



TOGETHER



TARIFRUNDE

Brancheninfos aus Sicht
der IG Metall
Seite 22

WINNING ATTITUDE

Zu welchem Preis?
Seite 14

ZUKUNFT BRAUCHT MENSCHEN.

Menschen brauchen
Zukunft.

Seite 06

*Stress
Überlastung
Personalmangel*



Mitglied werden und Haltung zeigen.



Das Mittel gegen das Gefühl: „Da kann man eh nichts machen.“

Bei Frust, Zukunftssorgen, Ohnmachtsgefühl
und akuter Phrasenallergie.

IGM forte stärkt den Rücken, fördert Zusammenhalt
und erhöht die Widerstandskraft gegen heiße Luft
und kalte Antworten.

- **Anwendungsgebiete:** bei Schulterzucken, Dauerärger, Allein-Gefühl im Wandel
- **Wirkstoffe:** Solidarität, Mitbestimmung, Tarifkraft, Rückhalt
- **Bekannte Nebenwirkungen:** mehr Haltung, mehr Stimme, mehr Wir

Jetzt Mitglied werden.

IG Metall. Weil's wirkt.



Isabelle Ehrlich
Betriebsrätin und Fraktions-
vorsitzende Team IG Metall



Gianpiero Schiro
Betriebsrat und stellv. Fraktions-
vorsitzender Team IG Metall

Zukunft, die bleibt

Die letzten Jahre haben gezeigt, neue globale Herausforderungen und schneller werdender technologischer Wandel sind Teil unserer Arbeitswelt geworden. Klar ist: Auch die kommenden Veränderungen lassen sich nur gemeinsam erfolgreich gestalten. Beschäftigte, Betriebsrat und Unternehmensleitung müssen an einem Strang ziehen.

Arbeitsplatzsicherheit bleibt dabei das zentrale Thema. Die Zukunftssicherung 2035, ein großer Erfolg der IG Metall, garantiert Schutz bis Ende 2034. Doch Sicherheit allein reicht nicht – sie braucht Perspektiven. Für die Zentrale müssen wir klären, wo sie in fünf oder zehn Jahren stehen soll. Ein verbindliches Zielbild für alle Bereiche ist die Grundlage für verlässliche Personalplanung, gezielte Qualifizierung und langfristige Loyalität.

Auch das vereinbarte Mobile Arbeiten ist ein fester Bestandteil unserer modernen Arbeitswelt. Es spart dem Unternehmen jährlich Infrastrukturkosten in Millionenhöhe. Gleichzeitig erleichtert es den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, senkt Stress und reduziert Umweltbelastungen. Zudem steigert es die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber.

Doch wo vor Ort gearbeitet wird, müssen die Bedingungen stimmen. Vollwertige Arbeitsplätze, Besprechungsräume und gesunde Arbeitsumgebungen müssen für alle Beschäftigten verfügbar sein. Auch um das durchzusetzen, braucht es einen starken, geschlossen handelnden Betriebsrat und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung. Die Mitbestimmungs- und Informationsrechte des Betriebsrats müssen konsequent beachtet und genutzt werden – konstruktiv, kritisch und verantwortungsvoll.

Die Zukunft der Zentrale hängt von den Menschen ab. Mit Qualifizierung, fairen Perspektiven, Vielfalt und gegenseitigem Respekt kann sie sich positiv entwickeln. Als Betriebsrat im Team IG Metall setzen wir uns gemeinsam mit der Belegschaft für sichere Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und eine klare Zukunftsvision ein. Genau das macht die IG Metall in der Zentrale aus: gestärkte Mitbestimmung, gemeinsame Verantwortung und ein klarer Blick nach vorn. Für sichere Arbeitsplätze, gute Bedingungen und eine Zentrale, die auch in den nächsten Jahren interessante Perspektiven bietet.

Zukunft braucht Menschen und Menschen brauchen Zukunft!

Isabelle Ehrlich
Betriebsrätin und Fraktionsvorsitzende Team IG Metall

Gianpiero Schiro
Betriebsrat und stellv. Fraktionsvorsitzender Team IG Metall



Impressum



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
Druck: VisitYou

TOGETHER Redaktion

Bettina Stadtmüller,
Kübra Günes,
Kresimir Dujmovic,
Dr. Doris Heckel,
Eberhard Schöffler,
Veronika Bach,
Tamara Göbes,
Antonio Grossi

Fotos/Illustrationen/Renderings
(sofern nicht anders vermerkt):
Mercedes-Benz Betriebsrat Zentrale,
IG Metall



INHALT

Ausgabe 17 | 2026

Titelthema



06

Zukunft braucht Menschen

Strategie des Betriebsrats
IG Metall Zentrale

Rechtlicher Rahmen

12

Dein Betriebsrat

Aktuelle Besetzung des
IG Metall Betriebsrat Zentrale

Aus der Zentrale

14

Winning Attitude

Warum ambitionierte Leitbilder ohne
Mitbestimmung ins Leere laufen

Rechtlicher Rahmen

18

Gemeinsam stark

So arbeitet der Betriebsrat für euch

19

Qualifizierung sichern, Zukunft gestalten

Aufgaben und Ziele des Ausschusses für
Ausbildung, Bildung und Qualifizierung
(ABQ)

20

Ausschuss Personal und Organisation

Einsparmaßnahmen und
Personalabbau machen Stress

21

Gemeinsam für Soziales, Gleichbehandlung und Vielfalt

Vorstellung des Ausschusses für
Soziales, Gleichbehandlung und
Vielfalt (ASGV)

IG Metall

22

Tarifrunde

Brancheninfos aus Sicht der IG Metall

ZUKUNFT BRAUCHT MENSCHEN. MENSCHEN BRAUCHEN ZUKUNFT.

Wir IG Metall Aktiven und neu gewählten Betriebsrät*innen bedanken uns herzlich bei allen Beschäftigten der Mercedes-Benz Zentrale für euer entgegengebrachtes Vertrauen bei der Betriebsratswahl. Dieses Vertrauen ist für uns Auftrag und Verpflichtung zugleich. Wir werden die kommenden Herausforderungen mit Zuversicht, Verantwortungsbewusstsein und im engen Schulterschluss im gesamten Gremium angehen – gemeinsam mit und für Euch.

Die Arbeitsplätze müssen langfristig sicher und attraktiv bleiben. Dafür ist unsere ZuSi2025 (Zukunftssicherung 2035) ein großer Erfolg, sie schützt bis Ende 2034 vor betriebsbedingten Kündigungen. Ein einzigartiges Versprechen in Deutschland, durchgesetzt von der IG Metall.

Für die Zukunft der Zentrale ist es besonders wichtig, dass wir uns strategisch aufstellen und mit der Unternehmensleitung eine verbindliche Zukunftsvision, eine Strategie vereinbaren. Sie muss alle Funktionen und Standorte der Zentrale berücksichtigen, unsere Arbeitsplätze sichern und weiterentwickeln. Dafür werden wir intensiv in unseren Ausschüssen des Betriebsrats arbeiten! Ein kleiner Überblick, was das konkret bedeutet:

Grundlagen für Entscheidungen

Diese Strategie ist die Grundlage für eine fundierte Personalplanung, ein klares Commitment der Geschäftsleitung gegenüber den Beschäftigten. Ein Zielbild gibt Antworten auf die drängenden Fragen der Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen: Für VAN, HR, FC, IT, IL, IPS, Marketing, Digital & Sales und weiteren Centern. Damit wird klar, wie der Betrieb Zentrale in fünf oder zehn Jahren aussehen soll. Wir brauchen eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat! Bei Bedarf im Schulterschluss mit den Metallern im Konzern- und Gesamtbetriebsrat.





