BR ENN PUNKT

NO 203
MAI 2025

Magazin für die Beschäftigten am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen

Mercedes-Benz
BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen



Auftakt BR-Wahl

Alle Infos zur Wahl der Spitzenplätze der IG Metall-Liste für 2026

Hart erkämpft!

IPS bleibt in Sindelfingen

Im Dialog mit der Politik

Kommentar von Ergun Lümali zum Austausch mit dem neuen Vizekanzler und Finanzminister Lars Klingbeil

stuttgart.igm.de



Find genau dein Ding.

Für deine Zukunft. Informiere dich am Future Day 2025 über deine Ausbildung oder dein duales Studium im **Mercedes-Benz Werk Sindelfingen**. Keine Anmeldung nötig, komm einfach vorbei!

Future Day am 23.05.2025, 13:00 - 18:00 Uhr
Werk Sindelfingen, Tor 1

Together for excellence.
Jetzt bewerben. mb4.me/bewirbdichjetzt

Mercedes-Benz

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Berlin ist Anfang Mai entschieden worden, wie die Ministerposten in der neuen Bundesregierung durch CDU/CSU und SPD besetzt werden, der neue Bundeskanzler Friedrich Merz ist – nach einer historischen Wahl – in seinem Amt vereidigt worden und auch bei uns am Standort Sindelfingen fiel am 9. Mai eine politische Entscheidung: Im Rahmen einer Vertrauensleutevollversammlung wurde darüber abgestimmt, **wer die künftige Liste der IG Metall bei der Betriebsratswahl 2026 anführen wird**. Neben der Wahl der Listenführerplätze eins und zwei, gab es – aufgrund einer neuen Wahlordnung – erstmals bei einer Vollversammlung auch Wahlgänge für unsere Funktionsträger in den Koordinationsausschüssen. Alle Infos hierzu haben wir für euch im **Beileger dieser BRENNPUNKT-Ausgabe** zusammengefasst.

Was an dieser Stelle aber nicht fehlen darf – ein herzliches Dankeschön an alle Vertrauensleute für ihre Stimme und ihr Vertrauen in uns und unsere Arbeit. Die hohe Zustimmung, die wir bei dieser Vorwahl erfahren haben, gibt uns Rückenwind – und das brauchen wir, gerade jetzt, in Zeiten, in denen wir als Unternehmen enorm schwierige Situationen zu bewältigen haben. Gemeint ist der heftige Sturm, der im Westen tobt – Stichwort „Zölle“ – und die anhaltende Absatzkrise, die wir im Osten auf dem chinesischen Markt erleben. Und auf was wir noch alles zusteuern werden, welche Krisen uns drohen könnten und wie sich diese insbesondere auf das Kundenverhalten und die Nachfrage auswirken könnten, ist aktuell absolut ungewiss und macht die Gesamtlage so schwer einschätzbar. Wenn man sich jedoch die **Ergebniszahlen für das erste Quartal 2025**, die allgemeine **wirtschaftliche Lage in Deutschland sowie die geopolitischen und makroökonomischen Unvorhersehbarkeiten** vor Augen führt, muss allen bewusst werden, wie ernst die Situation ist.

Wir alle müssen jetzt einen Beitrag leisten, um unser Unternehmen durch die kommenden, herausfordernden Jahre zu bringen.



Mit unserer Vereinbarung rund um die ZuSi2035 haben wir im März den Beitrag, den die Beschäftigten erbringen, mit der Unternehmensseite verhandelt. Nun geht es, nach und nach, an die Umsetzung der Verhandlungspunkte. Auch das Unternehmen trägt seinen Teil bei, um Mercedes-Benz durch die schwierige Zeit zu navigieren. Doch das wird nicht genügen: es braucht dringend Unterstützung seitens der Politik. **Es stimmt mich positiv, dass sich die neue Bundesregierung zum Auto „Made in Deutschland“ bekennt** und der Koalitionsvertrag entsprechende Maßnahmen vorsieht, um die Transformation voranzutreiben. Das konnten wir so auch im direkten Austausch mit unserem neuen Vizekanzler und Bundesfinanzminister Lars Klingbeil vernehmen und ihm wichtige Punkte aus Arbeitnehmersicht mitgeben. Die nächsten Jahre werden hart und unbequem und es wird viel Anstrengung brauchen, um diesen Kraftakt zu stemmen. Gleichzeitig lassen wir uns als IG Metaller aber auch nicht in Panik versetzen, sondern gehen mutig gemeinsam voran – gestärkt durch die Erfahrung und Expertise unserer Gewerkschaft. Wir behalten die Weitsicht und werden nach Lösungen und Strategien suchen, wenn es die Situation erfordern sollte. Dabei werden wir immer das Beste für euch im Blick behalten und in eurem Interesse handeln: **Kraftvoll. Solidarisch. Umsetzungsstark.**

Ergun Lümali

Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG

INHALT



06



10

14



06 **Bekenntnis zum Auto „Made in Germany“**
Lars Klingbeil besucht Sindelfingen

10 **1. Mai 2025**
Ein Tag des Zusammenhalts und der Zukunftsorientierung

12 **Hart erkämpft**
IPS bleibt am Standort Sindelfingen

14 **Good Lack - Neue Lackierung**
Grundsteinlegung am Standort

18 **FKP**
Aus für das flexible Konditionenpaket

20 **Anzeige Health & Safety**
Energiekick durch Ernährung

22 **WAO**
Ergebnisse der Evalution

25 **Gewinnspiel**
Ein atemberaubender Abend. Der Gewinner.

26 **ProCent**
Vorstellung we
Projekte

29 **Flexirente**
Ein Kommenta
von Thomas S

32 **Mobiles Arbe
vs. Büropräse**
Deine Rechte

33 **Kindergeld,
Mutterschutz**
Das sind die L

INHALT

18

26

32

37

22







34 **Blitzumzug - Modernisierte Rohrleitungsfertigung**
Klasse Leistung

37 **Agiles Arbeiten mit Augenmaß**
Was es zu beachten gilt

40 **Urlaubsgeld**
Leichter geht´s mit Rückenwind



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
stuttgart@igmetall.de

Kontakt Redaktion

BRENNPUNKT, HPC W369,
br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com

Alle Bilder (sofern nicht anders vermerkt)

Betriebsrat Mercedes-Benz Sindelfingen
IG Metall, ROI BRAND x READY7 X RYZ

Wir produzieren klima- und umweltschonend. Auch durch den Einsatz FSC zertifizierter Papiere.

Gesamtherstellung

ROI_BRAND_THINK COM_
MOMENTUM CREATION MAKERY



Fotos: Mercedes-Benz

Blick auf die Politik - ein Kommentar von Ergun Lümali, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Group AG und BR-Vorsitzender am Standort Sindelfingen zum Austausch mit SPD-Chef Lars Klingbeil, der Ende April bei uns zu Gast war, und zum Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung

Bekenntnis zum Auto "Made in Deutschland"

Zukunft entsteht, wenn Industrie, Politik und Mitbestimmung an einem Strang ziehen. In Zeiten tiefgreifender Transformation schätze ich insbesondere den persönlichen Austausch mit politischen Entscheidungsträgern. Und besonders stolz bin ich, wenn wir diese Gespräche bei uns am Standort in Sindelfingen führen können. So lassen sich am besten unsere Arbeit und unsere Produkte mit eigenen Augen und Ohren erleben, sprichwörtlich „erfahren“. Unser Standort ist nicht nur im Hinblick auf die Fahrzeuge, die hier produziert werden, einzigartig, Sindelfingen ist auch deshalb von so großer Bedeutung, weil wir als größter Standort innerhalb Deutschlands auch das Anliegen verfolgen, mit der Politik in engem Austausch zu bleiben, wie wir Arbeitsplätze in Deutschland, aber auch in der Region sichern können.

Umso mehr hat es mich gefreut, als sich SPD-Parteivorsitzender **Lars Klingbeil** – inzwischen Vizekanlzer und Bundesminister der Finanzen – für einen Besuch bei uns am Standort Sindelfingen angekündigt hat:

Er war am 24. April 2025 zu Gast bei uns. Trotz seines angespannten Terminplans bestand Lars darauf, nicht nur mit Vertretern der Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung, sondern auch mit Mitarbeitenden in den Dialog zu gehen. Dieser Austausch war offen, ehrlich, wertschätzend und ohne Berührungsängste. Natürlich haben wir über die Schlüsselrolle der Automobilindustrie in diesen herausfordernden Zeiten gesprochen. Für uns war dabei folgende Botschaft ganz wichtig: Die neue Bundesregierung bekennt sich weiterhin zum Auto „Made in Deutschland“. Ein wichtiges Signal in der aktuellen Situation. Als Betriebsrat wissen wir: Zukunft lässt sich nicht verordnen – sie muss gemeinsam gestaltet werden.

Im Dialog mit den Mitarbeitenden aber auch im anschließenden direkten Gespräch haben unser Vorstandsvorsitzender **Ola Källenius** und ich die Gelegenheit genutzt, um deutlich zu machen: Die Industrie – und insbesondere wir bei Mercedes-Benz – haben geliefert und werden weiterhin liefern. So wie Wirtschaft und Industrie die Politik als verlässlichen Partner brauchen, so kann sich die

Politik auf uns verlassen. Konkret: Wir investieren massiv in neue Technologien, Produkte und Standorte – auch hier bei uns in Sindelfingen. Unsere Beschäftigten sichern mit ihrer Innovationskraft die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Unsere ZuSi 2035 gibt klare Perspektiven.

Den Wandel gemeinsam gestalten

Damit dieser Weg erfolgreich bleibt, braucht es aber klare und nachvollziehbare Rahmenbedingungen, sowohl in Deutschland als auch auf europäischer Ebene, die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit, soziale und ökologische Verantwortung miteinander in Einklang bringen. Nur mit einer aktiven, resilienten Industriepolitik lässt sich die technologische Souveränität Europas stärken und die Abhängigkeit von globalen Krisen nachhaltig reduzieren. Mitbestimmung spielt dabei eine zentrale Rolle. Sie sorgt dafür, dass der Wandel nicht über Köpfe hinweg passiert, sondern mit den Menschen – für gute Arbeit und eine sichere Zukunft.

Wir haben aber nicht nur über industriepolitische Fragen gesprochen, sondern auch über Themen, die unsere Kolleginnen und Kollegen direkt betreffen. Zum Beispiel über die Notwendigkeit einer auskömmlichen Rente, über den Abbau von Bürokratie, Verbesserungen im Gesundheitssystem vor allem mit Blick auf die Ungerechtigkeiten bei Kassen- und Privatpatienten, über Energiepolitik und Förderung von E-Mobilität. All das sind Themen, die eng mit moderner Standortpolitik und der Lebensrealität unserer Beschäftigten verknüpft sind. Auch hier wurde deutlich: Die Kolleginnen und Kollegen erwarten zu Recht, dass Politik nicht nur ankündigt, sondern verlässlich handelt und liefert.

Als Betriebsrat, als Beschäftigte, als Industrie stehen wir bereit. Denn klar ist: Nur gemeinsam schaffen wir den Wandel – sozial, wirtschaftlich, ökologisch verantwortungsvoll und zukunftsgerichtet.

Was der Koalitionsvertrag für uns bedeutet

Vor dem Hintergrund des Austauschs mit Lars, will ich an dieser Stelle auch auf den Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung eingehen. Auch wenn die Weltwirtschaft unter Druck steht und sich die handelspolitischen Spannungen mit den USA und China weiter zuspitzen – der Blick auf die Pläne der neuen Bundesregierung stimmt mich vorsichtig optimistisch. Der Koalitionsvertrag von SPD und CDU enthält meines Erachtens sowohl vielversprechende Ansätze als auch Punkte, bei denen noch Nachbesserungsbedarf besteht. Viele der vorgesehenen Maßnahmen können wir bei Mercedes-Benz – und die Automobilindustrie insgesamt – als positiv bewerten. Trotzdem gilt: Zusammenhalt bleibt weiterhin der wichtigste Faktor für gemeinsamen Erfolg!







Deutschland ist und bleibt Autoland

Als Schlüsselbranche mit hunderttausenden Beschäftigten ist die Automobilindustrie ein zentraler Motor unserer Wirtschaft – das spiegelt sich auch in wichtigen Vorhaben im Koalitionsvertrag wider. Allen voran: die Förderung der Elektromobilität durch neue finanzielle Anreize und die Kfz-Steuerbefreiung für E-Fahrzeuge bis 2035 sowie die Zusage, den Ausbau der Ladeinfrastruktur zu beschleunigen. Selbst das Auto mit der größten Reichweite muss irgendwann an die Ladesäule und hier haben wir in Deutschland noch Nachholbedarf!

Auch das klare Bekenntnis zu Zukunftstechnologien wie autonomes Fahren und der Aufbau einer heimischen Batteriezellfertigung sind positive Signale. Wir wollen mit technologischen Innovationen nicht nur den Kurs unserer Branche bestimmen, sondern auch neue, hochwertige Arbeitsplätze schaffen und damit den Innovations- und Industriestandort Deutschland stärken. Doch dafür brauchen wir geeignete Rahmenbedingungen. Hier ist die Politik in der Verantwortung und der Koalitionsvertrag stellt erste Weichen. Klar ist aber auch: Die Umsetzung der Vorhaben muss jetzt zügig erfolgen und die Beschäftigten müssen aktiv in den Transformationsprozess einbezogen werden. Denn nur mit starker Mitbestimmung und sozialer Absicherung kann der Wandel erfolgreich gestaltet werden.

