

# TOGETHER



Gemeinschaftsbetrieb Digitales Haus - Seite 10

**TRANSFORMATION**  
**Den Wandel gestalten**  
ab Seite 4

*Qualifizierung in der Veränderung - Seite 22*

## Die IG Metall im Wandel – Gemeinsam die Zukunft gestalten

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall stehen an Ihrer Seite, um die Herausforderungen der sich rasant verändernden Welt zu bewältigen und gemeinsam die Zukunft zu gestalten. Das Titelthema „Transformation“ dieser Ausgabe hat viele Facetten. Einige davon beleuchten wir näher – von der Versetzung von Kolleginnen und Kollegen in den Gemeinschaftsbetrieb „Digitales Haus“ über Qualifizierungsthemen bis hin zu einem attraktiven Fitness-Programm für die Transformation.

Wir werfen einen Blick auf den Gemeinschaftsbetrieb „Digitales Haus“: die Firma verlagert Stellen in einen Betrieb, der aktuell keinen Betriebsrat hat. Wen interessiert und wer kümmert sich dort um die Themen der Kolleginnen und Kollegen? Hier steckt der Teufel im Detail und kollektive Mitbestimmung gibt es dort keine. Ein Schelm, der Böses dabei denkt!

Mitbestimmung ist auch in der digitalen Transformation nicht verhandelbar. Deswegen wurden beim Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober die Weichen für die Zukunft gestellt. Welche wichtigen Entscheidungen wurden getroffen und welche neuen Ansätze verfolgt die IG Metall? Antworten auf diese Fragen erhalten Sie in diesem Magazin.

Qualifizierung spielt eine Schlüsselrolle im Wandel. Nur durch gezielte Weiterbildung können die Beschäftigten die notwendigen Fähigkeiten erwerben, um den Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden. Erfahren Sie, warum herkömmliche Lernplattformen nicht ausreichen und welche Lösungsansätze es gibt.

Gesundheit ist unser höchstes Gut. Das gilt für normale Zeiten und noch mehr für Phasen des Umbruchs und der Transformation. Deswegen stellen wir Ihnen eine Möglichkeit vor, wie Sie sich Zeit für Ihre Gesundheit nehmen und dafür von ihrer Arbeit bezahlt freigestellt werden können.

In diesem Sinne wünsche Ich Ihnen allen eine schöne und erholsame Weihnachtszeit und ein gesundes und erfolgreiches Neues Jahr 2024!



*Ralf Tietze,  
Fraktionsvorsitzender IG Metall-  
Fraktion im Betriebsrat Mercedes-Benz  
Zentrale*

# Inhalt



Rendering: READY7

Dank IG Metall -  
Stark in der  
Transformation

26



Foto freepik

Fit in der  
Transformation

Freistellung für Gesundheit



Foto freepik

Mitbestimmung  
Mitmachen ist gefragt

14



Rendering: READY7

BUZZWORDS  
entlarvt

25



Foto: IG Metall

Gewerkschaftstag  
2023

Wandel ist weiblich



*Ralf Tietze*

**Dank IG Metall stark  
in der Transformation**

**Die Transformation in der Automobilindustrie ist ein unaufhaltsamer Prozess. Zunehmende Digitalisierung und Elektrifizierung kommen in einem riesigen Tempo auf uns zu.** Für uns Beschäftigte bietet die Transformation einerseits Chancen durch neue Arbeitsfelder und -technologien, andererseits aber auch Risiken durch den Wegfall traditioneller Arbeitsplätze und die Veränderung der Aufgaben und Anforderungen. Die Arbeit wird immer schneller und komplexer. Viele Kolleginnen und Kollegen erzählen uns Betriebsräten, dass sie gefühlt in Transwarp-Geschwindigkeit durch den Tag hetzen und mit den Veränderungen nur schwer Schritt halten können. Zusätzlich steht die Frage im Raum, was die Transformation durch Digitalisierung und den Umstieg auf e-Mobilität für unsere Arbeitsplätze bedeutet. In dieser Situation sind wir Betriebsräte gefragt, Regelungen bei Mercedes-Benz zu finden, mit der wir die Transformation arbeitnehmerorientiert gestalten können. Dafür ist es wichtig, mit der IG Metall eine starke Gewerkschaft an der Seite zu haben, die ihren Einfluss geltend macht. Wir wollen uns im Folgenden genauer anschauen, wie die IG Metall und wir IGM-Betriebsräte hier gemeinsam Einfluss nehmen können.

### ***Welche Rolle spielt eigentlich die Gewerkschaft in der aktuellen Transformation?***

Die Transformation der Automobilindustrie ist für die IG Metall ein Kernthema. Damit die Autos der Zukunft in Deutschland entwickelt und produziert werden, fordert die IG Metall seit vielen Jahren eine umfassende politische Begleitung dieses Prozesses, mit Investitionen in Infrastruktur, regionaler Strukturpolitik, Qualifizierungspolitik und betrieblichen Zukunftskonzepten. Wir Betriebsräte der IG Metall erzeugen Druck auch in unserem Unternehmen, in Richtung innovativer und klimafreundlicher Technologien und Produkte zu investieren, die Produktionsprozesse umzubauen, zukunftsfähige Ge-

schäftsmodelle zu entwickeln und neue Wertschöpfungschancen zu erschließen. Die IG Metall macht das auch in Tarifaueinsetzungen zum Thema.

Für uns Betriebsrätinnen und Betriebsräte ist die Zusammenarbeit mit der IG Metall sehr wichtig. Der IG Metall stehen mehr Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung als uns auf betrieblicher Ebene. Darüber hinaus unterstützt sie uns mit Informationen, Beratung und Schulungen sowie bei der Durchsetzung von Forderungen für unseren Betrieb. Die Idee, dass gemeinsames Handeln der Beschäftigten die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern kann, ist auch heute noch genauso wichtig wie vor 100 Jahren.

### ***Erst mal die Basics – gesetzliche Grundlagen***

Das Recht gewerkschaftlich tätig zu sein, ist eines der höchsten in Deutschland. Es ist im Grundgesetz verankert. Aus diesem Grundrecht leitet sich ab, dass Arbeitnehmer sich organisieren und im Betrieb gewerkschaftlich aktiv werden dürfen.



Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Das Betriebsverfassungsgesetz definiert, dass Arbeitgeber und Betriebsrat zusammen mit den Gewerkschaften „vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des



Betriebs“ zusammenarbeiten. Dabei weist das Gesetz insbesondere auch auf die Einhaltung von geltenden Tarifverträgen hin. Hier wird die besondere Bedeutung der Tarifverträge der IG Metall deutlich: Tarifverträge sind gegenüber Betriebsvereinbarungen, die Arbeitgeber und Betriebsrat abschließen, höherwertiges Recht. Das Prinzip veranschaulicht die sogenannte Normenpyramide (siehe Abbildung Seite 5).

In dieser Normenpyramide reiht sich der Tarifvertrag nach den Gesetzen und Verordnungen, aber vor den Betriebsvereinbarungen, dem individuellen Arbeitsvertrag und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ein.

### ***Dafür stehen wir***

Wir sehen unsere Aufgabe darin, den Transformationsprozess mitzugestalten und damit die Zukunft des Unternehmens und Ihre Arbeitsplätze zu sichern und gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir sehen die Notwendigkeit und auch Chancen in der Transformation – wenn die betriebliche Mitbestimmung stimmt, die Beschäftigten eingebunden und rechtzeitig für neue Aufgaben qualifiziert werden.

Diese Herausforderung nehmen wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte gerne an. Wir gehen sogar noch einen Schritt weiter: Wir haben das Ziel, nicht „nur“ Lösungen im Sinne der Beschäftigten und des Unternehmens im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmung zu gestalten, sondern gemeinsam mit der IG Metall neue Gestaltungsfelder zu erschließen und die Mitbestimmung jenseits des Betriebsverfassungsgesetzes zu erweitern.

