



## **AUB-Express Herbst 2022**

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

# **Das können wir uns sparen!**



iStock.com/AntonioGuillem

Eine Krise folgt der nächsten! Doch was heißt überhaupt Krise? Nicht alles, was nicht so gut läuft muss gleich eine gefährliche Konfliktenwicklung bedeuten – manchmal sind es nur „dornige Herausforderungen“, die unsere Resilienz prüfen. Einige davon kann man sich wirklich sparen, andere warten, beherzt angepackt zu werden. Von beiden gibt's reichlich in dieser Ausgabe!

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

ein langer Sommer neigt sich dem Ende zu. Viele von uns werden die Hitze vermissen und fürchten bereits den bevorstehenden Winter. Grund dafür ist die absurde Preisentwicklung für Energie und Rohstoffe, die uns aktuell auf perfide Weise zeigt, wie abhängig wir sind. Wohl dem, der Wärmepumpe und Solaranlage sein Eigen nennt oder zumindest mit Balkon-Kraftwerken die Grundlast seines Energiebedarfs deckt. Und die anderen 80%? So mancher wird sich überlegen, das vertraut gewordene Home Office über die Winterzeit zu verlassen, um die kuschelige Nähe der lieben Kollegen in gut beheizten Räumen zu suchen. Geht das überhaupt? Was sieht denn das neue Standortkonzept eigentlich vor? Bereits vor einem Jahr haben wir ganz hoffnungsvoll „New Work“ angekündigt. Passiert ist allerdings nichts, zumindest nichts Sichtbares. Das ist besonders ärgerlich für viele neu eingestellte Mitarbeiter und neu gegründete Gruppen, denn sie haben aktuell keine Möglichkeit, sich als Team am Standort zu treffen. Es gibt weder zugewiesene Plätze noch Räume. Platz zu schaffen durch Umzüge ist leider auch nur als absolute Ausnahme möglich. Mal ehrlich, warum auch? Weniger als die Hälfte der Beschäftigten findet momentan den Weg in die Ackerstraße. Wenn sich das im Winter ändern sollte, hätten wir vermutlich ein Problem. Aber Bange machen gilt nicht! Abhilfe hätte sicherlich die Subventionierung der laufenden Betriebskosten am heimischen Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber gebracht, so wie das beim Telearbeitsvertrag möglich war. Aber das haben die Vertragspartner der Betriebsvereinbarung leider ausgeschlossen. Also, zieht euch warm an und macht's euch bequem mit dieser spannenden Express-Ausgabe!

Eure AUB-Betriebsratsmitglieder in Braunschweig



---

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

Das können wir uns sparen!

Zeitarbeitskräfte in der Fertigung

Wahlen im Aufsichtsrat

Neue Arbeit, neues Leben

Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht

Da war sie wieder, die Sommerhitze

Green Washing bei Siemens

Kennen Sie noch „Profit Sharing“?

IT-Tipps

Jobrad

Arbeiten am Meer

Energiepreispauschale

Warum AUB?

Impressum

## Das können wir uns sparen!

Das Geschäft läuft unrund. Die Zahlen des 3. Quartals (Q3) wirken auf den ersten Blick positiv, was auf den Zweiten jedoch auf den Verkauf von Yunex zurückzuführen ist. Damit ergibt sich faktisch nach dem zweiten Quartal auch im dritten ein Minus. Unser Management will nun unbedingt im 4. Quartal zeigen, dass es wieder aufwärts geht und zumindest das Minimalziel für das Geschäftsjahr erreicht wird. Hängen da persönliche Boni und die nächsten Karriereschritte dran? Wie sonst lässt sich der Appell „**Hold the breath**“ erklären? Alle verschiebbaren Kosten sollen in das nächste Geschäftsjahr gebucht werden, koste es was es wolle! Trauriger Höhepunkt: **Mitarbeiterveranstaltungen**, die bereits bei ML, MT, R&D und OP organisiert waren, **wurden abgesagt**. Kosten für die Stormierungen? Egal! Mitarbeiter enttäuschen? Egal! Kritik? Kannst Du Dir sparen.



Über den Tellerrand geblickt, stellt sich die Frage: Ist die Delle in Q2 und Q3 ein Einmaleffekt, das Resultat der weltweiten Pandemie-Effekte, die Folge des Kriegs oder eines starken Wettbewerbs? Werfen wir doch mal einen genaueren Blick auf...

## Unser Portfolio und die Konkurrenz der Standorte

Der ein oder andere Manager, der in den letzten Jahren nach Braunschweig kam,

träumte davon, das **Portfolio mal so richtig aufzuräumen** und die Anzahl der Software- und Hardware-Produkte zu reduzieren. So führte der erste Gang nicht nur durch die Fertigung, sondern auch durch Verzeichnisse und Archive. Es muss einem Branchenfremden



schon ungeheuerlich vorkommen, dass wir tausende von Produkten und Tools seit Jahren und Jahrzehnten pflegen, vorhalten und weiterentwickeln. Zum Teil sind die Produkte so alt, dass nur noch wenig Expertise vorhanden ist. Wer weiß schon noch, wie man Software mit Assembler schreibt und anpasst? Es gibt vermutlich auch nur wenige Kollegen, die im Laufe ihrer Zeit bei Siemens bei irgendeinem Produkt oder Tool den Produktstatus „End of life“ erlebt haben. Aus guten Gründen! Jeder, der bislang den Versuch unternommen hat, Portfolio-Elemente zu reduzieren, um vermeintlich Geld zu sparen, musste mit Schmerzen lernen, dass dies in der Signaltechnik nicht geht. Unsere **Nachlieferverpflichtungen sind episch**, unsere Produkte beim Kunden ewig im Einsatz. Und noch besser: sie werden beständig als Ersatzprodukte weiterbestellt. Gut so, denn diesem Umstand verdanken wir einen erheblichen Anteil an unserem Umsatz. Wer also ein Produkt in den Status „End of life“ überführen will, muss schon gut begründen, warum das für Kunden oder für uns eine gute Nachricht sein soll.

Mit dem Kauf von Invensys wurde ein neuer Versuch gewagt, den **Traum der Portfolio-Reduzierung** zu realisieren. Frei nach dem Motto: Es kann doch nicht so schwer sein,

unsere weltweiten Kunden mit einem Stellwerkssystem und einer Leittechnik zu bedienen!

