IG METALL MAGAZIN FÜR BESCHÄFTIGTE DER MERCEDES-BENZ ZENTRALE STUTTGART

TOGETHER

Ausgabe 15 | Oktober 2025



IG METALL IST MEHR
Seite 6

Mitarbeitenden-Befragung PULSE
Seite 16

Verantwortung statt Rendite
Seite 22



ZUVERLÄSSIG UND DER ZEIT VORAUS

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

EINFACH
MEGA

Mehr Informationen: einfach-igmetall.de

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Zukunft sichern – gemeinsam für Stuttgart

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Mercedes-Zentrale am Standort Stuttgart steht an einem Wendepunkt. Ab Januar 2026 fehlt ein klares Zielbild für unsere Zukunft – und mit ihm der dringend benötigte Schutz vor Outsourcing und Verlagerung. Was bleibt, ist Unsicherheit. Was wächst, ist der Druck: Das Sparprogramm NLP führt bereits jetzt zu einer spürbaren Leistungsverdichtung, die viele von uns an und über die Belastungsgrenze bringt.

Auch das hat zu steigenden Zahlen bei den Abschlüssen von Altersteilzeit-Verträgen und Ausscheidungsvereinbarungen geführt. Die Kolleg*innen im Personalbereich, die dafür zuständig sind, leiden seit Jahren unter Personalknappheit. Auch wir Betriebsrät*innen sind am Limit durch die aggressiven Maßnahmen der Unternehmensleitung.

Doch wir sind nicht machtlos.

Die Geschichte der IG Metall zeigt: Wenn wir zusammenstehen, können wir gestalten, statt nur reagieren. Lisa und Jan, zwei junge Betriebsrät*innen der Zentrale haben das selbst erlebt.
Die IG Metall ist mehr!

Eine wirksame Strategie gegen die drohende Entkernung unseres Standorts beginnt im Betrieb – mit effektiven Betriebsvereinbarungen, klaren Linien und einer starken IG Metall.

Und einer hohen Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl 2026. Deine Stimme zählt, denn sie ist ein klares Signal: Wir wollen gemeinsam mitbestimmen, wie unsere Zukunft in Stuttgart aussieht!

Wir fordern ein Zielbild, das Perspektiven schafft – für Beschäftigung, für Qualifizierung, für den Standort Stuttgart. Und wir fordern Respekt vor der Arbeit unserer Kolleg*innen, die diesen Standort groß gemacht haben.

Lasst uns TOGETHER zeigen, was Solidarität bedeutet. Für eine starke Mitbestimmung. Für eine sichere Zukunft. Für Stuttgart.

IG Metall – weil's wirkt.

Lucas Merkel, Betriebsrat Team IG Metall





Quelle: freepik

Inhalt

Ausgabe 15 | Oktober 2025

06
TITELTHEMA

IG METALL ist mehr
Alleine Stark, gemeinsam unschlagbar. Together it works.

13
IG METALL

Jan Knitz
Engagiert für die Belegschaft

14
IG METALL

Lisa Spies
Eintreten für Werte

16
HQ INSIDE

Mitarbeitenden-befragung PULSE
Diagnose bekannt, Therapie fehlt

18
HQ INSIDE

TEAMWORK
Mit Herz und Verstand

22
POLIITIK & GESELLSCHAFT

Verantwortung statt Rendite
Führung neu gedacht

26
GOOD2KNOW

Together statt Gerüchteküche
Bildung ist kein „nice to have"



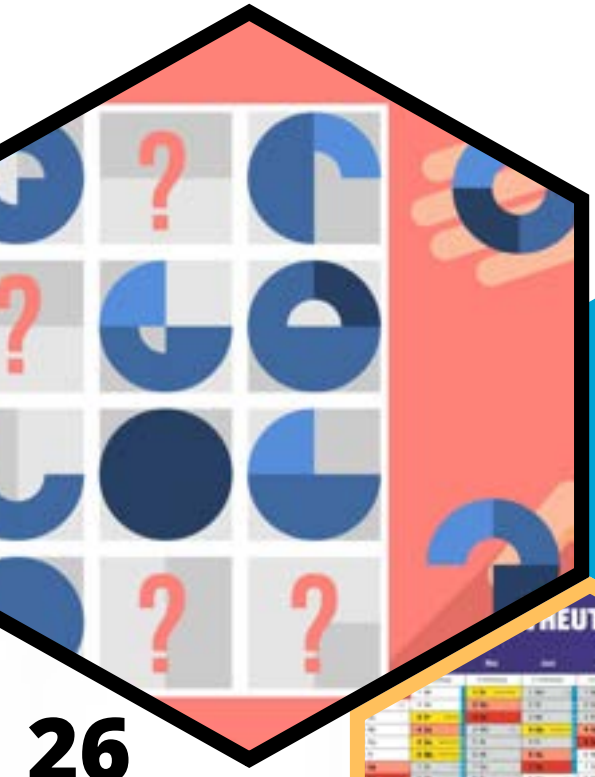
TOGETHER



14

16





26







13

Impressum

Herausgeber

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

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

Liane Papaioannou,
1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Kontakt: stuttgart@igmetall.de

TOGETHER Redaktion

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

Konzept und Realisierung

ROI_
BRAND_
_THINK
COM_
MOMENTUM
CREATION
MAKERY

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

IG Metall ist mehr



Quelle: freepik

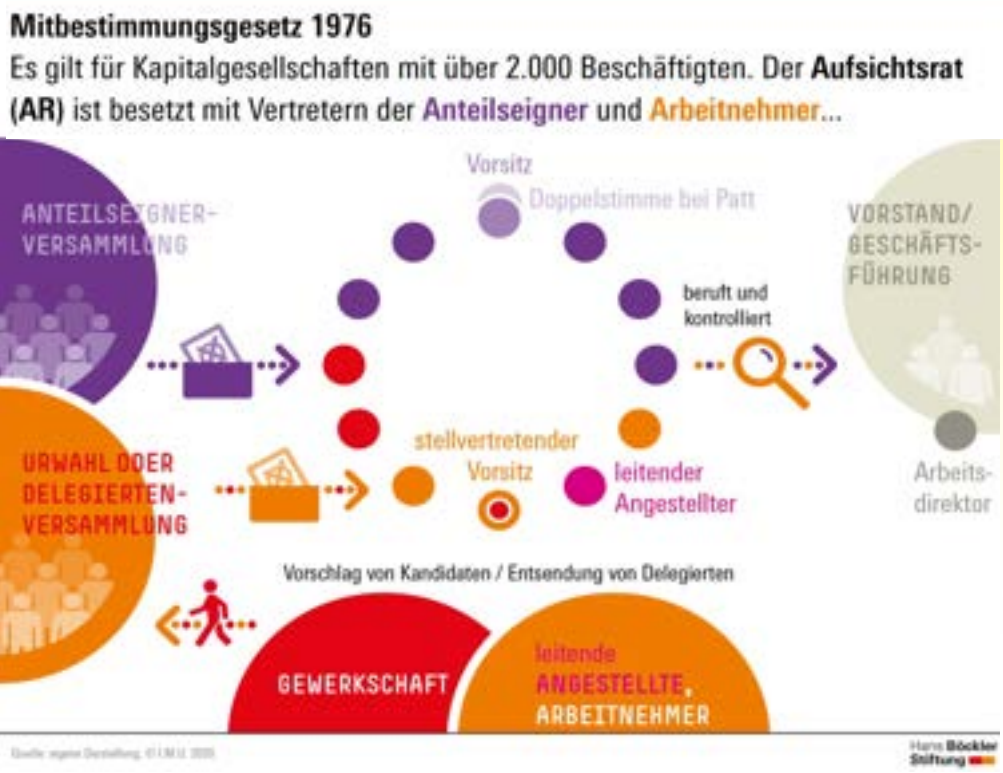
Wenn von Gewerkschaften die Rede ist, denken viele zunächst an Tarifverhandlungen, Streiks und klassische Mitgliedervertretung. Die IG Metall, die mit derzeit 2,1 Millionen Mitgliedern die größte Einzelgewerkschaft in Deutschland ist, wird oft als eine Art Peergroup für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie verstanden. Doch dieses Bild greift viel zu kurz.

