



zünftig



ZEITUNG DER
GEWERKSCHAFTLICHEN
VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL BEI
SIEMENS BRAUNSCHWEIG

Nr. 108

Februar 2026

siemens.igm-bs.de

BETRIEBSRATSWAHL

2026

2. MÄRZ: IRXLEBEN

3.-5. MÄRZ: BRAUNSCHWEIG

**DEINE STIMME:
TEAM IG METALL**



**TEAM
IG METALL**

**STARK
MACHEN.**



GENERALSANIERUNG

Standort Braunschweig fit für die nächsten 150 Jahre

Bei unserem großen Kunden im eigenen Land, der Deutschen Bahn, ist die Generalsanierung von hoch belasteten Streckenabschnitten, die einen Sanierungsstau aufweisen, derzeit ein bevorzugtes Mittel. Hier sind wir als Lieferant eifrig mittendrin, denn unsere gesamte Wertschöpfungskette macht Dinge möglich, die zuvor unvorstellbar schienen.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass uns die schicksten Möbel und schillerndsten Wandfarben nicht helfen, wenn die vier Wände um sie herum bröckeln. Ein „Zuhause“-Gefühl will sich nicht so recht einstellen, wenn man aus den neu möblierten und gemalten Bürobereichen in Nasszellen abbiegt, die gefühlt (und vermutlich auch tatsächlich) im letzten Jahrtausend zuletzt eine grundlegende Erneuerung erfahren haben. Spötter würden jetzt sagen, gut, dann fallen die Pausen zum Austreten kurz aus und es kann schneller produktiv weitergehen.

Vorzeigbar sind diese Einrichtungen aber nicht, wenn wie beispielsweise im südlichen Teil der Halle 13 oder im Erdgeschoss des Gebäude 37 die trotz Reinigung übelriechenden und abgenutzten Toilettenbereiche auch unseren Kunden oder externen Gästen angeboten werden müssen. Eine gute Visitenkarte sieht anders aus.

Auch hilft ein schönes Bild oder ein neuer Bürostuhl nicht weiter, wenn sich im Gebäudekomplex 40 bis 63 die Fenster nicht mehr öffnen lassen, weil sie notdürftig mit Klebeband verschlossen

wurden, damit sie nicht von allein aus dem Rahmen fallen oder im Gebäude 50 jeden Morgen eine Überraschung ansteht, ob man heute nun Wintermantel oder Sommerkleid im Büro anziehen soll, weil entweder deutlich unter 20 oder annähernd 30 Grad Raumtemperatur herrschen, je nachdem, wie die Heizungsanlage tagesaktuell Lust hat. Besonders schön ist es, wenn die Anlage im Winter nur „kalt“ kann und im Sommer nur „warm“.

Von klimatischen Umgebungsfaktoren abhängig zu sein, kennen die Beschäftigten in der Fertigungshalle seit langem. Auch hier sind Kälte und Wärme ständige Begleiter, immer in unpassenden jahreszeitlichen Konstellationen und seit einigen Jahren immer gepaart mit der latenten Gefahr, dass es von oben ziemlich schnell ziemlich nass werden könnte. Und die Umkleieräume im Keller der Halle sind auch schon sehr in die Jahre gekommen und damit wenig einladend.

Von störrischen Automatiktüren oder monatelang dienstunfähigen Aufzügen wollen wir jetzt gar nicht erst anfangen. Davon, dass man für all diese Unzulänglichkeiten Störungsmeldungen absetzt und nicht weiß, wann bzw. ob sie überhaupt behoben werden, auch nicht.

Unseren Kunden verkaufen wir vorausschauende Wartung als Gamechanger für ihren störungsarmen Betrieb. Bei uns am Standort fragen wir uns, ob Wartung überhaupt stattfindet – hier wird man in Sachen Infrastruktur oft erst aktiv, wenn etwas bereits defekt ist und dann eine lange Ausfallzeit die Folge ist. Wenn wir weiter erfolgreich unser Geschäft aus Braunschweig heraus erledigen wollen, dann können wir uns das Ignorieren der Symptome nicht mehr erlauben. Manchmal muss man einfach zum Arzt gehen, auch wenn man nicht will. Gerüchteweise soll es im Siemens-Konzern sogar einen Bereich geben, der sich mit smarterer Gebäudeinfrastruktur beschäftigt. Wäre ja ein Ding, falls man da noch was lernen oder gar aus dem Portfolio nutzen könnte.

Wir schrieben eingangs von Generalsanierungen bei der Deutschen Bahn. Es ist wichtig, dass wir unsere Kunden verstehen und ihnen passgenaue Lösungen bieten. Dies ist aber kein Grund, einen Sanierungsstau am Standort vor uns herzuschieben. Der Standort altert. Menschen, die altern, haben Möglichkeiten, auf ihren Lebenswandel zu achten, sich gesünder zu ernähren, sich sportlich zu betätigen. Gebäude haben diese Möglichkeiten nicht – wir Menschen müssen uns um sie kümmern.



Unsere Forderungen

2023 haben wir 150 Jahre Siemens Braunschweig gefeiert. Damit der Standort fit wie ein Turnschuh für die nächsten 150 Jahre wird, fordern wir

- den schnellstmöglichen **Neubau einer Fertigungshalle** nach den neuesten Standards hinsichtlich Ergonomie, Arbeitsplatzgestaltung, Nachhaltigkeit und Energieeffizienz,
- den **Erhalt von PKW-Stellplätzen** trotz Hallenneubau und „Bahnstadt“,
- die grundlegende **Modernisierung der Sanitäreinrichtungen** in den Gebäuden am Standort,
- die **vorausschauende Wartung** an der Gebäudeinfrastruktur, besonders Fenster, Türen und Heiztechnik,
- die Umsetzung von **Maßnahmen gegen Hitzeeinwirkungen im Sommer** in den Gebäuden, z.B. Nutzung von Fensterfolien, Automatisierung von Nachtauskühlung, Dach- oder Fassadenbegrünung,
- die Weiterführung von Modernisierungsmaßnahmen im Rahmen von **Rail Campus** auch für die restlichen Gebäude – ohne Kürzung der Aufwände,
- eine **verbesserte Transparenz**. Die Beschäftigten müssen wissen, wann und wo Modernisierungen und Sanierungen stattfinden,
- die Kontrolle durch Siemens, dass die **an Dienstleister ausgelagerten Aufgaben** so erfüllt werden, dass sie unsere Beschäftigten nicht in ihrer Arbeit behindern.



