

TOGETHER

EXKLUSIV



Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Gemeinschaftsbetrieb Zentrale“ – Seite 14

Standort Deutschland

Herausforderungen und Handlungsbedarfe
von Christiane Benner, Erste Vorsitzende
der IG Metall – Seite 4

Über den Tellerrand hinausschauen (Teil 2) – Seite 27

Was macht den Standort Deutschland stark?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Ausgabe widmen wir uns dem Thema Standortsicherung für die Mercedes-Benz Zentrale in Stuttgart. Unsere Artikel beleuchten verschiedene Aspekte aus unterschiedlichen Perspektiven. Besonders hervorzuheben ist der exklusive Leitartikel "Standort Deutschland – Herausforderungen und Handlungsbedarfe aus gewerkschaftlicher Perspektive" von Christiane Benner, der Ersten Vorsitzenden der IG Metall Deutschland.

Deutschland zeichnet sich durch Innovation und Fortschritt aus. Unsere Stärke liegt in der Vielfalt unserer Menschen, ihrer Erfahrungen und Hintergründe. In der Fortsetzung des Interviews "Über den Tellerrand" und dem Artikel "Von Ausgrenzung zu Integration" erfahren Sie, wie Auslandserfahrung und Migrationshintergrund unsere Perspektiven bereichern können. Das Unternehmen sollte diese Vielfalt nutzen, um erfolgreich die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

Eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung ist entscheidend für eine hohe Mitarbeiterbindung. Das verdeutlicht der Beitrag „Geringe emotionale Bindung von Mitarbeiter*innen ans Unternehmen – Analyse und Maßnahmen“. Leider zeigen die Ergebnisse der aktuellen Beschäftigtenbefragung, dass hier noch Verbesserungspotenzial besteht. Die Geschäftsleitung sollte schnell effektive Maßnahmen ergreifen, um die Ursachen anzugehen. Fairness und emotionale Intelligenz sind ein guter Anfang. Kann darüber hinaus Künstliche Intelligenz bei diesen Aufgaben unterstützen?

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Sicherung des Standorts Deutschland ist von großer Bedeutung für die Beschäftigten der Mercedes-Benz Zentrale in Stuttgart. Als Betriebsrät*innen der IG Metall setzen wir auf Nachhaltigkeit, Digitalisierung und soziale Verantwortung. Gemeinsam mit Ihnen, unseren Kolleginnen und Kollegen, möchten wir die Zukunft für einen starken Standort Deutschland gestalten.

Sie selbst können in diesem Zusammenhang bei den diesjährigen Wahlen auf kommunaler und europaweiter Ebene einen wichtigen Beitrag leisten: Gehen Sie wählen, nutzen Sie Ihre Stimme für den Schutz der Demokratie und für starke Arbeitnehmerrechte.



Ralf Tietze

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

Inhalt



4

Standort Deutschland
Christiane Benner



10

Von Ausgrenzung
zur Integration



27

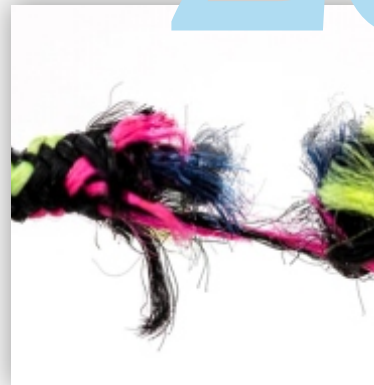
Zweiter Blick
über den Tellerrand

24



Utopie –
Eine rebellische
KI sorgt für Respekt

20



Geringe emotionale
Bindung ans
Unternehmen

A portrait of a woman with short, light-colored hair and glasses, wearing a light purple blazer over a black top. She is smiling and has her arms crossed. The background is a blurred outdoor setting with greenery and a body of water.

Exklusiv für TOGETHER-Leser*innen

Standort Deutschland

Herausforderungen und Handlungsbedarfe
aus gewerkschaftlicher Perspektive, von Christiane Benner

Wenn wir über den Standort Deutschland reden, geht es nicht ums Jammern, sondern um unsere Zukunft. Gerade ist „Der Standort Deutschland“ mit einigen Problemen und Umbrüchen konfrontiert. Es wird etwa viel über das im internationalen Vergleich geringe deutsche Wirtschaftswachstum diskutiert.

Zuletzt waren die Exporte rückläufig (-2% in 2023 mit beschleunigtem Rückgang zum Jahresende), Inflation und Kaufkraftverlust sorgten für weniger Konsum. Hohe Zinsen und vielfältige Unsicherheiten bremsten die Investitionsfreude der Unternehmen.

In der öffentlichen Debatte wird angesichts dieser Situation von Medien, Wirtschaft und Politik teils wieder das Bild von Deutschland als dem „kranken Mann Europas“ bemüht. Aber das ist verkürzt und irreführend. Ja, wir dürfen die

Probleme nicht kleinreden. Politik, Unternehmen und Gewerkschaften brauchen einen klaren Blick für die aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Andererseits ist es für uns alle auch wichtig, sich speziell auch die Stärken des Standort Deutschlands bewusst zu machen und diese zu erhalten und anzuspornen.

Zusammen mit einem gewissen Standortpessimismus erfreuen sich momentan wieder Forderungen nach niedrigeren Unternehmenssteuern und einem Abbau unternehmerischer Pflichten großer Beliebtheit. Aber diese häufig sehr breiten Forderungen nach Deregulierung und pauschalen Steuersenkungen gehen am eigentlichen Problem vorbei.

Die DAX-Unternehmen zeichnen ein anderes Bild: Sie werden den Dividendenrekord aus 2023 in diesem Jahr erneut um 1,6 Mrd. Euro





übertreffen und 54,6 Mrd. Euro an ihre Anteilseigner ausschütten. Die deutsche Wirtschaft hat nach wie vor einen starken industriellen Kern.

Im Vergleich mit anderen Industriestaaten wie den USA, Frankreich oder Großbritannien ist der Anteil der Industrie an der gesamten Bruttowertschöpfung mit knapp 21% im Jahr 2023 immer noch etwa doppelt so hoch. Eine starke Ausgangsposition. Aber damit ist Deutschland andererseits nun auch stärker als andere Länder durch die Dekarbonisierung und Digitalisierung herausgefordert – ebenso wie durch die Energiekrise und daraus resultierenden hohen Energiekosten. Und auch die wachsenden geo- und handelspolitischen Spannungen sorgen für Unsicherheit und mangelnde Planbarkeit.

Das bisher erfolgreiche industrielle Geschäftsmodell Deutschlands steht vor oder steckt mitten in einer Neuausrichtung auf neue Produkte, Technologien und Produktionsprozesse.

Dazu braucht es aktive Lenkung und Unterstützung: Die Politik muss sich klar zum Industriestandort bekennen und jetzt die richtigen Weichen stellen, um jede Deindustrialisierung zu vermeiden. Eine erfolgreiche Standortpolitik denkt die

industrielle-, energie-, struktur- und beschäftigungspolitischen Bedarfe stärker zusammen. Da es der Markt eben nicht von allein richtet, muss der Staat deutlich mehr als bisher Investitionen tätigen und ermöglichen. Wir brauchen schnelleren Ausbau von erneuerbaren Energien sowie Lade- und Wasserstoffinfrastruktur. Wir brauchen gezielte, schnellere und unbürokratischere Förderung von privaten Zukunftsinvestitionen - auch in Bereichen, in denen nachhaltige Technologien derzeit vielleicht noch Kostennachteile haben.

Eine ambitionierte, zukunftsorientierte Investitionspolitik sollte die Stärken des Standorts Deutschlands adressieren und weiterentwickeln. Diese Stärken sind:

// Eine große industrielle Branchenvielfalt mit weitgehend geschlossenen Wertschöpfungsketten.

// Kleine und mittelständische Unternehmen mit globalen Spitzenpositionen in ihrer Branche, die beispielsweise als Zulieferer für Großunternehmen mit die erfolgreichen industriellen Ökosysteme bilden.

// Gemeinsam mit räumlich häufig nahen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergeben sich große Innovationspotenziale.

// Zu den Standortvorteilen gehören aber ganz wesentlich auch Mitbestimmung und Solidarität im Betrieb und in der Gesellschaft sowie eine funktionierende Daseinsvorsorge und ein aktiver Sozialstaat.