Investitionen in unsere zukünftigen Kolleginnen und Kollegen

Die geburtenstarken Jahrgänge verabschieden sich in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand oder die Altersteilzeit. Der demografische Wandel geht somit auch an uns nicht spurlos vorbei. Dieser Tatsache müssen wir ins Auge sehen – auch ich zähle zur sogenannten „Boomer Generation“. Wir stehen vor einem Generationenwechsel in einer der stärksten Industrien unseres Landes. Aus diesem Grund müssen wir jetzt Chancen schaffen, in unsere Zukunft investieren und Verantwortung übernehmen – sprichwörtlich mit der Reform der Schuldenbremse und der im Koalitionsvertrag beschlossenen Investitionsoffensive aber auch mit Bildung und Qualifizierung für junge Menschen, die gestärkt werden sollen. Als Unternehmen flankieren wir dies, indem wir unsere gesellschaftliche Verantwortung als Ausbildungsbetrieb wahrnehmen. Bildung ist Zukunft – und eine echte Herzensangelegenheit von mir und meinen IG-Metall Kolleginnen und Kollegen.



Erfolg geht nur gemeinsam

Der Koalitionsvertrag enthält noch zahlreiche weitere Aspekte, die was bewegen können. Doch eines dürfen wir dabei nicht vergessen: Dass unsere Interessen in der Politik überhaupt Gehör finden und berücksichtigt werden, ist kein Selbstläufer und schon gar kein Zufall. Es ist das Ergebnis von Engagement, Zusammenhalt und solidarischem Handeln.



Wir Mitarbeitenden bei Mercedes-Benz sind eine starke Gemeinschaft – rund 115.000 Kolleginnen und Kollegen in Deutschland. Doch wir sind auch Teil einer viel größeren Bewegung: Mit über 760.000 Beschäftigten ist die Automobilindustrie einer der bedeutendsten Wirtschaftszweige in Deutschland. Und genau deshalb braucht es auch eine starke Stimme wie die IG Metall. Sie bringt unsere Themen in die öffentliche Debatte und an den Verhandlungstisch – ob es um gute Arbeit, faire Bezahlung, Qualifizierung oder die Gestaltung der Transformation geht. Zusammen sind wir mehr als die Summe unserer Teile. Gemeinsam ziehen wir an einem Strang – solidarisch und engagiert für unsere Wettbewerbsfähigkeit, für gute Arbeitsbedingungen und für unsere Zukunft als starkes Autoland!

Eine grundsätzliche Einschätzung unseres Tarifpartners IG Metall zum Koalitionsvertrag findet ihr hier:



„Die Bundesregierung bekennt sich weiterhin zum Auto „Made in Deutschland“. Ein wichtiges Signal in der aktuellen Situation.“

1. MAI 2025

Ein Tag des Zusammenhalts und der Zukunftsorientierung

Unter dem Motto „Mach dich stark mit uns!“ versammelten sich am 1. Mai 2025 hunderte von Menschen in Sindelfingen, um gemeinsam für soziale Gerechtigkeit, faire Arbeitsbedingungen und die Zukunft der Industrie in unserer Region, in Baden-Württemberg und in Deutschland einzustehen. Der Tag der Arbeit, der seinen Ursprung im Kampf für den 8-Stunden-Tag hat, ist seit über 130 Jahren ein Symbol der Arbeiterbewegung. Schon 1890 demonstrierten rund 100.000 Menschen in Deutschland für bessere Arbeitsbedingungen trotz massiver politischer Unterdrückung. Auf die Straße zu gehen und für die Rechte der Beschäftigten zu kämpfen – eine lange Tradition, die bis heute kraftvoll weiterlebt. Seit 1946 ist der 1. Mai auch wieder offizieller Feiertag, getragen von freien, demokratischen Gewerkschaften.

„JA!“ zum Industriestandort Deutschland

Der Kreisverband Böblingen des Deutschen Gewerkschaftbunds (DGB) und die IG Metall Stuttgart führten in diesem Jahr die Kundgebung auf dem Sindelfinger Marktplatz an. **Hauptrednerin Tamara Hübner, Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgar**t machte deutlich: „Als Gewerkschaft fordern wir von den Arbeitgebern und der Politik ein klares Bekenntnis zur Sicherung und Stärkung der deutschen Industriestandorte. Nur das garantiert auch zukunftssichere Arbeitsplätze hier in der Region.“

Georg Patzek, Vorsitzender des DGB-Kreisverbands Böblingen, lenkte den Blick auf konkrete politische Forderungen. Er appelliert, dass es jetzt darauf ankommt „unser Land und unsere Wirtschaft am Laufen zu halten und für die Zukunft aufzustellen. Die von den künftigen Regierungsparteien vereinbarten Milliarden müssen jetzt dahin fließen, wo sie dringend benötigt werden: in die Schienen, in die Schulen, den Wohnungsbau, die soziale Sicherung, die Digitalisierung und den Klimaschutz“.

Elvita Bekolli, Vorsitzende der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) der Mercedes-Benz AG und JAV-Vorsitzende am Standort Sindelfingen, stellte klar: „Auch wir in der Jugend spüren die Krisenzeiten. Aber gerade jetzt – in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage – darf nicht an der Ausbildung gespart werden! Wer heute die Jugend links liegen lässt, sägt am Fundament für morgen. Das ist ein Risiko für uns alle. Investitionen in die Ausbildung sind Investitionen in unsere Zukunft!“

Tarifbindung mehr stärken

Ein zentrales Thema war auch der **dramatische Rückgang der Tarifbindung**. In Baden-Württemberg arbeitet nur noch etwa jede:r Zweite unter Tarifvertrag. Im Landkreis Böblingen haben sich viele Arbeitgeber der Tarifbindung entzogen. Für die Gewerkschaften ist klar: Wer Vorbild sein will, muss Tarifverträge unterstützen und soziale Verantwortung übernehmen.

Bestes Beispiel dafür, dass gewerkschaftliches Engagement sichtbare Vorteile bringt: unser bei Mercedes-Benz im März erkämpfter **Bonus für IG Metall-Mitglieder.** Bei Wandlung des Tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) in freie Tage erhalten Mitglieder ab 2026 einen zusätzlichen freien Tag (8+1 bzw. 6+1) und haben ab 2028 einen generellen Anspruch auf Wandlung. Auch für Beschäftigte in Zeitarbeit gibt es seit neustem zusätzliche Zuschläge und Prämien, die ausschließlich an IG Metall-Mitglieder ausgezahlt werden – ein deutliches Zeichen dafür, dass Solidarität wirkt, so **Tamara Hübner**: „Wir zeigen, dass sich Engagement und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnen und wir gemeinsam enorm erfolgreich sein können. Auch deshalb gehen wir am 1. Mai auf die Straße.“

So war der 1. Mai in Sindelfingen mehr als eine Demonstration – er war **Ausdruck von Zusammenhalt und Zukunftsorientierung**. In Zeiten von wirtschaftlicher Unsicherheit, politischen Umbrüchen und sozialer Spaltung, bleibt dieser Tag wichtiger denn je. Denn ohne Gewerkschaften gäbe es keine Tariflöhne, keine Mitbestimmung – und auch keinen arbeitsfreien 1. Mai. Deshalb bleibt der Auftrag klar: **gemeinsam stark bleiben.**

Mehr zur Geschichte des 1. Mai

Mehr zum Bonus für IG Metall Mitglieder



Tamara Hübner



Georg Patzek



Elvita Bekolli

Hart erkämpft: IPS bleibt in Sindelfingen



Fotos: Mercedes-Benz

Eine zermürbende Zeit liegt hinter den Kolleg:-innen des Bereichs IPS (des sog. unproduktiven Einkaufs). Ende 2024 wurden sie vor vermeintlich vollendete Tatsachen gestellt: Sie sollten nicht wie ursprünglich geplant innerhalb des Standorts Sindelfingen das Gebäude wechseln, sondern stattdessen nach Stuttgart-Wangen umziehen. Dies konnte jedoch durch den beherzten Einsatz und das starke Netzwerk der IG Metall-Betriebsräte in Sindelfingen und Stuttgart verhindert werden. Nun können die Beschäftigten aufatmen: wer möchte, kann in Sindelfingen bleiben.



In BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 201 (Dezember 2024) hat **Rainer Sanzi**, IG Metall-Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender DPV beim Betriebsrat am Standort Sindelfingen, in einem Kommentar über den überraschenden geplanten Standortwechsel des IPS-Bereichs deutlich Stellung bezogen. Nicht nur die Tatsache, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vollkommen außer Acht gelassen wurde, auch der wenig wertschätzende Umgangston mit den Mitarbeitenden und den BR-Kolleg:innen hatte ihn sehr verärgert. Der IG Metall-Betriebsrat machte klar: Mit uns gibt es keinen Zwangsumzug!

Große Erleichterung nach Zeit der Unklarheit

Anfang des Jahres herrschte dann eine Weile Funkstille zwischen Unternehmensseite und Betriebsrat – die Angelegenheit hing in der Schwebe und auch die Kolleg:innen wussten nicht, was auf sie zukommen wird. Schließlich wurde unter den betroffenen IPS-Mitarbeitenden eine Umfrage durchgeführt, die ein klares Bild zeichnete: Nur 17 Kolleg:innen waren mit einem Umzug nach Stuttgart Wangen ins Gebäude Höschele einverstanden, 40 Mitarbeitende hingegen sprachen sich für den Verbleib in Sindelfingen aus – eine deutliche Mehrheit also. Schlussendlich konnte ein riesiger Erfolg erzielt werden: Dank intensiver Verhandlungen und eines starken standortübergreifenden Zusammenhalts der IG Metall-Betriebsräte können die 40 Kolleg:innen weiterhin am Standort Sindelfingen in ihrer aktuellen Funktion bleiben!

Zusammenhalt macht stark

Rainer Sanzi und IG Metall Bereichsbetriebsrätin **Cornelia Lange-Reichensperger** sind mit diesem Ergebnis mehr als zufrieden – und die IPS-Kolleg:innen ebenso:

„Ich habe um den Jahreswechsel Gespräche mit Kolleginnen in Teilzeit geführt, die völlig am Boden zerstört waren. Dieser Umzug wäre für sie unzumutbar gewesen. Ich bin sehr stolz auf die Mitarbeitenden, dass sie den Mut gefunden haben, für sich und ihre Rechte einzutreten und uns um Unterstützung gebeten haben. Als IG Metall-Betriebsräte konnten wir ihnen den Rücken stärken und gemeinsam ein Zeichen setzen, das das Unternehmen nicht ignorieren konnte. Das zeigt wieder einmal: Mit Zusammenhalt und Solidarität können wir Großes erreichen! Das gilt nicht nur für die Kolleg:innen – auch die starke Gemeinschaft der IG Metall-Betriebsräte ist zu einem Großteil für diesen Erfolg mitverantwortlich. Ich war stets in engem Austausch mit dem zuständigen Betriebsrat in der Zentrale, der nach Rücksprache mit mir keiner Versetzung zugestimmt hätte. Gleichzeitig war **Ergun Lümali** in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender an unserem Standort Sindelfingen und als Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats in alle Vorgänge eingebunden und hat sich persönlich für die Sindelfinger IPS-Mitarbeitenden stark gemacht. Auf das Ergebnis können wir alle gemeinsam stolz sein," sagt Rainer Sanzi.



Bianca Klein-Höfinger:
„Ich bin inzwischen 25 Jahre bei Mercedes-Benz und ich habe bis Herbst letzten Jahres nie einen Betriebsrat gebraucht. Ich spreche vor allem auch für meine ‚Mama-Teilzeit-Kolleginnen' - für uns wäre der Arbeitsweg nach Stuttgart-Wangen und zurück eine sehr, sehr große Herausforderung gewesen. Umso glücklicher bin ich jetzt bzw. sind wir, was unser starker Betriebsrat für uns erreicht hat! Vielen, vielen Dank!"



Toni Lukic:
„Auch wenn ich den Wunsch von IPS nachvollziehen kann, hätte ich es begrüßt, wenn man uns vorab in die Gespräche über den Umzug einbezogen hätte. Leider wurde dies versäumt, weshalb ich umso dank-barer bin, Mitglied der IG Metall zu sein, deren Vertreter meine Interessen in dieser Angelegenheit so engagiert vertreten haben und der Umzug abgewendet werden konnte."



Claudius Neda-Baehrens:
„Der Betriebsrat hat die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeiter erfolgreich in einen konstruktiven Dialog eingebracht und so eine für alle Beteiligten bestmögliche Lösung gefunden."

GOOD LACK

Grundsteinlegung für eine neue, hochmoderne Lackierung am Standort Sindelfingen

Mit dem Beginn der Abrissarbeiten an der Halle 36 im Herbst 2023 fiel auch der Startschuss für ein neues Leuchtturm-Projekt an unserem Standort Sindelfingen: eine hochmoderne Lackierung mit einer Investition von einem hohen dreistelligen Millionenbetrag, die inmitten des Werksgeländes auf dem Areal der ehemaligen Montagehalle 36 errichtet wird.



Fotos: Mercedes-Benz

Eine Grundsteinlegung für eine Anlage von diesem Ausmaß erlebt man nicht alle Tage – das macht alle sichtlich stolz (v.l.n.r.): IG Metall-Betriebsräte **Stefan Heinzl** und **Suayip Yilmaz**, Standortverantwortliche **Sara Gielen**, Betriebsratsvorsitzender **Ergun Lümali**, **Peter Kubiena** (Leitung Fabrik- und Standortentwicklung), IG Metall-Betriebsräte **Edwin Krieg** und **Guido Santaniello**

Am 3. April 2025 fand die symbolische Grundsteinlegung im Beisein der baden-württembergischen Wirtschaftsministerin **Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut** und weiteren hochrangigen Gästen aus Politik und Wirtschaft statt. Den Weg dafür geebnet hat der Betriebsrat am Standort Sindelfingen bereits vor 11 Jahren, als im Juli 2014 die Betriebsvereinbarung „**Zukunftsbild Sindelfingen 2020+**“ abgeschlossen wurde. Mit dieser Vereinbarung konnten die notwendigen Investitionen gesichert und die Grundlage für eine nachhaltige und effiziente Lackierung an unserem Standort geschaffen werden.



