



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**

www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Herbst/Winter 2019

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

Super-Organisation, Super-Zyklus, super-geil?



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach dem vorläufigen Aus des Alstom-Deals war es lange Zeit ruhig geblieben, jetzt ist es wieder soweit: Wir organisieren uns um. Im folgenden Express beleuchten wir einige wesentliche Elemente aus der neuen Organisation.

Was gibt es Neues aus dem Betriebsrat? Wir AUB-Betriebsräte haben durch unsere Hartnäckigkeit erreicht, dass im Deal mit der Zustimmung zu den Cafeteria-Preiserhöhungen die Heißgetränke aus den im Betrieb aufgestellten Kaffeeautomaten für alle kostenlos werden. Unsere schon seit Jahren sehr aktive Arbeit rund um das Thema Mobilität hat dazu geführt, dass inzwischen der ganze Betriebsrat an dem Thema mitwirkt. Es wurde ein Mobilitäts-Ausschuss gegründet und z. B. das Thema Job-Ticketzuschuss umgesetzt. Bei den Themen "Reduzierung der Leiharbeit in der Fertigung" und "time4you" konnten wir uns leider nicht durchsetzen, dazu aber mehr in diesem Express.

Auf jeden Fall bleiben wir Betriebsräte der AUB weiterhin für Sie und den Standort Braunschweig am Ball und wünschen Ihnen eine besinnliche Advents- und Weihnachtszeit!

Ihre AUB-Gruppe Braunschweig



Das lesen Sie in dieser Ausgabe:

| | | | |
|----------------------------------|---|---|---|
| Neuorganisation..... | 2 | Warum sollte ich AUB-Mitglied werden? | 6 |
| Time4you | 3 | Leiharbeit auf dem Vormarsch | 6 |
| Abschlagsfrei in die Rente | 4 | SAP, die IT und das ewige Warten..... | 7 |
| Tipps & Tricks | 5 | Impressum | 8 |

++++ Meinung +++ Meinung +++ Meinung ++++

Neuorganisation

Die Nächste, bitte!

Stetige Umorganisation ist aus Sicht der Leitung notwendig, um nicht zu verkrusten und um neue Energien freizusetzen. Die für die neue Organisation notwendige Argumentation lässt sich auf Basis der bisherigen Umorganisationen nachträglich gut entwickeln und darstellen, das gehört dazu und ist ok. Dennoch gibt es für Braunschweig drei wesentliche Änderungen, die genauer beleuchtet werden sollten:

- Portfoliomanagement,
- Aufteilung der R&D (Entwicklung),
- das Verschieben des Deutschland-Vertriebes in die Region.

Portfoliomanagement

Unsere Produktvielfalt ist zunehmend ein ernsthaftes Problem. Insbesondere immer mehr Software entsteht, jeden Tag. Und das überall mit Fremdfirmen, Werkverträgen, weltweit in Europa, in Indien und in China. Die massive Zunahme von Software-Produkten ist schon seit Anfang der 2000er als Problem erkannt und immer wieder Gegenstand von Umorganisationen. Speziell die Gründung der SPP sei hier hervorzuheben. Aber bis heute hat keine der vergangenen Optimierungversuche real etwas an der stetig zunehmenden Softwarevielfalt geändert, eher im Gegenteil. Software wird immer

schneller entwickelt, offenbar völlig frei von einer nachhaltigen Pflegestrategie. Wie stellen wir sicher, dass wir die Unmengen an erzeugter Software in 10-15 Jahren überhaupt noch pflegen können? Das ist derzeit das größte Risiko für unseren Standort.

Wir fordern dringend eine Strategie, basierend auf langfristigem Denken und Handeln.

Dazu gehört die Sicherstellung, dass die Pflege und das Knowhow der Software bei uns liegen und nicht bei Sub-Unternehmen in der Welt, die morgen nicht mehr existieren. Die Dezentralisierung der Entwicklung, speziell in die Regionen, wirkt da kontraproduktiv. Wir haben die Probleme bereits heute, z. B. bei der Leittechnik oder der Zugbeeinflussung. Und wir werden sie morgen überall haben wenn wir nichts unternehmen. Mit den Bestandsprodukten verdienen wir unser Geld heute, und mit der Pflegbarkeit sichern wir die Zukunft unseres Standortes!



