



www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Oktober 2021

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

Es ist Zeit!

- new ♦ new ♦ new ♦ new ♦ new ♦
- English summaries of articles in our print edition
- full English articles in our English online edition on <https://aub-braunschweig.de/en1021>
- deutsche Online-Ausgabe unter <https://aub-braunschweig.de/de1021>



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

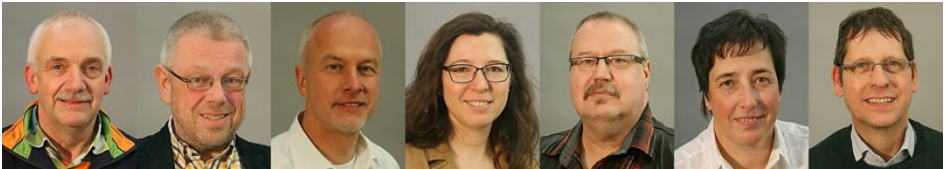
alle reden vom NewNormal, deshalb wollen nicht auch noch wir dieses Thema über Gebühr weiter strapazieren. Nur eines sei gesagt: Egal wie sich das NewNormal tatsächlich darstellen wird, unser AUB-Express wird darin weiterhin eine verlässliche Größe sein. Wie immer werden wir darin kein Blatt vor den Mund nehmen und schonungslos Probleme in unseren Arbeitswelten sowie Versäumnisse und Nickeligkeiten unseres Unternehmens ansprechen und Lösungsmöglichkeiten skizzieren.

Für unsere Titelseite haben wir diesmal ein Motiv mit einer Sanduhr ausgewählt, denn zahlreiche unserer Artikel haben auch etwas mit Zeit zu tun. Schön wäre es, wenn Zeit unser Leben einfach nur sanft strukturieren würde, aber sie dominiert und limitiert uns alle in hohem Maße. Bearbeitungszeiten aller Art reduzieren sich in betriebswirtschaftlichen Betrachtungen auf einen überaus lästigen Kostenfaktor, der von fleißigen Kaufleuten immer wieder in Stunden-sätze und Kop fzahlvorgaben umgerechnet wird. Ist das nicht eigentlich eine ständige Beleidigung des wertvollen Humankapitals „Mensch“? Vielleicht hilft uns ja auch hier und da mal die Einsicht „Wer keine Zeit hat, hat sich zu viel vorgenommen“ weiter. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen unseres aktuellen Expresses und natürlich eine gute Zeit!

Ihre AUB-Gruppe Braunschweig

AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**



Das lesen Sie in dieser Ausgabe:

| | | | |
|---|---|--|----|
| Zweiklassengesellschaft..... | 2 | Diagnose Demenz – und nun?..... | 8 |
| Hochkonjunktur für Eigentore | 3 | „Das Internet ist für uns alle Neuland“..... | 9 |
| Neues aus Indien/„Niedriglohnistan“..... | 4 | Urlaubsdefizite | 9 |
| SGES und das Weihwasser | 5 | Gehaltskürzung..... | 10 |
| Unser Standort muss klimafest werden! | 6 | Verbrauchertäuschung..... | 11 |

Z(w)eitwelten

Zweiklassengesellschaft

Das Gleichbehandlungsprinzip ist ein ganz wesentlicher Eckpfeiler von Mitarbeiterzufriedenheit und Betriebsfrieden. Nur in absoluten Ausnahmefällen und mit guter Begründung darf von diesem Grundprinzip abgewichen werden. Bei uns am Standort gibt es aber mindestens zwei Themen, wo ohne ausreichend nachvollziehbare Gründe eine Zweiklassengesellschaft gelebt wird:



ATZ-Verträge

Eine dieser Abweichungen ist die sehr unterschiedliche Handhabung von Altersteilzeit-Begehren von Beschäftigten in den einzelnen Segmenten: In einigen Bereichen werden ATZ-Verträge nur sehr ungerne und auch nur mit der kürzestmöglichen Gesamtlaufzeit von drei Jahren (Arbeits- plus Freistellungsphase) zugestanden, in anderen Organisationseinheiten werden je nach Wunsch der Beschäftigten auch lange Laufzeiten bis zu 6 Jahren möglich gemacht.

Am Standort wird fast ausschließlich das Blockmodell in Anspruch genommen; die unverblockte Variante (Gleichverteilungsmodell) wird kaum nachgefragt. Die Gesetzeslage lässt auch individuelle Modelle zu, sofern der Grundsatz gewahrt bleibt, dass die bis zum Renteneintritt verbleibende Arbeitszeit halbiert wird. So sind zum Beispiel eine stufenweise Reduzierung der Arbeitszeit/Arbeitstage oder eine intensivere Einarbeitungsphase zusammen mit der Nachfolgerin/dem Nachfolger gegen Ende der Arbeitsphase denkbar. Solche individuellen Modelle werden in der aktuellen Siemens-ATZ-Richtlinie nicht aufgeführt - vermutlich scheut man erhöhte Verwaltungsaufwände für solche individuellen Lösungen.

