

TOGETHER



Speak-Up-Kultur - Seite 18

**Unverzichtbar –
unsichtbar!**
Eine Stimme für das
Sekretariat - Seite 4

Megatrend New Work - Seite 21

Der „Faktor“ Mensch in der Zentrale

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wir haben in den letzten Jahren viele Veränderungen erlebt - in unserem Alltagsleben und im Berufsleben. Die Welt dreht sich gefühlt immer schneller. Das lässt uns auch im Berufsalltag gelegentlich den Kopf schwirren und ihn manchmal auch verwundert schütteln.

In immer kürzerer Zeit sollen immer mehr Veränderungen gestemmt werden und die beim Management best angesehensten Kolleginnen und Kollegen sind die, die jedes Mal mit Begeisterung und Motivation vorauslaufen. Wie vielen Prozessoptimierungen und Organisationsveränderungen hält diese Begeisterung stand? In welcher Taktung kommen die Menschen mit der Veränderungsgeschwindigkeit noch mit? Wie viele Veränderungen sind eine zu viel?

Fragen wie diese beschäftigen aktuell viele Kolleginnen und Kollegen. Auf einige der aktuellen Veränderungen gehen die IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte in diesem Together ein. Uns ist wichtig, die Bedürfnisse der Menschen und die Situation der einzelnen Kollegin oder des Kollegen zu berücksichtigen. Bei notwendigen Veränderungen müssen die Menschen in ihrer Geschwindigkeit mitgenommen werden und es darf nicht zu Leistungsverdichtungen kommen! Die Menschen in unserem Unternehmen müssen Aufgaben bekommen, die zu ihren Stellenprofilen passen und auch kapazitiv leistbar sind.

Deshalb sind wir fest davon überzeugt, dass eine gute Work-Life-Balance für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von grundlegender Bedeutung ist. Dies steigert nicht nur Produktivität / Effizienz und sichert damit Arbeitsplätze; sondern in einer Welt, die sich rapide verändert, ist eine offene und ehrliche Kultur wichtig, die auf Respekt und Kooperation basiert.

Wir wünschen Ihnen einen angenehmen und erholsamen Sommerurlaub.

Sylvia Hirsch & Ralf Tietze



Inhalt



Rendering: READY7

Unverzichtbar unsichtbar

Das Sekretariat



Rendering: READY7

TOM@HR

Völlig losgelöst



14

ProCent

Erfolgreiche Projekte

18



Foto: krakenimages unsplash

Speak-Up- Kultur

Was man sagen sollte

24



Foto: freepix

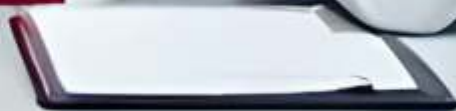
Future Day in Brühl

Infotag für die Jugend



Unverzichtbar unsichtbar – Eine Stimme für das Sekretariat

Isabelle Ehrlich



Ein Beruf mit sehr langer Tradition - von der Schreibmaschine zum modernen Organisationswunder: Sekretär*in. Bis heute ist eines jedoch gleich geblieben, der Job wird meistens von Frauen ausgeübt. Liegt es daran, dass deshalb vergessen wird, auch hier die Transformation zu gestalten?



Eins fällt auf jeden Fall auf, es werden immer weniger Menschen, die bei uns im Sekretariat arbeiten. Betreuungsverdichtung und Bildung von sogenannten Pools - alles läuft auf das gleiche hinaus: Es müssen mehr Führungskräfte und Mitarbeitende durch weniger Sekretär*innen betreut werden. Es wird so oft nur noch das Nötigste abgearbeitet, es bleibt keine Zeit für Weiterbildung, Qualifizierung oder auch mal höherwertigen Tätigkeiten. Vom Netzwerken (was in dem Beruf mehr als wichtig ist) ganz zu schweigen - Endstation Sekretariat.

Doch hinter jeder Stelle steckt auch ein Mensch. Viele motivierte, gut qualifizierte Kolleg*innen, die nicht nur abarbeiten wollen. Sondern dahin zurück möchten, was diesen Beruf einst ausmachte: Abwechslungsreiche Aufgaben, Schnittstelle zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, Sprachrohr der Abteilung, selbstbestimmtes Arbeiten - alles Bereiche, die an Bedeutung nicht verloren haben. Besonders die Softskills, die wenig messbar sind, machen einen wichtigen Teil des Berufes aus und dürfen nicht vergessen werden.

Weder vom Vorstand noch von den Führungskräften ist hier aber großes Engagement zu spüren. Anders sieht es aber in den Reihen der Sekretär*innen und Sekretäre aus, hier tut sich was. Bereits vor zwei Jahren haben einige Kolleg*innen das Ruder selbst in die Hand genommen und ein Netzwerk gegründet - assist the future - ich war ein Teil davon, damals noch als Sekretärin tätig. Wir merkten schnell, dass uns ähnliche Sorgen und Nöte verbanden, der erste Schritt war klar: Um etwas verändern zu können, müssen wir alle zusammenkommen, uns vereinen. Ein neues Netzwerk war geboren, mit über 760 Followern (Stand

Redaktionsschluss) und vielen Aktiven sowie Unterstützenden in unseren Reihen, ist assist the future eine weiterwachsende Sekretariatscommunity geworden, die sich über den ganzen Konzern erstreckt und uns alle vereint.

Wir tauschen uns aus, teilen unser vielfältiges Wissen. Helfen uns, wo es geht und versuchen uns intern die Referent*innen und Informationen zusammen zu holen, die wir in der neuen Arbeitswelt benötigen und von der Firma selten für diesen speziellen Job bereitgestellt werden. Es gibt nur sehr wenig Unterstützende. Deswegen unser besonderer Dank an die, die uns sogar finanzielle Möglichkeiten an die Hand gegeben haben, wodurch wir noch schneller wurden, weiterwachsen und erste Schritte in Richtung „Transformation Sekretariat“ machen machen werden.

Was eine Gemeinschaft bewirken kann, zeigt sich am besten am Beispiel der IG Metall - durch Viele erreicht man eben auch viel. Ein Netzwerk lebt von seinen Mitgliedern und Akteur*innen, sowie den Unterstützenden. Deshalb freuen wir uns über Kolleg*innen, die ebenfalls ihr Know-how teilen, Tipps geben. Mal als Referierende einen Vortrag sponsern oder andere Ideen einbringen. Einfach unverbindlich dabei sein oder sich nur regelmäßig informieren - alle sind willkommen.

Gleichzeitig geht die Spirale im Sekretariat allerdings weiter abwärts. Viele können sich an unserem Netzwerk nicht beteiligen, nicht mal an Vorträgen oder kurzen Infoveranstaltungen - keine Zeit. Wer drei oder mehr Führungskräfte



plus deren Mitarbeitende zu betreuen hat, kann nicht mehr viel anderes tun, als das Schiff über Wasser zu halten. Bei Einer Umfrage zeigte sich auch, dass nicht mal Zeit für Qualifizierung bleibt: 46% haben in 2022 keine einzige Qualifizierung absolvieren können (den ganzen Artikel hierzu gibt es bei @assistthe-future im Social Intranet).

