

TOGETHER

Ein Stück vom Kuchen
Tarifrunde 2022



Mitmachen und gewinnen!

Übersicht
IG Metall
Betriebsrat

Scheibenwischer heißt jetzt TOGETHER – Seite 4

Tarifrunde 2022 - Mitmachen und gewinnen! – Seite 5

Das letzte Abenteuer - Rechnertausch leicht gemacht – Seite 13

Hybrides Arbeiten im grünen Bereich?

Unsere Arbeitsumgebung verändert sich - Seite 11

GEMEINSAM FÜR DEINE ZUKUNFT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

zur Betriebsratswahl im März 2022 sind wir gemeinsam gestartet – noch mit den Kolleginnen und Kollegen von Truck- und gemeinsam als ein IG Metall-Team wollen wir mit Euch die Geschichte nach dem „Spin-off“ weiterschreiben!

In der Zwischenzeit ist viel passiert und die Herausforderungen der Zukunft werden wir als IG Metall-BetriebsrätInnen annehmen. Wenn auch in einer anderen Form als bisher: denn aufgrund der niedrigen Wahlbeteiligung trotz Briefwahlunterlagen hat die IG Metall zwar die Mehrheit mit 17 von 37 Plätzen erreicht - dafür vielen Dank an alle – aber nicht die absolute Mehrheit. Was bedeutet das? Mehrere andere Betriebsratslisten haben sich zusammengeschlossen und dadurch die absolute Mehrheit erreicht. Sie stellen deshalb auch den Betriebsratsvorsitz und –stellvertretung.

Gewonnen und doch verloren?! Wir IG Metaller*innen nehmen unseren Auftrag ernst und kämpfen weiter, um die Arbeitsplätze aller zu schützen und den Transformationsprozess aktiv mitzugestalten. Ein gutes Einkommen und sichere Arbeitsplätze sind uns wichtig, jetzt und auch in Zukunft.

Über zwei Jahre Pandemie, anhaltende Sparmaßnahmen, MOVE, JobForum, Digitalisierung, „Home Office“, Hybrides Arbeiten etc. haben ihre Spuren hinterlassen. Sprich mit uns darüber! Wir IG Metall BetriebsrätInnen und Betriebsräte sind für dich da.

Unsere erfolgreiche Reihe „BRunchTalk“ setzen wir fort, bist du dabei? Wir nehmen Deine Themen gerne auf: [Sylvia Hirsch](#) und [Silke Wasel](#)

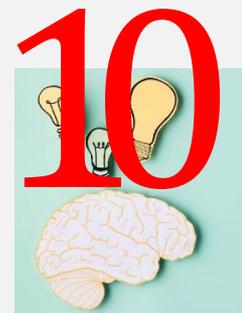
Bitte bleib gesund.



Inhalt

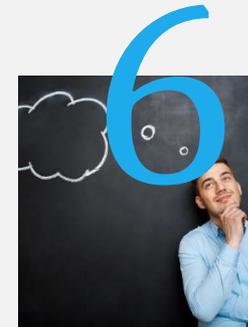


Neustart IGM
Magazin



IG Metall
Kompetenz-
Team

Übersicht zum Herausnehmen!



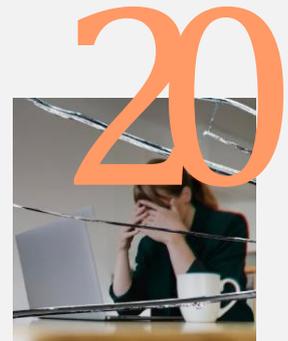
Tarifrunde
2022

Forderungsdiskussion
mit den Kolleginnen
und Kollegen –
Mitmachen!



Hybrides
Arbeiten

2 Jahre „Mobiles Arbeiten“.
Was bleibt gleich, was
ändert sich



Das letzte
Abenteuer

Rechnertausch leicht gemacht?!



TOGETHER

Ist der neue Sche!benw!scher

SCHE!BENW!SCHER heißt jetzt TOGETHER

Der Scheibenwischer hat eine lange Geschichte. Seit 1979 und nach 217 gemeinsamen Ausgaben mit dem Werk Untertürkheim startete im Januar 2005 der Scheibenwischer der Zentrale mit der Ausgabe 0 der DaimlerChrysler AG. Mit der Ausgabe Nr. 29 vom November 2007 wurde aus DaimlerChrysler die Daimler AG. Sein zweites neues Kleid bekam er im Januar 2005 (Nr. 62) mit dem uns bekannten Kleid: SCHE!BENW!SCHER

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein altbekanntes Informationsmedium – unser SCHE!BENW!SCHER – wird neu eingekleidet und heißt jetzt TOGETHER.

Unser Anspruch von damals gilt auch heute: „Mit der heutigen Nummer geben wir unserem Scheibenwischer ein neues Erscheinungsbild. Mit dem neuen Layout wollen wir dem Scheibenwischer ein frischeres Gesicht und mehr Übersichtlichkeit geben, selbstverständlich unter Beibehaltung der bisherigen Ansprüche an die Qualität und Seriosität. Wir werden wie bisher mit einer klaren Meinung sagen, wer „das Rad in der Zentrale am Laufen hält“ und Ihnen unsere Positionen darstellen. Sie können sich Ihre Meinung selbst bilden und die Positionen mit den von anderen Gruppierungen im Betriebsrat vergleichen.“

Und wie damals denken auch heute viele, dass es sich hier um eine offizielle Betriebsratszeitung handelt. Mitnichten: **Das ist die Betriebszeitung der IG Metall – finanziert aus Mitgliedsbeiträgen.**



Das Namensrecht „Scheibenwischer“ hatte sich der Kabarettist Dieter Hildebrandt gesichert, wir durften diesen Namen mit seiner Genehmigung verwenden.