IG Metall Team

Überführung MBM Entgeltstruktur

Die IG Metall ist die größte Einzelgewerkschaft in Deutschland – tief verwurzelt bei Mercedes-Benz, schlagkräftig auch in der Zentrale. Im Bereich Entgelt haben wir in der jüngsten Vergangenheit kräftige Entgeltsteigerungen, Inflationsausgleich und tarifliches Zusatzgeld durchgesetzt. Auch in Zukunft werden wir uns vehement dafür einsetzen, dass Mitarbeitende gut und gerecht bezahlt werden, vom Unternehmenserfolg profitieren, zum Beispiel in Form einer angemessenen Ergebnisbeteiligung. Die vollwertige Überführung der Entgeltstruktur bei den ehemaligen Kolleg*innen der MB Mobility in die IG Metall ERA-Logik der MB Zentrale ist uns sehr wichtig. Sollte das Unternehmen das NAVI-Bewertungssystem anpassen, setzen wir uns für faire, transparente und individuell zuordenbare Ziele ein.

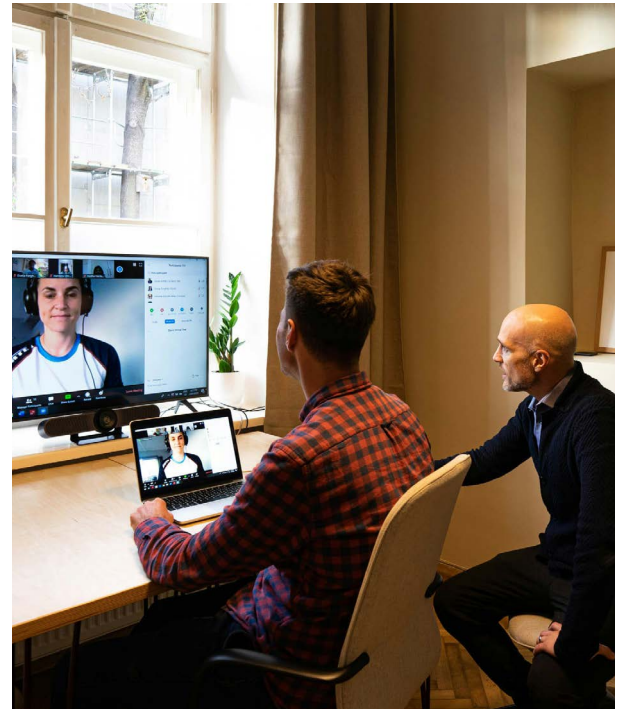
Im Übrigen sollen Innovationsbeiträge von Beschäftigten (mit signifikanten Einspar- oder Ergebniswirkungen) transparent und nachvollziehbar honoriert werden.

Kernkompetenzen erhalten

Outsourcing und mögliches „Kostensparen“ sind kein Allheilmittel. Oft ist die Wirtschaftlichkeit fraglich oder wird auf dem Rücken der Beschäftigten erkaufte. Auch wenn die Entscheidung über Fremdvergaben beim Unternehmen liegt, muss der Betriebsrat informiert werden. Intransparenz und Salami-Taktik verhindern, dass berechnete Interessen berücksichtigt und soziale Folgen abgedeckt werden.

Wir werden die Geschäftsleitung weiter auffordern, den Betriebsrat frühzeitig in Make-or-Buy-Entscheidungen einzubeziehen und alle Aspekte, z.B. Qualität, Kundennähe, Wirtschaftlichkeit umfassend zu prüfen. Bevor Kernkompetenzen ausgelagert werden.

Wo Kolleginnen und Kollegen durch Stellenabbau, Umstrukturierungen oder Outsourcing ihre Aufgaben verlieren, setzen wir uns konsequent für sie ein. Interne müssen bei Stellenbesetzungen Vorrang haben. Externe Einstellungen oder der Einsatz von Zeitarbeitskräften kommen für uns nicht infrage, solange qualifizierte interne Kandidatinnen und Kandidaten verfügbar sind. Qualifizierung muss für viele im Zentrum des Job-Kompass stehen, damit alle Beschäftigten eine klare Perspektive erhalten. Niemand darf auf der Strecke bleiben, niemand darf bedrängt oder ausgegrenzt werden. Zudem treten wir im Team IG Metall dafür ein, die Regelungen zur Altersteilzeit zu bewahren und gezielt weiterzuentwickeln.



Mobiles Arbeiten ist für alle ein Gewinn.
(Foto: Yolk CoWorking – Krakow auf Unsplash)

Gesundes Arbeiten

Sowohl körperliche als auch psychische Gesundheit sind für uns unverzichtbare Bestandteile eines guten Arbeitsumfelds. Zunehmende Arbeits- und Leistungsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, Klagen über angeblich mangelnde Leistungsbereitschaft oder Kritik an gestiegenen Fehltagen zeigen wenig Respekt für uns Beschäftigte. Wir wollen die Ursachen von Krankheit und Erschöpfung, auch im unteren und mittleren Management, angehen. Führungskräfte können Arbeitsbedingungen und Belastung maßgeblich beeinflussen. Wertschätzung, ein gutes Betriebsklima und durchdachte Arbeitsplanung fördern das Wohlbefinden, wir fordern ein offenes, wertschätzendes Arbeitsklima. Transparenz und Respekt sind Voraussetzungen dafür, dass alle gerne die „Extra Meile“ für den Stern gehen.

Wir achten auf Einhaltung aller gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten. In enger Zusammenarbeit aller Ausschüsse setzen wir uns dafür ein, dass Tätigkeiten priorisiert werden bzw. zusätzliche Beschäftigte unterstützen. Auch beim Thema T-Zug achten wir darauf, dass Erholungszeiten für belastete Beschäftigte in Anspruch genommen werden können und nicht verfallen.

Menschengerechte Performance Kultur

Dazu gehört auch, dass Mitarbeiter und Führungskräfte selbst Verantwortung übernehmen können und nicht Ansagen von „oben“ ausführen müssen. Wir alle haben das Knowhow, wir haben die richtigen Menschen beim Stern. Das muss jedoch wirken können. Dazu gehört auch, dass wir im Team am besten entscheiden können, wie wir effizient und gemeinsam arbeiten. Globalisierung und Digitalisierung sind auch im Arbeitsalltag eingetroffen und z.B. verbringen viele die Zeit vor dem Bildschirm mit Kollegen aus aller Welt. Nur ein Beispiel von vielen, wo mobiles Arbeiten für alle win-win ist. Daher sagen wir auch, dass Arbeiten vor Ort oder mobiles Arbeiten nicht rein an Quoten ausgerichtet werden sollte, sondern an der Tätigkeit.