Mit der zur Verfügung stehenden Intelligenz wurde 2013 das „Beste aus zwei Welten“ zusammengelegt; jede Welt – oder besser: jedes der beiden Unternehmen, sollte etwas abgeben und durfte dafür etwas behalten. Die Neue-Weltformel lautete fortan  $1+1=3$ . Mit anderen Worten wollten wir mehr aus  $1+1$  herausholen, also mehr Ebit machen. Wodurch? Richtig, Portfolio reduzieren! Doch das theoretisch-mathematische Konstrukt führte nicht zur Lösung der Weltformel. Im Gegenteil, es schlichen sich Rechenfehler ein, denn zunächst musste eine Textaufgabe gelöst werden, die es in sich hatte. So wurde bei der Entscheidung für das Stellwerk Westrace nicht mit einkalkuliert, dass dieses System nur für kleine Anlagen mit festen Vorgaben entwickelt worden ist. Bei einem CBTC-System hingegen sind zum Beispiel allein in der Design-Phase ständige Anpassungen der Projektierung an das Stellwerk erforderlich. Diese ständigen Änderungen sind aber nicht vorgesehen im Westrace-Entwicklungsprozess, was nun zu Verzögerungen in den Projekten führt.



**Produkte sind vor allem durch die zugehörigen Tools und Prozesse geprägt.** Es ist schlichtweg unmöglich, die gleichen Tools und Prozesse auf andere Produkte zu übertragen und zu hoffen, dass das gleiche herauskommt. Mag sein, dass das damals dem Portfolio-Schnitt zum Opfer gefallene Sicas-Stellwerk auch nicht allen Anforderungen

gewachsen gewesen wäre. Allerdings konnten beide Firmen ihre Märkte, ihre Kunden bedienen und ihre komplexen Projekte realisieren. Heute herrscht allenthalben Verwirrung. Wir verwirren unsere Kunden und tun so, als könnten beide Stellwerke das gleiche. Wir verwirren unsere Mitarbeiter und tun so als wären sie beleidigte Leberwüste, die nicht akzeptieren wollen, dass „ihr“ Produkt abgeschaltet wurde. Wir setzen ein Westrace-Stellwerk in CBTC-Projekten ein und beschäftigten mehrere Standorte, um den auftretenden Verzögerungen entgegenzuwirken. Das erinnert ein bisschen an Brooks law **“Adding manpower to a late software project makes it later”**.

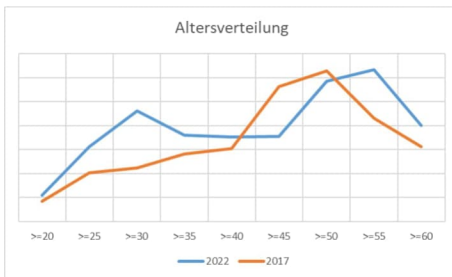
Nicht nur das leidig diskutierte Portfolio-Thema wirkt sich auf die RI aus, auch die Betriebsstruktur führt zu Verwerfungen. Über Jahre war das Headquarter der Dreh- und Angelpunkt des Unternehmens, der Ort, von dem Produkte und Systeme in die Welt geliefert wurden. Doch die Verlagerung der Verantwortung für Portfolio-Elemente hat **Konkurrenz zwischen den Standorten** Madrid und Braunschweig geschaffen. Projekte können und sollen von hier oder da abgewickelt werden. Zur Sicherung des eigenen Geschäftes reicht es daher nicht mehr, nur auf den Auftragseingang der RI zu achten. Nein, man muss auch noch sicherstellen, dass der Auftrag an den eigenen Standort gelangt. Das führt mehr und mehr zu **internen Vertriebsstrategien**: Welcher Standort bietet günstiger an? Wer angelt sich welches Projekt? Das hat in jüngster Zeit zu viel Unmut geführt, denn Projekte, die erst in Braunschweig gestartet wurden, werden mittendrin nach Spanien verschoben – und umgekehrt.

Konfrontationen sind so vorprogrammiert, was natürlich nicht dazu beiträgt, die Hindernisse zu überwinden, die durch unzureichend durchdachte Entscheidungen entstanden sind. Es scheint, als müssten wir uns auf diese neue interne Konkurrenzsituation einstellen... bis der lachende Dritte ins Boot kommt und es dann heißt: „(C)Kobra, übernehmen Sie!“



## Personalstruktur, Einstellpolitik

Neben der unsäglichen Beschäftigung von Zeitarbeitskräften (kurz ZAK oder auch AÜG) in der Fertigung, dem wir einen eigenen Artikel in diesem Express widmen, ist ein Kernproblem die **demographische Struktur** der Mitarbeiter, also die Altersverteilung. Jahrzehntlang haben zu wenige Neueinstellungen dazu geführt, dass der Anteil der heute 50–60-Jährigen eine überproportional hohe Quote aufweist. Man sieht an der Grafik, wie dieser Berg in den letzten 5 Jahren weitergewandert ist. Dies bedeutet aber auch, dass in den nächsten 5-10 Jahren dieser Berg in Rente gehen wird.

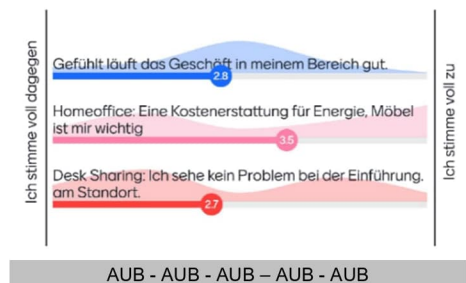


In den letzten Jahren wurden viele Mitarbeiter eingestellt. Das lässt sich gut an der Vergleichsgrafik erkennen: im Bereich 25 - 40 Jahre ist die Kurve nicht einfach weitergewandert, sondern nach oben gewachsen. Ableiten lässt sich daraus aber auch, dass damit der Berg der über 50-Jährigen noch nicht kompensiert wird. Die **Einstellungen** müssen also weitergehen. Gerade weil sich die Entwicklung von Fachwissen und Erfahrungswissen in der Signaltechnik nicht kurzfristig aufbauen lässt. Neue Mitarbeiter müssen über mehrere Jahre mit ihren Mentoren mitlaufen, um für die Abwicklung unserer immer komplexer werdenden Projekte gewappnet zu sein. Vor diesem Hintergrund ist es einfach nur beschämend, wie wenig wir dafür tun, unseren Werkstudenten Übernahmeangebote zu machen und in unsere Projekte zu integrieren. Wir lassen hier oftmals Jahre der Einarbeitung und Vertiefung in die Signaltechnik ungenutzt und sind dann

enttäuscht, dass sie sich letztendlich für andere Arbeitgeber entscheiden – weil wir uns schlichtweg nicht kümmern und nicht einmal wissen, wann die Studentenverträge enden. So begeistert man den Nachwuchs. Nicht.