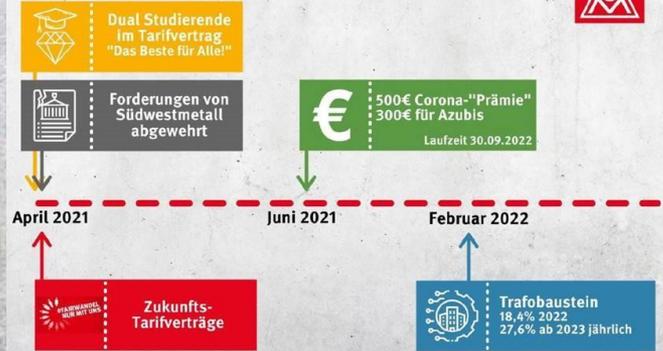
Warum nun ein neuer Name? Wir, die IG Metall Redaktion der Mercedes-Benz Group AG Zentrale wollen, dass sich unser Betriebsmagazin von den anderen Betriebszeitungen unterscheidet und es nicht zu Irritationen kommt. Mit Daimler Truck würde es (nach Untertürkheim und Zentrale) sonst drei Versionen des „Scheibenwischer“ geben. Um das zu vermeiden, haben wir beschlossen, unser Magazin zur Betriebsratswahl als Anlass zu nehmen, neu zu starten. Wir wollen unser Magazin neu einkleiden und für das Auge gefälliger zu gestalten.

Ebenfalls einen neuen Namen bekommt unser SCHE!BENW!SCHER Extra – das wird TOGETHER Extra. Warum der Name TOGETHER? Mit unserem Magazin zur Wahl haben wir uns bewusst für diesen Namen entschieden: Zusammen – GEMEINSAM! Denn nur zusammen und gemeinsam können wir mit und für die Belegschaft etwas erreichen. Hier ziehen wir uns für die Zukunft bewusst ein neues „Kleid“ an. Seien Sie also gespannt und bleiben Sie uns weiterhin als Leserschaft treu.

Ihr TOGETHER Redaktionsteam



TARIFERGEBNIS M+E 2021



Quelle: IG Metall Baden-Württemberg

Tarifrunde 2022

Ausblick, Forderungsdiskussion

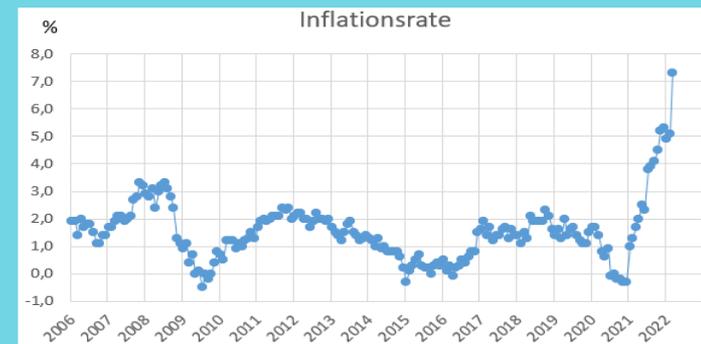
Lasse Thies

Ende Februar 2022 wurde erstmalig der Trafoabaustein (18,4 % eines Bruttomonatsentgeltes) ausbezahlt und ab Februar 2023 werden es dauerhaft 27,6 % eines Monatsentgeltes sein.

Nichtsdestotrotz steigen wir dieses Jahr wieder in eine Tarifrunde ein, da zum 30.09.2022 die Tarifverträge „Entgelte“ und „Ausbildungsvergütungen“ gekündigt werden. Wir in der Großen Tarifkommission (GTK) der IG Metall BaWü bereiten gerade die Forderungsdiskussion für die Tarifrunde vor.

Klar ist, dass dies keine einfache Tarifrunde sein wird. Zum einen macht der Metall- und Elektroindustrie (M+E) noch die Halbleiterproblematik zu schaffen. Der Ukraine-Krieg birgt nach der Corona-Krise weitere Unsicherheiten. Andererseits ist eine deutliche Anhebung der tariflichen Tabellenentgelte dringend notwendig, da Steigerungen bei Wohn-, Energie- und Lebensmittelpreisen insbesondere die kleinen und mittleren Einkommensschichten treffen werden.

Dennoch ist der Mercedes-Benz Group AG, trotz eines herausfordernden Umfeldes, ein Rekordergebnis in Höhe von 14,2 Mrd. Euro gelungen (exklusive Sondereffekte Spin-Off Daimler Truck Holding AG). Die Inflationsrate lag in Deutschland im März 2022 bei 7,3 %.



Quelle: Inflationsraten.com

In der kommenden Tarifrunde wollen wir IG Metall Vertrauensleute die Beschäftigten zwischen Mai und Juni aktiv mit einer Befragung einbinden, um die Erwartungen und Bedürfnisse abzufragen.

Nur zusammen können wir die Auswirkungen der Inflation abfedern, weshalb eine geschlossene und solidarische Belegschaft der entscheidende Faktor für den Erfolg ist.



Im Anschluss werden bei den IGM Geschäftsstellen die Ergebnisse der einzelnen Betriebe diskutiert und ein Beschluss gefasst. Diese Beschlüsse werden innerhalb der Großen Tarifkommission beraten und voraussichtlich wird am 30.06.2022 ein Förderungsbeschluss für unsere Tarifforderung bestimmt.

Voraussichtlich wird im September die erste Verhandlungsrunde stattfinden, da Ende des Monats die jeweiligen Tarifverträge gekündigt werden. Am Freitag, den 28.10.2022 endet um 24 Uhr die Friedenspflicht. Dann werden Arbeitskampfmaßnahmen wie zum Beispiel Streik möglich sein. Wir von der IG Metall Jugend haben jedenfalls schon richtig Bock auf die Tarifrunde und freuen uns über die Beteiligung jeder/jedes Einzelnen bei Aktionen, damit jede*r einen Teil vom Kuchen abbekommt.

[Über diesen Link werden Sie Teil des Erfolgs](#)



Werden Sie IG Metall Mitglied und profitieren Sie von der Streikunterstützung während der Tarifrunde.