Wirksamkeit entsteht auf der Ebene von Teams und Organisation, nicht durch Rankings einzelner. Führung, Zielerreichung und Weiterentwicklung gehören zusammen. Leistung entsteht nicht durch Angst oder Dauerstress, sondern durch Sinn, Klarheit, Kompetenz und Sicherheit. Durch NLP erleben wir das Gegenteil. Gerade im Betrieb Zentrale wird stetig re-organisiert.



Wir setzen auf Fortbildung – insbesondere im Bereich KI.

Viele von uns haben in den letzten Monaten mehrere Führungskräfte- und Teamwechsel hinter sich. Kollegen*innen haben das Unternehmen verlassen. Dies erzeugt erhöhten Druck, Unsicherheit und Dauerstress. Auf dieser Basis kann auch keine Performance entstehen.

Wir brauchen wieder den Teamgedanken und den echten Willen des Top-Managements, mit gutem Beispiel voranzugehen und mit der Belegschaft die Marke Mercedes-Benz erfolgreich in die Zukunft zu führen. Aktuell erleben wir bei vielen durch stetige Re-Organisation, damit verbundenen langen Entscheidungswegen und wechselnde Aufgaben, dass der Purpose ihrer Tätigkeit hinterfragt wird. Eine Entfremdung zum Unternehmen findet statt. Diesen Trend müssen wir gemeinsam stoppen – der Start muss aber ernsthaft von oben kommen.

Qualifizierung und Ausbildung

Die zukünftige Transformation gelingt nur mit vorausschauender Qualifizierung. Strategische Personalplanung muss wieder selbstverständlich sein, Nachwuchsförderung und Training für Jobprofile der Zukunft sind gut fürs Unternehmen. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel. Denn wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist. Gut qualifizierte Mitarbeitende sind produktiver und machen das Unternehmen wettbewerbsfähiger. Besonders wichtig ist die Weiterbildung im Bereich Künstlicher Intelligenz. Beschäftigte müssen flächendeckend befähigt werden, KI-Technologien zu verstehen, anzuwenden und kritisch hinterfragen. Nur so können wir die Chancen der Digitalisierung nutzen und gleichzeitig verantwortungsvoll handeln. Investitionen in Qualifizierung, auch in Präsenzveranstaltungen, zahlen sich aus: Sie steigern Zufriedenheit, Motivation und Anpassungsfähigkeit. Führungskräfte müssen dafür Zeit schaffen, weniger Wichtiges gezielt zurückstellen. Investitionen in Wissen sind lohnend für Unternehmen und Beschäftigte.

Hierzu gehört jedoch auch die strategische Personalplanung. Wir brauchen Leitplanken, wohin wir uns entwickeln können, um zukunftsfähige Jobs in der Region zu generieren. Es bringt uns nichts, immer nur ins Ausland zu schauen und der Belegschaft vorzuwerfen, dass es an Innovationskraft fehle. Wir sind bereit, Verantwortung zu übernehmen und mitzugestalten, den Rahmen hierfür muss jedoch das Unternehmen bieten.



Eine Rückkehr zur Präsenzpflcht würde dem Betrieb wertvolle Arbeitskräfte kosten. (Foto: Jan Baborák auf Unsplash)

Digitalisierung ohne Überwachung

Der Betriebsrat begleitet die Einführung und Anpassung von IT in der Unternehmensorganisation. Dabei überwacht er die Verarbeitung personenbezogener Daten und achtet auf die Einhaltung von EU-DSGVO und Bundesdatenschutzgesetz. Er beteiligt sich an der Mitbestimmung technischer Systeme, die Verhalten oder Leistung kontrollieren – etwa bei Zugangs- oder Sicherheitssystemen. Die Betriebsrät*innen sorgen dafür, dass die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben, dass z. B. vorhandene Systeme nicht für Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten verwendet werden. Außerdem berät er bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Abläufen und Umgebungen, wenn IT- und DV-Systeme diese beeinflussen.

Vielfalt als Stärke

Erfolg braucht verschiedene Perspektiven. Wir müssen uns auf die Werte von Mercedes-Benz besinnen, die uns stark gemacht haben. Was Vielfalt behindert: Eine Rückkehr zur Präsenzpflcht anhand von Quoten, die vor allem Frauen, Eltern, Pflegende und Teilzeitkräfte benachteiligt. Ein Abbauprogramm, das ältere Beschäftigte aus dem Unternehmen lockt oder drängt. Ein Herunterfahren der Ausbildung und die Einschränkung der Nachwuchsförderung. Eine Ellbogen-Mentalität, die ausgrenzt und Besetzungspraxis, die immer dieselben Kandidaten und Kandidatinnen bevorzugt. Die „Gewinnermentalität“ und „Leidenschaft für Leistung“, die im Rahmen von NLP vom Unternehmen propagiert werden, dürfen nicht dazu führen, dass individuelle Bedürfnisse ignoriert werden. Menschengerechte Arbeitsgestaltung ist kein Gegensatz zu Wirtschaftlichkeit, sondern deren Voraussetzung und Zukunft.



Die „Gewinner-mentalität“ und „Leidenschaft für Leistung“, die im Rahmen von NLP vom Unternehmen propagiert werden, dürfen nicht dazu führen, dass individuelle Bedürfnisse ignoriert werden.

Lucas Merkel
Vorsitzender Betriebsrat MB Zentrale

Das war nur ein kleiner Ausschnitt unserer täglichen Arbeit, die wir gerne für und mit der Belegschaft als IG Metall Betriebsrät*innen übernehmen. Mehr dazu gerne im persönlichen Austausch, melde dich einfach. Ansprechpartner*innen im Team IG Metall findest du im Mittelteil dieser Ausgabe. Wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte vom Team IG Metall wollen, dass Altersteilzeit attraktiv bleibt und Jüngeren Chancen offenstehen. Eine vielfältige Belegschaft ist die Basis für beste Ergebnisse und ein erfolgreiches Unternehmen.

Ein kurzes Fazit zum Schluss: Erfolg braucht Vielfalt, eine klare Strategie in Bezug auf den Standort und Personalplanung. Dazu gehören Qualifizierungskonzepte und eine menschengerechte Performance Kultur. Einschränkungen in Ausbildung und Nachwuchsförderung oder eine ausgrenzende Ellbogen-Mentalität stehen dem entgegen. Wir setzen uns für Chancengleichheit, unterschiedliche Lebensmodelle und eine Belegschaft ein, die Vielfalt als Stärke begreift.

Wir Betriebsrät*innen und IG Metall Aktiven sind an allen Standorten der Zentrale – Vaihingen, Pragsattel und Untertürkheim – für euch da und erreichbar. Gespräche mit Betriebsrät*innen sind selbstverständlich immer vertraulich. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit, lasst uns gemeinsam die Zukunft der Mercedes-Benz Zentrale gestalten.

