

IG METALL MAGAZIN FÜR BESCHÄFTIGTE DER MERCEDES-BENZ ZENTRALE STUTTGART



TOGETHER

Ausgabe 14 | Juni 2025



Outsourcing
Unsere Analyse
Seite 22

Plädoyer
Vereinbarkeit
Beruf & Leben
Seite 6

Kitakrise -
Prüfstein für
Gerechtigkeit
Seite 10

DEINE POWER

FÜR JEDEN TAG



IG Metall Energy – wach bleiben, einmischen, mitmachen!

Liebe Kolleginnen, Liebe Kollegen

Familie und Beruf vereinbaren – herausfordernd, aber lösbar

Erziehende und pflegende Beschäftigte haben es besonders schwer, alles unter einen Hut zu bringen. Familienfreundliche Arbeitszeiten und flexible Modelle sind selten, was vor allem Frauen zwingt, sich zwischen Beruf und Privatleben zu entscheiden. Besonders deutlich wird dies bei der Kinderbetreuung.

Das IMU-Institut Stuttgart beleuchtet im Gastartikel „Katastrophe - eine eskalierende Krise“ die Hintergründe und Auswirkungen der „**Kitakrise**“. Diese bedroht langfristig die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Deutschland.

Einige Betriebsvereinbarungen, die wir in den letzten Jahren mit dem Unternehmen getroffen haben, schützen Mitarbeitende mit Care-Aufgaben vor zusätzlichen Belastungen. Beispiele sind die Vereinbarung zur gleitenden und flexiblen Arbeitszeit in der Zentrale, zum mobilen Arbeiten (auch im Ausland) und die Arbeitsplatz-Buchungs-App CREOS.

Gespräche mit Beschäftigten zeigen: Diese Regelungen geben Eltern und Pflegenden die nötige Flexibilität, um beispielsweise Kinder von der Kita abzuholen oder mobil zu arbeiten, wenn sich der Pflegedienst verspätet. Im Artikel „Plädoyer für hybrides Arbeiten“ geben wir den betroffenen Kolleg*innen eine Stimme. Wer Ohren hat, der höre!

Doch das Unternehmen setzt diese Vereinbarungen ungenügend um, was vor allem Kolleginnen unter Druck setzt. Der Artikel „**Sand im Getriebe**“ analysiert die Hindernisse bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Mercedes-Benz.

Die Benachteiligung von Pflegenden und Erziehenden ist in wirtschaftlich schwierigen Zeiten besonders unfair und unklug. Clevere Arbeitgeber gewinnen und halten Fachkräfte auch durch flexible Arbeitsmodelle, was nachweislich die Produktivität fördert. Offenbar sieht man das bei Mercedes-Benz während des aktuellen NLP Personalabbaus anders.

Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein unlösbares Dilemma bleibt, fordern wir IG Metall-Betriebsrät*innen die Unternehmensleitung auf, die beschlossenen Betriebsvereinbarungen mit mehr Konsequenz und Willen umzusetzen. Dann klappt es bestimmt auch besser mit der Transformation.

Redaktionsleitung
Bettina Stadtmüller und
Eberhard Schöffler



Inhalt

Ausgabe 14 | Juni 2025

06

TITELTHEMA

Vereinbarkeit von Beruf und Leben -
Ein Plädoyer für hybrides Arbeiten

19

HQ INSIDE

Strukturelle Hürden
Traditionen vs. moderne Arbeitsmodelle in der Praxis

28

GOOD2KNOW

Bildungszeit
Darauf gibt es Anspruch

10

POLITIK & GESELLSCHAFT

Kitastrophe – eine eskalierende Krise
Dr. phil. Yalcin Kutlu

21

GOOD2KNOW

CREOS
Arbeitsplatzreservierung leicht gemacht

14

GOOD2KNOW

Who is Who Betriebsrät:innen
Team IG Metall
Mercedes-Benz Zentrale

22

HQ INSIDE

Outsourcing – Eine ehrliche Analyse
Kostensenkung erfolgreich?

16

HQ INSIDE

Kulturelle Folgen durch NLP bei Mercedes-Benz
Ein Situationsbericht

26

IG METALL

HQ Office Style:
Must Have & Trends 2025



18

TOGETHER

04



19

26



15



28



10

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, Zuhel Holz, Lisa
Spies, Stephan Padinka, Lucas Merkel, Lasse Thies

Konzept und Realisierung

ROI_
BRAND_
_THINK
COM_

MOMENTUM
CREATION
MAKERY

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

05

Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Ein Plädoyer für hybrides Arbeiten



Ansagen von „oben“ – die Realität „unten“

Seit Corona hat sich unsere Welt deutlich verändert, einen großen Schub gab es für alle zum Thema Mobiles Arbeiten. Wir haben gelernt, Arbeiten von einem anderen Ort - oft von zu Hause aus – kann mindestens genauso produktiv sein. Für bestimmte Tätigkeiten, die z. B. die ein hohes Konzentrationsvermögen benötigen, ist diese Arbeitsumgebung sogar besonders geeignet. Aber auch für den Einzelnen ergeben sich im persönlichen Bereich Vorteile, vor allem wenn

wir über das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen.

Wie sieht es bei uns in der Konzernzentrale von Mercedes-Benz aus? Die KBV zum Mobilem Arbeiten bleibt - doch der Druck und die Ansagen zu mehr Präsenz reißen nicht ab oder nehmen sogar zu. Doch wie geht es den Beschäftigten damit? Wir haben uns in der Belegschaft umgehört und Euch zu Wort kommen lassen:

Mobiles Arbeiten ist für mich...

“... die Freiheit, meine Familie nicht nur am Wochenende zu sehen.”

“... ein Unterstützungssystem, das mir ermöglicht hat, schneller wieder in die Arbeitswelt zurückzukehren und meine Erfahrung und Fähigkeiten weiterhin für das Unternehmen einzusetzen. Gleichzeitig ermöglicht es mir, meine Karriere lebendig zu halten und eine sichere Zukunft für mein Kind zu schaffen. Wenn wir möchten, dass Millennial-Frauen sowohl zur Arbeitswelt beitragen als auch die nächste Generation gut erziehen, muss die Gesellschaft ihnen die notwendige Unterstützung dafür bieten.”

“... mehr Zeit für die Pflege meiner pflegebedürftigen Eltern zu haben.”

“... meine beruflichen Anforderungen mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Es hilft mir, meine Eltern zu unterstützen, Zeit mit meinem Neffen zu verbringen und meine Schwester zu entlasten, während ich gleichzeitig meine beruflichen Ziele verfolge. Zudem spare ich wertvolle Lebenszeit, die ich sonst im Verkehr verbringen würde. Die Mittagspause im HomeOffice kann ich nutzen, um aktiven sportlichen Hobbys nachzugehen oder einen Powernap zu machen.”

“...eine Bereicherung, die mir die Vereinbarkeit ermöglicht. Würde es mobiles Arbeiten nicht geben, müsste ich meine Arbeitszeit erheblich reduzieren, um die Vereinbarkeit erfüllen zu können.”