Lasse Thies, Stellv. Leiter des IG Metall Vertrauenskörpers (VKL), Mitglied der Großen Tarifkommission



„Wir von der IG Metall Jugend haben voll Bock auf die Tarifrunde!“

Arbeitspolitik (AAP, 5 Mitglieder)

Wir sind Ansprechpartner in allen Fragen der Arbeitspolitik im Zusammenhang mit der Anwendung von Methoden wie z. B. Agile (Schwarm, Scrum, Design Thinking etc.), Lean Administration, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP). Dem Ausschuss für Arbeitspolitik sind gemäß § 28 Betriebsverfassungsgesetz folgende Aufgaben übertragen:

Allgemeine Aufgaben nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere im Rahmen von Optimierungen und unter Anwendung der oben benannten Methoden.
Spezielle Aufgaben: Wir nehmen die Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs.1 Ziff. 1, 6, 12, 13 Betriebsverfassungsgesetz) im Rahmen der Ergebnisse aus Methoden wie z. B. Agil, Lean Administration, TOS, MPS, KVP wahr;

Wir nutzen unsere Mitbestimmungsrechte nach § 91 Betriebsverfassungsgesetz, wenn Veränderungen der Arbeitsmethoden und der Arbeitsabläufe sich auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken können. Dazu erfolgt eine inhaltliche Abstimmung mit dem AUG (Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit); Wir unterrichten und beraten nach § 90 Abs.1 Ziff. 3 Betriebsverfassungsgesetz im Rahmen des vorhandenen Methodenkatalogs zur Arbeitspolitik.

IGM Mitglieder im AAP
Eberhard Schöffler, Wolfram von Elterlein



Bildung, Qualifizierung (ABQ, 7 Mitglieder)

Der Ausschuss für Bildung und Qualifizierung ist der Ansprech- und Verhandlungspartner aller für Bildungsmaßnahmen zuständiger Stellen.

Aufgaben Zuständig für sämtliche Bildungsthemen im Betrieb Mercedes-Benz Group AG Zentrale.
Zum Thema Weiterbildung: Wir achten auf die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei Fort- und Weiterbildung. Wir beraten mit dem Arbeitgeber über die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Wir beachten die Bildungsbelange von älteren Arbeitnehmer*innen, Teilzeitbeschäftigten und von Arbeitnehmer*innen mit Familienpflichten. Wir überprüfen die Eignung von Personen, die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragt sind oder werden sollen. **Im Bereich der Berufsausbildung** (Kaufm. Berufsausbildung & Duales Studium): Wir nehmen die Mitbestimmungsrechte für die Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung wahr, d.h. wir begleiten und prüfen die Einstellung von dual Studierenden und Auszubildenden und geben diese frei. Wir entscheiden bei der konkreten Ausrichtung und Gestaltung der Ausbildung mit. Wir beraten und entscheiden mit dem Arbeitgeber über die Übernahme der Ausgebildeten. Wir sind auch Unterstützer und Ansprechpartner der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

IG Metall Mitglieder im Ausschuss ABQ
Jan Knitz, Lasse Thies, Lisa Spies

Weitere Expert*innen
Martina Uhl, Zuhal Holz

Soziales, Gleichstellung, Vielfalt (ASGV, 7 Mitglieder)

Ansprech- und Verhandlungspartner der Geschäftsleitung und den zuständigen Stellen zu den Diversity, Sozialen Angelegenheiten, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aufgaben Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vorantreiben der Betriebsvereinbarungen zum o.g. Themenkreis. Bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere Verbesserung der Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigung und Wiedereinstieg nach Eltern- und Familienzeit. Einbringung von Vorschlägen zur Förderung von Work-Life-Balance. Maßnahmen gegen Diskriminierung vereinbaren und darüber wachen, dass unterschiedliche und diskriminierende Behandlungen von Mitarbeiter*innen unterbleiben.

IG Metall Mitglieder im ASGV Sandra Hofmann, Isabelle Ehrlich, Zuhal Holz

Weitere Expertin Silke Wasel

Arbeitssicherheit, Umwelt, Gesundheit (AUG, 9 Mitglieder)

Der Ausschuss ist der Ansprech- und Verhandlungspartner des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten (z. B. Sicherheits- und Umweltmanagement, Werksärztlichen Diensten) in Bezug auf Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Gesundheit.

Wir achten auf die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz, sind Ansprechpartner bei Berufskrankheiten und bei der Unfallverhütung. Wir achten auf die Einhaltung von Umweltschutz. Wir beraten bei Neu- und Umgestaltung von Arbeitsumgebungen.

IG Metall Mitglieder im Ausschuss AUG
Bettina Stadtmüller, Silke Wasel, Isabelle Ehrlich, Iris Luppold

Weiterer Experte
Christoph Baumbach



Arbeitszeit, Urlaub, Gleitzeit (AZA, 5 Mitglieder)

Der Ausschuss ist der Ansprech- und Verhandlungspartner des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten (z. B. Zeitwirtschaft) in Bezug auf Arbeitszeithemen. Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei der Einhaltung der Arbeitszeitgesetze, der Vorschriften aus Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit.

IG Metall Mitglieder im Ausschuss AZA

Matthias Baur

Betriebsausschuss (BA, 11 Mitglieder),

Der Betriebsausschuss ist Ansprech- und Verhandlungspartner der Geschäftsleitung.

Aufgaben
Ordnung des Betriebes, Arbeitszeiten, Pausen, Beratung der Planungen bei Bauten, Anlagen. Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe. Personalbedarf beraten. Interessenausgleich bzw. Sozialplan.

Rechtlich zuständiger Verhandlungspartner des Betriebsrates mit der Geschäftsleitung.

IG Metall Mitglieder im Ausschuss BS
Matthias Baur, Sylvia Hirsch, Silke Wasel, Ralf Tietze

Ausschüsse im Betriebsrat

Personal und Organisation (APO, 9 Mitglieder)

Der Ausschuss für Personal – und Organisation ist der Ansprech- und Verhandlungspartner zum Personalwesen und Organisationsbereich.

