

AUB-Express Mai 2023

www.aub-braunschweig.de

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

Wir packen es an!



Der **Betriebsrat** als Interessensvertreter der Mitarbeiter sollte nicht nur als Kontrollgremium agieren, sondern **aktiv gestalten**. Wir AUBler packen an und bringen aktuelle Themen in den Betriebsrat: Faire Bezahlung der Leiharbeitskräfte, Umgang mit der Vertrauensarbeitszeit -- und wir räumen vor unseren eigenen Toren am Standort auf!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist schlimm, die Rede ist von einem dramatischen Zustand: Wir verdienen nicht genug Geld. Sprich wir sind nicht in der Zielmarge von 8-10%. Zum Glück dreht deswegen noch keiner durch wie wir es von früheren Zeiten mit Stellenabbau und anderen Maßnahmen kennen. Aber hier und dort nimmt die notwendige Kosteneinsparung merkwürdige Züge an. So werden ATZ abgelehnt mit dem Argument zu hoher Kosten, bei einem Workshop wird die Hotelübernachtung eingespart zugunsten einer späten Zugrückfahrt mit anschließend müder Mannschaft am nächsten Tag, hier und dort gibt es erste Probleme mit Überstunden-Auszahlungen. Nur der faktische Einstellungsstopp, den es offiziell ja nicht gibt, bereitet uns ernsthaft Sorgen. Haben wir im Jahr 2022 noch circa 100 Mitarbeiter netto eingestellt (netto als Summe der Zu- und Abgänge), so waren es im ersten Quartal 2023 weniger als zehn Einstellungen. Dabei haben wir bei uns am Standort die demographisch bedingte Altersstruktur mit dem Berg im Bereich 50 bis 60 Jahre, wie wir es im letzten Express gezeigt hatten. Der führt dazu, dass in den nächsten 5-10 Jahren jährlich bis zu 100 Mitarbeiter in die Rente gehen werden. Mit dem bekannten Fachkräftemangel und unserem höheren Auftragseingang ist das gefährlich für unseren Standort. Die Einstellzahlen sollten unbedingt wieder zunehmen.

Viel Spaß beim Lesen dieser neuen Express-Ausgabe!

Eure AUB-Betriebsratsmitglieder in Braunschweig



Das lesen Sie in dieser Ausgabe:

Stechuhr-Urteil: Keine Panik!
Equal Work = Equal Pay
Schwerbehindertenvertretung SBV
Dein Geld kann mehr wert sein
IT-Tipp: Im Casino mit dem Handy bezahlen

Jobrad: Update New Office / Rail-Campus: Update Kennst Du SHERPA X? Impressum

Stechuhr-Urteil: Keine Panik!

Was bedeutet das Urteil für uns?

Nach dem sogenannten Stechuhr-Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) (Beschluss 1 ABR 22/21) rumorte es sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite. Arbeitgeber befürchten das Ende von flexiblen Zeitmodellen, Gewerkschaften frohlockten, dass nun jede Minute genau zu erfassen sei. Nach Auffassung der Präsidentin des BAG, Inken Gallner, ist aber durch ihr Urteil weder mobiles Arbeiten noch die Vertrauensarbeitszeit passé.

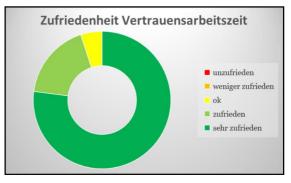
Das Urteil besagt lediglich, dass Arbeitszeiten zum Schutz der Arbeitnehmer einzuhalten sind. Abgesichert werden soll damit z.B. das Einhalten von Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen und z.B. die Erfassung von Mehrarbeit, damit verbunden die Einhaltung von Mindestlöhnen. Und das Urteil sagt nur "ob" und nicht "wie" Arbeitszeiten überwacht werden müssen. An dem "wie" arbeitet derzeit das Bundes-

arbeitsministerium, das bis Ende 2023 das Arbeitszeitgesetz dem Urteil folgend anpassen möchte. Insofern sollten wir mit der bei uns vorliegenden Regelung zur Vertrauensarbeitszeit zunächst abwarten. Je nachdem wie der

Gesetzgeber das Arbeitszeitgesetz anpasst, müssen wir unsere Regelungen möglicherweise ergänzen.

