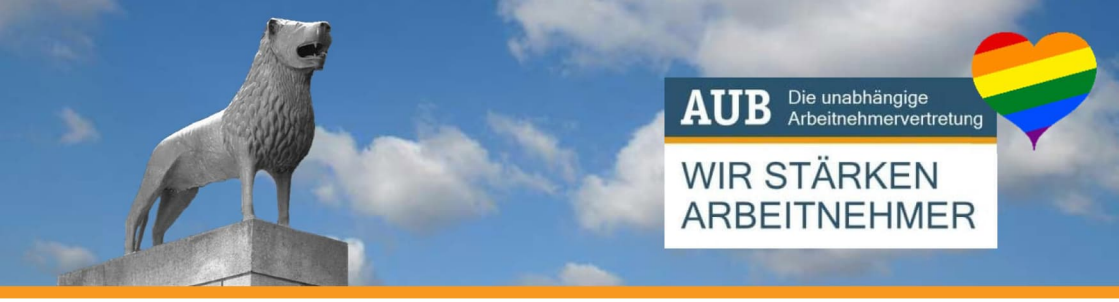


www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Oktober 2026

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

Wissen braucht Widerspruch



Unser Know-how ist über Jahrzehnte entstanden. Damit es Zukunft hat, müssen wir es weitergeben – und den Menschen zuhören, die es besitzen.

„Take accountability“, „Empower others“, „Trust and respect“: Die neuen Collaboration Principles klingen nach moderner Führung. Entscheidend ist, was daraus im Arbeitsalltag wird.

Außerdem in dieser Ausgabe:
STECHUHR? Was sich wirklich ändern könnte · **HITZE:** Wir haben nachgemessen · **BILDUNGSZEIT 2027:** Neue Regeln

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den vergangenen Jahren ist bei Siemens viel von klaren Zielen, Verantwortung und konsequenter Umsetzung die Rede. Auch das ist grundsätzlich richtig. Ein Unternehmen wird nicht besser, wenn Entscheidungen endlos diskutiert werden, Zuständigkeiten verschwimmen und am Ende niemand für das Ergebnis geradesteht.

Gleichzeitig hören wir aus verschiedenen Bereichen immer wieder eine andere Erfahrung: Wer ein Vorhaben kritisch hinterfragt, auf Risiken hinweist oder einen anderen Weg vorschlägt, wird mitunter schnell als Bremser oder Verhinderer wahrgenommen. Manchmal entsteht zumindest der Eindruck: Die Richtung steht bereits fest – gefragt ist weniger die Diskussion darüber als die konsequente Umsetzung.

Das lässt sich nicht pauschal auf Führung bei Siemens Mobility übertragen. Dafür unterscheiden sich Bereiche, Teams und Führungskräfte viel zu stark. Aber die Frage dahinter ist wichtig: Was bedeutet eigentlich Verantwortung?

Verantwortung setzt Wissen voraus. Wer Verantwortung übernehmen soll, muss mehr können, als einen vorgegebenen Plan umzusetzen. Er muss Zusammenhänge verstehen, Risiken erkennen, Alternativen bewerten und im Zweifel sagen dürfen: So wird das aus unserer Sicht nicht funktionieren. Gerade bei uns in Braunschweig ist das ein entscheidender Punkt.

Unsere Systeme sind komplex, viele Produkte haben sehr lange Lebenszyklen. Entscheidungen von heute wirken teilweise noch in zehn oder zwanzig Jahren. Warum eine bestimmte Schnittstelle so aufgebaut ist, welche Kundenanforderung hinter einer Sonderlösung steckt oder weshalb eine vermeintlich einfache Änderung später erhebliche Folgen haben kann, steht nicht immer vollständig in einer Dokumentation. Ein erheblicher Teil dieses Wissens steckt in den Köpfen erfahrener Kollegen.

Genau deshalb beschäftigen wir uns seit Jahren mit dem Thema Know-how-Erhalt. Viele dieser Erfahrungsträger werden in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen. Dieses Wissen lässt sich nicht einfach durch neue Mitarbeiter, einen anderen Standort oder eine Datenbank ersetzen. Wissenstransfer bedeutet deshalb mehr als Dokumente abzulegen oder Schulungen anzubieten.

Jüngere Kollegen müssen frühzeitig in reale Aufgaben, Projekte und Entscheidungen eingebunden werden. Sie müssen erleben, warum bestimmte Dinge funktionieren – und andere eben nicht. Sie müssen Fragen stellen dürfen, Alternativen ausprobieren und auch einmal widersprechen.

Wer Nachwuchs nur ausführen lässt, überträgt Arbeit – aber kein Know-how.

Widerspruch ist kein Widerstand

Genau hier treffen Wissen und Führung aufeinander. Ein Entwickler sieht möglicherweise eine technische Einschränkung, die im Business Case nicht auftaucht. Ein Projektmitarbeiter kennt eine Kundenanforderung, die in einer zentralen Planung unterschätzt wurde. Die Fertigung erkennt früh, dass eine Konstruktion zwar theoretisch funktioniert, praktisch aber unnötigen Aufwand erzeugt.

Solche Hinweise sind kein Störgeräusch. Sie sind Teil unserer Kompetenz. Natürlich ist nicht jeder Einwand richtig. Nicht jede Alternative ist besser. Und irgendwann muss eine Diskussion beendet und eine Entscheidung umgesetzt werden. Wer Verantwortung übernimmt, muss auch akzeptieren, dass am Ende anders entschieden werden kann als von ihm vorgeschlagen.

Aber gute Führung muss die Diskussion vor der Entscheidung zulassen. Wenn kritische Hinweise reflexartig als mangelnde Veränderungsbereitschaft verstanden werden, verschwinden die Probleme dadurch nicht. Es verschwinden nur die Rückmeldungen darüber.

Gerade ein Technologieunternehmen kann sich das kaum leisten. Unser Wettbewerbsvorteil in Braunschweig besteht schließlich nicht darin, dass wir die günstigsten Stundensätze haben. Er besteht zu einem erheblichen Teil aus Erfahrung, Systemverständnis und der Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen. Arbeitspakete lassen sich relativ schnell an einen anderen Standort verlagern. Systemverständnis nicht. Wer Standorte allein über Stundensätze vergleicht, muss deshalb auch Übergabeaufwand, Reibungsverluste und den möglichen Verlust gewachsener Kompetenz mitrechnen. Dieses Kapital sollte man nicht nur bewahren. Man sollte es nutzen.

Deshalb gehören Verantwortung, Wissen und Handlungsspielraum zusammen. Wer von Mitarbeitern unternehmerisches Denken erwartet, muss ihnen auch zutrauen, eine eigene fachliche Einschätzung zu entwickeln. Das bedeutet nicht, jede Entscheidung basisdemokratisch zu treffen. Aber es bedeutet, einen Rahmen zu setzen und innerhalb dieses Rahmens echte Verantwortung zuzulassen. Zugespitzt könnte man sagen:

Wer CEO-Verantwortung fordert, muss auch CEO-Spielraum zulassen.

Ein CEO zeichnet sich schließlich gerade nicht dadurch aus, Anweisungen widerspruchslos abzuarbeiten. Von ihm wird erwartet, Informationen zu bewerten, Annahmen zu hinterfragen, Risiken abzuwägen und Entscheidungen zu treffen.

