

TOGETHER

Ausgabe 13 | April 2025



Repressalien

Under Pressure

Stoppt den
Druck!

Seite 6

Erste Hilfe
für die Psyche
Hilfangebote

Seite 17

ZuSi 2035
Beschäftigung
ist gesichert

Seite 26





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

Das wichtigste Instrument in der aktuellen Lage ist die Gesamtbetriebsvereinbarung zur **Zukunftssicherung ZuSi 2035**. Sie ist von nicht zu unterschätzendem Wert und das wichtigste Ergebnis, um die Beschäftigten in einer unsicheren wirtschaftlichen und technologischen Transformation zu schützen. Wie die neue Vereinbarung des Gesamtbetriebsrats mit der IG Metall Ihren Arbeitsplatz schützt und langfristige Stabilität schafft, haben wir in dieser Ausgabe für Sie zusammengefasst.

zusi
ZUKUNFTSSICHERUNG
2035

Die Belegschaft der Mercedes-Benz Zentrale steht momentan unter massivem Druck: NLP, das neue Sparprogramm des Vorstands, führt zu überzogenen Arbeitsanforderungen und verschlechtert das Betriebsklima erheblich. Als Betriebsratsfraktion der IG Metall im Betrieb Zentrale schlagen wir Alarm und fordern Transparenz und Fairness bei den geplanten Maßnahmen. Hintergründe und Lösungsansätze dazu lesen Sie im Beitrag **„Under Pressure“**.

Durch NLP kommt es – leider absehbar – zu Ungerechtigkeit beim Personalabbau: „Warum die unteren Ebenen leiden“ ist eine Analyse der Verteilung der Lasten und der teilweise fehlenden Solidarität in Unternehmen.

Die psychische Gesundheit ist ein kostbares Gut, das durch oben genannte, zu hohe Belastungen im Betrieb gefährdet ist. Doch wie erkennt man eine Überlastung frühzeitig? Hilfe zu suchen, fällt oft schwer. **„Erste Hilfe für die Psyche“** bietet einen Überblick über Hilfsangebote zur Stärkung der psychischen Gesundheit. Zu finden im Mittelteil des Magazins, zum Herausnehmen und gerne auch weitergeben.

„Als Betriebsratsfraktion der IG Metall im Betrieb Zentrale schlagen wir Alarm und fordern Transparenz und Fairness“

Bei all den derzeitigen Herausforderungen und Zumutungen gibt es trotzdem gute Gründe für einen positiven Blick in die Zukunft. Zum Beispiel Qualifizierung: In sehr kleinem Rahmen (aber immerhin) werden mit den **„Mercedes-Benz Academic Programs“** berufsbegleitende Studiengänge und Zertifikate gefördert, um akademisches Know-how direkt ins Unternehmen zu integrieren. Beschäftigte und Führungskräfte können so ihre Karriere vorantreiben und gleichzeitig zur Transformation des Unternehmens beitragen.

Ein Highlight in eigener Sache: Bereits im Januar konnten wir **Laura Bruns** als neues Gesicht im Team IG Metall des Betriebsrats Mercedes-Benz Zentrale begrüßen. Sie ist gebürtige Spanierin, seit über 20 Jahren im Unternehmen und stellt sich Ihnen kurz vor. Gemeinsam für Solidarität und Mitbestimmung – **herzlich willkommen, Laura!**

Wir wünschen allen Beschäftigten Zuversicht, Nerven wie Drahtseile und immer ein Lächeln in Reserve. Mit kollegialen Grüßen,

Bettina Stadtmüller
und **Eberhard Schöffler**,
Redaktionsleitung



Inhalt

Ausgabe 13 | April 2025



06

TITELTHEMA

Under Pressure – Belegschaft unter Druck

Einsparmaßnahmen
und Personalabbau
machen Stress

18

GOOD2KNOW

Who is Who im Betriebsrat

Transparenz über
Personen und
Aufgaben

28

POLITIK & GESELLSCHAFT

Aktionstag der IG Metall 15. März 2025

Plus Interview der neuen
Spitze der IG Metall
Stuttgart

14

GOOD2KNOW

Investition in Wissen

Mercedes-Benz Academic
Programs

21

POLITIK & GESELLSCHAFT

Vielfalt ist unsere Stärke

Warum Aufgeschlossen-
heit so wichtig ist

34

DAS BESTE ZUM SCHLUSS

Bullshit-Bingo

Für mehr Humor
in Meetings

15

HQ.INSIDE

Herzlich willkommen im Team IG Metall

Laura Bruns und
Fabian Rieke

24

HQ.INSIDE

Ungerechtigkeit beim Personalabbau

Warum die unteren
Ebenen mehr leiden

17

GOOD2KNOW

Erste Hilfe für physische Gesundheit

Übersicht über
Hilfsangebote

26

RECHTLICHER RAHMEN

ZuSi 2035

Sicherung der Be-
schäftigung – ein
wichtiger Schritt
für alle



TOGETHER

06

04



26

36

zusi
ZUKUNFTSSICHERUNG
2035



21



18

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

Liane Papaioannou,
1. Bevollmächtigte 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

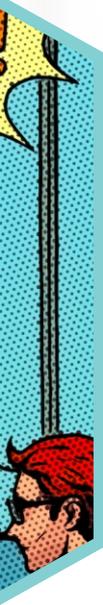
Konzept und Realisierung



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



14



05

I AM NO
LEMON!





Under Pressure Belegschaft unter Druck

Nun werden die aus dem NLP-Sparprogramm des Vorstands zusätzlich abgeleiteten Maßnahmen auch bei uns im Betrieb Zentrale umgesetzt. Damit werden den Beschäftigten im Headquarter weitere große Belastungen zugemutet. Schon seit einigen Monaten steigt der Druck auf Kolleg*innen aus allen Richtungen spürbar – immer öfter suchen und finden sie Rat und Unterstützung bei uns IG Metall-Betriebsrät*innen.

„Wir werden ausgequetscht wie Zitronen – seit Jahren immer weniger Leute und immer mehr Arbeit!“

Ganze Teams arbeiten an der Belastungsgrenze oder bereits darüber hinaus. Das ehemals gute Betriebsklima leidet stark darunter. Was sind die Ursachen, und was können wir gemeinsam mit Ihnen dagegen tun?

Monatliche Steigerungen

Mitschriebe aus Gesprächen mit Sachbearbeiter*innen und Führungskräften zeigen deutlich: Neben bekannten, unnötigen Belastungen sind besonders die überzogenen Vorgaben aus dem Vorstand Teil des Problems – nicht der Lösung. Spätestens seit August 2024 wurde und wird Monat für Monat der Druck auf die Beschäftigten gesteigert:

August 2024 #Back2Office Ola Källenius verkündete einseitig seinen „Wunsch“ nach Beendigung des Mobilen Arbeitens in der bisher

gut funktionierenden Form. Führungskräfte begannen daraufhin, die Beschäftigten an mehreren Tagen pro Woche ins Büro zu beordern.

Als Team IG Metall im Betriebsrat Zentrale haben wir mehrfach die Einhaltung der Betriebsvereinbarungen angemahnt.



Die Anwesenheitspflicht geht um

Unzureichende Büroflächen

Allein schon diese Forderung des Vorstands löst eine Reihe von Problemen aus. Das Offensichtlichste: **Es gibt wegen der Möglichkeit des Mobilen Arbeitens und der vereinbarten Sharing-Raten von nahe 50 % gar nicht mehr genügend Arbeitsplätze, wenn das ganze Team gleichzeitig im Büro sein soll.**

Die Kombination von Mobilem Arbeiten bei gleichzeitigem Verzicht auf einen „eigenen“ Arbeitsplatz hatte sich bewährt. Die Vereinbarungen mit dem Betriebsrat haben dem Unter-

„Wir lassen uns nicht ausquetschen!“

nehmen seit fast zehn Jahren ermöglicht, riesige Summen für die Bereitstellung von Büroflächen einzusparen!

Abgemietete Büroflächen

In den letzten vier Jahren wurden zehntausende Quadratmeter Büroflächen im Großraum Stuttgart abgemietet:

- // Campus Möhringen mit VDZ 1 und VDZ 2
- // Gebäudekomplex „Rauleder“
- // Flächen im „Design Offices Tower DO.T“
- // Mehrere Stockwerke im „Skyloop“
- // „Kino-Bauer“ und „Pfisterer“

Außerdem noch:

- // Flächen im „Atlanta“, „Horizont“ und „Colorado“
- // Bosch-Areal
- // Büro Campus Wangen „BCW Kodak“
- // In Untertürkheim: Gebäude Puritas
- // Kaiser & Kraft – nicht nur geräumt, sondern komplett verkauft

Wenn man die für das Handelsblatt erhobene Büro-Vergleichsmiete von € 17,30 pro qm in Stuttgart zugrunde legt, ergeben sich durch den Verzicht der Beschäftigten auf einen eigenen, persönlich zugeordneten Arbeitsplatz sehr hohe Einsparpotenziale, die das Unternehmen konsequent ausgenutzt hat.