Umorganisation der Entwicklung R&D

Kurz zusammengefasst: Projekt-Adaptionen in die Vertriebe, die Innovationen in die Core R&D. Will sich damit die Leitung der Core R&D von den Problemen der täglichen Projekte befreien? Sich von unschönen Themen (Terminvorgaben, den Zwang zum Ergebnis) befreien? Was genau ist die Strategie? Einheitliche Entwicklung, Nutzen von Basissoftware, weniger Vielfalt, Vermeidung von Doppel- und Dreifachentwicklung derselben oder

ähnlicher Funktionen (auch Testsysteme, Projektierungssystem etc.) doch offenbar nicht? Am Ende verdienen wir unser Geld und sichern den Standort mit erfolgreichen Projekten und nicht mit abgehobenen Innovationen, die leider am Kunden vorbei entwickelt wurden. Hier gilt es, den Fortgang genau zu beobachten.

Region Deutschland

Völlig unklar, was hier wen geritten hat. Klare Aussage von Jürgen Schözel: „Faktisch ändert sich nichts“, warum dann aber der Wechsel? Unser Werk/unsere Fertigung, welches der Grundpfeiler für unser weltweites Geschäft ist, ist nun versteckt unter der D in der Region?

Unnötigerweise kommt dadurch auch noch die Problematik mit dem unsäglichen und schlechter dotierten Sondertarifvertrag der Region hoch: will man sich die Option offenhalten, die RA D zu einem späteren Zeitpunkt in den Sonder-Tarifvertrag zu bringen? Es ist endlich an der Zeit, den Sonder-Tarifvertrag in Summe aufzuheben. Dieser macht angesichts der schon seit Jahren guten Zahlen bei Siemens gar keinen Sinn mehr. Wie schon immer von der AUB gefordert, sollten die Tarifparteien endlich handeln. Im Hintergrund beginnt man offenbar, darüber nachzudenken. Aber es wird sich wohl noch Jahre hinziehen. Zum Nachteil der Beschäftigten.

Und was tun unsere Vertreter im Gesamtbetriebsrat oder im Aufsichtsrat? Zuhören, Nichts-Verstehen und Durchwinken?

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

Time4you

oder wie man Tarifpolitik gegen die Interessen der Beschäftigten betreibt

Die im letzten Tarifvertrag festgelegten zusätzlichen freien Tage (T-Zug (A)) sind ein erster Schritt, endlich den Beschäftigten mehr Flexibilität zu ermöglichen und damit

ihr persönliches Umfeld mit den Arbeitsanforderungen zu harmonisieren - zu beiderseitigem Nutzen.

T-Zug (A), derzeit auf einen kleinen Kreis der Beschäftigten begrenzt, stößt auf eine breite Resonanz; der Wunsch von vielen Kollegen ist es, ebenfalls zusätzliche freie Tage gegen Geld zu bekommen.



Aber da war doch was?

Wie wir Anfang des Jahres schon berichtet haben, gibt es bei der Siemens AG das Instrument time4you (siehe bei CARL), das genau dies ermöglicht - ohne Vorbedingungen, für alle Beschäftigten, auch im AT-Bereich. Auf unsere mehrfache Nachfrage teilten Vertreter des Gesamtbetriebsrat der Siemens Mobility GmbH mit, dass hier kein Handlungsbedarf bestehen würde.

Gleichzeitig wird aber weiterhin daran gearbeitet, T-Zug A für alle (Tarif-)Mitarbeiter zu öffnen.

Dies ist nicht zu verstehen. Warum nicht einfach time4you endlich von der Siemens AG - wie alle anderen Vereinbarungen - 1:1 in die Mobility übernehmen?

Möchte man eine Ausweitung des T-Zug A für alle Mitarbeiter in der nächsten Tarifrunde als Erfolg darstellen können?

Möchte man vermeiden, dass dieser Erfolg durch die Übernahme von time4you verpufft?

Tarifpolitik vor Arbeitnehmer-Interessen?

Abschlagsfrei in die Rente

Es gibt 2 Möglichkeiten, abschlagsfrei in Rente zu gehen.

Die eine Möglichkeit ist die Regelaltersrente, welche bis 2013 einen Rentenbeginn mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres vorsah. Das Alter für die Regelaltersrente wird nun schrittweise auf 67 Jahre erhöht (ab Jahrgang 1964).

Die andere Möglichkeit ist die Rente für besonders langjährig Versicherte. Das Renteneintrittsalter liegt hier seit 2012 für vor 1953 Geborene bei 63 Jahren. Für nachfolgende Jahrgänge erhöht sich das Renteneintrittsalter schrittweise um 2 Monate bis zum Jahrgang 1964. Von da an ist das Mindestalter für diese Rente 65 Jahre.