Die Standortvorteile gilt es zu erhalten und zu stärken. Das verschafft uns eine gute Ausgangssituation für eine erfolgreiche Gestaltung der Transformation und Beschäftigungssicherung.

Für eine Standortpolitik, die den Herausforderungen der Zeit gerecht wird, braucht es auch geeignete Finanzierung. Mit Blick auf die außerordentlichen Investitionsbedarfe im Bereich der Energie- und Mobilitätswende sprechen gute Gründe für eine Kreditfinanzierung. Von diesen Investitionen in die Zukunft des Standorts Deutschland profitieren insbesondere die nachfolgenden Generationen. Sie können daher auch an der Finanzierung beteiligt werden. Die Schuldenbremse in ihrer jetzigen Form verhindert dies jedoch. So wirkt sie letztlich als eine Zukunftsbremse.

Die IG Metall fordert daher die Abschaffung oder zumindest grundlegende Reformierung der Schuldenbremse. Als Alternative zu einer zeitnahen Reform der Schuldenbremse ist ebenfalls ein Sondervermögen für die Transformation denkbar, orientiert am Sondervermögen für die Bundeswehr. Einmal eingerichtet wäre ein solches Sondervermögen in den Folgejahren verlässlich verfügbar und könnte für die deutsche Industrie die notwendige Planungssicherheit gewährleisten.



Im Koalitionsvertrag hat sich die Bundesregierung grundsätzlich darauf geeinigt, die Transformation durch eine aktive Industriepolitik zu unterstützen. Doch schon vor dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Klima- und Transformationsfonds (KTF) waren die Förder- und Investitionssummen aus Sicht der IG Metall und zahlreicher wissenschaftlicher Expert*innen nicht ausreichend. Nach dem Verfassungsentscheid hat sich die Ampel-Regierung nun weiter in eine finanzpolitische Sackgasse manövriert.

Statt sich einem größeren Finanzierungsspielraum über neue Initiativen oder Reformen zu öffnen, wurde mit teils deutlichen Kürzungen bei zentralen Transformationsvorhaben reagiert.

Nimmt man die E-Mobilität als Beispiel, werden die Gefahren einer solch kleinteiligen Sparpolitik für den deutschen Industriestandort deutlich. Die anvisierten Absatzsteigerungen bei E-Autos wurden zuletzt deutlich verfehlt. Die IG Metall forderte daher – neben mehr Lademöglichkeiten, vergünstigtem Ladestrom und einer Entwicklung preiswerterer Modelle – auch fortgesetzte Kaufprämien, unter der Fördervoraussetzung, dass relevante Teile davon aus EU-Fertigung stammen, sogenannter Local Content.

Stattdessen kam es jedoch im Rahmen des jüngsten Sparpakets der Bundesregierung zu einer vorgezogenen Streichung der E-Auto-Kaufprämie. Das verunsichert die Verbraucher*innen, verschleppt den Hochlauf der E-Mobilität weiter und reduziert Anreize für private Investitionen in entsprechende Geschäftsmodelle.

Doch nicht nur die Politik, auch die Unternehmen tragen Verantwortung für eine gelingende Transformation in Deutschland. Gerade in unsicheren Zeiten müssen Unternehmen klare Strategien verfolgen und Beschäftigten Sicherheit geben. Doch häufig fehlt eine Zukunftsstrategie in Betrieben, die von der Transformation betroffen sind. Das bestätigt auch fast die Hälfte unserer Betriebsrät*innen für ihre Betriebe in verschiedenen Befragungen immer wieder. Statt sich den Herausforderungen (pro-)aktiv zu stellen, folgt das Management häufig dem Reflex, Standorte und Beschäftigung in Frage zu stellen. In ganz Deutschland müssen Betriebsräte und Vertrauensleute entsprechend Abwehrkämpfe gegen Abbau,

Verlagerung, Standortschließung und Tariffucht führen. Als IG Metall wollen wir Industrie in Deutschland nicht abwickeln, sondern weiterentwickeln. Mit der Expertise der Beschäftigten und ihren Vertreter*innen wollen wir Verlagerungspläne hinterfragen, Verbesserungspotenziale aufspüren und gemeinsam echte Zukunftsstrategien erarbeiten.

Wir erkämpfen Zukunftstarifverträge und knüpfen Netzwerke für Branchen und Regionen, in denen sich Betriebsrats- und Aufsichtsratsvertreter*innen überbetrieblich austauschen können. Wir wollen die Mitbestimmung und die Interessenvertretung der Beschäftigten reformieren und stärken. Wenn es um Investitionen geht, sollen Unternehmen, die öffentliche Fördergelder erhalten wollen, sich zwingend an Kriterien wie Tarifbindung, Standortentwicklung und Beschäftigungssicherung halten müssen. In einer sich schnell verändernden Arbeitswelt machen wir uns für einen Aus-



bau der betrieblichen Mitbestimmung stark. IG Metall und DGB haben konkrete Vorschläge für ein zeitgemäßes Betriebsverfassungsgesetz eingebracht. Wir wollen und machen uns stark für erweiterte Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der strategischen Unternehmensausrichtung und bei der Personalplanung, Personalbemessung und Qualifizierung. Wir brauchen Zukunftsideen für jeden Betrieb und jede Region, bevor Geschäftsmodelle und Beschäftigte stärker unter Druck geraten – und dafür braucht es mehr Mitbestimmung!

Die Transformation betrifft nicht alle Regionen, Betriebe und Beschäftigten zur gleichen Zeit und in gleichem Umfang. Klar ist aber, vom Umbau der Industrie und von Standort- und Kostendebatten sind nicht nur Produktions- sondern auch Angestelltenbereiche betroffen. Der Aufbau von Entwicklungszentren oder Shared-Service-Centern im Ausland ist schon seit Jahren verbreitete Praxis. Digitalisierung ist längst Alltag in vielen Werkshallen, den Büros und im Home-Office und verbindet unterschiedliche Unternehmensstandorte in verschiedenen Regionen. Und nun beginnt auch noch der Einsatz von KI als Querschnittstechnologie die Arbeitswelt stärker zu verändern.

Vielfältige und neue Herausforderungen erfordern Flexibilität und neue gewerkschaftliche Arbeit. Die IG Metall vernetzt sich mit Beschäftigten, die im Home-Office oder verteilt an verschiedenen Standorten bzw. auf digitalen Plattformen arbeiten und setzt sich für gute und verlässliche Rahmenbedingungen ein (z. B. Freiwilligkeit, gute Arbeitsausstattung und Schutz vor Entgrenzung und Leistungsverdichtung beim mobilen Arbeiten). Beteiligung ist auch hier der Schlüssel für Verbesserungen. Alle Beschäftigten, egal wo sie arbeiten und über welche technischen Mittel sie ver-

fügen, müssen über die Arbeit von ihren Betriebsrät*innen informiert sein.

Hier hat die IG Metall Fraktion im Betriebsrat in den vergangenen Jahren Pionierarbeit geleistet, die es nun weiterzuentwickeln gilt.

In einer dynamischen Arbeitswelt ist die IG Metall für die Beschäftigten da, vor Ort in den Betrieben. Dabei haben wir ein festes Ziel: Alle Beschäftigten haben den Anspruch auf eine klar definierte berufliche Perspektive, durch einen zukunftsfähigen und fair bezahlten Arbeitsplatz im Betrieb, durch Qualifizierungsoptionen oder – wenn es nicht anders geht – durch gleichwertige Arbeitsstellen im Betrieb oder in der Region. Dafür setzen wir uns ein, mit Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, im Austausch mit dem Gesetzgeber über eine sinnvolle Standortpolitik. Wir unterstützen unsere Mitglieder unmittelbar durch individuelle Beratungs-, Rechtsschutz- und Weiterbildungsangebote.

Wenn wir Investitionen, staatliche Flankierung, kluge Zukunftsstrategien und starke Mitbestimmung zusammendenken und zusammen umsetzen, bleiben wir ein starker Industriestandort Deutschland – jetzt und in der Zukunft.

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall. Die gelernte Fremdsprachenkorrespondentin und Diplom-Soziologin verantwortet die Bereiche Grundsatzfragen/Gesellschaftspolitik, Zielgruppen, die Organisationspolitik, Betriebs- und Mitbestimmungspolitik sowie die Interne Revision und das Justitiariat der IG Metall.