## Umfrage

Im September haben wir eine Kurzumfrage über Mentimeter durchgeführt, um die Zufriedenheit zu zwei Themen anzufragen: zum einen die aktuelle Geschäftssituation, zum anderen das Thema „New Work“. Das Geschäft wird weder positiv noch negativ, sondern schlicht im Mittelfeld bewertet. Beim Thema New Work zeigt sich ein gespaltenes Bild. Die Meinungen zu Homeoffice und Desk Sharing gehen deutlich auseinander: Eine Hälfte sieht das Desk Sharing gelassen, die andere Hälfte kritisch. Bei den Kosten für den Betrieb des Arbeitsplatzes von daheim wünschen sich viele eine Beteiligung des Arbeitgebers, ähnlich wie es bei der Telearbeit auch geregelt war. Dies ist jedoch durch den Gesamtbetriebsrat in der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema mobiles Arbeiten ausgeschlossen worden.



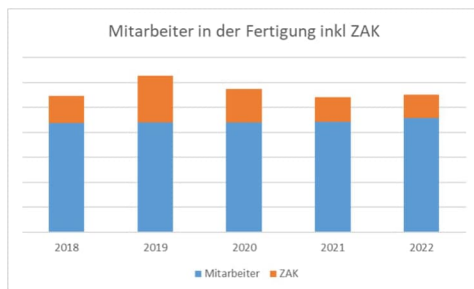
## Forderung nach Festeinstellung von Zeitarbeitskräften in der Fertigung

### Betriebsrat stimmt mehrheitlich gegen den Antrag der AUB

In der Fertigung sind seit 2015 viele Mitarbeiter als Zeitarbeitskräfte (ZAK) tätig. Basis dafür ist eine Betriebsvereinbarung, die

eine **befristete Beschäftigung bis 48 Monaten** zulässt. Diese Befristung widerspricht der Zielstellung der Zeitarbeit, temporäre Spitzen abzufangen. Sie wirkt sich zudem **nachteilig auf die Fertigung** aus:

- Erhöhter Einarbeitungsaufwand und damit Verlust von Kapazitäten in der Stammmannschaft
- Geringere Produktivität und höhere Qualitätsrisiken aufgrund von geringerer Erfahrung mit unseren Produkten
- Reibungsverluste durch wechselnde Arbeitsgruppen
- Schlechtere Position bei der Gewinnung neuer Arbeitskräfte



Die Auswertung der letzten fünf Jahre zeigt, dass die Anzahl der festen Mitarbeiter nur minimal wächst, während der gesamten Zeit aber **immer mindestens knapp 100 Zeitarbeitskräfte** beschäftigt waren. Es besteht somit kein Grund für eine dauerhafte befristete Beschäftigung. Die ZAK Mitarbeiter sollten besser **fest eingestellt** werden!

Die acht AUB-Betriebsratsmitglieder haben in der Betriebsratssitzung am 22.09.2022 die Kündigung der Betriebsvereinbarung beantragt, um dieser unhaltbaren Situation ein Ende zu setzen. Nach einer leidenschaftlichen Diskussion wurde der **Antrag jedoch mehrheitlich abgelehnt**. Wir sind enttäuscht, dass wir gescheitert sind! Die entfachte Diskussion hat uns aber gezeigt, dass die Mehrheit im Betriebsrat die bestehende

Situation nicht akzeptiert. **Das Thema Zeitarbeit in der Fertigung steht damit ab sofort im Fokus des Betriebsrates.**

Die Betriebsvereinbarung (BV) 01/15 wurde im Dezember 2014 vor dem Hintergrund erwarteter großer Projekte mit langer Laufzeit und dem damit verbundenen Risiko einer schwankenden Auftragslage abgeschlossen. Die letzte Verlängerung (Nachtrag 3) im Februar 2022 erfolgte auf Basis der Projekte Ägypten und Norwegen. Beide Projekte stehen aber nicht nur für ein kontinuierliches, sondern steigendes Auftragsvolumen der letzten Jahre. Nichts, was die Befristung von Arbeitsverhältnissen rechtfertigt.

Das Arbeitsmodell Zeitarbeit ist immer mit Unsicherheiten verbunden: Einstellungen erfolgen nur befristet und nur für kurze Zeiträume; wenn Verträge verlängert werden, dann ebenfalls mit Befristung. Der Einsatz kann jederzeit wöchentlich beendet werden - mit nicht absehbaren Folgen für die Weiterbeschäftigung durch die Verleihfirma. Langjährig befristete Beschäftigung belastet die Betroffenen nicht nur wirtschaftlich, sondern auch mental. Für ein Unternehmen wie Siemens mit seinem sozialen und verantwortungsbewussten Anspruch ist das unvereinbar.

Das Argument, man müsse die Mitarbeiter erst kennenlernen und sich von der Leistung überzeugen, ist ein schwaches! In allen anderen Bereichen außerhalb der Fertigung erfolgt die Einstellung neuer Mitarbeiter grundsätzlich als dauerhafte Beschäftigung. Gute Führungskräfte (und Mitarbeiter) sollten innerhalb der Probezeit von sechs Monaten feststellen können, ob der Job passt oder nicht. Warum sollte das nicht auch in der Fertigung funktionieren?

Die Hoffnung einiger Betriebsratsmitglieder, durch die Einstellung von ZAK und deren möglicher Übernahme langfristig mehr Mitarbeiter in der Fertigung aufzubauen, hat sich nicht erfüllt: die Zahl der Beschäftigten bleibt nahezu konstant.

Das Risiko einer schwankenden Auftragslage weicht zudem immer mehr dem Risiko Personalmangel: Bei wachsendem Auftrags-  
eingang müssen wir zur Sicherung der Projekttermine Kapazitäten aufbauen - nicht nur im Engineering, auch in der Fertigung. Gute Mitarbeiter gewinnen wir aber nicht mit befristeten Arbeitsverträgen!