Benjamin Weiberg

„Ein Investitionsplan muss her! Immer nur kleine Schönheitsreparaturen können nicht die Lösung sein.“



Peter Schulz

„Im Sommer zu warm, im Winter zu kalt. Unser Standort muss endlich fit gemacht werden.“



Torsten Kaminski

„Eine neue Fertigungshalle für die Zukunft des Standortes Braunschweig.“



Hendrik Prediger

„Wandfarbe wird nicht helfen, sondern nur richtige Investitionen.“

NEUE SPEISEN, NEUES GESCHIRR, NEUE HERAUSFORDERUNGEN

Die Kantine ist beliebter denn je – doch das bringt auch Probleme

Viel hat sich getan in den letzten Jahren in unserer Kantine. Dank schallschluckender Elemente ist es im Speisesaal jetzt deutlich angenehmer. Auch das Angebot an vegetarischen und veganen Speisen hat sich deutlich gebessert. Die Bowls, die es an manchen Tagen auf der Mittelinsel gibt, erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Neuerdings sieht auch das Geschirr ansprechender aus. Ein großes Lob für unser engagiertes Kantineam!

Die große Beliebtheit hat allerdings auch Nachteile: Insbesondere zu Stoßzeiten ist es manchmal arg voll. Mitunter stehen die Warteschlangen bis an die Tür. Und wenn man dann endlich das Essen auf dem Tablett hat, setzt sich der Spaß in der nächsten Warteschlange an der Kasse fort, die sich nicht selten einmal um die Mittelinsel herumwickelt. Herausfordernd kann auch sein, freie Sitzplätze zu finden, insbesondere wenn man in der Gruppe essen geht und wenn gerade Winterhalbjahr ist, in dem die Außentische nicht zur Verfügung stehen. Wenn man gegessen hat, ist wieder Schlangestehen angesagt, wobei sich häufig die Warteschlange an der

Tablett-Rückgabe mit der an Essensausgaben überkreuzt. Wir hoffen, dass sich in der Fertigung noch niemand einen Rüffel wegen Überziehens der Pausenzeiten eingefangen hat, weil es mit dem ganzen Schlangestehen eben nicht in der halben Stunde Pause zu schaffen war.

Was könnte man dagegen tun?

Die Kantine wurde vor mehr als 20 Jahren zuletzt baulich verändert. Auch hier gilt es, wie am gesamten Standort, zu investieren. Ein effizienteres Wegekonzept in der Kantine wäre für alle Beteiligten, Gäste und Kantineam, ein Gewinn. Die hohe tägliche Anzahl an Essenteilnehmern sichert unserer Kantine den Fortbestand bei Siemens.

Aber auch wir selbst können etwas ändern, nämlich an unserem Verhalten – müssen wir immer zur gewohnten Zeit in die Kantine gehen? Was spricht dagegen, die Öffnungszeiten von 11:30 – 13:30 Uhr voll auszunutzen? Lasst uns gemeinsam unsere Routine überdenken und so unserem tollen Kantineam helfen.

Dr. Gregor Theeg



„Die Infrastruktur der Kantine muss endlich auf den neuesten Stand gebracht werden.“

RAIL'S



FAIRE CHANCEN

für unsere Werkstudent*innen

Sie sind allgegenwärtig – erledigen Verbesserungsaufgaben, helfen da aus, wo die Stammebelegschaft es nicht alleine schafft und federn allerlei Härten ab: Werkstudent*innen. Man trifft sie im Büro, in der Kantine und auf der Weihnachtsfeier. Unsere Werkstudent*innen sind längst Teil unserer Teams. Sie tragen Verantwortung, liefern Ergebnisse und kennen unsere Abläufe.

Und dann sind sie plötzlich weg. Nicht, weil wir es wollten, nicht weil sie es wollten. Und sie fehlen. Der verbleibende Rest des Teams ist unzufrieden. Aber es gab eben keine Stelle, auf die sie, die plötzlich doch wieder als „extern“ gelten, sich hätten bewerben können. Denn genau das sind Werkstudent*innen für das System: Externe. Sie haben genau die gleichen Chancen im Bewerbungsprozess wie jemand, der noch nie bei Siemens war – interne Stellenausschreibungen sind für sie Tabu. Ausnahmen gibt es nur selten und nur durch hohes Management. Dabei sind sie alles andere als

extern – und genau deshalb sollten wir ihnen faire Chancen bei der Einstellung geben.

Unsere Forderung

Werkstudent*innen müssen bei Einstellungen als interne Kandidat*innen gelten und sich auf interne Stellenausschreibungen bewerben können – ohne zusätzliche Managementfreigabe oder Sondergenehmigungen. Sie sind bereits unsere Kolleg*innen, viele möchten bleiben und wir sollten sie halten.

Die Vorteile liegen auf der Hand ...

Effizienter Recruiting-Prozess: Weniger Schleifen, bessere Trefferquote und kürzere Anlaufzeiten sparen Zeit und Kosten.

Wissen bleibt im Team: Dokumentation, Kontakte und Projektkontinuität bleiben erhalten und sichern die Qualität unserer Arbeit.



Schnellerer Produktivitätsaufbau: Die Einarbeitung ist minimal, der Start in Projekte gelingt reibungslos.

Realistische Einschätzung: Wir kennen Leistung und Zusammenarbeit aus der Praxis – statt „die Katze im Sack“ zu kaufen.

Verlässlichkeit für beide Seiten: Werkstudent*innen kennen die Realität des Arbeitsalltags, haben realistische Erwartungen und wissen, worauf sie sich einlassen.

*... und vor allem können wir unsere lieb gewonnenen Kolleg*innen behalten!*

Wenn wir interne Erfahrung wertschätzen, gewinnen alle: Teams, Projekte und das Unternehmen. Darum brauchen wir einfache Regeln für interne Bewerbungen ohne Extrafreigaben. Behandeln wir die Kolleg*innen, die schon da sind, als das, was sie sind: als Teil unseres Betriebs.



