

ZÜGIG



ZEITUNG DER
GEWERKSCHAFTLICHEN
VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL BEI
SIEMENS BRAUNSCHWEIG

Nr. 107

November 2025

siemens.igm-bs.de

BETRIEBSRATSWAHL 2026

TEAM

Siemens Mobility

IG METALL

Betrieb Braunschweig -
fit für die nächsten
150 Jahre!



Technologie aus
Braunschweig
für die Welt



Wandel in der
Arbeitswelt bewältigen



Keine Zeit für
Burnout?!



VERTRAUENSLEUTE HABEN GEWÄHLT

Mit Rückenwind zur Betriebsratswahl 2026

Die IG Metall-Vertrauensleute bei Siemens Mobility haben ihre Liste für die kommende Amtszeit gewählt. Mit starker Beteiligung und klarer Zustimmung ist der Grundstein für die Betriebsratswahl im März 2026 gelegt.

„Mit einer starken Beteiligung haben die Vertrauensleute die Weichen für die Betriebsratswahl 2026 gestellt“ sagt Claudia Bremer, Vertrauenskörperleiterin der IG Metall bei Siemens Mobility. „Wir haben ein starkes Team für den nächsten Betriebsrat aufgestellt und

jetzt heißt es: gemeinsam vorbereiten, informieren und ein gutes Ergebnis erzielen.“

Die Vertrauensleute übernehmen dabei eine zentrale Rolle: Sie sind Ansprechpartner im Alltag, greifen Themen frühzeitig auf und stärken die demokratische Kultur im Betrieb.

Wer sich einbringen möchte, ist herzlich eingeladen, sich bei den Vertrauensleuten zu melden – denn Mitbestimmung lebt vom Mitmachen.



Claudia Bremer
Vertrauenskörperleiterin

ACHTERBAHN DER GEFÜHLE

Tarif-Erfolg, Stellenabbau und ein Neustart auf vertrautem Boden

So läuft's bei der Niederlassung Braunschweig. Die Niederlassung Braunschweig erlebt bewegte Zeiten: Nach intensiven Tarifverhandlungen, die für die Beschäftigten deutliche Verbesserungen bringen, steht gleichzeitig ein schmerzhafter Stellenabbau bevor. Doch es gibt auch positive Nachrichten: Im kommenden Jahr zieht die Niederlassung – bereits zum dritten Mal – zurück auf das Betriebsgelände der Siemens Mobility. Im Interview sprechen Klaus Gerlich (BR-Vorsitzender) und Gaston Niehoff (VK-Leiter) offen über Erfolge, Herausforderungen und die Bedeutung des Zusammenhalts.

zügig: Die IG Metall hat den TVSV neu verhandelt. Was bedeutet das für die Kolleg*innen?

Gaston Niehoff: Das ist ein echter Erfolg! Die verpflichtenden Stunden für Aus- und Weiterbildung wurden von 50 auf 30 reduziert – und sie werden nur noch abgezogen, wenn wirklich eine Maßnahme stattgefunden hat. Die 35,8-Stunden-Woche bleibt, ab 2026 gilt dann die 35-Stunden-Woche. Und: Die Gehaltseinstufung wird auf ERA umgestellt – das ist ein großer Schritt nach vorn.

Klaus Gerlich: Außerdem konnten wir eine Garantie aushandeln, dass die Kolleg*innen der Kantine für die nächsten fünf Jahre in der Siemens AG bleiben. Diese verbleiben im TVSV. Ohne die starke IG Metall-Mitgliedschaft hätten wir das nie geschafft.

zügig: Gleichzeitig läuft ein massiver Stellenabbau. Wie wirkt sich das aus?

Gaston: Das ist die Schattenseite. In Braunschweig sollen rund 10 % der 146 Stellen wegfallen. Viele können keine Altersteilzeit nutzen, weil unser Altersdurchschnitt bei 47 Jahren liegt – die meisten bekommen Aufhebungsverträge (AHV) oder vorzeitige Beendigung (vB) angeboten. Das ist schon hart.