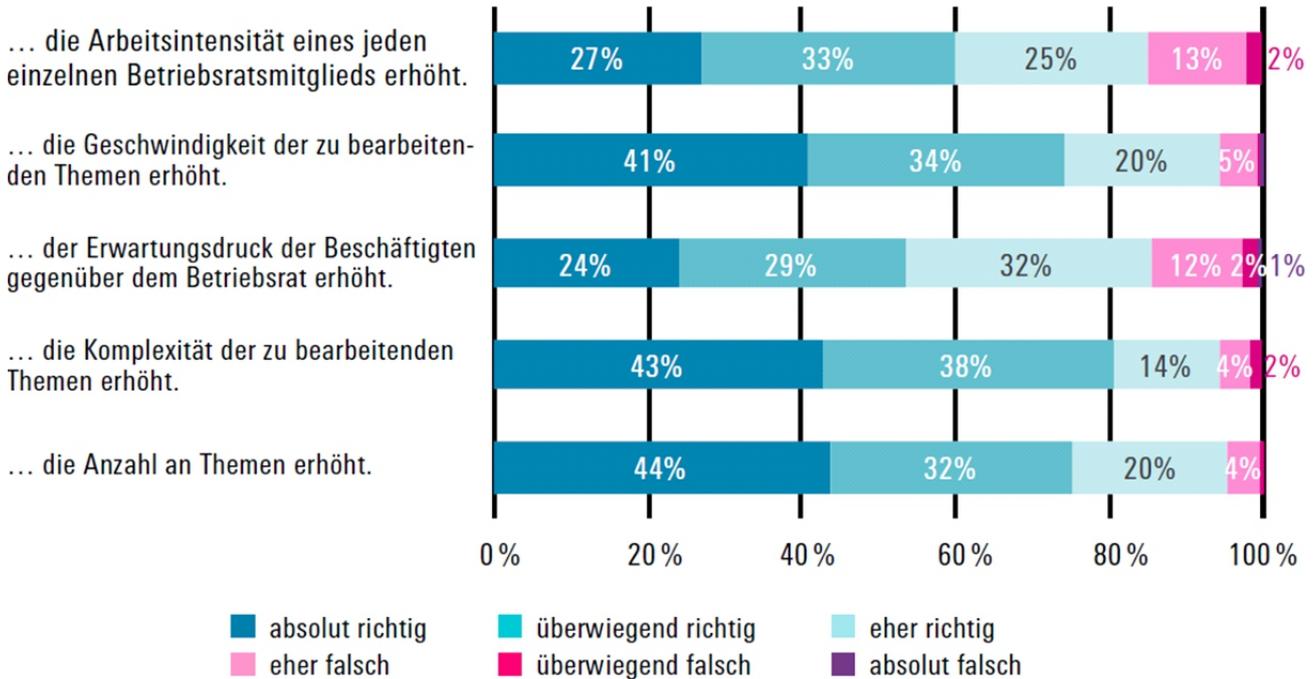
Das bedeutet beispielsweise die Anwendung neuer Arbeitsmethoden, Medien und Kommunikationsformen. Wir kombinieren in der IG Metall Fraktion die Expertise unserer erfahrenen Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit der der „Digital Natives“ und finden so für neue Herausforderungen neue Lösungen.

### ***Was tun wir konkret, um die Transformation im Sinne der Mitarbeitenden zu gestalten?***

Neben der konkreten Unterstützung vor Ort sind wir über die IG Metall-Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat in die wesentlichen Entscheidungsprozesse eingebunden, um sicherzustellen, dass die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

## Auswirkung der digitalen Transformation auf die Betriebsratsarbeit

Durch die digitale Transformation hat sich ...



Quelle: Helex Institut, Betriebsrätebefragung „Doppelte Transformation“

Die Transformation erfordert oft neue Fähigkeiten und Kompetenzen. Wir setzen uns dafür ein, dass die Mitarbeitenden entsprechend qualifiziert werden, um den Anforderungen der neuen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Die Transformation führt zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation und -struktur. Wir kämpfen dafür, dass die Arbeitsplätze gesichert werden und dass es keine betriebsbedingten Kündigungen gibt. So konnte beispielsweise die Zukunftssicherung 2030 nur dank des Einsatzes der IG Metall-Betriebsräte verhandelt werden.

Wir tragen dazu bei, dass Innovationen gefördert werden, die die Transformation vorantreiben und achten darauf, dass die Belange der Menschen bei den Veränderungsprozessen berücksichtigt werden. So sind wir über den Gesamtbetriebsrat

beispielsweise in die Digitalisierungsprojekte in HR eingebunden und diskutieren auf lokaler Ebene regelmäßig mit der Geschäftsleitung über die Auswirkungen für die Mitarbeitenden der Zentrale, um die besten Lösungen für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

### **Mit der IG Metall läuft's besser**

Noch ein Blick über den Tellerrand: Mit Betriebsrat und Mitbestimmung läuft es in deutschen Betrieben generell besser, das zeigen zahlreiche wissenschaftliche Studien. Die Arbeitsplätze sind sicherer, auch in Zukunft. Denn Betriebsrätinnen und Betriebsräte denken häufig langfristiger als Manager und beeinflussen damit auch die Unternehmensstrategie:

- Unternehmen mit Betriebsrat tätigen 40 Prozent mehr langfristige Investitionen und gliedern weniger Arbeit aus.



- Betriebe mit Betriebsrat haben 16 Prozent mehr eigene Produktion anstelle von Fremdvergabe an Zulieferer oder Dienstleister.
- In Betrieben mit Betriebsrat gibt es im Schnitt 8,4 Prozent mehr Geld als in Betrieben ohne Betriebsrat.
- Der Vorteil ist auch in Krisenzeiten messbar, etwa während der Corona-Kurzarbeit: 60 Prozent der Beschäftigten erhielten eine Aufzahlung auf ihr Kurzarbeitergeld. In Betrieben ohne Betriebsrat waren es nur 32 Prozent.
- Arbeit wird gesünder: Betriebe mit Betriebsrat bieten 18 Prozent häufiger Gesundheitsförderung an.
- Mitbestimmte Unternehmen sind familienfreundlicher. In Betrieben mit Betriebsrat gibt es um 13,9 Prozent häufiger flexible Arbeitszeiten für Eltern.
- Zudem unterstützen Betriebe mit Betriebsrat häufiger bei Kinderbetreuung und Pflege.
- Sogar die Arbeitgeber profitieren von Betriebsräten und Mitbestimmung: Unternehmen mit Betriebsräten sind um 12,8 Prozent produktiver und machen im Schnitt 14 Prozent mehr Gewinn.

### ***Betriebsrat – wichtiger denn je!***

Die meisten Unternehmen und Beschäftigten wissen, dass Betriebsräte gerade in der Transformation wichtiger denn je sind. Das zeigt auch die letzte Beschäftigtenbefragung der IG Metall: 87 Prozent der Beschäftigten fordern mehr Mitbestimmung, vor allem bei Qualifizierung und Digitalisierung.

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt uns Betriebsrätinnen und Betriebsräten dafür konkrete Informations- und Mitbestimmungsrechte:

- Der Betriebsrat bestimmt etwa mit bei der Gestaltung und Verteilung der Arbeitszeit: bei Beginn und Ende der Arbeitszeit, bei Pausen und Schichten, bei Überstunden und Teilzeit, bei „Homeoffice“, Mobilem Arbeiten und Bereitschaftsdienst.
- Der Betriebsrat bestimmt mit bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, bei der Arbeitsgestaltung, bei Maßnahmen zur Berufsbildung sowie bei Maßnahmen zur Leistungsüberwachung, etwa durch IT-Systeme.
- Der Betriebsrat ist bei Kündigungen anzuhören. Er hat ein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Versetzungen – sowie bei der Eingruppierung und Umgruppierung in eine andere Entgeltgruppe. Er kann Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung vorschlagen. Und bei Personalabbau oder gar drohender Schließung muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über einen Sozialplan und Interessenausgleich mit Abfindungen und Transfermaßnahmen verhandeln.

**Fazit: Es geht nur mit einer starken Gewerkschaft – der IG Metall**

Die IG Metall ist für eine gute Betriebsratsarbeit generell nicht wegzudenken – Besonders in dem gigantischen Veränderungsprozess, in dem unsere Firma sich gerade befindet, ist es wichtig, hier auf das Know-how und die Unterstützung der IG Metall zugreifen zu können. Damit unterstützen wir alle Beschäftigten des Betriebes Mercedes-Benz Zentrale. Mit einer starken IG Metall im Rücken und vielen IG Metall-Mitgliedern im Betrieb sind wir Betriebsräte den Veränderungen gewachsen. Ohne einen starken Betriebsrat macht der Arbeitgeber, was er will – aber nicht mit uns!



*Ralf Tietze,  
Mitglied im Betriebsausschuss (BAS),  
Ausschuss Personal und Organisation  
(APO), Entgeltausschuss (EGA),  
Ausschuss IT Daten und Prozesse (IDP),  
Fraktionsvorsitzender IG Metall  
Fraktion im BR Mercedes-Benz Zentrale*



## Mitglied werden!

Du bist an einer Mitgliedschaft interessiert, möchtest aber vorher gerne mehr wissen? Gerne kannst Du kostenlos das Infopaket „Wir: Die IG Metall“ bestellen unter: [Erstinformationen für Nichtmitglieder - IG Metall](#)

# Gemeinschaftsbetrieb Digitales Haus – zwischen Verunsicherung und Rechts-sicherheit

**Im Bereich MxD (Mercedes-Benz Digital) herrschte in den letzten Monaten eine starke Verunsicherung. Die Kolleginnen und Kollegen hatten und haben viele Fragen und erhielten vom Management dazu wenig Antworten. Grund ist die vom Unternehmen geplante Verlagerung von Stellen und Stelleninhaber\*innen in den Gemeinschaftsbetrieb "Digitales Haus". Der Fachbereich sagt, es wäre alles klar und eindeutig. Aber es gelang den Führungskräften nur bedingt, der Mannschaft den "Purpose" und die rechtliche Notwendigkeit rüberzubringen.**

Hier haben wir IG Metall-Betriebsrät\*innen uns eingeschaltet - damit die einzelnen Kolleginnen und Kollegen transparent informiert wurden und die Rahmenbedingungen sowie Prozesse zumindest klar und nachvollziehbar sind.

