



**AUB** Die unabhängige  
Arbeitnehmervertretung



**WIR STÄRKEN  
ARBEITNEHMER**

[www.aub-braunschweig.de](http://www.aub-braunschweig.de)

## AUB-Express Mai 2025

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



# Haben wir ein Problem?



iStock KI-Generator

## Stillstand oder Zukunft? – Wohin steuert unser Standort?

Gebremstes Wachstum, Klammern an vergangenen Portfolioentscheidungen, drohender Know-How-Verlust. Und dazu noch getrieben von der Idee eines profitablen Wachstums mit einer noch höheren Gewinnmarge. Während das Management auf Kostensenkung und Profitabilität setzt, stellt sich die Frage: Bleiben wir das Headquarter der Signaltechnik – oder nicht?

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zunächst eine gute Nachricht: Wir stehen nicht vor dem Abgrund. Unser Auftragsbestand ist hoch, und trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten wird weiterhin in Infrastrukturprojekte investiert – sowohl in den Städten als auch im Fernbahnbereich. Auch wenn es derzeit einige Verschiebungen gibt, die uns betreffen könnten, werden sie uns nicht aus der Bahn werfen. Doch unser Blick muss weiter in die Zukunft gehen:

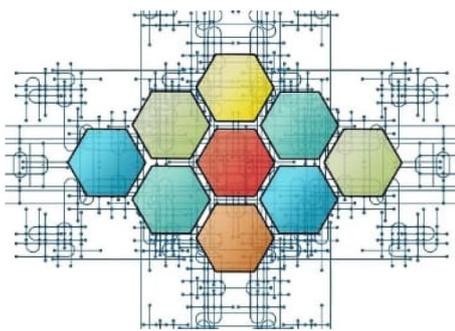
### Braunschweig als Herz der Signaltechnik – auch in zehn Jahren?

Unser Ziel ist klar: Der Standort Braunschweig soll langfristig der führende Signaltechnikstandort bleiben – sowohl in seiner Kompetenz als auch in seiner Funktion als Headquarter für das gesamte Portfolio. Doch teilt die Mobility dieses Ziel? Hier zeigen sich Herausforderungen:

- Die Integration von Invensys ist bis heute nicht erfolgreich abgeschlossen – vielfach arbeiten wir nebeneinander statt miteinander.
- Der anstehende Renteneintritt vieler erfahrener Mitarbeiter droht zu einem Kompetenzverlust zu führen.
- Die neue RI-Strategie setzt andere Schwerpunkte und stellt infrage, ob Braunschweig weiterhin das Headquarter für die Signaltechnik bleibt.

Aus diesem Grund wollen wir zwei zentrale Themen der RI-Strategie genauer beleuchten: Standard Platform Configuration (SPC) und Footprint.

### Standard Platform Configuration (SPC) – Lernen aus Fehlern?



Die Idee ist nicht neu: Durch ein reduziertes Portfolio sollen Komplexität und Wartungsaufwände verringert werden. Dies soll durch eine neue Rechnerplattform und eine neue Stellteilgeneration erreicht werden. Bereits Ende der 90er Jahre wurde mit der ECC-Technologie eine MT und ML gemeinsame Plattform für Stellwerke geschaffen, die in mehreren Ländern eingesetzt wird. Der Erfolg ist sichtbar: Altsysteme wie Sicas 3216 oder Simis C verschwinden langsam, sind aber weiterhin lieferbar – und sind übrigens ein profitables und wichtiges Geschäftsfeld für uns. Man

sieht, dass Portfolioentscheidungen bei uns langfristig gedacht werden müssen.

Beim Kauf von Invensys wurde erneut versucht, das Portfolio zu bereinigen – mit problematischen Folgen. Westrace statt ECC, Rail9000 statt Controlguide OCS. **Doch statt technologischen Fortschritt zu bringen, führten fehlende Schnittstellen, mangelhafte Prozesse und nicht vorhandene Tools zu erheblichen Mehrkosten in den Projekten – bis heute.** Hier wäre es an der Zeit, Fehler einzugestehen: Statt einer überhasteten Umstellung sollten wir auf Systeme setzen, die wir beherrschen und effizient abwickeln können und uns lieber auf Innovationen konzentrieren.

Jetzt soll eine neue Stellwerkplattform geschaffen werden, die – wie einst der ECC – Innovation und Fortschritt vereint. Unsere DS3-Rechnerplattform zeigt, dass dies möglich ist: Eine neue skalierbare Plattform, die eine flexible Software-Portierung der bestehenden Systeme erlaubt, ohne Abhängigkeit von spezieller Hardware. Doch spezifische Hardware

bleibt essenziell: Achszähler, Weichen und Signale müssen sicher gesteuert werden, dazu braucht es signaltechnisch sichere Stellteile.

In Braunschweig haben wir mit der neuen Achszählergeneration ACM und den xCM-Object Controllern bereits einen zukunftsfähigen Ansatz entwickelt, der auch in Norwegen erfolgreich im Einsatz ist. Doch dieser wurde gestoppt: Statt xCM weiterzuentwickeln, soll eine neue Stellteilgeneration – die Smart Module Object Controller SMOCs – entwickelt werden. Der Lead liegt nun in Spanien. Doch die Abstimmung zwischen Spanien und Deutschland läuft nicht reibungslos, unterschiedliche Denkweisen stoßen aufeinander. Vertraut man unseren Experten in Braunschweig noch?

Die entscheidende Frage ist: **Wird das Management die Risiken realistisch einschätzen oder einem schnellen, vermeintlich günstigen Lösungsversprechen glauben?** Wir sollten aus der xCM-Entwicklung lernen: Ein solches Projekt lässt sich nicht im Schnellverfahren umsetzen. Braunschweig hat eine lange Tradition in der Signaltechnik. Wird diese fortgesetzt – oder endet sie mit der ECC-Plattform?

Derzeit liegt der Fokus auf dem Hardware-Portfolio – doch der wahre Kostentreiber steckt in den Abläufen. **Effiziente Prozesse entstehen nicht von selbst; aber sie brauchen stabile Systeme und saubere Schnittstellen!** Mit einem digitalen Zwilling lassen sich Abläufe bereits vor der Umsetzung simulieren, Fehler frühzeitig erkennen und Tests in der realen Umgebung reduzieren. Industrie 4.0 ist kein Zukunftskonzept mehr – unsere Wettbewerber sind bereits mittendrin. Wir sollten uns vor allem darauf konzentrieren, ansonsten riskieren wir den Anschluss.

