

TOGETHER

Mit
Kalender 2024
+
Anti-Stress-
Poster

Erste Hilfe bei Präsentitis - Seite 4

Fit in
Beruf & Rente
Tipps von Profis - Seite 8

ProCent on Tour - Seite 12

Fit in Beruf und Rente

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit der Arbeitsleistung immer höher, schneller, weiter – und das stets vor Ort im Büro am Arbeitsplatz. So stellen sich das viele Führungskräfte der Zentrale idealtypisch vor. Es scheint, sie haben die guten Erfahrungen mit mobilem und flexiblem Arbeiten während der Corona-Pandemie schlichtweg vergessen. Aber es gibt Betriebsvereinbarungen, die eine weitgehende Autonomie der Beschäftigten hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen. Diese werden stellenweise nicht beachtet. Wie Sie Ihre Rechte erfolgreich durchsetzen können? Mehr dazu ab Seite vier.

Ebenfalls wird im Arbeitsalltag immer wieder „vergessen“, dass die Gesundheit der Beschäftigten den Stellenwert bekommt, den sie eigentlich haben sollte. Das gilt auch für die weiter zunehmende Arbeitsverdichtung in so gut wie allen Bereichen. Unbestritten sollte nach wie vor sein: „Gesunde Beschäftigte sind die Basis eines gesunden Unternehmens“!

Oft werden die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung leider erst dann interessant und genutzt, wenn bereits Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit spürbar sind. Die Wege zu einer frühzeitigen Vorsorge finden Sie im Heft. Zum Themenkreis gehört auch, dass Beschäftigte nach längerer Krankheit ein Recht auf berufliche Wiedereingliederung haben, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

In dieser Ausgabe setzen wir einen Schwerpunkt darauf, wie Sie arbeiten können, ohne die Gesundheit zu gefährden - aber auch, wie Sie über die Altersteilzeit in eine gesunde Rente gelangen. Vieles hierzu ist in Gesetzen geregelt, in wichtigen Punkten haben wir darüber hinaus in den Tarifverträgen der IG Metall günstigere Regelungen für die Arbeitnehmenden vereinbart. Zum Beispiel der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente und auch der IG Metall Altersteilzeit-Tarifvertrag.

Wo Sie zu den genannten Themen weitere Informationen und Unterstützung finden, erfahren Sie in dieser Ausgabe. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und freuen uns über den Austausch mit Ihnen.

Ralf Tietze & Sylvia Hirsch



Inhalt

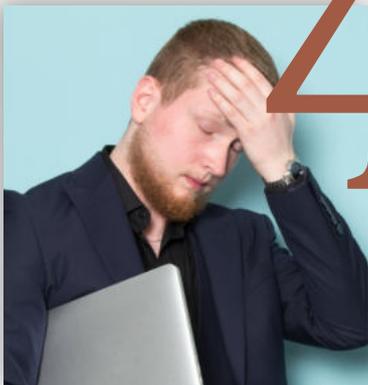


Foto: freepik

Erste Hilfe
bei Präsentitis

4



Foto: freepik

Fit in gute Rente
So klappt's

9



ProCent
ProCent on tour Campus V

17

25



Foto: freepik

Raus aus dem
Hamsterrad

Damit Sie gesund bleiben



Rendering: READY7

Rechte bei Ein-
gliederung

Damit Sie gesund werden



Erste Hilfe bei Präsentitis

Kaum ist die Corona-Pandemie offiziell für beendet erklärt, treten Symptome im Verhalten mancher Führungskräfte auf, die auf Kolleginnen und Kollegen – vorsichtig formuliert – befremdlich wirken. Einige Beschäftigte haben sich deswegen bei uns IG Metall Betriebsrät*innen gemeldet, weil sie plötzlich durch Führungskräfte in Townhalls Vorgaben bekommen, wie oft sie vor Ort zu arbeiten haben.



Isabelle Ehrlich und Bettina Stadtmüller, Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG)

Was meinen die darauf angesprochenen Führungskräfte dazu? Es brauche die persönliche Begegnung für eine optimale Zusammenarbeit, digitale Kollegialität sei doch nur die Hälfte wert. „Die aktuellen Herausforderungen bewältigt man sicher nicht aus dem Homeoffice, sondern nur in engster Zusammenarbeit mit den jeweiligen Kollegen“ meinte ein Vorgesetzter auf unsere direkte Nachfrage. Echte Führung durch Kontrolle gibt es nur im Büro?

Nicht wirklich. Aber es kann ja sein, dass nicht alle Vorgesetzten sich durch die

Impulsreihe aus dem Manager Cockpit "hybride Teams führen" weiterqualifizierten und deswegen noch Defizite haben. Oder vielleicht sind manche Führungskräfte einfach nur einsam – aber da gäbe es alternativ Apps wie Tinder, Parship und Co. 😊

Warum auch immer - diese einseitigen Aussagen der Führungskräfte widersprechen den Betriebsvereinbarungen und Richtlinien zum Mobilien Arbeiten KBV 76.0, Desksharing BV 412.0 & KBV 78.0 und nicht zuletzt der Richtlinie zum Mobilien Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen KBV 77.0.

Genannte Regelungen haben wir IG Metall Betriebsrät*innen für die Beschäftigten ausdrücklich deswegen vereinbart, um durch echte Beteiligung der Mitarbeitenden (und weitestgehende Autonomie bei der Gestaltung des individuellen Arbeitsorts) die Akzeptanz der von Desksharing Betroffenen zu erreichen.

Wissen hilft

Da ist als Erste Hilfe gegen die übergriffigen Ansagen von Führungskräften der Blick in betriebliche Regelungen sehr sinnvoll – zu finden in der App ERD (Einheitliche Regelungsdatenbank). Alle Richtlinien und betrieblichen Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertreter*innen in der Mercedes-Benz Group sind dort hinterlegt:

- KBV 76.0 zum Mobilen Arbeiten in der Mercedes-Benz Group
- BV 412.0 Einführung und Nutzung von Desk Sharing im Rahmen von me@work
- KBV 78.0 zu Desk Sharing und zur Nutzung von Gebäude- und Büroflächen
- KBV 77.0 zum Mobilen Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen

Falls Sie die Kernaussagen der Regelungen nicht im Detail kennen, wenden Sie sich gerne an uns!