Desksharing statt eigener Arbeitsplätze

Die genannten Flächen mit überwiegend persönlich zugeordneten Arbeitsplätzen stehen also nicht mehr für Beschäftigte der Zentrale zur Verfügung. Die Kolleg*innen sind jetzt durch Desksharing verdichtet in:

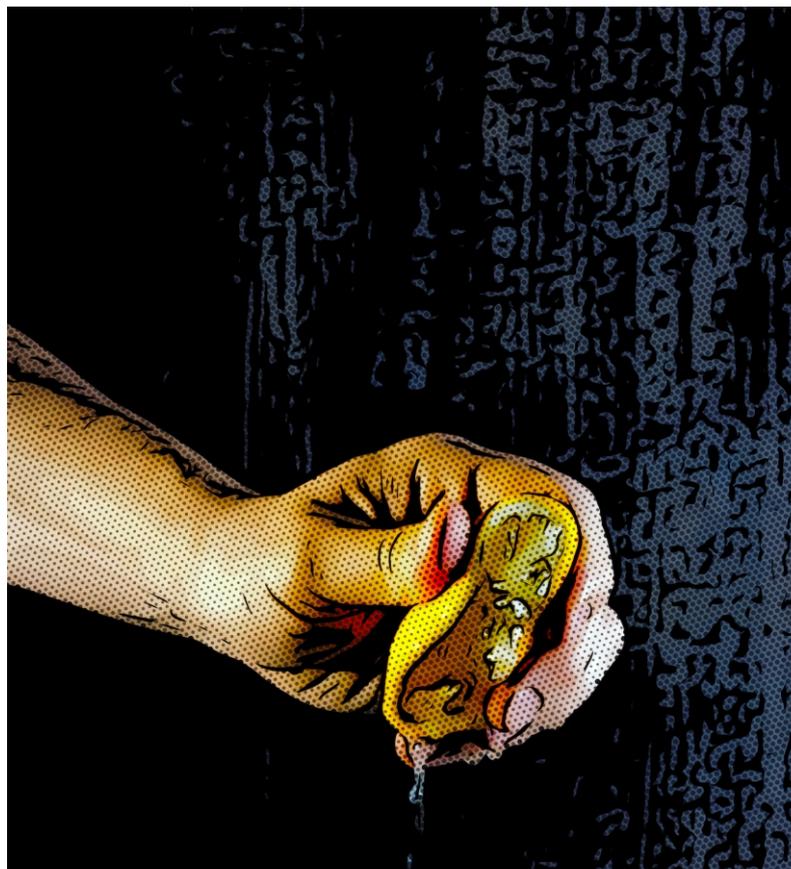
- // Vaihingen: Haus A bis D und KNV
- // Untertürkheim: VAN-Campus, Höschle, Gebäude 120, sowie Teile der Gebäude 132, 136 und 137/1

Bei Sharingraten von unter 60 % gibt es keine Ausweichflächen mehr. Das ist simpler Dreisatz und eigentlich auch für den Vorstand einfach zu verstehen.

#Back2Office, Problem 1: Überbelegte Arbeitsplätze und mangelnde Ergonomie

Seit der Rückkehr ins Büro sind einige Flächen im VAN-Campus Untertürkheim und im Bürocampus Vaihingen chronisch überbelegt. Beschäftigte haben deswegen oft keinen ergonomischen Schreibtisch-Arbeitsplatz zur Verfügung:

„Jetzt kämpfe ich mich durch den Verkehr und muss dann den ganzen Tag an einem Besprechungstisch sitzen. Da arbeite ich zuhause ergonomischer! Und laut ist es auch noch.“





**Option zu Problem 1:
Reservieren und buchen
Sie Ihren Arbeitsplatz über
die CREOS-App**



Für die Belegung von Desk Sharing-Arbeitsplätzen wurde das elektronische Arbeitsplatz-Buchungssystem eingeführt. Die Konzern-Betriebsvereinbarung (KBV) zur Nutzung der CREOS-App wurde am 06.02.2025 verlängert. Schreibtisch-Arbeitsplätze können deswegen durch Beschäftigte oder Führungskräfte auch im Voraus reserviert werden.

Mit der Buchung wird transparent dokumentiert, falls im Team für eine gleichzeitige Anwesenheit aller Kolleg*innen nicht genügend Schreibtische in der eigenen „Homezone“ zur Verfügung stehen sollten.

**CREOS-App noch nicht verfügbar?
Kein Problem!**

In Ihrem Team steht die CREOS-App nicht zur Verfügung? Sie möchten trotzdem sicherstellen, dass Sie bei Anwesenheit einen Schreibtisch zur Verfügung haben?

Auch das regelt die KBV Creos: Schreiben Sie Ihre E3-Führungskraft an – sie kann die Freischaltung für Ihren Bereich veranlassen. Der Fachbereich hat Ihren Antrag inhaltlich zu prüfen. Sollte der Fachbereich dem Antrag nach der Prüfung nicht nachkommen wollen, bedarf es einer Begründung der jeweiligen Führungskraft der Ebene 3, ebenfalls in Textform.

Auf Wunsch der Beschäftigten führen Fachbereich, Betriebsrat, Personalbereich und ggf. Schwerbehindertenvertretung dann ein gemeinsames Gespräch mit dem Ziel, eine Lösung zu finden.

Die in der CREOS-App zu nutzenden Flächen („Homezone“) sind vom Fachbereich mit den zuständigen Flächenplanern abzustimmen und einzusteuern. Wir IG Metall Betriebsrät*innen unterstützen Sie gerne dabei!

**#Back2Office, Problem 2: Stress durch
Staus und fehlende Parkmöglichkeiten**

Die zusätzlichen Anfahrtswege in der „Stau-Hauptstadt Baden-Württembergs“ und die oft

langwierige Suche nach einer legalen Parkmöglichkeit in Untertürkheim sorgen für Stress.

Durch den Teilabriss vom Parkhaus „P7“ (beim Haus des Sports) und Sperrungen mehrerer Parkflächen bei Fußballspielen stehen noch weniger Parkmöglichkeiten zur Verfügung. Auch deswegen parken oft „Verbrenner“ illegal auf Ladeplätzen für E-Autos. Ende 2025 sollen zudem mehrere hundert Parkplätze in der Mercedes-Jellinek-Straße („Schotter-Parkplatz“) beim Museum wegfallen.

**Option bei Problem 2:
Mobiles Arbeiten im ÖPNV
oder Vermeiden der Rushhour
mit Pkw**



Vielleicht doch einen Versuch wert: Nutzen Sie die Zeit im ÖPNV außerhalb der Rushhour für mobiles Arbeiten. Bitte achten Sie dabei auf die Einhaltung der Richtlinien zur Datensicherheit.

Mit Hilfe von Mobilitäts-Apps wie Mobility Stuttgart oder VVS Mobil sowie dem Firmenticket kommen Sie so entspannter ans Ziel. Tipp: Antizyklisches Fahren und flexible Arbeitszeiten.

Fahren Sie mit dem Pkw antizyklisch zur Rushhour und informieren Sie sich über die unterschiedlichen Öffnungszeiten der Parkflächen. Auch das erspart Zeit und Nerven. Durch unsere „Betriebsvereinbarung zur gleitenden und flexiblen Arbeitszeit“ dürfen Sie Beginn und Ende Ihrer Arbeitszeit eigenverantwortlich steuern.

**#Back2Office, Problem 3: Umweltbelastungen
und Vereinbarkeitsprobleme**

Durch die Rückkehr ins Büro steigen die bisher durch mobiles Arbeiten vermiedenen Umweltbelastungen deutlich an. Gleichzeitig leidet die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, besonders für Frauen, die nach wie vor häufig die Hauptlast von Pflege und Kindererziehung tragen. Diese zusätzliche Belastung führt bei vielen Beschäftigten zu eigentlich vermeidbaren Schwierigkeiten.

**Option bei Problem 3:
Flexibilisierungs-
Instrumente nutzen**



Flexibilität nutzen – Vereinbarkeit stärken

Unsere Betriebsvereinbarungen bieten einen flexiblen Rahmen, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, diese sind:

- // BV 309.0: Gleitende und flexible Arbeitszeit
- // KBV 56.0: Mobiles Arbeiten
- // GBV 705.1: Häusliche Krankenpflege
- // GBV 650.0: Familie und Beruf
- // GBV 554.0: Chancengleichheit

Übrigens wurde die Vereinbarung zu Mobilem Arbeiten aus dem Ausland bis Februar 2026 verlängert. Gemeinsam finden wir gute Lösungen!

Sprechen Sie uns an – Ihre IG Metall Betriebsrät*innen unterstützen Sie dabei.

#Personalabbau VAN/V – Verunsicherung und Fragen

Im September 2024 kündigte der Vorstand den nächsten Schritt des Personalabbaus an:

„Gibt es wieder Abfindungen? Ich will hier nur noch raus!“ und „Meine Stelle fällt weg, und ich soll mich ganz schnell woanders bewerben, hat mein Chef gesagt. Ich finde aber nichts. Was soll ich denn jetzt machen?“

Solche und ähnliche Fragen wurden und werden uns IG Metall-Betriebsrät*innen jeden Tag gestellt – mit zunehmender Tendenz. Die einen sollen gehen, die anderen wollen nur noch weg. Aber wohin? Und was ist, wenn ich nicht gehen will oder gehen kann? Aus Sicht von Vertrieb Van (VAN/V) sollten massiv Stellen abgebaut und dafür der Rahmensozialplan aktiviert werden.

Rahmensozialplan (RSP) – Regelungen und Unterstützung

Der Rahmensozialplan (RSP) ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die regelt, wie ein sozialverträglicher Personalabbau gestaltet werden kann – immer mit Zustimmung der lokalen Betriebsratsgremien. Inhalte sind insbesondere Maßnahmen

wie Ausscheidungsvereinbarungen und Frühpensionierungen inklusive deren Berechnungsgrundlagen.

GBV Rahmensozialplan



Im Bereich VAN wurde der Rahmensozialplan jedoch aus unserer Sicht vorschnell aktiviert – kurz vor der Sommerpause und ohne umfassende Beratung mit dem Betriebsrat.

