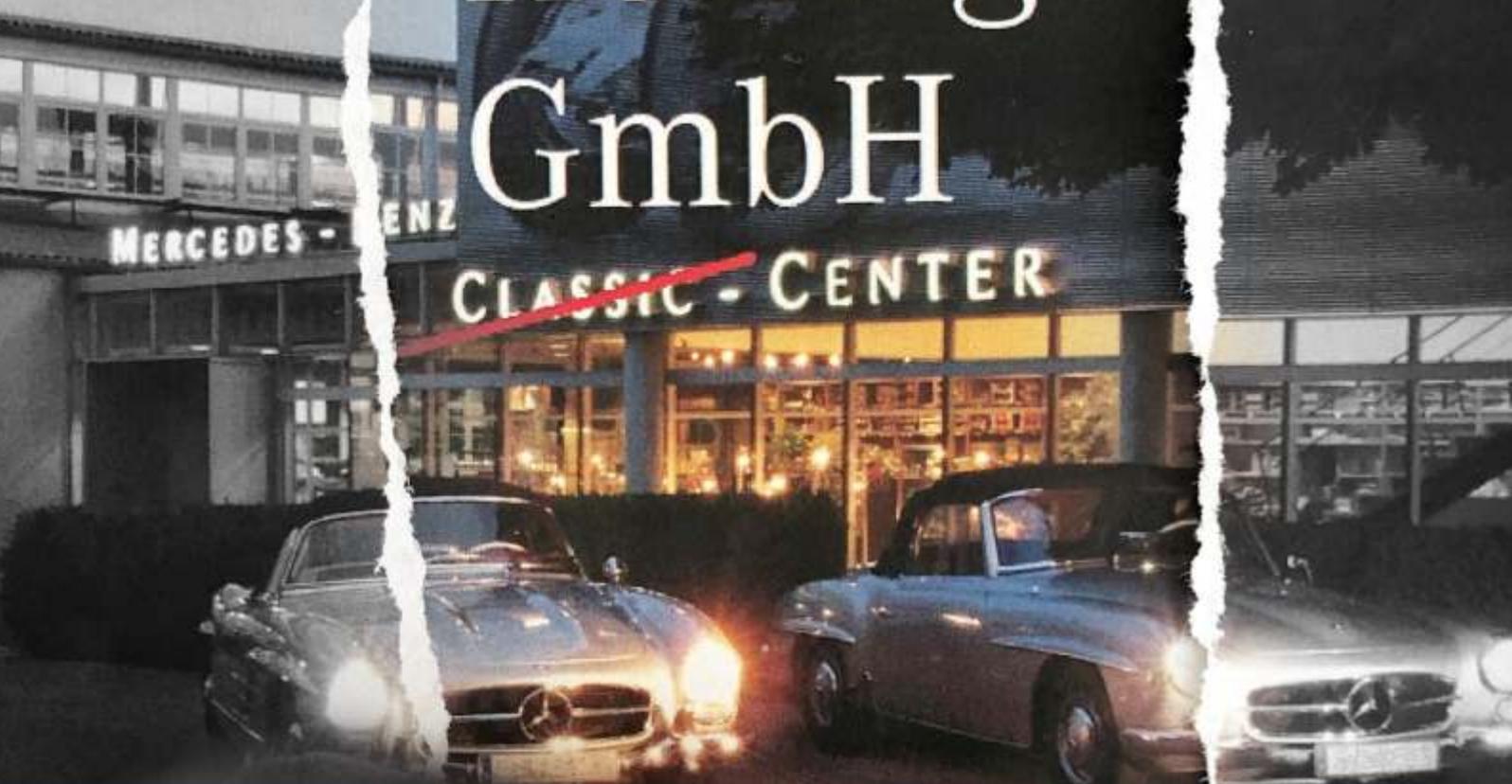


# TOGETHER

Heritage  
GmbH



**Mercedes-Benz Classic  
wird zu  
Mercedes-Benz Heritage**

*Seite 4*

*Mobiles Arbeiten aus dem Ausland - Seite 19*

## VERÄNDERUNGEN?

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wir glaubten, die Welt zu kennen, aber in den letzten Jahren hat sich in der Welt vieles geändert, was wir für selbstverständlich hielten. Auch in unserem Unternehmen stehen die Zeichen einmal mehr auf Veränderung.

Mercedes-Benz Heritage – unser Firmenerbe wird in eine eigenständige GmbH überführt. Begründet wird dies vom Unternehmen mit Begriffen wie „Flexibilität“ und „Agilität“. Dies sorgt nicht nur in der betroffenen Belegschaft für Unruhe. Wir IG Metall Betriebsrät\*innen lehnen die Entscheidung des Unternehmens ab. Gerade um als Luxusmarke in eine erfolgreiche Zukunft zu starten, braucht es aus unserer Sicht die Würdigung einer großen Vergangenheit und die Weiterentwicklung unseres Erbes innerhalb dieser Firma und nicht die Auslagerung in eine GmbH ohne Tarifbindung.

Besonders stolz sind wir als „Metaller\*innen“ aktuell natürlich auf die gigantische Ergebnisbeteiligung in einer Höhe, die es bei Mercedes noch nie gab. Hier hat unser Gesamtbetriebsrat unter IG Metall-Führung einen tollen Job gemacht und es geschafft, dass die bisher geltende Deckelung aufgehoben wurde. Und natürlich darf man auch nicht vergessen, dass wir alle in dieser Firma einen tollen Job gemacht haben, um ein derartiges Firmenergebnis zu erreichen, das ein solches Verhandlungsergebnis überhaupt möglich macht! Apropos Geldbeutel: Bis Ende März fanden die diesjährigen NAVI-Gespräche statt; wenn Sie hierzu Fragen haben melden Sie sich bitte!

Auch an der Gestaltung der Zukunft sind wir aktiv beteiligt. Ein Ausblick: Wir haben eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung („JAV“) und Lasse Thies, einer unserer jungen IG Metall Betriebsräte und Vorsitzender der IG Metall Aktiven im Betrieb, hat an der Bundesjugendkonferenz der IG Metall teilgenommen und daraus neue Impulse für uns in der Zentrale mitgebracht.

Ebenfalls stattgefunden haben die finalen Wahlen (am 14.03.2023 für die Mercedes-Benz Group AG und am 15.03.2023 für die Mercedes-Benz AG) für die Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat. Vielen Dank für Ihr Vertrauen, die von Ihnen gewählten Delegierten haben in Ihrem Sinne abgestimmt.

Ein weiteres Zukunftsprojekt, das wir gerade erfolgreich auf das nächste Level heben konnten, ist, dass zukünftig mobiles Arbeiten aus dem Ausland erlaubt wird. Damit ermöglichen wir es unseren Kolleginnen und Kollegen, ihre Arbeit noch ein Stück selbstbestimmter zu gestalten und das Unternehmen gewinnt dadurch an Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

Wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind ein Mix aus Erfahrenen, die pragmatisch in der Gegenwart verankert sind und jungen Impulsgebern, die für die Zukunft stehen. Gemeinsam gestalten wir die Arbeitsbedingungen der Gegenwart und machen uns für Sie und mit Ihnen auf den Weg in die Zukunft!

Bitte bleiben Sie gesund!

