



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung

**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**



www.aub-braunschweig.de

AUB-Express Mai 2024

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



Betriebsrat im Wandel - Zwischen Kontrolle und Mitarbeitervertretung



Der **Betriebsrat** hat **traditionell eine Kontrollfunktion**, um die Einhaltung von Arbeitsgesetzen und -richtlinien sicherzustellen. Wir leben in bewegten Zeiten: New Work, hoher Auftragseingang, fehlende Mitarbeiter bei gleichzeitiger steigender Anzahl von Kollegen, die in Rente gehen. **Da kann der Betriebsrat viel mehr sein: ein aktiver Partner, der die Interessen der Mitarbeiter vertritt und sich für ihre Belange einsetzt.**

Und wo steht der Betriebsrat heute? Die aktuelle Betriebsratsperiode geht von 2022 bis 2026. **Jetzt ist ein guter Zeitpunkt für eine Halbzeitbilanz.**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten zwei Jahren hat sich der **Betriebsrat** gerne **als Wächter über die Gesetze und Verordnungen** gesehen. Die Gleitzeitsalden aller Mitarbeiter wurden abgefragt, und beim mobilen Arbeiten strebt man eine verpflichtende Analyse der Bürosituation im Homeoffice an. Interessanterweise wurde eine Erweiterung des Arbeitszeitrahmens abgelehnt, stattdessen wird die gelebte Vertrauensarbeitszeit in Frage gestellt und man träumt von einer minutengenauen Arbeitszeiterfassung. Warum? Der Betriebsrat sieht den Mitarbeiter als „verletzlichen Menschen“, was im Grunde das Gegenteil eines eigenverantwortlichen Mitarbeiters bedeutet. Dabei sprechen alle von mehr Eigenverantwortung. Mitarbeiter, die selbst darüber entscheiden, was gut für sie ist und was nicht. Das scheint aber nur so dahingesagt.

Der Betriebsrat sieht sich als Kontrollrat und hält die **Mitarbeiter** für Mängelwesen, die **man vor sich selbst schützen muss**. Der Mitarbeiter arbeitet bis zum Burn-out, isst zu viel Currywurst in der Kantine, ist möglicherweise nicht einmal Gewerkschaftsmitglied. Sein Arbeitsplatz im Homeoffice ist die pure Quälerei und zerstört seine Gesundheit. Selbst die IG Metall hat aus demselben Grund lange mit der Einführung des Jobrads gehadert, überlässt man hier doch dem Mitarbeiter zu viel Freiheiten. Insbesondere hat man Angst, dass das durch die Leasingrate verminderte sozialversicherungspflichtige Einkommen die Altersarmut bedeuten könnte.

Dabei möchte man gar nicht alles verbieten. Vielmehr treibt der Glaube, man müsse nur alles genau genug festlegen was erlaubt sei und was nicht, um schädliches Verhalten der Mitarbeiter gegenüber sich selbst zu unterbinden. Es geht also weniger um Verbote als mehr um Bürokratie und Regulierung. Dennoch sind Verbots- und Regulierungswahn eng verwandt. Der Regulierer sieht vor allem die Schwächen des Schutzbefohlenen. Was könnte ihm nicht alles zustoßen? Bei dem Wort Eigenverantwortung denkt er gleich an all die möglichen Gefahren. Aber wer den Mitarbeitern misstraut, selbst die richtigen Entscheidungen zu fällen, darf eben nichts unreguliert lassen.

Unterdessen geht die heutige Arbeitswelt in eine andere Richtung. Jeder Mitarbeiter hat individuelle Bedürfnisse, die je nach Lebensphase variieren. Daher ist mehr Flexibilität statt Regulierung gefragt. **Weniger Bürokratie und mehr Freiheiten sind der Schlüssel, um unseren Standort attraktiv und zukunftssicher zu gestalten.**

Halbzeit! Als AUB-Betriebsräte haben wir uns viel vorgenommen. Einige Themen konnten wir erfolgreich umsetzen, andere Themen sind an der Mehrheit im Betriebsrat gescheitert. Insgesamt ist der **Betriebsrat** durch unsere Arbeit **deutlich aktiver geworden**. Doch wo stehen wir genau, und geht es in die richtige Richtung? Wir haben euch dazu befragt - mehr dazu in dieser Ausgabe.

Viel Spaß beim Lesen des AUB-Expresses!

