

TOGETHER

**AUF EIN
GUTES NEUES
JAHR!**

Gefährdungsbeurteilung, bevor die Arbeit krank macht - Seite 4

Das Tarifergebnis im Detail - Seite 7

Neuaufstellung VKL Zentrale - Seite 20

Mehr Geld - Solidarität gewinnt

Betriebsvereinbarung Desksharing - Seite 13

AUSVERKAUF?

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

geht es eigentlich nur uns so, dass wir die derzeitige Strategie des Managements nicht verstehen? „Gestern“ die IT (Verlagerung der Themen zur Infosys), „heute“ Mercedes-Benz Classic und was kommt morgen? Ist dies der scheibenweise Ausverkauf der Firma?

Die Kosten-/ Nutzenrechnung bei der IT ist schon nicht aufgegangen! Wir alle spüren die Auswirkungen, dass wir keine richtig funktionierende IT mehr haben. Denn bei den Rechnungen des Managements fließt z.B. nicht ein, dass es Unterbeauftragungen an weitere Firmen gibt, und es dadurch zu Verlust von Informationen bei der Datenweitergabe kommt, die Mitarbeiter über Stunden ihre eigene Arbeitskraft bei Installationen – die nur bedingt funktionieren – zig-fach mit einbringen usw.

Und aktuell der geplante Ausverkauf von Mercedes-Benz Classic: Es soll eine neue GmbH oder zumindest eine gemeinsame GmbH mit dem Museum gegründet werden (siehe Artikel im letzten Magazin). Und warum? Zitate: „Ein neues, schlagkräftiges Unternehmen schaffen“, da aktuell „in diesem System dies nicht möglich ist“. Und dazu möchten sie „das Ersatzteilgeschäft auch mit ins Business übernehmen“. Und das Ganze „schmerzlos und relativ zukunftssicher“. Was für Phrasen! Also zum einen „Was heißt relativ zukunftssicher?“ Hier sollen doch die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erst einmal überredet werden mit zu kommen und was danach passiert ist dem Management dann ohnehin egal! Und; „Was heißt schlagkräftiges Unternehmen?“ Das kann man doch nicht beurteilen! Oder sollen etwa die roten Zahlen des Museums mit dem schwarzen Zahlen von Classics ausgeglichen werden? Und das auf dem Rücken der Mitarbeiter, die sich bei einer GmbH in eine ungewisse Zukunft begeben!

Und was kommt dann morgen? Der nächste Teil des „Ausverkaufs“? Sparen, koste es was es wolle, nur damit die Zahlen gut aussehen? Mit uns nicht! So springt man nicht mit Menschen um! Lieber Vorstand und liebe Führungskräfte vertrauen Sie nicht den reinen Zahlen, die man Ihnen vorlegt. Fragen Sie doch einmal die Basis und „gehen unter das Volk!“ Die Mitarbeiter sagen Ihnen dann schon was sie bewegt. Und das unabhängig von einer Pandemie, steigenden Preisen usw.

Und auch die Bitte an die leitenden Führungskräfte: hinterfragen Sie doch auch einmal die Vorgaben und sagen sie Ihre Meinung – auch wenn Sie dann vielleicht € 2,50 Ihrer Tantieme verlieren. Wir alle wollen, dass die Geschichte des Unternehmens Mercedes-Benz mit seinen Wurzeln weitergeht und wir auch noch in weiteren 100 Jahren Bestand haben!

Bitte bleib gesund!

Sylvia Hirsch, Silke Wasel



Inhalt



9

Migration
MobileIron



7

Tarifrunde
Das Ergebnis...



13

BV Desksharing

4



Gefährdungs-
beurteilung

Bevor die Arbeit
psychisch krank macht



24

JAV-Wahl 2022

Die Gefährdungsbeurteilung - bevor die Arbeit psychisch krank macht

Eberhard Schöffler



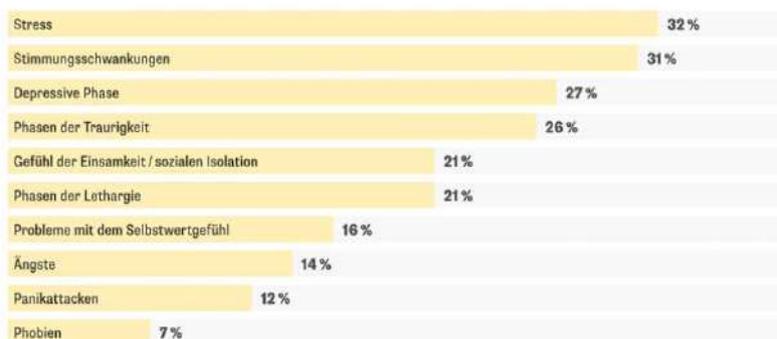
Die psychische Gesundheit von Beschäftigten gewinnt mehr und mehr an Aufmerksamkeit. Entgegen aller Tendenzen zur Arbeits- bzw. Leistungsverdichtung: Gesundheit am Arbeitsplatz kann aktiv gefördert werden. Mit gesundheitsfördernder Arbeitsgestaltung und Prävention lässt sich nicht nur die psychische Gesundheit der Beschäftigten erhalten oder verbessern, sondern auch wirtschaftliche Ziele erreichen. Bei diesem Thema unterscheidet man drei Stufen: Psychische Erkrankung, psychische Belastung, psychische Beanspruchung. Wir möchten für dieses Thema sensibilisieren, da es aktuell durch MOVE und FOKUS mit der damit verbundenen Leistungsverdichtung und zu wenig Personalkapazität als bedenkliche Tendenz erkennbar ist.

Psychische Erkrankung

In Deutschland sind jedes Jahr etwa 27,8 % der erwachsenen Bevölkerung von einer psychischen Erkrankung betroffen. Das entspricht rund 17,8 Millionen Menschen. Wenn wir von einer psychischen Erkrankung reden, ist eine Diagnose bereits gestellt. Psychische Erkrankungen zeigen sich diagnostisch durch Abweichungen der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und des Selbstbildes zum gesunden Zustand. Oftmals liegt der Ursprung in der familiären Veranlagung, in Erfahrungen und in Erlebtem. Sie können aber häufig auch durch die Belastungen und Stimmungen am Arbeitsplatz bzw. im Homeoffice entstehen bzw. verstärkt werden.

Wenn der Kopf Schwierigkeiten macht

Anteil der Befragten, die in den letzten 12 Monaten folgende psychische Probleme hatten.



Basis: 2.071 Befragte (ab 18 Jahren) in Deutschland; Mehrfachantworten möglich; (Juli/August 2021)

Auch wenn psychische Erkrankungen nicht zwingend im Arbeitsverhältnis die Ursache haben müssen, spielen sie in der Arbeitswelt eine immer größere Rolle, denn oft nehmen Leistungsdruck, ständige Erreichbarkeit und Mehrfachbelastung zu.

Psychische Belastung

Von der diagnostizierten Erkrankung müssen wir die psychische Belastung unterscheiden. Psychische Belastungen bei der Arbeit sind Risikofaktoren, die eine psychische Erkrankung mitverantworten können. Hier kommt dem Arbeitsplatz eine wichtige Verantwortung und Rolle zu.

Psychische Belastungsfaktoren sind definiert als „die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Sie werden als neutral verstanden, da sie sowohl negativ als auch positiv auf den Menschen einwirken können. Beispielsweise wird ein großer Handlungsspielraum von einem Beschäftigten als angenehm, vom anderen Beschäftigten als überfordernd empfunden. Dabei reagieren Menschen auf die meisten Gefährdungsfaktoren psychisch und zugleich physisch. Ein Beispiel: hoher Lärm kann zu einem Hörschaden führen (= physische Reaktion) und zugleich die Konzentration beeinträchtigen (= psychische Reaktion).

Es gibt fünf Merkmale typischer Belastungsfaktoren, die sich negativ auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten auswirken können:

- Arbeitsinhalt/-aufgabe
- Arbeitsablauf/-organisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung/-mittel
- Neue Arbeitsformen

Psychische Beanspruchung

Die psychischen, körperlichen, genetischen und sozialen Voraussetzungen von uns Menschen sind unterschiedlich. Ob eine Belastung zu einer individuellen Beanspruchung führt, hängt von diesen individuellen Voraussetzungen ab. Hierzu gehören Fähigkeiten, Erfahrungen, Vertrauen in die eigene Person, Motivation, Einstellung, Bewältigungsstrategien, der Gesundheitszustand, Alter, Geschlecht etc.

Die Belastungsfaktoren können zu kurz- oder langfristigen Beanspruchungsfolgen beim Menschen führen. Als Beanspruchung wird die individuelle Reaktion der Beschäftigten auf diese Belastungsfaktoren verstanden. Typische Reaktionen sind z. B. Muskel-Skelett-Beschwerden, Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie Stressreaktionen und Depressionen.

Folgekosten psychischer Störungen

Die Folgekosten arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen werden in Deutschland auf ca. 10 Milliarden Euro (!) geschätzt. Neben den direkten Behandlungskosten beinhaltet die Zahl Kosten des Arbeitsausfalls, Krankengeldzahlungen der Krankenkassen, Kosten krankheitsbedingter Frühverrentungen und Einnahmeverluste sowie Zusatzausgaben der Rentenversicherung.

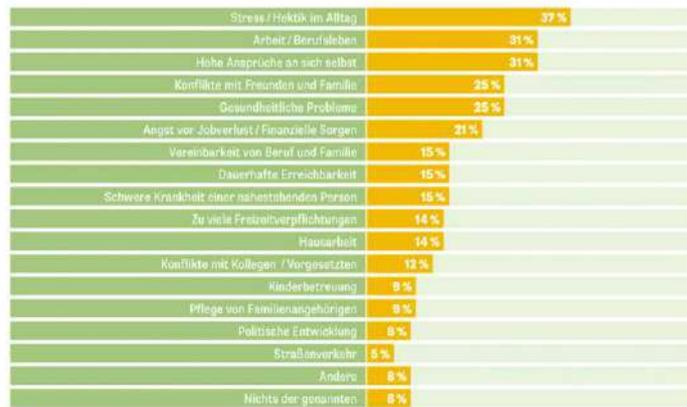
Am schmerzhaftesten für ein Unternehmen sind die Fehlzeiten: Mehrbelastung der (noch) anwesenden Beschäftigten, wodurch sich wiederum deren Erkrankungsrisiko erhöht, erschwerte Planung, Produktionsausfall, Liefer-schwierigkeiten und damit Unzufriedenheit der Kunden, Gehaltsfortzahlung, sinkende Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, Verlust von teuer ausgebildeten Expert*innen durch Fluktuation oder Frühverrentung.

