



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**



www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Oktober 2023

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



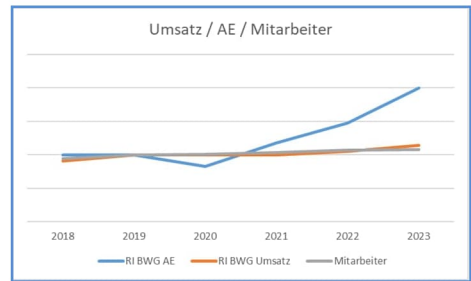
Läuft bei uns! – Echt jetzt?



Unser **Auftragseingang** ist seit Jahren stetig wachsend, dieses Jahr wieder ein neuer Rekord. Der weltweite Markt für Signaltechnik wird auch zukünftig mit 5,8% pro Jahr weiterwachsen. Das ist super! Jetzt muss noch der Umsatz folgen und das Ergebnis stimmen. **Umsatz wird aber immer noch durch Menschen generiert – entsprechende Einstellungen? Fehlanzeige!**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Graphik zeigt den Auftragseingang AE, Umsatz und Anzahl Mitarbeiter bei uns am Standort der letzten Jahre. Während der AE steigt, bleiben die Anzahl der Mitarbeiter und der Umsatz fast konstant. Geplant war im Jahr 2023 die Einstellung von rund 150 zusätzlichen Mitarbeitern, davon allein 1/3 in der Fertigung. In Summe ist die Anzahl der Mitarbeiter jedoch im Jahr 2023 sogar leicht zurückgegangen. In



der Fertigung haben wir tatsächlich Mitarbeiter aufgebaut, was bedeutet, dass wir in den anderen Segmenten Mitarbeiter netto abgebaut haben. Hinzu kommt die Altersverteilung (siehe Graphik) unserer Belegschaft mit dem Peak zwischen 55 und 60 Jahren. Man sieht im Vergleich von 2017 zu 2023, wie dieser weiter rausläuft. Das bedeutet, wir verlieren jedes Jahr zunehmend mehr erfahrene Mitarbeiter, die uns in Richtung Rente verlassen. Unsere Projektwelt benötigt aber Mitarbeiter, die Erfahrung in verschiedenen Abteilungen und Bereichen gesammelt haben. Systemexperten, Projektleiter, Vertriebsexperten – alle brauchen mehrere Jahre Erfahrung.

Einstellungen müssen daher intelligenter und vorausschauender erfolgen. Und Einstellungen müssen jetzt erfolgen. Andernfalls wird es zu einer weiteren Arbeitsverdichtung kommen, durch den zunehmenden Druck wächst die Gefahr von Fehlern in den Projekten aber auch Frust bei den Mitarbeitern. Oder geht doch der **kurzfristige Gewinn vor dem langfristigen Erfolg?**

Parallel müssen wir für unsere Wettbewerbsfähigkeit die Automatisierung aber auch Prozessoptimierungen wie die Einführung von Wertströmen schneller vorantreiben. Grundlage dafür bildet die neue Arbeitswelt, das New Work: Das ist nicht nur Desk Sharing und mobiles Arbeiten, sondern eine neue Führungskultur und vor allem endlich eine offene Fehlerkultur. Unsere Systeme und Projekte werden immer komplexer, Fehler gehören dazu. Es muss Schluss sein mit der Null-Fehler-Strategie und dem NCC-Übercontrolling. Lasst Fehler zu, akzeptiert Planänderungen und passt euch stetig an die Veränderungen an. Wir brauchen kein Verschweigen von Problemen und Schönreden von Zahlen.

Lasst uns etwas Neues wagen!

Eure AUB-Betriebsratsmitglieder in Braunschweig



Das lesen Sie in dieser Ausgabe:

New Work – Mehr als Home Office, Desk Sharing und Collaboration Area?	3	Schwerbehindertenvertretung SBV	8
Lärmmessung - Service der AUB	5	IT Tipps	8
AUB - Update	5	Jobrad: Unendliche Geschichte	8
Weiterhin kein Equal Pay bei Zeitarbeitskräften	6	Aktuelles zur Rente und zum Wegfall der Hinzuverdienstgrenze	8
Klimawandel und Nachhaltigkeit – Der Standort (wieder mal) im Regen	7	Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung wurde abgelehnt	10
Dein Geld kann mehr wert sein	7	Mobile Working, Home Office, Telearbeit	11

New Work – Mehr als Home-Office, Desk Sharing und Collaboration Area?

