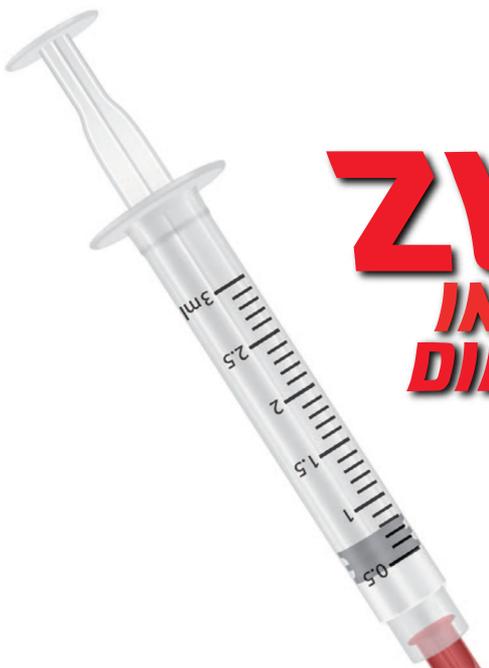




# Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen



## ZURÜCK IN DIE NORMALITÄT



### IMPFEN

Ein Akt großer Solidarität

**COVID-19**  
CORONAVIRUS

**Corona-Impfungen  
am Standort** 4-5

**MB.OS  
Verhandlungserfolg  
Software Campus** 6-7

**Nachtschichtstart  
S-Klasse** 10-11

**Rohbau in neuem  
Glanz für GLC** 20-21



**Bitte beachtet weiterhin die Corona-Regeln!**

*Liebe Kolleginnen und Kollegen*



**S**ommer 2021: die Inzidenz geht nach unten, die Impfquote nach oben – auch dank unserer Impfkampagne am Standort, die seit 9. Juni läuft. Vielen Dank dem Werksärztlichen Dienst aber auch den zahlreichen Kolleginnen und Kollegen, die dem Aufruf nach zusätzlichem Personal gefolgt sind und tatkräftig bei den Impfungen unterstützen. Die mit den sinkenden Inzidenzen verbundenen Lockerungen geben uns Hoffnung, dass wir unsere Center-Betriebsversammlungen (CBV) im September wieder wie gewohnt in Präsenz durchführen können, die Planungen dazu laufen. Wir informieren euch natürlich rechtzeitig darüber, in welcher Form die CBVs dann final stattfinden werden.

**Sehr gute Auftragslage aber Halbleiter-Mangel**

Sindelfingen hält zusammen – und das ist gut so. Denn nur gemeinsam schaffen wir es durch die Pandemie und diese turbulenten Zeiten. Und auch nur gemeinsam können wir die Wünsche der Kunden nach unseren Sindelfinger Fahrzeugen erfüllen. Unser Produktionsprogramm ist sehr gut und wird sich nach aktuellem Stand auch im Verlauf des Jahres weiter auf hohem Niveau bewegen.

Wir haben nicht ohne Grund Ende Juni in Halle 56 die 3. Schicht als Reaktion auf die aktuell hohe Nachfrage nach der S-Klasse und dem EQS eingeführt. Herzlichen Dank allen Kolleginnen und Kollegen, die seit 28. Juni als Teil der S-Klasse Mannschaft in Halle 56 die Nacht zum Tag machen.

Wo Licht ist, ist aber auch Schatten. Wir haben in den letzten Wochen deutlich zu spüren bekommen, dass die positive Entwicklung durch Engpässe bei der Teilverfügbarkeit, wie bspw. die globale Halbleiter-Knappheit, scharf ausgebremst werden kann. Halbleiterkomponenten waren schon vor der derzeitigen Versorgungskrise begehrte Produkte. Ihr Bedarf ist weltweit nochmals enorm gestiegen – nicht nur durch die Automobilindustrie, sondern pandemiebedingt vor allem bei Elektronikgeräten. Zeitgleich konnten drei wichtige Halbleiterproduktionsstätten aufgrund von Wetterkapriolen nicht produzieren. Die Situation ist schwierig und belastend, vor allem für unsere E-Klasse Kolleginnen und Kollegen. Es hat sich in der Vergangenheit immer wieder gezeigt, dass die Sindelfinger Belegschaft dank einer super Teamarbeit mit komplexen, hochdynamischen Sachverhalten umgehen kann. Was aber nicht sein darf ist, dass die Halbleiter-Problematik auf dem Rücken unserer Beschäftigten über Urlaubstage und Zeitkonten ausgetragen wird. Wir haben uns dafür stark gemacht, dass etwaige Produktionsausfälle vorausschauend kommuniziert werden, um so entsprechende Regelungen wie Kurzarbeit rechtzeitig zu vereinbaren.