Eine Lösung: Die Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist Grundlage für die Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie der menschengerechten Gestaltung von Arbeit. Bereits seit Ende 2013 fordert das

Die größten Trigger für psychische Probleme

Faktoren, die bei den Befragten bisher psychische Probleme ausgelöst haben.



Basis: 1.265 Befragte (18-64 Jahren) in Deutschland; die angeben, schon mal mentale Probleme gehabt zu haben. (2019)

© Ifl, 2020. Quelle: Statista Global Consumer Survey

Arbeitsschutzgesetz explizit auch die Berücksichtigung der psychischen Belastungen bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Der Gesetzgeber hat sich in den letzten Jahren verstärkt dem Thema psychische Belastungen und Erkrankungen angenommen und festgelegt, dass die Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung der Psychischen Gesundheit vermieden bzw. gering gehalten werden soll.

Wichtiger aber noch: § 5 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, d.h. Gefahrenquellen zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten. Bei der Gefährdungsbeurteilung geht es nicht darum, die psychische Situation des einzelnen Beschäftigten zu analysieren, sondern die gefährdenden Faktoren der Arbeit/Umwelt festzustellen und zu beurteilen. Hierfür bieten sich bspw. Mitarbeiterbefragungen, Interviews oder Workshops an. Sobald die Gefährdungen ermittelt und beurteilt wurden, z. B. in Schwere und Ausmaß, geht es darum, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Maßnahmen können beispielsweise die Reduktion von Unterbrechungen oder die Zuweisung abwechslungsreicher, weniger belastende Aufgaben sein.

Mitbestimmung des Betriebsrates beim betrieblichen Gesundheitsschutz Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7

Laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat in Angelegenheiten des betrieblichen Gesundheitsschutzes mitzubestimmen, solange der Arbeitgeber über Handlungsspielräume verfügt; so z. B. auch bei der Gefährdungsbeurteilung im Fall von psychischen Belastungen. Hier kann der Betriebsrat auch sein Initiativrecht nutzen und Maßnahmen vorschlagen.

Wird die Gefährdungsbeurteilung an Dritte delegiert, kann der Betriebsrat mitwirken, welche Qualifikationen diese Personen nachweisen müssen. Im Rahmen des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG überwacht der Betriebsrat die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften. Wir, IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte der Zentrale, haben das Thema grundsätzlich auf die Agenda genommen und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.



Eberhard Schöffler, Mitglied im
Ausschuss Arbeitspolitik (AAP)

*Auszüge aus Internet-Quelle: Institut zur Fortbildung von Betriebsräten ifb, Artikel „Psychische Gesundheit gewinnt an Aufmerksamkeit – da es jeden betrifft“, veröffentlicht von Kathrin Wiemann am 24.1.2022

Lisa Spies

Wir haben es geschafft!

Wir erhalten deutlich mehr Geld

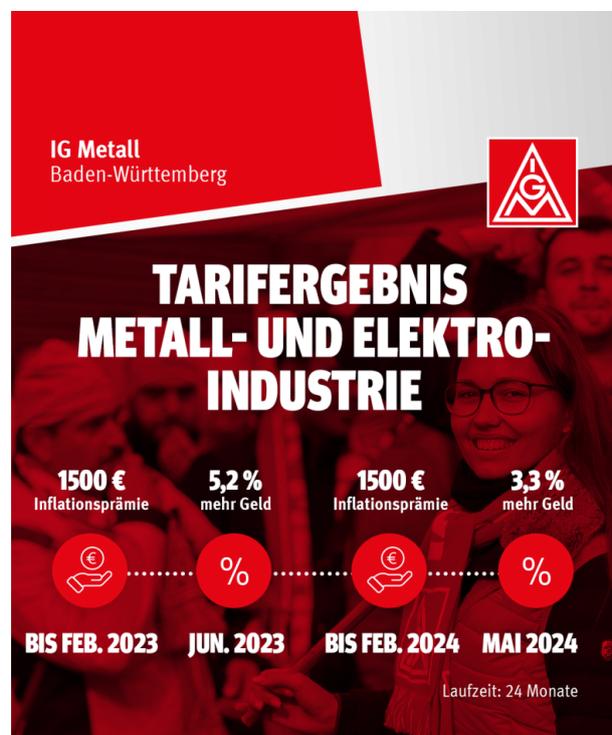
„Nur durch den solidarischen Einsatz erreichen wir unsere Ziele“



Die Tarifvertragsparteien in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie haben sich nach einem 11-stündigen Verhandlungsmarathon am 17. November 2022 auf einen Pilotabschluss geeinigt. Demnach steigen die Entgelte für die rund 1 Million Beschäftigten ab 1. Juni 2023 um 5,2 Prozent, ab dem 1. Mai 2024 um weitere 3,3 Prozent. Zudem erhalten die Beschäftigten eine steuerfreie Inflationsprämie in Höhe von 3000 Euro. Diese wird in zwei Schritten ausbezahlt, 1500 Euro spätestens im Februar 2023, weitere 1500 Euro spätestens im Februar 2024. Der Tarifvertrag läuft bis zum 30. September 2024.

Möglich wurde der Abschluss erst durch den enormen Druck der Beschäftigten. Knapp 300.000 Metallerrinnen und Metaller haben in Baden-Württemberg in den vergangenen drei Wochen die Forderung der IG Metall mit (digitalen) Warnstreiks, Frühschluss-Aktionen, Kundgebungen, Demozügen, Menschenketten und Auto-korsos unterstützt, bundesweit waren es nahezu 900.000 Kolleginnen und Kollegen.

An Aktionen vor Ablauf der Friedenspflicht hatten sich im September und Oktober bereits rund 66.000 Kolleginnen und Kollegen beteiligt. „Dafür ein herzliches Dankeschön, ohne diesen gigantischen Einsatz hätten sich die Arbeitgeber nicht bewegt“, so Zitzelsberger. Auch die Beschäftigten der Mercedes-Benz Zentrale hatten sich an diesen Aktionen zahlreich beteiligt und damit einen wichtigen Beitrag für diesen gemeinsamen Erfolg geleistet.



Digitaler Warnstreik in der Mercedes-Benz Zentrale

Am 4. November fand bei uns in der Zentrale ein digitaler Warnstreik per Liveübertragung aus der IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart statt. Über 300 Teilnehmende haben Solidarität gezeigt und waren dabei. Neben rechtlichen Infos zum Warnstreik im mobilen Arbeiten, dem Verlauf der Tarifrunde + Ausblick fand eine Talkrunde mit euren Fragen statt. Im Anschluss gab es leckere Cocktails und alle gingen danach ins Wochenende. Vielen Dank für eure Teilnahme!



Großkundgebung am 16. November 2022

Wahnsinn, 3.000 Kolleg*innen in der Früh- und Normalschicht der Mercedes-Benz AG in Untertürkheim haben an der zentralen Großkundgebung in Mettingen teilgenommen! Die Redner*innen auf der Kundgebung waren neben Michael Häberle (BR-Vorsitzender Werk Untertürkheim und stellv. GBR-Vorsitzender) Nadine Boguslawski, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart und Aufsichtsrätin Mercedes-Benz Group AG. Sila Demirci sprach als JAV Vorsitzende des Werkes Untertürkheim. Lisa Spies und Lasse Thies sprachen in Ihrer Funktion als Vorsitzende IG Metall Aktiven Mercedes-Benz Zentrale/ Vertrauenskörperleitung, ebenso Jose Miguel Revilla (Vertrauenskörperleiter Werk Untertürkheim). Zu diesem Zeitpunkt hatten sich in Baden-Württemberg bereits über 200.000 Beschäftigte an Warnstreiks beteiligt.



Lasse Thies und **Lisa Spies** zeigen sich zufrieden über die gemeinsamen Aktionen und das dadurch erzielte Tarifergebnis, vorbehaltlich Annahme des Verhandlungsergebnisses und Beschluss des IG Metall Vorstandes: „Das Tarifergebnis zeigt das was es ist: Es ist ein hart umkämpfter Kompromiss in einer sehr schwierigen Zeit. Beide Seiten sind in der Nacht auf den 18.11.2022 an ihre absoluten Grenzen gegangen, bis um 3 Uhr ein verantwortbares Ergebnis feststand. Es schafft jetzt gezielte Entlastungen und sorgt für eine langfristige deutliche Erhöhung der Entgelttabellen. Die Arbeitgeber mussten weit über ihre sich eigens gesteckten Grenzen gehen und wir konnten unsere Kernforderungen im Großen und Ganzen umsetzen. Dies war nur dadurch möglich, dass wir in den letzten Wochen gezeigt haben: Solidarität hat wieder gewonnen!



Lisa Spies, Vorsitzende IG Metall Aktive (Vertrauenskörperleitung)

Eberhard Schöffler,
Mitglied im Ausschuss Arbeitspolitik

Die Migration von MobileIron auf Microsoft Intune

oder: Wie man Beschäftigte sinnlos beschäftigt

Nach einer ersten Mail im April erhielten alle Nutzer von geschäftlichen iPhones und iPads der Mercedes-Benz Group im August folgende zweite Mail:

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

bitte stellen Sie Ihr mobiles Endgerät bis zum 9. September auf „Microsoft Intune Unternehmensportal (kurz: MS Intune oder Unternehmensportal) um. In dieser E-Mail informieren wir Sie darüber, wie Sie dies Schritt für Schritt tun.