“... Zeitgewinn: die Wegezeit entfällt und kann als Arbeitszeit verwendet werden (Zeitgewinn pro Tag 1,5-2 Stunden! à Vollzeit-Stelle dadurch möglich).”

“... Gewinn an Familienzeit: die Mittagspause kann zu Hause erfolgen, gemeinsames Mittagessen mit Kind(ern).”

“... in Zeiten von Shared Desk: ein gesicherter, ruhiger, fester Arbeitsplatz zu Hause mit zwei zusätzlichen Monitoren.”

“... ungestörte Meetings und spontane Abstimmungen per Teams sind von zu Hause aus jederzeit möglich. Im Büro muss man für Teams Gespräche jedes Mal nach einem Think Tank suchen, um die Kollegen nicht zu stören. Wenn alle im Büro sind, fehlt es an Think Tanks.”

“... Zusammenarbeit mit internationalen Teams. Die Kolleg*innen sind über die Kontinente hinweg verteilt. Meetings finden ohnehin per Teams statt. Die Präsenz im Büro bringt hier keinen Vorteil.”

“... ruhiges und konzentriertes Arbeiten.”

“... bis jetzt eine Selbstverständlichkeit gewesen. Ich bin erschüttert, wie wir uns im Bereich Mitarbeiterführung zurückentwickeln, während wir unsere Produkte und Marke weiterentwickeln sollen. Das passt nicht zusammen. Wir brauchen kein „back to office“, sondern Führungskräfte, die nicht mit Druck und Ängsten arbeiten, sondern die Vorteile von zufriedenen und motivierten Mitarbeiter*innen sehen.”

„Ich arbeite voller Stolz für den Stern und gehe seit Jahren die Extrameile, weil ich mich für unser Unternehmen und deren Zukunft einbringen möchte. Leider spüre ich mittlerweile, dass mein Stern im Herzen immer mehr Risse bekommt, und das fühlt sich nicht gut an. Ich hoffe daher sehr, dass unsere Geschäftsleitung seine Führungskräfte zur PV44-Nachschulung schicken: „Psychological Safety“ und „Belonging“ sollten wieder gelebt werden.”

“... eine wunderbare Möglichkeit meine Arbeit effektiv zu tun und all meine Verantwortungen unter einen Hut zu bringen!”

“... eine moderne, flexible und alle Bedürfnisse optimal berücksichtigende Arbeitsweise.”

“... die Voraussetzung, um (aufgrund der Entfernung zum Arbeitsplatz) mich zu entscheiden, überhaupt bei der Mercedes-Benz Group AG zu arbeiten.”

“... die einzigartige Möglichkeit, als sehr gut ausgebildete Fachkraft und Mutter meine spannenden und herausfordernden beruflichen Aufgaben und Ziele mit meinen täglichen und genauso wichtigen Aufgaben im Familienumfeld gut und effizient unter einen Hut zu bekommen. Das Mobile Arbeiten betrachte ich als eine Win-win Situation für Unternehmen und Mitarbeitende und es ist - aus mehreren Gründen - gekommen, um zu bleiben!”

“... Ausdruck höchster Wertschätzung in gegenseitigem Vertrauen gemeinsame Ziele zu erreichen und hohes Maß der Anerkennung.”

“... eine Notwendigkeit - ein unabdingbarerer Aspekt der Flexibilität, die es braucht, um allen Anforderungen gerecht zu werden. Die Jahre seit Corona haben eindeutig gezeigt, dass das digitale Arbeiten mindestens genauso effizient und effektiv möglich ist. Das spricht nicht gegen ein gelegentliches Zusammenkommen im Büro. Aber die Flexibilität, das bedarfsorientiert an den eigenen Themen zu gestalten – die sollte erhalten bleiben.”

“... die einzige Chance meine Fernbeziehung zu meistern.”

“... Lebensqualität. Die Mittagspause zuhause mit meinen Kindern will ich nicht mehr missen, ich arbeite danach viel erholter und motivierter weiter.”

“... eine Grundvoraussetzung, die ich an Mercedes stelle. Wir sind ein Weltkonzern und mobiles Arbeiten ist aus einer modernen Arbeitskultur nicht wegzudenken.”

“... ein Ruhepol. Ich kann mich bei anspruchsvollen Kalkulationen im überfüllten Office nicht konzentrieren und benötige dadurch viel mehr Zeit für meine Aufgaben.”

Das Unternehmen hat schon bessere Zeiten erlebt, das wissen wir alle. Auch die weltpolitische Lage ist unsicher. Trotzdem ist erzwungene Anwesenheit nicht die Lösung. Gerade jetzt brauchen wir motivierte Mitarbeitende, die bereit sind, sich besonders zu engagieren. Doch das Unternehmen macht es Familien, insbesondere Frauen und Menschen mit Einschränkungen, besonders schwer. Statt über Arbeitsergebnisse, Leistung und Fortschritte zu sprechen, zählt nur, ob die Büros (wieder) voll sind. **Wir vermissen hier Konstruktivität und vor allem Sinn.**

Es gibt hochqualifizierte Menschen, auch Mütter, Väter und Pflegende – diese Menschen brauchen wir! Sie tragen wertvoll zum Ganzen bei, sowohl beruflich als auch privat. Daher unsere klare Botschaft:

JA zum hybriden Arbeiten, zur Selbstbestimmung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. NEIN zur Anwesenheitspflicht um jeden Preis.



Kitastrophe – eine eskalierende Krise

Gastartikel des Politikwissenschaftlers Dr. phil. Yalcin Kutlu, Projektleiter am IMU Institut Stuttgart. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsorganisation, Care Work und die Digitalisierung der Arbeit.



Kitas sind gesellschaftlich unverzichtbar und eine wachsende Zukunftsbranche. Seit dem „PISA-Schock“ 2000 rückten die Defizite in der frühkindlichen Bildung verstärkt in den Fokus. Kitas wurden zu Bildungsorten weiterentwickelt. Mit dem Kinderförderungsgesetz von 2008 wurde der Ausbau gesetzlich verankert und ein Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem Jahr 2013 für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr geschaffen. Auch dank der „Kita-Streiks“ der letzten Jahre und gewerkschaftlicher Aufwertungskampagnen hat der Bereich eine Anerkennung erfahren. Laut Bildungsbericht 2024 der Bundesregierung wuchs die Zahl der Kitas in den vergangenen zehn Jahren um 14 Prozent auf über 60.000. Die Zahl des pädagogischen Personals legte zwischen 2013 und 2023 um 39 Prozent auf über 705.000 zu – aktuell sind es sogar mehr als 800.000.