DEIN IG METALL BETRIEBSRAT ZENTRALE

Standorte: Untertürkheim | Vaihingen | Pragsattel



Gianpiero Schiro



Lisa Spies



Bettina Stadtmüller



Dr. Doris Heckel



Lucas Merkel



Michael Reinhold



Eberhard Schöffler



Patrizia Sickinger



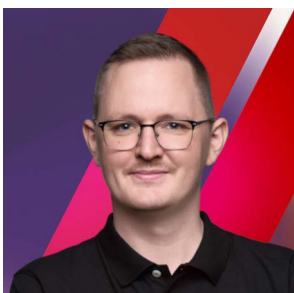
Ralf Tietze



Isabelle Ehrlich



Kresimir Dujmovic



Lasse Thies



Jan Knitz



Kübra Günes



Iris Luppold



Standort Untertürkheim



Standort Vaihingen



Standort Pragsattel

**Hier geht's zu
unserem Intranet:**



WINNING ATTITUDE – ZU WELCHEM PREIS?

Warum ambitionierte Leitbilder ohne Mitbestimmung ins Leere laufen

In Zeiten tiefgreifender Transformationen der Automobilbranche setzen Unternehmen verstärkt auf klar formulierte Leitbilder. Sie sollen Orientierung geben, Geschwindigkeit erzeugen und die Organisation auf gemeinsame Ziele ausrichten. Das Mercedes-Benz-Konzept einer „Winning Attitude“ mit den vier Fokusfeldern Leistungsorientierung, Pioniergeist, Umsetzungsstärke und Gemeinschaft ist ein typisches Beispiel für ein solches Selbstverständnis.

Leistungsorientierung, Pioniergeist, Umsetzungsstärke und Gemeinschaft

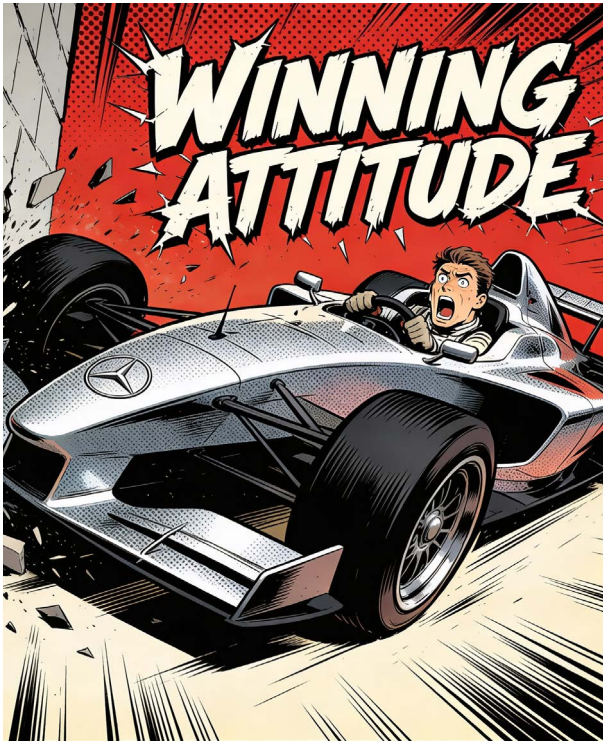
Auf den ersten Blick wirkt dieses Zielbild schlüssig: Es betont Exzellenz, Innovationskraft, Effizienz und Zusammenhalt. Doch bei näherer Betrachtung zeigt sich eine deutliche Schlagseite. Aus Sicht der Mitbestimmung stellt sich die Frage, ob hier wirklich ein nachhaltiges Erfolgsmodell beschrieben wird oder vielmehr ein einseitig auf Leistungssteigerung ausgerichtetes Programm, das zentrale Voraussetzungen für langfristigen Erfolg vernachlässigt.

Leistungsorientierung: Zwischen Anspruch und Realität

Die Forderung, jeden Tag besser zu werden und Mittelmaß nicht zu akzeptieren, entspricht dem klassischen Ideal moderner Hochleistungsorganisationen. Sie suggeriert Dynamik und den Willen zur kontinuierlichen Verbesserung. Doch genau hier liegt auch das Problem: Ein permanenter Leistungsanspruch kennt in der Praxis oft keine Grenze.

Beschäftigte geraten dadurch in einen Zustand dauerhafter Anspannung. Wenn jede Tätigkeit unter dem Primat maximaler Leistung steht, verschwimmen die Grenzen zwischen engagierter Arbeit und gesundheitsschädlicher Überlastung. Die Gefahr von Stress, Erschöpfung und langfristigen Erkrankungen steigt erheblich.

Hinzu kommt eine oft unzureichend geklärte Frage: Was genau ist eigentlich „Leistung“? Wird sie ausschließlich an Kennzahlen gemessen? Werden qualitative Aspekte wirklich berücksichtigt? Und vor allem: Erfolgt die Bewertung transparent und fair? Ohne klare Antworten entsteht schnell ein Gefühl von Unsicherheit und Ungerechtigkeit. Motivation wird dann nicht gestärkt, sondern untergraben. Ein nachhaltiger Leistungsanspruch muss daher immer auch die Rahmenbedingungen berücksichtigen, unter denen Leistung erbracht wird. Und die aktuellen Arbeitsbedingungen sind für Beschäftigte in der Zentrale nach vielen NLP-Austritten mehr als herausfordernd.



Pioniergeist:

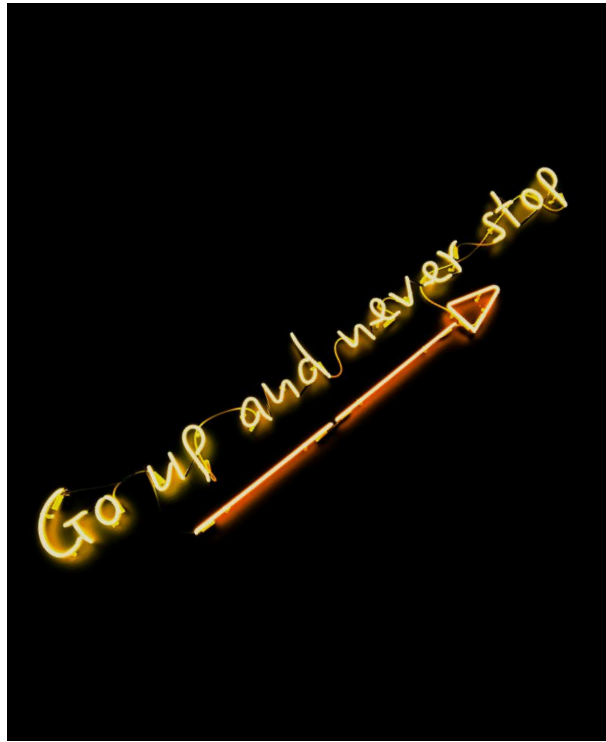
Innovation braucht Vertrauen und Sicherheit

Der Anspruch, mutig voranzugehen und die Zukunft aktiv zu gestalten, ist zweifellos notwendig – gerade in Branchen, die sich durch technologische Umbrüche rasant verändern. Elektromobilität, Digitalisierung und neue Geschäftsmodelle verlangen nach Innovationskraft.