Klaus: Die wirtschaftliche Lage ist angespannt, vor allem weil wir stark vom Automobilssektor abhängen. Insgesamt gibt es einen Auftragsrückgang von etwa 20 %.

zügig: Gibt es auch positive Entwicklungen?

Klaus: Ja! Wir ziehen nächstes Jahr zurück aufs Siemens-Gelände, ins

Gebäude 40. Viele freuen sich auf die bessere Infrastruktur und die Kantine. Das ist ein echter Lichtblick.

Gaston: Und in zwei Jahren feiern wir 125 Jahre Niederlassung Braunschweig – das gibt Hoffnung und zeigt, wie viel wir gemeinsam erreichen können.

zügig: Was ist euer Fazit zu all diesen Veränderungen?

Klaus: Bleibt engagiert und lasst uns alle die anstehende Transformation mitgestalten. Nur alle gemeinsam mit der IG-Metall und IG Metall-Mitarbeiter*innen können wir solche Erfolge wie die Abschaffung des TVSV und folgende Tarifverhandlungen erreichen.

Gaston: Der Zusammenhalt ist wichtig – gerade in schwierigen Zeiten.

zügig: Danke für das Interview und wir freuen uns auf eure 125-Jahrfeier.



Klaus Gerlich

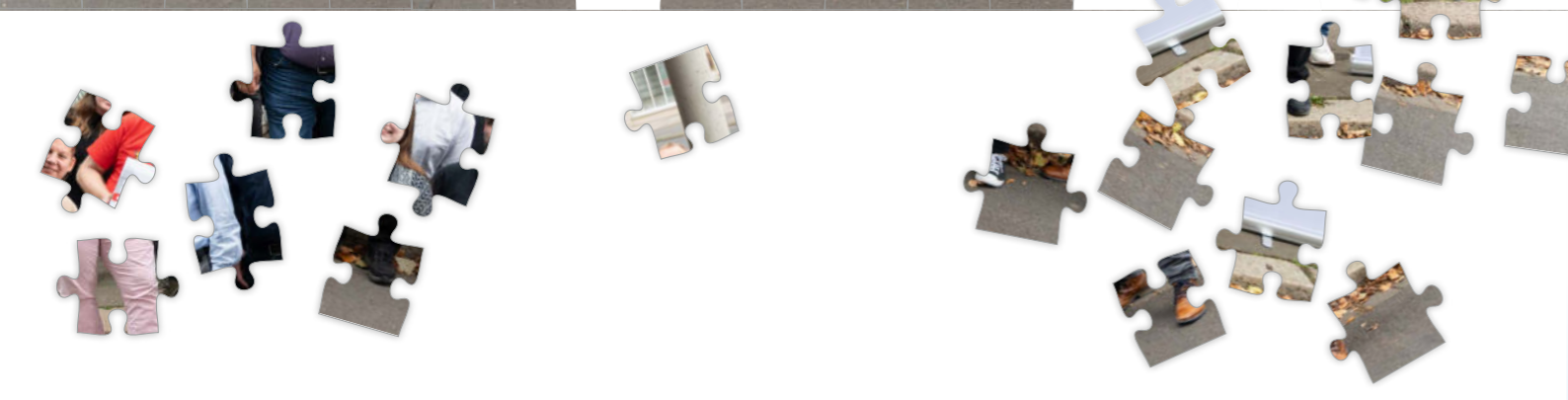


Gaston Niehoff

TVSV Siemens Übersicht
Tarifzahlungen TVSV



Siemens Dialog TVSV:
Der Anfang vom Ende :: Siemens Dialog





OH NEIN, ES SIND FERIEEN!

Wenn Freizeit zur Herausforderung wird

Zu Beginn der Sommerferien beherrschte die Kritik des Bundeselternrats an der hohen Zahl an Ferientagen die Nachrichten. Ich konnte diese Aussagen sehr gut nachvollziehen. Auch für meine Familie ist die Ferienzeit oft eine organisatorische und finanzielle Herausforderung. Sechs Wochen Sommerferien bei durchschnittlich 30 Urlaubstagen pro Jahr sind schwer zu überbrücken – besonders, wenn man wie ich nicht auf ein umfassendes familiäres Netzwerk zurückgreifen kann.