Sowohl bei den Halbleitern als auch beim Thema Batterie-/Batteriezellentechnologie zeigt sich, dass sich die gefährliche Abhängigkeit von Lieferanten aus USA und Asien rächt. Daraus müssen wir unsere Lehren ziehen. Batteriezellen und Halb-

leiter gehören zum Kerngeschäft. Deshalb müssen wir solche kritischen Komponenten künftig mehr im Fokus haben.

**Regelungspaket MBOS**

Nach vorne gerichtet denken und dabei Perspektiven für die Zukunft bieten, das zeichnet die Vorwärtsstrategie der IG Metall Betriebsräte aus. Das hat sich auch beim neuen MB.OS Software Campus gezeigt. Die Unternehmensleitung wollte den kompletten MB.OS-Bereich, sowohl die Neueinstellungen, als auch die bestehenden Beschäftigten in eine GmbH ausgliedern – ohne Tarifvertragsbindung. Das haben wir verhindert – mit fundierten Argumenten und innovativen tariflichen und betriebspolitischen Lösungen.

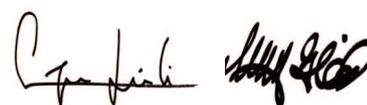
**1.000 weitere Arbeitsplätze**

Nach intensiven Verhandlungen haben wir nicht nur erreicht, dass die Entwicklung von MB.OS am Standort Sindelfingen bleibt und wir ein attraktives Konditionenpaket vereinbaren konnten, sondern dass darüber hinaus noch rund 1.000 Arbeitsplätze zusätzlich entstehen. Damit tragen wir den Veränderungen durch die digitale Transformation Rechnung und sichern konsequent die Zukunftsfähigkeit unseres Standorts. Die Software-Entwicklung kann der entscheidende Erfolgsfaktor für digitale Innovationen werden. Deshalb ist es unerlässlich, dass wir uns auf die Interessen und Erwartungshaltungen dieser Beschäftigten einstellen und uns an bestehenden

Standards der Software-Branche orientieren. Gespräche mit Software-Entwickler:innen haben uns gezeigt, dass sie sich flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten ihrer täglichen Arbeitszeit wünschen. Dieses Mehr an Flexibilität und Eigenverantwortung haben wir im Rahmen der Betriebsvereinbarung mit der Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Um möglichst viele qualifizierte Arbeitnehmer:innen für MB.OS zu gewinnen, ist es wichtig ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Elementar dabei ist, dass alle getroffenen Regelungen im Rahmen der geltenden Gesetze und Tarifverträge zulässig sind und keine Schlechterstellung zur Folge haben.

Den Umbruch in der Automobilindustrie fair und sozial gestalten, dafür stehen wir ein. Eine transparente und offene Kommunikation ist uns dabei wichtig. Wenngleich wir sicher nicht für jedes Problem und für Jeden immer eine Lösung finden – unser Anspruch ist es, für euch in diesen turbulenten Zeiten ein Begleiter zu sein, auf den ihr euch verlassen könnt.

Bleibt gesund und passt auf euch auf!



Ergun Lümalı  
Betriebsrats-  
vorsitzender

Stefan Heinzl  
Stellv. Betriebsrats-  
vorsitzender

## Abschied und Willkommen



Ihr Motto: Veränderung ist die einzige Konstante. Und in über 40 Jahren beim Daimler und fast genauso lange immer im Sinne der und für die Arbeitnehmervertretung hat **Brigitte Baisch** so einiges an Veränderungen mitgemacht. Wie im Leben ging es mal auf mal ab – meistens mit Vollgas, selten auf der Bremse. Die Daimler-Welt und die enge Verbundenheit mit der IG Metall haben Brigitte viele Wege eröffnet, den ein oder anderen Standortwechsel, viele interessante Aufgaben, aber vor allem viele tolle Kontakte mit interessanten Menschen geschenkt.