### Footprint – Die Zukunft unseres Standorts

Die RI-Strategie beschäftigt sich auch mit Personal- und Fertigungsstandorten. Besonders interessant ist die Frage: Wo soll die neue Stellteilgeneration produziert werden? Bleibt Braunschweig auch in Zukunft Fertigungsstandort für Stellwerke – oder wird die Produktion nach Indien und Großbritannien verlagert? Die Entscheidung zur möglichen Errichtung einer neuen Fertigungshalle in diesem Jahr könnte einen ersten Hinweis liefern.

Auch das Personalmanagement ist ein zentrales Thema: Die Mobility setzt verstärkt auf Lead Cost, also auf kostengünstigere Standorte weltweit. Gleichzeitig beklagt das Management, dass das mobile Arbeiten die Zusammenarbeit erschwere. Doch beim Thema Lead Cost scheint die geografische Verteilung der Teams plötzlich kein Problem mehr darzustellen.

Schwerwiegender ist jedoch die Annahme, dass sich Kompetenz einfach verlagern oder übertragen lässt. Unser Wissen basiert auf spezifischen Kundenanforderungen und jahrzehntelanger Erfahrung in der Signaltechnik. Dieses Wissen ist nicht einfach austauschbar oder übertragbar wie bei einer Motorsteuerung im Automobilbau. Viele Fähigkeiten sind nur bei wenigen Mitarbeitern vorhanden – und diese können nicht einfach ersetzt werden.

Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist ein systematisches Kompetenzmanagement unerlässlich. Im Bereich Engineering gibt es hier bereits gute Ansätze, schwieriger ist es aber im Bereich Systemwissen. Doch viele unserer Mitarbeiter werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Wie wäre es daher mit der Idee, die wichtigsten 20 bis 30 Experten mit einem Alter über 55 Jahre zu identifizieren und gezielt Nachwuchstalente an die Seite zu stellen und parallel in Projekte einzubinden. Nur durch kontinuierliches, praxisnahes Lernen kann das erforderliche Wissen erhalten werden. Dies setzt jedoch voraus,



dass in Braunschweig weiterhin eigenständig entwickelt wird – denn wer nicht entwickelt, kann auch nichts lernen.

Aber ein Blick auf die Personalentwicklung zeigt: Während der Deutschlandvertrieb und die Fertigung wuchsen, ist die Core R&D in den letzten drei Jahren um 20 % geschrumpft. Will das Management den Standort Braunschweig langfristig nur noch zu einem Standort Region Deutschland machen – und das Headquarter verlegen? Eine klare Standortstrategie und ein eindeutiges Bekenntnis zur Zukunft von Braunschweig wären wünschenswert.

**Fazit: Ja, wir haben Herausforderungen – aber wir haben auch Lösungen**

Braunschweig muss als Headquarter der Signaltechnik gestärkt werden. Dafür braucht es:

- Eine klare Standortstrategie und ein Bekenntnis zur Rolle Braunschweigs.
- Die Entwicklung und Fertigung der neuen Stellteilgeneration am Standort Braunschweig.
- Stabile Systemkonfigurationen und mehr Mut in Richtung Digitalisierung unserer Abwicklungsprozesse.
- Ein starkes R&D-Team mit gezieltem Kompetenzaufbau.

Nur so können wir langfristig wettbewerbsfähig bleiben und auch in Zukunft erfolgreich sein.

Viel Spaß beim Lesen des AUB-Expresses!



**Das lesen Sie in dieser Ausgabe:**

<b>Leistungszulage: Analyse der Entgeltgruppen und Geschlechterunterschiede</b>	<b>5</b>	<b>Kampf um Vielfalt: Steht DEI vor dem Aus?</b>	<b>9</b>
<b>Schichtarbeit: Balanceakt zwischen Beruf und Privatleben</b>	<b>6</b>	<b>Entdecke Deine Möglichkeiten: Weiterbildung</b>	<b>10</b>
<b>Schwerbehindertenvertretung SBV: GdB und Gleichstellung</b>	<b>7</b>	<b>AUB-Themenabend „Betriebliche Altersvorsorge“</b>	<b>11</b>
<b>Psychische Belastung am Arbeitsplatz: Ein wichtiges Thema</b>	<b>8</b>	<b>Ein kleiner Schritt für uns, ein großer Schritt für die Umwelt</b>	<b>12</b>
<b>IT-Tipp: Wurde meine E-Mailadresse gehackt?</b>	<b>9</b>	<b>AUB in Aktion: Engagiert für den Standort Braunschweig</b>	<b>15</b>

## Leistungszulage: Analyse der Entgeltgruppen und Geschlechterunterschiede

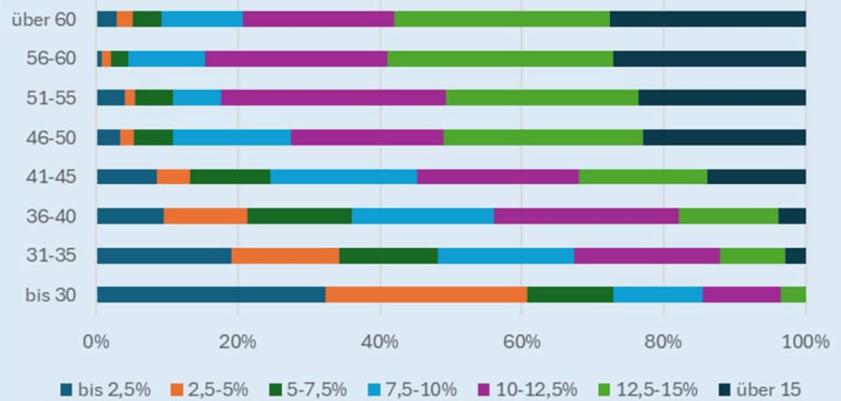
Das monatliche Gehalt im Tarifkreis setzt sich aus dem Grundentgelt, das sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe (EG) richtet, und einer Leistungszulage (LZ) zusammen. Die Entgeltgruppen sind im Entgelttarifvertrag (ERA) von 2004 festgelegt. Für die Leistungszulage definiert der ERA eine Mindesthöhe: Diese liegt bei 10 % des Durchschnitts aller Leistungszulagen innerhalb der folgenden EG-Bereiche: EG2 bis EG4, EG5 bis EG9 sowie EG10 bis EG13. Während diese Mindesthöhe vom Arbeitgeber eingehalten wird, wird sie nur selten überschritten.

Da die Höhe der Leistungszulage oft Fragen aufwirft, möchten wir hier weiterführende Informationen geben. Gleichzeitig haben wir analysiert, ob es geschlechterspezifische Unterschiede in der LZ-Höhe gibt. Zur besseren Verständlichkeit konzentrieren wir uns dabei exemplarisch auf den Bereich EG10 bis EG13 – die Ergebnisse für die anderen Gruppen sind jedoch ähnlich.