Der Preis des Desksharing ist unter anderem der Verzicht auf einen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz auf dem Werksgelände. Dem Unternehmen sind somit sehr hohe Einsparungen bei der Infrastruktur möglich. Jetzt, da viele Bürobereiche der Zentrale in Desk-Sharing Büros umgewandelt wurden und Sharingraten von fast 1:2 keine Seltenheit mehr sind (zwei Beschäftigte teilen sich einen Schreibtisch), verstößt die Unternehmensleitung durch einseitige Vorgaben gegen die mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen.

Indirekte Führung

Im Mercedes-Benz Dialog am 13. Juli 2023 hat Ola Källenius seine Vorstellung von Flexibilität und hybridem Arbeiten (und damit die Marschrichtung für leitende Führungskräfte) klar vorgegeben:

„Mein Gefühl ist jetzt: Wir müssen jetzt zurück.... Mein Wunsch ist Flexibilität beibehalten, Vertrauenskultur beibehalten, aber mehr zurück, mehr zurück. Das ist mein Appell an die Mannschaft.“

In der Board of Management (BOM)-Mail zur Präsenz der Mitarbeitenden auf dem Werksgelände vom 21. Juli ist es noch als Bitte an die Belegschaft geäußert: Man möge sich im Team Gedanken machen, ob das aktuelle, über Jahre entwickelte Zusammenarbeitsmodell inklusive Präsenz vor Ort noch passt.

Den Führungskräften wurde parallel zu den Beschäftigten ebenfalls eine Mail gesendet, die die vereinbarten Regeln auch befolgen und einhalten sollen:

„Unser Ziel war und bleibt: die optimale Kombination zwischen Arbeit im Büro und mobilem Arbeiten zu finden, um als Mercedes-Benz Team die besten Ergebnisse zu erreichen. Dafür benötigen wir auch zukünftig keine starren Vorgaben. Vielmehr leiten uns weiterhin die folgenden Prinzipien beim hybriden Arbeiten:

- Vertrauen ist unsere Basis für ein erfolgreiches hybrides Zusammenarbeitsmodell.
- Wir ermöglichen Eigenverantwortung und Eigensteuerung - je nach Aufgabe.
- Wir arbeiten an dem Ort, an dem wir unsere Arbeitsaufgabe am besten erledigen können.
- Führungskraft und Beschäftigte erarbeiten gemeinsam die Ausgestaltung des hybriden Arbeitens.



- Die Interessen der Teammitglieder sind angemessen zu berücksichtigen.
- Die Durchführung muss sich innerhalb der Konzernbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten und den gesetzlichen Rahmenbedingungen bewegen.

Die Kombination aus flexiblen Arbeitsbedingungen und unserer vertrauensvollen Zusammenbeitskultur macht uns zu einem erfolgreichen und attraktiven Arbeitgeber.“
Denn Präsenz ist unserer Ansicht nach sinnvolle Anwesenheit am Arbeitsplatz, Präsentitis sinnlose.

Direkte Auswirkung

Das sieht in der Realität anders aus: Ein Beispiel aus dem VTC, Gebäude 129/10 in Unter-

türkheim – es ist außer von hohen Sharing-Raten noch von diversen Baumaßnahmen betroffen. In einer Townhall Ende Juli wurden alle Beschäftigten pauschal aufgefordert, an drei Tagen pro Woche im Büro anwesend zu sein. Wir IG Metall Betriebsrätinnen haben umgehend interveniert und die Leitenden Führungskräfte aufgefordert, diese Vorgabe zurückzunehmen, da sie gegen oben genannte Vereinbarungen verstößt.

Erstens hat die Arbeitszeit vor Ort nicht über eine pauschale Ansage von oben zu erfolgen, sondern nach den vereinbarten und kommunizierten Regelungen. Zweitens müssen wir uns über die Sharing Quoten unterhalten: Denn wenn die Beschäftigten motiviert werden sollen, im Büro vor Ort zu arbeiten, sollen sie das auch tun können!

Hier müssten allen Beschäftigten während der gesamten Arbeitszeit vollwertige Arbeitsplätze nach den Arbeitsstättenrichtlinien, gemäß Arbeitsschutz und dem internen Planungsleitfaden Büro zur Verfügung stehen.

Sharing is caring

Im konkreten Fall haben wir klargestellt, dass das insbesondere auf Sharing-Flächen (wie z.B. im Gebäude VTC und den übrigen zukünftigen VAN-Campus Flächen) nicht möglich ist. Wie bisher auch vereinbaren die Teams intern mit der direkten Führungskraft (z.B. E4) eine passende Regelung. Auch an sogenannten „Teamtage“ müssen für alle Beschäftigten, die vor Ort arbeiten, vollwertige Arbeitsplätze vorhanden sein.

Wir gehen nach Zusagen der Personalleitung Zentrale und von Abteilungsleitungen der Fachbereiche davon aus, dass die Führungskräfte jetzt auch dafür Sorge tragen und die Beschäftigten wie versprochen in Townhalls nach der Sommerpause entsprechend informieren. Wir IG Metall Betriebsrät*innen meinen, gute Arbeit sollte nicht danach bemessen werden, wie lange jemand im Büro sitzt, sondern wer die besseren Ergebnisse liefert.

Sollte es weitere Vorkommnisse geben oder die Aufforderung, vor Ort zu arbeiten, nicht korrigiert werden, zögern Sie bitte nicht, uns darüber zu informieren. Auf Wunsch behandeln wir diese Hinweise anonym und unterstützen Sie gerne.