Sylvia Hirsch & Ralf Tietze



# Inhalt



4

## Sold out

Mercedes-Benz Classic wird zu Mercedes-Benz Heritage



## Jugendkonferenz

In Willingen



14

## eTrain Abschaltung



## Mobiles Arbeiten - mehr Flexibilität

Im Ausland, für Familie und Pflege



## Die neue JAV stellt sich vor

# Mercedes-Benz Classic wird zur Mercedes-Benz Heritage GmbH

*Lucas Merkel / Christoph Baumbach*

## **Eine fachliche Erläuterung des Betriebsübergangs Mercedes-Benz Classic in die Mercedes-Benz Heritage GmbH durch Lucas Merkel und Christoph Baumbach. Ein Statement zum Betriebsübergang von Matthias Baur.**

Im September 2022 wurden wir - der Betriebsrat Zentrale - von der Personalabteilung über eine organisatorische Veränderung des Bereiches Mercedes-Benz Classic informiert. Ziel sei es, ein schlagkräftiges und agiles Unternehmen unter dem Namen Mercedes-Benz Heritage GmbH aus den Bereichen Mercedes-Benz Classic und Mercedes-Benz-Museum zu etablieren.

Der Betriebsrat Zentrale hat daraufhin auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes externe Fachexpertise beauftragt, um die wirtschaftliche Notwendigkeit zu bewerten. Weiterhin wurde zudem externe Rechtsberatung zur Verhandlung eines Interessenausgleiches und Sozialplans beauftragt.

Das Ergebnis der Beratungen wurde in der Betriebsvereinbarung „Freiwilliger Interessenausgleich und Sozialplan zur Umsetzung des Projektes Mercedes-Benz Heritage in der Mercedes-Benz AG“ festgeschrieben.

Ein Auszug aus der Vereinbarung:  
„Zielsetzung des Unternehmens: Die Markengeschichte von Mercedes-Benz ist wichtiger Bestandteil der Luxuspositionierung und gehört zur Identität der Marke. Deshalb ist *Heritage* ein wichtiger Wettbewerbsfaktor, der weiter an Bedeutung zunimmt. Mit der Mercedes-Benz Heritage GmbH werden bisher getrennte Organisationseinheiten Museum und Classic-Funktionen in einem schlagkräftigen eigenständigen Unternehmen mit mehr Handlungsspielraum, Flexibilität und Agilität gebündelt. „Heritage“ wird in den Fokus der Geschäftstätigkeit gerückt und dabei Strukturen und Prozesse vereinfacht und optimal auf Heritage-Anforderungen ausgerichtet.“



Stellungnahme des IG Metall Betriebsrats  
Zentrale:

„Aus Sicht des Betriebsrats ist die geplante Betriebsänderung nicht zwingend notwendig, um die vom Unternehmen verfolgten Ziele zu erreichen. Der Betriebsrat lehnt den geplanten Betriebsübergang bei der Mercedes-Benz AG ab. Die Abspaltung ist aus Sicht des Betriebsrates nicht notwendig und wird durch den Aufbau neuer, nicht notwendiger Schnittstellen zur Verlangsamung von Prozessen speziell innerhalb der heutigen langjährigen gefestigten GSP Strukturen führen. Erschwerend kommt hinzu, dass durch die Abspaltung wertvolle, langjährige MB Classic Expertise unwiderruflich verloren geht und somit zukünftig der schnelle Zugriff auf Fachbereiche und Systeme erschwert wird.“

Heute trägt die Belegschaft der Mercedes-Benz Classic aus Sicht des Betriebsrats durch ihre enge Vernetzung und räumliche Nähe zur Fahrzeugentwicklung und Produktion zur gewohnten MB Classic Qualität und letztendlich zum wirtschaftlichen Erfolg der Mercedes-Benz AG bei. Darüber hinaus stellt die Mercedes-Benz Classic das Herzstück und die Seele unseres Unternehmens dar und trägt maßgeblich zum Glanze unseres „Sterns“ in der Welt bei. Die Mercedes-Benz Classic ist daher ein wichtiger Teil der Luxus-Strategie des Vorstandes. Daher wäre aus Sicht des Betriebsrats sinnvoller, eine Weiterentwicklung des Direktionsbereiches Mercedes-Benz Heritage durch die Mercedes-Benz Classic anzustreben. Aufgrund der dem Betriebsrat zustehenden beschränkten Möglichkeiten nach § 111 BetrVG kann er die unternehmerische Entscheidung nicht verhindern.“

### **Fachliche Sichtweise und Erläuterung**

Aus rechtlicher Sicht handelt es sich hierbei also um einen Betriebsübergang, da ein Teil des Unternehmens Mercedes-Benz AG abgespalten wird. Die organisatorische Veränderung ist eine unternehmerische Entscheidung, über die der Betriebsrat informiert werden muss, jedoch keine Mitbestimmung hat.

Daher ist es für die betroffenen Beschäftigten umso wichtiger, dass der mögliche Verbleib beim aktuellen Arbeitgeber oder der Übergang zum neuen Arbeitgeber transparent, sozialverträglich und rechtlich sauber geregelt ist.

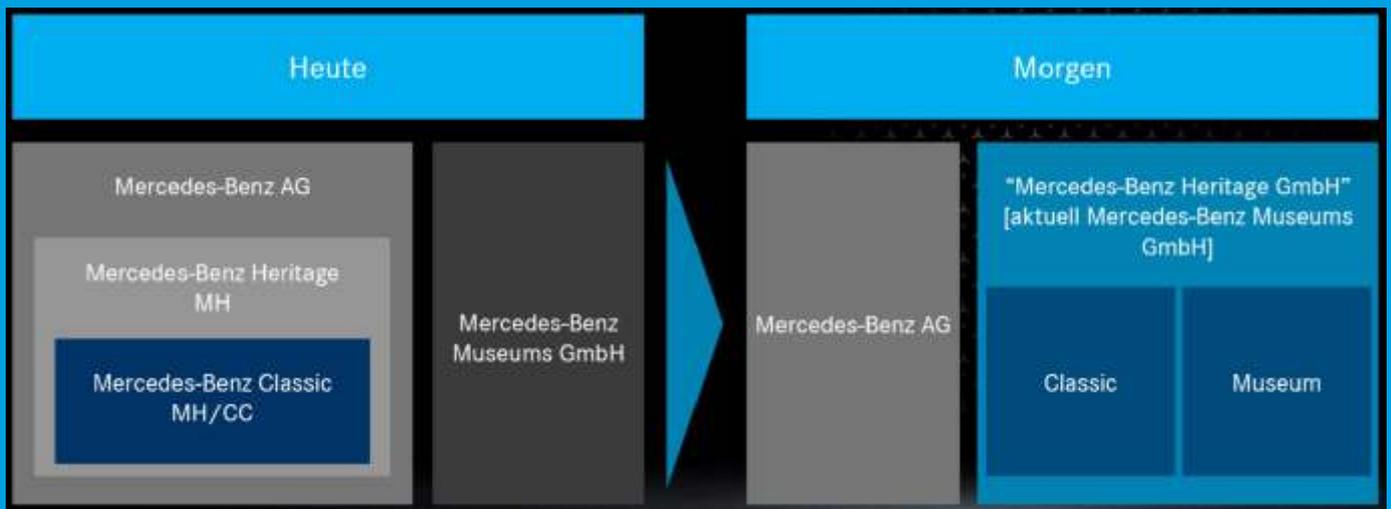
### **Was passiert bei Verbleib der betroffenen Mitarbeiter\*innen in der Mercedes-Benz AG?**

Durch die verhandelte Standortsicherung „Zukunft Daimler“ ist geregelt, dass Mitarbeiter\*innen nicht betriebsbedingt gekündigt werden dürfen. Hierdurch haben die Mitarbeiter\*innen beim Verbleib in der Mercedes-Benz AG weiterhin das Recht, gleichwertig beschäftigt zu werden und ihre Arbeitskraft weiterhin zur Verfügung zu stellen. Die Weiterbeschäftigung erfolgt vorrangig auf freien oder freiwerdenden Stellen, welche gleichwertig und an zumutbaren Arbeitsplätzen am gleichen Standort sind. Sofern es am bisherigen Standort keine Stellen gibt, wird geprüft, ob eine Versetzung an anderen Standorten in einem zumutbaren Umkreis möglich ist. Hier gibt es zwischen Personalbereich und Betriebsrat ein gemeinsam vereinbartes Stellenvermittlungskonzept.