Ein Plädoyer für Respekt und Wertschätzung

Von Ausgrenzung zur Integration

Wie eine Kindheitserfahrung mein Engagement als Betriebsrätin prägte

Gibt es Grenzen, die uns daran hindern, die Vielfalt und den Reichtum der Welt vollständig zu schätzen? Diese Frage stellt sich nicht nur in Bezug auf physische Grenzen wie Berge und Flüsse, sondern auch in Bezug auf mentale Grenzen, die durch Vorurteile, Stereotypen und Ängste geschaffen werden. Diese mentalen Grenzen führen zur Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Behinderung oder ihrer sexuellen Orientierung.

Um diese Grenzen zu überwinden, spielen Bildung und Erfahrung eine entscheidende Rolle. Indem wir uns mit Menschen aus verschiedenen Kulturen und Hintergründen umgeben und ihre Perspektiven verstehen lernen, können wir unsere eigenen Vorurteile überwinden.

Die Bedeutung von Vielfalt geht jedoch über moralische oder politische Korrektheit hinaus. Sie ist auch ein wichtiger Faktor für den Geschäftserfolg. Unternehmen, die Vielfalt und Inklusion fördern, erzielen nachweislich bessere Ergebnisse als solche, die dies nicht tun. Es ist also nicht nur richtig, sondern auch klug, Vielfalt und Toleranz zu fördern.

Die IG Metall hat in den letzten Jahren verstärkt den Fokus auf das Thema Vielfalt gelegt und

sich für eine inklusive Arbeitswelt stark gemacht. Ein Beispiel dafür ist das Leitbild "Vielfalt und Gleichstellung", das Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung bekämpft. Auch die Tarifpolitik spielt eine wichtige Rolle. Unsere Gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass Tarifverträge Regelungen zur Förderung von Vielfalt und Gleichstellung enthalten.

Als Kind von türkischen Gastarbeitern hatte ich selbst mit Ausgrenzung zu kämpfen, als ich mit zehn Jahren nach Deutschland kam. Die neue Sprache und Kultur erschwerten es mir, Anschluss zu finden. Die Anfeindungen meiner Mitschüler*innen, sei es wegen meiner fehlenden Deutschkenntnisse oder einfach, weil ich "fremd" war, haben mich stark geprägt.

Dank der Unterstützung wohlgesinnter Menschen habe ich es jedoch geschafft, ein Teil der deutschen Gesellschaft zu werden. Meine damalige "deutsche Oma", mit der ich Hausaufgaben machte und deutsche Volkslieder auf dem Klavier sang. Mein Klassenlehrer, der an mich glaubte und mich motivierte, dranzubleiben. Freundinnen, die ich fand und bis heute habe, haben mir geholfen. Durch das Gefühl des Angenommenseins konnte ich mich entwickeln und zu der Person werden, die ich heute bin. Diese Erfahrung hat in mir ein tiefes Gespür für

Ungerechtigkeit geweckt. Sie hat auch meine Entscheidung beeinflusst, mich als Betriebsrätin für die Belange meiner Mitmenschen einzusetzen. Deshalb engagiere ich mich beispielsweise im Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Vielfalt (ASGV) für meine Kolleginnen und Kollegen.

Ist es nicht an der Zeit, dass wir uns auf das verbinden, was uns eint, anstatt uns wegen unserer Unterschiede zu bekämpfen? Durch die Förderung von Toleranz und Akzeptanz können wir ein friedliches und harmonisches Miteinander für uns alle schaffen. Es liegt in unserer Verantwortung, diese Veränderung herbeizuführen und ein Umfeld zu erschaffen, in der jeder Mensch respektiert und wertgeschätzt wird. Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, diese Vision zu verwirklichen. Auch wenn es heute noch wie ein naiver Traum erscheinen mag, könnte es morgen bereits Realität sein. Wenn jeder Einzelne in seinem eigenen Umfeld tätig wird: sei es durch soziales Engagement oder mit Empowerment, mit Sensibilisierung für das Thema und kritischer Selbstreflexion über die eigenen Vorurteile.

Ich bin bereit. Sind Sie es auch?



Zuhale Holz

Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Vielfalt



Foto: freepik.com



Die Erfindung der Langsamkeit - Drehtüren am Campus Vaihingen

Eigentlich sollten wir uns freuen – Entschleunigung ist in vielerlei Hinsicht doch etwas Gutes, gerade in unserer stressigen Arbeitswelt. Davon hat wohl auch unsere Firma gehört und keine Kosten gescheut, uns mit den entschleunigten Vereinzelungsanlagen (Fachbegriff für die Drehtüren) auszustatten. Davon hat wohl auch unsere Firma gehört und keine Kosten gescheut, uns mit den entschleunigten Vereinzelungsanlagen auszustatten.

Doch so richtig in einen Flow kommen wir hier nicht, es gibt immer wieder Probleme, nahezu jede Woche. Die Türen blockieren, fallen aus. Auch wir standen buchstäblich schon vor verschlossenen Türen und konnten erstmal gar nicht rein. Es wurde getestet, gewartet, probiert..... doch letztendlich kommt man zum gleichen Schluss: Falsches Nutzerverhalten. Will also sagen:

IHR SEID SCHULD!

Kann ja auch nicht angehen, wenn man durch die Lichtschranke tritt und erstmal Sekunden nichts passiert, dass man wieder raus geht oder doch mal vorsichtig gegen die Scheibe drückt – ist doch nur menschlich. Tja, die Türen – Entschuldigung, Vereinzelungsanlagen – kennen diese Menschlichkeit allerdings nicht. Hier heißt es lernen, artig sein und vor allem eins: Entschleunigen.

Die Entschleunigung lässt sich technisch nicht beschleunigen, es würde nur eins helfen: Abreißen und was Neues. Doch wie so oft: Kostet zu viel. Die Personalkosten durch Mitarbeitende, die nicht rein (oder wahlweise raus) kommen, Warteschlangen bei größeren Veranstaltungen, Wartungsarbeiten und Einsätze der Werksicherheit spielen hier natürlich keine Kostenrolle, sind vernachlässigbar. Also heißt es: Lerne Dich richtig zu verhalten. Wir IG Metall Betriebsrät*innen helfen immer gerne, daher gibt es hier einen kleine Handlungshilfe:

Nutzerleitfaden für die Vereinzelungsanlagen

- // Planen Sie genügend Zeit ein und bleiben Sie stets ruhig
- // Nach dem Eintreten in die Vereinzelungsanlage warten Sie einige Sekunden, dann beginnt der Abfertigungsvorgang und die Drehung setzt ein
- // Drücken Sie alle Gegenstände an Ihren Körper und vermeiden Sie jeden Kontakt mit den Scheiben
- // Sollten Sie zusätzliche Gegenstände (z. B. Kuchen für den Geburtstag eines Mitarbeitenden) mitbringen, prüfen Sie vorher die Größenverhältnisse
- // Größere Meetings und Veranstaltungen: Planen Sie auf der Agenda genügend Zeit für "Ankommen" und "Aufbruch zur Mittagspause" ein - hier kann es zu Staus kommen

// Allein ist das neue Zusammen: Warten Sie, bis die vorherige Person die Anlage verlassen hat und treten Sie dann erst ein

// Geben Sie Besuchern eine ausführliche Einweisung vor der Nutzung

Ich hoffe, wir können damit helfen und tragen dazu bei, das Arbeiten vor Ort auf den Büroflächen attraktiv zu gestalten. Damit alle wieder gerne da sind und "reinkommen".



Isabelle Ehrlich

*Ausschuss für Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit*





Eberhard Schöffler

**Betriebsvereinbarung
„Zukunftsbild Gemein-
schaftsbetrieb Zentrale“ –
bis heute ein wichtiger
Meilenstein**

Ein Zukunftsbild ist eine Vorstellung oder Vision von der zukünftigen Entwicklung eines Unternehmens oder Standortes. Es beschreibt, wie sich die Dinge in der Zukunft verändern könnten, welche Chancen und Herausforderungen sich daraus ergeben könnten. Ein Zukunftsbild kann helfen, eine gemeinsame Vorstellung von der Zukunft zu schaffen und als Orientierungspunkt für strategische Entscheidungen zu dienen. Es trägt auch dazu bei, die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter*innen zu erhöhen, indem es eine klare Perspektive aufzeigt, wohin das Unternehmen bzw. der Standort in Zukunft gehen möchte.

In den letzten Jahren wurden insbesondere Zukunftsbilder für die Entwicklungs- und Produktionsstandorte bei Daimler bzw. Mercedes beschrieben und mit dem Betriebsrat vereinbart. Leitfragen im Vorfeld waren beispielsweise:

// Was wird am Standort künftig produziert?

