

TOGETHER



Führungskräfte auf dem Schleudersitz – Seite 14

**Unsere Tarifforderung:
7 Prozent plus!**

– Seite 4

Sharingquote versus Anwesenheitspflicht – Seite 12

Wir sind es uns wert – dem Unternehmen auch?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Endsprint vor der Sommerzeit ist in vollem Gange, allerdings mit noch höheren Erwartungen der Geschäftsleitung an die Belegschaft. Schneller, höher, weiter war gestern! Heute heißt es twice-as-fast mit noch weniger Personal und doppelt so vielen Aufgaben. Ansonsten wird gekappt und gespart, koste es, was es wolle.

Ein Instrument schildert Eberhard Schöffler im Artikel „Führungskräfte auf dem Schleudersitz“. Nach der firmeninternen Organisationsrichtlinie steuern unsere Top-Manager*innen die Struktur-/Aufbauorganisation (von Ebene C bis Ebene 4) mit Executive Position Counts (EPC). Bis auf sehr wenige Ausnahmen sind alle Bereiche personell sowieso schon auf Kante genäht. Trotzdem versucht das Unternehmen, „ausgewählte“ E4- und E3-Führungskräfte mit allen Mitteln zum Verlassen des Unternehmens zu bewegen. Ob so die viel beschworene Kultur des Respekts und der Wertschätzung aussieht?

Wir IG Metall Betriebsrät*innen sehen das anders und laden in der Glosse „Gewerkschaft – ist das gut oder kann das weg?“ dazu ein, als aktives Mitglied die Arbeitsbedingungen im Betrieb mitzugestalten. Es ist Zeit für Zukunft und dafür kann jede*r Einzelne etwas tun.

Die Beteiligung aller Beschäftigten war auch das Stichwort für die deutschlandweite Forderungsdiskussion in der aktuellen IG Metall Tarifrunde 2024. Die Beschäftigten haben das beste Gespür dafür, welche Herausforderungen und Bedürfnisse in diesen turbulenten Zeiten bestehen. Spoiler – In der Befragung standen zwei Themen ganz besonders im Vordergrund: Mehr Geld und gute Arbeit in Zeiten der ökologischen und digitalen Transformation.

Abgestimmt haben die IG Metall Mitglieder im Betrieb Zentrale über die Forderungen am 19. Juni 2024 – das Ergebnis lesen Sie im Artikel „Tarif bewegt – unsere Forderung“. Wenn Sie an der Durchsetzung von Entgelterhöhungen und Erweiterung der Wahlmöglichkeiten beim Tariflichen Zusatzgeld (T-Zug) Interesse haben, sind Sie herzlich zum Mitmachen eingeladen. Wir sind es uns wert, meinen Sie nicht auch?



Ralf Tietze

*Vorsitzender IG Metall Fraktion im
Betriebsrat Mercedes-Benz Zentrale*



Inhalt

2024 WIRD EIN
**SUPER-
TARIF-
JAHR!**

4

Unsere Forderung:
7 Prozent!



14

Führungskräfte
rausschleudern?



20

Hier wird
Geld verbrannt

Top-Manager*innen
bezahlt freigestellt

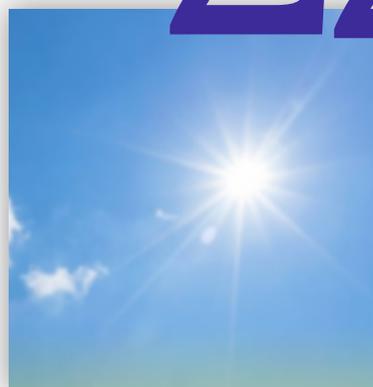
12



Sharingquote versus
Anwesenheitspflicht

Hier stimmt was nicht

22



Ein schöner Tag
oder: Einfach mal nett sein



**Tarif bewegt –
Forderung sind**

A group of people, mostly men, are seated at tables in a meeting room. They are holding up red cards with a white logo consisting of a triangle containing the letters 'A', 'G', and 'M'. The man in the foreground is wearing a black polo shirt with the same logo on the chest. There are water bottles and glasses on the tables. The background shows a blurred room with plants and other people.

- unsere
d 7 Prozent





SOLIDARITÄT GEWINNT TARIFBEWEGUNG JETZT!

Wir haben eine Forderung für die diesjährige Tarifrunde! Am 21.06.2024 hat die Große Tarifkommission mit großer Mehrheit beschlossen, dass die IG Metall Baden-Württemberg für die anstehenden Tarifverhandlungen eine Erhöhung der Tabellenentgelte in Höhe von 7% für eine Laufzeit von 12 Monaten fordert. Des Weiteren fordern wir eine Erhöhung der Vergütung unserer Azubis und dual Studierenden um 170 Euro monatlich und wollen bessere Zugangsvoraussetzungen für den T-Zug und eine soziale Komponente erreichen. Diese Tarifforderung spiegelt die unterschiedlichen betriebswirtschaftlichen Lagen in den Metall- und Elektrobetrieben wider. Die kommenden Tarifverhandlungen werden nämlich nicht nur für einzelne Betriebe (wie zum Beispiel Mercedes-Benz), sondern für das gesamte Tarifgebiet Baden-Württemberg und die Branche Metall- und Elektroindustrie geführt.

Wie kamen wir als IG Metall zu dieser Forderung?