Gleitzeittage

Vor der Einführung der so genannten Vertrauensarbeit konnten sich fast alle Beschäftigten am Standort eigenverantwortlich und auch ohne betriebliche Erfordernis Gleitzeit-Guthaben ansparen und dann als so genannte Gleitzeittage quasi in zusätzliche Urlaubstage umwandeln. Insbesondere für Eltern mit schulpflichtigen Kindern war das ein sehr gutes Instrument, mehr Ferientage gemeinsam mit den Kindern verbringen zu können.

Mit Einführung der Vertrauensarbeit wurde dann aber leider eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die dieses Thema nicht eindeutig regelt. Somit erleben wir heute zu diesem Thema eine Zweiteilung des Standortes: Gefühlt etwa der Hälfte der Beschäftigten wird diese Möglichkeit auch heute mehr oder minder stillschweigend weiterhin geboten (die in der Betriebsvereinbarung genannten „Planungsgespräche“ werden ja am Standort

kaum praktiziert), der anderen Hälfte bleibt sie durch restriktive Handhabung der/des Vorgesetzten verwehrt. Uns sind sogar einzelne Fälle bekannt, wo diese Möglichkeit innerhalb derselben Organisationseinheit für einzelne Beschäftigte - offenbar je nach Nasenfaktor - unterschiedlich gehandhabt wird.

Wir fordern zu beiden Themen ein Ende der Zweiklassengesellschaft: Allen Beschäftigten muss die günstigere Lösung offenstehen, die bei unvoreingenommener Betrachtung oftmals auch für das Unternehmen die günstigere Lösung darstellt!

English summary:

When it comes to the topics of "duration of partial retirement contracts" and "accrual of time credits for additional days off," a two-tier society prevails at the site. The arbitrary handling of these issues according to the discretion of the respective superiors must come to an end, and all employees must have access to the more favorable solution, which in most cases also benefits the company!

Neuhochdeutsche Zeit

Hochkonjunktur für Eigentore

...nicht nur bei der EM

oder: Verstehen wir uns überhaupt noch?

Immer häufiger bekommen wir Management-Mitteilungen oder Newsletter wie „EHS in Focus“ nur noch in Englisch. Das Unternehmen muss die Informationen allen nicht deutschsprachigen Kolleg*innen selbstverständlich in englischer Sprache bereitstellen. Aber ist es sinnvoll, die deutsche Information dann gleich komplett einzusparen?



Quelle: istockphoto/AntonioGuillem

Nicht alle Adressaten beherrschen Englisch so gut, dass sie die Inhalte mühelos und auch im Detail richtig verstehen. Natürlich können wir uns die Texte auf verschiedene Weise maschinell übersetzen lassen, das bedeutet aber zusätzlichen Zeitaufwand bei ohnehin ständiger Zeitnot. Außerdem bleibt immer die Unsicherheit, ob der maschinell übersetzte Text doch Sinnverfälschungen enthält. Daher ist es nicht verwunderlich, dass diese rein englischsprachigen Informationen vielfach ungelesen gelöscht oder nur unvollständig aufgenommen und unscharf verstanden werden.

Einsprachig englische Informationen für deutsche Unternehmenseinheiten sind aus betriebswirtschaftlicher Sicht (vervielfachte Übersetzungsaufwände), unter Aspekten der Unternehmenskultur (Wertschätzung) und im Interesse einer empfängergerechten und verständnisicheren Informationsübermittlung (die im gesamten Umfeld eines Geschäftes mit sicherheitsrelevanten Produkten und Dienstleistungen oberstes Gebot sein sollte) ein glattes Eigentor! Und es ist eine Fehleinschätzung, dass sich das Problem in naher Zukunft im Zuge des demografischen Wandels von selbst erledigen wird, denn sprachliche Unschärfen in einer erlernten Fremdsprache bleiben auch für die jungen Generationen sprachliche Unschärfen. Übrigens: Die Braunschweiger Betriebsleitung musste unlängst auf eine Nachfrage des Betriebsrates eingestehen, dass es in unseren Regelwerken keine eindeutige Festlegung einer Geschäftssprache gibt. Die Leitung setze vielmehr auf Pragmatismus, um den Beschäftigten Arbeitsanweisungen und ähnliche Dokumente verständlich bereitzustellen. Vermutlich meint die Leitung mit „Pragmatismus“ so etwas wie „Weiterwurschteln“.

Aus unserer Sicht braucht es zur Lösung des Problems keinen „Pragmatismus“, sondern eine ganz einfache zentrale Anweisung, dass alle Unternehmenskommunikation zukünftig grundsätzlich in der jeweiligen Landessprache und in der Brückensprache Englisch zu erfolgen hat. Damit lassen sich mit wenig Fleißaufwand an zentraler Stelle dezentral beträchtliche verdeckte Kosten und viele Missverständnisse vermeiden! Das gilt für

viele andere mehr oder minder offensichtliche Dezentralisierungen gleichermaßen: Schöne „Foliendollars“ - aber bei ehrlicher, vollständiger Betrachtung sind das Eigentore auf dem Rücken der Beschäftigten!