## *Startup Gemeinschaftsbetrieb*

2017 wurde der Gemeinschaftsbetrieb zwischen der Mercedes-Benz AG und der Cinteo GmbH, heute MB.io, gegründet. Ziel war, die Zusammenarbeit zwischen den beiden Firmen dadurch rechtssicher zu gestalten, in dem sie in einem Betrieb arbeiten und deshalb gemeinsam eine Betriebsstätte bilden können. Eine Zusammenarbeit mit anderen Firmen kann auch über andere Wege erreicht werden als über einen Gemeinschaftsbetrieb. Bei uns wird häufig die sogenannte „Repräsentanz“ im Betrieb gewählt. Die Zusammen-

arbeit im Repräsentanten-Modell wurde vom Fachbereich allerdings zugunsten eines Gemeinschaftsbetriebs verworfen, um eine Zusammenarbeit im Sinne einer „Start-up-Mentalität“ zu ermöglichen – so die Aussage des Fachbereichs.

## *Wer ist betroffen?*

Betroffen sollen laut Fachbereich die Kolleginnen und Kollegen aus der Zentrale sein, die mit den Kollegen von MB.io zukünftig eng zusammenarbeiten müssen. Dies wäre in den Abteilungen sehr sorgfältig geprüft worden.

## *Der kleine Unterschied*

Ein Gemeinschaftsbetrieb nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist ein Zusammenarbeitsmodell zwischen zwei oder mehreren Unternehmen, die gemeinsam eine wirtschaftliche Einheit bilden und gemeinsam betrieben werden. Dabei behalten die beteiligten Unternehmen ihre rechtliche Selbstständigkeit, jedoch sind dabei besonders ein gemeinsames Führungsverständnis, die gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln und die einheitliche Leitung kennzeichnend.

Unser Betrieb Zentrale ist ebenfalls ein Gemeinschaftsbetrieb, allerdings mit einem kleinen, aber entscheidenden Unterschied: Der Betrieb Zentrale hat einen Betriebsrat, der die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vertritt.

Dort gibt es keinen. Was das bedeutet, lesen Sie in unserem Artikel „Betrieb ohne Betriebsrat – Who cares?“ auf den nächsten Seiten.

### ***Das haben wir für die Beschäftigten erreicht***

Bereits bei der Gründung des Gemeinschaftsbetriebs 2017 wurde vom damals IG Metall geführten Betriebsrat in einem Eckpunktepapier vereinbart, dass die Versetzung in den Gemeinschaftsbetrieb **nur mit Zustimmung des Beschäftigten** erfolgen darf. Außerdem bleiben die Beschäftigten Mitarbeiter von Mercedes-Benz mit allen Rechten und Pflichten. Zusätzlich werden die Kolleginnen und Kollegen im Gemeinschaftsbetrieb bei einer Rückkehr in den Betrieb Zentrale gemäß Auswahlrichtlinie wie Mitarbeiter\*innen der Zentrale behandelt.

Bei den aktuellen Abstimmungen der Umstrukturierungen waren wir zuständigen Betriebsräte aus dem Personalausschuss gefragt. Wir konnten erreichen, dass bei Versetzungen ins Digitale Haus die Prozesssicherheit für die Beschäftigten erhöht wird. Die **schriftliche Zustimmung zur Versetzung** wird zukünftig von HR in der eAkte dokumentiert.

Außerdem haben wir in der Informationsunterlage, die als Basis für den Wechsel gilt, festhalten lassen, dass die aktuell geltenden Regelungen (Tarifverträge, Konzern-, Gesamt- und Betriebsverein-

barungen) **individualvertraglich dynamisch** für die wechselnden Kolleginnen und Kollegen weiter gelten, solange keine zukünftige Interessenvertretung (Betriebsrat) im Digitalen Haus etwas anderes regelt.

Wir IG Metall Betriebsrät\*innen haben die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in einer Info-Veranstaltung und vielen folgenden Gesprächen detailliert darüber informiert, was ein Wechsel in dem Gemeinschaftsbetrieb bedeutet und die Vor- und Nachteile aufgezeigt. Damit- sich die Beschäftigten bei ihrer persönlichen Entscheidung sicher sein können, auf was sie sich einlassen.



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



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



*Lucas Merkel, Ausschuss IT, Daten und Prozesse (IDP). Ausschuss Personal und Organisation (APO)*

# Digitales Haus, ein Betrieb ohne Betriebsrat. Who cares?

**Im Gemeinschaftsbetrieb Digitales Haus gibt es aktuell keinen Betriebsrat. Das macht es für viele Kolleginnen und Kollegen schwer, sich dafür zu entscheiden, dorthin zu wechseln. Denn das bedeutet, alles beim Vorgesetzten selbst regeln zu müssen, keine Unterstützung und Beratung durch den örtlichen Betriebsrat zu haben.**

Es gab auch schon Kolleginnen und Kollegen, die sich auf Stellen beworben haben und erst kurz vor dem Wechsel erfuhren, dass sie in den Gemeinschaftsbetrieb wechseln sollen. Daraufhin haben einige Bewerber\*innen beschlossen, die Stelle abzusagen, weil sie nicht in einen Betrieb ohne Betriebsrat wechseln wollten. Im Gemeinschaftsbetrieb Digitales Haus ist zwar geregelt, dass die Tarifverträge, Konzern- und Gesamtbetriebsvereinbarungen sowie Betriebsvereinbarungen der Zentrale dynamisch weiter gelten. Das bedeutet, dass die Betriebsräte der anderen Werke im GBR und die Zentrale quasi indirekt die Arbeitsbedingungen in diesem Gemeinschaftsbetrieb weiter steuern.

Allerdings gibt es auch Unterschiede zum Betrieb Zentrale mit Betriebsrat – der Gemeinschaftsbetrieb kann keine eigenen Betriebsvereinbarungen verhandeln bzw. abschließen und es gibt keine kollektive Mitbestimmung durch den örtlichen Betriebsrat.

Das heißt, jeder Beschäftigte muss selbst dafür Sorge tragen, dass Tarifverträge (TVs), Betriebsvereinbarungen (BVs) und festgeschriebenen Rechte eingehalten werden.

Jeder Verstoß muss vom Beschäftigten selbst gemeldet, Veränderung individuell eingefordert und durchgesetzt werden. Es gibt beispielsweise keine Überwachung und Durchsetzung der Entgelte (Eingruppierung, Hinführung an die Ziel EG). Der Entgeltreklamationsprozess entfällt komplett, die Überprüfung der durchschnittlichen 15% Leistungszulage erfolgt auch nicht mehr.

Die Kolleginnen und Kollegen können kein Betriebsratsmitglied zu Gesprächen hinzuziehen. Die einzigen Ausnahmen hiervon sind Gespräche zu Regelverstößen, bei denen der Mitarbeiter eine Vertrauensperson seiner Wahl hinzuziehen kann. Das kann auch ein Betriebsrat eines anderen Werkes sein.

Was im Digitalen Haus ebenfalls wegfällt, sind z.B.

- die Betriebsratsbegleitung beim BEM-Prozess (Betriebliches Eingliederungsmanagement nach langer Krankheit)
- der Kündigungsanhörungsprozess des Betriebsrates

- die Beratung mit dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen (Ausgliederung) wie Änderungen der Betriebsorganisation, Einschränkungen und Stilllegung des Betriebs (inkl. Einigungsstelle)
- die Schwerbehindertenvertretung.

Ein Betriebsrat unterstützt die Kolleginnen und Kollegen dabei, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen, sowie bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber unterstützen. **Deshalb – Augen auf bei der Wahl des Betriebes!** Und vielleicht finden sich im Gemeinschaftsbetrieb Digitales Haus Kolleginnen und Kollegen, die Lust auf Betriebsratsarbeit haben und einen eigenen Betriebsrat gründen möchten?



