





AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**

www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Sonderedition BR-Wahl 2022

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

-  English summaries of articles in our print edition
-  full English articles in our English online edition <https://aub-braunschweig.de/en0222>
-  deutsche Online-Ausgabe unter <https://aub-braunschweig.de/de0222>

Bremsen lösen!

Betriebsratswahl 2022

In unserem Unternehmen gibt es viele Bremsen zu lösen: im Management, in den Prozessen, aber auch im Betriebsrat und im Gesamtbetriebsrat.

Geben Sie uns Ihre Stimme, wir identifizieren die "schleifenden Bremsen" und ergreifen die Initiativen zum "Bremse lösen"!



AUB

Foto: Simon Walter/www.dampflok7.de



Foto: Sebastian Höhn



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielleicht fragen Sie sich, was die beiden weißen Signallichter auf unserem Titelbild bedeuten sollen. Sie zeigen ein Bremsprobensignal, das einem Triebfahrzeugführer mit dem Signalbegriff Zp 7 gerade das Kommando "Brems lösen" signalisiert. Nun muss ein so genannter "Bremsproberechtiger" (früher "Bremsbeamter") entlang des gesamten Zuges kontrollieren, ob sich die Bremsbacken an allen Rädern ordnungsgemäß gelöst haben. Im Vorhergehenden Schritt war schon mit Zp 6 "Brems anlegen" signalisiert und in gleicher Weise überprüft worden. Wenn beide Prüfungen erfolgreich waren, wird das dem Triebfahrzeugführer mit Zp 8 "Brems in Ordnung" signalisiert. Im Personenverkehr mit modernen Zügen sind die Bremsproben heute weitgehend automatisiert, im Betrieb mit altem Wagenmaterial oder im Güterverkehr aber noch in dieser manuellen Form gang und gäbe.

Wir haben unseren diesmaligen AUB-Express unter das Motto "**Brems lösen**" gestellt. Dieses Motto haben wir gewählt, weil unser Arbeitsalltag in vielen Facetten arbeitnehmerfreundlicher (und zugleich produktiver) werden könnte, wenn unser Unternehmen bereitwilliger unnötige Hemmnisse und Restriktionen in unseren Abläufen aus dem Weg räumen würde. Die "schleifenden Bremsen" und effiziente Gegenmaßnahmen sind in der Regel gut bekannt, nicht selten sogar als 3i-Vorschläge eingereicht. Trotzdem geht das Unternehmen den "schleifenden Bremsen" oftmals nicht konsequent nach, ignoriert oder verschleppt sie sogar teilweise. Die Gründe dafür sind vielschichtig: Lieblosigkeiten/mangelnde Einblicke der Entscheider in die Nutzerbelange, Unklarheiten und Divergenzen bei Zuständigkeiten und Finanzierung und nicht selten übertriebene Sparsamkeit. Dabei sind die Schadensauswirkungen "schleifender Bremsen" im realen Bahnbetrieb und im übertragenen Sinne im Arbeitsalltag weitgehend die gleichen: Energievergeudung, Verschleiß und Zerstörungen bis hin zu möglichen Bränden (Burn-Out).



Foto: Sebastian Höhn

Wir fordern daher regelmäßige "Bremsproben" und konsequente Behebung der "schleifenden Bremsen" in unserem Arbeitsalltag. Wenn bei einer Abschätzung einer "enthemmenden" Maßnahme letzte Rentabilitätszweifel nicht ausgeräumt werden können, muss als neues wohlwollendes Entscheidungsprinzip "Im Zweifelsfall für die Maßnahme" gelten! Mit jeder gelösten Bremse kann das Unternehmen die Stimmung in der Belegschaft verbessern. Gute Stimmung hat immer einen selbstverstärkenden Effekt - schlechte übrigens auch. Und nicht vergessen: Bei der Bahn würde man einen Zug mit schleifenden Bremsen gar nicht erst losfahren lassen, geschweige denn Höchstgeschwindigkeit und Pünktlichkeit erwarten!

Geben Sie uns bei der Betriebsratswahl 2022 Ihre Stimme - wir setzen unsere Energie, Kompetenz und Herzblut dafür ein, dass überall im Unternehmen unnötige Bremsen gelöst werden!

Ihre AUB-Gruppe Braunschweig



Das lesen Sie in dieser Ausgabe:

"Arbeitsrechtshelfer" in Englisch verfügbar	3	Alte weiße Männer?	8
Coronaprämie 2021?	3	HomeOffice: Mitbestimmung ausgehebelt	10
Monokulturen sind keine Erfolgsmodelle	4	Wir fahren die Kiste an die Wand	12
Unser Standort muss klimafest werden	5	Mitmachaktion "Bremse lösen"	13
Warum AUB?	5	mfG ESG-KPI-DEGREE 🌱🚧🔧	13
"Bremsen lösen" mit der AUB	7		

§ § § § § § § § § §

Unser "Arbeitsrechtshelfer" jetzt in Englisch verfügbar

Unser Standortwegweiser und Jahreskalender 2022 wurde von vielen schon sehnsüchtig erwartet und ist jetzt verteilt worden. Wie immer finden Sie darin neben dem ausführlichen Kalenderteil viele Informationen zum Standort, Lageplan, Ansprechpartner, Telefonnummern und unseren bewährten "Kleinen Arbeitsrechtshelfer". Sollten Sie kein Exemplar abbekommen haben, sprechen Sie bitte uns AUB-Betriebsräte an.