Auf die Zukunftssicherung ist Verlass!



Bei allen Ausscheidungs-Angeboten gilt die doppelte Freiwilligkeit!

Dank der vereinbarten Zukunftssicherung ZuSi 2035 und unserer GBV 93.0 „Zukunft Daimler“ kann niemand zur Unterschrift gezwungen werden. Bei Wegfall von Tätigkeiten greift außerdem die Gesamt-Betriebsvereinbarung zur Auswahlrichtlinie und die Transformations-Zusage aus der GBV und Interessenausgleich zu „Zukunft Daimler“.

Für IG Metall-Mitglieder gilt außerdem der Tarifvertrag zur Qualifizierung, um betroffene Beschäftigte für neue Tätigkeiten zusätzlich qualifizieren und unterstützen zu können.

#krankfeiern – Krank zur Arbeit? Ein unnötiges Risiko!

Im Oktober 2024 behauptete der Vorstand widerlegterweise, die Belegschaft sei überdurchschnittlich häufig krank und belaste damit das Unternehmen. Tatsächlich zeigt die Realität ein anderes Bild: Viele Beschäftigte arbeiten sogar krank mobil von zuhause aus, statt sich in Ruhe zu erholen.





Warum tun sich Beschäftigte das an?

Laut dem aktuellen DGB-Index „Gute Arbeit“ gibt es einen starken Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Präsentismus:

Je größer die Arbeitsbelastung, desto eher wird im kranken Zustand gearbeitet. Das geschieht aus dem Druck heraus – „es ist schon so viel Arbeit, wenn ich ausfalle, wird der Stapel noch höher“ – oder wegen fehlender Vertretungsregelungen.

Präsentismus – Ein Problem für alle

Präsentismus ist in mehrfacher Hinsicht problematisch:

- // Für die Betroffenen selbst kann die Krankheit sich verschlimmern.
- // Im Büro können Kolleg*innen angesteckt werden.
- // Arbeitgeber profitieren nicht davon – im Gegenteil: Es führt zu mehr Fehltagen.

Unsere klare Position als Betriebsrät*innen der IG Metall: Wertschätzung und Anerkennung helfen! Statt Druck aufzubauen, sollte auf eine gesunde Arbeitskultur geachtet werden.



Als Team
IG Metall
forderten wir
Transparenz,
Beteiligung
und Fairness.



Dann das Jahresfinale im Dezember 2024 #xmaspresent

Eine noch unkonkrete Ankündigung über die Presse: Man wolle bis zum Jahr 2027 rund fünf Milliarden Euro einsparen. Schöne Weihnachtsgrüße des Top-Managements an die Beschäftigten!

Im Januar 2025 geht es weiter #kickoff

Einzelne Führungskräfte bekamen bereits Ende 2024 aus dem Nichts Abfindungsangebote, die für Aufregung sorgten. Externe Zeitarbeitskräfte erhielten keine Folgebeschäftigung in der Zentrale. Ansonsten war es in der Fläche betrachtet verdächtig ruhig. Über den Flurfunk verdichteten sich immer mehr Gerüchte über Personalabbaumaßnahmen, Abbauziele, Abfindungsangebote etc. über alle Hierarchieebenen.

Die Mitarbeitenden machten sich zu Recht Sorgen, wenn nun von „mehr Komplexität und höheren Kosten“ durch den schleppenden weltweiten Hochlauf der Elektromobilität gesprochen wird und Strukturen und Prozesse „ohne Tabus“ durchleuchtet werden sollen. Damit rutschte das

Vertrauen in den anstehenden Wandel weiter ab.
Nur „Kosten schrubben“ ist keine Strategie!

Februar 2025 – Das Monster hat einen Namen

Seit dem 12. Februar 2025 ist klar: Neben Outsourcing und Stellenstreichungen wollte der Vorstand für „NLP“ (Next Level Personalabbau) bei der Ergebnisbeteiligung, den vereinbarten Tarifierhöhungen, dem T-Zug und den Urlaubstagen für den 24. und 31.12. zusätzlich in den Geldbeutel der Beschäftigten greifen. Sehr befremdlich waren die angedachten Kürzungen bei Jubiläumsgeld und -urlaub für loyale, langjährige Beschäftigte.

Ziel des verhandelnden Gesamtbetriebsrates dagegen war es, langfristige Perspektiven für die Belegschaft zu sichern und Maßnahmen zu vereinbaren, die hohe Akzeptanz bei allen finden. Den vom Vorstand geforderten Umfang der Maßnahmen lehnte er ab.

Die Forderungen des Gesamtbetriebsrates im Februar 2025 waren klar:

- // Langfristige Zukunftssicherung der Arbeitsplätze, Vereinbarung ZuSi 2035 mit Unterstützung der IG Metall
- // Zielbilder für alle deutschen Standorte, auch für den Standort Zentrale
- // Ausschluss von Maßnahmen, die keine Akzeptanz in der Belegschaft finden

Das ist zum 04.03.2025 auch gelungen. Herzlichen Dank an die Verhandlungsführer des Gesamtbetriebsrates, **Ergun Lümali**, **Michael Häberle** und **Michael Peters!**

Arbeitsplatzabbau finanziert Aktienrückkauf

In der Presse ist zu lesen, dass die Aktionär*innen von Mercedes-Benz trotz der vom Vorstand verkündeten Krise eine Dividende von 4,30 Euro je Aktie bekommen werden. Am Tag vor Redaktionsschluss dieser Ausgabe, am 20.02.2025, war auf Capital.de zu lesen: „... Zudem will Mercedes einen weiteren Aktienrückkauf in Höhe von bis zu 5 Mrd. Euro starten, sofern die Hauptversammlung ihn genehmigt...“. Auffällig ist, dass diese 5 Milliarden Euro dem Ertrag aus angestrebten Fixkostenreduzierungen im NLP-Programm zulasten der Belegschaft entsprechen. Kapital zum Aktienrückkauf finanziert durch Personalabbaumaßnahmen? Ein Schelm, der Böses dabei denkt!

IG Metall Petition: Zukunft statt Kahlschlag

Im Social Intranet haben wir bereits über das zukunftsweisende 11-Punkte-Programm der IG Metall informiert. Unter dem Motto „Mein Arbeitsplatz. Unser Industrieland. Unsere Zukunft!“ plant die IG Metall der neuen Bundesregierung eine zu Petition übergeben (Mehr dazu auf Seite 29).

Die Kernforderungen der Petition sind:

- // Unsere Industriearbeitsplätze müssen gesichert werden – sozial, ökologisch und zukunftsfähig.
- // Gerecht finanzieren – die Kosten fair verteilen.
- // Sicherheit für alle – durch gute Arbeit und einen starken Sozialstaat.





Unser Appell an die Unternehmensleitung

In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit stehen Unternehmen vor der Herausforderung, schwierige Entscheidungen zu treffen. Als engagierte Betriebsrät*innen möchten wir Sie auffordern, bei allen Überlegungen und Maßnahmen, die die Zukunft der Mercedes-Benz-Zentrale betreffen, auch die Interessen der Belegschaft zu berücksichtigen.

Die Beschäftigten sind das wertvollste Kapital eines Unternehmens. Ihre Motivation, Leistung und Loyalität sind entscheidend für den langfristigen Erfolg. Es ist von größter Bedeutung, dass die unternehmerischen Entscheidungen nicht nur auf Kostensenkungen und Effizienzsteigerung abzielen, sondern auch auf die Gesundheit und die Sicherheit der Belegschaft.

Wir verstehen die Notwendigkeit, wirtschaftliche Herausforderungen zu meistern. Jedoch sollten hierbei alle Maßnahmen so gestaltet werden, dass sie transparent, fair und im Einklang mit den Bedürfnissen der Beschäftigten stehen. **Einsparungen dürfen nicht auf Kosten dauerhafter Arbeitsplätze und der emotionalen Stabilität der Belegschaft gehen. Keine weitere Leistungsverdichtung!**

Wir appellieren an die leitenden Führungskräfte, einen offenen Dialog zu fördern, der die Anliegen und Sorgen der Mitarbeitenden in den Entscheidungsprozess einbezieht. Nur wenn wir zusammenstehen, können wir die Herausforderungen gemeinsam meistern und das Unternehmen wieder auf Erfolgskurs bringen.

Der Betriebsrat und die IG Metall stehen den Beschäftigten zur Seite. Wir sind da, um Ihre Anliegen zu hören und zu unterstützen. Wenn Sie Fragen oder Probleme haben, zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren. Wir setzen uns für Ihre Rechte ein und kämpfen für faire Arbeitsbedingungen.

Lassen Sie uns gemeinsam für ein besseres Arbeitsumfeld eintreten! Vernetzen Sie sich untereinander nach dem Prinzip „geteiltes Leid ist halbes Leid“. Sprechen Sie mit den Betriebsrät*innen der IG Metall. Nur gemeinsam können wir eine positive Veränderung bewirken.

Die aktuellen betrieblichen Entwicklungen und Informationen finden Sie zuverlässig auf unseren Seiten im Social Intranet – einfach „folgen“ und nichts mehr verpassen.



QR-Code IG Metall @ Zentrale



Investition in **WISSEN**

Mercedes-Benz Academic Programs: Eine Investition in die Zukunft

In unserer letzten Ausgabe des IG Metall TOGETHER-Magazins haben wir uns ausführlich mit der Transformation und der damit einhergehenden Notwendigkeit von Weiterbildung auseinander gesetzt. Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang war und ist für uns eine langfristige Qualifizierungsplanung. Um hier nicht nur auf einer abstrakten Flughöhe unterwegs zu sein, möchten wir euch heute als konkretes Beispiel eines zielgerichteten Weiterbildungsprogramms im Unternehmen die Mercedes-Benz Academic Programs vorstellen.