Hervorgegangen ist diese durch aus einer beteiligungsorientierten Forderungsdiskussion, bei der wir alle Beschäftigten (egal, ob IGM-Mitglied oder nicht), befragt haben. Wir wollten von euch wissen, was wir in diesen herausfordernden Zeiten gemeinsam vom Arbeitgeberverband fordern sollen. Denn ihr habt schließlich das beste Gespür dafür,

welche Herausforderungen und Bedürfnisse in diesen turbulenten Zeiten bestehen. In der Befragung standen zwei Themen ganz besonders im Vordergrund: Mehr Geld und gute Arbeit in Zeiten der ökologischen und digitalen Transformation.

Mehr Geld für Azubis, mehr Wahlmöglichkeiten

Auf der Tarifkonferenz der IG Metall in Stuttgart Anfang Juni haben wir gemeinsam mit anderen Aktiven aus den Stuttgarter Metall- und Elektrobetrieben die Ergebnisse dieser Befragung diskutiert und analysiert. Bundesweit haben mehr als 318.000 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen, hiervon allein 28.785 in Stuttgart und 2.344 bei uns in der Zentrale. An dieser Stelle einmal vielen Dank für eure Teilnahme! Die Ergebnisse aus unserem Betrieb machen sichtbar, dass die Beschäftigten die wirtschaftliche Lage bei Mercedes-Benz deutlich positiver einschätzen als im Land insgesamt. Beim Thema Entgelt lag der Fokus stark auf dem Ausgleich von Inflation und gestiegenen Lebenshaltungskosten. Insbesondere die Ausbildungsvergütungen sollten besonders stark erhöht werden, denn ein Großteil der Befragten war sich einig – Azubis und dual Studierende sind von den steigenden Kosten besonders stark belastet.

Beim Thema Arbeitszeit sind dem Großteil unserer Kolleginnen und Kollegen mehr Souveränität bei der Arbeitszeit sehr wichtig und mehr individuelle Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld (Stichwort „T-Zug“) wichtig bis sehr wichtig. Tiefergehende Details zu den

Ergebnissen haben wir euch in unserem bewährten Austauschformat "IG Metall BRunch Talk" vorgestellt.

Welches Fazit hat die IG Metall aus dieser Beschäftigtenbefragung gezogen?

// Unsere Tarifforderung orientiert sich weiterhin an der Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank, sowie an der Trendproduktivität und wird auch weiterhin wieder eine Umverteilungskomponente enthalten

// Geld steht im Mittelpunkt: Um die gestiegenen Preise auszugleichen und die Kaufkraft der Beschäftigten zu stabilisieren, brauchen wir ein materiell gutes Tarifergebnis

// Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit und mehr Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld mit Zustimmungswerten von über 80 Prozent (bundesweit) sind den Beschäftigten sehr wichtig

// Die überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen trifft vor allem bei jüngeren Beschäftigten auf hohe Zustimmung

Schließlich haben die IG Metall Mitglieder im Betrieb über die Forderung der Mercedes-Benz Zentrale am 19.06.2024 abgestimmt. Das Ergebnis unserer Mitgliederbefragung kann man so zusammenfassen:

Eine Forderung von sieben Prozent Entgelterhöhung auf 12 Monate und T-Zug für Alle.

Am 20.06.2024 haben wir diese Forderung bei der Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart eingebracht, welche anschließend am 21.06.2024 in die Große

Tarifkommission der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie Stuttgart eingeflossen ist.

Die Große Tarifkommission hat eine Forderung von 7% beschlossen, welche somit etwas unterhalb der Forderung der Mercedes-Benz Zentrale liegt. Dies liegt unter anderem daran, dass insbesondere kleine und mittelständische Zuliefererbetriebe ihre Mehrkosten nicht an die großen Betriebe weitergeben können und dort teilweise noch größere Herausforderungen im Zuge der Transformation bestehen, als dies bei den Großbetrieben der Fall ist. Über die gesamte Metall- und Elektroindustrie gesehen, ist dies daher aus unserer Sicht ein guter Kompromiss. Weiter bildet diese Forderung dennoch eine solide Basis für einen guten Tarifabschluss, welcher sich an der Höhe in der Nähe der Forderung orientieren soll.

Wie geht es weiter?

Der späteste Verhandlungsbeginn der diesjährigen Tarifrunde ist der 16.09.2024. Die Entgelttarifverträge laufen zum 30.09.2024 aus, und die Friedenspflicht endet am 28.10.2024. Somit sind ab 29.10.2024 Arbeitskämpfe möglich.

Unsere Forderung können wir nur gemeinsam durchsetzen, weshalb eine geschlossene und solidarische Belegschaft der entscheidende Faktor für den Erfolg sein wird. Es kommt auf jede*n Einzelne*n von euch an!

***Lisa Spies,
Leitung IG Metall Aktive***

The background of the page is a close-up photograph of several red flags. The flags are slightly out of focus, showing the texture of the fabric and the white outlines of symbols. One prominent symbol is a hammer and sickle, and another is a torch. The overall color palette is dominated by red and white.

Bettina Stadtmüller

Gewerkschaft – ist das gut oder kann das weg?

Man kann den Eindruck bekommen, dass sich das tatsächlich manche Leute immer wieder überlegen. Um diese Frage beantworten zu können, müsste man sich damit beschäftigen, was „Gewerkschaft“ oder „Mitglied in einer Gewerkschaft“ zu sein, eigentlich bedeutet. Ich helfe gerne und hab' da mal was vorbereitet.