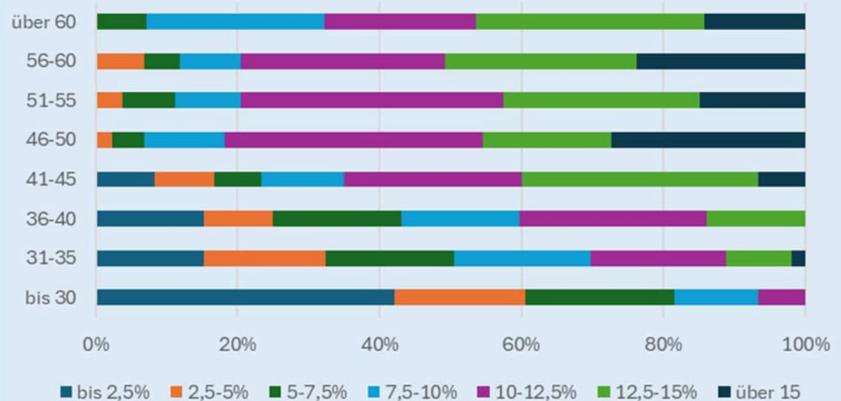
### Unwiderruflichkeit der Leistungszulage

Ein wesentlicher Punkt der LZ ist ihre Unwiderruflichkeit: Sie kann nicht aufgrund nachlassender Leistung gekürzt werden. Eine Reduzierung ist nur bei einem Wechsel der Entgeltgruppe möglich. Daher ist die Leistungszulage weniger eine Belohnung für aktuelle Leistungen als vielmehr eine

ERA10-13 LZ nach Alter (Männer)



ERA10-13 LZ nach Alter (Frauen)



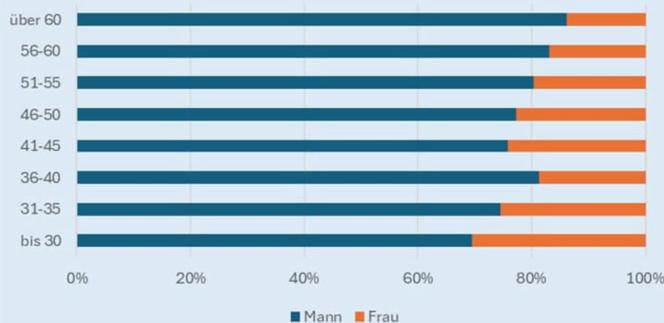
Anerkennung der beruflichen Lebensleistung.

Unsere Analyse der LZ im Bereich EG10 bis EG13 zeigt, dass die Zulagen mit zunehmendem Alter steigen und sich ab etwa 45 bis 50 Jahren stabilisieren.

### Geschlechterverteilung bei der Leistungszulage

Ein oft diskutiertes Thema ist die mögliche Benachteiligung von Frauen. Daher haben wir die Leistungszulagen getrennt nach Geschlechtern ausgewertet. **Unsere Analyse zeigt keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.** Allerdings ist festzustellen, dass die Anzahl der Frauen in den höheren Altersstufen von EG10 bis EG13 geringer ist (siehe Graphik links), was die Aussagekraft der Statistik einschränkt. Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass der Anteil von Frauen in diesen Entgeltgruppen in den jüngeren Alterskohorten steigt.

Verhältnis Männer / Frauen ERA10-13 nach Alter



Generell ist zu beachten, dass eine einfache Gegenüberstellung der Leistungszulagen zwischen Männern und Frauen mit Vorsicht zu interpretieren ist. Da der Frauenanteil in jüngeren Altersgruppen höher ist und die LZ mit steigendem Alter zunimmt, ergeben sich strukturelle Unterschiede. Unsere Daten zeigen jedoch keine systematische Benachteiligung von Frauen oder Männern – was nicht bedeutet, dass es in individuellen Fällen keine Ungleichbehandlung gibt.

**Ein schwer zu erfassender Aspekt ist die Höhergruppierung als Anerkennung besonderer Leistungen.** Nach unserer Beobachtung werden Teilzeitbeschäftigte seltener höhergestuft, da sie oft weniger sichtbar sind und weniger flexibel eingesetzt werden können. Da der Anteil von Frauen in Teilzeit höher ist, könnte dies eine indirekte Benachteiligung darstellen.

### **ERA-Niveaubispiele und gesellschaftliche Prägungen**

Ein weiteres wichtiges Thema sind die ERA-Niveaubispiele, die 2004 zur Zuordnung der Arbeitsplätze in die Entgeltgruppen erstellt wurden. Die Wissenschaft hat mittlerweile gezeigt, dass diese Beispiele oft gesellschaftlich geprägt waren und unbewusste Geschlechterungleichheiten enthielten. Beispielsweise wurden soziale Kompetenzen und kommunikative Fähigkeiten, die häufig mit weiblich dominierten Berufsfeldern in Verbindung stehen, oft niedriger bewertet. **Ein konkretes Beispiel ist die Einstufung von Teamassistentenkräften, die aus diesen Gründen vermutlich zu niedrig angesetzt wurde.**

Aus Sicht der Gleichberechtigung wäre eine Überarbeitung aller Niveaubispiele notwendig, um mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungen zu beseitigen. Allerdings ist dies aufgrund des hohen Aufwands und der komplexen Umsetzung derzeit nicht realistisch. Somit bleibt die aktuelle Systematik bestehen.

Weitere Informationen zu diesem Thema findet man auf der Webseite des Bundesfamilienministeriums (siehe QR-Code).



AUB - AUB - AUB – AUB - AUB



iStock KI-Generator

### **Schichtarbeit: Balanceakt zwischen Beruf und Privatleben**

Aufgrund des gestiegenen Volumens in unserer Fertigung ist in den letzten Jahren der Anteil der Mitarbeiter, die in Schicht arbeiten, gestiegen. **Schichtarbeit bedeutet jedoch eine deutlich höhere Belastung** der eigenen Gesundheit und führt auch zu mehr Problemen bei der Vereinbarkeit mit dem Privat- und Familienleben. Daher verbietet der Gesetzgeber beispielsweise eine Nacharbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr für werdende oder stillende Mütter. Zwar wird gerade die Nachtschicht aufgrund des Tarifvertrages höher entlohnt, aber mit zunehmendem Alter wird die Auswirkung auf den eigenen Körper immer größer. Daher gibt es bei uns für die Schichtarbeit eine spezielle Betriebsvereinbarung 01/20 vom 01.04.2020 sowie gesetzliche Rahmenbedingungen aus

dem Arbeitszeitgesetz. Die daraus resultierenden Möglichkeiten für betroffene Mitarbeiter wollen wir hier aufzeigen.

