leiblichen, Adoptiv- oder Pflegekindes
Pflegezeit	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	bis zu 10 Tage vollständig oder 6 Monate teilweise Arbeitsfreistellung	akute Pflegesituation eines nahen Angehörigen
Familienpflegezeit	Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	höchstens 24 Monate ab 15 Stunden Wochenarbeitszeit (im Jahresdurchschnitt)	Häusliche Pflege eines nahen Angehörigen
Brückenteilzeit	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)	mind. 1 Jahr, max. 5 Jahre Teilzeitmodell beliebig wählbar	keine, für alle Arbeitnehmer offen

Firmenregelungen

Das flexibelste Instrument ist unsere Betriebsvereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit/Gleitzeit. Mitarbeiter können in Absprache mit der Führungskraft Stunden aufbauen und als freie Tage bis zu einem Monat entnehmen. So kann man z. B. durch Aufbau von Stunden die Betriebsruhetage freinehmen, ohne Urlaubstage dafür nehmen zu müssen.

Für einen größeren Freizeitblock kann man Sabbatical beantragen. Hier kann man einen oder mehrere Monate frei nehmen im Rahmen einer Teilzeitvereinbarung und einer Verblockung der Teilzeit ähnlich dem Alterszeitmodell. Darüber hinaus gibt es die alte Schnupperteilzeitregelung, die parallel zu dem neuen Brückenteilzeitgesetz existiert.

Time4you -> but not for us

Offenbar nimmt auch die Konzernleitung das Thema "mehr Flexibilität in der Arbeitszeit für die Beschäftigten" ernst. Bei der Siemens AG gibt es seit diesem Geschäftsjahr eine neue Regelung time4you (einfach bei CARL

suchen). Sie ermöglicht es jedem Arbeitnehmer (Tarif, AT, Teilzeit etc.), bis zu 20 zusätzliche freie Tage im Jahr zu beantragen. Dies ist richtig, denn am Ende sind Mitarbeiter, die Privatleben und Beruf in Einklang bringen können, motivierter, langfristig leistungsfähiger und tragen somit zum Gesamterfolg für alle Beschäftigten bei.

ABER:

Diese Regelung ist in der Siemens Mobility GmbH bisher nicht übernommen worden. Hatte man uns nicht versprochen, dass nach der GmbH-Ausgliederung - zumindest solange wir eine 100%-Tochter sind - alle Vereinbarungen der Siemens AG auch für uns gelten? Warum macht man hier eine Ausnahme, glaubt man, bei uns bräuchten die Mitarbeiter dies nicht? Wir AUB-Betriebsräte fordern die Geschäftsleitung der Mobility GmbH auf, diese Regelung der Siemens AG umgehend zu übernehmen!

T-ZUG (A): Show Down kurz vor Weihnachten

Über 200 Mitarbeiter am Standort haben beim tariflichen Zusatzgeld T-ZUG (A) das Modell "Umwandlung Geld in Freizeit" gewählt. Arbeitgeber und Betriebsrat mussten bis 31.12.2018 eine Vereinbarung treffen, wie das dadurch entfallende Stundenvolumen kompensiert werden kann. Der Arbeitgeber hatte dazu Anfang Dezember die Auszahlung von Gleitzeitsalden ohne Mehrarbeitszuschläge vorgeschlagen, so wie es als mögliche Option im Tarifvertrag vorgesehen ist. Das führt zu der absurden Situation, dass die 8 freien Tage der einen Mitarbeiter (6 Tage als Verzicht auf das Zusatzgeld + 2 Tage geschenkt vom Arbeitgeber) auf Kosten anderer Mitarbeiter (Auszahlung von Gleitzeitsalden ohne Mehrarbeitszuschläge) erfolgt. Für uns AUB-Betriebsräte ist dies eine nicht hinnehmbare Lohn-Ungechtigkeit.

In intensiven Diskussionen im Betriebsrat konnten wir AUB-Betriebsräte aber eine rote Linie für die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber durchsetzen: Die Auszahlung der Gleitzeitsalden darf nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Dies wurde in der Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kurz vor Weihnachten und somit gerade noch auf den letzten Drücker auch final festgehalten: Zur Kompensation kann der Arbeitgeber im entsprechenden Volumen je Beschäftigtem bis zu 50h (insgesamt ca. 13.000h) ohne Zuschläge auszahlen, allerdings nur mit Zustimmung des Beschäftigten.

Wichtig für betroffene Mitarbeiter: Sollte Ihre Führungskraft Sie unter Druck setzen oder gar die Auszahlung von Gleitzeitsalden gegen Ihren Willen vornehmen, so lassen Sie sich unbedingt durch erfahrene AUB-Betriebsräte beraten.