Dank des Sponsorings einer Führungskraft konnten wir komplett selbstorganisiert einen ganzen Tag mit Vorträgen und genug Zeit zum Austausch in Vaihingen auf dem Campus gestalten. Wir haben uns auch mit der nicht zu übersehenden Transformation des Berufsbildes auseinander gesetzt und gesammelt, was wir dazu benötigen. Die Message ist eindeutig, hier sind Führungskräfte und Unternehmen gleichermaßen gefragt, diese Unterstützung endlich auch zu leisten.

Es wird Zeit für Veränderung! Netzwerk, Wissensaustausch, Informationsveranstaltungen, Schulungen - das alles gehört heute zu unserem beruflichen Alltag und sollte den Sekretär*innen nicht verwehrt werden. Um auch hier erfolgreich die Transformation zu gestalten, das Berufsbild zu erneuern, braucht es vor allem Zeit.

Wir wollen keine Mitarbeitenden sein, die den ganzen Tag stur administrative Aufgaben bis zum Umfallen erfüllen und dabei teilweise sogar krank werden. Wir wollen als die rechte Hand der Führungskräfte zurück!

Sekretär*innen, die vielfältige Themen bearbeiten, zwischen Management und Mitarbeitenden vermitteln, mit Rat und Tat zur Seite stehen, Führungskräfte entlasten, sich selbst weiterentwickeln und Herz & Kopf der Abteilungen sind. Assist the future ist der Anfang, wir brauchen alle gemeinsam im Boot. Es soll nicht über Köpfe hinweg entschieden werden, sondern zusammen und gemeinsam.

Wo sind die Führungskräfte, die sich dafür interessieren, was die Kolleg*innen tatsächlich leisten können und die bei der Transformation nicht nur zuschauen?



Die Community könnt ihr über atf@mercedes-benz.com erreichen und natürlich auch im Social Intranet.



Was wir können, zeigt unsere riesige Community von assist the future. Vom Social Intranet-Auftritt, der eine komplexe Wissensdatenbank beherbergt, über ein eigenes Team in MS TEAMS mit mehreren Kanälen (bis hin zu regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen mit internen Referent*innen) wird alles aus den eigenen Reihen nebenher organisiert und geteilt. Wir werden endlich wahrgenommen und haben ein kleines Zuhause, wo man jederzeit Hilfe bekommt.

Doch das reicht noch nicht, wir können mehr tun und wollen mehr tun. Doch es fehlt den Kolleg*innen und Kollegen oft einfach nur an der Zeit: Der große Appell an die Führungskräfte:

Gebt den Sekretär*innen endlich Zeit für assist the future!

Wir können alle nur davon profitieren. Weiterentwicklung fördern, Potenziale erkennen, Stärken

ausspielen, Spaß an der Arbeit - das macht uns zu besseren Mitarbeitenden und vor allem auch glücklicher und damit sogar effizienter.

In diesem Sinne - **Let's assist the future.**



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



TOM@HR

...völlig losgelöst...

HR strukturiert sich mit TOM@HR - analog einer neuen Software um - Wir beleuchten die Hintergründe

Martina Uhl/Ralf Tietze

Im Personalbereich werden aktuell die Strukturen gewaltig umgekrempelt. TOM@HR heißt das Projekt. Das ist die Abkürzung für „Target Operating Model @ HR“, ein neues Arbeitsmodell in HR. Die Besonderheit bei der aktuellen Transformation ist, dass die Struktur analog der HCM-Cloud (Human Capital Management), einer Softwareanwendung für Personalmanagement, aufgebaut werden soll.

Die Auswirkungen für unsere Kolleg*innen in HR und in den Fachbereichen werfen ihre Schatten voraus. Wir IG Metall-Betriebsrät*innen in der Zentrale als auch im Gesamtbetriebsrat sind hier im Rahmen unserer Mitbestimmungsrechte eingebunden und begleiten den Prozess aufmerksam, um die bestmöglichen Lösungen für die Menschen zu erreichen.

Als vor einigen Jahren die letzte große Umstrukturierung in HR stattfand, wurde das Dave Ulrich Modell („HR Business Partner

Modell“) als Heilsbringer für die HR-Arbeit der Zukunft gepriesen. Prozesse sollten vereinfacht und standardisiert werden, Kapazitäten in HR freigespielt werden für strategische Themen. HR als Partner der Fachbereiche auf Augenhöhe war das Ziel. Kritische Stimmen wurden als nicht zukunftsorientiert abgewiegelt. In der Praxis stellten sich die Vorstellungen teils anders dar, Prozesse wurden komplizierter. Es wurden zusätzliche Rollen benötigt wie das Themenmanagement, Schnittstellen nahmen zu, und die freigespielten Kapazitäten fielen vielfach dem Rotstift zum Opfer.

Nun steckt HR wieder an einer ähnlichen Stelle. Es wird ein neues HR-Arbeitsmodell entwickelt, das Prozesse vereinfachen und digitalisieren, effizienter sein und Kapazitäten freispielen soll - für strategische Themen. Verändert werden sollen IT-Systeme, HR-Struktur und die Prozesse. Vor allem soll eine Vielzahl von IT-Systemen durch ein einziges System abgelöst und die Personalarbeit an diesem System ausgerichtet werden.

Aus unserer Sicht ist dies ein weit größeres Veränderungsprojekt als die Einführung des Dave Ulrich Modells. Es wird sich gravierend auf die Kolleginnen und Kollegen in HR sowie den Fachbereichen auswirken.

Wir wollen in diesem Artikel die verschiedenen Aspekte unter die Lupe nehmen:

Die Gründe

Kaiser Wilhelm II. prophezeite: „Ich glaube an das Pferd. Das Automobil ist eine vorübergehende Erscheinung.“ Dieses Zitat zeigt einen Umgang mit dem Fortschritt, der sich nicht bewahrheitet hat. Diese Erkenntnis können wir auch auf die geplanten Veränderungen in HR anwenden. Aktuell haben wir einen Flickenteppich an verschiedenen IT-Systemen, wo die Übertragung von einem System ins andere teilweise noch durch abtippen und neu eingeben erfolgt. Ausdrucken, unterschreiben und wieder einscannen ebenfalls noch eine gängige Praxis ist. Da machen eine Optimierung und Neuausrichtung der HR-Prozesse samt IT-Landschaft sicherlich viel Sinn.

Die HR-Kolleg*innen

„Ich bin in den letzten drei Jahren dreimal umstrukturiert worden. Das heißt jedes Mal einstellen auf ein neues Management, auf neue Prioritäten und teilweise neue Aufgaben und Führungsstile. Und wer weiß, was jetzt noch kommt.“ Dieser O-Ton eines HR-Kollegen spiegelt die aktuelle Stimmung in HR ganz gut wieder - nicht generell ablehnend, aber etwa skeptisch und veränderungsmüde. In diese Grundstimmung kommt nun das vermutlich „größte Veränderungsprojekt in HR ever“. In der Umstellungsphase sehen wir einen erheblichen Mehraufwand durch Arbeitsgruppen, die Gestaltung neuer Prozesse und die Veränderungen durch neue Strukturen. Wir legen Wert darauf, dass dies nicht auf dem Rücken der HR-Kolleginnen und -Kollegen

geschieht. Sondern, dass hier entsprechende zusätzliche Kapazitäten eingeplant werden. Im Personalausschuss fördern wird dies beispielsweise, indem wir Versetzungen und die Einstellung von Arbeitnehmerüberlassungen zur Unterstützung in der Projektphase genehmigen. Und im Rahmen unserer Beratungsrechte weisen wir darauf hin, dass das Veränderungsprojekt nicht zu einer Leistungsverdichtung und Überforderung der Menschen im Bereich führen darf.