Eine Investition in die Zukunft

Die Mercedes-Benz Academic Programs sind ein internes Förderprogramm für berufsbegleitende akademische Qualifizierungen – sowohl vollwertige Bachelor- und Masterstudiengänge als auch Hochschulzertifikate bzw. Zertifikatsprogramme. Zielgruppe sind alle Beschäftigten und Führungskräfte mit unbefristetem Arbeitsvertrag in Deutschland.

Die Teilnehmenden des Programms bilden sich in für das Unternehmen zukunfts- und transformationsrelevanten Themen weiter, um akademisches Know-how ins Unternehmen einzubringen. Die Beschäftigten arbeiten weiter in ihrem Job und investieren ihre Freizeit zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme an der Hochschule bzw. Business School. Dieser Einsatz der Beschäftigten wird unter anderem mit einer finanziellen Förderung von Unternehmensseite unterstützt. Durch die Kombination aus Studium und Beruf gelingt eine optimale Verzahnung von Theorie und Praxis, sodass erlangtes Wissen unmittelbar im Fachbereich geteilt und genutzt werden kann.



Fachliche Studiengangs-Auswahl

Um am Programm teilnehmen zu können, wird im ersten Schritt die Auswahl eines fachlich passenden Studiengangs bzw. Zertifikats gemeinsam mit den direkten Führungskräften definiert und anschließend ein individueller Entwicklungsplan vereinbart. Im letzten Schritt erfolgt die Bewerbung beim Förderprogramm, den Mercedes-Benz Academic Programs.

Alle relevanten Infos zu den Mercedes-Benz Academic Programs findet ihr in der Social Intranet Community „Mercedes-Benz Academic Programs“.



Gibt es Fragen zum Förderprogramm? Dann wendet euch bitte direkt an: academic_programs@mercedes-benz.com



Herzlich willkommen im Team IG Metall!



Hallo zusammen!

Ich bin **Laura Bruns** und freue mich sehr, mich als neues Mitglied des Betriebsrats in der IG Metall-Fraktion vorzustellen. Geboren in der wunderschönen Stadt Barcelona, Spanien, bin ich nun seit beeindruckenden 24 Jahren Teil der Mercedes-Benz-Familie.

In diesen Jahren hatte ich die Möglichkeit, in verschiedenen spannenden Bereichen zu arbeiten, darunter After Sales, Trucks, Vertrieb und IT. Jede dieser Stationen hat mich geprägt. Doch das, was mir bei Mercedes-Benz immer am meisten gefallen hat, sind die Menschen, die ich auf diesem Weg kennenlernen durfte.

Warum habe ich mich für die IG Metall entschieden und dazu entschlossen, mich im Betriebsrat zu engagieren? Ganz einfach: Weil ich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter glaube und sie unterstützen möchte. Ich habe die feste Überzeugung, dass wir gemeinsam stärker sind. Für mich sind die Werte der IG Metall – Gerechtigkeit, Solidarität, Sicherheit und Mitbestimmung – die Grundlage meiner Betriebsratsarbeit.

Gerade jetzt, in einer Zeit mit NLP, die für viele von uns voller Herausforderungen ist, möchte ich unseren Kolleginnen und Kollegen unterstützend zur Seite stehen. Mir ist es wichtig, dass wir als Gemeinschaft gestärkt durch diese Veränderungen gehen und die Interessen aller Beschäftigten bestmöglich vertreten werden.

Seit Anfang des Jahres bin ich Mitglied in den Ausschüssen Arbeitspolitik (AAP) und Ausschuss IT, Daten und Prozesse (IDP) und freue mich auf die Zusammenarbeit.

Gemeinsam können wir viel erreichen!

Mit herzlichen Grüßen
Laura Bruns

Neuer Betriebsbetreuer der IG Metall: Fabian Rieke stellt sich vor



„Hallo liebe Kolleginnen und Kollegen in der Zentrale von Mercedes-Benz. Mein Name ist **Fabian Rieke** und ich freue mich, Euch künftig als zuständiger Gewerkschaftssekretär der IG Metall Stuttgart begleiten zu dürfen. Kurz zu mir: Ich bin 32 Jahre alt und war zuvor als Erschließungssekretär in den IG Metall Geschäftsstellen Aalen und Schwäbisch Gmünd tätig. Mein Ziel ist es, gemeinsam mit Euch gewerkschaftliche Bewegung im Betrieb zu erzeugen, um erfolgreich Eure Interessen durchzusetzen. Das heißt eine langfristige Sicherung Eurer Arbeitsplätze mit guten tariflichen Arbeitsbedingungen und Entgelten. Das geht nur gemeinsam, also packen wir's an!“



BRUNCH **TALK**

VIELFÄLTIG. BUNT. INFORMATIV.

Kennen Sie schon unseren **BRunch Talk**? - Vielfältig. Bunt. Informativ. Wir behandeln aktuelle Themen in der Mittagspause rund um unsere Arbeitswelt. Hören Sie mal rein! Termine gibts im Social Intranet. Wir, Ihre IG Metall-Betriebsrät*innen, freuen uns auf Sie!



Erste Hilfe für psychische Gesundheit



Gesundheit ist ein grundlegendes Menschenrecht und deren Schutz ist ein zentrales Anliegen unserer Betriebsratsarbeit. Gerade wenn psychische Störungen und Erkrankungen häufiger werden, ist die Erhaltung und Stärkung der psychischen Gesundheit entscheidend für langfristig gesundes Arbeiten.

Wie erkennt man frühzeitig psychische Probleme? Es ist wichtig, auf sich selbst zu hören und das Umfeld zu beobachten. Frühzeitige Hilfe kann schwere Erkrankungen verhindern.

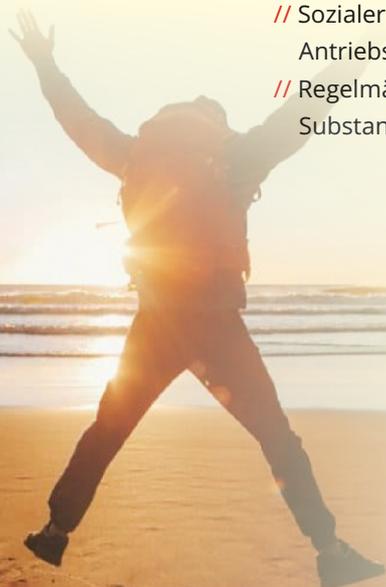
Warnsignale, bei denen es lohnt, sich zu hinterfragen bzw. erste Hilfsangebote anzunehmen, sind z. B.:

- // Vermindertes Selbstwertgefühl
- // Mühe, Entscheidungen zu treffen
- // Dauerhafte Unruhe, Schlafstörungen
- // Gesteigerte Aggressivität
- // Ständig wiederkehrende Kopfschmerzen, Muskelverspannungen im Nacken- und Schulterbereich
- // Anhaltende Erschöpfung, verminderte Konzentration
- // Sozialer Rückzug, dauerhafte Antriebslosigkeit
- // Regelmäßiger Konsum von Substanzen (z. B. Alkohol)

Hilfe suchen

Viele Menschen haben Schwierigkeiten, den ersten Schritt zu machen und Hilfe zu suchen. Diese Übersicht soll ermutigen, diesen Schritt zu wagen und Beobachtungen zu teilen.

Das Unternehmen bietet interne, vertrauliche Unterstützungsangebote wie die Sozialberatung und den Werksärztlichen Dienst an. Hier gilt die ärztliche Schweigepflicht. Zusätzlich steht Evermood als externe Beratungsplattform für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden zur Verfügung. Es gibt auch zahlreiche externe Anlaufstellen, die Unterstützung und Beratung anbieten. Diese Angebote zu kennen, ist wichtig für Ihre persönliche Gesundheit sowie für Angehörige, Führungskräfte und Kolleg*innen.







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

Telefonseelsorge.de



Telefon-Seelsorge:
0800 111 0 111
0800 111 0 222
116 123

Selbsthilfenetz.de



Selbsthilfenetz
selbsthilfenetz.de/

Anonyme Alkoholiker



Anonyme Alkoholiker
anonyme-alkoholiker.de/

SeeleFon (Angehörige)



SeeleFon (für Angehörige)
022871002424
bakp.de/der-bapk.html

Nakos Selbsthilfe



Gemeinsame Selbsthilfe
nakos.de/

Blaues Kreuz



blaues-kreuz.de/

Caritas Onlineberatung



Caritas (Onlineberatung)
caritas.de/hilfeundberatung

Deutsche Angsthilfe



Angststörungen und Panik
angstselbsthilfe.de/dash/

Spielsucht Therapie



spielsucht-therapie.de/

Dt. Depressionshilfe



deutsche-
depressionshilfe.de/

Schwere Erkrankungen



Umgang mit schweren
Erkrankungen
janssenwithme.de/

Essstörungen



Essstörungen (auch online)
bundesfachverbandesstoer-
ungen.de/der-verband/
mitglieder/waage-e.v.php

Auch wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte von der IG Metall haben immer ein offenes Ohr, spricht uns gerne an. Vertraulichkeit ist dabei immer gegeben und selbstverständlich.