Durch die Grundsteinlegung für die neue 170.000 Quadratmeter Lackieranlage große, die im Frühjahr 2028 in Betrieb gehen soll, setzen wir „ein klares

Zeichen für die Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft und stellen die Weichen für die weitere Transformation unseres traditionsreichen Standorts“, betont **Ergun Lümali**, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen und Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG.



„Sindelfingen ist der Vorreiter für nachhaltigere und intelligentere Lackieranlagen bei Mercedes-Benz in Deutschland. Für den ‚Next Generation Paintshop' in unserem Werk investieren wir **einen hohen dreistelligen Millionenbetrag**. Diese Investition in die strategische Modernisierung der Produktion ist ein klares Bekenntnis von Mercedes-Benz zum Industriestandort Deutschland.“

Jörg Burzer, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG, verantwortlich für Produktion, Qualität und Supply Chain Management



170.000 m² groß soll das Gebäude der neuen Lackieranlage, des so genannten „Next Generation Paintshop (NGP)“ in Sindelfingen werden. Bereits im Frühjahr 2028 soll die Anlage in Betrieb gehen

Diese hohe Investition unterstreicht das Vertrauen der Unternehmensleitung in unsere Fähigkeiten und ist eine Wertschätzung für unsere hohe Qualität in Sindelfingen. Sie zeigt auch, dass wir gemeinsam – Belegschaft, Betriebsrat und Unternehmen – in der Lage sind, vor uns liegende Herausforderungen zu meistern und unseren Standort nachhaltig zu stärken, um **Arbeitsplätze zu sichern und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen**. Und es macht mich stolz, Teil daran zu haben, dass wir diesen Meilenstein feiern und mit Zuversicht in die Zukunft blicken können.“

Ergun Lümali, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Mercedes-Benz Group AG und Vorsitzender des Betriebsrats des Mercedes-Benz Standorts Sindelfingen



„Diese Investition in das Werk Sindelfingen ist ein klares Bekenntnis zum Automobilstandort Baden-Württemberg. Sie ist deshalb eine sehr gute Nachricht in schwieriger Zeit, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier im Werk ebenso wie für den Industriestandort als Ganzes! Die deutsche und europäische Automobilwirtschaft steht unter enormem wirtschaftlichem Druck. Der Wettbewerb ist in allen internationalen Märkten sehr herausfordernd. **Investitionen am Standort sind in der aktuellen Zeit starke und notwendige Signale und wichtiger denn je**. Das Werk Sindelfingen ist durch die neue und nachhaltige Lackieranlage gut für die Zukunft aufgestellt. Der Standort ist somit für zukünftige Fahrzeuggenerationen optimal gerüstet.“

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut, Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Baden-Württemberg

FKP

GRUNDSTEINLEGUNG NEXT GENERATION PAINTSHOP

Mercedes-Benz Sindelfingen



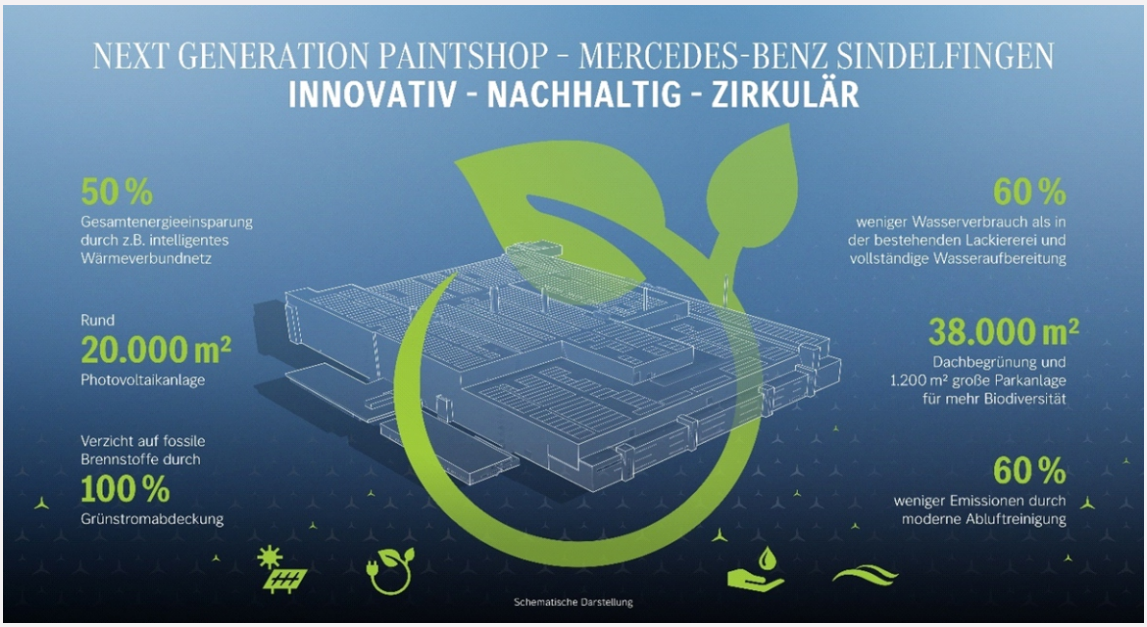
Symbolische Grundsteinlegung für nachhaltigen „Next Generation Paintshop" am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen | v.l.n.r.: **Roland Bernhard**, Landrat des Landkreises Böblingen; **Sara Gielen**, Leiterin Produktion und Standortverantwortliche Mercedes-Benz Werk Sindelfingen; **Dr. Jörg Burzer**, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG, verantwortlich für Produktion, Qualität & Supply Chain Management; **Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut**, Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Baden-Württemberg; **Ergun Lümali**, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Mercedes-Benz Group AG und Vorsitzender des Betriebsrats des Mercedes-Benz Standorts Sindelfingen; **Dr. Bernd Vöhringer**, Oberbürgermeister der Stadt Sindelfingen.

Viel erreicht – noch viel zu tun!

Gleichzeitig steht die Automobilindustrie auch weiterhin vor großen Herausforderungen, wie alle Redner deutlich machten. So unterstrich auch Ergun Lümali die Notwendigkeit gemeinsamen Handelns für die Zukunft kommender Generationen:

„Unsere Branche befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel, und wir müssen nach wie vor dafür sorgen, die Beschäftigung und insgesamt den Industriestandort Deutschland zu sichern. Es liegt an uns, mit Innovationskraft und Engagement die Zukunft aktiv zu gestalten und unser Unternehmen und diesen Standort als Vorreiter in der Branche zu positionieren. Und das tun wir. Erst Ende März haben wir im Gesamtbetriebsrat unser Verhandlungspaket rund um die „ZuSi2035" mit Gesamtbetriebsvereinbarungen untermauert und die damit zusammenhängenden Gespräche zur zukünftigen Ausgestaltung der deutschen Standorte laufen auch bereits. Und wenn ich sehe, was sich alles – aufgrund unserer Betriebsvereinbarung vom Sommer 2014 – hier in Sindelfingen in den vergangenen 11 Jahren bewegt hat und was sich noch in den kommenden Monaten bewegen wird, dann blicke ich sehr selbstbewusst und mit Zuversicht auf die laufenden Zielbild-Verhandlungen. So wie bei den damaligen Diskussionsrunden hat der Betriebsrat auch jetzt klare Vorstellungen davon, wohin sich der Standort Sindelfingen entwickeln muss. Und wir werden uns dafür stark machen, für die Beschäftigten eine langfristige Perspektive in Sindelfingen zu schaffen. Auf dass wir noch viele so bedeutende Meilensteine, wie diese Grundsteinlegung, hier an unserem Standort und insgesamt bei Mercedes-Benz erleben dürfen!"

Weitere Infos rund um „Next Generation Paintshop" (NGP) findet ihr hier im Social Intranet:



SOCIAL INTRANET BRINGT´S

Ruck Zuck zur Betriebsrats-Info



Direkt. Schnell. Einfach.

Erfahre Neuigkeiten, stell' uns Fragen, trete mit uns in den Dialog,
informiere dich über die BR-Arbeit und bleib' auf dem Laufenden.

BR SOCIAL INTRANET SEITE	FAHRBÖRSE SINDELFINGEN	WELCHER BR IST DEINER?

Folgen und am Ball bleiben!

Termine vormerken: Betriebsversammlung Q2: 23.06. | Center-Betriebsversammlung Q3: KW38-39 | Betriebsversammlung Q4: 08.12.

RYZE X ROI BRAND



Aus für das Flexible Konditionenpaket (FKP)

Das neue Arbeitszeit- und Vergütungsmodell „FKP“ sollte mehr Flexibilität und Attraktivität für die Beschäftigten im MB.OS-Umfeld erzielen. Nach knapp vier Jahren haben sich nun Betriebsrat und Personalbereich dazu entschieden, das Modell mit Auslaufen der Pilot-Betriebsvereinbarung Ende 2026 zu beenden. Warum? Und wie geht es danach für die betroffenen Kolleg:innen weiter? Die BRENNPUNKT-Redaktion hat nachgehakt.

Zum 1. Juli 2021 startete das neue Konditionenpaket am Standort Sindelfingen für alle neu eingestellten Mitarbeitenden im MB.OS-Software-Umfeld. Ab Anfang 2022 konnten alle weiteren Kolleg:innen in den Geltungsbereichen entscheiden, ob sie ebenfalls in das neue Paket wechseln wollten. Für sämtliche Neueinstellungen oder interne Wechsel in die Geltungsbereiche hinein gab es keine Wahlmöglichkeit – sie wurden direkt in das so genannte Flexible Konditionenpaket (FKP) aufgenommen. Insgesamt arbeiten aktuell knapp 1.400 Mitarbeitende gemäß dieser Regelungen. Damit ist Anfang Januar 2027 Schluss, denn das Modell wird nicht fortgeführt.

Nicht alles Gold, was glänzt?

Was anfangs modern und flexibel klang, traf recht schnell auf die harte Realität im Großkonzern. „In den vergangenen Jahren haben wir über die allgemeine Evaluation und in persönlichen Gesprächen mit den Kolleg:innen Erfahrungen und Rückmeldungen zum Flexiblen Konditionenpaket sammeln können“, erklärt **Marcel Wochele**, IG Metall-Betriebsrat und zuständig für die Geltungsbereiche in der Sindelfinger RD. Flexible Arbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung mag im Büro- und Homeoffice-Alltag funktionieren, aber das Thema gestaltet sich sehr sperrig bei Geschäftsreisen und insbesondere wenn Mehrarbeitszeiten bei Erprobungsfahrten anfallen. Dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für Vertrauensarbeitszeit aufgrund der mittlerweile veränderten Gesetzeslage ohnehin unsicher sind, machte die Situation nicht einfacher. Ein weiterer wunder Punkt: die fehlende Transparenz im Vergütungssystem der Leistungsvergütung.

Mehr als genug Gründe, um zurück an den Verhandlungstisch zu gehen, jedoch ohne Erfolg. „Leider konnten wir uns mit dem Unternehmen in diesen Handlungsfeldern nicht über eine Anpassung und Verbesserung einigen. Da wir diese Punkte aber als essenziell ansehen, haben wir HR zugestimmt, den Piloten nicht weiterzuführen“, fasst Marcel die Situation zusammen.

Wie geht es jetzt weiter?

Die Pilot-Betriebsvereinbarung läuft noch bis 31. Dezember 2026. Bis dahin ändert sich für die Mitarbeitenden im Geltungsbereich erst einmal nichts. Die verbleibende Zeit nutzt der Betriebsrat nun, um für die Kolleg:innen eine faire Überführung in das „klassische“ Vertragsmodell zu erzielen. Dabei wird es um Fragen wie Einstufung im Tariflichen Leistungsentgelt (TLE) oder individuelle Arbeitszeiten gehen. „Wir werden als IG Metall-Betriebsräte eure Interessen in den Gesprächen mit dem Unternehmen vehement vertreten und uns für eine gerechte Lösung einsetzen, die auch in der Praxis besser umsetzbar ist und bestenfalls niemanden benachteiligt“, macht Marcel Wochele klar.

Aus Erfahrungen lernen

Bereits in der vorletzten Tarifrunde haben sich IG Metall und Südwestmetall darauf geeinigt, sich unter dem Motto „New Work“ über neue Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle zu unterhalten. Marcel Wochele: „Die Erfahrungen, die wir mit dem FKP gesammelt haben, werden wir hierbei mit einfließen lassen, sodass wir auch unser ‚klassisches' Vertragswerk weiterentwickeln können.“

.



Sobald erste Vereinbarungen und Entscheidungen getroffen sind, werdet ihr direkt von euren IG Metall-Betriebsräten informiert. Natürlich könnt ihr mit Fragen oder Anregungen jederzeit auch direkt auf eure Bereichsbetriebsräte zugehen – die Übersicht findet ihr hier und auf unserer Social Intranet-Seite:

- ANZEIGE -



Health & Safety
Wir für Dich.

Energiekick durch Ernährung

Eine ausgewogene und abwechslungsreiche Ernährung ist wichtig, um den Körper mit allen notwendigen Nährstoffen zu versorgen und dadurch eher gesund zu bleiben. Eine gesunde Ernährung kann sich außerdem positiv auf das Wohlbefinden und die körperliche Leistungsfähigkeit auswirken sowie zu einem besseren Körpergefühl, mehr Energie und einem gestärkten Immunsystem beitragen. Auch das Risiko von Krankheiten wie Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Übergewicht kann durch die Auswahl der richtigen Lebensmittel reduziert werden. Die Betriebliche Gesundheitsförderung von Health & Safety Sindelfingen unterstützt dich beim Thema „Ernährung“ mit vielfältigen Angeboten.