Übrigens: Im Zuge des neuen Tarifvertrages ist auch die Tür für mehr 40h-Verträge geöffnet worden. Dies wird zunehmend genutzt, teilweise auch nicht immer ganz freiwillig. Der Tarifvertrag setzt für 40h-Verträge

aber die Zustimmung des Mitarbeiters voraus, eine Ablehnung darf dabei nicht zu irgendeiner Benachteiligung des Mitarbeiters führen. Und gut zu wissen: Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können den 40h-Vertrag jederzeit ohne Begründung auch wieder einseitig kündigen. Lassen Sie sich beraten!

Wichtiger Hinweis für die Antragsteller:

Die zusätzlichen T-ZUG-Tage können über HCM Inside beantragt werden (Urlaubsart 0190 Freistell. T-Zug). Für die T-ZUG-Tage gibt es kein Urlaubsgeld. Wichtig ist zu beachten, dass die T-ZUG-Tage ähnlich einer unbezahlten Freistellung sind. Dies bedeutet, dass die geplanten T-ZUG-Tage bei Krankheit verfallen und nicht zu einem anderen Zeitpunkt erneut genommen werden können. Unser Tipp daher: Die T-ZUG-Tage nicht am Stück nehmen, sondern immer nur tagesweise, ggf. zusammen mit normalen Urlaubstagen. Das reduziert das Risiko.



Erhöhung der Rente durch Anrechnung von Pflegezeiten

Wer einen Angehörigen pflegt, kann unter bestimmten Voraussetzungen dafür Rentenpunkte bekommen. Grundvoraussetzung ist, dass der Pflegebedürftige zu Hause versorgt wird und mindestens den Pflegegrad 2 hat. Weiter muss der Pflegenden mindestens 10 Stunden pro Woche an mindestens 2 Tagen für die Pflege aufwenden und darf neben der Pflege des Angehörigen maximal 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Der Pflegenden darf auch noch keine altersbedingte Vollrente beziehen. Wer schon eine

Vollrente bezieht, kann eine Teilrente von 99 Prozent beantragen, so dass dann die Rentenpunkte gutgeschrieben werden können.

Damit die Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen Beiträge in die Rentenkasse für den Pflegenden einzahlt, muss der „Fragebogen zur Zahlung der Beiträge zur sozialen Sicherung für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen“ ausgefüllt und bei der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen eingereicht werden.

Außer durch die Pflege von Angehörigen werden auch Rentenpunkte für folgende Tätigkeiten anerkannt: Kindererziehungszeiten sowie die Zeit für Freiwilligen- und Wehrdienst.

Wir empfehlen, frühzeitig einen Termin zur Kontenklärung bei der Deutschen Rentenversicherung zu machen. Termine können telefonisch (0800/10 00 48 00) oder online (www.deutsche-rentenversicherung.de) gebucht werden. Zusätzlich vorteilhaft: Die Beratungsstelle Braunschweig ist für die Siemens-Beschäftigten schnell und fußläufig zu erreichen: Sie liegt an der Kurt-Schumacher-Straße 20 gleich hinter dem Mercure-Hotel ist, für eine Beratung müssen also keine langen Wegezeiten oder gar ein Urlaubstag investiert werden.

Wenn man unter 45 Jahre alt ist, erfährt man dort auch, ob Fehlzeiten vorhanden sind, die durch freiwillige Nachzahlung ausgeglichen werden können. Fehlzeiten können z. B. Zeiten für eine schulische Ausbildung nach dem vollendeten 16. Lebensjahr sein, welche nicht als Anrechnungszeiten berücksichtigt werden kann.

++++ Satire +++ Information +++ Satire +++

It's not a bug, it's a feature!

Ist der Zug für eine Berufsausbildung in Braunschweig abgefahren?

Vielleicht sind Sie noch auf dem Wissensstand, dass man bei einer Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz bei Siemens einen Eignungstest absolvieren muss?

Früher musste man in solchen Eignungstests seine mathematischen Grundfertigkeiten wie Dreisatz und Prozentrechnen, sein logisches Denken und für technische Berufe auch seine technische Begabung beweisen.

Bei Siemens sind diese antiquierten Schlüsselqualifikationen heute in den Hintergrund getreten. Viel wichtiger für eine erfolgreiche Karriere bei Siemens ist es heute, mit schlecht strukturierten IT-Systemen zurechtzukommen und auch bei suboptimalen Datenverbindungen Demut zu zeigen und nicht zu verzweifeln. Die IT-Robustheit von Bewerbern zu testen, ist heute ganz einfach: Man muss nur die Internetseiten der Siemens-Ausbildung mit diversen Haken und Ösen versehen. Wer sich dennoch zurechtfindet, ist ein Top-Bewerber für unsere Ausbildungsplätze.

Damit haben wir nun den wirklichen Grund verraten, warum Braunschweig auf der Landkarte der Siemens-Ausbildungsstandorte heute nicht mehr auftaucht. Natürlich gibt es den Ausbildungsstandort Braunschweig noch, aber die Braunschweiger Ausbildungsangebote findet man nur, wenn man etwas forscher ist und gleich auf den Button „Jetzt bewerben“ drückt.