### **Betriebsvereinbarung Schichtarbeit in der Fertigung**

Die Betriebsvereinbarung über Schichtarbeit in der Fertigung gilt für alle Mitarbeiter der OP, die in einem Schichtsystem arbeiten, unabhängig davon, ob das Schichtsystem eine Nachtschicht beinhaltet oder nicht. Für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in §14 geregelt, dass während der **Schulferien oder bei KiTa-Schließungen auf Wunsch ein Wechsel der Schicht ermöglicht wird**. Dies bedeutet, dass jeder Mitarbeiter in dieser Situation ein Anrecht auf den Wechsel der Schicht hat, also beispielsweise den Wechsel in die Frühschicht während der gesamten Ferien. Darüber hinaus gibt es in §15 eine Kann-Regelung: **Mitarbeiter mit einer Betreuungsverpflichtung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige sowie Mitarbeiter ab dem 60. Lebensjahr und schwerbehinderte Mitarbeiter können auf Antrag aus der Schichtarbeit ausgenommen werden**. Möchte jemand aus diesen Gründen aus der Schichtarbeit ausgenommen werden, sollte man sich mit seiner Führungskraft und ggf. mit dem Betriebsrat abstimmen. Ein Anspruch darauf ergibt sich aufgrund der Kann-Regelung jedoch nicht.

### **Gesetzliche Regelungen gemäß Arbeitszeitgesetz**

Für sogenannte Nachtarbeiter gelten gemäß Arbeitszeitgesetz (ArbZG) weitere gesetzliche Regelungen. Nachtarbeiter sind gemäß §2 ArbZG Mitarbeiter, die in der Zeit von 23 bis 6 Uhr regelmäßig aufgrund einer Wechselschicht mindestens zwei Stunden arbeiten. Damit gelten Mitarbeiter, die bei uns in der Nachtschicht arbeiten, als Nachtarbeiter. Als Nachtarbeiter hat man gemäß §6 ArbZG **alle drei Jahre bzw. ab dem 50. Lebensjahr jedes Jahr Anspruch auf eine spezifische arbeitsmedizinische Untersuchung**. Zeigt diese Untersuchung mögliche Gefährdungen für die Gesundheit des

Empfehlenswert:

In MyLearningWorld gibt es ein Training „Besser leben mit Schichtarbeit“. Dies gibt interessante Hinweise zum Thema richtige Ernährung bei Schichtarbeit.

Mitarbeiters aufgrund der Nachtarbeit, hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Wegfall der Nachtarbeit. Weiterhin **kann der Mitarbeiter die Nachtarbeit ablehnen, wenn es ein betreuungspflichtiges Kind unter 12 Jahren oder einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen gibt** und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung oder Pflege übernehmen kann.

Wenn ihr aufgrund eurer privaten Situation die Schicht ändern wollt oder weitere Fragen habt, wendet euch gerne an Peter Sieverding oder Henning Plinke.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

### **Schwerbehindertenvertretung: GdB und Gleichstellung**

#### **Was ist der Grad der Behinderung (GdB)?**



Kerstin Heinisch,  
erste stv. SBV

Der Grad der Behinderung (GdB) beschreibt den Schweregrad einer körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigung. Er wird in Zehnerschritten von 20 bis 100 angegeben. Ab einem GdB von 50 gilt man als schwerbehindert.

#### **Was ist die Gleichstellung?**

Die Gleichstellung ermöglicht Menschen mit einem GdB von mindestens 30, aber weniger als 50, weitestgehend gleiche Rechte wie schwerbehinderte Menschen zu erhalten. Dies umfasst unter anderem einen besonderen Kündigungsschutz und Unterstützung am Arbeitsplatz.

## Was bedeutet das für Betroffene?

Durch die Gleichstellung erhalten Betroffene wichtige arbeitsrechtliche Vorteile, wie z.B. Kündigungsschutz und finanzielle Hilfen zur Arbeitsplatzanpassung. Dies hilft, Nachteile auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen. Allerdings haben Gleichgestellte keinen Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage oder kostenlose Beförderung im öffentlichen Nahverkehr.

## Wie beantrage ich dies?

- **GdB feststellen lassen:** Stelle einen Antrag beim Versorgungsamt, um deinen GdB feststellen zu lassen.
- **Gleichstellungsantrag stellen:** Reiche den Antrag auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit ein. Dies kann online oder schriftlich erfolgen.
- **SBV einschalten:** Reiche den Antrag immer über die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ein. Das Amt wird die SBV kontaktieren, und sie kann dir helfen, den Antrag korrekt auszufüllen und die notwendigen Unterlagen zusammenzustellen.

## An wen kann ich mich wenden?

Unter [www.sag-ichs.de](http://www.sag-ichs.de) gibt es eine gute Übersicht inklusive weiterführender Informationen (siehe QR Code). Bei uns am Standort gibt es die folgenden Ansprechpartner:



- Schwerbehindertenvertretung (Kerstin Heinisch, 1. stv. SBV)
- Betriebsrat
- Betriebsärztliche Dienststelle
- Sozialberatung

Weitere Beratungsmöglichkeiten gibt es bei den Sozialverbänden wie z.B. der VdK oder der Sozialverband Deutschland.



**WirmachenDruck.de**

Sie sparen, wir drucken!



## Psychische Belastung am Arbeitsplatz: Ein wichtiges Thema

Psychische Belastungen sind ein ernstes Thema, das viele Menschen betrifft, aber oft nicht offen angesprochen wird. Es ist wichtig, dass wir uns bewusst machen, wie weit verbreitet und belastend psychische Erkrankungen wie Depressionen sein können und wie sie sich auf das Leben und die Arbeit auswirken.

## Was ist eine Depression?

Eine Depression ist eine ernsthafte psychische Erkrankung, die durch anhaltende Niedergeschlagenheit, Antriebslosigkeit und andere Symptome gekennzeichnet ist. Sie kann jeden treffen und ist oft das Ergebnis von zu viel Stress. Der Serotonin-Transport im Gehirn gerät durcheinander, was zu den bekannten Symptomen führt. Jeder Mensch hat ein individuelles Stresslimit, und wenn dieses überschritten wird, kann es gefährlich werden.