Foto: freepik.com

Individuelle Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung Sindelfingen

„Ernährung erleben“

In dieser ganztägigen Veranstaltung im „Feel Good Restaurant“ der Kantine 18/3 erlebst du, wie gesunde und ausgewogene Ernährung gleichzeitig unkompliziert und lecker sein kann. Neben einem interaktiven Ernährungsvortrag und einer gemeinsamen Essenszubereitung erhältst du in einem Einkaufscoaching viele Tipps und Tricks, um im Supermarkt den Durchblick zu behalten.

Die Veranstaltung „Ernährung erleben“ kann als Qualifizierung angerechnet werden und findet in Arbeitszeit statt. Die Teilnahme ist freiwillig und kostenfrei. Nach Absprache mit deiner Führungskraft ist eine Anmeldung über die Schulungsplattform LMS möglich (Suchwort: „Ernährung erleben“).

Kontakt: Nadine Rieger
Mobil: +49 151 58625914
E-Mail: nadine.rieger@mercedes-benz.com

Gesund genießen mit der myHealth-App

In den Angeboten der myHealth-App findest du zahlreiche leckere, gesunde und schnelle Gerichte für den (Arbeits-)Alltag! Einfach den QR-Code scannen und die myHealth-App kostenlos und freiwillig auf das geschäftliche oder private Smartphone herunterladen! Mit Firmen-Login (User-ID und Intranet-Passwort) anmelden.

Neu! „Fit im Schichtdienst“. Spannende und informative Videos können dazu in der myHealth-App abgerufen werden (Suchwort: „Schicht“).

Die myHealth-App wird dir von der Hanako GmbH bereitgestellt – im Auftrag von Mercedes-Benz

Lass dich auch inspirieren von unseren Rezepten für „Infused Water“. Infused Water ist stilles Wasser oder Mineralwasser, welches bspw. mit Früchten, Gemüse oder Gewürzen aufgegossen und somit aromatisiert wird.

Mercedes-Benz Gastronomie und das Wohlfühlmenü der Mercedes-Benz BKK

Seit Ende 2021 ist das Mercedes-Benz BKK Wohlfühlmenü Bestandteil des Speiseplans in den Kantinen der Mercedes-Benz Gastronomie. Du erkennst es ganz einfach auf dem Speiseplan (siehe Bild). Das BKK-Wohlfühlmenü bietet täglich eine optimal zusammengestellte Speisenfolge mit überwiegend „grünen" Bestandteilen für eine ausgewogene und abwechslungsreiche Ernährung. Diese Gerichte haben wenige Kalorien, sind ausgewogen und vollwertig zusammengesetzt, haben einen hohen Vitamingehalt, jedoch wenig Fett und Zucker. Wenn du möglichst oft das Mercedes-Benz BKK Wohlfühlmenü wählst, ist es für dich völlig unkompliziert, dich genussvoll und gleichzeitig gesund zu ernähren.

Schon gewusst? Herzen in der myHealth-App sammeln und Wohlfühlmenüs genießen
Belohne dich für dein gesundheitsbewusstes Verhalten, indem du in der myHealth-App drei Herzen sammelst und diese gegen ein Mercedes-Benz BKK Wohlfühlmenü in den Kantinen der Mercedes-Benz Gastronomie eintauschst. Dies ist eine Kooperation der Mercedes-Benz Gastronomie, der Mercedes-Benz BKK und von Health & Safety.



Team-Angebote „Ernährung bei Schichtarbeit"

Gesund essen bei Schichtarbeit

Dein Team arbeitet in Schichtarbeit und ihr möchtet eure Ernährung verbessern? In diesem Workshop erhaltet ihr viele Tipps und Tricks zum Thema Ernährung bei Schichtarbeit, wie z.B. empfehlenswerte Essenszeiten, Speisenverteilung, Vor- und Nachteile bestimmter Lebensmittel, ideale Mahlzeiten und Portionsgrößen.

Optimale Snacks und Getränke bei Schichtarbeit

Ihr möchtet wissen, welche Snacks und Getränke euch am besten durch den Arbeitstag bringen? In diesem Workshop zeigen wir euch, worauf ihr bei der Wahl eurer Snacks achten solltet, und welche Nährstoffe besonders wichtig sind. Freut euch auch auf Tipps zur Vorbereitung von gesunden und leckeren Snacks zu Hause. Zudem erhaltet ihr spannende Informationen zum Thema „Getränke". Die Impulse können z.B. für 30 Minuten gebucht werden, sodass eine Integration in Gruppengespräche möglich ist.

Kontakt: Timo Mergenthaler
Mobil: +49 176 30900260
E-Mail: timo.mergenthaler@mercedes-benz.com

Weitere Informationen und Ansprechpersonen der Betrieblichen Gesundheitsförderung findest du auch im Social Intranet (Mobile) unter Betriebliche Gesundheitsförderung@ Sindelfingen. Oder scanne einfach den QR-Code.

Diese Maßnahmen werden von der Mercedes-Benz BKK finanziert. Die Teilnahme ist für alle Mitarbeitenden möglich und kostenfrei.

VON UNS GEFÖRDERT
Mercedes Benz BKK

Mercedes-Benz BKK Versicherte aufgepasst – ihr profitiert doppelt!

Pro nachgewiesener Maßnahme gibt es 10 € im Bonusprogramm der Mercedes-Benz BKK. Teilnahmebescheinigung per Website oder Mercedes-Benz BKK App hochladen und 10 € sichern. Es sind bis zu 30 € in der Kategorie Betriebliche Gesundheitsförderung drin. Jetzt auf Zehnerjagd gehen!





Ergebnisse der Evaluation der weiterentwickelten Arbeitsorganisation

Ende 2021 wurde die Weiterentwickelte Arbeitsorganisation (WAO) nach jahrelanger Pilotphase in den Montagen, im Rohbau und in der Logistik in eine zeitgemäße und praxisorientierte Vereinbarung gegossen. Sie hat damit auch das seit 1995 praktizierte Gruppenarbeitsmodell ergänzt. Dem Verhandlungsteam des Betriebsrats war dabei immer wichtig, dass der Kern der Gruppenarbeit erhalten bleibt. Das ist auch gelungen. So sind u. a. die sogenannten Umfeldaufgaben weiterhin fester Bestandteil der Gruppenaufgabe. Insbesondere in taktgebundenen Systemen dienen Umfeldaufgaben für die Kolleg:innen in der Produktion dem Belastungsausgleich und der Arbeitsanreicherung, indem die Beschäftigten zeitweise von den taktgebundenen Arbeitsstationen bzw. Anlagen abgelöst werden.

Nach einer mehrjährigen Pilot- und Einführungsphase wurde ab Herbst 2024 eine flächendeckende Beschäftigtenbefragung mit anschließender Auswertung (Evaluation) durchgeführt, um festzustellen, wie gut die WAO inzwischen funktioniert und an welchen Stellen unter Umständen nachgebessert werden muss. Ein Team um Prof. Dr. Hajo Holst von der Universität Osnabrück, das bereits die Einführung der WAO wissenschaftlich begleitet hatte, war nun auch für diese Befragung zuständig. Jetzt liegen die Ergebnisse aller Standorte (Sindelfingen, Germersheim, Rastatt, Düsseldorf, Bremen, Kuppenheim) vor und wir haben die zentralen Sindelfinger Ergebnisse für euch zusammengefasst.

Ergebnisse der WAO-Evaluation im Überblick:

// **Hohe Teilnahmequote**: 55,9% (Durchschnitt aller WAO-Bereiche in Sindelfingen); bis zu 70,2% in vereinzelten Bereichen am Standort Sindelfingen

// Alle Mitarbeiter:innengruppen **bewerten die WAO (überwiegend) positiv**

// **Die WAO funktioniert in vielen Bereichen** – und sie funktioniert aktuell in den technischen Gewerken sogar besser als in den Montagen.

// In allen Gewerken sehen alle Beschäftigtengruppen **deutliche Verbesserungen der Prozessqualität**

// Der **Vergleich zur Alt-AO** fällt unter den Gruppenmitgliedern in Sindelfingen sehr positiv aus. Besonders positiv werden die Auswirkungen auf die **Prozessqualität** (Standards, Prozessstabilität, Qualität, Problemlösung) bewertet. Diese erleichtert den Beschäftigten die Bewältigung der steigenden Komplexität, die sich aus der wachsenden Produktvarianz und Volatilität ergibt. **67%** der teilnehmenden Gruppenmitglieder in Sindelfingen geben an, dass sich durch die Einführung der WAO die Qualität der Prozesse verbessert hat.

// Auch die Auswirkungen auf die **Arbeitsqualität werden überwiegend positiv** bewertet. Für **56%** der Sindelfinger Gruppenmitglieder hat sich die WAO positiv auf die eigene Arbeit ausgewirkt.

Nur in den großen Montagehallen werden von den Gruppenmitgliedern auch steigende Belastungen und zum Teil sinkender Abwechslungsreichtum gemeldet (trotz der erhöhten Prozessqualität). Drei Erfolgsfaktoren erklären diese Kritik: **Umsetzung GV-Rolle, Personalmangel und indirekte Tätigkeiten** (s. Kasten). In Gruppen mit **Personalmangel** (Mehrheit der Gruppenmitglieder berichtet von häufigen kurzfristigen Anpassungen der Einsatzplanung aufgrund von fehlendem Personal) sind **Belastungssteigerungen deutlich stärker verbreitet** als in Gruppen, in denen die Einsatzplanung nur manchmal oder selten angepasst wird.

// Die WAO enthält **arbeitspolitisches Win-Win**: Ein hohes Umsetzungsniveau der WAO verbindet wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit relativ guten Arbeitsbedingungen. Allerdings wird das Potenzial der WAO nur teilweise ausgeschöpft. Nur ein Teil der Gruppen erreicht ein hohes Umsetzungsniveau.

// Zu den Erfolgsbedingungen der WAO zählt die Verankerung der GV-Rolle in der lokalen Führungskultur. Die WAO braucht das **klare Bekenntnis aller Führungskräfte zu den WAO-Rollen** (Meister, GV, GV-Stellvertreter, Gruppe), insbesondere zur GV-Rolle und zur neuen Art der Führung durch den GV bzw. GV-S (= fachliche Führung aus der Mitte der Gruppe). Der Blick auf die Werke und Gewerke zeigt, dass **die neue GV-Rolle (s. Grafik unten) noch nicht flächendeckend umgesetzt ist.**

// Die statistische Analyse hat **drei Erfolgsfaktoren der WAO** identifiziert:

(1) Umsetzung der GV-Rolle:

// Den Gruppenverantwortlichen (GV) zeichnet eine neue Art der Führung aus. Er soll als fachliche Führungskraft ohne disziplinarische Verantwortung die Gruppe von innen führen **(GV-Rolle = fachliche Führung + Teil der Gruppe).**

// Diese neue Art der Führung gehört zu den Erfolgsfaktoren der WAO (u. a. Einfluss auf Arbeits- und Prozessqualität, Arbeitszufriedenheit, Identifikation mit dem Unternehmen).

// Vor dem Hintergrund, dass das Führungsverhalten zu den Erfolgsfaktoren der WAO gehört, liegt hier erhebliches Verbesserungspotenzial durch erneute Schulungen oder Coachings.

(2) Verteilung indirekter Tätigkeiten/Umfeldaufgaben:

// Je größer der Anteil an Gruppenmitgliedern, die regelmäßig für indirekte Tätigkeiten abgelöst werden, desto höher ist die Arbeitsqualität für die Beschäftigten und desto höher sind Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen in der Gruppe.

(3) Personalmangel (negativ):

// In Gruppen mit Personalmangel ist die Arbeitsqualität verschlechtert (insb. Belastungen) und sind Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen geringer.

Die Erfolgsfaktoren erklären das WAO-Umsetzungsniveau einer Gruppe und die Auswirkungen der WAO im Vergleich zur Alt-AO.

WAO steht und fällt mit der GV-Rolle, den Umfeldaufgaben und ausreichend Personal

Bereits Anfang/Mitte 2024, vor Beginn der WAO-Evaluation, wurde in einem Probelauf in Halle 46 versucht, sich in kleinen Schritten den vereinbarten 20% Umfeldaufgaben anzunähern – doch gleich zu Beginn kam es zu langen Bandstillständen. Grund dafür war, dass der Gruppenverantwortliche (GV) die Gruppenmitglieder für die Umfeldaufgaben abgelöst hatte und seine fachliche Führungsrolle in dieser Zeit nicht mehr wahrnehmen konnte – sprich, die Aufgaben des GV waren liegengeblieben. Das Unternehmen hat den Versuch daraufhin abgebrochen.