Eure AUB-Betriebsratsmitglieder in Braunschweig



Das lesen Sie in dieser Ausgabe:

Betriebsrat: Bilanz zur Halbzeit – Herausforderungen und Chancen	3	Ausbildung im Aufwind	9
Auftragseingang, Personalaufbau und der demographische Wandel	7	Flutmulden am Standort	10
Neuerungen für Menschen mit Behinderung	8	Insektenhotel und Restaurant	11
Kopenhagen mit dem Fahrrad	8	Coffee Badging	11
IT-Tipp: SAP-Dokumente	9		

Betriebsrat: Bilanz zur Halbzeit – Herausforderungen und Chancen

Der Betriebsrat spielt eine entscheidende Rolle bei der Vertretung der Mitarbeiterinteressen. Unsere **Umfrage im März 2024** ist ein wichtiger Schritt gewesen, um unsere Arbeit zu evaluieren und den Kurs für die zweite Halbzeit festzulegen. Die **zahlreichen Rückmeldungen und individuellen Kommentare haben uns geholfen**, die nächsten Schritte zu planen und zu priorisieren. Besonders gefreut hat uns, dass unser Kurs, den Betriebsrat in eine aktivere Rolle zu bringen und mehr Gestaltung zu fordern, deutlich positiv wahrgenommen

„Vielen Dank für die zahlreichen Rückmeldungen. Sie zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind!“



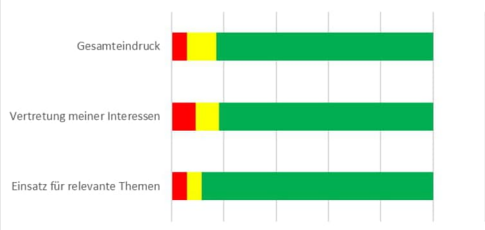
Dirk Schaper & Peter Sieverding

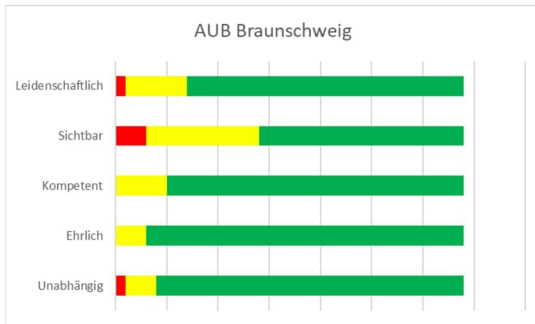
wird. Die Arbeit des Betriebsratsgremium mag damit dem einen oder anderen als zerstritten oder uneinig erscheinen, aber ein **demokratisches Gremium lebt von der Diskussion** und dem konstruktiven Streit. Nur so findet man die für die Mitarbeiter und den Standort bestmöglichen Lösungen. Das schwächt die Verhandlungsposition des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber? Nein. Denn bei Verhandlungen treten wir als Betriebsrat gemeinsam auf, das Gremium bestimmt dazu entsprechende Vertreter. Aber bevor wir verhandeln, müssen wir intern im Betriebsrat klären, was die für alle Mitarbeiter bestmöglichen Verhandlungsziele sind.

Umfrageergebnisse

Die Umfrageergebnisse sind ermutigend! **Über 80% der Teilnehmer sehen unsere Arbeit und die Vertretung der Interessen der Mitarbeiter positiv.** Und

Wie zufrieden bist Du mit der Arbeit der AUB-Betriebsräte?





wir gehen die für euch relevanten Themen an. Die AUB-Gruppe Braunschweig wird in der klaren Mehrheit als leidenschaftlich, kompetent, ehrlich und unabhängig gesehen. Das ist genau unser Anspruch!

Bei dem Thema Sichtbarkeit sieht uns nur gut die Hälfte der Teilnehmer auf dem richtigen Weg. Zwar liegt unser **Hauptaugenmerk auf der inhaltlichen Arbeit im Betriebsrat** und an der Umsetzung von Themen für die Mitarbeiter und den Standort. Aber die Sichtbarkeit wird spätestens zur Betriebsratswahl 2026 wichtig werden. Leider versucht man uns systematisch, aus der Öffentlichkeit zu verdrängen (z.B. keinen Beitrag auf der Betriebsversammlung, Betriebsrats- und Ausschussvorsitzende nur IG Metall). Wir werden überlegen, wie wir die Sichtbarkeit in der zweiten Hälfte erhöhen können.