Der Betriebsrat, das Kommunikations- und Verwaltungsteam sagen ganz herzlich Danke, liebe Brigitte! Du hast einen tollen Job gemacht, ob in der Sterbekasse, bei der Administration, bei der Verwaltung der Beauftragten oder beim Schreiben für den Brennpunkt. Und nicht zu vergessen deine Verantwortung für die **IGM@Daimler** Homepage. Wir wünschen dir alles Gute für die Zukunft, vor allem Gesundheit und viel Spaß und Freude bei den Dingen, die du dir jetzt vorgenommen hast.



Wir freuen uns, dass **Ismail Oezkan** in der Nachfolge von Brigitte das Verwaltungsteam wieder komplettiert. Ismail ist in seiner neuen Funktion für folgende Kernthemen verantwortlich: Kapitalisierung Sterbekasse, BR/JAV-Bildung, Beauftragten-Prozess und administrative Tätigkeiten. Vielen ist Ismail sicher noch aus seiner aktiven Zeit bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bekannt, deren Vorsitzender er von 2018 bis 2020 war. Wir wünschen Ismail viel Erfolg bei seinen neuen Aufgaben.



Auch im Kommunikationsteam freuen wir uns über Unterstützung. Aufgrund der Elternzeit unserer Kollegin Kerstin Siegel verstärkt uns seit einigen Monaten **Vivien Förster**. Vivien hat ihren Master in Unternehmenskommunikation an der Hochschule der Medien in Stuttgart absolviert. Sie verfügt über ausgezeichnete Praxiskenntnisse durch verschiedene Praktika. Vivien, willkommen im Team.



**Markus Ade**

27.9.1961 - 7.4.2021

Wir trauern um unseren geschätzten Betriebsrats-Kollegen Markus Ade, der vielen durch seine hilfsbereite und engagierte Art in guter Erinnerung bleiben wird. Markus ist im Alter von 59 Jahren völlig überraschend Anfang April von uns gegangen. Wir verlieren mit ihm nicht nur einen vertrauensvollen Betriebsrat, der mit seinem umfangreichen Wissen und seiner Kompetenz stets ein sachkundiger Ratgeber war. Wir werden auch einen sehr loyalen Kollegen vermissen, der äußerst kooperativ war, wenn es um den Zusammenhalt im Betriebsrat ging. Für Markus war immer die Einheit wichtig: Stärke zeigen durch Geschlossenheit – das war sein Credo. Deshalb war ihm auch sein gewerkschaftliches Engagement und insbesondere die IG Metall so wichtig. Markus war klar, wir können uns nur dann für die Interessen der Beschäftigten auf Augenhöhe mit dem Unternehmen einsetzen, wenn wir solidarisch handeln und zusammenstehen. Mit seiner Arbeit, ob als IG-Metall Vertrauensmann seit 1988 oder in seinen 27 Jahren als Betriebsrat, hat Markus Akzente gesetzt und uns viele Jahre begleitet. Er hatte stets ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte der Beschäftigten und hat sich für ihre Belange eingesetzt. Markus war über viele Jahre unser Weggefährte. Wir blicken dankbar auf die gemeinsame Zeit zurück.



## Inhalt

- 4-5 Corona-Schutzimpfungen am Standort**
- 6-7 MB.OS Software Campus**  
Verhandlungserfolg
- 8-9 Future Office Strategy**  
So gehts weiter
- 10-11 Start Nachtschicht**  
in der S-Klasse Factory 56
- 12-13 Bundestagswahl 2021**  
Fairwandel
- 14-15 Tarifverhandlungen**  
Die Ergebnisse
- 16-17 Anpassung Ausbildungsprofile**  
Fit for Future
- 18-19 Neues Berufsbild Dispatcher**  
Spannender Beruf in Immendingen
- 20-21 Rohbau für GLC**  
in neuem Glanz
- 22 Offene Punkte Halle 56**
- 23 Kündigung 40-Std.-Verträge**
- 24-25 Ausbildung u. Duales Studium**  
Jugend- und Auszubildendenvertretung
- 26 Diversity**  
Wir bekennen Farbe für Vielfalt
- 27 Halbjahresbilanz**
- 28 Gewinnspiel**  
Grillschürze gewinnen.
- 28 Fahrbörse**  
Mitfahrgelegenheit



### Impressum

IG Metall,  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79,  
60329 Frankfurt  
Vertreten durch den Vorstand,  
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich  
nach § 18 Abs. 2 MStV:  
Nadine Boguslawski,  
1. Bevollmächtigte  
IG Metall Stuttgart  
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart  
Kontakt: stuttgart@igmetall.de

Kontakt Redaktion:  
BRENNPUNKT,  
HPC C123,  
br-sifi-kommunikation@daimler.com

Druck: ROIBRAND GmbH, Böblingen

Hier geht's zur  
Social Media Seite  
des Betriebsrats.  
Hier findet ihr  
aktuelles und  
wissenwertes.