Warum sollte auf den Ebenen darunter ausschließlich Umsetzung gefragt sein? Das klassische Stichwort dafür lautete schon vor mehr als zwanzig Jahren Empowerment. Heute verwenden wir vielleicht andere Begriffe. Die Idee ist dieselbe geblieben: Ziele und Rahmenbedingungen klären, Verantwortung dorthin geben, wo das notwendige Wissen sitzt – und Menschen zutrauen, innerhalb dieses Rahmens selbst zu handeln.

Damit werden die neuen Collaboration Principles interessant. „Take accountability“ und „Empower others“ funktionieren nämlich nur gemeinsam.

Handlungsspielraum ohne Wissen überfordert. Wissen ohne Handlungsspielraum frustriert. Gute Führung muss beides entwickeln.

Und wie viel trauen wir uns wirklich zu?

Diese Frage endet nicht bei technischen Entscheidungen oder großen Strategieprojekten. Sie zeigt sich auch in ganz alltäglichen Führungsfragen: Wie viel geben wir zentral vor – und wie viel überlassen wir den Mitarbeitern und Teams selbst? Ein gutes Beispiel ist das mobile Arbeiten.

Auf der einen Seite sprechen wir über Eigenverantwortung, Vertrauen und Empowerment. Auf der anderen Seite gibt es in manchen Bereichen den Wunsch nach zwei oder drei festen Präsenztagen pro Woche – teilweise als Empfehlung, teilweise deutlich verbindlicher.

Dahinter steht eine berechtigte Frage: Wie organisieren wir Zusammenarbeit, Austausch und Teamgefühl? Aber folgt daraus automatisch eine feste Anwesenheitsquote?

Genau damit beschäftigen wir uns in dieser Ausgabe ebenfalls. Denn inzwischen gibt es neue Untersuchungen dazu, was verpflichtende Präsenztage tatsächlich bewirken – und was nicht.

Vielleicht zeigt sich moderne Führung gerade an solchen Fragen besonders deutlich: nicht daran, wie viel man vorgeben kann, sondern daran, wie viel Verantwortung man sinnvoll übertragen kann.

04 Kommt die Stechuhr zurück?

07 Sommerhitze: Wir haben nachgemessen

09 Walk the talk: Vertrauen ist keine Präsenzquote

12 Urlaub nach Mutterschutz und Elternzeit

13 Bildungsurlaub wird Bildungszeit

15 Energetisch sanieren: Zuschuss oder Steuerbonus?

18 Riester ab 2027: Was wird aus meinem Vertrag?

20 SBV-Wahl am 4. November



Kommt die Stechuhr zurück?

Seit mehr als 20 Jahren haben wir am Standort ein Arbeitszeitmodell, das für viele Kollegen selbstverständlich geworden ist: **hohe Flexibilität, Eigenverantwortung und Vertrauen.**

Jetzt kommt erneut Bewegung in das Thema. Im Betriebsrat steht die Aussage im Raum:

ATZE soll weg – die Vertrauensarbeitszeit soll bleiben.

Das klingt zunächst beruhigend. Aber eigentlich beginnt damit erst die entscheidende Diskussion:

Was soll künftig unter Vertrauensarbeitszeit verstanden werden?

Denn zwischen einem neuen Werkzeug für die Arbeitszeitdokumentation und einem neuen Arbeitszeitmodell liegt ein erheblicher Unterschied.

ATZE ist nicht unsere Vertrauensarbeitszeit

Machen wir uns nichts vor: Eine mehr als 20 Jahre alte Excel-Anwendung muss niemand aus nostalgischen Gründen verteidigen. ATZE ist nur das Werkzeug – nicht das Arbeitszeitmodell.

Interessant wird es deshalb an einem anderen Punkt: **Welche Daten sollen künftig verpflichtend erfasst werden, wo werden sie gespeichert und wer kann sie auswerten?**

Denn gesetzliche Arbeitszeitdokumentation ist nicht automatisch dasselbe wie ein zentrales Arbeitszeitkonto mit persönlichem Saldo, detaillierten Buchungen und umfassenden Zugriffsmöglichkeiten.

Erfassung ja – aber welches System?

Das Bundesarbeitsgericht hat 2022 entschieden, dass Arbeitgeber ein System einrichten und tatsächlich verwenden müssen, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der täglichen Arbeitszeit erfasst werden können.

Aber das BAG schreibt keine elektronische Stechuhr, kein SAP-System und keine bestimmte App vor. Es stellt selbst fest, dass bei der Ausgestaltung derzeit Spielraum besteht und die Erfassung nicht zwingend elektronisch erfolgen muss.

Für uns folgt daraus deshalb nicht, vorsorglich die umfassendste technische Lösung einzuführen.

Gerade solange die gesetzliche Konkretisierung und mögliche tarifliche Gestaltungsspielräume noch nicht abschließend feststehen, sollten wir nichts weitergehend verändern als erforderlich – und insbesondere nichts vorschnell aufgeben, was sich am Standort seit vielen Jahren bewährt hat.

Das hatten wir schon einmal

Flexible Arbeitszeiten gab es am Standort schließlich schon vor Einführung der Vertrauensarbeitszeit. Auch damals konnten Gleitzeitstunden aufgebaut und wieder abgebaut werden.

Der entscheidende Unterschied: Beginn und Ende wurde am Gebäudeeingang mit dem Firmenausweis gebucht. Das System kannte Kommen und Gehen und daraus den persönlichen Zeitstand.

Mit Einführung der Vertrauensarbeitszeit wurde genau diese tägliche Kommt-/Geht-Logik aufgegeben.

Heute braucht dafür natürlich niemand mehr einen Kartenleser am Werkstor. Web-Anwendung oder Smartphone erledigen dasselbe eleganter.

Technisch wäre das neu. Das Grundprinzip nicht.

Wenn jede Arbeitsphase, jede Unterbrechung und am Ende ein persönlicher Zeitsaldo zentral geführt werden, reden wir deshalb nicht nur über eine neue Benutzeroberfläche. Dann reden wir über die Arbeitszeitkultur dahinter.

Wie viel Start und Stop verträgt unser Arbeitsalltag?

Bei einem klassischen Bürotag erscheint die Sache einfach: 08:00 Uhr Arbeitsbeginn. Mittagspause. 15:45 Uhr Feierabend.

Nur sieht der Arbeitsalltag vieler Kollegen inzwischen anders aus. Morgens eine Stunde zu Hause arbeiten. Danach ins Büro fahren. Zwischendurch einen privaten Termin erledigen. Später eine längere Mittagspause. Abends noch einmal eine Präsentation fertigstellen.

Aus drei einfachen Angaben wird plötzlich:



Und damit tauchen schnell Fragen auf, die mit Vertrauen wenig zu tun haben: Ist das längere Gespräch in der Cafeteria noch Arbeitszeit oder schon Pause? Was passiert bei einem privaten Telefonat? Muss bei jeder

kurzen Unterbrechung gebucht werden? Und wie genau soll ein Mitarbeiter abends rekonstruieren, welche zehn Minuten Arbeit und welche zehn Minuten privat waren?

Natürlich kann man dafür Regeln entwickeln. Die Frage ist nur, ob wir damit unsere Arbeit tatsächlich besser machen. Denn je detaillierter ein System unterscheiden soll, wann gearbeitet wird und wann nicht, desto größer wird zwangsläufig auch die Bedeutung solcher Abgrenzungen.