In einem Satz zusammengefasst: „Wir sind nur so stark, wie wir vereint sind und so schwach, wie wir getrennt sind“. Das lässt Joanne K. Rowling den Schüler Harry Potter sagen. Wir wissen ja, wie es dann weiterging... Also passt das Zitat prima, um zu erklären, was Metaller*innen als Mitglieder unserer Gewerkschaft auszeichnet und erfolgreich macht: Solidarität.

Wieder so ein Begriff: SOLIDARITÄT. Die Idee der Solidarität ist uralte, denn wir als Menschen sind ja eigentlich soziale Wesen. Einfach ausgedrückt bedeutet es, dass alle Menschen aufeinander Rücksicht nehmen – auch wenn sich daraus kein eigener Vorteil ergibt. Wer solidarisch handelt, denkt an die anderen. Solidarität ist das Gegenteil von Eigennutz, Egoismus und Individualismus. Ja, auch und gerade in Zeiten, in denen viele mit angespitzten Ellenbogen durch die Welt rennen und „Ich – ich – ich“ brüllen.

Und das war alles? Die in der Gewerkschaft nehmen auf alle Menschen Rücksicht? Naja, das ist die Grundlage von sehr viel mehr. Das bedeutet zum Beispiel, dass wir bei Benachteiligung, Ausgrenzung oder Diskriminierung im Betrieb nicht wegschauen. Wir sorgen für faire Teilhabe, Zukunftsperspektiven und Chancengleichheit. Und sichere Arbeitsplätze sowie faires Entgelt. Ob mehr Mitbestimmung, das Recht auf Qualifikation und Entwicklungsperspektiven, Arbeitszeiten, die zum Leben passen oder ein flexibler Einstieg in

den Ruhestand zu auskömmlichen Bedingungen. Dazu braucht es Menschen, die sich gemeinsam dafür stark machen, oft auch gegen Widerstände. Nichts davon ist selbstverständlich oder wird einem geschenkt.

Aber wie so oft merkt man erst, dass etwas eben nicht selbstverständlich und vom Himmel gefallen ist, wenn es fehlt. Zum Beispiel Demokratie: Manche merken es, bevor sie das Kreuzchen auf dem Wahlzettel machen. Manche erst, wenn sie irgendwann in einer Diktatur aufwachen und das Kreuz plötzlich Haken hat. Aber das nur am Rande...

Zurück zur Gewerkschaft: Wer sich in der IG Metall als aktives Mitglied engagiert, gestaltet mit. Vor Ort, im Betrieb und mitten in der Gesellschaft (dann passt das ja doch mit dem Kreuzchen) ;-).

Deswegen bin ich der Meinung, dass Gewerkschaft Zukunft hat und eben nicht weg kann. Oder was meinst du, Zeit für Zukunft?

Wer es genauer wissen will, kann einen Blick in die ausführliche Satzung der IG Metall werfen. Zum Mitmachen geht's hier entlang



WIR SIND BUNT!

Es ist wieder soweit! Unter dem leidenschaftlichen Motto "Vielfalt leben. Jetzt erst recht!" erstrahlt der diesjährige Stuttgart PRIDE bei der Demonstration am **Samstag, den 27. Juli 2024**. Wir laden euch herzlich ein, gemeinsam ein starkes Zeichen zu setzen – für Vielfalt, Respekt, Akzeptanz und Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft.

Der Tag beginnt um 13:00 Uhr mit dem Demozug für vollständige rechtliche Gleichberechtigung und gesellschaftliche Akzeptanz. Ab 12:00 Uhr stellen wir uns in der Rotebühlstraße (zwischen Schwab- und Senefelder Straße) auf. Wir freuen uns auf die vielfältigen Formationen, die die bunte Breite der Regenbogen-Community & Friends repräsentieren.

Höhepunkt des Zuges wird die Kundgebung auf dem Schlossplatz um circa 16:15 Uhr sein. Lasst

uns in großer Zahl zusammenkommen und für die Werte eintreten, die uns verbinden.

Seid dabei, bringt Freunde und Familie mit und lasst uns gemeinsam ein leuchtendes Zeichen für eine offene und bunte Welt setzen!

Wer Freude daran hat, Seite an Seite mit der IG Metall und dem Deutschen Gewerkschaftsbund zu spazieren, ist herzlich eingeladen, sich bei uns zu melden :-)

#beprideandproud

Zuhal, Isabelle und Patrick





Sharingquote versus Anwesenheitspflicht

Es geht wieder los – es mehren sich die Beschwerden von Mitarbeitenden, dass Anwesenheit in den Büros gefordert wird – gerne ist hier sogar von vier oder gar fünf Tagen pro Woche die Rede.

Auch ist es nicht das erste Mal, dass wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall uns diesem Thema annehmen:



Ganz klar ist: Solche pauschalen Ansagen sind nicht mit der Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) Mobiles Arbeiten vereinbar und damit schlicht weg nicht bindend. Hier ist eindeutig geregelt, dass Mitarbeitende gemeinsam mit ihrem Team und der **direkten** Führungskraft festlegen, wie das Thema Mobiles Arbeiten bzw. die Anwesenheit gelebt wird.

Hybrid zu arbeiten bringt viele Vorteile mit sich, das wissen auch die Mitarbeitenden. Vor Ort lassen sich Workshops durchführen, kurze Absprachen treffen, Netzwerken und vieles mehr, doch die Ablenkung, der Geräuschpegel und auch mal die Zeit durch die An- und Rück-

fahrt bringen auch Nachteile mit sich. Beim mobilen Arbeiten können gerade Tätigkeiten erledigt werden, die hohe Konzentration erfordern, Stillarbeit oder sollten sich viele TEAMS-Calls mal aneinanderreihen. Deshalb ist es der Mix, der unserer Meinung nach die besten Ergebnisse liefert. Wir sind alle erwachsen und erleben hier als Betriebsrätinnen und Betriebsräte vom Großteil der Belegschaft auch einen verantwortungsvollen Umgang mit der Balance sowie eingespielte Regelungen und Prozesse in den Teams.