Die Mitarbeiter*innen in den Fachbereichen

Bereits mit der Einführung von Service Now und noch verstärkt bei der HCM-Cloud soll die Devise „100% digital“ lauten. Digitale Zugangskanäle sollen der Kommunikationsweg der Kolleg*innen und Führungskräfte mit HR sein. Für Standardanfragen mag dies durchaus sinnvoll und ressourcenschonend sein. Aber wie werden in Zukunft Themen geklärt, die komplexer sind und für die eine Standardlösung nicht ausreicht? Ein Chatbot kann nicht alle Themen lösen! Wir setzen uns dafür ein, dass der direkte Kontakt mit Kolleg*innen weiterhin persönlich möglich ist, da viele speziellen Fragen und Themen nicht nur digital geklärt werden können.



Chancen und Risiken

Der Traum eines automatisierten und digitalisierten HR-Bereichs steht im Raum. Wie wird das in der Praxis funktionieren? Bei Standardprozessen kann die Digitalisierung durchaus einen Mehrwert bringen, aber was ist mit Sonderfällen? Diese und viele weitere Fragen treiben die Kolleg*innen in Fachbereich und HR um.

Vor einigen Jahren sollte das Zeitmanagementsystem ZEM@web durch die neue Software eTime ersetzt werden. Hier sollten Prozesse deutschlandweit harmonisiert und in die neue Software überführt werden. Nach jahrelanger Projektarbeit wurde das Projekt gestoppt, weil es nicht umsetzbar war. Deshalb ist ein Teilprojekt von Tech4-People nun die Modernisierung von ZEM@web. Nun sollen mit der Einführung der HCM-Cloud nicht nur ein, sondern zahlreiche IT-Systeme ersetzt werden. Wie kann das funktionieren, wenn bereits das Ersetzen eines einzigsten Systems gescheitert ist?

Eine Systemlösung „von der Stange“ hat vorgegebene Lösungen und kann in der Regel nur eine begrenzte Anzahl Varianten berücksichtigen. Das heißt, dass Prozesse und Regelungen vereinheitlicht werden müssen, um in die „Schubladen“ des ausgewählten IT-Tools zu passen.

Grundsätzlich ist gegen Vereinheitlichungen nichts einzuwenden, wir dürfen dabei aber nicht vergessen, was für ein komplexes Gebilde unsere Firma und unsere Regelungen sind. Es müssen unterschiedliche Regelungen in Landesgesetzen und Tarifverträgen berücksichtigt werden, die nicht vereinheitlicht werden können. Viele Regelungen in Betriebsvereinbarungen wurden in den einzelnen Werken mühsam erkämpft, teilweise mussten für Regelungen in einzelnen Werken andere Zugeständnisse gemacht werden. Nun möchte das Unternehmen im Rahmen der Vereinheitlichung von Regelungen natürlich nicht die jeweils für die Arbeitnehmer*innen günstigste Regelung übernehmen. Hier wird es Verhandlungen vor allem auf Gesamtbetriebsratsebene bedürfen, damit nicht die Errungenschaften einzelner Werke zugunsten schlechterer Regelungen aufgeweicht werden.

Dank der Power der IG Metall in den Standorten haben wir hier auch einen durchsetzungsstarken Verhandlungspartner im Gesamtbetriebsrat.

Unsere Forderungen als IG Metall-Betriebsrät*innen der Zentrale an die Geschäftsleitung sind:

- Gehen Sie mit Augenmaß an die Veränderungen heran und berücksichtigen Sie die Bedürfnisse der Kolleg*innen in HR!
- Nutzen Sie freiwerdende Kapazitäten wirklich für strategische Aufgaben und nicht als Einsparpotenzial!
- Denken Sie aus Kundensicht und schaffen Sie Lösungen, die Kundenorientierung in den Mittelpunkt stellen: Behalten Sie persönliche Ansprechpartner bei!
- Behalten Sie bei der Vereinheitlichung von Regelungen jeweils die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigste Regelung bei!

*Martina Uhl, Mitglied im Ausschuss
Personal und Organisation (APO)*



Die Welt dreht sich, wir können und wollen nicht stehen bleiben. Wir möchten den Fortschritt und die Zukunft gestalten.

Aber: Es ist wichtig, auch kritische Stimmen/Erfahrungen zuzulassen und zu berücksichtigen, um daraus zu lernen und es besser zu machen.

Wir IG Metall-Betriebsrät*innen begleiten den Veränderungsprozess in HR. Wir sind für Sie da, als stille Vertreter im Hintergrund und auch im Vordergrund aktiv, wenn Sie uns ansprechen!



*Ralf Tietze, Mitglied im Ausschuss
Personal und Organisation (APO)*

Willkommen im Team: Lale Dornblut-Wolters

IG Metall Gewerkschaftssekretärin und Betriebsbetreuerin



Fotos: Lale Dornblut-Wolters

Heute stellen wir in einem Interview unsere neue Betriebsbetreuerin der IG Metall Stuttgart für die Mercedes-Benz Zentrale vor:

Lale Dornblut-Wolters

Wie ist es so als Politische Sekretärin bei der IG Metall zu arbeiten?

Wenn ich meine Tätigkeit kurz beschreiben müsste, würde ich folgendes sagen: „Vielseitig, ein wenig unvorhergesehen und nie langweilig.“ Es ist aber auch wirklich schwer zu beschreiben. Wenn man erzählt, dass man hauptamtlich bei der IG Metall

arbeitet ist meist die erste Frage: „Das gibt es?“ Die Wenigsten können sich etwas darunter vorstellen.

Ich selbst habe meine eigene Karriere ursprünglich auch in einem Betrieb begonnen. Der Gedanke nach der Schule war, mal etwas Praktisches zu machen. So habe ich eine Ausbildung als Werkzeugmechanikerin bei Volkswagen in Osnabrück absolviert. In der Zeit habe ich mich aber auch zur Jugend- und Auszubildendenvertreterin und später zur Vorsitzenden dieses Gremiums und als Vertrauensfrau / Aktive der IG Metall aufstellen lassen. Mein Interesse für

die Belange meiner Kolleginnen und Kollegen war damals schon größer als das am Stanzwerkzeug für die Autotür. Und so kam es, dass ich mich später vollends für die Interessensvertretung der Beschäftigten entschieden habe. Und was ist da naheliegender als sich hauptamtlich bei der IG Metall für die Interessen der Mitglieder hinsichtlich der Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik einzusetzen und im Sinne derer zu gestalten.

Was wolltest Du werden, als Du klein warst?