Aus einer technischen Zeiterfassung kann so sehr schnell eine Kultur der Minutendiskussion entstehen.

Gleicher Name, anderes Modell

Wie unterschiedlich „Vertrauensarbeitszeit" verstanden werden kann, zeigt der Blick zu Siemens Mobility in Erlangen.

Dort werden seit 01. Oktober Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen dokumentiert. Für Tarifbeschäftigte kommt ein persönliches Arbeitszeitkonto mit Saldo und Ampelsystem hinzu. Gleichzeitig werden die Angaben der Beschäftigten grundsätzlich akzeptiert.

Auch ein solches Modell enthält also Vertrauen.

Es ist trotzdem nicht dasselbe Modell, das wir in Braunschweig seit mehr als 20 Jahren leben. Genau deshalb sollten wir bewusst entscheiden, welche Form von Vertrauensarbeitszeit wir künftig haben wollen.

Zeiterfassung ist auch eine Datenschutzfrage

Mit einer zentralen Speicherung von Arbeitszeitdaten stellt sich zwangsläufig die nächste Frage: **Wer darf was sehen und auswerten?**

Der Betriebsrat muss darüber wachen, dass Gesetze und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Gleichzeitig gelten auch für ihn Datenschutz, Zweckbindung und Datenminimierung.

Ein Argument für umfassendere Auswertungen lautet, dass überlastete Mitarbeiter sich nicht immer selbst melden. Das stimmt. Auch wir haben Kollegen aufgrund konkreter Auffälligkeiten aktiv angesprochen und damit Menschen erreicht, die vorher nicht zum Betriebsrat gekommen waren.

Aber ein hoher Gleitzeitsaldo bleibt zunächst ein Hinweis – keine Diagnose. Er kann durch ein Projekt, Reisen, persönliche Arbeitszeitgestaltung oder tatsächliche Überlastung entstehen. Und umgekehrt kann jemand stark belastet sein, ohne einen auffälligen Saldo zu haben.

Deshalb halten wir es nicht für überzeugend, daraus eine regelmäßige personenbezogene Auswertung der gesamten Belegschaft abzuleiten.

Erst fragen, dann gezielt handeln

Bereits im Juni haben wir im Betriebsrat vorgeschlagen, mögliche Problembereiche zunächst möglichst anonym zu identifizieren und die Kollegen selbst einzubeziehen.

Die Idee dahinter ist einfach: **Überlastung erkennen und handeln – aber gezielt, verhältnismäßig und datensparsam.**

Dieser Ansatz ist inzwischen aufgegriffen worden. Nach aktuellem Stand soll eine Mitarbeiterbefragung stattfinden. Das begrüßen wir ausdrücklich.

Eine solche Befragung ersetzt selbstverständlich weder gesetzliche Arbeitszeitvorgaben noch die notwendige Dokumentation. Aber sie kann etwas leisten, was ein Gleitzeitsaldo allein nicht kann: herausfinden, wo die Beschäftigten tatsächlich Probleme erleben und welche Ursachen dahinterstehen.

Wenn sich dabei konkrete Problemfelder zeigen, müssen wir dort handeln.

Wenn beispielsweise einzelne Bereiche dauerhaft überlastet sind, braucht es Ursachenanalyse, Personalmaßnahmen oder organisatorische Veränderungen – nicht nur eine schönere Zeiterfassungssoftware.

Und wenn die Befragung zeigt, dass die große Mehrheit mit unserem bisherigen Arbeitszeitmodell zufrieden ist, dann ist auch das eine relevante Erkenntnis für die weitere Gestaltung.

Unser Standpunkt

Wir hängen nicht an ATZE. Ein über 20 Jahre altes Werkzeug darf modernisiert oder ersetzt werden.

Wir hängen aber sehr wohl an einem Arbeitszeitmodell, das über viele Jahre **Flexibilität, Eigenverantwortung und persönliche Freiheit** ermöglicht hat.

Deshalb wollen wir zuerst sauber klären: **Welches Problem soll gelöst werden? Welche Daten werden dafür wirklich benötigt? Und wie bleibt möglichst viel von unserer heutigen Freiheit erhalten?**

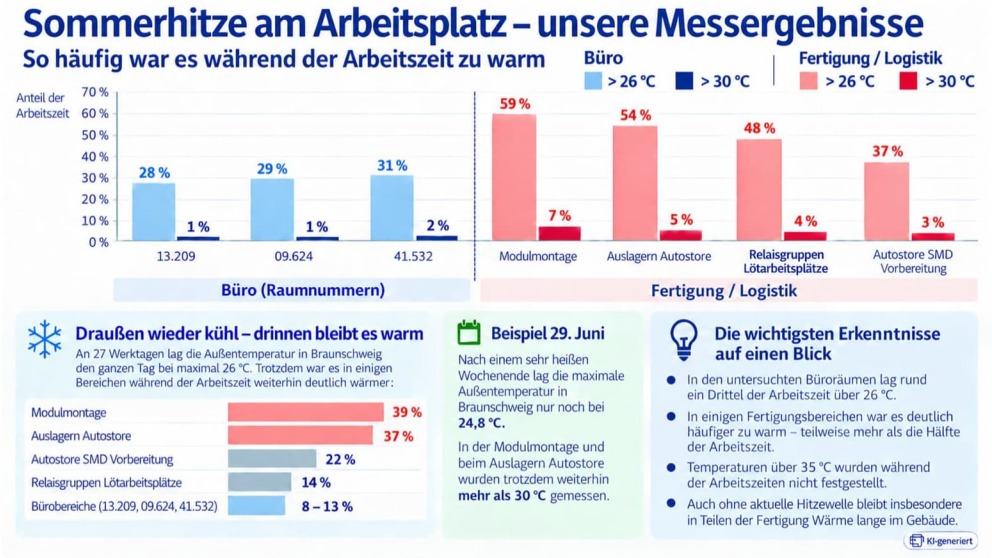
Modernisieren? **Gerne.**

Probleme erkennen und lösen? **Unbedingt.**

Aus Vertrauensarbeitszeit schleichend wieder ein Kommt-und-Geht-System machen? **Das sollten wir sehr genau prüfen.**

Denn am Ende entscheidet nicht der Name einer Betriebsvereinbarung darüber, ob wir Vertrauensarbeitszeit haben.

Entscheidend ist, wie viel davon im Arbeitsleben tatsächlich übrig bleibt.



Sommerhitze: Wir haben nachgemessen

Unsere Messungen zeigen nicht nur, wo es warm wird – sondern vor allem, wo die Wärme zu lange bleibt.

Über mehrere Wochen haben wir als AUB an sieben Arbeitsplätzen in Büro und Fertigung Temperatur und Luftfeuchtigkeit aufgezeichnet. Entscheidend war dabei nicht der einzelne Spitzenwert, sondern die Frage: Wie viel unserer Arbeitszeit verbringen wir tatsächlich bei erhöhten Temperaturen?

Das Ergebnis ist deutlich: In den untersuchten Büros lagen rund 28 bis 31 % der Arbeitszeit über 26 °C. In einigen Bereichen der Fertigung war der Anteil erheblich höher: 37 bis 59 %. Temperaturen über 30 °C machten dort je nach Messstelle rund 3 bis 7 % der Arbeitszeit aus.

