



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung



**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**

www.aub-braunschweig.de

AUB-Express November 2025

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



Wer entscheidet über unsere Zukunft?



iStock KI-Generator

Fortschritt heißt: machen – nicht warten.

Ob SMOC, Time4You oder Büropräsenz: Wir zeigen, wo die wahren Bremsen liegen – und wie wir sie lösen können. Braunschweig kann mehr, wenn man uns lässt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten Jahren haben wir uns am Standort oft unter Wert verkauft - das große Spiel den anderen überlassen. Portfolioentscheidungen fielen oftmals zugunsten anderer Standorte, wir konzentrierten uns auf das Deutschlandgeschäft und bestehende Produkte – solide, aber wenig zukunftsweisend.

Jetzt aber zeichnet sich ein Hoffnungsschimmer ab. Oder besser gesagt: **Wir werden eigenständiger.**

Wir lernen, im Konzert der Töchter wieder mitzuspielen – mit eigenen Ideen, mit technischer Substanz und mit dem Mut, Entscheidungen auch einmal selbst zu treffen. **Eben als Headquarter der Signaltechnik!**

Ein gutes Beispiel ist die Einführung des **SSC 3.5 mit Trainguard Cloud** in der MT – eine integrierte Stellwerkslösung basierend auf Systemen, die wir beherrschen. Damit wird eine alte Fehlentscheidung korrigiert. Gleichzeitig wurde ein dezentrales Stellteil für Weichenantriebe vorgestellt – oder besser gesagt: **aus dem Hut gezaubert**. In Zusammenarbeit von MT und R&D zeigen wir, dass wir **nicht nur folgen**, sondern **den Takt mitbestimmen können**. Genau so sollte es sein! Die neue Stellteilgeneration der **SMOC – Smart Object Controller** – gehört in die Verantwortung des Headquarters – übrigens inklusive Fertigung hier bei uns in Braunschweig. Und auch in der ML bewegt sich etwas: Statt politischer Portfoliologik wird künftig wieder **technisch entschieden**, welches Stellwerk zum Projekt passt.

Jetzt heißt es: **Dranbleiben**: Die SMOC-Generation konsequent vorantreiben, auch noch die richtigen Weichen für die Leittechnik stellen – und damit endlich die **Portfolio Fehlentscheidungen der Vergangenheit** korrigieren.

Unsere BU-Leitung träumt derweil von einer **SPC – Standard Platform Configuration**: einem System, das alle bisherigen Systeme ablösen soll. Die Idee ist richtig – aber die Realität ist komplex. Mit unterschiedlichen Sicherheitsanforderungen der Kunden, langen Laufzeiten unserer Systeme und regionalen funktionalen Besonderheiten wird es keine „eine wahre Lösung“ geben. Der Versuch, sie zu schaffen, würde nur Geld kosten und am Ende doch scheitern.

Was wir jetzt brauchen, ist kein perfekter Masterplan, sondern **konkretes, agiles Vorgehen**:

- eine R&D, die **Innovation statt nur Produktivität** liefert,
- ein Portfoliomanagement mit **echtem Entscheidungsspielraum** - vielleicht auch zentral organisiert?,
- Vertriebe, die die **Balance halten zwischen Bestand und Neuerung** –
- und eine **neue Fertigungshalle**, die dem Anspruch eines Weltkonzerns endlich wieder gerecht wird.

In dieser Ausgabe zeigen wir, was uns bewegt – und wo wir gestalten: von **Fakten zur Rente mit 63**, einem Blick auf den **Entgeltnachweis**, über eine fundierte Analyse zur **Büropräsenz** und den **Temperaturen in der Fertigung**, bis hin zu aktuellen Themen aus unserem Standort – etwa dem **CSD Braunschweig**.

Viel Spaß beim Lesen des AUB-Expresses!



Themenabend Rente, BSAV & ATZ	3	Sabbatical, Elternzeit & Co. – was passiert mit D-Ticket...?	13
Rente mit 63 – aber weiterarbeiten bis 67?	3	BEM-Gespräche – Chance statt Risiko	14
Freiwillige Zahlungen in die Rentenversicherung	4	Rückblick auf den CSD 2025 in Braunschweig	15
Entgeltnachweis – verständlich erklärt	5	Dein Geld kann mehr wert sein – Weihnachten	16
Büropräsenz löst unser Problem nicht	7	Time4You – Not for Us	17
Datenschutz in der Praxis – bewusst handeln	10	Hitze als Belastung im Alltag in der Fertigung	18
Und schon wieder kommt der Ruf nach der Stechuhr	11	Betriebsrat neu gedacht – Mitreden statt nur mitlaufen	19

Themenabend Rente, BSAV & ATZ – und eine spannende Anschlussfrage Großes Interesse am AUB-Themenabend im September

Mitte September haben wir unseren Themenabend „Alles rund um die betriebliche Altersvorsorge“ zum zweiten Mal durchgeführt.

Die Resonanz war wieder groß – viele Kolleginnen und Kollegen kamen schon vorab zum gemeinsamen Essen, bevor es in die eigentliche Veranstaltung ging. Über drei Stunden wurde intensiv diskutiert: zur **BSAV**, zur **gesetzlichen Rente** und zu Fragen der **Altersteilzeit (ATZ)**. Die vielen Rückmeldungen im Nachgang zeigen: Wir haben mit diesem Format einen Nerv getroffen.

Wir werden den Themenabend nächstes Jahr wiederholen, bei Interesse gerne bei Peter Sieverding melden.

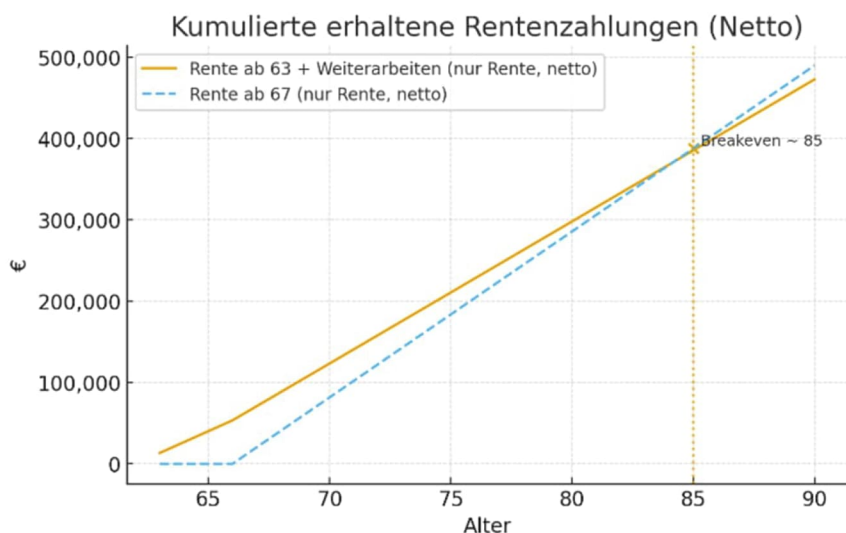
Aus den Gesprächen ergab sich auch eine Frage, die viele beschäftigt – vor allem diejenigen, die ohnehin bis 67 arbeiten wollen: **Sollte man die Rente nicht trotzdem schon mit 63 beantragen?**



AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Rente mit 63 – aber weiterarbeiten bis 67?