Leider schaffen wir es aus Aufwands- und Kostengründen aber nicht, den Kalender für unsere nicht deutschsprachigen Kolleginnen und Kollegen auch komplett in einer englischen

Version anbieten zu können. Um auch diesem Kollegenkreis einen kleinen Mehrwert bieten können, haben wir jetzt zumindest unseren „Kleinen Arbeitsrechtshelfer“ ins Englische übersetzt und veröffentlicht unter https://aub-braunschweig.de/brief_guide_german_labor_law.php. Bitte machen Sie in Ihrem Umfeld mögliche Interessentinnen und Interessenten darauf aufmerksam. Eine Bereitstellung von arbeitsrechtlichem Basiswissen für alle Teile der Belegschaft möglichst ohne fremdsprachliche Hürden ist zweifellos auch ein Beitrag zu "Bremse lösen!"

English summary:

Our "Brief Labor Law Guide" is now available in English at https://aub-braunschweig.de/brief_guide_german_labor_law.php, providing basic labor law knowledge for all segments of the workforce without foreign language obstacles.

ö ö ö ö ö ö ö ö

Coronaprämie 2021?

Auch im Geschäftsjahr 2021 haben die Beschäftigten unter Corona-Bedingungen ihr Bestes gegeben: Ziele wurden mehr als erreicht, Gewinn und Umsatz haben alle Erwartungen übertroffen. Danke an alle, die am Standort (insbesondere in der Produktion) weiterhin unter schwierigen Bedingungen hervorragende Leistungen bringen und unsere Lieferfähigkeit aufrechterhalten! Danke an alle im HomeOffice, die in ihren Energiekostenabrechnungen nun auch deutlich die finanziellen Auswirkungen von HomeOffice ablesen konnten und weiterhin trotz z. B. beengter Räumlichkeiten und anderen Widrigkeiten hochmotiviert ihre Arbeit erledigten!

Die Aktionäre der Siemens AG werden für ihre Treue im Geschäftsjahr 2021 reichlich belohnt: Die Dividende wird um satte 15% auf 4,- EUR je Aktie erhöht, das bedeutet eine Gewinn-Ausschüttung von rund 3'2 Mrd EUR (+400 Mio EUR gegenüber dem Vorjahr).

Foto: istockphoto/dragana991



Gleich nach Geschäftsjahresende haben wir über verschiedene Kanäle unsere Forderung verbreitet, allen Beschäftigten wie schon im letzten Jahr als Anerkennung und Ausgleich ihrer finanziellen, psychischen und sonstigen Mehrbelastungen eine Corona-Sonderprämie auszuzahlen. Bei z. B. einer Prämienhöhe von 1000 EUR würde dies in Deutschland lediglich rund 80 Mio Euro Ausschüttung aus dem Gewinn an die Beschäftigten bedeuten. Unsere Forderung wurde bisher geflissentlich ignoriert, auch hier wäre es nur fair und überfällig, die "Bremse zu lösen!"



AUB

English summary:

Our demand for payment of an appropriate Corona special bonus in 2021 to all employees to compensate for their additional financial, psychological and other burdens has so far not been implemented by the company. The distribution of profits to the shareholders of Siemens AG, however, is somewhat less restrained.



Monokulturen sind keine Erfolgsmodelle

Gewerkschaften haben den Anspruch, im Betriebsrat zu dominieren und am liebsten allein zu herrschen. Unabhängigen Gruppen wird es oft schwer gemacht, ihre berechtigten Interessen nach Mitbestimmung zu verwirklichen. Ein Bericht des NDR zeigt dies deutlich auf am Beispiel der Salzgitter Flachstahl AG:



https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/braunschweig_harz_goettingen/Betriebsraete-Perfide-Methoden-bei-der-Salzgitter-AG.igmetal372.html



Bei der Mobility in Braunschweig sind wir mit der AUB gut aufgestellt: Die AUB ist fest etabliert und sorgt zum einen im Betriebsrat durch eine gute Kontrolle und Überwachung für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, bringt aber auch durch eigene Ideen und Vorschläge den notwendigen Input für gute Ergebnisse. Nicht umsonst ist der Braunschweiger Betriebsrat der aktivste innerhalb der Siemens-Familie.

Ein starker Betriebsrat braucht eine starke AUB!



Unser Standort muss klimafest werden

So lautete ein Artikel im AUB-Express 10/21 (<https://aub-braunschweig.de/de1021>). Darin fordern wir eine Begrünung und Bewaldung unseres Standortes, damit in kommenden Hitzeperioden erträgliche Temperaturen an den Arbeitsplätzen gewährleistet werden können. Außerdem fordern wir darin die Umsetzung von "Schwammstadt"-Maßnahmen, damit bei zukünftigen Starkregen-Ereignissen nicht wieder das Wasser in unsere Gebäude läuft wie im vergangenen Sommer.



Bewaldungsvorschlag AUB-Express 02/2020

Die von uns vorgeschlagenen Maßnahmen sind weitgehend alternativlos. Wer allerdings glaubt, dass wir dann damit offene Türen beim Unternehmen einrennen, muss sich eines Besseren belehren lassen, denn statt die Ärmel hochzukrempeln und einfach mal beherzt anzufangen, entsteht leider einmal mehr der Eindruck des Verzögerns und Aus-sitzens. Ob dahinter Kalkül, Unwissenheit oder Unvermögen steckt, können wir nicht mit letzter Bestimmtheit feststellen.

In der Sache hat sich jedenfalls bislang dazu rein gar nichts getan. Allerdings fällt uns auf, dass unsere Vorschläge von einigen Managern hartnäckig in die Schublade "Biodiversitätsförderung" einsortiert werden. Daher wollen wir hier klarstellen: Biodiversitätsförde-

rung ist ein positiver Nebeneffekt der von uns geforderten Maßnahmen, aber eben nur ein kleiner Nebeneffekt und schon gar kein für Arbeitgeber verpflichtender: Ob sich an unserem Wildbienenhotel am Feuerlöschteich statt bisher zehn in Zukunft vielleicht zwanzig Wildbienenarten tummeln - das wäre Biodiversitätsförderung - kann einem Wirtschaftsbetrieb in erster Näherung auch egal sein. Nicht egal kann es einem Arbeitgeber dagegen sein, ob er die maximal nach Arbeitsstättenverordnung zulässige Temperatur von 35°C an den Arbeitsplätzen sicherstellen kann. Allerdings haben wir aus zuverlässiger Quelle die Idee vernommen, dass die Beschäftigten doch einfach zu Hause bleiben und im HomeOffice arbeiten könnten, wenn es in den Büros in der Ackerstraße zu warm wird. So einfach ist die Welt bei Siemens...