Wir schreiben uns als AUB diesen Anspruch zweisprachiger Kommunikation ab sofort auch selbst auf die Fahnen und halten in unseren AUB-Expressen in der Printversion für alle Artikel die Zusammenfassung in englischer Sprache vor. Die vollständige englische Ausgabe finden Sie online unter www.aub-braunschweig.de/en1021

English summary:

When it comes to corporate communications, using only English-language communication while abandoning native-language information is an outright own goal - from a business perspective, from the aspect of corporate culture and in the interest of recipient-oriented and comprehension-safe information transfer (which should be the top priority in the entire environment of a business with safety-relevant products and services)!

Satirezeit

Neues aus Indien/“Niedriglohnistan”

SAP-Entwickler*innen in Indien bilden jetzt perfekt das deutsche Steuerrecht im System P22 ab. Unsere Kolleg*innen im Rechnungswesen und die indischen Programmierer*innen konnten nach langwierigen Konferenzen kürzlich das 47. Update freigeben und sind zuversichtlich, damit jetzt auch die Korrekturen der vergangenen Quartalsabschlüsse zu ermöglichen.

Rami S. fragte in der letzten Technologiekonferenz, warum unsere Train Gaming Software so viele Sicherheitsschleifen hätte - bei MarioCart wurde nach seiner Aussage effizienter programmiert.

Kommunikation ist selten einfach, findet sie dann noch in einer fremden Sprache statt,

wird das Eis für die meisten von uns schon ziemlich dünn. Als ob es nicht schon fast unmöglich ist, das deutsche Steuerrecht den eigenen Landsleuten zu vermitteln...

Und ein rapides Wachstum darf auch nie die Schulung des Großen und Ganzen vernachlässigen. Eine gewisse Identifizierung mit den Produkten ist einfach unerlässlich, um das eigene Tun richtig einordnen zu können.

Wir tun gut daran, all diese Kommunikationshemmnisse sorgfältig mit einzukalkulieren, sonst wird es eines Tages ein böses Erwachen geben - und das wird dann sehr ergebniswirksam sein!

Umfragezeiten

SGES und das Weihwasser

Wieder mal liegt eine Siemens-Mitarbeiterbefragung „SGES“ hinter uns. Hadern Sie auch manchmal mit dem SGES-Fragenkatalog? Kommt Ihnen die Frage "Ich kann bei der Arbeit ich selbst sein" auch immer ziemlich butterweich und äußerst interpretationsfähig vor – fragt der Arbeitgeber hier wirklich nach erfolgreicher Selbstverwirklichung?



Quelle: istockphoto/Goodboy Picture Company

Es dürfte ein offenes Geheimnis sein, dass die SGES-Ergebnisse auch nicht zu schlecht

ausfallen dürfen. Daher wird manche sehr sinnvolle und aufschlussreiche Frage gar nicht oder nur sehr verwaschen gestellt. Manche Diskussionen möchte das Unternehmen gar nicht erst offiziell aufkommen lassen und scheut jede Frage dazu wie der Teufel das Weihwasser. Nach unserem Geschmack fehlen uns zum Beispiel die folgenden Fragen:

- Sehen Sie in Ihrer Organisationseinheit die Gleichstellung der Geschlechter (bzgl. Entgelt, Entwicklungschancen, Elternzeitgewährung etc.) umgesetzt?
- Können Sie am Feierabend und an den Wochenenden gut vom Job abschalten?
- Können Sie ohne Bedenken auch einen zwei- oder dreiwöchigen Urlaub antreten, ohne dass etwas "anbrennt"?
- Herrscht in Ihrer Organisationseinheit ein offener, kooperativer und angstfreier Führungsstil?
- Verstehen Sie mühelos die teilweise nur noch in der Brückensprache Englisch angebotenen Unternehmensinformationen?
- Bitte vergeben Sie eine Schulnote, wie gut und stressfrei Sie sich vom Unternehmen insgesamt mit IT versorgt und unterstützt sehen (Endgeräte und deren Administration, Hotline, Software, Netzwerkgeschwindigkeit...).

Mitmachaktion: Kennen Sie weitere, bislang ungestellte Fragen, die das Unternehmen im Interesse eines ehrlichen Verbesserungswillens bei zukünftigen SGES-Umfragen stellen sollte? Schicken Sie uns bitte diese Fragen, wir sammeln und schicken sie anonymisiert mit einer entsprechenden Aufforderung an das Unternehmen weiter. Nichts ist so gut, dass man es nicht verbessern könnte – das gilt auch und ganz besonders für SGES!

English summary:

In the Siemens "SGES" employee surveys, some questions are quite obviously left unasked. Presumably, the company doesn't want to let some discussions arise officially in the first place. In the interest of an honest desire for improvement, which previously unasked questions would you like to see in future SGES surveys?

Unser Standort muss klimafest werden!