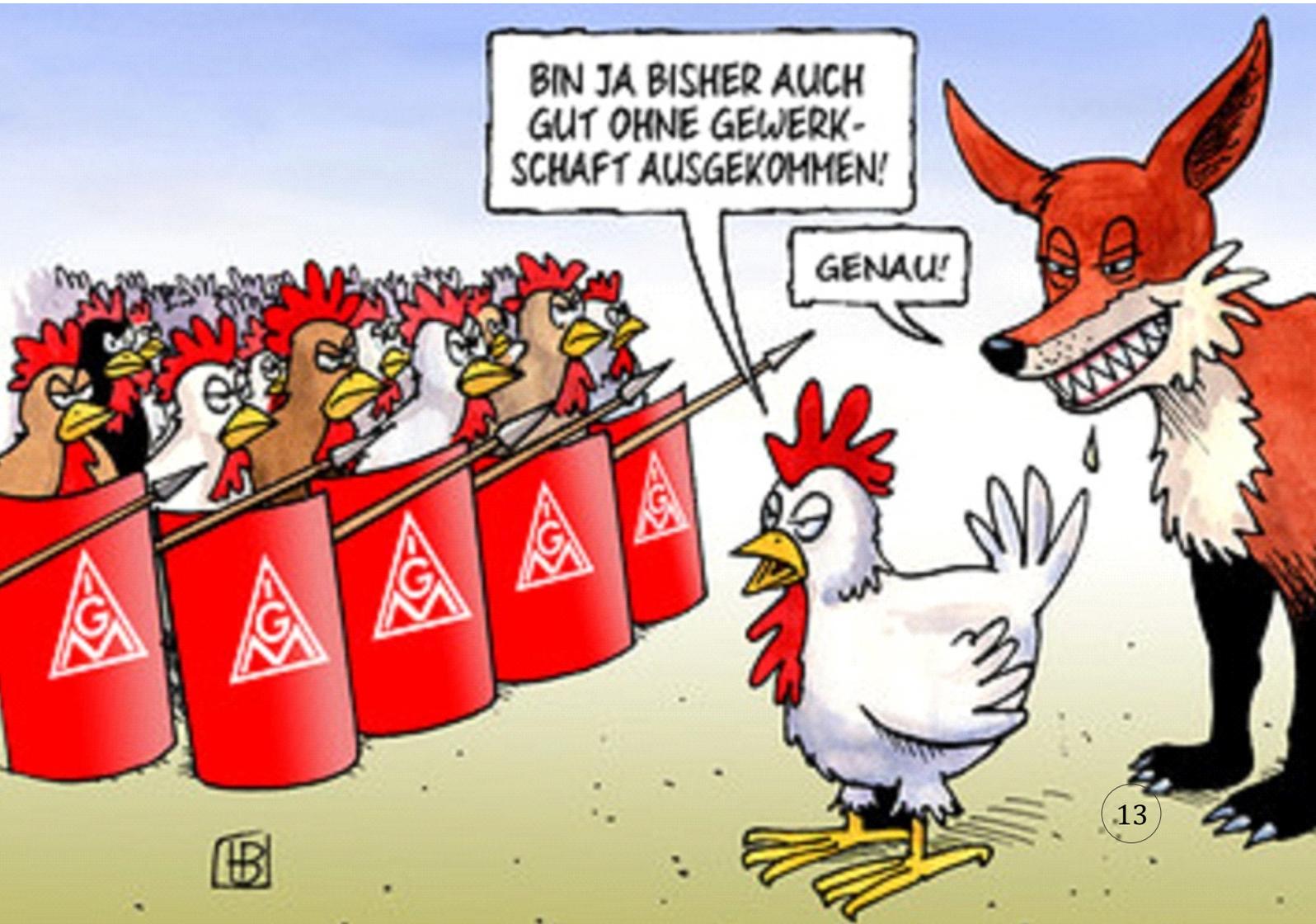
*Martina Uhl, Ausschuss Personal und Organisation (APO)*



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



*Lucas Merkel, Ausschuss IT, Daten und Prozesse (IDP). Ausschuss Personal und Organisation (APO)*





# *Mitbestimmung lebt vom Mitmachen*

**Mitbestimmung umfasst alle Möglichkeiten und Rechte der Arbeitnehmer\*innen, ihre Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Wesentliche Mitbestimmungsrechte sind im Betriebsverfassungsgesetz sowie in den Gesetzen zur Unternehmensmitbestimmung festgeschrieben. Die aktuelle Rechtsprechung trägt immer wieder zur Präzisierung dieser Gesetze bei.**

**Darüber hinaus regeln die Tarifpartner in Tarifverträgen wesentliche Fragen zu Entgelt und Arbeitsbedingungen in den Branchen. Betriebsvereinbarungen konkretisieren diese Themen weiter, wo es zulässig und notwendig ist. Die Gewerkschaften arbeiten über die gewerkschaftlichen Vertrauensleute / Aktive in den Betrieben eng mit den Betriebsräten zusammen.**

## ***Wo wird mitbestimmt?***

Mitbestimmung bedeutet, sich direkt am Arbeitsplatz für seine Belange einsetzen zu können. Es bedeutet auch, nicht alle Themen selbst individuell mit dem Arbeitgeber verhandeln zu müssen, sondern eine gewählte Interessenvertretung, den Betriebsrat, zu haben, die das übernimmt.

Aber Mitbestimmung umfasst weit mehr: Auf betrieblicher Ebene haben die gewählten Arbeitnehmervertreter\*innen je nach Thema abgestufte Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung.- Mitsprachemöglichkeiten gibt es zum Beispiel bei Arbeitszeit, Schichtplänen und Weiterbildung, aber auch bei der Einführung neuer IT-Systeme oder Technologien.

Der Betriebsrat verhandelt Betriebsvereinbarungen und wacht zum Beispiel darüber, dass der Arbeitgeber Gesetze einhält und alle Beschäftigten gleich behandelt. Der Betriebsrat kann eigene Ideen einbringen, zum Beispiel um Arbeitsplätze im Betrieb bzw. im Unternehmen zu sichern.

### **Warum ist echte Mitbestimmung wichtig?**

Ganz simpel: Weil wir in einer Demokratie leben und auch im Unternehmen mündige Bürgerinnen und Bürger arbeiten, die mit-sprechen und sich einbringen möchten. Die IG Metall will auch die individuellen Rechte von Beschäftigten stärken, sie sollen ihre Meinung sagen und sich beschweren dürfen. Damit die Demokratie nicht draußen vor dem Werkstor endet, sondern auch im Betrieb gilt.

Von betrieblicher Mitbestimmung in allen ihren Formen profitieren Belegschaft und Unternehmen übrigens gleichermaßen. Denn oft haben Beschäftigte bessere Ideen als das Management. Doch hier gibt es ein Problem: Beschäftigte haben über ihre Betriebsräte zwar Mitbestimmungsrechte – aber eben nicht in wirtschaftlichen Fragen. Der Betriebsrat kann Vorschläge für die Zukunft machen – aber rechtlich gesehen muss sie der Arbeitgeber aktuell nicht beachten. Der Betriebsrat hat Stand heute erst dann echte Mitbestimmung, wenn der Arbeitgeber Personal abbauen oder gar schließen will. Aus unserer Sicht zu spät.

### **Transformation fair und sozial gestalten**

Das will die IG Metall ändern. Die Betriebe sind schon in der Transformation, dem Wandel in allen Bereichen. Diese Veränderungen will die IG Metall fair und sozial gestalten. „Betriebsräte müssen proaktiv eingreifen können und beteiligt werden, etwa wenn es um Investitionen in Standorte, um Qualifizierung oder um zukunftsfähige Produkte geht“, fordert Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall.

Deshalb macht die IG Metall gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften Druck auf die Politik für eine Verbesserung und Modernisierung des seit 1972 geltenden Betriebsverfassungsgesetzes - mit ihrer „Initiative Mitbestimmung“. Für echte Mitbestimmungsrechten bei der Personalplanung (derzeit nur Informations- und Vorschlagsrechte). Dann könnte der Betriebsrat auch die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit, Familie und Beruf und damit auch die Geschlechtergleichstellung verbessern.

### **Dabei sein ist alles**

Mitbestimmung bringt Demokratie an den Arbeitsplatz. Damit Mitbestimmung funktionieren und wirken kann, braucht sie den Rückhalt der Beschäftigten. So entscheidet beispielsweise auch Deine Beteiligung an Betriebsversammlungen, Tarifrunden, der Betriebsratswahl etc. mit darüber, wie stark der Betriebsrat in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auftreten kann.