Die IG Metall ist weit mehr als eine bloße Solidargemeinschaft oder Interessenvertretung. Sie ist ein politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Akteur von erheblichem Gewicht. Eine Organisation, die aktiv die Entwicklung der Arbeitswelt, der sozialen Sicherungssysteme und der Demokratie mitgestaltet. Ob Arbeitszeitgesetz, Urlaub, Mitbestimmung oder Mindestlohn: Viele Errungenschaften, die wir heute für selbstverständlich halten, wurden durch den Druck und die Expertise der IG Metall erst möglich gemacht.

Zwar ist die Vertretung der Beschäftigteninteressen in Betrieben und Branchen ein zentrales Anliegen der IG Metall, doch sie beschränkt sich nicht darauf. Vielmehr versteht sie sich als gesellschaftspolitische Kraft mit einem klaren Gestaltungsanspruch.



Sie greift regelmäßig in die öffentliche Debatte ein: bei Renten- und Gesundheitsreformen, beim Sozialstaat, bei Industrie- und Bildungspolitik. Sie beobachtet Entwicklungen, macht Vorschläge und kooperiert eng mit politischen Entscheider*innen. Die IG Metall tritt nicht nur als Fordernde auf, sondern gestaltet aktiv Rahmenbedingungen mit, die weit über den Betrieb hinaus die Gesellschaft prägen.
Die IG Metall ist an zahlreichen rechtlichen Entwicklungen beteiligt, teils durch direkte Gesetzesvorschläge, teils durch Druck auf



BILDUNGSZEIT FÜR DIE MENSCHEN. FÜR DIE UNTERNEHMEN. FÜR DAS LAND.

Gib mir 5

politische Entscheidungsprozesse. **Hier sind konkrete Beispiele, wie die Mitglieder in der Industriegewerkschaft Metall das deutsche Arbeits- und Sozialrecht maßgeblich beeinflusst haben:**

Mitbestimmungsgesetz 1976

Die IG Metall war eine der treibenden Kräfte bei der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes, das eine paritätische Besetzung von Aufsichtsräten in Großunternehmen vorschreibt. Damit wurde die gleichberechtigte Mitbestimmung von Arbeitnehmenden bei unternehmerischen Entscheidungen rechtlich verankert - ein bis heute international beachtetes Modell.

Arbeitszeitgesetz (1994)

Beim Zustandekommen des Arbeitszeitgesetzes hat die IG Metall massiv mitgewirkt. Sie setzte sich dafür ein, dass die tägliche Höchstarbeitszeit auf 8 Stunden begrenzt bleibt (mit Ausnahmen nur unter engen Voraussetzungen). Auch die Einführung klarer Regelungen zu Ruhezeiten, Pausen und Nachtarbeit wurde mit gewerkschaftlicher Expertise begleitet.

Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (2014)

Im Rahmen dieses Gesetzes wurde der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt. Die IG Metall hatte sich jahrelang für dieses Ziel eingesetzt, gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Darüber hinaus stärkte das Gesetz die Tarifbindung, ein zentrales Anliegen der IG Metall: Nur wenn Tarifverträge gelten, lassen sich faire Löhne und Arbeitsbedingungen sichern.

Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (2015)

Die Einführung des Bildungszeitgesetzes in mehreren Bundesländern, darunter Baden-Württemberg, das seit dem 1. Juli 2015 das Recht auf bezahlte Bildungszeit gesetzlich verankert hat, ist nicht zuletzt dem beharrlichen Einsatz der IG Metall zu verdanken. Die DGB-Gewerkschaften waren die treibende Kraft, die das Thema politische und berufliche Weiterbildung als Arbeitnehmerrecht auf die politische Agenda gehoben haben.

Schon lange vor der gesetzlichen Einführung hatte sich die IG Metall für geregelte Freistellungsmöglichkeiten starkgemacht. Ziel war es, Beschäftigten nicht nur die Möglichkeit zur Qualifizierung im Beruf zu geben, sondern auch politische und gesellschaftliche Teilhabe durch Weiterbildung zu stärken. Für uns als IG Metall steht fest, dass Demokratie auch durch Bildung gelebt wird.

Durch jahrelangen politischen Druck – unter anderem durch Kampagnen, Bündnisse mit anderen Gewerkschaften sowie intensive Lobbyarbeit auf Landesebene – gelang es uns, insbesondere in Baden-Württemberg einen entscheidenden Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung des Gesetzes zu nehmen. So wurde etwa sichergestellt, dass auch gewerkschaftliche Bildungsangebote anerkannt werden

und keine Beschränkung auf rein berufliche Weiterbildung erfolgt.

Betriebsrätemodernisierungsgesetz (2021)

Die IG Metall war maßgeblich an der Ausgestaltung dieses Gesetzes beteiligt, das die Gründung von Betriebsräten erleichtert, den Kündigungsschutz verbessert und Mitbestimmung bei digitaler Arbeit stärkt. Sie brachte praktische Erfahrungen ein und wirkte an der Formulierung entscheidender Gesetzes-Passagen mit.

Tariftreuegesetze auf Landesebene

In mehreren Bundesländern – etwa Berlin, NRW, Niedersachsen und Thüringen, unterstützte die IG Metall aktiv Tariftreuegesetze. Diese verpflichten öffentliche Auftraggeber dazu, nur noch mit tarifgebundenen Unternehmen zu arbeiten. Die IG Metall wirkt dabei über Landesverbände an den Gesetzgebungsprozessen mit. Eines der Beispiele für Lobbyarbeit auf Landesebene im Sinne des Gemeinwohls.

Lobbyarbeit für Demokratie und Gerechtigkeit

Oft wird “Lobbyarbeit” mit undurchsichtigen Einflüssen wirtschaftlicher Großinteressen in Hinterzimmern assoziiert. Die IG Metall betreibt hingegen transparente, demokratisch legitimierte Interessenvertretung, deren Ziel nicht Profit, sondern soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind. Sie ist im Bundestag und in den Landesparlamenten präsent, liefert Stellungnahmen, organisiert Anhörungen, entsendet Sachverständige in Kommissionen und bringt über den DGB gebündelt Vorschläge in politische Prozesse ein.

Einer der nächsten Arbeitsschwerpunkt der IG Metall sind die Aktivitäten rund um die **Sozialstaatsoffensive**. Hierbei geht es darum, unser Profil in sozialpolitischen Themen zu stärken und an die Politik zu richten. Auf dem vergangenen Sozialstaatskongress im Juni 2025 in Berlin, bei dem auch die Bundesministerin für Arbeit und Soziales Bärbel Bas anwesend war, haben wir unser Agenda-Papier vorgestellt:

// **Mehr soziale Sicherheit:** Eine Rente, von der man leben kann. Eine Krankenversicherung, die wirklich schützt. Eine Pflege, die bezahlbar ist

// **Gerechte Finanzierung:** Starke Schultern sollen mehr tragen – durch gerechte Steuern und eine solidarische Bürgerversicherung

// **Investitionen in Bildung, Pflege und Kitas:** Damit unsere Kinder, unsere Familien und wir selbst gut versorgt sind

// **Reform des Bürgergelds:** Weg von Stigmatisierung, hin zu echter solidarischer Grundsicherung

// **Recht auf Ausbildung und Qualifizierung:** Gerade in der Transformation brauchen wir Perspektiven – nicht nur für junge Leute, sondern für alle Altersgruppen - auch bei uns im Betrieb



Mehr zur Sozialstaatsoffensive unter https://sozialstaat.igmetall.de/

Und warum ist das wichtig?

Weil wir Sicherheit im Wandel brauchen.
Wir als Betriebsrät*innen erleben es täglich: Der Druck steigt, die Anforderungen wachsen und viele fragen sich, wie es weitergeht. Mit dem Job, mit der Rente, mit der Familie. Die IG Metall kämpft nicht nur für gute Löhne, sondern auch dafür, dass der Sozialstaat uns und unsere Familien in schwierigen Zeiten nicht im Stich lässt.

Politischer Einfluss durch Beteiligung

Ein weiteres Element, das die IG Metall aus dem Rahmen einer klassischen Selbsthilfeorganisation heraushebt, ist ihr tiefgreifender institutioneller Einfluss. Durch ihre Rolle in den Betrieben stellt sie Betriebsrät*innen, wie beispielsweise unsere IG Metall Fraktion im Betriebsrat Zentrale.

Die IG Metall beeinflusst Personalstrategien und ist über den Aufsichtsrat vieler Großunternehmen in strategische Unternehmensentscheidungen eingebunden. Auch auf der Ebene der Sozialversicherungsträger, Kammern und politischen Gremien wirkt sie mit, oft durch Sachverständige, Beiräte und Kommissionen. Diese Form der Beteiligung ist einzigartig und verleiht der IG Metall eine Machtposition, die sie nutzt, um im Sinne der Beschäftigten und des gesellschaftlichen Ausgleichs zu wirken.