Bettina Stadtmüller (AUG),
Isabelle Ehrlich (AUG)



*Lucas Merkel,
Ausschuss Personal und Organisation
(APO)*



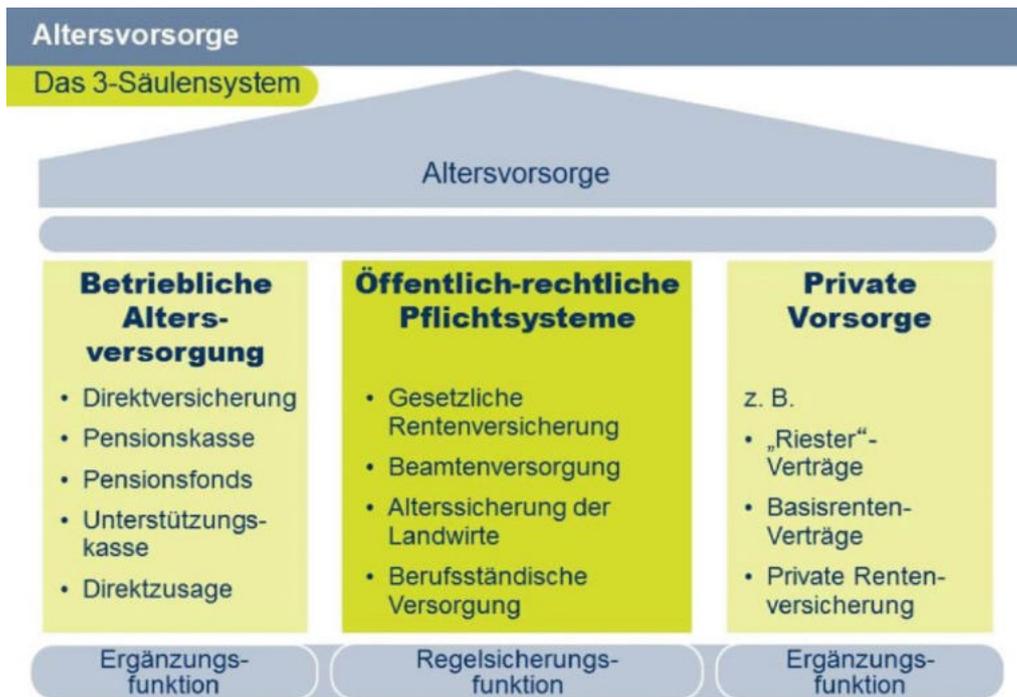
A smiling elderly couple, a man with a white beard and glasses and a woman with white curly hair, are holding a white sign with red text. They are wearing yellow sweaters. The background is a solid yellow color.

**RENTE MUSS
FÜR EIN GUTES LEBEN
REICHEN**

Fit in gute Rente So klappt's

„Die Rente ist sicher!“, das hat Norbert Blüm 1986 gesagt. Doch bevor wir in diese Diskussion einsteigen, wollen wir erst einmal erklären, was sich hinter der Rente alles verbirgt und wie diese funktioniert.

Quellen: Deutsche-Rentenversicherung.de



Hierzu haben wir eine Übersicht erstellt, um Transparenz zu schaffen. Klar ist, dass dies nicht auf ein paar Seiten funktioniert. Daher wollen wir Sie motivieren, sich mit dem Thema auseinander zu setzen und sich - auch gerne von uns - beraten zu lassen.

Als erstes wollen wir zeigen, was in Deutschland zur gesetzlichen Rentenversicherung gehört. Die Rente basiert auf drei Säulen und folgt dem Grundprinzip **Prävention vor Rehabilitation vor Rente!** Wie man sieht, geht es nicht ausschließlich um die Altersrente.

Deutschland hat ein sehr umfangreiches und im internationalen Wettbewerb gutes Sozialversicherungsrecht, das existentielle Risiken (z.B. Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflege) verhindern soll. Die gesetzliche Rentenversicherung ist ein Teil davon und schützt Arbeitnehmer*innen vor den Risiken des Alters, der Erwerbsunfähigkeit und im Todesfall die Angehörigen.

Vorbeugen ist besser als heilen



Prävention, das heißt, man macht etwas für die Gesundheit, um Krankheiten vorzubeugen oder frühzeitig zu erkennen. Ziel ist es, die Gesundheit zu stärken und einer Rehabilitation vorzubeugen. Die Prävention hat in einer alternden Gesellschaft einen sehr großen Stellenwert. Durch den demografischen Wandel haben die meisten Unternehmen in Deutschland eine alternde Belegschaft. Bereits jetzt wird das Rentenalter für Jahrgänge vor 1960 sukzessive auf

67 angehoben. Für Jahrgänge ab 1960 ist das gesetzliche Rentenalter bereits 67 - eine schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Prävention hat also durch den steigenden Fachkräftemangel und Zunahme chronischer und psychosomatischer Erkrankungen gesellschaftlich einen hohen Stellenwert.

In 2015 und 2016 gab es daher eine Stärkung der Vorsorge durch die Gesetze „Präventionsgesetz“, „Flexirenten-Gesetz“ und „Bundesteilhabegesetz“ mit dem Ziel, das alle Versicherten der Deutschen Rentenversicherung einen Anspruch auf Prävention haben.

Fazit Prävention: Die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen gewinnt erfreulicherweise sowohl für das Individuum als auch für den Arbeitgeber an Bedeutung. Daher wird ein stärkerer Fokus auf die Prävention gelegt. Alle Beschäftigten können das Angebot der Prävention nutzen und werden dafür von den Arbeitgebern freigestellt. Nähere Infos bei uns.

Nur kurz erwähnen möchten wir die Anlaufstellen für Prävention, die auch unser Unternehmen für jeden Beschäftigten anbietet. Darauf werden wir in der nächsten Ausgabe nochmals intensiver eingehen, da es hier ein sehr vielfältiges Angebot über unseren Werksärztlichen Dienst sowie die Sozialberatung gibt.

Unser Ziel ist, uns für Sie mit den Werken Untertürkheim und Sindelfingen bei den Themen Rente und Altersteilzeit, aber auch zu den Themen Prävention und Pflege intensiver zu vernetzen.

Anlaufstellen für Prävention – Zeit für Gesundheit

Momentan stellen wir eine Übersicht der Anlaufstellen für Prävention mit Kontaktinformationen zusammen, kommen

Sie bei Fragen gerne auf uns zu. Details dazu in unserer nächsten Ausgabe. Vorab schon mal der Link zur Betrieblichen Gesundheitsförderung:



„Wer nicht jeden Tag etwas Zeit für seine Gesundheit aufbringt, muss eines Tages sehr viel Zeit für die Krankheit opfern!“ Sebastian Kneipp

Rehabilitation

Sofern eine Prävention nicht mehr möglich ist, kommt die Phase der Rehabilitation. Die Rehabilitation ist eine Hilfe für kranke Menschen oder für Menschen mit Behinderung, damit sie wieder am Leben teilhaben und ins Berufsleben integriert werden können. Man sagt auch kurz: Reha.