VE
ELFALT

IST UNSERE

STÄRKE



In einer Welt, die zunehmend vernetzter ist, stellt sich immer wieder die Frage: Was macht uns als Menschen, als Team, als Unternehmen wie Mercedes oder als Gesellschaft wirklich stark? Aus Sicht von uns IG-Metall-Betriebsrätinnen liegt die Antwort in einem Begriff, der in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus gerückt ist – Vielfalt bzw. „Diversity“. Im Arbeitsalltag treffen wir täglich Menschen mit verschiedenen Hintergründen: Kolleg*innen aus unterschiedlichen Ländern, jüngere und erfahrene Beschäftigte, Menschen mit vielfältigen Qualifikationen und Lebensrealitäten. Diese Vielfalt betrachten wir nicht als Hindernis, sondern als Stärke. Besonders in der Gewerkschaft

verstehen wir, dass eine gerechte und solidarische Arbeitswelt nur funktioniert, wenn alle einbezogen werden.

Unser Auftrag als Team IG Metall: Vielfalt schützen und fördern

Als Gewerkschaft sehen wir es als unsere Aufgabe an, für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung in Gesellschaft und am Arbeitsplatz zu kämpfen. Wir fordern gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, gerechte Aufstiegschancen und Respekt für alle Kolleg*innen – egal, woher sie kommen oder wen sie lieben. Liebe ist ein gutes Stichwort, denn in diesem Artikel wollen wir einen Blick auf unseren Einsatz für die LGBTQI+-Community werfen.

Klare Positionen gegen Diskriminierung

Als IG Metall haben wir klare Positionen gegen Diskriminierung – auch aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität. Wir zeigen klare Kante und vertreten eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Zudem sehen wir Vielfalt und Inklusion als wesentliche Werte an, die nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die Gesellschaft insgesamt in vielerlei Hinsicht bereichern. Wir bieten Schutz, Unterstützung und Beratung für Betroffene. Als IG Metall fördern wir aktiv die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem sich alle Mitarbeitenden wohl und akzeptiert fühlen. Wir machen den Mund auf, wenn jemand ungerecht behandelt wird! Zudem schaffen wir Möglichkeiten zur Sensibilisierung und Aufklärung über LGBTQI+-Themen, unterstützen Netzwerke und Initiativen.

Politisches Engagement und Bildungsmaßnahmen

Unsere Gewerkschaft engagiert sich auch politisch für die Rechte der queeren Community und unterstützt Gesetzesinitiativen und politische Maßnahmen, die die Gleichstellung und den Schutz von LGBTQI+-Personen fördern. Außerdem organisiert sie Bildungsmaßnahmen in Form von Schulungen, Austauschformaten und Workshops, um das Bewusstsein für diese Themen zu schärfen und Vorurteile abzubauen.





So haben auch wir IG-Metall-Betriebsrät*innen beim Workshop „Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt im Betrieb“ neue Impulse für unsere Arbeit gewonnen und konnten euch diese in einem eigenen IG-Metall-BRunch-Talk weitergeben.

Unterstützung von „Queers & Friends“ bei Mercedes-Benz

Dieses Netzwerk ist eine Community bei Mercedes-Benz, die Mitarbeitende insbesondere im Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung bzw. geschlechtlichen Identität unterstützt und eine Plattform für Gemeinschaft sowie Wissens- und Erfahrungsaustausch bietet.



Um eines der Projekte von Queers & Friends zu unterstützen und unsere Solidarität für Vielfalt und Toleranz zum Ausdruck zu bringen, waren wir Anfang des Jahres bei der Eröffnung des „Regenbogen-Zebrastrreifens im Werk Sindelfingen“ vor Ort. Die Idee zum bunten Zebrastrreifen stammt aus dem Netzwerk selbst und ist ein positives Symbol für Vielfalt, Offenheit und Respekt. Neben dem Produktionsvorstand **Jörg Burzer** und der

Standortverantwortlichen des Mercedes-Benz-Werkes Sindelfingen, **Sara Gielen**, war auch unser Gesamtbetriebsratsvorsitzender und überzeugter IG Metalller **Ergun Lümali** unterstützend vor Ort. In einer starken Ansprache machte Ergun deutlich, dass die Vielfalt unsere Stärke und der Zusammenhalt unser Schlüssel zum Erfolg ist. Auch wir vom Team IG Metall Zentrale kamen bei der Aktion mit Beschäftigten und Sindelfinger Betriebsrät*innen ins Gespräch. Eine tolle und bunte Sache!

CSD am 26. Juli 2025 in Stuttgart – auch am Start?

Bereits im letzten Jahr haben wir als Metaller*innen auf dem Christopher Street Day Flagge gezeigt. Die politische Botschaft „Vielfalt leben. Jetzt erst recht!“ sprach uns besonders an und spiegelt das wider, wofür wir stehen: ein Miteinander ohne Vorurteile, mit Respekt und Anerkennung für jeden Menschen. Der Spaß kam auch nicht zu kurz, und daher ist für uns klar – wir sind auch dieses Jahr wieder am Start! Komm mit und feiere mit uns die Gleichberechtigung aller Menschen – egal, wen du liebst! Weitere Infos zum

CSD 2025 erhältst du auf unserem Social-Intranet-Kanal.

Vielfalt als Schlüssel zum Erfolg

Gemeinsam können wir eine Arbeitswelt schaffen, in der jeder Mensch respektiert und wertgeschätzt wird. Lasst uns zusammenstehen für eine bunte und vielfältige Gesellschaft. Vielfalt ist nicht nur ein Schlagwort – sondern eine Bereicherung und unsere Stärke.



Ungerechtigkeit beim Personalabbau

Warum die unteren Ebenen mehr leiden

Nun also wieder einmal ein Personalabbauprogramm. Dieses Mal unter dem Titel „Next Level Performance“.

Es ist nach „New Management Model (NMM)“ (2006/2007) und „Move“ (2020/2021) das dritte Abbauprogramm in unserem Betrieb Zentrale. Unstrittig ist, dass ein solches Programm mit attraktiven Ausscheidensvereinbarungen, Frühpensionierungen und Altersteilzeit definitiv besser ist als betriebsbedingte Kündigungen von Arbeitnehmer*innen durch den Arbeitgeber.

Aber jedes Mal verursacht(e) ein Personalabbauprogramm bei mir ein Störgefühl: Warum wird eigentlich in der Hierarchie „unten“, bei Sachbearbeiter*innen und unterem/mittlerem Management, mehr gespart als „oben“ im Top-Management? Oder ist das nur mein subjektives Gefühl, das auch von vielen Kolleg*innen geteilt wird?

Deshalb eine persönliche Spurensuche, warum in Krisenzeiten von Unternehmen die Verteilung der Lasten von „oben“ nach „unten“ so unterschiedlich ist:

Ungleichgewicht bei den Belastungen

Die Ungleichheit in der Verteilung der Belastungen ist ein zentraler Punkt, der das Gefühl der Ungerechtigkeit verstärken kann. In Krisenzeiten werden oft Mitarbeitende auf den unteren Ebenen entlassen, ihre Arbeitszeit gekürzt oder das Entgelt.

Fehlende Solidarität

Ein weiterer Grund, warum diese Praxis als ungerecht wahrgenommen wird, ist das Gefühl der fehlenden Solidarität zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen.

In Krisenzeiten wird oft erwartet, dass alle – vom Top-Management bis zu den untersten Ebenen – zu-

sammenarbeiten und Lösungen finden, die das Unternehmen wieder stärken. Tragen die unteren Ebenen die Hauptlast der Einsparungen, während die oberen Führungskräfte weitgehend verschont bleiben, wirkt es, als wollten die Verantwortlichen die Folgen ihrer strategischen Entscheidungen nicht selbst „ausbaden“.

Wenn die Führungsebene nicht aktiv in die Krisenbewältigung eingebunden wird, z. B. durch Entgeltkürzungen oder reduzierte Aktienoptionen (Performance Phantom Shares), kann dies das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Führung untergraben. Das führt zu einem Gefühl der Ungleichheit, bei dem die „Unteren“ sich nachvollziehbar ungerecht behandelt fühlen.

Werte und Fairness

Ein zentraler Aspekt bei der Wahrnehmung von Gerechtigkeit ist das Konzept der Fairness. In einer idealen Welt würde eine Krise des Unternehmens nicht zu einer einseitigen Belastung führen. Stattdessen würde jeder, unabhängig von der eigenen Hierarchieebene, einen fairen Anteil der Lasten übernehmen.

Viele Menschen empfinden es als ungerecht, wenn diejenigen, die am wenigsten Einfluss auf eine Krise haben, am meisten darunter leiden. In vielen Fällen sind Beschäftigte auf den unteren Ebenen





diejenigen, die in der Produktion, dem Service oder der Verwaltung tätig sind und deren Arbeit als selbstverständlich angesehen wird. Dabei tragen gerade sie die tatsächliche Arbeitslast. Wenn ihr Arbeitsplatz, z. B. durch Outsourcing, gefährdet ist, während die Führungsebene „inhouse“ weiterhin gut bezahlt wird, wird das als unfair empfunden. Ein gerechtes Vorgehen in einer Krise würde – wie bereits beschrieben – erfordern, dass auch Führungskräfte ihren Beitrag leisten, um die Last zu teilen. Das bedeutet nicht nur, dass feste und/oder variable Vergütungsbestandteile gekürzt werden, sondern auch, dass Führungskräfte aktiv Lösungen für die Bewältigung der Krise anbieten, die nicht nur die unteren Ebenen betreffen. So könnte beispielsweise eine monatliche Gehaltskürzung bei Führungskräften (siehe oben) ein Zeichen der Fairness an alle Mitarbeiter*innen sein.