Doch Innovation hat immer auch eine soziale Dimension. Für die Beschäftigten bedeutet sie Veränderung: neue Qualifikationsanforderungen, veränderte Arbeitsprozesse und nicht selten auch Unsicherheit über die eigene berufliche Zukunft. Ein Leitbild, das Innovation in den Mittelpunkt stellt, muss deshalb zwingend Antworten auf diese Fragen geben:

- ▶ Wie werden Beschäftigte auf neue Anforderungen vorbereitet?
- ▶ Welche Weiterbildungsangebote stehen zur Verfügung?
- ▶ Wie wird sichergestellt, dass niemand im Wandel „zurückgelassen“ wird?

Ohne verlässliche Perspektiven entsteht kein Pioniergeist, sondern Zurückhaltung oder sogar Widerstand. Menschen sind eher bereit, Veränderungen mitzutragen, wenn sie sich sicher fühlen und wissen, dass ihre Interessen berücksichtigt werden.



Umsetzungsstärke:

Effizienz versus Arbeitsverdichtung

Flache Hierarchien, schnelle Entscheidungen und klare Verantwortlichkeiten gelten als zentrale Erfolgsfaktoren moderner Organisationen. Sie sollen Flexibilität und Reaktionsfähigkeit erhöhen. Doch in der betrieblichen Realität zeigt sich häufig eine Kehrseite dieser Entwicklung.

Wenn Entscheidungen „dort getroffen werden, wo das Wissen sitzt“, bedeutet dies oft auch, dass Verantwortung nach unten verlagert wird – ohne dass die entsprechenden Ressourcen oder Mitbestimmungsrechte im gleichen Maße wachsen. Beschäftigte müssen mehr Entscheidungen treffen, mehr Verantwortung tragen und gleichzeitig mit steigenden Arbeitsanforderungen umgehen. Zudem führt die Vereinfachung von Strukturen nicht automatisch zu Entlastung. Häufig geht sie mit einer Verdichtung der Arbeit einher: weniger Personal, höhere Taktung, mehr Aufgaben in kürzerer Zeit. Ein solches Verständnis von Umsetzungsstärke kann kurzfristig Effizienzgewinne bringen, langfristig jedoch die Belastungsgrenzen der Beschäftigten überschreiten. Nachhaltige Effizienz entsteht nicht durch permanente Verdichtung, sondern durch klug gestaltete Prozesse, ausreichende Ressourcen und eine realistische Arbeitsorganisation.



Innovation und Verbesserung entstehen durch Reibung und Austausch

Gemeinschaft:

Zwischen Zusammenhalt und Anpassungsdruck

Das vierte Fokusfeld „Gemeinsam unschlagbar“ hebt die Bedeutung von Zusammenhalt und gemeinsamer Identität hervor. Ein starkes Wir-Gefühl kann Motivation, Engagement und Loyalität fördern. Es schafft Orientierung und verbindet über Abteilungs-, Standort- und Ländergrenzen hinweg.

Doch auch hier ist eine kritische Betrachtung notwendig. Wenn Gemeinschaft zu stark betont wird, kann ein subtiler Anpassungsdruck entstehen: Wer nicht mitzieht, wer Kritik äußert oder andere Perspektiven einbringt, läuft Gefahr, als „nicht teamfähig“ wahrgenommen zu werden. Eine gesunde Unternehmenskultur zeichnet sich jedoch gerade dadurch aus, dass unterschiedliche Meinungen zugelassen und Konflikte konstruktiv ausgetragen werden. Innovation und Verbesserung entstehen selten durch reine Harmonie, sondern durch Reibung und Austausch. Gemeinschaft darf daher nicht als Gleichförmigkeit verstanden werden, sondern muss Vielfalt, Kritikfähigkeit und Offenheit einschließen.

Blinder Fleck:

Die Perspektive der Beschäftigten

Das zentrale Problem des Zielbildes „Winning Attitude“ liegt in seiner unvollständigen Perspektive. Es formuliert klare Erwartungen an die Beschäftigten, bleibt jedoch Antworten darauf schuldig, was diese im Gegenzug erwarten können. Ein zukunftsfähiges Leitbild muss beide Seiten berücksichtigen: Die Ziele des Unternehmens und die Bedürfnisse der Menschen, die diese Ziele umsetzen.

Dazu gehören insbesondere:

- ▶ Gute Arbeitsbedingungen: realistische Arbeitszeiten, ausreichende Personalbesetzung, genügend Arbeitsplätze auf den Büroflächen
- ▶ Gesundheitsschutz: Prävention von Überlastung und langfristigen Erkrankungen
- ▶ Faire Vergütung: transparente und nachvollziehbare Entlohnungssysteme
- ▶ Qualifizierung: kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten
- ▶ Beschäftigungssicherheit: verlässliche Perspektiven auch in Zeiten des Wandels

Diese Aspekte sind keine „weichen Faktoren“, sondern entscheidend für Produktivität, Innovationsfähigkeit und langfristigen Unternehmenserfolg.



Eberhard Schöffler
Betriebsrat Team IG Metall, Vorsitzender
Personalausschuss (APO)

Mitbestimmung als Erfolgsfaktor

Eine zentrale Rolle spielt dabei die betriebliche Mitbestimmung. Organisationen wie unsere Industriegewerkschaft Metall setzen sich dafür ein, dass die Interessen der Beschäftigten systematisch in unternehmerische Entscheidungen einfließen.

Mitbestimmung sorgt für:

- ▶ Transparenz in Entscheidungsprozessen
- ▶ Ausgleich von Interessen zwischen Management und Belegschaft
- ▶ höhere Akzeptanz von Veränderungen
- ▶ nachhaltigere Lösungen, die auch in der Praxis funktionieren

Unternehmen, die Mitbestimmung als Partner begreifen, profitieren von stabileren Strukturen, höherer Motivation und geringerer Fluktuation.

Winning Attitude braucht Balance

Fazit: Das Leitbild einer „Winning Attitude“ enthält viele richtige und wichtige Ansätze. Leistung, Innovation, Effizienz und Zusammenarbeit sind zweifellos zentrale Erfolgsfaktoren. Doch in seiner aktuellen Form bleibt es aus meiner Sicht einseitig.

Ein tragfähiges Konzept muss über die reine Leistungslogik hinausgehen. Es muss die Menschen in den Mittelpunkt stellen, die diese Leistung erbringen. Nur wenn wirtschaftliche Ziele mit sozialer Verantwortung verbunden werden, entsteht ein nachhaltiges Modell.

Konkret formuliert: Mercedes-Benz gewinnt nicht allein durch Strategie und Zielbilder – Mercedes-Benz gewinnt durch die Menschen, die bereit sind, diese Ziele mitzutragen. Und diese Bereitschaft entsteht nur dort, wo Respekt, Fairness und Mitbestimmung gelebte Realität sind.



Bettina Stadtmüller
Redaktionsleitung TOGETHER
Betriebsrätin Team IG Metall



Kübra Güneş
Stellv. Redaktionsleitung TOGETHER
Betriebsrätin Team IG Metall

Weitere Infos

über den QR-Code
im Intranet:



GEMEINSAM STARK

So arbeitet der Betriebsrat für euch

Betriebsratsarbeit ist Teamarbeit. Unser Gremium mit 37 Betriebsrät*innen lebt davon, dass jede*r von uns Generalist*in ist: Ob Betriebsverfassungsgesetz, Entgeltfragen, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Mitbestimmung im Alltag; jede*r kennt die Grundlagen, spricht an, hört zu, ordnet ein und unterstützt. Im Mittelteil dieser Ausgabe zeigen wir, wer wir Betriebsrät*innen im Team IG Metall sind, wenn du Ansprechpartner*innen suchst. Weitere Infos über den QR-Code im Intranet, einfach „folgen“, dann verpasst du keine wichtigen Infos mehr.