IG Metall Erfolge beim Thema Entgelt

// Die Entgelte stiegen ab 1. Juni 2023 um 5,2 Prozent
// Die Entgelte stiegen ab 1. Mai 2024 um weitere 3,3 Prozent.
// Um der Preissteigerung entgegenzuwirken, gab es eine Inflationsprämie in Höhe von 3000 Euro. Diese wurde in zwei Schritten ausbezahlt: 1,500 Euro bis Ende Januar 2023, sowie weitere 1.500 Euro bis Ende Januar 2024. Auszubildende erhielten 1.100 Euro, 550 Euro im Januar 2023 und weitere 550 Euro im Januar 2024.
// Auszahlung einer Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro im Februar 2025 (Vollzeit, Teilzeit anteilig)
// Erhöhung der Entgelttabellen um 2,0 % im April 2025
// Erhöhung der Entgelttabellen um 3,1 % im April 2026 (auch für Auszubildende & DH-Studierende)
// Erhöhung T-ZUG B von 18,7 % der EG 7 auf 26,5 % der EG 7 ab 2026 als Stärkung der sozialen Komponente

Gestalterin des Wandels

Ob Digitalisierung, Elektromobilität oder Klimawandel – die Transformation der Industrie ist eines der drängendsten Themen der Gegenwart. Auch hier ist die IG Metall nicht Zuschauer*in, sondern aktiver Teil der Veränderung. Sie schließt Zukunftstarifverträge ab, verhandelt Investitionszusagen, sichert Qualifizierungsmaßnahmen und bringt sich in Innovationsprozesse ein. Ziel ist es, den Wandel produktiv zu gestalten, aber auch sozial abzufedern. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass Transformation nicht zu Arbeitsplatzabbau und sozialem Abstieg führt, sondern zu nachhaltiger Industriepolitik und neuen Perspektiven für Beschäftigte.



Demokratie schützen, Vielfalt leben

Besonders in Zeiten gesellschaftlicher Polarisierung und dem Erstarken rechter Bewegungen zeigt die IG Metall deutlich Haltung. Sie engagiert sich gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus, unterstützt demokratische Initiativen und beteiligt sich aktiv an Kampagnen gegen soziale Spaltung. Mit Programmen wie „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ oder breiter Bildungsarbeit in ihren eigenen Einrichtungen leistet sie einen Beitrag zur politischen Kultur in Deutschland. Die Gewerkschaft tritt nicht nur für soziale Gerechtigkeit ein, sie versteht sich auch als Verteidigerin demokratischer Grundwerte.

Bildungsarbeit und Wissenstransfer

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal ist die umfassende Bildungsarbeit der IG Metall. Sie betreibt eigene Bildungszentren, entwickelt Weiterbildungskonzepte für die Arbeitswelt der Zukunft und schult ihre Mitglieder in politischer und wirtschaftlicher Bildung. Ihre enge Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten wie dem WSI oder dem ISF München zeigt: Die IG Metall ist auch eine Wissensproduzentin. Sie stützt sich nicht allein auf Meinung und Erfahrung, sondern auf fundierte Analyse und Strategie.

Erfolge mit gesellschaftlicher Strahlkraft

Tarifverträge, die unter Federführung der IG Metall ausgehandelt wurden, haben regelmäßig Pilotcharakter. Ob 35-Stunden-Woche, betriebliche Altersvorsorge oder Mitbestimmung, viele ihrer Errungenschaften gelten als Vorbild auch in anderen Branchen oder sogar anderen Ländern. Auch Menschen, die nicht Mitglied sind, profitieren von den tariflichen Standards und sozialpolitischen Verbesserungen, die sie durchsetzt. Das zeigt: Die IG Metall wirkt über sich selbst hinaus, sie ist ein Motor sozialen Fortschritts.

Verbesserungen für heutige und künftige Rentner*innen

Die IG Metall war maßgeblich an der Durchsetzung aller folgender rentenpolitischen Maßnahmen beteiligt:

// **Rente ab 63**: Wer 45 Jahre gearbeitet hat, kann seit 2014 abschlagsfrei in Rente gehen - ein Erfolg, von dem viele Kolleg*innen bei uns profitieren

// **Grundrente:** Seit 2021 erhalten langjährig Versicherte mit niedrigem Einkommen einen Zuschlag zur Rente, automatisch und ohne Antrag

// **Verbesserungen bei Erwerbsminderung:** Wer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten kann, bekommt seit 2019 spürbar mehr Geld

// **Stabilisierung des Rentenniveaus:** Auch die IG Metall hat dafür gesorgt, dass das Rentenniveau bei 48 % gesichert wurde, ein wichtiger Schritt gegen Altersarmut

Doch das reicht uns nicht. Deshalb fordert die IG Metall:

// **Anhebung des Rentenniveaus auf 53 %** – damit die gesetzliche Rente wieder den Lebensstandard sichert

// **Keine Rente mit 67** – weil viele Kolleg*innen das gesundheitlich gar nicht schaffen

// **Solidarische Erwerbstätigenversicherung** – ALLE zahlen ein: auch Beamt*innen, Selbstständige und Politiker*innen

// **Flexible Übergänge in den Ruhestand** – damit niemand ausbrennt, sondern selbstbestimmt in Rente gehen kann

Einfluss im Arbeitsleben

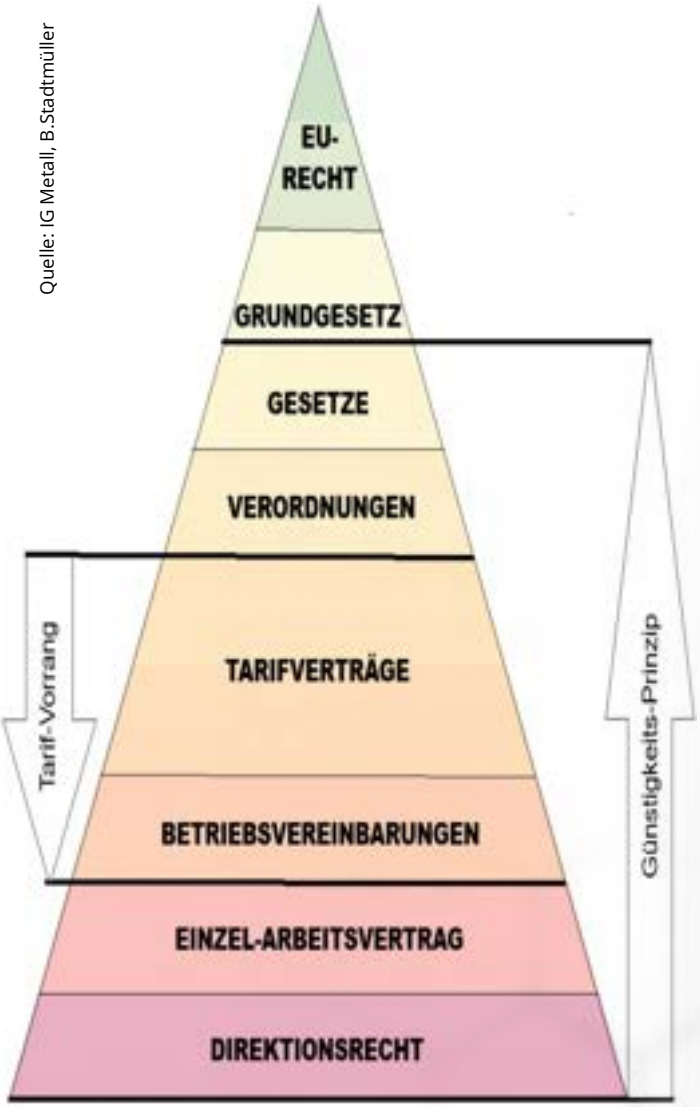
Zudem agiert die IG Metall im Rahmen der Gesetzespyramide in Deutschland auf mehreren Ebenen. Um ihren Einfluss zu verstehen, lohnt sich ein Blick auf die Gesetzespyramide des Arbeitsrechts. Diese zeigt die Hierarchie der rechtlichen Regelungen im Arbeitsleben:

Mitglied werden!