Myriam Mohrmann



„Wer Fachkräfte braucht, darf Werkstudentinnen und -studenten nicht gehen lassen.“



AGILITÄT IST KEIN SELBSTLÄUFER

Warum „einfach agil machen“ nicht funktioniert

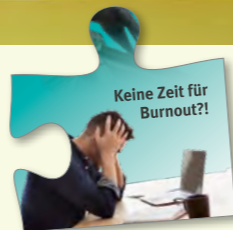
„Wir machen jetzt einen auf agil, aber alles andere bleibt, wie es ist.“ Dieser Satz klingt harmlos, ist aber ein sicherer Weg zum Scheitern.

Agilität bedeutet mehr als neue Methoden oder bunte Boards. Es ist eine Kulturveränderung. Wer glaubt, dass sich nichts anderes ändern muss, wird schnell merken: So funktioniert es nicht.

Agile Arbeit lebt von Eigenverantwortung und Selbstorganisation, das ist ein großer Vorteil.

Aber: Es kann auch kippen. Mitarbeitende setzen sich selbst unter Druck, wollen Erwartungen übertreffen und verlieren dabei ihre Grenzen aus dem Blick. Wenn alles „wichtig“ ist, wird am Ende nichts richtig fertig. Das Gefühl nie „fertig“ zu sein, kann enorm belasten.

Agilität ist kein Selbstläufer. Sie braucht klare Strukturen, offene Kommunikation und eine Kultur, die Menschen schützt und nicht überfordert. Nur dann wird Agilität zu dem, was sie sein soll: ein Gewinn für alle.



AGILITÄT – Stolperfallen & Tipps

DIE GRÖSSTEN STOLPERFALLEN:

- Unklare Anforderungen
- Mangelnde Kommunikation
- Zu viele parallele Aufgaben
- Hierarchisches Denken
- Selbstaussbeutung durch Eigenverantwortung

WAS HilFT:

- ✓ Retrospektiven nutzen – für Technik und Teamgesundheit
- ✓ Prioritäten klären – nicht alles ist gleich wichtig
- ✓ Psychologische Sicherheit schaffen – offen über Überlastung sprechen
- ✓ Ausgleich ermöglichen – Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben wahren



Frank Reinecke



„Agilität ist kein Selbstläufer. Einfach mal agil machen funktioniert nicht.“

DAS RICHTIGE WERKZEUG

Nutzerfreundlichkeit ist zentral

Die einen oder anderen erinnern sich vielleicht an unsere Betriebsversammlung vom 18.11.2025, auf der Roland Busch die Bedeutung von Nutzerfreundlichkeit in dem Beitrag von Marc Burkhardt betonte.

In unseren Projekten wird das bereits gelebt. Die Kunden werden befragt, wie sie mit den Anwendungen arbeiten und ob das Oberflächendesign für alle Nutzergruppen sinnvoll ist und entsprechend angepasst.

Wie steht es aber mit den Anwendungen, mit denen wir täglich unseren Beitrag zum Erfolg sichern sollen?

Ist etwa ATZE eine zeitgemäße Methode der Aufzeichnung? Macht es Freude – oder ist es selbsterklärend – SAP zu benutzen? Wie steht es mit unseren Engineering-Tools? Wie mit der Simulation und den Tests? Oder gar der Dienstreiseabrechnung?

Jedem einzelnen werden sicherlich diverse Beispiele einfallen, in denen

veraltete oder unnötig komplizierte Benutzerführung im Alltag Zeit und Nerven kosten. Manchmal ist es nur ein kleines Ärgernis – und manchmal dauert es ein Vielfaches der fachlichen Arbeit, herauszufinden, wie das Ergebnis im Tool umgesetzt werden muss.

Am Horizont erscheint ein kleiner Lichtstreifen – mit dem Internetauftritt von myIT gibt es ein erstes Positivbeispiel. Doch im Großen und Ganzen versenken wir viel zu viel Zeit, Nerven und letztlich auch Geld (NCC!) in nicht vorhandener Nutzerfreundlichkeit.

Es bleibt abzuwarten, ob uns die Einführung von Teamcenter bei den „befohlenen“ Effizienzsteigerungen erheblich unterstützt, oder eher alle

Sabine Nolte

„Ohne ‚scharfes‘ Werkzeug kann man nicht arbeiten. Die Frustration steigt und die Produktivität sinkt. Das kann nicht das Ziel sein.“

Thomas Froböse

„Schlecht konzipierte Tools nerven und kosten Zeit und Geld.“

Mühe und Maßnahmen mehr als vergeblich erscheinen werden.

Was also muss sich ändern? Nutzerfreundlichkeit fängt mit Zuhören an.

Wir setzen uns dafür ein, dass alte Tools abgelöst werden und dass bei der Einführung neuer Tools die Bedürfnisse Ziele und Denkweise der Anwender berücksichtigt werden. Nur so können sinnvolle Arbeitsmittel bereitgestellt werden und die Voraussetzung für künftigen Erfolg geschaffen werden. Eine klare intuitive Bedienung verhindert Frust, erhöht die Produktivität, steigert den Gewinn und nützt damit letztlich uns allen.



DIE KOMPETENZ MUSS HIER BLEIBEN

Warum der Standort eben nicht egal ist

Medikamente? Aus Indien. Halbleiter? Aus China. Klamotten? Aus Bangladesch. Bahntechnik? Bald aus Spanien, Indien, sonstwo? In jedem größeren Projekt wird Lead Cost betont, und Produktmanagement wird immer stärker ins Ausland verlagert. Wir glauben, dass das ein Irrweg ist – denn Kompetenz lässt sich eben nicht so mir-nichts-dir-nichts verlagern.

Die Entscheidung, Kompetenzen und Produktion in Braunschweig zu halten bringt Siemens strategische Vorteile: Markenstärke, Innovationskraft, Nachhaltigkeit, Kundennähe und wirtschaftliche Stabilität. Diese Faktoren machen Siemens wettbewerbsfähig und sichern langfristig Vertrauen bei Kunden und Partnern weltweit.

Das Label Made in Germany steht international für Präzision, Zuverlässigkeit und langlebige Produkte. Siemens nutzt deutsche Ingenieurskunst, um höchste Standards zu garantieren. Dazu produziert Siemens energieeffizient und umweltfreundlich: weniger Emissionen, kürzere Transportwege und ressourcenschonende

Prozesse. Das reduziert den ökologischen Fußabdruck und stärkt die Nachhaltigkeitsstrategie.