Draußen kühl – Halle noch warm

Besonders interessant wurde der Vergleich mit den Wetterdaten des DWD. An 27 Arbeitstagen unseres Messzeitraums blieb die Außentemperatur in Braunschweig den ganzen Tag bei höchstens 26 °C. Trotzdem lag beispielsweise die Modulmontage während **39 % der Arbeitszeit über 26 °C**, beim Auslagern Autostore waren es **37 %**.

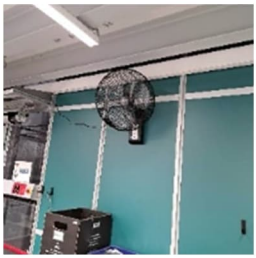
Das zeigt: **Nicht allein die aktuelle Außentemperatur ist das Problem.** Einige Gebäudebereiche speichern die Wärme und geben sie offenbar nur langsam wieder ab. Prozesswärme kann zusätzlich eine Rolle spielen.

Für uns ist die Messung deshalb kein Endpunkt. Wir werden die auffälligen Bereiche weiterverfolgen, beim Arbeitgeber nach konkreten Maßnahmen fragen und sinnvolle Vorschläge aus der Belegschaft aufnehmen.

Entscheidend ist jetzt, was wir daraus machen: Aus den Erkenntnissen müssen konkrete Verbesserungen an den betroffenen Arbeitsplätzen entstehen. Ein möglicher Hallenneubau kann langfristig Teil der Lösung sein.

Die Belastungen bestehen aber heute – deshalb brauchen wir auch kurzfristig wirksame Maßnahmen. So ist beispielsweise vorgesehen, im Bereich Autostore weitere Ventilatoren anzubringen.

Und wer weitere Ideen hat, kann sie über die Führungskraft, als **3i-Vorschlag** oder direkt bei uns einbringen. Gerade die Kollegen vor Ort wissen oft am besten, wo Wärme entsteht und was im Arbeitsalltag tatsächlich helfen könnte. Gerne unterstützen wir bei der Planung und der Umsetzung. Ansprechpartner sind Henning Plinke und Peter Sieverding.



Manchmal hilft auch eine pragmatische Lösung: Ein Bereich in der Logistik hat selbst einen Wandventilator installiert. Das ersetzt keine technische Gesamtlösung – verbessert aber unmittelbar die Situation am Arbeitsplatz.



Unser RI Management stellt „Trust and respect“ in den Mittelpunkt der Zusammenarbeit. Gleichzeitig wächst in manchen Bereichen der Druck auf zwei oder

drei feste Präsenztage. Neue Studien zeigen: Präsenz kann wichtig sein. Eine pauschale Quote macht Zusammenarbeit aber noch lange nicht besser.

Vertrauen, Verantwortung, Handlungsspielraum: Genau darum geht es bei den neuen Collaboration Principles, die das RI Management auch in den Growth Talks verankern will. Unter „Empower others“ steht der Gedanke, Kollegen zu vertrauen und ihnen den notwendigen Raum für eigenständiges Handeln zu geben. Dazu kommt „Walk the talk“ – Werte also nicht nur formulieren, sondern selbst leben.

Das klingt nach moderner Führung.

Im Arbeitsalltag erleben manche Kollegen allerdings etwas anderes. Während mobiles Arbeiten in vielen Bereichen flexibel und pragmatisch gehandhabt wird, werden anderswo zwei oder sogar drei Bürotage pro Woche erwartet. Teilweise als Empfehlung, teilweise so verbindlich, dass von echter Wahlfreiheit kaum noch gesprochen werden kann.

Die Begründung lautet meist: Wir brauchen mehr persönliche Zusammenarbeit.

Das ist zunächst nachvollziehbar. Nur folgt daraus automatisch eine feste Zahl von Bürotagen?

Neue Daten statt Bauchgefühl

Bereits im AUB Express vom November 2025 haben wir uns mit Büropräsenz beschäftigt. Seitdem ist eine interessante Untersuchung hinzugekommen.

Das Fraunhofer IAO hat gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse über zwei Jahre die tatsächlichen Leistungsdaten von rund 11.000 Mitarbeitern untersucht. Gemessen wurde also nicht, wo Beschäftigte sich selbst produktiver fühlen, sondern wie viele Kundenanliegen und Telefonate tatsächlich bearbeitet wurden.

Das Ergebnis: Im Homeoffice lag die gemessene individuelle Produktivität durchschnittlich rund **20 Prozent höher** als im Büro.

Das lässt sich nicht einfach auf Entwickler, Projektleiter oder Systemingenieure übertragen. Interessant ist deshalb vor allem das zweite Ergebnis: Mit wachsendem Homeoffice-Anteil stieg die Produktivität zunächst – bei der TK ungefähr bis zu einem Anteil von 60 Prozent. Oberhalb davon ging die Gesamtproduktivität wieder zurück.

Eine mögliche Erklärung: Büroarbeit schafft persönlichen Austausch, informelles Lernen, Einarbeitung und soziale Kontakte. Das wiederum kann die Grundlage dafür sein, anschließend konzentriert und produktiv zu arbeiten.

Die Studie liefert damit Argumente für beide Seiten. „Homeoffice ist immer besser“ wäre genauso wenig daraus abzuleiten wie „drei Tage Büro sind optimal“.

Fraunhofer betont vielmehr, dass die passende Präsenzzeit vom Unternehmen und seinen Tätigkeitsbereichen abhängt.

Drei Tage sind keine Naturkonstante

Das bestätigt auch eine 2025 veröffentlichte deutsche Untersuchung der Hochschule Reutlingen zu verpflichtenden Büroquoten.

Eine Quote bewirkt wenig überraschend, dass Mitarbeiter häufiger ins Büro kommen. Die erhofften Folgeeffekte konnten die Forscher dagegen nicht bestätigen: Mehr vorgeschriebene Anwesenheit führte nicht automatisch zu besserer Kommunikation, höherer Performance oder stärkerem Engagement.

Eine Präsenzquote misst eben zunächst einmal nur eines: **Präsenz.**

Präsenz mit Zweck statt Präsenz nach Kalender

Das heißt ausdrücklich nicht, dass wir möglichst selten ins Büro kommen sollten.

Technische Workshops, Einarbeitung, schwierige Abstimmungen, Teamentwicklung oder gemeinsames Arbeiten an Hardware können persönliche Zusammenarbeit unverzichtbar machen. Dann können auch

drei, vier oder fünf Präsenztage in einer Woche sinnvoll sein.

Aber es gibt ebenso Tage, an denen jemand konzentriert eine Spezifikation erstellt, programmiert oder Dokumentation bearbeitet – während die wichtigsten Ansprechpartner ohnehin an anderen Standorten sitzen.

Welchen zusätzlichen Nutzen bringt es dann, dass der Teams-Call aus einem Braunschweiger Büro statt aus dem heimischen Arbeitszimmer geführt wird?

Die sinnvollere Frage lautet deshalb:

Welche Arbeit gelingt wo am besten?

Vertrauen verlangt auch Verantwortung

Flexibilität funktioniert allerdings nur, wenn sie verantwortungsvoll genutzt wird. Wer mobil arbeitet, muss erreichbar sein, Abstimmungen ermöglichen und bereit sein, ins Büro zu kommen, wenn persönliche Zusammenarbeit einen echten Mehrwert bringt.

Genau das wäre „Take accountability“: Freiheit und Verantwortung gehören zusammen.