Wir sind zufrieden mit der gelebten Praxis!

Mit der bei uns bereits im Jahr 2009 eingeführten Vertrauensarbeitszeit sind wir der Zeit voraus. Die damit verbundene hohe Flexibilität wird gerne genutzt, schon vor Corona war mobiles Arbeiten kein Problem. Eine stichprobenartige Umfrage zeigt eindeutig die sehr hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter mit unserer aktuellen Regelung und der gelebten Praxis.



Durch die Vertrauensarbeitszeit wird auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die Gleichberechtigung gefördert. Aber auch andere private Aktivitäten, die bei einer immer komplexer werdenden Arbeit nicht leiden sollten, können damit gut in Einklang gebracht werden. Dies ist die Grundlage für New Work. Zudem ist eine flexible

Arbeitszeitgestaltung ein wichtiger Beitrag zur Attraktivität unseres Standortes, z.B. für dringend gesuchte Fachkräfte. Es sollte nicht im Interesse unseres Standortes sein, diese Flexibilität zu gefährden.

Von vielen Mitarbeitern

hören wir den Wunsch, die Flexibilität sogar noch zu erhöhen. Gerade Eltern würden gerne auch eigenständiges Arbeiten abends oder am Samstag erledigen. Auch diesen Punkt haben wir im Rahmen der Umfrage beleuchtet: 40% der Mitarbeiter wünscht sich eine entsprechende Erweiterung des Arbeitszeitrahmens, so wie es z.B. in Berlin schon der Fall ist. Nur 1/5 der Mitarbeiter hat Bedenken. Denkbar ist ein Modell, den Arbeitszeitrahmen auf 22:00 Uhr und samstags auszudehnen.

- 3 -

"Unsere Vertrauensarbeitszeit

Flexibilität. Hände weg von

bietet die notwendige

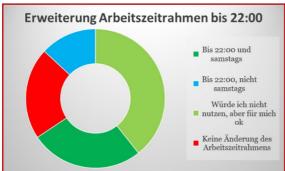
mehr Bürokratie und

Zusatzarbeit für die

Mitarbeiter!"

Peter Sieverding

Dabei darf der zusätzliche Rahmen von 20:00 Uhr bis 22:00 Uhr bzw. am Samstag nicht für Besprechungen, sondern nur für eigenständig zu erledigende Aufgaben und freiwillig genutzt werden. vorgeschriebene Ruhezeit zwischen zwei wird Arbeitstagen auch bei dieser Erweiterung eingehalten.



Im Fertigungsbereich, der im Rahmen der Produktion mit Zeiterfassung arbeitet, wäre ebenfalls eine höhere Flexibilität wünschenswert. Im Gegensatz Bereich der Vertrauensarbeitszeit ist in der Fertigung meistens eine Anwesenheit vor Ort notwendig. Aber man kann z.B. einen leichteren Übergang zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen (Ferienzeit, Teilzeit / Vollzeit, Arbeitsbeginn etc.) anbieten. Informationsveranstaltungen und Schulungen könnten online durchgeführt werden. Auch hier gilt es. den Mitarbeitern

Flexibilität Z11bieten als Grundlage für eine höhere Zufriedenheit bei der Arbeit und die Attraktivität des Standortes.

Abfrage Gleitzeitsalden zum 31.03.

Der Betriebsrat hat im Rahmen

Zeiterfassung der Diskussion um die beschlossen. die Gleitzeitsalden Mitarbeiter zum 31.03.2023 abzufragen. Neben der Motivation, die Einhaltung der Betriebsvereinbarung zur Zeiterfassung zu überprüfen (Gleitzeitsaldo zwischen -60 und +180 Stunden) bleibt abzuwarten, was man mit den erfassten Daten machen möchte. Die Abfrage sich erfolgte über Informationsmail über die Leitung: Wenig aussagekräftig, es klang eher nach einer Bitte, und unklar wie man z.B. bei nicht genutztem ATZE eine Rückmeldung geben

> sollte. Entsprechend erfolgte auch Rückmeldung mehr schleppend. Abgesehen davon, eine derartige Abfrage überhaupt erst vom Betriebsrat veranlasst werden hätten wir musste. uns eine sorgfältigere Vorbereitung und bessere Kommunikation der Abfrage gewünscht.