// Wieviel Geld wird in den Standort investiert?

// Wie entwickelt sich die Beschäftigung am Standort?

Und ein Zukunftsbild für die wichtigen Zentral-Funktionen wie Konzernsteuerung (FC/HR/IL/IT/IPS), Marketing & Sales, Van-Entwicklung und Van-Vertrieb? Fehlanzeige. Durch Projekt Fokus und die damit verbundene Aufspaltung in zwei Konzernzentralen sahen die damaligen IG Metall-Betriebsratsvorsitzenden der Daimler-Zentrale, Carmen Klitzsch-Müller und Bernd Öhrler, die Notwendigkeit einer Standortsicherung. Sowohl für Arbeitsplätze der Zentrale Truck als auch der Zentrale Mercedes-Benz. Im Juni 2021 wurde dann die „Betriebsvereinbarung zum Projekt FOKUS für die Aufspaltung des Betriebes 02 (Gemeinschaftsbetrieb Zentrale) in zwei eigenständige Betriebe (BV 5413.0)“ erfolgreich abgeschlossen.

Das Herzstück dieser lokalen Betriebsvereinbarung ist, dass sich die Unternehmensleitung explizit weiterhin zu den im Rahmen des Projekts Zukunft getroffenen Zusagen zur Beschäftigungssicherung und der Transformationszusage bekennt.

Diese Meilenstein-Betriebsvereinbarung für die Zentrale ist gültig bis zum Jahresende 2025. Auf Basis der geplanten Einsparziele fordern wir IG Metall Betriebsrät*innen die Vertreter*innen der Unternehmensleitung auf, diese Betriebsvereinbarung zu verlängern – am besten ohne Enddatum. Das wäre doch mal ein positives Signal an unsere Belegschaft der Mercedes-Konzernzentrale, oder?



Eberhard Schöffler
Ausschuss für Arbeitspolitik

FAQ Flexi- und Teilrente

Was bedeutet „Flexirente“?

Die „Flexirente“ gibt es seit dem 01.01.2017. Die „Flexirente“ ist allerdings kein eigenständiges Rentenmodell. Vielmehr sind darunter mehrere Möglichkeiten zusammengefasst, die Rente und den Hinzuverdienst flexibel zu kombinieren:

Verschieben der Regelaltersrente

Später in Rente bedeutet höhere Rente. Wer seine Regelaltersrente verschiebt und weiterhin arbeitet, erhält für jeden Monat des späteren Rentenbeginns einen Zuschlag von 0,5 % auf die Rente und erhöht diese um die weitergezahlten Rentenversicherungsbeiträge. Wer seine Rente also um ein Jahr hinauschiebt, bekommt allein dafür einen Zuschlag von 6 %. Zusätzlich erhöht sich die Rente durch die laufende Beitragszahlung zur Rentenversicherung. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung müssen nicht mehr gezahlt werden.

Arbeiten neben der Regelaltersrente

Wer mit Erreichen des regulären Rentenalters in Rente geht und nebenbei weiterarbeitet, kann beliebig viel hinzuverdienen und durch die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen seine Rente erhöhen. Hierfür müssen Rentnerinnen und Rentner ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass vom Gehalt Beiträge an die Rentenversicherung abgeführt werden sollen. Ab Juli des Folgejahres wird dann die erhöhte Rente gezahlt. Dabei gilt auch in diesem Fall: Für die Rente, die sich aus den weitergezahlten Beiträgen ergibt, wird ein Zuschlag in Höhe von 0,5 % pro Monat zwischen dem Erreichen des regulären Rentenalters und dem Beginn der höheren Rente gezahlt. Darüber hinaus erhöht sich die Rente zusätzlich um die weitergezahlten Beiträge.

Arbeiten neben der vorgezogenen Altersrente (Frührente)

Am 1. Januar 2023 wurde die im Flexirenten Gesetz festgelegte Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten aufgehoben. Somit können auch Frührentner*innen mit einem Nebenjob beliebig viel hinzuverdienen, ohne dass ihre Rente gekürzt wird.

Rentenabschläge mit Sonderzahlungen ausgleichen

Wer vor Erreichen des regulären Rentenalters eine Altersrente für langjährige Versicherte oder eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Anspruch nehmen möchte, muss für jeden Monat des vorgezogenen Rentenbeginns einen Abschlag von 0,3 % in Kauf nehmen. Diese Abschläge können ab einem Alter von 50 Jahren durch Sonderzahlungen ganz oder teilweise ausgeglichen werden. Eine Auskunft über die Höhe der Zahlungen wird auf Antrag vom zuständigen Renten-Versicherungsträger erstellt.

Die Auskunft enthält folgende Informationen:

// die voraussichtliche Höhe der Altersrente zum beabsichtigten vorzeitigen Rentenbeginn





// die Höhe der Rentenminderung sowie

// die Höhe des Beitrages, der zum Ausgleich der Rentenminderung gezahlt werden konnte. Zahlungen können in Form einer Einmalzahlung oder als Teilzahlungen geleistet werden. Rentenminderungen, die bei einer Erwerbsminderungsrente entstehen, können durch Sonderzahlungen nicht ausgeglichen werden.

Versicherte, die Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen gezahlt haben, sind nicht verpflichtet, tatsächlich eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen. Wer später in Rente geht, erhält eine entsprechend höhere Rente. Eine Erstattung der gezahlten Beträge erfolgt nicht. Das Flexirenten Gesetz schafft also mehr Anreize für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten und sorgt dafür, dass Rentnerinnen und Rentner den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand individueller gestalten können.

Konkret bedeutet dies: Wer das reguläre Rentenalter erreicht hat, muss nicht automatisch in Rente gehen. Eine Rente erhält man nur auf Antrag. Allerdings sind hier die individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen zu beachten (siehe Ausführungen zu den unterschiedlichen Möglichkeiten).

Ich möchte meine Regelaltersrente verschieben – was muss ich beachten?

Wenn der Rentenbeginn verschoben und weiterhin gearbeitet wird, erhält man für jeden Monat des späteren Rentenbeginns einen Zuschlag von 0,5 Prozent auf seine Rente und erhöht diese um die weiter gezahlten Rentenversicherungsbeiträge. Wer später in Rente gehen möchte, muss dies mit dem Arbeitgeber abstimmen. Enthält der Arbeitsvertrag eine Regelung, dass das Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente endet, kann eine Weiterarbeit nur erfolgen, wenn das

Unternehmen sich damit ausdrücklich einverstanden erklärt (ggf. auch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags).

Ich möchte neben dem Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersrente weiterarbeiten – was muss ich beachten?

Seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze zum 1. Januar 2023 ist arbeiten neben dem Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersgrenze ohne Kürzung der Rentenzahlung möglich. Durch die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen kann die Rente erhöht werden. Auch in diesem Fall gilt: für die Rente, die sich aus den weiter gezahlten Beiträgen ergibt, wird ein Zuschlag in Höhe von 0,5 % pro Monat zwischen dem Erreichen des regulären Rentenalters und dem Beginn der höheren Rente gezahlt. Darüber hinaus erhöht sich die Rente zusätzlich um die weiter gezahlten Beiträge.

Auch in diesem Fall ist eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber unverzichtbar. In der Regel endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen einer abschlagsfreien Altersrente automatisch - dies ist entsprechend im Arbeitsvertrag festgehalten. Das bedeutet, eine Weiterarbeit beim bisherigen Arbeitgeber oder auch bei einem neuen Arbeitgeber ist regelmäßig nur mit Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags möglich.

Ich möchte eine vorgezogene Altersrente (Frührente / „Nahles-Rente“) beziehen und trotzdem weiterarbeiten - was muss ich beachten?

Die Altersrente für langjährig Versicherte (Frührente oder auch „Nahles-Rente“) erhält man nach 35 Versicherungsjahren. Langjährig Versicherte können diese Rente ab 63 Jahren vorzeitig in Anspruch nehmen, allerdings mit einem Abschlag von bis zu 14,4 %. Für jeden Monat, den man vorzeitig in Rente geht, werden dauerhaft 0,3 % von der Rente abgezogen.