Das klingt zunächst widersprüchlich, ist aber ein reales Rechenmodell. Denn wer mit 63 die gesetzliche Rente beantragt, erhält sie zwar mit Abschlägen (derzeit 14,4 %), aber gleichzeitig bleibt der Verdienst aus der Beschäftigung bestehen – das heißt: **zwei Einkommensquellen parallel**. Seit Wegfall der Hinzuverdienstgrenze ist das grundsätzlich möglich.



Ob sich das lohnt, hängt stark von Einkommen, Steuerquote und Rentenhöhe ab.

Unsere Beispielrechnung zeigt: Bei einem beispielhaften Einkommen von 70.000 € brutto, einer Rente ab 63 von rund 20.500 € (mit 14,4% Abschlag) und einer regulären Rente ab 67 von 24.000 € ergibt sich der **finanzielle Gleichstand („Breakeven“)** erst mit rund **85 Jahren**.

Das heißt: Über viele Jahre profitiert man vom vorgezogenen Rentenbeginn, insbesondere die ersten Jahre. Erst jenseits des 85. Lebensjahres gleicht sich der Vorteil wieder aus – dann wäre das spätere Beginnen rechnerisch günstiger.

Aber Achtung – es gibt einiges zu beachten:

- Die Kombination aus Arbeit und Rente muss steuerlich sauber abgestimmt werden – durch das zusätzliche Einkommen steigt die Steuerlast in den ersten Jahren.
- Auch auf die Rente fallen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an.
- Wer trotz Rentenbezug weiterarbeitet, zahlt weiter Rentenbeiträge – das erhöht die spätere Rente.
- Zwischenlösungen sind möglich – etwa **Arbeiten bis 65**, eine **reduzierte Stundenzahl** und Rente ab 63 oder

andere **gleitende Übergänge** mit individueller Abstimmung und Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge.

Und: **Wer mit 65 bereits eine abschlagsfreie Rente** erhält (nach 45 Beitragsjahren), sollte diese in jedem Fall beantragen – auch wenn man weiterarbeitet. Diese Rentenzahlungen kommen **zusätzlich** und bedeuten keinen Nachteil.

Diese Fragen sind komplex – aber sie lassen sich berechnen und gestalten. Und genau das ist unser Anspruch: **Zahlen verstehen, Chancen erkennen, sinnvoll entscheiden.**

Unser Fazit: „Rente mit 63 und trotzdem arbeiten“ ist kein Widerspruch – sondern eine Option, die sich in vielen Fällen rechnet.



Tipp: Altbestand schützen beim Aktienverkauf

Viele Kolleginnen und Kollegen haben in ihrem **EquatePlus-Depot** noch Firmenaktien aus der Zeit **vor Einführung der Abgeltungssteuer (2009)**. Diese sogenannten **Altbestände** sind beim Verkauf weiterhin **steuerfrei**.

Aber Achtung: Beim Teilverkauf gilt automatisch das **FiFo-Prinzip (First In – First Out)**. Das bedeutet: Es werden immer zuerst die **ältesten** – also meist steuerfreien – Aktien verkauft.

Unser Tipp: Wer lieber die **neueren Aktien** verkaufen möchte, um die steuerfreien Altbestände zu erhalten, kann **einen Teil seiner Aktien auf ein anderes Depot bei einer anderen Bank übertragen.**

Dadurch entsteht ein getrennter Bestand – und die FiFo-Regel gilt je Depot.

So bleiben die alten, steuerfreien Aktien im ursprünglichen Depot unangetastet.

(Hinweis: Diese Information stellt keine steuerliche Beratung dar. Bitte ggf. Rücksprache mit Steuerberater oder Bank halten.)

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB



Freiwillige Zahlungen in die Rentenversicherung – Lohnt sich das?

Ab dem **50. Lebensjahr** können Versicherte freiwillige Beiträge an die **Deutsche Rentenversicherung (DRV)** leisten, um **Rentenabschläge bei einem möglichen vorzeitigem Rentenbeginn** ganz oder teilweise auszugleichen (§ 187a SGB VI). Die DRV berechnet auf Antrag individuell, welche maximale Einzahlung zulässig ist.

Diese Zahlungen gelten als **Altersvorsorgeaufwendungen** und sind **steuerlich absetzbar**: Im Jahr 2025 können **100 % der Beiträge** der maximal zulässigen individuellen Einzahlung, höchstens jedoch **27.565 € (Ledige)** bzw. **55.130 € (Verheiratete)** als Sonderausgaben

berücksichtigt werden. Dadurch reduziert sich die tatsächliche Nettobelastung – je nach Einkommen um rund 30 – 45 %.

Pro 1.000 € Einzahlung entstehen derzeit etwa **4 – 5 € monatliche Bruttorente**, entsprechend einem **Rentenfaktor von rund 210 – 250** (Stand 2025). Dies ist im Vergleich zu anderen Anlagen (typischerweise mit einem Rentenfaktor 300 – 350) ein sehr guter Wert, aber diese Werte können sich künftig ändern. Durch die Einzahlung erwirbt man **Rentenpunkte, kein eigenes Kapital**, und unterliegt daher den gesetzlichen Anpassungen des Rentenrechts. Wichtig: Das eingezahlte Kapital kann später nicht abgerufen oder ausgezahlt werden – es wird dauerhaft in monatliche Rentenleistungen umgewandelt.

Die spätere Rente ist **steuerpflichtig** und es fallen **Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung** an. Für gesetzlich Versicherte beträgt die effektive Belastung etwa **11 %**, da die DRV den halben Krankenversicherungsbeitrag übernimmt. Bei **betrieblicher Altersversorgung oder Deferred Compensation** werden hingegen **volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (rund 18 – 19 %)** fällig, die allein vom Rentner zu tragen sind. Diese Regelung gilt nicht für **privat Krankenversicherte**.

Alternativ zur Renteneinzahlung können **kapitalgedeckte Anlagen** (z. B. **Deferred Compensation, ETF-Depot**) genutzt werden. Sie bieten Renditechancen (typisch 4 – 6 % p. a.), sind jedoch marktabhängig und bei betrieblicher Altersversorgung ebenfalls voll beitragspflichtig in der Krankenversicherung.

Fazit:

Freiwillige DRV-Zahlungen können eine **attraktive Ergänzung** zur Altersvorsorge mit derzeit garantierter, lebenslanger Rentensteigerung sein. Kapitalgedeckte Alternativen bieten langfristig höhere Renditechancen, tragen aber Markt- und Kapitalrisiken. Welche Variante günstiger ist, hängt von Einkommen, Steuersatz, Anlagehorizont, Lebenserwartung und Versicherungsstatus (Krankenkasse) ab.

Kontakt: Peter Sieverding, Peter Linsenbarth

(Hinweis: Diese Darstellung ersetzt keine individuelle Steuer- oder Rentenberatung.)