# Warten auf den Piks

## Corona-Schutzimpfungen am Standort Sindelfingen

**S**eit über einem Jahr begleitet uns COVID-19. Die AHAL-Regeln bestimmen nach wie vor unseren Alltag – im Betrieb und auch im privaten Bereich. Doch so richtig schützen kann uns nur eine Impfung. Unser Standort ist dafür optimal vorbereitet und seit dem 9. Juni können sich Beschäftigte beim Werksärztliche Dienst gegen das Coronavirus impfen lassen. Die Impfung ist freiwillig. Nach den Herausforderungen der Umbaumaßnahmen sowie der Planung und Abwicklung des Impfprozesses wird nun schon seit über einem Monat fleißig geimpft. Im Impfzentrum im Werk wurde an alles gedacht: Vom Messen der Temperatur bei der Anmeldung und der Planung des Impfhuttes bis hin zu den äußerst nützlichen Wegweisern – natürlich alles streng nach Vorgaben der Landesregierung.



Rolf Wanner  
IG Metall-Betriebsrat  
im Bereich HR

„Alle leisten wirklich herausragende Arbeit, dass der zur Verfügung gestellte Impfstoff möglichst reibungslos verimpft werden kann.“

Die Zuteilung der Art und Menge des Impfstoffes erfolgt über das Bundesgesundheitsministerium und ist wohl die aktuell größte Herausforderung für den Werksärztlichen Dienst. Auch wenn das Unternehmen jede Woche eine gewisse Menge an Impfdosen bestellt, bleibt die tatsächlich gelieferte Menge bis kurz vor Start in die Woche ungewiss. Aktuell wird ausschließlich mit dem mRNA-Impfstoff BioNTech geimpft. Durch eine kurzfristige, zusätzliche Lieferung bekam das Impfzentrum im Werk Sindelfingen in den Kalenderwochen 25 und 26 darüber hinaus den Vektorimpfstoff Johnson & Johnson, der jeweils ausschließlich freitags verimpft wurde. Alle registrierten Impfwilligen erhielten eine Mail mit der Möglichkeit, sich für die Einmal-Impfung mit dem Vektorimpfstoff anzumelden. Dieses zusätzliche Angebot wurde zahlreich genutzt. Die gute Nachricht: Seit 9. Juli – also bereits einen Monat nach Impfstart – haben alle registrierten und berechtigten Beschäftigten am Standort ihre Erstimpfung erhalten. So kann im Anschluss nahtlos mit den Zweitimpfungen begonnen werden.

**Engagiert und motiviert  
Zahlreiche Freiwillige  
aus allen Bereichen helfen**

Der Fokus im Impfzentrum liegt aber nicht nur auf dem Impfstoff – auch das Personal ist ein ganz wichtiger Faktor, der für einen reibungslosen Impfablauf sorgt. Unterstützt wird das werkseigene medizinische Fachpersonal von Kolleginnen und Kollegen,



die sich als Freiwillige aus den unterschiedlichsten Bereichen gemeldet haben. Statt in der Produktion am Band zu arbeiten, unterstützt der Monteur jetzt seine Arbeitskollegen bei der Anmeldung und überprüft, ob die notwendigen Unterlagen zur Impfung vollständig sind. Der Werksärztliche Dienst hat hierzu schon vor Impfbeginn einen Aufruf gestartet, in dem nach engagierten und motivierten Unterstützern mit und ohne medizinischem Fachwissen gesucht wurde. Mit Hilfe des Betriebsrats konnten so Freiwillige aus den unterschiedlichsten Bereichen von der Produktion bis zum Einkauf gefunden werden. „Der Betriebsrat steht in engem Austausch mit dem Werksärztlichen Dienst und stellt unter anderem sicher, dass genügend Fachpersonal zur Verfügung steht.“

**Jede Impfung ist von großer Bedeutung**

Eine Corona-Schutzimpfung wird nach wie vor als der wirkungsvollste Weg angesehen, damit wir in die von allen ersehnte Normalität zurückkehren können. Alle leisten wirklich herausragende Arbeit, dass der zur Verfügung gestellte Impfstoff möglichst reibungslos verimpft werden kann“, erzählt Rolf Wanner, IG Metall-Betriebsrat im Bereich HR.