Aufgaben Einstellungen, Versetzungen, Umstufungen, Ernennungen, Abmahnungen, Kündigungen, Innerbetriebliche Stellenausschreibungen, Auswahlrichtlinien. Personalauswahlprozesse, Umstrukturierungen. Darüber hinaus überwacht der APO die Einhaltung der Schutzbestimmungen aus Gesetzen und Tarifverträgen, die für besonders geschützte Personengruppen bestehen und hat ein Auskunftsrecht über Fremdfirmeneinsätze und deren Auswirkungen auf Strukturen.

IGM Mitglieder im Ausschuss APO
Martina Uhl, Christoph Baumbach, Wolfram von Elterlein, Ralf Tietze, Lucas Merkel
Weitere Expert*innen
Sylvia Hirsch, Silke Wasel

Ausschüsse im Betriebsrat

Entgelt (EGA, 9 Mitglieder)

Der Entgeltausschuss ist Ansprech- und Verhandlungspartner zu Entgeltfragen.

Aufgaben Einstufungsüberprüfung der Tätigkeiten, Entgeltfragen, Leistungsbeurteilung, Fragen zur Alterssicherung, Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergütung, Benennung der BR-Mitglieder in die paritätische Kommission für Einstufungsfragen, Bearbeitung von Einzelfragen im Konfliktverfahren (paritätische Kommission), Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei der Entgeltgestaltung, Umsetzung von ERA, Reklamationen im Zusammenhang mit Fragen der Vergütung und Eingruppierung von Mitarbeitern, Überwachung und Einhaltung von Tarifverträgen.

IG Metall Mitglieder im Ausschuss EGA

Zuhal Holz, Wolfram von Elterlein, Lasse Thies, Ralf Tietze

Weitere Expert*innen

Silke Wasel, Jan Knitz, Sandra Hofmann

IT Daten und Prozesse (IDP, 9 Mitglieder)

Der Ausschuss IT/Daten und Prozesse ist der Ansprech- und Verhandlungspartner zu den mit IT/ Daten und Prozessen befassten Stellen und wirkt bei der Einführung von Einführungen und Änderungen von Projekten der Unternehmensorganisation.

Aufgaben Überwachung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, Überwachung der Einhaltung der EU-DSGVO und des BDSG, Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ermöglichen und bei Fragen der Ordnung des Betriebs bei Regelungen bzgl. Zugangskontrollsystemen, Überwachungssystemen, Beratungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung, sofern sich diese auf Informationstechnik und DV-Systeme bezieht.

IG Metall Mitglieder im Ausschuss IDP

Jan Knitz, Christoph Baumbach, Lucas Merkel, Ralf Tietze

Gemeinsam viel bewegen, mitmachen, mitgestalten.

IG Metall Vertrauenskörperleitung (VKL, 6 Mitglieder)

Die Vertrauenskörperleitung (VKL) der IG Metall ist das Steuerungsgremium für den gesamten von den IG Metall Mitgliedern gewählten Vertrauensleuten im Betrieb. Wir vertreten zum einen die Interessen unserer Mitglieder und zum anderen die Politik der IG Metall im Betrieb.

Aufgaben

- Koordination und Organisation gewerkschaftlicher Informations- und Öffentlichkeitsarbeit am Standort
- Aufnahme und Weiterentwicklung von Themen aus den Bereichen der IG Metall Mitglieder - einbringen in betriebliche und gewerkschaftliche Gremien

- Durch die Vielfalt der Bereiche, aus denen Mitglieder und Vertrauensleute kommen, haben wir ein breites Spektrum an Wissen und Meinungen zu gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Themen, die in Diskussionsprozesse einfließen
- Entwickeln von Strategien und Konzepten, diese Themen weiterzuentwickeln und umzusetzen
- Eigene Bildungskoordination für IG Metall Schulungs- und Seminarangebote

Wir sind Ansprechpartner zu IG Metall-Themen und IG Metall Mitgliedschaft. Dazu gehört das Organisieren von Aktionen, Sitzungen, politische Auseinandersetzung. Um unsere Themen zu streuen haben wir in Abstimmung mit der IG Metall unsere eigene Öffentlichkeitsarbeit.

Bettina Stadtmüller, Lasse Thies, Silke Wasel, Lisa Spies, Patrizia Sickinger, Laura Bruns

Das sind die Aufgaben des Betriebsrats

Das Betriebsverfassungsgesetz verleiht Betriebsräten für ihre Aufgaben eine Reihe von Beteiligungsrechten.

Information: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig informieren (§80 Abs. 2 BetrVG) – etwa über Entgelte, Löhne und Gehälter im Betrieb oder über den Einsatz von Leiharbeitern und Werkvertragsfirmen. Bei Fragen des Arbeits- und Umweltschutzes im Betrieb muss der Arbeitgeber den Betriebsrat hinzuziehen (§89)

Beratung: Der Arbeitgeber muss Maßnahmen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, beim Arbeitsablauf, bei der Arbeitsumgebung (§90), bei der Personalplanung und im Rahmen der Beschäftigungssicherung (§92) mit dem Betriebsrat beraten. Das gilt auch für geplante Betriebsänderungen wie Änderungen der Betriebsorganisation, Einschränkungen und Stilllegung des Betriebs (§ 111). Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber zudem Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung vorschlagen (§92a).

Anhörung: Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Der Betriebsrat kann der Kündigung mit Begründung widersprechen – etwa, wenn eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Ultimativ rechtlich verhindern oder verbieten kann der Betriebsrat die Kündigung jedoch nicht.

Zustimmungsverweigerung: Der Arbeitgeber braucht bei einigen Fragen die Zustimmung des Betriebsrats – etwa bei personellen Maßnahmen wie Einstellung, Versetzung, Eingruppierung und Umgruppierung (§99).

Mitbestimmung: Der Betriebsrat bestimmt mit bei Beginn und Ende der Arbeitszeit, Mehrarbeit, Leistungsüberwachung und Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (§87), bei Änderungen der Arbeit (§91) bei Maßnahmen zur Berufsbildung (§97, 98), sowie bei einem Interessensausgleich und Sozialplan (§112).