Wer Zeitung liest oder den Medien anderweitig lauscht, wird feststellen, dass es gerade für Frauen im Zuge fehlender Kinderbetreuung schwierig geworden ist, Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen. Hier haben die bisherigen Lösungen im Rahmen des Mobilen Arbeitens Möglichkeiten geschaffen und Frauen, aber auch Männer, an vielen Stellen entlastet. Eine absolute win-win Situation, nicht nur für das Privatleben, auch für das Unternehmen. Genau so geht es Menschen, die in Pflegesituationen sind oder mit Krankheiten bzw. Einschränkungen zu kämpfen haben. Ansagen von oben, hier nun vier bis fünf Tage wieder voll vor Ort sein zu müssen, schüren Ängste. Abseits der geltenden KBV Mobiles Arbeiten gibt es aber noch ein anderes Problem, warum es eben nicht möglich ist, „alle wieder reinzuholen“ – die Sharingquoten.



Im Zuge von Corona und der Sparpolitik des Unternehmens wurden zahlreiche Gebäude und Büroflächen abgemietet. Umzüge auf neue Flächen und Desksharing Bereiche liegt nun eine Nutzerbedarfsanalyse zu Grunde. Hier wurde bestimmt, wie viele Arbeitsplätze notwendig sind und wie hoch die Sharingquote für einzelne Bereiche sein soll. Die kann sich nach den Bereichen unterscheiden, z. B. je nachdem, wie viele Dienstreisen anfallen oder eben auch, wie viel mobil gearbeitet wird. Für Vaihingen sollten wir über den ganzen Campus hinweg bei ca. 60 % liegen (durch Umstrukturierungen und Fluktuation kann dies leicht variieren). Mindestens sollte die Sharingquote aber immer bei 50 % liegen, auch dafür gibt es eine lokale Betriebsvereinbarung für die Zentrale.

Wichtig an dieser Stelle ist zu wissen, Ihr als Mitarbeitende habt den Anspruch auf einen vollwertigen, ergonomischen Arbeitsplatz, der den gesetzlichen Anforderungen entspricht, wenn Ihr vor Ort in den Büros bzw. auf den Büroflächen arbeitet.

Spätestens jetzt sollte jedem auffallen, dass eine volle Besetzung bei fünf Tagen die Woche und Sharingquoten von 50 % nicht zusammenpassen und nicht realisierbar sind. Auf keinen Fall ist es zu dulden, auf sogenannten „Arbeitsmöglichkeiten“ den Arbeitstag zu verbringen, seien es Sessel, Sofas, Besprechungstische, Hochtische und was auch immer sich auf unseren Büroflächen befindet.

Doch was sagt unsere Geschäftsleitung dazu? Natürlich haben wir unter anderem auf genau diese Problematik hingewiesen. Hier beruft man sich auf die Daten der sogenannten WLAN-

Analyse und dass es hier bisher keinerlei Auffälligkeiten gebe.

Bisher? Bisher werden Ansagen über Vier- oder gar Fünf-Tage-Woche auch nicht flächendeckend umgesetzt und trotzdem bekommen wir die ersten Rückmeldungen, dass es überbelegt/voll sei und keine Arbeitsplätze mehr frei sind an der ein oder anderen Stelle. Hier gibt es aber auch Lösungen von der Geschäftsleitung: Setzt Euch doch einfach in einen anderen Bereich, in ein anderes Stockwerk oder gar ein anderes Gebäude!

Ironie: Genau deshalb kommt man ja auch ins Büro, um weit weg zu sitzen vom eigenen Team!

Doch was tun?

Wenigstens wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte werden nicht müde, mit Führungskräften aller Ebenen zu sprechen und die Einhaltung der Regelungen zu fordern. Außerdem prüfen wir weiterhin Belegungszahlen, machen WLAN-Analysen und gehen Euren Rückmeldungen gezielt nach.



***Bettina Stadtmüller
und Isabelle Ehrlich***

*Ausschuss für Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit*



EPC-Reduzierung – Führungskräfte auf dem Schleudersitz

Ungeachtet der aktuell angespannten Personalsituation in nahezu allen Bereichen wird seit Jahresanfang ein „neues Sparschwein“ durch die Konzernzentrale getrieben: **Die EPC-Reduzierung**. Man könnte auch sagen: „Ausgewählte“ Führungskräfte auf den Schleudersitz platzieren und sie dann aus dem Unternehmen hinauskatapultieren....

Doch was sind eigentlich „EPC“? Laut der aktuellen Organisationsrichtlinie B 6.5, Punkt 2.3., wird die Struktur-/Aufbauorganisation (von Ebene C bis Ebene 4) mit Executive Position Counts (EPC) gesteuert. Das heißt, innerhalb eines eigenen, freigegebenen EPC-Punktekontingents kann der Fachbereich selbständig über seine Strukturstellen / Boxen verfügen. Veränderungen des EPC-Kontingents erfolgen hierbei ressortspezifisch, in Absprache mit dem Organisationsbereich. Veränderungen im EPC-Kontingent, also zum Beispiel EPC-Reduzierungen, erfolgen über das jeweilige Mitglied im Vorstand der Mercedes-Benz Group AG.