### **Was passiert, wenn die Beschäftigten den Betriebsübergang in die Mercedes-Benz Heritage GmbH mitmachen?**

Man kann vereinfacht sagen, dass die Beschäftigten einen „Rucksack“ aufhaben, in dem die aktuell gültigen tariflichen Regelungen enthalten sind, die man in den neuen Betrieb mitnimmt. Dies gilt, solange diese nicht durch andere tarifliche Regelungen abgelöst werden. Juristisch betrachtet geht die kollektivrechtliche Regelung in eine individualrechtliche Regelung über.

Die Beschäftigten haben also einen von der IG Metall verhandelten Tarifvertrag mit dabei. Jedoch werden in Zukunft getroffene tarifliche Vereinbarungen nicht mehr berücksichtigt, da der neue Arbeitgeber aktuell keine Tarifbindung hat.



Neben den tariflichen Regelungen gibt es eine Vielzahl von betrieblich geregelten Vereinbarungen, die alle Teil der Verhandlungen waren. Bei jeder Betriebsvereinbarung (BV) wird geprüft, ob das neue bzw. aufnehmende Unternehmen hier ebenfalls eine BV verhandelt hat oder nicht.

Sofern keine BV verhandelt ist, kommt die heutige gültige Regelung ebenfalls in den „Rucksack“ des Mitarbeiters, bis diese eventuell durch eine neue Regelung abgelöst wird. Sofern der neue Betrieb eine BV verhandelt hat, wird in Zukunft diese BV für den Mitarbeiter gelten.

Da es aber bereits Betriebsvereinbarungen der Mercedes-Benz Museum GmbH gibt (die ja in der Mercedes-Benz Heritage GmbH aufgeht), werden die Betriebsvereinbarungen, die die Kolleginnen und Kollegen im „Rucksack“ haben, ungültig und durch die der Mercedes-Benz Museums GmbH abgelöst. Das sind z.B. die Betriebsvereinbarung zu Gleitzeit und zu Jubiläen (Jubiläums BV).. Das bedeutet bereits eine Verschlechterung für die betroffenen Kollegen und Kolleginnen des Classic Bereiches.

Ein wichtiger Punkt ist, dass die Mitarbeiter\*innen ebenfalls die Standortsicherung „Zukunft Daimler“ im aktuellen Stand mitnehmen, jedoch wiederum von zukünftigen Vereinbarungen der Mercedes-Benz AG nicht profitieren werden.

Weiterhin wurden die Überführung des Entgelts, Beibehaltung der Arbeitszeit, Altersvorsorge, Firmenangehörigen-geschäft sowie Belegschaftsaktien und Dienstwagen geregelt.

Zum Ende des Verhandlungsprozesses wurde ein Sozialplan verhandelt. Dieser hat den Hintergrund, dass Beschäftigte, die heute von tariflichen Entgeltentwicklungen profitieren, in Zukunft nicht mehr Teil eines Tarifvertrages sind. Hierbei wurde eine Wechselprämie vereinbart.

Weiterhin haben Mitarbeitende der Mercedes-Benz Heritage GmbH die Möglichkeit der vereinfachten Rückkehr in die Mercedes-Benz AG und sind gleichgestellte Bewerber\*innen. Im Falle einer Insolvenz greift die Zukunftssicherung 2030 bis zum 31.12.2029. Somit sind betriebsbedingte Kündigungen bis zu diesem Zeitpunkt ausgeschlossen.

### Fazit

Die Mitarbeiter\*innen von Mercedes-Benz Classic, sowie der wirtschaftliche Gutachter als Berater des Betriebsrats Zentrale sehen es als notwendig an, den Bereich in der AG zu halten und von einem „Cost Center“ in ein „Profit Center“ zu überführen. Die Belegschaft wäre hochmotiviert, diese Veränderung mitzugestalten und einen schlagkräftigen und wirtschaftlichen Bereich zu etablieren.

Leider hat man jedoch versäumt, die Mannschaft im Rahmen eines Change-Managements einzubinden und für sich zu gewinnen, um als Team die Veränderung voran zu treiben. Die Entscheidung wurde von oben herab als „alternativlos“ in einer unrealistischen Zeitleiste verkündet, was bei den Betroffenen ab Verkündung bis zum Jahresende 2022 für große Unsicherheit, Frust und Enttäuschung gesorgt hat.

Der rechtliche Teil des Betriebsübergangs ist nun ordentlich vereinbart und somit ist der „technische“ Teil in trockenen Tüchern, um die wirtschaftliche Entscheidung zum 01.04.2023 zu regeln. Wichtiger ist jedoch der emotionale Teil. In vielen Gesprächen mit den Mitarbeiter\*innen konnten wir den Frust und die Enttäuschung spüren. **Die wichtigste Ressource im Unternehmen, der Mensch, sein umfangreiches Fachwissen und sein persönlicher Einsatz über Jahre wurde nicht wertgeschätzt.** Wir hoffen, dass Beschäftigte bei künftigen, wirtschaftlich notwendigen Entscheidungen deutlich mehr Wertschätzung erfahren.

Nun liegt es an uns, die von der Unternehmensentscheidung Betroffenen bei ihrer Entscheidung und bei ihrem individuellen Weg zu begleiten und zu unterstützen. Wenigstens wir wollen den Abschied vom Classic Center bzw. den Aufbruch in die Mercedes-Benz Heritage GmbH wertschätzend ermöglichen.



*Lucas Merkel und  
Christoph Baumbach  
IG Metall Betriebsräte*

## **Statement des IG Metall Betriebsrats Zentrale Matthias Baur, Mitglied der Verhandlungsgruppe *Interessen- ausgleich Heritage*:**

### **Classic-Center und Archiv - Quo vadis?**

Bereits in der TOGETHER-Ausgabe September 2022 habe ich zu den Gerüchten um die Kolleg\*innen der Bereiche Classic-Center und des Archivs geschrieben. Damals ging das Gerücht über die Flure, dass diese Bereiche in eine GmbH ausgegliedert werden sollen. Tenor des Berichts damals „Das macht man nicht“... und sie machten es doch. Nun, an jedem Gerücht ist ja etwas dran, und bereits Ende September 2022 kam die Leitung des Classic-Bereiches mit Vertretern des HR Bereiches auf uns zu, um uns mitzuteilen, dass jetzt die Zeit wäre, um gemeinsam mit dem Betriebsrat über die Ausgliederung und die Verhandlung eines Interessenausgleichs zu sprechen.

Man hatte zwar noch keinen Business Case, sei aber der festen Überzeugung, dass der Bereich Classic und Archiv nur in einer GmbH überlebensfähig ist.

Wohlgemerkt, was und wie die Eigentümer, in unserem Fall der Vorstand vertreten durch HR und seine von ihm ernannten Führungskräfte, mit dem Eigentum der Aktionäre machen, entscheidet nicht der Betriebsrat, sondern alleine die Eigentümer. Der Betriebsrat hat dann nach solch einer Entscheidung die Aufgabe, mögliche Nachteile für die betroffenen Mitarbeiter\*innen in einem sogenannten Interessenausgleich zu verhandeln.