Zwei Tage Home-Office und flexible Arbeitszeiten sind noch keine neue Arbeitskultur. New Work steht für einen **Umbruch in unserer Arbeitswelt**, in dem wir uns bereits mittendrin befinden. Und New Work ist kein Kuschelkurs: Es geht um höhere Produktivität, um den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und um Attraktivität für Fachkräfte. Die Umsetzung ist komplex und wird lange dauern, bedeutet sie doch eine komplette Änderung unserer Sichtweise auf die Arbeit.

Der **größte Hebel** für die Produktivität eines Unternehmens ist die **Motivation der Mitarbeiter**. Die Motivation kann aus dem Pflichtgefühl kommen, sie ist aber umso größer je mehr man sich mit der Arbeit identifizieren kann, einen Sinn in seinem Tun sieht und man sich selbst einbringen kann. Die gefühlte Motivation im Team kann man oft an der Stimmung erkennen: Wird nur gemeckert und alle freuen sich auf den Feierabend? Dann wird die Arbeit zur Pflicht. Oder freut man sich, die Probleme anzugehen und Themen zu erledigen, freut man sich auf das Team? New Work steht hier für eine

veränderte Arbeitsweise, von **Mitarbeitern, die teilhaben an dem Unternehmen, die einen Sinn in ihrer Arbeit sehen, die eigenverantwortlich arbeiten**. Dies setzt eine wertebasierte Führung voraus, die auf Vertrauen in die Mitarbeiter baut. Dies wird auch als Empowerment der Mitarbeiter oder der Teams bezeichnet: Entscheidungen, Planungen, Umsetzungen sollen auf unterer Ebene in den Teams erfolgen, die haben das dafür notwendige Wissen.



„Bei New Work geht es um eine fundamental neue Arbeitsweise, die zu mehr Produktivität und zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit führt. Die Einführung ist aber ein hartes Stück Arbeit und wird Zeit brauchen.“

Peter Sieverding

Voraussetzung dafür ist ein **Vertrauen** der Führungskräfte in die Leistungsfähigkeit und das eigenständige Arbeiten der Mitarbeiter. Ständige Überprüfung und Detail-Controlling sind kein Zeichen von Vertrauen, Spielraum und Freiheiten bei der Erfüllung der eigenen Aufgaben und der eigenen Arbeitsgestaltung sind nötig. Und ja, das bedeutet auch mehr Verantwortung für die

Mitarbeiter. Der Chef sollte z.B. nicht per signierter Checkliste prüfen müssen, ob man zuhause im Homeoffice sich genug bewegt oder richtig lüftet – das können die Mitarbeiter schon selbständig.

Neben dem Ziel der höheren Motivation der Mitarbeiter kommt hinzu, dass die **Welt immer komplexer wird**. Technologien entwickeln sich rasant weiter, durch Software können Systeme und Produkte viel schneller angepasst und erweitert werden. Das Wissen und die Erfahrung eines Einzelnen reichen oft nicht aus, um fundierte Entscheidungen zu treffen oder die nächsten Schritte genau zu planen. Flexibilität / Agilität ist gefordert. Und: **Unsicherheiten und Fehler sind unvermeidbar**. Man muss keine Null-Fehler-Strategie fahren, wichtiger ist es, Abweichungen zu erkennen und zu reagieren. **Teams sind dabei schneller und agiler** als es ein klassischer Management-Ansatz mit zentral geführten Entscheidungen sein kann.

Klassische Führungskulturen basieren auf der Idee, dass ein erfahrener Manager in der Lage ist, Entscheidungen zu fällen. Mitarbeiter dienen der Umsetzung und sind fehlerbehaftet, der Manager muss aufpassen, dass alles richtig gemacht wird. Und der Manager ist unfehlbar. Wir sind im Umbruch, daher erkennen wir diese Art der Führung immer noch an vielen Stellen: PM040 Freigaben im Rahmen eines 30 Minuten Meetings, da ändert auch die Reduzierung der Teilnehmer an dem Meeting nicht viel (die sinnlose Arbeit des Teams steckt in der Vorbereitung und der Einbindung aller Zwischen-Management Ebenen, die alle entscheiden wollen oder müssen). Oder Festhalten an Portfolio-Entscheidungen von

vor fast 10 Jahren, obwohl man inzwischen erkannt hat, dass diese falsch waren.

Alles nur Theorie, eine Utopie und funktioniert in der Realität nicht?