Team IG Metall



Sylvia Hirsch

Kompetenzteam Ausschuss Personal und Organisation (APO), Betriebsausschuss (BA)



Silke Wasel

Kompetenzteam Betriebsausschuss (BA), Soziales, Gleichstellung, Vielfalt (ASGV), Arbeitssicherheit, Umwelt, Gesundheit (AUG), Entgelt (EGA), IG Metall Vertrauenskörper und Mitgliederbetreuung (VKL)



Martina Uhl

Kompetenzteam Ausschuss Personal und Organisation (APO), Bildung, Qualifizierung (ABQ)



Bettina Stadtmüller

Kompetenzteam Arbeitssicherheit, Umwelt, Gesundheit (AUG), IG Metall Vertrauenskörper und Mitgliederbetreuung (VKL)



Matthias Baur

Kompetenzteam Arbeitszeit, Urlaub, Gleitzeit (AZA), Betriebsausschuss (BA)



Jan Knitz

Kompetenzteam Ausschuss Bildung und Qualifizierung (ABQ), IT Daten und Prozesse (IDP), Entgelt (EGA)



Lasse Thies

Kompetenzteam Ausschuss Bildung und Qualifizierung (ABQ), Entgelt (EGA), IG Metall Vertrauenskörper und Mitgliederbetreuung (VKL)



Christoph Baumbach

Kompetenzteam Ausschuss Personal und Organisation (APO), Arbeitssicherheit, Umwelt, Gesundheit (AUG), IT Daten und Prozesse (IDP)



Wolfram von Elterlein

Kompetenzteam Ausschuss Personal und Organisation (APO), Arbeitspolitik (AAP), Entgelt (EGA)



Lisa Spies

Kompetenzteam Ausschuss Bildung und Qualifizierung (ABQ), IG Metall Vertrauenskörper und Mitgliederbetreuung (VKL)



Zuhal Holz

Kompetenzteam Ausschuss Soziales, Gleichstellung, Vielfalt (ASGV), Entgelt (EGA), Bildung und Qualifizierung (ABQ)



Ralf Tietze

Kompetenzteam Ausschuss Personal und Organisation (APO), Betriebsausschuss (BA), Entgelt (EGA), IT Daten und Prozesse (IDP)



Lucas Merkel

Kompetenzteam IT Daten und Prozesse (IDP), Ausschuss Personal und Organisation (APO)



Isabelle Ehrlich

Kompetenzteam Ausschuss Soziales, Gleichstellung, Vielfalt (ASGV), Arbeitssicherheit, Umwelt, Gesundheit (AUG)



Eberhard Schöffler

Kompetenzteam Ausschuss Arbeitspolitik (AAP)



Iris Luppold

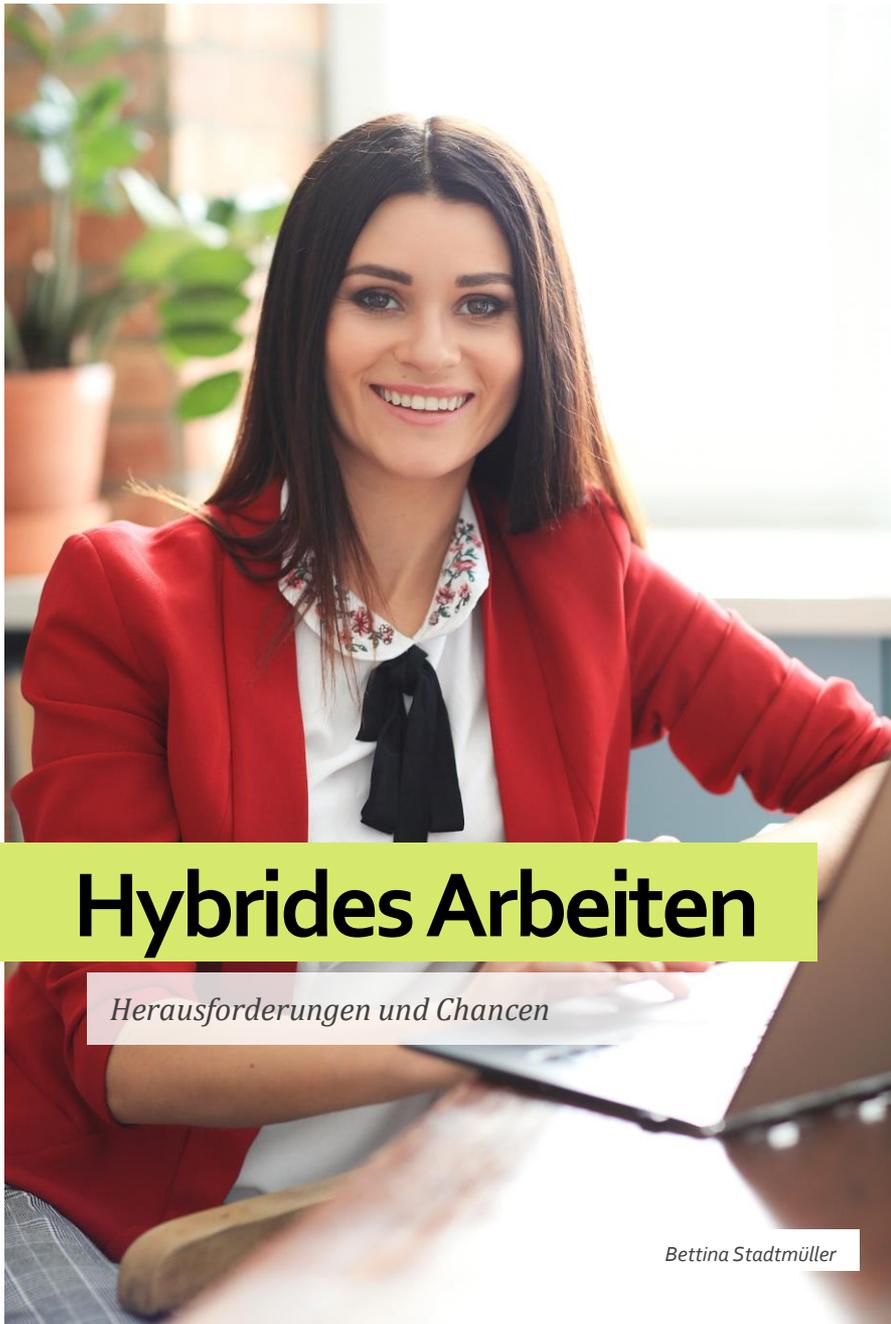
Kompetenzteam Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt, Gesundheit (AUG), ProCent Koordinatorin Mercedes-Benz Zentrale