Die Rente für besonders langjährig Versicherte kann nur beantragt werden, wenn man eine Pflichtbeitragszeit von 45 Jahre vorweisen kann.

Nachfolgende Zeiten sind keine Pflichtbeitragszeiten für die Rente als besonders langjährig Versicherter:

- Zeiten des Bezugs von ALG II oder Arbeitslosenhilfe
- Anrechnungszeiten ohne Bezug von Entgeltersatzleistungen wie Schul-, Fachschul- oder Hochschulbesuch
- Bezug von Arbeitslosengeld in den letzten 2 Jahren vor Beantragung dieser Rente bzw. der Rente für besonders langjährig Versicherte

Ganze wichtig: Die Rente für besonders langjährig Versicherte kann man nicht vorzeitig, auch nicht mit Abschlägen, beantragen.

Wer also im Jahrgang 1957 geboren ist und bereits mit Erreichen des 63. Lebensjahres 45 Pflichtbeitragsjahre erreicht hat, kann abschlagsfrei erst mit 63 Jahren und 10 Monaten in Rente gehen. Beantragt er mit 63 die Rente für langjährig Versicherte - hier reichen 35 Versicherungsjahre aus - so muss

er Abschläge von 10,5 % hinnehmen, da die Abschläge vom Alter für die Regelaltersrente (65 Jahre und 10 Monate) berechnet werden. Es würde sich daher lohnen, 10 Monate länger zu arbeiten, den Abschlag von 10,5 % hat man bis an sein Lebensende.

Scheidet jemand mit 63 aus dem Berufsleben aus (z. B. nach ATZ) und es fehlen noch ein paar Monate bis zum Status des

„besonders langjährig Versicherten“, so kann man die Pflichtbeitragszeiten auch mit einem 450-Euro-Job erreichen, wenn man sich nicht von der Zahlung des Rentenbeitrags befreien lässt, da die Zeiten des 450-Euro-Jobs dann Pflichtbeitragszeiten sind.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick, wann man in Rente gehen kann (mit oder ohne Abschlag):

| Jahrgang | RENTEN OHNE ABSCHLAG | | | | | | Abschlag bei Rente mit 63 | Renteneintritt |
|----------|----------------------|-------|-------------------|-----------------------------|-------|-------------------|---------------------------|----------------|
| | Regelaltersrente | | Renteneintritt ab | bes. langjährig Versicherte | | Renteneintritt ab | | |
| | Jahr | Monat | | Jahr | Monat | | | |
| 1953 | 65 | 7 | 2018 | 63 | 2 | 2016 | 9,3% | 2016 |
| 1954 | 65 | 8 | 2019 | 63 | 4 | 2017 | 9,6% | 2017 |
| 1955 | 65 | 9 | 2020 | 63 | 6 | 2018 | 9,9% | 2018 |
| 1956 | 65 | 10 | 2021 | 63 | 8 | 2019 | 10,2% | 2019 |
| 1957 | 65 | 11 | 2022 | 63 | 10 | 2020 | 10,5% | 2020 |
| 1958 | 66 | 0 | 2024 | 64 | 0 | 2022 | 10,8% | 2021 |
| 1959 | 66 | 2 | 2025 | 64 | 2 | 2023 | 11,4% | 2022 |
| 1960 | 66 | 4 | 2026 | 64 | 4 | 2024 | 12,0% | 2023 |
| 1961 | 66 | 6 | 2027 | 64 | 6 | 2025 | 12,6% | 2024 |
| 1962 | 66 | 8 | 2028 | 64 | 8 | 2026 | 13,2% | 2025 |
| 1963 | 66 | 10 | 2029 | 64 | 10 | 2027 | 13,8% | 2026 |
| 1964 | 67 | 0 | 2031 | 65 | 0 | 2029 | 14,4% | 2027 |
| 1965 | 67 | 0 | 2032 | 65 | 0 | 2030 | 14,4% | 2028 |
| 1966 | 67 | 0 | 2033 | 65 | 0 | 2031 | 14,4% | 2029 |

+++ Tipps +++ Tricks +++ Information +++

Tipps & Tricks

Datensicherung: Immer wieder verlieren Kolleg(inn)en wichtige Dateien. Sei es ein Defekt des Laufwerkes, versehentliches Formatieren der Festplatte oder ein Fehler bei der Umstellung auf Windows 10. Mit Synccplicity kann jeder ganz einfach seine Daten sichern: Mit der rechten Maustaste auf einen Ordner klicken (z. B. auf D:\WichtigeDateien) und „Zu Synccplicity hinzufügen“ auswählen. Das ist alles.