Welche Strukturstelle wird nun wie in Punkten umgerechnet?

- > Ebene C-/Executive Vice President-Strukturstelle -> 200 Punkte
- > Ebene 1-Strukturstelle -> 100 Punkte
- > Ebene 2-Strukturstelle -> 50 Punkte
- > Ebene 3-Strukturstelle -> 30 Punkte
- > Ebene 4-Strukturstelle -> 20 Punkte

Nun werden seit Anfang 2024 vom Top-Management und Human Relations aus dem MOVE-Programm bekannte Personalinstrumente zur EPC-Reduzierung insbesondere gegenüber E3- und E4-Stelleninhaber*innen genutzt:

- > Aufhebungsvertrag mit Abfindung
- > Frühpensionierung
- > Altersteilzeit
- > Aufhebungsvertrag bei bestehendem Rentenzugang

Diese Personalabbau-Instrumente können im Einzelfall mit Turboprämien oder Hinzuverdienstoptionen während der Freistellung attraktiviert werden.

Wie wurde der Mercedes-Benz Gesamtbetriebsrat bzw. der lokale Betriebsrat der Konzernzentrale in diesen Prozess eingebunden? Überhaupt nicht!

Warum nicht? Erst auf mehrfache Nachfragen bei den Personalbereichen der Zentrale wurde darauf verwiesen, dass kein generelles Abbauprogramm für alle Führungskräfte existiere, sondern es um individuelle Lösungsangebote für „Low-Performer*innen“ oder „Langzeitkranke“ oder „Führungskräfte mit geringen Zukunftsperspektiven“ ginge. Aha, also wieder mal eine punktuelle Ansprache von Führungskräften nach dem berühmt-berüchtigten „Nasenfaktor“ des aktuellen Vorgesetzten.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit und Transparenz in einem gezielten Personalabbau sieht für uns IG Metall-Betriebsrät*innen anders aus.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auf den rechtsverbindlichen Rahmensozialplan 5.1 vom 1.1.2024, also einer Vereinbarung über Inhalt und Verfahren eines sozialverträglichen Personalabbaus. Hier wird unter anderem unter Punkt 1 geregelt:

„Die Unternehmensleitung informiert und berät mit dem Gesamtbetriebsrat und dem jeweils zuständigen örtlichen Betriebsrat über die jeweils konkret einzubeziehenden Bereiche sowie die jeweiligen Vereinbarungs- und Austrittszeiträume und entsprechende Turbozeiträume. Nach dieser Information und Beratung legt die Unternehmensleitung die jeweils konkret einzubeziehenden Bereiche sowie die jeweiligen Vereinbarungs- und Austrittszeiträume und entsprechende Turbozeiträume fest. Die Unternehmensleitung sichert dabei zu, dass zwischen Ende des Aktionszeitraumes und dem spätesten Austrittszeitpunkt in der Regel 3 Monate liegen. Die Initiative zum Abschluss aller unten ge-

nannten Maßnahmen kann von den Beschäftigten und von den jeweils zuständigen Führungskräften sowie vom Personalbereich ausgehen.

Es besteht kein Anspruch der Beschäftigten auf Abschluss einer Ausscheidensvereinbarung, sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen können den Abschluss einer Ausscheidensvereinbarung oder sonstiger Maßnahmen ablehnen (Grundsatz der „doppelten Freiwilligkeit“).“

Wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall stehen zur rechtlichen und moralischen Einhaltung aller geschlossenen Vereinbarungen, die Mitarbeiter*innen schützen. Dieser Schutz gilt auch für Führungskräfte der Ebene 3 und Ebene 4. Die doppelte Freiwilligkeit ist von zentraler Bedeutung, das heißt, wenn eine „ausgewählte“ Führungskraft nicht ausscheiden will bzw. kann, dann ist dies vom Unternehmen zu akzeptieren.



Eberhard Schöffler
Ausschuss für Personal
und Organisation



Farewell Jan Brecht and Welcome Katrin Lehmann!

Lieber Jan,

die Zeit vergeht wie im Fluge und schon sind deine 20 Jahre bei Mercedes-Benz und davon acht Jahre als Unternehmens-CIO vorbei. Unglaublich, wie die Zeit vergeht. Viele Herausforderungen konnten in den letzten acht Jahren durch dich und dein Team gemeistert werden. Die Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette konnte in Zusammenarbeit mit den Business Partnern angegangen und beschleunigt werden.

Neue IT-Technologien beschleunigen auch weiterhin den Wandel in der Automobilindustrie und in der Gesellschaft. So auch in unserem Unternehmen und für uns Mitarbeiter*innen! Wir stehen diesbezüglich immer wieder vor großen Herausforderungen. Immer bessere/schnellere Technologien, Tätigkeiten verändern sich, Software unterstützt Arbeitsprozesse/-modelle wie z. B. Hybrides Arbeiten, Software in unseren Fahrzeugen wird immer vollumfänglicher eingesetzt.

Eine Welt ohne IT – heutzutage unvorstellbar! Ohne IT-Lösungen und Services dreht sich im Unternehmen kein Rädchen und ist damit auch der „Motor für neue innovative Geschäftsmöglichkeiten“.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor sind hierbei die IT-Mitarbeiter*innen, die an allen unseren Standorten weltweit im Einsatz sind, um die bestmöglichen Lösungen und Services für unsere Unternehmensbereiche anzubieten, für unsere Fahrzeuge und auch – was man nicht vergessen darf – für unsere Belegschaft!