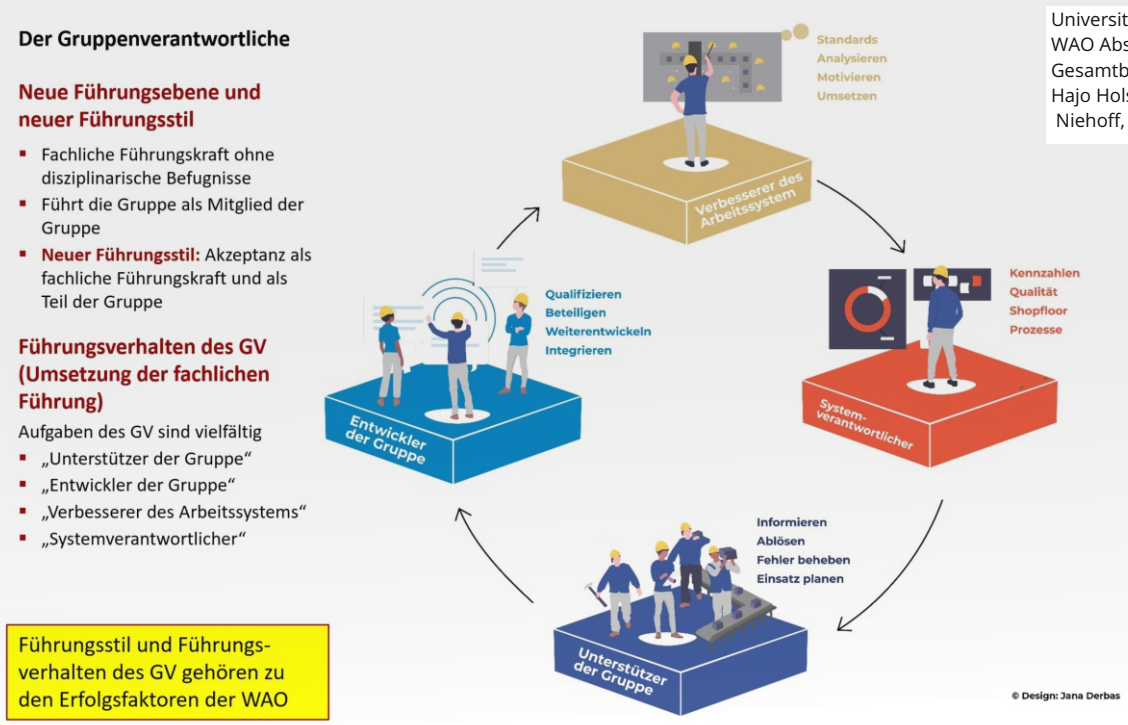
Für den Betriebsrat war damals schnell klar: Um eine funktionierende Ablöseorganisation zu erhalten, muss das Unternehmen zusätzliche Arbeitskräfte in den Gruppen einplanen und zur Verfügung stellen. Genau das hat der IG Metall-Betriebsrat daraufhin in intensiven Gesprächen mit der Unternehmensseite eingefordert und erreicht, dass die **WAO-Bereiche**

bzw. die Meistereien in den Montagen (Halle 46, Factory56) pro Schicht zusätzliche Beschäftigte erhalten haben, um eine Umsetzung einer Ablöseorganisation flächendeckend sicherzustellen. Zudem wurde damals auch geregelt, dass die **20% Umfeldaufgaben – das sind aktuell 80 Minuten – am Stück von den Gruppenmitgliedern wahrgenommen werden müssen**, damit die Entlastung auch wirklich spürbar ist für die Kolleg:innen. So sollte die Ablöseorganisation nicht nur für eine tatsächliche Entlastung bei den Beschäftigten sorgen, sondern auch dazu beitragen, dass die Zufriedenheit der Gruppe gestärkt wird (s. BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 199, Juli 2024).



Diese erfolgreich umgesetzten Maßnahmen vom vergangenen Jahr haben einen wesentlichen Teil zur Zufriedenheit der WAO-Beschäftigten beigetragen, unterstreicht **Andreas Tedesco**, Vorsitzender des Fachausschusses für Arbeitspolitik (Arbeitsorganisation) beim Betriebsrat am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen:

„Wir IG Metall-Betriebsräte haben schon immer deutlich gemacht, dass der Personalmangel ein Schlüsselthema für die Arbeitsorganisation ist – jetzt wurde es wissenschaftlich bestätigt, dass nur mit der benötigten Anzahl an Beschäftigten die WAO insgesamt erfolgreich umgesetzt werden kann. Denn die WAO steht und fällt mit der Möglichkeit der Gruppenmitglieder, Umfeldaufgaben im vereinbarten Ausmaß wahrzunehmen – sprich, wenn die Beschäftigten an ihrer Station abgelöst werden und die Zeit für indirekte Tätigkeiten bekommen, ist die Arbeitszufriedenheit der Kolleg:innen deutlich höher. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass es durchaus Themen gibt, an denen wir weiterhin arbeiten müssen – beispielsweise braucht es ein klares Bekenntnis aller Führungskräfte zu den WAO-Rollen. Das Unternehmen hat bereits den Auftrag zu prüfen, mit welchen Maßnahmen wir für noch mehr Zufriedenheit in den WAO-Bereichen sorgen können. Als IG Metall-Betriebsräte werden wir den Prozess weiterhin eng begleiten und in eurem Sinn gemeinsam mit euch mitgestalten.“



Universität Osnabrück / WAO Abschlussevaluation / Gesamtbericht / Prof. Dr. Hajo Holst & Steffen Niehoff, M.A. / 31.01.2025

Ein atemberaubender Abend – DANKE, BRENNPUNKT!

Anlässlich unserer **200. Ausgabe** (November 2024) wollten wir unseren treuen Leserinnen und Lesern etwas zurückgeben und haben ein Gewinnspiel mit außergewöhnlichem Preis verlost: einen Abend für zwei Personen in **Harald Wohlfahrts PALAZZO** auf dem Cannstatter Wasen inklusive erstklassiger Sitzplätze in der Manege.



Als Gewinner ausgelost wurde **Daniel Meinert (ES/KRE)** – im Januar war er mit seiner Freundin **Yuliia** dort und schwärmt auch Monate später noch sehr davon:

„Der Aufenthalt im Palazzo war atemberaubend. Ein wundervoller Abend, wie man ihn nur selten erlebt. Ein großartiges Programm mit erstklassigem Entertainment der Zauberkunst, Musik, Gesang, Comedy und Artistik. Zwischendurch rundete ein exquisites 4-Gänge-Menü die dreieinhalbstündige Show in einem tollen Ambiente mit einem außerordentlichen guten Service ab. Also rundum ein gelungener Abend! Ich bedanke mich bei euch, liebe BRENNPUNKT- Redaktion, für diesen tollen Gewinn und einen unvergesslichen Abend!“

Hinweis: Die Eintrittskarten wurden von der IG Metall Stuttgart gesponsortendet.

POWERED BY
STUTTGART

Fotos privat, Harald Wohlfahrt



VK-Leiter Eleftherios Tolmidis hat Daniel Meinert (ES/KRE) den Gewinn aus unserer 200. Jubiläumsausgabe kurz vor Weihnachten 2024 persönlich überreicht – natürlich mit passender Kopfbedeckung



Mit Cent-Beträgen Gutes tun:

Eure Spenden – eure umgesetzten ProCent-Projekte

Das ProCent-Programm ist eine Initiative, die auf freiwilligen Spenden der Beschäftigten basiert. Dabei spenden die Beschäftigten die Cent-Beträge ihres Netto-Entgelts. Das Unternehmen verdoppelt diese Beträge, wodurch die Wirkung der Spenden noch verstärkt wird.



Fotos: privat

10.000€ für neues Einsatzfahrzeug – Gemeinsam für schnelle Hilfe im Notfall

ProCent

Der DRK Ortsverein Friolzheim/Wimsheim in der Nähe von Pforzheim freut sich über 10.000 Euro für die Anschaffung eines neuen Helfer-vor-Ort (kurz: HvO) -Fahrzeugs.

Warum ist dieses Fahrzeug so wichtig?
In Notfällen zählt jede Minute. In kürzester Zeit kann über Leben und Tod entschieden werden. Während der Rettungsdienst durchschnittlich 12 Minuten bis zum Einsatzort benötigt, können die ehrenamtlichen Helfer vor Ort bereits nach etwa 5 Minuten lebensrettende Maßnahmen einleiten. Gerade in regionalen Gebieten oder bei viel Verkehr ist das ein ausschlaggebender Vorteil. Das neue Fahrzeug ist in Wimsheim stationiert. Dort verbessert es die Einsatzmöglichkeiten und verschafft den Helfern vor Ort wertvolle Zeit.

Innerhalb von nur zwölf Monaten konnte das neue Einsatzfahrzeug mithilfe der ProCent-Spende sowie Spenden aus der Bevölkerung beschafft und mit passender Einrichtung ausgerüstet werden. Am 1. Dezember 2024 wurde es einsatzbereit auf dem Friolzheimer Weihnachtsmarkt an den Verein übergegeben. Bei der Übergabe waren auch **Jürgen Zach** (3.v.l.) der das Projekt eingereicht hatte, und **Michael Schweinfurth** (rechts), IG Metall-Betriebsrat und ProCent Koordinator am Standort Sindelfingen, vor Ort dabei.

Jürgen Zach (RD/VMV) musste vor mehreren Jahren bei einem Tischtennistraining in seiner Heimat eine Wiederbelebung durch Ersthelfer mit ansehen – zum Glück ging damals alles gut aus. Aber das Ereignis prägte ihn. Jahre später wird er von einem Freund auf den Spendenaufruf des Vereins aufmerksam: „Es war mir ein persönliches Anliegen mit der Projekteinreichung den DRK Ortsverein Friolzheim/Wimsheim zu unterstützen und ich freue mich, dass ich so meinen Teil dazu beitragen konnte."



ProCent-Spende ermöglicht digitale Teilhabe bei Atrio Leonberg



Besonders beliebt ist die digitale Version von „Mensch ärgere dich nicht“

Digitale Teilhabe für alle – dieses Ziel unterstützt die ProCent-Initiative mit einem weiteren regionalen Projekt, das von **Ingo Lechler (MO/EFCT)** eingereicht wurde. Mit der Spende in Höhe von 8.950 Euro konnte der diakonische Unternehmensverbund Atrio Leonberg* einen weiteren Care Table anschaffen. Dieses innovative, tischgroße Tablet öffnet für Menschen mit starken Beeinträchtigungen und hohem Unterstützungsbedarf ganz neue Möglichkeiten – sei es beim Spielen, beim Lernen oder bei der Kommunikation mit Familie und Freunden.

Mehr Selbstbestimmung und Spaß

Der Care Table wurde speziell für die Bedürfnisse von Senioren und Menschen mit Behinderungen entwickelt. Er verfügt über einen höhen- und neigungsverstellbaren Touchscreen mit großen Symbolen, sodass auch Menschen mit motorischen Einschränkungen ihn bedienen können. Mit Spielen wie „Mensch ärgere dich nicht“ über Lern-Apps bis hin zu Video-Telefonaten mit der Familie ermöglicht das Tablet die Möglichkeiten zur digitalen Teilhabe erheblich und leistet somit einen enormen Beitrag für die Inklusion**. Vor allem Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen können durch die Möglichkeiten des Internets ihre Lebensqualität steigern. Auf der anderen Seite haben Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oft nach wie vor eingeschränkten oder keinen Zugang zu digitalen Medien oder anderen Formen digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien. Mit dem Care Table kann man diesen Umständen entgegenwirken. Jedoch ist die Anschaffung von einem solchen Gerät durch den enormen Preis von fast 9.000 Euro, wie in diesem Fall bei Atrio Leonberg, nur über Spenden möglich. „Ich freue mich sehr, dass ProCent die Förderung dieser Anschaffung übernommen hat. Es war mir ein großes Anliegen, gerade Menschen mit Einschränkungen die Teilhabe im digitalen Bereich zu ermöglichen. Eben nicht nur das gemeinsame Spielen ist wichtig, sondern auch der Video-Chat mit der Familie. Danke an die ProCent-Initiative, die das ermöglicht hat“, bekräftigt Projekteinreicher **Ingo Lechler**.

ProCent

*Der Unternehmensverbund Atrio Leonberg unterstützt Menschen mit Behinderung in den Bereichen Wohnen, Arbeit und Bildung. Rund 300 Mitarbeitende sind in den Werkstätten des Verbundes beschäftigt. Mit ihren Fördergruppen ermöglicht Atrio Teilhabe und Tagesstruktur für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.

**Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch die Möglichkeit erhalten soll, sich umfassend und gleichberechtigt an der Gesellschaft zu beteiligen. Die Teilhabe darf nicht von Faktoren wie individuellen Fähigkeiten, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Alter abhängen. Vielfalt wird als normal vorausgesetzt. Daher müssen Strukturen geschaffen werden, durch die sich alle Menschen unabhängig von unterschiedlichen Voraussetzungen einbringen können.



Der ProCent-Prozess zur Einreichung von Projektvorschlägen wird im Jahr 2025 digitalisiert. Aufgrund einer damit einhergehenden Systemumstellung können seit dem 01.04.2025 bis auf weiteres keine neuen Anträge entgegengenommen werden. Sobald der neue Beantragungsprozess zur Verfügung steht, werden wir euch darüber informieren. Bei Fragen könnt ihr euch aber gerne auch direkt an die ProCent-Koordinatoren am Standort Sindelfingen wenden:

// **Andrea Herty**: +49 176 30926575
// **Sünke Lepple**: +49 176 30938682
// **Michael Schweinfurth**: +49 176 30956198
oder **procent-sindelfingen@mercedes-benz.com**

Zahlen sagen mehr als Worte – das ProCent-Jahr 2024 im Überblick:

Genehmigte Projekte: 182 | Genehmigte Spendensumme: 1.422.006,00 €

ProCent-Förderschwerpunkte 2024

// Kinder- und Jugendhilfe: 58%
// Karitative Projekte: 31%
// Tier-, Umwelt- und Naturschutz: 6%
// Behindertenhilfe: 5%

ProCent-Projekte weltweit seit 2012

// Deutschland: 1.807
// Europa: 34
// Nord-/Südamerika: 31
// Afrika: 179
// Asien: 79

Flexirente – was ist das?

Kommentar von Thomas Spohr, IG Metall-Betriebsrat und Fachbeauftragter für Fragen rund um Altersteilzeit (ATZ), Rente, betriebliche Altersvorsorge und Sterbekasse:

Seit dem 01.01.2023 wurden die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten aufgehoben (vor der Regelaltersgrenze). Das heißt, dass nun im Prinzip jeder Beschäftigte seine Rente auch als Teilrente beziehen kann. Dabei muss die Teilrente mindestens 10 Prozent und darf höchstens 99,99 Prozent der Vollrente betragen.