Sandra Hofmann

Kompetenzteam Ausschuss Soziales, Gleichstellung, Vielfalt (ASGV), Entgelt (EGA)





Hybrides Arbeiten

Herausforderungen und Chancen

Bettina Stadtmüller

Neben einigen offensichtlichen Vorteilen, wie etwa der Zeitersparnis durch wegfallende Arbeitswege, kann hybrid work auch für mehr Chancengleichheit und Vielfalt unter den Mitarbeitenden sorgen. Dennoch tun sich einige Vorgesetzte schwer damit, dem hybriden Arbeitsmodell die gleiche Akzeptanz entgegenzubringen, wie der traditionellen Arbeit im Büro. Es wird Zeit für ein Umdenken.

Ein entscheidender Bestandteil für eine Kultur des Vertrauens und der Wertschätzung ist eine flexible und transparente Arbeitsweise, die alle Beschäftigten gleichermaßen einbindet. Dafür ist es notwendig, dass wir überdenken, wer, wo, wann und wie arbeitet. Die aktuelle Situation bietet uns, trotz aller Nachteile, die Gelegenheit all dies grundlegend umzugestalten.

Rund um die Uhr flexibel?

Die Vorteile von remote work und hybridem Arbeiten liegen auf der Hand und viele Beschäftigte wollen nicht mehr zurück

Nach Rückfragen bei den Beschäftigten in der Zentrale wünschen sich 3 von vier Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort und nahezu alle in Bezug auf die Arbeitszeit. Das haben wir IG Metall Betriebsräte mit der Geschäftsleitung schon weit vor der Pandemie in zwei Betriebsvereinbarungen für die Belegschaft ermöglicht:

Seit 2016 die [GBV Mobiles Arbeiten 2006](#) die [BV gleitende und flexible Arbeitszeit](#)

Klar ist, dass für alle Beschäftigten weiterhin ein Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung stehen muss.

Mobiles Arbeiten ist und bleibt für beide Seiten immer freiwillig und kann jederzeit aufgegeben werden.

Die Beschäftigten sprechen dazu mit ihren Führungskräften und treffen eine Absprache. Die Führungskräfte haben allerdings den Auftrag, allen Kolleginnen und Kollegen mobiles Arbeiten zu ermöglichen, wenn und sofern die Arbeitsinhalte dafür geeignet sind.

Mobiles Arbeiten kann Souveränität bedeuten – aber auch das Gegenteil.

Vielleicht haben sich die Handwerker für irgendwann zwischen 7 und 13 Uhr angekündigt. Oder die Kinder müssen kurzfristig zu Hause betreut werden. Vielleicht würde auch eine Baustelle die Fahrt ins Büro in die Länge ziehen: Spontan auftretende Gründe gibt es zur Genüge. Und dazu für viele die Notwendigkeit, Arbeit und Leben, etwa auch die Pflege eines Angehörigen, besser miteinander vereinbaren zu können. Lange Fahrzeiten bei hohen Benzinpreisen fallen weg, und auch Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen sind flexibler.



Dennoch möchten zwischen 15-20 Prozent der befragten Beschäftigten, die derzeit remote arbeiten, in Zukunft wieder Vollzeit ins Büro zurückkehren. Das kann verschiedene Ursachen haben, wie uns Beschäftigte mitteilten: Eine beengte Wohnsituation ohne ergonomische Arbeitsplatz, das Fehlen einer stabilen Internetverbindung oder mangelhafte Hardware (PC, Bildschirm, Schreibtisch, Bürostuhl) wurden genauso genannt wie der fehlende soziale Kontakt, Vereinsamung Alleinlebender oder Benachteiligung bei Beförderungen und Qualifizierungen.

Auch wenn plötzlich nur die Beschäftigten flexibel sein müssen: Dann soll beispielsweise die Ingenieurin oder der Programmierer ständig erreichbar sein – und die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben verwischt.

„Ich habe oft das Gefühl, keinen richtigen Feierabend mehr zu haben. Dann schaue ich halt doch nochmal in die Mails oder bereite was für den nächsten Tag vor“.

Über die Hälfte hat darüber berichtet, dass sie nicht mehr richtig abschalten können. Es gibt also gute Gründe, wieder ins Büro zu kommen, die Kolleginnen und Kollegen auch persönlich und nicht nur virtuell zu treffen.

Die Büros als zentraler Ort der Zusammenarbeit

Dank hybrid work müssen Menschen mit körperlichen Einschränkungen keinen beschwerlichen Arbeitsweg mehr auf sich nehmen und Alleinerziehende oder Pflegenden können ihre Arbeitszeiten flexibel anpassen. Von digitalen Meetings und asynchronem Informationsaustausch profitieren auch introvertierte Kolleg*innen und Mitarbeitende,

denen es in physischen Meetings oft schwergefallen ist sich einzubringen.

Also wie sieht der ideale Mix aus selbstbestimmtem, mobilen Arbeiten und vor Ort auf dem Werksgelände aus?

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig? Warum sollten Kolleg*innen, die an mobiles Arbeiten von zu Hause gewöhnt sind, wieder ins Büro gehen?

Ein zentrales Argument: Sicherlich haben persönliche Treffen Vorteile, etwa für das Teamgefüge und bestimmte kreative Arbeiten. Auch das Einlernen neuer Mitarbeiter*innen ist im persönlichen Kontakt erfolgreicher. Es geht beim „Büro der Zukunft“ (also hybriden Arbeiten von einem anderen Arbeitsort und im Betrieb) um Leistungsaspekte, Konzentrationsfähigkeit, Kreativität, Wohlbefinden, Regeneration und Stressreduktion. Flapsig ausgedrückt: um prima Klima für effizientes Arbeiten.



