

# TOGETHER

Ausgabe 12 | Januar 2025



Transformation

Chancen und  
Risiken bei  
Mercedes-Benz  
Seite 6

Who is Who  
im Betriebsrat -  
transparent,  
übersichtlich

Seite 14

Match44  
Weiterentwicklung  
trotz Kostendruck

Seite 18



## ZUVERLÄSSIG UND DER ZEIT VORAUSS

Gerade in dieser schwierigen Zeit zeigt sich, wer nicht nur an sich selbst denkt, sondern sich auch für seine Mitmenschen einsetzt. Der IG Metall-Betriebsrat geht hier mit bestem Beispiel voran. Krisenmanagement, Beratung und Steuerung einer Ausnahmesituation gehören zu den wichtigsten Elementen. Deshalb weiter so - einfach MEGA-KLASSE! Aber auch die Menschlichkeit kommt bei der IG Metall nicht zu kurz. Eine Organisation, die mehr als notwendig ist und ALLEN Beschäftigten große Vorteile bringt.

**EINFACH**  
**MEGA**

---

Mehr Informationen: [einfach-igmetall.de](http://einfach-igmetall.de)

# Liebe Kolleginnen, Liebe Kollegen

Mit dem Begriff der Transformation werden immer schneller werdende Veränderungen in politischen, wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen beschrieben - mit all den nicht immer positiven Entwicklungen und Auswirkungen. Wenn man die KI befragt oder in den guten alten Duden schaut (auch den gibt's schon längst digital) werden als Synonyme Assimilation, Übergang, Verwandlung angeboten. Genau dieser sprunghafte, grundlegende Wandel findet aktuell auch bei uns in der Mercedes-Benz Zentrale statt. Wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte sehen als wichtigste Schlüssel für eine erfolgreiche Transformation Qualifizierung, Flexibilität und Anpassung. Denn die Transformation durch Technologie und Globalisierung stellt alle Mitarbeitenden vor große Herausforderungen.

Wie können Unternehmen Beschäftigte und Arbeitskultur fördern, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten? Bei uns im Betrieb ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung für die Beschäftigten besonders wichtig. Welche das ist und was das für Sie bedeutet, können Sie in unserem Leitartikel „Die Transformation bei Mercedes-Benz – Blick auf Chancen, Risiken und notwendige Qualifizierung“ von **Jan Knitz** und **Lucas Merkel** ab Seite 6 lesen. Aus unserer Sicht fällt es angesichts der absehbaren Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigten allerdings schwer, von jahrzehntelangen Versäumnissen des Unternehmens in der Personalentwicklung abzulenken.

Rhetorische Frage in diesem Zusammenhang: Warum kommen wir alle in den Betrieb? Das gute, den Tätigkeiten entsprechende Entgelt nach dem Metall-Tarifvertrag ist ebenfalls Ausdruck von Wertschätzung. Bei vielen Beschäftigten ist das Geld leider der einzig verbleibende Grund, in der Mercedes-Benz Zentrale zu arbeiten. Umso wichtiger sind die Tarifverhandlungen der IG Me-

*Transformation  
ist nicht mehr  
aus unserer Welt  
wegzudenken*

tall, die auch dieses Jahr wieder für Verbesserungen beim Gehalt und der Vereinbarkeit von Leben und Beruf sorgen werden.

Wir IG Metall Betriebsrät\*innen arbeiten intensiv an Optionen, um möglichst allen Beschäftigten auch zukünftig gute Arbeitsplätze in der Zentrale zu sichern. Doch wer genau ist das Gremium „Betriebsrat“ in der Zentrale? Das beantworten wir im „Who is Who im Betriebsrat“ ab Seite 16. Mit einer praktischen Übersicht zum Herausnehmen in der Mitte dieses Magazins.

Und nicht zuletzt – auch unser IG Metall Betriebsmagazin **TOGETHER** haben wir für Sie optisch und inhaltlich „transformiert“. Noch informativer mit klarer Struktur in sechs Rubriken Aus der Zentrale I HQ inside (Alles rund um den Betrieb), IG Metall (Tarifrunde, Veranstaltungen) und Rechtlicher Rahmen I Legal Framework (Betriebsvereinbarungen, gesetzliche Regelungen). Außerdem Infos aus Politik & Gesellschaft I Politics & Society und Gut zu wissen I Good2know mit Tipps und Hinweisen. Natürlich kommt Das Beste zum Schluss I Thebest4last.

**Bettina Stadtmüller**  
und **Eberhard Schöffler**,  
Redaktionsleitung



# Inhalt

Ausgabe 12 | Januar 2025

**06**

TITELTHEMA

## Die Transformation bei Mercedes-Benz

Blick auf Chancen, Risiken und notwendige Qualifizierung

**13**

IG METALL

## Wer die Besten will...

...kommt an Frauen nicht vorbei

**14**

HQ INSIDE

## Who is Who im Betriebsrat

Transparenz bei Personen und Aufgaben

**18**

LEGAL FRAMEWORK

## MATCH44

In Zeiten von Kostendruck immerhin eine Weiterentwicklungsmöglichkeit

**20**

IG METALL

## Wir machen Zukunft

Die IG Metall-Vertrauensleutekonferenz

**22**

IG METALL

## Gewerkschaft - ist das gut oder kann das weg?

Der Nutzen einer starken Gemeinschaft

**24**

POLITICS & SOCIETY

## Digital Deutschland

Der Digital-Gipfel 2024 - wir waren dabei

**26**

GOOD2KNOW

## Die richtige Vollmacht ist entscheidend

Tipps zur Vorsorge

**29**

IG METALL

## Tarifergebnisse

Eine praktische Übersicht

**30**

THE BEST 4 LAST

## Die Zukunft ohne Mercedes-Benz

Ist das wirklich so gewollt?



# TOGETHER

06

04



20



30



24



14



13

## Impressum



### Herausgeber

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

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

Klaus Stein (kom.)  
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart  
Kontakt: stuttgart@igmetall.de

### TOGETHER Redaktion

Bettina Stadtmüller, Eberhard Schöffler, Zuhal Holz, Lisa Spies, Stephan Padinka, Lucas Merkel, Lasse Thies

### Konzept und Realisierung



Fotos/Illustrationen/Renderings: Sofern nicht anders vermerkt: Mercedes-Benz Betriebsrat Zentrale, IG Metall, ROI BRAND GMBH, RY7

05

# Die Trans- formation

bei Mercedes-Benz – Blick auf Chancen,  
Risiken und notwendige Qualifizierung



Der Begriff "Transformation" ist seit Jahren in aller Munde. Dieter Zetsche betonte bereits Anfang 2017 die Bedeutung der digitalen Transformation: "Man kann den Fortschritt nicht aufhalten." Doch Transformation bedeutet weit mehr als nur Digitalisierung. Die Automobilbranche durchläuft einen beispiellosen Wandel, der Hersteller wie Mercedes-Benz zwingt, sich neu zu erfinden. Neben der bereits erwähnten Digitalisierung sind Elektromobilität, autonomes Fahren und Künstliche Intelligenz (KI) einige der prägendsten Schlagworte, die uns dabei in den Sinn kommen. Doch nicht nur auf technologischer Seite sind die Entwicklungen gigantisch. SAFe (Scaled Agile Framework), Expert Journey, Mobiles Arbeiten: Auch die Arbeitsorganisation an sich, die Art und Weise wie wir arbeiten, erlebt fundamentale Veränderungen. Wenn wir den Fortschritt also weder aufhalten wollen noch können – dann müssen wir ihn gestalten, prägen, erleben und begleiten. Andernfalls werden wir von ihm überholt...und im schlimmsten Fall überrollt.

Wenn man sich aber über Jahre inmitten dieser Transformation bewegt, droht sie einen zu überwältigen. Deshalb lohnt es sich manchmal, einen Schritt zurückzugehen und diese Mammutaufgabe mit etwas mehr Distanz und aus anderen Blickwinkeln zu betrachten und anzugehen.

## **Was war noch gleich diese Transformation?**

Transformation bezeichnet grundlegende und dauerhafte Veränderungen von Strukturen, Prozessen und Zuständen innerhalb eines Systems. Es handelt sich um eine tiefgreifende und nachhaltige Umgestaltung, die bestehende Systeme nicht nur oberflächlich oder quantitativ verändert. Der Veränderungsprozess ist oft nicht linear und wird von verschiedenen Faktoren wie technologischen Innovationen, sozioökonomischen Entwicklungen und ökologischen Herausforderungen beeinflusst. Die Transformation zeichnet sich durch eine hohe Komplexität und Unsicherheit aus, da sie sowohl strukturelle als



auch kulturelle Dimensionen berührt und bestehende Muster gänzlich in Frage stellt. Insgesamt ist Transformation als ein mehrstufiger Prozess zu verstehen, bei dem durch die aktive Auseinandersetzung mit gegenwärtigen Krisen und Bedürfnissen zukünftige Lösungsräume erschlossen werden sollen.

### **Die aktuelle Situation bei Mercedes-Benz**

Die zunehmenden regulatorischen Anforderungen und der gesellschaftliche Druck zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen erfordern eine Reaktion. Mercedes-Benz muss verstärkt auf emissionsärmere und emissionsfreie Antriebskonzepte umschwenken. Der steigende Konkurrenzdruck und die dynamischen Marktanforderungen machen eine digitale Vernetzung und Flexibilisierung der Produktionsinfrastruktur notwendig. Aber der Wandel begrenzt sich nicht nur auf Anpassungen an technologischen Entwicklungen, sondern markiert auch eine Neuausrichtung unseres Unternehmens – von einem traditionellen Automobilhersteller hin zu einem Anbieter nachhaltiger und digitaler Mobilitätslösungen. Dabei betrifft dieser Transformationsprozess alle Ebenen des Unternehmens: von der Forschung und Entwicklung über die Produktion bis hin zu nahezu allen bei uns in der Mercedes-Benz Zentrale angesiedelten Verwaltungs- und Zentralfunktionen.



