



BRENNPUNKT EXTRA



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT SINDELFINGEN

► Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen



**Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen
Mehr Selbstbestimmung durch Mobiles Arbeiten**





DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT SINDELFINGEN

DAIMLER



Fraunhofer



Gesamtbetriebsvereinbarung gilt ab 1. Dezember

Mehr Selbstbestimmung durch Mobiles Arbeiten

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Arbeitswelt ändert sich ständig. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall ergab, dass es über ein Drittel der Daimler-Beschäftigten sehr wichtig oder wichtig ist, einen Teil der regulären Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Die Befragung war Grundlage für uns, das Thema Mobiles Arbeiten anzugehen. Es geht um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Möglichkeit, sich im Berufsalltag in eine ruhige, selbstgewählte Arbeitsumgebung zurückzuziehen. Gleichzeitig geht es aber auch darum, diese Arbeitszeiten genau zu definieren und nicht ständig erreichbar sein zu müssen.

Klar wurde, dass wir eine Betriebsvereinbarung mit transparenten, nachvollziehbaren und sehr klaren Rahmenbedingungen benötigen. Das ist gelungen: Der Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen haben am 21. September dazu eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) abgeschlossen, die ab 1. Dezember in Kraft tritt. Damit hat jeder von Ihnen das Recht mobil zu arbeiten, soweit dies mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist. Auf Seite 4 steht, was Sie tun müssen, wenn Sie mobil arbeiten möchten.

Eine solche Regelung ist für die große Mehrzahl der Produktionsbelegschaft nicht so

umsetzbar wie für die Kolleginnen und Kollegen in produktionsnahen und Verwaltungsbereichen. Es ist nun mal so, dass niemand einen Mercedes in seiner Garage zu Hause montieren kann. Dennoch arbeiten wir für die Beschäftigten in der Produktion an guten Arbeitszeit-Lösungen, um Privat- und Berufsleben zu vereinbaren.

Vor den Verhandlungen zur neuen GBV haben wir gemeinsam mit der IG Metall und dem Unternehmen in einem umfangreichen Beteiligungsprozess einen völlig neuen Weg beschritten. Das Fraunhofer-Institut hat den Prozess wissenschaftlich begleitet. Vom ersten Schritt an wurden die Beschäftigten an allen Daimler-Standorten in Deutschland in diesen Prozess durch eine Online-Befragung und in Workshops eingebunden. Dies war genau richtig: Die begeisterte Mitarbeit von so vielen Beschäftigten und Führungskräften sowie die Qualität der Ergebnisse bestätigten uns darin.

Dadurch konnte ein klares Bild geschaffen werden, wie Mobiles Arbeiten bei Daimler aus Sicht der Beschäftigten idealerweise aussehen könnte. Fazit ist: Mobiles Arbeiten kann persönliche, private und berufliche Interessen besser unter einen Hut bringen und ist deshalb für viele Beschäftigte attraktiv, aber auf freiwilliger Basis. Mobiles Arbeiten heißt nicht, nach

einem Arbeitstag noch Überstunden on top zu leisten.

Viele Kolleginnen und Kollegen wünschen sich mehr Selbstbestimmung bei der Entscheidung, wo und wann sie die von ihnen geforderte Arbeitsleistung erbringen. Und sie wollen, dass die Chance mobil und flexibel zu arbeiten, nicht nach „Nasenfaktor“, sondern nach klaren, transparenten Kriterien eröffnet wird. Viel hängt jetzt vom Vertrauen der Vorgesetzten in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, aber auch vom Umgang miteinander im Team.

Bis Mobiles Arbeiten im Unternehmen allerdings ein unproblematischer und selbstverständlicher Teil des Arbeitsalltags ist, ist es noch ein längerer Weg. Allen Beteiligten ist klar, dass mit dem fertigen Vereinbarungstext die eigentliche Arbeit erst beginnt: Die Umsetzung in der Fläche. Auch diese werden wir intensiv begleiten.

Ergun Lümlali

Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt

stellv. Betriebsratsvorsitzender

Digitalisierung verändert die heutige Arbeitswelt

Neue Vereinbarung schafft faire Regelungen

Chancen: Einsparen von Wegstrecken - Ruhigeres Arbeiten andersorts
Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Selbstbestimmte Gestaltung des Arbeitstages - Arbeitsort frei wählbar



Definition Mobiles Arbeiten

- Mobiles Arbeiten umfasst alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, die zeitweise oder regelmäßig außerhalb der Betriebsstätten der Daimler AG online oder offline (z.B. per Computer, Smartphone oder Papiermedien) durchgeführt werden.
- Mobiles Arbeiten kann ganztägig oder stundenweise an allen Arbeitstagen erfolgen.
- Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Dienstreisen, etc. fallen nicht unter den Begriff Mobiles Arbeiten.
- Betriebliche Arbeitszeit im Sinne der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zu Mobilem Arbeiten ist die Arbeitszeit, die der Beschäftigte in den Betriebsstätten der Daimler AG erbringt.
- Mobile Arbeitszeit im Sinne der GBV ist die Arbeitszeit, die der Beschäftigte außerhalb der Betriebsstätten der Daimler AG erbringt.