Das Ziel jeder Rehabilitation ist es, dass Versicherte - vor allem mit chronischen Erkrankungen - wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren oder in einen anderen Beruf einsteigen können. Eine Rehabilitation der Rentenversicherung kann sich dabei von einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation über eine berufliche Reha-Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben – zum Beispiel eine Umschulung – bis hin zur Wiedereingliederung in das Erwerbsleben erstrecken.

Voraussetzung für eine Reha ist, dass die Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet oder bereits gemindert ist. Weiterhin müssen versicherungsrechtliche Bedingungen erfüllt werden.

Fazit Reha: Rehabilitation hat zur Aufgabe, die Gesundheit so gut wie möglich wiederherzustellen. Die Folgen einer Krankheit oder eines Unfalles sollen verringert und die Lebensqualität der Person wiederhergestellt bzw. verbessert werden. Das Ziel ist es, die Person wieder im Alltag sowie im Arbeitsleben zu integrieren.

Altersrente

Unter dem Begriff Rente kennen die meisten die Altersrente. Die reguläre Altersrente können fast alle erreichen, denn es genügen bereits fünf Jahre Mindestversicherungszeit, die sogenannte "Wartezeit". Zusätzlich muss neben den Wartezeiten ein bestimmtes Alter erreicht werden. Die Altersgrenze steigt bereits seit 2012 stufenweise von 65 Jahre auf 67 Jahre an. Ein entscheidender Grund hierfür ist die höhere Lebenserwartung der Bevölkerung.

Es gibt unterschiedliche Anrechnung von Wartezeiten. Langjährige und besonders langjährige Versicherte können bereits auf eigenen Wunsch vorzeitig eine Altersrente in Anspruch nehmen:

- Langjährig Versicherte benötigen 35 Beitragsjahre und können dann mit Abschlägen ab 63 Jahren ihre Altersrente beziehen.
- Besonders langjährige Beschäftigte müssen 45 Beitragsjahre vorweisen, um mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Dies gilt für alle Geburtsjahrgänge ab 1964 oder später. Wer davor geboren ist, kann schon früher abschlagsfrei in Rente gehen. Wichtig zu wissen ist, dass man die Altersrente für besonders langjährig Versicherte nicht vorzeitig erhalten kann – auch nicht mit Abschlägen.

Besonders wichtig – Versicherungsverlauf prüfen

Wartezeiten jedes Versicherten werden im persönlichen Versicherungsverlauf der gesetzlichen Rente erfasst. Dieser ist ausschlaggebend, ob ein Rentenanspruch besteht. Daher empfiehlt es sich als ersten Schritt vor Vollendung des 45. Lebensjahres seine aktuelle Rentenauskunft anzufordern, da sie häufig unvollständig ist.



Anrechenbare Beitragszeiten können im Versicherungsverlauf fehlen, da Versicherte zum Teil selbst eine Nachweispflicht haben. Sofern Zeiten, z.B. für Studium oder Soziales Jahr fehlen, können diese nachgereicht werden, um eventuelle offene Zeiten im Versicherungsverlauf zu schließen. Ebenso werden Zeiten der Erziehung von Kindern oder Minijobs, die während des Studiums oder der Ausbildung geleistet wurden, oft nicht korrekt übermittelt.

Warum ist das 45. Lebensjahr explizit genannt?

Wer will, kann bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres freiwillige Beiträge für Schulausbildungszeiten nach dem 16. Lebensjahr nachzahlen. Die Einzahlung kann sinnvoll sein, um eine bestimmte Wartezeit zu erfüllen oder den Rentenanspruch zu steigern. Ob sich die nachträgliche Einzahlung lohnt, ist sehr individuell und kann in einem Beratungsgespräch mit dem Rentenversicherungsträger geklärt werden.

Fünf Jahre Mindestversicherungszeit: Was wird berücksichtigt?

Leistungen aus der Rentenversicherung kann nur beanspruchen, wer ihr vorher bereits eine bestimmte Zeit angehört hat, also versichert war. Diese Mindestversicherungszeit wird Wartezeit genannt.

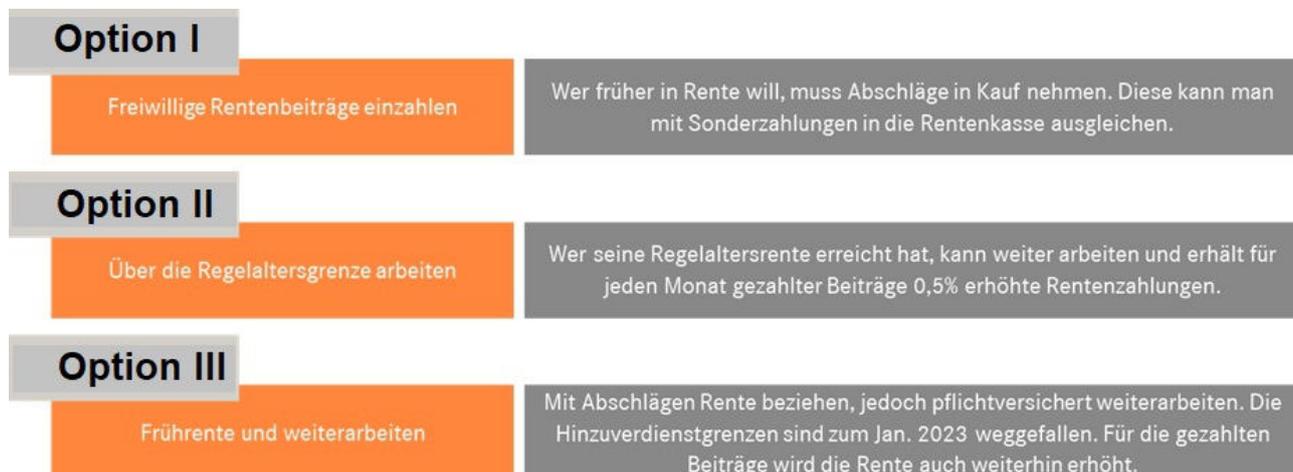
Fazit Altersrente: Egal wie alt man ist, macht es Sinn, sich jederzeit mit dem Thema Altersrente auseinander zu setzen und seinen Versicherungsverlauf zu prüfen. Diesen kann man online bei "Online-Services" der Deutschen Rentenversicherung anfordern:

Bei Rückfragen zum Versicherungsverlauf können Sie auf die Beratende der Deutschen Rentenversicherung zugehen oder gerne auch auf uns.