Der Vorschlag der Bundesschülerkonferenz, dass Schulen mit Jugendzentren, Sportvereinen oder anderen Partnern kooperieren sollten, um eine qualitativ hochwertige Ferienbetreuung zu ermöglichen, halte ich für absolut notwendig. Denn Ferien sind keine Randnotiz im Kalender – sie sind für viele Familien die schwierigste Zeit des Jahres.

Bevor ich weiter auf die Thematik eingehe, möchte ich eines vorwegnehmen:

Mir ist bewusst, dass ich mich bei Siemens in einer privilegierten beruflichen Situation befinde und von vielem profitiere, was die IG Metall erfolgreich erstritten hat.

Trotz dieser Rahmenbedingungen habe ich nach der Geburt meiner Töchter meine Arbeitszeit reduziert. Zum einen, weil mein Mann deutlich mehr verdient als ich, zum anderen, weil die Kitas vor Ort selbst mit erweiterten Randzeiten eine Vollzeittätigkeit kaum ermöglichen. Mit der Einschulung kam dann die nächste Herausforderung: Die Grundschule bot kaum Plätze für alle Interessenten für die Hausaufgabenbetreuung, die später ganz gestrichen wurde. Hortplätze waren ebenfalls rar. So standen meine Kinder früh am Tag wieder vor der Tür – hungrig und mit unerledigten Hausaufgaben. Der Druck wuchs.

Ich weiß, dass es vielen – vor allem weiblichen – Beschäftigten ähnlich geht. Laut der Bundeszentrale für politische Bildung waren 2023 rund 68 % der Mütter und 92% der Väter im erwerbsfähigen Alter berufstätig. Doch die Erwerbstätigkeit von Müttern hängt stark vom Alter des jüngsten Kindes ab. Während nur 40 % der Mütter mit Kindern unter drei Jahren arbeiten, steigt die Quote bei Müttern mit Kindern zwischen 10 und 14 Jahren auf 84 %. Bei Vätern bleibt die Erwerbstätigkeit weitgehend konstant – unabhängig vom Alter der Kinder.

Mit Blick auf diese Zahlen hoffe ich sehr, dass der ab August 2026 geltende Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschul Kinder die Betreuungslücke tatsächlich schließen kann. Leider gilt dieser Anspruch zunächst nur für Erstklässler und wird erst bis

zum Schuljahr 2029/2030 auf alle Klassenstufen ausgeweitet. Zwar stellt der Bund den Ländern 3,5 Milliarden Euro für Investitionen zur Verfügung, doch der Fachkräftemangel bleibt ein zentrales Problem. Laut Bertelsmann Stiftung fehlen bis 2030 rund 100 000 Fachkräfte – allein 76 000 davon in Westdeutschland.

Für mich war die Entscheidung zur Arbeitszeitreduzierung auch eine bewusste: Ich genieße die Nachmittage mit meinen Töchtern. Dennoch bedeutet die feste Abholzeit oder das frühe Heimkommen oft Stress. Die Flexibilität, den Feierabend zu verschieben, fehlt. Spontan länger zu arbeiten oder kurzfristige Termine wahrzunehmen, ist kaum möglich. Zwar kann ich abends noch einmal den Laptop hochfahren – aber mit kleinen Kindern zu arbeiten, ist eine Herausforderung. Oft blieb mir nur die Zeit nach dem Zubettbringen.

Während der Corona-Zeit, bei Krankheit der Kinder oder bei kurzfristigen Kita-Schließungen wegen Personalmangel hatte ich das große Glück, dass meine Mutter einspringen konnte. Doch nicht alle Eltern haben diesen Luxus. Viele sind auf ein Netzwerk aus Freunden, anderen Eltern oder Leih-Großeltern angewiesen.