Expertise, die wirkt

Gute Interessenvertretung braucht aber auch Tiefe und Fachwissen. Hier kommen unsere Ausschüsse ins Spiel. In ihnen bündeln Spezialist*innen ihr Wissen, vertiefen sich in Themen und bereiten Entscheidungen, Positionen und Verhandlungen für das gesamte Gremium vor. So verbinden wir Überblick mit Detailkenntnis, sichern Qualität und Durchsetzungskraft in der Mitbestimmung.

Mit dieser Ausgabe starten wir eine neue Reihe im IG Metall Magazin TOGETHER: Wir stellen unsere Ausschüsse vor. Den Anfang machen der ABQ (Ausschuss Bildung und Qualifizierung), der APO (Ausschuss Personal und Organisation) und der ASGV (Ausschuss Soziales, Gleichstellung und Vielfalt).

Doch gesetzliche Mitbestimmung endet nicht im Gremium. Sie lebt durch deine Mitwirkung. Informiere dich, spreche uns an, bringe dich ein, unterstütze unsere Arbeit. Nur gemeinsam können wir Erfolge sichern und ausbauen! Vom Erhalt des Mobilien Arbeitens über gute Arbeitsbedingungen bis hin zu fairer Bezahlung sowie echter Vereinbarkeit von Job und Familie.

Was wir erreicht haben, war Teamarbeit. Was vor uns liegt, schaffen wir nur zusammen.

QUALIFIZIERUNG SICHERN, ZUKUNFT GESTALTEN

Aufgaben und Ziele des Ausschusses für Ausbildung, Bildung und Qualifizierung (ABQ) für den Betrieb Mercedes-Benz Zentrale

Die digitale Transformation und der demografische Wandel prägen die Arbeit im Headquarter von Mercedes-Benz tiefgreifend. Prozesse werden zunehmend digitalisiert, die Aufgaben komplexer und die Anforderungen steigen kontinuierlich. Angesichts dieser Entwicklungen steht für den Ausschuss für Ausbildung, Bildung und Qualifizierung (ABQ) fest, dass in den kommenden vier Jahren insbesondere eines im Fokus stehen muss: Die Ausbildung und Qualifizierung ist der entscheidende Schlüssel für anspruchsvolle, zukunftssichere Aufgaben und Jobs.



Gianpiero Schirò
Leitung Ausschuss ABQ,
Betriebsrat Team IG Metall

Schwerpunkte und Handlungsfelder des ABQ

1. Vorausschauend qualifizieren: Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen frühzeitig und mit Weitblick geplant werden, um den Beschäftigten die erforderlichen Fähigkeiten für die Herausforderungen der Zukunft zu vermitteln.
2. Digitale Arbeit fair und als Unterstützung gestalten: Digitale Prozesse sollen nicht nur effizient, sondern auch gerecht und als Unterstützung für die Mitarbeitenden gestaltet werden.
3. Lebenslanges Lernen für alle sichern: Weiterbildungsangebote müssen so gestaltet sein, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.
4. Ausbildung und Weiterentwicklung stärken: Die Berufsausbildung, das DH-Studium, aber auch der Prozess der Führungskräfteentwicklung wollen wir zukunftsorientiert mitgestalten.
5. Mitbestimmung für Perspektiven nutzen: Die Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertretungen soll dazu genutzt werden, Perspektiven für die Beschäftigten zu schaffen und ihre Interessen zu vertreten.

Qualifizierung sollte nicht als zusätzliche Belastung, sondern als Investition in die Qualität der Arbeit und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens verstanden werden. Es wird erwartet, dass Führungskräfte die Verantwortung für die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden übernehmen.

Fazit

Aus Sicht des Ausschusses für Ausbildung, Bildung und Qualifizierung entsteht nachhaltiger Erfolg erst dann, wenn Beschäftigte und Führungskräfte gemeinsam die Verantwortung dafür tragen und konstruktiv zusammenarbeiten. Dabei berät und unterstützt der Betriebsrat gerne.

GEMEINSAM FÜR SOZIALES, GLEICHBEHANDLUNG UND VIelfALT

Der Ausschuss für Soziales, Gleichbehandlung und Vielfalt (ASGV) ist Dein Ansprechpartner, wenn es um soziale Belange, faire Chancen und ein respektvolles Miteinander in der Mercedes-Benz Zentrale geht. Nach der Neuwahl des Betriebsrats und der Neubesetzung der Ausschüsse starten wir als ASGV mit viel Motivation, frischen Ideen und einem klaren Anspruch: Wir sind für Dich da.

Wer wir sind – Erfahrung trifft frischen Wind

Unser Ausschuss vereint neue Perspektiven mit langjähriger Erfahrung. Mit dabei sind die erfahrenen und geschätzten Wissensträgerinnen Iris Luppold, Silke Wendel, Sabine Winckler und Sibylle Wirgler-Scheidt.

Neu und mit viel Tatendrang im Team sind:

- ▶ Kübra Güneş
- ▶ Dr. Doris Heckel
- ▶ Krešimir Dujmović

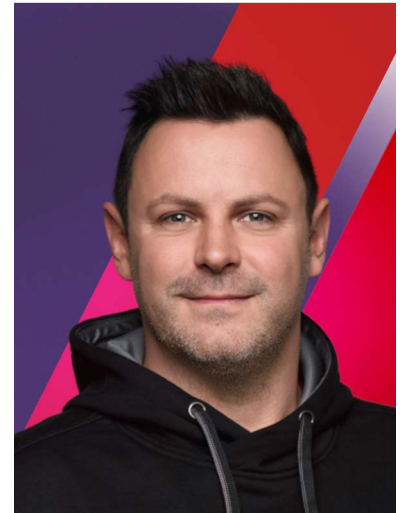
Kleiner Fun Fact am Rande: Ich bin aktuell der einzige Mann im Ausschuss – fühle mich aber bestens aufgehoben. Vielfalt beginnt eben manchmal schon im eigenen Gremium. Gemeinsam bilden wir eine neue, engagierte Einheit, die den ASGV aktiv weiterentwickelt und lebt.