Was ist die Meinung der AUB-Betriebsräte?

Wir nehmen die Rückmeldungen der Mitarbeiter ernst. Wir werden uns dafür einsetzen, dass die bestehenden Regelungen bleiben. Es sollen keine bürokratischen Prozesse ohne Notwendigkeit geschaffen werden, wir haben genug zu tun!

Wenn das Bundesarbeitsministerium neue Regelungen als Folge des BAG-Urteils verabschiedet hat, sollten wir notwendige Änderungen prüfen. Inhaltlich würden wir bei der Gelegenheit das Planungsgespräche anpassen: Gleitzeit wird heute in Eigenverantwortung genutzt, aber

> sollte verpflichtende Planungsgespräche bei Überschreiten von z.B. 100 Stunden geführt

werden. Es gibt immer wieder Einzelfälle mit

hohen Gleitzeitsalden. Mit dieser Regelung könnten Führungskräfte bzw. Mitarbeiter Überraschungen bösen geschützt werden. Problematisch kann das Thema nicht geführter Planungsgespräche z.B. bei einem Wechsel der Führungskraft werden.



"Einzig die Planungsgespräche,

werden, sollten ab 100 Stunden

die praktisch kaum gelebt

Dirk Schaper

Aufgrund des oben genannten Wunsches vieler Mitarbeiter nach einer Erweiterung des Arbeitszeitrahmens haben wir im Betriebsrat den Antrag gestellt, den Arbeitszeitrahmen auf 22:00 Uhr und samstags auszuweiten. Grundlage dafür bildet die seit 2018 gültige tariflichen Vereinbarung "TV MobA (mobiles Arbeiten)". Der Arbeitszeitrahmen würde sich damit auf 07:00 Uhr bis 22:00 Uhr (oder alternativ

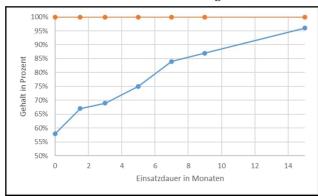
06:00 Uhr bis 21:00 Uhr) erweitern. Obwohl wir den Antrag bereits Mitte April eingereicht haben, hat der Betriebsrat bisher noch keine Entscheidung getroffen. Dabei Betriebsrat, könnte der falls unerwartet zu einem Missbrauch der neuen Regelung zu Ungunsten der Mitarbeiter kommen sollte, die Vereinbarung einfach wieder kündigen. Wir bleiben dran und werden berichten.

AUB - AUB - AUB - AUB - AUB

Equal Work = Equal Pay

Aber nicht für Zeitarbeitskräfte!

Bereits im letzten AUB Express hatten wir über die unhaltbare Situation von Zeitarbeitskräften (oder auch sogenannte Leiharbeiter) bei uns in der Fertigung berichtet: Erst bis zu vier Jahren als Zeitarbeitskraft über eine Drittfirma ausgeliehen, immer mit der Ungewissheit wie es weiter geht, dann vielleicht nach mehreren Jahren eine Einstellung bei



Siemens. Diese aber zunächst nur befristet. Vielen vermutlich nicht bewusst, kommt hinzu: Zeitarbeitskräfte erhalten anfangs nur rund 60% des Gehaltes eines vergleichbaren Siemens-Mitarbeiters. Erst nach 15 Monaten erfolgt eine zumindest in etwa vergleichbare Zahlung. Wie kann das sein? Wir haben doch Equal Pay und Equal Treatment als wichtige Eckpfeiler im Arbeitsrecht verankert?



iStock.com/gerenme

Hintergrund

gesetzliche Grundlage bildet Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, kurz AÜG. Aufgrund von europarechtlichen schriften in Bezug auf Equal Pay und Equal Treatment wurde das AÜG 2017 umfangreich angepasst. Der Gleichstellungsgrundsatz (gleiche Arbeitsbedingungen, gleiches Entgelt) wurde in §8

AÜG festgeschrieben. Allerdings haben die an der Erarbeitung des Gesetzes mitwirkenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eine sogenannte Öffnungsklausel einbringen können. Diese Klausel erlaubt es, dass von der Gleichstellung im Rahmen eines Tarifvertrages abgewichen werden darf.