## Die Folgen einer Depression

Die Auswirkungen einer Depression können gravierend sein. Menschen, die an einer mittelschweren bis schweren Depression leiden, erleben oft tiefgreifende

Veränderungen in ihrem Leben. Dies kann von Scheidungen über Kündigungen bis hin zu beruflicher Neuorientierung reichen. Es ist wichtig zu verstehen, dass diese Folgen nicht für alle Betroffenen gleich sind, aber sie zeigen, wie ernst die Erkrankung sein kann.

### **Prävention und Umgang mit Stress**

Da bekannt ist, wie eine Depression entsteht, gibt es Möglichkeiten, präventiv zu handeln. Der Schlüssel liegt darin, Stress zu reduzieren. Ein durchgetakteter Tag ohne Pausen kann zu viel Stress verursachen. Auch der Umgangston am Arbeitsplatz spielt eine Rolle – ein rauer Ton kann den Stress deutlich erhöhen. Zudem können gesundheitliche Einschränkungen wie Altersweitsichtigkeit oder Schwerhörigkeit zusätzlichen Stress verursachen, den man oft nicht wahrnimmt. Hier können einfache Maßnahmen wie eine Lesebrille helfen. Auch Arbeitgeber und Führungskräfte sind gefragt, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen und auf Anzeichen von Stress und psychischen Belastungen zu achten.

### **Erfahrungen aus der Praxis**

Ein Kollege berichtet von seinen Erfahrungen mit Depressionen und dem Aufenthalt in einer psychologischen Tagesklinik. Dort lernte er viele Menschen kennen, die ihre Erkrankung vor Teilen ihrer Umgebung versteckten, oft aus Angst vor Stigmatisierung. Diese Tabuisierung führt zu zusätzlichen Belastungen für die Betroffenen und zu einem Mangel an Aufklärung in der Gesellschaft.

### **Ermutigung zum offenen Gespräch**

Es ist wichtig, dass wir das Thema psychische Belastung offen ansprechen und Betroffene ermutigen, Hilfe zu suchen. Ein offenes Gespräch kann helfen, Vorurteile abzubauen und Unterstützung zu bieten.

### **Anzeichen für psychische Belastung erkennen**

Psychische Gesundheitsprobleme sind oftmals weniger auffällig als körperliche Erkrankungen. Oft bemerkt man sie daran, dass Menschen sich verändern und bestimmte Dinge nicht mehr tun. Hier sind einige Anzeichen:

- Der fröhliche und hilfsbereite Kollege ist plötzlich still und zurückgezogen.
- Die besonders pflichtbewusste Kollegin vernachlässigt ihre Arbeit und ihr unterlaufen ungewohnte Fehler.
- Der latent gestresste, aber bisher freundliche Kollege wird plötzlich reizbar und ausfallend.
- Die neue Kollegin meldet sich immer in bestimmten Situationen krank.

Besteht der Eindruck, dass es einem Kollegen nicht gut geht, gilt ähnlich wie bei der körperlichen Ersten Hilfe der Grundsatz: Richtig falsch ist nur, nichts zu tun. Der erste Schritt ist, die Situation nicht zu ignorieren, sondern offen und einfühlsam das Gespräch zu suchen.



Weitere Unterstützung erhält man bei uns am Standort vom Betriebsarzt, der Sozialberatung oder dem Betriebsrat.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

## **IT Tipps IT Tipps IT Tipps**

### **Wurde meine E-Mailadresse gehackt?**



Immer wieder hört man von Security-Lecks, von gehackten Passwörtern und E-Mailadressen. Bin ich betroffen? Dies kann

man z.B. über die folgenden Links prüfen:

**Have I Been Pwned:**

<https://haveibeenpwned.com/>

**HPI Identity Leak Checker:**

<https://sec.hpi.de/ilc/>

Falls Deine E-Mail gehackt wurde, am besten umgehend das Passwort ändern!

## Kampf um Vielfalt: Steht DEI (Diversity, Equity, Inclusion) vor dem Aus?

Vielfalt und Inklusion, DEI, alle Menschen akzeptieren, wie sie sind – das sind zentrale Werte, die wir bei Siemens weltweit hochhalten. Wir haben zahlreiche Programme gestartet, um diese Werte zu fördern. Doch in den USA sieht die Lage zunehmend anders aus. Viele Unternehmen wie Microsoft, Meta, Zoom, Walmart und Accenture haben ihre DEI-Programme bereits heruntergefahren oder ganz gestrichen.

Dabei waren wir doch schon einen Schritt weiter. **Wie viel ist uns die freiheitliche Demokratie in Europa wert?** Nehmen wir diese wirklich ernst? Es mag als Wirtschaftsunternehmen utopisch erscheinen, aber wäre es für unsere Werte nicht konsequent, wenn wir von unseren Lieferanten die Einhaltung von DEI und die Durchführung entsprechender Programme verlangen würden?

Die neue Regierung in den USA hat jedoch andere Prioritäten gesetzt. Mit Exekutivanordnungen wurden sämtliche DEI-Programme in Bundesbehörden beendet und der Rückbau solcher Maßnahmen in privaten Unternehmen vorangetrieben. Dies birgt die Gefahr des Verlusts öffentlicher Aufträge für Unternehmen, die weiterhin auf DEI setzen.

In den letzten Jahren haben wir bei uns am Standort große Fortschritte gemacht. Wir haben viele Nationen integriert, haben keine Berührungspunkte mit fremden Kulturen und leben Vielfalt. Auch in Bezug auf PRIDE feiern wir jährlich den Pride Month, den IDAHOBIT und nehmen am CSD in Braunschweig teil.

Gerade deshalb sollten wir ein klares Zeichen setzen: **Am 9. August 2025 ist der diesjährige CSD in Braunschweig** und

wir sollten zeigen, dass wir nicht nur sowieso, sondern jetzt erst recht Vielfalt unterstützen und leben!



Übrigens: Das auf dem Bild gezeigte Banner vom CSD-Truck 2024 hängt inzwischen im FreiRaum 44.502.



## Entdecke Deine Möglichkeiten: Weiterbildung

Das Thema Weiterbildung ist abgesehen von der „Learning World“ und dem Sammeln von digitalen Lernstunden ein nicht so sehr im Fokus stehendes Thema. Es gibt zwar Ansätze im Betriebsrat, hier weitere Möglichkeiten aufzuzeigen, aber diese stecken noch im Status der Idee fest. Dabei ist das bekannte „Lebenslange Lernen“ mehr als nur eine Phrase. Daher möchten wir Euch hier einige Anregungen geben.