Schon im Vorfeld, aufgrund vieler Gerüchte, hat der Betriebsrat eine Verhandlungsgruppe beschlossen, um vorbereitet zu sein, wenn die Entscheidung denn fallen würde. Über viele Termine wurde verhandelt und auch gestritten, wie dann der Interessenausgleich inhaltlich aussehen solle. Durch

die Beratung eines externen Rechtsanwalts sowie des IMO Institutes kamen wir und HR zu einem Ergebnis, das aus unserer Sicht zwar schlechter hätte sein können. Aber eine große Kröte musste unsere Seite schlucken, obwohl wir in jedem Termin vehement die Tarifbindung eingefordert haben. Die Vertreter der Geschäftsleitung waren in allen Terminen nicht bereit, auf diesen für uns elementaren Punkt einzugehen.

Somit müssen wir leider sagen, dass zwar das Tarifergebnis aus 2022 mit einer Laufzeit über zwei Jahre für die Mitarbeiter\*innen weiterhin gilt, aber alles was danach kommt, wird keine Gültigkeit mehr für sie haben.

Dieser Interessenausgleich wurde den betroffenen Beschäftigten im Dezember 2022 vorgestellt und erläutert. Ende Januar bis Anfang Februar 2023 haben die betroffenen Mitarbeiter\*innen ihr sogenanntes Betriebsübergangsschreiben erhalten, mit dem sie der Geschäftsleitung mitteilen konnten, ob sie den Übergang in die Museums GmbH mitmachen werden oder nicht. Die genauen Zahlen (ob und wie viele Kolleg\*innen den Übergang in die GmbH mitmachen) lagen uns zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Artikels noch nicht vor.

Eines müssen und wollen wir seitens des Betriebsrates aber noch ganz klar sagen:

Wir sind der festen Überzeugung, dass es für eine zukunftsfähige Aufstellung des Bereichs Classic/Archiv nicht einer GmbH bedarf. Dieses Geschäft hätte auch weiterhin innerhalb der Mercedes-Benz Group profitabel weitergeführt werden können. Alleine der Wille war auf Seiten der Geschäftsleitung über alle Verhandlungsrunden nicht erkennbar. Ein Plan B, wurde uns immer gesagt, sei nicht vorhanden und würde auch nicht in Erwägung gezogen.

Nun ist es also bald soweit, dass dieses Geschäft ab dem 01.04.2023 (und das ist leider kein Aprilscherz) in die Museums GmbH überführt wird. Und damit die Kolleg\*innen, welche weiterhin ihre Tätigkeit ausüben wollen, nicht mehr zu unserem Unternehmen, sondern zu einer GmbH gehören. Mich persönlich betrübt das sehr, da ich immer der Meinung war, dass die Kolleginnen und Kollegen einen für unseren Konzern wertvollen Job getan haben, der unser Ansehen und das Ansehen des Sterns immer glänzend in die ganze Welt getragen hat. Mit ihrer Arbeit hat sich so so manche Führungskraft, ja sogar mancher Vorstand in den letzten Jahren geschmückt. Somit schließe ich mit einem Zitat des Dichters Friedrich Schiller: „Der Abschied von einer langen und wichtigen Arbeit ist immer mehr traurig als erfreulich.“



*Matthias Baur,  
IG Metall Betriebsrat*

# JAV

MIT UNS  
GEHT WAS

*Lisa Spies*

## Die neue JAV stellt sich vor



**Giovanni Pisano**  
JAV Vorsitzender

Mein Name ist Giovanni und es freut mich sehr, dass ich wieder in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt worden bin. Auch in dieser Amtsperiode möchte ich die Interessen der jungen Beschäftigten vertreten und ihnen eine Stimme geben.

Hallo zusammen, ich heiße Josefine Wundschuh und bin 24 Jahre alt. Gerade bin ich im ersten Ausbildungsjahr zur Kauffrau für Digitalisierungsmanagement. Nach meinem Abitur habe ich angefangen, Rechtswissenschaft zu studieren. Schon während des Studiums habe ich mich für das Sozial- und Arbeitsrecht interessiert. Da ich schon tiefe Einblicke in diese Themengebiete werfen konnte, wollte ich unbedingt eine JAVI werden. Ich möchte mich mit meinem Wissen für euch einsetzen und mit den anderen JAV-Mitglieder Themen, die euch bewegen, durchsetzen. In meiner Freizeit mache ich gerne Ausflüge mit meinem Sohn. Auch bin ich sehr reisebegeistert und immer für einen spontanen Urlaub zu haben.

**Josefine Wundschuh**  
Stellv. JAV-Vorsitzende





**Merve Günes**  
JAV Mitglied

Hallo liebe Kollegen, Kolleginnen und Auszubildende, mein Name ist Merve Günes, ich bin bald 21 Jahre alt und befinde mich derzeit im 2. Ausbildungsjahr meiner Berufsausbildung zur Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung. Zu der Frage, warum ich mich aufstellen lassen habe, war der Grund, dass ich die Jugendarbeit sehr mag. Ich bin schon seit dem 16. Lebensjahr ehrenamtlich in der Jugendarbeit aktiv und 3 Jahre lang im Jugendvorstand gewesen. Da ich für meine Ausbildung nach Stuttgart umgezogen bin, musste ich leider das Amt verlassen. Als ich aber hörte, dass es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung bei uns gibt, dachte ich mir, das wäre eine gute Gelegenheit wieder aktiv in der Jugendarbeit mitwirken zu können, um neue Ideen durchzusetzen und für die Jugendlichen und Auszubildenden da zu sein.



**Barbara Akyuez**  
JAV Mitglied

Hallo zusammen, ich bin die Barbara, 17 Jahre alt und ich mache die Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement. Aktuell befinde ich mich im 2. Ausbildungsjahr. Im Folgenden erfahrt ihr etwas über mich und meine Hobbies. Angefangen bei der Zusammensetzung meines Namens: Oft werde ich gefragt, wie die Zusammensetzung meines eher deutschen Vor- und türkischen Nachnamens zustande gekommen ist. Meine Eltern sind aus dem Südosten der Türkei, wo das Volk der Aramäer angesiedelt ist. Die aramäische Sprache sowie Kultur prägt mich und ist auch meine Muttersprache. In meiner Freizeit bringe ich gerne Zeit mit meiner Familie und unternehme gerne auch etwas. Das Backen darf bei mir im Alltag nicht fehlen – es versüßt den Tag für mich und meine Lieben. Reisen und neue Kulturen, Orte sowie Sprachen zu entdecken und etwas über diese zu lernen, finde ich einen wichtigen Bestandteil, der zur persönlichen Weiterentwicklung beiträgt und keinesfalls bei mir fehlen darf. JAV-Mitglied bin ich geworden, weil ich gerne den Azubis die Möglichkeit geben möchte, gehört zu werden und das Gefühl vermitteln möchte, dass es jemanden gibt, der sich für sie einsetzt. Mit einem gestärkten Rücken kann die Ausbildung noch motivierter angegangen werden.

**Janin Boyacioglu**  
JAV Mitglied



Hallo, ich heiße Janin Boyacioglu und bin 27 Jahre alt. Derzeit bin ich im 2. Ausbildungslehrejahr als Kauffrau für Digitalisierungsmanagement. Warum habe ich mich für die JAV entschieden? Weil ich es wichtig und gut finde, dass wir eine Vertretung für die jungen Arbeitnehmer\*innen aufstellen können. Meiner Meinung nach ist es von großer Bedeutung, dass wir Ansprechpartner für die jungen Arbeitnehmer\*innen sind und ihnen bei ihren Problemen weiterhelfen können. Des Weiteren können wir uns für ihre Anliegen einsetzen und sie in ihrer Arbeit und Ausbildung begleiten und unterstützen. Somit helfen wir den jungen Arbeitnehmer\*innen als Vermittler und Helfer an ihrer Seite.