In den vergangenen Dürre- und Hitzesommern haben viele von uns unter unerträglich hohen Temperaturen in den Werkstätten und Büros gelitten - konkrete Gegenmaßnahmen wurden bislang nicht ergriffen. Am 5. August haben wir jetzt gelernt, dass unser Standort auch für Starkregen-Ereignisse nicht gewappnet ist: Es gab während eines Gewittergusses mehrere Wassereinbrüche in den Shedhallen; am Versand-Tor neben dem studio active stand das Wasser knietief, und das Labor vom Projekt Belgien im Keller von Gebäude 63 ist komplett "abgesoffen".



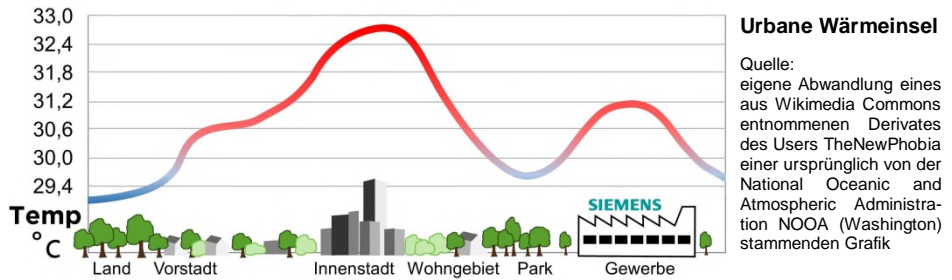
Kaum jemand leugnet noch, dass Heftigkeit, Häufigkeit und Zeitdauer von Extremwetterereignissen erheblich zunehmen. Dagegen muss sich unser Standort wappnen, damit wir in den nächsten Hitzesommern erträgliche Temperaturen an unseren Arbeitsplätzen sicherstellen können und beim nächsten heftigen Starkregen nicht wieder "absaufen". Klimaanlage, Hochwasserpumpen und dickere Abflussrohre wären aber die falschen Maßnahmen - sie würden die Probleme nur verlagern und noch zusätzliche schaffen. Nein, es gibt sanfte Gegenmaßnahmen, die wunderbarerweise gegen beide Effekte zugleich wirken und sogar noch einen kleinen Beitrag gegen die eigentliche Ursache, den ständig steigenden CO₂-Gehalt in unserer

Atmosphäre leisten. Solche sanften Gegenmaßnahmen werden voraussichtlich auch in den Gestaltungsrichtlinien der kommenden Quartiersumgestaltung "Bahnstadt" (unser Betriebsgelände liegt mittendrin) gefordert sein. Viele Gründe, solche Maßnahmen an unserem Standort jetzt anzugehen und nicht zu warten, bis sie uns verordnet werden!

Im Hinblick auf zukünftige Starkregen-Ereignisse können wir uns nicht mehr auf eine rückstaufreie Regenwasserkanalisation verlassen. Stattdessen werden wir uns das gesamte Instrumentarium anschauen müssen, das seit ein paar Jahren in der Stadtplanung unter der Bezeichnung „Schwammstadt“ oder englisch „Sponge City“ verstanden wird. Beispielsweise werden wir die Versiegelung der südlichen Werksstraße austauschen müssen durch einen versickerungsfähigen LKW-be-fahrbaren Belag (jeder private Bauherr hat heute diese Vorgabe). Wir werden das Relief unseres gesamten Betriebsgeländes so optimieren müssen, dass das Regenwasser überall durch ein leichtes Gefälle von den Gebäuden weg und hin zu Versickerungsmulden, anderen versickerungsfähigen Flächen und Rigolen geführt wird.

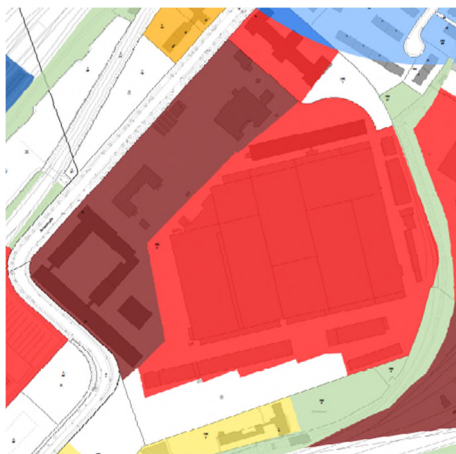


An heißen Sonnentagen heizen sich die Verkehrsflächen und Gebäudeoberflächen in den Städten, aber auch auf unserem Betriebsgelände auf Temperaturen bis ca. 60°C auf. In den Nächten strahlen die überhitzten Flächen noch lange ihre Wärme ab und schmälern damit die lindernde nächtliche Abkühlung. Dadurch sind die Luftmassen in unseren Städten um einige Grad wärmer als im Umland, was oftmals auch mit einer deutlich erhöhten Feinstaubbelastung einhergeht. In Fachkreisen hat sich dafür die Bezeichnung „urbane Wärmeinseln“ etabliert.