### Schulabschlüsse nachholen

Die Angebote in unserer Region sind begrenzt, aber es gibt dennoch Optionen. Für Teilzeitbeschäftigte bietet die VHS Braunschweig Vormittags- und Nachmittagskurse an, um den Hauptschulabschluss nachzuholen. Vollzeitbeschäftigte können auf eine Vielzahl von kommerziellen Onlinekursen oder die Möglichkeit des Selbststudiums zurückgreifen. So bietet das Braunschweig Kolleg z.B. an, berufsbegleitend die Fachhochschulreife oder das Abitur zu erwerben.

### Berufsabschlüsse nachholen

Es gibt verschiedene Wege, einen Berufsabschluss neben dem Beruf zu

erlangen, wie zum Beispiel durch eine Externenprüfung, eine Umschulung oder eine Teilqualifikation. Unser Ziel ist es, auch firmenseitig wieder Angebote auf diesem Gebiet zu schaffen. Derzeit bieten wir individuelle Beratungen zu diesem Thema an.

### **Techniker oder Studium**

Berufsbegleitendes Studium und der Technikerabschluss sind weitere Möglichkeiten, die beruflichen Chancen zu erweitern. Viele unserer Mitarbeiter nutzen diese Optionen bereits erfolgreich. So bietet z.B. die Technische Universität Braunschweig aber auch diverse FernUniversitäten berufsbegleitende Studiengänge an.

### **Fremdsprachen / Deutsch als Fremdsprache**

Neben dem Angebot bei „MyLearningWorld“ gibt es bei uns in der Region diverse Anbieter, die Sprachkurse in verschiedenen Formaten anbieten. Neben Englisch, Spanisch etc. gibt es hier auch die Möglichkeit, Deutsch als Fremdsprache zu erlernen oder zu vertiefen.

### **Weiterbildung allgemein**

Neben der Learning World bietet das Internet ein unendliches Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten. Der Bildungsurlaub ist ebenfalls eine hervorragende Möglichkeit, berufliche oder persönliche Fähigkeiten zu erweitern. Unser Ziel bleibt es, die Angebote für deutsche und internationale Kollegen weiter zu verbessern.

Generell gilt, dass Weiterbildung sehr individuell ist und es nicht den einen Weg zum Ziel gibt. Gern stehen euch Kollegen aus der AUB zu einer individuellen Beratung und Unterstützung bei euren Weiterbildungsplänen zur Verfügung.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

### **AUB-Themenabend „Betriebliche Altersvorsorge“**

Am 6. März fand unser Themenabend „Alles rund um die betriebliche Altersvorsorge“ statt, der auf großes Interesse stieß. Unsere Experten Peter Linsenbarth und Peter Sieverding präsentierten in rund drei Stunden einen kompakten Überblick und

beantworteten zahlreiche Fragen. Besonders das Thema der Auszahlung der betrieblichen Rente war für viele von großer Bedeutung, weshalb wir hierzu einen Überblick geben möchten.

Die betriebliche Rente wird in der Regel mit Erreichen der Altersgrenze und dem Renteneintritt ausgezahlt. Dies gilt für alle Formen der betrieblichen Rente, unabhängig davon, ob sie vom Arbeitgeber finanziert (BSAV) oder durch Entgeltumwandlung (Deferred Compensation, DC) entstanden sind. Auf Antrag kann die Auszahlung bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen auch ab dem 60. Lebensjahr bzw. für Einstellungen nach 2012 ab dem 62. Lebensjahr erfolgen.

Die Auszahlung kann entweder als monatliche lebenslange Rente oder als Einmalzahlung erfolgen. Die Einmalzahlung kann auf 1, 10, 15 oder 20 Jahre verteilt werden. Wer noch eine Altzusage besitzt (IP oder SAF), kann getrennt für den Teil Altzusage und den Teil zusätzliche BSAV die Wahl treffen.

Bei einer monatlichen Auszahlung wird das Kapital durch einen versicherungstechnisch berechneten Faktor geteilt, der beim Siemens Pensionsfond aktuell bei circa 400 liegt. Damit ist die monatliche Auszahlung eher uninteressant, da 400 etwa 33 Jahren entspricht. Bei der Altzusage IP/SAF gilt ein fester Faktor von 170, was etwa 14 Jahren entspricht.

Bei Tod oder Eintritt des Invaliditätsfalles ist eine frühzeitige Auszahlung möglich. In diesem Fall erfolgt von Siemens zusätzlich eine sogenannte Anhebung, das bedeutet, dass das BSAV-Kapital soweit aufgestockt wird, als hätte man das Alter von 60 Jahren erreicht.



Peter Linsenbarth



Peter Sieverding

Das in der betrieblichen Altersvorsorge angesparte Kapital wird jährlich mit einem gesetzlichen Garantiezins verzinst, dazu kommt noch eine nicht garantierte Überschussbeteiligung. Ab dem 60. Lebensjahr besteht die Möglichkeit eines Lock-Ins, d.h. man kann die Überschussbeteiligung „einfrieren“ lassen.



Auszahlungen aus der betrieblichen Altersvorsorge sind einkommenssteuer- und sozialabgabenpflichtig. Die Einkommenssteuer wird im Rahmen der Steuererklärung erhoben, wobei die Einzahlung einkommenssteuerfrei vom Bruttolohn erfolgt und die Auszahlung zu einem Zeitpunkt, an dem man üblicherweise weniger Steuern zahlt. Allerdings unterliegen alle Auszahlungen den Sozialabgaben (Krankenkasse und Pflegeversicherung). Dabei zahlt man den vollen Beitrag und nicht wie als Arbeitnehmer den halben Beitrag, da es keinen Arbeitgeber mehr gibt, der die andere Hälfte übernimmt. Für gesetzlich pflichtversicherte Rentner gibt es einen Freibetrag von derzeit 187,25 EUR im Monat. Privatversicherte sind davon nicht betroffen und zahlen weiterhin ihre festen monatlichen Beiträge für die Krankenkasse und Pflegeversicherung.

Im Falle einer Einmalzahlung oder einer Zahlung in mehreren Teilen kann bei der Einkommenssteuer die 1/5-Regelung in Anspruch genommen werden, das bedeutet, dass die Steuer so berechnet wird, als würde die Zahlung über fünf Jahre verteilt erfolgen. Bei den Sozialabgaben erfolgt die 1/120-Regelung, d.h. die Sozialabgaben für Krankenkasse und Pflegeversicherung werden monatlich so berechnet, als ob die

Zahlung über zehn Jahre bzw. 120 Monate verteilt erfolgen würde.

Die genannten Regelungen sind die derzeit aktuellen gesetzlichen Regelungen, diese können jederzeit durch den Gesetzgeber geändert werden.