Danke Jan für deinen unermüdlichen Einsatz, diese so wichtige Entwicklung vorangetrieben zu haben!

Keine Frage, alles ist jedoch noch nicht geschafft.... Der Weg ist begonnen und ein paar Steine müssen auf dem Weg noch weggeräumt werden. Stichwort TAF-Partner Infosys, kaum einer hat noch nicht von unserer Herausforderung „TAF-P“ gehört und aktiv erlebt, was diese Auslagerung an Infosys zur Folge hat.

Die Auslagerung der sog. IT-Infrastruktur und Applikations-Betriebes an Infosys brachte massive Performance- und Zuverlässigkeitsdefizite mit sich. Was im Daily Business großen Frust und Ärger bei den Business Partnern, Applikationsverantwortlichen und End-Usern führt. Nur Dank deiner hochmotivierten, engagierten IT-Mannschaft kann hier immer wieder noch größerer Schaden verhindert werden. Auch unser früher sehr gut funktionierender Corporate User Help Desk – CUHD ist mit **TAF-P** statt „**Twice As Fast-Partner**“ eher zu **TAS-P**, zu einem „**Twice As Slowly-Partner**“ geworden.

Die Herausforderung ist nun, das Angefangene in die richtige Bahn zu führen, so dass Qualität und Schnelligkeit von Infosys

möglich sind. Diese Problemfelder müssen daher schnell und noch fokussierter angegangen werden! Gut, dass das Thema TAS-P bereits auf der neuen CIO-Agenda ganz oben steht!

Für die Zukunft wünschen wir dir, lieber Jan, alles Gute!

Liebe Katrin,

wir heißen dich als unsere neue Unternehmens-CIO herzlich willkommen! Schön, dass du da bist und schon in den ersten Tagen neue Impulse und in deiner kommunizierten CIO-Agenda auf die richtigen Schwerpunkt-Themen setzt:

1. Rock-solid Operations:

Eine zuverlässige, sichere und effiziente technologische Infrastruktur, um hochwertige Dienstleistungen und Produkte anbieten und Ausfallzeiten/Störungen minimieren zu können.

2. Tech Front Runner:

Innovationen vorantreiben und unseren Kunden die besten Produkte liefern.

3. Radical Standardization:

Die Standardisierung von Prozessen, Tools und Systemen, um Redundanzen zu vermeiden, Fehler zu reduzieren und die Zusammenarbeit Inhouse und mit unseren IT-Geschäftspartnern zu verbessern.

4. E2E-Business Products:

Mit End-to-End-Lösungen die gesamte Customer Journey abdecken zur Schaffung eines konsistenten, nahtlosen Erlebnisses, das die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden erfüllt.

5. #BestTeam:

Ein Team mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen, das zusammenarbeitet, um die komplexen Herausforderungen der heutigen Zeit zu meistern und innovative Lösungen zu liefern.

Die Operationalisierung der aufgeführten Fokus-Themen entscheidet über den Erfolg! Wir freuen uns auf weitere Updates und einen guten und konstruktiven Austausch.

Wir drücken dir die Daumen, liebe Katrin!



*Daniela Vees, IG Metall
Ersatz-Betriebsrätin*



Pfui, Pfui und nochmals Pfui!

Geldverbrennung durch bezahlte
E1-Freistellungen in der IT



In diesem Unternehmen mit dem Stern passieren inzwischen Dinge, die man sich als normale Beschäftigte im allerkühnsten Traum nicht vorstellen kann: Im Jahr 2023 schieden im Ressort „Information Technology“ Frau Sabine Sch., danach Herr Dr. Hartmut M. aus. Anfang 2024 dann die Nachricht: Herr Jan B. verlässt unser Unternehmen, Nachfolgerin wird Frau Katrin L..

So weit, so gut, life is ever changing... das gilt auch für Top-Manager*innen. Wobei? Die Erfolge dieser drei E1-Leiter*innen während ihrer Zeit bei Daimler bzw. Mercedes-Benz waren nach Meinung der meisten Beschäftigten diplomatisch formuliert „eher überschaubar“. Doch damit nicht genug: **Alle drei Leiter*innen der Führungsebene 1 wurden nach ihrem faktischen Ausscheiden aus dem Unternehmen noch mehrere Monate bezahlt freigestellt!**

Nun gibt es in einigen Ausnahmefällen das Recht des Unternehmens, Top-Manager*innen bezahlt freizustellen. Das ist der Fall, wenn das Interesse des Unternehmens an keiner arbeitsvertragsmäßigen Weiterbeschäftigung überwiegt. Dazu folgende Beispiele:

- // Der Arbeitgeber verdächtigt den Top-Manager einer Straftat -> in diesen Fällen hoffentlich nicht!
- // Der Arbeitgeber befürchtet den Verrat von Betriebsgeheimnissen durch den Top-Manager -> in diesen Fällen hoffentlich auch nicht!
- // Der Top-Manager könnte gegen den Wettbewerb verstoßen -> in diesen Fällen hoffentlich überhaupt nicht!

Ich fordere vom Vorstand der Mercedes-Benz Group AG und deren Aufsichtsrat, dass solche geldverbrennenden Auswüchse der bezahlten Freistellungen von top bezahlten Führungskräften bei Mercedes-Benz sofort aufhören.

Die Kosten für derartige, unnötige Cash-out-Freistellungen kosten das Unternehmen in Summe Millionen von Euro. Das kann eine langjährige und normal verdienende Sachbearbeiterin in der IT nicht verstehen.
Dafür ein dreifaches Pfui!