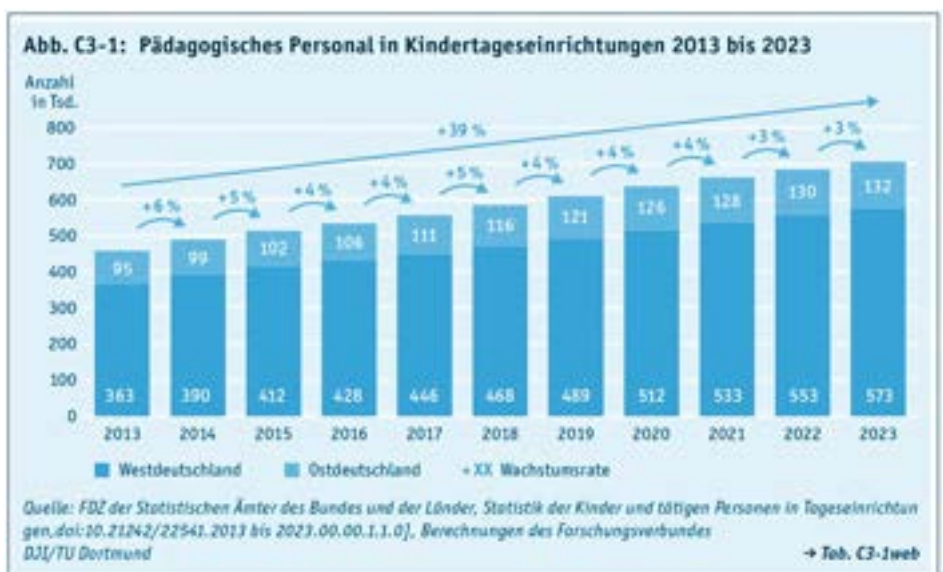
Kitas sind Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge und ermöglichen die Erwerbsarbeit von Eltern, vor allem von Müttern. In Zeiten von Fachkräftemangel gelten verlässliche und qualitativ hochwertige Kita-Plätze zudem als „weicher Standortvorteil“. Damit er-

füllen sie eine zentrale ökonomische Funktion, indem sie zur Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit von Frauen und – später den dann erwachsenen – Kindern beitragen.

Die eskalierende Fachkräftekrise in den Kitas

Der Mangel an pädagogischen Fachkräften in Kitas ist jedoch kein neues Phänomen, sondern ein über Jahre hinweg aufgeschobenes Problem, vor

dem unter anderem Gewerkschaften seit Jahren gewarnt haben. Die Ursachen der Kita-Krise sind vielschichtig und resultieren aus einem Zusammenspiel von strukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren. Die Austeritätspolitik der letzten Jahre, besonders die 2009 eingeführte Schuldenbremse, schränken Bund und Länder ein, finanzschwache Kommunen ausreichend zu unterstützen. Trotz hoher Investitionen in den letzten 20 Jahren bleibt der Bereich strukturell unterfinanziert. So liegt Deutschland im



OECD-Vergleich nur im Mittelfeld bei den Ausgaben für frühkindliche Bildung. Hinzu kommen fehlende flächendeckende Ausbildungsvergütungen und teils kostenpflichtige Fachschulen bei der Erzieher*innen-Ausbildung. Soziale Faktoren wie die Abwertung von Sorgearbeiten tragen ebenfalls zur Krise bei – der Erzieher*innenberuf, in dem rund 93 % Frauen arbeiten, erfährt häufig als sog. „Frauenberuf“ gesellschaftlich wenig Wertschätzung und wird schlechter bezahlt als männlich geprägte Berufe. Diese Gemengelage aus finanziellen Defiziten, strukturellen Schwächen und gesellschaftlicher Abwertung der weiblich dominierten Berufsgruppe der Erzieher*innen hat Kitas in eine prekäre Lage geführt, die sich nun in Form von Betreuungslücken, Überlastung und Qualitätsverlust manifestiert.

Obwohl sich zwischen 2013 und 2023 die Anzahl des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen um mehr als ein Drittel erhöht hat, fehlen aktuell laut Paritätischem Wohlfahrtsverband bundesweit rund 125.000 Fachkräfte. Die Gewerkschaft ver.di schätzt den pädagogisch begründeten Fehlbedarf sogar auf 170.000. Die Folgen sind verkürzte Öffnungszeiten, Unterschreitungen gesetzlicher Personal-

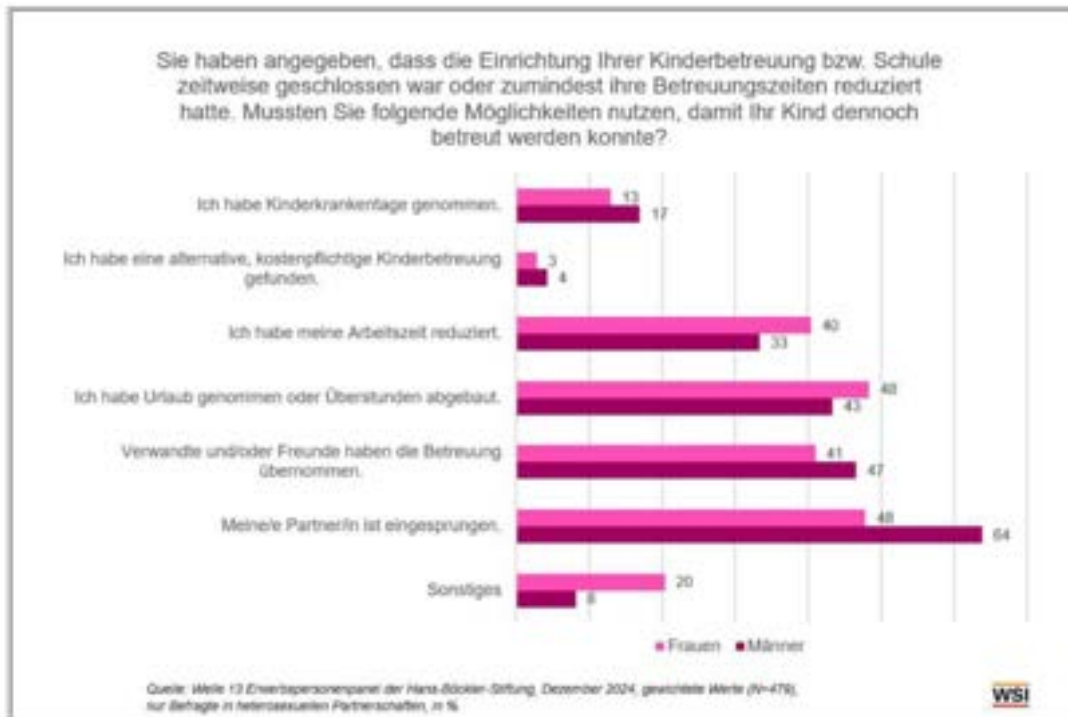
schlüssel, überfüllte Gruppen und der Wegfall wichtiger Bildungsangebote. Die eskalierende Fachkräftekrise führt folglich zu massiven Betreuungslücken – vielerorts können Kitas kein verlässliches Angebot mehr gewährleisten.