Diese Effekte beeinträchtigen nicht nur das Wohlbefinden der Menschen, sondern werden für viele auch zunehmend zu einem ernsthaften gesundheitlichen Problem. Unser Standort stellt in der Braunschweiger Temperaturlandkarte eine eigene kleine Wärmeinsel

dar. Das bescheinigt uns auch die offizielle Stadtklimaanalyse 2017 der Stadt Braunschweig, in der unser Betriebsgelände in die beiden schlechtesten Kategorien eingestuft ist: Der Legendentext stellt in unseren Augen einen eindeutigen Handlungsauftrag dar!



Legende:

- Hohe bioklimatische Belastung (Status quo)
Maßnahmen zur Verbesserung der thermischen Situation sind notwendig. Hoher Bedarf an Anpassungsmaßnahmen wie zusätzlicher Begrünung und Verschattung sowie ggf. Entsiegelung. Dies gilt auch für Flächen des fließenden und ruhenden Verkehrs (insb. Fuß- und Radwege sowie Plätze). Ausreichend Ausgleichsräume sollten fußläufig gut erreichbar und zugänglich sein.
- Sehr hohe bioklimatische Belastung (Status quo)
Maßnahmen zur Verbesserung der thermischen Situation sind notwendig und prioritär. Sehr hoher Bedarf an Anpassungsmaßnahmen wie zusätzlicher Begrünung (z. B. Pocket-Parks), Verschattung und Entsiegelung. Dies gilt auch für Flächen des fließenden und ruhenden Verkehrs (insb. Fuß- und Radwege sowie Plätze). Ausreichend Ausgleichsräume sollten fußläufig gut erreichbar und zugänglich sein.

Grafik: https://www.braunschweig.de/leben/umwelt_naturschutz/klima/stadtklima/stadtklimaanalyse/Stadtklimaanalyse_Braunschweig_Teil2_2018.pdf#page=44, mit freundl. Genehmigung der Stadt Braunschweig

Unser Standort bietet mit rund 2,3 Hektar vorhandenen Freiflächen hervorragende Voraussetzungen, um wirkungsvoll gegenzusteuern. Durch Bäume, Fassaden- und Dachbegrünung kann ein Teil des versickerten und gespeicherten Regenwassers verdunstet und so zur Kühlung des Areals beitragen. Bäume spielen dabei eine zentrale Rolle, indem sie Schatten spenden und große Verdunstungsflächen bereitstellen, die die Wärmeinsel abmildern und das lokale Mikroklima verbessern. Auch in unseren Shedhallen und Bürogebäuden wäre das deutlich zu spüren, denn durch Verschattung und die geringere

Temperatur der Umgebungsluft wäre es auch in unseren Gebäuden merklich kühler. Einen solchermaßen umgestalteten Standort könnten wir dann als ansehnlichen „Pocket Park“ bezeichnen und lägen damit - auch im Hinblick auf die anstehende „Bahnhofs“-Stadtquartiersumgestaltung - voll im städteplanerischen Trend - zum konkreten Vorteil aller hier und in der Umgebung lebenden und arbeitenden Menschen! Obendrein würden wir auch gleich noch einen merklichen Beitrag zur Förderung der Biodiversität leisten – das ist noch ein weiteres Thema, das aktuell stark in den Fokus gerät.

Wirksame Maßnahmen, um unseren Standort klimafest zu machen, sind also unausweichlich und dringlich. Allerdings werden sie aus der Portokasse unserer Immobilienunterhaltung nicht zu finanzieren sein. Viele andere Siemens-Standorte dürften vor denselben oder sehr ähnlichen Problemen stehen. Interne und externe Immobilien-Investoren werden unsere Standorte aber ganz bestimmt nicht klimafest machen! Daher brauchen wir jetzt einen Paradigmenwechsel in den Köpfen der Entscheider und müssen überall die stadtklimatische Standortsicherung mit beherztem Handeln selbst in die Hand nehmen, und zwar zügig! Mit Abwarten und Auss(chw)itzen verlieren wir nur kostbare Zeit! **Wir appellieren** daher eindringlich

an die Konzernleitung:

- Sorgen Sie mit Sonderetats dafür, dass die notwendigen Maßnahmen unabhängig von der aktuellen wirtschaftlichen Lage der einzelnen Geschäftseinheiten und Standorte schnell angegangen werden können.
- Geben Sie den Entscheidern in den Geschäftseinheiten und Standorten mit einem Ukas Handlungssicherheit für die stadtklimatischen Standortsicherungen.
- Organisieren Sie zentrale fachliche Unterstützung für die Standorte.

an die SMO-Leitung:

- Bitte unterstützen Sie unsere Vorschläge und Forderungen in Richtung der Konzernleitung.
- Geben Sie dem Standort Braunschweig einen kleinen Sonderetat für erste Pilot-schritte (studentischer Wettbewerb).

an die Braunschweiger Standortleitung:

- Die ergebnisheischende Sparpolitik der letzten 15 Jahre bei der Gebäude- und Außenflächenunterhaltung unseres Standortes muss ein Ende haben!
- Nehmen Sie den Fuß von der Bremse und machen Sie den Weg frei für erste Pilot-schritte. Bieten Sie unseren Standort aktiv als Pilotstandort an. Mit den Dimensionen seiner Freiflächen, aber auch dem Nachhaltigkeitsengagement einzelner Betriebsräte und Beschäftigter hat er optimale Randbedingungen!