Die Meinung einer IT-Mitarbeiterin, die für ihr monatliches Entgelt arbeiten muss (Name der Redaktion bekannt)



Ein schöner Tag

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie fahren mit ihrem PKW nach einem guten Frühstück zur Arbeit. Die Sonne scheint bereits, der Verkehr fließt und Sie kommen fast entspannt im Parkhaus oder in der Tiefgarage an. Sie finden schnell einen freien (Lade-)Parkplatz und begeben sich Richtung Treppenhaus. Das könnte ein schöner Tag werden – könnte... Denn gleich geht das eigene Stimmungsbarometer in den Sinkflug. Eine Ihnen unbekannte Person betritt unmittelbar vor Ihnen das Treppenhaus und lässt die schwere Metalltür unbeirrt zuschlagen. Na ja, vielleicht hat er Sie nicht gesehen. Auf dem Weg zum Arbeitsplatz kommen Ihnen griesgrämig dreinschauende Menschen entgegen, fast schon wie Zombies mit versteinerten oder ausdruckslosen Blicken. Dazu natürlich, die allseits auftretenden Smartphone-Fetischisten mit gebeugtem Haupt. Auf ein freundliches „Guten Morgen“ ernten Sie nur leere Blicke, bekommen keinen Gruß zurück. Manche dieser Morgenmuffel erschrecken fast, wenn man sie anspricht. Andere schauen unmittelbar vor dem Zusammentreffen bewusst weg, um bloß keinen (Blick-)Kontakt aufnehmen zu müssen. Ihre eigene Stimmung ist inzwischen in der Tiefe einer Nordsee-Ölbohrung angekommen. Der Optimismus des frühen Tages ist weg, die gute Laune verfliegen. Leicht entnervt am Arbeitsplatz angekommen, beginnen sie widerwillig ihre Arbeit. Der Rest des Tages verläuft individuell. Übrigens: Zum Feierabend, der meist ein Anlass zur Freude ist, wiederholt sich oft dieser „Erlebnisparcours“ auf bedrückende Weise...

Jeder kennt diesen Ablauf oder hat ihn bereits hunderte Male erlebt. Aber: Was ist da los? Man fragt sich: „Bin ich heute der Einzige, der gut gelaunt ist bzw. war?“ Oder um was geht es überhaupt? Um erste Kritiken gleich vorzubeugen: Das wird kein Knigge-Grundkurs in Sachen Benimmregeln und schon gar keine Bevormundung erwachsener Menschen. Aber wenn man darüber nachdenkt, genügt oft ein kleines Lächeln, ein leichtes Kopfnicken als Gruß, eine aufgehaltene Tür, um einem anderen Menschen glücklich zu machen.

Oder weniger euphorisch formuliert: Einfach mal zu anderen nett sein, ohne unmittelbaren Anlass, ist keine große Anstrengung und benötigt keine Ausbildung.

Da werden mitunter in Firmen „Seminare für Achtsamkeit“ abgehalten, viele gehen in Yoga-Trainings, suchen sich ihre persönliche Work-Life-Balance oder kompensieren Spannungen mit verschiedensten Sportarten. Manche müssen in schlimmen Fällen zu Psychotherapeuten, weil sie aus manch einer miesen Stimmung nicht (mehr) rauskommen. Seien Sie versichert, dass es in diesem Beitrag nicht um die Verharmlosung oder Ignorierung von psychischen Erkrankungen gehen soll, das ist absolut nicht mein Ansinnen. Ein weiteres Mal möchte ich erwartbaren Einwänden vorgreifen, dass es keinen Sinn macht, grenzdebil und sinnlos lächelnd durch die Gegend

zu laufen. Auch ein ständiges Kichern wie nach einem doppelten Morgen-Joint ist wenig hilfreich und wirkt unglaubwürdig. Ein echtes Lächeln erkennt der Gegenüber schließlich sofort. Und glauben Sie mir: Ein natürliches, fröhliches Lächeln oder ein kurzer Gruß wirken Wunder. Es strengt nicht an, es macht sympathisch und öffnet im wahrsten Wortsinne Tür und Tor. Probieren Sie es mal aus. Sie werden überrascht sein. Natürlich macht es keinen Sinn, bei einer größeren Gruppe von Personen jeden einzelnen anzulachen und zu begrüßen. Damit würden Sie voraussichtlich eher das Gegenteil bewirken und es wirkt ohnehin unglaubwürdig.

Wenn man nun noch die alten, heutzutage oft schon vergessenen Tugenden wie Freundlichkeit, Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft dazu addiert, wird man auch selbst ganz anders durchs Leben gehen. Und glauben Sie mir, dass es keine Anstrengung bedarf, etwas positiver und freundlicher durch Leben zu gehen.

Wir alle wollen doch, dass es uns gut geht, dass uns andere Menschen zuvorkommend, aufgeschlossen und freundlich begegnen und behandeln. Das, was wir erwarten, sollten wir aber auch anderen zugestehen.

Vielleicht werden Sie an einem anderen Arbeitstag überrascht feststellen, dass Ihnen eine entgegenkommende Person Ihren Gruß erwidert und dabei sogar noch lächelt. Oder man hält Ihnen eine Tür auf. Dann wird es vielleicht doch ein schöner Tag.