Diese Erfahrungen zeigen umso mehr, wie wertvoll die Errenschaften der Gewerkschaften – insbesondere der IG Metall – für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind. Flexible Arbeitszeiten, zusätzliche Urlaubstage, Einsatz für mehr Kita-Plätze und andere Unterstützungsangebote sind keine Selbstverständlichkeit,

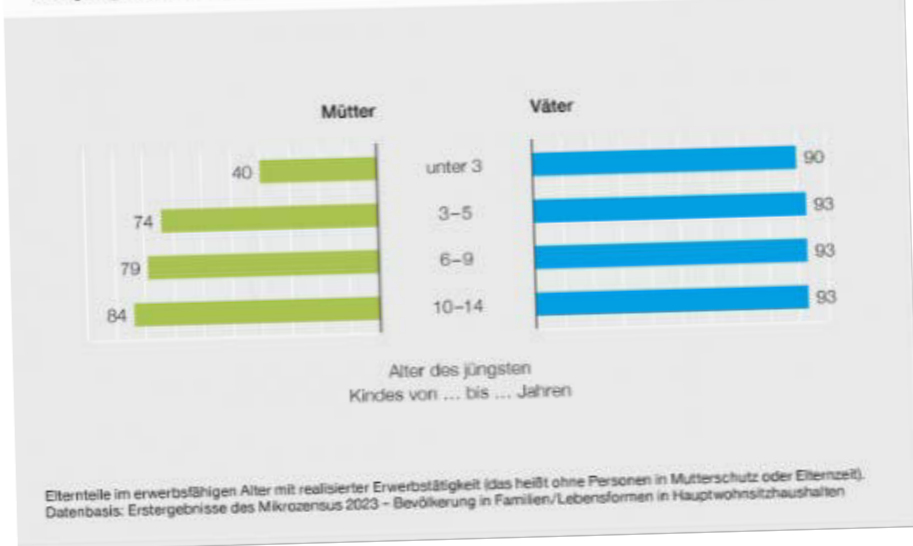
sondern das Ergebnis jahrelanger gewerkschaftlicher Arbeit. Dennoch bleibt die Herausforderung bestehen, Betreuungslücken zu schließen und die Rahmenbedingungen für berufstätige Eltern weiter zu verbessern. Der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ist ein wichtiger Schritt – doch ohne ausreichendes Personal und eine flächendeckende Umsetzung bleibt er für viele Familien ein Versprechen, das noch eingelöst werden muss.



Dieser Beitrag stammt von: Anne Kuppe

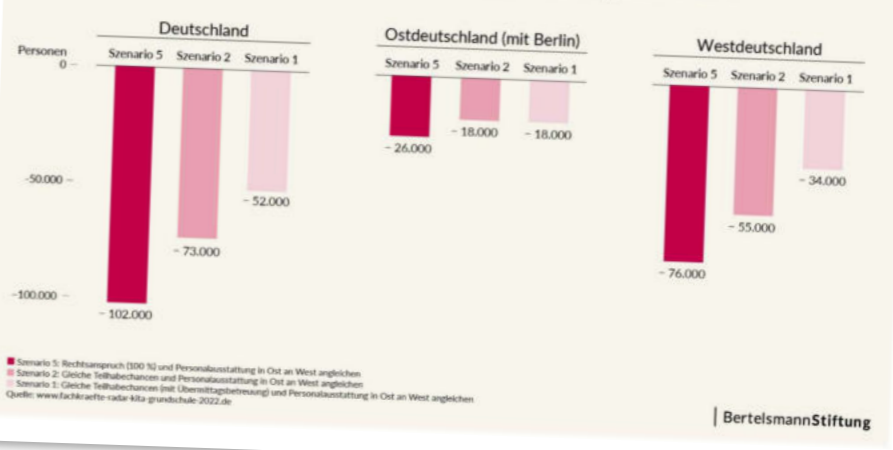
Vertrauensfrau der IG Metall

► Abb 13 Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern nach Alter des jüngsten Kindes 2023 – in Prozent



Elternteile im erwerbsfähigen Alter mit realisierter Erwerbstätigkeit (das heißt ohne Personen in Mutterschutz oder Elternzeit). Datenbasis: Erstergebnisse des Mikrozensus 2023 – Bevölkerung in Familien/Lebensformen in Hauptwohnsitzhaushalten

Fehlende Fachkräfte für Ganztagsförderung und bessere Personalausstattung (Ost) Differenz zwischen Arbeitskräfte-Angebot und Arbeitskräfte-Bedarf, 2021 bis 2030



Quelle: www.fachkräfte-radar Kita-grundschule 2022.de

BertelsmannStiftung



FÜNF FRAGEN AN...