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Entgeltnachweis – verständlich erklärt

„Was bedeutet eigentlich dieses ‚lfd.‘ oder ‚ELSG‘ auf meinem Entgeltnachweis?“ – die Frage hören wir oft. Daher haben wir hier eine Übersicht zu dem Entgeltnachweis zusammengestellt. Und es ist gar nicht so kompliziert – wenn man weiß, wo man hinschauen muss.

Tipp: Ein Muster-Entgeltnachweis mit ausführlichen Erläuterungen der einzelnen Abkürzungen findet ihr bei Carl unter „Entgeltnachweis Muster“. Bei Fragen sind wir gerne für Euch da.

1. Der Kopf – wichtige Rahmendaten auf einen Blick

- **Personalnummer, Eintrittsdatum, ggf. Austrittsdatum:** Achtung: Das Eintrittsdatum bezieht sich nur auf das *aktuelle* Vertragsverhältnis. Anrechnungszeiten früherer Beschäftigungen bei Siemens (z. B. relevant für das Jubiläum) sind hier **nicht** abgebildet.
- **Urlaubsanspruch:**
 - *Rest Vorjahr* = übertragene Tage vom Vorjahr
 - *Anspruch lfd. Jahr* = vertraglich vereinbarte Tage (i. d. R. 30)
 - *Rest verfügbar* = noch nicht genehmigte / nicht geplante Tage
- **T-ZUG-Freistellungstage:** Separat ausgewiesen unter dem Urlaubsblock, inklusive verfügbarer Resttage.



2. Entgeltbestandteile – Was wurde gezahlt?

Hier wird's konkret:

Der erste große Block listet alle **Zahlungen für den Monat** auf – z. B. Grundentgelt, Einmalzahlungen (Urlaubs-/Weihnachtsgeld), Reisekosten, AVWL etc.

Wichtig: In der Spalte „Kennz.“ finden sich Kürzel:

- **E** = Einmalzahlung
- **L** = Lohnsteuerpflichtig
- **S** = Sozialversicherungspflichtig
- **G** = Bestandteil des Gesamtbruttos

Beispiel:

Ein DB-Ticket-Zuschuss wird als „G“ gezahlt, ist aber **steuerfrei** – er erhöht zwar rechnerisch das Gesamtbrutto, beeinflusst aber nicht die Abzüge.

3. Bruttoentgelte – Grundlage für Abzüge

Dieser Block zeigt, auf welcher Basis die einzelnen Abgaben berechnet werden:

- **Lfd.** = laufendes Entgelt (z. B. Monatsgehalt)
- **EZ** = Einmalzahlungen (z. B. Sonderzahlungen)

Relevanz: Einmalzahlungen unterliegen oft anderen Steuer- und Sozialregelungen als laufende Bezüge.

4. Gesetzliche Abzüge – Was geht an den Staat?

Hier werden alle Pflichtabzüge berechnet:

- **Lohnsteuer, Soli, Kirchensteuer**
- **Sozialabgaben Krankenkasse KV, Pflege PV, Rente RV, Arbeitslosenversicherung AV**

Zwei Summen werden ausgewiesen:

- „Summe gesetzliche Abzüge Steuer“
- „Summe gesetzliche Abzüge Sozialversicherung“

Daraus ergibt sich das gesetzliche Netto (EBV) – also der Basiswert, bevor weitere Zu-/Abschläge greifen. (EBV? Heißt „Entgeltbescheinigungsverordnung“ – klingt bürokratischer, als es ist.)

5. Sonstige Be-/Abzüge – Letzte Anpassungen

Alles, was zusätzlich auf das Netto wirkt – aber **außerhalb der Steuer-/SV-Pflicht**:

- **Bezüge:** z. B. privater KV-Zuschuss
- **Abzüge:** z. B. Aktieninvest (MIP), AVmG-Vertrag

Das Ergebnis ist der **tatsächlich ausgezahlte Betrag** – wie unten aufgelistet unter „Überweisung an IBAN“.

6. Jahressummen & persönliche Daten

- **Jahressummen:** Saldi aus dem gesamten Jahr (alle Werte aufaddiert)
- **Persönliche Merkmale:** Steuerklasse, Konfession, Krankenkasse, Pflegeversicherung etc.

Wichtig bei der Pflegeversicherung:

Kinderfrei? Dann wird der Zuschlag erhoben. Prüfen, ob Kinder korrekt hinterlegt sind – ggf. bei P&O melden!

7. Sachbezüge – Jubiläum, Essen & Co.

Manche Vorteile sind „geldwerter Natur“, z. B. Firmenfeiern, Bewirtung, Jubiläumssessen. Diese **Sachzuwendungen** erscheinen im ersten Block als „G“, tauchen ggf. auch bei Bruttoentgelten auf – und werden steuerlich **pauschal vom Arbeitgeber** versteuert. Für euch steuerlich neutral.

Details findet ihr im **Sachzuwendungstool SATO**, zu finden unter Carl → „Meine Zuwendungen“

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB



Büropräsenz löst unser Problem nicht Warum wir Produktivität neu denken müssen – individuell und gemeinsam

Seit der Pandemie wird in vielen Unternehmen darüber diskutiert, ob Mitarbeitende im Büro oder im Homeoffice produktiver sind. Auch bei uns taucht regelmäßig die Sorge auf: „Im Homeoffice fehlt doch die kollektive Produktivität.“ Diese Argumentation klingt plausibel – aber was sagen die Fakten?

Individuelle Produktivität: Konzentration statt Ablenkung

Mehrere Studien belegen: Die individuelle Produktivität im Homeoffice ist mindestens



gleich hoch wie im Büro – in vielen Fällen sogar höher. Als ein Beispiel zeigte ein frühes Experiment in China („Ctrip-Experiment“) eine **Leistungssteigerung von 13 %**, weil Mitarbeitende geringere Ausfallzeiten und effizientere Arbeitszeit aufwiesen (Bloom et al., 2015). Neuere Studien stützen das: z. B. Datenanalysen im IT-Sektor zeigen, dass bei geeigneten Rahmenbedingungen das Homeoffice zu vergleichbarer Produktivität führt (Gibbs et al. 2021).

Kollektive Produktivität: Mehr als Kaffeeküche

Oft heißt es: „Die Gespräche in der Kaffeeküche fehlen.“ Ein nettes Bild – aber kann ein Milliardenunternehmen wirklich davon abhängen, dass die richtigen Menschen zufällig am richtigen Kaffeearomaten stehen? Produktiver Austausch darf kein Zufallsprodukt sein, sondern muss bewusst gestaltet werden – egal ob virtuell oder vor Ort.

Gleichzeitig aber zeigen einige Studien Risiken: Eine Untersuchung bei Microsoft (Yang et al., 2022) fand, dass rein virtuelle Arbeit die Kommunikationsnetze verengt. Teams sprechen häufiger mit den gleichen Personen, der Ideentransfer zwischen Gruppen wird seltener.

Manche sehen in der Arbeit von zu Hause auch ein Risiko für Kreativität und Innovation.

Tatsächlich zeigen neuere Studien – etwa eine aktuelle Analyse in *Nature Scientific Reports* (2024) –, dass in rein virtuellen

Phasen die Zahl neuer Ideen und die Qualität von Innovationsvorschlägen messbar zurückgingen. Der Grund: Spontane Begegnungen und informelle Gespräche nehmen ab – also genau jene „produktiven Zufälle“, aus denen oft Neues entsteht. Damit gilt auch hier: Nicht der Ort allein, sondern **wie man Austausch und kreative Räume gestaltet** ist entscheidend.