Auch die Arbeitsbedingungen verschärfen sich. Es herrscht eine enorme Arbeitsverdichtung, die von Erzieher*innen als permanenter Notstand empfunden wird. Die Dienstleistungsqualität leidet erheblich, was sich langfristig negativ auf die Entwicklungschancen der Kinder auswirkt. Gleichzeitig steigen Arbeitsdruck und Burnout-Risiko für die verbleibenden Erzieher*innen massiv an. Viele können den eigenen pädagogischen Ansprüchen und den Bedürfnissen der Kinder nicht mehr gerecht werden, was zu Arbeitszeitreduzierungen und Berufsausstiegen führt. Diese Entwicklung schreckt wiederum junge Menschen davon ab, eine Ausbildung in diesem Bereich zu beginnen.

Betriebliche Auswirkungen: Vereinbarkeit und Produktivität unter Druck

In Unternehmen spürt man die Folgen. Laut einer repräsentativen Befragung der





Hans-Böckler-Stiftung im Dezember 2024 waren 59 Prozent der erwerbstätigen Eltern von Kitaschließungen oder verkürzten Betreuungszeiten betroffen. Eltern müssen kurzfristig Schichten tauschen, Überstunden abbauen, improvisierte Homeoffice-Lösungen finden oder das private Umfeld mobilisieren. Die Belastungen steigen, die Produktivität leidet und Arbeitsabläufe geraten ins Stocken. Kolleg*innen ohne Kinder müssen häufig einspringen, was die Arbeitsbelastung im Team erhöht. Diese prekäre Vereinbarkeit von Arbeit und Leben führt zu Stress, Mehrbelastungen und langfristig auch zu einer Schwächung der innerbetrieblichen Zusammenarbeit.

Gesellschaft unter Druck - Ungleichheiten, Belastung, Protest

Das Fehlen verlässlicher Kinderbetreuung verschärft die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Meist reduzieren Mütter ihre Arbeitszeit oder steigen ganz aus dem Beruf aus. So verfestigen sich Gender Pay Gap und Gender Care Gap. Auch psychische Erkrankungen nehmen zu: Burnout-

Fälle und psychische Belastungen nehmen unter Eltern deutlich zu. Die ständige Unsicherheit über die Kinderbetreuung belastet die berufliche Situation und das Privatleben der Betroffenen erheblich. Folglich nehmen auch in Stuttgart die Elternproteste zu, etwa durch die Initiative „Kitastrophe“. Der Unmut zeigt sich vor allem in den sozialen Medien, bei Demonstrationen, bei Gemeinderats-sitzungen oder durch medienwirksame Aktionen wie einem „Abhol-Streik“ der Eltern.

Zudem fehlen aktuell laut Bertelsmann Stiftung rund 384.000 Kita-Plätze.

Besonders Kinder aus einkommensschwachen oder migrantischen Familien sind betroffen. Diese Bildungslücken beeinträchtigen langfristig die Chancengerechtigkeit und verstärken gesellschaftliche Spaltungstendenzen. Das hat gravierende Folgen für deren zukünftige Lebenschancen.



Quelle: ver.di

Wirtschaftliche Risiken: Ein Standortproblem

Führungskräfte warnen mittlerweile offen: Die mangelnde Verfügbarkeit von verlässlichen Kita-Plätzen wird zu einem erheblichen Risiko für die deutsche Wirtschaft. „Der Betreuungsmangel gefährdet unser Geschäftsmodell“, äußerten DAX-Manager*innen in der ZEIT. Die Vorsitzende der „Wirtschaftsweisen“, Monika Schnitzer, mahnt eindringlich die unzureichende Verlässlichkeit des Systems an. Denn Eltern reduzieren Erwerbsarbeit oder steigen aus. Dadurch verschärfe sich der ohnehin bestehende branchenübergreifende Fachkräftemangel. Die Unternehmen verlieren jährlich Milliarden durch reduzierte Produktivität und steigende Rekrutierungskosten. Gleichzeitig wird zukünftige Innovationskraft geschwächt, da Kinder, die heute keine ausreichende Förderung erhalten, morgen als Fachkräfte fehlen werden.

Wertschätzung und Strukturreform: Wege aus der Krise

Kurzfristig sind flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Lösungen wichtige Mittel, um Eltern zu entlasten. Unternehmen sollten gemeinsam mit Betriebsrät*innen Notfalllösungen entwickeln, um Ausfälle aufzufangen. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ist ein zentrales Mitbestimmungsthema. Mittelfristig muss die strukturelle Unterfinanzierung der frühkindlichen Bildung und die kulturelle Abwertung des Erzieher*innenberufes überwunden werden. Dafür braucht es attraktive Arbeitsbedingungen durch bessere Ausstattung und Personalschlüssel

sowie eine umfassende Reform der Ausbildung. Zentral ist dabei die Abschaffung von Schulgeldern und die flächendeckende Einführung von Ausbildungsvergütungen. Ebenso unerlässlich ist eine deutliche Anhebung der Entgelte. Auch wenn für viele Beschäftigte die Berufswahl aus Überzeugung erfolgt, bleibt eine faire, durch Tarifverträge abgesicherte Bezahlung ein entscheidender Hebel, um den Erzieher*innenberuf auch für jene attraktiv zu machen, die ihn nicht ausschließlich aus intrinsischer Motivation ergreifen. Um diese Ziele zu erreichen und ihr gesellschaftspolitisches Mandat wahrzunehmen, kann ich mir vorstellen, dass die IG Metall zukünftig stärkere, gesellschaftliche Bündnisse mit den Gewerkschaften der Erzieher*innen und weiteren Akteuren (wie z. B. den Eltern) eingehen wird.

Die Kitakrise ist schließlich mehr als ein Bildungsproblem. Sie ist ein Prüfstein für soziale Gerechtigkeit, wirtschaftliche Resilienz und gesellschaftlichen Zusammenhalt.



Dr. phil. Yalçın Kutlu,
Projektleiter am IMU Institut Stuttgart

Martina Uhl



Kulturelle Folgen durch NLP bei Mercedes-Benz



Mit dem Effizienz- und Sparprogramm „Next Level Performance“ (NLP) verfolgt das Unternehmen das strategische Ziel, die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns zu sichern, stabile Gewinnmargen zu gewährleisten und signifikante Kosteneinsparungen in Milliardenhöhe zu realisieren. Auch wenn diese Maßnahmen aus betriebswirtschaftlicher Perspektive nachvollziehbar erscheinen und im Kontext globaler Marktveränderungen eine logische Reaktion auf ökonomischen Druck darstellen, darf dabei nicht außer Acht gelassen werden, welche tiefgreifenden und oft unterschätzten Auswirkungen ein solcher Kurs auf die Unternehmenskultur und das innerbetriebliche Klima haben kann – insbesondere dann, wenn er mit Einsparungen auf Seiten der Belegschaft einhergeht.

Kulturelle, soziale und emotionale Auswirkungen

Ein wesentliches Risiko besteht in einem schleichenden, aber nachhaltigen Vertrauensverlust zwischen den Mitarbeitenden und der Unternehmensführung. Mercedes-Benz hat sich über Jahrzehnte hinweg ein Image als attraktiver, sozial verantwortlicher und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber aufgebaut. Dieses Bild wurde maßgeblich durch tarifliche und betriebliche

(Zusatz-) Leistungen sowie durch eine verlässliche Sozialpartnerschaft mit den Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften geprägt.