MS Intune ist ein cloudbasierter Dienst zur Verwaltung mobiler Endgeräte in Unternehmen (Smartphones und Tablets) und wird bei uns MobileIron ablösen. Nach der Umstellung auf MS Intune können auf Ihrem Gerät auch die Microsoft 365-Applikationen wie Teams, Word, Excel, PowerPoint, SharePoint, OneDrive und bald auch Outlook E-Mail installiert werden. So arbeiten Sie von überall, zu jeder Zeit und über alle Ihre Geräte hinweg mit integriertem Datenschutz und vollem Zugriff auf alle Ihre Dateien.

Wichtig: Bitte wechseln Sie bis spätestens 9. September auf MS Intune, um nahtlosen Zugriff auf Unternehmensapplikationen, E-Mailsynchronisation und viele weitere Unternehmensinhalte sicherzustellen. **Sollten Sie sich aktuell auf einer Dienstreise befinden**, warten Sie mit der Umstellung bitte bis zu Ihrer Rückkehr.

Die Umstellung dauert ca. 30 Minuten. Mit dieser einfachen bebilderten Anleitung wird Ihnen die Umstellung schnell gelingen:

ANLEITUNG ZUR REGISTRIERUNG IHRES GERÄTS BEI MS INTUNE

So unterstützen wir Sie bei der Umstellung:

- > **Microsoft Teams Chat – Username:** Intune Migration Support:
Bei konkreten Fragen während der Umstellung können Sie mit diesem User direkt in Teams chatten (deutsch & englisch).
- > **E-Mail:** Ihre Fragen können Sie außerdem per E-Mail an mobile-computing-service@mercedes-benz.com richten.
- > **CUHD:** Sie können sich telefonisch an den CUHD wenden.
- > **IT Punkt:** Sie können sich jederzeit an Ihren zuständigen IT Punkt vor Ort wenden. Gesonderte Beratungszeiten für MS Intune können Sie hier im Social Intranet nachlesen.
- > **digital workplace Café:** Wir bieten ab sofort vier Mal wöchentlich Veranstaltungen an, bei denen wir die Umstellung gemeinsam mit Ihnen Schritt für Schritt durchführen. Über die Termine informieren wir hier im Social Intranet.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung. Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit den neuen Funktionen von MS Intune.



Bei so vielfältiger Unterstützung dachte ich mir zunächst – das wird einfach laufen. Überdies hinaus gab es noch verschiedene Beschreibungen auf der Social Intranet Seite „Company iPhone/iPad (DE) in digital workplace (DE)“:

- eine detaillierte Schritt-für-Schritt-Anleitung
- eine Video-Anleitung
- FAQ
- für die Tekkies unter uns noch die Kurz-und-Knapp-Anleitung

Wow! Dann kann ja bei der Migration zu MS Intune nicht mehr viel schiefgehen – Denkste!

Was unsere Kolleg*innen sagen, finden Sie in Kommentarauszügen auf der gegenüberliegenden Seite.

Insbesondere den letzten Kommentar hörte ich in den Wochen der Migration von Kolleg*innen so oder so ähnlich immer wieder. Warum schafft es unsere Firma nicht (mehr), relativ einfache IT-Umstellungsprozesse effizient umzusetzen anstatt ihre Beschäftigten teilweise stundenlang sinnlos zu beschäftigen? (siehe dazu auch die Berichte in den beiden letzten TOGETHER-Ausgaben von Silke Wasel zu ihrem Rechnertausch). Wir müssen bei künftigen IT-Updateprozessen dem vom IT-Management definierten Anspruch „doppelt so schnell“ (twice as fast) viel besser gerecht werden. Ansonsten steigen ausschließlich die IT-Implementierungskosten und unsere Mitarbeiter*innen arbeiten dann mindestens doppelt so langsam (twice as slow)...

P. S.: Ich selbst konnte unter Live-Support von zwei IT-affineren Kolleginnen die Migration auf meinem geschäftlichen iPhone nach über einer Stunde erfolgreich abschließen.

Hier einige Kommentarauszüge aus der erwähnten Social Intranet Seite:

Ich hab, nach etwas suchen, mein Problem selber gelöst. Mein Lösungsweg: Einstellungen -> Mail -> Accounts -> MBAG Secure Mail -> Account -> Passwort. Dort stand in dunkelgrau dahinter: "optional". Hier hab ich einfach mein Passwort eingegeben. Schon hat es synchronisiert. Seltsam. Übrigens: Hotline 0711 17 98844 war für mich nicht erreichbar. Kein klingeln, nichts. Nach 2 Minuten Klingelversuch beendet.

Bei mir waren nach der Einrichtung alle installierten Firmen-Apps weg. Der Firmen-App-Store hat jetzt keine Kachel mehr mit Aufruf einer Webseite, sondern ist in die Microsoft-App "Unt.Portal" integriert.

Outlook kann man zwar installieren und das Firmen-Mail Konto wird erkannt, aber die Authentifizierung über die Authenticator-App schlägt fehl. "Es konnte keine Verbindung hergestellt werden". In Email zur Umstellung auf MS Intune, die ich bekommen habe, wurde ja damit geworben, das u.a. Outlook installiert werden kann. Wird Outlook denn in naher Zukunft funktionieren?

1. Hatte beim Start das Problem "Verwaltung entfernen" nicht angezeigt bekommen! Über E-Mail an mobileservices@mercedes-benz.com wurden die Dienste in WAMS am Telefon gelöscht. 2. Die zIPS-APP war nicht installiert, musste ich selber machen. 3. Zscaler hat funktioniert, aber hatte auch kein E-Mails wie oben schon genannt wurde!

Würde sich bitte jemand bei mir melden, bin so nicht arbeitsfähig. Vielen Dank.
PS: Wünsche mir für die Zukunft, das so was reibungsloser funktioniert - kann doch nicht sein, dass so eine Umstellung den halben Laden lähmt.



WAS IST NUR AUS DER IT GEWORDEN, LIEBER HERR BRECHT?

Kennt man unser Unternehmen schon einige Jahre, so erinnert man sich daran, dass wir deutlich mehr eigene IT Fachkräfte an Bord hatten und unsere IT Prozesse und der CUHD sehr gut funktionierten! Immer wieder folgten Stellenabbau, Stellen-Downsizing und Auslagerungen von Aufgaben, zuletzt ein Outsourcing von Personen und Aufgaben (Stichwort „TAF Partner“).

Mit „TAF Partner“ haben wir uns zudem in eine massive Abhängigkeit von EINEM Partner gebracht, was jeglicher Vernunft widerstrebt und Handlungsspielräume einengt. Und dies auch noch in kürzester Zeit, so dass unser Partner „Infosys Ltd.“ und wir von einer Welle der Aktivitäten nahezu erschlagen wurden, was zu einem Chaos führte, das nach wie vor noch anhält.

Bisherige Leistungen (z.B. European Datacenter) werden von TAF Partner nicht angeboten – Monate später trudeln nicht nachvollziehbare Rechnungen ein. Ticket- und Reklamationsprozesse funktionieren nicht mehr. Es weiß keiner mehr in der IT, welches Ticket an welcher Stelle zu erstellen und an welches TAF-Partner Team im System zu adressieren ist.

Und denkt man, wenigstens unser CUHD würde noch funktionieren, so dass man bei Anruf einen direkten Support erhält, so liegt man falsch.

Statt direktem Support verweilt man erst mal minutenlang in der Leitung, um das neue, lange Auswahlménü zu überwinden. Es macht fast den Eindruck, als möchte man Anwender mit dem langen Auswahlménü-Prozess von Anrufen abhalten! Schafft man es dann doch mit viel Geduld und Zeit einen Ansprechpartner ans Telefon zu bekommen, dann wird zumeist nur ein Ticket erstellt, statt das Problem zu beseitigen.

Was früher in wenigen Minuten gelöst war, zieht sich heute über viele Tage hin. Manchmal sogar Wochen, da Tickets auch mit dem Hinweis „Das Problem wurde behoben“ einfach vom CUHD-Team geschlossen werden und der Anwender so gezwungen ist, nochmals ein NEUES Ticket zu erstellen bzw. erstellen zu lassen. Und das Spiel beginnt von vorne. Unglaublich ... aber leider wahr. Das einzige, das penetrant und fehlerfrei funktioniert, sind die Feedback-Mails, die automatisiert die Zufriedenheit mit der Dienstleistung abfragen.

Unser Appell:

Unsere interne IT muss wieder aufgewertet und gestärkt werden! Stellen müssen wieder attraktiver eingruppiert werden, es muss wieder mehr Inhouse stattfinden und neue Fachkräfte bzw. Nachwuchs müssen gewonnen und aufgebaut werden! Stand heute stellen wir jährlich 17! junge Menschen für eine Ausbildung oder ein duales Studium in unserem Betrieb mit der Fachrichtung IT ein (insgesamt 34, unabhängig der Fachrichtung). Bei etwa 1600 IT-Beschäftigten im Gemeinschaftsbetrieb Zentrale, sind das gerade einmal 1%. Der Fluktuationsrate in Deutschland von über 7% (Quelle: Nachhaltigkeitsbericht 2021; in den Vorjahren 3,4% – 4,5%) können wir also bei weitem nicht mit unserem firmeninternen Nachwuchs begegnen, sondern nur über externe Einstellungen, Leistungsverdichtung, steigenden Beauftragungen von externen Firmen oder massivem Stellenabbau. Nachhaltigkeit geht anders!



Wir fordern daher eine deutliche Erhöhung der Ausbildungs- und Studienplätze (mit IT Schwerpunkt).