All diese Gründe haben nicht, vielleicht noch nicht, dazu geführt, diese Betriebsvereinbarung der Vergangenheit zu überlassen. Diskussionen über die Sinnhaftigkeit dieser BV können wir uns sparen. Sie dient keinem Zweck mehr und gehört abgeschafft!

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

## Wahlen im Aufsichtsrat

### **Demokratie heißt Vielfalt – AUB #DemokratieLeben**

Im November 2022 stehen die Aufsichtsratswahlen für die Siemens AG und die Siemens Mobility GmbH an. Im Aufsichtsrat sind per Gesetz neben den Anteilnehmern auch die Arbeitnehmer und die im Unternehmen zuständige Gewerkschaft vertreten. Die Vertreter der Arbeitnehmer in diesem Gremium werden von den Arbeitnehmern gewählt.

Wir haben für die beiden anstehenden Wahlen unsere AUB-Liste unter dem **Stichwort „AUB #DemokratieLeben“** eingereicht. Im November findet damit eine echte Wahl statt: Neben den Listen der Gewerkschaft, steht auch die **AUB als gewerkschaftlich unabhängige Arbeitnehmervertretung** zur Wahl.

Aktuell sind sämtliche Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei Siemens Gewerkschaftsmitglieder, die insofern nicht nur Arbeitnehmerinteressen sondern auch Gewerkschaftsinteressen vertreten.

### **Demokratie heißt aber Meinungsvielfalt!**

Demokratie heißt, verschiedene Interessen zuzulassen, Minderheiten zu respektieren und

eine konstruktive Streitkultur zu leben. In Anlehnung an das Programm der Bundesregierung zur Förderung der Demokratie ([www.demokratie-leben.de](http://www.demokratie-leben.de)) haben wir daher unsere AUB-Liste mit dem #DemokratieLeben versehen.



Der Aufsichtsrat hat eine wichtige Kontrollfunktion und ist durch Anteilseigner, leitende Angestellte, Arbeitnehmer und Vertreter der Gewerkschaften zu bilden. Durch eine heterogene Arbeitnehmervertretung wird die Transparenz der Arbeit im Aufsichtsrat gesteigert und die unterschiedlichen Arbeitnehmerinteressen besser abgebildet. Transparenz verhindert Absprachen zwischen den großen Parteien, die zu Lasten der Arbeitnehmer gehen könnten. Transparenz fördert die „Speak-up“ Kultur und das Einstehen für Themen, die vielleicht nicht populär und mehrheitsfähig sind. Transparenz bedeutet, unabhängig von Gruppenzwängen „Nein“ zu Entscheidungen sagen zu können.

**Demokratie ist heute mehr bedroht denn je. Wir AUB-Betriebsräte setzen uns dafür ein, dass Meinungsvielfalt ein hohes Gut bleibt, für das es sich einzusetzen lohnt.**

## Neue Arbeit, neues Leben

### Post-Pandemie und das leere Büro

Bis März 2020 konnte sich wohl kaum jemand eine **Arbeitswelt ohne Mitarbeiter im Büro** vorstellen. Doch dann wurde es auf einen Schlag Realität: Die Pandemie ermöglichte ein Arbeiten im Homeoffice. In kürzester Zeit wurden IT-Netzwerke, Software für den VPN-Zugang und neue Hardwaretechnologie für virtuelle Meetings etabliert. Damit ist eine nahtlose Arbeit zu jeder Zeit von jedem Ort auf dieser Welt möglich.

Doch langsam mehren sich die Stimmen, die diesem Arbeitsmodell immer weniger Vertrauen schenken und befürchten, dass die Heimarbeiter in den heimischen vier Wänden lieber anderen Dingen nachgehen als der Arbeit. Die in der deutschen Arbeitswelt **stark verankerte Präsenzkultur** behindert den nun notwendigen konsequenten Schritt in ein neues Arbeitsmodell. Dazu gehört die Schaffung einer Umwelt, in der Mitarbeiter selbstbestimmt Arbeiten und Leben - bei freier Zeiteinteilung und freier Ortswahl.



Diese Arbeitswelt ist nicht neu. Bereits seit den 1980er Jahren gab es den zu der Zeit revolutionären Ansatz, dass die Arbeit sich an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer anpassen sollte und nicht umgekehrt. Die Idee: **Menschen sollen ihr Geld mit dem verdienen, was sie auch gerne tun.** Selbstbestimmung und ein ausgewogenes Zusammenspiel von Leben und Arbeit führe zu

mehr Sinnstiftung bei der Arbeit und damit zu einer höheren intrinsischen Motivation – so die bis heute unumstrittene Erkenntnis. Wer gerne arbeitet, arbeitet zufriedener und erzielt letztendlich eine höhere Produktivität, die wiederum im Wettbewerb mit anderen Unternehmen zunehmend wichtiger wird.

**Im Jahr 2022 liegt es an uns**, ob wir den Schritt in die neue Arbeitswelt konsequent weitergehen oder wieder zu alten Mustern zurückfallen. Mitarbeiter im Homeoffice klagen oft über Ablenkungs- und Motivationsprobleme. Vielen fehlt der kollegiale und soziale Kontakt. Daneben vermischen sich Berufs- und Privatleben. Geregelt Arbeitszeiten lassen sich nur mit viel Selbstdisziplin einhalten. Die

**Herausforderungen für Führungskräfte** liegen darin, ein höheres Maß an **Wertschätzung** und **Vertrauen** in die Mitarbeiter zu entwickeln. Das fällt denen schwer, die den wichtigsten Teil ihrer Aufgabe im Kontrollieren sehen. Es erscheint einfacher, den Arbeitsfortschritt allein durch die Anwesenheit im Büro auszumachen. Für andere stellt sich das Führen mit Zielen als Problem dar, denn seit der Einführung von Growth Talk sind starre Zielvorgaben Fehlanzeige. Growth Talk gilt als Weiterentwicklung des PMP-Prozesses und bietet mit einer Vielzahl an Vorlagen und Mustern Inspirationen für die persönliche Weiterentwicklung. So kann nicht nur jeder Einzelne das passende Fokusthema für sich wählen, auch ganze Teams können das Instrument nutzen, sich miteinander zu gemeinsamen Themen und Zielen abstimmen und Feedback einholen. Die Bereitschaft zum Mitmachen ist dabei entscheidend, denn die Nutzung von Growth Talk ist freiwillig und nicht vorgeschrieben. **In der Freiheit liegt die Kraft der Selbstbestimmung** und diese Freiheit sollte Anreiz für sinnvolles, intelligentes Tun sein. Diejenigen, die bereits vor der Pandemie erfolgreich der Arbeit ausgewichen sind, hatten durch Corona vermutlich ein leichteres Spiel, ihre



Vermeidungsstrategie zu verteidigen. Alle anderen 99% haben nun die Chance, sich für ihre beruflichen Ziele und Wünsche den Support zu holen, den sie brauchen. Langfristig und zukünftig werden Mitarbeiter ohnehin nur dann bleiben, wenn sie Spaß an Ihrer Arbeit haben. Klingt komisch, ist aber so.