Bettina Stadtmüller, Mitglied des Ausschusses Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG)

PRIMA KLIMA

Wenn wir von einem besseren Raumklima im Büro sprechen, sind nicht nur die netten Kolleg*innen, Raumakustik, Materialien und das Mobiliar gemeint. Auch Pflanzen im Büro tragen zum Wohlbefinden bei. Pflanzen im Büro verändern Arbeitswelten, sie bringen Natürlichkeit und Stil mit ein, verbessern das Raumklima. Durch ihre Form, Farbe und Wuchsart sind sie ein lebendiges Gestaltungselement. Der positive verändernde Effekt auf den Menschen ist sichtbar, spürbar und belegbar.

Durch von der Geschäftsleitung als notwendig erachtete Sparmaßnahmen sind in vielen neuen Büroflächen die eigentlich in Gestaltungs-Richtlinien (z.B. für den Campus Vaihingen) vorgesehenen Pflanzkonzepte Office V - Gebäudeguide | Office Vaihingen & Office Leinfelden (corpinfra.net) nicht umgesetzt worden. Das sehen wir IG Metall Betriebsrätinnen im Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG) sehr kritisch und arbeiten mit Hochdruck in Terminen mit der Geschäftsleitung und dem Infrastruktur Management daran, für die Beschäftigten wieder Pflanzen in alle Büros zu bekommen. Nicht nur in Vaihingen.

Mit dem Thema „Hybrides Arbeiten“ beschäftigt sich auch das Fraunhofer Institut IAO, Stuttgart. Interessante Infos dazu im Podcast Arbeitswelt der Zukunft (fraunhofer.de)

Darin heißt es unter anderem, zentral sei die Entscheidungsfreiheit, in welcher Arbeitsumgebung man arbeiten möchte. Das bedeutet nach meiner Ansicht zum Beispiel auch, dass beim Arbeiten im Büro und Zuhause ein vollwertiger Arbeitsplatz mit ergonomischer Ausstattung (Schreibtisch, Bürostuhl, Bildschirm...) verfügbar sein muss. Nicht nur eine „Arbeitsmöglichkeit“ im Besprechungsraum oder dem Sessel im Meeting-Bereich. Hier muss gemeinsam mit den Beschäftigten und der Geschäftsleitung an befriedigenden Lösungen gearbeitet werden.

Statt mit einer rosaroten Brille auf die Zeit vor der Pandemie zurückzublicken, sollten wir mit klarem Blick nach vorne schauen und die Kraft der Flexibilität und Technologie nutzen, um die Zukunft für alle bestmöglich zu gestalten.

Dafür stehen wir als IG Metall Betriebsrät*innen.



1. Ankündigung Rechnertausch durch E-Mail, Termin auswählen oder Terminzuweisung

1

2

2. Ausgabeort unabhängig vom eigenen Einsatzort auswählen. Auf abweichende Adressangaben achten

3

3. Ort des Rechnertauschs mithilfe analoger Hinweise finden, Auftragsnummer bereit halten, anmelden

4

4. Wartezeit einkalkulieren, Rechner mitnehmen, notwendige Technik im Nachgang besorgen. Schon fix und fertig!

Rechnertausch leichtgemacht

Erlebnisbericht der besonderen Art

Rechnertausch

Lächle und sei froh, es könnte schlimmer kommen...

Silke Wasel

TAF-Partner und Infosys wurden gemacht, um Geld zu sparen. Viel Geld – dachte zumindest die Unternehmensleitung. Aber vieles klappt seither nicht mehr oder nicht mehr gut. Probleme zu lösen kosten mehr Zeit als vorher. Hier eine Geschichte in eigener Sache.

Ich bekam im Februar eine E-Mail: ich solle mir einen Termin zum Rechner-tausch suchen oder ich würde einen Termin zugewiesen bekommen. Und wenn ich diesen Termin nicht wahrnehme, würde meine Kostenstelle belastet.

Also habe ich den link im E-Mail angeklickt und war richtig glücklich, da ich zur Auswahl Vaihingen bekommen habe. Von anderen Betroffenen wusste ich, dass diese zum Tausch nach Deizisau mussten. Und dann unten war die Möglichkeit, auch einen Termin in Untertürkheim auszuwählen. Das wäre ja prima, da ich in Untertürkheim sitze. Aber die Möglichkeit ging bei mir nicht (bei anderen schon). Aber – egal – Vaihingen kenne ich und weiß wo ich dort hin muss. Der IT-Punkt ist ja außen angeschrieben. Also Termin ausgemacht und am entsprechenden Tag nach Vaihingen gefahren. Es war ein ganz normaler Tag mit ganz normal viel Verkehr. Zum Glück habe ich nochmals nachgelesen, wohin genau ich in Vaihingen muss: Nicht zum IT-Punkt, sondern ins Haus A.



Slogan Infosys: "Powered by Intellect, Driven by Values"

Also in der Tiefgarage geparkt und mit dem Rechner (einschließlich Docking-Station wie es im email stand) in den dritten Stock. Dort war es auch mit handgemalten Bildern ausgeschildert, wo der Rechnertausch stattfinden soll. Seitlich, fast versteckt stand eine Tafel auf die ein Stück Papier gepinnt war. Dort hing auch an einer Schnur ein Kuli, um sich anzumelden. Unter anderem brauchte man auch die Auftragsnummer.

Wohl dem, der die E-Mail ausgedruckt dabei hatte. Also den eigenen Kuli genommen und unten an der Liste ergänzt. Weiter oben standen Namen ohne Auftragsnummer. Überraschend schnell kam ich dran. Die Namen ohne Auftragsnummer wurden einfach übergangen. Zumindest vorerst mal, bis sich einer der Mitarbeiter erbarmte und deren Equipment ohne Auftragsnummer suchte.