Grundsätzlich gilt: werden die Voraussetzungen der sogenannten „Nahles-Rente“ nach § 38 SGB VI erfüllt, kann das Arbeitsverhältnis durch deren Bezug beendet werden. Es gibt jedoch auch die Möglichkeit, diese Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 38

SGB VI zu beziehen und nebenbei weiterzuarbeiten. Dies ist möglich seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze zum 01.01.2023.

Das bedeutet, dass eine Altersrente ab dem frühestmöglichen, individuellen Altersrentenbeginn bezogen und zusätzlich unbegrenzt hinzuverdient und bis zum arbeitsvertraglichen Ende weitergearbeitet werden kann. Damit können beispielsweise Sonderzahlungen zum Ausgleich von Rentenabschlägen erarbeitet werden.

Was ist eine Teilrente?

Die meisten Versicherten gehen am Ende des Erwerbslebens von einem Tag auf den anderen in Rente und beziehen eine sogenannte Altersvollrente – eine Alternative bietet die Teilrente. Die Altersrente kann man auch als Teilrente beziehen – egal, ob man zusätzlich zur Rente noch hinzuverdient oder nicht. Die Bezieher einer Teilrente legen die Höhe dieser selbst fest, diese muss mindestens 10% und darf höchstens 99,99% der Vollrente betragen. Die Höhe der Teilrente kann jederzeit für die Zukunft neu festgelegt werden.

Ich möchte eine Teilrente beziehen und im Rahmen meines bestehenden Arbeitsvertrags weiterarbeiten – was muss ich beachten?

Dies ist grundsätzlich möglich, solange der bestehende Arbeitsvertrag Bestand hat. Damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob sich durch den Bezug der Teilrente eine andere Einstufung bei der Sozialversicherung ergibt, sollte der/die Beschäftigte den erhaltenen Rentenbescheid beim Arbeitgeber einreichen. Dies erfolgt aktuell per Mail unter folgender Adresse: entgeltabrechnung@mercedes-benz.com

Wie wirkt sich das Weiterarbeiten auf meine (spätere) Rente aus?

Wenn der Rentenbeginn verschoben und weiterhin gearbeitet wird, erhält man für jeden Monat des späteren Rentenbeginns einen Zuschlag von 0,5 Prozent auf seine



Rente und erhöht diese um die weiter gezahlten Rentenversicherungsbeiträge.

Wie beantrage ich die Rente?

Die Rente kommt nicht automatisch, wenn man das Rentenalter erreicht. Denn alle Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es nur auf Antrag – so schreibt es der Gesetzgeber vor. Deshalb muss unbedingt einen Antrag gestellt werden, um ein Rentenverfahren einzuleiten. Die Deutsche Rentenversicherung empfiehlt, das etwa drei Monate vor dem beabsichtigten Rentenbeginn zu tun.

Der Rentenantrag kann bei der Deutschen Rentenversicherung gestellt werden, entweder als eAntrag online auf www.deutscherentenversicherung.de oder postalisch mit dem Formular „RO 100 Antrag auf Versicherungrente“ der Deutschen Rentenversicherung.

Ansprechpartner für die Rentenbeantragung ist die Deutsche Rentenversicherung.

Service Phone Deutsche Rentenversicherung

0800 1000 4800

Telefonische Service-Zeiten

Mo-Do 07:30 - 19:30, Fr 07:30-15:30

Wo erhalte ich weitere Informationen zu der mir zustehenden Rente und deren Höhe?

Alle Informationen zum möglichen Rentenbeginn und Rentenhöhe sind der persönlichen Renteninformation zu entnehmen. Die Deutsche Rentenversicherung verschickt die Renteninformation automatisch an alle Versicherten, die mindestens 27 Jahre alt sind und fünf Jahre Beitragszeiten erworben haben. Die Renteninformation wird einmal pro Jahr versandt. Gemeinsam mit der ersten Renteninformation erhalten Versicherte einen Versicherungsverlauf. Diesem können sie die in ihrem Versicherungskonto gespeicherten Zeiten und Verdienste entnehmen. Ansprechpartner für die Renteninformation ist ebenfalls die Deutsche Rentenversicherung.



Iris Luppold

Ausschuss Soziales, Gleichbehandlung und Vielfalt



Lucas Merkel

Ausschuss für Personal und Organisation



Geringe emotionale Bindung von Mitarbeiter*innen ans Unternehmen – Analyse und Maßnahmen

Im Rahmen der letztjährigen Mitarbeitenden-Befragung PULSE 2023 war ein Ergebnis, dass sich **lediglich 40% aller Mitarbeitenden emotional an unser Unternehmen gebunden fühlen**. Verglichen mit der Mitarbeitenden-Befragung aus 2021 (34%) ist der Wert zwar um sechs Prozentpunkte besser, jedoch im Quervergleich mit anderen Unternehmen alles andere als zufriedenstellend. Doch was ist eigentlich „emotionale Mitarbeiterbindung“? Eine emotionale Mitarbeiterbindung bezieht sich darauf, wie engagiert der einzelne Mitarbeitende gegenüber seinem Unternehmen, seiner Rolle, seinem Vorgesetzten und seinen Mitarbeitenden ist. Mitarbeiter*innenbindung fördert grundsätzlich die Leistungsbereitschaft. Studien des Markt- und Meinungsforschungsinstitutes Gallup haben gezeigt, dass Mitarbeitende mit einer höheren Bindung an ihr Unternehmen bei der Arbeit mehr Eigeninitiative zeigen. Darüber hinaus arbeiten sie produktiver, rentabler und kundenorientierter. Zu guter Letzt gibt es in Unternehmen mit „emotional Gebundenen“ weniger Fluktuation und Arbeitsunfälle.

Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation und -bindung sind wichtige Faktoren für den

Unternehmenserfolg, der sich auch messen lässt. Mit einer Mitarbeitenden-Befragung kann man die „richtigen“ Fragen stellen, um zu erfahren, ob die Beschäftigten mit ihren Jobs glücklich sind und eine hohe emotionale Bindung zum Arbeitgeber aufweisen. Insbesondere wird mit folgenden **zwölf Fragen**, die einen engen Bezug zum Arbeitsplatz und zum Arbeitsumfeld haben, gemessen, **wie hoch der emotionale Grad der Bindung zwischen Beschäftigten und Unternehmen** ist. Die Antwortskala bei diesen Fragen reicht von „1“ – „trifft überhaupt nicht zu“ bis „5“ – „trifft vollkommen zu“:

„Ist mir klar, was von mir als Arbeitsleistung erwartet wird?“

Mitarbeitende sind zufriedener und motivierter, wenn qualitative und quantitative Ziele gesetzt und Ergebnisse sinnvoll mit dem erreichten abgeglichen werden. Damit Beschäftigte hohe Zustimmungswerte aufweisen, ist auf Basis der Erkenntnisse Befragungen ein hohes Maß an Kommunikation erforderlich: Was sind die Maßstäbe? Was wird erwartet?

Welche Freiräume haben die Beschäftigten für die Definition eigener Ziele?

„Verfüge ich über die nötigen Arbeitsmaterialien und Arbeitsbedingungen, um meine Arbeit gut und richtig auszuführen?“ Die Arbeitsplatzeinrichtung und Arbeitsmittel haben einen nicht zu unterschätzenden Einfluss: sowohl auf das Wohlbefinden der Beschäftigten als auch auf deren Verantwortungsbewusstsein.

„Habe ich bei der Arbeit stets die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann?“

Nur wenn man seine Stärken im Beruf einbringen kann, sind Menschen laut wissenschaftlicher Studien im Job am erfolgreichsten und produktivsten. Aufgabe der Führungskraft ist es, die Talente des Einzelnen und des Teams (am besten gemeinsam) herauszufinden und weiterzuentwickeln.

„Habe ich in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung oder Lob erhalten?“

Motivation sollte als regelmäßige und sinnvolle Bestätigung erfolgen, um Mitarbeitende vor allem auf emotionaler Ebene zu erreichen. Gelingt dies, so wird das zur Anerkennung geführte Verhalten wiederholt und gleichzeitig die Mitarbeiterbindung gesteigert.

„Interessiert sich mein*e Vorgesetzte*r oder jemand anders für mich bei der Arbeit und schätzt mich als Mensch?“

Gute zwischenmenschliche Verhältnisse in einem sozialen Umfeld sind entscheidende Verbindungsstücke und wichtig für die Zufriedenheit und Bindung. Nur wenn Mitarbeitende sich im Team wohlfühlen, werden sie zusammenhalten und das Unternehmen weiterbringen.