Durch die Produktion im Heimatmarkt kann Siemens schneller auf Kundenbedürfnisse reagieren, Produkte individuell anpassen und kurze Lieferzeiten garantieren. Siemens sichert mit seinen Werken in Deutschland, vor allem in Braunschweig, tausende Arbeitsplätze und trägt erheblich zur regionalen Wirtschaft bei. Das stärkt auch das Image als verantwortungsbewusstes Unternehmen.

Zudem führt Outsourcing zu technischen Problemen: Software, die in „Lead Cost“ programmiert wurde, wird in Deutschland nochmal geschrieben, weil die Qualität nicht stimmt. Produkte, die ins Ausland gehen, sterben einen stillen Tod. Systeme, die angeblich so viel billiger waren, erweisen sich als doch nicht passend. Es ist eben nicht egal, wo etwas gemacht wird – und erst recht nicht, wenn das Hauptargument die Kosten sind. Gute Arbeit kostet – überall auf der Welt.



Mit der Vergabe von Kernkompetenzen an andere Standorte und externe Unternehmen verlieren wir mittelfristig unser Know How und unsere Innovationskraft, machen uns abhängig von politischen Wetterlagen und riskieren unsere Zuverlässigkeit. Deswegen fordern wir eine strategische Personalplanung und die Nachbesetzung von Erfahrungsträgern in Braunschweig.



Sebastian Walbaum

„Wir brauchen die Kompetenz am Standort. Das ist unsere Stärke und die dürfen wir nicht wegen angeblicher Kostenersparnis aufs Spiel setzen.“



Im Jahr 2023 feierten wir 150 Jahre Siemens in Braunschweig – nun machen wir den Standort fit für die nächsten 150 Jahre! Wir investieren nicht nur in Wandfarbe und Möbel, sondern in Gebäudeinfrastruktur. Wir sanieren Heizungs- und Sanitäreinrichtungen, tauschen Fenster aus und wir bauen eine neue Fertigungshalle. Unsere Energieversorgung ist nachhaltig. Unser Standort ist für extreme Wetterlagen gewappnet. Wir stellen sicher, dass alle Betriebsteile gleichermaßen berücksichtigt werden – egal, ob Braunschweig, Irlxleben, Ulm oder Montagebaustellen.



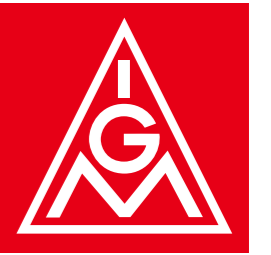
Unsere Themen für...

Unsere Arbeitswelt steht im Einfluss des Wandels von Klima und Kultur. Wir schaffen gute Rahmenbedingungen für Ergonomie und Raumklima an unseren Arbeitsplätzen. Wir erweitern unsere Aufmerksamkeit für die Wahl des richtigen Arbeitsmodus in den neuen Bürowelten. Wir pflegen Wertschätzung, Respekt und Vertrauen im Team, indem wir aufeinander achten und offen, klar, wertschätzend und verlässlich kommunizieren. Künstliche Intelligenz ist unsere Partnerin – sie soll uns unterstützen statt behindern. Dort, wo es nötig ist, regulieren wir ihren Einsatz.

TEAM IG METALL

TEAM IGMETALL

BETRIEBSRATSWAHL



Torsten Kaminski 1



Frank Reinecke 2



Benjamin Weiberg 3



Olaf Harborth 4



Rosalie Trautmann 5



Claudia Bremer 6



Bruno Olschewski 7



Sebastian Walbaum 8



Peter Kernspecht 9



Tino Soldan 10



Dr. Gregor Theeg 11



Sabine Nolte 12



Myriam Mohrmann 13



Thomas Froböse 14



Jenny Briese 15



Peter Schulz 16



Dr. Judith Przigoda 17



Dr. Tjeerd Pinkert 18



Nico Kupilas 19



Murat Duru 20



Antonio Durante 21



Sven Ostermann 22



Jenny Borchers 23



Dennis Niekrawietz 24



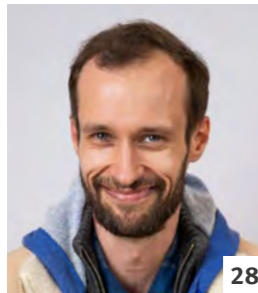
Steffen Hitschfel 25



Claudia Jantos 26



Adem Gözübüyük 27



Tom Kraska 28



Monika Jeske 29



Hendrik Prediger 30



Ingo Offelmann 31



Tino Klitschke 32



Eugen Bauer 33



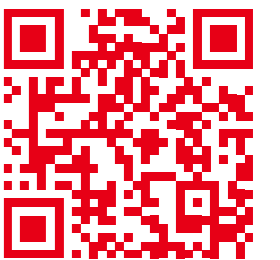
David Rosenau 34



Andreas Mette 35



Andreas Schimanowski 36



ALLE INFOS

BEI SIEMENS
2026

IRXLEBEN: 2. MÄRZ
BRAUNSCHWEIG: 3.-5. MÄRZ

DEINE STIMME:
TEAM IG METALL



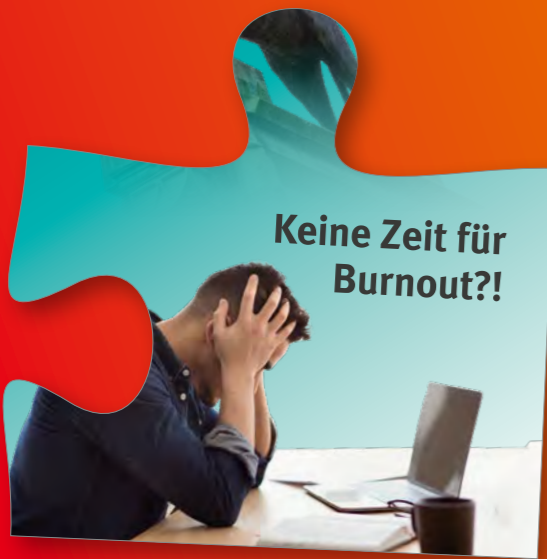
STARK
MACHEN.