Dadurch ist es möglich, eine nahezu ungeminderte Vollrente zu beantragen und bis zur Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten – je nach Geburtsjahrgang bis Alter 67 plus ggfs. weitere 6 Monate. Durch die Teilrentenauszahlung bleibt der Anspruch auf Kranken- und Arbeitslosengeld gewahrt. Ein Veto des Arbeitgebers gegen die Teilrente gibt es nicht. Der Arbeitgeber, sprich der Bereich Entgeltabrechnung, sollte aber den Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung zugesandt bekommen, um die Sozialversicherungspflicht zu überprüfen. Es wird aber darauf hingewiesen, dies steuerrechtlich prüfen zu lassen, da die Renten nach und nach steuerpflichtig werden.



Nach dem endgültigen Austritt aus dem Unternehmen wird dann automatisch der erhöhte Rentenanspruch von der Rentenversicherung und die betrieblichen Altersvorsorgeansprüche gezahlt. Die Beschäftigten müssen hierfür nichts weiter tun.

Durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen kann es vorteilhaft sein, weiterzuarbeiten, da die bisherige Anrechnung des Hinzuverdienstes auf die gesetzliche Rente entfällt. Auch werden dann die zu erwartenden Renten insgesamt höher ausfallen, da zumindest ein Teil der Beschäftigten weiterarbeitet und zudem auch Beiträge in die Sozialversicherung fließen.

Also, eine echte Win-Win-Situation für alle Seiten:

// Die Beschäftigten bekommen ihre Rente und länger ihren Lohn.

// Den Unternehmen steht die Arbeitskraft der Mitarbeitenden länger zur Verfügung.

// Die Sozialversicherung bekommt die Beiträge für einen längeren Zeitraum.

Wer mehr über die Teilrente erfahren möchte oder sich dafür interessiert eine Teilrente zu beantragen, darf sich gerne mit unseren Experten hierzu austauschen. Die Fachbeauftragten für Fragen rund um Altersteilzeit, Rente, betriebliche Altersvorsorge und Sterbekasse beim Betriebsrat stehen euch bei Fragen zur Verfügung

Thomas Spohr:
thomas.spohr@mercedes-benz.com

Rainer Sanzi:
rainer.sanzi@mercedes-benz.com

Sabine Sitzler:
sabine.sitzler@mercedes-benz.com

Ramazan Eser:
ramazan.eser@mercedes-benz.com



Mobiles Arbeiten vs. Büropräsenz – deine Rechte und Pflichten

Fünf Jahre ist es her, dass die Corona-Pandemie uns nicht nur gesellschaftlich und privat, sondern auch im Betrieb vor große Herausforderungen stellte und eine neue Form der Zusammenarbeit erforderlich machte. Die damals bereits bestehende Gesamt-Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, aus der zwischenzeitlich eine Konzern-Betriebsvereinbarung (KBV 76.0 Mobiles Arbeiten) geworden ist, half uns bei Mercedes-Benz sehr schnell auf ein neues hybrides Arbeitsmodell umzustellen – über lange Zeit und viele Bereiche hinweg mit 0% Anwesenheit im Büro. Die Zeit wünscht sich keiner zurück – doch 100% Büropräsenz wollen die allermeisten auch nicht. Vielmehr geht die Tendenz hin zu flexiblen Arbeitsmodellen, wie die neue Erhebung der Konstanzer Homeoffice Studie zeigt. Daraus geht deutlich hervor: Mobiles Arbeiten ist längst kein Nice-to-have mehr, sondern ein wichtiger Faktor zur Arbeitszufriedenheit. Der Wunsch nach mobilem Arbeiten bleibt auch fünf Jahre nach dem Beginn der Pandemie hoch: Im Durchschnitt möchten Beschäftigte an knapp drei Tagen pro Woche im Homeoffice arbeiten – bei Führungskräften liegt der Wert nur leicht darunter. Drei Viertel aller Befragten bevorzugen hybride Arbeitsmodelle. Ein eindeutiger Trend auch für die Personalgewinnung: Für 71 Prozent der Befragten ist die Möglichkeit im Home-office zu arbeiten ein zentrales Kriterium bei der Jobsuche – ein Rekordwert.

Hier geht's zur Homeoffice Studie der Universität Konstanz

Auch Unternehmensleitung und Konzernbetriebsrat (KBR) stehen zur Konzern-Betriebsvereinbarung und hinter e**iner ausgewogenen Mischung aus Teamarbeit und Austausch im Büro und flexiblem, selbstbestimmtem Arbeiten im Homeoffice**.
In den meisten Fällen funktioniert das hybride Arbeiten. Aber manch einer hat es mit der Ausgewogenheit zu weit getrieben – mit der Tendenz, dass das Arbeiten von zuhause zum Standard geworden ist und die Büropräsenz eher zur Ausnahme wurde. Doch das, was unter Corona-Bedingungen gelebt wurde und sich in der Folge etabliert hat, war nicht **„Geist der Vereinbarung“**, sagte KBR-Vorsitzender **Ergun Lümali** zuletzt auch bei der Betriebsversammlung am 10. März in Sindelfingen.

Lümali nahm bei der Betriebsversammlung Bezug auf ein gemeinsames Mailing von Vorstand und Konzernbetriebsrat vom 25.02.2025, in dem alle Beschäftigten gebeten wurden, wieder mehr ins Büro zu kommen, um einen **persönlichen Austausch, spontane Abstimmungen** und direkte **Zusammenarbeit zu fördern.** Diese Mail enthielt

den **Auftrag sich hierzu auszutauschen und das Zusammenarbeitsmodell so zu gestalten, dass neben dem mobilen Arbeiten auch wieder mehr Präsenz am Arbeitsplatz erfolgt.** Worauf in diesem Mailing jedoch bewusst verzichtet wurde, waren eine Pauschalansage zu einer Anwesenheitsquote, sprich zu einer Aufforderung von x Tagen vor Ort zu sein oder alternativen Formulierungen wie „größtenteils“, um den Abstimmungsprozess dort zu belassen, wo er hingehört: bei den Beschäftigten, den Teams und ihrer direkten Führungskraft – abhängig von den Anforderungen der Stelle und Aufgabe, den Gegebenheiten vor Ort (inkl. Infrastruktur) und unter Beachtung der Bedürfnisse aller Beteiligter.

Doch was heißt „mehr Präsenz“? Unsicherheit unter den Beschäftigten führte in den vergangenen Wochen zu vermehrten Rückfragen bei den Betriebsräten – daher sei hier zusammengefasst, was in der KBV vereinbart ist, was in punkto mobilen Arbeitens geht und was nicht.

Mobiles Arbeiten – das gilt:

1. Eine pauschale „Ansage“ von x Tagen Präsenz pro Woche/Monat durch Führungskräfte ist unzulässig, da dies

1. in der KBV nicht vorgesehen und nicht vereinbart ist
2. dem Recht auf mobiles Arbeiten in Absatz III. (1) KBV 76.0 widerspricht
3. den Vorgaben zur Steuerung von mobiler Arbeit in Absatz V. KBV 76.0 widerspricht
4. mitbestimmungspflichtig wäre gemäß §87 (1) BetrVG
5. den eigenen Vorgaben von HR widerspricht (siehe FAQs im Manager Cockpit)

2. Eine Kontrolle und personenbezogene Auswertung des Arbeitsortes sind unzulässig, da dies

1. weder durch die KBV mobiles Arbeiten noch durch unsere Regelungen zur Arbeitszeiterfassung abgedeckt ist
2. der datenschutzrechtlichen Zweckbindung der in den Systemen erfassten Arbeitszeitdaten widerspricht
3. mitbestimmungspflichtig wäre gemäß §87 (1) BetrVG

3. Eine Aufnahme von „Präsenz“ in Zielvereinbarungen oder gar „Sanktionierung“ mangelnder Anwesenheit aufgrund „Pauschalansagen“ ist unzulässig, da

1. es keinerlei Rechtsgrundlage gibt für Sanktionierung von „Pauschalansagen“
2. „Präsenz“ weder ein zulässiges noch ein sinnvolles Ziel für NAVI oder LEAD darstellt

4. Eine Über- und Fehlbelegung von Büroflächen, die Nutzung von Arbeitsmöglichkeiten als Arbeitsplätze sowie die Hinterlegung von Arbeitsmöglichkeiten in CREOS ist unzulässig, da dies

1. gegen die Arbeitsstättenverordnung und Arbeitsstättenregeln verstößt
2. gegen die Vereinbarungen zu Desk Sharing und zur Nutzung von Gebäude- und Büroflächen (1) (2), die KBV Leitsätze zum Arbeits- und Ge-sundheitsschutz sowie die KBV Creos verstößt
3. gegen den gesetzlichen Gesundheitsschutz verstößt



Führungskräfte haben auf die Einhaltung der KBV 76.0 Mobiles Arbeiten (s. QR-Code) und sonstiger geltender Betriebsvereinbarungen inkl. der hier genannten Punkte in ihrem Verantwortungsbereich zu achten.

Hier geht's zur KBV Mobiles Arbeiten

Ebenso ist zu beachten:

// Mobiles Arbeiten setzt immer eine Einigung zwischen den Beschäftigten und der jeweiligen direkten Führungskraft voraus.

// Die Spielregeln innerhalb der Rahmenbedingungen beim Mobilen Arbeiten werden im Team gemeinsam mit der direkten Führungskraft festgelegt.

// Grundlage aller Diskussionen ist der individualrechtlich vereinbarte betriebliche Arbeitsort. Die Tätigkeitsstätte ist damit stets der ansässige Betrieb. Das heißt, mobiles Arbeiten ist ein zusätzliches Flexibilisierungsinstrument.

// Führungskräfte wurden zu keinem Zeitpunkt dahingehend beraten, eine Anzahl von Anwesenheitstagen vorzugeben, diese in Zielvereinbarungen aufzunehmen oder die Einhaltung systematisch zu kontrollieren. Eine Führungskraft kann jedoch in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der geltenden betrieblichen Regelungen die Anwesenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz verlangen.

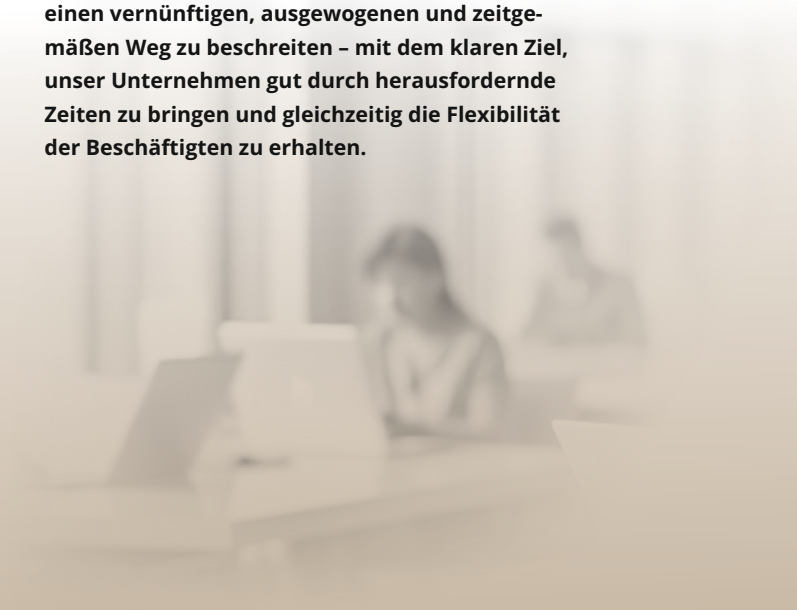
// Kommt es zwischen direkter Führungskraft und den Beschäftigten zu keinem Einvernehmen über die Umsetzung der Mobilen Arbeit, können Führungskraft und Beschäftigte den Betriebsrat und/oder den Personalbereich sowie gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung beratend hinzuziehen. Weitere Eskalationsstufen sind in der KBV geregelt.

Gleichzeitig hat auch das Unternehmen zu berücksichtigen, dass im Rahmen der **Future Office Strategy (FOS) in den vergangenen Jahren Büroflächen abgemietet wurden und Desk Sharing-Quoten in den Bereichen gelten** – und somit eine sinnvolle Umsetzbarkeit des Arbeitens vor Ort zu prüfen ist. Denn zum einen steht den Beschäftigten ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz zu und zum anderen zeigt die Konstanzer Homeoffice Studie auch: Unternehmen, die auf eine starre Präsenzpflicht setzen, riskieren dabei Erschöpfung und Unzufriedenheit unter ihren Mitarbeitenden – ohne nachweisbaren Produktivitätsgewinn. **Kilian Hampel**, Senior Research Fellow am Future of Work Lab und Ko-Autor der Studie, fügt hinzu: „Vor allem in krisenanfälligen Unternehmen wird Büropräsenz offenbar gezielt als Strategie eingesetzt, um Personal zu reduzieren – nach dem Motto: Wer nicht ins Büro will, geht eben."

FAZIT

Als Arbeitnehmervertretung nehmen wir den Wunsch des Vorstands nach mehr Präsenz ernst und unterstützen einen sukzessiven Ausbau des Austauschs vor Ort. Dies geht aber nicht von einem Tag auf den anderen. Weder können Beschäftigte ihre Lebens- und Arbeitsmodelle kurzfristig ändern – insbesondere, wenn es sich um Teilzeitkräfte, Erziehende, Pflegende und einsatz-eingeschränkte Beschäftigte handelt – noch kann die Infrastruktur an unseren Standorten so rasch ausgebaut werden. Und zu guter Letzt ist der Umgang mit mobilem Arbeiten auch eine Frage gelebter Unternehmenskultur. Pauschale Ansagen zerstören gewachsenes Vertrauen und hinterlassen frustrierte Beschäftigte. Das bestätigt auch die Homeoffice Studie, wie Florian Kunze, Leiter der Studie und Professor für Organizational Behavior an der Universität Konstanz erklärt: „Unsere Daten deuten darauf hin, dass Präsenzpflicht oft mehr schadet als nützt."

