



Gestalten statt Verwalten

# Mehr Inhalte. Weniger Show.

## **AUB · Sechs konkrete Themen für den Betriebsrat**

Kein Versprechen für alles –  
sondern unser Arbeitsauftrag für die nächsten vier Jahre.

dranbleiben · umsetzen · verbessern  
– für die Beschäftigten an unserem Standort

Große Worte helfen selten. Saubere Arbeit schon.



# 1 • Arbeitsbedingungen, die funktionieren

Drei Bereiche für den Arbeitsalltag am Standort

## Worum es geht

Arbeitsbedingungen müssen im Alltag funktionieren – nicht auf dem Papier.

## Mobiles Arbeiten ohne starre Vorgaben

Mobiles Arbeiten funktioniert. Und das soll so bleiben.

Pauschale Pflicht-Anwesenheitstage lehnen wir ab.

Teams entscheiden selbst, was für Zusammenarbeit und Leistung sinnvoll ist.

Wenn es Klärungsbedarf gibt, unterstützen wir dabei, bereichsspezifische Lösungen zu finden – statt pauschaler Präsenzvorgaben für alle.

**Unser Ziel: Flexibilität sichern – nicht zurückdrehen.**

## Dienstreisen fair und nachvollziehbar regeln

Interkontinentale Dienstreisen belasten. Unterschiedliche Regeln zu Eco, EcoPlus oder Business schaffen Unsicherheit und Ungleichbehandlung.

Wir setzen uns ein für:

- **einheitliche Maßstäbe für alle**
- **klare Kriterien statt Einzelfallentscheidungen**
- **Berücksichtigung von Reisedauer und Gesundheit**

Auch die besonderen Belastungen in der Montage behalten wir im Blick – etwa bei Tagessätzen und Kostenerstattungen.

## Automatisierung & KI sinnvoll nutzen

Automatisierung funktioniert nur, wenn das **Know-how am Standort bleibt**. Wir treiben Initiativen voran, die Beschäftigten Zeit und Raum geben, Automatisierung und KI selbst voranzubringen. Am Ende soll **Automatisierung entlasten** – nicht zusätzliche Arbeit erzeugen.

Statt Arbeit vorschnell abzugeben, setzen wir auf Automatisierung aus dem Betrieb heraus – für bessere Prozesse, gezielte Entlastung und einen starken Standort.

## Unser Anspruch

Arbeitsbedingungen sollen den Alltag erleichtern – nicht komplizierter machen.

## 2 • Arbeitszeit, die zum Leben passt

Mehr Zeit. Mehr Flexibilität. Verlässlich geregelt.

### Worum es geht

Viele Beschäftigte wünschen sich mehr Zeit und mehr Flexibilität. Zusätzliche freie Tage und größerer Spielraum in der Vertrauensarbeitszeit sind machbar – sind aber am Standort bislang nicht realisiert worden.

### Bis zu 20 zusätzliche freie Tage ermöglichen (time4you)

Die time4you-Regelung der Siemens AG ermöglicht es, **freiwillig bis zu 20 freie Tage gegen Entgelt** zu erhalten.

Bei uns wurde diese Regelung bisher nicht umgesetzt, obwohl sie vom **Arbeitgeber unterstützt** wird – weil es bisher im Betriebsrat keine Mehrheit dafür gab.

Wir werden die Anwendung der **time4you-Regelung am Standort Braunschweig** aktiv vorantreiben – klar geregelt und transparent umgesetzt.

### Mehr Spielraum beim Arbeitszeitrahmen

Viele Beschäftigte wünschen sich mehr Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. **Über 60 %** haben sich in einer Befragung für einen erweiterten Arbeitszeitrahmen ausgesprochen.

**Bislang fehlte dafür im Betriebsrat die nötige Mehrheit.**

Wir starten daher eine Pilotierung des Arbeitszeitrahmens bis 22:00 Uhr – **freiwillig, ohne Zwang** und ohne pauschale Vorgaben. Ziel ist: mehr Flexibilität, damit Arbeitszeit besser zum Leben passt

### Vertrauensarbeitszeit erhalten

Vertrauensarbeitszeit hat sich bewährt. Mit uns gibt es **keine verpflichtende, minutengenaue tägliche Zeiterfassung** für alle Beschäftigten.

Arbeitszeitregelungen sollen unterstützen, nicht kontrollieren oder gängeln.

### Unser Anspruch

**Arbeitszeit soll sich am Menschen orientieren** – nicht an Misstrauen oder Bürokratie.

*„Wenn etwas möglich ist, setzen wir es um – statt nur darüber zu sprechen.“* **Peter Sieverding**

# 3 · Arbeitsbedingungen in der Fertigung spürbar verbessern

Belastungen reduzieren. Flexibilität schaffen. Fairness sichern.

## Worum es geht

Hitze, Lärm, Zugluft und starre Vorgaben belasten die Fertigung. Der geplante Hallenneubau ist wichtig – darf aber **kein Grund sein, heute nichts zu verbessern**.

## Mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und Pausen

Heute gelten starre Regelungen: 45 Minuten Pause (15 Minuten Frühstück und 30 Minuten Mittag) sowie nur eingeschränkt nutzbare Gleitzeit.

Wir erarbeiten Modelle, die den Arbeitsalltag **flexibler und planbarer** machen:

- flexible Pausengestaltung, angepasst an persönliche Bedürfnisse und den Arbeitsablauf (z.B. 30 Minuten oder 2x15 Minuten statt starrer 45 Minuten)
- Gleitzeit einfacher aufbauen und selbstbestimmt nutzen
- bessere Möglichkeiten für kurzfristige Gleittage und die Urlaubsplanung

Arbeitszeit ist Lebenszeit. **Flexibilität muss den Beschäftigten zugutekommen.**

## Lärm, Hitze und Zugluft konsequent beheben

Die Belastungen sind lange bekannt. Messungen von uns liegen vor – doch zu oft werden sie protokolliert und vertagt, statt zu Verbesserungen zu führen.

Wir sorgen dafür, dass Messungen zu konkreten Maßnahmen führen:

- gezielte Verbesserungen bei z.B. Beleuchtung, Temperatur oder Zugluft
- pragmatische Lösungen auch vor dem Hallenneubau  
- z.B. ein früherer Arbeitsbeginn im Sommer

**Maßstab ist die spürbare Verbesserung** im Arbeitsalltag.

## Leiharbeit auf das notwendige Maß begrenzen

Leiharbeit darf **kein Dauerersatz für feste Stellen** sein. Zudem erhalten Leiharbeitnehmer häufig **keine gleiche Bezahlung** wie Stammmitarbeiter. Mehrjährige Leiharbeit und häufige Personalwechsel belasten nicht nur die betroffenen Kollegen, sondern auch die Teams.

Wo Leiharbeit notwendig ist, setzen wir uns für **einen fairen Ausgleich** ein – zum Beispiel durch Zuschläge, die die bestehende Lücke spürbar verringern.

## Unser Anspruch

Die Arbeit in der Fertigung ist unverzichtbar für unseren Standort. Das muss sich auch in den Arbeitsbedingungen zeigen – jeden Tag.

## 4 • Übergang in die Rente fair gestalten

Planbar. Transparent. Verlässlich.

### Worum es geht

Der Übergang in die Rente ist ein entscheidender Lebensabschnitt. Regelungen müssen fair angewendet und nachvollziehbar umgesetzt werden.

### ATZ-Quote am Standort abbilden

Es ist vereinbart, dass bis zu 4 % der Beschäftigten Altersteilzeit nutzen können. Über alle Standorte hinweg wird dieser Rahmen auch erreicht.

Am Standort Braunschweig liegt die Nutzung aktuell mit rund 2,5 % deutlich darunter. Für uns ist klar: Die vereinbarte **4 %-Quote** muss auch in Braunschweig Maßstab sein – nicht nur auf dem Papier. Wir machen ihre **vollständige Ausschöpfung** zu einem unserer zentralen Schwerpunkte.

Altersteilzeit ist **kein Gnadentat**, sondern Teil einer gemeinsam finanzierten Regelung, die allen zusteht.

### Klare Kriterien statt Zufallsentscheidungen

Die Vergabe von Altersteilzeit muss transparent und nachvollziehbar erfolgen. Wir legen **verbindliche und einheitliche Kriterien** für die Vergabe der ATZ vor:

- klare Maßstäbe für alle Abteilungen
- eine für alle transparente Reihenfolge der Vergabe
- Planbarkeit für die Beschäftigten

Entscheidungen dürfen nicht vom Zufall oder einzelnen Führungskräften abhängen.

### ATZ aktiv steuern statt verwalten

Die Altersteilzeitquote muss bewusst genutzt werden. Wir stellen sicher, dass freie Kontingente frühzeitig erkannt, offengelegt und aktiv genutzt werden.

Mit uns wird ATZ **offen kommuniziert, transparent gesteuert** und nachvollziehbar vergeben – nicht still im Hintergrund entschieden.

### Unser Anspruch

Wer sich über viele Jahre für Siemens eingesetzt hat, verdient einen **fairen und planbaren Übergang** in den Ruhestand.

*„Altersteilzeit darf kein Glücksspiel sein.*

*Klare Regeln sind eine Frage des Respekts.“* **Peter Linsenbarth**

## 5 • Braunschweig als Headquarter stärken

Entscheidungen hier treffen. Entwicklung hier halten. Zukunft hier sichern.

### Worum es geht

Ein starker Standort lebt davon, dass Entscheidungen, Entwicklung und Umsetzung zusammengehören. Werden Verantwortlichkeiten oder Systeme schleichend verlagert, geht Know-how verloren – oft unbemerkt, aber dauerhaft.

### Produkt- und Systemverantwortung in Braunschweig

Die Produkt- und Entwicklungsverantwortung für RI muss in Braunschweig liegen.