Verantwortung und Risiko der leitenden Angestellten

Es gibt jedoch auch Argumente, warum leitende Angestellte (z. B. E1-Leiter*innen) in Krisenzeiten in Bezug auf Gehaltskürzungen und Entlassungen weniger betroffen sind. Diese Argumente hängen mit ihrer Verantwortung und den Risiken zusammen, die sie tragen. Leitende Angestellte haben häufig langfristige Verträge, die hohe Gehälter und leistungsabhängige Boni garantieren. Diese Verträge können oft nicht kurzfristig geändert werden, was zu einer geringeren Flexibilität bei der Anpassung der Vergütung in Krisenzeiten

führt. Positiv ausgedrückt kann das auch eine Frage des Schutzes der Führungskräfte auf langfristige Sicht sein, um sicherzustellen, dass sie weiterhin motiviert bleiben und das Unternehmen stabil führen. Leitende Angestellte sind deshalb hoch- bis überbezahlt, weil ihre Expertise und Erfahrung schwer zu ersetzen sind. Um die besten Talente im Top-Management zu halten, müssen Unternehmen manchmal hohe Gehälter und Bonusstrukturen bieten, die nicht so leicht gesenkt werden können, ohne dass es negative Auswirkungen auf die Unternehmensführung und langfristige Performance der Firma hat.

Um Missverständnissen oder Neiddiskussionen vorzubeugen: Ich will trotzdem kein leitender Angestellter sein ;-).

Arbeitsmarkt und Verhandlungsposition der leitenden Angestellten

Ein weiterer Grund, warum leitende Angestellte weniger von Einsparungen betroffen sind, hat mit der starken Verhandlungsposition zu tun, die sie in vielen Fällen haben.

Leitende Angestellte sind oft sehr gefragt und haben die Fähigkeit, das Unternehmen zu wechseln, wenn sie sich nicht ausreichend monetär entschädigt fühlen. Ihre Gehälter und Boni werden durch den Marktwert ihrer Fähigkeiten und den Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte bestimmt. In Krisenzeiten, in denen Unternehmen oft in der Gefahr stehen, talentierte Führungskräfte

zu verlieren, kann das Unternehmen deswegen (manchmal zu lange) zögern, bevor drastische Einschnitte vorgenommen werden.

Leitende Angestellte haben auch oft die Möglichkeit, durch ihre Verträge oder ihre Verhandlungsposition sicherzustellen, dass ihre Gesamtvergütung in Krisenzeiten nicht so stark betroffen ist, wie die aller anderen Führungskräfte und Beschäftigten. Sie können mit der Unternehmensführung bessere Bedingungen aushandeln, was in der Regel den gleichen Effekt hat – die unteren Ebenen übernehmen die Lasten der Krise.

Insgesamt führt das Zusammenspiel dieser Faktoren zu der Wahrnehmung von Ungerechtigkeit, insbesondere in behaupteten oder tatsächlichen Krisenzeiten. Mitarbeitende auf den unteren Ebenen sehen sich oft als diejenigen, die für die Fehler des Top-Managements bezahlen. Das führt zu einem Gefühl von Ungleichheit und dem Eindruck, dass die Last nicht fair auf alle verteilt wird. Oder auf schwäbisch: Echt net schee – aber so isch's halt.





ZuSi

ZUKUNFTSSICHERUNG

2035

Die Verlängerung der Zukunftssicherung (ZuSi), insbesondere die Sicherung der Beschäftigung bis ins Jahr 2035, ist ein enorm wichtiger Schritt für alle Beschäftigten in herausfordernden Zeiten des Unternehmens.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung bei Mercedes-Benz (GBV 93.0 ERD Regelungsprofil)

GBV 93.0



ist aus mehreren Gründen von großer Bedeutung, sowohl für Mercedes-Benz als auch für alle Mitarbeitenden. Die Vereinbarung dient dazu, eine stabile und verlässliche Grundlage für den Umgang mit potenziellen Veränderungen im Unternehmen zu schaffen, insbesondere in Zeiten von Umstrukturierungen, wirtschaftlichen Unsicherheiten oder Krisen.

Warum ist diese Vereinbarung so elementar wichtig?

1. Schutz der Beschäftigung

Der zentrale Zweck der Beschäftigungssicherung ist der Schutz der Arbeitsplätze aller Mitarbeitenden. In Zeiten wirtschaftlicher Herausforderungen und Unternehmensveränderungen (z. B. durch technologische Umstellungen oder Verlagerungen von Verwaltungsprozessen nach außen) besteht häufig die Gefahr, dass Arbeitsplätze abgebaut werden. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung stellt sicher, dass betriebsbedingte Kündigungen und Entlassungen durch den Arbeitgeber bis zum 31.12.2034 ausgeschlossen sind.

ZuSi bis 2035 gesichert – Gesamtbetriebsrat und IG Metall machen es möglich

2. Stabilität und Vertrauen in schwierigen Zeiten

Für die Mitarbeitenden schafft diese Vereinbarung Vertrauen und Sicherheit. In Krisenzeiten, in denen Ungewissheit herrscht, wissen die Mitarbeitenden, dass es eine Vereinbarung gibt, die ihre Beschäftigung bis Ende 2034 schützt. Diese Sicherheit trägt dazu bei, die Moral und das Vertrauen in die Unternehmensführung zu stärken und die Mitarbeitenden durch herausfordernde Zeiten zu begleiten.

3. Förderung der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung ist das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses – genau gesagt zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat unter Einbeziehung der jeweiligen Interessensverbände, also Südwestmetall und IG Metall. Diese Vereinbarung stellt eine wichtige Form der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Management dar und zeigt, dass beide Seiten bereit sind, Lösungen zu finden, die im besten Interesse der Belegschaft sind. Es handelt sich um eine Win-win-Situation, in der das Unternehmen eine stabile und motivierte Belegschaft hat, während die Mitarbeitenden die Gewissheit haben, dass ihre Arbeitsplätze geschützt sind.

4. Langfristige Planungssicherheit für das Unternehmen

Die Vereinbarung gibt auch dem Unternehmen eine hohe Planungssicherheit. Durch die Sicherung der Beschäftigung kann Mercedes-Benz langfristig besser planen und entscheiden, wie es mit Umstrukturierungen oder neuen Investitionen umgehen will. Eine stabile Belegschaft bedeutet, dass das Unternehmen nicht



ständig mit Fluktuation und Unsicherheiten zu kämpfen hat, sondern auf eine erfahrene und – idealerweise – gut qualifizierte Belegschaft bauen kann. Das heißt, dass die Beschäftigten bei absehbaren Veränderungen oder dem Wegfall von Aufgaben rechtzeitig passende Weiterbildungsangebote erhalten. So sind sie auf die Veränderungen vorbereitet oder können gleich- oder höherwertige Aufgaben übernehmen. Das ist unsere „Transformationszusage“ aus der Gesamtbetriebsvereinbarung. Alle Beschäftigten bekamen per Mail den persönlichen Brief mit dieser Zusage im Jahr 2019 zugesendet.

5. Besserer Rahmensozialplan

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung geht Hand in Hand mit weiteren Vereinbarungen, die den sozialen Ausgleich bei Veränderungen im Unternehmen regeln. Dazu gehören insbesondere Ausscheidensvereinbarungen mit Abfindungen oder Angebote zur Frühpensionierung, die den betroffenen Mitarbeitenden helfen, den Übergang in einen neuen Lebensabschnitt zu erleichtern. Hierbei ist vor allem die Gesamtbetriebsvereinbarung Rahmensozialplan (GBV 5.1 ERD Regelungsprofil) wichtig. Dieser Rahmensozialplan definiert die Inhalte und Prozesse eines sozialverträglichen Personalabbaus.

GBV Rahmensozialplan



Fazit

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung „ZuSi 2035“ bei Mercedes-Benz ist das wichtigste Instrument, um die Beschäftigten in einer unsicheren wirtschaftlichen und technologischen Transformation zu schützen. Angesichts des tiefgreifenden Wandels in der Automobilindustrie, ausgelöst durch neue Technologien und Marktveränderungen, bietet diese Vereinbarung den Mitarbeitenden nicht nur Sicherheit, sondern auch Perspektiven für ihre weitere berufliche Zukunft.

Ein großes **DANKESCHÖN** an die Verhandlungsführer **Ergun Lümali, Michael Häberle** und **Michael Peters**. Auch ein großes Dankeschön an die Vertreter*innen der IG Metall Stuttgart für die rechtliche Beratung und Unterstützung unserer Arbeitnehmervertreter in dieser Verhandlungskommission.

Für alle Beschäftigten ist die Beschäftigungssicherung ein Geschenk von unschätzbarem Wert!

Mit anderen Worten: Die ZuSi ist ein dickes Brett das der Arbeitgeber nicht so schnell zersägen kann!



25.000 Menschen demonstrieren in Stuttgart für ihre Arbeitsplätze und eine gute Zukunft

**WEIL
DAS JETZT
ZÄHLT.**



Die Industrie in Deutschland steckt inmitten eines tiefgreifenden Wandels. Viele Arbeitsplätze drohen ins Ausland verlagert oder ganz abgebaut zu werden. Der Wirtschaftsstandort ist in Gefahr, der Wohlstand der Menschen steht auf dem Spiel. Das nahmen am 15. März rund

25.000 Metallerinnen und Metaller aus Baden-Württemberg und Bayern zum Anlass, um ihre Forderungen an die Arbeitgeber und an die künftige Bundesregierung lautstark kundzutun. Unter dem Motto "Weil das jetzt zählt! Mein Arbeitsplatz. Unser Industrieland. Unsere Zukunft!" hat die IG Metall zu einem bundesweiten Aktionstag in fünf Städten aufgerufen. Insgesamt beteiligten sich fast 81.000 Beschäftigte an den Kundgebungen in Frankfurt, Hannover, Köln, Leipzig und Stuttgart.