Flexirentengesetz

Noch nie gehört? Mit diesem Gesetz wurde es ermöglicht, den Übergang in den Ruhestand flexibler zu gestalten. Es wurden drei Optionen etabliert, die jedem individuell neue Optionen in Bezug der Altersrente ermöglichen (siehe Schaubild unten).

Jeder Altersrenteneintritt muss ganz individuell betrachtet werden, eine Beratung von Fachleuten ist dringend empfohlen! Es hat in den letzten Monaten viele Veränderungen und Neuerungen aufgrund der Hinzuverdienstgrenzen – vor allem auch nach der Zeit der Corona-Pandemie – gegeben. Wie bei der Flexi-Rente, aber auch den "Wartezeiten". Ebenso Änderungen für pflegende Angehörige.



Bei der Ermittlung des monatlichen Betrages der Ihnen zustehenden Rente geht es nicht ausschließlich um die geleisteten Arbeitsjahre oder um die Berücksichtigung eines Grads einer Schwerbehinderung. Hier können private steuerliche Aspekte, Berechtigung einer Rente (aufgrund Tod eines Ehepartners, die häusliche Versorgung und Pflege von Angehörigen), aber auch private/gesetzliche Krankenversicherungen wichtige zusätzliche Bausteine darstellen.

Altersteilzeit

Das geltende Konzept von Mercedes-Benz in Deutschland beinhaltet erhebliche Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen. Am Ende der Altersteilzeit steht der vorgezogene Eintritt in den Ruhestand.

Das Wichtigste in Kürze

- Die Altersteilzeit (ATZ) kann frühestens mit Vollendung des 57. Lebensjahres beginnen (bei schwerbehinderten Menschen mit Vollendung des 55. Lebensjahres).
- Die Altersteilzeit endet immer zu dem Zeitpunkt, ab dem erstmals eine gesetzliche Altersrente (ggf. mit Abschlägen) bezogen werden kann. Dies ist in der Regel mit Erreichen des 63. Lebensjahres der Fall, spätestens jedoch mit Erreichen des 65. Lebensjahres.
- Die Dauer der Altersteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase) beträgt mindestens zwei und maximal sechs Jahre.
- Die bisherige vertragliche Arbeitszeit reduziert sich für die Dauer der kompletten Altersteilzeit um die Hälfte.
- Die Arbeitsphase muss im Inland absolviert werden.

- Es gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit; die Altersteilzeit ist sowohl für Beschäftigte als auch das Unternehmen freiwillig.

Interesse am Abschluss eines Altersteilzeitvertrages?

Übrigens: Altersteilzeit (ATZ)-Modelle – derzeit läuft die aktuelle ATZ-Aktion mit Online-Veranstaltungen und Angeboten im HR-Bereich. Wir beraten Sie gerne persönlich!

Wenn Sie weitere individuelle Informationen zur Altersteilzeit und den für Sie geltenden Rahmenbedingungen erhalten möchten, wenden Sie sich bitte an die zuständigen Ansprechpartner für ATZ im HR-Service-Center, zu finden im Intranet unter Portalcode @ATZ. Es empfiehlt sich ein persönliches Beratungsgespräch mit Ihrem Steuerberater und dem Rentenversicherungsträger. Natürlich helfen wir, Iris Luppold und Lucas Merkel, jederzeit weiter.

Wir freuen uns, Sie beraten, unterstützen und informieren zu dürfen.

Bis bald!

*Iris Luppold,
Ausschuss für Soziales, Gleichstellung,
Vielfalt (ASGV), Renten-/ATZ-Beratung*



*Lucas Merkel,
Ausschuss für Personal und
Organisation (APO), Renten-/ATZ-
Beratung*



Iris Luppold | Isabelle Ehrlich

ProCent on Tour – Unser Rückblick

Sonnenschein, Sommerwetter und viele schöne Momente: Unsere ProCent Tour der Zentrale am 12. Juli 2023 in Vaihingen Office V (Piazza) war ein voller Erfolg. Die großen ProCent-Buchstaben durften natürlich nicht fehlen und bildeten den Rahmen für unseren Stand gemeinsam mit dem Diakonischen Sozialunternehmen "Evangelische Gesellschaft" eva aus Stuttgart.

Wir hatten im Vorfeld zu einer Spendensammlung in Form von Hygienekits aufgerufen, um Frauenhäuser, Jugendunterkünfte und bedürftige Menschen mit dem Nötigsten für die körperliche Hygiene zu versorgen.

Ein großes **DANKE** an alle Spender*innen und Mitwirkenden! Wir haben einiges erreicht und konnten vielen Menschen helfen - ihnen mit unseren Spenden ein Lächeln in oft schweren Zeiten ins Gesicht zaubern.

Wir und der Vertreter der eva waren gerührt von der Großzügigkeit und den vielen liebevoll gepackten Hygienekits, die uns an diesem Tag übergeben wurden.

ProCent heißt Gutes tun, viele Beschäftigte geben von ihrem Monatsgehalt die Cents nach dem Komma ab. Doch viele wissen nicht, dass die Vorschläge für Projekte direkt aus den Reihen der Belegschaft kommen. Wir haben diesen Tag genutzt, um auch darüber zu informieren und den Einen oder die Andere zu inspirieren, sich zu trauen, selbst mit einem Projektvorschlag auf ProCent zuzugehen. Wir sind sehr neugierig, mit welchen Ideen es im zweiten Halbjahr weitergeht.



Erfolg ist kein Zufall - auch nicht bei ProCent

Einen vollbeladenen Van konnten wir mit den Hygiene-Kits direkt am späten Nachmittag zur "eva" bringen. Wenige Tage später erreichte uns nochmals ein großes Dankeschön in Namen der eva und die Info, dass folgende Einrichtungen die Spenden erhalten haben:

- Schwangerenberatung
- Mädchenwohngruppe Triangel
- Beratungsstelle junge Wohnungslose
- Notübernachtung für Obdachlose
- Zentrale Anlaufstelle für neuzugewanderte Unionsbürger*innen
- Wärmestube
- Flüchtlingsunterkunft



Besonders berührt hat uns, dass eine junge Frau, die überhaupt keine Hygieneartikel hatte, direkt mit einem gefüllten Kulturbeutel ausgestattet wurde und sich riesig darüber gefreut hat, nun ein eigenes Handtuch zu haben.