Das gilt ebenso für Führungskräfte. Wenn ein Team nicht funktioniert, muss Führung reagieren. Im konkreten Fall kann das auch bedeuten, mehr persönliche Zusammenarbeit einzufordern.

Was moderne Führung aus unserer Sicht nicht braucht, ist die umgekehrte Logik:

Weil Zusammenarbeit schwierig sein könnte, müssen vorsorglich alle drei Tage ins Büro.

Das löst kein Führungsproblem. Es schafft zunächst eine Anwesenheitsregel.

Walk the talk

Gerade deshalb finden wir die neuen RI-Prinzipien richtig.

Vertrauen. Respekt. Eigenverantwortung. Handlungsspielraum.

Aber solche Begriffe werden erst dann interessant, wenn man sie auch dort lebt, wo Kontrolle die einfachere Lösung wäre.

Wir brauchen weder 100 Prozent Homeoffice noch leere Büros. Wir brauchen persönliche Begegnungen, funktionierende Teams und Räume für gemeinsamen Austausch. Aber ebenso brauchen wir konzentriertes Arbeiten, Flexibilität und Führungskräfte, die Unterschiede zwischen Tätigkeiten und Menschen berücksichtigen.

Die Forschung liefert dafür inzwischen ein ziemlich klares Bild:

Hybrid funktioniert nicht durch eine möglichst einfache Quote, sondern durch einen sinnvollen Mix.

Oder, um es mit einem der neuen Mobility-Prinzipien zu sagen:

Walk the talk. Vertrauen sollte nicht an der Bürotür enden.

Unsere AUB im Betriebsrat

Unterschiedliche Bereiche.
Unterschiedliche Erfahrungen.
Eine unabhängige Stimme im Betriebsrat.



AUB – das sind wir.

Unterschiedliche Menschen, unterschiedliche Bereiche und unterschiedliche Sichtweisen. Was uns verbindet: Wir wollen etwas bewegen – sachlich in den Themen und menschlich im Umgang miteinander.









Urlaub nach Mutterschutz und Elternzeit: Nicht einfach weg

Wer wegen Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit längere Zeit nicht arbeitet, fragt sich spätestens bei der Rückkehr: Was ist eigentlich mit meinem alten Urlaub passiert?

Die gute Nachricht: Urlaub, der vor einem Beschäftigungsverbot, Mutterschutz oder einer anschließenden Elternzeit nicht genommen werden konnte, verfällt nicht einfach. Nach § 24 Mutterschutzgesetz und § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz kann dieser Resturlaub im Jahr der Rückkehr oder im darauffolgenden Jahr genommen werden.

Auch tariflicher Mehrurlaub bleibt erhalten

Interessant ist dazu ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom September 2025. Eine Mitarbeiterin hatte nach Beschäftigungsverbot, Mutterschutz und anschließender Elternzeit noch **13 Tage tariflichen Mehrurlaub** aus den Jahren 2021 und 2022 offen. Der Arbeitgeber sah diese aufgrund tariflicher Verfallfristen als verfallen an.

Das Gericht widersprach: Die gesetzlichen Schutzregelungen gehen den tariflichen Verfallregelungen vor. Die 13 Urlaubstage bestanden nach der Rückkehr aus der Elternzeit weiterhin. Damit gilt: Sowohl gesetzlicher Mindesturlaub als auch tariflicher Mehrurlaub sind vor Verfall durch Beschäftigungsverbot, Mutterschutz und Elternzeit geschützt.

Aber: Urlaub während der Elternzeit kann gekürzt werden

Davon zu unterscheiden ist der Urlaubsanspruch, der **während der Elternzeit neu entsteht**. Für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit kann der Arbeitgeber diesen um ein Zwölftel kürzen. Arbeitet man während der Elternzeit beim selben Arbeitgeber in Teilzeit, gilt diese Kürzungsmöglichkeit nicht.

Unser Angebot für werdende Eltern:

Gut informiert in Mutterschutz und Elternzeit

Rund um Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit gibt es viele Fragen: Welche Fristen gelten? Was passiert mit Urlaub? Und welche betrieblichen Regelungen gibt es bei uns?

Der Betriebsrat bietet deshalb **werdenden Müttern automatisch ein Informationsgespräch** an. Dabei geht es um die gesetzlichen Regelungen, Elternzeit und die bei uns geltenden betrieblichen Möglichkeiten.

Das Angebot gilt selbstverständlich auch für werdende Väter. Anders als bei werdenden Müttern erhält der Betriebsrat über eine bevorstehende Vaterschaft allerdings keine Information. Wer das Gespräch nutzen möchte, muss sich daher einfach selbst bei uns melden.

Partner oder Partnerin können gerne mitkommen.

Das Angebot läuft über den Ausschuss **Gleichstellung und Diversity**. Von der AUB arbeiten dort **Jennifer Wellmann und Peter Sieverding** mit. Bei Fragen rund um Mutterschutz, Elternzeit und die dazugehörigen betrieblichen Regelungen könnt ihr euch auch direkt an die beiden wenden.



Unser Tipp: Nach der Rückkehr aus Mutterschutz oder Elternzeit den Urlaubskontostand prüfen. Gerade ältere Resturlaubstage sollten nicht vorschnell als „verfallen“ abgeschrieben werden.

Quelle: LAG Hamm, Urteil vom 11.09.2025 – 13 SLa 316/25; § 24 MuSchG; § 17 BEEG.



Bildungsurlaub wird Bildungszeit

Was ab 2027 neu ist – und wie der Antrag bei Siemens funktioniert

Urlaub ist es eigentlich nicht. Wer Bildungsurlaub nimmt, verbringt seine Zeit schließlich nicht einfach am Strand. Stattdessen geht es um Weiterbildung – und zwar nicht nur um Themen, die unmittelbar mit dem eigenen Arbeitsplatz zu tun haben.

Wichtig dabei: Bildungszeit ist kein spezielles Angebot eines bestimmten Anbieters, sondern ein gesetzlicher Anspruch. Entscheidend ist, dass die gewählte Veranstaltung in Niedersachsen anerkannt ist.

Das kann ein Sprachkurs sein, eine berufliche Weiterbildung, Kommunikation oder Stressprävention, politische Bildung oder eine Qualifizierung für ein Ehrenamt.

Kursgebühr, Anreise, Unterkunft und Verpflegung zahlt man grundsätzlich selbst. Der eigentliche Vorteil ist ein anderer: Der Arbeitgeber stellt die Zeit zur Verfügung und zahlt das Entgelt weiter. Und hat die Bildungszeit einen beruflichen Zusammenhang (z. B. bei einem beruflich veranlassten Sprachkurs), können die selbst getragenen Kosten unter den steuerlichen Voraussetzungen als Werbungskosten berücksichtigt werden.

Die folgenden Regelungen beziehen sich auf Mitarbeiter am Standort Braunschweig und damit auf das niedersächsische Bildungszeitrecht. Für Ulm und Irxleben gelten teilweise abweichende Landesregelungen.

Ab 2027: Bildungszeit statt Bildungsurlaub

Zum **1. Januar 2027** bekommt Niedersachsen ein neues Bildungszeitgesetz. Am Grundprinzip ändert sich wenig: Bei einer Fünf-Tage-Woche besteht weiterhin ein gesetzlicher Anspruch auf **fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr**. Der Anspruch kann erstmals nach sechs Monaten Beschäftigung geltend gemacht werden.