Die Großdemonstrationen in fünf Städten sind eine lautstarke Erinnerung an die nächste Bundesregierung. Denn noch ist kein Problem gelöst – auch wenn Union und SPD ein großes Investitionspaket angekündigt haben. Beschlossen ist noch nichts. Und viele Pläne sind noch unkonkret oder reichen nicht aus.





Und dann sind da noch die Arbeitgeber. Viele setzen weiter auf alte Reflexe: Stellen abbauen, kürzen und verlagern. Nötig ist aber genau das Gegenteil: offensive Unternehmensstrategien, die Innovation und Wachstum bringen, die Arbeitsplätze erhalten und schaffen.

Forderungen der IG Metall: Investitionen und faire Verteilung der Kosten

Konkret fordert die IG Metall von den Unternehmen und der künftigen Bundesregierung ein klares Bekenntnis zum Standort, eine Modernisierung der Infrastruktur und Beschleunigung von Genehmigungs- und Antragsverfahren, Investitionen in öffentliche Infrastruktur und eine Abkehr der Schuldenbremse sowie einen wettbewerbsfähigen Industriestrompreis, damit auch in Zukunft die Innovationen und Zukunftstechnologien aus Deutschland kommen.

Für musikalische Unterhaltung sorgten der Stuttgarter Singer-Songwriter Max Herre und die Soul- und R&B-Sängerin Joy Denalane sowie der

junge Ludwigsburger Rapper Egzon. Gemeinsam heizten sie der Menge ordentlich ein.

Petition "Zukunft statt Kahlschlag"

Mit der Petition "Zukunft statt Kahlschlag" sammelt die IG Metall seit Wochen Unterschriften, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Diese soll der neuen Bundesregierung nach deren Amtsübernahme übergeben werden.

Hier geht´s zur Petition:

Zukunft statt Kahlschlag! Unterstütze unsere Petition



Als TEAM IG METALL packen wir die Aufgaben und Herausforderungen der kommenden Jahre an. Solidarität gewinnt!



**WEIL
DAS JETZT
ZÄHLT.**





Interview mit dem Team der Geschäftsführung der IG Metall Stuttgart:

„Die Politik muss jetzt liefern!“

Der Aktionstag war geprägt von Entschlossenheit und Optimismus. Egal, ob in Hannover, Stuttgart, Köln, Frankfurt oder Leipzig – in allen fünf Städten war der **starke Wille der Metallerrinnen und Metaller, etwas zu bewegen und gemeinsam die Transformation zu gestalten, spürbar**. Den Rücken stärkt ihnen dabei die IG Metall – und seit Ende Januar nun mit einer neu gewählten Geschäftsführung der IG Metall Stuttgart: der Ersten Bevollmächtigten **Liane Papaioannou**, die bereits seit März 2024 als Zweite Bevollmächtigte in Stuttgart tätig war, **Tamara Hübner**, die die Rolle der Zweiten Bevollmächtigten übernommen hat, und dem neuen Kassierer **Antonio Potenza**. Die TOGETHER-Redaktion hat sich nach dem Aktionstag mit der neuen Stuttgarter Spitze über die Großdemo ausgetauscht und was aus ihrer Sicht JETZT passieren muss.

TOGETHER: 81.000 Demonstrierende bundesweit, 25.000 Menschen allein aus dem süddeutschen Raum auf dem Stuttgarter Schlossplatz – ein voller Erfolg, oder wie schätzt ihr das ein?

Liane: Dass so viele tausend Menschen auf die Straße gegangen sind und einen Weckruf an Politik und Arbeitgeber gesendet haben, ist ein starkes Zeichen. Die Metallerrinnen und Metaller haben sich mit diesem Aktionstag in die laufenden Koalitionsverhandlungen eingemischt, sie haben Druck gemacht für die Anliegen der Beschäftigten und das ist auch dringend nötig. Von einem vollen Erfolg können wir aber erst sprechen, wenn sich die Politik bewegt und unsere Forderungen Gehör finden. In den nächsten Monaten entscheidet sich die Zukunft unserer industriellen Arbeitsplätze und damit die Zukunft hunderttausender Menschen. Der Zickzack-Kurs der letzten Jahre hat dazu geführt, dass notwendige Investitionen der Unternehmen aufgeschoben wurden. Das muss sich ändern. Hier muss die Politik jetzt liefern.

TOGETHER: Der bundesweite Aktionstag hat ein deutliches Signal in Richtung Politik und Wirtschaft gesendet. Wie geht es jetzt weiter?

Liane: Die Erfahrung zeigt, dass nur das, was im Koalitionsvertrag fest geschrieben steht, auch umgesetzt wird. Das Sondierungspapier der angehenden neuen Bundesregierung gibt



Die neue Führungsspitze der IG Metall Stuttgart (v.l.n.r.): Antonio Potenza, Liane Papaioannou, Tamara Hübner

nur eine grobe Richtung vor. Konkretisierungen und Ergänzungen finden bei den Koalitionsverhandlungen statt. Mit dem Aktionstag haben die Mitglieder der IG Metall flächendeckend Druck gemacht, damit die Themen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Zusätzlich fordern wir mit der Petition „Zukunft statt Kahlschlag“ von Unternehmen und Politik ein klares Bekenntnis zu Standorten, Beschäftigungssicherung und sozialer Verantwortung.



TOGETHER: *Neben dem Aktionstag hat die IG Metall sich bereits im Vorfeld der Bundestagswahl eingemischt. Wie schätzt ihr jetzt das Maßnahmenpaket der neuen Bundesregierung ein? Werden die Forderungen der IG Metall aufgegriffen?*

Tamara: Wir begrüßen das Finanzpaket, insbesondere das Sondervermögen und die Reform der Schuldenbremse. Diese Maßnahmen sind ein guter, erster Aufschlag, der viele unserer Forderungen widerspiegelt. Dazu gehören der Ausbau des Netzes, Kaufanreize für E-Mobilität sowie die Unterstützung der Halbleiter- und Batterieproduktion. Allerdings sind die Maßnahmen in den Sondierungspapieren grundsätzlich nur grob umrissen.

Besonders die Förderung der Dekarbonisierung ist bisher nur schwach beleuchtet, insbesondere die Auswirkungen und Möglichkeiten für die Menschen kommt hier noch deutlich zu kurz. Hier erwarten wir detailliertere und konkretere Schritte. Klar ist, dass die wirtschaftliche, gesellschaftliche und geopolitische Situation Weitblick erfordern. Dazu zählt auch, dass Investitionen in technische und industrielle Infrastruktur, Sicherheit und Verteidigung nicht zu Lasten von Sozialleistungen gehen dürfen.

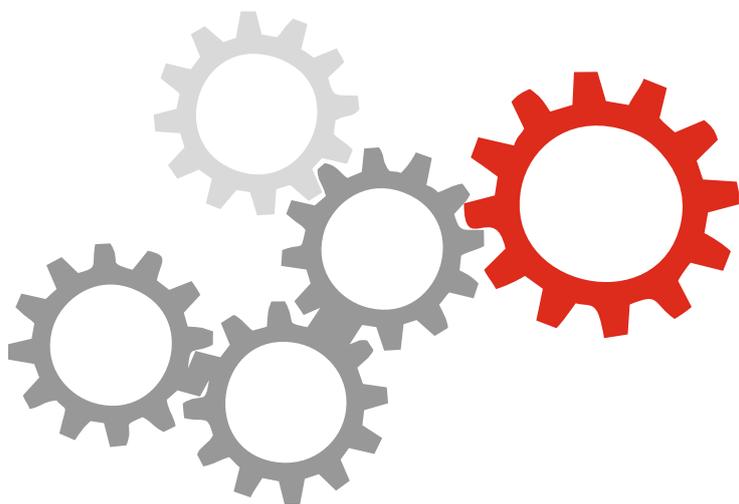
Antonio: Das Sondervermögen für Infrastruktur beurteilen wir grundsätzlich positiv, auch wenn die Details noch unkonkret sind. Es ist wichtig, dass eine gute Balance zwischen Investitionen in öffentliche, industrielle und soziale Infrastruktur gefunden wird. Im Sondierungspapier ist bisher noch keine Umverteilung erkennbar, was wir kritisch sehen. Zudem gibt es Eini-

Bürgergeldempfänger*innen und Migrant*innen gehen. In der Arbeitsmarktpolitik begrüßen wir das Bekenntnis zur aktiven Arbeitsmarktpolitik, auch wenn die Formulierungen noch unkonkret bleiben. Positiv hervorzuheben sind die geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 15 Euro, die Stärkung der Mitbestimmung und Tarifbindung durch ein Bundestariftreuegesetz sowie die Verbesserung der frühen Berufsorientierung. Der Fokus des Sondierungspapiers liegt jedoch auf dem Rückbau des Bürgergeldes zu einer Grundsicherung für Arbeitssuchende. Dies beinhaltet unter anderem die Wiedereinführung des Vermittlungsvorrangs und den vollständigen Leistungsentzug bei wiederholter Arbeitsverweigerung. Hier sehen wir noch erheblichen Diskussionsbedarf, um eine faire und nachhaltige Lösung zu finden.