Seit 1873 prägen Innovationen aus Braunschweig die Eisenbahn weltweit. Wir sind und bleiben der weltgrößte Standort für Bahnautomatisierung, weil wir mit Menschen aus über 40 Nationen erfolgreich an Projekten für den gesamten Globus arbeiten. Wir legen Wert auf Qualifizierung, betreiben Personalplanung mit Weitsicht und vermeiden dadurch, dass Fachwissen unwiederbringlich mit in den wohlverdienten Ruhestand genommen wird. Wir fertigen unsere Produkte selbst im eigenen Haus mit tiefer Wertschöpfungskette und verlassen uns nicht auf „Single Source“-Zulieferer. Wir schaffen Transparenz und Ehrlichkeit bei Fehlleistungskosten, indem wir sie in den Organisationseinheiten und Regionalgesellschaften buchen, wo sie entstehen.

STARK MACHEN.



Unser Auftragsbestand ist riesig. Wir wollen diesen erfolgreich abarbeiten, ohne dass wir ausbrennen. Dazu achten wir auf Atempausen trotz Termindruck – sowohl für Einzelne als auch für Teams. Wir planen Gleitzeitaufbau, Mehrarbeit, Rufbereitschaft und das Arbeiten an Sonntagen oder Feiertagen mit Augenmaß. Wir steuern die Auslastung so, dass Projektteams nicht von Projekt zu Projekt hetzen. Wir respektieren Abwesenheiten und wissen, dass wir ständige Erreichbarkeit nicht einfordern können. Wir ermutigen und befähigen Teams, agil zu arbeiten und geben ihnen die notwendigen Befugnisse dazu im Bewusstsein, dass „agil“ nicht zwangsläufig „schneller“ bedeutet.



... die Betriebsratswahl 2026

80 PROZENT REICHT

Warum wir nicht immer Vollgas geben müssen

„Immer 100 Prozent geben!“ Das klingt nach Einsatz und Erfolg. Aber die Realität sieht anders aus.

Wer ständig auf Anschlag arbeitet, zahlt oft einen hohen Preis. Stress, Erschöpfung und im schlimmsten Fall Burnout sind die Folgen.

Das **Pareto-Prinzip** zeigt uns: 80 Prozent der Ergebnisse entstehen meist durch 20 Prozent der wichtigsten Aktivitäten. Die letzten Prozentpunkte kosten unverhältnismäßig viel Kraft und Nerven. Dauerhaft 100 Prozent?

Das hält niemand lange durch und die Qualität leidet.

Natürlich gibt es Momente, in denen alles gegeben werden muss, aber diese Phasen müssen klar begrenzt sein und von Erholung begleitet werden. Dauerstress ist keine Lösung.

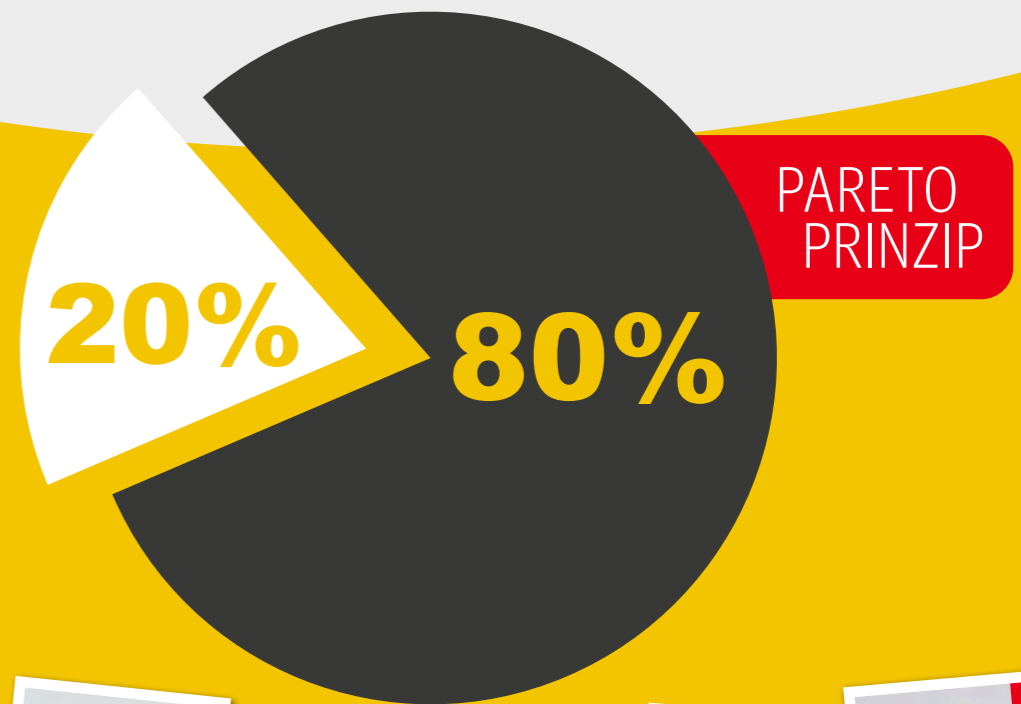
Nachhaltige Leistung bedeutet nicht, immer 100 Prozent zu geben. Es bedeutet, klug zu entscheiden, wann Vollgas nötig ist und wann 80 Prozent die bessere Wahl sind. **Weniger Druck, mehr Qualität, mehr Gesundheit.**

Warum 80 Prozent besser sind

Mehr Raum für Kreativität: Wenn wir nicht permanent Vollgas fahren, bleibt Zeit für Lernen, Nachdenken und neue Ideen. Das ist der Motor für Innovation.

Mehr Sicherheit und Qualität: Gerade in sensiblen Bereichen zählt fehlerfreie Arbeit mehr als Geschwindigkeit um jeden Preis. Wer nicht überlastet ist, arbeitet konzentrierter und macht weniger Fehler.

Kürzer Reaktionszeit: Flexible Reaktion auf Situationen. Anpassungen möglich.