Es bleibt der Appell, sich den „Geist der Vereinbarung" vor Augen zu führen und gemeinsam einen vernünftigen, ausgewogenen und zeitgemäßen Weg zu beschreiten – mit dem klaren Ziel, unser Unternehmen gut durch herausfordernde Zeiten zu bringen und gleichzeitig die Flexibilität der Beschäftigten zu erhalten.



Kindergeld, Elterngeld, Mutterschutz & Co. – Das ist neu in 2025

Leistungen für Kinder

Kindergeld
Zum Jahresbeginn wurde das Kindergeld von 250 Euro auf 255 Euro pro Kind und Monat angehoben. Für das Jahr 2026 ist eine weitere Erhöhung auf 259 Euro vorgesehen.

Kinderfreibetrag
Auch der Kinderfreibetrag wurde 2025 erhöht. Dieser setzt sich zusammen aus dem Freibetrag für das Existenzminimum (6.672 Euro, 50 Euro höher als im Vorjahr) und dem vorgesehenen Betrag für den Erziehungs- und Ausbildungsbedarf (2.928 Euro). Insgesamt beträgt der Kinderfreibetrag somit 9.600 Euro.

Unterstützung für Kinder aus einkommensschwachen Familien
Kinder und Jugendliche, die entweder Bürgergeld, Sozialhilfe oder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bekommen, haben Anspruch auf den Kindersofortzuschlag. Dieser wurde von bisher 20 Euro auf 25 Euro angehoben. Auch der Kinderzuschlag wurde auf einen neuen Höchstbetrag von 297 Euro pro Kind und Monat festgesetzt.

Kinderbetreuungskosten
2025 können bis zu 4.800 Euro Kinderbetreuungskosten steuerlich abgesetzt werden (2024: 4.000 Euro).

Unterhaltsleistungen

Mindestunterhalt für Trennungskinder
Die nach Alter des Kindes gestaffelten Beträge wurden leicht erhöht:
// Bis fünf Jahre: 482 Euro (2024: 480 Euro)
// Von sechs bis elf Jahren: 554 Euro (2024: 551 Euro)
// Von zwölf bis 17 Jahren: 649 Euro (2024: 645 Euro)

Unterhaltsvorschuss für Alleinerziehende
Da das Kindergeld in diesem Jahr gestiegen ist, sind die Zuschüsse für Alleinerziehende etwas gesunken:
// Bis fünf Jahre: 227 Euro (2024: 230 Euro)
// Von sechs bis elf Jahren: 299 Euro (2024: 301 Euro)
// Von zwölf bis 17 Jahren: 394 Euro (2024: 395 Euro)

Elterngeld

Einkommensobergrenze für Elterngeld
Für Geburten oder Adoptionen ab 1. April 2025 gilt eine Einkommensobergrenze von 175.000 Euro zu versteuerndes Jahreseinkommen im Kalenderjahr, um Elterngeld beantragen zu können (2024: 200.000 Euro). Dies gilt sowohl für Paare als auch für Alleinerziehende.

Elternzeit

Ab Mai 2025 kann die Elternzeit per E-Mail beantragt werden. Dies gilt auch für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit.

Mutterschutz

Mutterschutz nach Fehlgeburt
Bislang trat der Mutterschutz erst nach einer Fehlgeburt ab der 24. Schwangerschaftswoche in Kraft. Ab Juni 2025 wird der Mutterschutz ausgeweitet und greift bereits ab der 13. Woche:
// Fehlgeburt ab der 13. Woche: bis zu zwei Wochen
// Fehlgeburt ab der 17. Woche: bis zu sechs Wochen
// Fehlgeburt ab der 20. Woche: bis zu acht Wochen



Blitzumzug – Modernisierte Rohrleitungsfertigung nun in Halle 7/4

Zum Jahreswechsel begannen die Umzugsarbeiten der Rohrleitungsfertigung in Gebäude 17/5, im März war das Team in Gebäude 7/4 bereits wieder arbeitsfähig. Die IG Metall-Betriebsräte Guido Santaniello und Klaus Raible sowie Vertrauensleute Stefan Wagner und Olaf Schalow waren in die Ausgestaltung der neuen Fläche eng eingebunden. Mit dem Umzug kam eine neue Messzelle auf dem aktuellsten Stand der Technik. Ein moderner und attraktiver Arbeitsplatz für Mitarbeitende und ME-Beschäftigte gleichermaßen.



Angefangen bei wenigen Zentimetern bis hin zu sechs Metern – das Team der Rohrleitungsfertigung biegt, staucht, misst und reinigt Rohre und Leitungen in jeder erdenklichen Länge für die Mehrheit der in Sindelfingen produzierten Modelle. Aus kerzengeraden Rohlingen werden in wenigen Minuten abstrakte Gebilde, passgenau gefertigt für den Einsatz im Fahrzeug. Von hier aus werden nicht nur Serienproduktionen im ganzen Werk beliefert, auch spezielle und kurzfristige Bedarfe aus der Entwicklung, zum Beispiel für Prototypen, können – wenn es wirklich eilt – „g'schwind mal“ umgesetzt werden. „Das unterscheidet uns von externen Wettbewerbern – wir können extrem schnell und in sehr hoher Qualität auf Anfragen reagieren“, erklärt Stefan Wagner, IG Metall-Vertrauensmann (B-Schicht) in der Rohrleitungsfertigung. Vor einigen Jahren stand noch die Fremdvergabe im Raum. Hier hatte sich der IG Metall-Betriebsrat erfolgreich durchgesetzt und den Weiterbestand der Rohrleitungsfertigung erzielt. Mit dem Umzug beginnt nun ein weiteres Kapitel in der Erfolgsgeschichte dieses besonderen Bereichs.

Tätigkeit mit hoher Flexibilität

Anders als beim Einsatz am Band können die Mitarbeitenden hier ihre Tätigkeit und somit ihre körperliche Belastung bis zu einem gewissen Grad flexibel einteilen. Das macht die Rohrleitungsfertigung zu einem gut geeigneten Einsatzort für Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen (ME-Beschäftigte). Hier können sie entsprechend ihrer Möglichkeiten eingesetzt werden und unterstützen damit einen reibungslosen Ablauf in anderen Bereichen. Die abwechslungsreichen Aufgaben ermöglichen einen Mix aus Stehen, Gehen, Sitzen und Heben. Nicht zuletzt aus diesem Grund haben sich **Guido Santaniello**, Koordinationsausschussvorsitzender für die Bereiche Rohbau, Oberfläche und BodyTec (ROB) und IG Metall-Betriebsrat Klaus



Diese moderne Maschine simuliert den Biegeprozess. Das verbessert das Ergebnis und minimiert Ausschuss

Raible in die Planung der neuen Fläche in Gebäude 7/4 aktiv mit eingebracht und somit sichergestellt, dass die Arbeitsumgebung optimal für alle Kolleg:innen ausgelegt ist.

Verbesserte Arbeitsbedingungen

Da wäre zum einen die veränderte Thermik. Das Gebäude 17/5 hatte die Rohrleitungsfertigung in einem langen Schlauch beherbergt, in dem sich die Hitze mitunter sehr stark angestaut hat. Nun arbeiten die Kolleg:innen in einem quadratischen Bereich in der vergleichsweise riesigen Halle 7/4, die deutlich kühler ist. Heizstrahler, die hier wichtig sind, da die Mitarbeitenden ein niedrigeres Bewegungslevel haben als bei einer Tätigkeit am Band, spenden ab der nächsten kühlen Jahreszeit die benötigte Wärme.



Das sieht man nicht alle Tage: die Stauchmaschine zieht ein

Außerdem wurde eine Lärmschutzwand, sowie angemessene Feuerschutztechnik installiert. „Mit dem Umzug konnten wir die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verbessern. Darauf sind wir sehr stolz! Entscheidend hierfür ist, dass wir als IG Metall-Betriebsräte eng in den gesamten Prozess eingebunden sind und die Themen unserer Mannschaft immer im Blick behalten“, macht Guido Santaniello deutlich. All das erfolgte in Rekordzeit. „Die Beplanung im Voraus war super und die Umsetzung durch die Dienstleister ebenfalls. An der Stelle auch ein ‚Dankeschön' an alle Beteiligten für ihren super Job – es ist nicht selbstverständlich, dass so ein großer Umzug so reibungslos abläuft“, sagt Klaus Raible. Auch das Team hatte an diesem „Blitzumzug“ einen großen Anteil. „Die komplette Mannschaft hat alles darangesetzt, dass wir uns einen großen Puffer in Richtung Produktion erarbeiten konnten. Das war bemerkenswert, denn dafür waren alle während des Jahreswechsels im Werk, einige Kollegen haben vorübergehend sogar in Nachtschicht gearbeitet,“ erklärt Olaf Schalow, IG Metall-Vertrauensmann (A-Schicht) in der Rohrleitungsfertigung.



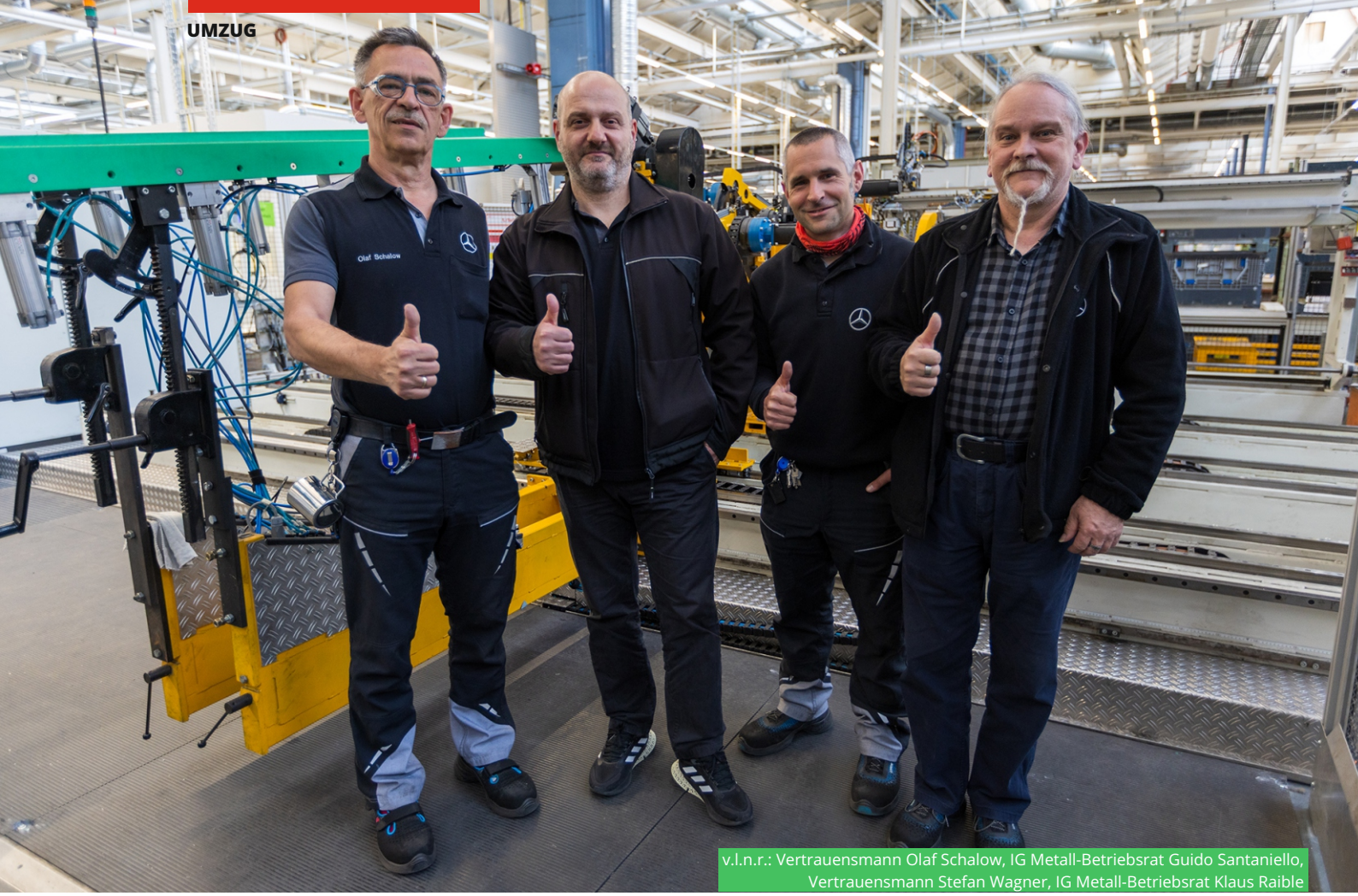
Rohr-Rohlinge vor dem Biegen



Die Produkte der Rohrleitungsfertigung in Halle 17/5

Mit der neuen Messanlage lassen sich die Rohrleitungen genau überprüfen





v.l.n.r.: Vertrauensmann Olaf Schalow, IG Metall-Betriebsrat Guido Santaniello, Vertrauensmann Stefan Wagner, IG Metall-Betriebsrat Klaus Raible

Luft nach oben

Und was kommt als nächstes? „Tja, wir könnten noch viel höhere Stückzahlen produzieren, wenn wir die Aufträge hätten“, sagt Stefan Wagner. Vor einigen Jahren gab es in der Rohrleitungsfertigung noch eine Nachtschicht, die wurde jedoch gestrichen. Mit den vorhandenen Biegemaschinen und der komplexen Reinigungsanlage sowie mit der modernen Messanlage, in die im Zuge des Gebäudewechsels investiert wurde, wäre das Team bestens gerüstet, um mehr Umfänge im Werk abzudecken.