English summary:

The Braunschweig site must be made climate-proof in order to ensure tolerable temperatures at workplaces even during hot spells, and to prevent water ingress into buildings during increasingly heavy rain events. Measures from the "Sponge City" urban planning toolbox are suitable for this purpose: This would allow accumulating rainwater to drain away or to be stored on site as much as possible and to evaporate again via extensive vegetation, thereby cooling the surroundings noticeably. At the same time, the measures would have a beneficial effect on the wellbeing of employees, CO₂ bonding, promotion of biodiversity and improvement of the corporate image (CSR).

Pflegezeiten

Diagnose Demenz – und nun?

Wenn die Diagnose Demenz gestellt wird, bedeutet es zumeist einen Schock sowohl für die Angehörigen wie auch für die Betroffenen. Doch mit entsprechender Unterstützung und guter Kenntnis des Krankheitsbildes lässt sich diese neue Situation bewältigen.



Quelle: pixabay/pasja1000

Eine demenzielle Erkrankung kündigt sich meist schleichend an und wird oft erst spät erkannt, weil die Betroffenen zunächst die nachlassende Gedächtnisleistung gut kompensieren können. Wenn die Erkrankung fortschreitet und sich zum Beispiel in nachlassender Merkfähigkeit, in körperlichen und motorischen Beeinträchtigungen oder auch Persönlichkeitsveränderungen bemerkbar macht, wird es wichtig, die neue Situation ak-

tiv anzunehmen. Mir als betroffener Angehöriger hat es sehr geholfen, offen über die auftretenden Probleme zu sprechen, an Schulungen über Demenz teilzunehmen und auch die Unterstützung seitens des Unternehmens zu erfahren. Nur durch Gleitzeitentnahme und Homeoffice konnte die Betreuung, die anfangs noch zu Hause erfolgte, gewährleistet werden. Mit einer speziellen häuslichen Ergotherapie lassen sich Fähigkeiten unterstützen und länger erhalten, damit der Alltag noch möglichst lange weitgehend selbstständig bewältigt werden kann. Als sehr hilfreich habe ich die Technik der Validation empfunden, die eine wertschätzende Kommunikation mit den Erkrankten ermöglicht.

Auf der Seite 13 im Anhang finden Sie weitergehende Links und Literaturhinweise. Informationen, Gespräche und Schulungen zum Thema Demenz bietet in Braunschweig der Verein "ambet":

<https://ambet.de/beratung/angehoerige/>

Doch bei allem Kümmern um den demenzerkrankten Angehörigen darf man sich auch nicht verausgaben - wichtig sind eigene Auszeiten und Achtsamkeit mit sich selbst. Nur wenn es dem pflegenden Angehörigen selbst gut geht, geht es auch dem Erkrankten gut. Daher ist es wichtig, ein Hilfenetzwerk aufzubauen, um Unterstützung zu erhalten, denn allein ist die Betreuung einer dementen Person nicht zu schaffen.

English summary:

When a close relative suffers from dementia, the caregiver needs the necessary information, support from the employer in the form of adapted work models, a functioning help network and also the right amount of self-care.

Neulandzeiten?

wie sagte schon Fr. Dr. Merkel am 19.06.2013:

„Das Internet ist für uns alle Neuland“

Das neue Betriebsrätemodernisierungsgesetz erlaubt Online-Betriebsratssitzungen. Unser Betriebsrat in Braunschweig mit der IG-Metall-Mehrheit möchte aber lieber Präsenzmeetings, kann sich digitale Meetings dauerhaft nur schwer vorstellen.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz lässt einen Hauch von Digitalisierung in der Betriebsratsarbeit aufkommen. Sitzungen dürfen nun auch online durchgeführt werden, Hybridsitzungen (online/Präsenz gemischt) sind ebenfalls möglich. Gerade für die nicht freigestellten Betriebsräte ist damit eine Einbindung in die NewNormal-Arbeitsweise möglich. Aber unser Betriebsrat in Braunschweig ist mit der Mehrheit der IG Metaller leider anderer Meinung - Stimmen wie „Eine Abstimmung online ist nicht möglich, das geht nur in Präsenz“ oder „Junge Mitarbeiter wollen lieber in Präsenz zusammensitzen“ verhindern die von der AUB gewünschte Neuausrichtung der Betriebsratssitzungen in die neue Arbeitswelt.

Schade. Die Rückmeldungen vieler Kollegen zeigen, dass das mobile Arbeiten als ein wichtiger Baustein für die individuelle Arbeitsplanung gesehen wird. Wir als AUB setzen uns weiterhin für die Förderung des mobilen Arbeitens ein.

English summary:

The new Works Council Constitution Act allows works council meetings to be held online. However, our works council in Braunschweig with the IG Metall majority would prefer face-to-face meetings and is not happy with holding digital meetings in the long run.