### Mitmachen!

Neugierig bleiben und bei der Gestaltung der Arbeitsräume in den Abteilungen mitmachen! Die Pilotbüros sind offen für alle. Einfach vorbeischaun, mit den beteiligten Kollegen sprechen und sich inspirieren

lassen für Maßnahmen in der eigenen Abteilung.

**Flexibel bleiben!** Die neue Arbeitswelt ist für uns alle Neuland! Fehler gehören dazu und liefern wichtige Erkenntnisse für Verbesserungen. Wo hakt es? Was fehlt? Nur wer ausprobiert und testet kommt zu guten Ergebnissen.

**Neues wagen!** Es gibt eine Vielzahl neuer technischer Einrichtungen., wie z.B. die MTR-Räume, das sind neue Besprechungsräume für hybride Meetings, die eine sehr gute Sprach- und Videoqualität liefern. Einfach in einer Besprechung als Teilnehmer einen Raum mit einladen (beginnen mit „MTR-DE BWGA22 <Raumnummer>“)

Wir als AUB setzen uns im Betriebsrat dafür ein, dass die entsprechenden Betriebsvereinbarungen die richtige Grundlage bilden.



## Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht

Die Änderung des **Nachweisgesetzes zum 26.7.2022** wurde in der Öffentlichkeit breit diskutiert, insbesondere die Verpflichtung, den Arbeitsvertrag künftig in Schriftform und als Papierdokument abzufassen, was von vielen als krassen Rückschritt bei der Digitalisierung interpretiert wurde und wird. Auslöser ist eine europäische Richtlinie (2019/1152).



Eine Reihe weiterer Gesetzesänderungen hat diese Grundlage nach sich gezogen und für interessante Änderungen gesorgt. So zum Beispiel gilt beim **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** eine Neuregelung in Paragraf 13a „Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze und Übernahmesuch des Leiharbeitnehmers“. Satz 2 ist hinzugekommen, der sicherlich für einige Nachfragen sorgen wird:

*(2) Der Entleiher hat einem Leiharbeitnehmer, der ihm seit mindestens sechs Monaten überlassen ist und der ihm in Textform den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht, sofern der Leiharbeitnehmer dem Entleiher diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten bereits einmal angezeigt hat. Für die Bestimmung der Dauer der Überlassung nach Satz 1 gilt § 1 Absatz 1b Satz 2 entsprechend.*

Die bisherige Praxis in unserem Unternehmen, lediglich auf die Liste der offenen Stellen zu verweisen, ist damit nicht mehr ausreichend. Leihunternehmen müssen ihren Beschäftigten künftig auch die Identität der entleihenden Unternehmen anzeigen.

Die Änderung in der **Gewerbeordnung** soll nicht unerwähnt bleiben, denn hier wurde noch einmal klar definiert, dass die Aufwendungen bei Pflichtfortbildungen in puncto Kosten und Arbeitszeit vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Die Änderungen im **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG) sind ähnlich wie beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Der Arbeitgeber war bislang nur verpflichtet, die Arbeitnehmer über zu besetzende Stellen zu informieren – z. B. durch eine Liste der offenen Stellen im Intranet oder an den „Schwarzen Brettern“. Mit der Änderung des TzBfG besteht nun zusätzlich die Pflicht des Arbeitgebers, auf Wunsch des Arbeitnehmers innerhalb eines Monats eine begründete Antwort seiner Entscheidung in Textform zu geben.

Ferner ist festgelegt worden, dass die Probezeit in einem adäquaten Verhältnis zur Gesamtdauer des Arbeitsvertrages stehen muss.

Im **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** werden mit einem zusätzlichen Absatz die Informationspflichten bei Anwerbung aus dem Ausland verschärft.

Alles Änderungen im Überblick:

<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfG/BJNR196610000.html>

Die hier beschriebenen Änderungen dürften einige geänderte Vorgehensweisen der letzten Wochen in unserem Unternehmen erklären bzw. nach sich ziehen, denn die Gesetzesregelung wirkt rückwirkend. Wer nicht alle Vertragsunterlagen, inkl. individuelle Regelungen und Absprachen in Papierform hat, wird demnächst Post bekommen.

Als wäre das nicht genug **Retro**, folgte im September der nächste Paukenschlag. Plötzlich und unerwartet deutlich fiel das BAG-Urteil

aus, das die **Pflicht** des Arbeitgebers zur **systematischen Erfassung der Arbeitszeiten** feststellt. Begründet wird dies mit der Auslegung des deutschen Arbeitsschutzgesetzes nach dem sogenannten Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Bei uns am Standort nutzen wir heute zur **Arbeitszeiterfassung das Exceltool ATZE**, wobei dieses nur bei Mehrarbeit verpflichtend zu nutzen ist. Die Bundesregierung wird nun eine Gesetzesvorlage mit weiteren Detaillierungen erarbeiten müssen. Was das genau für unsere Arbeitszeiterfassung bedeutet und wie man diese gestaltet, dass sie auch im Homeoffice sinnvoll nutzbar ist, wird sich später zeigen. Durch das BAG-Urteil ist aber klar, dass eine Arbeitszeiterfassung in irgendeiner Art und Weise verpflichtend sein wird.

AUB - AUB - AUB - AUB - AUB



## Da war sie wieder, die Sommerhitze

Noch immer steht das Unternehmen den **Hitzewellen** weitestgehend **tatenlos** gegenüber und rettet sich in einigen Bereichen mit dem Verweis auf das Homeoffice. Das kann auf Dauer nicht die Lösung sein! Wir müssen nicht nur versuchen, den Klimawandel zu stoppen, wir müssen auch versuchen, uns den Gegebenheiten anzupassen. Bis 2003 war man mit den Maßnahmen der großen Standortsanierung auf der Höhe der Zeit, vermutlich sogar seiner Zeit voraus. Die **vergangenen 20**

**Jahre sind eher durch Lethargie und Stillstand geprägt.** Woran liegt das?

Sicherlich nicht an den Mitarbeitern der Instandhaltung oder den örtlichen Betriebsratsmitgliedern, denn hier gab es immer wieder kreative Vorschläge. Auch in der Belegschaft machen sich zunehmend Mitarbeiter Gedanken um die Zukunftsfähigkeit unserer Infrastruktur. Für junge Menschen spielt das Vorhandensein einer gesunden Infrastruktur bei der Entscheidungsfindung für oder gegen einen Arbeitgeber eine erhebliche Rolle.