Und nicht nur im Bereich der Ausbildung sehen wir Nachholbedarf. Mit den externen Lernplattformen Udemy und LinkedIn Learning haben wir Zugriff auf eine schier endlose Anzahl von Qualifizierungsangeboten erhalten. Doch zum einen benötigt Weiterbildung Zeit, die uns oft im betrieblichen Alltag vor lauter Verpflichtungen nicht zur Verfügung steht, zum anderen sind die dort angebotenen Formate kein Allheilmittel für jedes Thema und jeden Bedarf. Die aktuelle wirtschaftliche Situation und auch die steigenden Coronazahlen wollen wir nicht leugnen. Dennoch glauben wir, dass wir prüfen müssen, wo Präsenzs Schulungen wieder nötig und möglich sind. Denn neben der klaren Abgrenzung des Lernrahmens (Zeit und Ort) müssen wir auch wieder unser Miteinander und unser Netzwerk stärken!

Nur so kann eine IT zu alter Stärke zurückkehren und Fachkräfte gewonnen werden! Herr Brecht, wir freuen uns auf Ihre Antwort – ggf. in der nächsten Ausgabe von TOGETHER.

Aktive IG Metall Mitglieder, Namen der Redaktion bekannt

“Niemand hat die Absicht, Büroflächen zu verdichten“

Happy Birthday
BV Desksharing

Ein schöner Anlass: unsere einzigartige Betriebsvereinbarung zu geteilten Schreibtischen hat Geburtstag! Seit dem 27. Oktober 2017 hat der Betriebsrat der Zentrale ausschließlich für alle Beschäftigten der Zentrale zu deren Schutz eine Vereinbarung mit der Geschäftsleitung getroffen, unter welchen Voraussetzung Desksharing möglich ist. Außerdem die dazu nötigen Prozesse vereinbart, Möblierung und Ausstattung dokumentiert. Damit sind wir bis heute der einzige Betrieb im Konzern, der Desksharing eindeutig geregelt hat. Soweit – so gut. Leider hält sich das Unternehmen mittlerweile nur noch sehr eingeschränkt an die gemeinsam getroffenen Vereinbarungen. Aber der Reihe nach...

Eigentlich definiert die Betriebsvereinbarung, die bis 31. Dezember 9999 (kein Schreibfehler) gilt, die Intention der Vereinbarung sehr genau: Wenn die Beschäftigten schon auf ihren eigenen Schreibtisch verzichten und das Unternehmen dadurch hohe Kosten für Büroflächen einsparen kann, sollen die Kolleginnen und Kollegen dafür einen Mehrwert haben. So heißt es in der Präambel der BV 4112: „...Auch die Arbeitswelt im Unternehmen erfordert eine Anpassung an die veränderten Bedürfnisse und neuen Arbeitsmethoden



(z.B. agiles Arbeiten, Swarm). Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die Büroumgebung den geänderten Anforderungen an die Arbeitswelt anzupassen, **keine Verdichtung von Büroflächen.**“

Um zu klären, in wie fern der Bereich überhaupt geeignet ist, Desksharing durchzuführen, ist eine als Anhang vereinbarte Checkliste vorgesehen. Diese Checkliste wird leider seit geraumer Zeit trotz hartnäckiger Nachfragen durch uns IG Metall Betriebsrät*innen nicht zur Verfügung gestellt. In der Geschäftsleitung fühlt sich niemand mehr dafür zuständig. Dasselbe gilt für das Formblatt aus Anlage 2 der Betriebsvereinbarung. Ein unbefriedigender Zustand, vor allem zu Lasten der Beschäftigten.

Weiter im Text unserer Betriebsvereinbarung: Unter Punkt 3 Grundsätze/ Nutzerbedarfsanalyse ist klar definiert, dass diese funktionsorientierte, hierarchiefreie Arbeitswelt über 7 (in Worten: sieben) verschiedene Zonen verfügt, **angeordnet nach dem Prinzip „Von Laut nach Leise“**. Die Gesamtübersicht aller Zonen findet man im Intranet > ERD > BV 4112 > Anlage 1. Die Zonen „Chill & work“ und „File &

work“ können mit unterschiedlicher Möblierung und Zweck sowohl in leiseren als auch in lauterer Bereichen angeordnet werden.

me@work
ZONEN



Weil jeder Bereich bzw. Abteilung durch ihre Aufgaben und Tätigkeiten unterschiedliche Anforderungen hat, ist zur Gestaltung dieser sieben Zonen für die zukünftigen Flächen („Homezone“) die Nutzerbedarfsanalyse vorgesehen. Sie soll unter Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter, dem Betriebsrat und Führungskräften durchgeführt werden. In der Vergangenheit (zum Beispiel auch für den Campus Vaihingen im April 2020) fanden hierzu mehrtägige Workshops in Präsenz mit vielen Beteiligten aus allen umziehenden Bereichen statt. Das ermöglichte auch Nicht-Architekten durch anschauliche Präsentation die passgenaue Gestaltung der zukünftigen Büroflächen unter Berücksichtigung aller Anforderungen. Zum Beispiel auch für Beschäftigte mit bestimmten Notwendigkeiten: Lagerfläche für Versuchsteile oder Archivmaterial, Anker-Arbeitsplatz, zweiter Bildschirm, rollstuhlgeeigneter Arbeitsumgebung, Platz für Assistenzhund – um nur wenige Beispiele zu nennen.

Sparen – koste es, was es wolle

Dann kam die Pandemie – verständlicherweise wurden die Workshops jetzt digital durchgeführt. Vermutlich aus Kostengründen wurde die Anzahl der Teilnehmenden und die Dauer der Workshops von Umzugs-Projekt zu Umzugs-Projekt schleichend immer weiter reduziert. Auffällig ist, dass statt verschiedener Sachbearbeiter*innen nur noch die Assistenz der Bereichsleitung für den gesamten Bereich teilnimmt. Ob sie tatsächlich alle Bedarfe der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die eventuell eine andere Sicht auf die Dinge haben, vollständig eingebracht haben?

Wir erleben statt mehrtägigen Präsenz-Veranstaltungen wie noch 2020 mit vielen Personen aus unterschiedlichen Hierarchieebenen und diversen Sichtweisen nur noch zwei Mal vier Stunden mit einer Handvoll „Repräsentanten“ der Hierarchen für ganze Stockwerke. Aktuell zu sehen am Beispiel Van Campus Untertürkheim. Hier ist noch etwas Weiteres auffällig: Statt der sieben Zonen sollen nur fünf geplant werden, auch das Prinzip „Von Laut nach Leise“ wurde gezielt vernachlässigt, um es passend für das Gebäude zu machen. Und natürlich, um kostspielige Einbauten von Schallschutzwänden etc. zu umgehen. So wurden in der Planung etwa Zonen zusammengelegt, die einen sehr unterschiedlichen Anspruch an die Umgebungslautstärke (siehe Schaubild) haben: „Huddle mit Chill“ und vor allem „Fokus mit Perform“.



FOCUS@WORK

Konzentrier Dich & arbeite leise



Wenn Du leise arbeiten willst, bist Du in FOCUS@WORK richtig. Hier kannst Du Dich mal komplett ungestört auf eine Sache konzentrieren. Die niedrige Lautstärke und nötige Ruhe wird Dir durch räumliche Abgeschiedenheit ermöglicht.

MODULE | Konzentrieren Recherchieren

Bei Fokus-Arbeitsplätzen soll ein konzentriertes Arbeiten, z.B. in Think-Tanks, ermöglicht werden. Im Entwurf sind diese jetzt mit den Standard Perform-Arbeitsplätzen auf offenen Flächen identisch, zu sehen in der unteren Abbildung, blau markiert. Das bedeutet: Ohne jeden Schallschutz, um konzentriert arbeiten zu können.

Soll: Von laut nach leise



Test Fit Grundriss - 22.07.22 | 06. OG
Abteilung aktuell: VAN/ES, IT

160 Arbeitsplätze

Arbeitsmöglichkeiten

- 69 Meeting
- 27 Think Tank
- 4 Lounge
- 53 Huddle

- AM - Meeting - 69
- AM - Think Tank - 27
- AM - Lounge - 4
- AM - Huddle - 53
- Raum mit Evacoo - 9



Soll: Sieben Zonen vereinbart in BV Desksharing

IST: Fünf Zonen nach FOS, ohne Schallschutz

Mag das daran liegen, dass nur die Zentrale diese umfassende Betriebsvereinbarung hat und das Unternehmen lieber nach Schema F zu Lasten der Beschäftigten vorgehen will? In Sindelfingen und anderen Standorten verfährt die Geschäftsleitung nach diesem Prinzip und hat hierzu die stark vereinfachte „Future Office Strategie“ (FOS) erfunden. Unter Verzicht auf wichtige Elemente, die die vielfältige Gestaltung erst ermöglichen.

So zum Beispiel Schallschutzelemente wie Trennwände/Akustikmodule oder dritte Ebenen auf Schreibtischen, Grünpflanzen, Polster Elemente etc. bis hin zu Entspannungsmöglichkeiten wie Ruhebereichen, Tischkickern, Billardtischen in Chill-Zonen. Sogar die Farbpalette wurde statt der Vielfalt an freundlichen Grün- und Blautönen, die durch aktivierende Rottöne ergänzt werden konnten, auf triste Grau- und matte Rottöne

beschränkt. Und es wurden nicht zuletzt deutlich billigere Möbel eingekauft. Verständlich, wenn Geld gespart werden soll – aber nach längerem Sitzen auf Vollplastik-Stühlen ohne Polster ist nicht nur die Kleidung durchgeschwitzt, sondern auch der Rücken ruiniert. Hier spart die Geschäftsleitung eindeutig am falschen Ende. Interessant, dass die hochwertigeren, gepolsterten Stühle dennoch weiterhin in Bereichen der höheren Hierarchien zu finden sind. Glücklicherweise können sich Bereiche, die vor der (nicht mit uns Betriebsrät*innen der Zentrale) vereinbarten FOS-Strategie gestaltet wurden. Dann kann das zum Beispiel so freundlich und großzügig aussehen:



Niemand hat die Absicht, Büroflächen zu verdichten

Auch die beschriebenen Vereinfachungen der Workshops haben Konsequenzen. Angefangen von auch auf penetrantes Nachfragen nicht nachvollziehbaren „Berechnungen“ von SharingRaten (die erstaunlicherweise für sämtliche sehr unterschiedlich arbeitende Abteilungen eines Gebäudes mit etwas mehr als 0,5 identisch niedrig sind) - so waren zu Beginn von Desksharing in der Zentrale Bandbreiten von 0,9 (fast jede*r hat einen eigenen Schreibtisch) bis zu 0,6 (zehn Kolleg*innen teilen sich sechs Schreibtische) innerhalb eines Gebäudes völlig normal. Das hat jetzt, wenn die Beschäftigten aus dem pandemiebedingten mobilen Arbeiten zurück in die Büros kommen, Konsequenzen. In manchen Bereichen sind durch fehlerhafte

Ermittlung der Sharingraten bereits alle Arbeitsplätze in der Homezone besetzt, wenn man mal ins Büro fährt.