Als Kind habe ich immer gern an Dingen rumgebastelt. Einfach aufschrauben, reinschauen und dann wieder vergessen, wie es zusammengehört hat. Das hat mir Spaß gemacht. Hat sich aber auch nie in einem konkreten Berufswunsch widerspiegelt. Überlegungen hinsichtlich der beruflichen Zukunft habe ich mir erst später gemacht, als es im Abitur um die Haupt- und Wahlfächer ging. Aber die technische Affinität war schon früh erkennbar.



Wo liegen Deine Stärken bei der Gewerkschaftsarbeit?

Ich bin jetzt schon seit ungefähr sieben Jahren hauptamtlich bei der IG Metall in unterschiedlichen Funktionen und seit zwölf Jahren ehrenamtlich aktiv. In der Zeit hatte ich die Möglichkeit bzw. habe die Chance bekommen, mich in die unterschiedlichsten Themenfelder einzuarbeiten, meine Fähigkeiten und mein Fachwissen auszubauen und immer Neues zu lernen.

Ich habe aber Themen innerhalb der Gewerkschaftsarbeit, welche in unserer Geschäftsstelle meine Fachthemen sind. Zum einen ist es die Berufliche Bildung, bei der ich mich mit Neuregelungen und Novellierungen von Berufen in den Gremien der IHK Stuttgart auseinandersetze und mitentscheide. Zum anderen ist es die

Tarifpolitik und ihre Ausgestaltung, also alles rund um die Regelungen zur Arbeitszeit, zum Urlaub oder auch zum Geld.

Was darf bei Deiner Arbeit von zuhause nicht fehlen?

Die Kaffeemaschine und etwas zu Essen im Kühlschrank – das sind die Dinge, die ich benötige. Zum einen arbeitet es sich ohne Koffein und Nahrung weniger gut bzw. motiviert und zum anderen zwingt es einen mal aufzustehen. Nur Sitzen ist schließlich auch nicht gesund.

Wie würdest Du Deinen eigenen Cocktail nennen?

Summer Spritz -> Maracuja, Mango, Ananas, Grenadine oder andere Säfte aus leckeren Früchten mit einem Hauch von Sprudel. Damit auf der Terrasse sitzen und die Sonne genießen und ich bin glücklich.

Was tust Du, um Stress in den Griff zu bekommen?

Ich versuche mich immer wieder daran zu erinnern, dass ich mich nicht stressen muss. Ich glaube jeder von uns weiß, dass man selbst sein schlimmster Kritiker ist und wenn mir das klar ist, kann ich damit umgehen. Ich priorisiere und plane meine Arbeit, bin immer auch fähig spontane Geschehnisse einzubauen, dabei den Überblick zu behalten und mich vor allem darauf zu konzentrieren. Denn Stress kostet Zeit, sich damit auseinander zu setzen, darüber nachzudenken oder sich sogar darüber aufzuregen. Ist doch eigentlich schade um die vertane Zeit. Und so habe ich für mich entschieden den Stress, Stress sein zu lassen. Aber bitte wo anders. Zudem hilft es auch meinem Umfeld, wenn ich mehr Gelassenheit ausstrahle.

Was war der schlechteste Ratschlag, den Du je erhalten hast?

„Trink keinen Champagner.“

Iris Luppold / Isabelle Ehrlich

Das hilft!

ProCent-Projekte

erstes Halbjahr 2023

Ein herzliches Dankeschön an die Antragsteller*innen der folgenden Projekte der Zentrale Stuttgart aus dem ersten Halbjahr 2023. Genau 80,3 % der Belegschaft der Mercedes-Benz Zentrale sind bereits bei ProCent aktiv dabei! Kommen Sie mit Ihren Ideen, Anfragen und Vorschlägen doch einfach auf uns zu – wir stehen Ihnen für die Einreichung Ihres Herzensprojektes gerne mit Rat und Tat zur Verfügung. Mit wenigen Cents so viel „Gutes“ tun – das ist die Herzensangelegenheit des ProCent Teams.

Unsere geförderten Projekte im ersten Halbjahr 2023:

- Beschaffung und Aufbau eines Spielturms für die Außenspielanlage für das evangelische Familienzentrum Klosterhof – **Sven Buck**
- Spielgerät für den Außenbereich für den Außenbereich des Kindergarten Krümelberg Mühlen – **Sabine Gühring**
- Zusätzlicher Ampelschirm für die Kleinen der Katholischen Kindertageseinrichtung St. Barbara – **Patricia Somogyi**
- Schachuhren und Schachmaterial zur Einbindung von Kindern und Jugendlichen für den Schach-Club Sillenbuch 1948 e.V. Stuttgart – **Agnes Pelosse**

- Sonnensegel, Tauchpumpe, Generator und diverse Gartengeräte für die Gartenfreunde Härten e.V. Kusterdingen – **Andrea Henes**
- Popcornmaschine, Punschkocher, bruchssichere Mehrwegtassen sowie ein Schminkkoffer für den Förderverein der Grundschule Hochberg e.V. in Remseck am Neckar – **Astrid Krampulz**
- Anschubfinanzierung / Unterstützung für den Werkstatt-Neubau einer Fahrradwerkstatt "Keller 5" für den Förderverein Helfende Hände e.V. Stuttgart – **Nils Klingelhofer**



Spendenübergabe Juli 2023 Kita St. Barbara

- Anschubfinanzierung / Unterstützung für den Umbau eines Mannschafts-transportwagens der DLRG Waiblingen-Bittenfeld – **Silke Schmidt-Eschenhagen**
- Finanzielle Unterstützung für die Beschaffung von beweglichen Fussballtoren „Aktiv und miteinander nach Corona“ für den Grundschulförderverein Schillerschule e.V. Kornwestheim – **Tilmann Bubeck**
- Anschaffung eines Pagodenzelts für Veranstaltungen des Schüler*innen-Circus Calibra e.V. Stuttgart – **Christian Wege**
- Beschaffung von Lego Serious Play Materialien für die Ideen-Werkstatt Kinderrechte “Stell Dir vor! gmbH” Stuttgart – **Julia Briegel**
- Beschaffung eines neuen Mini-VAN für Chibodia e.V. – Freunde für Kinder in Kambodscha – **Markus Witzmann**
- Unterstützung von Renovierungsarbeiten für die Schule Jesus de Nazareth in Guayaquil/Ecuador der Ojala Deutsch-/Latein-amerikanische Jugendorganisation e.V. – **Betina Kaup**
- Beschaffung von Saatgut sowie Schulungsmaterial zum Bio-Getreideanbau als Baby-nahrung für Stay Seed Uganda – **Julia Salamon**
- Unterstützung zum Aufbau der erforderlichen Infrastruktur, wie sanitäre Einrichtung, Tiefenbohrung nach Wasser und Solarenergie für die Ausbildungsstätte in Kitty für Bena Bena The Gambia e.V. – Gambia Solar Energy – **Jürgen Buchwald**

In unserer nächsten Together-Ausgabe werden wir dann von unserer “ProCent on Tour” am Campus Vaihingen berichten, wo wir die evangelische Gesellschaft “eva” Stuttgart als Sachspenden-Empfänger ausgewählt haben.