Ab jetzt wird das komplette Unterverzeichnis automatisch und jederzeit, sobald man online ist, auf dem Server synchronisiert/gesichert und kann im Verlustfalle wieder zurückgeladen werden. Die Dateien auf dem Server sind (sofern man diese nicht freigibt) nur für einen selbst lesbar. Einfacher geht es nicht.



Personalakte: Über CARL -> EPA (nein, hier ist nicht die „EinmannPackung“ der Bundeswehr mit dem ungenießbaren Hartkeks, sondern die „Elektronische PersonalAkte“ gemeint) findet man den Link auf seine eigene Personalakte oder die seiner Mitarbeiter. Einfach mal einen Blick reinwerfen, es sammelt sich einiges an über die Zeit. Informationen, die nicht in die Personalakte gehören, muss der Arbeitgeber übrigens entfernen, wie z. B. ungerechtfertigte oder geringfügige Abmahnungen.

Fragen zum Arbeitsvertrag? Teilzeit, Sabbatical, Gehaltserhöhung, AT-Gehaltslesung? Probleme mit dem Chef? AUB-Betriebsräte beraten kompetent, vertraulich und ehrlich!

+++ Information ++ Information ++ Information +++

Warum sollte ich AUB-Mitglied werden?

Die AUB ist eine unabhängige Arbeitnehmer-Vertretung. Anders als bei klassischen Arbeitnehmer-Vertretungen gründet die AUB nicht auf Ideologien. Ihre Mitglieder verfolgen einen unabhängigen und vor allem betriebsbezogenen Ansatz.

Kostenloser Rechtsschutz: Die AUB kennt sich aus und berät neutral, bei Fragen berät ein Fachanwalt aus dem Arbeitsrecht. Im Falle eines Rechtsstreites beinhaltet die AUB Mitgliedschaft eine Rechtsschutzversicherung mit freier Rechtsanwaltswahl.

Erfolgreiche Betriebspolitik für den Standort Braunschweig: Oberste Priorität der AUB-Betriebsräte: Die Interessen unseres Standortes. Wir sorgen für Transparenz und für den Schutz der Mitarbeiterinteressen - unabhängig von Gewerkschafts-Doktrin.

Persönliche Beratung und Unterstützung: Wir AUB-Betriebsräte beraten und unterstützen persönlich vor Ort: ehrlich, kompetent und vertraulich. Die AUB-Betriebsräte sind

Vertreter aus allen Segmenten (Vertrieb bis Entwicklung), aber auch aus allen Ebenen (Mitarbeiter über Projektleiter bis zu Führungskräften). Außerdem steht uns jederzeit ein Rechtsanwalt aus dem Arbeitsrecht zur Verfügung falls notwendig.

Informationen: Regelmäßig unabhängig recherchierte Informationen zu betrieblichen Themen (Newsletter, AUB-Express etc.).

Das alles für einen monatlichen Beitrag von derzeit 18,- EUR - vergleichen Sie selbst.

Übrigens: Die Kündigung einer bestehenden Mitgliedschaft bei einem anderen Verein ist einfacher als man denkt: Die Kündigung muss man schriftlich per Brief an die Verwaltungsstelle in Braunschweig schicken, eine Kündigung ist bis 6 Wochen vor dem Quartalsende möglich. Den Mitgliedsausweis muss man dem Kündigungsschreiben beilegen oder falls nicht mehr vorhanden dies entsprechend dokumentieren. Am besten schreibt man gleich dazu, dass man ab sofort keine telefonische oder persönliche Kontaktaufnahme wünscht, um unangenehme Rückholgespräche zu vermeiden.



+++ Betriebsrat ++ Betriebsrat ++ Betriebsrat +++

Leiharbeit auf dem Vormarsch

In der Gesamtbetriebsvereinbarung "Vereinbarung von Eckpunkten zur Zeitarbeit" ist festgeschrieben, dass befristete Einstellungen Vorrang vor Leiharbeit haben. Mit der Mehrheit des örtlichen Betriebsrates ist leider ein Beschluss gefasst worden, der diesen Grundsatz konterkariert und vielmehr einen weiteren Ausbau der Leiharbeit in unserer Fertigung bedeutet. Dabei sind heute bereits etwa ein Drittel der Beschäftigten in der Fertigung Leiharbeiter!