### **Chancen und Risiken der Transformation**

Der Umstieg auf Elektromobilität, das Umdenken vom reinen Automobilhersteller zum Mobilitätsdienstleister und die Entwicklung von Softwarelösungen für autonomes Fahren eröffnen neue Märkte und Umsatzmöglichkeiten. Nachhaltige Mobilität ist ein wachsender Sektor und Unternehmen, die frühzeitig investieren, können sich einen Wettbewerbsvorteil sichern. Durch die Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen können diese effizienter und flexibler gestaltet werden, was zu einer Kostenreduktion und zu einer schnelleren Anpassung an Marktbedürfnisse führt. Zudem stärkt eine nachhaltige Unternehmensstrategie die Markenwahrnehmung, da Kunden und Partner zunehmend Wert auf Umwelt- und Klimaschutz legen. Dies kann die Kundenbindung aber auch die Attraktivität des Unternehmens für Investoren positiv beeinflussen.

Diese tiefgreifenden Veränderungen erfordern jedoch hohe Investitionen. Investitionen in neue Technologien und Produktionsstätten – und damit einhergehend – auch Investitionen in die Qualifizierung der Belegschaft. Diese enormen Kosten müssen durch die Gewinne aus den heutigen Erträgen gedeckt werden. Zusätzlich zu den Kosten, die unser Unternehmen durch die Entwicklung und die Produktion der heutigen





Verbrenner-Fahrzeugpalette tragen muss. Hinzu kommen die technologischen Unsicherheiten, etwa bei der Entwicklung von Batterien und Ladetechnologien sowie die globalen Abhängigkeiten von Lieferketten für kritische Rohstoffe wie Lithium und Kobalt. Dazu die sich verschärfende geopolitische Situation, die nur schwer abzuwägende Risiken erzeugt.

Nicht zu vernachlässigen ist dabei, dass die traditionellen Kompetenzen in der Verbrennungstechnologie, die maßgeblich zu unserem Erfolg der Unternehmensgeschichte beigetragen haben, an Bedeutung verlieren werden. Jobprofile können analog der technologischen Entwicklung fundamentale Veränderungen erfahren und Umstrukturierungen notwendig machen. Werden die davon betroffenen Beschäftigten nur schlecht oder gar nicht auf diesem steinigen Weg mitgenommen, können (neben den extern bedingten Widrigkeiten) auch Widerstände innerhalb der Belegschaft entstehen und die Erfolgsaussichten auf die Bewältigung der Transformation erheblich verringern.

### ***Qualifizierung für eine erfolgreiche Transformation***

Umfassende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Belegschaft sind also



nicht nur sinnvoll, sondern unverzichtbar, wollen wir auch in Zukunft eine erfolgreiche, wenn nicht sogar führende Marktpositionierung bewahren.

Doch das alleinige Anbieten von Weiterbildungsangeboten ist nicht genug, die notwendigen Rahmenbedingungen im Bereich der Qualifizierung für eine erfolgreiche Transformation sind weitaus komplexer. Dabei sind eine langfristige und strategische Qualifizierungsplanung, die Einbindung aller Beteiligten – der Unternehmensführung, der Führungskräfte, der betrieblichen Arbeitnehmervertreter\*innen, der IG Metall und insbesondere der gesamten Belegschaft unerlässlich.

Damit die Transformation gelingen kann, müssen Rahmenbedingungen geschaffen und gelebt werden, die Bedürfnisse und Rechte der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen:

### ***1. Langfristige und transparente Planung der Qualifizierungsstrategie***

Ein erfolgreicher Transformationsprozess der Belegschaft setzt klare, langfristige Ziele voraus,

die die erforderlichen Kompetenzen festlegen und mit den Anforderungen der künftigen Arbeitswelt in Einklang stehen. Aus Sicht von uns IG Metall Betriebsrät\*innen ist es entscheidend, dass Beschäftigte von Anfang an in diesen Prozess eingebunden werden, um sicherzustellen, dass ihre Bedürfnisse und das schon heute vorhandene Know-how Berücksichtigung finden. Die Planungen dürfen nicht im "Hinterzimmer" stattfinden! Eine transparente Kommunikation und eine frühzeitige Einbindung der Arbeitnehmervertretungen sind zwingend notwendig, um das Vertrauen der Belegschaft (zurück) zu gewinnen.

### **2. Flexible und bedarfsorientierte Lernangebote**

Die Beschäftigten von Mercedes-Benz sind in ihrer Qualifikation und ihrem beruflichen Hintergrund sehr heterogen aufgestellt. Daher fordern wir weiterhin, dass individualisierte Weiterbildungsprogramme unerlässlich sind, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Flexible Formate wie Online-Kurse, hybride Modelle und praxisnahe Präsenzworkshops sind wichtig, damit sich jede\*r in seinem/ihrer eigenen Tempo weiterbilden kann. Dabei muss sichergestellt werden, dass für Schulungen im Betriebsalltag bewusst Zeit eingeräumt wird und diese im Rahmen der Arbeitszeit stattfinden, ohne zusätzliche Belastung für die Beschäftigten und ohne sonstige Einbußen.

### **3. Verankerung einer unterstützenden Lernkultur und verbindliche Management-Zusagen**

Eine Lernkultur, die den Fortbildungsbedarf der Mitarbeitenden anerkennt und fördert, ist das Herzstück einer fairen Transformation. Hierbei ist insbesondere das Management gefordert, aktiv Verantwortung zu übernehmen und die Belegschaft nicht nur zur Weiterbildung zu ermutigen, sondern diese auch nach Kräften zu unterstützen. Wir IG Metall Betriebsrät\*innen fordern deshalb, dass Mercedes-Benz neben den bestehenden Vereinbarungen auch klare Richtlinien etabliert, die den Mitarbeitenden garantieren, dass ihre Lernanstrengungen gewürdigt und belohnt werden. Dies könnte etwa durch ein Zertifizierungssystem oder interne Anerkennungen geschehen, die für die Karriereentwicklung der Beschäftigten förderlich sind.

### **4. Ausreichende technische Infrastruktur und moderne Lernplattformen**

Der Zugang zu einer modernen technischen Infrastruktur ist unabdingbar, um Weiterbildung effektiv zu gestalten. Der Konzern muss die notwendigen Investitionen in Lernplattformen tätigen, die einfach zugänglich sind und von den Beschäftigten intuitiv genutzt werden können. Hier wurde mit Lernplattformen wie LinkedIn Learning und Udemy Business bereits einiges initiiert. Doch das genügt nicht: Es ist wichtig, dass wir bei Mercedes-Benz in eine einheitliche, benutzerfreundliche Plattform investieren, die die Lücke zwischen Theorie und Praxis schließt und allen Mitarbeitenden ortsunabhängigen Zugang zu Schulungsmaterialien und interaktiven Lernformaten ermöglicht.

### **5. Verbindliche Partizipation der Arbeitnehmervertretungen**

Wir IG Metaller\*innen fordern schon lange eine stärkere und verbindliche Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in die Konzeption und Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen. Die





Bedürfnisse und Wünsche der Belegschaft können nur dann vollumfänglich in die Programme einfließen, wenn die Arbeitnehmervertretungen verbindlich in alle relevanten Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Auch wenn das in Kooperation mit den zentralen Bildungsbereichen (und auch vielen bereichsinitiierten Bildungsprogrammen) sehr gut funktioniert, erleben wir jedoch nach wie vor, dass Programme ohne ausreichende Rücksprache mit den Arbeitnehmervertretungen geplant und durchgeführt werden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, um eine von allen akzeptierte und wirksame Qualifizierungsoffensive zu garantieren.

### **6. Regelmäßige Evaluation und verpflichtendes Feedbacksystem**

Nur durch systematische Evaluations- und Feedbackmechanismen lässt sich die Qualität der Qualifizierungsmaßnahmen langfristig sichern. Deshalb halten wir es für absolut notwendig, dass Mercedes-Benz kontinuierliche Rückkopplungsprozesse etabliert, in denen die Mitarbeitenden regelmäßig ehrliches Feedback zu den Schulungen geben können. Auch eine transparente und ernsthafte Evaluation der Erfolge und Misserfolge der Programme ist notwendig, um die Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern und an die sich wandelnden Anforderungen anzupassen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Lernmaßnahmen wirklich auf die Bedürfnisse der Belegschaft zugeschnitten sind und ihren Arbeitsalltag sowie Arbeitsergebnisse positiv beeinflussen.

### **Qualifizierung unterm Stern**

Den rechtlichen Rahmen für Qualifizierung regelt bei uns im Unternehmen die Gesamtbetriebsvereinbarung GBV 685 „Freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Qualifizierung für die Beschäftigten der Daimler AG“.