Dr. Judith Przigoda



„Energie da rein stecken, wo sie wirksam ist!“

Tom Kraska



„Immer 100 Prozent? Das schafft niemand und macht auf Dauer krank.“

NACH DEM PROJEKT IST ~~VOR DEM PROJEKT~~ SCHON IM

Wenn der Stress vorbei ist, atmen wir erstmal durch, reflektieren über das Erreichte und starten dann frisch in das neue Projekt – wer kennt diese Vorsätze nicht? Und die Halbwertszeit ist meistens leider ähnlich wie bei einem durchschnittlichen Neujahrsvorsatz – na, liebe Kolleg*innen, wer ist noch standhaft? – zeitlich sehr kurz befristet.

Die Taktung in vielen Bereichen wird immer enger. Kaum ist ein Projekt abgeschlossen, hängt das nächste bereits hinterher – oder läuft parallel bereits an, als gäbe es unbegrenzte Kapazitäten. Zeit zum Reflektieren und Durchatmen? Besonders Kolleginnen und Kollegen mit mehreren Projektverantwortungen stehen permanent unter Strom. Was lief gut? Was sollte sich ändern? Solche Fragen verschwinden im Lärm des nächsten Sprintstarts.

Too busy to improve

Dabei predigt das Management gerne die Vorzüge des agilen Arbeitens – schneller, flexibler, effizienter. Doch ausgerechnet der agile Grundsatz

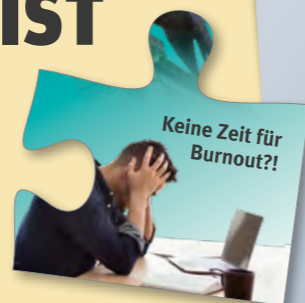
„sharpening your tools“ wird systematisch übergangen. Ohne Zeit für Verbesserung, für Lernschleifen oder für die Pflege von Tools kann agiles Arbeiten nicht dauerhaft funktionieren.

Hinzu kommt: Retrospektiven werden zwar eingeplant, aber selten ernst genommen. Ergebnisse versanden, weil Budgets fehlen oder Prioritäten anders gesetzt werden. Verbesserungsvorschläge, die langfristig Kosten senken und Qualität erhöhen würden, scheitern an kurzfristigen finanziellen Entscheidungen. So entstehen Strukturen, die Effizienz versprechen – und genau das Gegenteil bewirken.

Agil in Worten – aber nicht in Taten

Das Ergebnis ist eine Zwickmühle: Geschwindigkeit wird eingefordert, aber ohne die Bedingungen bereitzustellen, die nachhaltige Geschwindigkeit überhaupt ermöglichen. Teams hetzen von Problem zu Problem, verlieren den Überblick und arbeiten nur noch reaktiv. Und wer dauerhaft rennt,

Ein besonders zerstörerischer Mechanismus ist die **indirekte Steuerung**. Niemand sagt offen „Arbeite länger“ oder „Ignoriere die Probleme“. Der Druck entsteht subtil: durch unrealistische Deadlines, fehlende Puffer, parallele Projektlasten – und eine Unternehmenskultur, in der Kritik schnell als Hindernis dargestellt wird. Wer auf Probleme hinweist oder strukturelle Risiken benennt, wird nicht selten unter Druck gesetzt. Aussagen wie „Wenn du wirklich eine höhere ERA-Eingruppierung möchtest, musst du diese Probleme alleine lösen“ schaffen ein Klima, in dem Menschen lieber schweigen, um nicht als Bremse zu gelten. Dabei heißen solche Botschaften übersetzt: Schluck's runter und unterschreib – wir müssen fertig werden. Indirekte Steuerung ist gefährlich, weil sie psychische Belastung erzeugt, ohne dass sie jemand ausgesprochen hätte. Die Folgen zeigen sich leise – und spät. Im Burnout ist der Mitarbeitende dann ganz allein.



Tino Soldan



„Wer nie abschaltet, brennt irgendwann aus.“

verliert nicht nur das Ziel – sondern irgendwann auch die Kraft.

Die Kosten: Qualität, Kreativität, Gesundheit

Wenn Teams keinen Raum mehr haben, um zu lernen, zu verbessern oder inzuhalten, sinkt die Qualität. Fehler häufen sich, Kreativität versiegt, und die gesundheitliche Belastung steigt. Eine Organisation darf nicht erwarten, dass Menschen dauerhaft über ihre Grenzen gehen, nur weil Strukturen es so nahelegen.

Zeit zum Nachschärfen ist Pflicht – nicht Luxus

Nachhaltiger Erfolg bedeutet: Zeit einplanen. Zeit für Retrospektiven. Zeit für Teamentwicklung. Zeit für Tools, die funktionieren. Zeit für Verbesserung statt nur für Feuerwehreinsätze. Extrem enge Taktungen wirken auf dem Papier effizient, führen in der Realität aber zu Systemstress, Ineffizienz und menschlicher Erschöpfung. Sinnvoll investierte Zeit spart langfristig Geld – und schützt die Kolleginnen und Kollegen.

Claudia Bremer



„Ständiger Termindruck macht krank. Das Unternehmen ist verpflichtet, die Beschäftigten zu schützen und nicht auszulaugen.“



HÖHER, SCHNELLER, WEITER

Produktivitätssteigerung durch KI!?

Laut unserem CEO Michael Peter sollen wir eine Produktivitätssteigerung von 20 Prozent in den nächsten drei Jahren hinlegen. Vorrangig soll dies durch die Anwendung von KI passieren.

Dies ist natürlich stark abhängig vom Arbeitsbereich. KI ist Software und grundsätzlich kann Software nur bei Software eine Produktivitätssteigerung erreichen. Handarbeit bleibt Handarbeit und ist nicht durch KI ersetzbar. KI könnte hier nur in der Planung und Steuerung unterstützen.

Okay – trotzdem können wir uns vorstellen, dass der Einsatz von KI in vielen Bereichen durchaus Kapazitäten freimacht und diese dann für andere Dinge zur Verfügung stünden. Doch um KI wirklich gut anwenden zu können, müssen wir alle wissen wie. Und da hakt es leider noch.

In einer Umfrage des Betriebsrates auf der letzten Betriebsversammlung wurde klar, dass etwa ein Drittel der Belegschaft noch nicht genug Wissen über KI hat und ein Drittel gar keins.

Es braucht zwei Dinge, um diese Situation zu ändern. Erstens: es müssen **gute KI-Schulungen** zur Verfügung gestellt werden. Zurzeit findet man durchaus Schulungen auf der My Learning World, nur sind diese tagesfüllend – etwas, was niemand von uns in den normalen Arbeitstag integrieren kann.