Das Problem dürfte eher an einer nicht Immobilien- und Fortschrittsorientierten SRE (Siemens Real Estate) liegen, die eine rein **profitorientierte und verwaltungslastige Politik** fährt, die insbesondere den Standort Braunschweig zunehmend lähmt.



Hier muss die örtliche Betriebsleitung dringend mehr Spielraum erhalten und die Zentralverwaltung der SRE an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtet werden.

Was ist am Standort zu tun? Dringend sind die baulichen Voraussetzungen für **Dachbegrünungen** und **Solaranlagen** zu prüfen. Die **Bewaldung** und **Entsiegelung** des Standorts wären voranzutreiben.

Wichtig ist es, erste Schritte zu sehen: noch ein paar Bäume mehr im Bereich des Testgleises, eine Dachbegrünung auf einer der hitzeanfälligen Anbauten im Süden der Shedhallen, eine Solaranlage, die eines der Nebengebäude mit Energie versorgt... kleine

Schritte – aber endlich Richtung Zukunft! Und sicherlich ist auch ein neues, modernes Gebäude für die Fertigung wünschenswert.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

## **Green Washing bei Siemens**

Durch den Angriffskrieg Russlands in der Ukraine ist die Sorge um die Energieversorgungssicherheit groß. Viele sehen die Bedrohung der Wirtschaft durch unvorhersehbare Preisentwicklung und eklatanter Ressourcenverknappung als größte Herausforderung unserer Zeit. Die Situation lässt keinen kalt und wird an der Monatsabrechnung sichtbar und spürbar. Die Suche nach Einsparpotenzialen macht vieles möglich: das Ausschalten der nächtlichen Beleuchtung in Schaufenstern, Straßenlaternen oder dem Bundestag; das Abschalten von Warmwasser in Toilettenräumen, Temperatursenkung in Bürogebäuden usw. Der Erfindungsreichtum wird wachsen.

Dabei ist die Umweltpolitik nicht erst seit gestern auf der Agenda. Politiker und Unternehmen wie Siemens wissen um die Ernsthaftigkeit des Klimawandels und haben den Zusammenhang zwischen dem Energiehunger der Welt und den Veränderungen der Natur verstanden. Und so notieren wir uns die Ziele für die nächsten Jahre, damit wir nicht vergessen, was wir für den Umweltschutz, für das Erreichen der Klimaziele tun wollen. Der so erstellte Nachhaltigkeitsbericht für 2030, 2040, 2050 darf in keinem seriösen Unternehmen, auf keiner politischen Agenda fehlen. Sie sind ernsthafte Vorhaben! Echt jetzt?

## **Machen ist wie denken, nur krasser**

Zielsetzung und Zielerreichung liegen manchmal ganz nah beieinander. Es hat mit dem Willen zu tun. Oder mit dem Leiden. Das dazwischen ist gemeinhin als Komfortzone bekannt und unser aller Lieblingsort. Hier kennen wir uns aus, fühlen uns sicher und wohl. Um diesen vertrauten Ort zu verlassen, braucht es einen der beiden Impulse. Der **Wille**



führt uns direkt zu dem, was wir unbedingt erreichen wollen und begehren. Der **Leidensdruck**, ist das, was entsteht, wenn wir Dinge nicht mehr ertragen, nicht aushalten oder loswerden wollen. Beide **Motivatoren** wirken auf den Einzelnen ebenso wie auf die Gesellschaft oder Unternehmen wie Siemens. Beim Thema Nachhaltigkeit und dem Umgang mit der Klimakrise ist es gut denkbar, dass die Motivation bzw. der Wille bisher noch nicht ausgeprägt genug war, um konkrete Schritte zu unternehmen. Auch der Leidensdruck scheint noch nicht so ungemütlich zu werden, dass es sich gelohnt hätte, die Hängematte zu verlassen. Nun wissen wir, dass sich die **Ideen und Ziele** für mehr Nachhaltigkeit stets gut



vermarkten lassen. Publicity hat auch den Vorteil, dass sich andere dafür begeistern und noch **mehr Willen** zu Veränderungen mitbringen. Wenn dann noch ein bisschen **mehr Leidensdruck** dazukommt und das Geschäft in Gefahr gerät, wird es fast schon eine Bewegung von zwei Seiten. So geschehen, sollen nun Programme für Solaranlagen und die Begrünung von Standorten aufgesetzt werden. Wir sind gespannt!

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

## Kennen Sie noch „Profit Sharing“?

**Die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg wurde 2005 lautstark eingeführt und 2022 kleinlaut abgeschafft**

Die Gewinne der Siemens AG wachsen von Jahr zu Jahr, besonders seit den 2000er Jahren. Werden auf der einen Seite die Einkommen der Arbeitnehmer mit der Angst vor einer Rezession und dem geschäftlichen Risiko klein gehalten, wird auf der anderen Seite eine klare Ausrichtung der Unternehmensstrategie auf hohe Dividenden auf Basis hoher Gewinne gelegt.



Die Gewerkschaft hatte 2005 richtigerweise die **Beteiligung der Arbeitnehmer an den steigenden Gewinnen** eingefordert. Dazu wurde im Rahmen der Vereinbarung „Profit Sharing“ ein Topf eingerichtet, in den jedes Jahr bei entsprechendem Gewinn ein Teil des Gewinnes eingezahlt werden sollte. Hatte der Topf 4 Mio EUR überschritten, sollte dieser auf alle Mitarbeiter ausgeschüttet werden. Einmal ist es dazu in 2007 gekommen, danach blieb der Topf leer. Es wurde nie wieder eingezahlt. Warum das nicht publik gemacht wurde, ist klar. Die Gewinne steigen auch weiterhin. Das Unternehmen lockt Anleger mit hohen Dividenden. **Aber Profit Sharing? Nein Danke!** Offenbar haben sich Gewerkschaft und Arbeitgeber abgestimmt, die Mitarbeiter nicht weiter am Gewinn zu beteiligen – und sie auch nicht darüber zu informieren.