Wir fordern daher hiermit unser Management auf, unverzüglich seine "Vogel-Strauß-Politik" aufzugeben und jetzt ernsthaft das Thema Klimafestigkeit unserer Standorte anzugehen: "Bremse lösen!"



AUB

English summary:

When it comes to the measures we demand to make our site "climate-proof" for coming extreme weather situations, we currently only observe hesitation on the part of our management and possibly also an (intended?) mix-up with the topic area of "biodiversity promotion".

AUB AUB AUB AUB AUB

Warum AUB?

Die AUB-Betriebsräte konnten in den 4 Jahren der letzten Betriebsratsperiode neben der Beratung und Unterstützung vieler Beschäftigten im Rahmen der Betriebsratsarbeit einiges erreichen. Hier einige Beispiele:

Was konnten wir durchsetzen?

• *Übernahme Zeitarbeitskräfte ZAK*

Als AUB haben wir die Ausweitung von prekärer Zeitarbeit in der Fertigung immer kritisch gesehen, insbesondere wenn dabei auch noch die Übernahmeverpflichtung nach 18 Monaten Einsatzdauer durch so genannte Projektvereinbarungen ausgehebelt werden sollte. Wir konnten durch unsere Kritik erreichen, dass jetzt regelmäßig überprüft wird, ob ZAK-Kräfte übernommen werden können. Die Erfolgsquote dieser Überprüfungen ist in letzter Zeit erfreulich hoch.

• *Kostenloser Kaffee an den Automaten*

Den Wechsel des Cafeteria-Betreibers von früher Selecta zur höherpreisigen Chicco di Caffè GmbH konnten wir nicht verhindern. Unser Protest hat aber dazu geführt, dass seitdem als Deal für die Zustimmung kostenloses Heißgetränk an über 40 Automaten am Standort angeboten werden. Hier geht's zum Lageplan der Automaten:

https://wse02.siemens.com/content/P0005375/WC/MS3_Downloads/Standorte/braunschweig/betriebsrat/Lageplan%20mit%20Kaffeeautomaten.pdf



• *Auszahlung von Gleitzeit im Rahmen der T-ZUG-Vereinbarung*

Der Arbeitgeber wollte im Rahmen der T-ZUG-Vereinbarung ohne Zustimmung der Betroffenen Gleitzeitguthaben ohne Mehrarbeitszuschläge auszahlen. Das haben wir im Betriebsrat verhindert, eine Auszahlung erfolgt jetzt nur auf freiwilliger Basis.

• *Job-Ticket-Zuschuss*

Jahrelang haben wir im Betriebsrat das Thema Mobilität vorangetrieben. Anfangs belächelt, ist es heute als wichtiges Thema anerkannt und hat einen eigenen Ausschuss erhalten. In diesem Rahmen konnten wir als Betriebsrat den Job-Ticket-Zuschuss durchsetzen.

• *Corona-Sonderprämie 2020*

Wir haben alle Beteiligten auf Arbeitgeber- und Betriebsratsseite immer wieder aufgefordert, die Beschäftigten für die erschwerten Bedingungen und zusätzlichen Kosten während der Corona-Pandemie mit einer Zusatzzahlung zu entschädigen. Für 2020 wurde eine Corona-Prämie gezahlt, für 2021 sträubt sich der Arbeitgeber bislang leider immer noch.

• *Time4You - leider nicht für die Mobility*

Die Vereinbarung "Time4You" erlaubt allen Beschäftigten der Siemens AG mit bis zu 20 zusätzlichen freien Tagen eine höhere Flexibilität. Mit unseren Forderungen nach Übernahme dieses Modells auch in die Siemens Mobility waren wir bisher leider nicht erfolgreich, wir bleiben aber dran.

Unsere Agenda für den neuen Betriebsrat

• *Überlast und Frust verhindern*

Die nur mäßigen Neueinstellungen trotz des wachsenden Auftragseingangs bereiten zunehmend Probleme und führen zu Überlast und Frust. Dies gilt für alle Bereiche, von der Fertigung bis hin zur Projektabwicklung. Wir müssen als Betriebsrat aktiv daran arbeiten, dass mehr eingestellt wird und wir selbst verstärkt ausbilden und duale Studienplätze anbieten. Wir müssen aber auch angesichts des Fachkräftemangels attraktiver werden für Fachkräfte am Arbeitsmarkt.



(Sie dürfen dieses Foto mit hohem Wasserpegel gern mehrdeutig interpretieren, z. B. im tatsächlichen Sinn (siehe unser "Klimafest"-Artikel auf Seite 5) oder im übertragenen Sinn hinsichtlich Arbeitsvolumen/Überlast.)

• *Homeoffice und Arbeitsplatzgestaltung im New Normal*

Ein wichtiges Thema wird die Umsetzung des New Normals. Neben der Gestaltung der Arbeitsplätze in der Zukunft gehören dazu auch der Umgang und die Regelungen zur Arbeitszeit. Wir werden uns dafür einsetzen, dass trotz der schwachen Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobile Working keine Ungleichbehandlungen erfolgen. Außerdem werden wir weiter für eine Erstattung der Mehrkosten im Homeoffice kämpfen.