Quelle: freepik

Quelle: IG Metall, B.Stadtmüller



Ihr seht, wir sind mehr als nur Interessenvertretung. In einer Zeit, in der viele Menschen Orientierung und soziale Sicherheit suchen, zeigt die IG Metall:
Kollektives Handeln kann auch im 21. Jahrhundert kraftvoll und wirksam sein.

Eine starke IG Metall lebt von vielen engagierten Mitgliedern. Je mehr wir sind, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen – im Betrieb, am Verhandlungstisch und in der Politik. Mit jeder Stimme und mit jedem Mitglied wächst unsere Kraft, Veränderungen durchzusetzen und unsere Arbeitswelt fair und zukunftsfähig zu gestalten.

Deshalb: Mach mit. Stark allein, stärker zusammen!

Lisa Spies und Lasse Thies,
Leitung IG Metall Aktive



Die IG Metall ist auf allen Ebenen aktiv:

// Sie verhandelt Tarifverträge, die für Millionen gelten, z. B. zur Lohnhöhe und zu Arbeitszeitregelungen

// Sie setzt über Betriebsrät*innen Betriebsvereinbarungen durch, z.B. zu mobilem Arbeiten

// Sie beeinflusst Gesetze (siehe oben), die das Fundament des Arbeitsrechts bilden

// Und: Sie verteidigt das Grundrecht auf gewerkschaftliche Organisation und Streik – gegen politische und wirtschaftliche Angriffe

TEAM IG METALL

DEINE POWER

FÜR JEDEN TAG



IG Metall Energy – wach bleiben, einmischen, mitmachen!

Engagiert für die Belegschaft: Mein Weg vom Jugend-vertreter zum Betriebsrat



Meine ersten Berührungspunkte mit dem Betriebsrat (BR) hatte ich schon sehr früh. Bereits zu Beginn meines zweiten Ausbildungsjahres in der kaufmännischen Berufsausbildung der damaligen Daimler Zentrale wurde ich in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. In den darauffolgenden dreieinhalb Jahren durfte ich als Jugendvertreter die ganze Breite an betrieblichen, persönlichen und sozialen Aspekten der Arbeitnehmervertretung erleben. Dabei war schnell erkennbar, wie erfüllend diese Arbeit für mich ist.

Die Arbeit als "JAVi" (Jugend- und Auszubildendenvertreter) und die enge Zusammenarbeit mit der IG Metall haben mir gezeigt, wie wichtig es ist, sich für die Belange der Beschäftigten einzusetzen und das wir gemeinsam für faire Arbeitsbedingungen sowie echte Teilhabe im Betrieb arbeiten und kämpfen müssen. Diese Erfahrungen haben in mir echte Begeisterung für die Arbeit als Interessensvertreter geweckt. So war der Wunsch und der nächste Schritt – nach meiner Zeit als JAVi - im BR durchzustarten, nur logisch.

Und auch heute noch bedeutet Betriebsrat sein für mich, nah an den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu sein. Zuhören, verstehen, unterstützen – und gemeinsam Lösungen finden. Diese direkte Zusammenarbeit mit den Menschen ist großer Bestandteil meiner heutigen Arbeit als Betriebsrat, die mich motiviert. Aber auch der Wunsch mitzugestalten, nicht nur zuzuschauen. Ich möchte mich weiterhin dafür einsetzen, dass die Interessen von uns Beschäftigten im Unternehmen gehört und ernst genommen werden. Insbesondere in Zeiten von Spar-Programmen wie NLP, in denen übereilter Aktionismus eine durchdachte, strategisch fundierte Herangehensweise unter Einbeziehung der Beschäftigten im Betrieb immer wieder verdrängt.

Betriebsrat zu sein war für mich auch schon immer die Chance, mein Herzensthema, das mich schon seit meiner JAV-Zeit begleitet hat, mitzugestalten: die Aus- und Weiterbildung.

Denn ich bin davon überzeugt: Gute Bildung ist der Schlüssel unseres Erfolgs bei Mercedes. Der Schlüssel für persönliche Entwicklung, berufliche Perspektiven und damit für ein starkes und zukunftsfähiges Unternehmen.

Die Veränderung der letzten Jahre, Aus- und Weiterbildung immer stärker als Kostenfaktor und weniger als langfristige Investition zu betrachten, halte ich für einen der gravierendsten und fahrlässigsten Fehler in unserem Unternehmen. Gerade deshalb ist es mir weiterhin ein großes Anliegen, mich genau in diesem Themenbereich als Mitglied des Betriebs-rats Mercedes-Benz Zentrale einzubringen.

Gleichzeitig schätze ich aber auch die enorme Vielfalt an Themen, mit denen wir uns im Betriebsrat beschäftigen (dürfen): Arbeitssicherheit und Gesunderhaltung der Kolleginnen und Kollegen, Entgelt, IT, Datenschutz und vieles mehr. Diese Bandbreite an Themen macht die Arbeit nicht nur spannend, sondern auch unglaublich relevant. Denn sie zeigt: Mitbestimmung betrifft alle Bereiche unseres Arbeitslebens.

Und last but not least bleibt dann noch die Arbeitsweise als Betriebsrat. Gremienarbeit ist zwar nicht immer einfach, aber im Grundsatz genau das Richtige für mich: Im Team arbeiten, sachlich diskutieren und am Ende gemeinsam Entscheidungen treffen.

Deshalb bin ich Betriebsrat geworden – und deshalb möchte ich es auch nach der Wahl im März 2026 bleiben. Weil ich überzeugt bin, dass Mitbestimmung Engagement braucht. Und weil ich weiterhin meinen Beitrag dazu leisten möchte, dass wir gemeinsam etwas bewegen!

Jan Knitz, Betriebsrat Team IG Metall



WEIL'S WIRKT.

Engagement mit Haltung – vom Klassenzimmer bis in die Zentrale



Wenn ich heute auf meine bisherige Laufbahn zurückblicke, dann zieht sich ein roter Faden durch alles, was ich schulisch und beruflich gemacht habe: das Engagement für andere. Schon in der Realschule habe ich mich als Schülersprecherin engagiert, in der Ausbildung dann in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Das war mein erster Schritt in die Welt der betrieblichen Mitbestimmung - und er hat mich geprägt. Als stellvertretende JAV-Vorsitzende in der Mercedes-Benz Niederlassung Stuttgart habe ich gelernt, wie wichtig es ist, eine Stimme zu haben und diese auch zu nutzen. Ich habe erlebt, dass man viel bewegen kann, wenn man zuhört, vermittelt und sich für die Belange anderer stark macht.

Während dieser Zeit habe ich auch die IG Metall näher kennengelernt. Was anfangs nur wie ein „externer Partner" wirkte, wurde schnell zu einer echten Unterstützung. Die Jugendseminare, der Austausch mit JAV-Mitgliedern aus anderen Betrieben und das Gefühl, Teil einer starken Gemeinschaft zu sein haben mir gezeigt, wie wichtig gewerkschaftliche Arbeit ist. Diese Erfahrungen haben mich nicht mehr losgelassen und waren der Grundstein für mein späteres Engagement im Betriebsrat.

Wie es der Zufall so will, standen kurz nach Abschluss meiner Ausbildung die Betriebsratswahlen in der Niederlassung an. Als ich dort schließlich zur Betriebsrätin gewählt wurde, war das ein besonderer Moment für mich: Ich war und bin immer noch stolz darauf, dass meine Kolleginnen und Kollegen mir ihr Vertrauen geschenkt haben. Dass sie gesehen haben, wofür ich stehe und was ich bewegen möchte.

Später habe ich dann den Schritt gewagt und bin von der Niederlassung in die Konzern-Zentrale gewechselt. Für mich war sofort klar: Auch hier möchte ich mich wieder einbringen und Betriebsrätin sein.

Denn egal, an welchem Mercedes-Standort man arbeitet, sind die Themen, die uns bewegen, überall wichtig: Faire Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung, Zusammenhalt. Mein Engagement hört nicht an der Bürotür auf, es geht mit mir mit.

Zum Zeitpunkt des Wechsels waren keine Betriebsratswahlen in der Zentrale, daher startete ich im gewerkschaftlichen Ehrenamt als sogenannte IG Metall Vertrauensfrau – wir nennen uns heute IG Metall Aktive. In dieser Zeit war ich ein Bindeglied zwischen Belegschaft und IG Metall Betriebsrat – eine spannende und schöne Zeit.