**Mitbestimmung braucht aktive Mitstreiter\*innen. Denn Mitbestimmung gibt es nur, solange viele mitmachen.**



*Lisa Spies,  
Ausschuss Bildung und Qualifizierung  
(ABQ), Vorsitzende IG Metall Aktive /  
VK-Leitung*

Lasse Thies

# Gewerkschaftstag 20



**Der 25. IG Metall Gewerkschaftstag fand dieses Jahr vom 22.10.2021 bis zum 24.10.2021 in der "Zukunft" statt. Dort versammelten sich 421 Delegierte aus ganz Deutschland, um die Zukunft der Arbeitnehmerinteressen zu stellen. Der Gewerkschaftstag beschloss das beschlussfassende Gremium der IG Metall, das unter anderem die nächsten Vorstandswahlen wählt.**

# 23 – Zeit für Zukunft



23 bis zum 26.10.2023 in Frankfurt unter dem Motto „Zeit für Zukunft“, um über wichtige Themen zu diskutieren und die Weichen für die strategische Ausrichtung der Gewerkschaft festlegt und auch ihren

klarekante gegen  
den Rechtsruck

**Vielfalt macht  
uns stark**

Unsere Werte sind  
#unverhandelbar



### **Veränderungen im IG Metall-Vorstand**

Die Delegierten haben einen neuen Vorstand gewählt, statt bisher sieben sind nun fünf geschäftsführende Vorstandsmitglieder verabschiedet worden. Dies ist auch ein Signal, dass sich die IG Metall künftig noch stärker an den Interessen der Mitglieder in den Betrieben ausrichten möchte. Hervorgegangen war hier das große beteiligungsorientierte Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“, in dem über 1000 betriebliche Veränderungs-promotor\*innen anhand von betrieblichen Projekten ausgebildet wurden - im Schulterschluss mit lokalen Geschäftsstellen und den Kolleg\*innen aus dem IG Metall Vorstand in Frankfurt.

Als erste Frau an die Spitze der IG Metall wurde Christiane Benner gewählt und macht deutlich: Sie wird sich in einem richtig starken Team für die Interessen aller fünf Millionen Beschäftigter der IG Metall Branchen einsetzen. Jörg Hofmann, der bisherige Erste Vorsitzende der IG Metall, wurde mit viel Applaus und Emotionen verabschiedet. Neuer Zweiter Vorsitzender ist Jürgen Kerner, bisher Hauptkassierer im Vorstand. Neue Hauptkassiererin der IG Metall ist Nadine Boguslawski, sie leitete vorher die Geschäfte der IG Metall Stuttgart und sitzt zudem im Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG.

Als weitere geschäftsführende Vorstandsmitglieder wurden Hans-Jürgen Urban sowie Ralf Reinstädler gewählt. Der Gewerkschaftstag beschloss zudem, dass auch künftig einer der beiden Vorsitze von einer Frau besetzt werden muss.



**Christiane Benner ist neue Erste Vorsitzende der IG Metall**



## Themen des Gewerkschaftstags 2023

Der Gewerkschaftstag 2023 war geprägt von vielen wichtigen Themen und über 500 Anträgen, die die Arbeitswelt in Deutschland (und darüber hinaus) beeinflussen. Zu den zentralen Diskussionspunkten gehörten:

### 1. Transformation digital, ökologisch, sozial

Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung haben bereits große Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Auf dem Gewerkschaftstag wurde darüber diskutiert, wie die IG Metall die Interessen der Arbeitnehmer\*innen in diesem sich verändernden Umfeld am besten vertreten kann. Es wurden Strategien erarbeitet, um sicherzustellen, dass die Arbeitsplätze der Zukunft fair gestaltet werden. Eine Transformation, die sozial sein soll, kann nur demokratisch umgesetzt werden. Hierzu gehört eine massive Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer\*innen, um den digitalen Wandel zu bewältigen, und die Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance.

### 2. New Work und Arbeitszeit

Die Diskussion über Arbeitszeitmodelle und die Wahrung der Work-Life-Balance war ein weiterer wichtiger Punkt auf dem Gewerkschaftstag. Angesichts der steigenden Anforderungen in vielen Berufen stellt sich die IG Metall ihrer Verantwortung. Sie sieht sich in der Gestalter-Rolle und wird in den kommenden Jahren prüfen, welche Herausforderungen, die durch New Work entstehen, mit unseren derzeitigen Tarifverträgen zu bewältigen sind. Oder wofür wir ggf. neue Tarifregelungen brauchen, damit die Arbeit von morgen zu guter Arbeit wird.

### 3. Arbeitszeitmodelle wie den T-ZUG verbessern

Die Debatte darüber wird in der IG Metall aktiv und mit vielfältigen Ideen geführt. So wurde positiv diskutiert, im Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie die Begrenzung auf zweimalige Inanspruchnahme bei Kindern und Pflegefällen aufzuheben, den T-ZUG-Anspruch auf alle Beschäftigtengruppen auszuweiten, mehr Frei-



stellungstage zu ermöglichen und nicht zuletzt endlich auch den (Alt-) Teilzeitbeschäftigten die T-ZUG-Tage zu ermöglichen

#### **4. Sicherung des Zukunftsstandorts Deutschlands**

Der Klimawandel ist eine globale Herausforderung, die alle Industrien Deutschlands betrifft. Auf dem Gewerkschaftstag wurden unter anderem folgende Forderungen der IG Metall beschlossen:

- Mehr Tempo beim Ausbau der Ladeinfrastruktur für PKW und LKW
- Weitere Förderung der E-Mobilität
- Abbau bzw. schrittweises Abschmelzen umweltschädlicher Subventionen im Mobilitätssektor
- Weitere aktive Industriepolitik zur Ansiedlung des Wertschöpfungskreislaufes der Batterie in Deutschland und EU
- Rohstoffstrategie für die kritischen Rohstoffe der Elektromobilität
- Regionale strukturpolitische Begleitung des Wandels in betroffenen Regionen
- Vollständige Elektrifizierung und Digitalisierung des Schienennetzes mit moderner Leit- und Sicherungstechnik und Aufbau von Produktion, Infrastrukturen und Importkapazitäten für Wasserstoff
- Einen zwischen den Betriebsparteien bzw. Sozialpartnern vereinbarten Plan für Transformation in nachhaltige Produkte und Prozesse sowie Standort- und Beschäftigungssicherung

- Eine sofortige Umsetzung des Brückenstrompreises

#### **5. IG Metall Jugend**

In ihrem Antrag forderte die IG Metall Jugend in Tarifaueinandersetzungen noch stärker eingebunden zu werden. Zur Sicherung der Ausbildung, um die Übernahme nach der Ausbildung mehr zu stärken und dass Ausbildungsvergütungen überproportional erhöht werden sollten. Außerdem setzt sich die IG Metall dafür ein, dass es eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie geben soll, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das heißt: Wer nicht ausbildet, soll zahlen.

Außerdem setzt sich die IG Metall für die Umsetzung von tariflichen Regelungen bei Werksstudierenden und Praktikant\*innen ein.

#### ***Bewegende Aktion der IG Metall Jugend***

Die IG Metall-Jugend erinnerte auf dem Gewerkschaftstag an die rassistischen Morde von Hanau – und setzte mit einer sehr emotionalen Aktion ein Zeichen an alle Anwesenden. Der Raum wurde abgedunkelt und Etris Hashemi trat an das Rednerpult. Während seiner Rede wurden die Schrecken und die Grausamkeit der rassistischen Morde von Hanau spürbar – auch dreieinhalb Jahre nach den Taten.





Hashemi hat die Mordanschläge schwer verletzt überlebt. Seinen jüngeren Bruder hat er verloren. Der starb in der Nacht vom 19. Februar 2020. So wie acht weitere Menschen mit Migrationsgeschichte. Nun stand der Überlebende auf der Bühne des Gewerkschaftstags. Die IG Metall-Jugend hatte ihn eingeladen, um ein Zeichen gegen Rassismus, Hass und Gewalt zu setzen.

Hashemi nutzte diese Gelegenheit, um einen Appell an die Delegierten zu richten: „Vergesst diese schreckliche Tat nicht“, sagte er. „Was am 19. Februar passiert ist, sollte uns mahnen und daran erinnern, wohin Hass, Hetze und rechter Populismus führen können.“

Im Anschluss an die Rede setzten die Delegierten des Gewerkschaftstags gemeinsam ein Zeichen. Alle im Saal versammelten sich. Und die Botschaft auf hunderten T-Shirts war unmissverständlich: „Vielfalt macht uns stark“.

### **Ausblick und persönliches Fazit**

Der IG Metall Gewerkschaftstag 2023 war ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte der Gewerkschaft. Er zeigte, dass die IG Metall bereit ist, sich den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu stellen und die Interessen der Arbeit-

nehmer\*innen im Betrieb mit Nachdruck zu vertreten. Die Beschlüsse und Ergebnisse dieses Gewerkschaftstags werden die Arbeit der IG Metall in den kommenden Jahren nachhaltig beeinflussen. Die IG Metall hat den Mut gehabt, sich selbst strukturell und inhaltlich für diese herausfordernden Zeiten aufzustellen und sich der Verantwortung als Gestalterin des Wandels anzunehmen.