Erholzeitsalami

Urlaubsdefizite

Können Sie sich im Urlaub so richtig gut erholen und entspannen?

Es ist eine arbeitsmedizinische Binsenweisheit, dass Urlaube erst ab einer gewissen Minstdauer einen nachhaltigen Erholungswert entfalten. An- und Abreise zum Urlaubsziel sind selten stressfrei und schmälern den Erholungswert ebenso wie die gegen Urlaubsende bei vielen aufkommende Anspannung vor dem Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag. Daher ist im Bundesurlaubsgesetz und vielen Tarifverträgen verankert, dass die Arbeitgeber ihren Beschäftigten mindestens zwei Wochen Urlaub am Stück gewähren

müssen. Namhafte Arbeitsmediziner oder auch Vertreter der baua (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) plädieren sogar für mindestens drei Wochen Urlaub am Stück. In der Realität gönnt sich heute kaum noch ein*e Arbeitnehmer*in einen solchen „Luxus“, sondern der Trend geht immer weiter zu immer kürzeren Urlauben.



Dieser Trend dürfte sich auch dadurch ganz wesentlich verschärfen, dass viele Arbeitnehmer*innen heute nicht mehr ruhig und unbelastet in ihren Urlaub gehen können, sondern während ihres Urlaubes ständig eine Ungewissheit verspüren, ob während ihrer Abwesenheit nicht doch irgendetwas „anbrennt“. Mit zunehmender Urlaubsdauer nimmt diese Ungewissheit Tag für Tag zu, und in nicht wenigen Fällen hat daher sogar die Unsitte Einzug gehalten, dass Urlauber*innen auch während ihres Urlaubes mehr oder minder regelmäßig ihre beruflichen E-Mails checken. Grundvoraussetzung für einen erholsamen Urlaub ist also eine vorhandene und wirklich funktionierende Vertreterregelung, die die Vertretung auch nicht in unzumutbarer Weise überlastet. Solche ehrlichen Vertretungsregelungen fehlen an vielen Stellen bei uns am Standort und im Unternehmen - in vielen anderen Betrieben sieht es ganz ähnlich aus.

Wir fordern daher für alle Rollen am Standort, in denen plötzlich aufkommende Themen nicht einfach mal drei Wochen unbearbeitet liegenbleiben dürfen, eine ehrliche, transparente und zumutbare Vertreterregelung.

Diese Missstände und ihre Behebung gehen weit über die Handlungsspielräume lokaler Betriebsräte hinaus, hier ist sind der Mobility-Gesamtbetriebsrat und die IG-Metall als Tarifpartner gefragt. Wer in diesen übergeordneten Rollen diesem drängenden Thema ausweicht, ist für ungenügende Urlaubserholung vieler Kolleginnen und Kollegen und irgendwann daraus resultierende Krankheiten mitverantwortlich!

English summary:

The recreational value of our vacations is no longer guaranteed today, despite all legal and collectively agreed regulations, because in many cases there is no absence replacement, and thus no "switching off" from the job is possible. We demand a remedy from the company - the pressure required for this must be built up by the Mobility General Works Council and IG Metall, so that we can all once more go on vacation for 3 weeks without worries and really recover sustainably!

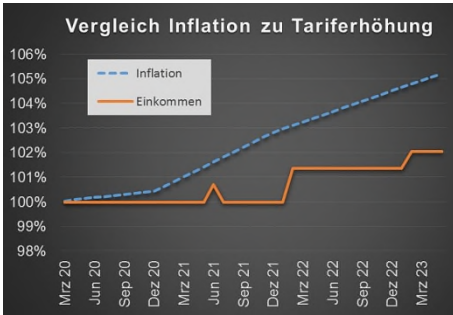
arbeitgebergefällige Tarifzeiten

Gehaltskürzung

Der Tarifabschluss Anfang des Jahres mit einer Laufzeit bis September 2022 ist faktisch eine Gehaltskürzung - trotz der recht guten Lage der Firmen. Neben dem Lohnabschluss konnten keine weiteren brauchbaren Ergebnisse erzielt werden.

Die DAX-Managementgehälter - eh im Millionenbereich - sind in den letzten Jahren fast alle im zweistelligen Prozentbereich gestiegen, hier ist man nicht gerade zurückhaltend. Der Gewinn bei Siemens liegt auch gut im Rennen (der erwartete Gewinn liegt bei über 6 Mrd. € für das Geschäftsjahr 2020/2021). Die letzte Tarifrunde Anfang des Jahres mit Laufzeit bis September 2022 jedoch ist ein Armutszeugnis: Angesichts steigender Inflation wurde ein reales Minus vereinbart, also

eine Gehaltskürzung! Warum die Zurückhaltung, warum die Gewinne der Unternehmen auf dem Rücken der Beschäftigten vergrößern? Ist das nicht gerade das, was die Gewerkschaften bemängeln?