Foto: Nils Klingelhofer



Chibodia e.V. - Freunde für Kinder in Kambodscha (auch Foto)



Christoph Baumbach | Matthias Baur | Lucas Merkel

Mercedes-Benz Classic – Ein Update

In unserer TOGETHER Ausgabe März 2023 haben wir über die Auslagerung des Mercedes-Benz Classic Centers in die Mercedes-Benz Heritage GmbH berichtet. Für Mitarbeiter*innen, Personalbereich und uns Betriebsräte war dies ein aufreibendes Thema, welches vor allem für betroffene Beschäftigte sehr emotional war und immer noch ist.

Im Mercedes-Benz Classic Center waren ca. 80 Mitarbeiter*innen bei der Mercedes-Benz AG beschäftigt. Davon haben sich zum April diesen Jahres 37 Personen entschlossen, den Betriebsübergang zur Mercedes-Benz Heritage GmbH nicht mitzumachen und weiterhin Mitarbeiter*in der Mercedes-Benz AG zu bleiben. Diese Quote empfinden wir als sehr hoch bei Mitarbeiter*innen, die sich sehr stark mit ihrer Aufgabe und ihrem Arbeitsumfeld identifiziert haben. Wie im vorigen Artikel berichtet, hätte man mit mehr Empathie und professionellem Change-Management von Seiten der Classic-Leitung ein deutlich besseres Ergebnis für alle Mitarbeiter*innen erreichen können.



Foto: Mercedes-Benz

Wie ging es weiter?

Von diesen 37 Beschäftigten sind zwölf bereits in der aktiven Altersteilzeitphase und haben die Möglichkeit genutzt, die Zeit bis zur passiven ATZ-Phase zu gleichen Konditionen mittels einer Arbeitnehmerüberlassung in der Mercedes-Benz Heritage GmbH abzuleisten.

Das Management hatte dies für weitere Mitarbeitende in den Verhandlungen und im Entscheidungsprozess explizit ausgeschlossen und somit jede(n) Mitarbeiter*in zu einer Entscheidung

„entweder/oder“ gezwungen. Sobald die ersten Widersprüche der Mitarbeiter*innen eintrafen, hat auch die Classic-Leitung realisiert, dass hier weniger Mitarbeiter*innen den Betriebsübergang mitgestalten werden als angedacht. Leider hat man im Vorfeld nicht auf die Rückmeldungen von Belegschaft und Betriebsrat gehört: Plötzlich waren dann doch wieder Arbeitnehmerüberlassungen bzw. konzerninterne Einsätze eine Option.

Zukünftige Perspektiven

Aktuell setzen sich nun Betriebsrat und Personalabteilung für jeden der verbleibenden Kolleg*innen ein, um für sie wieder eine unbefristete Tätigkeit im Betrieb Zentrale oder in anderen Werken zu erhalten. Sowohl durch deren Spezialisten-Profile als auch Personalüberhänge in anderen Werken ist dieser Prozess recht anspruchsvoll. **Immerhin haben wir gemeinsam erreicht, dass aktuell viele Beschäftigte als Hospitant*innen, in Abordnungen oder bereits unbefristeten, neuen Aufgaben beschäftigt sind.**

Wir bauen darauf, dass auch die verbliebenen Beschäftigten aus Hospitationen und Abordnungen bald wieder eine adäquate, unbefristete Aufgabe erhalten, um zuversichtlich nach vorne schauen zu können. Wir fordern in diesem Zusammenhang die Einhaltung der Zusage des Personalvorstandes, alle Kollegen*innen in allen Werken als „Interne“ zu behandeln und nicht als Werkswechsler bzw. externe Bewerbende.

Hier werden wir als IG Metall Betriebsräte weiter ein Auge darauf haben und nicht nachlassen.



Christoph Baumbach



Matthias Baur



Lucas Merkel



Eberhard Schöffler

Speak-Up Kultur zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Der Begriff Speak-Up-Kultur bezeichnet eine Umgebung, in der Mitarbeitende auch sensible Themen offen und ohne Angst vor negativen Konsequenzen kommunizieren können.

Zwar kann es für Führungskräfte erst einmal unbequem erscheinen, wenn Angestellte sagen, was sie wirklich denken. Doch niemand kennt die Abläufe in einzelnen Geschäftsbereichen so gut, spricht mit so vielen Kunden und erkennt Schwachstellen früher als die Menschen, die tagtäglich operative Arbeit leisten. Hinzu kommt, dass schwelende interpersonelle Konflikte oder nicht geahndetes Fehlverhalten dramatische Folgen für die Betroffenen haben können, wie zum Beispiel physische und/oder psychische Beschwerden.

In einer Speak-Up-Kultur beugen Unternehmen aber nicht nur den genannten Risiken vor, sondern profitieren gleich in mehrfacher Hinsicht: Gerade kritisches Feedback von Angestellten ist besonders wertvoll für die Weiterentwicklung in allen Geschäftsbereichen. Zudem fördert eine positive Arbeitsumgebung sowohl die Motivation als auch die Produktivität der Mitarbeitenden, was Unternehmen grundsätzlich erfolgreicher macht.

Unsere aktuell überarbeitete Verhaltensrichtlinie (IC 0.3) regelt die wesentlichen Grundsätze für das Handeln als Führungskraft und Mitarbeiter*in bei der Mercedes-Benz Group. Die Verhaltensrichtlinie umfasst unsere Unternehmens- und Verhaltensgrundsätze, insbesondere in folgenden Themen:

- Achtung der Menschenrechte
- Einhaltung von Gesetzen und internen Regelungen
- Angemessenes Verhalten innerhalb der Mercedes-Benz Group sowie gegenüber Behörden, Amtsträgern, Geschäftspartnern und Kunden
- Umgang mit Interessenkonflikten
- Untersagung von Korruption in jeglicher Form
- Schutz des Unternehmensvermögens
- Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung
- Umgang mit Daten

Auf Basis von Integrität („Das Richtige tun“) sollen folgende fünf Unternehmensgrundsätze von allen Beschäftigten gemeinsam gelebt und getragen werden:

- (1) Wir sind profitabel und setzen uns für Mensch und Umwelt ein
- (2) Wir handeln verantwortungsvoll und respektieren die Regeln
- (3) Wir sprechen Themen offen an und stehen für Transparenz
- (4) Fairness und Respekt sind die Basis für unsere Zusammenarbeit
- (5) Wir leben die Vielfalt

Im Folgenden will ich Punkt (3) etwas näher beleuchten. Dieser Unternehmensgrundsatz wird wie folgt konkretisiert:

„Das Fundament für unser Handeln – intern wie extern – ist Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz. Damit schaffen wir Vertrauen. Wir lernen aus dem Vergangenen und stellen uns neuen Herausforderungen. Wir ermutigen jeden Einzelnen von uns, seine Meinung einzubringen, wenn etwas nicht richtig ist oder sich nicht richtig anfühlt (Speak-Up-Kultur). Dazu schaffen wir eine Atmosphäre, in der Dinge beim Namen genannt werden können, ohne dass negative Konsequenzen drohen. Andere Meinungen werden geschätzt, Hinterfragen ist erwünscht“ (Quelle: Social Intranet)

Soweit zum theoretischen Anspruch zu Offenheit und Transparenz. In unserer Arbeit als Betriebsrät*innen erleben wir immer wieder eine andere Realität. Unsere Führungskräfte und Beschäftigten äußern immer wieder folgende Bedenken, Fehlverhalten bei den entsprechenden Stellen zu melden:

„Dafür bin ich als (neuer) Sachbearbeiter nicht zuständig“

Insbesondere (neuen) Mitarbeiter*innen ist häufig nicht bewusst, dass auch sie ihre Meinung zu rechtlichen und/oder ethischen Missständen einbringen können und sollen. Kulturell wird diese Zuständigkeit bei uns allzu häufig bei den Führungskräften gesehen – im Sinne: „Wenn etwas nicht falsch läuft, muss er der Chef / die Chefin melden“.