Interessant sind vielmehr die neuen Möglichkeiten. Bildungszeit kann künftig auch für einzelne ganze Tage genutzt werden; bislang waren in Niedersachsen grundsätzlich mehrtägige Veranstaltungen vorgesehen. Auch Online- und Hybridangebote sind ausdrücklich möglich. Nicht genutzte Tage aus dem Vorjahr können ins laufende Jahr übernommen werden. Mit Zustimmung des

Arbeitgebers können sogar weitere ältere Ansprüche gebündelt werden.

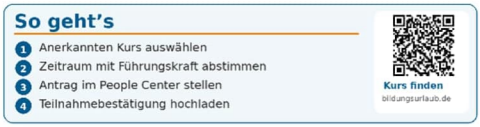
Damit wird das Angebot deutlich flexibler – und vielleicht auch für diejenigen interessant, denen eine komplette Seminarwoche bisher zu aufwendig war.

Nicht jeder „schöne Kurs“ ist Bildungszeit

Die Auswahl ist trotzdem größer, als viele denken. Anerkannt werden können berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung sowie Qualifizierungen für ehrenamtliche Tätigkeiten. Reine Erholungs- oder Freizeitveranstaltungen fallen dagegen nicht darunter.

Wer einmal sucht, findet beispielsweise Sprachkurse, IT- und Programmierseminare, Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung, Stressprävention, politische Seminare oder Angebote zu Natur und Nachhaltigkeit. Rund um Braunschweig werden aktuell unter anderem Sprachkurse, Resilienzseminare und regionale Bildungsangebote angeboten; auch Onlinekurse sind zu finden.

Unser Tipp: Nicht auf einzelne Beispiele festlegen. Auf **bildungsurlaub.de** kann man nach Niedersachsen, Zeitraum, Thema, Ort und Onlineangeboten filtern. Wichtig ist immer der Hinweis, dass die konkrete Veranstaltung **für Niedersachsen anerkannt** sein muss.



So funktioniert es bei Siemens

Der Siemens-Prozess ist inzwischen recht übersichtlich. Zunächst sucht ihr euch eine anerkannte Veranstaltung und stimmt den geplanten Zeitraum mit eurer Führungskraft ab. Anschließend wird der Antrag über den Service **„Bildungsurlaub – Antrag“ im People Center** gestellt. Anmeldebestätigung und gegebenenfalls der Anerkennungsnachweis der Veranstaltung werden dort hochgeladen.

Nach der Zustimmung der Führungskraft prüft die lokale Personalabteilung den gesetzlichen Anspruch. Danach wird der Vorgang zur Hinterlegung im Abrechnungssystem weitergegeben. Die abgeschlossene Genehmigung kann im People Center als PDF gespeichert werden. Bei vorhandener Zeiterfassung wird die Abwesenheit dort entsprechend eingetragen; bei Vertrauensarbeitszeit erfolgt die Dokumentation nach den geltenden internen Regeln.

Ein Punkt ist besonders wichtig: Nach der Veranstaltung muss die Teilnahmebestätigung wieder im People Center hochgeladen werden. Siemens weist ausdrücklich darauf hin, dass der Bildungsurlaub ansonsten nach vier Wochen **rückwirkend auf unbezahlt** umgestellt wird.

Acht Wochen Vorlauf einplanen!

Hier gibt es zum Jahreswechsel eine wichtige Änderung. Für Bildungsurlaub nach dem noch bis Ende 2026 geltenden Gesetz beträgt die gesetzliche Anmeldefrist grundsätzlich vier Wochen. Für Bildungszeit ab 2027 müssen Beschäftigte den Arbeitgeber mindestens acht Wochen vor Beginn informieren.

Die heutige Siemens-Seite nennt noch „oft vier bis sechs Wochen“. Für Veranstaltungen ab 2027 sollte man deshalb sicherheitshalber mit den acht Wochen des neuen Gesetzes planen. Der interne Siemens-Prozess dürfte entsprechend angepasst werden müssen.

Vielleicht einfach einmal ausprobieren

Weiterbildung muss nicht immer unmittelbar etwas mit dem aktuellen Arbeitsplatz zu tun haben. Gerade darin liegt ein Reiz der Bildungszeit: **fünf Tage, um den eigenen Horizont zu erweitern, etwas Neues zu lernen oder sich intensiver mit einem Thema zu beschäftigen, das sonst liegen bleibt.**

Das kostet zwar Geld – aber eben keinen normalen Urlaubstag. Und Zeit zum Lernen ist manchmal mindestens genauso wertvoll.



Energetisch sanieren: Zuschuss oder Steuerbonus?

„Der Staat soll nicht in meinen Heizungskeller hineinregieren“ – kaum ein klimapolitisches Thema wurde in den vergangenen Jahren so emotional diskutiert wie die Heizung im eigenen Haus. CDU und CSU machten das „Hineinregieren in den Heizungskeller“ sogar zum politischen Schlagwort. Inzwischen hat die neue Bundesregierung die Regeln verändert und auch die Förderung neu justiert.

Doch bei aller politischen Diskussion bleibt eine ziemlich nüchterne Realität: Ein schlecht gedämmtes Haus verbraucht mehr Energie – und verursacht entsprechend höhere Kosten und CO_2-Emissionen. Wer sein Dach dämmt, alte Fenster ersetzt oder seine Heizung modernisiert, kann deshalb gleich mehrfach profitieren: durch einen geringeren Energieverbrauch, weniger CO_2 und langfristig niedrigere laufende Kosten.

Ganz billig ist das allerdings nicht. Neue Fenster, Dämmung oder eine neue Heizung kosten schnell fünfstellige Beträge. Und ausgerechnet die staatliche Förderung wurde zum 21. Juli 2026 in mehreren Punkten verändert und teilweise reduziert. Die Bundesregierung begründet die fortgeführte Förderung ausdrücklich weiterhin damit, Energieverbrauch und CO_2-Emissionen im Gebäudesektor zu senken.

Was bedeutet das jetzt für Eigentümer? Was wird noch gefördert? Was hat sich bei der Heizungsförderung geändert? Und welche interessante Alternative zu BAFA und KfW kennen viele Hausbesitzer offenbar gar nicht?

Bundesförderung für effiziente Gebäude – Einzelmaßnahmen (BEG EM): Förderung wurde eingeschränkt

Für Einzelmaßnahmen an der Gebäudehülle – beispielsweise Dach- und Fassadendämmung oder neue Fenster – beträgt die BEG-Grundförderung weiterhin 15% bis zu einem Volumen von 30.000 Euro.

Geändert wurde zum 21. Juli 2026 allerdings der Bonus für einen individuellen Sanierungsfahrplan, kurz iSFP. Bislang brachte ein vorhandener iSFP fünf zusätzliche Prozentpunkte. Jetzt greift dieser Bonus erst oberhalb von 30.000 Euro förderfähiger Investitionskosten – und auch nur für den Teil, der über dieser Grenze von 30.000 Euro liegt. Der iSFP erhöht jedoch weiterhin die

maximal förderfähigen Ausgaben von 30.000 auf 60.000 Euro.

Wie sich die Änderung auswirkt, wird anhand der folgenden Beispiele dargestellt:

Wer beispielsweise **20.000 Euro für neue Fenster** ausgibt, erhält über die BEG 15% beziehungsweise **3.000 Euro Zuschuss**. Ein vorhandener Sanierungsfahrplan ändert daran seit Juli nichts mehr. Vor dem 21. Juli wären es noch 4.000 Euro gewesen (20%).