• *Schleichende Know-How-Verschiebung*

Entlastung in der Fertigung, der Software-Entwicklung und im Engineering in Low-Cost-Länder ist angesichts fehlender Fachkräfte und altersbedingter Abgänge leider wohl zunehmend notwendig. Dies darf aber nicht zu einer schleichenden Verschiebung von Kern-

KnowHow in Billig-Lohn-Länder führen. Wir wollen unseren Standort langfristig absichern. Daher müssen wir genau hinschauen, wo welche Techniken verlagert oder gefördert werden.

English summary:

Why AUB?

AUB works council members have been able to achieve quite a bit in recent years in addition to providing advice and support to many employees as part of their works council work. We want to show examples of this.

AUB AUB AUB AUB AUB

"Bremsen lösen" mit der AUB

Warum sollte ich die AUB wählen?

Die AUB-Betriebsräte verfolgen einen unabhängigen und vor allem betriebsbezogenen Ansatz. Wie bei der täglichen Arbeit sollte das 4-Augen-Prinzip auch für den Betriebsrat gelten. Die zuvor genannten Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, dass zu dem dominierenden Verein im Betriebsrat noch ein „anderes Augenpaar“ prüft und bewertet und den betriebsbezogenen Ansatz verfolgt, statt einfach Gewerkschaftsvorstellungen umzusetzen.

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.

Rechtsschutz: 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 für einen geringen Zusatzbeitrag eine Arbeits- und Sozialgerichtsrechtsschutzversicherung mit freier Rechtsanwaltswahl.

Erfolgreiche Betriebspolitik für den Standort Braunschweig: Oberste Priorität der AUB-Betriebsräte: Die Interessen der Belegschaft unseres Standortes. Wir sorgen für Transparenz und für den Schutz der Beschäftigteninteressen - 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 (Entwicklung bis Vertrieb), aber auch aus allen Ebenen (Sachbearbeiter:innen über Projektleiter:innen bis hin zu Führungskräften). Außerdem steht uns jederzeit ein Rechtsanwalt aus dem Arbeitsrecht zur Verfügung.



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

Das alles für einen monatlichen Beitrag von aktuell 18,- EUR (Normalbeitrag mit Rechtsschutz - ermäßigte Beiträge für Personengruppen mit reduziertem Einkommen). Vergleichen Sie selbst. Weitere Informationen finden Sie auf <https://aub.de/mitgliedschaft/>. Dort oder auf Seite 14 finden Sie auch unseren Aufnahmeantrag.



Alte weiße Männer?

Vor 15 Jahren war der „alte weiße Mann“ in unserem Sprachgebrauch noch nicht als (durchaus zweischneidige) Redewendung für Bewahrer und Helfershelfer patriarchalischer Machtstrukturen etabliert. Aber schon damals waren sich der seinerzeitige Aufsichtsratschef Gerhard Cromme und der Vorstands-

vorsitzende Peter Löscher einig, dass viele Probleme im Siemens-Konzern auf eine "zu weiße, zu deutsche und zu männliche" Zusammensetzung des Managements zurückzuführen seien.

Danach wurden diverse Schlüsselpositionen im Top-Management mit Frauen besetzt, die uns aber meistens schneller als erwartet wieder verlassen haben, so z. B. in jüngerer Zeit auch unsere Arbeitsdirektorinnen Janina Kugel (AG) und Sabrina Soussan (SMO). Über die Beweggründe solcher Personalvorgänge im Managementkreis wird bei Siemens traditionell striktes Stillschweigen bewahrt, lediglich ein paar Wirtschaftsredakteure haben sich in Deutungsversuchen probiert. Damit bleibt die Frage im Raum stehen, ob die Managerinnen vor einer weitgehend unverrückbaren und facettenweise wohl auch toxischen Managementkultur kapituliert haben. Und hegen vielleicht zahlreiche weibliche Talente entsprechende Vermutungen, so dass sie sich für Positionen im Top-Management gar nicht erst anbieten und bewerben? Behindert uns damit möglicherweise ein fataler Teufelskreis/Deadlock am entscheidenden Durchbruch in unserer stagnierenden Diversity-Förderung?



Dieser Teufelskreis wäre nur mit sehr viel offenerer Kommunikation zu durchbrechen. Kritische und selbstkritische, aber trotzdem behutsame und in jedem Fall für alle Betroffenen wertschätzende Offenheit in Bezug auf Managementkultur, Führungsverhalten und

Personalgänge gehört aber nicht gerade zu Siemens' Stärken. Auch in Braunschweig kennen wir Beispiele für die manchmal schon mafiotisch wirkende Schweige-Unkultur, wenn mal wieder "über Nacht" ein Projektleiter geschasst wurde.

Für die Gruppenleiterbene haben uns die (mittlerweile leider weitgehend eingeschlafenen) Führungsgespräche überwiegend eine gute Führungskultur bestätigt. Aber bekanntermaßen wird der Stil in den höheren Managementebenen rauer - ein maßgeblicher Grund dafür könnten übertriebene und trotzdem gnadenlos heruntergekaskadierte Gewinnerwartungen sein. Jedenfalls scheint es in den höheren Ebenen einen gewissen Nährboden für weniger positive Führungsstile zu geben, über die dann offensichtlich auch gerne der Mantel des Schweigens gebreitet wird. Deutliches Verbesserungspotenzial dazu bescheinigt uns jedenfalls die SGES-Mitarbeiterbefragung Q1/2021 mit einer Zustimmungquote von nur 76% (siemensweit) auf die Aussage "Ich sehe Führungsvorbilder in meinem Umfeld". Verbesserungswürdige Führungstypologien kennen vermutlich nicht nur die verbleibenden 24 Prozent. Vier nicht ganz seltene Typen möchten wir Ihnen hier exemplarisch - und natürlich etwas überzeichnet - vorstellen:

• *Der KPI-Jünger*

Wer das aktuelle Wetter feststellen will, kann sich nicht mit dem Ablesen des Barometers begnügen, sondern sollte sich nach draußen wagen und einen Blick zum Himmel werfen. Mit vielen betrieblichen Kenngrößen (Key Performance Indicators, KPIs) ist es so ähnlich, sie beschreiben in der Regel nur einen sehr kleinen Ausschnitt des sehr komplexen betrieblichen Geschehens. Ein zu starker Fokus auf KPIs führt oft zu Pseudo-Optimierung oder spornt das Umfeld zu Schelmenstreichen an, das KPI-System auszutricksen (siehe auch unseren Artikel dazu auf Seite 13). Vorgesetzte mit wenig Einblick und eigenem Knowhow in Tätigkeiten ihrer Mitarbeitenden neigen nicht selten zu einem sehr KPI-orientierten Führungsstil, was ihrer natürlichen Autorität und damit einem gesunden Teamklima eher abträglich ist.