Was wir tun – unsere Aufgaben

Der ASGV ist Ansprech- und Verhandlungspartner für Soziales in der Zentrale. Zudem vertreten wir die Interessen der Belegschaft gegenüber der Geschäftsleitung – insbesondere zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Unsere Aufgaben basieren auf § 80 Betriebsverfassungsgesetz und umfassen unter anderem:

- ▶ Förderung der tatsächlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben (Mobiles Arbeiten)
- ▶ Mitbestimmung bei Sozialeinrichtungen und sozialen Fragestellungen



Krešimir "Kresh" Dujmović
Vorsitzender Ausschuss ASGV, Betriebsrat Team IG Metall

- ▶ Überwachung und Weiterentwicklung der Gesamtbetriebsvereinbarung „Förderung von Frauen“
- ▶ Verbesserung von Rahmenbedingungen für Familien

Wohin wir wollen – unsere Ziele und Schwerpunkte

Eine vielfältige Belegschaft und faire Chancen für ALLE sind die Basis für eine starke Unternehmenskultur. Deshalb setzen wir künftig zusätzliche Schwerpunkte:

- ▶ Mehr Aufmerksamkeit für schwangere Kolleginnen
- ▶ Schutz, Unterstützung und verlässliche Rahmenbedingungen stehen für uns im Fokus – von der Beratung bis zur Umsetzung im Arbeitsalltag
- ▶ Stärkere Einbindung der Queer-Community
- ▶ Unterschiedliche Perspektiven sind kein „nice to have“, sondern der Schlüssel zum Erfolg. Wir möchten Sichtbarkeit schaffen, sensibilisieren und konkrete Verbesserungen erreichen.
- ▶ Beratung und Begleitung „Pfleger Angehörige“

Informationen über betriebliche und gesetzliche Möglichkeiten, um Pflege und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können.

Sprich uns an – wir haben ein offenes Ohr. Ob Frage, Anliegen oder Unterstützungsbedarf: Wir bieten Dir vertrauliche, offene Gespräche, sind lösungsorientiert und mit Dir auf Augenhöhe. Kein Thema ist zu klein oder unangenehm. Melde Dich bei uns.

AUSSCHUSS PERSONAL UND ORGANISATION

Der Ausschuss Personal und Organisation (APO) des Betriebsrates Mercedes-Benz Zentrale hat zwei wesentliche Aufgabenschwerpunkte: Personelle Angelegenheiten sowie Organisations- und Strukturthemen.

Personelle Angelegenheiten

Hier dreht sich viel um die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen. Typische Aufgabenpakete sind:

- ▶ Einstellungen, Versetzungen, Um-/Eingruppierungen vorbereiten und prüfen. Der Arbeitgeber muss den BR vor solchen Maßnahmen umfassend unterrichten und die Zustimmung einholen.
- ▶ Transparente und faire Auswahlprozesse absichern: Der Ausschuss kann verlangen, dass zu besetzende Arbeitsplätze intern ausgeschrieben werden.
- ▶ (Strategische) Personalplanung mitgestalten: Der Arbeitgeber muss auch den APO rechtzeitig und umfassend über Personalplanung (Bedarf, Maßnahmen, auch Einsatz von Arbeitnehmerüberlassungen) informieren und mit ihm beraten. Zusätzlich kann das ganze Gremium, bestehend aus 37 Betriebsrät*innen, Vorschläge zur Beschäftigungssicherung einbringen (Qualifizierung, Arbeitsorganisation, Alternativen zu Outsourcing etc.).
- ▶ Kündigungen bearbeiten: Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung anzuhören; ohne Anhörung ist die Kündigung unwirksam. Der Ausschuss Personal und Organisation bereitet Stellungnahmen vor (z. B. soziale Auswahl, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, Qualifizierungen, Änderungskündigungen).



Dr. Doris Heckel
Betriebsrätin Team IG Metall,
Mitglied Personalausschuss (APO)

Organisations- und Strukturthemen

Der Ausschuss hat verschiedene Mitbestimmungs-, Unterrichts- und Beratungsrechte, sobald Änderungen in der Aufbauorganisation bzw. im Organigramm Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufe oder Beschäftigte haben. Strukturveränderungen lösen fast immer konkrete personelle Maßnahmen aus. Dann greifen die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Versetzungen. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat informieren und die Zustimmung einholen (siehe dazu § 99 Betriebsverfassungsgesetz – Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen).

Ziele

Der Ausschuss Personal und Organisation des Betriebsrates Mercedes-Benz Zentrale verfolgt drei Ziele:

1. Fairness, Gleichbehandlung, Transparenz durch nachvollziehbare Kriterien bei Auswahl / Versetzung / Eingruppierung sowie faire Chancen für Beschäftigte bei internen Stellenbesetzungen.
2. Beschäftigung sichern und Perspektiven schaffen: Durch vorausschauende Personalplanung hinsichtlich qualitativer, quantitativer, zeitlicher, räumlicher Bedarfe inklusive Personalentwicklung und vor allem Alternativen zu Personalabbau (Outsourcing).
3. Gute Arbeit & gesunde Organisation, das heißt, Organisationsänderungen so zu gestalten, dass Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation menschengerecht sind und Belastungen nicht „durch die Hintertür“ steigen.

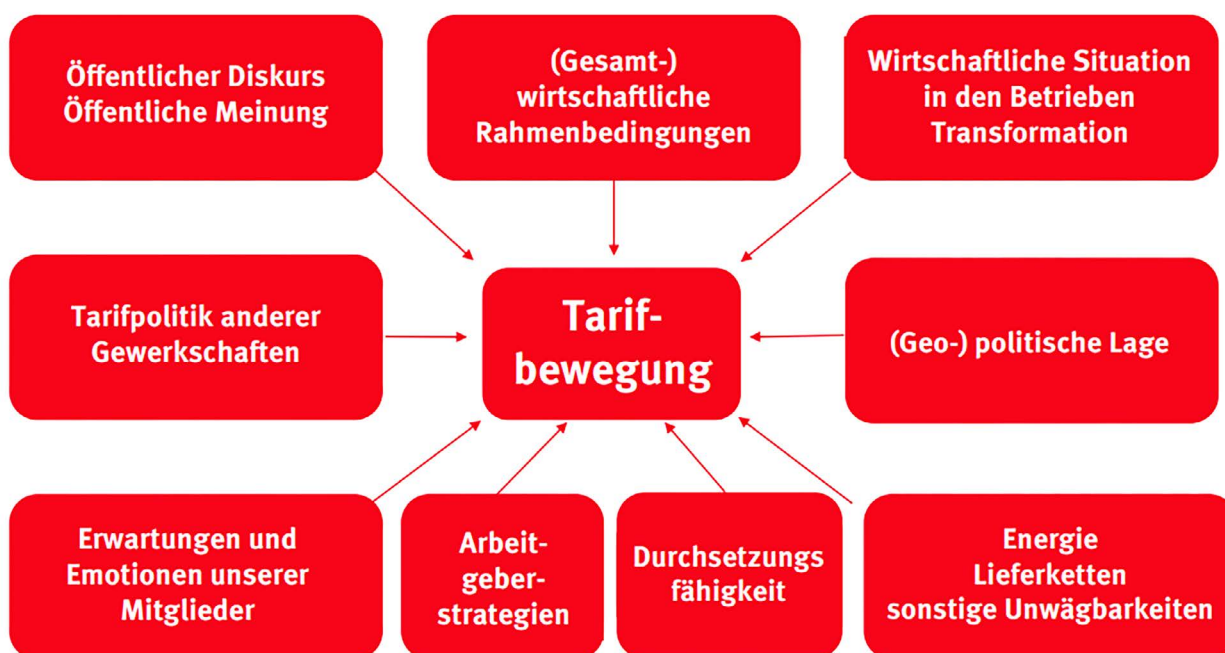
AUSBLICK TARIFRUNDE 2026

Die wirtschaftliche Lage in der Metall- und Elektroindustrie bleibt angespannt. Nach Jahren der Krisen – Pandemie, Lieferkettenprobleme, Energiepreisschocks – befindet sich die Branche weiterhin in einem tiefgreifenden Wandel. Gleichzeitig treffen strukturelle Herausforderungen auf konjunkturelle Schwäche. Für die Beschäftigten bedeutet das vor allem eines: Unsicherheit. Für uns als IG Metall ist klar, dass diese Transformation aktiv gestaltet werden muss – sozial, gerecht und mit klaren Perspektiven für die Kolleginnen und Kollegen.