Liane: In der Arbeitszeitpolitik und im Gesundheitsschutz begrüßen wir zwar die Verbesserung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Eine Abschaffung des 8-Stunden-Tages zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie die steuerliche Förderung von Mehrarbeit sehen wir aber kritisch. Überlange Arbeitszeiten stellen ein Gesundheitsrisiko dar und stärken nicht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auch Arbeiten im Alter und eine sichere Rente sind ebenfalls wichtige Punkte für uns. Schon heute bestehen weitreichende Möglichkeiten, über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten. Der Fokus sollte jedoch auf guter alter(n)sgerechter Arbeit liegen. In der Alterssicherung setzen wir uns für die Stabilisierung des Rentenniveaus ein. Der Erhalt der Rente nach 45 Beitragsjahren, auch bekannt als „Rente mit 63“, ist für uns von großer Bedeutung. Ebenso sprechen wir uns deutlich für eine umfassende Erwerbstätigenversicherung aus. Bisher sehen wir hier aber nur einen kleinen Schritt in diese Richtung.

TOGETHER: *Was wird die IG Metall ihrerseits tun, um auch nach dem Aktionstag Politik und Wirtschaft in die Verantwortung zu nehmen? Wie bringt ihr euch als Geschäftsstelle Stuttgart ein, sind weitere Aktionen oder Initiativen geplant, um die Themen des Aktionstags weiter voranzutreiben?*

Liane: Ohne die beharrliche Arbeit der IG Metall wäre der Paradigmenwechsel, den die Sondierungspapiere zeigen, in der Politik nicht möglich gewesen. Wir werden weiterhin an dieser Be-





Die neue Spitze der IG Metall Stuttgart

harrlichkeit festhalten, denn jetzt ist es entscheidend, den Mut zu Investitionen in den Betrieben zu fördern. Wir werden unseren Einfluss nutzen, um die Betriebspolitik aktiv mitzugestalten und sicherzustellen, dass die notwendigen Veränderungen auch in den Unternehmen umgesetzt werden. Die „ZuSi2035“ bei Mercedes-Benz mit den vorgesehenen Zielbildern für die deutschen Standorte ist ein gutes Beispiel dafür, wie wir mit Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen Einfluss auf strategische Unternehmensentscheidungen nehmen können.

Tamara: Wir üben auf allen Ebenen unsere Einflussmöglichkeiten aus, sei es, dass unsere Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte nutzen und gemeinsam mit unseren Vertrauensleuten betrieblich aktiv sind, sei es in den verschiedenen Ebenen der Politik und natürlich als Mitmachgewerkschaft mit unseren Mitgliedern. Nichtsdestotrotz stehen die Unternehmen vor Herausforderungen wie Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischen Wandel, hier haben wir den klaren Anspruch dies und die Arbeitswelt von heute und morgen mitzugestalten. Denn nur mit uns können hier nachhaltige und zukunftsorientierte Schritte entwickelt werden.

Antonio: Die IG Metall hat darüber hinaus weitere Möglichkeiten, ihre Interessen effektiv zu vertreten und politische Veränderungen zu bewirken. Wir betreiben beispielsweise aktiv Lobbyarbeit, indem wir unsere Positionen und Forderungen direkt an politische Entscheidungsträger kommunizieren. So stellen wir sicher, dass die Anliegen unserer Mitglieder Gehör finden.

Liane: Durch diese vielfältigen Maßnahmen werden wir sicherstellen, dass Politik und Wirtschaft auch nach dem Aktionstag in die Verantwortung genommen werden und die Interessen unserer Mitglieder gewahrt bleiben. Die Beteiligung unserer Mitglieder ist dabei entscheidend, um unsere Forderungen kraftvoll zu vertreten, sowohl im Betrieb als auch gegenüber der Politik. Dabei zählt jede einzelne Fahne auf dem Aktionstag, jede einzelne stolze getragene Cappy auf dem Warnstreik und jede einzelne Kollegin und jeder einzelne Kollege im Werk. Und ihr bei Mercedes habt es jetzt geschafft, dass mit dem IG Metall-Bonus der Einsatz der Mitglieder für Solidarität und soziale Gerechtigkeit gewürdigt wird.



Liane Papaioannou ist seit 2005 für die IG Metall tätig und neu gewählte Erste Bevollmächtigte und Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart. Papaioannou ist Anfang 2024 zur Zweiten Bevollmächtigten der IG Metall Stuttgart gewählt worden, zuvor war sie Erste Bevollmächtigte der IG Metall Pforzheim.



Tamara Hübner ist seit 2015 für die IG Metall tätig und neu gewählte Zweite Bevollmächtigte und Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart. Hübner war vor ihrem Wechsel nach Stuttgart Erste Bevollmächtigte der IG Metall Aalen und Schwäbisch Gmünd, zuvor war sie Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Ingolstadt.



Antonio Potenza ist seit 2016 für die IG Metall tätig und neu gewählter Kassierer und Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart. Potenza war zuletzt politischer Sekretär der IG Metall Stuttgart. Vor seinem Wechsel zur IG Metall war er freigestellter Betriebsratsvorsitzender bei einem Automobilzulieferer.

Willkommen im Bullshit-Bingo bei Mercedes



„Synergien schaffen“, „Proaktive Lösungsansätze“, „Wertschöpfungspotenziale heben“ – wer in einem Meeting in unserem Unternehmen teilnimmt, kennt diese Begriffe nur zu gut. Oft sind sie mehr als nur leere Worte – sie sind das, was viele als das neue „Business-Normal“ betrachten. Willkommen im Bullshit-Bingo! Ein Spiel, das jeder von uns ungewollt spielt, aber selten darüber spricht.

In den unzähligen Besprechungen, Workshops und Präsentationen, die täglich stattfinden, tauchen immer wieder dieselben Schlagwörter auf. Diese Begriffe und Phrasen scheinen die perfekte Sprache der Unternehmenswelt zu sprechen – doch oft fehlt es an echter Substanz.

Du sitzt in einer Besprechung, hörst eine endlose Reihe an Buzzwords und merkst, dass sich niemand wirklich mit dem Thema auseinandersetzt. Stattdessen werden Begriffe wie „Agilität“, „Innovation“ und „Transformation“ in den Raum geworfen – aber was steckt wirklich dahinter?

Wir haben uns entschieden, dieses Thema aufzugreifen, weil es zeigt, wie schnell sich unsere Kommunikation in einem Strudel aus Phrasen und Modewörtern verfangen kann. Anstatt wirklich etwas zu sagen, verstecken sich oft komplexe Sachverhalte hinter leeren Begriffen. Das Bullshit-Bingo soll uns daran erinnern, bewusster und ehrlicher zu kommunizieren – gerade in einem großen Konzern wie dem unseren, wo Schlagwörter oft die Diskussion dominieren.

Unsere Illustration soll nicht nur zum Schmunzeln anregen, sondern auch zum Nachdenken. Sie zeigt eine typische Bullshit-Bingo-Karte, gefüllt mit den gängigen Buzzwords aus unserem Unternehmensalltag. Mit einem Augenzwinkern wollen wir darauf hinweisen, wie häufig wir selbst in

diese Sprachfallen tappen – und wie wichtig es ist, authentisch und greifbar zu bleiben.

Am Ende geht es uns darum, eine Kommunikationskultur zu fördern, die verständlich und ehrlich ist. Bullshit-Bingo soll uns nicht nur zum Lachen bringen, sondern auch zum Reflektieren: Reden wir noch miteinander – oder werfen wir uns nur Phrasen an den Kopf? Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, Sprache wieder mit Inhalt zu füllen.

Spielanleitung

Meetings können sehr hilfreich sein, aber auch viel Zeit fressen. Die meisten von uns verbringen definitiv zu viel Zeit in (unnötigen) Besprechungen. Zur Auflockerung bietet sich eine kleine Spieleinheit an, zum Beispiel das „Bullshit-Bingo“.

Das Buzzword-Bingo oder Besprechungs-Bingo ist eine humoristische Variante des Bingo-Spiels, das in Vorträgen oder Meetings gespielt wird.

Unser Vorschlag zeigt die Begriffe und Redewendungen, die gerade inflationär verwendet werden. Wer als erster eine Reihe angekreuzt hat, ruft laut „Bullshit!“ oder „Bingo!“ in den Raum. Einfach während dem nächsten Meeting unser NLP-Bullshit-Bingo verwenden und testen, wie oft sie Treffer landen.

NLP Bulls*BINGO

Erfolgsmentalität	Personalkosten	Workstream	Herausforderungen
Durchleuchten	Wetterfest	Winning Attitude	One Customer
Kosten	Marktbedingungen	Schlagkräftiger	Kurzfristig
Sparen	Produktoffensive	Ohne Tabus	Optimieren



Hey, brauchst Du mehr Quality-Time?

ENDLICH DA! - Der IG Metall Mitgliederbonus bei Mercedes-Benz!

Im Rahmen eines Haustarifvertrags wurde unser Mitgliederbonus über die Laufzeit der ZUSI 2035 vereinbart. Dieser Bonus ist ein klares Zeichen dafür, wie wichtig es ist, sowohl in unserer Gesellschaft als auch im Betrieb zusammenzuhalten, sich zu engagieren und organisiert zu sein.

Exklusiv für Mitglieder der IG Metall:

Ab 2026 bis einschließlich 2034 erhalten IG Metall-Mitglieder bei der Wandlung von T-ZUG-Tagen einen generellen und erhöhten Wandlungsanspruch von einem **zusätzlichen freien Tag** – also 6+1 bzw. 8+1. Bereits 2026 kann der zusätzliche Tag erstmals von den Mitgliedern genutzt werden!

Jetzt QR-Code scannen und Mitglied werden!