Ergebnisse aus der ersten Halbzeit

Die Betriebsratsarbeit nach der letzten Wahl im März 2022 war sehr geprägt von der Nach-



Corona Zeit und dem Aufbruch in eine neue Arbeitswelt. Vor der Corona-Pandemie hatten wir bereits Homeoffice-Möglichkeiten an unserem Standort. Allerdings hat durch die **Pandemie das Thema mobiles Arbeiten eine neue Bedeutung** erhalten. Motivierte Mitarbeiter, die mit Freude an die Arbeit gehen, sind der Garant für ein gutes Geschäft. Das ist und muss immer wieder bewusst gemacht werden. Daher ist es gut, dass die Siemens-Führung den Umbruch durch Corona genutzt hat, eine neue Führungskultur konsequent einzuführen und vorzuleben. Die Betriebsratsarbeit war damit von **Einführung Desk Sharing und Rail Campus, Sharing Quoten, Lernen aus den Desk Sharing Piloten** geprägt. Wie

„Wir konnten durch einen Erfahrungsaustausch mit den Standorten Berlin (Schaufenster Adlershof) und Erlangen (Siemens Campus) bezüglich New Office, Arbeitskultur und Führung weitere, gute Impulse für unseren Standort einbringen!“

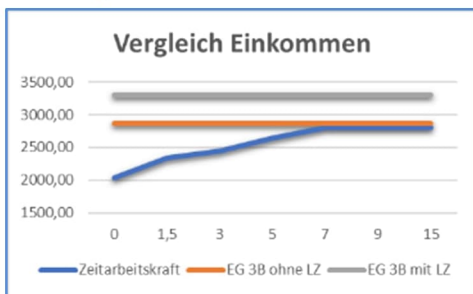
Peter Sieverding



bei jeder Einführung von etwas Neuem gab es Sorge und Ängste um verlierende Bindung der Mitarbeiter, zu wenig Kreativität durch zu viel Homeoffice, fehlende Kontrolle von Führungskräften. Im Rahmen von vielen Gesprächen und Diskussionen konnten wir dazu beitragen, **dass heute mobiles Arbeiten kein Schreckensgespenst ist**. Vieles hat sich inzwischen eingespielt. Aber die Führung von Mitarbeitern hat sich verändert, Führungskräfte und Projekte, Teams müssen anders miteinander arbeiten. Und eine blinde Anwesenheitspflicht ist kein Gewinn. Der Weg zu eigenverantwortlichen Teams, Führung über agile und sich verändernde Ziele und weniger Bürokratie und Vorgaben ist noch lang.

Ein weiteres Thema ist der **hohe Auftragseingang** und **unsere**

Personalstruktur. Konsequenter haben wir immer wieder die demographische Struktur bei uns am Standort aufgezeigt, auf die Problematik der zunehmenden Anzahl an Mitarbeitern, die jedes Jahr in Rente gehen, hingewiesen. Der hohe Auftragseingang als Folge einer Wachstumsstrategie aber auch einer guten technischen Basis unserer Produkte und Systeme ist hervorragend für die Zukunft. Aber dem Auftragseingang muss der Umsatz folgen und der wird nun mal nicht durch eine KI, sondern durch Menschen generiert. Kritisch offengelegt haben wir in diesem Zusammenhang den faktischen Einstellungsstopp (zwar Neueinstellungen, aber kein netto Aufbau von Personal) und das immer größer werdende Risiko der Abgänge. In der Fertigung erfolgen bereits mehr Einstellungen, die anderen Segmente fangen erst jetzt an. Das Thema wird uns noch weiter beschäftigen.



Einen weiteren Fokus hatten wir im Betriebsrat auf die Zeitarbeitskräfte gelenkt. **Zeitarbeitskräfte erhalten aufgrund des Tarifvertrages für Zeitarbeitskräfte weniger Geld als vergleichbare Mitarbeiter**, wir haben daher **Equal Pay** gefordert. Große Hoffnung hatten wir auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes BAG gesetzt, welches nach einer Bewertung durch den europäischen Gerichtshof die Nicht-Einhaltung des Equal Pay Grundsatzes durch Tarifvertrag kritisch gesehen hat. Aber das BAG hat am Ende doch wieder für die Tarifverträge entschieden und sieht keinen Handlungsbedarf. Dennoch konnten wir für das Thema sensibilisieren, im Betriebsrat haben wir im Detail die bestehenden Regelungen aufgezeigt. Damit sollte jedem

Betriebsratsmitglied die Problematik der unfairen Behandlung der Zeitarbeitskräfte bekannt sein. Leider konnten wir keine Mehrheit dafür gewinnen, sich weiter für das Thema einzusetzen und z.B. eine lokale Betriebsvereinbarung mit einem Equal Pay zu erreichen. Nächster Meilenstein wird die demnächst auslaufende Projektvereinbarung Zeitarbeitskräfte sein, die immer noch die Möglichkeit bietet, bis zu 48 Monate anstelle der gesetzlichen 18 Monate als Leiharbeiter beschäftigt zu werden. Wir sollten diese Projektvereinbarung nicht verlängern.