Aktuell zeigen viele Unternehmen eine zurückhaltende Investitionspolitik. Auftragseingänge sind teilweise rückläufig, insbesondere im klassischen Maschinenbau und in Teilen der Automobilindustrie. Gleichzeitig steigen Kosten – sei es durch Energiepreise, Rohstoffe oder notwendige Investitionen in neue Technologien. Diese Mischung führt in vielen Betrieben zu Sparprogrammen, Einstellungsstopps oder Diskussionen über Verlagerungen.



Lasse Thies
Mitglied der Großen Tarifkommission
der IG Metall Baden-Württemberg,
Betriebsrat IG Metall



Einflüsse auf die Tarifbewegung

Investition in Zukunft

Doch die Krise ist nicht nur konjunkturell. Die Metall- und Elektroindustrie steht mitten in einer historischen Transformation. Elektromobilität, Digitalisierung und Dekarbonisierung verändern Geschäftsmodelle grundlegend. Während einige Unternehmen bereits massiv in Zukunftstechnologien investieren, hinken andere hinterher. Genau hier entscheidet sich, ob Standorte und Arbeitsplätze langfristig gesichert werden können – oder nicht.

Für die Beschäftigten bedeutet das: Qualifizierung wird zur zentralen Frage. Wer heute noch im klassischen Verbrenner-Bereich arbeitet, muss morgen möglicherweise in der Batteriefertigung oder Softwareentwicklung eingesetzt werden. Diese Umbrüche dürfen nicht auf dem Rücken der Belegschaften ausgetragen werden. Es ist Aufgabe der Unternehmen, rechtzeitig in Weiterbildung zu investieren – und Aufgabe der Politik, die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen.

Beschäftigung sichern

Die IG Metall setzt sich deshalb für eine aktive Industriepolitik ein. Deutschland braucht starke industrielle Kerne – und diese brauchen Planungssicherheit. Dazu gehören verlässliche Energiepreise, eine funktionierende Infrastruktur und gezielte Förderprogramme für Zukunftstechnologien. Gleichzeitig müssen öffentliche Mittel an klare Bedingungen geknüpft sein: Wer Förderung erhält, muss Beschäftigung sichern und Tarifbindung gewährleisten.

Ein weiteres zentrales Thema ist die Sicherung von Arbeitsplätzen. In vielen Betrieben erleben wir derzeit eine schleichende Erosion: Leiharbeit wird abgebaut, befristete Verträge laufen aus, Einstellungen bleiben aus. Das sind oft die ersten Anzeichen für größere Einschnitte. Umso wichtiger ist es, frühzeitig gegenzusteuern. Instrumente wie Kurzarbeit haben sich in der Vergangenheit bewährt und müssen auch künftig gegebenenfalls flexibel eingesetzt werden können, um Beschäftigung zu sichern. Gleichzeitig zeigt sich aber auch: Wo Betriebsrät*innen und IG Metall stark sind, werden bessere Lösungen gefunden. Mitbestimmung ist kein Bremsklotz, sondern ein Erfolgsfaktor. Betriebsrät*innen bringen die Perspektive der Beschäftigten ein und sorgen dafür, dass Veränderungen fair gestaltet werden. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass durch tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen Beschäftigung gesichert und Zukunftsperspektiven geschaffen werden können. So wie bei Mercedes-Benz die einzigartige Zukunftssicherung 2035.

Tarif stärkt Kaufkraft

Ein wichtiger Baustein bleibt dabei die Tarifpolitik. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es entscheidend, die Kaufkraft der Beschäftigten zu stärken und Sicherheit zu geben. Tarifverträge bieten nicht nur gute Entgelte, sondern auch Regelungen zur Arbeitszeit, Qualifizierung und Beschäftigungssicherung. Sie sind ein zentrales Instrument, um den Wandel sozial zu gestalten. Trotz der aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen bleibt für uns aber ebenso klar: Die Kaufkraft der Entgelte muss gesichert werden.

Viele Unternehmen haben in den vergangenen Jahren – auch in Krisenzeiten – solide Ergebnisse erzielt oder verfügen über ausreichende finanzielle Spielräume. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten für die Beschäftigten deutlich gestiegen. Reallohnverluste dürfen nicht zur neuen Normalität werden.

Hinzu kommt: Der private Konsum ist die wesentliche Stütze des Wirtschaftswachstums und damit auch des Bruttoinlandsprodukts. Wenn Beschäftigte real weniger Geld zur Verfügung haben, bremst das unmittelbar die wirtschaftliche Entwicklung. Eine Stärkung der Einkommen ist daher nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ökonomisch sinnvoll. Wer die Binnennachfrage stabilisiert, stabilisiert auch die Industrie.

Eine angemessene Entgeltsteigerung ist somit kein Widerspruch zur wirtschaftlichen Lage, sondern Teil der Lösung. Sie sorgt für soziale Sicherheit, stärkt die Kaufkraft und stabilisiert die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Gleichzeitig erhöht sie die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Branche – ein entscheidender Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte.

Zukünftige Chancen

Die Herausforderungen werden nicht von allein verschwinden. Die Transformation wird die Branche noch viele Jahre begleiten. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen. Setzen wir auf kurzfristige Einsparungen und Standortkonkurrenz – oder auf langfristige Strategien, Innovation und gute Arbeit?

Die IG Metall steht eindeutig für Letzteres. Unser Ziel ist eine Industrie, die wirtschaftlich erfolgreich ist und gleichzeitig gute, sichere und tarifgebundene Arbeitsplätze bietet. Dafür braucht es klare Leitplanken: Investitionen in Zukunftstechnologien, verbindliche Qualifizierungsstrategien, eine starke Mitbestimmung – und eine gerechte Bezahlung. Die aktuelle Lage ist schwierig, aber sie bietet auch Chancen. Wenn wir die Transformation richtig gestalten, kann die Metall- und Elektroindustrie auch in Zukunft eine Schlüsselrolle spielen. Voraussetzung ist, dass die Interessen der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen: Ohne die Menschen in den Betrieben wird es keinen erfolgreichen Wandel geben.

Mitglied werden

und Vorteile genießen



*Fair
schmeckt
besser.*

...nicht nur beim Kaffee

IGM – weil's wirkt

IG Metall bedeutet Fairwork, Knowhow und Solidarität.
Mit Gewerkschaft gibt es bessere Arbeits- und Lebensbedingungen
für Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Erziehende,
Pfleger*innen und Rentner*innen in der Metall- und Elektroindustrie.