Diese wurde im Januar 2013 mit der Zielsetzung abgeschlossen, die betriebliche Weiterbildung mit dem Schwerpunkt auf der Anpassungs- und Erhaltensqualifizierung zu fördern und zu regeln. Doch wer sich inhaltlich mit dieser

Vereinbarung auseinandersetzt, stellt schnell fest – gut gemeint ist bekanntlich nicht immer gut gemacht. Die besagte GBV schreibt mindestens ein jährliches Qualifizierungsgespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten vor. Im Rahmen dieses Gespräches sollen unter Berücksichtigung des individuellen Aufgabengebiets, geplanten Veränderungen und neuen Technologien individuell zugeschnittene Qualifizierungsbedarfe identifiziert und verbindlich vereinbart werden. Doch nach wie vor beklagen viele Beschäftigte, dass ihre Führungskräfte das Thema Weiterbildung nicht aktiv fördern. Oft fehlt das Bewusstsein, wie wichtig Fortbildung für die Transformation ist. Dies zeigt sich in der betrieblichen Realität oft dadurch, dass diese gute und richtige Vereinbarung oft innerhalb weniger Minuten im Rahmen des jährlichen Feedbackgespräches (häufig bekannt als “NAVI-Gespräch”) abgehakt wird, wenn Qualifizierung denn überhaupt thematisiert wird.

### **Wunsch und Wirklichkeit**

Aber da ist doch noch Turn2Learn. Lernende in den Fahrersitz war eine der Aussagen, die eine Veränderung der Lernkultur bei Mercedes einläuten sollte: „Mit Turn2Learn stellt das Unternehmen lebenslanges Lernen und die Weiterbildung der Beschäftigten in den Mittelpunkt der nachhaltigen Personalentwicklung. Das ist essenziell für den Erfolg unseres Unternehmens in der Transformation – und für den Erfolg jeder einzelnen Kollegin, jedes einzelnen Kollegen. Qualifizierung und Lernen heißt immer auch Beschäftigungsfähigkeit.“ Mehr Eigeninitiative und Entscheidungskompetenz über die Qualifizierungsbedarfe, ein Miteinander auf Augenhöhe also?

Mit LinkedIn Learning in der Fläche (und bereichsbezogen auch zusätzlichen Lernplattformen), dem vielfältigen Qualifizierungsangebot von Mercedes-Benz Learning stehen theoretisch viele Weiterbildungsmöglichkeiten offen. Doch die Auseinandersetzung mit dem umfangreichen Angebot zur Identifizierung des passenden Lernangebots scheitert oft an zwei grundsätzlichen Hürden: Zeit und Geld. Beschäftigte beklagen seit Jahren die sich immer weiter zuspitzende Leistungsverdichtung. Hinzu kommt die in ähnlicher Intensität und Frequenz kommunizierte “Cash-Flow Orientierung” aus dem Management. **Wo aber Zeit und Geld fehlen, ist Weiterbildung schlicht weg nicht möglich!**



Trotz der vorliegenden Regelungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, der Bemühungen, eine moderne und zielgerichtete Lernkultur zu etablieren und der vielfältigen Angebote, die die Transformation durch eine umfassende Qualifizierungsoffensive begleiten könnte, sehen wir IG Metall Betriebsrät\*innen hier noch erhebliche Defizite. Sie gefährden nicht nur den Erfolg der Qualifizierungsoffensive, sondern generieren zusätzlichen unnötigen Druck bei den sowieso schon angespannten Beschäftigten.

### **Ein Blick in die Zukunft**

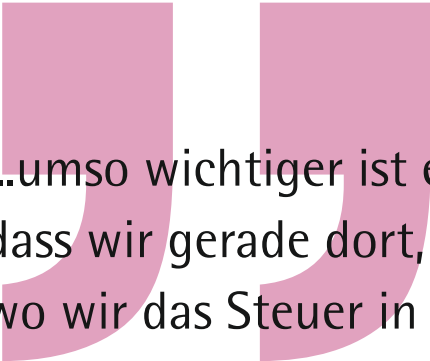
Die Zukunftsaussichten für Mercedes-Benz hängen maßgeblich davon ab, wie konsequent und nachhaltig sich unser Unternehmen im Bereich Qualifizierung engagiert. Eine so umfassende Transformation kann nur dann erfolgreich sein, wenn die Beschäftigten nicht nur informiert, sondern aktiv in den Wandel eingebunden werden. Wer eine neue Lernkultur etablieren möchte, von der unser zukünftiger Erfolg abhängt, muss die Veränderung vorleben und erlebbar machen. Es darf sich dabei nicht nur um leere Worthülsen handeln. Denn die Risiken sind hoch! Ohne gezielte Maßnahmen droht der Verlust wertvoller Kompetenzen der Beschäftigten, die unser Unternehmen in den letzten Jahrzehnten so erfolgreich gemacht haben. Darüber hinaus droht eine Demotivation der Belegschaft und schwächt letztlich nur unsere eigene Wettbewerbsfähigkeit.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, nichts ist so beständig wie der Wandel. Doch in diesen turbulenten Zeiten gab es stets eine Konstante, die es uns möglich gemacht hat, trotz aller Herausforderungen erfolgreich zu bleiben: Es sind die Beschäftigten, die unsere Produkte erdacht, geplant, gebaut, an den Kunden gebracht und nachgehalten haben.

### **Nicht auf dem Rücken der Belegschaft**

Die externen Umstände haben wir nicht immer in der Hand und können auf diesen auch nur bedingten Einfluss nehmen. Umso wichtiger ist es, dass wir gerade dort, wo wir das Steuer in der Hand haben, die Weichen richtig zu stellen! Der Schaden, der bei unseren Kolleginnen und Kollegen angerichtet wird, ist inzwischen katastrophal. Sei es durch sinkendes oder gar fehlendes Commitment in der betrieblichen Weiterbildung, aber auch, wenn die Last der

Transformation auf dem Rücken der Menschen im Betrieb in Form von Leistungsverdichtung, Stellenabbau, Verlagerungen und dem Spiel mit Sorgen, Ängsten und Nöten der Beschäftigten ausgetragen wird. Der angerichtete Schaden ist nicht konkret zu beziffern, aber mittel- und langfristig immens.



...umso wichtiger ist es, dass wir gerade dort, wo wir das Steuer in der Hand haben, die Weichen richtig stellen...

Die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens steht und fällt mit der Bereitschaft, die Belegschaft aktiv in den Wandel einzubinden und die dafür notwendigen Investitionen in eine moderne Lernkultur bereitzustellen. Nur durch eine faire und partnerschaftliche Gestaltung der Transformation können wir die Potenziale der Digitalisierung und Elektromobilität voll ausschöpfen – und dabei gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten wahren. Eine nachhaltige Transformation erfordert aus unserer Sicht, dass niemand auf der Strecke bleibt. Dies schließt nicht nur fachliche Qualifizierungen ein, sondern auch die Förderung sozialer und methodischer Kompetenzen, die im Kontext eines dynamischen Wandels immer wichtiger werden. Eine solche Neuausrichtung kann nur dann gelingen, wenn die Beschäftigten als gleichwertige, sachkundige Partner wahrgenommen werden und eine transparente Kommunikation auf allen Ebenen des Unternehmens stattfindet. So könnten wir bei Mercedes nicht nur unsere Marktposition stärken, sondern auch eine Vorbildrolle in der Branche einnehmen, wenn es um die soziale Verantwortung und den fairen Umgang mit der Belegschaft geht.

**Dafür setzen wir IG Metall Betriebsrät\*innen uns gemeinsam ein.**

WANDEL IST  
WEIBLICH



# Wer die Besten will...

Vom 9. bis 11. Oktober fand unter dem Motto „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“ der 6. Betriebsrätinnentag der IG Metall in Hannover statt. Wir haben uns mit über 350 Betriebsrätinnen aus ganz Deutschland über aktuelle Themen und Herausforderungen in Sachen Gleichstellung ausgetauscht und vernetzt. Bei der Veranstaltung haben wir in Workshops über die Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung diskutiert, unter anderem zu den Themen Gleichstellung, Entgeltgerechtigkeit und Transformation.

Auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung und Umsetzung von Tarifverträgen waren interessante Themen.

Schwerpunkte waren in die Zukunft gerichtete tarifliche und betriebliche Strategien, die Betriebsrätinnen in ihrer Arbeit unterstützen, aktuelle Herausforderungen zu meistern und Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Christiane Benner (1. Vorsitzende der IG Metall Deutschland) und Nadine Boguslawski (Hauptkassiererin) sowie weitere Vertreter\*innen der IG Metall Vorstandsresorts waren mit uns vor Ort und haben in Vorträgen und bei Podiumsdiskussionen wichtige Grundlagen und Informationen vermittelt. Auch das Netzwerken kam nicht zu kurz, denn wir haben viele engagierte

Betriebsrätinnen aus anderen Betrieben und Bundesländern kennenlernen dürfen. Wir IG Metall-Frauen aus der Zentrale sind mit neuen Impulsen und Ideen zurück im Betrieb. Seid gespannt!

Eure  
IG Metall-Betriebsrätinnen

#### »Wandel ist weiblich.

Mit unserem Motto treten wir an, als Metallerinnen mitzumischen. Denn wir brauchen den Blick, die Erfahrung und die Kompetenzen unserer Kolleginnen in den Betrieben, um Transformation erfolgreich zu machen.«



– Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall



## 6. BETRIEBSRÄTINNENTAG

9.–11. OKTOBER 2024 | HANNOVER



en 13

## Who is Who im Betriebsrat

Der Betriebsrat spielt eine zentrale Rolle in der Mitbestimmung und Vertretung Ihrer Interessen als Mitarbeiter\*in innerhalb des Unternehmens. Wenn der Begriff „Betriebsrat“ genannt wird, ist auch bei uns in der Zentrale nicht immer klar, was genau damit gemeint ist. Eine einzelne Person? Ein ganzes Gremium? Wer ist denn da eigentlich Ansprechpartner für welche Themen – oder bearbeitet jede\*r alles?