Bei uns in der Fertigung wurde New Work im Jahr 2019 eingeführt. Das hat ein wenig gerumpelt und hat seine Zeit gedauert, führte aber zu einer deutlichen



Produktivitätssteigerung unserer Produktion. Und dank der neuen Arbeitsweise sind wir bis heute auch besser durch die Pandemie und deren Folgen gekommen als andere. Was man auch erkennt: Die Stimmung bei den Mitarbeitern ist besser, das Interesse an der Arbeit und an neuen

Themen viel höher als in anderen Bereichen. Auch wenn es an vielen Stellen noch nicht perfekt ist: SGES-Ergebnisse zeigen einen deutlichen Zuwachs an Mitarbeiterzufriedenheit in der Fertigung. Die Einführung erfolgte auf Basis der OKR-Methode (Objective and Key Results) und einer Umstellung auf eine wertstrombasierte Organisation, die über die Produktgruppen erfolgt. Man erkennt dies z.B. auch in dem SOC-Tool (Siemens Organization im Intranet): Neben der klassischen Organisation findet man hier die cross-funktionalen Teams der Produktgruppen, die eigenverantwortlich arbeiten. Die Steuerung erfolgt über einen 3-monatigen OKR-Zyklus, über den die Zielerreichungen und mögliche Abweichungen stetig besprochen und angepasst werden können.

Was kann jeder von uns tun? Startet als Team durch. Nehmt euch Entscheidungsfreiheiten in Abstimmung mit der Führungskraft und nutzt diese, um euch besser aufzustellen, die Arbeit zu optimieren und dabei Spaß bei der Arbeit zu haben. Führungskräfte sollten über die Ziele führen: wie können wir als Team unsere Kunden zufrieden stellen? Was hilft, was stört?

Führung wird komplexer, in internationalen Teams, mit Home-Office, mit flexibler Arbeitszeit der Mitarbeiter. Hier sollte man als Führungskraft schauen, wie man die Flexibilität unterstützt aber trotzdem Teamspirit fördert. Neben hybriden Meetings und Partnerschaft-Modellen für neue Mitarbeiter können da auch Würstchenrunde, Kaffeezeit oder auch Teammeetings vor Ort hilfreich sein.

Und **das Management sollte die Teams stärker unterstützen.** Zentrale Regelungen sollten verringert werden, eine Vorgabe wie „jeder muss 3 Tage im Büro sein“ ist nicht zielführend, hier hat man die neue Arbeitsweise noch nicht verstanden. Im Rahmen der bei der RI jetzt zentralisierten Strategie sollte **New Work als ein wichtiger Teil der RI-Strategie** verstärkt werden. Erfahrene Mitarbeiter sollten die Teams unterstützen. Und die größte Aufgabe, die Umstellung auf die wertstrombasierte Organisation, die viel mehr Entscheidungen auf Teamebene zulässt, steht noch bevor.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Lärmmessung als weiteres Serviceangebot der AUB

Ein Schwerpunktthema der AUB ist das Thema Arbeitsergonomie. Um unsere Analysemöglichkeiten in diesem Bereich zu erweitern, haben wir ein Schallpegelmessgerät mit Speichermöglichkeit beschafft. Sollte Lärm am Arbeitsplatz ein aktuelles Thema sein, unterstützen wir AUB-Betriebsräte gerne und kommen mit dem Messgerät für erste orientierende Messungen am Arbeitsplatz vorbei.



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung
**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**



v.l.: Dirk Schaper (Schatzmeister), Can Loock, Rainer Knoob (Vorsitzender), Michael Bauer und Hartwig Reiser (stv. Vorsitzender)

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

AUB-Update

Neuwahl AUB-Bundesvorstand

Am 1. Juli 2023 hat der Bundesvorstand zur Mitgliederversammlung in Nürnberg geladen und erfreulich viele AUBler sind gekommen. Im schönen Ambiente und bei leckerem Essen wurde viel diskutiert, gelacht und verdiente Mitglieder gefeiert.

In diesem Jahr stand die **Neuwahl des Bundesvorstands** für die kommenden 4 Jahre an. Rainer Knoob, Hartwig Reiser, Dirk Schaper und Can Loock wurden mit überwältigender Mehrheit im Amt bestätigt. Unser Beisitzer Markus Wesselovsky stand aus persönlichen Gründen nicht zur Wiederwahl, für ihn wurde Michael Bauer in den Vorstand gewählt. Somit hat sich der Bundesvorstand erneut erfolgreich verjüngt.

AUB LinkedIn

Die Bundes-AUB hat ihre Präsenz im Netz um einen Auftritt bei LinkedIn erweitert und es lohnt sich als „Follower“ dabei zu sein. Arbeitsrecht von A – Z, kurze Erklärvideos zu Themen aus der Arbeitswelt, aktuelle Gerichtsurteile, alles in allem ein bunter

Strauß des Wissens. Alles regelmäßig, aber kurz. Gerade für uns am Standort Braunschweig eine sinnvolle Ergänzung zum Standortwegweiser/AUB-Kalender. Link:



Bei persönlichen Themen oder weiteren Fragen gerne auf uns Betriebsräte der AUB zukommen!