Die **Vertrauensarbeitszeit**, die wir schon vor über 20 Jahren bei uns am Standort eingeführt haben, ist für uns von großem Vorteil. New Work, Homeoffice, hohe Flexibilität für die Mitarbeiter ist damit in Bezug auf die Arbeitszeit bei uns schon lange gelebte Praxis. Der Tarifvertrag bietet die Möglichkeit, den Arbeitszeitrahmen auf abends 22:00 auszudehnen. Dabei verkürzt sich die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von elf auf neun Stunden. Wir haben dazu eine Umfrage durchgeführt, die uns zeigt, dass sich eine **große Mehrheit der Mitarbeiter die weitere Flexibilisierung wünscht**. Entsprechend haben wir das Thema aufbereitet und in den Betriebsrat eingebracht. Trotz Diskussion und dem Vorschlag, das Thema auf zunächst ein Jahr zu pilotieren, hat die Mehrheit den **Vorschlag abgelehnt**.

Bezüglich Arbeitszeit gab es das sogenannte **Stechuhrurteil** des Bundesarbeitsgerichtes. Dies wird gerne missinterpretiert als Vorgabe, man müsse ab sofort die

Arbeitszeit und die Pausen digital erfassen. Im Betriebsrat wurde daraufhin diskutiert, ob man die bestehenden Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit nicht kündigen oder zumindest nachverhandeln sollte. Einige erwarteten schon, dass man eine minutengenaue Erfassung der Arbeitszeit und Pausen z.B. über eine App auf dem Smartphone einführen könnte. Schaut man sich das Urteil jedoch genau an, sieht man, dass wir mit unseren bestehenden Regelungen im Prinzip alle Vorgaben einhalten. Der Gesetzgeber möchte auf Basis des Urteiles das Arbeitszeitgesetz noch anpassen, das ist bis heute aber nicht erfolgt. Wir werden uns weiterhin **im Betriebsrat dafür einsetzen**, dass die bei uns gut gelebte **Vertrauensarbeitszeit bestehen bleibt** und keine neuen, bürokratischen Prozesse zur Zeiterfassung eingeführt werden.

Als AUB-Gruppe haben wir schon länger ein **Messgerät** zur **Temperaturerfassung** im Einsatz, neu in dieser Wahlperiode haben wir ein **Lärmmessgerät** angeschafft. Hintergrund sind gerade mit dem Umbau und Umzug in der Fertigung immer wieder auftretende Probleme mit Lärm. Wir konnten mit unseren Messgeräten vor Ort unterstützen und haben die Suche nach Lösungen konstruktiv begleitet. Heute sind viele Themen bereits angegangen oder es sind Ideen vorhanden, die demnächst umgesetzt werden. Einiges ist aber noch offen, wir werden dranbleiben.



Bei den zusätzlichen freien T-Zug-Tagen (acht Tage), die bestimmte Mitarbeitergruppen als Wandlung des T-ZUG A Geldes beantragen können (Eltern, Pflege, Schicht), konnten wir wieder erreichen, dass die damit verbundene **Auszahlung von bis zu 50 Stunden aus dem Gleitzeitguthaben**

auf freiwilliger Basis erfolgt. Allerdings hat sich der Betriebsrat darauf eingelassen, dass man möglicherweise weitere Maßnahmen vereinbaren wird, sollten nicht genügend Freiwillige gefunden werden, um die durch die T-Zug-Tage wegfallende Produktivität auszugleichen. Wir setzen uns weiterhin dafür ein, dass es nicht zu einer Zwangsauszahlung von Gleitzeitguthaben kommt.

Die **Rufbereitschaftspauschale**, die seit



2019 nicht mehr angepasst worden ist, hatten wir uns letztes Jahr vorgenommen. Da das Thema im Gesamtbetriebsrat liegt, haben wir es dem Gesamtbetriebsrat

mitgegeben und Vorschläge für eine Anpassung gemacht (neben der Erhöhung und Kopplung an die tarifliche Entwicklung vor allem eine Berücksichtigung der verschiedenen Arten an Rufbereitschaft bei uns am Standort). In unserem Betriebsrat konnten wir jedoch keine Mehrheit zur Unterstützung bei diesem Thema finden. Immerhin ist jetzt die Rufbereitschaftspauschale erhöht worden, weitere Verbesserungen wurden aber nicht erreicht.