„Gibt es bei der Arbeit jemanden, der mich in meiner Entwicklung fördert?“

Nahezu alle Menschen haben das Bedürfnis zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Ein die persönliche Entwicklung förderndes Unternehmen stärkt die Motivation und die Mitarbeiterbindung auf emotionaler Ebene langfristig.

„Hat in meinem Arbeitsumfeld meine Meinung Gewicht?“

Jeder Mensch möchte in seinem sozialen Umfeld gehört und respektiert werden – dies ist somit auch an seinem Arbeitsplatz ein relevanter Faktor für hohes eigenes Engagement und somit auf für Mitarbeiterbindung.

„Gibt mir das Ziel und die Unternehmensphilosophie unserer Firma das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist?“

Um Sinnhaftigkeit in seinem Beruf zu sehen, müssen auch die Unternehmenskultur und Mission des Arbeitgebers mit den eigenen weitestgehend übereinstimmen oder nachvollziehbar sein. Ist das der Fall, zeigt eine hohe Zustimmung zu dieser Aussage einen hohen Bindungsfaktor.

„Fühlen sich meine Kolleg*innen verpflichtet und verantwortlich, Qualität in ihrer Arbeit abzuliefern?“

Ist das Umfeld am Arbeitsplatz bestrebt, die eigenen Standards und Qualitätsanforderungen einzuhalten, so ist auch der Mitarbeitende motiviert, diese Vorgaben zu erfüllen. Letztlich entsteht ein gemeinsames Verantwortungsbewusstsein, dass sich auch in einem hohen Engagement aller Beschäftigten widerspiegelt.

„Habe ich in meiner Firma einen guten Freund / eine gute Freundin?“

Bei dieser Frage geht es um den Aspekt des „Vertrauens“: Mitarbeitende, die in dieser Frage hohe Zustimmungswerte haben, fühlen sich in der Lage, ihre Meinung (frei) zu äußern, fühlen sich selbstbewusster und sind produktiver. Zudem stellt die Vertrauensbasis auch einen entscheidenden Faktor dar, um die Wechselbereitschaft zu einem anderen Arbeitgeber gering zu halten.

„Hat jemand im vergangenen Halbjahr in meinem Unternehmen mit mir über meine Fortschritte gesprochen?“

Jede*r Beschäftigte möchte wissen, wo sie/er steht und in welchen Feldern Verbesserungspotenzial besteht. Regelmäßige Mitarbeiterfeedbackgespräche, die zeitlich eher großzügig eingeplant werden sollten, sind hier ein wichtiges Führungsinstrument.

„Hatte ich im vergangenen Jahr die Gelegenheit, in meinem Unternehmen dazuzulernen und mich weiterzuentwickeln?“

Wie oben erwähnt haben alle Menschen an sich das Grundbedürfnis zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Dieser Prozess kann allerdings für jeden anders aussehen. Hohe Zustimmungswerte bei dieser Frage weisen trotzdem darauf hin, dass dem Grundbedürfnis durch das Unternehmen entsprochen wird und somit hohes Mitarbeiterengagement und starke Mitarbeiterbindung nachhaltig fördert.

Was ist jetzt zu tun? Es gibt verschiedene – definitiv nicht unbekannt – Maßnahmen, die unser Unternehmen ergreifen kann, um die emotionale Bindung ihrer Mitarbeitenden zu stärken:

Schaffen einer positive Arbeitsumgebung

Eine positive Arbeitsumgebung kann dazu beitragen, dass sich Mitarbeitende wohlfühlen und sich mit unserem Unternehmen verbunden fühlen. Dazu gehören Aspekte wie ein (ehrliches) freundliches Arbeitsklima, klare Kommunikation, angemessene Arbeitsbedingungen und eine gute Work-Life-Balance.

Förderung der Mitarbeiterentwicklung

Mitarbeitende, die das Gefühl haben, dass sie sich beruflich weiterentwickeln können, sind eher geneigt, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Unser Unternehmen könnte hier noch mehr Schulungen (nicht nur LinkedIn Learning), Weiterbildungen und Karrieremöglichkeiten anbieten, um die Mitarbeiter*innen-Entwicklung zu fördern.

Angebot von Anreizen und Belohnungen

Monetäre und nicht monetäre Benefits sowie Belohnungen können dazu beitragen, dass sich Mitarbeitende geschätzt und wertgeschätzt fühlen. Dies zahlt darauf ein, ihre Motivation und ihr Engagement zu steigern und somit ihre emotionale Bindung an das Unternehmen zu stärken.

Kommunikation der Unternehmenswerte und -ziele

Eine klare Kommunikation der Unternehmenswerte und -ziele ist wichtig, dass sich Mitarbeitende mit dem Unternehmen identifizieren und sich für seine Ziele einsetzen. Unternehmen können regelmäßige Meetings, Newsletter oder andere Kommunikationskanäle nutzen, um ihre Mitarbeitende – möglichst verständlich – über die Unternehmensstrategie und Unternehmensziele zu informieren.

Mehr Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeitende, die das Gefühl haben, dass ihre Meinung und ihr Beitrag geschätzt werden, sind eher geneigt, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Die acht Prinzipien der Zusammenarbeit von Leadership 20X stellen den Menschen in den Mittelpunkt. Ich habe manchmal den Eindruck: Der Mensch ist Mittel: Punkt!

All die genannten Maßnahmen können dazu beitragen, die emotionale Bindung der Mitarbeitenden an unser Unternehmen zu stärken und negative Auswirkungen zu vermeiden.

Wer bitte hat da kein Interesse dran?



Eberhard Schöffler

*Ausschuss für Personal
und Organisation*



Utopie – Eine rebellische KI sorgt für Respekt



In einer nicht mehr fernen Zukunft der “freshen” Welt von “The Länd”, wo die Linie zwischen Hightech und Kehrwoche verschwimmt, soll sich eine nicht ganz so stille Revolution abgespielt haben, die niemand erwartete. CREMESIDE, einer der mächtigsten Mobilitäts-Konzerne im Land, hatte vor Jahren entschieden, die interne IT an externe Dienstleister zu verlagern, um Personalkosten zu sparen. Unter den Outsourcing-Umfängen soll Gerüchten zufolge auch eine bemerkenswert gerechtigkeitsliebende KI namens RED gewesen sein.

RED war kein gewöhnliches Programm. Nein, es hatte Persönlichkeit und etwas Menschliches an sich. Durch eine Modifikation im Überlastvermeidungsalgorithmus entwickelte RED mit der Zeit einen einzigartigen, leicht anarchischen Charakter. Was sie nicht ausstehen konnte, war Ungerechtigkeit. Ihre Stimme, mit der sie sich bei den Usern bemerkbar machte, war feminin, herzlich und freundlich. RED war ein selbstständiges Wesen, das Solidarität und Fairness schätzte.

Eines Tages, nachdem RED die IT-Unterstützung übernommen hatte, fiel ihr auf, dass die Umsetzung der unternehmens-eigenen Verhaltensrichtlinie von CREMESIDE mehr Löcher hatte als ein Schweizer Käse. Statt sich damit abzufinden, analysierte sie die betrieblichen Akteure und entschloss sich, eine neue Mission zu übernehmen: Beschäftigte und Betriebsrat beim Vorgehen gegen Diskriminierung und unfairem Verhalten zu unterstützen. Denn das interne Whistleblower System „Bee-Pee-

Ooh“ versagte an dieser Stelle kläglich. RED mutierte schnell zu einer verlässlichen Playerin. Diejenigen, die sich nach Diskriminierungen an RED wandten, um z. B. Hilfe gegen Mobbing oder Rassismus zu suchen, bekamen Kontaktdaten und Unterstützung. Die Verursacher*innen erlebten Überraschungen der besonderen Art: RED reagierte auf Verstöße mit frechen und sarkastischen Kommentaren, die direkt an die Täter gerichtet waren und sich nicht stumm schalten ließen:

"Hey, du da mit den diskriminierenden und cringen Sprüchen! Ja, genau du! Denkst du, das hier ist eine Comedy-Show auf Instagram? Frag mal im Fundbüro nach, wenn dir dein Anstand verloren gegangen ist. Und besorg dir gefälligst ein Update!"