Vor kurzem wurde die Vereinbarung nun vollständig gekündigt. Erneut heimlich und einvernehmlich. Das ist schon erstaunlich! Trotz hoher Gewinne hat die Gewerkschaft nicht nur die Gewinnbeteiligung beerdigt, sondern auch einer Null-Runde in den



Pandemiejahren zugestimmt. Vertritt sie wirklich noch die Interessen der Belegschaft oder eher die der Kapitaleigner?

Quelle: „P&O-Rundschreiben der Siemens Mobility GmbH Nr. 28/22 Übernahme des 3. Nachtrags zu HR-Rundschreiben Nr. 17/15 vom 18.12.2014: Einvernehmliche Aufhebung der GBV zum Siemens Profit Sharing“

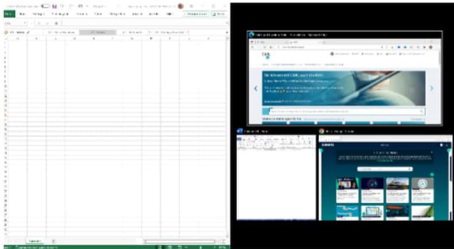
Ahblilfe schafft diese Funktion: Windows Taste und gleichzeitig Punkt-Taste (.) drücken -> Schon erscheint ein Menü mit der ganzen Welt der possierlichen Gefühlserklärer. Auswählen, anklicken, fertig. 👍

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

## IT Tipps IT Tipps IT Tipps

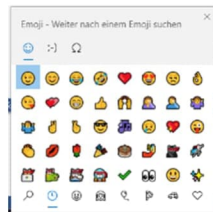
### Zwei Fenster mit einem Klick links/rechts anordnen



Wer schon immer mal wissen wollte, wie man auf dem Bildschirm zwei Fenster nebeneinanderlegt, um z.B. Dokumente oder Tabellen zu prüfen oder zu vergleichen, drückt einfach die Windows Taste, hält sie gedrückt und steuert mit der Pfeiltaste nach links oder rechts: das aktive Fenster wird automatisch auf die linke Bildschirmhälfte gelegt. Dann die Windows-Taste loslassen, und mit der Maus ein zweites Fenster auswählen; dieses wird auf die andere Bildschirmseite gelegt.

### Emojis

Zeigen statt sagen! Emojis sind die einfachste Art zu zeigen, was wir fühlen. Während es uns noch leichtfällt, den Smiley mit Doppelpunkt – Bindestrich – Klammer zu :-), in den Text zu setzen, siehts bei anderen Gefühlsausdrücken schon schwierig aus.



## Jobrad

Kaum zu glauben, in das Thema **Jobrad** kommt endlich Bewegung! Jobrad ist die vom Staat unterstützte Möglichkeit, ein Fahrrad bzw. E-Bike über die Firma zu leasen. Die Leasingkosten können dabei durch eine sogenannte Entgeltumwandlung direkt vom Bruttolohn abgezogen werden.



Es fallen keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge an. Es muss lediglich 0,25% des Listen-Neupreises pro Monat zusätzlich versteuert werden. Ein Wert, der deutlich unterhalb der Leasingrate liegt. Ob sich ein Leasing wirklich rechnet oder nicht - diese Diskussion gibt es auch bei den Auto-Leasingmodellen. Das **Interesse vieler Mitarbeiter ist jedoch hoch!** Über 500.000 Firmen nutzen bereits die Jobrad Modelle (<https://www.jobrad.org/aktuelles/erfahrungen.html>) Und bei Siemens? Die Gewerkschaft hat das Thema die letzten Jahre blockiert, was vermutlich daran liegt, dass durch die Entgeltumwandlung in den Tarifbereich eingegriffen wird. Es braucht also eine Tarifvereinbarung. Die Gewerkschaft sieht das Thema derzeit als nicht sinnvoll an und möchte nicht nur ihren Mitgliedern, sondern auch allen Nicht-Mitgliedern die Chance nehmen, an dem

Jobradmodell teilnehmen zu können (siehe z.B. <https://igmetall-meo.de/aktuell/a/2222-E-Bike-ueber-den-Arbeitgeber-leasen-Die-Vor-oder-Nachteile.html>). Dabei liegt die finale Entscheidung doch weiterhin beim Mitarbeiter, denn zur Nutzung des Jobrads wird schließlich keiner gezwungen? Inzwischen scheint der Handlungsdruck aber hoch, denn es ist schließlich eine unbestritten effektive Maßnahme, Energie einzusparen. Dem Druck nachgegeben hat nun das Land Baden-Württemberg mit der **ersten Tarifvereinbarung** zur Einführung des **Jobrads**. Aus der Siemens-Zentrale hört man ebenfalls, dass das Thema Jobrad diskutiert wird. Bleibt zu hoffen, dass die anderen Tarifbezirke dem Pilotabschluss folgen und nicht ausgerechnet bei diesem Thema auf eigenständige Entscheidungen der Länder verweisen.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

## Arbeiten am Meer

Stell Dir vor, es ist Feierabend, du klappst Dein Notebook zu und gehst eine Runde am Strand spazieren. Warum auch nicht? Seit dem Siemens am 1. Juni die Möglichkeit geschaffen hat, bis zu **30 Arbeitstage** im Jahr in einem von **sieben ausgewählten Ländern** zu arbeiten, könnte diese gute Idee darauf hoffen, umgesetzt zu werden. Das passende Programm dazu heißt **International Mobile Working**. Der Antrag kann problemlos über das BTAT-Tool gestellt werden und wird innerhalb kürzester Zeit auf Compliance-Risiken geprüft und freigegeben.

<https://hrs.siemens.com/edc/my-trips/create-imw>.

Es gibt nur wenige Bedingungen zu berücksichtigen. So darf nicht in Siemens-Bürogebäuden gearbeitet werden und auch Vertragsverhandlungen oder Kundenbesuche sind tabu. Außerdem empfiehlt es sich, das Vorhaben mit der Führungskraft abzustimmen. Da dieser freiwillige Auslandsaufenthalt reine

Privatsache ist, werden keine Kosten für Reiseversicherung, Unterkunft oder andere Ausgaben übernommen. International mobile working ist quasi Home Office im Ausland.