Notgedrungen sucht man sich ein Plätzchen an Besprechungstischen, in Think Tanks oder Telefonzellen. Das kann natürlich kein Dauerzustand sein, die Buchungs-App CREOS erfreut sich deswegen nachvollziehbar großer Beliebtheit.

Creos soll Fehlplanung kompensieren

Zum Hintergrund: Während der Pandemie hat der Betriebsrat im Sinne des Infektionsschutzes der Verwendung einer Buchungs-App CREOS ausschließlich bis zum Ende der Pandemie, längstens bis 30.9.2022, zugestimmt. Denn eigentlich ist in der Vereinbarung BV 4112 zu lesen.

„... Eine „systemische“ Buchung der Sharing Arbeitsplätze findet nicht statt.“

Jetzt ist die Protokollnotiz zur Buchungs-App Creos seit Ende September 2022 ohne Nachwirkung ausgelaufen. Also gilt die BV Desksharing wieder uneingeschränkt, die Fehlplanung wird nun deutlich sichtbar. **Wenn die Workshops im Sinne der Betriebsvereinbarung durchgeführt worden wären, gäbe es jetzt den Mangel an vollwertigen Arbeitsplätzen nicht.** Jetzt tragen die Beschäftigten die Konsequenzen der Fehlplanungen und sind zu Recht enttäuscht.

Wir IG Metall Betriebsrät*innen sind nicht damit einverstanden, dass an vollwertigen Arbeitsplätzen zu Lasten der Beschäftigten gespart wird. Zumal sich das Unternehmen nach wie vor weigert, den Beschäftigten im Mobilen Arbeiten zuhause ergonomisches Mobiliar, Bildschirme etc. (mit) zu finanzieren. Nicht jede*r hat oder will zuhause ein Arbeitszimmer!

Nachjustierung durch Validierung

Bei der Fehlplanung von Desksharing Flächen könnte auch der sogenannte „Review“ 90 Tage nach Bezug der Fläche helfen.

Hierzu im Text der BV unter 6. Validierung: „Nach der Einführung des Konzeptes (frühestens nach 3 Monaten) findet eine Validierung statt.“

Eventuell erforderliche Maßnahmen werden mit den Beteiligten beraten und gemeinsam festgelegt.“

Nur leider wurde in den vergangenen Pandemie-Jahren keine Validierungen der neuen Desk-Sharing Flächen durchgeführt, weil die meisten Beschäftigten von Zuhause aus mobil gearbeitet haben. Aktuell hat es die Unternehmensleitung trotz Rückkehr der Beschäftigten in die Büros bis heute nicht geschafft, diese Begutachtung durchzuführen.



Verdopplung der Personenzahl pro Gebäude?

Um bei einem aktuellen Beispiel zu bleiben, kann man das am Gebäude 129/10, dem VTC verdeutlichen: Bei der Gefährdungsbeurteilung zu Belegungskapazität und Fluchtwegen aus Dezember 2008 wurde festgestellt, dass die Fluchtwege in diesem Gebäude für maximal 800 Personen, die Lüftungsanlagen für maximal 1200 Personen ausreichen. Weiter heißt es „Bei höheren Belegungszahlen sind möglicherweise die Schalldruckpegel für konzentriertes Arbeiten zu hoch“ und empfohlen wird die „Akustische Bewertung neuer Einrichtungslayouts hinsichtlich der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin empfohlenen Werte. Fallweise Messungen der tatsächlichen Schallpegel“. **Jetzt sollen ab 2023 in diesem Gebäude zwischen 1.400-1.600 Personen arbeiten.** Wie soll das gehen? Auch hier hat sich das Flächenmanagement gemeinsam mit der Geschäftsleitung neben den niedrigen Sharingraten noch etwas „Innovatives“ einfallen lassen: Die WLAN-Analyse.



Klingt ganz einfach: Die Mobilfunkgeräte der Beschäftigten loggen sich im Gebäude ein, werden registriert und voila, man kann eruieren, wie viele Beschäftigte sich auf welchen Flächen, Stockwerken und im gesamten Gebäude befinden. Was ist aber, wenn die maximal zulässige Anzahl an Personen erreicht ist? Sind dann die Zugänge gesperrt und man muss - wie am Parkhaus in der Innenstadt - warten, bis jemand das Gebäude verlässt? Wie werden wo welche Daten erfasst, welche Zugriffe haben Beschäftigte und der Betriebsrat auf die ermittelten Daten, und und und? Bis jetzt gibt es dazu keine Betriebsvereinbarung, die die WLAN-Analyse inklusive Datenerfassung und vieles mehr sauber regeln würde. Aber das Unternehmen plant weiter.

Was kann man tun?

Jetzt ist jede*r gefragt: Wenn in Bereichen häufig mehr Menschen da sind, als vollwertige Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, sollte mindestens eine Validierung stattfinden. Wende dich dazu an deine Führungskraft, wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte unterstützen gerne. Du hast erfahren, dass dein Bereich mit Desksharing umgestaltet werden soll und du möchtest deine Ideen einbringen? Wende dich an deine Führungskraft, dass du bei den Workshops dabei sein möchtest. Deine Arbeitsumgebung ist zu laut und/oder konzentriertes Arbeiten ist nicht möglich? Wende dich an deine Führungskraft und/oder informiere uns IG Metall Betriebsrät*innen, um das zu ändern.

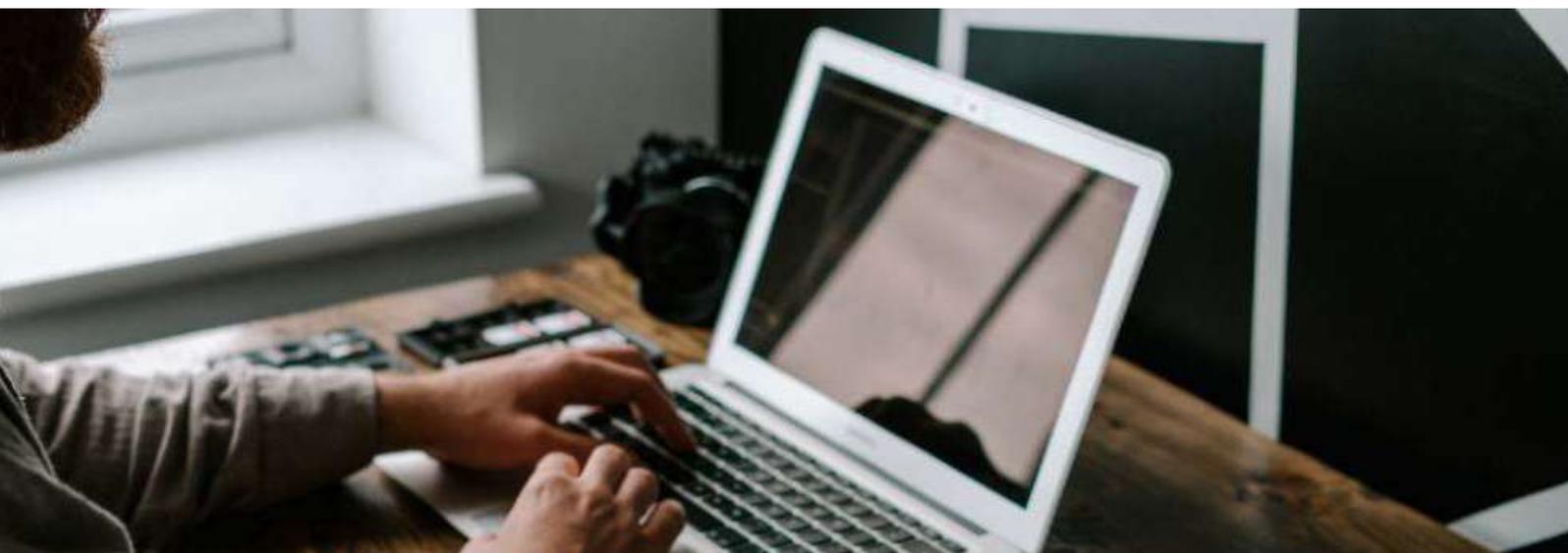
Kurz gesagt: Je vielfältiger die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung ist, desto passgenauer wird die Gestaltung der Arbeitsumgebung ausfallen. FAZIT: Es kann effizient(er) und gesünder gearbeitet werden. Auf gute Zusammenarbeit!



*Bettina Stadtmüller,
Mitglied im Ausschuss Arbeitssicherheit
Umwelt und Gesundheit (AUG)*



*Isabelle Ehrlich
Mitglied im Ausschuss Arbeitssicherheit
Umwelt und Gesundheit (AUG)*

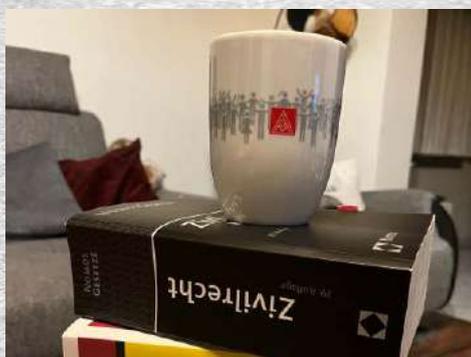




Nimm dir Zeit für deine Bildung!