*Lasse Thies, Vorsitzender IG Metall  
Aktive, Ausschuss Bildung und  
Qualifizierung (ABQ), Entgeltausschuss  
(EGA)*

# Eine Reform der betrieblichen Mitbestimmung - Das muss besser werden\*

***Transformation, Globalisierung, Digitalisierung: Betriebsrät\*innen stehen vor großen Herausforderungen. Alle Gewerkschaften wollen die Mitbestimmung modernisieren und dafür Druck auf die Politik machen.***

Die letzte grundlegende Reform der betrieblichen Mitbestimmung – das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1972 – ist über 50 Jahre (!) her. Die Rahmenbedingungen für Betriebsrät\*innen haben sich seitdem fundamental verändert: Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Plattformökonomie und Transformation vor dem Hintergrund der Erhaltung der Umwelt stellen die Interessenvertreter der Arbeitnehmer\*innen vor erhebliche Herausforderungen.

Themen wie Beschäftigung und Qualifizierung, Arbeitszeit und Arbeitsweise, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz und Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, Fragen der Umwelt und der Produktionsweise sowie Gleichstellungsfragen stellen sich neu. Der Schutz für die Beschäftigten, die demokratische Teilhabe und Eingrenzung der Arbeitgeberbefugnisse ist gegenwärtig nicht ausreichend gewährleistet. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat an der Situation leider wenig geändert. Zwar sieht der Koalitionsvertrag der Ampelregierung noch weitere Verbesserungen vor, allerdings nicht genug oder zu vage. Zudem ist nicht gesichert, dass die Reform dann auch wirklich so kommt. Daher wird auch öffentlicher Druck von der IG Metall nötig sein.

## ***So wird's besser***

Deswegen hat der DGB (Deutsche Gewerkschaftsbund) mit seinen Einzelgewerkschaften einen Gesetzentwurf unter dem Titel „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“ vorgelegt, der die betriebliche Welt von heute und morgen im Blick hat. Den DGB-Reformentwurf wurde von einer Gruppe von Wissen-



Foto: freepik

schaftler\*innen und Gewerkschafter\*innen erarbeitet. Folgender Blog stellt den Gesetzentwurf ausführlich dar und lädt zur Diskussion ein: [Blog zur Reform des BetrVG - AuR-Blog](#). So sehen die Reformvorschläge des DGB aktuell aus:

- **Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff** (§§ 1 Abs. 3, 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG neu): Der „Betrieb“ soll stärker von den Aufgaben des Betriebsrats aus gedacht werden, die er auch in immer flexibler organisierten und globalen digitalisierten Unternehmen wahrnehmen muss. Der Arbeitgeber soll etwa bei organisatorischen Änderungen mehrere Monate vorab informieren. Zudem geht es um die Einbeziehung von Personen in die wahlberechtigte Belegschaft und die erleichterte Schaffung von sachgerechten weiteren Arbeitnehmervertretungsstrukturen wie zum Beispiel Vertrauensleute / Aktive.
- **Freistellungen von Betriebsrät\*innen bereits ab 100 Arbeitnehmer\*innen im Betrieb**, darunter Anspruch auf Teilfreistellung von der bisherigen Arbeit in erforderlichem Umfang (§ 38 Abs. 1, 1a BetrVG neu)

- **Betriebsratsvergütung:** Berücksichtigung erworbener Qualifikationen und Erfahrungen sowie der Dauer wahrgenommener Aufgaben (§ 37 Abs. 4 Satz 3 BetrVG neu)
- **Klarstellung des gewerkschaftlichen digitalen Zugangsrechts zum Betrieb** (§ 2 Abs. 2 und 3 BetrVG neu). Die bisherige Zugangseinschränkung wegen des (angeblichen) Schutzes von Betriebsgeheimnissen soll gestrichen werden.
- **Erzwingbarkeit des Interessenausgleichs**, also das „ob und wie“ einer Betriebsänderung, über die Einigungsstelle (§ 112 Abs. 5 BetrVG neu)
- **Erweiterung der erzwingbaren Mitbestimmung**, unter anderem in Bezug auf die Einführung mobiler Arbeit, Umwelt- und Klimaschutz, Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit, Kommunikations- und Beteiligungsprozesse und Arbeitsorganisation (§ 87 Abs. 1 BetrVG neu)

In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer\*innen unterliegt die **Personal-Planung und -Bemessung** zukünftig der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 92 Abs. 1 S. 4 BetrVG neu).

Beim Geltungsbereich sollen sogenannte **Tendenzbetriebe** nicht länger ausgenommen werden. Das sind Betriebe, bei denen nicht die ökonomische Orientierung im Vordergrund steht, sondern unmittelbar und überwiegend politische, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Zwecke verfolgt werden. Auch die **Gleichberechtigung ausländ-**

**ischer Beschäftigter** im Betrieb ist als Aufgabe des Betriebsrats definiert (§ 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG neu).

**Denn auch in Zukunft gilt: Betriebliche Mitbestimmung ist ein Ausdruck gelebter Demokratie!**



*Eberhard Schöffler,  
Leitungsteam IG Metall Aktive,  
Ausschuss Arbeitspolitik (AAP)*

# BUZZWORDS

## Die geheime Sprache des Büro-Dschungels: Buzzwords entzaubert



Ob ihr es glaubt oder nicht, die Welt der Bürosprache gleicht einem schier unendlichen Ozean voller Worte und Phrasen, die sich schneller verbreiten als Gerüchte in der Kaffeepause. Von "Synergieeffekten" bis zu "agilen Arbeitsmethoden" fühlen wir uns manchmal, als wären wir in einem Gespräch, das in einer völlig anderen Sphäre stattfindet. Ja, ihr habt es erraten, wir sprechen über Buzzwords im Büro - diese geheimnisvollen, manchmal rätselhaften Ausdrücke, die in Meetings, E-Mails und Präsentationen auftauchen, als wären sie die geheimen Passwörter zur modernen Arbeitswelt.

Doch was sind Buzzwords eigentlich? Nun, Buzzwords sind wie seltene Schmetterlinge, die in der Kommunikation erscheinen, um Aufmerksamkeit zu erregen, aber manchmal so häufig genutzt werden, dass ihr Glanz verblasst. Sie sind modische Begriffe oder Phrasen, die oft dazu dienen, einen Eindruck von Fachwissen oder Trendbewusstsein zu vermitteln, ohne wirklich tiefgründig zu sein. Aber anstatt uns über diese Wortphänomene

zu wundern, haben wir beschlossen, sie zu entschlüsseln und ihre wahren Bedeutungen aufzudecken.

Macht euch also bereit für eine unterhaltsame Reise durch das Labyrinth der Bürosprache, in der wir einige der gängigsten Buzzwords in der heutigen Arbeitswelt beleuchten und ihre tatsächliche Bedeutung freilegen. Vielleicht werdet ihr dabei auf den ein oder anderen Begriff stoßen, den ihr bisher für ein Mysterium gehalten habt. Doch keine Sorge, am Ende dieses Artikels werdet ihr gewappnet sein, um in jeder Besprechung mitzureden, ohne dabei den Faden zu verlieren. Lasst uns also eintauchen in die Welt der Buzzwords und die Geheimnisse der Bürosprache lüften.

# BUZZWORDS

Das steckt wirklich dahinter:

Schreib mir am besten noch mal ne Mail	Ich hab Dir nicht zugehört
Da müssen wir jetzt noch mal richtig Gas geben	Eigentlich sollt ihr alle immer richtig Gas geben
Wir brauchen hier ein Commitment	Bitte meiner Meinung anschließen
Da habe ich keine Aktien drin	Ich will mich damit nicht beschäftigen
Das erledige ich zeitnah	... irgendwann oder auch nie
ASAP	As soon as possible - oder: Sofort, lass alles andere stehen und liegen
Klären Sie das bitte bilateral	Lass mich damit in Ruhe
Wir sind an dem Thema daran	Wir arbeiten daran, bitte frag einfach nicht weiter.
Wir befinden uns gerade mitten im Abstimmungsprozess	Das kann noch ewig dauern, bis wir zu einem Ergebnis kommen, weil hier Hinz und Kunz ihren Senf dazugeben
Den Workflow müssen wir noch optimieren	Wir verstehen nicht, was Sie getan haben
Ich setz dich mal in CC	Ich delegiere eine Aufgabe an Dich
Da haben wir noch Potenzial	Der Ansatz war gut, aber bitte nochmal komplett überarbeiten
Unser Unternehmen hat auf diesem Sektor wenig Credibility.	Wenn uns da jetzt nichts Zündendes einfällt, sind wir am Ende.