Und es gibt noch viele **weitere Themen**: Hochwasserschutz bei uns am Standort (Stichwort Schwammstadt), das Deutschlandticket, dass in seiner digitalen Form deutlich einfacher ist als die Zettelkopien aus dem alten Jobticket, die Ausbildung, in der wir z.B. das Thema Schülerpraktikum aktiv unterstützen. Und nicht zu vergessen das Thema ATZ, bei dem wir weiterhin die Problematik Nasenfaktor haben (Führungskraft entscheidet). Viele Mitarbeiter sind auf uns zugekommen mit Fragen zur Arbeitszeit, Entgeltgruppen, AT-Förderung, aber auch BSAV, SAF/IP, Sabbatical und vieles mehr. Hier konnten wir

umfassende Informationen liefern und oftmals für Klärung sorgen.

Ausblick: Zweite Halbzeit

Wir werden unsere Arbeit im Betriebsrat mit voller Kraft fortsetzen. Unsere Eckpunkte sind weiterhin: **Transparenz der Betriebsratsarbeit** sicherstellen, **konstruktive Vorschläge für den Standort** einbringen, die Auseinandersetzung und die Diskussion im Betriebsrat im Sinne der Belegschaft und in konstruktiver Weise suchen.



Inhaltlich bleibt für die zweite Hälfte das **Thema neue Arbeitswelt, Einführung Desk Sharing / Rail Campus und die neue Führung eines der wichtigsten Punkte**. Dazu kommt die nach dem hohen Auftragseingang der letzten Jahre notwendige Steigerung des Umsatzes. Dies betrifft vor allem den Deutschlandvertrieb und die Fertigung. Wir werden aktiv mitarbeiten, damit durch das Wachstum nicht die Arbeitsbedingungen leiden. Dabei wird uns weiterhin die Altersstruktur bei uns am Standort mit dem zunehmenden Anteil an Mitarbeitern, die in Rente gehen, begleiten.

Schwerpunktmäßig werden wir uns das Thema **Portfolio und unser Standort im Siemens internem Wettbewerb** anschauen.

Portfolioentscheidungen dürfen nicht dazu führen, dass wir als Headquarter unsere globale Rolle für das internationale Geschäft verlieren. Dazu gehört auch die Entwicklung R&D, bei der

wir zunehmend eine Verkleinerung und Verlagerung in andere Standorte beobachten.

Ebenfalls werden wir das Thema Sichtbarkeit diskutieren. Spätestens bei der Betriebsratswahl 2026 sollte jeder Mitarbeiter ohne Dogma und ohne Lügenmärchen auf Grundlage transparenter Informationen entscheiden können, wen er wählt. Vielleicht ist der eine oder andere Kollege jetzt motiviert, mitzumachen und den Betriebsrat zu unterstützen? Dann gerne bei uns melden.

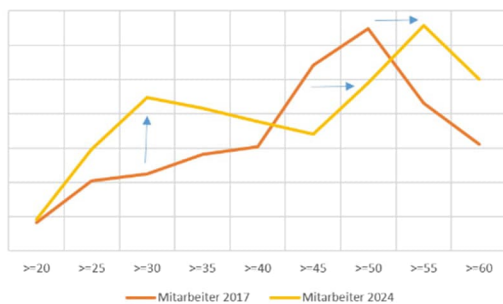
Und das eine oder andere weitere Thema werden wir sicherlich auch noch angehen, lasst euch überraschen.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Auftragseingang, Personalaufbau und der demographische Wandel

Nach dem hohen Auftragseingang der letzten Jahre muss jetzt auch der Umsatz folgen. Dazu brauchen wir mehr Mitarbeiter. Bedingt durch die **demographische Altersstruktur** bei uns am Standort, werden circa 100 Mitarbeiter jedes Jahr unseren Standort in Richtung Rente verlassen. Neben **Neueinstellungen zum Ausgleich und Aufbau** müssen daher auch andere Maßnahmen wie **berufsbegleitende Aufstiegsqualifikationen** genutzt werden. Und der quasi Einstellungsstopp der letzten Jahre hat die Situation noch verschärft. Aber immerhin seit **Anfang dieses Geschäftsjahres nimmt die Zahl an**

Vergleich Mitarbeiterstruktur 2017 und 2024



Einstellungen deutlich zu, so dass wir auch netto, also trotz Abgänge, wachsen. Dies sehen wir vor allem in der Fertigung und im Deutschlandvertrieb.