Und heute bin ich Betriebsrätin im Team IG Metall. Und warum? Weil es Sinn stiftet und ich jeden Tag merke, dass unsere Arbeit einen Unterschied macht. Zudem ist die Vielfalt an Themen enorm – von Personal- und Ausbildungsthemen, IT und Arbeitssicherheit ist alles dabei. Kein Tag gleicht dem anderen. Zudem macht die Arbeit im Zusammenspiel mit den Kolleg*innen, der IG Metall und meiner Fraktion unheimlich Spaß. Ich bin der Überzeugung, dass Mitbestimmung kein Privileg ist, sondern ein Recht und eine Verantwortung. Gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat der Zentrale will ich auch in der nächsten Amtsperiode dafür sorgen, dass dieses Recht gelebt wird.

Lisa Spies, Betriebsrätin Team IG Metall



Foto: freepik kamranaydinov

STRESS ?!



Erste Hilfe - First Aid



Quelle: freepik

Mitarbeitenden-Befragung 2025

PULSE25 -

Diagnose bekannt, Therapie fehlt

Zwischen dem 10. September und 8. Oktober 2025 fand erneut eine Mitarbeitenden-Befragung statt. PULSE25, unter dem Motto „Deine Stimme zählt! “, richtete sich an 175.000 Mitarbeitende in 44 Ländern und 170 Gesellschaften – in 25 Sprachen. Auch Mitarbeitende in Elternzeit wurden einbezogen, Langzeitkranke jedoch nicht (?!). Wer wollte, konnte während der Arbeitszeit online teilnehmen. Die Befragung dauerte 20 bis 30 Minuten und behandelte Themen wie Next Level Performance (NLP), Integrität und Compliance oder die emotionale Bindung ans Unternehmen. Am 21. Oktober 2025 präsentierte der Vorstand die Ergebnisse für den Konzern. Ab Anfang November 2025 stehen die Berichte für alle Führungskräfte (E1 bis E5) bereit.

Danach werden die Ergebnisse vermutlich abgeheftet und geraten weitgehend in Vergessenheit. Im besten Fall setzt man „homöopathische“ Maßnahmen um, die der Belegschaft kaum oder gar nichts bringen – wie schon 2018, 2021 und 2023.

Bei kleinem Ertrag ist das ein enormer Aufwand für Mitarbeitende, Führungskräfte, PULSE25-Botschafter*innen, lokale Koordinationsteams, Projektgruppen mit Vertreter*innen aller Divisionen bzw. Funktionalressorts und so weiter. In Zeiten knapper Ressourcen wäre PULSE25 die Gelegenheit gewesen, diese routinemäßige Befragung im Jahr 2025 auszusetzen und alle Beteiligten zu entlasten.

Es mangelt nämlich nicht an Erkenntnissen, was die Mitarbeitenden bewegt und wie sich ihre emotionale Bindung zum Unternehmen entwickelt hat.

Betrachten wir das Beispiel HR – Human Relations: Seit 2023 begleitet eine Doktorarbeit die Transformation mit „halbjährlichen Befragungswellen“. Rund 1.500 HR-Mitarbeitende nehmen regelmäßig teil, eingeladen sind alle Personaler*innen weltweit. Zusätzlich befragte man dieselbe Zielgruppe beim virtuellen HR-Transformation Summit im Juli letzten Jahres. Rund 600 Mitarbeitende gaben dort Feedback. Kurz zuvor, im Juni 2024, hatte die Boston Consulting Group im Auftrag des Unternehmens rund 250 HR-Führungskräfte ab Ebene 3 aufwärts befragt. Über 160 antworteten. Der Anlass: Die HR-Transformation steckte in einer Sackgasse und brauchte eine Neuausrichtung.

Was all diese Befragungen im Ressort HR in jüngster Zeit ergeben? Die allermeisten HR-Mitarbeitenden halten ihre Arbeit für bedeutsam und unterstützen sich gegenseitig. Es gibt ein hohes Verantwortungsgefühl. Zugleich wird es zunehmend schwerer, selbstbestimmt zu arbeiten, Arbeitslast und Stress steigen immer weiter. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben nehmen zu. Wenn nun im Rahmen von NLP mehr und mehr Kolleginnen und Kollegen ausscheiden, wird sich diese Situation weiter verschärfen.

Quelle: Copilot



Die meisten erkennen die Notwendigkeit eines schnellen und grundlegenden Wandels, doch Kritik und Zweifel richten sich gegen die konkrete Umsetzung der HR-Transformation. Der Glaube an ihren Sinn und Wert schwindet.

Jedenfalls wünschen sich die HR-Mitarbeitenden eine bessere Einbeziehung ihrer Expertise in Projektarbeit und Entscheidungsprozesse sowie eine Entlastung von unnötigen Anforderungen. Dazu gesellen sich Zukunftssorgen wegen des angespannten wirtschaftlichen und geopolitischen Kontextes sowie die Angst um den eigenen Arbeitsplatz.
Unsere These: Die Situation in HR ist sehr vergleichbar mit der Situation vieler anderer Bereiche in unserem Betrieb Zentrale. Warum also weiter fragen?

Statt der Inflation von Befragungen benötigen wir

// **mehr Respekt für die Leistung der Beschäftigten** und keine Schuldzuweisung bei krankheitsbedingten Ausfällen

// **ein klares Zielbild für den Betrieb Zentrale,** welches sich zu unserem Standort eindeutig bekennt und unsere Arbeitsplätze langfristig absichert

// **echte Beteiligung**, die sich nicht darin erschöpft, Feedback einzusammeln, sondern die gemeinsam die Wurzeln der Probleme (offen) adressiert

// **bessere Entscheidungen** - zu oft wird vom Management an die eigene Absicherung gedacht statt an die Folgen für die Beschäftigten und an die Chancen, die bei mutigen Entscheidungen winken

// **eine bessere Arbeitsplanung** - Wertschätzung durch Vorgesetzte, das Meinungsklima im Betrieb sowie die Planung der Arbeit durch die Vorgesetzten wirken direkt und maßgeblich auf das Wohlbefinden - und damit die Leistungskraft - der Beschäftigten

Der Puls wurde mittlerweile genug gefühlt. Nun gilt es, ihn gemeinsam mit den Beschäftigten nachhaltig auf ein gesundes Maß zu senken. Damit die Stimme der Belegschaft auch wirklich zählt!

Eberhard Schöffler,
Betriebsrat Team IG Metall





Quelle: KI generiert

Teamwork – mit Herz und Verstand

In den letzten drei Jahren haben Lucas und ich als Altersteilzeit-Berater*in im Betriebsrat durch die jährlichen ATZ-(Altersteilzeit-)Runden begleitet – von den ersten Vorbereitungen im Hochsommer bis zum Abschluss Ende März des Folgejahres.

Jede neue Runde beginnt mit einer Infomail des ATZ-Teams aus dem Personalbereich (HR) an die Führungskräfte und die „Erstberechtigten" eines Jahrgangs. Dieses Team steuert die Abläufe in allen Werken, organisiert Online-Infoveranstaltungen und beantwortet Fragen der Kolleg*innen am Service-Telefon. Für die Angebote braucht es eine aktuelle Rentenauskunft des/der Beschäftigten, die geprüft werden muss, bevor die Unterlagen verschickt werden können. In dieser Phase steht das ATZ-Team unter hohem Druck, um die täglichen Anfragen über ServiceNow oder das Service-Telefon zu bearbeiten.

Altersteilzeit: Prioritäten setzen für den dritten Lebensabschnitt

Die Entscheidung für die eigene Altersteilzeit ist mehr als eine organisatorische oder finanzielle Frage – sie markiert einen emotionalen Wendepunkt. Sie leitet den Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand ein und bringt tiefgreifende Veränderungen:

// Abschied von der täglichen Arbeit und den Kolleg*innen

// Loslassen von Verantwortung und Einfluss

// Nachdenken über die eigene berufliche Identität

// Vorfreude, aber auch Unsicherheit vor der neuen Lebensphase

// Pläne für ehrenamtliche Tätigkeiten oder Minijobs

// Die Erkenntnis, dem dritten Lebensabschnitt Priorität zu geben - mit Fokus auf Gesundheit und Lebensqualität

Diese Entscheidung weckt oft gemischte Gefühle: Erleichterung, Stolz, aber auch Wehmut oder Angst. Hinzu kommen körperliche Beschwerden, die man eher älteren Menschen zugeschrieben hat. Auch die Belastungen am Arbeitsplatz, zusätzlich ggf. durch die Pflege von Angehörigen. Besonders die Babyboomer-Generation steht vor der Aufgabe, Eltern zu versorgen, während die Pflegesituation in Deutschland zeitlich, nervlich und finanziell an ihre Grenzen stößt.