Der anschließend auf dem überarbeitetem AÜG verhandelte Tarifvertrag für Leiharbeit und Zeitarbeitnehmer (kurz TV LeiZ) hat diese Öffnungsklausel gleich zum Nachteil der Zeitarbeitskräfte genutzt: Zeitarbeitskräfte erhalten erst **stufenweise** nach 15 Monaten in etwa ein mit einem Stammmitarbeiter vergleichbares Entgelt. Zynisch: Die entsprechende Vereinbarung heißt Branchenzuschlag. In Wirklichkeit definiert der Branchenzuschlag die in den ersten 15 Monaten stufenweise geringer werdende Kürzung des Arbeitsentgelts, ist damit eher eine Branchenkürzungsvereinbarung.

Aber was ist die Motivation?

Aus Sicht des Arbeitgeberverbandes scheinen die Vorteile klar ersichtlich zu sein: In erster Linie **spart man sich Geld**. Das ist bei uns ein kleiner, aber nicht zu vernachlässigender Beitrag zur Kosteneinsparung in der Fertigung. Hört sich gut an? Man muss bedenken, dass diese Kosteneinsparung durch Lohnkürzung in den unteren Entgeltgruppen erzielt wird.

Daneben erhält der Arbeitgeber mehr Flexibilität im Rahmen von Auf- und Abbau von Mitarbeitern. Aber ist das wirklich an der richtigen Stelle gespart? Die immer wieder notwendige Einarbeitung von neuen Zeitarbeitskräften, die Integration in die Teams kostet viel

Aufwand und damit Produktivität. Die Betreuung der Verträge im Werk und die Verhandlungen mit den vielen Entleihfirmen bindet Ressourcen. Wäre zur Wahrung der Flexibilität nicht lieber eine direkte, dafür aber befristete Einstellung von Mitarbeitern sinnvoller? Das würde die Teams im Werk entlasten.

Aber warum spielen die Gewerkschaften mit? Dies ist nicht direkt erkennbar, sollten die Gewerkschaften doch eigentlich froh sein, dass das Gesetz Equal Pay ab Tag 1 fordert. Offenbar, so wirkt es zumindest auf uns, ist es jedoch das Wichtigste für die Gewerkschaft, dass es speziell in der Stammbelegschaft keinen Stellenabbau gibt. Der Arbeitgeberverband droht gerade in der Produktion immer gerne mit Verlagerung von Werken nach Osten, wenn nicht den Produktionskosten Deutschland gedreht wird. Da kommt das Thema Zeitarbeitskräfte scheinbar ganz gelegen: Zum einen sind diese wie oben beschrieben kostengünstiger. Zum anderen zählen sie nicht zur Stammbelegschaft. Ein möglicher Personalabbau, realisiert über die Entlassung von Zeitarbeitskräften, ist wohl Sinne der Gewerkschaft unproblematischer. Das man dabei ein Zwei-Klassen-System fördert, wird in Kauf genommen. Besonders interessant ist der finale Deal zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften: Die Zeitarbeitskräfte erhalten eine Bonuszahlung, wenn sie Mitglied in der Gewerkschaft sind. Über diesen Bonus, der vermutlich nicht einmal die Gewerkschaftsbeiträge deckt, wird ausgerechnet auch noch derjenige finanziert, der für die Ungleichbehandlung gesorgt hat.

Weitere Hintergründe und Informationen findet man beispielsweise hier:

https://www.labournet.de/politik/alltag/leiharbeit/gesetzeslage/hoechstueberlassungsdauer-dermetall-und-elektroindustriegeknackt-ig-metall-stimmtzeitarbeit-bis-zu-vier-jahren-zu/





EuGH fordert Ausgleich

Im Rahmen einer Klage bei dem Bundesarbeitsgericht BAG in Bezug auf die

schlechtere Bezahlung der Zeitarbeitskräfte wurde letztes Jahr der europäische Gerichtshof EuGH eingeschaltet. Der EuGH auf Basis der europäische Zeitarbeitsrichtlinie, die einen "Gesamtschutz" der Arbeitnehmer vorsieht, am 15.12.2022 entschieden: Im Prinzip dürfen zwar Zeitarbeitskräfte per Tarifvertrag schlechter bezahlt werden, dies muss aber angemessen ausgeglichen werden.