• *Der Angst-Regent*

Dieser Typus sollte eigentlich längst gestorben sein, denn er ist der mit Abstand schädlichste - für eine offene Fehlerkultur ebenso wie für das hohe Gut psychischer Gesundheit der Mitarbeitenden. Aber offensichtlich gibt es ihn noch - und nach immer wiederkehrenden Andeutungen sogar im oberen Braunschweiger Management. Wer aber als Leidtragender seine Karriere nicht gänzlich abschreiben will, wird aus einem angstbestimmten Umfeld eher entfliehen, als sich zu offenbaren. In vielen Fällen ein selbstschützendes System...



• *Der Siemens-Soldat*

Der Siemens-Soldat zeichnet sich durch bedingungslose Loyalität zu den geschriebenen und ungeschriebenen Siemens-Regularien aus. Unzulänglichkeiten und Verbesserungsbedarf in der Organisation versucht er so weit wie möglich zu ignorieren. Gerade die ungeschriebenen Regularien legt dieser Typ oftmals in voreilemdem Gehorsam noch enger aus, als es den offiziellen Governance-Verantwortlichen manchmal lieb sein dürfte. Der Siemens-Soldat mag als weitgehend ungefährlicher Führungstyp gelten, aber er ist ein maßgeblicher Bremsklotz bei der Überwindung der bekannten Organisationsprobleme und bei der Schaffung wirklich diversityfreundlicher Bedingungen.



- *Der Supersparfuchs*

Es gibt ihn vorzugsweise, aber nicht nur in kaufmännischen Rollen: Mit maximaler Sparsamkeit versucht ein Supersparfuchs, seine wirtschaftlichen Zahlen zu optimieren. Dabei verwechselt er gerne "billig" und "preiswert", unterschlägt die Aufwände für eine übertriebene Suche nach vermeintlich noch günstigeren Lösungen und tut sich extrem schwer, weiche Faktoren wie Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeitergesundheit oder Unternehmensimage kalkulatorisch angemessen in seinen Entscheidungen zu berücksichtigen. Großes Ansehen und Rückhalt im Team lassen sich mit einer solchen Führungsprämisse kaum erwerben.

Mit dem Instrument der Führungsgespräche waren wir schon mal auf einem guten Weg, wir fordern daher eine Modernisierung und Wiederbelebung dieses Instruments. Das allein dürfte aber für die mittlere und obere Managementebene nicht ausreichen, denn hier haben wir es nicht mit einem unlöslichen Henne-Ei-Probleme zu tun, sondern die Reihenfolge muss klar sein: Erst muss auch in diesen Ebenen die Kultur stimmen, dann werden wir auch dort die Positionen nachhaltig divers und insbesondere weiblich besetzen können, was schließlich zu einer Verfestigung der positiven Kultur führen wird. Die Rezepte dazu müssen aus den Arbeitsdirektionen der AG und SMO kommen. Sie müssen männlich dominierten Margenwahn und seine Folgerscheinungen durch Empathie, Vertrauen und Kooperation ablösen: "Bremse lösen!"

English summary:

Our diversity promotion is stagnating. It can only be made a success if we succeed in establishing a different leadership and management culture at the middle and upper management levels. Male-dominated margin mania and its consequences must be replaced by empathy, trust, and cooperation.



HomeOffice:

Mitbestimmung ausgehebelt Schwache Verhandlungsergebnisse der AG- und SMO-Gesamtbetriebsräte

Im März 2021 hat die Siemens AG eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) für mobiles Arbeiten mit dem IG-Metall-dominierten Gesamtbetriebsrat (GBR) abgeschlossen. Wir hatten diverse Schwächen identifiziert (siehe auch unsere AUB-Informationen auf Yammer vom März 2021), die dann leider auch in die GBV für die Siemens Mobility übernommen wurden.

Wesentliches Manko der GBV der Siemens AG ist der freiwillige Verzicht auf die gesetzlich vorgegebene Mitbestimmung - die Entscheidungsgewalt verbleibt allein bei den Führungskräften. Eine Siemens-AG-GBV gilt aber nicht automatisch für die Siemens Mobility GmbH, denn sie muss erst im Mobility-GBR durchgewunken werden. Aufgrund unserer Kritik versprach die GBR-Leitung, die GBV eben nicht durchzuwinken. Bis Ende 2021 wurde sie nach langen Verhandlungen für die Siemens Mobility GmbH überarbeitet und verabschiedet. Das Ergebnis ist jedoch niederschmetternd: Der GBR war bemüht, hat aber nichts erreicht. Es wurden ein paar nette warme Worte hinzugefügt, inhaltlich bleiben aber unsere Kritikpunkte 1:1 erhalten. Weiterhin entscheidet die Führungskraft nach billigem Ermessen, ob und in welchem Umfang die einzelnen Beschäftigten von daheim arbeiten dürfen oder nicht. Zudem wird nicht über Homeoffice und die damit verbundenen Themen wie Büroausstattung oder Kostenerstattung für die Infrastruktur gesprochen. Es drohen somit Ungleichbehandlungen, die je nach Gusto des Chefs in den verschiedenen Abteilungen zu Unmut führen. Das dem Betriebsrat gesetzlich zustehende Mitbestimmungsrecht zur möglichen Eskalation und Konfliktlösung wurde sauber ausgehebelt.