Bei einer **40.000-Euro-Dachdämmung** beträgt die Förderung mit iSFP 6.500 Euro: 15% auf 40.000 Euro plus 5% Bonus auf die 10.000 Euro oberhalb der neuen Schwelle von 30.000 Euro.

Eine weitere Änderung ist, dass ab dem ersten Quartal 2027 zusätzlich ein Bonus von 5% für energetisch besonders schlechte Gebäude, sogenannte „Worst Performing Buildings", vorgesehen ist. Er soll für Maßnahmen an der Gebäudehülle gemäß BEG EM gelten, allerdings nicht für den reinen Austausch der Fenster.

Auch bei der Heizung gelten neue Regeln

Die Heizungsförderung läuft über die KfW. Die Grundförderung für eine förderfähige klimafreundliche Heizung beträgt weiterhin **30%**. Seit Juli werden bei der ersten Wohneinheit allerdings nur noch maximal **28.000 Euro förderfähige Kosten** berücksichtigt. Dieser Betrag soll ab Februar 2027 halbjährlich um jeweils 750 Euro sinken.

Für selbstnutzende Eigentümer kann zusätzlich ein Klimageschwindigkeitsbonus von derzeit 16% hinzukommen, beispielsweise beim Austausch einer mindestens 20 Jahre alten, funktionierenden Öl-, Kohle- oder Gasheizung. Dieser Bonus soll ab Februar 2027 schrittweise sinken. Zusätzlich gibt es – abhängig vom zu versteuernden Haushaltseinkommen – einen Einkommensbonus von 10, 30 oder 40%. Insgesamt sind damit theoretisch bis zu 86% Förderung möglich, die aber aufgrund einer Deckelung maximal 80% beträgt. Der frühere Effizienzbonus von 5% für Wärmepumpen ist seit dem 21. Juli entfallen.

Gerade beim Heizungstausch lohnt sich deshalb eine individuelle Rechnung.

Die oft übersehene Alternative: 20% über die Steuer

Wesentlich weniger bekannt ist **§ 35c Einkommensteuergesetz**. Wer eine selbstgenutzte Immobilie (Haus oder Eigentumswohnung) energetisch saniert, die älter als zehn Jahre ist, kann unter bestimmten Voraussetzungen **20% der Kosten direkt von seiner Einkommensteuer abziehen**.

Die Ermäßigung verteilt sich über drei Jahre: 7% mit der Steuererklärung im Jahr nach Abschluss der Maßnahme, weitere 7% im Folgejahr und 6% im dritten Jahr. Insgesamt sind maximal **40.000 Euro Steuerermäßigung je begünstigtem Objekt** möglich, das entspricht Maßnahmen von bis zu 200.000 Euro. Mehrere energetische Einzelmaßnahmen können berücksichtigt werden. Die Maßnahmen können auch über mehrere Jahre immer wieder steuerlich geltend gemacht werden, bis die maximale Summe von 200.000 Euro erreicht ist.

Alternativ kann dies auch sinnvoll sein, wenn man mehrere Maßnahmen in einem Jahr durchführt und die 60.000 Euro Förderung bei BEG EM mit iSFP nicht ausreichen.

Begünstigt sind unter anderem Dämmungen, Fenster und Außentüren, Lüftungsanlagen, bestimmte neue Heizungsanlagen, digitale Systeme zur Verbrauchsoptimierung und die Optimierung bestehender Heizungen.

Der große Unterschied zur klassischen Förderung über das BAFA (BEG EM): **Es muss vorher kein Förderantrag gestellt werden!** Nach Abschluss werden die Kosten mit der Einkommensteuererklärung geltend gemacht. Dafür braucht man eine Rechnung, die Zahlung muss unbar erfolgen und das Fachunternehmen beziehungsweise eine entsprechend berechtigte Person muss die energetische Maßnahme bestätigen.

Und hier wird es interessant: Bei den oben genannten **20.000 Euro für neue Fenster** wären nach § 35c **4.000 Euro Steuerermäßigung** möglich – gegenüber 3.000 Euro BEG-Zuschuss nach den neuen Regeln.

Allerdings funktioniert das nur, wenn in den betreffenden Jahren auch genügend Einkommensteuer anfällt. Nicht ausgeschöpfte Beträge können nicht auf andere Jahre übertragen werden.

Zuschuss oder Steuerbonus?

Beispiel: Neue Fenster für 20.000 Euro

	BEG-Förderung	§ 35c EStG
Förderung	**3.000 €**	**4.000 €**
entspricht	15 %	20 %
Antrag vor Beginn nötig?	Ja	Nein
Entlastung	Einmaliger Zuschuss	über drei Jahre
genügend Einkommensteuer nötig?	Nein	Ja

1.000 Euro Unterschied – allein durch die Wahl des Förderwegs.

Zuschuss und Steuerbonus: kombinieren – aber nicht für dieselbe Maßnahme

BEG-Förderung und Steuerbonus können bei einer größeren Sanierung durchaus nebeneinander genutzt werden – **aber nur für unterschiedliche Maßnahmen**. Beispielsweise können neue Fenster über die BEG gefördert und eine separat ausgeführte Dachdämmung über § 35c steuerlich berücksichtigt werden.

Nicht möglich ist dagegen, bei derselben Maßnahme zunächst den maximalen BEG-Zuschuss auszuschöpfen und die darüber hinausgehenden Kosten zusätzlich über § 35c geltend zu machen. **Für jede einzelne Maßnahme muss man sich für einen Förderweg entscheiden.** Das gilt auch dann, wenn wegen der Förderhöchstgrenzen nicht alle tatsächlichen Kosten in der BEG berücksichtigt werden.

Auch bei Heizungen gelten technische Vorgaben. Eine neu eingebaute fossile Heizung gehört nicht zu den nach § 35c begünstigten Systemen. Begünstigt sein können dagegen unter anderem Solarthermie, bestimmte Biomasseanlagen, elektrisch betriebene Wärmepumpen und Netzanschlüsse an ein Fernwärmenetz, sofern die jeweiligen Voraussetzungen eingehalten werden.

Erst rechnen, dann unterschreiben

Damit gibt es nicht die eine beste Förderung für jedes Haus. Bei Maßnahmen nach BEG EM kann dagegen § 35c überraschend interessant werden.

Und es gibt noch einen wichtigen praktischen Unterschied: Wer die BEG-Förderung nutzen will, muss sich **vor Beginn der Arbeiten** darum kümmern. Bei der KfW muss beispielsweise bereits ein Liefer- oder Leistungsvertrag mit einer entsprechenden Förderklausel vorliegen, bevor der Antrag gestellt wird.

Deshalb unser Tipp: **Nicht automatisch BAFA oder KfW wählen, sondern beide Wege durchrechnen und auch mit § 35c des Einkommensteuergesetzes vergleichen.** Gerade nach den Änderungen vom Juli kann die steuerliche Förderung eine Alternative sein, die bares Geld wert ist.



Noch Fragen? Peter Linsenbarth ist unser Ansprechpartner rund um energetische Sanierung und Fördermöglichkeiten.

Hinweis: Dieser Artikel dient der allgemeinen Information und stellt keine individuelle Steuer- oder Förderberatung dar. Maßgeblich sind die jeweils aktuellen gesetzlichen Regelungen und Förderbedingungen.