Unsere Realität: Schon heute global verteilt

Unsere Teams arbeiten längst standortübergreifend – oft sogar international. Selbst wenn alle ins Büro kämen, säßen wir selten gemeinsam an einem Tisch. Virtuelle Abstimmung ist also ohnehin Teil unseres Alltags. Es gibt doch kaum noch Meetings ohne digitale Teilnehmer. Die entscheidende Frage ist nicht mehr *wo*, sondern *wie* wir produktiv zusammenarbeiten.

Chancen verteilter Zusammenarbeit: Hybrid als Balance

Feldstudien deuten darauf hin, dass Hybridmodelle – also eine Mischung aus Büro und Homeoffice – die beste Balance schaffen. Eine große **Randomized-Controlled-Studie** bei *Trip.com*, einem internationalen Online-Reiseunternehmen (Bloom, Han & Liang, 2022), als auch die Ergebnisse aus einer weltweiten Studie (Aksoy et al., 2022) zeigen: Zwei bis drei Tage Homeoffice pro Woche führten zu **keinen nennenswerten Leistungseinbußen**, senkten aber die **Kündigungsquote um rund ein Drittel** und steigerten die **Zufriedenheit** der Beschäftigten deutlich. Hybridarbeit kann damit die Vorteile beider Welten verbinden – Fokus im Homeoffice und Austausch im Büro.

Für uns heißt das:

- Lokale Büropräsenz kann globale Zusammenarbeit nicht ersetzen.

- Investitionen in digitale Zusammenarbeit – klare Kommunikationsregeln, virtuelle Rituale, Mentoring – zahlen sich doppelt aus.
- Hybrid-Kultur schafft Fairness: Wenn alle Teams digital kompetent arbeiten, profitieren auch jene, die weiter weg vom Hauptstandort sitzen.

Führung neu denken

Entscheidend ist nicht, ob jemand im Büro oder zu Hause sitzt – sondern wie Teams geführt werden. Führungskräfte und Projektleiter müssen die Rahmenbedingungen schaffen, damit Zusammenarbeit funktioniert: durch klare Kommunikationsregeln, Teambuilding und gezielte persönliche Betreuung.

Unser Fazit

Büropräsenz allein löst keine Produktivitätsprobleme. Individuelle Leistung entsteht durch Vertrauen und Konzentration, kollektive Leistung durch bewusst gestaltete Zusammenarbeit. Die **aktuellen Forschungsergebnisse** und Untersuchungen zeigen, dass **Flexibilität** – also die Möglichkeit, je nach Aufgabe, Team und Situation den passenden Arbeitsort zu wählen – **der entscheidende Effizienzfaktor der Zukunft** ist.

Die eigentliche Herausforderung liegt nicht darin, wo wir arbeiten, sondern **wie Führung, Organisation und Zusammenarbeit** darauf reagieren. Führungskräfte, Projektleiter und Teams müssen lernen, **individuelle Lösungen optimal zu nutzen**, statt pauschale Vorgaben zu machen.

Wir sollten also nicht über Orte diskutieren, sondern darüber, **wie wir Zusammenarbeit und Führung weiterentwickeln**, um diese neue Flexibilität sinnvoll zu gestalten. Denn eines ist klar: Die Zukunft der Arbeit ist längst hybrid – und wie erfolgreich wir darin sind, hängt nicht von der Präsenz oder der Stechuhr ab, sondern von der Art, **wie wir Vertrauen und Verantwortung leben**.

„Für mich geht es nicht um Präsenzpflcht oder Homeoffice-Quoten. Entscheidend ist, dass Zusammenarbeit funktioniert – mit Vertrauen, Klarheit und guter Führung. Weniger Diskussion über Orte, mehr Gestaltung von Zusammenarbeit.“

Peter Sieverding



Weiterführende Quellen und Studien:

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015) *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment.* *Quarterly Journal of Economics*, 130(1).
<https://doi.org/10.1093/qje/qju032>

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021) *Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals.* *University of Chicago, Becker Friedman Institute Working Paper* 2021-56.
https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI_WP_2021-56.pdf

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., et al. (2022) *The effects of remote work on collaboration among information workers.* *Nature Human Behaviour*, 6.

<https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>

Bloom, N., et al. (2022) *Hybrid working and employee outcomes at Trip.com.* *NBER Working Paper* w30292.

<https://www.nber.org/papers/w30292>

Aksoy, C., et al. (2022) *Working from home around the world*

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30446/w30446.pdf

Nature Scientific Reports (2024)
Employee innovation during office work, work from home, and hybrid work.
<https://www.nature.com/articles/s41598-024-67122-6>

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB



Datenschutz in der Praxis – bewusst handeln, nicht blind vertrauen



Datenschutz klingt oft nach Paragraphen, Verboten und Schulungen. In der Realität geht es aber um etwas viel Alltäglicheres: den sorgsam Umgang mit Informationen über Menschen –

also mit Kolleginnen, Kollegen und Mitarbeitenden.
Und genau hier wird's oft heikel: weil im

Alltag schnell mal etwas „nebenbei“ entsteht, das datenschutzrechtlich relevant ist.

Theorie und Wirklichkeit

Rechtlich ist das klar geregelt: Die **DSGVO** schreibt den Grundsatz der Datensparsamkeit und Zweckbindung vor, das **Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)** sichert die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung technischer Systeme, die Verhalten oder Leistung erfassen können. In der Praxis aber sieht das oft anders aus: Ein Team führt eine Excel-Liste für Urlaube oder Anwesenheiten. Ein Projektleiter programmiert eine kleine Übersicht zur Ressourcenplanung. Oder jemand legt schnell eine Tabelle mit Geburtstagen oder Zielerreichungen an. Gut gemeint – aber plötzlich werden personenbezogene Daten verarbeitet. Und damit gilt automatisch Datenschutzrecht.

Worauf man achten sollte:

- **Einwilligung:** Für Listen, in denen Namen, Termine oder private Daten auftauchen, braucht es grundsätzlich eine Zustimmung der Betroffenen. Diese Zustimmung muss **nicht unbedingt schriftlich** vorliegen. Entscheidend ist, dass sie **freiwillig, informiert und eindeutig** erfolgt – das kann auch durch **konkludentes Handeln** geschehen, also etwa, wenn jemand seine Daten selbst in eine gemeinsame Liste einträgt oder aktiv an einer Abstimmung teilnimmt. Wichtig ist nur: Es darf kein Zwang bestehen und die Nutzung muss nachvollziehbar sein.
- **Transparenz:** Wer hat Zugriff, wo wird gespeichert, wie lange bleiben die Daten erhalten? Eine Excel-Liste auf dem Netzlaufwerk ist keine private Notiz, sondern eine Datenverarbeitung.
- **Mitbestimmung:** Wenn Listen regelmäßig geführt oder mit anderen geteilt werden, kann das

mitbestimmungspflichtig sein – etwa, wenn Anwesenheiten oder Leistungen ausgewertet werden. In Zweifelsfällen: **besser den Betriebsrat (z. B. Guido Zabski) oder den Datenschutzbeauftragten der SMO einbinden.**

- **Mobile Arbeit:** Auch hier gilt Datenschutz. Informationen über Anwesenheit, Verfügbarkeit oder Arbeitszeiten sind sensible Daten – selbst wenn sie „nur“ im Teamchat stehen.