In der **Fertigung läuft der Umsatzwachstum gut an**. Gerade hier gibt es einen engen Zusammenhang zwischen Umsatz und Anzahl Mitarbeiter, entsprechend hat man auch bereits im letzten Geschäftsjahr Personal aufgebaut. Aber der Umsatz muss die nächsten Jahre stetig weiterwachsen. Dies wird noch die eine oder andere Hürde bedeuten, ist die **Fläche der Fertigung doch begrenzt** und die vielen **neuen Mitarbeiter** müssen auch in die **bestehenden Teams integriert** werden. Schön wäre es, wenn man die Genehmigung von Stellen in der Fertigung auch gleich dazu nutzen würde, die Anzahl an Zeitarbeitskräften, gerade die, die im Rahmen der Projektvereinbarung auch schon sehr lange bei uns sind, zu reduzieren. Kein Mensch hat es verdient, jahrelang auf Abruf zu arbeiten und dafür auch noch weniger Geld zu erhalten.

In unserem **Deutschlandvertrieb**, der ebenfalls jedes Jahr im Umsatz wachsen muss, wird es schwieriger. Die Einarbeitung in unsere Systeme ist nicht so einfach und braucht Erfahrung und damit Zeit. Gleichzeitig haben wir besonders hier viele Mitarbeiter, die in Rente gehen und ihr Knowhow mitnehmen. Es wird zu Problemen und Schwierigkeiten kommen. Aber die Führung geht das Thema gut an. Wichtig ist, dass wir alle zusammenarbeiten und offen miteinander umgehen. Der Erfolg in unserem Heimatmarkt bei einem wachsenden Umsatz sichert unseren Standort auf lange Zeit auf einem hohen Niveau ab.

Bei unserer **Entwicklung in der R&D** sieht es aus unserer Sicht kritischer aus. Die Leitung verfolgt hier eine Strategie der Konsolidierung. Schleichend werden Themen an andere Standorte verschoben, es droht die Gefahr, dass wir zunehmend nur noch die

formale Rolle des Headquarters über unsere Produkte und Systeme haben. Dabei brauchen wir mehr denn je eine **De-Risking-Strategie**. Wer weiß wie die internationalen Märkte in 10 oder 15 Jahren ticken! Und wenn wir erst einmal Kern Knowhow verloren haben, bekommen wir das nicht mehr zurück. **Basisentwicklungen** wie unsere Stellwerkshardware und -software inklusive deren Stellteile **müssen bei uns in Braunschweig bleiben**.



Kerstin Heinisch,
erste stv. SBV

diese Neuerungen informieren, um von den verbesserten Regelungen zu profitieren. Die Lebenshilfe bietet hierzu einen guten Überblick der Änderungen (siehe QR-Code).



AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Neuerungen für Menschen mit Behinderung

Anfang des Jahres 2024 sind für Menschen mit Behinderung und pflegenden Angehörigen viele gesetzliche Änderungen in Kraft getreten. Es ist wichtig, dass sich betroffene Personen über

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Kopenhagen mit dem Fahrrad

Es gibt viele Gründe, Rad zu fahren, nicht zuletzt, weil es Spaß macht, zumindest, wenn das Rad „was kann“. In Kopenhagen ist es allerdings ein Muss. Es geht nicht anders! Na gut, es geht vielleicht schon, aber es gibt unzählige Gründe, warum man z.B. nicht mit dem Auto durch Kopenhagen fahren sollte. Einer davon ist der so genannte „Parkraumbewirtschaftser“



Apcoa, der hässliche, wetterresistente gelbe Zettel hinter Windschutzscheiben klebt und umgerechnet 110,00 Euro für jede Parksünde kassiert und damit quasi in die gleiche Kategorie gehört wie Schutzgelderpresser. Ich habe mich freigekauft. Besser gesagt: ich bin umgestiegen aufs Rad. Seitdem liebe ich Kopenhagen - und **Kopenhagen liebt Radfahrer!** Es gibt fantastisch breite Radwege, eigene Ampelschaltungen und teilweise sogar Radautobahnen. Das ist auch wichtig, denn Kopenhagen gehört neben Amsterdam zu den Städten, die mehr Räder (650.000) als Einwohner (600.000) haben. Das ist wild! Die bauliche Trennung der Radwege zum Fußweg und zur Straße machen das Fahren verhältnismäßig sicher, wenn man sich daranhält, entweder wirklich rechts zu fahren oder deutlich schneller links. Irgendwas dazwischen ist... nicht so gut.



Was tun die Kopenhagener an gefühlt 300 Tagen mit April - Wetter und unterschiedlich warmen Sorten Niederschlag? Richtig, sie werden nass. Der Blogger Mikael Colville-Andersen nannte dieses Phänomen nicht zu Unrecht

Viking Biking, und ganz ehrlich, ich könnte mir keine bessere Beschreibung ausdenken. Ansonsten bleibt natürlich die sowieso beste Lösung zur Fortbewegung unsere S-Bane, die übrigens täglich ca. 20.000 Räder transportiert.