Riester ab 2027: Was wird aus meinem Vertrag?

Neue Förderung, Altersvorsorgedepot und Bestandsschutz – bei der privaten Altersvorsorge ändert sich zum Jahreswechsel einiges. Wer bereits einen Vertrag hat, muss aber nicht hektisch reagieren. Und wer neu abschließen will, sollte vielleicht erst einmal abwarten, was über Siemens und R+V angeboten wird.

Wer heute im Siemens-Altersvorsorgeportal nach Möglichkeiten für die Kapitalvorsorge sucht, findet weiterhin die bekannten Begriffe **Riester und Eichel**. Das wirkt auf den ersten Blick etwas erstaunlich. Schließlich startet zum 1. Januar 2027 eine grundlegende Reform der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge.

Ganz falsch ist die Darstellung allerdings nicht: Bestehende Riester-Verträge bleiben erhalten. Und die sogenannte Eichel-Förderung ist von der Reform ohnehin nicht betroffen.

Riester und Eichel – zwei verschiedene Dinge

Hinter beiden Begriffen stehen unterschiedliche steuerliche Wege.

Die Riester-Förderung gehört zur staatlich geförderten privaten Altersvorsorge. Genau dieses System wird ab 2027 für neue Verträge grundlegend umgebaut.

Die umgangssprachlich als „Eichel" bezeichnete Förderung gehört dagegen zur betrieblichen Altersversorgung. Beiträge können hier im Rahmen der gesetzlichen Grenzen über den Arbeitgeber steuerfrei in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung fließen. Grundlage ist insbesondere § 3 Nr. 63 EStG. Daran ändert die Riester-Reform grundsätzlich nichts.

Was passiert mit meinem alten Riester?

Zunächst die wichtigste Nachricht: Ein bestehender Riester-Vertrag verfällt nicht zum Jahresende. Für Verträge, die vor dem 1. Januar 2027 abgeschlossen wurden, gilt Bestandsschutz. Sie können mit den bisherigen Vertragsbedingungen und der bisherigen steuerlichen Förderung weitergeführt werden. Niemand muss also seinen Vertrag kündigen oder zum Jahreswechsel irgendetwas unternehmen.

Wer einen Altvertrag besitzt, hat künftig drei Möglichkeiten: Er kann ihn mit der bisherigen Förderung weiterführen, bei grundsätzlich bestehenden Vertragsbedingungen in die neue Förderung wechseln oder das Kapital in ein neues Produkt übertragen. Beim letzten Weg können Wechsel-, Abschluss- oder Vertriebskosten entstehen; außerdem gelten anschließend die Bedingungen des neuen Vertrages.

Gerade der letzte Punkt ist wichtig: „Neu" bedeutet nicht automatisch „besser". Ein älterer Vertrag kann beispielsweise einen interessanten Garantiezins oder andere günstige garantierte Bedingungen enthalten. Wer diese bei einem Wechsel aufgibt, bekommt sie später nicht einfach zurück.

Auch R+V weist inzwischen ausdrücklich darauf hin, dass bei einem Vergleich unter anderem Garantieverzinsung, garantierte Rentenhöhe, Kosten und verbleibende Laufzeit des bestehenden Vertrages berücksichtigt werden sollten.

Was kommt ab 2027?

Das neue System wird deutlich flexibler. Neben Produkten mit 100 oder 80 Prozent Beitragsgarantie gibt es künftig auch Altersvorsorgedepots ohne Beitragsgarantie. Dort kann stärker in Fonds und ETFs investiert werden. Damit steigen die Renditechancen – allerdings auch die Risiken und möglichen Wertschwankungen.

Neu ist außerdem ein sogenanntes Standarddepot. Hier sind die Effektivkosten gesetzlich auf maximal 1 Prozent begrenzt. Das Produkt soll ohne komplizierte Anlageentscheidungen funktionieren und das Kapital vor dem Rentenbeginn schrittweise in risikoärmere Anlagen umschichten.

Auch die Förderung ändert sich. Bis zu einem Eigenbeitrag von 360 Euro pro Jahr gibt der Staat künftig 50 Cent je selbst eingezahltem Euro dazu. Für die nächsten bis zu 1.440 Euro sind es 25 Cent. Daraus ergibt sich eine maximale Grundzulage von 540 Euro bei 1.800 Euro Eigenbeitrag. Zusätzlich sind bis zu 300 Euro Kinderzulage je Kind und für Berufseinsteiger unter bestimmten Voraussetzungen einmalig 200 Euro möglich.

Ob damit die alte oder die neue Förderung günstiger ist, lässt sich allerdings nicht pauschal beantworten. Familienkonstellation, Eigenbeitrag, Einkommen, Steuerwirkung und die Bedingungen des vorhandenen Vertrages spielen eine Rolle.

Nicht gleich am 2. Januar irgendwo unterschreiben

Welche konkreten Produkte und Konditionen künftig über Siemens und R+V angeboten werden, ist derzeit noch offen. Genau darauf lohnt es sich zu warten. Erst dann lässt sich sinnvoll vergleichen: Welche Kosten entstehen? Welche Anlageformen gibt es? Gibt es Siemens-Konditionen? Und wie schneidet das Angebot gegenüber externen Anbietern ab?

Wer bereits einen Riester-Vertrag besitzt, hat ohnehin keinen Zeitdruck. Bestandsschutz bedeutet: Der Vertrag verschwindet 2027 nicht. Gerade bei einer Altersvorsorge, die über Jahrzehnte läuft, sollte deshalb nicht die schnellste Werbekampagne entscheiden, sondern das, was nach Kosten, Förderung und Rendite tatsächlich übrig bleibt.

WirmachenDruck.de
Sie sparen, wir drucken!

SBV-Wahl am 4. November

Hier zählt die Person



Am 4. November wird unsere Schwerbehindertenvertretung neu gewählt. Kerstin Heinisch kandidiert für das Amt der Vertrauensperson und zugleich als stellvertretendes Mitglied.

Anders als bei der Betriebsratswahl werden keine Listen gewählt. Die Bewerber für Vertrauensperson und Stellvertretung stehen getrennt zur Wahl; die Stimme wird unmittelbar für die jeweilige Person abgegeben.

Warum Dirk Schaper Kerstin Heinisch vorgeschlagen hat

„Ich bin selbst schwerbehindert und damit bei der SBV-Wahl wahlberechtigt. Gemeinsam mit weiteren Kollegen habe ich Kerstin Heinisch für das Amt der Vertrauensperson vorgeschlagen.



Kerstin bringt vier Jahre Erfahrung als erste stellvertretende SBV, zwölf Jahre Betriebsratserfahrung und mehr als 30 Jahre Siemens-Erfahrung mit. Seit März gehört sie dem Betriebsrat nicht mehr an. Bei einer Wahl zur Vertrauensperson will sie ihre Arbeit auf die Schwerbehindertenvertretung konzentrieren.

Für die Wahlberechtigten geht es am 4. November deshalb um eine persönliche Entscheidung: Wem vertraust Du die Vertretung Deiner Interessen an?“

Kerstin Heinisch kandidiert für:

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen · stellvertretendes Mitglied

Miteinander. Respektvoll. Inklusiv. Unabhängig.

Impressum

Redaktion: Henning Plinke, Peter Sieverding, Dirk Schaper, Jennifer 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.