Unser Fazit:

Die Realität ist selten schwarz-weiß. Nicht jede Excel-Datei ist ein Datenschutzverstoß – aber sie ist eben auch kein Freiraum außerhalb der DSGVO.

Unser Rat: **Mitdenken, dokumentieren, informieren.** Wer sauber arbeitet, schützt nicht nur sich, sondern auch das Vertrauen im Team.

Datenschutz ist kein Hindernis – sondern ein Zeichen von Professionalität.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Und schon wieder kommt der Ruf nach der Stechuhr

Das Thema ist alt – und trotzdem wieder auf dem Tisch. Einige IG-Metall-Vertreter im Betriebsrat fordern mal wieder, das Zeiterfassungstool **ATZE** zu überarbeiten und die Aufzeichnungspflichten deutlich zu verschärfen. Begründet wird das mit rechtlichen Anforderungen und dem Ziel, gesetzliche Vorgaben präziser umzusetzen.

Wir sehen das anders. Denn hinter dem Ruf nach „mehr Kontrolle“ steckt oft etwas anderes: weniger Vertrauen, mehr Verwaltung. Dabei zeigt die Praxis seit Jahren, dass das bestehende System funktioniert – **wenn man es lässt.**

Unsere Kolleginnen und Kollegen im Vertrauensarbeitszeitbereich arbeiten erfolgreich mit der **Vertrauensarbeitszeit**. Die Excel-Lösung in **ATZE** erfüllt die gesetzlichen Mindestanforderungen – nicht

mehr und nicht weniger. Und genau das ist richtig so. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der aktuellen Lösung sehr zufrieden. Unsere kleine Umfrage zeigt ein klares Bild: **Über 80 % der Befragten sagen, dass ATZE ihre Anforderungen erfüllt**, nur 6 % sehen Verbesserungsbedarf.

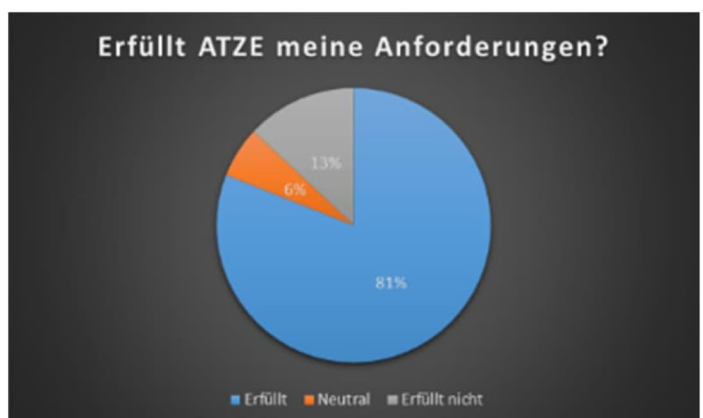
Mehr Kontrolle macht die Arbeit nicht besser. Sie schafft Misstrauen, Aufwand und Verwaltung. Und genau das kann niemand wollen, der von Eigenverantwortung und Motivation spricht.

Natürlich gibt es Bereiche, in denen die Zeiterfassung heute noch klassisch läuft – zum Beispiel in der **Fertigung**. Dort gilt aufgrund des Entlohnungssystems weiterhin das digitale Ein- und Ausstempeln. Hier wäre tatsächlich **mehr Flexibilität** wünschenswert und möglich: etwa eine spontanere Gleitzeitnahme, flexiblere Schichtmodelle oder die Möglichkeit, kurze Freistellungen unkompliziert zu nehmen. Das wäre ein echter Fortschritt – und kein Rückschritt zu einer flächendeckenden Stechuhr.

Wir sagen klar: **Nicht mehr Kontrolle für alle, sondern mehr Vertrauen für alle.**

Wir stehen zur **Vertrauensarbeitszeit** und zur Eigenverantwortung unserer Kolleginnen und Kollegen. Wir wollen pragmatische Lösungen, die im Alltag funktionieren, statt eine immer komplexer werdende Zeiterfassung mit Überwachung und Kontrolle.

Produktivität entsteht nicht durch Kontrolle, sondern durch Vertrauen und Eigenverantwortung.



Wir für euch am Standort Braunschweig



Sommertreffen



Betriebsversammlung



Workshop



Stadtputztag



Fahrradtour



Historischer
Stadtrundgang

Automatische Zeiterfassung über die LOG-Datei

Viele Kolleginnen und Kollegen wünschen sich, dass die Zeiterfassung Beginn und Ende



automatisch erfolgt. Technisch ist das leicht realisierbar: Beim Starten und Herunterfahren legt **Windows**

automatisch Zeitstempel in einer Log-Datei ab. Diese Informationen lassen sich – rein lokal auf dem eigenen Rechner – auslesen und nutzen, um **Start- und Endzeiten automatisch zu übernehmen**. So kann die persönliche Arbeitszeitdokumentation ohne tägliche Eingaben erfolgen.

Dazu gibt es eine einfache technische Lösung, die sich sofort nutzen lässt. Wer Interesse daran hat, kann sich gerne an **Peter Sieverding** wenden.

Sabbatical, Elternzeit & Co. – was passiert mit Deutschlandticket, Fahrradleasing und EGYM Wellpass?

Wer in die Freistellung eines Sabbaticals oder in Elternzeit (ohne Teilzeitarbeit) geht, stellt schnell fest: Das Arbeitsverhältnis ruht – und damit auch viele Zusatzleistungen. Doch was passiert konkret mit dem Deutschlandticket, dem Fahrradleasing oder dem EGYM Wellpass?

Deutschlandticket / Jobticket

Das Ticket ist ein Monatsabo und läuft grundsätzlich weiter. Der Zuschuss des Arbeitgebers entfällt allerdings während der Freistellungsphase, da er nur gezahlt werden darf, wenn das Ticket im Rahmen des Arbeitsverhältnisses genutzt werden könnte.

Wer das Ticket nicht ohne Zuschuss weiterführen möchte, sollte es **rechtzeitig selbst kündigen**. Nach der Rückkehr ins aktive Arbeitsverhältnis wird der Zuschuss automatisch wieder aktiviert.



iStock.com/KI

Fahrradleasing

Das Fahrradleasing läuft über eine Brutto-Entgeltumwandlung.

- Im Sabbatical (Freistellungsphase) wird das Gehalt weitergezahlt – das Leasing läuft also normal weiter.
- In der Elternzeit ruhen die Zahlungen. Das Fahrrad kann in dieser Zeit kostenfrei genutzt werden; die Raten verschieben sich entsprechend. Die Laufzeit verlängert sich, die Anzahl der Raten bleibt aber bei 36.
- In der Elternzeit wird eine Pause von bis zu 18 Monaten akzeptiert. Bei anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen gelten kürzere Fristen: 15 Monate bei längerer Krankheit, 6 Monate bei Pflegezeit ohne Teilzeit.
- Bei längerer Pause oder bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – etwa durch Kündigung, dauerhafte Erwerbsminderung oder Tod – endet der Vertrag. Das Fahrrad kann dann zum Restwert übernommen oder zurückgegeben werden.