"Die Bestimmungen dieser Richtlinie (Anm. EU Richtlinie 2008/104 Arbeitnehmerrechte) schreiben den Mitgliedstaaten somit zwar nicht den Erlass einer bestimmten Regelung vor, mit der der Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern (...) gewährleistet werden soll: die gliedstaaten, einschließlich ihrer Gerichte, müssen jedoch dafür sorgen, dass Tarifverträge, die Ungleichbehandlungen in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zulassen. insbesondere den Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern achten."

Pressemitteilung 200/22 EuGH

zum Beispiel ein geringeres Entgelt durch Freizeit. Das im ist heutigen Tarifvertrag zur Leiharbeit TV LeiZ nicht vorgesehen. Jetzt liegt das Thema wieder bei dem BAG zur finalen Entscheidung, die Mitte bis Ende 2023 erwartet wird. Klar ist: Der Tarifvertrag Leiharbeit muss angepasst werden. In einigen Unternehmen ist schon heute vereinbart, dass der sogenannte nicht erst nach Branchenzuschlag Monaten, sondern von Anfang an gezahlt wird.

Nehmen wir DEGREE bei Siemens ernst?

Das DEGREE-Programm bei Siemens steht für Nachhaltigkeit aber auch für **Chancengleichheit** (E = Equity). In der kürzlich angebotenen Schulung von Siemens zu Sustainability wurde erklärt, dass Chancengleichheit bedeutet, dass alle Menschen die gleichen Chancen haben und

fair behandelt werden. Ist die Lohnkürzung der Zeitarbeitskräfte fair? Weiter heißt es "Wenn sich etwas nicht richtig anfühlt, tun Sie es nicht!" Warum tun wir das dann?

AUB-Betriebsräte – Was tun wir?

Wir sehen den Betriebsrat, der auch die Zeitarbeitskräfte vertritt, in der Pflicht, hier etwas zu unternehmen. Daher haben wir das Thema **in den Betriebsrat eingebracht** und erreicht, dass die Problematik ZAK und Equal Pay im Rahmen einer eigenen Projektgruppe behandelt wird.

Zeitarbeit sollte nur noch dafür eingesetzt werden, wofür sie gedacht ist: Für echte Spitzenabdeckung und nicht zur Kosteneinsparung oder zur flexiblen Handhabung von Personal. Das Thema Projektvereinbarung (siehe unseren letzten Express), die eine Beschäftigung von Zeitarbeitskräften bis zu 48 Monaten vorsieht, lehnen wir auch weiterhin kategorisch ab.

"Equal Pay darf nicht nur eine Worthülse bleiben: Der Betriebsrat muss endlich handeln."



Peter Sieverding

AUB - AUB - AUB - AUB - AUB

Dein Geld kann mehr wert sein

Zeitschriften mehrfach nutzen

Viele Printmedien wie Zeitschriften wandern nach dem Lesen oft in das Recycling. Andere Menschen würden diese aber gerne lesen. Gerade für Bewohner in Altenheimen sind Zeitschriften aher zunehmend ein unerschwinglicher Luxus oder sie sind so weit eingeschränkt, dass sie diese nur schwer selbst erwerben können. Unser Tipp: Einfach mal in einer naheliegenden Einrichtung fragen, ob Interesse an den gelesenen Zeitschriften besteht. Damit kann man etwas Gutes tun und anderen Menschen eine Freude bereiten.

AUB - AUB - AUB - AUB - AUB

Schwerbehindertenvertretung SBV

Im November des letzten Jahres ist Kerstin Heinisch als 1. Stellvertreterin in der Schwerbehindertenvertretung gewählt worden. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) fördert die Eingliederung (schwer-) behinderter Menschen in den Betrieb.