Den aktuellen Kontostand der betrieblichen Altersvorsorge findet man im Dokumententresor. Über [Benefify.com](#) -> Betriebliche Altersvorsorge -> Deine Versorgungsprognose kann man eine Simulation seiner betrieblichen Altersvorsorge für den Zeitpunkt der Regelaltersrente, aber auch für den Fall von Invalidität oder Tod berechnen lassen.

Aufgrund der hohen Nachfrage werden wir den Themenabend sicherlich wiederholen. Hast Du Interesse an einer Teilnahme oder generell an unseren Themenabenden? Dann melde Dich gerne bei Peter Sieverding.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

## Ein kleiner Schritt für uns, ein großer Schritt für die Umwelt



Manchmal braucht es nicht viel, um etwas Gutes zu tun. Ein kleiner Wechsel in unseren täglichen Gewohnheiten kann bereits einen großen Unterschied machen. Wie

wäre es, das tägliche „Googeln“ zur Suchmaschine Ecosia zu verlagern?

Ecosia ist ein Sozialunternehmen, das seine Gewinne in Umweltprojekte investiert und weltweit Aufforstungen fördert. Durchschnittlich führen etwa 30 Suchanfragen zu einer Baumpflanzung. Das bedeutet, dass jeder von uns durch die Nutzung von Ecosia aktiv zum Umweltschutz beitragen kann.

Im Gegensatz zu großen US-amerikanischen Technologiekonzernen setzt Ecosia auf Transparenz und Nachhaltigkeit. Alle Gewinne fließen in Projekte, die unserem Planeten zugutekommen. Probieren Sie es aus und machen Sie die Welt ein Stück grüner!



**Gastbeitrag von Rainer Knoob, AUB Bundesvorsitzender  
und Aufsichtsratsmitglied bei Airbus Aerostructures**

## ES VERRÄT VIEL WIE WIR ÜBER MENSCHEN DENKEN, WENN WIR ÜBER MOBILES ARBEITEN ODER KARENZTAGE DISKUTIEREN

Erst befördern Unternehmen ihre Mitarbeitenden zurück ins Büro und jetzt wird auch noch über unbezahlte Karenztage bei Krankheit diskutiert. Dahinter steht immer das gleiche Menschenbild:

Der Mitarbeiter sei faul, hinterlistig und nicht willens etwas zu leisten.

Die Zurück-ins-Büro Diskussion und der Karenztag sind traurige Beweise dafür, dass es um das Vertrauen in den Mitarbeiter schlechter steht als je zuvor. Das einzige, das ein Karenztag erreicht, ist, dass Menschen krank zur Arbeit kommen, anstatt sich zu erholen. Genauso, wie eine Büro-Pflicht lediglich erreicht, dass Menschen zwar physisch vor Ort sind, sich aber emotional immer weiter von ihrem Arbeitgeber distanzieren.

Misstrauen erreicht immer das Gegenteil von dem, was sie eigentlich erreichen sollen. Und mal ehrlich: so wie die Stimmung derzeit in deutschen Unternehmen ist, ist es da wirklich verwunderlich, dass die Krankenstände hoch sind?

Warum verschwenden wir unsere Zeit immer nur mit vermeintlichen Symptomen, anstatt die echten Ursachen zu finden?

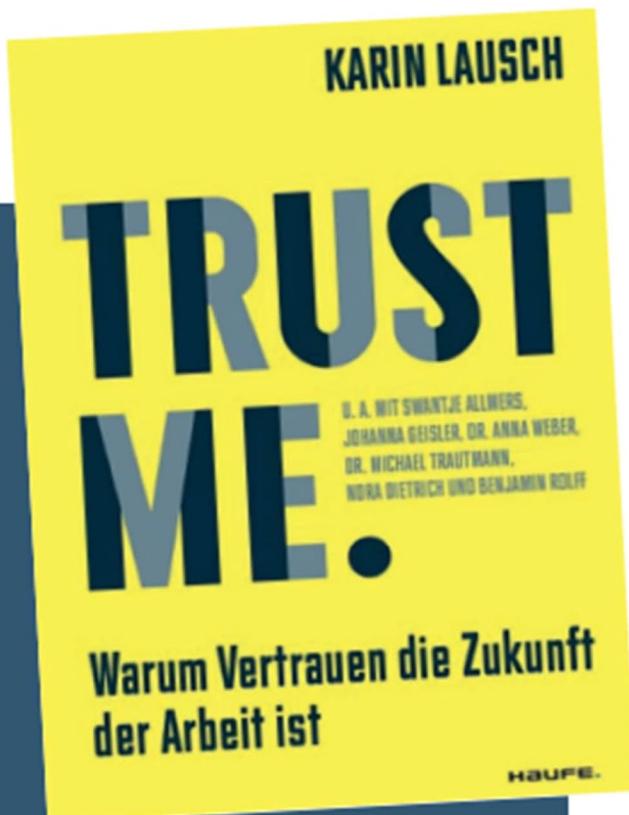
Wann verstehen wir endlich, dass der einzige Weg zu nachhaltiger, gesunder und motivierter Leistung Vertrauen und Wertschätzung ist?

Statt unbezahlter Karenztage für Mitarbeiter bei Krankheit, wie wäre es mit einer Schulung der Führungskraft bei Kontrolle, Misstrauen und schlechter Führung?

Für uns eindeutig die bessere Lösung!

Buchtipp für alle, die einen Karenztag gut finden

Trust Me - Warum Vertrauen die Zukunft der Arbeit ist.



**AUB** Die unabhängige Arbeitsratsvertretung

**MITGLIEDSCHAFT SEMINARE NETZWERK**

**WIR STÄRKEN ARBEITNEHMER**

Unsere Mitglieder haben

- Geschlechtswahlrecht
- Rechtsberatung durch Fachanwälte
- Hilfe von und für
- neue Infos zum

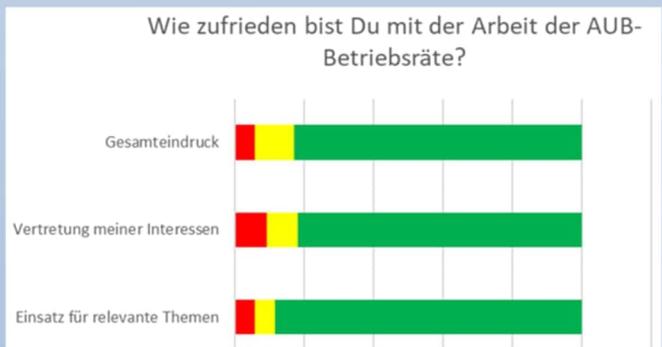


**AUB** AUB-Info zum Weltfrauentag 8. März 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

anlässlich des Internationalen Frauentags 2025 haben wir uns entschieden, das Geld, das sonst für größere Geschenke oder Rosen ausgegeben wird, an die Frauenberatungsstelle Braunschweig zu spenden.