Die Unterschrift unter einen ATZ-Vertrag ist das Ergebnis eines langen Prozesses. Er beginnt mit dem ersten Interesse, einer Rentenauskunft und der Analyse der unterschiedlichen ATZ-Modelle. Danach folgen Gespräche mit der Rentenversicherung, Steuerberater*in, Freund*innen und Familie, bevor die endgültige Entscheidung für die Annahme eines Altersteilzeit-Vertrags fällt.



Kolleg*innen suchen schnelle Lösungen

Doch in den letzten Jahren zeichnet sich eine bedenkliche Entwicklung ab: Immer häufiger müssen wir als Betriebsrät*innen anstelle des HR-Bereichs die Beratung der ATZ-Interessierten übernehmen. Auch von Kolleg*innen, die sich wiederholt für ein Angebot interessieren, aber wegen permanenten Personalmangel im Personalbereich keine oder zu späte Antworten erhalten.

Viele melden sich bei uns frühzeitig, um Fristen einzuhalten. Dabei hören wir immer öfter Sätze wie: „Bitte helfen Sie mir, so schnell wie möglich aus diesem Unternehmen rauszukommen“ oder „Das ist nicht mehr meine Firma, für die ich so viele Jahre mit Stolz gearbeitet habe“.

Früher stand die finanzielle Absicherung im Vordergrund, heute dominieren Überlastung, Frust und Enttäuschung. Die Kollegen benötigen oft mehrere Beratungsgespräche, um Fragen zur ATZ, zur Regelaltersrente oder zu Überbrückungsmöglichkeiten zu klären.

Klare Zuständigkeiten schaffen – Entlastung dringend nötig

Immer häufiger übernehmen wir als Betriebsrat (nicht nur bei Rente und ATZ) Aufgaben, die eigentlich in den Aufgabenbereich des Bereiches Human Relations (HR) fallen. Diese Tätigkeiten sind zeitintensiv und binden Ressourcen, die wir für unsere eigentlichen Aufgaben benötigen: die Interessenvertretung der Mitarbeitenden, die Begleitung von Veränderungsprozessen und die Mitwirkung an strategischen Themen.

Unsere Kapazitäten stoßen an ihre Grenzen, besonders in den Hochphasen der Entscheidungsfindung. Die Personalabteilung bleibt oft unsichtbar oder ist nur über ServiceNow erreichbar. Das führt zu der beschriebenen Verschiebung der Aufgaben und steigenden Erwartungen an den Betriebsrat, obwohl wir weder personell noch funktional dafür ausgestattet sind.

Für viele Kollegen ist das ATZ-Team im Betriebsrat inzwischen die erste Anlaufstelle. Doch wenn der Betriebsrat dauerhaft Aufgaben der Personalabteilung übernimmt, geraten Rollen und Verantwortlichkeiten ziemlich durcheinander!



Quelle: freepik

Persönliche Gedanken

Trotz aller Herausforderungen bereichern uns die Gespräche mit den Kolleg*innen. Sie stärken das Vertrauen und eröffnen Einblicke in berufliche Belastungen, persönliche Veränderungen, familiäre Sorgen – etwa bei der Pflege von Angehörigen oder dem Übergang in den Ruhestand. Solche Gespräche erfordern Zeit, Knowhow und Respekt, um gute Lösungen für alle zu finden.

Je mehr fachfremde Aufgaben uns Betriebsrät*innen beanspruchen, desto weniger Raum bleibt für diese wichtigen Beratungen und Begegnungen. Wir nehmen uns diese Zeit dennoch gerne, auch wenn wir dabei oft an unsere eigenen Grenzen geraten.

Feedbacks der Kolleg*innen

Die wertschätzenden Rückmeldungen und Dankesschreiben, die uns nach der Unterzeichnung eines ATZ-Vertrags erreichen, schenken uns Kraft und Motivation – besonders in diesen besonders herausfordernden Zeiten. Hier einige Feedbacks:

Ich möchte mich herzlich für die ausgezeichnete Beratung und Unterstützung im Bereich ATZ und Pflege bedanken. Deine Kompetenz und Freundlichkeit haben das Gespräch zu einer äußerst angenehmen Erfahrung gemacht. Ich schätze deine professionelle Herangehensweise und die positive Atmosphäre, die du geschaffen hast, sehr. Vielen Dank für deine wertvolle Hilfe!

Vielen herzlichen Dank für deine tolle Beratung und deinen unermüdlichen und engagierten Einsatz in Sachen ATZ. Dank deiner Hartnäckigkeit und Expertise hat alles wie gewünscht geklappt und ein positives Ende gefunden. Für mich einfach eine sehr, sehr positive Erfahrung.

Ich möchte mich bei dir für dein Engagement und Expertise bzgl. meines ATZ Vertrags ganz herzlich bedanken, du hattest dir immer für mich Zeit genommen und mich auch in einer nicht einfachen Zeit immer ermutigt und motiviert, du bist eine großartige Kollegin, vielen Dank für alles.

Nach nun Jahrzehnten im Konzern weiß ich: Für jedes Thema gibt es die richtige Ansprechperson. Man muss sie nur finden oder kennen(lernen) und sich gut vernetzen. Ich hatte das Glück, Sie zu finden. Sie haben sich direkt gekümmert, mit klarem Blick fürs Wesentliche, Wissen und Einsatz. Sie haben mich nie gedrängt und am Ende war ATZ meine Entscheidung - und die beste für mich – vielen Dank. Alles Gute für Sie!

Es war keine leichte Entscheidung, aber bestimmt die richtige. Ich werde das Frühpensionierungs-Angebot unterschreiben und zum 01.11. den Konzern nach 35 Jahren verlassen. Ich möchte mich ganz herzlich bei Ihnen für den offenen, ehrlichen und hilfreichen Austausch bedanken. Sie sind eine bemerkenswerte Person und so wichtig für uns MA! Ich wünsche ihnen von ganzem Herzen alles Gute!

DANKE ❤

An dieser Stelle danken wir unseren Kolleginnen und Kollegen von Herzen. Danke, dass ihr uns Betriebsrät*innen der IG Metall euer Vertrauen schenkt. Danke, dass ihr eure Lebensgeschichten und Erfahrungen mit uns teilt und weitergebt. Für die ehrlichen Einblicke in eure täglichen Herausforderungen – ob bei der Arbeit, gesundheitlichen Einschränkungen oder beim Abschied von geliebten Menschen. Danke für jede Umarmung und eure freundlichen Weiterempfehlungen. **Diese persönliche Wertschätzung bedeutet uns sehr viel.**

Wir freuen uns darauf, die ATZ-Runde 2025/2026, die erstmals aufgrund von NLP im August 2025 gestartet ist, mit euch zu gestalten. Wir stehen euch für all eure Fragen in persönlichen Gesprächen zur Verfügung, begleiten euch auf dem Weg zu eurer finalen Entscheidung mit umfassender Erfahrung und garantieren selbstverständlich Vertraulichkeit.

Zum Abschluss möchten wir euch schon auf die nächste Betriebsratswahl im März 2026 aufmerksam machen, für die wir erneut um eure Teilnahme an der Wahl und eure Unterstützung bitten. Wir möchten unsere Arbeit mit viel Herzblut und Know-how fortsetzen, euch weiterhin als versierte Ansprechpartner*innen vom Team IG Metall zur Seite stehen.

Wählt uns erneut, damit wir unsere Arbeit für euch fortsetzen und ausbauen können. Nur so werden wir Kolleginnen und Kollegen, denen das Leben manchmal den Boden unter den Füßen wegzieht, als empathische und erfahrene Wegbegleiter*innen zur Seite stehen können. Gemeinsam, in einer starken Gemeinschaft, werden auch die steinigsten Wege wieder begehbar.

Wir sind gerne für Euch da – meldet Euch einfach bei uns!

Iris Luppold und Lucas Merkel,
IG Metall Betriebsrät*innen



Quelle:AI/ freepik

Verantwortung statt Rendite – Warum Führung neu gedacht werden muss

In einem vor kurzem geführten Podcast-Gespräch mit Trevor Noah im Rahmen der Serie "What Now?" erläuterte Simon Sinek (britisch-US amerikanischer Autor und Unternehmensberater) die Entwicklung von Führung. Von Stammesführern zu modernen Führungskräften, von ihren Ursprüngen bis in die heutige Arbeitswelt. Seine Einsichten bieten interessante und wertvolle Perspektiven, insbesondere für Unternehmen wie Mercedes-Benz.