EGYM Wellpass

Hier gelten strengere Regeln: Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis wird die Nutzung automatisch beendet – sowohl in der

Elternzeit als auch beim Sabbatical. Gerade beim Sabbatical ist das kritisch, da es sich eigentlich um eine Form der Teilzeit handelt. Wir haben dieses Thema bereits über den Betriebsrat an den Gesamtbetriebsrat zur Klärung gegeben. Problematisch ist außerdem, dass die Kündigung derzeit

Unser Tipp:

Bei Sabbaticals den **EGYM Wellpass am besten selbst vor Beginn der Freistellungsphase kündigen** – und rechtzeitig vor der Rückkehr neu buchen. So bleibt man flexibel und vermeidet unnötigen Ärger.

systembedingt **erst einen Monat später** erfolgt. Dadurch kann man zu Beginn der Freistellung keine neue Buchung mehr für den Folgemonat anstoßen.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

BEM-Gespräche – Chance statt Risiko

Ein Brief von Siemens mit dem Betreff „Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)“ sorgt bei vielen Kollegen zunächst für Stirnrunzeln. Der Ton ist formal, das Schreiben wirkt bürokratisch – und nicht wenige legen es lieber zur Seite. Schade eigentlich, denn hinter dem sperrigen Begriff steckt ein Angebot, das helfen kann, die eigene Gesundheit zu stabilisieren und den Arbeitsplatz langfristig zu sichern.

Was steckt dahinter?

Wenn jemand innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist – egal ob am Stück oder über mehrere Krankheitsphasen – *muss* der Arbeitgeber ein BEM anbieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Das ist keine Kontrolle, sondern eine gesetzliche Verpflichtung. Ziel ist, gemeinsam zu prüfen,

welche Maßnahmen helfen können, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit zu erhalten. Die Teilnahme ist freiwillig, aber sinnvoll.

Wie läuft das ab?

Das BEM startet mit einem Einladungsschreiben. Nimmt man das Angebot an, folgt ein Gespräch, an dem in der Regel Vertreter von P&O, Betriebsarzt, Sozialberatung, Betriebsrat und – wenn gewünscht – die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Wichtig: **Alle Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet**, und es wird **nichts in der Personalakte** dokumentiert.



iStock.com/KI

Seit einer gesetzlichen Neuregelung aus dem Jahr 2021 (*Teilhabestärkungsgesetz*) ist ausdrücklich festgelegt, dass Beschäftigte selbst bestimmen, **wer sie beim BEM begleitet – oder auch, wer nicht teilnehmen soll**. Ob Betriebsarzt, Sozialberatung, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Führungskraft oder eine Person des Vertrauens – **die Entscheidung liegt allein bei der betroffenen Person**. Siemens hat diese Vorgaben 2023 in der aktuellen Gesamtbetriebsvereinbarung BEM (*P&O-Rundschreiben 26/23*) umgesetzt.

Auch beim Betriebsrat gilt: Ihr könnt **frei wählen**, ob und wenn ja welches der 27 Mitglieder euch begleitet. Gleiches gilt für die Schwerbehindertenvertretung – dort stehen **vier gewählte Vertreter** zur Verfügung. Ohne eure Zustimmung läuft nichts.

Wenn du Fragen hast oder Unterstützung wünschst – etwa bei der Vorbereitung oder Teilnahme an einem BEM-Gespräch – melde dich einfach bei uns. Wir helfen unkompliziert weiter.

Hinweis:

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Wer das Angebot ablehnt, muss keine Nachteile befürchten. Allerdings haben Arbeitsgerichte in der Vergangenheit betont, dass ein Arbeitgeber im Falle von längerer Krankheit oder einer möglichen Kündigung **nicht verpflichtet ist, neue Maßnahmen vorzuschlagen**, wenn der Beschäftigte selbst kein Interesse am BEM gezeigt hat.

Mit anderen Worten: **Es kann vorteilhaft sein, das Gespräch wahrzunehmen**, um gemeinsam zu dokumentieren, dass man aktiv an einer Lösung mitwirkt – auch wenn am Ende nichts Konkretes herauskommt.

Nicht verwechseln:

Die *stufenweise Wiedereingliederung* („Hamburger Modell“) ist eine **medizinische Maßnahme** für den sanften Wiedereinstieg nach längerer Krankheit. Das **BEM** dagegen ist ein **betriebliches Verfahren**, um gemeinsam Lösungen zu finden – also auch vorbeugend, nicht nur beim Wiedereinstieg. Beide können sich

ergänzen,
sind aber
unabhängig
voneinander.



Unser Fazit:

Ein BEM-Gespräch kostet wenig Zeit, bietet aber viele Chancen. Wer es nutzt, kann oft konkrete Unterstützung erhalten – von flexibleren Arbeitszeiten bis zu gesundheitlichen Hilfen. Wir sehen das BEM als sinnvolles

Instrument, um Kolleginnen und Kollegen nach Krankheit oder Belastung wieder gut im Berufsleben zu verankern – ohne Bürokratie, aber mit gesundem Menschenverstand.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Rückblick auf den CSD 2025 in Braunschweig – Siemens bleibt sichtbar. Laut. Engagiert.

Am 9. August war Braunschweig wieder bunt – und wir von Siemens waren mittendrin: mit eigenem Truck, lauter Musik, starken Botschaften und vielen engagierten Kolleginnen und Kollegen. Auch unsere Ausbildung war mit einem eigenen Stand auf dem Schlossplatz vertreten.

„Nie wieder still – Never silent“ war nicht nur unser Motto, sondern unsere Haltung – spürbar, sichtbar und richtig laut.





iStock.com/Markovic

Warum das wichtig ist

Diversity ist schnell ein Schlagwort. Aber am Ende geht es um etwas ganz Alltägliches: dass jeder Mensch am Arbeitsplatz so sein kann, wie er ist – ohne sich zu verstellen.

Ein Beispiel:

Kaffeepause in der Teeküche. Drei Kollegen treffen sich. Die Männer unterhalten sich über das letzte Wochenende.

„Und, wie war’s bei dir?“

„Schön, wir waren an der Nordsee – mein Mann und ich.“

Ein kurzer Moment Stille.

Nichts Böses, kein Kommentar – aber das Schweigen hängt in der Luft.

Genau das ist der Punkt: Echte Teilhabe entsteht erst, wenn solche Situationen *nicht* mehr unangenehm sind. Wenn niemand überlegen muss, ob er ehrlich antworten kann – egal, wen er liebt.

Haltung zeigen – auch im Alltag

Während andere Unternehmen ihre Diversity-Programme streichen oder auf Sparflamme setzen, bleibt Siemens klar auf Kurs. T-Mobile USA hat seine Initiativen unter politischem Druck beendet, bei VW

sorgen interne Signale gegen gezielte Frauenförderung für Irritationen – und viele halten sich bedeckt. Wir nicht.