**Warum Blumen, wenn wir die Welt verändern können?**



**AUB** Die unabhängige Arbeitsratsvertretung

Siemens Mobility Braunschweig

**Standortwegweiser Jahreskalender 2025**

Informationen für den betrieblichen Alltag

**AUB** Die unabhängige Arbeitsratsvertretung

**WIR STÄRKEN EUCH**

**Mehr Flexibilität bei der persönlichen Arbeitszeitgestaltung**

Viele Mitarbeiter möchten gerne die Möglichkeit haben, auf freiwilliger Basis eigenständige Arbeitspakete auch abends nach 20:00 zu erledigen. Dazu haben wir AUBler einen Antrag an den Betriebsrat gestellt. Dieser wurde durch die Mehrheit des Betriebsrates abgelehnt.

Ich wünsche mir eine Erweiterung des Arbeitszeitrahmens...

- Einigen Betriebsräte schien die Gefahr, dass der erweiterte Arbeitszeitrahmen für Mehrarbeit genutzt werden könnte und so zu mehr Druck in den Projekten führen würde.
- Daher haben wir vorgeschlagen, die Regelung auf ein Jahr zu begrenzen. Eine anschließende Evaluierung kann zeigen, ob der neue Arbeitszeitrahmen im Sinne einer Verbesserung für die Mitarbeiter genutzt wurden ist.
- Trotzdem wurde der Antrag mit der Mehrheit des Betriebsrates abgelehnt.

Fehlt der Mut, einfach mal etwas Neues auszuprobieren? Lieber Stiltständer?

AUB Braunschweig.de  
Yammer: AUB Betriebsräte Braunschweig

**AUB** Die unabhängige Arbeitsratsvertretung

**WIR STÄRKEN EUCH**

**AUB Betriebsratsmitglieder für „Equal Pay“ bei Zeitarbeitskräften ZAKs**

ZAKs starten aufgrund des Tarifvertrages TV Leiz mit nur circa 70% des Einkommens der Stammebelegschaft! Erst nach 15 Monaten erfolgt eine vergleichbare Bezahlung.

- Entscheidung des europäischen Gerichtshofs EuGH am 15.12.2022: Ungleichbehandlung muss ausgeglichen werden!
- Daher fordern wir: Equal Pay ab dem ersten Tag.

Im Betriebsrat stellen wir den Antrag, basierend auf dem EuGH Urteil umgehend Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu „Equal Pay“ aufzunehmen.

AUB Braunschweig.de  
Yammer: AUB Betriebsräte Braunschweig

## AUB in Aktion: Engagiert für den Standort Braunschweig

Die Mitglieder und Freunde der AUB-Gruppe Braunschweig setzen sich aktiv für den Standort ein. Neben unserer konstruktiven und umsetzungsorientierten Arbeit im Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung, mit der wir das betriebliche Umfeld im Sinne der Kollegen verbessern, haben wir viele weitere Aktionen durchgeführt. Hier einige aktuelle Beispiele:

- Themenabend „Betriebliche Altersvorsorge, ATZ, Rente, ...“
- Spendenaktion zum Frauentag: „Warum Blumen, wenn wir die Welt verändern können?“
- Stadtputztag im März in der Ackerstraße
- April-Scherz-Aktion
- Regelmäßig aktuelle Informationen per AUB-Rundmail

Die AUB ist weder eine Gewerkschaft noch eine Gegenpartei zu Gewerkschaften. Vielmehr ist sie ein Arbeitnehmerverein ohne politische Zielvorgaben, mit dem Fokus, engagierte Arbeitnehmer zu unterstützen und die betriebliche Mitbestimmung zu stärken.

**AUB-Express:  
Wir freuen uns über  
Dein Feedback!**



Powered by LamaPoll

## Interesse an einer historischen Stadtführung in Braunschweig?

Ob als Teamevent oder für Standortbesucher – ich biete Führungen auch auf Englisch und Spanisch an.

**Sprich mich gerne an!**



Dirk Schaper

**Die Stärke der AUB-Gruppen liegt darin, sich auf die örtliche betriebliche Arbeit zu konzentrieren.** Im Gegensatz dazu ist ein wesentlicher Teil der Gewerkschaftsarbeit durch überbetriebliche Aufgaben (z. Bsp. Tarifverträge) und politisches Engagement geprägt. Diese überbetriebliche Arbeit und das politische Engagement bedingen oftmals äußere Zwänge, von denen die AUB-Gruppen nicht betroffen sind.

**Gewerkschaftliche Arbeit ist nicht mit der Betriebsratsarbeit gleichzusetzen.** Der Betriebsrat ist die Vertretung der Mitarbeiter im Betrieb und wird von den Kollegen aus ihrer Mitte gewählt. Unser Ziel ist es, die Anliegen der Arbeitnehmer aktiv und direkt im Betrieb zu vertreten und Lösungen zu finden – eben „Gestalten statt Verwalten“.

Möchtest du auch regelmäßig aktuelle Informationen der AUB-Gruppe erhalten oder vielleicht sogar mitgestalten? Dann melde dich bei Peter Sieverding oder Dirk Schaper.

### 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

Danke für euer zahlreiches Feedback!

Hier sind einige ausgewählte Kommentare.

Wäre schön, wenn die Betriebsleitung die „grüne Oase“ und die Überdachung der Fahrradständer tatsächlich in Angriff nehmen würden. Viele Mitarbeiter sind bereit, tatkräftig zu unterstützen!



**Dirk Schaper und Peter Sieverding**

AUB-Braunschweig.de

Viva Engage: AUB Betriebsräte Braunschweig



Nichtsdestotrotz, sind die Ideen mit der grünen Oase und der Fahrradüberdachung genial und sollten unbedingt umgesetzt werden.

Sehr schön gemacht

Einige Vorschläge sind auch sinnvoll. Man kommt ins Grübeln, ob man sich engagieren könnte. Vielen lieben Dank und macht immer weiter so! (...)

Viel Wahres dran...

Die Bäume hätte ich aber echt gerne gepflanzt. :(

Lol

Projekt 1 und 2 sollten realisiert werden.

Schade das die Fahrradüberdachung ein Aprilscherz ist

Ich will Sauna

Bin darauf hereingefallen 😊

Die Projekte 1 und 2 hätte ich wirklich gern mit umgesetzt. Und diese wären gar nicht so unrealistisch!

Der solarbedachte Fahrradständer macht aber einen guten Eindruck...

Fast geglaubt