Kerstin Heinisch, SBV

Außerdem vertritt sie ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Wir freuen uns,

das mit Kerstin eine kompetente und systematisch arbeitende Ansprechpartnerin unseren schwerbehinderten Kollegen zur steht. sich Seite Kerstin hat durch verschiedene Lehrgänge und ehrenamtliche Tätigkeiten auf die Aufgabe vorbereitet. Auch für Kollegen, die noch nicht zu dieser gehören und sich Gruppe Anerkennung eines Grades der Behinderung (GdB) bemühen, stehen Kerstin oder auch Dirk Schaper, mit eigenen Erfahrungen, gern als Ansprechpartner zur Verfügung.

AUB - AUB - AUB - AUB - AUB

IT Tipps IT Tipps IT Tipps

Im Casino mit dem Handy bezahlen

Wir sind wieder regelmäßig am Standort und gerne genießen wir auch mal einen Kaffee in der Cafeteria oder nutzen das Casino. Man

bestellt, steht an der Kasse – aber hoppla: Die PKI-Karte liegt noch im Portemonnaie oder in der Tasche am Platz. Doch das Mobil-



telefon hat man heute fast immer dabei. Über <u>mvcasinocard.siemens.de</u> kann man sich unter "Mein Profil" -> "QR Code anfordern" einen persönlichen QR Code zusenden lassen, mit dem man einfach bezahlen kann. Zur Sicherheit diesen am besten in einer Wallet-App vor fremden Zugriff schützen.

AUB - AUB - AUB - AUB - AUB

Jobrad: Update

Endlich der Durchbruch?

In unserem letzten AUB Express im Oktober 2022 hatten wir berichtet, dass nun doch noch Bewegung in das Thema Jobrad-Leasing bei Siemens kommt. Kernproblem ist bisher, dass die Gewerkschaft als



Tarifpartner der dem Jobrad mit Tariflohnumwandlung verbundenen zustimmen muss. Kürzlich hat die Zentrale der Gewerkschaft sich durchringen können. eine Zustimmungsempfehlung zum Thema Jobrad für alle Tarifbezirke zu geben. Baden-Württemberg hatte bereits letztes Jahr zugestimmt, im März 2023 folgte nun auch der große Tarifbezirk Bayern. Allerdings gab es mal wieder eine Extra-Wurst in Bayern: Man hat die Tariflohnumwandlung auf 250,- EUR begrenzt. 250,- EUR sollte als Leasingrate für ein durchschnittliches E-Bike reichen. wenn man aber auch ein zweites für seinen Partner mit leasen möchte, könnte es schon knapp werden. Auch hier fragt man sich erneut: Warum darf der einzelne Mitarbeiter nicht für sich entscheiden, warum muss uns die Gewerkschaft bevormunden?

Neben der Zustimmung der Tarifbezirke läuft parallel auch bereits im Rahmen einer Arbeitsgruppe die Vorbereitung einer entsprechenden Gesamtbetriebsvereinbarung mit der Siemens AG. Diese wird wie gewohnt anschließend auch für die Siemens Mobility übernommen werden. Und dann kann es endlich losgehen!

Nachrechnen lohnt sich

freut uns. dass es endlich nach Einführung des Jobrad-Modells vor über zehn Jahren auch bei Siemens das Angebot geben wird, ist es doch ein weiterer Baustein im Kampf gegen den Klimawandel. In den letzten Null-Zins Jahren hat das Jobrad-Modell auch immer eine Kostenersparnis gebracht und wurde deswegen von vielen Arbeitnehmern in anderen Firmen begeistert genutzt. Schätzungen zufolge inzwischen über 200.000 Jobräder auf den Straßen unterwegs. **Doch** angesichts steigender Kreditzinsen sollte man die Kosten prüfen, ob nicht ein Direktkauf günstiger ist. Ein Leasingmodell beinhaltet nämlich immer auch eine Kreditfinanzierung. Man least das Fahrrad über 36 Monate, am Ende der Laufzeit kann man das Fahrrad zu einem Restkaufwert erwerben.