Bei Siemens ist Diversity kein PR-Projekt, sondern Teil der Unternehmenskultur. Es geht um Respekt, Offenheit und Teilhabe – nicht nur auf dem Truck beim CSD, sondern jeden Tag, überall. Gerade jetzt kommt es darauf an.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Dein Geld kann mehr wert sein – Weihnachten steht vor der Tür

Weihnachten steht vor der Tür – und mit dem Jahresende auch bei vielen von uns der Wunsch, etwas Gutes zu tun. Neben den großen, bundesweit bekannten Hilfsorganisationen gibt es gerade in Braunschweig viele lokale Initiativen, die Unterstützung direkt dort leisten, wo sie gebraucht wird.

Mit viel Kreativität und persönlichem Einsatz engagiert sich die Aktion **„Weihnachten für alle“** (weihnachten-braunschweig.de) seit 2016 für wohnungslose und hilfsbedürftige Menschen in unserer Stadt. Hier geht es nicht um anonyme Spenden, sondern um ganz praktische Hilfe: warme Mahlzeiten, kleine Geschenke, ein bisschen Würde in einer oft schwierigen Zeit.

Auch auf den Plattformen **wir-fuer-braunschweig.org** oder im **„Braunschweiger Hilfeportal“** findet man viele weitere Vereine und Aktionen, die sich über Unterstützung freuen – ob mit Geld, Zeit oder einfach durch Aufmerksamkeit.

Wir als **AUB-Gruppe Braunschweig** haben uns in diesem Jahr entschieden, die Initiative **„Weihnachten für alle“** mit einer kleinen Spende zu unterstützen. Kein großes Aufheben, keine Kampagne – einfach ein



Zeichen. Vielleicht entdeckt ja auch der eine oder andere seine eigene „Herzenssache“.

Gerade in unruhigen Zeiten ist es gut, wenn man zeigen kann: **Gemeinschaft beginnt nicht in Verordnungen, sondern im Miteinander.**

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB



iStock.com/KI

Time4You – Not for Us

Warum wir Flexibilität nicht überall gleich leben dürfen

Was ist Time4You?

Time4You ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung der Siemens AG, die Beschäftigten die Möglichkeit bietet, bis zu **20 zusätzliche unbezahlte Urlaubstage pro Jahr** zu nehmen. Die Genehmigung erfolgt in Abstimmung mit der Führungskraft – unbürokratisch, ohne feste Laufzeiten oder Mindestzeiträume. Anders gesagt: Wer mal etwas mehr Zeit braucht – für Familie, Pflege, Reisen oder einfach zur Erholung – kann sie bekommen, wenn es organisatorisch passt.

Zum Vergleich:

- **T-ZUG** erlaubt ebenfalls, Geld in Freizeit umzuwandeln, gilt aber nur für bestimmte Mitarbeitergruppen im Tarifikreis (z. B. Eltern, Pflegende oder Schichtarbeitende).
- **Sabbatical** bedeutet dagegen eine längere Freistellung, ein oder mehrere Monate – ebenfalls gegen Entgeltverzicht, aber deutlich unflexibler.

Gerade die Flexibilität macht daher **Time4You** so attraktiv. In der Siemens AG wird es rege genutzt, oft **anstelle eines Sabbaticals**, weil es kürzere Freistellungen und mehr individuelle Planung ermöglicht.

Warum nicht bei uns?

Während die Siemens AG und alle weiteren Konzerntöchter Time4You bereits in 2018 eingeführt haben, ist die **Siemens Mobility** bislang die große Ausnahme.

Nach unserer Kenntnis **liegt das Problem aber nicht beim Arbeitgeber**, sondern beim **Gesamtbetriebsrat der Mobility**, der die Vereinbarung bislang **nicht übernehmen möchte**. Der Arbeitgeber – der im Sinne einer einheitlichen Regelung im Konzern zur Umsetzung bereit wäre – **wartet nur auf die Zustimmung**. Fakt ist: Immer wieder fragen Kolleginnen und Kollegen nach dieser Möglichkeit – sei es, um Angehörige zu betreuen, eine längere Reise zu planen oder einfach mal durchzuatmen.

Warum der Gesamtbetriebsrat nicht zustimmt? Transparenz dazu gibt es nicht, unabhängige Mitglieder sind nicht im GBR vertreten. Wir können daher nur vermuten: Möchte man Time4You als **flexiblere und für viele Beschäftigte zugänglichere Alternative** zur T-ZUG-Wandlung lieber verhindern? Oder wird das Thema vielleicht taktisch verzögert, um es vor der **Betriebsratswahl im März 2026** noch als eigenen „Erfolg“ präsentieren zu können?

Was tun wir?

Im Betriebsrat bringen wir das Thema regelmäßig ein – bisher ohne greifbares Ergebnis. Der Gesamtbetriebsrat kann oder will das Thema offenbar nicht umsetzen. Als Argument hören wir dort immer wieder, man könne ja „im Bedarfsfall eine unbezahlte Freistellung“ beantragen. Das stimmt zwar, **aber der Vergleich hinkt**: Eine unbezahlte Freistellung ist nur in Ausnahmefällen möglich – etwa, wenn kein Resturlaub im aktuellen Jahr mehr vorhanden ist und ein nachvollziehbarer Grund vorliegt.

Time4You dagegen ist ein **reguläres, vereinbartes Angebot**, bei dem lediglich die Führungskraft prüfen muss, ob betriebliche Gründe dagegensprechen. Wir haben die Unterschiede im Betriebsrat bereits klar herausgearbeitet – damit ist zumindest das Argument „das geht ja ohnehin“ vom Tisch.

Unser Fazit:

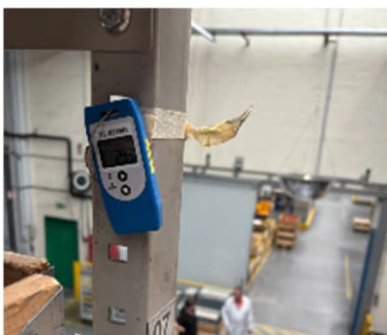
Time4You steht für das, was moderne Arbeitskultur ausmacht: **Vertrauen, Eigenverantwortung und Flexibilität**. Und es bietet für die Mitarbeiter nur Vorteile. Warum der Gesamtbetriebsrat der Mobility darauf verzichtet, bleibt schwer nachvollziehbar – und ist sicher kein Zeichen von Fortschritt. Die Frage drängt sich auf: Arbeitet der Gesamtbetriebsrat hier wirklich im Sinne der Beschäftigten – oder stehen **andere, gewerkschaftliche Interessen** im Vordergrund?

Wir bleiben dran. Denn mehr Freiheit im Umgang mit Zeit schadet keinem – sie nützt allen.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Hitze als Belastung im Alltag in der Fertigung

Wir haben nachgemessen



Seit Jahren kritisieren wir die zu hohen Temperaturen in der Fertigung. Diesen Sommer haben wir es konkret gemacht: Zwischen Juni

und September 2025 haben wir an mehreren Stellen – unter anderem in Halle 11 – Datenlogger installiert und regelmäßig ausgewertet. Das Ergebnis ist eindeutig: Nicht die Luftfeuchtigkeit (40–60 %) ist das Problem, sondern die Temperatur.