Vielen Dank an Tina Bosse für diesen Gastbeitrag!

Fotos (privat): Radweg am Kaktus Tower und Fahrradampel bei Fisketorvet

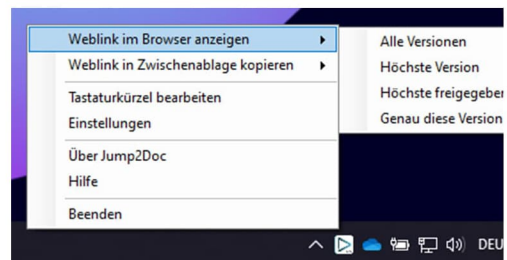
AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

IT Tipps IT Tipps IT Tipps

Schneller Zugriff auf SAP-Dokumente

Mit dem Tool jump2doc ist es möglich, ohne SAP-Anmeldung schnell auf Dokumente mit einer A6V Nummer zuzugreifen oder einen Link auf das Dokument für z.B. E-Mails oder Word zu erstellen. Einfach das Tool installieren (Download über <https://intranet.siemens.de/jump2doc>).

Nach der Installation findet man das Tool



unten rechts in der Taskleiste. Eine A6Z Nummer in die Zwischenablage kopieren, dann über das Tool „Weblink im Browser anzeigen...“ auswählen. Schon öffnet sich das Dokument im Browser. Gleich zum Ausprobieren: A6Z00043815006 ist die ausführliche Anleitung zu dem Tool.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Ausbildung im Aufwind

Die deutliche Erhöhung der Anzahl an Auszubildenden und dualen Studenten signalisiert deutlich, dass die Bedeutung der Nachwuchsgewinnung nun auch überall bei uns am Standort anerkannt wird. Die **geplante Einstellung von 65 Auszubildenden und dualen Studenten** ist ein klares Zeichen. Jedoch gibt es **irritierende Signale aus dem Mobility Management**. Die Verzögerung bei der Übernahme von Gesamtbetriebsvereinbarungen der Siemens AG wie die Übernahmegarantie für duale Studenten oder den pauschalen Kostenzuschuss zur Mobilität für die Azubis sendet kein positives Signal

aus. Attraktive Rahmenbedingungen sind entscheidend in einem hart umkämpften Markt um Nachwuchstalente.

Es ist erfreulich, dass die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung mit einer Unterschriftenaktion das Thema Übernahmegarantie von dualen Studenten vorantreiben konnte. Es bleibt zu hoffen, dass ähnliche Fortschritte auch bei dem bei der Siemens AG bereits vereinbarten monatlichen Kostenzuschuss (sog. Booster Coins) erzielt werden können, um die Attraktivität unsere Ausbildung weiter zu steigern. Zusätzliche Ideen werden benötigt, um die Nachwuchsgewinnung langfristig zu sichern. Verzögerungen bei der Umsetzung durch das Management sind da nicht hilfreich.



Es gibt auch noch einige **Herausforderungen bei der Zuordnung der Lernenden in die Fachabteilungen**, die seit einigen Jahren besteht. Alle Verantwortlichen sollten sich bemühen, diese Aufgabe bestmöglich umzusetzen, und ein regelmäßiger Austausch der Fachabteilungen mit der Ausbildung wäre dabei äußerst hilfreich. Denn nicht jede Entwicklung der Lernenden verläuft parallel zu den Erwartungen der Fachabteilung. Hier müssen wir früher und besser reagieren, um unsere Nachwuchskräfte optimal einzusetzen und auszubilden. Wir sind auf einem guten Weg, und gemeinsam werden wir auch die holprigen Stellen beseitigen können.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB



Flutmulden am Standort

Nach dem letzten Hochwasser wurden neue Flutmulden geschaffen und diese sind nun auch ansprechend gestaltet. Damit sind die Flutmulden nicht nur ein schöner Blickfang für diejenigen, die ihre Mittagsrunde um die Shed- und Lagerhallen machen. Sie sind vor allem ein **wichtiger Schritt im Hochwasserschutz**. Doch zur Sicherung des Standortes im Zeichen des Klimawandels müssen wir dranbleiben. Wir AUB-Betriebsräte werden dieses Thema immer wieder auf die Tagesordnung bringen. Folgende Punkte sollten als nächstes im Fokus stehen:

- **Entwässerungssicherheit:** Die Dächer unserer Gebäude (z. B. Gebäude 21 -28) müssen so angepasst werden, dass sie effizient und sicher Wasser ableiten können.
- **Entsiegelung und Begrünung:** Die Versiegelung von Flächen beeinträchtigt nicht nur die natürliche Wasserversickerung, sondern auch das Mikroklima. Durch gezielte Entsiegelung und Begrünung können wir die Umgebung lebenswerter gestalten und gleichzeitig den Hochwasserschutz verbessern.
- **Solarstromgewinnung / PV-Anlagen:** Die Nutzung erneuerbarer Energien wie Solarenergie ist ein wichtiger Schritt in Richtung Nachhaltigkeit und dem Erreichen unseres Zieles eines CO2 neutralen Standortes. Da wir tagsüber einen hohen Stromverbrauch haben, wäre eine Solaranlage bei uns besonders gut nutzbar.