# Fit in der Transformation

**Das Jahr neigt sich so langsam dem Ende zu. Was ist rückblickend von unseren guten Vorsätzen (gesunde Ernährung, sportliche Aktivitäten etc.) eigentlich umgesetzt worden? Oder anders gesagt: welche Vorhaben sind nicht im doch oft hektischen Alltag auf der Strecke geblieben?**

Tägliche Herausforderungen bei der Arbeit, Leistungsverdichtung durch Personal-mangel, Re-Organisationen und die Transformation ganzer Tätigkeitsfelder verschieben oft den persönlichen Fokus. Gerade bei sehr leistungsorientierten Beschäftigten gerät das eigentlich Wichtigste, die eigene Gesundheit, zugunsten von Arbeitsergebnissen aus dem Blick. Auch wenn uns das Mobile Arbeiten im „Home-Office“ lange Anfahrts- und Heimwege mit Stau erspart, ist es eher die Ausnahme, dass diese gewonnene Zeit in die eigene Gesundheit investiert wird.

Denn da ist er, der kleine Schweinehund. Ihn muss man erst mal besiegen, wenn man es sich tagsüber (vor allem jetzt in den Wintermonaten) einmal gemütlich eingerichtet hat und den ganzen Tag vor dem PC verbringt. Gerade dann, wenn der Schrittzähler keine 200 Meter anzeigt und Alarm schlägt, wäre Bewegung für unser Wohlbefinden genau das Richtige. Aber da sind die Kinder, Partner, Familienangehörige oder sonst Superwichtiges, das dann

den Vorrang vor dem eigenen, körperlichen Wohlbefinden hat. Klar, man kann sich mit guten Vorsätzen im Neuen Jahr voll motiviert im Sportstudio anmelden ..... aber mal ehrlich: wie viele Monate werden hier bezahlt, ohne einmal im Monat die Sporteinrichtung betreten zu haben?

Es sind die kleinen Schritte für einen Neubeginn, die Jede\*r gehen kann, um dann im nächsten Jahr mit voller Motivation durchzustarten. Eine gesunde Work-Life-Balance sollte der Grundstein für ein Gesundes Neues Jahr bilden, damit man später hoffentlich gesund und glücklich in eine ATZ-Phase oder in den Ruhestand gehen kann.

## ***Für Gesundheit bezahlt von Arbeit freigestellt***

Die Deutsche Rentenversicherung bietet allen Berufstätigen mit dem Programm RV-Fit einen einfachen und kontrollierten Weg für einen Neustart in ein gesundes Leben an. Und jetzt kommt das Beste daran:

- Der Arbeitgeber muss Beschäftigte für den Start und die Auffrischung von der Arbeit freistellen
- Sie haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung und müssen dafür keinen Urlaub nehmen.
- Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber kann nicht erfolgen
- Alle Kosten werden im Rahmen dieser Präventionsmaßnahme von der Deutschen Rentenversicherung getragen.

Teilnehmen können alle, die erste „Zipperlein“ (z. B. Stress- oder Schlafprobleme, leichtes Übergewicht, gelegentliche Rückenschmerzen...) haben, aktiv seit mindestens 6 Monaten berufstätig und nicht arbeitslos sind.

### Kostenloses Trainingsprogramm

RV Fit von der Deutschen Rentenversicherung ist ein für Versicherte kostenloses Trainingsprogramm mit Elementen zu Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung für ein ganzheitlich verbessertes Lebensgefühl. Alle Angebote wurden von Ärzten entwickelt, finden in kleinen Gruppen und speziell für Berufstätige statt. Das ist der Ablauf, er kann je nach Bundesland variieren (Abb. 1).

(Abbildung 1)

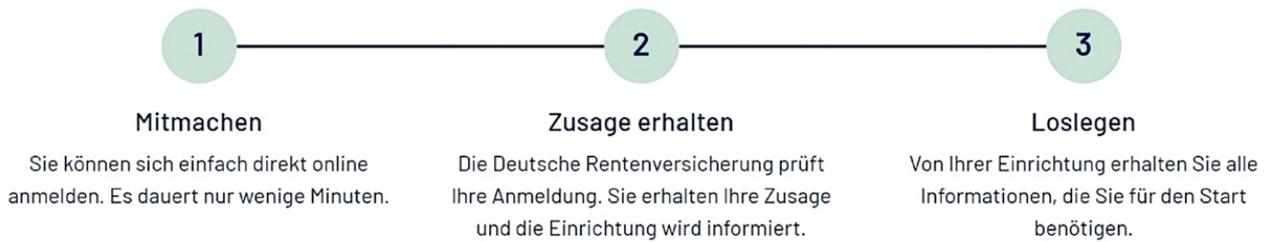


### Das Programm besteht aus 3 Bausteinen: Bewegung, Ernährung und Umgang mit Stress

Sie üben körperschonende Alltagsbewegungen und kräftigen mit dem Training Ihre Muskulatur für eine stabile Körperhaltung. Dazu gehört auch eine arbeitsplatzbezogene Ergonomie-Beratung. Sie kochen gemeinsam gesunde, schnelle Gerichte und lernen, welche Lebensmittel Ihnen besonders gut tun. Es gibt auch Einkaufstipps und eine Ernährungsberatung. Um den eigenen Umgang mit Stress zu verbessern, üben Sie loszulassen und lernen Tricks, mit denen Sie auch in stressigen Zeiten zur Ruhe kommen. Dafür machen Sie auch Entspannungsübungen wie z. B. autogenes Training. Und so geht's und hier ist der Link zur Anmeldung Startseite | RV Fit (rv-fit.de - Abb. 2.).

### Intensiv starten...

...entweder 3 Tage ambulant ganztägig oder 5 Tage stationär. Sie starten mit einer mehrtägigen Einführung und werden dafür von Ihrer Arbeit freigestellt. Diese findet vor Ort oder stationär in einer von der Rentenversicherung zugelassenen Einrichtung statt, die Sie über die Seite der Rentenversicherung unter „Trainingsorte“ selbst aussuchen können. Hier erarbeiten Sie gemeinsam mit Trainern und Ärzten



(Abbildung 2)

eine individuelle Zielsetzung, bestimmen selbst, was Sie ganz persönlich für sich erreichen möchten. Danach besuchen Sie in der Gruppe verschiedene Schulungen zu den Themen Bewegung, Ernährung und dem Umgang mit Stressfaktoren.

### **Regelmäßig trainieren**

Jetzt heißt es regelmäßig 1-2 mal pro Woche für 3 Monate trainieren. Vor oder nach der Arbeit besuchen Sie verschiedene Kurse in der Gruppe. Es sind immer qualifizierte Trainer dabei, die die Übungen auf Ihr persönliches Niveau ganz genau anpassen. So gewöhnen Sie sich an immer mehr Bewegung, die Sie dann nachhaltig in Ihren Alltag zu integrieren.

### **Drei Monate dranbleiben**

So langsam gewöhnt sich Ihr Körper an die Routine des regelmäßigen Sports, Sie fühlen sich kräftiger und wohler. Es macht Ihnen Freude, nun selbstständig weiter zu trainieren.

### **Auffrischen**

Das ist entweder 1 Tag ganztätig ambulant oder 3 Tage stationär möglich. Nach einem halben Jahr „Durchhalten“ gibt es jetzt eine ein- oder mehrtägige Auffrischung. Dort können Sie sich noch einmal – freigestellt von der Arbeit – Ihren Zielen widmen. Dabei wird gemeinsam festgestellt, was bereits erreicht wurde, wie sich Ihr Wohlbefinden verändert hat. Auch, mit

welcher Strategie auch zukünftig die weiteren Ziele erreicht werden können, deren Umsetzung in der Vergangenheit doch eher schwer gefallen ist.

### **Interessiert? Worauf wartet Sie noch?!**

In der nächsten Together-Ausgabe möchten wir Sie dann über die Möglichkeiten aller Präventions-Maßnahmen, die hier im Betrieb angeboten werden, informieren. Freuen Sie sich schon jetzt darauf, gehen Sie mit umsetzbaren, guten Vorsätzen in ein Gesundes Neues Jahr.



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



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

Jan Knitz

# Qualifizierung in Zeiten der Transformation

**Wie gelingt es dem Unternehmen, uns Mitarbeiter\*innen optimal auf den Wandel vorzubereiten? Mercedes-Benz setzt auf lebenslanges Lernen und maßgeschneiderte Lernpfade. Doch die Umsetzung gestaltet sich schwierig. Erfahren Sie, warum herkömmliche Lernplattformen nicht ausreichen und welche Lösungsansätze es gibt.**

Das Transformation allgegenwärtig ist, zeigt allein die Suche nach diesem Stichwort im Social Intranet mit über 21.000 Suchtreffern.

Transformation bedeutet wesentliche Veränderungen. Und diese können unbequem sein. Doch bieten Veränderungen auch das Potential, Gegebenheiten zu verbessern, die uns heute auch mal sprichwörtlich „gehörig auf den Senkel gehen“. Diese Potentiale können aber nur dann genutzt werden, wenn Veränderungen transparent gemacht werden und die Menschen, die von diesem Wandel betroffen sind, an die Hand genommen und durch die Transformation begleitet werden.