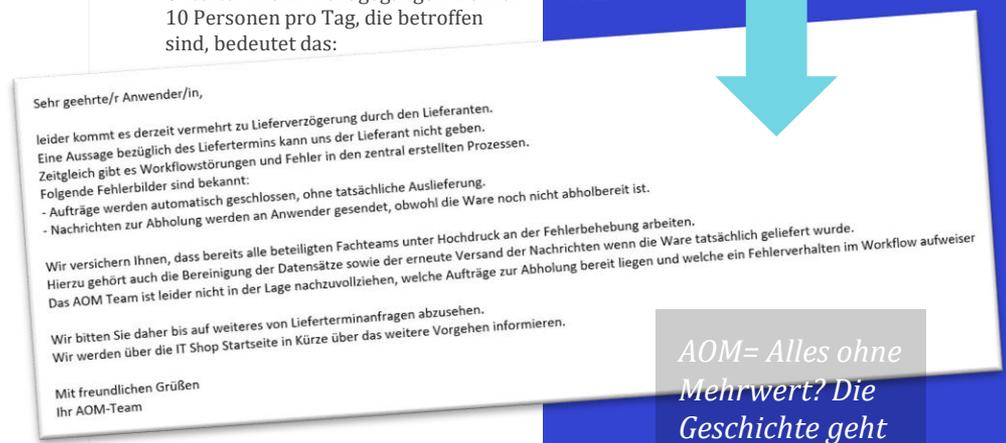
Zu dem Zeitpunkt warteten bestimmt 10-12 Personen. Einige erzählten sich, dass sie vorher beim IT-Punkt gewesen seien und sich dort in die Schlange gestellt hatten. Als sie dann dran waren, wurden sie erst informiert, dass sie „falsch“ seien. Ein Schild am Eingang, mit dem Hinweis, Rechnertausch nicht hier, sondern Haus A, wäre schon hilfreich gewesen.

Ich habe beim Gespräch erwähnt, dass es früher doch einfacher gewesen sei, als die Rechner am Arbeitsplatz getauscht worden seien. Es würde doch viel Zeit kosten, zum Rechner-tausch zu fahren, zu warten, den Rechner tauschen und wieder zurück. Bei mir waren es ohne die reine Tauschzeit 120 Minuten, die die Firma bezahlen musste und ich nichts Produktives tun konnte. Noch zur Docking-Station: Die wollte dann doch keiner haben, ich habe sie einfach dort gelassen. Ich brauche sie nicht mehr. Die muss jetzt verschrottet werden. Geld gespart?

Ich war nicht die Einzige, die aus UT nach Vaihingen musste. Denn bei allen war der Link für eine Buchung in Untertürkheim nicht gegangen. Bei nur 10 Personen pro Tag, die betroffen sind, bedeutet das:

Zwanzig Stunden Arbeitszeit für die Firma. Ist hier noch etwas gespart? Dann zum neuen Rechner: Ich muss mich jetzt entscheiden, ob ich die Funkmaus oder die Kopfhörer nehme. Es gibt nur noch einen Eingang dafür. Und eine Maus mit Kabel geht auch nicht, da ich an dieser möglichen Stelle meine ergonomische Tastatur einstecken muss. Der Bildschirm konnte nur mit der Docking-Station verbunden werden, aber nicht mit dem Rechner. Also arbeite ich im Moment an einem mini-winzig-kleinen Bildschirm. Ein Kollege empfahl mir „eine Box“ mit mehreren USB-Eingängen zu bestellen. Sofort gemacht: am 05.04.2022 11:40 Uhr. Innerhalb eines Tages waren 17 von 19 Schritten der Bestellung durch. Der 18te zwei Tage später und bis heute (21.04.2022) warte ich auf Schritt 19, damit ich die Box bekomme und vielleicht endlich wieder normal arbeiten kann. Wirklich gut arbeiten kann ich mit dem kleinen Bildschirm nicht. Wieder Geld gespart?

Es kommt noch besser: Seit mehreren Tagen bin ich bei Schritt 19 von 19. Auf ein Ticket erhielt ich folgende Mail:



AOM= Alles ohne Mehrwert? Die Geschichte geht weiter...

Ein Kollege, der zwei Wochen später tauschte, bekam einen Rechner mit mehreren USB-Eingängen. Nach welchem Prinzip werden die Rechner bestellt? Auch hier etwas gespart? Die Box kostet auch extra Geld.

Ein Beschäftigter, dem es gelang, seinen Rechner in UT zu tauschen erzählte mir folgendes: Der Tausch findet im Gebäude 121 (Truck-Gebäude) statt. Beim Empfang fragte er, wo denn der Tausch sei? Dieser antwortete: Weiß ich nicht. Er versuchte seinen Ausweis zum Tür-Öffnen, was natürlich nicht ging. Aber drei Meter weiter rechts in einem Gang war ein Büro. Er bekam seinen Rechner, aber von drei anderen Mitarbeitern, die zum Tausch gekommen waren (mit Termin), fehlte von zweien der Rechner. Später kam noch ein Mitarbeiter, bei dem der Rechner (auch wieder mit Termin) fehlte.

Also mussten von 5 Mitarbeitern 3 Personen einen neuen Termin vereinbaren (hoffentlich wird der alte Termin nicht der Kostenstelle belastet, da ja kein Rechnertausch stattfand) und nochmals kommen. Ist ja nur Arbeitszeit – also Geld gespart, denn es gibt keinen Mittelabfluss für einen Rechnertausch nach außen.

Wie heißt es so schön: Wir müssen sparen, koste es was es wolle. Der Betriebsrat hat es bei der Geschäftsleitung angesprochen und bleibt dran.



*Silke Wasel, Mitglied Ausschuss
Personal und Organisation (APO),
Betriebsausschuss (BA),*



*Intranet-Seite Suchbegriff „Rechnertausch“
[/IT-Service-Headquarters \(corpintra.net\)](http://IT-Service-Headquarters.corpintra.net)*



JOIN US!

Erfolg ist kein Zufall. Jetzt Mitglied werden.