Wenn Fragen auftauchen, ist es für die meisten Beschäftigten schwierig, gleich die richtige Betriebsrätin oder den passenden Betriebsrat mit Knowhow zu finden. Ab jetzt nicht mehr, wir IG Metall Betriebsrät\*innen sorgen für Transparenz und klare Infos. **In der Mitte unseres Magazins erkennen Sie auf einen Blick Ansprechpartner\*innen für genau Ihr Gebäude im Neckartal oder Filderraum.**

### Basics – Mitwirkung und Mitbestimmung

Die Aufgaben des Betriebsrats sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) festgelegt, mit klaren Aufgaben und Funktionen. Betriebsrät\*innen haben z. B. das Recht, bei bestimmten Angelegenheiten mitzuwirken und mitzubestimmen. Das umfasst unter anderem:

// Personelle Angelegenheiten: Bei Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Er kann zustimmen oder widersprechen und hat das Recht, eigene Vorschläge zu machen.

// Soziale Angelegenheiten: Der Betriebsrat kann bei Fragen der Arbeitszeit, Pausenregelungen, Urlaubsplänen und betrieblichen Sozialleistungen mitbestimmen.

// Wirtschaftliche Angelegenheiten: In größeren Unternehmen wird der Betriebsrat über den Wirtschaftsausschuss über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens informiert und wirkt bei wirtschaftlichen Entscheidungen mit.

Der Betriebsrat überwacht die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften. Er sorgt dafür, dass die Rechte der Arbeitnehmer\*innen gewahrt bleiben und dass die Arbeitsbedingungen den gesetzlichen und tariflichen Vorgaben entsprechen (siehe dazu § 80 BetrVG, Allgemeine Aufgaben eines Betriebsrates).

### Das klingt ziemlich umfangreich? Ja, das ist es auch.

Um den vielen Themen und Aufgaben verantwortungsvoll gerecht zu werden, ist Wissen und Sachverstand notwendig. Deswegen ist es uns IG Metall Betriebsrät\*innen auch so wichtig, die umfassend angebotenen Schulungen, Qualifizierungen und Kurse unserer Gewerkschaft zu nutzen. So sind wir als „Generalist\*innen“ in der Lage, bei allen gängigen Themen zu beraten. Zusätzlich haben wir individuelles Fachwissen und Themenschwerpunkte, die wir unter anderem in den Ausschüssen des Betriebsrats-Gremiums und bei Einzelberatungen einbringen.

Der Betriebsrat wirkt aktiv an Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit. Er achtet darauf, dass die Arbeitsplätze sicher gestaltet sind und dass die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen geschützt wird. Dazu gehört auch die Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, darum kümmert sich der Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit.

### Die Ausschüsse des Betriebsrats Zentrale



// **Der Betriebsausschuss (BA)** ist betriebsverfassungsrechtlich zuständiger Verhandlungspartner des Betriebsrates mit der Geschäftsleitung. Unsere Mitglieder: **Ralf Tietze** und **Matthias Baur**.

// **Der Ausschuss Personal und Organisation (APO)** ist Ansprech- und Verhandlungspartner zum Personal- und Organisationsbereich. Unsere Mitglieder: **Lucas Merkel, Ralf Tietze, Martina Uhl, Christoph Baumbach, Eberhard Schöffler**.

// **Der Entgeltausschuss (EGA)** ist Ansprech- und Verhandlungspartner zu allen Entgeltfragen. Unsere Mitglieder: **Lasse Thies, Lucas Merkel, Zuhai Holz, Ralf Tietze**.

// **Der Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG)** ist Ansprech- und Verhandlungspartner des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten (z. B. Sicherheits- und Umweltmanagement oder Werksärztlichen Diensten) in Bezug auf Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Gesundheit. Unsere Mitglieder: **Isabelle Ehrlich, Bettina Stadtmüller**.

// **Der Ausschuss für Bildung und Qualifizierung (ABQ)** ist Ansprech- und Verhandlungspartner aller für Bildungs-, Qualifizierungs- und Personalentwicklungsthemen im Betrieb Zentrale. Unsere Mitglieder: **Lisa Spies, Jan Knitz, Lasse Thies**.

// **Der Ausschuss für Soziales, Gleichbehandlung und Vielfalt (ASGV)** ist Ansprech- und Verhandlungspartner für Sozialmaßnahmen und Verpflegungsbelange. Zudem ist er Ansprechpartner der Geschäftsleitung und der zuständigen Stellen zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unsere Mitglieder: **Isabelle Ehrlich, Iris Luppold, Zuhai Holz**.

// **Der Ausschuss für Arbeitspolitik (AAP)** ist Ansprechpartner in allen Fragen der Arbeitspolitik im Zusammenhang mit der Anwendung von arbeitspolitischen Methoden wie z. B. Scaled Agile Framework (SAFe). Unsere Mitglieder: **Eberhard Schöffler, Stephan Padinka**.

// **Der Ausschuss für Ideenmanagement (IDM)** nimmt alle Rechte des Betriebsrats wahr, um zu den Themen "Betriebliches

## LISTENVERBINDUNG

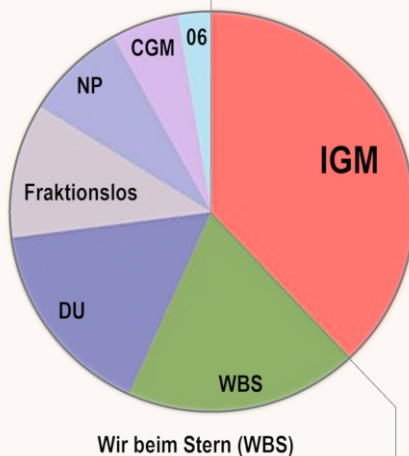
Die Unabhängigen  
2006 (UAG2006)

Christliche Gewerkschaft  
Metall (CGM)

Neue Perspektive (NP)

Fraktionslos

Die Unabhängigen (DU)



Wir beim Stern (WBS)

## IG Metall Fraktion



Industriegewerkschaft Metall (IGM)

Christoph Baumbach,  
Matthias Baur, Laura Bruns,  
Isabelle Ehrlich, Zuhal Holz,  
Jan Knitz, Iris Luppold,  
Lucas Merkel, Stephan Padinka,  
Eberhard Schöffler,  
Bettina Stadtmüller,  
Lisa Spies, Lasse Thies,  
Ralf Tietze, Martina Uhl

Vorschlagswesen" und "Kontinuierlicher Verbesserungsprozess" sowie Initiativen zu deren Weiterentwicklung mitzuwirken. Unser Mitglied: **Matthias Baur**.

// **Der Arbeitszeitausschuss (AZA)** ist Ansprech- und Verhandlungspartner des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten in Bezug auf alle Arbeitszeitthemen. Unser Mitglied: **Matthias Baur**.

// **Der Ausschuss IT, Daten und Prozesse (IDP)** ist Ansprech- und Verhandlungspartner zu den mit IT-Daten und -Prozessen befassten Stellen und wirkt bei Einführung und Änderungen von IT-Projekten der Unternehmensorganisation mit. Unsere Mitglieder: **Christoph Baumbach, Jan Knitz, Lasse Thies, Ralf Tietze**.

Wenn Sie bei den genannten Ausschüssen mitgezählt haben, kommen Sie nur auf insgesamt vierzehn Ausschuss-Mitglieder der IG Metall. Woher kommt das?

### Mehrheitlich Rotbunt

Das Betriebsratsgremium der Mercedes-Benz Zentrale ist nicht homogen, sondern setzt sich aus sechs unterschiedlichen Listen / Fraktionen zusammen (mit „Fraktionslosen“ sogar sieben). Unsere IG Metall-Liste ist aktuell mit sechs Betriebsrätinnen und acht Betriebsräten die mitgliederstärkste Fraktion im gesamten Betriebsratsgremium (Abbildung 1).

Wie in der Politik ist jedoch unsere Fraktion mit den meisten Betriebsrät\*innen im „Betriebsrats-Parlament“ oft nicht Teil der Regierungsmehrheit.

Durch den Zusammenschluss von vier Listen nach der Betriebsratswahl 2022 zu einer sogenannten „Listenverbindung“ entsteht immer mal wieder die Situation, dass wir als IG Metall-Fraktion leider nicht immer die besten Lösungen für die Belegschaft erreichen können. **So zum Beispiel bei der (zu) schnellen Aktivierung des Rahmensozialplans zum Personalabbau in VAN/V – Es wäre mehr drin gewesen!**



Trotz dieser oft schwierigen Rahmenbedingungen schaffen wir es durch unermüdelichen Einsatz, richtig gute Dinge für die Belegschaft umzusetzen. Dazu mehr im Blog-Artikel „Digital House Returns“ und auf weiteren Beiträgen unserer Intranetseite IG Metall@Zentrale.

### Das machen wir

Kurz gesagt: Als Betriebsrätinnen und Betriebsräte stehen wir Ihnen beratend zur Seite und unterstützen bei individuellen Problemen und Anliegen. Wir helfen bei Konflikten mit dem Arbeitgeber und bieten Unterstützung bei rechtlichen Fragen.