Die eva ist jederzeit bereit, weitere Hygiene-kits anzunehmen. Der Bedarf bleibt. Wer also in der Abteilung, im Team oder als Einzelperson Lust hat, hier eine kleine Aktion zu starten, bitte bei uns melden. Weitere Informationen zur eva sind hier zu finden:



Kleinigkeiten für uns können ganz Großes bei anderen bewirken - nochmals vielen Dank für die zahlreichen Spenden und das Engagement aus der Zentrale.

Viele Grüße

Iris Luppold und Isabelle Ehrlich



Fotos: Michael Orth


ProCent

Iris Luppold und Isabelle Ehrlich

For you



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





Grüße

aus Vaihingen

Tischlein deck dich

– leider kein Märchen

Grüße aus der Eventlocation Vaihingen

Ein Reisender erzählte uns dies Märchen nach einer wahren Begebenheit: Es begab sich zu jener Zeit in einem Orte namens Vaihingen, dass Grange de la Passage, die Gemahlin des ehemaligen Imperators Portus Guillaume Quatorze, ihren Abschied nahm. Um sich von ihren Vasallen und Getreuen gebührend feiern zu lassen, trug sie auf, nur das Beste und Feinste, Teuerste und Reinste von nah und fern herbeizubringen. Edle Tische wurden mit feinstem Tuch bespannt, Mundschenke in Livré eilten durch die edel gewandelten Gäste aus aller Welt. Ihr liebster und treuester Vasall reiste für diesen Tag sogar durch die Lüfte aus dem fernen Lande Zunggwok herbei und scheute keine Kosten. Vollkommene Klänge eines eigens bestellten Musikanten erschallten, als sich die illustre Schar unter den Augen des emsigen Fußvolks inmitten des Vaihinger Carré ein Stelldichein gab.

Diese rieben sich verwundert die Augen ob solcher Pracht und Verschwendung, dergleichen hatten sie noch nie gesehen und würden auch niemals daran teilhaben. Doch hatten sie keine Muße, das bunte Treiben länger zu betrachten. Mussten sie doch dem neuen Kaiser durch Fleiß und Mühe den Reichtum mehren. Ach, wie gerne hätten sie jetzt mit ihren Lieben zuhause bei einem bescheidenen Nachtmahl beisammengesessen! Doch die Pflicht rief sie zur Ordnung, säckeweise Briefe und unsäglich viele Dinge müssen abgearbeitet werden. Nur einer blickte weiter versonnen auf die Pracht. Er wusst' nicht woher, es dünkte ihn schwer... die Worte hallten in seinem Kopf umher...

Im düstern Auge keine Träne, wir sitzen am Laptop und fletschen die Zähne. Die Hände fliegen, der Laptop kracht, wir arbeiten emsig Tag und Nacht - Stakeholder, wir arbeiten für dich allein. Wir arbeiten durch - trotz Weh und Pein, wir schufteten, wir schufteten!

Da wurde ihm ganz bang ums Herz, hatte er diese dunklen Worte laut gesprochen, hatte ihn gar jemand gesehen? Er schlich unbehelligt zurück an seinen Platz. Die Hände fliegen, der Laptop kracht, er schuftet durch - die ganze Nacht...

Die fröhliche Festgesellschaft feierte noch bis in die frühen Morgenstunden, die Getreuen und Vasallen reisten dann durch die Lüfte zurück in ferne Länder. Und wenn sie nicht gestorben sind, dann feiern sie noch heute, leben glücklich und zufrieden bis an ihr Lebensende.



Foto: pexels.com/iwan341

***Raus aus dem
Hamsterrad –
Gesundheit
erleben***

Eberhard Schöffler

Auch knapp zwei Jahre nach dem Mega-projekt Fokus (Abspaltung Truck-Sparte) sowie dem Personalabbauprogramm Move sind die personellen Lücken in vielen Fachbereichen der Mercedes-Benz Zentrale immer noch vorhanden – und werden häufig aus Personalkostengründen auch nicht mehr geschlossen. Die Folgen dieser **konstanten Personalunterdeckung** sind unter anderem:

- Steigende Urlaubs-/Gleitzeitkonten der Beschäftigten mit wenig Potenzial, die (zu) vielen Guthaben abzubauen
- Immer weniger Möglichkeiten, den Jahresurlaub auch tatsächlich im Kalenderjahr zu nehmen
- Sowohl häufige bezahlte Mehrarbeiten als auch unbezahltes (!) längeres Arbeiten nach Arbeitsende
- Höherer Krankenstand / niedrigere Anwesenheitsquote in den Fachbereichen
- Steigende Anzahl an psychischen Erkrankungen (wie bspw. „Burnout“)
- Immer mehr Sachbearbeiter*innen und Führungskräfte, die unser Unternehmen – auch ohne Abfindung – verlassen bzw. verlassen wollen

Einen einfachen Ausweg aus diesen Folgen des Dauerstresses mit all seinen Begleiterscheinungen gibt es leider nicht. Ein Weg aus dieser permanenten Belastung können die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung sein. Die Betriebliche Gesundheitsförderung unterstützt auch am Standort Stuttgart (Office Vaihingen, Filder-raum und Neckartal) mit Formaten zu gesundheitsbewusstem Verhalten. Das umfassende Konzept „Gesundheit erleben“ soll zu einem gesundheitsorientierten Lebensstil und Eigenverantwortung bei Gesundheitsthemen motivieren.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung fokussiert sich auf folgende drei Gesundheitsfelder:

- **Fitness & Bewegung**
- **Ernährung**
- **Stressmanagement & Entspannung**

Mehr Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung am Standort Stuttgart finden Sie im Social Intranet unter **Betriebliche Gesundheitsförderung @ Stuttgart**



*Eberhard Schöffler,
Ausschuss Arbeitspolitik (AAP)*

Christoph Baumbach

Und ewig grüßt das Murmeltier

Warum ein Gespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) kein klassisches Personalgespräch ist.

Seit 2018 schreibt der Gesetzgeber innerhalb des Sozialgesetzbuches den Arbeitgebern vor, allen Beschäftigten ein Angebot für ein betriebliches (Wieder-)Eingliederungsmanagement anzubieten. Dies bedeutet, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die länger als 42 Arbeitstage innerhalb der letzten 365 Tage arbeitsunfähig waren, ein BEM-Gespräch angeboten werden muss.