„Ich ging davon aus, dass es sich um ein kleines Problem handelt.....“

Oftmals besteht bei den Mitarbeitenden Unsicherheit darüber, was und wann gemeldet werden soll. Es liegt deshalb in der Verantwortung unseres Unternehmens, eine Kultur zu fördern, in der auch scheinbar triviale Bedenken vorgebracht werden können und ernst genommen werden.

„Ich will nicht illoyal gegenüber meinem Arbeitgeber sein.“

Einige Mitarbeitende bringen aufgrund einer falsch verstandenen Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber ihre kritischen Meinungen nicht ein. Hier muss noch viel deutlicher von Unternehmensseite kommuniziert werden, dass eine offene Kommunikationskultur das Unternehmen vor Reputationsschäden und finanziellen Verlusten schützt und somit den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin.

„Seit meiner Meldung habe ich nichts mehr gehört.....“

Wenn man dann den Mut fasst, einen Verdacht zu melden, kann es entmutigend sein, wenn man dann kein Feedback zum Ergebnis der Meldung erhält. Unsere Mitarbeiter*innen müssen dann sicher sein, dass ihre Bedenken ernst genommen, untersucht und auch final beantwortet werden.

„Ich habe Angst vor Rache bzw. Vergeltung“

Ein*e Hinweisgeber*in verdient besonderen individuellen Schutz nach einer Meldung eines Vorfalls. Hier muss meines Erachtens auf der Gesetzgebungsebene und auf betrieblicher Ebene ein deutlich stärkerer Schutz für den Whistleblower / die Whistleblowerin implementiert werden (z. B. Schutz vor Downgrade oder gar Kündigung).

Soll ich nun den „Mund aufmachen“ oder besser doch nicht?

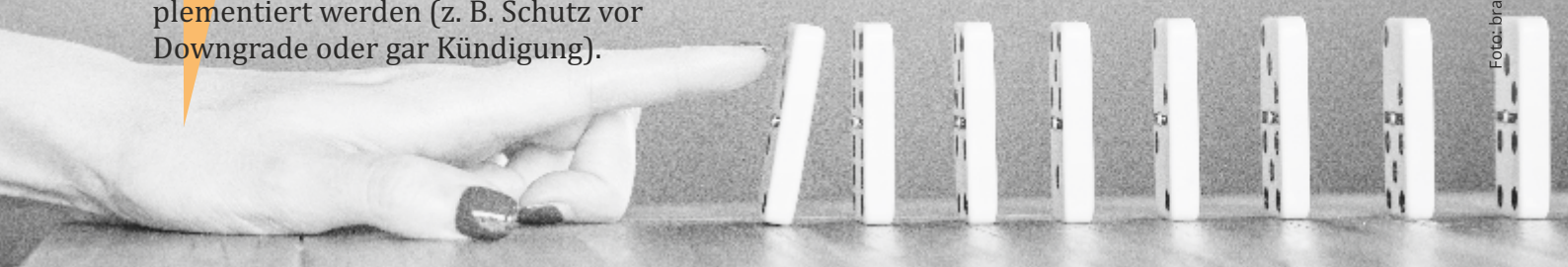
Bei Sachverhalten, die offensichtlich gegen betriebliche Regeln / Prozesse bzw. gegen Gesetze verstoßen oder Ihnen „komisch“ vorkommen, sollten Sie sich an Ihre Führungskraft oder an den zuständigen Bereich (z. B. Personalbereich, Konzernsicherheit oder Konzerndatenschutz) wenden.

Handelt es sich allerdings um mutmaßliche Regelverstöße, die ein hohes Risiko für unser Unternehmen, seine Beschäftigte sowie Dritte darstellen können, ist das interne Hinweisgebersystem „Business Practices Office“ - abgekürzt: BPO - zuständig, dem Sie sich anvertrauen können und sollen.

Bei Sachverhalten, die nicht eindeutig einem Regelverstoß entsprechen, können Sie sich auch an uns wenden. Unsere IG Metall-Vertrauenspersonen („Aktive“) und wir vom IG Metall Betriebsrat unterstützen und beraten Sie in diesen schwierigen Situationen.



Eberhard Schöffler, Mitglied im Ausschuss Arbeitspolitik (AAP)



Megatrend New Work – ein Blick über den Tellerrand



Foto: carli-heyerdahl_unsplash

Leben, um zu arbeiten oder arbeiten, um zu leben? Wie aus New Work gute Arbeit wird.

Weltweit steht die Arbeitswelt in einem enormen Wandel. Globalisierung, Digitalisierung und neue Arbeitsbeziehungen beschleunigen diesen Prozess in einer Art, wie es vor ein paar Jahren noch nicht einmal ansatzweise denkbar war. Doch was bedeutet das für die Beschäftigten? Ist „New Work“ der Heilsbringer oder nur ein weiterer kurzzeitiger Trend, der von der Wirtschaft für Effizienzsteigerungen genutzt werden soll? Bei Mercedes-Benz in der Zentrale seid Ihr schon mittendrin und eigentlich sogar Vorreiter.

Was ist New Work?

Laut Duden handelt es sich bei New Work um die „**Gesamtheit der modernen und flexiblen Formen der (Büro)arbeit bzw. der Arbeitsorganisation**“). Einleitend kann man sagen, dass der Begriff New Work eine Art Modewort ist, das für verschiedenste Veränderungen in der Arbeitswelt verwendet wird. Bei näherer Betrachtung fällt allerdings auf, dass deutlich mehr dahintersteckt. New Work ist ein Konzept, das die Veränderungen in der modernen Arbeitswelt beschreibt. Heute zielt New Work darauf ab, traditionelle Arbeitsmodelle und -strukturen aufzubrechen. Es betont die Flexibilität, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Beschäftigten. Es geht darum, Arbeit als sinnstiftend, erfüllend und als Teil eines ausgewogenen Lebens zu gestalten.

Welche Vor- und Nachteile bietet New Work?

Grundsätzlich ist festzustellen, dass es aus Sicht der Beschäftigten einige positive Aspekte gibt. Es ermöglicht mehr Freiheit bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit, was zu einer besseren Work-Life-Balance führen kann.

Die Beschäftigten haben größeren Einfluss auf ihre Aufgaben und können ihre Fähigkeiten und Interessen besser einbringen. Neue Technologien und digitalisierte Arbeitsprozesse können die Effizienz steigern, manch sinnfreien Prozess ablösen sowie die Zusammenarbeit verbessern.