Lisa Spies

Du möchtest dich weiterbilden und etwas für deine Karriere tun, dir fehlt aber die Zeit oder du möchtest keine wertvollen Urlaubstage verbraten? Dann nimm dir gesetzliche Bildungszeit! Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg in Kraft getreten. Die Bildungszeit oder auch umgangssprachlich "der Bildungsurlaub" bedeutet, dass Beschäftigte jährlich einen Anspruch auf Freistellung zur Weiterbildung haben.



Das Beste daran - die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes! Eine super Sache wie ich finde, daher habe ich die wichtigsten Infos vom Regierungspräsidium Baden-Württemberg für dich zusammengefasst:

Wer hat Anspruch?

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Beschäftigungsschwerpunkt in Baden-Württemberg haben Anspruch nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten.

Wieviel Anspruch habe ich?

Fünf Arbeitstage pro Jahr bei einer 5-Tage Arbeitswoche, bei Teilzeitkräften verringert sich der Anspruch entsprechend. Wichtig zu

wissen ist hierbei, dass die Bildungszeit nicht gesammelt werden kann. D.h. Wenn der oder die Beschäftigte den Anspruch im Kalenderjahr nicht ausschöpft, verfallen die Tage im darauffolgenden Jahr.

Wie beantrage ich die Bildungszeit?

Bei uns im Unternehmen lässt sich die Bildungszeit über das WebFormular von HR Services beantragen. Hierbei ist es zwingend erforderlich, dass der Antrag auf Bildungszeit **neun** Wochen vor Beginn der Maßnahme beim Arbeitgeber gestellt wird und dieser muss spätestens vier Wochen nach Antragseingang seine Entscheidung treffen. Hat der Arbeitgeber nach vier Wochen nicht reagiert, zählt der Antrag als bewilligt. Eine Ablehnung der Bildungszeit seitens Arbeitgeber kann beispielsweise erfolgen, wenn die Frist oder die Form nicht eingehalten wurde, der oder die Antragstellende nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehört oder es dringende betriebliche Gründe gibt. Tiefergehende Erläuterungen der Ablehnungsgründe kannst du auf der Website des Regierungspräsidiums nachlesen. Nach Beendigung der Bildungsmaßnahme muss der Teilnahmenachweis innerhalb von 8 Wochen per Mail an HR Services gesendet werden.

Gibt es Besonderheiten in Bezug auf die Pandemie?

In Bezug auf die Corona Situation wird Arbeitgebern empfohlen, auch reine Onlineveranstaltungen zu genehmigen. Hierbei handelt es sich lediglich um einen Vorschlag ohne rechtlichen Anspruch für die Beschäftigten.

Wofür darf ich die Bildungszeit verwenden?

- > Die berufliche Weiterbildung
- > Die politische Weiterbildung
- > Die Qualifizierung zur Wahrnehmung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten

Wie bereits erwähnt, zahlt der Arbeitgeber das Entgelt während der Bildungsmaß-

nahme, die Kosten der Veranstaltung und ggf. Anfahrt/Übernachtung trägt der oder die Teilnehmende selbst.

Und zu welchen Bildungseinrichtungen darf ich?

Im Sinne des Bildungszeitgesetzes dürfen Bildungsmaßnahmen nur von anerkannten Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Anträge auf Anerkennungen können beim Regierungspräsidium Karlsruhe gestellt werden.

Eine Anerkennung als Bildungseinrichtung setzt voraus, dass diese:

- > seit mindestens zwei Jahren am Markt besteht,
- > Lehrveranstaltungen systematisch plant, organisiert und durchführt,
- > ein Gütesiegel zum Nachweis der Qualität der Bildungsarbeit vorlegt, das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (Wirtschaftsministerium) anerkannt und veröffentlicht ist, und
- > Bildungsmaßnahmen im Sinne des BzG BW plant.

Aus persönlicher Erfahrung weiß ich, dass es nicht immer sofort ersichtlich ist ob eine Einrichtung anerkannt ist. Hierzu kann ich die Liste der anerkannten Bildungsträger auf der Website des Regierungspräsidiums empfehlen. **Auch Gewerkschaften gehören zu den größten Bildungsanbietern in Deutschland, die IG Metall bietet zahlreiche anerkannte Seminare an, welche für Mitglieder kostenlos sind.** Mein Appell: Nutze dein Recht und verschenke keine Bildungszeit!

Quelle: Bildungszeit - Regierungspräsidien Baden-Württemberg
(baden-wuerttemberg.de)
<https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/bildung/seiten/bildungszeit/>

Mehr als ein Seminar

Unsere Seminare vermitteln Know-how aus der betrieblichen Praxis sowie Rechts- und Tarif-Wissen. Eine weitere Stärke unserer Bildungsarbeit gegenüber Konkurrenz-Anbietern: Im Betrieb setzt Du später das um, was Du zuvor gelernt hast. Dabei unterstützen Dich unsere 155 Geschäftsstellen.

Seminarsuche



Erweiterte Seminarsuche →

Neue Leitung der IG Metall Aktiven in der Zentrale

Lasse Thies



Seit Frühjahr dieses Jahres sind Lasse Thies und Lisa Spies neu gewählte Betriebsräte im Gemeinschaftsbetrieb Mercedes-Benz Zentrale. Im Juli wurden die beiden 26-Jährigen mit einem Wahlergebnis von 100% zum neuen Führungsduo der IG Metall Aktiven (ehemals: IG Metall Vertrauenskörperleitung) im Betrieb gewählt. Damit übernimmt eine neue Generation das Ruder der Gewerkschaftsarbeit in der Mercedes-Benz Zentrale. Wir bedanken uns bei der Vorgängerin Bettina Stadtmüller für ihre sehr gute Arbeit in den letzten Jahren, die sie mit sehr viel Herzblut und Leidenschaft gemacht hat. Sie ist auf persönlichen Wunsch von dem Amt zurückgetreten, aber sie unterstützt weiterhin die gewerkschaftliche Arbeit als Mitglied im Leitungsteam der IG Metall Aktiven im Betrieb.

Demokratische Strukturen in einem Betrieb

Die Belegschaft, also alle Mitarbeiter*innen, wählt alle vier Jahre einen Betriebsrat, welcher bei uns in der Mercedes-Benz Zentrale aus 37 Arbeitnehmervertreter*innen besteht. Dort bildet die Liste der IG Metall mit 17 Personen die mit Abstand größte Fraktion. Der Betriebs-

rat ist in unterschiedlichen Ausschüssen gegliedert, wie z. B. dem Entgelt- oder Arbeitszeitausschuss. Die Mitbestimmungsrechte eines Betriebsrates sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Wenn Betriebsrat und Geschäfts-/Personalleitung eine Einigung treffen, wird in der Regel eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Aus einem lokalen Betriebsratsgremium heraus (z. B. Standort Zentrale) werden zwei Betriebsrät*innen in den Gesamtbetriebsrat gewählt. Der Gesamtbetriebsrat verhandelt mit der Arbeitgeberseite standortübergreifende Gesamtbetriebsvereinbarungen wie bspw. die Ergebnisbeteiligung oder das mobile Arbeiten.

Gute Arbeitsbedingungen kann nur die IG Metall durchsetzen

Und was ist nun im Gegensatz zum Betriebsrat eine Gewerkschaft? Nach Wikipedia: „Eine Gewerkschaft ist eine Vereinigung von in der Regel abhängig Beschäftigten zur Vertretung ihrer wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen.“ Die Industriengewerkschaft (IG) Metall ist der Verhandlungspartner für tarifliche Themen, welche mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall die Arbeitsbedingungen wie Tariflöhne und Arbeitszeiten regelt. Um Arbeitnehmer-Interessen erfolgreich durchzusetzen, braucht es eine starke, gewerkschaftliche Organisation und das Engagement vieler. Denn: Wir bekommen vom Arbeitgeber nichts geschenkt. Ob sichere Arbeitsplätze, faire Löhne und Gehälter, mehr Mitbestimmung, das Recht auf Qualifikation und Entwicklungsperspektiven, Arbeitszeiten, die zum Leben passen oder ein flexibler



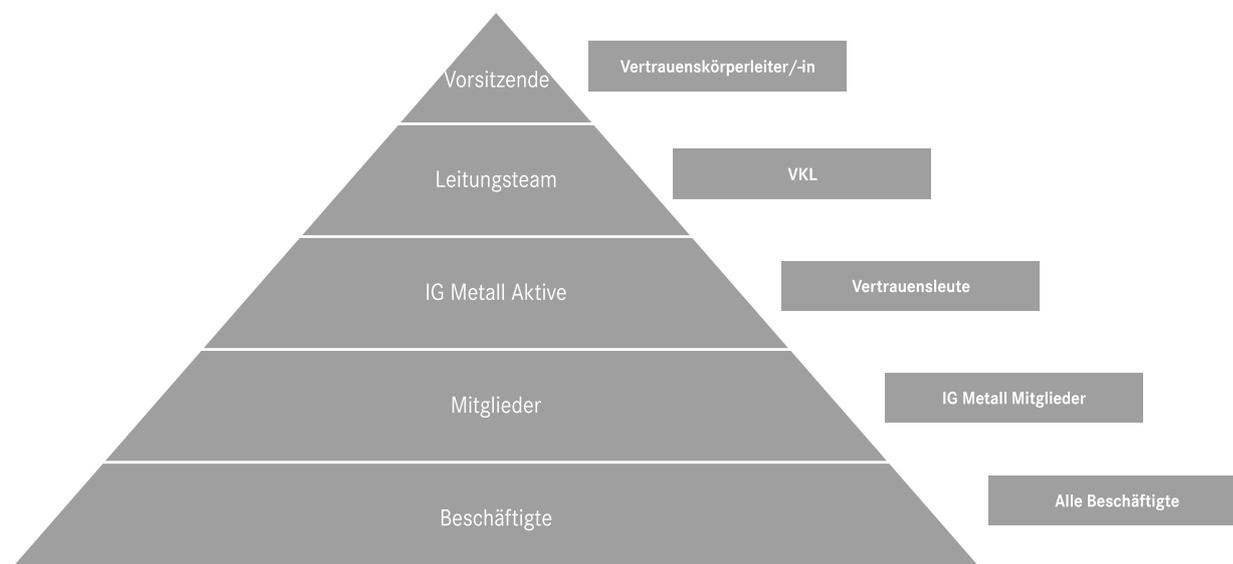
Einstieg in den Ruhestand zu anständigen Bedingungen – nichts davon ist selbstverständlich. Darum streiten gut organisierte Belegschaften und kompetente Betriebsräte täglich für mehr Teilhabe, Gerechtigkeit und Demokratie. Zur Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen darf die IG Metall zum Beispiel zum Streik aufrufen, Betriebsräte hingegen müssen sich bei allen Maßnahmen des Arbeitskampfes neutral verhalten. Die IG Metall ist die größte Einzelgewerkschaft der Welt mit etwa 2,2 Millionen Mitgliedern. Die Ämter in der IG Metall werden demokratisch von den Mitgliedern und den Aktiven (Vertrauensleuten) gewählt (vergleiche unten stehende Grafik). Das Amt eines IG Metall Aktiven (Vertrauensfrau/-mann) ist ein Ehrenamt, in dieses man ebenfalls gewählt wird. Wenn Du Lust hast, dich als IG Metall Aktiver zu engagieren, kannst Du dich jederzeit an Lisa Spies oder Lasse Thies wenden. Gewerkschaftsarbeit lebt vom organisiert sein und dem Draht zur Basis. Denn nur, wenn wir Schulter an Schulter mit der Belegschaft stehen, können wir die Probleme identifizieren und entweder als Betriebsräte auf betrieblicher Ebene oder als Gewerkschaft auf Tarifebene angehen und lösen.