### Starkes Team, starke Gemeinschaft

In der Tarifrunde 2024 und der Transformation der Automobilindustrie zu sehen: Die IG Metall spielt eine entscheidende Rolle bei der Aushandlung von Tarifverträgen, Entgeltstrukturen und Arbeitsbedingungen.

Wir setzen uns für faire Löhne und Gehälter ein und verhandeln regel-mäßig über Entgelterhöhungen, Arbeitszeiten und andere wichtige Arbeitsbedingungen wie die Zukunftssicherung ZuSi2030. Auch dadurch leisten wir als Gewerkschafter\*innen einen bedeutenden Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit und zum fairen Miteinander im Betrieb.

Darüber hinaus bietet unsere Gewerkschaft ihren Mitgliedern rechtliche Unterstützung und Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen. Sie unterstützt die Beschäftigten bei Konflikten mit dem Arbeitgeber und vertritt ihre Interessen, wenn nötig auch vor Gericht.

**Diesen Rückhalt einer starken Gewerkschaft haben ausschließlich die Betriebsrät\*innen der IG Metall-Fraktion im Betriebsrat Zentrale.**

### Noch Fragen?

Wir sind für Sie da, online oder gerne auch ganz persönlich vor Ort im Campus Vaihingen, Haus C, 1. OG und in Untertürkheim, im Gebäude 136. Wir sehen uns!









Merkel

## IG Metall AKTIVE MB-Zentrale

Christoph Baumbach



Laura Bruns



Lasse Thies



Jan Knitz



Lisa Spies

UT VAN Campus,  
Geb. 132, Geb. 136,  
Geb. 139, Geb. 143,  
Aussenstellen UT  
und ME

UT Geb. 120,  
Geb. 128



Stephan Padinka

e Ehrlich



Matthias Baur



# MATCH44

Wenigstens eine Weiterentwicklungsmöglichkeit





Alle Beschäftigten in der Zentrale ist die aktuelle Stellensituation bekannt. Ein Blick auf die Jobbörse zeigt, dass es aktuell eigentlich keine ausgeschriebenen Stellen gibt. Auch wir im Betriebsrat sehen, dass Versetzungen in den letzten Monaten abgenommen haben.

Ein großer Vorteil eines Großkonzerns ist es, dass man unter dem gleichen Dach in seiner Laufbahn ganz unterschiedliche Jobs machen kann. Natürlich muss es fachlich und menschlich passen, aber es gibt genug Beispiele, in denen Mitarbeiter\*innen über die Jahre undenkbar fachliche Weiterentwicklungen über Fachbereiche hinweg machen konnten. Manchmal passt es im Fachbereich fachlich wie menschlich einfach nicht mehr. Die Gründe hierfür können vielschichtig sein und ein interner Wechsel wäre Win-Win für alle und setzt neue Energie für das Unternehmen frei.

Was ist aber, wenn man nach ein paar Jahren auf der gleichen Stelle nicht weiterkommt, weil gar keine Stellen ausgeschrieben sind? Oder was ist, wenn man aus dem aktuellen Job nur noch weg will, es aber einfach nichts auf dem internen Jobmarkt gibt?

### *Wie kann eine Lösungsfindung aussehen – wenigstens kurzfristig?*

Diese Punkte haben wir als IGM-Fraktion vermehrt bei HR und Fachbereichen platziert. Die aktuelle Leere am Stellenmarkt ist eine toxische Situation und wir brauchen die Möglichkeit, sich bewegen zu können, egal was der Hintergrund ist.

Die einfache Antwort wäre eine vom Personalbereich betriebene strategische Personalplanung mit Mitarbeiterentwicklung, Ressourcenplanung, Talentmanagement und regelmäßiger Abstimmung zum Mitarbeiterfortschritt im Unternehmen. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben eines HR-Bereichs würde dabei helfen, die Fähigkeiten und das Potenzial der Mitarbeiter kontinuierlich zu fördern und sicherzustellen, dass die Unternehmensziele erreicht werden. Das hat HR nun bekannterweise an die Fachbereiche delegiert, die hier manchmal eher Fachbereichs- über Unternehmensinteressen vertreten und deren Handlungsspielraum leider auch nur auf ihren Bereich begrenzt sind.

Eine weitere Möglichkeit wäre also, Rotationen zu fördern. Dies hilft uns nicht, die strategische Personalplanung zu fixen, hilft aber immerhin den Mitarbeiter weiterzuentwickeln, die Starre aus dem System zu nehmen und neue Netzwerke entstehen zu lassen. Gemeinsam zwischen den für den Bereich

verantwortlichen IGM-Betriebsräten, HR und Fachbereich haben wir die Initiative MATCH44 im Bereich MS in der Zentrale ins Leben gerufen. Hierbei handelt es sich um ein E4-Rotationsprogramm, das darauf abzielt, neue Perspektiven innerhalb des Unternehmens zu bieten. Es ermöglicht die Karriere selbst in die Hand zu nehmen und eine neue E4 Position im Unternehmen zu finden.

Die Teilnahme daran war für jede/en E4 freiwillig. Wer wollte wurde, nach der Zusage der Teilnahme, in einen TEAMS-Channel aufgenommen, um dort die Beschreibung der aktuellen Stelle, sowie Wünsche an die zukünftige Stelle zu hinterlegen. Im Channel konnte man dann von anderen E4s mit selbem Anliegen deren Stelle und Wünsche sehen.

Somit war die Grundlage geschaffen, dass man selbst einmal einsehen konnte, wer generell Interesse hätte und der Austausch unter den E4s ging los. Nach dem Feedback, welches uns betroffene Kollegen gegeben haben, sind hierüber neue Kontakte entstanden und man kam mit neuen Kollegen\*innen in den Austausch. Auch wenn daraus kein Match zustande kam, wurde der Austausch gefördert und neue Netzwerke sind entstanden. Es gibt nun aber auch schon Erfolge. Erste Rotationen und Rotationsketten sind erfolgreich umgesetzt und alle Beteiligten waren sehr positiv zum MATCH44 und freuen sich auf die neuen Aufgaben.

### *Wie kann es weiter gehen?*

Erstmals fordern wir von der IGM-Fraktion weiterhin eine strategische Personalplanung und keine reine Delegation der Aufgaben an die Führungskräfte im Fachbereich. Human Resource Management ist nicht umsonst ein eigener akademischer Bildungsweg, den man nicht einfach so anderen übertragen sollte.

Weiterhin ist in den aktuellen Zeiten immerhin die Rotation ein Mittel, welche in Abstimmung mit dem BR im geregelten Rahmen eine gute Lösung ist. Wir unterstützen hier die gezielte Ausweitung von MATCH44 auf andere Bereiche und auf Sachbearbeiter. An dieser Stelle wollen wir uns aber auch beim Fachbereich und HR/MS bedanken, welche die Initiative ermöglicht und umgesetzt haben. Wir freuen uns auf weiteres Feedback zum Thema MATCH44, um dies weiterzuentwickeln. Bei Fragen hierzu können Sie gerne auf ihre IGM-Betriebsräte zukommen.

# WIR MACHEN ZUKUNFT

## Die IG Metall Vertrauensleutekonferenz 2024

Vom 26. - 28.09.2024 fand die zentrale Vertrauensleutekonferenz der IG Metall im KAP Europa in Frankfurt unter dem Motto „WIR MACHEN ZUKUNFT.“ statt.

**Christiane Benner** stellte in ihrem Referat das 11-Punkte-Programm der IG Metall in den Fokus. Dieses wurde erarbeitet und beraten im Rahmen einer Tagung der Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzenden großer Industrieunternehmen. Vertreten waren alle großen Industriebranchen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall wie Automobilindustrie, IT, Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, Elektroindustrie, Schienenfahrzeugbau und Stahl. Die Ziele des 11-Punkte-Programms sind:

// Industriepolitische Diskussionen in den Betrieben, Regionen und in der Landes- und Bundespolitik auszulösen

// Öffentliches Interesse für ein modernes, gerechtes und innovatives Industrieland herzustellen

// Regionale und bundesweite Aktionen durchzuführen

// Industriepolitische Forderungen in den Bundestagswahlkampf einzubringen mit der Erwartung, dass die Bundesregierung aktive Industriepolitik betreibt

// Von der Diskussion zum Handeln - Druck aufbauen

# SOLIDARITÄT GEWINNT

### 11-Punkte-Plan der IG Metall

#### 1. Deutschland muss Industrieland bleiben

Industrielle Güter und Dienstleistungen bilden das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Die IG Metall fordert ein klares Bekenntnis zur Industrie, die mindestens ein Drittel der deutschen Bruttowertschöpfung ausmacht.

#### 2. Bekenntnis der Arbeitgeber zu Standort und Investitionen

Schluss mit Stellenabbau und Standortverlagerungen. Unternehmen müssen langfristig in Deutschland investieren, um Arbeitsplätze zu sichern und nachhaltige Innovationen voranzutreiben.

#### 3. Jetzt für morgen investieren

Der Staat muss jährlich 60 Milliarden Euro zusätzlich in öffentliche Infrastrukturen investieren, um Digitalisierung, Verkehrsinfrastruktur und die Energiewende voranzutreiben.

#### 4. Mehr Spielraum und Gerechtigkeit bei der Finanzierung

Die Schuldenbremse darf keine Investitionsbremse sein. Die IG Metall fordert eine Reform und eine gerechtere Verteilung der Steuerlast, um notwendige Zukunftsinvestitionen zu ermöglichen.

#### 5. Förderung nur gegen Einhaltung klarer Regeln

Staatliche Förderung muss an Bedingungen wie Tarifbindung und Beschäftigungssicherung geknüpft sein. Unternehmen, die öffentliche Mittel erhalten, müssen Verantwortung übernehmen.