Wir sind erstaunt über so wenig Verhandlungengagement des Siemens-AG-GBRs bei einem so wesentlichen Thema wie der Ausgestaltung des HomeOffices. Andererseits gehört es natürlich zu den ungeschriebenen

Gesetzen im Konzern, dass man beim selben Thema in einem Tochterunternehmen keine arbeitnehmerfreundlichere Regelung toleriert als in der Konzernmutter. Von daher verwundert uns der bedeutungslose "Verhandlungserfolg" des SMO-GBRs auch nicht wirklich. Die Behauptung, dass die IG Metall und die anderen Gewerkschaften gar kein gesteigertes Interesse an hohen HomeOffice-Zeitanteilen haben, um bei hoher Beschäftigtenpräsenz in den Betrieben besser ihren politischen Einfluss auf die Belegschaft ausüben zu können, wollen wir aber trotzdem eher dem Bereich der Verschwörungstheorien zuordnen.

Nachfolgend der Link zur SMO-GBV, falls Sie selbst lesen wollen: Geändert wurde nur der letzte Absatz im Kapitel 3.

https://siemens.sharepoint.com/teams/P0005124/Anlagen_zu_MO_HR_RS/2022_17_GB_V_New%20Normal_SMO.pdf



Was hätten wir mindestens erwartet?

- Keine einseitige Entscheidungshoheit für die Führungskräfte. Dies führt zu Ungleichbehandlungen der Beschäftigten in den verschiedenen Abteilungen. Die Lösung von Konfliktfällen durch den Betriebsrat als Interessenvertreter der Mitarbeiter muss geregelt sein!
- Klare Regelung der Ausstattung im Homeoffice in Bezug auf Monitore, Docking Station, Bürostuhl (schließlich spart der Arbeitgeber in erheblichem Maße Kosten durch die Reduzierung der notwendigen Flächen).
- Kostenerstattung durch z. B. eine jährliche Pauschale für Strom, Heizung etc.



Solange die Bedeutung des Homeoffice rechtlich und steuerlich ungeklärt ist, muss der Arbeitgeber - der von diesem Zustand allein schon bei den Betriebskosten profitiert - diese Zusatzkosten übernehmen.

Immerhin kann man festhalten, dass diesmal der GBR nicht einfach durchgewunken hat. Schade nur, dass er nichts erreicht hat. Aber jetzt sind Betriebsratswahlen. Die Beschäftigten können dann abstimmen, wem man entsprechende Kompetenz zur Verhandlung mit dem Arbeitgeber zutraut.



AUB

Interessant ist auch die Rückmeldung der IG Metall Basis, siehe IG Metall zügig #90, Zitat: „Auch Homeoffice ist ein Arbeitsplatz: Ergonomie und Technik unterliegen den gleichen Anforderungen wie im Büro! Das Unternehmen muss die Beschäftigten bei der Ausstattung unterstützen.“ Nur helfen warme Worte leider nicht weiter. Wenn die IG Metall nicht bereit ist, diese Dinge auch gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen und sich nicht traut, auch mal in die Konfrontation zu gehen, kann der Arbeitgeber weiterhin machen, was er will.

Wir fordern daher beide Gesamtbetriebsratsgremien auf: Macht Gebrauch von Kapitel 10 "Living Document" um nachzuverhandeln: "Bremse lösen"!

English summary:

Mobile working - How the IG Metall central works council is thwarting employee rights

In March 2021, Siemens AG concluded a General Works Agreement (so called GBV) for mobile working with IG Metall in the General Works Council GBR. We had identified various weaknesses (see also our AUB information on Yammer from March 2021), which were unfortunately also adopted in the GBV for Siemens Mobility.



Wir fahren die Kiste an die Wand Personalmangel, Einstellungen zögerlich

Wir gewinnen eine Vielzahl an Aufträgen, die Projektvolumina werden zunehmend größer. Seit Jahren haben wir das strategische Ziel, das Marktwachstum mitzunehmen und unseren Auftragseingang zu erhöhen. Aber das dafür notwendige Personal hat man nur sehr zögerlich aufgebaut. Jetzt droht der Kollaps.



Seit Jahren verfolgen wir das Ziel, an dem Marktwachstum der Signaltechnik nicht nur teilzuhaben, sondern unseren Marktanteil zu erhöhen, wir sind „hungry“ – und damit auch sehr erfolgreich. Gewonnene Projekte müssen aber auch abgewickelt werden können. Parallel dazu droht uns aufgrund der Altersstruktur am Standort in vielen Bereichen ein deutlicher Aderlass in den nächsten 5 Jahren. Leider hat das Management - getrieben

durch die stetigen Gewinnsteigerungserwartungen - nur sehr zögerlich Neueinstellungen zugestimmt. Dieses viel zu simple Kopfzahl-Denken und die Knausrigkeit fahren uns jetzt gegen die Wand. Genehmigte Neueinstellungen können aufgrund des Fachkräftemangels kaum noch qualifiziert besetzt werden. Wir können inzwischen froh sein, wenn wir Fachkräfte in Indien oder anderswo auf der Welt finden und einstellen, damit die Arbeitslast bei uns in Braunschweig nicht noch weiter ansteigt. Uns droht der Kollaps, wenn nicht endlich auf breiterer Front eingestellt, aber auch ausgebildet wird. Um Fachkräfte im Wettbewerb für uns zu gewinnen, müssen wir aber ein attraktiver Standort sein. Neben dem Gehalt werden heutzutage vor allem spannende Aufgaben, hohe Eigenverantwortung, Zukunftsperspektive erwartet. Auch eine attraktive, moderne Arbeitsplatzgestaltung inklusive einer offenen HomeOffice-Regelung gehört dazu.