Werden diese hart erkämpften Errungenschaften nun arbeitgeberseitig zurückgedreht oder ohne angemessene Einbindung der Belegschaft reduziert, entsteht bei vielen Beschäftigten der Eindruck, dass die unternehmerische Strategie sich zunehmend einseitig am Shareholder-Value orientiert – auf Kosten der Mitarbeitenden. Besonders kritisch ist dieser Eindruck, wenn einschneidende Maßnahmen nicht transparent kommuniziert oder unzureichend begründet werden.

In solchen Fällen wird der große Einsatz der Mitarbeitenden nicht mehr wahrgenommen, sondern als selbstverständlich betrachtet. Eine beliebte Phrase aus dem Business Bullshit: „Wir müssen jetzt die extra Meile gehen“ – mit negativen Folgen für die emotionale Bindung an das Unternehmen.

Wertschätzung fehlt

Darüber hinaus hat das NLP-Programm erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation und das persönliche Engagement der Mitarbeitenden. Wenn Loyalität, langjährige Betriebszu-

gehörigkeit und (überdurchschnittliche) Leistungen nicht mehr angemessen honoriert werden, führt dies nicht selten zu Frustration, Demotivation und im schlimmsten Fall zur inneren Kündigung.

Langjährige Mitarbeiter*innen empfinden Sparmaßnahmen oft als Bruch eines stillen Vertrags, der Vertrauen, Stabilität und Anerkennung verspricht. Die emotionale Identifikation mit dem Unternehmen schwindet, während sich Resignation und Unsicherheit ausbreiten. Auch junge Talente und gut ausgebildete Nachwuchskräfte überdenken vor dem Hintergrund eingeschränkter Entwicklungsmöglichkeiten ihre Entscheidung, sich langfristig an Mercedes-Benz zu binden. In einem umkämpften Arbeitsmarkt mit dem wachsenden Fokus auf Arbeitgeberattraktivität stellt dies eine ernstzunehmende Herausforderung für die langfristige Personalstrategie des Unternehmens dar.

Speak up culture war gestern

Nicht zu unterschätzen ist zudem der Einfluss des Programms auf das Betriebsklima und die Qualität der internen Zusammenarbeit. Der zunehmende Effizienzdruck führt unweigerlich zu einer angespannten Arbeitsatmosphäre, in der sich viele Mitarbeitende nicht nur um ihren Arbeitsplatz sorgen, sondern auch um ihre

berufliche Entwicklungsperspektive innerhalb des Sterns. In einer solchen Umgebung wird häufig nicht mehr offen kommuniziert – aus Angst vor Repressionen oder Nachteilen. Informationsfluss, Kollegialität und Teamarbeit können dadurch erheblich beeinträchtigt werden. Die Bereitschaft, sich proaktiv einzubringen oder innovative Ideen zu teilen, sinkt spürbar. Damit geht ein zentraler Erfolgsfaktor moderner Unternehmen verloren: eine offene, vertrauensvolle Unternehmenskultur, die Kreativität, Zusammenarbeit und unternehmerisches Denken fördert.

Teamgeist leidet

Hinzu kommt die Gefahr einer zunehmenden sozialen Spaltung innerhalb der Belegschaft. Wenn die Auswirkungen des NLP-Sparprogramms als ungleich verteilt wahrgenommen werden – etwa wenn nicht verhandelbare Abfindungsstandards in erster Linie Mitarbeitende betreffen, während leitende Führungskräfte ihre Abfindungen individuell verhandeln können – führt dies zu Unmut, Missgunst und einem ausgeprägten Gefühl der Ungerechtigkeit. Das Solidaritätsgefühl innerhalb des Unternehmens leidet, die Akzeptanz für weitere Maßnahmen sinkt und das Vertrauen in eine faire Unternehmenspolitik wird nachhaltig erschüttert.



*„Sparmaßnahmen gefährden das Vertrauen langjähriger Mitarbeiter*innen und schrecken junge Talente ab – eine ernsthafte Gefahr für die Zukunftsfähigkeit der Personalstrategie von Mercedes-Benz.“*

*„Ökonomischer Wandel
ohne kulturelle Sensibilität
gefährdet die Seele des
Unternehmens.“*



Langfristig drohen daraus interne Konflikte, die nicht nur die Produktivität beeinträchtigen, sondern auch die Umsetzung künftiger strategischer Initiativen erschweren werden.

Ein weiterer neuralgischer Punkt ist das Verhältnis zur Arbeitnehmervertretung, insbesondere zum Betriebsrat. Wird dieser in zentrale Entscheidungen - wie zum Beispiel beim Outsourcing von Services der Zentrale - nicht ausreichend einbezogen und das Gremium fühlt sich übergangen, können die Folgen gravierend sein: Ein gestörtes Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Mitbestimmungsgremien birgt das Risiko von öffentlichen oder juristischen Auseinandersetzungen - all dies mit potenziell schädlichen Auswirkungen auf das Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit. So geschehen beim Abbauprogramm Move im Jahr 2020.

Aber auch das Vertrauen der eigenen Mitarbeitenden in die strategischen Entscheidungen unseres Top-Managements schwindet.

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich: So nachvollziehbar die rein rational-ökonomische Logik hinter „Next Level Performance“ auch sein mag, so gravierend fallen die kulturellen und sozialen

Kollateralschäden aus. Unternehmenskultur ist ein immaterieller, aber entscheidender Wettbewerbsfaktor, der sich nicht kurzfristig erzwingen lässt - Leadership 20X lässt grüßen. Ein Wiederaufbau unserer Unternehmenskultur wird langwierig und kostenintensiv sein, wenn sie einmal beschädigt ist. Deswegen sollte das Unternehmen diesen Transformationsprozess mit größter Sensibilität und Umsicht gestalten. Transparente Kommunikation, frühzeitige Einbindung des Betriebsrats und der Belegschaft sowie ein glaubwürdiger Dialog sind unerlässlich, um den sozialen Zusammenhalt zu wahren und die langfristige Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Stern sicherzustellen.



Strukturelle Hürden: Traditionen vs. moderne Arbeitsmodelle in der Praxis

Sand im Getriebe - Warum sich Mercedes-Benz bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen häufig schwertut



Die Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für Mercedes-Benz häufig eine große Herausforderung dar. Ein zentraler Grund liegt in der tief verwurzelten Unternehmenskultur. Diese ist historisch stark von traditionellen Rollenbildern und einer ausgeprägten Präsenzkultur geprägt. Auch in Verwaltungsbereichen unserer Zentrale gilt oft noch die Annahme, dass Produktivität eines Mitarbeitenden an physische Anwesenheit gekoppelt ist. Entsprechend schwer fällt es dem Unternehmen, moderne Arbeitsmodelle wie Homeoffice, Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit oder Teilzeitarbeit flächendeckend zu akzeptieren und umzusetzen – zum Beispiel für Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten oder sich eine Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschen.