#### 6. Mobilitätswende massiv beschleunigen

Die IG Metall fordert eine deutliche Erhöhung der Investitionen in den öffentlichen Nahverkehr und die Elektromobilität, um die Verkehrssektoren nachhaltig zu gestalten.

#### 7. Energiewende entschlossen angehen

Ein gedeckelter Industriestrompreis für energieintensive Unternehmen ist notwendig, um Wertschöpfungsketten in



TEAM  
IG METALL



WIR MACHEN!



Deutschland zu halten und die Energie-  
wende zu unterstützen.

#### 8. Fachkräftesicherung für eine nachhaltige Wirtschaft

Gute Arbeitsbedingungen und gezielte  
Bildungsmaßnahmen sind entschei-  
dend, um die Fachkräfte für die Her-  
ausforderungen der Zukunft zu ge-  
winnen.

#### 9. Arbeit und Ausbildung in der Region stärken

Die IG Metall setzt sich für starke  
Regionen ein, damit Menschen dort  
arbeiten können, wo sie leben. Regio-  
nale Transformationsnetzwerke sollen  
den Strukturwandel unterstützen.

#### 10. Bürokratie abbauen, aber richtig

Planungs- und Genehmigungsverfahren  
müssen beschleunigt werden, ohne da-  
bei Arbeitsschutzgesetze zu schwächen.

#### 11. Sozialen Kahlschlag verhindern

Ein starker Sozialstaat ist die Grundlage  
für den sozialen Frieden und die Akzep-  
tanz der notwendigen wirtschaftlichen  
Transformation.

TEAM  
IG METALL

**"Wieso sollte ich  
Gewerkschaftsmitglied  
sein, kostet doch Geld?"**

Diese Frage hört man selten in den Produktionshallen, dafür umso häufiger in den Büros. Kein Geheimnis, der Organisationsgrad (also die Anzahl der Mitarbeitenden, die Mitglied sind zum Verhältnis der Gesamtsumme), ist in Angestelltenbereichen deutlich niedriger als bei unseren Kollegen und Kolleginnen im direkten Bereich. Doch warum ist das so? Diese Frage beschäftigt mich...

Vielleicht macht es Sinn, erstmal mich selbst zu hinterfragen. Warum bin ich denn Mitglied in der Gewerkschaft und was bewegt mich sogar dazu, mich weitergehend dafür zu engagieren?

Kurz gesagt: Gemeinsam sind wir stark. Nur mit einer großen Masse und der Stärke der Gewerkschaft können wir es als Korrektiv gegen die Wirtschaftsbesse aufnehmen, UNSERE Bedingungen für gute Arbeit durchsetzen und stetig verbessern. Außerdem ist Machen einfach krasser als nur Jammern und macht dabei noch richtig viel Spaß. Gewerkschaft ist gelebte Demokratie und echte Mitbestimmung.

**Networking**

Und auch ganz ehrlich gesagt: Ich mag es neue Menschen kennenzulernen, zu Netzwerken und eine gute Zeit auf

# Gewerkschaft - ist das gut oder kann das weg? Part II

verschiedenen Veranstaltungen zu haben. Das erweitert meinen Horizont und der regelmäßige Blick über den Tellerrand der Mercedes-Bubble tut mehr als gut.

Es gibt noch weitere Vorteile, die auch wirklich bereichernd sind, aber das würde zu weit führen. Bei Interesse spricht mich doch einfach an. Genug von meiner persönlichen Sicht der Dinge.

**Was hält die Mehrheit denn nun davon ab?**

Ich hatte das Glück, darüber mit einer befreundeten Soziologin zu sprechen. Ihre Erläuterungen waren sehr interessant für mich.

**Sicherheit und Verantwortung**

In den direkten Bereichen der Produktion leben die Mitarbeitenden eine tiefergehende Team-Beziehung. Rotationen sind weniger und teilweise ist es unabdingbar, auch auf die anderen aufzupassen. Da geht es um nicht weniger als Leib und Leben. Sicherheit und die Verantwortung füreinander schweißen zusammen - nicht das Individuum zählt, sondern die Gemeinschaft. Seit vielen Jahrzehnten funktioniert das auch als absolutes Erfolgsmodell.

Anders wir Angestellten, die Kopfarbeitenden. Wir lernen zu Netzwerken, Stellen regelmäßig zu wechseln, Karriere zu machen - und das ganz allein. Wir brauchen nicht das Team, wir brauchen nur uns selbst dafür.



Die IG Metall  
ist unsere starke  
Partnerin



### Erfolgreich mit Einzelkämpfertum?

Doch da unterliegt man einem Trugschluss: Allein lassen sich manche Dinge eben nicht erreichen. Das für uns wichtigste Beispiel sind doch unsere Tarifverträge. Oder wollen wir auf 30 Tage Urlaub verzichten und nur noch die gesetzlichen 20 haben? Auf den T-Zug? Wollen wir auf unsere Zukunftssicherung bis Ende 2029 (ZuSi 2030) verzichten, die von starken IG Metall-Betriebsräten und -Betriebsrätinnen mit Gewerkschaftspower verhandelt wurden? Die Liste könnte noch sehr lang weiter gehen....

Gerade in Zeiten, die rauer werden, ist es wichtig, an einem Strang zu ziehen und durch die Gewerkschaft Einfluss auf diese schnellen Veränderungen zu nehmen. Die Auswirkungen der KI werden vor allem uns Angestellte treffen und viele Jobs umkrempeln, beziehungsweise ganz in Frage stellen. Höchste Zeit also, die IG Metall durch die eigene Mitgliedschaft zu stärken und sich für eine gute Zukunft einzusetzen.

### Warum nicht?

Doch wie kann man nun mehr Beteiligung erreichen? Diese Frage beschäftigt uns in der Gewerkschaft sehr und die Zauberformel dafür ist noch nicht gefunden.

Dafür würde ich von Euch gerne wissen: Ja warum interessiert Euch das alles nicht? Bitte erzählt es doch, ganz offen, kritisch. Wir wollen es verstehen und vielleicht so auch besser machen :-)

### QR-Code Menti-Umfrage



An dieser Stelle sollten sich alle ins Bewusstsein rufen: Viele Errungenschaften sind nicht selbstverständlich und fallen nicht einfach vom Himmel. Hier gebührt der Dank zum Großteil unseren Kolleginnen und Kollegen aus den direkten Bereichen, die vieles erstreikt und durchgesetzt haben, was auch für uns Angestellte nun ebenfalls gilt. Dies ist nur dank der Solidarität und unserer Gemeinschaft möglich. Es ist kein Werk von jemand einzelner, sondern das eines Teams.

Für mich ist klar - es gibt nur den Weg der Mitbestimmung um auch in Zukunft, für unsere Kinder, Enkel und alle anderen da draußen menschliche, sozialverträgliche und passende Arbeitsbedingungen zu erhalten und auszubauen.

**Was ist mir Dir? Wann bist Du dabei? #teamIGM**



**Starke Partnerin**  
*in unruhigen Zeiten.*

**TEAM**  
**IG METALL**

# Deutschland Digital

Vom 21. bis 22. Oktober fand der Digital-Gipfel der Bundesregierung in Frankfurt am Main statt. Unter dem Motto „Deutschland Digital – Innovativ. Souverän. International“ haben über 1.800 Teilnehmende aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft über aktuelle Digitalthemen, Lösungsansätze zur digitalen Transformation und internationaler Zusammenarbeit diskutiert. Darunter waren auch wir vertreten - das Team IG Metall. Ich freue mich sehr, in meiner Rolle als Mitglied des bundesweiten Angestellten-Ausschusses der IG Metall ein Teil dieser Veranstaltung gewesen zu sein.



Der Digital-Gipfel dient als Dialogplattform, um direkt mit der Bundesregierung in Kontakt zu treten. Wir haben vielfältige Anregungen bekommen, an der Gestaltung digitalpolitischer Zukunftsthemen mitzuarbeiten und eigene Anliegen sichtbar zu machen. Hierbei wurde eine ausgewogene Mischung aus Innovation, Exklusivität, Transparenz, gesellschaftlicher Relevanz und persönlichem Networking geboten.

**Bundeskanzler Olaf Scholz, Bundesdigitalminister Dr. Volker Wissing, Bundeswirtschaftsminister**

**Dr. Robert Habeck** und weitere Mitglieder des Bundeskabinetts haben Fragen zu ihrer Arbeit im Bereich der Digitalpolitik beantwortet und gaben Einblicke in den Stand der Digitalisierung in Deutschland.

Die Veranstaltung wurde außerdem von acht Plattformen getragen, die Themen, Projekte und Exponate erarbeiteten und für die Präsentation vorbereitet haben. Besonders beeindruckt hat mich als Betriebsrätin und Gewerkschafterin die Plattform „Digitalisierung der Arbeitswelt“.





Im Podiumsgespräch waren unter anderem unser **Bundesarbeitsminister Hubertus Heil** und die erste Vorsitzende der IG Metall **Christiane Benner** beteiligt. Christiane macht in der Diskussion klar:

„Wir sehen und betonen als IG Metall die Chancen von Künstlicher Intelligenz. Wir wollen KI gemeinsam gestalten, ihre Chancen für die Beschäftigten und Unternehmen nutzen, mit guter Mitbestimmung und guten Betriebsräten. Qualifizierung und Weiterqualifizierung müssen dabei im Vordergrund stehen. KI ist disruptiv und verändert jetzt schon sehr viel, genau deswegen braucht es Zusammenarbeit und einen Regelungsrahmen.“

In Deutschland wird es bis 2025 keinen Job mehr ohne KI geben. Die IG Metall sieht Potenzial für große Produktivitätssprünge und Kostensenkungen – diese dürfen jedoch nicht zulasten der Beschäftigten gehen.