Neuwahl AUB-Gruppensprecher Braunschweig



Auf der Mitgliederversammlung der AUB Braunschweig Mitte Juli wurde Peter Sieverding als Nachfolger für Tina Bosse zum Gruppensprecher der AUB Gruppe Braunschweig gewählt. Wie bereits berichtet,

ist Tina Bosse Anfang des Jahres zu Siemens Dänemark gewechselt. Entsprechend hat sie ihr Mandat als Betriebsratsmitglied und als AUB-Gruppensprecher niedergelegt.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Weiterhin kein Equal Pay für Zeitarbeitskräfte

Wir AUB-Betriebsräte bearbeiten das Thema Ungerechtigkeit bei der Einkommenssituation als auch den ungerechtfertigten Einsatz von Zeitarbeitskräften anstelle von Einstellungen bei Siemens schon länger. Im letzten Express hatten wir von dem Urteil des europäischen Gerichtshof EuGH berichtet: Es bestand die Hoffnung, dass der EuGH Equal Pay für alle Mitarbeiter vorgibt. Leider hat das Bundesarbeitsgericht BAG diese Hoffnung gestoppt und mit einer schwer nachvollziehbaren Begründung die Ungleichbehandlung von Zeitarbeits-

kräften mit Stammmitarbeitern für rechters erklärt. Die **Graphik** unten zeigt noch einmal die **Lücke zwischen dem Einkommen der Zeitarbeitskraft**, insbesondere in den ersten Monaten, zu einem vergleichbaren Stammmitarbeiter, hier am Beispiel der Entgeltgruppe EG 3B. Und **per Tarifvertrag** wird das Einkommen spätestens mit Erreichen der Entgeltgruppe

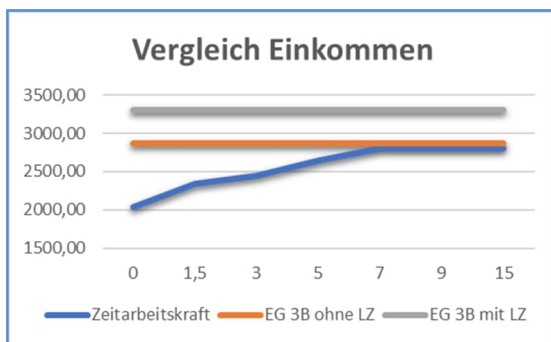
„Tarifverträge sind eigentlich etwas Gutes. Für Zeitarbeitskräfte bedeutet die Tarifbindung an die IG Metall aber automatisch weniger Geld. Ohne Tarif würde per Gesetz Equal Pay gezahlt werden müssen. Und als Dank muss man auch noch der IG Metall beitreten, um einen kleinen Bonus zu erhalten.“



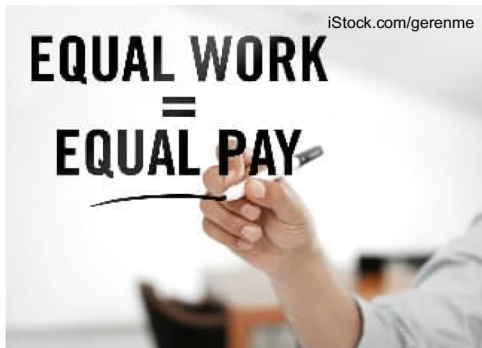
Dirk Schaper

ohne Leistungszulage **gedeckt**. Die Zeitarbeitskräfte sind somit von der Leistungszulage und damit dem Prämienentgelt ausgenommen.

Im Rahmen einer Projektgruppe Zeitarbeit haben wir **AUBler** die aktuellen Regelungen aus Gesetz, Tarif und örtlichen Vereinbarungen zusammengefasst und **Maßnahmen erarbeitet**, mit denen wir die Zeitarbeitskräfte systematisch unterstützen könnten. **Der Betriebsrat hat mehrheitlich** die meisten Maßnahmen **abgelehnt**. Neues wagen, etwas verändern? Leider nicht. Oft hören wir Argumente wie „Das ist von oben so gewollt“, „Da können wir



eh nichts ändern“. **Andere Betriebe**, auch bei Siemens (z.B. in Amberg), **zeigen, dass es anders geht**: Zeitarbeitskräfte erhalten dort Equal Pay oder zumindest einen Zuschuss über örtliche Regelungen.



Aber immerhin hat unser Engagement über die letzten zwei Jahre Wirkung gezeigt: Die Anzahl der Zeitarbeitskräfte wird kontinuierlich weniger. Und es werden immer mehr Mitarbeiter in der Fertigung direkt eingestellt ohne den Umweg über die Zeitarbeit.