# Welche Aufgaben hat eigentlich ein Betriebsrat?

Eberhard Schöffler

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verleiht Betriebsräten eine Reihe von Beteiligungsrechten. Im Folgenden wird erklärt, was ein Betriebsrat macht, wo er mitbestimmt, was er darf und tun kann.

## **Interessenvertretung der Beschäftigten**

Betriebsräte vertreten die Interessen der Beschäftigten und überwachen, dass ihre in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgeschriebenen Rechte eingehalten werden. Dabei hat der Betriebsrat zudem die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, ebenso wie die Integration von schwerbehinderten Menschen und von ausländischen Arbeitnehmer\*innen (§ 87 BetrVG). Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet Betriebsräte und Arbeitgeber zur vertrauensvollen Zusammenarbeit – im Zusammenwirken mit den Tarifparteien, also Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (§ 2 BetrVG).

## **Gute Arbeit, faire Bezahlung und Fortbildung**

Der Betriebsrat sorgt für gute Arbeit und faire Bezahlung. Er kümmert sich um die richtige Eingruppierung und bestimmt mit über Arbeitsbedingungen - über Arbeitsbeginn und Arbeitsende, Pausenzeiten, Überstunden, Bereitschaftsdienst, Teilzeit, Gleitzeit, Mobiles Arbeiten und vieles mehr. Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung anzuhören. Er setzt sich für die Rechte der Auszubildenden und Dual Studierenden ein und achtet darauf, dass alle

Beschäftigten Weiterbildungsangebote erhalten. Und der Betriebsrat sorgt für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb.

## **Rechte auf Information, Beratung, Anhörung und Mitbestimmung**

Das Betriebsverfassungsgesetz verleiht Betriebsräten für ihre Aufgaben eine Reihe von Beteiligungsrechten. **Information:** Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig informieren (§ 80 Abs. 2 BetrVG) – etwa über Entgelte, Löhne und Gehälter im Betrieb oder über den Einsatz von Leiharbeiter\*innen und Werkvertragsfirmen. Bei Fragen des Arbeits- und Umweltschutzes im Betrieb muss der Arbeitgeber den Betriebsrat hinzuziehen (§ 89 BetrVG). **Beratung:** Der Arbeitgeber muss Maßnahmen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, beim Arbeitsablauf, bei der Arbeitsumgebung (§ 90 BetrVG), bei der Personalplanung und im Rahmen der Beschäftigungssicherung (§ 92 BetrVG) mit dem Betriebsrat beraten. Das gilt auch für geplante Betriebsänderungen wie Änderungen der Betriebsorganisation, Einschränkungen und Stilllegung des Betriebs (§ 111 BetrVG). Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber zudem Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung vorschlagen (§ 92a BetrVG).

**Anhörung:** Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Der Betriebsrat kann der Kündigung mit Begründung widersprechen – etwa, wenn eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Vorteil für den Arbeitnehmer: Wenn er gegen die Kündigung klagt, muss der Arbeitgeber ihn bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung im Kündigungsschutzprozess weiterbeschäftigen. Ultimativ rechtlich verhindern oder verbieten kann der Betriebsrat die Kündigung durch den Arbeitgeber jedoch nicht. Zustimmungsverweigerung: Der Arbeitgeber braucht bei einigen Fragen die Zustimmung des Betriebsrats – etwa bei personellen Maßnahmen wie Einstellung, Versetzung, Eingruppierung und Umgruppierung (§ 99 BetrVG).

**Mitbestimmung:** Der Betriebsrat bestimmt mit bei Beginn und Ende der Arbeitszeit, Mehrarbeit, Leistungsüberwachung und Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (§ 87 BetrVG), bei Änderungen der Arbeit (§ 91 BetrVG) bei Maßnahmen zur Berufsbildung (§ 97, 98 BetrVG) sowie bei einem Interessenausgleich und Sozialplan, in dem etwa

Abfindungen bei Entlassungen und Schließungen geregelt sind (§ 112 BetrVG). In vielen dieser Themen kann der Betriebsrat rechtlich Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung erzwingen. Im Konfliktfall entscheidet eine Einigungsstelle, eine bei der Arbeitsgerichtsbarkeit angesiedelten Einrichtung, in der Regel mit einem Arbeitsrichter als Vorsitzenden.

### **Betriebsräte brauchen eine starke Gewerkschaft**

Allerdings haben die rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrats auch Grenzen. Über die Höhe der Entgelte, Löhne und Gehälter im Betrieb etwa kann der Betriebsrat nicht verhandeln, ebenso wenig wie über die wöchentliche Arbeitszeit oder die Anzahl der Urlaubstage. Das kann nur eine Gewerkschaft in einem Tarifvertrag durchsetzen (§ 77 Abs. 3 BetrVG).

Zudem kann der Betriebsrat zwar Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen und Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan erzwingen - aber eine Schließung verhindern kann er rechtlich nicht.

Und zum Streik aufrufen, um Forderungen durchzusetzen, darf der Betriebsrat schon



## Aufgaben

gar nicht. Das darf nur eine Gewerkschaft. Der Betriebsrat kann lediglich vor Gericht gehen, was sich jahrelang hinziehen kann – mit ungewissem Ausgang.

Deshalb braucht der Betriebsrat eine Gewerkschaft wie die Industrie-Gewerkschaft Metall im Rücken. Die Expertinnen und Experten der IG Metall beraten und schulen Betriebsräte, erarbeiten mit ihnen Konzepte und Lösungen. Die IG Metall verhandelt mit den Arbeitgebern Tarifverträge über Geld, Arbeitszeit und Urlaub sowie Sozialtarifverträge bei Schließungen – und auch Zukunftstarifverträge, die Investitionen, Qualifizierung und Arbeit sichern.

Anders als Betriebsräte kann die IG Metall als letztes Mittel auch zum Streik aufrufen, um den Arbeitgeber ökonomisch unter Druck zu setzen und sich bei Verhandlungen besser durchsetzen.

### ***Betriebsrat und Gewerkschaft sichern Arbeitsplätze***

Gemeinsam mit einer starken IG Metall (mit vielen IG Metall-Mitgliedern im Betrieb) können Betriebsräte deutlich mehr für die Beschäftigten erreichen. Noch mehr geht in mitbestimmten Unternehmen mit Arbeitnehmervertreter\*innen im

Aufsichtsrat. Sie können etwa Information verlangen und Alternativen vorschlagen – wobei die Arbeitgeberseite allerdings gesetzlich immer die Stimmenmehrheit und damit das letzte Wort hat.

Dennoch können Beschäftigte mit einer durchgehenden Mitbestimmung auf allen Ebenen des Unternehmens – im Betrieb und im Aufsichtsrat – gemeinsam mit einer starken Gewerkschaft deutlich mehr durchsetzen, wie beispielsweise höhere Abfindungen bei Personalabbau-Programmen herausholen.