Und damit kommen wir schon zu Zweitens: Wir brauchen **zeitliche Freiräume** für die KI-Schulungen. Wir sollen alle je nach Arbeitsbereich bis zu 28 Lernstunden absolvieren, und zwar nebenbei, irgendwie, zwischen den Lieferterminen, Projektterminen,



Entwicklungsarbeit oder Kundenterminen reingequetscht. So wird das leider nichts.

Wir brauchen die richtigen Schulungen und die Freiräume, um das Wissen und die Anwendungsmöglichkeiten von KI zu lernen.

Peter Kernspecht



„KI macht Spaß und kann uns richtig gut voranbringen, aber nur wenn die Rahmenbedingungen stimmen.“

(K)EIN GUTER ORT ZUM ARBEITEN?



07:55 Uhr Die Schranke öffnet sich. Mürrisch fahre ich auf den Parkplatz P1. Und als hätte die katastrophale Verkehrslage heute morgen meine Nerven nicht schon genug strapaziert, möchte ich jetzt langsam wirklich wieder umdrehen. Kreuz und quer stehen die Fahrzeuge auf dem rappelvollen Parkplatz. Die Markierungen sind so abgenutzt, dass sie einfach keine Orientierung beim Einparken mehr bieten. Ohnehin wären sie für moderne Fahrzeuge zu knapp bemessen. Also kann ich nun die Bemühungen der anderen bestaunen, so zu parken wie sie es für richtig gehalten haben – zum Leidwesen derer, die später noch ein Plätzchen suchen ... Langsam geht die Sonne über dem Berg aus Bauschutt auf, der schon seit mehreren Monaten über dem Parkplatz thront. Während ich mein Auto in eine kleine Lücke daneben reinquetsche und mich über den Kofferraum nach draußen kämpfe, versuche ich mich daran zu erinnern, wie es hier ohne den Schutt aussah. Es gelingt mir nicht.

08:02 Uhr Auf dem von mir gebuchten Schreibtisch für heute steht ein benutzter Kaffeebecher. Kurz denke ich darüber nach, mich aufzuregen, dann nehme ich ihn mit in die Teeküche. Vielleicht kann mir ein koffeinhaltiger Muntermacher auch nicht schaden. Ich öffne den Schrank. Das leere Fach offenbart mir, dass entweder alle Tassen gerade genutzt werden oder im Geschirrspüler stehen. Oder wieder in eine andere Abteilung abgewandert sind. Zielsicher wähle ich ein Glas mit der leicht abgegriffenen Aufschrift „VEB Carl Zeiss Jena“ und fülle den Kaffee darin ein. Was muss, das muss.

08:06 Uhr Zurück am Platz warte ich darauf, dass mein Rechner hochgefahren ist. Ich schaue aus dem Fenster, denn hier im Raum gibt es nichts, worauf ich mich mit meinem Blick niederlassen könnte. „Clean Desk“ ist ein tolles Prinzip, schmucklose Räume nicht. Ich frage mich, warum es hier keine Pflanzen gibt oder Bilder an der Wand – gerade ist hier doch alles

neu gemacht worden? Ich fange an, Mails zu bearbeiten – plötzlich schreckt mich ein Geräusch aus meinen Gedanken auf. Über die Bildschirme hinweg erspähle ich einen Kollegen am anderen Ende des Raumes. Dann bin ich hier heute ja doch nicht ganz alleine. Falls ich also leblos vom Stuhl rutschen sollte, besteht immerhin eine kleine Hoffnung darauf, dass ich gefunden werde. Irgendwie klappt das mit den gemeinsamen Team-Tagen vor Ort am Standort nämlich nicht so richtig bei uns. Und das verstehe ich sogar! Wenn ich an die unzähligen qualvollen Teams-Termine denke, in denen ich verzweifelt versuche, mich auf den Gesprächsinhalt zu konzentrieren, während am Nebentisch eine Kollegin eine Online-Retro moderiert ... Das kann einen wirklich nicht ins Büro locken. Ich grüße. Aber er hört mich nicht, hat schon sein Headset auf und murmelt was von „ich nehm das Thema mal mit.“

11:58 Uhr Die Natur ruft. Auf dem Weg in die Kantine lege ich einen kurzen Stopp in den Sanitärräumen ein. Beim Händewaschen fällt mir der Seifenspender entgegen. Nach drei Minuten schaffe ich es, den Plastikkasten wieder in den losen Dübel hineinzufummeln.

12:05 Uhr Oh nein, es gibt Currywurst. Bis zur Eingangstür reicht die Warteschlange der Hungrigen. Mein Lebenswille beginnt mich zu verlassen. Aber Vorsicht! Nach dem hinteren Drittel der Schlange ist volle Aufmerksamkeit geboten: Eine Gefahrenstelle! Dort wird unser Weg gekreuzt von den Glücklichen, die bereits gespeist haben und ihr Tablett abgeben möchten. Jemand tritt mir auf den Fuß. Ich denke

daran, welche Ironie es doch ist, dass hier Bahnübergänge gebaut werden.

12:17 Uhr Obwohl das Team in der Kantine sicher sein Bestes gegeben hat, ist die Soße warm und die Wurst kalt. Ich staune.

13:51 Uhr Um den Kollegen nicht zu verschrecken, der sich heute an den Schreibtisch in meiner Nähe verirrt hat, gehe ich für mein nächstes Meeting in den neuen MTR am Ende des Flurs, den wir seit sechs Wochen haben. Das ist scheinbar so neu, dass die Steckdosen auf dem Tisch noch immer keinen Strom bieten. Ich frage mich, ob der Elektriker wohl nochmal kommt. Auf der Fensterbank liegen auch noch Kabelreste.

14:37 Uhr Ganz schön warm hier drin! Leider wird die Temperatur zentral gesteuert. Ich muss das Fenster öffnen, um die Temperatur zu senken. Mein Blick fällt auf den Stuhl in der Ecke. Ihm fehlt eine Rolle, daher habe ich ihn mit einem „Defekt!“-Schild versehen und eine Störungsmeldung abgesetzt. Das war vor zwölf Tagen.