Die sogenannte Projektvereinbarung, die es erlaubt, Zeitarbeitskräfte im Rahmen von speziellen Projekten bis zu 48 Monaten anstelle der gesetzlichen Grenze von 18 Monaten zu beschäftigen, mit einer Anzahl von bis zu 60 Zeitarbeitskräften, ist im September ausgelaufen. Eine Verlängerung erfolgte nicht. Die zweite noch vorhandene Projektvereinbarung über 40 Zeitarbeitskräfte läuft noch bis Februar 2026.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Klimawandel und Nachhaltigkeit - Der Standort (wieder mal) im Regen

Entsiegelung, Begrünung, Schwammstadt – Themen, die wir seit Jahren verfolgen und auch im AUB-Express immer wieder berichten. Kleine Erfolge konnten wir erreichen: das ein oder andere Bäumchen, die Wildblumenwiese, das Insektenhotel. Nach dem letzten Starkregen und den daraus resultierenden Überflutungen nimmt nun auch das Thema **Schwammstadt (Versickerung vor Ort)** Fahrt auf, wie

man es im Bereich des Gebäudes 45 bereits sehen kann. Zudem wurde eine Höhenvermessung am Standort per Drohne durchgeführt, um weitere sinnvolle Maßnahmen zur richtigen Wasserableitung identifizieren zu können. Hier arbeitet man wohl mit der Stadt Braunschweig eng zusammen.

Bei dem Thema CO₂-Nachhaltigkeit und Photovoltaikanlagen gibt es leider nichts Neues zu berichten. Dabei wären Photovoltaikanlagen auf unseren Dächern ideal, verbrauchen wir doch gerade tagsüber bei uns am Standort sehr viel Strom. Ist hier das Thema **Nachhaltigkeit dem EBIT zum Opfer gefallen?**



iStock.com/horkins

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Dein Geld kann mehr wert sein

Toiletten für alle

Gutes Tun mit einem Wisch.... Ja, das geht! Seit einigen Jahren vertreibt die gemeinnützige Firma Goldeimer Toilettenpapier. Die Erlöse aus diesem Geschäft werden unter anderen dazu verwendet, in sanitär unterentwickelten Teilen der Welt Toiletten einzurichten. Erschreckenderweise leben 3,434 Milliarden Menschen ohne einen gesicherten Zugang zu sanitärer Versorgung. Vielleicht einmal etwas mehr Geld für das Toilettenpapier ausgeben und etwas Gutes tun? Die Firma Goldeimer treibt auch andere nachhaltige Projekte voran. Alles weitere unter www.goldeimer.de.

Schwerbehindertenvertretung SBV

Nicht neu, aber einigen vielleicht noch nicht bekannt sind die zum 01.01.2021 geänderten Pauschbeträge



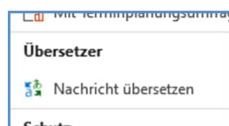
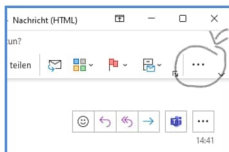
Kerstin Heinisch, SBV

Steuer-Freibeträge seit 2021	
GdB	Freibetrag
20	384 €
30	620 €
40	860 €
50	1.140 €
60	1.440 €
70	1.780 €
80	2.120 €
90	2.460 €
100	2.840 €

(Freibeträge) für Schwerbehinderte ab einem GdB (Grad der Behinderung) von 20. Nicht nur, dass die Beträge verdoppelt wurden, auch die bisherigen Einschränkungen für die Anrechenbarkeit bei einem GdB bis 50 sind entfallen. Damit können wesentlich mehr schwerbehinderte Beschäftigte diese Freibeträge in ihrer Steuererklärung ansetzen.

IT Tipps IT Tipps IT Tipps

Übersetzer in Microsoft Outlook



Einstellungen (...) klicken. In dem dann erscheinenden Menu „Nachricht übersetzen“

auswählen. Es stehen neben Deutsch / Englisch auch viele andere Sprachen zur Verfügung. Die Übersetzung geht in beide Richtungen.

Jobrad: Unendliche Geschichte

Gewerkschaft weiterhin uneins



Diesmal machen wir es kurz: Da sich bis heute noch nicht alle einzelnen Tarifbezirke der Gewerkschaft für das Jobrad entscheiden können (dies ist notwendig wegen der Tariflohnnumwandlung), gibt es weiterhin **kein Jobrad bei Siemens**. Wieder eine Saison vorbei. Warum steht die Gewerkschaft immer noch auf der **Bremse** und warum will sie uns **Mitarbeiter weiterhin bevormunden**?