Wir achten darauf, dass **keine schleichenden oder intransparenten**

**Verlagerungen** von Systemen oder Produktverantwortungen stattfinden.

Entscheidungen über Produkte müssen dort getroffen werden, wo die Kompetenz ist – und das ist hier am Standort. Kompetenz heißt für uns: Wissen über die gesamte Wertschöpfungskette.

Ein starkes Headquarter braucht zudem verlässliche IT- und Gebäudeservices als stabile Grundlage für den Arbeitsalltag.

### Entwicklung und Fertigung zusammenhalten

Braunschweig muss zentraler Entwicklungsstandort für Software und Hardware bleiben.

Genauso wichtig ist die Fertigungsverantwortung, insbesondere bei neuen Produkten und Plattformen. Nur wenn Entwicklung und Fertigung eng zusammenarbeiten, entstehen stabile Produkte, kurze Wege und effiziente Prozesse.

### Neue Stellteilgeneration am Standort verankern

Die neue Stellteilgeneration und die neue Plattform entscheiden über die Zukunft der Signaltechnik.

Wir setzen uns dafür ein, dass Entwicklungsverantwortung und Fertigung dieser Systeme am Standort Braunschweig bleiben. **Zukunft entsteht dort**, wo neue Technologien entwickelt und umgesetzt werden.

### Unser Anspruch

Standortstärke entsteht nicht zufällig. Sie braucht klare Entscheidungen für Braunschweig – heute und in den kommenden Jahren.

## 6 • Betriebsrat neu denken – für euch, für den Standort

Gestalten statt Verwalten.

### Worum es geht

Ein Betriebsrat schafft dann Mehrwert, wenn man ihn im Alltag spürt. Entscheidend sind nicht Gremien, Protokolle oder Formalien – sondern **konkrete Verbesserungen** für die Beschäftigten und den Standort.

### Fokus auf Mitarbeiter und Standort

Wir richten unsere Arbeit konsequent an den Themen der Beschäftigten und den Bedarfen des Standorts aus.

Unser **Maßstab** ist nicht die Zahl der Sitzungen oder der Raumplanungen, sondern die **Verbesserungen, die bei euch ankommen**.

### Themen priorisieren und Umsetzung sichern

Wir wollen **gestalten**, das bedeutet für uns: Themen klar priorisieren, realistische Lösungen verhandeln und deren Umsetzung verbindlich begleiten. Wir arbeiten **themenorientiert, nicht formalistisch**.

### Transparent informieren und verständlich erklären

Wir informieren sachlich, fundiert und transparent. Komplexe Themen wie BSAV, AT-Verträge oder neue Regelungen bereiten wir verständlich und nachvollziehbar auf – für alle Beschäftigten, nicht nur für einzelne Gruppen.

**Transparenz endet für uns nicht mit der Wahl.**

### Unser Anspruch

**Der Betriebsrat ist für die Beschäftigten da.** Mitbestimmung soll den Arbeitsalltag erleichtern – nicht verkomplizieren.

*„Ein Betriebsrat ist dann gut,  
wenn man ihn im Alltag merkt –  
nicht nur an der Anzahl der Sitzungen.“ Dirk Schaper*

# Dafür stehen wir. Mit Verantwortung.

Die sechs Ansatzpunkte sind kein Katalog von Forderungen und kein Programm „für irgendwann“, sondern **unser konkreter Arbeitsauftrag** für die nächsten vier Jahre.

Diese Themen sind nicht neu. Die vergangenen Jahre haben gezeigt: Gute Ideen werden nur umgesetzt, wenn es **im Betriebsrat eine Mehrheit** dafür gibt.

## Deine Stimme entscheidet

Mit Deiner Stimme gibst Du uns den Auftrag insbesondere für:

- mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit  
– z. B. bis zu **20 zusätzliche freie Tage** (time4you)
- Erhalt der gelebten **Vertrauensarbeitszeit**  
und mobiles Arbeiten ohne starre Pflicht-Anwesenheitstage
- eine gerechte und planbare **Altersteilzeit**  
– klare Kriterien und eine realistische Abbildung der **4%-Quote**.
- einen starken **Standort Braunschweig**  
– mit Produkt- und Systemverantwortung vor Ort.

## Daran lassen wir uns messen.

## Wie wir arbeiten

Nicht alles liegt allein in der Hand des Betriebsrats. Aber alles, was wir anpacken, begleiten wir aktiv, machen Fortschritte transparent, binden die Beschäftigten ein und bleiben dran.

Wir versprechen keine einfachen Lösungen. Aber wir versprechen, Themen klar zu benennen und Verantwortung zu übernehmen.



## Liste 2 • AUB



## Unsere Kandidaten im Überblick

Verantwortlich: Peter Sieverding, AUB-Gruppe Braunschweig

Foto (Titelseite): SiemensMobilityBraunschweig,

CC BY-SA 4.0, via Wikimedia Commons (Bearbeitet)