15:42 Uhr Feierabend. Ich klettere zurück in mein Auto. Wieder schleicht sich ein Gedanke in meinen Kopf: Jetzt habe ich wieder den ganzen Tag nur am Rechner gesessen und gearbeitet, das hätte ich auch zu Hause haben können – nur viel angenehmer.



Rosalie Trautmann

„Wir brauchen eine Wohlfühl-atmosphäre, dann kommen die Kolleg*innen auch gerne an den Standort.“

Habt ihr euch vielleicht wiedererkannt?

Unsere neue Arbeitswelt bedeutet, sowohl mobil als auch am Standort zu arbeiten. Dabei hat beides für jeden persönlich Vor- und Nachteile.

Die Standortinfrastruktur und die Ausstattung sollten aber keine Faktoren sein, die die Arbeit vor Ort unattraktiv machen.

1. Auch mit Blick in die Zukunft ist es wichtig, uns hier ein Umfeld zu schaffen, in dem wir uns bei der Erledigung unserer Arbeit wohl fühlen, denn junge Talente suchen **inspirierende Arbeitsumgebungen**.

2. Alle vorteilhaften Aspekte der Präsenzarbeit gegenüber mobilem Arbeiten (Teamkultur, Austausch, Innovation) entfalten durch eine **ansprechende Umgebung** erst so richtig ihre Wirkung.

3. Viele unserer Beschäftigten haben während der Pandemie große Flexibilität unter Beweis gestellt, als sie von zu Hause aus dafür gesorgt haben, dass der Betrieb weiterläuft. Sie haben dabei aber auch festgestellt: Es geht! Viele können durch mobiles Arbeiten Beruf und Familie leichter unter einen Hut

bringen. Wenn Unternehmen nun „back to office“ erwarten, dann dürfen Beschäftigte sich also zu Recht wünschen, dass die Rahmenbedingungen am **Arbeitsplatz attraktiv und modern** sind.

Sonst können wir auch im Homeoffice bleiben.



~~FEHLERKULTUR~~ CHANCENKULTUR

Lieber gemeinsame Lernkurve als eine „Jagd“ nach dem Schuldigen

Wo früher Scham und Versagensängste im Schlepptau von Fehlern lauerten, werden wir heute im Arbeitskontext dazu ermutigt, sie als Lernmöglichkeit anzuerkennen und als Chance für Wachstum zu begreifen.

Damit das nicht zu einer leeren Management-Floskel verkommt, sind wir alle gemeinsam dazu eingeladen, diese Chancenkultur aktiv zu leben:

• Perfekt? Nein, danke!

Keine Idee und kein Projekt muss von Anfang an perfekt sein. Denn Perfektionismus kann sich auch lähmend auswirken und die Angst vor Fehlern verstärken – und dann bleibt alles beim Alten.

• Die Basis

Habe ich Vertrauen zu meinem Team und zu meiner Führungskraft? Übernehme ich die Verantwortung für die Fehler, die ich gemacht habe?

• Das richtige Mindset

Fehler sind wertvolles Feedback und die Info „so wohl nicht“. Das ist immer zum einen Teil deines persönlichen Lernprozesses und deiner Weiterentwicklung und zum anderen auch hilfreich für deine Kolleg*innen – diesen Fehler müssen die ja nicht auch nochmal machen ...

• Ehrliche Analyse

Woran hat's gelegen? Fehlendes Wissen, verkorkste Planung, mangelnde

Kommunikation oder äußere Umstände? Erkenne die entscheidenden Ursachen aufrichtig, aber ohne Selbstverurteilung an.

• Schritt für Schritt

Dein (Arbeits-)Leben wird immer eine Lernkurve haben. Und Fehler sind die Punkte, die dir helfen, die nächste Stufe nach oben zu zünden.

• Fühlt sich nicht gut an?

Das ist in Ordnung. Gefühle wie Enttäuschung, Ärger oder Frust sind normal! Wenn diese ersten Impulse vorüber sind, konzentriere dich danach aber wieder auf das weitere Vorgehen.

WER KANN DAS NUR SEIN?

Ratet mit und lernt uns besser kennen

ICH HABE EINE LEBENSLANGE STARTNUMMER BEIM BERLIN-MARATHON.

ICH BIN PAT*IN EINER BÜCHERZELLE.

ICH HABE DEN 3. PLATZ BEI EINEM PROGRAMMIERWETTBEWERB GEWONNEN, OHNE EINE EINZIGE ZEILE CODE ZU SCHREIBEN.

ICH LIEBE GUMMIBÄRCHEN.

ICH BIN GERNE AUF UND AM WASSER.

ICH REPARIERE IN MEINER FREIZEIT AUTOS.

ICH WOLLTE ALS KIND MÜLLWERKER*IN ODER LOKFÜHRER*IN WERDEN.

ICH BIN HANDBALL-TRAINER*IN MIT LEISTUNGSSPORTLIZENZ.



BETRIEBSRATSWAHL

2. MÄRZ 2026: IRXLEBEN

3.–5. MÄRZ 2026: BRAUNSCHWEIG

LISTENWAHL

Warum stehen zwei Name auf dem Wahlzettel?

Keine Sorge, das bedeutet nicht, dass nur zwei Personen kandidieren!

Bei einer Listenwahl wählst du eine ganze Gruppe von Kandidatinnen und Kandidaten, die gemeinsam antreten.

Die beiden Namen, die du auf dem Wahlzettel siehst, sind lediglich die Listenvertreter*innen, also die Personen, die die Liste eingereicht haben. Deine Stimme gilt der gesamten Liste, nicht nur den angezeigten Namen.

Gehe zur Betriebsratswahl!

Wer nicht wählt, überlässt anderen die Entscheidung. Nutze deine Chance, die Zukunft unseres Standorts aktiv mitzugestalten.



BRIEFWAHL

Falls du an den Wahltagen nicht vor Ort sein kannst oder lieber auf Nummer sicher gehen möchtest, nutze bitte unbedingt die Briefwahl!

Sie ist unkompliziert und stellt sicher, dass deine Stimme nicht verloren geht. Die Unterlagen kannst du einfach über den QR-Code anfordern.



Folge uns auf Viva Engage und verpasse nichts mehr:
📌 IG Metall Braunschweig
(yammer.com)

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, freepik, d&d • DRUCK: oedingdruck