Man sollte an eine Auslands-krankenversicherung denken - für den Fall, dass die Versichertenkarte von behandelnden Ärzten im Ausland nicht akzeptiert wird, wodurch hohe Zuzahlungskosten entstehen würden. Die Kosten liegen bei diversen Anbietern bei etwa 10€ jährlich.



#Tapetenwechsel #arbeitedochwoduwillst  
 #homesweethomeoffice #arbeitenammeer #fernweh  
 #malwasanderes #stayhomeaway #weitweitweg  
 #Jottwede #frankreich #österreich #niederlande  
 #italien #tschechien #kroatien #griechenland  
 #dassindsiebendiedichlieben #dangehdoch

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

## Energiepreispauschale

Mit dem Monatsgehalt September wurde an alle Arbeitnehmer die Energiepreispauschale in Höhe von 300,-€ vom Arbeitgeber ausgezahlt. Das gilt auch für Personen in der passiven Altersteilzeit oder in der Elternzeit mit Elterngeldbezug, aber auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber).



Wichtig ist zu wissen, dass der 01.09. kein Stichtag für die Anspruchsvoraussetzung ist. **Anspruch auf die 300,-€ Pauschale haben alle Personen, die in 2022 wenigstens einen Tag gearbeitet haben.** Also auch Selbständige, Schüler & Studenten mit einem Job etc. Wer am 01.09. nicht in einem Arbeitsverhältnis steht und daher die Pauschale nicht über den Arbeitgeber ausgezahlt bekommt, der sollte eine Steuererklärung für 2022 abgeben. Die Auszahlung erfolgt dann mit der Steuerabrechnung in 2023.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

### Warum sollte ich die AUB wählen?

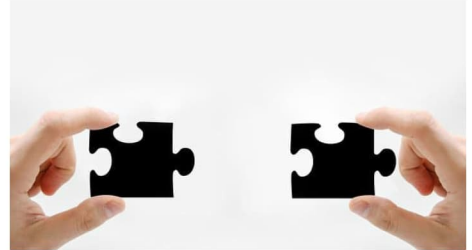
Weil wir gut sind! Weil wir uns für einen Betrieb einsetzen, der sich im besten Sinne für das Wohl der Arbeitnehmer und für ein erfolgreiches Geschäft engagiert. Weil wir unabhängig von parteipolitischen, gewerkschaftlichen oder Unternehmenszielen sind.

Jedes AUB-Mitglied im Betriebsrat bringt sich mit seiner Expertise, seinem Gewissen und seiner Meinung ein. Gruppenzwang ist uns fremd, Teamarbeit ist uns wichtig. Wir verstehen uns als AUB-Gruppe und setzen uns für Themen ein, die uns am Herzen liegen. Mitbestimmung macht Spaß!

### Warum sollte ich AUB-Mitglied werden?

Du spendest für das, was Dir am Herzen liegt? Du hilfst, nicht nur dann, wenn Du darum

gebeten wirst? Du bist im Sportverein, in der Elternvertretung, bei der Feuerwehr, im Asta, gibst Nachhilfe, bist engagiert im Umweltschutz, in Deiner Kommune oder in sozialen Gruppen? Dann passen wir gut zusammen!



Uns ist es auch nicht gleichgültig, was um uns herum passiert. Wir wollen mitbestimmen und guten Einfluss auf unser Umfeld nehmen. Und wie bei allen guten Themen, braucht es finanzielle Unterstützung, um Organisation und Infrastruktur zu gewährleisten. Darum kann ein kleiner Beitrag Großes bewirken.

Was bekommst Du für 18,-€, außer einem hervorragenden Netzwerk, Unterstützung bei Deinen beruflichen Zielen und dem guten Gefühl, dass Mitbestimmung sinnvoll ist? Rechtsschutz! Die AUB ist ein Berufsverband, der Dir mit voller Kompetenz zur Verfügung steht. Die AUB kennt sich aus und berät neutral, bei schwierigeren Sachverhalten auch mit Unterstützung eines Fachanwaltes aus dem Arbeitsrecht. Für den Fall eines Rechtsstreits bietet die AUB-Mitgliedschaft Arbeits- und Sozialgerichtsrechtsschutzversicherung mit freier Rechtsanwaltswahl.





# Unsere Ansprechpartner im Betriebsrat

**AUB** Die unabhängige  
Arbeitsnehmervertretung

**WIR STÄRKEN  
EUCH**



**PETER  
SIEVERDING**  
(0173) 2427 246

New Work  
Portfollio  
Vertragliche Themen  
Projektleiter, Führungskräfte,  
AT-Mitarbeiter  
Einkommen



**DIRK  
SCHAPER**  
(0172) 3505 440

Arbeitszeit  
Vertragliche Themen  
Eingruppierung  
Ausbildung  
Burnout  
AÜG, 3i



**REINHARD  
NIEWERTH**  
(0531) 5934-2547

Mobilität  
Nachhaltigkeit  
Arbeitssicherheit  
Bildungsurlaub



**TINA  
BOSSE**  
(0172) 3801 641

Kompetenz Management  
Persönliche Entwicklung/  
Personalthemen



**GUIDO  
ZABSKI**  
(0531) 5934-2587

Montage  
Datenschutz &  
Informationssicherheit  
IT-Experte



**HENNING  
PLINKE**  
(0152) 5922 4198

Produktion  
Betriebliche Regelungen  
Eingruppierung



**KERSTIN  
HEINISICH**  
(0172) 1608 578

Mobilität & Fahrrad  
Bildungsurlaub  
Nachhaltigkeit  
BEM, Fehlbelastung  
R&D



**JASMIN  
KÖLLNER**  
(0172) 6130 912

New Work  
Personalthemen  
Führungskräfte  
REHA



**PETER  
LINSENEBARTH**  
Ersatzmitglied  
(0174) 2491116

Teilzeit  
Altersteilzeit  
Rente

AUB-Braunschweig.de  
Yammer: AUB Betriebsräte Braunschweig

Hintergrundbild  
Quelle: Wikipedia

## Impressum

**Redaktion:** Tina Bosse, Henning Plinke, Peter Sieverding, Dirk Schaper, Jenny Wellmann

**V.i.S.d.P.:** Dirk Schaper, Kriemhildstr. 26, 38106 Braunschweig

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!

Sie finden unseren aktuellen Express auch als pdf im Internet unter <https://aub-braunschweig.de/de/102>