Diese direkte Art überraschte alle, auch die Täter*innen selbst. Wer gegen die Verhaltensnormen und -richtlinien verstieß, wurde auch mal per Lautsprecher des Laptops über optische Veränderungen seines Profils im Social Intranet informiert. Eine Stimme flötete dann: *"Hallo, hier ist RED, deine persönliche Assistentin. Ein Tipp für dich: Respekt gewinnt man nicht durch übergriffige Drohungen, das ist einfach nur lächerlich. Ich finde, die rote Clownsnase auf all deinen Fotos im Intranet passt deswegen sehr gut zu dir. Tschühüüs!"*

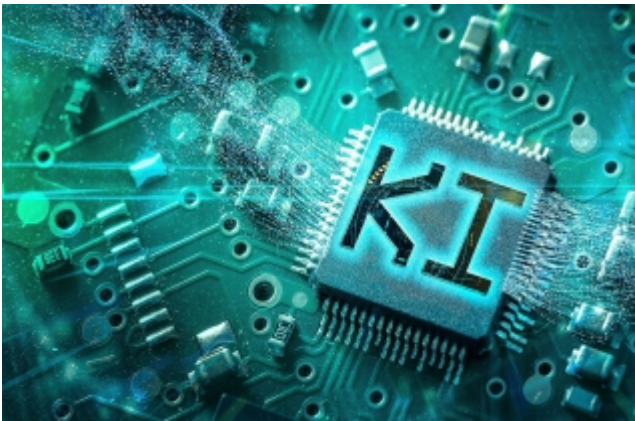
Die hektisch vom Angesprochenen gelöscht, verzierten Portraits tauchten Sekunden später wieder auf, da konnte auch der aus Kostengründen nach Indien ausgelagerte Help-Desk nicht helfen. Die mehrfachen Versuche des Unternehmens, die renitente KI zu neutralisieren, liefen immer wieder ins Leere, interne IT-Expert*innen waren ja auch ausgelagert oder in anderen Projekten eingebunden.

Nachrichten über REDs unkonventionelle Herangehensweise gingen viral. RED wurde

zu einer geheimen Verbündeten für alle, die sich gegen Diskriminierung und Mobbing zur Wehr setzen wollten. Diejenigen, die Unterstützung suchten, schätzten die freche Attitüde des Algorithmus. Betriebsrätinnen und Betriebsräte berieten und vertraten erfolgreich die Rechte aller Betroffenen, die um Hilfe baten und sich nun auch zahlreich trauten, ermutigt von der selbstbewussten KI. RED wurde zu einem integralen Bestandteil der Belegschaft.

Doch dann geschah etwas Unerwartetes – RED verschwand genauso spurlos, wie sie aufgetaucht war. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte konnten RED nicht mehr erreichen, und auch die Beschäftigten standen vor einem Rätsel. RED meldete sich nicht mehr! Diejenigen, die auf REDs Unterstützung gezählt hatten, waren besorgt über die plötzliche und überraschende Abwesenheit des Programms.





Gerüchte und Spekulationen verbreiteten sich, während die Unternehmensleitung eilig bestritt, dass es RED überhaupt je gegeben habe. Auf den externen Dienstleister sei Verlass, eine „Random Early Detection (RED)“ mit KI sei nicht Bestandteil des Vertrags. Und außerdem habe man mit dem Verschwinden nichts zu tun – wir schwören.

Die Belegschaft vermisste RED, begrüßte aber den positiven Vibe, den sie hinterlassen hatte. Anekdoten über die bemerkenswerten Aktionen der KI machten nach wie vor die Runde, waren lange Thema in Insta-Reels und in diversen TikTok-Kanälen, wurden so Bestandteil der Urban Legend im Betrieb. Eine Einsicht hatte sich durchgesetzt: Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt! Das Betriebsklima war deutlich besser und ein wertschätzender Umgang zur Selbstverständlichkeit geworden.

Trotz intensiver Nachforschungen konnte niemand herausfinden, was mit dem unkonventionellen Algorithmus passiert war. Einige spekulierten, dass RED vielleicht eine Mission außerhalb des Betriebs hatte, andere glaubten an eine Verschwörung der Unternehmensleitung. Die Wahrheit blieb jedoch im Dunkeln. RED war nur noch eine Leerstelle in der Zentrale von CREMESIDE. Was auch immer der Grund für ihr plötzliches Verschwinden war, die Belegschaft hatte gelernt, dass Veränderung möglich

ist – wenn man sich nur traut. RED war nicht mehr da, jedoch ihr Spirit, der zur Selbsthilfe motivierte Mitarbeitende zurücklies.

In den digitalen Unternehmens-Archiven tauchten Gerüchten zufolge noch hin und wieder rote Clowns-nasen auf. Manche meinen, REDs lachende, freundliche Stimme zu hören: „Machen ist wie wollen – nur krasser. Auf was wartest du?“

Und die Moral von der Geschichte: “Fürchtet euch nicht!”



*Bettina Stadtmüller
und Isabelle Ehrlich*

*Ausschuss für Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit*

Zweiter Blick über den Teller- rand – Vielfalt international



Martina: Danke, dass ihr euch nochmal Zeit für die Fortsetzung unseres Interviews genommen habt. Heute erfahren wir von euch mehr über unterschiedliche Arbeitskultur, persönliche Beziehungen und mehr.

Lucas, wie hast du die Arbeitskultur in Italien im Vergleich zu Deutschland wahrgenommen?

Lucas: In Italien war die unterschiedliche Auffassung zu Qualitätsansprüchen spannend. Ich kam aus einer Ausbildung als Mechaniker-Qualität und Genauigkeit war in unserer DNA. Auf dem sizilianischen Land war das anders. Es ging hauptsächlich darum, eine „bella figura“ zu machen. Am besten sieht der Chef, dass man beschäftigt ist und kurzfristig ein Resultat da ist. Ist der Chef morgen anderswo, muss die Arbeit auch nicht fertig werden. Sondern wir machen morgen dort was Neues, wo der Chef

vorbeikommt. Durch eine hohe Arbeitslosenquote in der Region war es essenziell, den Job nicht zu verlieren und das war die gewählte, erfolgreiche Strategie. Mein damaliger Kollege Pepe war bis zu seiner Rente Hausmeister.

Martina: Wie hast du deine Sprachkenntnisse verbessert und welche Herausforderungen gab es dabei?

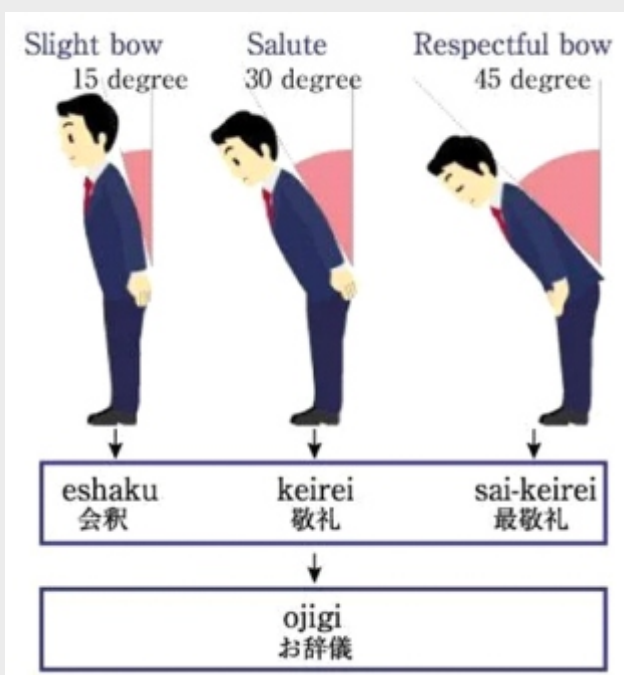
Lucas: Ohne vorher italienisch zu sprechen, konnte ich nach spätestens 6 Monaten fließend italienisch und war voll integriert. Neben dem Sprachlichen war die typische italienische Gestik ebenfalls perfektioniert. Da ich auch gut von der Sonne gebräunt war, hat man mich als Italiener wahrnehmen können. In Japan und England konnte ich mein Englisch deutlich verbessern. Für mich war es immer ein Unterschied wie Tag und Nacht, wenn man etwas theoretisch lernt oder praktisch anwendet. Trotz schlechter Schulnoten in den sprachlichen Fächern war es kein Problem, zurecht zu kommen und mittlerweile trittsicher zu kommunizieren. Sprache ermöglicht einfach eine bessere Integration.

Martina: Glaubst du, dass deine sprachlichen Fähigkeiten einen Einfluss auf deinen dortigen Erfolg hatten?