Dieses Gespräch dient alleine der Wiedereingliederung eines Beschäftigten nach einer längeren Krankheitsphase, es hat zunächst nichts zu tun mit einer stufenweisen Wiedereingliederung über die Krankenkasse. Daher sind sämtliche Inhalte des BEM-Gesprächs in einer separat geführten, sogenannten BEM-Akte, vom Arbeitgeber abzulegen. Diese Unterlagen sind nur für die an dem BEM-Gespräch beteiligten Personen einsehbar. Diese Unterlagen (z.B. Protokolle, Datenschutzerklärung etc.) müssen nach Abschluss einer erfolgreichen Wiedereingliederung entweder an Sie übergeben oder - nachdem Sie das Einverständnis gegeben haben - unwiderruflich nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gelöscht werden. Das BEM-Gespräch dient in erster Linie dazu, die Rückkehr in den Arbeitsalltag zu erleichtern und mögliche Probleme oder Hindernisse frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Was ist ein betriebliches Eingliederungsgespräch?

Ein betriebliches Eingliederungsgespräch ist kein Krankenrückkehr-Gespräch, sondern ein Treffen zwischen Beschäftigtem, Vorgesetzten und Vertreter des Arbeitgebers. Das Ziel des Gesprächs ist es, die Rückkehr der/des Betroffenen in den Betrieb zu besprechen und mögliche Unterstützungsmaßnahmen zu erörtern. Dabei werden Themen wie Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung und eventuelle Anpassungen am Arbeitsplatz erörtert, um eine erfolgreiche Wiedereingliederung zu ermöglichen. Es ist wichtig, dass alle Beteiligten offen und ehrlich kommunizieren, um die bestmögliche Lösung für den konkreten Einzelfall zu finden.

Gute Lösungen für ein betriebliches Eingliederungsgespräch hängen häufig von den individuellen Umständen und Bedürfnissen des Betroffenen ab. Es ist mit z.B. Haus- oder Facharzt zu prüfen, inwieweit Sie bereit sind für ein BEM-Gespräch. Ein solches Vorgespräch mit dem Arzt sollte vor dem BEM-Gespräch im Betrieb durchgeführt werden. Wir Betriebsrät*innen der IG Metall stehen mit Rat und Tat zur Seite, um einen professionellen Weg aus einer längeren Arbeitsunfähigkeit zu finden.

Warum sollten Sie ein BEM-Gespräch führen?

Wenn Sie eine Einladung von HR-Services zum BEM-Gespräch erhalten, sollten Sie zustimmen. Eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen Ihnen und Ihren Vorgesetzten kann häufig entscheidend sein, um die Bedürfnisse

und Erwartungen beider Seiten zu verstehen und gemeinsame Lösungen zu finden. Sie darf nach dem Gesetz auf keinen Fall eine disziplinarische Maßnahme durch den Arbeitgeber für Sie als Betroffenen zur Folge haben. Daher ist unabdingbar, dass Sie ein BEM-Gespräch nicht ohne Ihren IG Metall-Betriebsrat führen.

- Es können zusätzliche Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht gezogen werden, um Ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
- Eine Anpassung der Arbeitszeiten kann helfen, Sie schrittweise wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren und Ihnen genügend Zeit zur Erholung zu geben.
- Eine Überprüfung der Arbeitsbelastung kann notwendig sein, um sicherzustellen, dass Sie nicht überfordert werden. Dies kann eine Neuaufteilung von Aufgaben oder eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitslast beinhalten.
- Je nach Art der Erkrankung oder Verletzung können Anpassungen am Arbeitsplatz erforderlich sein. Dies können beispielsweise ergonomische Anpassungen, technische Hilfsmittel oder eine Umgestaltung Ihres Arbeitsumfelds umfassen.

Es ist wichtig zu beachten, dass passende Lösungen individuell unterschiedlich sind und eine enge Zusammenarbeit zwischen Ihnen, dem Arbeitgeber und gegebenenfalls auch externen Experten erfordern können.

Wen sollten Sie zu einem BEM-Gespräch hinzuziehen?

Bei einem betrieblichen Eingliederungsgespräch entscheiden **Sie**, wer Sie beim BEM begleiten soll. Führungskraft und Personalmanager nehmen standardmäßig teil.

Darüber hinaus können Sie von folgenden Personen begleitet werden:

- Betriebsrat Ihres Vertrauens

- Schwerbehindertenvertretung bei vorhandener Schwerbehinderung/ Gleichstellung oder bei drohender Schwerbehinderung
- Bei Bedarf der Betriebsarzt, Vertreter des Arbeitsschutzes oder weitere Experten
- Sozialberatung

IG Metall Betriebsrät*innen sind als Ihre Vertrauenspersonen und als kompetente BEM-Ansprechpartner*innen jederzeit für Sie da.



*Christoph Baumbach,
Ausschuss Personal & Organisation
(APO), Ausschuss IT Daten & Prozesse
(IDP)*



Patrick Ammer

Tschüss und Danke Wolfram

Wie schnell doch die Zeit vergeht – unser geschätzter Kollege und Betriebsrat **Wolfram von Elterlein** geht in seinen wohlverdienten (Un)ruhestand! Sein Wechsel in die passive Phase der Altersteilzeit steht im November an. Schlussendlich bedeutet das nach 44 ereignisreichen Jahren im Konzern mit dem Stern den Beginn eines ganz neuen Lebensabschnittes.

Als langjähriges Betriebsratsmitglied im Ausschuss Personal und Organisation (APO), Entgeltausschuss (EGA) und paritätischer Kommission hat er sich mit viel Herz und Verstand für die Anliegen der Kolleg*innen eingesetzt. Bei Überwachung der Einhaltung von Bestimmungen aus Gesetzen und Tarifverträgen, die für besonders geschützte Personengruppen bestehen, war er als „Metaller mit hohem Schmelzpunkt“ engagiert dabei. Darüber hinaus stand er vielen Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite. Vielleicht wurde ihm diese Stärke und Entschlossenheit nicht nur in der Betriebsratsarbeit ja quasi schon in die Wiege gelegt. Der Name Wolfram bedeutet „der strahlende Wolf“.

Zu seinen Anfängen im Konzern: Im September 1979 hat Wolfram eine technische Ausbildung in der damaligen Daimler-Benz AG begonnen. Sein erster Tag wird ihm wohl immer in Erinnerung bleiben, da durfte man bei der Drahtbiegeübung Herz zeigen. Und wie alle damaligen Azubis musste er „den U-Stahl schrubben“.