\*Basis-Quelle: <https://www.igmetall.de/im-betrieb/betriebsrat/das-sind-die-aufgaben-eines-betriebsrats>



*Eberhard Schöffler, Mitglied im Ausschuss Arbeitspolitik (AAP)*

*Eberhard Schöffler*

# Abschaltung eTRAIN zum 31.12.2022

**Wenn Führungskräfte  
und Mitarbeiter\*innen  
ihre Original-Dokumente  
manuell sichern müssen**

**Am 11.11.2022 wurden alle Mitarbeiter\*innen von Mercedes-Benz Learning informiert: eTRAIN wird abgeschaltet – jetzt Bescheinigungen sichern**

*„eTRAIN, die konzernweite Bildungsplattform, wird zum 31. Dezember abgeschaltet. Wer die eigenen Teilnahmebescheinigungen im Original weiter benötigt, muss diese bis Jahresende selbst sichern. Alle anderen Daten werden automatisch ins Nachfolgesystem überführt.“*

*Wenn eTRAIN am 31. Dezember abgeschaltet wird, wird die gesamte Bildungshistorie aller Beschäftigten von eTRAIN auf den Nachfolger, das Learning Management System (LMS), migriert. Davon ausgenommen sind Teilnahmebescheinigungen und Zertifikate. Diese müssen alle Beschäftigten selbst bis zum Jahresende sichern.“*

Diesem Aufruf sind wohl sehr viele Mitarbeiter\*innen gefolgt, denn das IT-System war (wieder mal) schnell überlastet. Außerdem mussten viele den alten Internet Explorer neu aufspielen lassen und wer den Internet Explorer noch auf seinem Rechner hatte, musste den Cache leeren, um überhaupt die eigenen Teilnahmebescheinigungen und Zertifikate herunterladen zu können.



Meinen Fokus möchte ich dieses Mal nicht auf die IT legen, sondern auf den Sicherungsprozess. Dazu einige Original-Kommentare aus dem Social Intranet:

„Dann sind die Bescheinigungen eben weg. Ich verstehe nicht, dass man neue IT Systeme nicht so programmiert, dass alles übernommen wird. Ich habe 90 Mitarbeiter\*innen! - den Aufwand kann jemand anderes machen. Wenn es denn mal funktioniert!“

Vielleicht doch zentral migrieren, statt es auf die MA abzuwälzen? Nicht dass jemand zu spät kommt und seine Zertifikate doch nicht mehr übernehmen kann! ...und dann heißt es nur "Pech gehabt!"

„Abgesehen von den zahlreichen akuten Zugriffsproblemen ist mir völlig schleierhaft, weshalb die Mitarbeitenden die TN-Bescheinigungen selber sichern müssen. "Aus technischen Gründen müssen Sie Ihre Teilnahme-Bescheinigungen selbst sichern". Es handelt sich bei eTrain doch um ein administriertes Tool. Der Admin kann die Bescheinigungen sichern und wieder in das neue Tool überführen.“

„Worüber ich mich bei diesem ganzen Vorgang wundere: Warum werden nicht bei der Migration alle Daten auf das neue System automatisch übertragen?“

Betriebswirtschaftlich ist das hier doch nun der Super-GAU, wenn 10.000 hochbezahlte RD-KollegInnen ineffizient manuell Ihre Daten migrieren, statt einer IT Firma, die das mit 2 Klicks und einem Skript weitaus kostengünstiger erledigt hätte.

Als Aktionär wundere ich mich, dass hier Geld verbrannt wird. Als Kollege wundere ich mich, dass hier Kapas verbrannt wird, die überall aktuell noch weit knapper ist, als Geld.

„Habe ich das richtig verstanden das der Mitarbeiter selbst in der Verantwortung ist seine Nachweise zu speichern? Wir sind nicht in der Lage eine Datenübernahme zu stellen? Ist Ihnen klar, wie viele Dokumente das zum Teil sind? Eigentlich fliegt die Menschheit ja schon zum Mond und ist zu außergewöhnlichen Dingen im Stande. An sowas einfachem, scheitern wir dann ... 160.000 Mitarbeiter werden gezwungen - selbst Hand anzulegen! Gratulation! Von Leadership 20XX und "Das Beste" und Digitale Prozesse sind wir MEILENWEIT entfernt .... Danke für nichts...“

### Mein persönliches Fazit:

Wenn die vielzitierte „Digitale Transformation“ wirklich ernst gemeint ist, sollten Führungskräfte und Beschäftigte ihre eigenen Teilnahme-Bescheinigungen und Zertifikate nicht von Hand abspeichern müssen. Hier geht es schließlich auch um wichtige Nachweise wie z. B. Datenschutz- oder Kartellrechts-Webinare.

Unser Unternehmen muss auch bei kleinen IT-Veränderungsprozessen aufpassen, dass Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen nicht mit kostspieligen Zeitfressern beschäftigt werden. Ansonsten endet die geplante Reise in die digitale Zukunft in der digitalen Steinzeit...

# JAV Empfang der IG Metall Stuttgart

*Lisa Spies*

***Feierlich zu den diesjährigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) fand in der IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart ein JAV-Empfang statt. Zu Gast waren JAVis aus verschiedenen Betrieben unseres Bezirks und somit auch unsere neugewählte JAV aus der Mercedes-Benz Zentrale.***

*Mein Kollege Lasse Thies und ich waren als Vorsitzende der IG Metall Aktiven und Mitglieder im Ausschuss für Bildung und Qualifizierung ebenfalls auf der Veranstaltung. Es war ein Abend mit vielen Lachern, Wissenswertem und dem Knüpfen von neuen Kontakten.*



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

*Eingeleitet wurde der Abend durch eine Rede von Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart. Anschließend gab es Tipps & Tricks in Form von lustigen Rollenspielen, in denen mögliche Alltagssituationen eines JAVis dargestellt wurden. Hierzu mussten die Teilnehmenden ihre Einschätzung auf die richtige Herangehensweise in der jeweiligen Situation abgeben. Danach folgte noch ein Part des Rhetorikers Nils Noack, der uns anhand von anschaulichen Beispielen erklärte, wie es mit unterschiedlichen Stilmitteln gelingt, verschiedene Personengruppen anzusprechen. Abgerundet wurde der Abend mit einem gemeinsamen Essen, guten Gesprächen und einer Menge Spaß.*



## 22. IG Metall Jugendkonferenz in Willingen



**Zur 22. Jugendkonferenz der IG Metall trafen sich 256 junge Delegierte aus den Betrieben und Hochschulen vom 05.02. bis zum 08.02.2023 in Hessen. Unter dem Motto „Unsere Vision – Unsere Zukunft“ blickten sie dort auf die letzten vier Jahre zurück und entwickelten ihre Ziele für die nächsten vier Jahre.**

Mit mehr als 230.000 Mitgliedern unter 27 Jahren ist die IG Metall der größte politische Jugendverband in Deutschland. Die Gewerkschaft mischt sich ein – im Betrieb und in der Gesellschaft. Sie will soziale Gerechtigkeit, Solidarität und gute Zukunftsperspektiven für alle - im Beruf und im Leben. Die IG Metall Jugend zeigte sich empört über die Entscheidung des Ford-Managements in Europa, einen Kahlschlag an den deutschen Standorten vorzunehmen. Wir stehen solidarisch an der Seite der Ford-Beschäftigten an den Automobilstandorten in Saarlouis und in Köln.

Die IG Metall hat in der Vergangenheit gezeigt, dass sie die Kraft hat, die Interessen ihre jungen Mitglieder auch

durchzusetzen. In ihrem Jugendverband, der IG Metall Jugend, erarbeiten Auszubildende, Studierende und junge Beschäftigte gemeinsam Ziele und Strategien.