Mit solchen versteckten Eignungstests sind wir in der Siemens-Ausbildung bei der Digitalisierung voll auf der Überholspur!



Screenshot: www.siemens.com/de/de/home/unternehmen/jobs/ausbildung-und-duales-studium/ausbildungsstandorte.html

Eine Bildschirmarbeitsplatzbrille...

... macht Bildschirmarbeit erheblich erträglicher

Wer kennt das nicht: Die körperliche Leistungsfähigkeit verringert sich ab einem gewissen Alter. Das betrifft auch das Sehvermögen. Und irgendwann wird die Mehrstärkenbrille erforderlich. Doch damit sind nicht alle Probleme gelöst. Wer diese Zeit bereits durchlebt hat, kann sich sicher noch daran erinnern, dass bei einer Gleitsichtbrille der Entfernungsbereich 40 bis 110 cm unten im Sehfeld passend für die Tastatur auf dem Schreibtisch oder die danebenliegenden Notizen der Besprechung ist. Für den Blick auf den PC-Bildschirm schaut man bei entspannter Kopfhaltung aber unweigerlich durch den Fernsichtbereich. Reicht die eigene Sehkraft noch, auf dem Bildschirm zu lesen, führt eine Gleitsichtbrille schnell zu einer gesenkten Kopfhaltung, um über die Brille hinweg zu schauen. Reicht sie nicht, wird der Kopf nach hinten in den Nacken gekippt, damit der Nahbereich den Bildschirm abdeckt. Beide Körperhaltungen führen zu Verspannungen und Kopfschmerzen (HWS-Syndrom) und beeinträchtigen auf Dauer die Wirbelsäule.

Abhilfe schafft eine Bildschirmarbeitsplatzbrille. Noch mehr Kosten - die neue Gleit-

sichtbrille hat doch schon so viel Geld verschlungen? Diese Frage ist mit einem klaren „Nein!“ zu beantworten, da die Gesetze zum Schutz des Arbeitnehmers (Arbeitsschutzgesetz, Bildschirmarbeitsplatzverordnung) den Arbeitgeber verpflichten, solche Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Ebenso ist der Arbeitgeber verantwortlich, notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen. Dabei können und sollten wir Arbeitnehmer unseren Arbeitgeber unterstützen, dieser Pflicht gerecht zu werden.

Unser Betriebsärztlicher Dienst (BÄD) im Raum 09215 ermittelt und beurteilt die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille. Sprechen Sie ihn einfach **vor der Beschaffung** an. Erforderlichenfalls besichtigt unser Betriebsarzt Dr. Kusche Ihren Arbeitsplatz. Er berät auch hinsichtlich der Art der Gläser der Bildschirmarbeitsplatzbrille (Einstärken-Distanzgläser (0,4 - 1,1 m), Zweistärkengläser, Gleitsicht-Raumbrille (0,4 bis 5 m)).

Ein entsprechendes Rezept vom Augenarzt ist zusätzlich nicht erforderlich, kann dem Betriebsarzt aber auch vorgelegt werden. Der BÄD bestätigt dann die Erstattungsfähigkeit und sichert einen Zuschuss des Arbeitgebers von bis zu 120 € für eine Brille mit Einstärkengläsern bzw. bis zu 200 € für eine Brille mit Einstärken-Distanzgläsern oder Gleitsicht-Raumgläsern (ohne Fernteil) zu.

✘ Falsche Haltung
(Gleitsichtbrille)



✘ Falsche Haltung
(Lesebrille)



✔ korrekte Haltung
(Bildschirmarbeitsplatzbrille)



nach einer Grafik von ViDORO aus Wikipedia

Unsere Betriebsräte



Reinhard Niewerth

freigestellter Betriebsrat

- Betriebsausschuss
- Arbeitssicherheit und Soziales
- Bildung und Innovation
- Projektgruppe Mobilität (stv. Sprecher)

☎ 3228



Dirk Schaper

MO BA REM GER LM

- Betriebsausschuss
- Personelle Angelegenheiten
- 3i-Kommission

☎ 2205



Peter Sieverding

MO MM MT BID

- Beschäftigungssicherung und Demografie

☎ (0173) 2427 246



Jasmin Köllner

MO MM BE PRS 4

- Personelle Angelegenheiten

☎ (0172) 6130 912



Guido Zabski

MO MM RAD PIC 4 10

- Außenmontage
- Beauftragter für Datenschutz und Informationssicherheit

☎ 3975



Kerstin Heinisch

MO CS STC SC-MMF

- Arbeitssicherheit und Soziales
- Bildung und Innovation
- Projektgruppe Mobilität

☎ 3859



Henning Plinke

MO MM BE MF TTC

- Produktion
- Beschäftigungssicherung und Demografie

☎ 2787

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!