Clemens Büttner

Clemens Büttner, Vorsitzender der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) im Interview.

zügig: Hallo Clemens und herzlichen Glückwunsch zur Wahl zum GJAV-Vorsitzenden! Ein schöner Anlass, auch mal zurückzuschauen auf die Anfänge: Wie bist du überhaupt zur JAV in Braunschweig gekommen?

Clemens: Ich wurde von einer damaligen Jugend- und Auszubildendenvertreterin, Gianna Hunholz, angesprochen, ob ich Lust darauf hätte, mich zu beteiligen im betrieblichen Umfeld; also ob ich Bock drauf hätte, verschiedene Sachen zu organisieren für die Jugend. Die halten ja alle immer die Augen offen, ob sie Leute sehen, wo sie sich denken „ja, das passt eventuell, vielleicht haben die ja Lust“. Und dann bin ich halt da „reingerutscht“. [lacht]

zügig: Und was hat dich dann an der GJAV-Arbeit gereizt?

Clemens: Dass man noch mehr erfährt, wie die Strukturen im Betrieb sind. Man bekommt dann einen noch größeren Einblick, wie Mitbestimmung in so einem großen Konzern auch auf anderen Ebenen noch funktioniert und wo und wie man noch was „anders“ mit mitgestalten kann. Das hat mich sehr gereizt, da mal mit „mitzumischen“. Außerdem bekommt man vielleicht eine Bahncard 50. [lacht] Das ist ja durchaus auch ein Anreiz! ... der die Arbeit zwar nicht im Ansatz aufwiegen kann, aber es macht mir tatsächlich auch viel Spaß.

zügig: Was ist aktuell die größte Herausforderung für Auszubildende im Betrieb?

Clemens: Dazu möchte ich zuerst

sagen, dass es uns in unserem Betrieb eigentlich gerade recht gut geht. Daher wäre es sicher zu viel gesagt, bei den Azubis von Existenzängsten zu sprechen, aber auch wir spüren deutlich, dass schon alles irgendwie teurer geworden ist. Viele Entscheidungen fallen dann schwerer und man muss sehr genau abwägen, welche Freiheiten und Verantwortlichkeiten man sich wirklich leisten kann und möchte: Kauf ich mir ein Auto oder ziehe ich nach Braunschweig in die Nähe der Arbeit? Es geht also tatsächlich schon sehr um Fragen der finanziellen Situation, in der man sich befindet. Aber die größte Herausforderung ist – ein Glück – glaube ich, für die meisten Azubis unmittelbar hier vor Ort in Braunschweig durch den ersten Abschlussprüfungsteil 1 zu kommen und damit den ersten wichtigen Meilenstein einer erfolgreichen Ausbildung zu erreichen. Dabei hilft es enorm, dass sich hier am Standort Braunschweig Azubis echt gut mit den Ausbildern verstehen. Das ist schon besonders und nicht selbstverständlich!

zügig: Was willst du für die Azubis gerne umsetzen?

Clemens: Ich wünsche mir sehr, dass wir endlich den Booster Coin bekommen, also den nicht-zweckgebundenen Kostenzuschuss für Auszubildende und dual Studierende, den die AG längst hat. Wir reden aktuell immer davon was wir „All for One“, eine große Siemensfamilie sind, aber in Wirklichkeit sind wir es anscheinend doch nicht, weil wir quasi unterschiedlich bezahlte Azubis haben: Einmal von der Siemens AG, die 50€ mehr bekommen, und die Azubis hier bei Mobility, die leer ausgehen. Was ich mir auch vorstellen könnte, wäre so eine



Art Erasmus-Programm hier am Standort. Sowas umzusetzen, würde den europäischen Gedanken echt fördern, so wie es einige andere Konzerne und Betriebe bereits vormachen. Warum gibt's das hier nicht? Einfach mal drei Wochen oder manchmal auch zwei Wochen ins europäische Ausland fahren, dort in einem anderen Betrieb mitarbeiten und sich dabei selbst versorgen müssen. Manchen würde das, glaub ich, echt guttun, wenn sie mal 'n bisschen unabhängiger sind.

zügig: Hast du noch ein paar Worte für unsere Auszubildenden?