Stephan Padinka, Ausschuss für Arbeitspolitik



Ein Leserbrief zur Datenlöschung

Data is the new Oil. Kaum ist die Führungskraft, welche diesen Spruch zum Leitspruch bei Mercedes-Benz erhob, Geschichte, sind die Daten nichts mehr wert. Oder warum werden Mails in Mailkonten gelöscht, die älter als zwei Jahre sind? Wo ist da bitte der Sinn? Hatte man bis vor einer Weile noch eine Mailbox mit 10 GB Speicherplatz, so sind es seit 2023 bei allen umgestellten Mailboxen nun sage und schreibe 100 GB Speicherplatz. Also daran kann es nicht liegen.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich in dem Artikel und der Ankündigung dazu im Intranet zurecht zu Wort gemeldet und teilweise auch aufgeregt. Dabei geht es ihnen vor allem um den enormen Wissensschatz, den ein Mailkonto nun mal so mit sich bringt. So kann man nach sehr alten Vorgängen suchen. Es ist vor allem bei Mercedes-Benz nicht unüblich, dass sich Themen bzw. Projekte wiederholen.

In allen Bereichen. Und es liegt ja nun auch in der menschlichen Natur, dass man zwar das abgeschlossene Projekt von vor fünf Jahren zwar noch in Erinnerung hat, aber sich selbstverständlich nicht an Details erinnern kann. Namen, Personen, Präsentationen, Mailverkehre allgemein, Absprachen, Zeitleisten usw. sind Dinge, die man vielleicht noch mal braucht und für deren Wiederverwendung anpassen möchte: Eben für das neue Projekt oder aber auch, um später noch mal Nachweise führen zu können.

In den Mailkonten sind derart viele Daten enthalten, dass man dies durchaus als persönliche Ölquelle bezeichnen kann. Data is the new personal Oil.

Der Konzern gibt in der Datenschutzrichtlinie A22 zwar vor, dass die Abteilungen für die



Löschen X

Speicherung von wichtigen Daten die jeweiligen Tools zur Verfügung stellen müssen. Leider sagt der Konzern aber nicht, "was" genau das bedeutet. Welche Tools sollen verwendet werden? Welche "müssen" verwendet werden? Wie soll denn eine Kommunikation basierend in einem Mailverkehr sinnvoll und vor allem "nachvollziehbar" dokumentiert bzw. gespeichert werden? Und falls es so ein Tool gibt, muss man dazu ein abgeschlossenes Informatikstudium absolviert haben, um es bedienen zu können à la SharePoint oder werden auch nicht IT-affine Menschen diese Tools bedienen können? Ich als IT-ler jedenfalls kenne kein Tool, um einen Mailverlauf nachvollziehbar zu speichern, außer in Mail-Archiven, die aber auch von der Löschung betroffen sind. Klar kann man einzelne Dinge aus der Mail noch mal abspeichern wie beispielsweise Präsentationen. Aber der Zusammenhang und der Sinn geht dabei verloren und ob man sich drei Jahre später noch an die Details erinnern kann, wenn man die PowerPoint-Präsentation auf dem Laufwerk findet, möchte ich bezweifeln.

Aber auch sonst ist eine Speicherung nicht so einfach. So nutzen viele Mitarbeiter*innen OneNote, weil es das Tool der Wahl ist. Leider ist aber OneDrive auf 2 GB begrenzt. Somit bleibt eine nachhaltige Dokumentation von Mails oder sonstigen Daten auch hier nur ein Wunsch. Lediglich im privaten Homeshare "H" können die OneNote Notizbücher in der Menge fast unbegrenzt abgelegt werden. Aber wem hilft die Ablage auf dem Homeshare, außer der Person, die Eigentümer des Homeshares ist? Jedenfalls hat sonst niemand Zugriff darauf. Zumal auch die Daten auf den Homeshares nach sechs Jahren gelöscht werden.

Aus meiner Sicht werden mit der Datenschutzrichtlinie A22 lediglich Regeln vorgegeben. Leider aber keinerlei Lösungen, weil diese in die Verantwortung der IT oder der jeweiligen Fachabteilung abgeschoben werden. Meines Erachtens fehlt (auch) hier eine konzernweite Strategie, ein roter Faden an Tools und Werkzeugen sowie deren Umgang und Verwendung. Man muss nicht für jedes Thema eine Lösung anbieten, aber wenigstens für die Themen, die übergreifend

sind und alle Abteilungen betreffen. Wie auch immer die Lösungen aussehen: File Shares, SharePoint, OneNote, OneDrive in der Cloud oder alles in der Cloud. **Es muss eine Vorgabe her, damit die Menschen bei Mercedes-Benz ihre Daten nachhaltig und nachvollziehbar speichern können. Man muss sich schon die Frage stellen, warum der Konzern die Löschung der Daten als so wichtiges Projekt derart treibt, aber dabei nicht lösungsorientiert handelt.**

Oliver Weiß, IG Metall Aktiver



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:

Klaus Stein, Kommissarischer
1. Bevollmächtigter 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 IG Metall Betriebsrat
Mercedes-Benz Zentrale:
Bettina Stadtmüller, Eberhard Schöffler,
Zuhal Holz, Lucas Merkel, Stephan Padinka,
Lisa Spies, Lasse Thies

Textbeiträge

Oliver Weiß, Stephan Padinka, Lisa Spies,
Ralf Tietze, Patrick Ammer, Daniela Vees,
Eberhard Schöffler, Isabelle Ehrlich,
Bettina Stadtmüller, Zuhal Holz

Fotos

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

Herstellung

ROI BRAND_THINK COM, Böblingen





HELP!