Aber Geld ist nicht alles – wie sieht es in anderen Bereichen aus? Wir haben als AUB zum Auftakt der Tarifrunde Ideen entwickelt und der Gewerkschaft vorgeschlagen (siehe AUB-Express Februar 2020). Dazu gehören Themen rund um das Thema Nachhaltigkeit, aber auch konkrete Verbesserungen des Tarifvertrages wie die Öffnung der T-ZUG-A-Tage für alle Mitarbeiter. Erreicht wurde auch hier: Nichts. Einzig hat man in dem Tarifvertrag eine „Zukunftsfähigkeit“ vereinbart, aber leider ohne konkreten Inhalt. Eigentlich gibt es nur die weitere Zusatzzahlung T-ZUG-B. Um Kündigungen zu vermeiden, kann vereinbart werden, die Arbeitszeit für alle Tarifmitarbeiter auf Kosten der T-ZUG-B-Zahlung zu verringern. Bezogen auf den Ingenieur- oder Informatikbereich ist das jedoch kaum umsetzbar und für große Teile der Belegschaft doch eher weltfremd.

Bleibt nur festzustellen, dass es bei dem Tarifvertrag wie in der freien Wirtschaft ist: Nur der Wettbewerb sorgt nachhaltig für neue Ideen und echten Fortschritt. Dieser fehlt bei der IG Metall. Unterstützt die AUB!

English summary:

The union agreement from the beginning of the year, which is valid until September 2022, is in fact a pay cut - despite the rather good financial situation of the companies. Apart from the wage agreement, no other useful results could be achieved.

Neppzeiten

Verbrauchertäuschung

Mehr als 90% aller im Handel angebotenen Insektenhotels sind völlig untauglich und können die wohnungssuchenden Tiere sogar schädigen. Hersteller und Handel betreiben damit dreiste Verbrauchertäuschung in ganz großem Stil.

Darüber will das Ende Mai offiziell eröffnete Insektenhotel am Feuerlöschteich aufklären. Die vollständige Bestückung mit fachgerechten Nistgelegenheiten hatte sich durch Lieferschwierigkeiten verzögert und stand zur Hauptflugzeit vieler Wildbienenarten noch nicht zur Verfügung. Daher sind in dieser Saison nur ca. 40 Brutröhren besiedelt worden. In der nächsten Saison rechnen wir mit erheblich mehr Andrang.



Wer den Winter für den Eigenbau eines Insektenhotels nutzen oder eines zu Weihnachten verschenken will, dem sei der Wikipedia-Artikel „Insektenhotel“ empfohlen. Darin sind fachgerechter Aufbau, Bestückung und die weit verbreiteten Fehler gut beschrieben. Alle Fragen dazu beantwortet auch gern Reinhard Niewerth, ☎ 0531/5934-2547.

English summary:

More than 90% of all commercially available insect hotels are completely ineffective and can even harm the animals looking for a home. Manufacturers and retailers are thus committing consumer fraud on a large scale. The insect hotel at the fire extinguishing pond provides detailed information.

Unsere AUB Betriebsräte



Reinhard Niewerth
freigestellter Betriebsrat
• Betriebsausschuss
• Arbeitssicherheit und Soziales
• Mobilität

☎ (0531) 5934-2547

🗣️ de, fr, 🚲, 🌐



Dirk Schaper
SRE FIN RS SMO
• Betriebsausschuss
• Personelle Angelegenheiten
• 3i-Kommission

☎ (0172) 3505 440

🗣️ de, en, es, 🌐



Peter Sieverding
SMO RI MT BID
• Beschäftigungssicherung und
Standortentwicklung

☎ (0173) 2427 246

🗣️ de, en, 🏠



Jasmin Köllner
SMO RI D BID 6
• Personelle Angelegenheiten

☎ (0172) 6130 912

🗣️ de, en, 🧑, 🧑



Guido Zabski
SMO RI D PIC 4 10
• Außenmontage
• Beauftragter für Datenschutz und
Informationssicherheit

☎ (0531) 5934-2587

🗣️ de, en, 🏍️, 🚚



Kerstin Heinisch
SMO RI R&D DF 4
• Bildung und Innovation

☎ (0172) 1608 578

🗣️ de, en, 🧑, 🧑



Henning Plinke
SMO RI R&D F TTC
• Produktion
• Beschäftigungssicherung und
Standortentwicklung

☎ (0152) 5922 4198

🗣️ de, en, 🧑

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/de1021>

Anhang:

Weiterführende Links und Literaturhinweise zum Artikel "Diagnose Demenz - und nun?"

- <https://www.deutsche-alzheimer.de/demenz-wissen>
- <https://demenz-podcast.de/>
- <https://www.patienten-information.de/kurzinformationen/demenz>

Literaturhinweise:

- Validation in Anwendung und Beispielen: Der Umgang mit verwirrten alten Menschen, N. Feil, V. de Klerk-Rubin, Ernst Reinhardt Verlag, 7. Auflage 2013
- Kommunikation mit Menschen mit Demenz; Worte Gesten und Blicke, die berühren, Erich Schützendorf (Hrsg.), Medhochzwei Verlag, 2020, ISBN 978-3-86216-601-5