Wie steht ihr zum Thema KI, Künstliche Intelligenz? Kommt gerne mit uns IG Metall Betriebsrät\*innen ins Gespräch!



”

# Die richtige Vollmacht ist entscheidend

*Iris Luppold*

“



In meinem vorherigen Together-Artikel zum Thema Pflege hatte ich versprochen, Ihnen weitere Informationen zu Vor-sorgevollmachten zur Verfügung zu stellen.

Viele haben das auf ihrer privaten Agenda als „ToDo“ stehen. Aber die Realität zeigt, dass nur sehr wenige Menschen tatsächlich in irgendeiner Form ihre Wünsche schriftlich festgehalten oder Vollmachten erteilt haben. Bei Umfragen auf den Seminaren, im Kollegenkreis sowie im Familien- und Freundeskreis haben nur 2 von 10 Personen zu erkennen gegeben, bereits in dieser Hinsicht aktiv geworden zu sein und Regelungen in jedem Notfall fundiert getroffen zu haben.

Es ist nicht nur für uns selbst entscheidend, dass wir uns mit diesem Thema auseinandersetzen. Deswegen stelle ich Ihnen jetzt gerne eine kleine Auswahl der allerwichtigsten Vollmachten für Ihre private Vorsorge zusammen. Es geht nicht nur darum, diese rechtlichen Dokumente in Ihrem Sinne zu erstellen, sondern auch wesentlich darum, den eigenen Willen ganz klar hinterlegt zu definieren. Damit stellen Sie sicher, dass Ihre Familie (oder Person Ihres Vertrauens) im Ernstfall die richtigen Entscheidungen treffen darf und kann.

## Die Generalvollmacht

Das ist die umfassendste Vollmacht für den Ernstfall. Sie deckt als Summe mehrerer Spezialvollmachten alle rechtlichen und persönlichen Stellvertretungen ab.

- // Sie regelt die Vertretung in allen Rechtsgeschäften
- // Ohne Vollmacht bestimmt ein Gericht im Ernstfall Ihren Vertreter
- // Die Generalvollmacht ist umfangreicher als eine Vorsorgevollmacht

Ein Widerruf oder Änderungen sind jederzeit ohne Angabe von Gründen möglich. Wer nicht mehr handlungs- und geschäftsfähig ist, aber keinen Bevollmächtigten bestimmt hat, hat keine Möglichkeit, seinen Willen und seine Wünsche durchzusetzen. Liegt bei alleinstehenden Menschen ohne Angehörige solch eine Generalvollmacht nicht vor, wird im Notfall über das Gericht ein Verwalter bzw. Betreuer für Sie bestellt. Diese Situation kann durch eine Krankheit, einen Unfall oder altersbedingt eintreten. Mit einer Generalvollmacht vermeiden Sie, in solch eine hilflose Situation zu kommen. Sie umfasst alle rechtlichen Stellvertretungen mit Ausnahme der höchstpersönlichen Geschäfte des Familien- und Erbrechts. Diese große Entscheidung sollte daher am besten gemeinsam mit Angehörigen und unter Einbeziehung sowie Beratung eines Anwaltes oder Notars getroffen werden.

Beim Notartermin kann man über die Verfügungen von Immobilien und Vermögenswerten in allen Formen beraten werden und dann ein entsprechendes Schriftstück, z. B. ein Testament, verfassen.

## Die Vorsorgevollmacht



Die Vorsorgevollmacht ermöglicht ein hohes Maß an Selbstbestimmung, setzt aber volles Vertrauen zu der Person voraus, die mit dieser Vollmacht ausgestattet wird. Sinnvoll für die Erstellung einer Vorsorgevollmacht sind die vom Bundes-Justizministerium erstellten Vorlagen, die Sie jederzeit online befüllen und herunterladen können.

Die Vollmacht gilt nur, solange wie die Vertrauensperson über den Besitz dieser gültigen ausgestellten Urkunde ist bzw. zu dem Platz der Verwahrung Zugang erhält. Es können auch mehrere Personen mit verschiedenen von Ihnen ausgewählten Aufgaben im Rahmen Ihrer



Vorsorge mit solch einer Vollmacht agieren. Zweifel an einer ausgewählten Vertrauensperson gegenüber einer anderen Vertrauensperson können durch die formlose Bestellung eines Kontrollbetreuers im Sinne des Vollmachtgebers geprüft und geklärt werden.

## Betreuungsvollmacht, Betreuungsrecht



In der Vergangenheit war die Betreuungsvollmacht so verbreitet, dass unter Umständen durch einen beauftragten Betreuer eine Person „entmündigt“ werden könnte. Die Aufgabe eines Betreuers ist es jedoch, im Falle Ihrer eigenen Handlungsunfähigkeit alle rechtlichen Angelegenheiten rechtzeitig zu veranlassen und für Sie vorsorgen zu können. Dabei gilt immer der Grundsatz: Der Wille und die Wünsche der betreuten Personen stehen immer im Vordergrund.

In der Regel werden Betreuungsvollmacht besonders für ältere Menschen immer wichtiger, die absehbar auf mehr Unterstützung angewiesen sind. Ein Viertel der deutschen Bevölkerung ist heute älter als 60 Jahre, bereits 2030 wird es über ein Drittel sein.

Auch bei jüngeren Menschen, die z. B. durch einen Unfall oder schwere Erkrankungen (z. B. Krebs etc.) erhebliche kognitive Beeinträchtigungen haben, sind sie genauso wichtig.

## Bankvollmacht



Mit solch einer Konto-, Depot-, Schrankfachvollmacht erhält eine Person Ihres Vertrauens auf alle bestehenden Konten Handlungsvollmacht im Sinne des Vollmachtgebers. Sinnvoll bei Menschen mit Beeinträchtigungen, die den Weg zur Bank oder zu einem Schließfach gesundheitlich nicht mehr durchführen können. Kinder sollten generell eine Kontovollmacht bei der Bank Ihrer Eltern hinterlegt haben, um jederzeit Bargeld zur Versorgung ihrer Eltern erhalten zu können. Auch eine zusätzliche Bank-Card erweist sich oft als sinnvoll.

## Postvollmacht

Eine Postvollmacht berechtigt eine Person Ihres Vertrauens zur Entgegennahme von Postsendungen, die für Sie bestimmt sind. Eine solche Postvollmacht ist aber auch sinnvoll, wenn Sie sich für längere Zeit im Ausland aufhalten oder aus anderen Gründen (lange Klinikaufenthalte) Ihre Post nicht in Empfang nehmen können. Auch bei Wohngemeinschaften aller Art kann eine derartige Vollmacht oft sehr nützlich sein. Hier müssen die bevollmächtigten Personen ein Schriftstück in Händen halten, das mit Ihrer Unterschrift versehen ist und

auf welchem klar definiert ist, welche Art der Postsendungen die berechtigte Person für Sie entgegen nehmen darf. Vorlagen gibt es auf allen Postfilialen, die Vollmacht kann auch formlos schriftlich erstellt sein.

## Patientenverfügung



Mit einer schriftlichen Patientenverfügung können Sie im Fall Ihrer Einwilligungsunfähigkeit in medizinischen Angelegenheiten vorsorglich festlegen, in welcher Situation bestimmte medizinische Maßnahmen durchzuführen oder zu unterlassen sind. So können auch Wünsche zu noch nicht unmittelbar bevorstehenden Untersuchungen Ihres Gesundheitszustands, Heilbehandlungen oder ärztlichen Eingriffen festgelegt werden.

Mit der Patientenverfügung kann sichergestellt werden, dass Ihr Wille umgesetzt wird - auch wenn Sie das in der akuten Situation nicht mehr selbst äußern können (z. B. lebenserhaltende Maßnahmen aufrecht zu erhalten oder zu beenden).

Hierzu hat die Verbraucherzentrale Unterlagen erstellt, die online heruntergeladen werden können.



In diesem Wegbegleiter sind auch alle relevanten Formulare zur Selbsterstellung einer jeweiligen Vollmacht enthalten. Eine sehr gute Vorbereitung für den Termin beim Notar, um eine Generalvollmacht bzw. ein Testament beurkunden zu lassen.