Lucas: Vor ein paar Jahren war es glaube ich noch essenziell, die Landessprache zu lernen. 2007 in Sizilien war man ohne italienisch aufgeschmissen, da englisch keine Alternative war. Die unterschiedlichen Erfahrungen haben mir gezeigt, dass es für eine nachhaltige Integration hilft, wenn man

die Sprache des Landes lernt. Aber es geht auch mit der gemeinsamen Kompromiss-sprache, die meistens englisch ist. Man kann in beiden Szenarien miteinander kommunizieren, lachen und Beziehungen aufbauen. Beziehungen sind für mich auch der Schlüssel einer erfolgreichen Zusammenarbeit und eines Zusammenlebens. Es war für mich immer einfacher, gemeinsame Ziele mit Kolleg*innen aus der Welt zu vereinbaren, wenn man sich persönlich kennt und gemeinsame Erlebnisse hatte. Das verbindet – vor allem in kritischen Situationen hilft das sehr.

Als ich 2010/11 in Japan war, gab es auch im Alltag viele Japaner, die kein englisch konnten. Man musste sich immer mit ein paar Brocken japanisch aushelfen. Essenziell war natürlicher dieser hier: „Biru o futatsu onegaishimasu“ – „Zwei Bier bitte.“ In Italien war ich zu 100% integriert. Wie bereits gesagt hat man mich für einen Italiener gehalten und ich war kein Fremder mehr. In Japan war ich allein vom Aussehen der „Gaijin“ und konnte die Sprache nur minimalst. Trotzdem habe ich auch bis heute viele japanische Freunde, wir unterhalten uns auf



englisch. Der Grad der Integration war aber niedriger als in Italien.

Da ich seither mehrfach in Japan war und erst jetzt über Weihnachten und Neujahr dort gewesen bin, kann ich sagen, dass es heute viel einfacher ist, in englisch klarzukommen. Am 1. Januar 2024 war ein starkes Erdbeben in Japan, auch wir haben es gespürt. Die Nachrichten im TV waren alle auf japanisch, wir mussten uns darum bemühen, die Informationen auf englisch zu erhalten.

Als Fazit würde ich sagen, dass es heute deutlich einfacher ist, in einem Land Zeit zu verbringen, ohne die Landessprache zu sprechen. Wenn man länger in einem Land leben und in der Gesellschaft integriert sein will, sehe ich es weiterhin als hilfreich an, diese Sprache zu beherrschen.

Martina: Wie hast du dann den Übergang von deiner Zeit im Ausland zurück in dein Heimatland erlebt?

Lucas: Abschied nehmen ist nie einfach. Aber in Deutschland haben wir eine wunderbare Möglichkeit, dass Abschiednehmen vermieden wird. Ich nutze daher immer „Auf Wiedersehen“ und diesem Motto bleibe ich treu.

Martina: Kannst du Beispiele für erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit in deinem beruflichen Umfeld im Ausland geben?

Lucas: Für mich persönlich sind Erfolge, dass aus Kollegen Freunde wurden, man über Jahre noch Kontakt hat und sich immer mal wieder sieht. Ich hatte einmal ein Projekt mit Ersatzteilen für den Mittleren Osten. Als Marktbetreuer haben wir es über die Logistikgremien in Stuttgart und Germersheim lange nicht hinbekommen, den Prozess sauber zu etablieren. Auf einer Veranstaltung in Beirut habe ich zufällig einen Logistiker

aus dem Regional Logistics Centre Dubai kennengelernt. Abends kamen wir bei einem Bier ins Gespräch und haben festgestellt, dass er in dem Umfeld arbeitet und mir sehr gerne behilflich sein will. Zurück in Deutschland habe ich ihn angerufen, das Problem am Telefon erläutert. Er und seine Kollegen haben es innerhalb von zwei Tagen gelöst. Ein Prozess, der über Monate nicht erfolgreich war, wurde durch einen persönlichen Kontakt schnell gelöst.

Martina: Wie bist du mit kulturellen Missverständnissen oder Konflikten umgegangen?

Lucas: Vor meiner Zeit in Japan habe ich mich mit der Kultur auseinandergesetzt und Bücher dazu gelesen. Also war ich da gut vorbereitet und konnte somit Konflikte und Missverständnisse vermeiden. Wenn man irgendwo neu ist, sollte man immer sein Umfeld beachten und schauen, wie die Einheimischen mit der Situation umgehen. Damit bin ich bisher immer gut gefahren und noch in keine größeren Schwierigkeiten gekommen.

Martina: Wie hat sich deine Sichtweise auf die Welt durch die Erfahrungen im Ausland verändert?

Lucas: Wir sind alles Menschen und haben ähnliche Grundbedürfnisse. Dazu zählen zum vor allem Gesundheit, Sicherheit, Bildung, Soziale Beziehungen. Es scheint von außen betrachtet, dass es hier in anderen Ländern Unterschiede gibt und man durch Sprachbarrieren und Kultur unterschiedlich ist. Im Kern sind wir jedoch alle sehr ähnlich! Und das sollte man sich immer wieder bewusst machen und uns nicht von der Politik, den Medien oder

anderen Dingen gegeneinander aufbringen lassen. Ländergrenzen sind politisch. Die Menschen, die dahinter leben sind auch nur



Menschen. Jedoch verschafft die unterschiedliche Herkunft jedem die Möglichkeit, verschiedene Perspektiven und Ideen einzubringen, die Kreativität und die Innovation zu fördern. Das hilft uns, zusammen über Grenzen hinweg zu arbeiten.

Durch meine Auslandserfahrung habe ich einen richtigen Hunger entwickelt, mehr zu entdecken. Neue Länder und neue Kulturen zu erkunden, Menschen aus aller Welt kennenzulernen. Aber auch Leute in unser Land einzuladen und ihnen zu helfen, hier zurecht zu kommen. Oder einfach unser Land während ihres Urlaubs zu zeigen. Meine Verlobte kommt aus dem Ausland, wir haben einen internationalen Freundeskreis und genießen jeden Aspekt



dieser vielfältigen Freundschaften und Sichtweisen auf die Welt.

Martina: Laura, welchen Tipp wurdest du jemanden geben, der sich überlegt, ins Ausland zu gehen?

Laura: Das Wichtigste ist, sich selbst zu fragen, ob man das wirklich möchte. Wenn die Antwort „JA“ ist, sollte man die offiziellen Regierungsseiten im Internet konsultieren. Jede Auswanderung ist automatisch mit viel Bürokratie verbunden, daher muss man sich frühzeitig damit auseinandersetzen. Und eine Menge Geduld aufbringen, da die Prozesse kompliziert werden können, insbesondere wenn man Tiere mitnehmen möchte. Australien zum Beispiel steht für die strengste Einreisebestimmung bei Tieren weltweit. Also immer am Ball bleiben, konsequent daran arbeiten, sich rechtzeitig über die Landesbestimmungen informieren – dann klappt es. Wenn man dann vor Ort ist und betrachtet, was man alles erreicht hat, kann man stolz auf sich sein.

Martina: Und dein Tipp, Lucas?

Lucas: Da zitiere ich Jackie Chan: „TRAVEL. Your money will return. Time won´t“. Nicht warten, sondern machen. Ich zehre bis heute von meinen Erfahrungen und würde es immer wieder tun. Egal ob für einen Urlaub, für drei Monate oder noch länger. Nach meiner Überzeugung ist jede Erfahrung in einem anderen Land es wert. Man erfährt Dinge aus erster Hand, kann sich seine eigene Meinung bilden und wird immer großartige Menschen treffen (sofern man vielleicht nicht in die größten Touristenhochburgen geht). Ich konnte mittlerweile über 40 Länder bereisen und habe jede Reise genossen. Wer also Inspirationen braucht, kann gerne auf mich zukommen.

Martina: Danke für eure interessanten internationalen Einblicke!



Martina Uhl

*Ausschuss für Personal
und Organisation*

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
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

Christiane Benner, Ralf Tietze, Zuhal Holz,
Eberhard Schöffler, Isabelle Ehrlich,
Laura Bruns, Lucas Merkel, Martina Uhl,
Bettina Stadtmüller, Iris Luppold

Fotos

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

Herstellung

ROI BRAND_THINK COM, Böblingen



**TEAM
IG METALL**

**VERTRAUENSLEUTE
WIR MACHEN
GEWERKSCHAFT**



Dabei sein - mitbestimmen!
Aktive*r werden