Insektenhotel und Restaurant

Insekten sind wertvolle Partner in unserem Ökosystem. Erfreulicherweise stellen immer mehr Menschen sich ein Insektenhotel in ihren Gärten auf oder gestalten diese sogar selbst. Aber wir sollten nicht nur an die Unterkunft für die Insekten denken, sondern auch an ihr Restaurant! Hier einige Tipps, wie wir unseren Garten zu einem einladenden Ort für Insekten machen können:

- **Wilde Ecken:** Einfach mal den Rasen ungemäht lassen. Brennnesseln, Gänseblümchen und Klee sind für viele Insekten überlebenswichtig.
- **Wildblumenbeet:** Ein Wildblumenbeet mit heimischen Pflanzen ist einfach angelegt und bereichert nicht nur jeden Garten. Es bietet viel Lebensraum für Insekten.
- Eine **niedrig gehaltene Rasenfläche** und Büsche und Bäume, die bestenfalls im Frühjahr einmal blühen, sind nicht die optimale Umgebung für ein Insektenhotel. Einfach mal den Rasen nicht mähen und Klee, Gänseblümchen und Co. die Chance zum Erblühen geben, ist schon ein guter Anfang.

Der Naturschutzbund Deutschland (NABU) bietet eine wunderbare Liste insektenfreundlicher Pflanzen auf seinen Internetseiten. Außerdem hilft der Handel mit Hinweisschildern wie „Bienenfreundlich“. Mein persönlicher Favorit auf der heimischen Terrasse ist übrigens das rote Strauchbasilikum. Es ist nicht nur ein dekorativer Dauerblüher, sondern schmeckt sowohl Mensch als auch Insekt gleichermaßen gut!



Und wer der Biene des Jahres, die uns AUB'lern besonders am Herzen liegt, der BLAUschwarzen Holzbienen eine Freude bereiten möchte, der

pflanzt ihre Leibspeise, den Muskatellersalbei.



Coffee Badging – Probieren Sie es aus!

Coffee Badging (auf Deutsch „Kaffee-Abzeichen“) steht für eine Taktik, bei der Arbeitnehmer den Pflichttag zur Anwesenheit im Büro dadurch erfüllen, dass sie nur für kurze Zeit ins Büro kommen und dort z.B. einen Kaffee trinken.

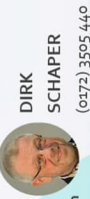
Aber gerade beim Kaffee (oder Tee) in der Teeküche oder der Cafeteria finden die informellen Gespräche statt. Neuigkeiten, die Hochzeit eines Kollegen, die Geburt eines Kindes, aber auch anstehende Portfolioentscheidungen oder Projektstrategien werden besprochen, man tauscht sich aus. Diese Gespräche, die sehr wichtig sind für unser Geschäft aber auch für unser persönliches Wohlbefinden, finden wegen Homeoffice leider weniger statt.

Also, warum nicht mal bewusst Coffee Badging ausprobieren? Anstelle den ganzen Tag im Homeoffice zu verbringen, zwischendurch einfach mal für einen Kaffee in das Büro kommen. Ein Kaffee im Büro kann mehr bewirken, als man denkt!

Unsere Ansprechpartner im Betriebsrat

AUB Die unabhängige
Arbeitsnehmervertretung

**WIR STÄRKEN
EUCH**



**DIRK
SCHAPER**
(0372) 3505 440



**PETER
SIEVERDING**
(0373) 2427 246



**PETER
LINSENBARTH**
(0374) 249116



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



**GERD
JOHANNING**
(0530) 2808 373



**HENNING
PLINKE**
(0552) 5922 4198



**KERSTIN
HEINISCH**
1.stv. SBV
Vertrauensperson
(0372) 1608 778



**JASMIN
KÖLLNER**
(0372) 6130 912

AUB-Braunschweig.de
Yammer: AUB Betriebsräte Braunschweig

Hintergrundbild
Quelle: Wikipedia



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>