Die bereits bestehende Überlast bei vielen Fachkräften führt schnell zu einer Kultur des Finger-Pointings anstelle einer guten Zusammenarbeit. Die Gefahr von Fehlleistungskosten wird dadurch noch größer, man erreicht die Projektmeilensteine nicht mehr. Da wird schnell geschaut, wer denn Schuld hat, anstelle nach vorne zu schauen, wie wir das gemeinsam schaffen können. Dies führt aber nur zu noch mehr Frust, es breitet sich das Motto „Wer nichts macht, macht nichts falsch“ aus. Davon müssen wir weg. Wir alle, also Management, Führungskräfte, Betriebsrat als auch Beschäftigte, müssen daran arbeiten, dass wir als Siemens Braunschweig die laufenden wie auch anstehenden Projekte erfolgreich umsetzen können. Dazu sollte als erstes das Management die "Bremsen lösen".

English summary:

We're driving the box to the wall - too few skilled personnel, hiring too slow

We are winning many orders, and the project volumes are becoming increasingly larger. For years, we have had the strategic goal of keeping up with market growth and increasing our order intake. But we have been very slow to build up the personnel needed to do this. Now we are threatened with collapse.



Mitmachaktion "Bremse lösen"

Fast alle Artikel in unserem diesmaligen AUB-Express benennen konkrete Beispiele, wo das Unternehmen zum eigenen und Vorteil der Beschäftigten die "Bremsen lösen" sollte. Gerne nehmen wir auch Ihre Beispiele und möglichst konkreten Vorschläge dazu auf und leiten sie (natürlich anonymisiert) an mögliche Entscheider oder den gesamten Betriebsrat als "mächtigeres Sprachrohr" weiter. Schicken Sie uns Ihre Ideen in das Mail-Postfach feedback@aub-braunschweig.de.

English Version:

Participatory action "Release the brakes"

Almost all the articles in this AUB Express edition give concrete examples of where the company should "release the brakes" for its own benefit and that of the employees. We would also be happy to take your examples and, if possible, concrete suggestions on this and forward them (anonymized, of course) to possible decision-makers or the entire works council as a "more powerful mouthpiece". Send us your ideas at feedback@aub-braunschweig.de.

Und "DEGREE" steht für Decarbonization, Ethics, Governance, Resource efficiency, Equity und Employability, auf Deutsch Dekarbonisierung, Ethik, verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken, Ressourceneffizienz, Gerechtigkeit und Beschäftigungsfähigkeit.

Auch wenn Sie noch keine Allergie gegen ewig neue Programmnamen, Abkürzungen und andere Wortschöpfungen in abgehobener Sprache aus der Managementküche haben, bleibt der Nachhaltigkeitsbericht ein schwer verdauliches Werk. Die Informationen sind aber zu wertvoll, um weitgehend nur von Analysten und Akademikern verstanden zu werden. Die wesentlichen Inhalte sollten daher der Belegschaft in gut verständlicher Sprache bekannt gemacht werden und damit statt KPI-Befriedigung Lust zum engagierten Mitmachen machen: "Bremse lösen!"

Einige Beschäftigte haben unterdessen bewiesen, dass Till Eulenspiegels Gene bis heute im Braunschweiger Land nachzuweisen sind und dass das Global Learning Portal ganz leicht auszutricksen ist:



mfG ESG-KPI-DEGREE

Haben Sie sich schon mal gewundert, warum plötzlich auf Ihrer persönlichen Intranet-Startseite Ihre digitalen Lernstunden ausgewiesen werden? Die Lösung finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2021 der Siemens AG auf Seite 13: Laut der "ESG-Ambition" Nr. 12 im "DEGREE"-Rahmenwerk sollen bis 2025 die digitalen Lernstunden von Siemens-Mitarbeitenden verdoppelt werden.

Sie verstehen nur "Bahnhof"? Machen Sie sich keine Sorgen, damit sind Sie nicht alleine, und wir leisten hier gerne mal ein bisschen Übersetzungshilfe: ESG-Ambitionen sind nichts anderes als Kennzahlen (KPIs) für Umwelt (E für Environment), Soziales (S) und verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken (G für Governance).

DIGITALE LERNSTUNDEN (GJ22)

Meine Lernstunden

2420,6h

Siemens-Durchschnitt

1,6h

Deine Lernstunden liegen über Durchschnitt: **2419h**

Lerne und entwickle dich ... >

English summary:

Siemens AG's Sustainability Report 2021 is heavy fare. However, the essential contents should also be made known to the workforce in easily understandable language and thus make the employees want to participate in a committed manner instead of providing KPI satisfaction.

bitte kopieren und per Briefpost, Fax oder E-Mail an:

Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger e. V. (AUB)
- Bundesgeschäftsstelle -
Frauentorgraben 67
90443 Nürnberg

☎ 0911/2 87 08-0
☎ 0911/2 87 08-20
✉ service@aub.de
🌐 www.aub.de



ein ausfüllbarer Aufnahmeantrag im pdf-Format wird auch angeboten unter <https://aub.de/mitgliedschaft/>

Aufnahmeantrag

Bitte in Druckschrift ausfüllen! Zutreffendes ankreuzen !

geworben von

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ Wohnort

Mobil-Nr. Telefon geschäftl. privat

E-Mail-Adresse Geburtsdatum Geschlecht divers weiblich männlich

Firma/Anschrift Branche, z. B. Handel

ich bin tätig in Betriebsrat Personalrat JAV SBV _____

Normalbeitrag Rentner, Arbeitssuchender
 Azubi, Student, geringfügig Beschäftigte(r) in Mutterschutz/Elternzeit
 Teilzeitkraft unter 20 Wochenstunden in Familienpflegezeit bis voraussichtlich:

Der Monatsbeitrag beträgt € _____ Eintrittsdatum: _____
Die Mitgliedschaft soll den Arbeitsgerichts- und Sozialgerichtsrechtsschutz umfassen: ja nein
Die Mitgliedschaft soll die 24-Stunden-Unfallversicherung umfassen: ja nein
Die Mitgliedschaft soll die Zugehörigkeit zur Betriebsgruppe Siemens Mobility Braunschweig umfassen: ja nein
Die Zahlung erfolgt monatlich. Ich bin bis auf schriftlichen Widerruf einverstanden, dass die Beiträge von meinem Konto abgebucht werden.