Motivation und Einsatz bringt das Team jedenfalls in hohem Maße mit. Guido Santaniello: „Wir setzen uns immer dafür ein, Bereiche an unserem Standort weiter auszulasten – wir halten auch hier die Augen offen und schauen, was für die Kolleg:innen möglich ist. Klar bleibt: So etwas lässt sich nur gemeinsam erreichen – so wie es uns vor einigen Jahren auch nur als TEAM IG METALL gelungen ist, die Fremdvergabe der Rohrleitungsfertigung abzuwehren. Die Kolleg:innen haben mit ihrem Können deutlich gemacht, dass sie die unangefochtenen Experten auf ihrem Gebiet sind und wir Betriebsräte haben es politisch durchsetzen können. Unsere Solidarität gibt uns Rückenwind, wenn's drauf ankommt. Das sollten wir alle im Hinterkopf behalten: Nur gemeinsam sind wir stark.“



Agiles Arbeiten mit Augenmaß

Die Art und Weise, wie wir arbeiten, entwickelt sich weiter: in produktionsnahen Bereichen mit der WAO (Weiterentwicklung Arbeitsorganisation), in RD – insbesondere im Software- und IT-Umfeld – mit skaliert agilen Arbeitsmethoden für große Organisationen. Nachdem Betriebsrat und Unternehmensleitung im März eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum agilen Arbeiten abgeschlossen haben, hat die BRENNPUNKT-Redaktion mit den zuständigen IG Metall-Betriebsräten über erste Erkenntnisse der Pilot-Vereinbarung und zentrale Knackpunkte in der Umsetzung gesprochen.

Kulturveränderung und Augenmaß



Monika Tielsch
Vorsitzende Koordinationsausschuss Forschung und Entwicklung (RD):

„Als Betriebsräte erkennen wir, dass agiles Arbeiten attraktiv ist und notwendig sein kann. Arbeiten nach agilen Prinzipien kann unsere **Entwicklungsprozesse beschleunigen**, ohne dass wir Einbußen in der Qualität haben. Insbesondere mit Blick auf Wettbewerber aus China, die stets an Stärke zulegen, kann agiles Arbeiten maßgeblich dazu beitragen, unsere Wettbewerbsfähigkeit zu halten und zu steigern.

Bei allen positiven Aspekten dürfen wir jedoch nicht außer Acht lassen, dass die Transformation weg von traditionellen Arbeitsmodellen und hin zur Agilität eine **große Kulturveränderung** bedeutet, deren Ausmaß für uns alle – auch für uns Betriebsräte – völlig neu ist. Wir brauchen daher ein gewisses **Augenmaß** sowie einen einheitlichen Rahmen und definierte Spielregeln als feste Basis. Aus diesem Grund haben wir als Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit dem Unternehmen die **GBV für den Piloten zum agilen Arbeiten** abgeschlossen. Für uns war es entscheidend, im Voraus abzuklären, welche möglichen Auswirkungen eine neue Organisationsstruktur auf die Beschreibung neuer Rollen, die Einführung von neuen agilen Projekten, die Leistungsbeurteilung und die Vergütung der Kolleg:innen hat. Dies war uns auch vor dem Hintergrund wichtig, weil wir als Betriebsrat ein Stück unseres Einflusses abgeben, damit die **Organisation als Ganzes schneller wird**. Aber: Wir Betriebsräte sind ein wesentlicher Teil des **Steuerkreises**, der den Piloten eng begleitet und erhalten vor Einführung von neuen agilen Projekten, sogenannten ARTs (Agile Release Trains), eine ausführliche strukturierte Information über das neue Projekt. Nach erfolgter Freigabe des Steuerkreises können Mitarbeitende dann in den agilen Projekten eingesetzt werden – von Seiten des Betriebsratsgremiums bedarf es keiner weiteren Zustimmung, wie beispielsweise bei einer formellen Versetzung. Natürlich macht das alles schneller, beinhaltet aber

auch **Risiken** für die Kolleg:innen. Hier lernen wir gerade alle, sowohl wir als Betriebsräte aber auch das Unternehmen und die Beschäftigten, wie wir uns **in dieser neuen Welt zurechtfinden**, was hilfreich ist, wo Probleme entstehen können und wie wir damit umgehen müssen. Die Befähigung von Mitarbeitenden durch Qualifizierung ist daher ein zentraler Grundpfeiler des agilen Arbeitens. Denn nur wenn die Beteiligten in den Projekten ihre Rolle und ihren Verantwortungsbereich wirklich verstehen, können wir uns darauf verlassen, dass sie mit dem hohen Grad an **Selbstbestimmtheit** umgehen können, ohne sich unwissentlich selbst zu schaden oder zu überfordern – bzw. überfordert zu werden. Als Arbeitnehmervertretung sehen wir hier leider ein großes **Risiko**, vor dem wir die Teams schützen müssen. Aus diesem Grund begleiten wir den Piloten so eng und haben uns auch im Vorfeld dafür stark gemacht, dass aus unserer Sicht entscheidende Punkte in die GBV aufgenommen wurden. Natürlich bestehen bei den Kolleg:innen zum Teil Ängste vor den neuen Strukturen. Diese Sorgen müssen wir ernst nehmen und entkräften. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass agile Methoden eine **riesige Chance** für uns alle sind – wenn wir eine **verantwortungsvolle Umsetzung** sicherstellen."

Befähigung der Teams



Alexander Kozun
Vorsitzender Koordinationsausschuss Forschung-Entwicklung-Betriebssystem-Antriebe/IT/MP (FEBA/IT/MP):

„Wir registrieren ein sehr großes Interesse an der skalierten agilen Arbeitsweise in den teilnehmenden Bereichen. Aktuell laufen 23 sogenannte „Agile Release Trains", also agile Projekte, im MB.OS Umfeld in Sindelfingen und eine ähnlich große Anzahl liegt uns als Betriebsräten durch den begleitenden Steuerkreis zur Genehmigung vor. Das ist ein riesiger Erfolg. Trotzdem müssen wir als Arbeitnehmervertretung den Fokus darauf richten, dass Agilität nicht nur als schick und neu verstanden wird, sondern klar ist, dass es sich hier um eine **tiefgreifende arbeitspolitische und kulturelle Transformation** handelt. So etwas passiert nicht über Nacht und schon gar nicht nebenbei. Hier braucht es **Verbindlichkeit und Bereitschaft für Veränderungen**. Darum ist eine entsprechende **Befähigung der Teams** von zentraler Bedeutung für den Erfolg. Der Industriestandard sieht vor, dass die Teilnehmenden eines neuen agilen Projekts vor dem Start grundlegende Methoden- und Kompetenzschulungen erhalten. Wir haben daher auch von Anfang an darauf bestanden, dass wir dieses Know-how durch entsprechende Abschlüsse **intern bei den Mitarbeitenden verankern**. Trotzdem bemerken wir an manchen Stellen, dass sich Bereiche mit den neuen Rollen und Verantwortlichkeiten teilweise noch schwertun. Um sicherzustellen, dass Agilität in dieser Größe wirklich in den Bereichen gelebt wird, haben wir auf einen definierten Freigabeprozess neuer Projekte durch den Steuerkreis bestanden. Und das ist auch gut so, denn spätestens an dieser Stelle wird im Prozess auffällig, wenn die **zwingend benötigte Vorarbeit** in den Bereichen nicht gemacht wurde. Wenn die Bereitschaft nicht da ist, benötigte Kapazitäten zu schaffen, kann die Arbeitsmethode auch nicht so realisiert werden, wie der Industriestandard dies vorsieht. Hier greifen wir als Betriebsräte über den Steuerkreis ein, denn es ist uns ein großes Anliegen, dass die skalierte agile Arbeitsweise erfolgreich in der Organisation etabliert wird. Und mit einer halbherzigen Umsetzung geht das nun mal nicht."

Neue Rollen, Prozesse und Strukturen



Marc Dessecker
Koordinationsausschuss FEBA/IT/MP:

„Skaliertes agiles Arbeiten bedeutet nicht nur eine große Veränderung in der Organisationsstruktur, sondern auch in der **Kultur**: Eigenverantwortung, Führungsverständnis, Entscheidungsstrukturen – das alles ändert sich in agilen Umgebungen. Hier können

moderne Prozesse auf alteingesessene und zum Teil einfach überholte Führungsstrukturen treffen. Mancherorts ist immer noch das Verständnis: wer fachlich keinen Beitrag leisten kann, der hat auch keinen Anteil an der Wertschöpfung. Mit der agilen Arbeitsweise ist das anders, hier richtet sich die Organisation entlang der Wertströme aus. **Das bedeutet, dass ein größerer Fokus auf übergreifender Zusammenarbeit und der gemeinsamen Arbeit am Produkt** liegt. Dazu werden **neue Rollen** benötigt, deren Hauptaufgabe genau das ist – für eine reibungslose Zusammenarbeit und transparente Kommunikation zu sorgen. Dazu muss man kein Ingenieur oder Programmierer sein, aber eine zertifizierte Ausbildung zum sogenannten Scrum Master vorweisen, um diese verantwortungsvolle Aufgabe ausfüllen zu können. Ein **Scrum Master** übernimmt zu einem gewissen Teil Aufgaben, die bislang Führungskräften zugeschrieben wurden. Der klassische Micromanager von früher, der es gewohnt war, jeden Zwischenschritt abzunicken, fühlt sich in so einer Organisation natürlich nicht besonders wohl. Das kann zu Konflikten führen, bei denen wir uns von Betriebsratsseite einschalten. Generell können wir auch im Fall von agilem Arbeiten eine Beobachtung machen, die wir immer und überall sehen: Wenn die Lage schwierig wird und der Druck steigt, werden kulturelle Themen oft zugunsten von **althergebrachten Mustern** zurückgefahren. Im Fall von agilem Arbeiten ist das nicht bloß schade, sondern richtig schädlich, da die ganze Struktur nicht mehr effizient funktionieren kann. Gleichzeitig sehen wir aber auch agile Teamgefüge, bei denen alles super klappt und die wirklich **beeindruckende Ergebnisse** produzieren. In unseren Augen zeigt das deutlich, dass skaliertes agiles Arbeiten der richtige Weg ist."

Leistungsbeurteilung und Entgelt



Marcel Wochele
Koordinationsausschuss FEBA/IT/MP:

„Mit skaliertem agilem Arbeiten werden neue **Rollen** wie Scrum Master oder Product Owner etabliert. Das sind **verantwortungsvolle Positionen**, die für das Funktionieren von Agilität essenziell sind. Uns als Betriebsräten ist nicht nur wichtig, dass diese Rollen ihren benötigten Spielraum haben, sondern auch, dass die Leistung der Kolleg:innen in diesen Rollen angemessen bewertet werden kann. Aus diesem Grund laufen aktuell begleitende Verhandlungen parallel zu dem Piloten, in denen die Entgeltkommission des Gesamtbetriebsrats eng eingebunden ist. Klar ist: Wer mehr Verantwortung übernimmt, muss dafür auch entsprechend entlohnt werden! In erster Linie geht es uns da zunächst um Rollen wie Scrum Master oder Product Owner, aber das **Thema Entgelt** ist generell für alle Kolleg:innen in agilen Projekten relevant. Denn Beschäftigte in agilen Teams tragen eine andere Verantwortung als in regulären Strukturen. Diese Teams ziehen sich eigenverantwortlich ihre Aufgaben und orientieren sich dabei am Wertstrom sowie an definierten Zielen und Schlüsselergebnissen, an sogenannten „OKRs" (Objectives and Key Results). Arbeit wird somit nicht mehr von der Führungskraft klassisch verteilt, sondern aktiv angenommen. Dadurch verändert sich auch der Blick auf die **Leistungsbeurteilung**. Neben der disziplinarischen Führungskraft können die Kolleg:innen im Sinne eines 360-Grad-Feedbacks weitere Rückmeldungen einholen, zum Beispiel von Mitgliedern anderer agiler Teams. Hier können wir als Unternehmen noch vieles lernen!"

Du willst mehr über agiles Arbeiten nach SAFe erfahren? SAFe in drei Minuten erklärt:

Im Social Intranet findest du weitere Infovideos und Trainings rund um agile Methoden und SAFe:



Mit Rückenwind in den Sommer – dank Urlaubsgeld!

Mit der Entgeltabrechnung im Mai erhaltet ihr die erste Stufe der Tariferhöhung (auch rückwirkend für den April) und das Urlaubsgeld wird ausbezahlt und stärkt somit eure Reisekasse. Bei 30 Tagen Urlaub entspricht dies rund 70 Prozent des Bruttomonatsentgelts.

Ein Plus, das durch unseren IG Metall-Tarifvertrag möglich ist. Denn Urlaubsgeld ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Erst durch tarifliche Vereinbarungen erhalten Beschäftigte diese Sonderzahlung.

Ein starkes Zeichen dafür, wie wichtig gute Tarifverträge sind – und wie sie sich sprichwörtlich auszahlen.

Und nicht zu vergessen: Metallerinnen und Metaller haben Anspruch auf 30 Tage Urlaub im Jahr. Die sind nicht überall selbstverständlich. Per Gesetz sind nur 24 Tage vorgeschrieben – und die auch nur für Beschäftigte, die sechs Tage in der Woche arbeiten. Bei einer Fünf-Tage-Woche muss der Chef nach dem Gesetz seinen Mitarbeitenden nur 20 freie Tage genehmigen.

Sechs Wochen – so lange haben auch Metallerinnen und Metaller 1978 und 1979 in der Stahlindustrie für mehr Urlaub gestreikt. Das Ergebnis war ein Stufenplan, an dessen Ende 30 Tage Urlaub standen und die seit 1981 in den IG Metall-Tarifverträgen festgeschrieben sind.

Eines von vielen Beispielen, das zeigt: Gemeinsam erreichen wir mehr!

TEAM IG METALL