Grundsätze zu Mobilem Arbeiten

- Die Beschäftigten haben grundsätzlich das Recht, mobil zu arbeiten, wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist.
- Die Führungskräfte können Mobiles Arbeiten anregen und fördern.
- Mobiles Arbeiten ist für die Beschäftigten freiwillig.
- Der Beschäftigten muss nicht begründen, warum er mobil arbeiten möchte.

Gemeinsame Initiative zu Mobilem Arbeiten von Daimler Gesamtbetriebsrat, Daimler AG und IG Metall mit wissenschaftlicher Begleitung des Fraunhofer-Instituts.



Mobiles Arbeiten ist für mich Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Es ist gut, dass dadurch die Möglichkeit geschaffen wird, sich im Berufsalltag in eine ruhige, selbstgewählte Arbeitsumgebung zurückzuziehen.

Die Kommunikation zwischen den Beschäftigten und mit den Führungskräften darf darunter natürlich nicht leiden, aber da habe ich auch

keine Sorge. Solange die Zusammenarbeit im Team stimmt werden die Leute auch weiterhin gerne vor Ort direkt mit ihren Kolleginnen und Kollegen und Führungskräften interagieren – letztlich ist alles eine Frage der Balance.

Monika Tielsch, KoA-Vorsitzende RD und
Fachausschussvorsitzende
Vereinbarkeit Arbeit und Leben

7 Fragen und Antworten zu Mobilem Arbeiten

Ab 1. Dezember haben die Daimler-Beschäftigten ein grundsätzliches Recht mobil zu arbeiten. In der Gesamtbetriebsratsvereinbarung (GBV) ist es uns gelungen, dieses Recht festzuschreiben. Hier finden Sie Antworten auf die sieben wichtigsten Fragen.

1. Mobil arbeiten – wie geht das?

Die Umsetzung wird zwischen Beschäftigten und Führungskraft sowie im Team abgestimmt. Dazu bedarf es nicht nur mehr Eigenverantwortung, sondern auch klarer Spielregeln. Wenn es möglich ist, darf jeder mit einer geeigneten Arbeitsaufgabe mobil arbeiten, aber keiner muss. Mobilarbeit kann von den Führungskräften gefördert werden, bleibt aber für die Beschäftigten freiwillig.

2. Muss ich mobil immer erreichbar sein?

Nein, niemand muss 24 Stunden am Tag erreichbar sein. Zeiten der Nicht-erreichbarkeit können zwischen Be-

schäftigten und Führungskraft vereinbart werden.

3. Brauche ich eine Begründung für Mobiles Arbeiten?

Nein, es sind zwar viele Anlässe vorstellbar, aber Sie entscheiden, ob Sie daheim oder an einem anderen Ort mobil arbeiten möchten und Privates und Berufliches so besser vereinbaren wollen.

4. Was tue ich im Konfliktfall?

Personalbereich und/oder Betriebsrat können beratend hinzugezogen werden und ein gemeinsames Gespräch mit dem nächsthöheren Vorgesetzten führen.

5. Wird mobile Arbeitszeit erfasst und vergütet?

Ja, ab 1. Dezember werden alle mobil gearbeiteten Zeiten erfasst und vollumfänglich vergütet. Sie selbst tragen diese blockweise im Zeitsystem ein. Zuschläge werden nur bei angeordneter Mobilarbeit bezahlt. Das Arbeitszeitgesetz gilt natürlich auch bei Mobiler Arbeit.

6. Brauche ich immer einen Laptop und den Zugang zum Firmennetzwerk?

Nein, auch das Lesen von Unterlagen, eine Telefonkonferenz oder Tätigkeiten offline sind mobile Arbeitszeiten.

7. Kann die Führungskraft das Mobile Arbeiten bei Mitarbeitern beenden?

Die Führungskraft kann das Mobile Arbeiten bei Vorliegen eines sachlichen Grundes erst beenden, nachdem sie dem Beschäftigten die Gründe zeitnah in einem Gespräch erläutert hat. Sachliche Gründe sind zum Beispiel verhaltensbedingte, betriebsorganisatorische oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe. Der Beschäftigte kann zu dem Gespräch Betriebsrat und/oder Personalbereich hinzuziehen. Auf Wunsch des Beschäftigten muss die Führungskraft das Beenden des Mobilen Arbeitens schriftlich begründen.

ungestörter,
effektiver
arbeiten
68 %



weniger
Wegezeiten
83 %



Anspruch auf
Mobile Arbeit,
sofern die Arbeitsaufgabe
das möglich macht
80 %



bessere
Vereinbarkeit
von Privatleben
und Beruf
55 %



Mobile Arbeit
weiterhin
nur freiwillig!
annähernd
90 %



Ergebnisse Online-Befragung 2015
zum Thema "Mobiles Arbeiten bei Daimler"

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart; Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Internet: www.stuttgart.igm.de, www.daimler.igm.de, Bildquelle: Daimler AG