Diese werden schließlich in die Entscheidungsprozesse der IG Metall eingebracht. Eines der Highlights, die wir in den letzten vier Jahren durchsetzen konnten, ist die Aufnahme der Dual Studierenden in den Manteltarifvertrag Ausbildung. Dies war mal ein Antrag der IG Metall Jugend Baden-Württemberg und ist dann in den Abschluss der Tarifrunde 2021 eingeflossen. Dadurch sind Dual Studierende nicht mehr tariffrei.

Aus Baden-Württemberg waren wir mit insgesamt 59 Delegierten dabei und stimmten über 184 Anträge ab. Aus Stuttgart waren wir mit zwölf Personen vor Ort und vertraten in den Themen Betriebs-, Tarif-, Gesellschafts-, Bildungs- und Organisationspolitik unsere Geschäftsstelle. Als Vertreter für den Bezirk Baden-Württemberg brachte ich einen Antrag zur Stärkung des Ehrenamtes ein. Dieser besagt, dass sich die IG Metall Jugend für eine Ausweitung bezahlter

Möglichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten einsetzen wird. Sofern keine bezahlte Freistellung möglich ist, soll der Verdienstaufschlag per Rechnung des Arbeitgebers an den Träger des Ehrenamts ermöglicht werden. Hierdurch müsste der Verdienstaufschlag nicht nachversteuert werden, die Sozialversicherungsbeiträge nicht geschmälert werden. Zudem müssten die ehrenamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen nicht das Geld für den Zeitraum zwischen der Beantragung des Verdienstaufschlages und der Auszahlung durch den Ehrenamtsträger überbrücken.

P.S.: Aus eigener Erfahrung kann ich berichten, dass die Ausstellung dieser Bescheinigungen durch die Mercedes-Benz Group AG zwischen ein paar Wochen und mehreren Monaten (Höchstdauer: > 6 Monate!) dauern kann.

Highlight-Video der Jugendkonferenz:



Lasse Thies  
Vorsitzender IG Metall Aktive  
(Vertrauenskörperleitung)





# Mobiles Arbeiten aus dem Ausland – Mehr Flexibilität und Selbstbestimmung

*Bettina Stadtmüller und Isabelle Ehrlich*

**Der Gesamtbetriebsrat hat die Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten im Ausland“ aus privaten Gründen auch für die Beschäftigten der Konzernzentrale verhandelt. Durch diese neue Vereinbarung erhalten Beschäftigte aus Deutschland ab 1. März 2023 die Möglichkeit, ohne geschäftlichen Anlass bis zu 20 Tage im Ausland mobil zu arbeiten. Die Regelung ist zunächst auf ein Jahr pilotiert und gilt fast für das gesamte europäische Ausland.**

Das sind wirklich gute Neuigkeiten, denn es gibt einige Situationen, die bisher für die Beschäftigten nur sehr schwierig zu lösen waren. Beispiele aus unseren Beratungsgesprächen: Die Begleitung des Vaters zu Heilbehandlungen in Polen. Oder: Beim Unfall des in Griechenland lebenden Bruders muss dessen Pflege und weitere Versorgung vor Ort organisiert werden... In Verbindung mit den Möglichkeiten, die es auch bisher schon gab, werden viele Beschäftigte besser entlastet und können flexibler planen:

## **Gleitende und flexible Arbeitszeit**

Unsere im Konzern einzigartige Betriebsvereinbarung ermöglicht eine weitgehend selbstbestimmte Organisation der Arbeitszeit. Für uns Mitarbeiter\*innen in der Zentrale gilt: Das Arbeitszeitkonto hat eine Obergrenze von +200 Stunden und eine Untergrenze von -100 Stunden. Das Arbeitszeitkonto teilt sich in mehrere Phasen, innerhalb der grünen Phase kann der Mitarbeiter den Zeitauf- und -abbau frei nach seinen individuellen Bedürfnissen bestimmen.

- Grüne Phase: von +60 bis -60 Stunden
- Gelbe Phase: von +60 bis +120 Stunden bzw. von -60 bis -100 Stunden
- Rote Phase: von +120 bis + 200 Stunden bzw. unter -100 Stunden

## Familienpflegezeit

Für nahe Angehörige ermöglicht das Familienpflegezeitgesetz über einen Zeitraum von maximal 24 Monaten (mit Anrechnung der Pflegezeit von 6 Monaten), die Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden zu verringern, um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Bei Bedarf wegen des reduzierten Einkommens kann ggf. ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden.



## Pflegezeit

Beantragungsfrist 10 Tage (bzw. 8 Wochen im Anschluss an Familienpflegezeit) für maximal 6 Monate ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Beratung nötig? Unsere Kollegin Iris Luppold und unser Kollege Lucas Merkel können weiterhelfen.

## Urlaub

Durch den im IG Metall Tarifvertrag vereinbarten Urlaubsanspruch von 30 Tagen (gesetzlicher Anspruch: 20 Tage) sind 6

Wochen Freizeit planbar. Dessen Verlängerung für einen Auslandsaufenthalt (vor oder nach dem Urlaub) ist ein klassischer Fall für Mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen. So zum Beispiel: Der Sohn beginnt sein Studium in den Niederlanden, hat eine Wohnung im Zentrum von Nimwegen ergattert. Bei Renovierung und Einrichtung unterstützen zu können und von dort aus mobil zu arbeiten, ist jetzt für Mutter und/oder Vater sehr hilfreich!

## NEU - Richtlinie zum Mobilem Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen

Diese neue Vereinbarung gilt mit wenigen Ausnahmen (siehe KBV D 2089.0) für alle Beschäftigten, die ununterbrochen seit mindestens 6 Monaten in von Konzerngesellschaften der Mercedes-Benz Group AG kontrollierten Betrieben in Deutschland beschäftigt sind. Vor der Beantragung sollte unter Berücksichtigung persönlicher und betrieblicher Belange mit der direkten Führungskraft abgewägt werden, ob Mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen im konkreten Einzelfall möglich ist.

Dazu heißt es im Text: „Im Rahmen der vorliegenden Richtlinie wird das mobile Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen als vorübergehende, mobile Tätigkeit außerhalb des Beschäftigungslandes Deutschland definiert. Mobiles Arbeiten im Ausland im Sinne dieser Richtlinie umfasst alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, die außerhalb der Betriebsstätten online oder offline durchgeführt werden können, wobei der Ort nicht festgelegt ist... Entscheidend für die Anwendbarkeit dieser Richtlinie ist, dass es sich um eine zeitlich begrenzte mobile betriebliche Tätigkeit im Ausland handelt und der Aufenthalt aus privaten Gründen stattfindet, d. h. dass der Auslandsaufenthalt privat motiviert ist, im Interesse der Beschäftigten liegt...“

Die Beschäftigten müssen selbständig prüfen, ob die geplante mobile Tätigkeit

im Ausland im Rahmen der Bestimmungen dieser Richtlinie D 2089.0 zulässig ist. Dazu am besten die zweiseitige Checkliste (Anhang 4 der GBV) verwenden: Die Verantwortung für die Einhaltung der Vorgaben dieser Richtlinie tragen allein die Beschäftigten. Die direkte Führungskraft muss vor Beginn der Mobilen Arbeit aus dem Ausland lediglich zustimmen, ein Anspruch darauf besteht nicht. Eine Ablehnung muss allerdings begründet werden. Kommt es zwischen direkter Führungskraft und dem/der Beschäftigten zu keiner Einigung, können Beschäftigte den Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung beratend hinzuziehen.