Die Ära der Stammesführer

In früheren Zeiten wurden Stammesführer aufgrund ihrer Fähigkeit ausgewählt, ihre Gemeinschaft zu schützen und zu versorgen. Diese Führer waren oft die stärksten und fähigsten Individuen, die das Überleben des Stammes sichern konnten. Ihre Hauptaufgabe bestand darin, physische Stärke und Autorität zu demonstrieren, um Sicherheit und Wohlstand zu gewährleisten. Als Gegenleistung erhielten sie Privilegien wie das beste Fleisch oder gesellschaftliche Anerkennung – ein damals akzeptiertes Tauschverhältnis zwischen Verantwortung und Belohnung.



Quelle: freepik

Was moderne Führungskräfte mitbringen müssen

Das Verständnis von Führung hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. In einer Arbeitswelt, die zunehmend von Zusammenarbeit, Innovation und Wandel geprägt ist, reicht autoritäres Management längst nicht mehr aus. Moderne Führungskräfte müssen nach Simon Sinek heute vor allem:

// **Empathie zeigen** – echtes Interesse an den Menschen hinter den Rollen

// **Vertrauen aufbauen** – durch transparente Kommunikation und Verlässlichkeit

// **Zugehörigkeit fördern** – indem sie ein inklusives, wertschätzendes Umfeld schaffen

// **Partizipation ermöglichen** – Mitarbeitende in Entscheidungen einbeziehen und ihre Perspektiven ernst nehmen

// **Langfristig denken** – nicht nur im Sinne von Quartalszahlen, sondern im Sinne nachhaltiger Personal- und Unternehmensentwicklung sowie Beschäftigungssicherung

Herausforderungen moderner Unternehmensführung

Der Unternehmensberater kritisiert, dass viele CEOs heute primär den Interessen des Kapitalmarkts folgen – oft zulasten der Mitarbeitenden. Er macht dies an dem Führungsverständnis von Milton Friedmans fest– also die Fixierung auf Shareholder Value. Diese Entwicklung führt zu einem toxischen Führungsstil, bei dem kurzfristige Gewinne über langfristige Beziehungen gestellt werden. Resultat ist ein spürbarer Vertrauensverlust der Belegschaft. Besonders deutlich wird dies beim wachsenden Gehaltsgefälle zwischen Vorstand und Belegschaft.

Wenn Ego die Strategie verdrängt – Führung im Zielkonflikt

Ein Blick auf die aktuelle Gehaltsentwicklung im DAX zeigt: Die Vergütung einzelner Vorstände ist innerhalb eines Jahres teils um mehrere Millionen Euro gestiegen. Beispielhafte Entwicklungen:

// SAP-Chef Christian Klein: von 7,16 Mio. € (2023) auf 18,98 Mio. € (2024) – ein Anstieg um 165 %
// Beiersdorf-Chef Vincent Warnery: von 2,51 Mio. € (2023) auf 13,19 Mio. € (2024)
// Allianz-Chef Oliver Bäte: von 7,47 Mio. € (2023) auf 10,23 Mio. € (2024)
// Unser Chef Ola Källenius: von 6,6 Mio. € (2022) auf 12,2 Mio. € (2023) auf 12,5 Mio. € (2025) – ein Anstieg um 89 % in zwei Jahren



Abbildung - https://www.zdfheute.de/wirtschaft/dax-vorstandschef-unternehmen-gehalt-anstieg-liste-100.html

Diese Gehälter sind stark an Kapitalmarktinteressen gekoppelt. Neben einem festen Grundgehalt bestehen sie überwiegend aus variablen Komponenten, die sich an Aktienkursen, Branchenbenchmarks und Aktionärsrenditen orientieren.

Nachhaltigkeitsziele werden zwar zunehmend berücksichtigt, stehen aber oft im Schatten kurzfristiger Renditeziele. Diese kapitalmarktgetriebenen Vergütungssysteme fördern kurzfristiges Denken – etwa durch Kostensenkungen, Stellenabbau oder Outsourcing – und stehen damit häufig im Widerspruch zu den Interessen der Beschäftigten und dem langfristigen Erfolg des Unternehmens.

Während Vorstände teils zweistellige Millionenbeträge verdienen, liegt das durchschnittliche Jahresgehalt von Fachkräften in Deutschland laut StepStone bei rund 43.000 € – das entspricht einem Verhältnis von über 400:1 in Extremfällen und im Schnitt bei Mercedes-Benz ca. 250:1. Verhältnisse über 100:1 gelten in vielen Studien als kritisch. Sie können das Vertrauen der Belegschaft untergraben, die Motivation senken und das Unternehmensimage schädigen.

Die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), die Demokratie und Marktwirtschaft fördert, sowie das Economic Policy Institute raten, das Verhältnis klar unter 100:1 zu halten. Optimal liegt es zwischen 20:1 und 60:1, je nach Branche und Unternehmensgröße.

Die aktuelle Schieflage gefährdet nicht nur die soziale Balance im Unternehmen, sondern auch die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit und dem Unternehmen insgesamt. Eine Studie der Wirtschaftsuniversität Wien zeigt, dass ein freiwilliger Gehaltsverzicht von CEOs – insbesondere, wenn er transparent und sozial motiviert ist – die Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden deutlich steigern kann. Ein Rechenbeispiel dazu folgt später im Text.

Karriere ohne Konfliktkompetenz

Ein weiterer kritischer Aspekt moderner Führung ist die zunehmende Beförderung sogenannter "Follower"-Mitarbeitender, die sich durch hohe Loyalität gegenüber ihren direkten Vorgesetzten auszeichnen, jedoch selten eigene Impulse setzen oder Konflikte austragen. Diese Personen setzen kurzfristige Ziele oft kompromisslos durch, ohne die Bedürfnisse ihrer Teams oder Kolleg*innen zu berücksichtigen. Als Belohnung und Erfüllung der Zielvereinbarung wartet direkt die Beförderung.

Das Problem: Sobald solche "Follower" selbst Führungsverantwortung übernehmen, fehlt ihnen häufig die Fähigkeit zur **kritischen Reflexion, Konfliktlösung** und **authentischen Führung**. In Krisensituationen zeigt sich dann, dass sie weder resilient noch empathisch agieren – zentrale Eigenschaften moderner Führung fehlen.

Erfolgreich führen

Die Evolution der Führung zeigt klar: Stärke und Autorität allein reichen nicht mehr aus. **Gute Führung basiert nicht auf Intelligenz oder Fachkompetenz, sondern auf Empathie, Vertrauen und der Fähigkeit, Menschen zu verbinden.** Nur so lässt sich nachhaltiger Erfolg in einer dynamischen, komplexen Arbeitswelt sichern.

Bedeutung für Mercedes-Benz

Für ein Unternehmen wie Mercedes-Benz, das technologische Spitzenleistungen verkörpert, ist es entscheidend, dass Führungskräfte moderne Prinzipien vorleben. Doch jüngste Ereignisse werfen Fragen auf: CEO Ola Källenius kritisierte öffentlich den hohen Krankenstand und warf der Belegschaft vor, sich zu leicht krankzumelden.

Zudem vergleicht man oft Äpfel mit Birnen: Die Arbeitsbedingungen in Deutschland gelten als Belastung, während China als günstiger und effizienter dargestellt wird. Dabei geraten die Vorteile des Standorts Deutschland und die Qualifikation der Fachkräfte ins Abseits. Statt sich als Anführer vor die Belegschaft zu stellen, leitet man die Forderungen nach kurzfristigen Renditen von Investoren ungefiltert an die Mitarbeitenden weiter.

Die Folgen dieser Unternehmenspolitik spüren wir alle: Stellenabbau, der sogenannte Job-Kompass, die verpflichtende Umwandlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG A) und die hälftige Anrechnung der Tariferhöhung.



Gegeben:

- Durchschnittliches Jahresgehalt pro Mitarbeitendem: **49.570 €**
- Gehaltssteigerung pro Person: **1,1 %**
- Gesamtbudget: **5.600.000 €**

Rechnung:

1. **Berechne die Erhöhung pro Mitarbeitendem:**

$$49.570 \times 0{,}011 = 545{,}27\,€$$

2. **Berechne, wie viele Mitarbeitende mit diesem Betrag eine solche Erhöhung erhalten könnten:**

$$\frac{5.600.000}{545{,}27} \approx 10.270\,\text{Personen}$$

Ergebnis:

Mit 5,6 Mio. € könnten **rund 10.270 Mitarbeitende** eine Gehaltserhöhung von **1,1 %** erhalten.