Aktuelles zur Rente und dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze

Seit 01.01.2023 gibt es bei Rentenbezug keine Hinzuverdienstgrenze mehr, was bedeutet das? Rente mit 63 beziehen, trotzdem arbeiten und volles Entgelt erhalten?

Vorab: Das Thema Rente kann je nach persönlichem Werdegang und privater Situation sehr komplex werden. Einfache Ratschläge gibt es daher nicht. **Kompetente und rechtssichere Informationen erhält man nur von der Rentenversicherung**, die ist bei uns am Standort ganz in der Nähe. Die Mitarbeiter der Rentenversicherung füllen auch gleich notwendige Anträge für z.B. Anrechnung von Schulzeiten, Erziehungszeiten oder auch den Rentenanspruch selbst aus. In den Tipps zeigen wir, wie man auch **Online-Termine** per Video vereinbaren kann.

Es ist ein allgemeiner Irrtum, dass mit Eintritt in die Rente das Arbeitsverhältnis

automatisch endet. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag läuft auch mit Bezug der Rente weiter. Bei Siemens ist über die Arbeitsordnung, welche Teil des Arbeitsvertrages ist, festgelegt, dass der **Arbeitsvertrag** automatisch mit

Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Das bedeutet z.B. für alle ab Jahrgang 1964 mit 67 Jahren. Beziehe ich vorher eine Rente, so läuft dies parallel und hat keinen Einfluss auf den Arbeitsvertrag. Seit dem 01.01.23 ist die Hinzuverdienstgrenze bei der Rente weggefallen, das heißt, dass das Arbeitseinkommen keinen Einfluss auf die Höhe der Rentenzahlung hat.

Interessant wird dies **in Kombination mit einer vorgezogenen Rente**, die man als langjährig Versicherter (mindestens 35 anrechnungsfähige Jahre, hier zählen auch Schulzeiten und eine mögliche Studienzeit dazu) beantragen kann. Die vorgezogene Rente erfolgt mit Abschlägen (0,3 % pro Monat). Nachfolgend **drei Beispiele für eine vorgezogene Rente und einem parallelen Arbeitsverhältnis** mit entsprechendem Hinzuverdienst:

Termin vereinbaren – So geht's

Rentenauskünfte, Versicherungsverläufe und vieles mehr kann man unter www.eservice-drv.de online anfordern.

Termine bucht man über die Internetseite:



Termine zur Video-Online Beratung über:



Beispiel 1: Angesichts der restriktiven Handhabe von Altersteilzeit (ATZ) könnte man seine Arbeitszeit um z.B. 50% reduzieren und parallel dazu eine Teilrente von 50% beantragen. Teilrente heißt, ich beantrage nur einen Teil meiner Rente (diese dann mit Abschlägen), den anderen Teil der Rente erhalte ich mit Beantragung oder spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze, dann

mit entsprechend weniger Abschlägen bzw. sogar abschlagsfrei. Teilrente ist in einem beliebigen Prozentsatz von 10% bis 99,99% möglich und hat den Vorteil, dass man Anspruch auf Krankengeld hat, was man bei 100% Rente nicht mehr hat.



Beispiel 2: Eine andere Möglichkeit ist, man beantragt die vorgezogene Rente und arbeitet noch einige Zeit weiter, um sich z.B. eine größere Anschaffung zu leisten oder z.B. sein Eigenheimkredit zu tilgen.

Beispiel 3: Neben der vorgezogenen Rente könnte man noch ein paar Monate, vielleicht auch nur in Teilzeit, weiterarbeiten, um z.B. noch in den Genuss von Weihnachtsgeld / Urlaubsgeld oder eines Dienstjubiläums zu kommen.

Beachten muss man, dass die Rente als Einkommen versteuert werden muss (der Anteil der Rente, der versteuert werden muss, steigt sukzessive auf 100% bis 2040). Die Rentenauszahlung erfolgt aber ohne Steuerabzug (anders als z.B. bei Lohn und der Lohnsteuer). Das bedeutet, dass man die Rente nachträglich über die Einkommenssteuererklärung dem Finanzamt anzeigt und gegebenenfalls Steuern nachzahlen muss.

Ein Sonderfall ist die **abschlagsfreie Rente mit 65 Jahren für besonders langjährig Versicherte** (45 Jahre Beiträge in die Rentenkasse eingezahlt). Hier sollte man auf jeden Fall die Rente beantragen, auch wenn man weiterarbeiten möchte, da die Rente abschlagsfrei gezahlt wird.