### Mobile Arbeit im Interesse der Beschäftigten

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, (neben der weiterhin gültigen BV Mobiles Arbeiten im Inland) aus privaten Gründen bis zu 20 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres mobil aus dem Ausland zu arbeiten. Diese 20 Arbeitstage können mit einer Bescheinigung (A1-Bescheinigung), die den Verbleib in der deutschen Sozialversicherung bestätigt, beliebig verteilt werden. Der Beantragungsprozess ist grundsätzlich mindestens 5 Arbeitstage (Schweiz und Liechtenstein 11 Arbeitstage) vor der geplanten Tätigkeit im europäischen Ausland in die Wege zu leiten. Den Beschäftigten werden vom Unternehmen maximal zwei A1-Bescheinigungen pro Kalenderjahr zur Verfügung gestellt.

### In welchen Ländern ist es möglich?

Mobiles Arbeiten im Ausland ist grundsätzlich nur innerhalb der Länder der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums sowie im Vereinigten Königreich (UK) und mit Einschränkungen in der Schweiz erlaubt. Wichtig: Mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen darf nicht in Ländern mit bestehenden Reisewarnungen oder Sicherheitshinweisen ausgeübt werden!

In Island, als Teil des Europäischen Wirtschaftsraums, dürfen EU-Staatsangehörige ebenfalls der Beschäftigung nachgehen. Für Liechtenstein, das Vereinigte Königreich (UK) und die Schweiz sind länderspezifische Gegebenheiten zu beachten. Dort muss die erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorliegen, um arbeiten zu dürfen. Das sind die Ausnahmen bzw. Einschränkungen im Detail:

Tätigkeitsland	Einschränkungen und Ausnahmen
Belgien	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ist nicht zulässig.
Dänemark	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ist ausgeschlossen für Nicht-EU-Bürger, solange eine A1-Bescheinigung nicht beantragt werden kann.
Finnland	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ist nicht zulässig.
Island	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ist ausgeschlossen für Nicht-EU-Bürger, solange eine A1-Bescheinigung nicht beantragt werden kann.
Liechtenstein	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ist ausgeschlossen für Nicht-EU-Bürger, solange eine A1-Bescheinigung nicht beantragt werden kann und Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen nur bei Vorliegen einer Arbeitsgenehmigung. <i>Zu beachten ist, dass das Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit ("sogenannte 90-Tage-Bewilligung") in Liechtenstein ausschließlich für Dienstreisen zur Verfügung steht und nicht für mobiles Arbeiten aus privaten Gründen verwendet werden darf.</i>
Luxemburg	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ausgeschlossen für: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Board of Management, z.B. CEO/CFD</li> <li>• Geschäftsführer bzw. Mitglieder der Geschäftsleitung</li> </ul>
Norwegen	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ist nicht zulässig.
Schweiz	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ist ausgeschlossen für Nicht-EU-Bürger, solange eine A1-Bescheinigung nicht beantragt werden kann und Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen nur bei Vorliegen einer Arbeitsgenehmigung. <i>Zu beachten ist, dass das Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit ("sogenannte 90-Tage-Bewilligung") in der Schweiz ausschließlich für Dienstreisen zur Verfügung steht und nicht für mobiles Arbeiten aus privaten Gründen verwendet werden darf.</i>
Tschechien	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen ist nicht zulässig.
Vereinigtes Königreich (UK)	Mobiles Arbeiten aus privaten Gründen nur bei Vorliegen einer Arbeitsgenehmigung.

## Besondere Sorgfalt

**Wegen der Besonderheit der Auslands-  
tätigkeit ist eine hohe Aufmerksamkeit  
bei der Ausgestaltung der Tätigkeit  
notwendig.**

Bei virtueller Teilnahme an Terminen (Video- oder Telefonkonferenzen) sind sämtliche in Anlage 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung genannten Einschränkungen zu beachten. Die Beschäftigten tragen die Verantwortung dafür, dass Sie beim mobilen Arbeiten im Ausland die Anforderungen an den Datenschutz und die Informationssicherheit in vollem Umfang einhalten. Insbesondere sind die Daten vor dem Zugriff unberechtigter Personen zu schützen.

Mehr Informationen und Q&A im Social Intranet [Mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen | Zeit & Geld \(corp intra.net\)](#) Ebenso das [Antragsdokument A1](#)



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



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



# 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](mailto:stuttgart@igmetall.de)  
[www.stuttgart.igm.de](http://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,  
Lasse Thies

## **Textbeiträge**

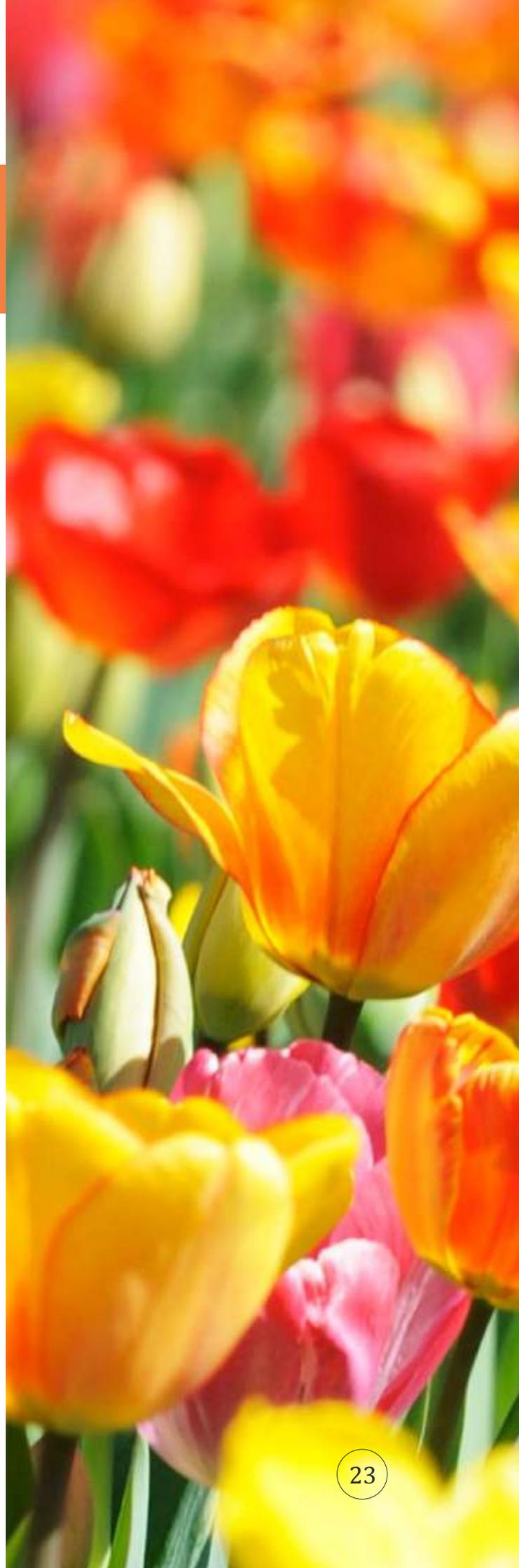
Sylvia Hirsch, Ralf Tietze, Lucas Merkel,  
Christoph Baumbach, Matthias Baur,  
Lisa Spies, Eberhard Schöffler, Lasse Thies,  
Bettina Stadtmüller, Isabelle Ehrlich

## **Fotos**

[www.freepik.com](http://www.freepik.com), IG Metall,  
[www.pixabay.com](http://www.pixabay.com), Lisa Spies,  
Lasse Thies, Bettina Stadtmüller

## **Herstellung**

ROI BRAND\_THINK COM, Böblingen



*Frohe Ostern!*



Das Ergebnis der  
Aufsichtsratswahlen  
finden Sie hier:



Danke für Ihre Stimme!