Um es anschaulicher zu machen, zeigen wir eine beispielhafte Modellrechnung. Wir vergleichen den Direktkauf, also den Erwerb des Fahrrades als Barkauf (direkt bezahlt z.B. mit EC-Karte), mit dem Leasingmodell. Annahme ist ein durchschnittliches E-Bike mit einem Listenpreis von 3000,- EUR.



Vergleich (beispielhaft)

	Direktkauf	Jobrad- Leasing
Listenpreis	3.000,-€	3.000,-€
Rabatt bei Barkauf	-550,-€	-/-
Leasingrate 36x	-/-	95,-€
Gesamt- Leasingkosten	-/-	3.420,-€
Steuerersparnis	-/-	-1.260,- €
Versicherung	250,-€	Teil der Leasingrate
Restkaufwert	-/-	540,-€
Gesamtkosten	2.700,-€	2.700,-€

Diese Vergleichsrechnung basiert auf Annahmen, die weiter unten genauer beschrieben werden.

Bei dem Rechenbeispiel ergeben sich in beiden Fällen dieselben Gesamtkosten. Man sieht, es wird immer in einem ähnlichen Rahmen liegen und man muss individuell je nach Listenpreis, möglichem Rabatt und dem eigenen Steuersatz das Angebot für das Jobrad-Leasing gründlich vergleichen.

Annahmen Direktkauf

Beim Kauf eines neuen Fahrrades gibt es ähnlich wie bei Autos häufig einen Rabatt auf den Listenpreis. haben Wir in unserer Beispielrechnung einen Rabatt von 15% angenommen. Je nach Verfügbarkeit und Nachfrage variiert dieser Wert, während der Pandemie mit Lieferschwierigkeiten und hoher Nachfrage gab es z.B. kaum Rabatt. Oft werden hohe Rabatte am Ende der Saison (Abverkauf der alten Modelle) aber

auch zu Beginn der Saison geboten. Hinzu kommen die Kosten einer Versicherung gegen Diebstahl und Beschädigung, die beim Jobradleasing Teil der Leasingrate ist. Je nach Umfang der Versicherung findet man z.B. online Angebote im Bereich von rund 7,-EUR je Monat.

Annahmen Leasingmodell

Im Falle des Jobrad-Leasings erfolgt keine Einmalzahlung, sondern eine monatliche Leasingrate über 36 Monate. Leasingrate ist abhängig vom Anbieter und berechnet sich aus Kaufpreis des Fahrrades, Kreditzinsen, Versicherung und Gewinn für den Leasinganbieter. Eine Recherche Anfang April ergibt beispielhaft eine Rate von 95,- EUR je Monat. Üblicherweise wird Listenpreis angeboten, es gibt aber teilweise auch hier Rabatte auf den Listenpreis. Der Hauptvorteil Leasings liegt in der Steuerersparnis: Die Leasingrate wird direkt vom Bruttolohn

abgezogen und muss nicht versteuert werden und ist nicht sozialversicherungspflichtig. Je nach Einkommen und individuellem Steuersatz liegt diese Einsparung zwischen circa 20% und 40%. Beispielhaft haben wir einen mittleren Wert angenommen. Mögliche Auswirkungen auf die Rentenzahlung (da ja Arbeitgeberund Arbeitnehmeranteil für die Rentenversicherung wegfällt) haben wir zur Vereinfachung weggelassen, ebenso die zusätzliche Versteuerung der 0,25% Listenpreises. Zum korrekten Vergleich der Kosten kommt nach den 36 Monaten noch der Restkaufwert des Fahrrades hinzu. Aktuell liegt dieser z.B. bei Jobrad.org bei 18% des Listenpreises, der Wert ist aber nicht fix. Beim Leasing kann ich das Fahrrad am Ende auch einfach zurückgeben.