Leiharbeit bietet Menschen die Gelegenheit sich zu bewähren, die bei reiner Aktenlage kaum eine Möglichkeit zur Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis hätten. Sie bietet Unternehmen die Möglichkeit, Auftragspitzen abzufangen.

Das ist gut so.

Leiharbeit schadet aber den Menschen und Unternehmen, wo sie als Dauerbeschäftigungsform missbraucht wird.

Wie schwierig die Beschäftigung in Leiharbeit ist, kann man im direkten Gespräch mit betroffenen Menschen erfahren.

Etwas unternehmen bedeutet auch mal etwas zu wagen und sich längerfristig festzulegen; dieses Wagnis wird aber immer mehr gescheut, so dass man trotz Nachteilen bei der Produktivität und Qualität der Arbeit immer mehr dazu übergeht, keine festen Verträge mehr mit Menschen abzuschließen.



Eine Möglichkeit, dieser Tendenz zu begegnen oder sie zumindest abzumildern, wurde mit der Verlängerung und Ausweitung der „Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung im Rahmen einer Projektvereinbarung“ vom Unternehmen wie auch vom Betriebsrat nicht genutzt, obwohl die mittel- und langfristige Auslastungsprognose sowie die demografischen Verhältnisse eher für knowhow-

sichernde Festeinstellungen oder zumindest für befristete Einstellungen gesprochen hätten. Um die Leistungsfähigkeit (Lieferfähigkeit) des Werks sicherzustellen, ist es auch mal notwendig, Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern einzugehen. Unternehmer sind visionär und wagemutig, welche Einstellung dominiert bei uns?

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

SAP, die IT und das ewige Warten

Unser Management sieht uns im „Superzyklus“, wir alle sind startbereit für das große Wachstum und die „digitale Zukunft“. Wirklich alle? Neben den bekannten IT-Themen, die diese digitale Wunschvorstellung schon heute im Ansatz konterkarieren, zeigt zunehmend auch SAP Altersschwächen - das bestehende System scheint dem immer schneller wachsenden Datenstrom nicht mehr Herr zu werden. Seit Jahren bereits bekannt (und offenbar für 2025 bereits abgekündigt), bastelt man hier und dort an einzelnen Schwachstellen, die Korrektur zeigt aber immer neue Probleme auf. Ist das Problem dem Management bekannt? Wird an einer echten Lösung gearbeitet? Ist nicht zu befürchten, dass das System bei weiterem Wachstum endgültig zusammenbricht? Schon heute müssen wir Beschäftigten Mangelwirtschaft betreiben, wir sind diejenigen, die darunter leiden, wenn man - mal wieder - warten muss, mal wieder nichts geht. Das nervt nicht nur zunehmend, es kostet das Unternehmen Unsummen! Das Management muss rund um alle IT-Themen, wie hier z. B. bezüglich SAP, dringend die Probleme analysieren und zeitgemäße Lösungsansätze sichtbar werden lassen. Dazu gehört eine Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen aber auch eine offene Kommunikation. Ansonsten erstickt das geplante Wachstum bereits in der IT-Basis.

Die aktuellen IT-Prozesse sind zwingend zu überarbeiten. Oder wachen wir erst mit dem Superzyklus auf, der uns als Super-GAU einfach überrollen wird?

Unsere AUB Betriebsräte



Reinhard Niewerth
freigestellter Betriebsrat

- Betriebsausschuss
- Arbeitssicherheit und Soziales
- Bildung und Innovation
- Mobilität

☎ 3228



Dirk Schaper
SMO FPM REM GER

- Betriebsausschuss
- Personelle Angelegenheiten
- 3i-Kommission

☎ 2205



Peter Sieverding
SMO RI MT BID

- Beschäftigungssicherung und Demografie

☎ (0173) 2427 246



Jasmin Köllner
SMO NEE RC-DE RI BID 6

- Personelle Angelegenheiten

☎ (0172) 6130 912



Guido Zabski
SMO NEE RC-DE RI PIC 4 10

- Außenmontage
- Beauftragter für Datenschutz und Informationssicherheit

☎ 3975



Kerstin Heinisch
SMO CS RI SC

- Arbeitssicherheit und Soziales
- Bildung und Innovation

☎ 3859



Henning Plinke
SMO RI R&D F TTC

- Produktion
- Beschäftigungssicherung und Demografie

☎ 2787

Impressum

Redaktion: Peter Sieverding, Reinhard Niewerth, Henning Plinke, Dirk Schaper, 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!