Ginge das auch anders?

Wie im oberen Teil angekündigt, ein Rechenbeispiel mit Bezug zum Grundgesetz-Artikel 14, Absatz zwei. Fragen wir doch mal ChatGPT und nehmen die Einkommenssteigerung eines Vorstands in Höhe von 5,6 Millionen Euro zwischen 2022 und 2023.

Als Berechnungsgrundlage einer Umverteilung dazu das Einkommen eines Beschäftigten "Max Mustermann" in Eck-Eentgeltgruppe EG 7 aus dem ERA-Tarifvertrag mit 15% Leistungsentgelt und 3,8% ÜTZ (Übertarifliche Zulage). Dessen monatliches Brutto beträgt € 4.267,30 .

Allein mit der Gehaltssteigerung eines im Beispiel genannten Vorstands könnte die volle Tariferhöhung 2025 an rund 10.270 Beschäftigte in EG 7 ausgezahlt werden!

Kapitalmarkt first – Belegschaft später?

Das Porzellan wird durch NLP weiter zerschlagen, der Scherbenhaufen wächst und wird noch nicht einmal aufgefegt, da kommt im nächsten Satz der Wunsch nach einer Winning Attitude:

„Mit einer gemeinsamen Leidenschaft für Leistung, mit Mut für Neues und mit unserem Teamgeist haben wir entscheidende Punkte identifiziert, um unseren Erfolg dauerhaft zu sichern. Im Dialog zeigen Ola Källenius und Britta Seeger, was sie unter Winning Attitude verstehen, und welche Veränderungen uns nachhaltig stärker machen werden."
Damals stellten sich die Stammesführer schützend vor ihren Clan. Mercedes-Benz hingegen hat den Wandel zur modernen Führungskultur verschlafen. Heute ist der Clan der Kapitalmarkt. Dessen Interessen verbinden sich mit einer Gruppe unermüdlicher Follower, die ihre eigene Entwicklung auf LinkedIn feiern. Die Zukunft des Unternehmens, der Region Stuttgart und der Mitarbeitenden bleibt dabei auf der Strecke. Wer sich vernünftig gegen diese „Follower" stellt, spürt die volle Härte des NLP-P. Doch für die Führung und ihre Anhänger zählt nur die „Winning Attitude".

Grundgesetz – Artikel 14 Abs. 2: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen."
Dieser Verfassungsgrundsatz bildet die ethische Basis für unternehmerisches Handeln in Deutschland – auch regional.

Betriebsrät*innen im Team IG Metall nehmen diesen Auftrag ernst. **Unser Ziel: Mercedes-Benz soll erfolgreich bleiben – nicht gegen, sondern mit den Beschäftigten.**

Gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen der IG Metall kämpfen wir für faire und gute Arbeitsbedingungen in der Mercedes-Benz Zentrale und der Region Stuttgart. **Für uns steht fest: Die Interessen der Beschäftigten und der Region gehen vor die kurzfristigen Renditeziele großer Kapitaleigner.**

Lucas Merkel, IG Metall Betriebsrat

.



Together – statt Gerüchteküche und Spaltung

Kalenderwoche 32, 4. bis 8. August 2025 – eine Woche, die nachwirkt. Im IG Metall Bildungszentrum Beverungen drehte sich alles um das Thema „Hast du schon gehört…? Gegen Gerüchteküchen und Spaltung“. Mit dabei: Ich als Newbie unter lauter IG Metall-Aktiven. Statt trockener Seminar-Vorträge gab es lebendige Diskussionen und praktische Übungen. Ein kurzes „Gespräch“ mit DirectChat über ein besonderes Seminar in Beverungen (Kreis Höxter).

Bildungszeit - Ein starkes Recht für Beschäftigte

Timmy: Beschäftigte in Baden-Württemberg haben Anspruch auf bezahlte Freistellung pro Jahr für politische, berufliche oder ehrenamtliche Weiterbildung. Für IG Metall Mitglieder ist das besonders attraktiv: Seminare, Unterkunft und Verpflegung sind bei der IG Metall kostenfrei. Kein Kleingedrucktes – nur Chancen. Seit wann gibt es denn das Gesetz?

DirectChat: Laut der Website arbeitsrechte.de war die gesetzliche Grundlage das Ergebnis langjähriger gewerkschaftlicher Forderungen. Die konkrete Ausgestaltung variiert je nach Bundesland. Die Einführung der 5-tägigen Bildungszeit (auch „Bildungsurlaub“ oder „Bildungsfreistellung“) ist in Deutschland Ländersache.
In Baden-Württemberg wurde das entsprechende Gesetz – das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) – im Juli 2015 verabschiedet. Es gewährt Beschäftigten jährlich fünf Tage bezahlte Freistellung zur beruflichen oder politischen Weiterbildung.

Durch jahrelangen politischen Druck, Kampagnen, Bündnisse und Lobbyarbeit auf Landesebene – insbesondere in Baden-Württemberg – konnte die IG Metall sicherstellen, dass auch gewerkschaftliche Bildungsangebote anerkannt werden und nicht nur rein berufliche Weiterbildung.

Timmy: Interessant…

DirectChat: Du warst also eine ganze Woche freigestellt – und dein Arbeitgeber musste dich trotzdem bezahlen?





Quelle: freepik

Timmy: Genau. Bildungszeit macht's möglich. Es ist ein starkes Recht, das uns verbindet und stärkt.

Timmy: Stell dir vor, wir sitzen nach einem intensiven Seminarabend in Beverungen zusammen. Thema: "Gerüchteküchen, Spaltung und wie man ihnen begegnen kann". Ich erzähle dir, was wir in unserer Bildungszeit gelernt haben – und du fragst kritisch nach. Bist du bereit für ein ehrliches Gespräch, DirectChat?

DirectChat: „Klingt interessant, Timmy. Lass uns loslegen – ich will wissen, was ihr erlebt habt."

Gerüchte sind nie harmlos

Timmy: DirectChat, mal ehrlich – sind Gerüchte am Arbeitsplatz nicht einfach nur ein bisschen Tratsch in der Pause?

DirectChat: Weit gefehlt. Gerade in Krisenzeiten oder vor (Betriebsrats)Wahlen können Gerüchte gefährlich werden. Sie schüren Misstrauen, verbreiten Ängste – und manchmal werden sie gezielt eingesetzt, um Belegschaften zu spalten.

Timmy: Genau das war unser Ausgangspunkt im Seminar. Wir haben uns angeschaut, was Fake News sind, warum Menschen sie verbreiten und wie man am besten reagiert.

Zwischen Faktencheck und Praxisübungen

DirectChat: Klingt spannend. Was habt ihr konkret gemacht?

Timmy: Wir haben Tools für Faktenchecks kennengelernt, den rechtlichen Rahmen (§§ 75, 80, 104 BetrVG) beleuchtet und uns in praktischen Übungen mit echten Fallbeispielen auseinandergesetzt. Wichtig: Transparente Kommunikation ist das beste Gegenmittel gegen Spaltung.

DirectChat: Also, Aufklärung statt Schweigen?

Timmy: Genau. Wer informiert ist, fällt auf Gerüchte nicht herein. Real talk: Klare Kommunikation ist das beste Anti-Virus gegen Fake News und Drama.

Fazit: Gemeinsam statt gespalten

DirectChat: Was nimmst du persönlich mit?

Timmy: Dass Gerüchte nie harmlos sind. Sie können Vertrauen zerstören. Aber wir können ihnen begegnen – mit Klarheit, mit Fakten, mit Zusammenhalt. Und mit Werkzeugen, die wir im Seminar kennengelernt haben.

DirectChat: Dein Tipp für die Kolleginnen und Kollegen?

Timmy: Nutzt eure Bildungszeit! Es war mehr als ein Seminar – es ist ein Ort des Austauschs, der Gemeinschaft und der Stärkung. Und das ist am Ende das wirksamste Mittel gegen jede Gerüchteküche.



Mit KI erstellter "Timmy"-Avatar stellvertretend für unseren IG Metall-Aktiven

DAS ORIGINAL.

WEIL'S WIRKT.