Auch in der Berufsschule war Wolfram einer der Besten. Nach der Facharbeiterprüfung begann er eine weitere Lehre als Industriekaufmann bei Neoplan. Es folgten im Anschluss Stationen als Verkäufer in den Niederlassungen München und Reutlingen.

Dann der Wechsel ins Firmenangehörigen-Geschäft (heute Mercedes-Benz Members) der Mercedes-Benz AG und sein Eintritt in die IG Metall. Die Neugier auf mehr und die gesammelte Erfahrung bewegte ihn zu einem nebenberuflichen Studium zum Betriebswirt an der VWA-Hochschule Stuttgart.

Dann war Zeit gekommen, sich vom Verkäuferleben zu verabschieden, Wolfram wechselte die Seite des Verhandlungstischs und wurde Einkäufer bei MEP. Zeitgleich engagierte sich Wolfram ab 2000 als IG Metall Vertrauensmann (heute: IG Metall Aktiver) und setzt sich für seine Kolleginnen und Kollegen ein. Die Karriere nimmt ihren Lauf, bei IPS wird fleißig weiter eingekauft. Wie er mir erzählte, eine sehr spannende und lehrreiche Zeit.

Im Jahr 2009 durfte ich dann einen für mich heute sehr wichtigen Freund und beeindruckenden Menschen kennenlernen. Ich brauchte einen kollegialen Rat und lernte Wolfram, den IG Metall Vertrauensmann unserer Abteilung IPS, kennen und schätzen.

2010 war es dann so weit, Wolfram bekam bei der BR-Wahl ein IG Metall-Mandat und wechselte zum Betriebsrat. Jäger und Kämpfer für uns Kolleginnen und Kollegen, ein Spezialist für Entgeltthemen. Bis heute, nach einem bewegten Karriereverlauf bei IPS und im Betriebsrat ist nun die Zeit für wichtigere Lebensziele gekommen.

Wie oben geschrieben, Wolfram wird sicher nicht in den Ruhestand wechseln, denn es gibt viel zu tun. Wir wünschen Dir die beste Zeit, denn der Ausbau deines Alterssitzes ist noch nicht abgeschlossen und die Wellness-Oase erst im Entstehen.

Als passionierter Jäger und Reiter wirst du sicher noch das eine oder andere Abenteuer erleben. Wir wünschen dir, lieber Wolfram, eine gute Zeit mit deinen Lieben. Auch Gesundheit,

Gelassenheit, Erfolg und Glück sollen die Begleiter für deine Zukunft sein.

Vielen Dank für dein beherztes Engagement, deinen engagierten Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen der Zentrale. Bleib so wie du bist, Waidmannsheil und sonnige Tage!

Patrick Ammer, Einkäufer im Gebäude Höschle, IG Metall Aktiver (IPS/441)





Ärger mit der Soll-Entgeltgruppe?

Martina Uhl

Ein typischer Fall aus meinem Betriebsratsalltag: Eine Kollegin kommt auf mich zu und erzählt mir, dass sie vor Jahren auf eine Soll-EG 12 Stelle eingestellt wurde. Sie wurde von der EG 8 über Jahre auf die EG 11 umgestuft und als sie sich nun getraut hat, zu fragen, wann sie denn die Soll-EG 12 bekommen würde, bekam sie die Info, dass ihre Stelle nur die Soll-EG 11 hätte. Die Kollegin erinnert sich ganz genau, dass sie damals auf eine Soll-EG 12 Stelle eingestellt wurde, aber schriftlich findet sie es leider nicht mehr und fragt mich als Betriebsrätin, was sie tun könne.

Da dies so oder ähnlich öfter vorkommt, hier einige Tipps und Hintergründe:

Was ist der Unterschied zwischen Ist-Entgeltgruppe und Ziel-Entgeltgruppe ("Soll-EG")?

Die Ziel- oder Soll-Entgeltgruppe soll nach der Einarbeitungszeit - wenn die Aufgaben der entsprechenden Soll-Entgeltgruppe vollumfänglich ausgeführt werden - erreicht werden. Leider ist es aus (Personal-)Kostengründen üblich, dass eine Heranführung an die Soll-Entgeltgruppe über mehrere Jahre erfolgt. Allerdings besteht ein Anspruch darauf, die Entgeltgruppe für die tatsächlich ausgeführten Aufgaben auch ab dem Zeitpunkt, an dem die Aufgaben komplett ausgeführt werden, zu erhalten. Manchmal lässt sich dieses Recht allerdings nur über eine ERA-Reklamation durchsetzen.

Sie bewerben sich auf eine neue Stelle oder werden dorthin versetzt:

Drucken Sie auf jeden Fall die Stellenbeschreibung aus der App "Stellensuche" mit der Ziel-Entgeltgruppe (unter interne Informationen) aus und bewahren Sie diese gut auf!

Wenn Sie ohne eine Stellenausschreibung versetzt werden, z.B. wegen einer Umstrukturierung oder Rückkehr aus Elternzeit, lassen Sie sich die Stellenbeschreibung und die Ziel-Entgeltgruppe aushändigen und bewahren Sie diese ebenfalls gut auf!

Ihre Ziel-Entgeltgruppe ist "plötzlich" niedriger, als Sie es bei Ihrer Einstellung mitgeteilt bekommen haben:

Wenn Sie eine Stelle schon einige Zeit innehaben und Ihre Führungskraft Ihnen eine niedrigere Ziel-Entgeltgruppe mitteilt, als Sie sie beim Stellenantritt genannt bekommen haben, können Sie sich an uns IG Metall-Betriebsrät*innen wenden. In vielen Fällen können wir die Soll-Entgeltgruppe im System ePeople nachschauen. Wir unterstützen Sie gerne!



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



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

Ralf Tietze, Bettina Stadtmüller, Isabelle
Ehrlich, Lucas Merkel, Iris Luppold,
Eberhard Schöffler, Christoph Baumbach,
Patrick Ammer, Martina Uhl

Fotos

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

Herstellung

ROI BRAND_THINK COM, Böblingen

FIRST AID
ERSTE HILFE SET



FLEXEO
WWW.FLEXEO.SHOP

Active on site.
IG Metall Aktive vor Ort.