Kompliziert wird es bei Bezug von Rente und Arbeitseinkommen mit den **Sozialversicherungsbeiträgen**. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zahlt man weiterhin Rentenversicherungsbeiträge (Arbeitgeber und Arbeitnehmer). Diese zusätzlichen Beiträge werden dann mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze in die Rentenzahlung eingerechnet. Bei der Krankenkasse unterliegt im Regelfall bei einer bestehenden Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse sowohl die Rente als auch das Arbeitseinkommen der Beitragspflicht. Bei freiwilliger Versicherung oder privater Versicherung muss dies mit der Krankenkasse geklärt werden.

Möchte man vor Erreichen der Regelaltersgrenze mit 63 in die vorgezogene Rente gehen und nicht weiter Arbeiten, muss man neben der Beantragung dieser Art der Rente das Arbeitsverhältnis selber kündigen. Hier sollte man auf die oben bereits genannten Zahlungstermine von z.B. Weihnachtsgeld (Achtung: Dies erhält man nur, wenn man am 30.11. im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, also zu dem Zeitpunkt noch nicht gekündigt hat), Urlaubsgeld oder anderen Sonderzahlungen achten. Der Rentenanspruch selbst benötigt auch eine gewisse Zeit, am besten meldet man sich mindestens sechs Monate vor dem



„Mein Tipp: anrechenbare Jahre frühzeitig bei der Rentenkasse einreichen (Schulausbildung, Studium, Erziehungszeiten). Notwendige Nachweise sind sonst möglicherweise nicht mehr verfügbar.“ **Peter Linsenbarth**

geplanten Renteneintritt bei der Rentenkasse.

Viele weitere hilfreiche Informationen wie z.B. auch die Tabellen welcher Jahrgang welche Abschläge für die vorzeitige Rente

zahlt oder welche Regelaltersgrenzen gelten gibt es hier:



AUB - AUB - AUB - AUB - AUB

Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung wurde abgelehnt

Aufgrund der Rückmeldungen zu unserer Umfrage hatten wir AUB-Betriebsräte im



Betriebsrat den Antrag gestellt, den **Arbeitszeitrahmen** auf freiwilliger Basis **zu erweitern** (abends bis 22:00 und samstags). Dies entspricht dem Wunsch und der Realität vieler Mitarbeiter, die z.B. gerade im Sommer gerne eigenständige Arbeitspakete in den Abend verlegen wollen. Einige Betriebsratsmitglieder sehen die Gefahr, dass die Erweiterung der Arbeitszeit für Mehrarbeit und zusätzlichen Druck in den Projekten genutzt werden könnte. Aber trotz unseres Hinweises, dass man diese Vereinbarung ja auch jederzeit kündigen oder zunächst ein Jahr pilotieren könnte, wurde **der Antrag durch die Mehrheit im Betriebsrat abgelehnt**. Offenbar fehlt dem Betriebsrat der Mut, einfach mal etwas Neues auszuprobieren.

Übrigens: Viele Betriebe bei Siemens haben den erweiterten Arbeitszeitrahmen wie von uns gewünscht bereits längst vereinbart – mit positiven Rückmeldungen der Mitarbeiter.

Mobile Working, Home Office, Telearbeit – was ist das?

Oft werden diese Begriffe als Synonyme verwendet, dabei gibt es wichtige Unterschiede. Hier eine kurze Übersicht über die Begriffe aus der neuen Arbeitswelt:

Bei allen Begriffen geht es um den Arbeitsplatz für den Mitarbeiter. Die **klassischen Büroarbeitsplätze** am Standort bei Siemens sind **gesetzlich geregelt**, hier gilt die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Gemäß §3 ArbStättV muss der Arbeitgeber für die Büroarbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, Risiken identifizieren und wenn notwendig Maßnahmen ergreifen. Ein Thema ist z.B. langes Sitzen, daher haben wir mit der Einführung vom Desk Sharing (Betriebsvereinbarung 11/2022) vereinbart, dass zukünftig alle Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet werden.

Telearbeit gibt es bei uns nur noch für wenige bestehende Verträge, neue werden bei uns nicht mehr abgeschlossen. Bei Telearbeit handelt sich um einen festen Arbeitsplatz außerhalb der Firma, typischerweise zuhause. Sie wird daher fälschlicherweise oft als Home Office oder Heimarbeitsplatz verstanden. Telearbeit ist gesetzlich geregelt, hier gilt ebenfalls die Arbeitsstättenverordnung. Daher muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und die Kosten tragen. Siemens zahlt z.B. einmal jährlich eine Kostenpauschale für Energie und Internet.