Der wichtigste Baustein hierzu ist und bleibt die Qualifizierung der Betroffenen. Und auch im Bereich der Qualifizierung hat sich in den zurückliegenden herausfordernden Jahren viel verändert. Turn2Learn soll die Initiative sein, mit der unser Unternehmen - Zitat aus den FAQs zu Turn2Learn - „(...) lebenslanges Lernen und die Weiterbildung der Beschäftigten in den Mittelpunkt der nach-



haltigen Personalentwicklung“ stellen will. Dabei sollen ein breites Lernangebot aus bisherigen Bildungsmöglichkeiten und ergänzenden eLearning Plattformen, sowie maßgeschneiderte Lernpfade das Fundament für diese Initiative bilden. „Qualifizierung und Lernen heißt immer auch Beschäftigungsfähigkeit“.

Ein ambitioniertes, aber aus unserer Sicht richtiges und wichtiges Signal. Doch in der Umsetzung hapert es noch. Bisherige Bildungsmöglichkeiten in Präsenz wurden während Corona aus nachvollziehbaren Gründen des Gesundheitsschutzes reduziert und werden heute oft aus Kostengründen und mit einem Verweis auf die digitalen Angebote nicht genehmigt. Die ernüchternden Nutzungszahlen der in der Breite eingeführten Lernplattform LinkedIn Learning lassen uns hier leider auch nicht aufatmen. Im September 2022 wurden die Zugänge zu LinkedIn Learning per Mail verteilt. Während im MP-Umfeld noch Pilotprojekte laufen, wie auch die gewerblichen Mitarbeiter in den Genuss von LinkedIn Learning kommen können, wurden im Verwaltungsbereich bislang nur 48% der erworbenen Lizenzen aktiviert (Stand 04.23 – 42%). Viel mehr gibt uns aber die Entwicklung der durchschnittlichen Lernzeit pro Woche zu denken: **Mit überschaubaren Schwankungen ist diese seit November 2022 auf einem konstant niedrigen Niveau von ca. 1,5 Minuten. Pro Woche - pro aktivierte Lizenz.**



Foto: freepik



Foto: freepik

Zu der ganzen Wahrheit gehört aber auch, dass wir mit Udemy4Business, einer Lernplattform für RD und IT, sowie weiteren themenbezogenen Lernplattformen und separaten Bildungsangeboten bei MB-Learning ein umfangreicheres digitales Lernangebot haben und diese Plattformen und Lernangebote auch eine höhere Akzeptanz und Nutzung in den Zielgruppen finden. Dies zeigt aber eben auch, dass Lernen mit dem Gießkannenprinzip LinkedIn Learning Stand heute mit den gegebenen Rahmenbedingungen nicht funktioniert und wir hier weiterdenken müssen.

„Brutal Standardisation“, wie es in der IT dieser Tage heißt, wird im Bereich der Qualifizierung definitiv kein erfolgsversprechender Weg sein.

„Wir sind der Überzeugung, dass uns das (die Transformation) bei regelmäßigen persönlichen Treffen vor Ort am besten gelingt.

Insbesondere unsere Kreativität und unsere Innovationskraft profitieren von mehr Präsenz vor Ort.“ So lautet ein Auszug aus der Nachricht

unseres Vorstands zu dem besten Zusammenarbeitsmodell, die alle Beschäftigten Ende Juli dieses Jahres erhalten haben. Abgeschlossen wurde diese Nachricht mit der Aufforderung, das Beste aus beiden Welten – Digital und Präsenz – zu nutzen und leben.

### ***Digital und vor Ort***

Diese Aufforderung des Vorstands möchte ich an dieser Stelle gerne in den Kreis zurückgeben, in dem sie entstanden ist. Das Beste aus beiden Welten – Digital und Präsenz – zu nutzen und leben finde ich grundsätzlich gut und richtig. Konsequenterweise muss es dann aber auch im Bereich der Qualifizierung gelten, auch dann, wenn es mit Kosten verbunden ist. Erst im Oktober hat uns Ola Källenius auf der Betriebsräteversammlung auf die herausfordernden, zukunftsweisenden und entscheidenden Jahre dieser Dekade eingeschworen. Diese Herausforderungen können wir nur alle gemeinsam meistern. Dafür brauchen wir aber auch die Mittel, die Zeit und die weiteren Rahmenbedingungen, die notwendig sind, um alle Beschäftigten von heute und morgen mit den bestmöglichen Kompetenzen auszustatten, die wir in unseren Aufgabenbereichen benötigen, um auch zukünftig dem Namen Mercedes-Benz gerecht zu werden.



***Jan Knitz, Ausschuss Bildung und Qualifizierung (ABQ), Ausschuss IT Daten und Prozesse (IDP)***

# Impressum

## Herausgeberin

IG Metall  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt  
Vertreten durch den Vorstand  
1. Vorsitzende Christiane Benner  
vorstand@igmetall.de

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

Alexander Hasselbächer,  
1. Bevollmächtigter 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, Lucas Merkel, Stephan  
Padinka, Lisa Spies, Lasse Thies

## Textbeiträge

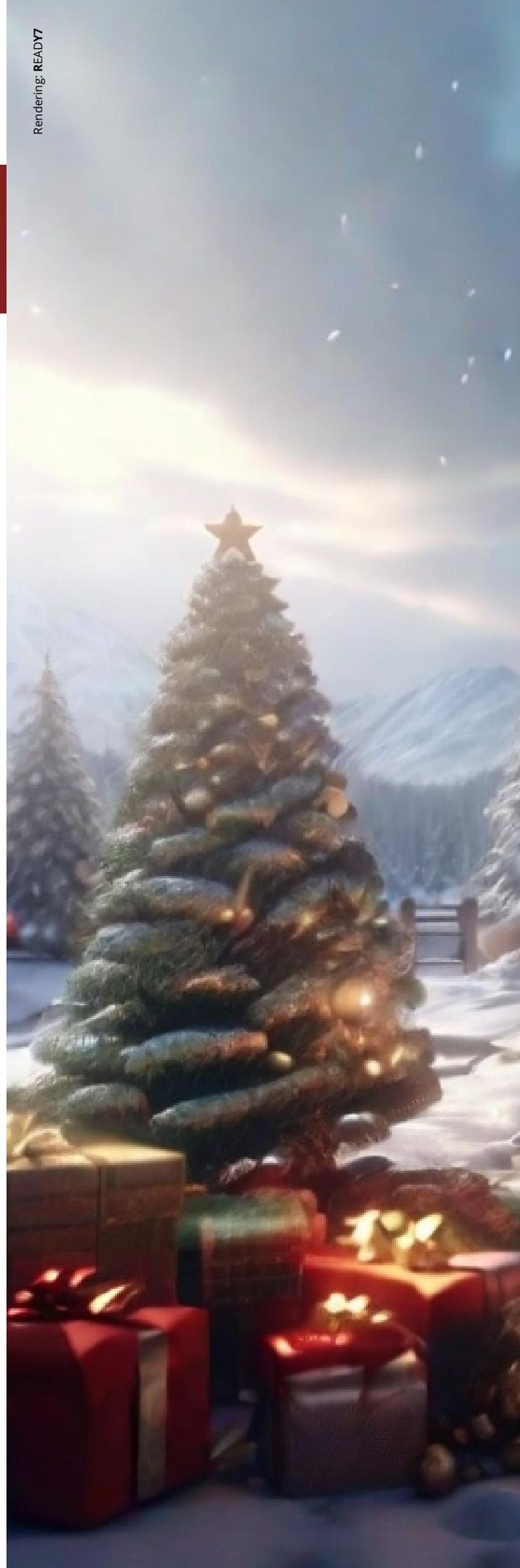
Ralf Tietze, Jan Knitz, Lucas Merkel,  
Iris Luppold, Lisa Spies, Lasse Thies,  
Eberhard Schöffler, Christoph Baumbach,  
Martina Uhl, Bettina Stadtmüller

## Fotos

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

## Herstellung

ROI BRAND\_THINK COM, Böblingen





Servus, ich bin der Bunny, ich hoffe, die Deko gefällt dir? Mein Kollege Santa ist langzeitkrank, seinen Job an Weihnachten muss ich jetzt auch noch mitmachen. Als ob ich Ahnung von Rentieren und Weihnachtsdeko hätte! Dem Klapperstorch ging's auch nicht besser, der fliegt jetzt statt der Zahnfee zu den Kindern, weil die Geschäftsleitung sie in den Digitalen Schwarm gesteckt hat. Immer mehr Arbeit mit immer weniger Leuten?! Aber der Storch und ich sind jetzt in der Gewerkschaft, das lassen wir uns nicht länger gefallen. Dann ist nix mehr mit Leistungsverdichtung und Überstunden!



Aber jetzt erstmal - schöne Ostern! Ääh, Entschuldigung..

# FROHE WEIHNACHTEN!

...und ein  
gesundes  
Neues Jahr  
2024