AUB - AUB - AUB - AUB - AUB

New Office - Rail Campus: Update

Nach dem Abschluss der Betriebsvereinbarung zum Thema New Work letztes Jahr und der damit verbundenen Einführung des Desk Sharings am Standort Braunschweig ist das Projekt zur notwendigen Neugestaltung der Büroflächen Rail Campus gestartet. Die Projektleitung liegt bei Joyce Paquo und Ute Burghardt. Aktuelle Informationen findet man hier:

https://siemens.sharepoint.com/teams/Rail wayCampusBraunschweig



Es ist ein herausforderndes, komplexes Projekt. Bis 2025 sollen Büroflächen am Standort umgestellt werden. Der Start erfolgt im Gebäude 44, 6.000m² Bürofläche, rund 600 Mitarbeiter, allein das ist eine große Aufgabe. Das Projekt professionell und gut organisiert aufgesetzt, die betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte sind stetig eingebunden. Es sind Change Agents je Segment benannt und es gibt Nutzervertretende in jedem Team. Die Planung läuft auf Hochtouren, der Umbau soll Mitte 2023 beginnen. Wir freuen uns drauf! Schaut man sich die bereits erfolgten Piloten an, z.B. der Einkauf, der ja auch im 44er Gebäude liegt, so sieht man: verabschieden Wir uns von dem Industriechic der 80er und wechseln zu einer modernen Arbeitswelt. Das erhöht die Attraktivität unseres Standortes. Und es

> "New Office ist für uns Mitarbeiter, nicht für das Management. Wir selbst gestalten hier unsere Zukunft.

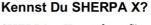


Also macht mit!"
Peter Sieverding

macht einfach mehr Spaß, an den Standort zu kommen.

Natürlich ist jede Veränderung auch mit Problemen verbunden, man wird nicht an alles denken können, die eine oder andere Sache wird nicht so laufen wie man es sich vorgestellt hat. So ist es wichtig, weiterhin alle Erfahrungen (positive und negative), speziell die aus den Piloten, die jetzt nach der Pandemie überhaupt erst richtig genutzt werden, in das Projekt einzubringen. Wir AUB-Betriebsräte sind hier aktiv beteiligt. Darüber hinaus haben wir z.B. einen Erfahrungsaustausch mit dem Office-

Piloten in Berlin, Schaufenster Berlin, durchgeführt und wertvolle Hinweise austauschen können. Gerne nehmen wir Euer Feedback oder eure Verbesserungsvorschläge auf und bringen diese mit ein.



SHERPA X steht für "SHared **ERP** Architecture eXtended scope" und bedeutet Ablösung Kurzfassung die bestehenden SAP R/3 Welt (SAP P22 als auch P25). Neben der reinen Ablösung der IT-Software (SAP R/3 soll bis 2025 auslaufen, SHERPA X setzt auf SAP S/4) beinhaltet das Projekt SHERPA X eine Neugestaltung der Prozesse. Prozesse sollen geschäftsmodellabhängig entwickelt werden. Die heutige Ausrichtung des Systems auf die Organisationsstrukturen

soll umgestellt werden auf sogenannte E2E (End-To-End) Prozesse. Der Fokus liegt auf dem Kunden und den Anwendern und nicht auf den dazwischenliegenden Strukturen und Datensilos. Bei der Gelegenheit möchte man

auch weg von dem Ansatz, die IT-Tools auf die Siemens Prozesse anzupassen und den daraus resultierenden Siemens spezifischen Tools und Softwareerweiterungen. Vielmehr sollen die Prozesse die Standard-Softwaresysteme nutzen.

Weitere Informationen findet man hier:

https://siemens.sharepoint.com/teams/sherpax-smocs

Das wird ein großer Kraftakt werden und wir als Mobility sind die Piloten im Konzern. Auch wenn es bei der Umstellung einige Herausforderungen und Probleme zu meistern gilt, sind wir auf dem Weg in eine deutlich modernere Prozesslandschaft – das bestehende SAP-System ist doch schon ziemlich in die Jahre gekommen.



Bahnstadt Braunschweig

Im Rahmen der Stadtentwicklung von Braunschweig befindet sich Siemens mitten in der sogenannten Bahnstadt. Von den aktuell ersten Ideen der Bahnstadt über die Planung bis hin zur Umsetzung werden sicherlich noch viele Jahre vergehen. Unser Standort und damit auch das Projekt RailCampus sind Teil

Weitere Details findet man unter Bahnstadt Braunschweig im Internet, siehe Link.

davon.







Impressum

Redaktion: 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/de0523