Zudem gibt es innerhalb des Unternehmens große strukturelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen. Während in Verwaltungs- und Entwicklungsabteilungen mobile und flexible Arbeitsformen grundsätzlich leichter umzusetzen sind, stehen Produktions- und Werkstattbereiche vor ganz anderen Voraussetzungen. Hier sind Schichtpläne, physische Anwesenheit und feste Abläufe oft unabdingbar. Diese strukturelle Ungleichheit erschwert eine einheitliche Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen und führt nicht selten zu Unzufriedenheit unter „Blue Collar“-Mitarbeitenden, die sich gegenüber „White Collar“-Arbeitnehmer*innen benachteiligt fühlen.

Ein weiterer erschwerender Faktor ist der zunehmende wirtschaftliche Druck, unter dem das Unternehmen steht (und voraussichtlich

weiterhin stehen wird). In Zeiten des globalen Wettbewerbs, permanenter Effizienzsteigerung und wiederkehrenden Kostensenkungsprogrammen wie „Next Level Performance (NLP)“ haben Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf derzeit einen schweren Stand. Sie werden als potenzieller Produktivitätsverlust wahrgenommen, was ihre nachhaltige Verankerung im Unternehmen erschwert. Führungskräfte sehen sich dem Zielkonflikt zwischen betriebswirtschaftlichen Anforderungen und sozialen Bedürfnissen gegenüber und neigen schnell dazu, im Zweifel die wirtschaftlichen Interessen zu priorisieren.

Was muss aus Sicht des IG Metall- Betriebsrates konkret getan werden?

Aus Sicht des Teams IG Metall Zentrale besteht auch in herausfordernden NLP-Zeiten Handlungsbedarf, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen zu verbessern.

Zunächst fordern wir den konsequenten Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle:

// Das Wichtigste ist hier die Abschaffung der faktischen Präsenzpflcht seit Ende letzten Jahres. Diese Präsenzpflcht deckt sich einerseits rechtlich nicht mit der Konzernbetriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten. Andererseits soll sie im Kern dazu „motivieren“, dass Mitarbeitende mit einem weit entfernten Wohnort von Stuttgart, das Unternehmen zu verlassen.

// Wünschenswert wäre aus unserer Sicht zudem ein „Lebensarbeitszeitmodell“, welches Mitarbeitenden ermöglicht, Arbeitszeiten über das gesamte Erwerbsleben flexibel an individuelle Lebensphasen anzupassen – etwa für Elternzeit, Pflege, Weiterbildung oder einen früheren Ruhestand. Ein gutes Beispiel ist hier die Deutsche Telekom: Sie bietet ein Lebensarbeitszeitmodell an, bei dem Mitarbeitende ihr Gehalt in Zeit umwandeln oder Überstunden ansparen können. Diese angesparte Zeit kann später für Teilzeit, Sabbaticals oder einen früheren Ruhestand genutzt werden – bei gleichbleibendem Gehalt.

Eine weitere Forderung liegt auf dem Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung. Wir IG Metall-Betriebsrät*innen setzen uns für den Aufbau bzw. die Erweiterung von betriebseigenen Kindertagesstätten ein sowie für kurzfristige Notfallbetreuung, idealerweise auch für Pflege. Darüber hinaus sollten Kooperationen mit lokalen Betreuungseinrichtungen oder Kommunen angestrebt werden, um auch Beschäftigten mit Betreuungsbedarf außerhalb der Betriebsstandorte Vaihingen und Untertürkheim Hilfe zu bieten.

Genauso wichtig ist die Förderung einer familienfreundlichen Führungskultur. Das Team IG Metall Zentrale fordert, dass Führungskräfte gezielt zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschult werden. Es soll ein Umdenken stattfinden – weg von der Präsenzkultur, hin zu

einer ergebnisorientierten und vertrauensvollen Führung. In diesem Zusammenhang fordern wir auch, dass familienfreundliches Verhalten von Führungskräften belohnt und familienfeindliches Agieren sanktioniert wird.

Ein besonders sensibles Thema ist die Angst vieler Beschäftigter, durch die Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote berufliche Nachteile zu erleiden. Wir wollen daher verbindliche Regelungen, die sicherstellen, dass Beschäftigte, die in Elternzeit gehen oder in Teilzeit arbeiten, keine Nachteile in Bezug auf Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten erfahren.

Ausschlaggebend für eine erfolgreiche Umsetzung ist auch die betriebliche Mitbestimmung bei der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung unserer vorgeschlagenen Maßnahmen.

Nur wenn die Interessenvertretung der Beschäftigten aktiv einbezogen wird, kann gewährleistet werden, dass familienfreundliche Angebote nicht nur auf dem Papier bestehen, sondern tatsächlich im Arbeitsalltag wirken und angenommen werden können.





CREOS

Arbeitsplatzreservierung leicht gemacht

Am 6. Februar 2025 wurde die **Konzern-Betriebsvereinbarung zur Nutzung der Arbeitsplatz-Buchungs-App CREOS OSM unbefristet verlängert**. Bereits am 14. März 2025 informierten wir darüber auf igmetall@zentrale. Dort findest du auch eine Anleitung, wie und wo du CREOS beantragen kannst.

Mit CREOS OSM buchst du deinen Arbeitsplatz im Voraus und sicherst dir so am Office-Tag einen festen Platz. Du kannst bis zu vier Wochen vor dem gewünschten Tag rund um die Uhr für deine Abteilungsfläche buchen. Weitere Informationen findest du im Social Intranet in der Gruppe „CREOS Office Space

Management“, etwa unter „Erste Hilfe/Support“ und „CREOS Onboarding – in 6 Schritten“.

Alle Beschäftigten der Zentrale können CREOS OSM nach Abstimmung mit dem E3-/E2-Management nutzen. Die App gibt es als Desktop-Version und mobile App, jeweils auf Deutsch und Englisch.

Am Tag deiner Buchung schickt dir CREOS automatisch 60 Minuten vor Beginn eine Check-in-Mail.

Über den Link bestätigst du deine Buchung. Checkst du nicht innerhalb von 30 Minuten nach Buchungsbeginn ein, erinnert dich eine weitere Mail. Erfolgt auch

60 Minuten nach Beginn kein Check-in, löscht das System die Buchung und gibt den Arbeitsplatz wieder frei. CREOS OSM zeigt keine personenbezogenen Daten an. Jede Buchung wird am Tag nach dem Office-Tag automatisch gelöscht.

Das CREOS OSM-Team plant derzeit Informationstermine für 2025, die du bald im Social Intranet findest. Bei Fragen oder Interesse schreib an creos-osm@mercedes-benz.com.



Outsourcing – Eine ehrliche Analyse

Unternehmen suchen ständig nach Wegen, Kosten zu senken und effizienter zu arbeiten. Outsourcing gilt dabei oft als Wundermittel. Auch Mercedes-Benz lagert zunehmend Aufgaben an externe Dienstleister oder Tochterfirmen aus – sei es im Marketing, Vertrieb oder in klassischen Verwaltungsbereichen der Zentrale. Aktuell geht es oft nicht einmal mehr darum, ob es extern jemand besser oder günstiger kann, sondern das Unternehmen muss den Idealvorstellungen der Investoren entsprechen.