Jedoch gibt es auch negative Aspekte. Die Flexibilität kann zu einer ständigen Erreichbarkeit und einer ungesunden Vermischung von Arbeit und Privatleben führen. Es besteht das Risiko von Überforderung und Burnout, da die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen. Zudem kann die Umstrukturierung von Arbeitsprozessen auch zu Unsicherheit führen, insbesondere für diejenigen, die auf traditionelle Arbeitsmodelle angewiesen sind. Auch eine potenzielle Benachteiligung von Beschäftigten ohne digitale Kompetenzen oder Zugang zu neuen Arbeitsformen könnte eintreten.

Woran erkennt man New Work im Betrieb? In deutschen Betrieben gibt es verschiedene Anzeichen, an denen man erkennen kann, dass New Work-Konzepte umgesetzt werden. Hier sind einige Merkmale, die auf eine neue Arbeitskultur hinweisen:

- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Mobiles Arbeiten und dezentrale Arbeitsorte
- Partizipation und Mitbestimmung
- Agile Arbeitsformen
- Fokus auf sinnstiftende Tätigkeiten
- Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- Innovative Arbeitsplatzgestaltung

Schöne neue Arbeitswelt durch New Work?

Durch die vorangegangenen Beschreibungen drängt sich der Gedanke auf, dass durch New Work nun überall beste Arbeitsbedingungen in den Unternehmen und nur zufriedene Beschäftigte anzutreffen sind. Dies ist allerdings nicht der Fall. Oft finden wir hybride Arbeitsformen vor, die Teile aus New Work entnommen haben, aber in vielen Bereichen immer noch nach klassischen Organisations- und Arbeitsformen vorgegangen wird. Dies führt oft zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit und großem Effizienzdruck für die Beschäftigten.

Die IG Metall hat die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und gemeinsam mit ihnen ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Im Kontext von New Work ist die IG Metall aktiv, um sicherzustellen, dass die positiven Aspekte von Flexibilität und Selbstbestimmung gefördert werden, ohne die Rechte und den Schutz der Beschäftigten zu vernachlässigen. Dazu gehört ein gerechtes Entgelt, angemessene Arbeitszeiten, der Schutz vor Überlastung und eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit. Darüber hinaus setzt sich die IG Metall mit den Herausforderungen der Digitalisierung auseinander, um sicherzustellen, dass niemand benachteiligt oder ausgeschlossen wird.

In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2022 wurde im Tarifergebnis eine Gesprächsverpflichtung mit dem Arbeitgeberverband zum Thema New Work vereinbart. Ziel dieser Gesprächsverpflichtung sollte es sein für den großen Bereich New Work im Sinne der Beschäftigten einen tarifvertraglichen Rahmen zu schaffen. Dadurch können die positiven Bestandteile kollektiv für die Beschäftigten festgeschrieben und den negativen Auswüchsen vorgebeugt werden.

Dieser Weg kann aber nur gemeinsam mit den Beschäftigten erfolgreich begangen werden. Deshalb wird die IG Metall die Beschäftigten an diesem Weg beteiligen. Wir möchten wissen, wie die individuellen Anforderungen an diese neuen Arbeitsbedingungen aussehen und welche Regelungsbedarfe bedacht werden müssen. Die IG Metall wird die Gelegenheit dieser fundamentalen Veränderung in der Arbeitswelt dazu nutzen, gemeinsam mit ihren Mitgliedern und den Beschäftigten die Arbeitsbedingungen zu verbessern und New Work so zu gestalten, wie es eigentlich angelegt war:

Das sinnvolle Arbeiten für eine bessere Gesellschaft.



Manuel Michniok – Ressort Angestellte, IT und Engineering beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main



Wir bewegen was.
Kleiner Beitrag - große Wirkung

ProCent

Jetzt ProCent-Projekte vorschlagen

ProCent: Eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Mercedes-Benz Group AG und der Mercedes-Benz AG gemeinsam mit Gesamtbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss und Unternehmensleitung.



Ausführliche Informationen zu ProCent gibt es im Social Intranet unter **Mercedes-Benz & Ich, Arbeitsumfeld & Soziales** oder direkt über den **QR-Code**.

Mercedes-Benz



Jan Knitz

Future Day in Brühl

Jedes Jahr vor Beginn der Sommerferien stellt sich für viele junge Menschen die Frage nach dem richtigen Plan für die eigene Zukunft: Wie geht es nach der Schule weiter? Soll ich eine Ausbildung machen oder nicht doch lieber ein Studium und wenn ja in welche Fachrichtung?

Vielleicht doch erst nochmal ein Jahr Bedenkzeit in einem freiwilligen Jahr in einer sozialen Einrichtung oder bei der Bundeswehr? Oder wie wäre es mit ganz neuen Erfahrungen bei einem Auslandsjahr?

Die Optionen sind nahezu endlos, der Druck hinsichtlich der "richtigen" Entscheidung hoch. Wie soll mit circa 20 Jahren Lebenserfahrung die richtige Entscheidung für die nächsten 45 Jahre getroffen werden? Um jungen Menschen hier Orientierung und Unterstützung bei dieser folgensweren Entscheidung zu bieten, haben sich - wie jedes Jahr im Sommer - am 23. Juni die Tore im Werkteil Esslingen-Brühl für alle Interessierten geöffnet und Einblicke in die Berufsausbildung und das duale Studium des Werks Untertürkheim und der Zentrale ermöglicht.

Empfangen wurden alle Gäste direkt hinter dem Werkstor von Auszubildenden aus dem Werk Untertürkheim, die den interessierten Schülern, Absolventen und Eltern eine erste Orientierung im Werk gaben und sie in Richtung der Ausbildungswerkstatt verwiesen. Auszubildende und Studierende, Meister, Ausbildungsbeauftragte und Studienbetreuer

waren hier an unterschiedlichen Ständen im gesamten Gebäude für einen direkten Austausch ansprechbar, informierten über die bei uns angebotenen Ausbildungs- und Studiengangsmöglichkeiten, berichteten über ihren Alltag.

Rückblickend war es eine sehr gute und informative Veranstaltung zum richtigen Zeitpunkt. Denn seit dem 01. Juni sind Bewerbungen für eine Berufsausbildung oder ein duales Studium mit Start September 2024 möglich. Weitere Infos zu den ausgeschriebenen Berufen und zum Bewerbungsprozess finden sich auf der folgenden Karriereseite von Mercedes-Benz:

<https://group.mercedes-benz.com/karriere/schueler/>

Vielen Dank an die ganzen engagierten Helferinnen und Helfer, die den Future Day in Esslingen möglich gemacht haben.



Jan Knitz, Mitglied im Ausschuss für Bildung und Qualifizierung (ABQ)

*Eberhard Schöffler,
treuer Mercedes-Fahrer
und „proud to be a member“*

Mercedes-Benz Members – Die Zeit läuft

Der Erwerb von Fahrzeugen mit Mercedesstern am Kühlergrill gibt es schon einige Jahrzehnte. Der Jahreswagen für Firmenangehörige war stets ein erstrebenswertes Ziel für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Stern. Ausdruck des Stolzes, bei Mercedes zu arbeiten und als „Daimler-Fahrer“ Botschafter der Marke zu sein. Es wurden im Laufe der Zeit immer mehr, die sich einen Mercedes leisten wollten und konnten.