Wie ist die Gewerkschaft aufgebaut?

Tarifverträge werden – wie eben beschrieben - von der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall für unseren Betrieb abgeschlossen. Die Geschäftsstellen der IG Metall entsenden Mitglieder aus den Betrieben in die Große Tarifkommission. Über die Mitglieder in der Großen Tarifkommission entscheidet die Delegiertenversammlung der jeweiligen IG Metall Geschäftsstelle. Die Delegierten werden von den IG Metall Mitgliedern aus den Betrieben alle vier Jahre gewählt. Zusätzlich gibt es noch bezirkliche Ausschüsse wie den Bezirksjugendausschuss der IG Metall Baden-Württemberg. Über die Besetzung dieser Mandate entscheiden die Ausschüsse der Geschäftsstellen (Ortsjugendausschuss, Vertrauensleuteausschuss etc.). Aus der Großen Tarifkommission heraus wird die Verhandlungskommission gewählt, die im Auftrag der Großen Tarifkommission über Forderungen wie aktuell 8 % mehr Entgelt verhandelt. Weiter beschließt die Große Tarifkommission die Forderungen in einer Tarifrunde und entscheidet, ob das Verhandlungsergebnis angenommen und folglich im Tarifvertrag aufgenommen wird.

Internal

AUFBAU IG METALL AKTIVE BETRIEB MB ZENTRALE





Verhandlungspartner für BaWü

- Tarifverhandlungen werden von **Gewerkschaft und Arbeitgeberverband** geführt
- In der Metall- & Elektroindustrie BaWü wird der Tarifvertrag durch die **IG Metall BaWü & Südwestmetall** geführt
- Die **IG Metall** vertritt die Interessen Ihrer **Mitglieder** – umso höher die **Mitgliederzahl**, umso größer die **Verhandlungskraft**
- In allen Betrieben der Metall & Elektroindustrie wird die IG Metall über die **IG Metall Vertrauensleute** repräsentiert

Fazit: IG Metall und Südwestmetall verhandeln die Tarifverträge

Quo vadis Vorstand?

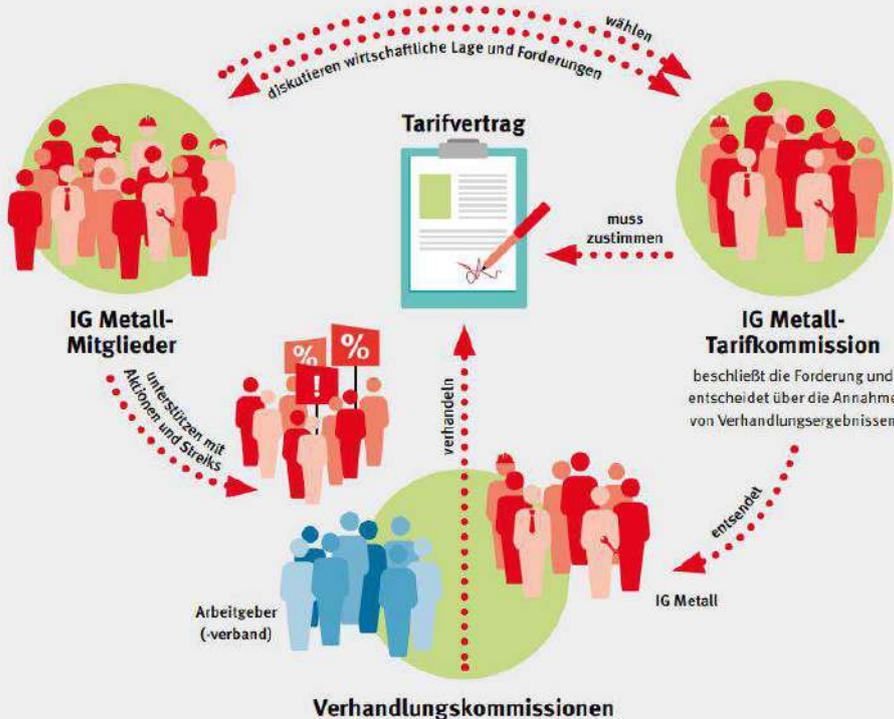
Der Vorstand der IG Metall wird alle vier Jahre auf dem Gewerkschaftstag von den Delegierten gewählt. Dieser setzt die Bezirksleiter der 7 Bezirke ein, in Baden-Württemberg ist dies Roman Zitzelsberger, der auch im Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG auf der Arbeitnehmerbank sitzt. Der Ortsvorstand der IG Metall wird hingegen von der Delegiertenversamm-

lung der jeweiligen Geschäftsstelle gewählt. Das Gleiche gilt für die Posten der/der 1. und 2. Bevollmächtigten und der Position des/der Kassierer/in. Die 1. Bevollmächtigte der IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart ist Nadine Boguslawski, sie ist ebenfalls Mitglied im Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG.



Lasse Thies
Vorsitzender IG Metall Aktive
(Vertrauenskörperleitung)

Die Tarifverhandlung



JAV

MIT UNS GEHT WAS

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung 2022

Bei uns in der Zentrale wird diesen November eine neue JAV gewählt. Doch was hat diese für Aufgaben und wieso ist sie so von Bedeutung? Die Pflichten und Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Eine der wichtigsten Aufgaben ist zu überwachen, dass die Auszubildenden korrekt behandelt werden – und dass die für sie geltenden Gesetze, Bestimmungen und Tarifverträge eingehalten werden.

Und was tut die JAV konkret?

- Sie berät Jugendliche und Azubis in Fragen zu Arbeit und Ausbildung.
- Sie achtet darauf, dass Gesetze und Tarifverträge im Betrieb eingehalten werden.
- Sie kümmert sich um die Gleichstellung von Frauen und Migranten im Unternehmen.
- Sie trifft sich regelmäßig zu Sitzungen, um alle anfallenden Probleme zu besprechen und entsprechende Lösungen zu finden.
- Sie setzt sich gegenüber der Ausbildungsleitung / DH-Leitung zusammen mit dem

Betriebsrat für die Interessen der Azubis/DH-Studierenden ein

- Sie arbeitet werksübergreifend in der GJAV mit anderen JAV-Gremien zusammen

Eine umfassende Beratung ist dein gutes Recht!

Azubis und dual Studierende haben das Recht, sich während der Arbeitszeit bei der JAV über ihre Rechte und Pflichten zu informieren – ohne dafür einen Grund nennen zu müssen. Außerdem kann die JAV Jugendversammlungen durchführen und Sprechstunden anbieten. Damit die Jugend- und Auszubildendenvertretung für diese Arbeit bestens gewappnet ist, gibt es den gesetzlichen Schulungsanspruch nach §37.6 BetrVG. Dieser besagt, dass die JAV-Mitglieder auf Seminare gehen dürfen, der Arbeitgeber sie dafür bezahlt freistellt und alle Seminarkosten übernimmt.





Was habe ich für Rechte als Jugend- und Auszubildendenvertreter?