Diese Strategie mag kurzfristig den Gewinn steigern und die Kapitalmarktinteressen befriedigen, doch was bedeutet sie für die betroffenen Beschäftigten und welche soziale Verantwortung hat das Unternehmen? Wie kann der Betriebsrat reagieren, wenn Outsourcing wie ein Tsunami auf die Belegschaft zurollt? Ein genauer Blick zeigt: Der Einfluss des Betriebsrats wird leider begrenzt. Um die Interessen auszubalancieren, braucht es ein bisschen mehr als nur den Betriebsrat.

Früh informiert, aber kaum beteiligt

Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat über geplante Änderungen zu informieren. Hier bietet das Gesetz bereits einen gewissen Interpretationsspielraum, wann, wie und in welchem Umfang dies zu erfolgen hat. Theoretisch herrscht also Transparenz: Der Betriebsrat wird „frühzeitig und umfassend informiert“, wenn Outsourcing ansteht. Doch was heißt das konkret? Oft kommen die Informationen so spät und in einer Form, die kaum Spielraum lässt. Eine reine Formalität. Die Entscheidung, auszulagern, trifft allein die Unternehmensleitung – ein Recht, das als „unternehmerische Freiheit“ gilt. Der Betriebsrat kann

nur zusehen, wie die Umsetzung erfolgt und muss diese trotzdem mitbegleiten. Mitreden oder gar Entscheidungen verhindern? Fehlanzeige. Der Betriebsrat wird in diesem Fall zur Alibifunktion degradiert – dabei, aber ohne Einfluss. Die eigentlichen Weichenstellungen erfolgen ohne ihn.

Soziale Folgen mildern

Immerhin hat der Betriebsrat echte Mitbestimmungsrechte bei sozialen Fragen: Arbeitszeiten, Kontrollsysteme, Arbeitsplatzgestaltung. Doch strategische Entscheidungen wie das „Ob“ und „Warum“ des Outsourcings bleiben außen vor.

Wenn Outsourcing Arbeitsplätze kostet, Versetzungen erzwingt oder ganze Funktionen verlagert, bleibt dem Betriebsrat nur, mit dem Arbeitgeber über Sozialpläne und Interessenausgleiche zu verhandeln. Abfindungen, Transfergesellschaften, interne Vermittlungsplattformen wie „Job-Kompass“ oder Qualifizierungsmaßnahmen können den Schmerz lindern – aber sie verhindern nicht, dass Arbeitsplätze verschwinden. Oft steht die Entscheidung längst fest, und der Betriebsrat kann nur noch darum kämpfen, den Übergang so sozialverträglich wie möglich zu gestalten.





Mitbestimmung?

Ein Betriebsübergang – etwa an ein Tochterunternehmen oder einen externen Dienstleister – bringt noch weniger Mitbestimmung. Zwar übernehmen die neuen Arbeitgeber die Arbeitsplätze und Beschäftigten, doch die Betroffenen können nur einzeln und individuell ggf. geänderten Arbeitsbedingungen widersprechen. Ein kollektives Widerspruchsrecht vom Betriebsrat gibt es hier nicht, das Betriebsverfassungsgesetz lässt uns hier im Stich, für uns ist das eine Farce: Die Unternehmensleitung kann diese Ohnmacht ungeniert nutzen, um strategische Entscheidungen ohne Rücksicht auf die Beschäftigten durchzusetzen.

Zusammenarbeit auf dünnem Eis

Im globalen Kontext spielen der Gesamtbetriebsrat (GBR) und der Konzernbetriebsrat (KBR) eine wichtige Rolle. Sie koordinieren z. B. Outsourcing-Maßnahmen mit internationalen Auswirkungen und verhandeln (mit Unterstützung der IG Metall) mit der Konzernleitung. Doch wie groß ist der Einfluss dieser Gremien wirklich? Wenn Aufgaben in Länder mit niedrigeren Lohnkosten verlagert werden, bleibt der tatsächliche Handlungsspielraum dieser Gremien oft theoretisch. Die Macht der Konzerne, Entscheidungen unabhängig von lokalen Bedürfnissen zu treffen, ist schwer zu durchbrechen. Besonders, wenn Outsourcing als „ökonomische Notwendigkeit für Shareholder“ deklariert wird.

Ein derzeitiger Trend von vielen deutschen Firmen ist es die Konzernzentrale ins Ausland zu verlegen und zukünftig unter einer europäischen Aktiengesellschaft Societas Europaea (SE) zu firmieren. Hier wird die bisherige Mitbestimmung eingefroren, sofern eine bestanden hat. Gewerkschaften und Juristen kritisieren dies als „Mitbestimmungsverweigerung“. Jedoch sind in der Gestaltung der Rahmenbedingungen die politischen Kräfte in der relevanten EU-Kommission klar auf Arbeitgeberseite.

Weiterhin sind viele deutsche und europäische Unternehmen unter einem extremen Spannungsfeld von Rendite vs. sozialer Verantwortung. Es gibt klare erkennbare Tendenzen, dass Kapitalmarkinteressen mehr und mehr dominieren. Denen kann sich ein Betriebsratsgremium alleine nicht entgegenstellen. Hierzu braucht es als Arbeitnehmer den Zusammenschluss in Gewerkschaften, welche unsere Interessen vertreten und diese mit Nachdruck in die Politik tragen. Deswegen kämpfen wir als IG Metall-Betriebsrät*innen weiter gegen das Mantra von Kostensenkung und Effizienzsteigerung auf Kosten der Beschäftigten: Mit transparenter Öffentlichkeitsarbeit und politischer Vernetzung der IG Metall konnten Zugeständnisse und Verbesserungen bewirkt werden. Weiterhin gibt der 11-Punkte-Zukunftsplan der IG Metall Vorschläge wie Deutschland und die EU auch weiterhin Industriestandort bleiben kann.

Final hat jeder von uns die Möglichkeit sich selbst einzubringen und die Politik zu beeinflussen. Jede Stimme an Parteien, welche die soziale Ver-

antwortung in Einklang mit Kapitalmarktinteressen stellen hilft, um zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen.