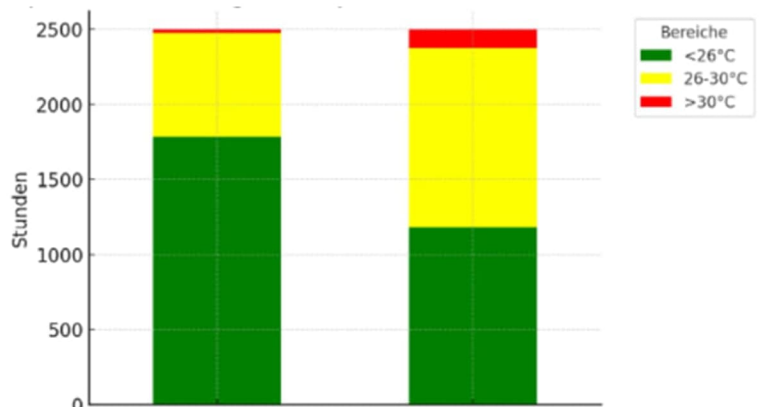
Und das Brisante: Der Sommer 2025 war laut Deutschem Wetterdienst in Norddeutschland eher kühl. Keine Hitzewelle, keine

Rekordwerte – und trotzdem zeigten unsere Messgeräte regelmäßig Temperaturen über 26 °C, an vielen Tagen sogar über 30 °C. Die Durchschnittswerte lagen zwischen 25 °C und 27 °C, also dauerhaft im Bereich erhöhter Belastung.

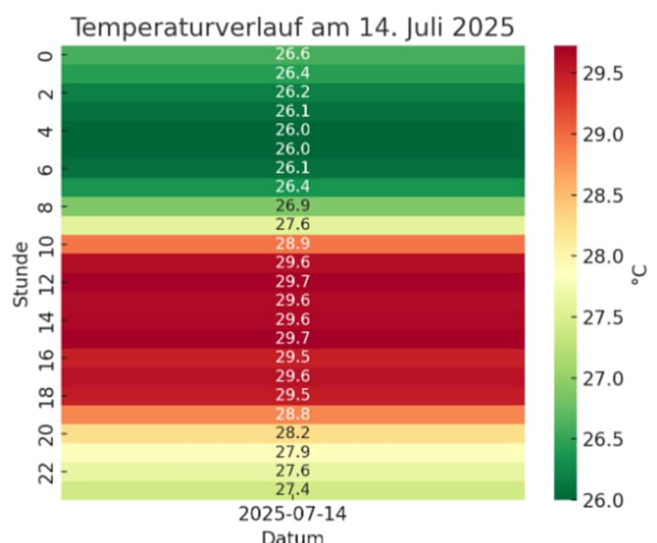
Einige Messpunkte im Überblick:

Messort / °C	Min	Avg	Max
Halle 11, Stapler	18,2	25,2	32,5
Halle 11, Zeile 24	19,1	26,4	34,7
Einlagerungsstelle	18,3	25,3	31,2
Strahlanlage ZUB	19,8	25,2	30,9
Wareneingang	16,4	26,8	32,9

Beispielhafte Temperaturverteilung an zwei Messstellen:



Bsp. Temperaturverlauf in Halle 11:



Die Werksleitung hat erste Maßnahmen umgesetzt, darunter eine automatische

Nachtlüftung – ein Schritt in die richtige Richtung, aber keine Lösung.

Stimmen aus der Fertigung

„Die automatische Nachtlüftung hat etwas gebracht – aber nicht viel.“

„Morgens war's wieder warm – die Luft stand trotzdem.“

„Ab 11 Uhr war es zu heiß zum Arbeiten.“

Unser Fazit: Fortschritte ja, Problem gelöst – nein. Solange wir in Hallen arbeiten, die baulich überholt und überbelegt sind, bleiben technische Einzelmaßnahmen nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Was wir brauchen, ist eine neue Halle.

Bei Fragen oder Anregungen rund um Temperatur aber auch zu Lärm: Peter Linsenbarth oder Henning Plinke.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Betriebsrat neu gedacht – Mitreden statt nur mitlaufen

Was bewegt den Betriebsrat wirklich – und warum geht uns das alle an?

In unserer **LinkedIn-Serie zum Betriebsrat** zeigen wir, wie moderne Mitbestimmung aussehen kann: unabhängig, sachlich und mit Blick auf den Standort – statt auf Parteibücher oder Organisationsinteressen.

Die ersten Beiträge geben spannende Einblicke:

- **Was macht ein Betriebsrat – und was nicht?**
Aufgaben, Rechte und warum es auf Engagement statt auf Mitgliedschaft ankommt.
- **Betriebsrat ≠ Gewerkschaft**
Zwei Institutionen, zwei Ziele – und warum Vielfalt Unabhängigkeit braucht.
- **Warum Unabhängigkeit im Betriebsrat entscheidend ist**
Wenn Betriebsratsarbeit nicht zur Mitgliederwerbung werden soll.

Beiträge unter #betriebsrat2026 auf LinkedIn:



AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Welttag für psychische Gesundheit – 10. Oktober

Am 10. Oktober ist jedes Jahr der **Welttag für psychische Gesundheit** – ein Aktionstag, der von der *World Federation for Mental Health (WFMH)* und der *Weltgesundheitsorganisation (WHO)* ausgerufen wird. Er soll das Bewusstsein für psychische Gesundheit stärken, über psychische Erkrankungen informieren und Solidarität mit Betroffenen und ihren Angehörigen fördern.



Kerstin Heinisch,
erste stv. SBV

Auch in unserem Unternehmen und am Standort gibt es zahlreiche **Ansprechstellen**, die unterstützen: die **Sozialberatung**, die **Betriebsärztinnen und -ärzte**, die **Betriebsräte** sowie das von Siemens bereitgestellte Angebot **FamPlus**, das in vielen Situationen praktische Hilfe leisten kann.

Wer mit psychischen Belastungen zu kämpfen hat, ist nicht allein. Wir wünschen allen Betroffenen den Mut, **das Gespräch zu suchen** – denn ein Gespräch ist vielleicht noch keine Lösung, aber immer **ein guter Anfang**.

Wer mit psychischen Belastungen zu kämpfen hat, ist nicht allein. Wir wünschen allen Betroffenen den Mut, **das Gespräch zu suchen** – denn ein Gespräch ist vielleicht noch keine Lösung, aber immer **ein guter Anfang**.

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



WirmachenDruck.de
Sie sparen, wir drucken!

Deine AUB-Ansprechpartner im Betriebsrat

Unabhängig, qualifiziert und für jeden da!



AUB-Braunschweig.de
Viva Engage: AUB Betriebsräte Braunschweig



PETER
SIEVERDING
(0173) 2427 246



DIRK
SCHAPER
(0172) 3505 440



GUIDO
ZABSKI
(0531) 5934-2587



HENNING
PLINKE
(0152) 5922 4198



JASMIN
KÖLLNER
(0172) 6130 912



KERSTIN
HEINISCH
1.stv. SBV
Vertrauensperson
(0172) 1608 578



PETER
LINSENBARTH
(0174) 2491116



GERD
JOHANNING
(01520) 2808 273