- Für die Vertreterinnen und Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden/Dual Studierenden im Betrieb gelten spezielle Rechte und Schutzvorschriften. So hat die JAV das Recht:
- Vier Mal im Jahr alle wahlberechtigten jungen Beschäftigten während der Arbeitszeit zu einer Versammlung einzuladen. Der Arbeitgeber muss ihnen einen Raum zur Verfügung stellen;
- bei Beschlüssen des Betriebsrats mit abzustimmen, die die Jugendlichen, Auszubildenden und dual Studierenden betreffen;
- an allen Sitzungen des Betriebsrats teilzunehmen – normalerweise mit einem JAV-Mitglied, jedoch als komplette JAV, wenn es vorrangig um Jugendliche und Azubis/DHler geht
- an Besprechungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber teilzunehmen, in denen Themen behandelt werden, die für die Jugend oder die Ausbildung/Studium wichtig sind;
- vom Betriebsrat rechtzeitig und umfassend informiert zu werden, damit er seine Aufgaben wahrnehmen kann. Der Betriebsrat muss der JAV alle Unterlagen zur Verfügung stellen, die sie für ihre Interessenvertretung braucht;
- Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen, die für die Auszubildende/DH-

Studierende wichtig sind, und darauf zu pochen, dass sie erledigt werden;

Dein besonderer Schutz als JAV-Mitglied

- Damit junge und engagierte Menschen durch den Arbeitgeber nicht benachteiligt werden, gelten folgende Vorschriften:
- Der Arbeitgeber darf die JAV nicht bei ihrer Arbeit behindern oder sie im Betrieb benachteiligen.
- Eine Entlassung ist nur möglich, wenn außerordentliche Gründe vorliegen (zum Beispiel eine Straftat). Der Betriebsrat muss zustimmen.
- Der Arbeitgeber muss die JAV-Mitglieder und ihre Ersatzkandidatinnen und -kandidaten, wenn diese im Laufe des letzten Jahres vorübergehend als JAV tätig war, nach der Ausbildung unbefristet übernehmen. Zusätzlich gilt natürlich die sogenannte 90/10 – Regelung bei uns im Betrieb, wonach mindestens 90 % aller Auszubildenden unbefristet übernommen werden. Damit man sich als JAV-Mitglied nicht fürchten muss, wenn man sich für seine Kolleginnen und Kollegen einsetzt, hat man hier einen besonderen Schutz.
- Du siehst also, die JAV ist ein sehr wichtiges Gremium um sich für die jungen Beschäftigten in der Zentrale einzusetzen! Du hast das Recht, die Menschen zu wählen, die dir eine Stimme geben und deine Interessen vertreten, also nutze dein Wahlrecht! Gehe zu künftigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder des Betriebsrates.



*Lisa Spies,
Mitglied im Ausschuss
Bildung und Qualifizierung
(ABQ)*

„Members“ – Ein Erfahrungsbericht von Sylvia Hirsch

Liebe Leserin, lieber Leser,

leider war die letzte Ausgabe des Together-Magazins schon in der Produktion als ich ganz persönlich meine Erfahrungen mit Mercedes-Benz Members gemacht habe. Und ich bin nicht alleine: 100te (konservativ gesprochen) Kolleginnen und Kollegen laufen gerade Sturm was den neuen Service von Mercedes-Benz Members betrifft. Jetzt fragt sich der ein oder andere „welchen Service?“ Genau! Genau das ist der Punkt. Es wird nur noch verwaltet und als Kunde Mitarbeiter ist man ja so oder so nur noch lästig. Da heißt es dann nur „Pech gehabt, dann ist es halt so“. In meinem Fall geht es um mein neues Leasingfahrzeug, für das ich zwei Tagen später einen Tauschtermin in Sindelfingen gehabt hätte. In den Anweisungen hieß es, dass die Fahrzeuge erst zwei Tage vorher zugelassen werden sollen – muss man ohnehin selber machen, da dieser Service auch nicht mehr über die Firma beauftragt werden kann. Dies habe ich dann auch zwei Tage vorher gemacht und meine dienstlichen und privaten Termine entsprechend geplant. Nur, um dann am gleichen Tag drei Stunden später zu erfahren, dass mein Fahrzeug doch nicht getauscht werden kann, da es noch in Bremerhaven hängt und nicht rechtzeitig zwei Tage später in Sindelfingen sein wird. Wann ich mein Fahrzeug tauschen kann, das kann man leider nicht sagen, ich würde verständigt werden oder solle nochmals anrufen. Dies habe ich nach 15 Minuten in einer Warteschleife – „derzeit besteht ein erhöhtes Anrufaufkommen“ – und per Email erfahren. Es ist ja nicht so, dass ich für den Tag Urlaub geplant und alle meine Termine entsprechend gelegt habe. Das interessiert aber keinen! Und das ist jetzt nur mein Fall. Jetzt muss man das mal auf die 100ten Fälle pro Tag hochrechnen.

Schöne neue Welt! Unsere Verantwortlichen interessiert es nicht, dass sie sich gerade selbst wegrationalisieren und auch nicht, dass die bisherigen Kunden abwandern „andere Mütter haben auch schöne Töchter“. Und hier sind schon die Lieferschwierigkeiten der Halbleiter, der Krieg in der Ukraine, Corona und Streiks bei den Zulieferern heraus gerechnet. Wie viele Autos haben wir denn mehr durch die Luxusstrategie verkauft? Es sind doch eher weniger, da die Leute für Ihr Geld den besten Service möchten und den bekommen sie nicht mehr bei Mercedes-Benz. Hier zählt nur noch „sparen, koste es was es wolle!“ In meinem Fall will man dann kulant sein und mir die doppelte Steuer erstatten Muss das denn sein?

Mir tun nur die Mitarbeiter leid, die statt Autos zu verkaufen sich nur noch entschuldigen müssen und tagtäglich den Frust – und dies nicht nur von Rentnern wie vom Management behauptet wird – abbekommen und dadurch krank werden. Dazu trägt auch das erhöhte Aufkommen bei, das sich durch einen Rückstau von

Hundertern (oder sind es nicht eher Tausenden) unbeantworteten Tickets ergibt. Und dies nicht, weil die Mitarbeiter langsam sind, sondern weil sie sich ja immer wieder auch in die Fälle, die zuvor von anderen Kolleginnen und Kollegen bearbeitet wurden einlesen müssen und dadurch alles länger dauert, da ja individuelle Ansprechpartner nicht mehr gewünscht sind. Dazu kommt noch, dass Beratungsräume von Mercedes-Benz Members, auch wenn es die Pandemielage zulässt, nicht wieder vollständig für den freien Kundenverkehr geöffnet werden. Das ist Service!

Übrigens: ein Schelm, der Böses dabei denkt, dass keine Leistungskontrolle stattfindet! Es werden Statistiken geführt wie viele Tickets pro Tag an den jeweiligen Standorten bearbeitet wurden; die Anzahl entspricht natürlich nicht den Vorstellungen der Geschäftsleitung und es wird Druck auf die Mitarbeiter ausgeübt! Forderung: Keine (auch nicht versteckte) Leistungskontrolle und kein Druck auf die Mitarbeiter! Denn unser Ziel sollte doch sein, dass wenn wir „Luxusautos“ verkaufen auch Luxuservice bieten, denn den entsprechenden Preis wollen wir ja auch verlangen!

Es besteht hier dringender Handlungsbedarf! Ich fordere die Führungskräfte auf, dass sie doch einmal selbst die Telefonhotline oder die Tickets der Kunden bedienen bzw. bearbeiten. Dann können Sie sich ein Urteil erlauben und ich bin sicher, dass hier genauso wie im Shared Service Center dringend (!) nachgebessert werden muss, um den Premiumanspruch auch beim Service wieder zu erreichen. Und da ist auch nur ein Teil die Forderung des Tarifpartners IG Metall, dass die Gehälter um 8% erhöht werden müssen, denn ich glaube, dass die Kolleginnen und Kollegen auch wieder gerne ihren Job machen möchten, der sie nicht krankmacht. Also bitte Management, Sie brauchen nicht „Undercover Boss“ spielen, sondern gehen Sie mal an die Basis, dann können Sie diese Arbeit auch einschätzen und verlassen sich nicht auf teuer bezahlte Agenturen/Berater oder vergleichen ihre schlechten Zahlen mit den schlechten des Wettbewerbs!

P.S.: Mein Fahrzeug konnte ich übrigens 14 Tage später übernehmen und die Onlineabrechnung kam dann erst Tage später Schöne neue IT-Welt!



Impressum

Herausgeberin

IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzender Jörg Hofmann
vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./ Verantwortlich nach § 18
Abs. 2 MStV:

Nadine Boguslawski,
1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2,
70174 Stuttgart
Tel. +49 711 16278-0
Telefax +497111627849
stuttgart@igmetall.de
www.stuttgart.igm.de

Konzept und Text

Redaktionsteam IGM Betriebsrat
Mercedes-Benz Zentrale: Bettina
Stadtmüller, Eberhard Schöffler,
Zuhal Holz, Dr. Sybille Horend-
Kurtz, Lucas Merkel, Lisa Spies,
Silke Wasel

Textbeiträge

Sylvia Hirsch, Silke Wasel, Lasse Thies,
Lisa Spies, Bettina Stadtmüller, Eberhard
Schöffler, Isabelle Ehrlich

Fotos

www.freepik.com, IG Metall,
www.pixabay.com, Lisa Spies,
Isabelle Ehrlich

Herstellung

ROI BRAND_THINK COM, Böblingen





Oh Du Fröhliche,
oh Du Leckere... ein Weihnachtsrezept
ROTE NOUGATKIPFEL

Lebkuchen gab es ja schon im August....und weil Selberbacken sowieso viel mehr Spaß macht, habe ich heute für Euch ein tolles Rezept für die weltbesten Plätzchen, die zur Weihnachtszeit einfach nicht fehlen dürfen:

Zutaten für etwa 30 Kipfel:

100g Mehl
100g gemahlene Mandeln
50g Rohrzucker
1 Prise Salz
50g kaltes Nussnugat
80g Puderzucker
Glasur: Puderzucker,
Kirschsafte (ggf. rote
Lebensmittelfarbe)

Backanleitung:

1. Backofen schon mal schön vorheizen auf 140 Grad Umluft (wahlweise auch 150 bei Ober- und Unterhitze)
2. Mehl, Mandeln, Zucker und Salz in einer großen Schüssel mischen. Danach das Nugat mit einer Reibe fein dazu geben und mit der kalten Butter zu einem Mürbeteig kneten
3. Kleine Kugeln vom Teig abnehmen und zu klassischen Kipfeln formen. Mit etwas Abstand auf Backbleche (unbedingt Backpapier oder Backmatte verwenden) verteilen
4. Jedes Blech ca. 20min mit wachem Auge beobachtend backen
5. Nach dem Auskühlen wird der Puderzucker mit dem Kirschsafte verrührt und dann nach Belieben zur Dekoration der Kipfel verwendet - ob Tauchen oder Besprenkeln, hier ist alles richtig
6. Geschmacksprobe durchführen
7. In einer schönen Blechdose halten sich die Kipfel im Zweifel bis zu 4 Wochen



Rezept von Isabelle Ehrlich,
IG Metall Betriebsrätin