Der Begriff **mobiles Arbeiten** (=mobile working) wird erst seit Corona bei den meisten Unternehmen verwendet, ist aber gesetzlich nicht geregelt. Mobiles Arbeiten hatten wir bereits in der Vergangenheit, z.B. bei Dienstreisen. Beim mobilen Arbeiten gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht, da es keinen festen Arbeitsplatz gibt. Das Arbeitsschutzgesetz gilt aber weiterhin, d.h. der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner

Fürsorgepflicht auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz auch im mobilen Arbeiten zu achten. Da mobiles Arbeiten eben mobil ist, rückt dabei die Unterweisungspflicht nach dem Arbeitsschutzgesetz durch den Arbeitgeber in den Vordergrund.

Der Begriff **Home Office** ist nicht weiter definiert. Der Begriff Home Office steht lediglich für ein „Büro zuhause“. Oft wird Home Office als eine Sonderform des mobilen Arbeiten verstanden, es fehlt aber an spezifischen Regelungen.

Was gilt bei uns am Standort?

Bei Siemens haben wir Mobile Working eingeführt, jeder Mitarbeiter hat auf freiwilliger Basis die Möglichkeit, außerhalb des Bürostandortes zu arbeiten. Schön formuliert ist dies in der Gesamtbetriebsvereinbarung GBV 17/22:

„Grundsätzlich besteht für alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung in einem mit der Führungskraft flexibel vereinbarten Umfang regelmäßig oder unregelmäßig auch ausserhalb des Betriebes ortsungebunden an hierfür geeigneten – auch unterschiedlichen – Orten (z.B. privaten Räumlichkeiten, andere Siemens-Büros) zu erbringen, unter der Voraussetzung, dass dies aufgrund der einzelnen Arbeitsinhalte möglich, sinnvoll und diese hierfür geeignet sind (MobileWorking)“

Es ist klar zu erkennen, dass ein Bezug auf Telearbeit vermieden wird. Damit entfällt jede Kostenbeteiligung des Arbeitgebers an Energie, Internet (auch keine Kostenpauschale) aber auch an Büromöbeln wie Tisch / Stuhl. Immerhin ist in der GBV festgelegt, dass Siemens die notwendigen elektrischen Einrichtungen (Laptop, Docking Station, Monitor, Tastatur/Maus, Kamera, Headset) kostenfrei zur Verfügung stellt.

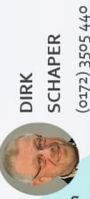
Weitere interessante Infos vom wissenschaftlichen Dienst des Bundestages:



Unsere Ansprechpartner im Betriebsrat

AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

**WIR STÄRKEN
EUCH**



**DIRK
SCHAPER**
(0372) 3505 440



**PETER
SIEVERDING**
(0373) 2427 246



**GERD
JOHANNING**
(0530) 2808 373



**HENNING
PLINKE**
(0152) 5922 4198



**JASMIN
KÖLLNER**
(0372) 6130 912

Hintergrundbild
Quelle: Wikipedia

Yammer: AUB Betriebsräte Braunschweig
AUB-Braunschweig.de

New Work
Portfolio
Vertragliche Themen
Projektleiter, Führungskräfte,
AT-Mitarbeiter
Einkommen

Arbeitszeit
Teilzeit
Altersteilzeit
Rente



**PETER
LINSENBARTH**
(0374) 2491116

New Culture
Growth Talks,
Team Empowerment

Montage
Datenschutz &
Informationssicherheit
IT-Experte



**GUIDO
ZABSKI**
(0531) 5934-2587

Mobilität
Nachhaltigkeit
Arbeitsumfeld

Produktion
Betriebliche Regelungen
Eingruppierung

New Work
Personalthemen
Führungskräfte
REHA

Mobilität & Fahrrad
Bildungsurlaub
Nachhaltigkeit
BEM, Fehlbelastung
R&D

Zukunft Standort BWG
digitale Prozesse, Portfolio,
Projekte, Mitarbeiter

New Work
Home Office,
Desk Sharing

Impressum

Redaktion: Henning Plinke, Peter Sieverding, Dirk Schaper, Jenny Wellmann

V.i.S.d.P.: Dirk Schaper, Kriemhildstr. 26, 38106 Braunschweig

Alle Artikel sind nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert worden. Die Autoren äußern in den jeweiligen Artikeln ihre persönliche Meinung. Wenn Sie zum Inhalt dieser Ausgabe Stellung nehmen möchten, wenden Sie sich bitte an einen unserer Ansprechpartner. Ihre Leserbriefe sind uns willkommen!

Sie finden unseren aktuellen Express auch als pdf im Internet unter <https://aub-braunschweig.de/de1023>