IBAN BIC

Ich erkenne die Satzung der AUB e. V. an und bin damit einverstanden, dass die AUB e. V. zum Zwecke der Mitgliederbetreuung und zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Daten über mich speichert und an den zuständigen Rechtsschutzversicherungsträger weitergibt (Art. 6 Abs. 1a DSGVO) bzw. dass ich wichtige Mitteilungen und Informationen der AUB e. V. per E-Mail ohne elektronische Signatur erhalten möchte (§ 6.2, § 23 der Satzung).

Ort Datum

Unterschrift



AUB-Braunschweig: Positionen und Zukunftsthemen



"New Normal" arbeitnehmerfreundlich gestalten

- starke Mitspracherechte der Beschäftigten bei der Wahl des Arbeitsortes (Präsenz/Home/Desksharing)
- Beiträge des Unternehmens zum häuslichen Arbeitsplatz regeln
- Erreichbarkeit regeln und nicht ausufern lassen
- kein angeordnetes Splitting der Tagesarbeitszeit für Wahrnehmung zeitlich weit gestreuter Termine
- Lebensarbeitszeitkonten
- Nachtschicht für Ü 57 nur noch auf freiwilliger Basis
- flexiblere Möglichkeiten zur Absenkung und Aufstockung der Arbeitszeit
- Bereitstellung einer stressfreien IT ("IT-Wellbeing") u. Weiterentwicklung der digitalen Zusammenarbeit



Zukunftssicherheit der Standorte

- kritisches Augenmerk auf COBRA und Portfolioverschiebungen
- kritisches Augenmerk auf Werk-/Dienstverträge und Leiharbeit
- mehr Festeinstellungen, mehr Übernahmen von Zeitarbeitskräften und Werkstudenten
- kein weiteres Outsourcing zentraler Dienste (z. B. Kantine)
- Knowhow-Transfer durch frühzeitige Nachfolgeregelungen sichern
- Ausbildung nach den Bedürfnissen unseres Standortes und der jungen Menschen statt nach zentralen Elfenbeinturmprinzipien
- Einrichtung eines zweijährigen Ausbildungsberufes (Chance für Jugendliche und passig für unsere Fertigung → wenig Fluktuation)
- Standorte klimafest machen (erträgliche Arbeitsplatztemperaturen auch in Hitzesommern, Überschwemmungsvorsorge)



gesellschaftspolitische Vorbild- und Vorreiterrolle

- Chancengleichheit der Geschlechter in allen Rollen und Ebenen
- equal pay
- faire Entlohnung unserer Kantinenbeschäftigten nach Flächentarifvertrag
- würdiger Umgang mit Leiharbeitnehmern statt systematischer Umgehung der Übernahmeverpflichtung nach 18 Monaten
- Unternehmenskommunikation in Deutsch und Englisch
- Nachhaltigkeitspolitik ohne "Ablasshandel" und Etikettenschwindel
- für Mensch und Umwelt: ökologische Umgestaltung der Betriebsgelände z. B. Begrünung und Bewaldung, Anwendung von "Schwammstadt"-Maßnahmen
- Einführung Jobrad (Leasingfahrräder mit Gehaltsumwandlung)
- Wiedereinsetzung eines Suchtkrankenhelfers
- modulare Essenszusammenstellung in der Kantine nach individuellen persönlichen, gesundheitlichen und kulturellen Ansprüchen
- Gesundheitsangebote wieder ausbauen (Siemens-Kurplätze, Physiotherapie am Standort etc.)



Unser Unternehmen muss noch sicherer werden

- mehr Herzblut und Engagement in der EHS-Politik
- konsequente ZeroHarm-Strategie gegen Arbeits- und Wegeunfälle
- psychische Gesundheit schützen (z. B. konsequente Vertreterregelung gegen Überlast u. Burn-Out)

Unsere ersten acht Listenkandidaten für die Betriebsratswahl 2022

(mit ihren bisherigen Betriebsratsfunktionen und Interessenschwerpunkten)

	Peter Sieverding SMO RI MT BID • Beschäftigungssicherung und Standortentwicklung	 (0173) 2427 246 
	Dirk Schaper SRE FIN RS SMO • Betriebsausschuss • Personelle Angelegenheiten • 3i-Kommission	 (0172) 3505 440 
	Reinhard Niewerth freigestellter Betriebsrat • Betriebsausschuss • Arbeitssicherheit und Soziales • Mobilität	 (0531) 5934-2547 
	Christina Bosse SMO RI MT SIG-COC • Organisationsentwicklung • Internationale Zusammenarbeit	 (0172) 3801 641 
	Guido Zabski SMO RI D PIC 4 10 • Außenmontage • Beauftragter für Datenschutz und Informationssicherheit	 (0531) 5934-2587 
	Henning Plinke SMO RI R&D F TTC • Produktion • Beschäftigungssicherung und Standortentwicklung	 (0152) 5922 4198 
	Jasmin Köllner SMO RI D QM PS • Personelle Angelegenheiten	 (0172) 6130 912 
	Kerstin Heinisch SMO RI R&D DF 4 • Bildung und Innovation	 (0172) 1608 578 

Impressum

Redaktion: Reinhard Niewerth, Henning Plinke, Peter Sieverding, 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!
Sie finden unseren aktuellen Express auch als pdf im Internet unter <https://aub-braunschweig.de/de0222>