Fazit

Die Unternehmensleitung preist Outsourcing gerne als einzige strategische Notwendigkeit an. Der Druck aus den hohen Führungsetagen auf das mittlere Management ist immens. Auf Teufel komm raus, sollen EPC & FTE Ziele erreicht werden, koste es was es wolle. Der Betriebsrat (BR) soll nur begleiten, nicht entscheiden. Die Grenzen der BR Beteiligung wurden im Betrieb Zentrale die letzten Jahre Stück für Stück verschoben und aufgeweicht. Zu einfach kam das Unternehmen mit seinen Plänen durch. Im Sinne der Beschäftigten würden wir uns gerade beim Thema Outsourcing & Verlagerung zukünftig eine kritischere und weniger nachlässige Haltung unserer BR-Vorsitzenden der Zentrale wünschen. Als Team IG Metall sehen wir unsere Rolle anders: Wir wollen nicht nur zusehen, sondern handeln

und gestalten. Unser Know-how, unsere gewerkschaftliche Vernetzung und gemeinsamen Werte würden es ermöglichen, Alternativen zu rein wirtschaftlich motivierten Auslagerungen zu entwickeln. Leider finden wir in unserer derzeitigen Oppositionsrolle im Betriebsrat Zentrale nur teilweise Mehrheiten für durchsetzungsstarke Maßnahmen. Gemeinsam könnten wir durch unser fundiertes Fachwissen, Konfliktfähigkeit und als Teil werksübergreifender Zusammenarbeit der IG Metall-Gewerkschafter*innen deutlich mehr erreichen. Aufgeben ist trotzdem keine Option für uns. Im Team IG Metall kämpfen wir Betriebsrät*innen trotz aller Widrigkeiten weiter für Fairness, Mitbestimmung und sichere Arbeitsplätze in der Zentrale.



Dein Style, deine Stärke, deine Gewerkschaft. Mode trifft Mitbestimmung!

Solidarität
steht dir gut



Regelmäßige Entgelterhöhungen

Nach den IG Metall-Tarifrunden steigen die tariflichen Monatsentgelte. In der Tarifrunde 2024 hat die IG Metall vieles durchgesetzt: eine Einmalzahlung von 600 Euro, 140 Euro mehr im Monat für Auszubildende ab Januar 2025. 2 Prozent mehr Geld ab April 2025, weitere 3,1 Prozent mehr ab April 2026. Der T-ZUG B steigt 2026 auf 26,5 Prozent. Und es gibt deutlich mehr freie T-ZUG-Tage, endlich auch für Teilzeitbeschäftigte. Mit der Tarifierhöhung steigen auch die Sonderzahlungen: Urlaubs- und Weihnachtsgeld, T-ZUG und T-Geld. Ein Prozent als Mitgliedsbeitrag ist da ein lohnendes Investment!

Fünf Tage bezahlte Freistellung im Jahr

Nimm dir deinen Bildungsurlaub! Ob Computerworkshop oder Sprachkurs: Wenn Du Dich weiterbilden und etwas für Dich oder Deine Karriere tun möchtest, kannst Du dafür seit 2015 nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) Sonderurlaub beantragen. Wir geben Tipps für einen reibungslosen Ablauf der bezahlten Bildungszeit.

Mitgliedervorteil für Leihbeschäftigte

Leihbeschäftigte, die mindestens sechs Monate Mitglied der IG Metall sind, erhalten eine Sonderzahlung zum Urlaubs- und zum Weihnachtsgeld, wenn sie länger als sechs Monate in der IG Metall-firma beschäftigt sind. Die Extrazahlung beträgt 19,5 Prozent des Urlaubs- und Weihnachtsgelds. Der Urlaubsanspruch kann zwischen dem 19. und dem 31. März beantragt werden.



Arbeitszeit

Nach dem Gesetz sind bis zu 60 Stunden pro Woche zulässig, doch die wöchentliche Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie wurde Schritt für Schritt auf 35 Stunden reduziert.

Zuschläge

Beschäftigte erhalten Zuschläge auf ihr Grundentgelt für Mehrarbeit, Nacharbeit, Schichtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit.





MIT IG METALL

Regelmäßige Tarifierhöhungen nach Tarifabschluss
Arbeitszeit pro Woche
Jährlicher Urlaubsanspruch
Urlaubs- und Weihnachtsgeld
Zuschläge, Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)
Kündigungsschutz und Verdienstsicherung für Ältere
Übernahmeanspruch für Azubis
Mitgliedervorteil für Leihbeschäftigte
Mitgliedervorteil durch Haustarifvertrag
Wandlung T-Zug in freie Zeit

Ja
35-Stunden-Woche
30 Tage
Ja
Ja
Ja
Ja
Ja
Extrazahlungen
Ja

Kein Anspruch
48 Stunden
20 Tage
Kein Anspruch
Kein Anspruch
Kein Anspruch
Kein Anspruch
Kein Anspruch
Kein Anspruch
Kein Anspruch

Weihnachtsgeld

Alle Jahre wieder bekommen die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie bis zu 55 Prozent ihres Monatsverdienstes als „betriebliche Sonderzahlung“ oder einfach Weihnachtsgeld. Einen gesetzlichen Anspruch auf den Geldsegen am Ende des Jahres gibt es nicht.



Mitgliedervorteil durch Haustarifvertrag

Ausschließlich IG Metall Mitglieder können durch der Haustarifvertrag bei Mercedes-Benz ab 2026 ihren jährlichen T-ZUG in 7 Tage freie Zeit wandeln. Als Erziehende / Pflegende / Schichtende haben IG Metall Mitglieder dann sogar Anspruch auf 9 Freistellungstage.

Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)

Der Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) ist ein bundesweit gültiger Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie. Gewerkschaftsmitglieder in tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie haben demnach einen Anspruch auf monatlich 26,59 Euro (Auszubildende 13,29 Euro) für eine Altersvorsorge.

Mehr Urlaub und Urlaubsgeld

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche lediglich 20 Tage im Jahr. Mit Metall-Tarifvertrag haben Beschäftigte Anspruch auf 30 Tage, dazu gibt es knapp 70 Prozent eines Monatseinkommens als Urlaubsgeld.

Kündigungsschutz und Verdienstsicherung für Ältere

Eine der großen gewerkschaftlichen Errungenschaften ist der Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung. Nach dem IG Metall Tarifvertrag darf älteren Beschäftigten ab dem 53. Lebensjahr nicht mehr ordentlich gekündigt werden. Ihr Entgelt darf ab dem vollendeten 54. Lebensjahr nicht gemindert werden.

Übernahmegarantie

Gesetzlich sind Unternehmen nicht verpflichtet, Azubis nach ihrer Ausbildung auch nur für einen Tag zu übernehmen. Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung bestanden haben und Mitglied der IG Metall sind, müssen hingegen für mindestens zwölf Monate übernommen werden.



GEWINNSPIEL BILDUNGSZEIT

Dein Gewinn: Bezahlte Freistellung von bis zu 5 Tagen im Jahr für berufliche oder politische Weiterbildung, sowie Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten. Ermöglicht durch das Recht auf Bildungszeit für alle Beschäftigten nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg. Die Bildungszeit kann nur bei zertifizierten Anbietern auf eigene

Kosten in Anspruch genommen werden, z. B. bei der IG Metall.

IG Metall Mitglieder besuchen Kurse der IG Metall kostenfrei, inklusive Unterkunft und Verpflegung. Ja, Du hast richtig gelesen: Null Euro. Kein Kleingedrucktes. Nur großes Wissen. Also - Warum nicht mal raus aus dem Alltag, rein ins Seminar? Lerne Neues, triff engagierte Leute und bring frischen Wind in den Betrieb.

Die Buchung ist easy! Alle Infos dazu auf unseren Seiten im Social Intranet IG Metall @ Zentrale oder oder über unsere Bildungsberaterin (Biberin)