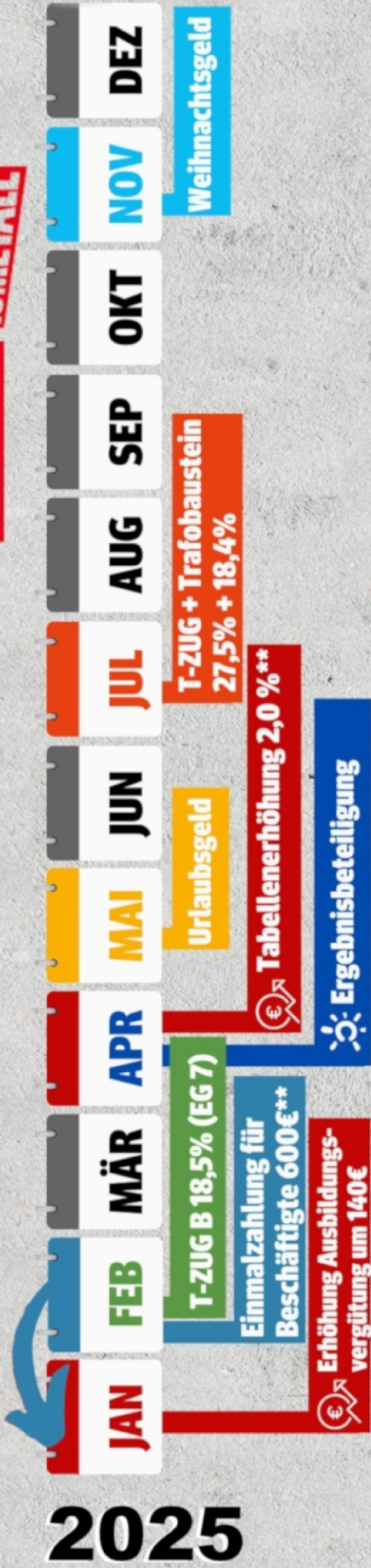
## Meine Empfehlungen

Nehmen Sie sich einfach mal ganz bewusst die Zeit, diese so oft verdrängten Themen mit Vertrauten anzusprechen. Aus meinen Erfahrungen kann ich Ihnen berichten, dass sich Ihr Mut lohnen wird.

Unterschiedliche Meinungen, Ansichten und Empfindungen werden auch für Sie selbst immer klarer. So finden Sie den Weg, Ihre Wünsche stimmig und selbstverständlich zu formulieren. Wenn Sie Fragen zum Thema Vorsorge und Vollmachten haben, kommen Sie bitte einfach auf mich zu.



# TARIFERGEBNIS 2024



\*Alle %-Angaben beziehen sich auf den Monatsverdienst.

Außer der T-ZUG B: Die 18,5%/ 26,5% bezieht sich auf das Grundentgelt der jeweils gültigen Entgeltgruppe EG 7. (nicht bei Auszubildenden / DHBW(er))

\*\* Gilt nicht für Auszubildenden und dual Studierende der DHBW.



# Eine Zukunft ohne Mercedes-Benz?

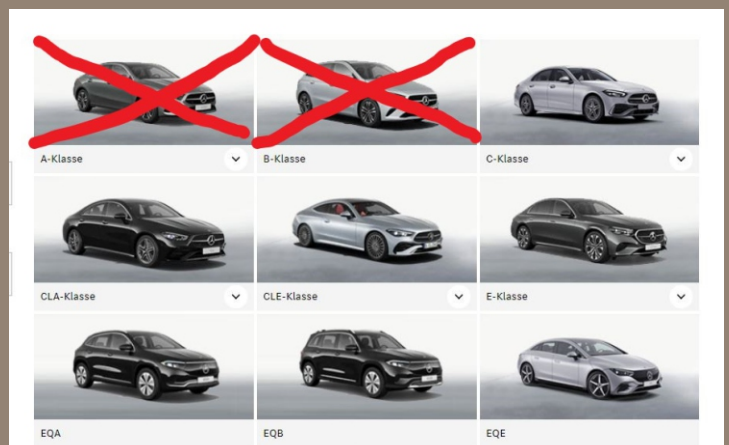
Heinz S. (Name der Redaktion bekannt) hat über 40 Jahre beim Daimler in Stuttgart gearbeitet. In dieser Zeit hat er mehr als 30 Fahrzeuge von Mercedes-Benz Members, anfangs im Kauf, später dann ausschließlich im Mietmodell übernommen und mit Freude gefahren. Begonnen hat er mit der W 123 Limousine, über den W 124 bis zum W 211, dem dann die B-Klasse folgte. Bis heute. Für seine Nutzung und die vielen praktischen Vorteile, welche diese Fahrzeuge vereinen, ist die B-Klasse das optimale Auto für den rüstigen Rentner. Mit großer Sorge schaut er nun aber auf die Zukunft, weil das Unternehmen beschlossen hat, diese Baureihe ersatzlos einzustellen. Was soll er dann fahren? Größer soll das Auto nicht mehr werden. Und wie soll er das künftig noch bezahlen? Diese Fragen stellen sich nicht nur ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch die aktive Belegschaft grübelt über die automobiler Zukunft in der heimischen Garage.

Die dunklen Wolken am Himmel über Mercedes-Benz kann keiner mehr wegdiskutieren. Ob in der Zeitung, in den Nachrichten oder auch im Internet. Es gibt nur negative Schlagzeilen, düstere Aussichten stehen dem Mercedesstern bevor. Weltuntergangsstimmung. Woher aber kommt das? Das 3. Quartal 2024 ist schlicht ein Desaster, da gibt es nichts zu beschönigen. Die Zahlen stimmen nicht (mehr). Warum? Nun, die Fokussierung auf China zeigt nun ihre Schattenseite, da die Absätze regelrecht wegbrechen. Die Gründe hierfür kann man an anderer Stelle umfassender und kompetenter nachlesen, da die Beleuchtung der Gesamtsituation den Rahmen dieses Beitrages sprengen würde. Die Strategie der Unternehmensleitung ist nach Aussagen von Finanzvorstand Harald Wilhelm unumstößlich und wird weiterverfolgt. Das bedeutet: Es bleibt beim Wegfall des Taxi-Geschäftes (Werbung von früher: „Willkommen daheim“), die Anzahl der Sonderfahrzeuge für Behörden wird drastisch reduziert (daher sind immer mehr bayerische Marken in Stuttgart auf Streife), der Verkauf der konzerneigenen Niederlassungen wird ohne Rücksicht auf die Auswirkungen unerbittlich



weiterverfolgt, das Produktportfolio wird in den nächsten Jahren weiter zusammengestrichen (Reduzierung von Cabrios und Coupés, geplanter Wegfall der T-Modelle bei der C- und E-Klasse, Einstellung der A- und B-Klasse), weitere Fokussierung auf die Highend-Luxusfahrzeuge AMG, Maybach und G-Klasse. Weiß man im Vorstand eigentlich, dass die Reichen dieser Welt keine Elektrofahrzeuge möchten, sondern weiterhin hochpotente Benziner bevorzugen? So viel zur stagnierenden Elektrostrategie, die damit nicht zur Luxusausrichtung der Marke passen will. Auch in Sachen Oldtimer, die Herzstücke der Marke, will man sich künftig nur noch auf die prestigeträchtigen Fahrzeuge wie 300 SL Flügeltürer, McLaren SLR, Maybach und SL fokussieren. Wo bleibt auch da die Verbindung zu den Fahrzeugen, die in Deutschland die Zulassungszahlen für Oldtimer anführen (W 123, W 126, R 107/R129)?

Überhaupt ist die Wahrnehmung der Marke Mercedes-Benz seit geraumer Zeit eher negativ, teilweise sogar unverständlich. In der Formel 1 läuft es seit letzter Saison im Grunde gar nicht mehr rund, die abgehobenen Werbeanzeigen in den Medien irritieren mehr als dass sie





informieren, die Qualität der Fahrzeuge war auch schon mal besser, das Design der Fahrzeuge trifft nicht (mehr) den Geschmack der Kundschaft, der Umgang mit der konzerneigenen Historie ist mehr als zweifelhaft (Stichwort Uhlenhaut-Coupé), usw...

Und wenn der Unternehmensleitung nichts mehr einfällt, um die Kosten im Haus zu senken, greift man ganz ungeniert zum bisher unaussprechlichen Thema Stellenabbau. Natürlich unterhalb des Radars der „Zukunftssicherung 2030“ in Form des freiwilligen Ausscheidens aus dem Unternehmen durch die Aktivierung des Rahmensozialplanes. Das ist immer die Ultima Ratio des Managements, wenn keine neue Ideen mehr gefunden werden. Die Belegschaft soll die Situation des Unternehmens wieder ausbaden, wenn sich Märkte verändern oder einfach nicht mehr genügend Geld in der Kasse ist, um die Aktionäre und Tantiemen-Empfänger zu befriedigen. Überhaupt besteht inzwischen der Eindruck, dass die Konzernleitung aus einem fast 140 Jahren Automobilhersteller ein Geldinstitut

mit sehr großem Fuhrpark gemacht hat. Es geht nur noch um Gewinne, Dividenden und Tantiemen, das Produkt Auto ist zwischenzeitlich zweitrangig geworden. Oder muss man sogar befürchten, dass Mercedes-Benz der erste DAX-Konzern wird, der chinesisch wird? Ein grauenvoller Gedanke, oder?!

Und was macht unser ehemaliger Mitarbeiter Heinz S.? Er wird sich wohl bald nach einem anderen Hersteller umschauen müssen, der Fahrzeuge anbietet, die er sich leisten kann. Diese Entscheidung wollte er nie treffen, da er ein treuer Kunde von Mercedes-Benz Members ist und eigentlich bleiben möchte. Seine Loyalität zum Unternehmen ist ungebrochen – bisher. Aber was bringt die Zukunft? Ein Leben ohne Mercedes-Benz? Etwa ein Fahrzeug eines chinesischen Herstellers?



# Let´s start the Engines TOGETHER



Auch 2025 setzen wir uns wieder „Full Speed“ für Ihre Belange ein. Mit neuer Energie geht es für uns weiter in Richtung: Bessere Arbeitsbedingungen - faire Arbeit - faires Geld - zukunftsichere Arbeitsplätze - und und und... Sie können sich auf uns verlassen!

Auf ein gemeinsames und erfolgreiches 2025!  
Ihre IG Metall Betriebsrät\*innen