Seit 2022 hat sich im Vertrieb der Fahrzeuge für Beschäftigte viel verändert. Die Kundenbetreuung erfolgt nun fast ausschließlich durch digitale Bearbeitung in Form von Emails, Telefonaten oder - als neues Angebot - durch Video-Beratungen.

Viele ältere Kolleg*innen erinnern sich gerne noch an die „glorreiche Ära“ der 1970er Jahre, als es jahrelange Lieferzeiten für Fahrzeuge der Baureihen W 114/ 115 und W 123 gab (die Vorläufer der heutigen E-Klasse). Und auch daran, dass man im Kaufmodell gute Erträge beim Wiederverkauf erzielen konnte. Jedes Jahr ein neues Auto mit dem berühmten Stern - und nach zwölf Monaten stand regelmäßig der Wechsel zum nächsten Auto an. Die Fahrt ins Kundencenter Sindelfingen, später dazukommend Bremen und Rastatt, war ein Termin für die

ganze (Groß-)Familie. Man übernahm voller Stolz seinen neuen Wagen mit dem glänzenden Stern.

Sand im Getriebe

Eigentlich ist das heute noch so - eigentlich. Aber es knirscht an allen Ecken und Enden in der Abwicklung. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie und der weltweite Halbleitermangel führten zu Beeinträchtigungen in der Produktion. Dazu kommt dieser unsägliche Ukraine-Krieg und vor einiger Zeit noch Engpässe in der Transportlogistik. Dadurch kamen sehr viele Fahrzeuge später als geplant in die Hände der Kundinnen und Kunden.



Manchmal sind sehr kurzfristige Terminabsagen (zum Teil einen Tag vor dem vereinbarten Termin) nötig, wenn ein Fahrzeug aus anderen Produktionswerken nicht rechtzeitig in den Kundencentern ankommen wird.

Das führt häufig zu Verärgerungen und Unverständnis bei den Kolleginnen und Kollegen, die hier mit Nachdruck die nachvollziehbare Ansicht vertreten, dass man mit Kundinnen und Kunden so nicht umgehen kann.

In diesem Kontext habe ich bei aktuellen, mir bekannten Members-Kundinnen und -Kunden mal nachgefragt. Das Thema "Firmenangehörigen-Geschäft" ist auch immer wieder Tischgespräch in der Mittagspause. Deren Reaktionen bzw. Erlebnisse haben mich überrascht bis erschrocken. Die Kernpunkte der Beschwerden habe ich geclustert:

Lieferzeiten

Einige Members-Kundinnen und -Kunden, die sich auch bei uns gemeldet haben, bemängeln den Umstand, dass das gewünschte Fahrzeug nicht bestellbar ist. Attraktive Fahrzeuge stehen oft gar nicht zur Verfügung - wie aktuell vor allem GLC- und GLE-Typen. Diese Baureihen sind sogar bis Ende nächsten Jahres nicht in Wunschausstattung bestellbar. Mit viel Glück sind solche SUVs bestenfalls aus dem Online-Fahrzeugpool zu bekommen. Bestehende Aufträge haben mitunter Zeitverschiebungen von Wochen, manchmal sogar Monaten. Man hat das Gefühl, "Kundin/Kunde zweiter Klasse" zu sein. Manche haben deshalb tatsächlich ihren Auftrag storniert und sind zu anderen (Premium-) Autohändlern im Großraum Stuttgart gewechselt. Bleibt nur zu hoffen, dass sie nicht dauerhaft der anderen Automarke treu bleiben.

Rabatt als Kompensation

Rentner*innen von Mercedes-Benz (bzw. ihrer vielen Vorgängerfirmen) schwören ihrem ehemaligen Arbeitgeber die Treue, auch beim Autokauf bzw. Autoleasing. Umso mehr überrascht es dann, wenn dieser Zielgruppe bei einjähriger Mietverlängerung des aktuellen Autos eine einmalige Gutschrift in Höhe von sage und schreibe 300 Euro pro

Jahr = 25 Euro pro Monat angeboten werden. Ich bin zwar kein Kostenexperte des internen Leasinggeschäftes, jedoch dürfte hier ein höherer Nachlass möglich sein und das Mietbusiness wäre trotzdem noch - aus Sicht von Members - rentabel.

Premium-Ausstattung und exzellente Prozesse

Strategisch ist Mercedes fokussiert auf den modernen Luxus von morgen. Dies impliziert bei (externen und internen) Kundinnen und Kunden nachvollziehbar den Anspruch zum Beispiel auf Premium-Ausstattung: Hier wird oft bemängelt, für immer höhere Preise immer weniger "Auto" zu bekommen. "Exzellente" Statusmeldungen zum Bestelleingang und zum Lieferstand sind für die Kund*innen nicht bzw. nicht einfach nachvollziehbar. Die allseits und seit Jahren bekannten Probleme mit unseren Service-Centern (durch den Personalabbau mit MOVE in den vergangenen Jahren noch verstärkt) haben nun auch unser Member-Team erreicht:

- (zu) hohes Volumen an Kund*innen-Anfragen
- (zu) viel manuelle Arbeit durch die Mitarbeiter*innen im ServiceCenter
- (zu) lange Antwortzeiten bei Kund*innen-Wünschen "außerhalb des Standards"
- "Ticket-Ping-Pong" durch unklare Zuordnung der Kund*innen-Anfragen

Der Betriebsrat setzt sich daher dafür ein, dass eine nachhaltige Personalpolitik und eine einhergehende Aufstockung des Personals zur Entlastung für die Beschäftigten führen. In der Folge profitieren alle Kund*innen davon, da die Erreichbarkeit und Servicequalität verbessert werden kann. Auch die generelle Attraktivierung der Konditionen ist nach wie vor ein Thema – insbesondere mit Blick auf die Luxusstrategie und den höheren Bruttolistenpreisen.

Fazit

Der langjährige Leiter der Abteilung "Mercedes-Benz Members & Dienst- und Geschäftswagen", Bernhard Mayr, verabschiedete sich im Juli 2023 in einer Grußbotschaft mit der Überschrift "Tschüss, beste Firma der Welt". Es bleibt zu hoffen, dass zukünftig weniger interne Kunden und Kundinnen sagen werden: "Tschüss, Members"...

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, Lucas Merkel, Stephan
Padinka, Lisa Spies, Lasse Thies

Textbeiträge

Christoph Baumbach, Matthias Baur, Isabelle
Ehrlich, Sylvia Hirsch, Jan Knitz, Lucas Merkel,
Eberhard Schöffler, Ralf Tietze, Martina Uhl,
Iris Luppold, Lale Dornblut-Wolters,
Manuel Michniok

Fotos

Sofern nicht anders vermerkt,
IG Metall Betriebsrat
Mercedes-Benz Zentrale

Herstellung

ROI BRAND_THINK COM, Böblingen

**Deine Themen.
Dein Betriebsrat.
Vor Ort aktiv.**



**Your issues.
Your works
council.
Active on site.**