Clemens: Ich würde mir ein bisschen mehr Beteiligung wünschen, dass man dafür einsteht, dass es nicht nur „All for One“ heißt, sondern auch mal „One for All“, also dass der Konzern auch mal uns was „gibt“ und nicht nur andersrum. Und das geht nicht von alleine. Auch Azubis können sich stark machen und aktiv werden. Sprecht eure Ausbilder an oder eben die JAV! Wir in der GJAV und JAV können das ja alles schön und gut organisieren, aber wenn kein anderer mitmacht, dann hat der Konzern halt immer recht und bestimmt, wo's langgeht, und nicht die Leute, die darin arbeiten. Traut euch! Und kommt zum Ortsjugendausschuss! Das ist GANZ WICHTIG, da kann jeder von euch hinkommen und es macht total viel Spaß, da mitzumachen. Von dort werden auch richtig coole Sachen organisiert, z. B. fahren wir jetzt am Wochenende nach Hamburg für 20€ (das ist echt gut!). Also mein Appell: Beteiligt euch, kommt zum OJA, werdet aktiv in der IG Metall!



THIS OR THAT?

- Fahrrad oder Auto
- Kaffee oder Tee
- Kantine oder Selbstversorger
- Früher Vogel oder Nachteule

ABOUT:

Hi, ich bin Clemens Büttner.

Ich bin 22 Jahre alt und mache bei der Siemens Mobility eine Ausbildung zum Elektroniker für Informations- und Systemtechnik (EIS).

Aktuell bin ich im 3. Ausbildungsjahr.

BETRIEBSVERSAMMLUNG

DIENSTAG, 18. NOVEMBER 2025

um 8:45 Uhr in der Volkswagen-Halle

BETRIEBSRATSWAHL 2026

Warum bei Siemens Mobility in Braunschweig per Liste gewählt wird

Bei der Betriebsratswahl von Siemens Mobility in Braunschweig wird nicht einzeln, sondern per **Listenwahl** abgestimmt. Doch was bedeutet das – und warum ist das so?

Die Listenwahl ist eine von zwei möglichen Wahlformen bei Betriebsratswahlen. Sie kommt immer dann zum Einsatz, wenn **mehr als eine**

Vorschlagsliste mit Kandidatinnen und Kandidaten eingereicht wird. Das ist bei Siemens Mobility in Braunschweig der Fall: Verschiedene Gruppen innerhalb der Belegschaft haben jeweils eigene Listen aufgestellt.

Im Gegensatz zur **Mehrheitswahl**, bei der einzelne Personen direkt gewählt werden, geben die Beschäftigten bei

der Listenwahl **ihre Stimme für eine ganze Liste** ab. Die Sitze im Betriebsrat werden dann **proportional** zur Stimmenanzahl auf die Listen verteilt. Das Verfahren ist vergleichbar mit dem Verhältniswahlrecht bei politischen Wahlen (d'Hondtsche Sitzverteilung).

TEAM

Siemens Mobility

IG METALL

Mitglied werden ✓
☎ igmetall.de/beitreten



TELEFONHOTLINE LEIHARBEIT
für IG Metall-
Mitglieder kostenlos
☎ 0800 44 63 488



SIEMENS Dialog
Die Plattform der
Siemens-Experten in der IG Metall
☎ dialog-igmetall.de

IMPRESSUM

REDAKTION: IG Metall-Vertrauensleute bei Siemens, Braunschweig • V.i.S.d.P.: IG Metall Braunschweig, Malte Stahlhut, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig
LAYOUT & SATZ: d&d design & distribution GmbH & Co. KG, www.d-welt.de • FOTOS: IG Metall, Vertrauensleute der IG Metall, d&d • DRUCK: oedingdruck