Jede Impfung ist von großer Bedeutung für die Gesundheit aller und ein weiterer Schritt aus der Pandemie. Je mehr Menschen sich impfen lassen, desto schneller können wir in einen neuen Alltag übergehen.



## Impfpersonal



**Jana Fischer**

*Gerade in dieser schwierigen Situation in der wir leben, ist es als medizinisches Fachpersonal wichtig dort zu helfen, wo wir können.*



**Rene Walz**

*Normalerweise schaffe ich auf der Hulf bei der E-Klasse Sitzfertigung. Als sich aber die Möglichkeit ergab, sich als Impfhelfer zu melden, habe ich nicht lange überlegt und mich gemeldet. Die Abwechslung von meiner eigentlichen Tätigkeit und der Gedanke, meinen Kolleginnen und Kollegen zu helfen, waren für mich dabei ausschlaggebende Argumente.*



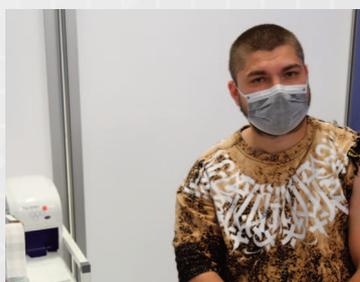
**»So schlimm war das gar nicht!«**

## Stimmen von Geimpften



**Lara Müller**

*Als junge Impfwillige ist es schwierig einen Termin in einem Impfzentrum oder bei einem Hausarzt zu bekommen, daher habe ich mich umso mehr gefreut, dass ich die Möglichkeit habe, mich im Unternehmen impfen lassen zu können.*



**Andrey Burkhanov**

*Als ich mich für die Impfung registrieren konnte, habe ich nicht lange gezögert und mich sofort angemeldet. Es ist auf jeden Fall ein Vorteil, sich am Arbeitsplatz impfen zu lassen, da so Wege und Zeit eingespart werden können und der ganze Ablauf so reibungslos ist.*



**Werner Kleinfeldt**

*Von der Registrierung bis hin zur Impfung war der Prozess sehr einfach. Ich habe seit Monaten versucht, extern an einen Impftermin zu kommen. Jetzt bin ich sehr froh, dass es im Werk geklappt hat und ich endlich an der Reihe bin.*



**Jens Niethammer**

*Die Möglichkeit, sich im Unternehmen impfen zu lassen, ist super, da ich draußen sonst keinen Termin bekommen hätte.*

## Neues Regelungspaket und 1.000 Neueinstellungen für MB.OS Software Campus in Sindelfingen

# Verhandlungserfolg

Hellstrahlend und zum Greifen nah: MB.OS (Mercedes-Benz Operating System) ist der neue Stern am Mercedes-Himmel, der uns mitten in der Transformation den Weg Richtung „Digital First“ leuchten soll. Das eigene Betriebssystem soll unsere Fahrzeuge zukünftig noch flexibler und digitaler machen. Eigens für MB.OS haben sich Betriebsrat und Unternehmensleitung für den Aufbau eines Software-Campus am Standort Sindelfingen geeinigt, mit dem auch zusätzlich rund 1.000 Neueinstellungen einhergehen. Um sicherzustellen, dass die begehrten Software-Spezialisten auch tatsächlich nach Sindelfingen anstatt ins Silicon Valley kommen, haben Betriebsrat und Unternehmen nach gut drei Monaten intensiver Verhandlungen eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die neue Arbeitsbedingungen für die Digitaltalente definiert.

Wir erklären euch die wichtigsten Fakten zum neuen Regelungspaket auf einen Blick:

### WARUM ist der Software-Campus wichtig für den Standort?

Die Transformation verändert sowohl unsere Produkte als auch die Art, wie wir arbeiten. Um auch in Zukunft die besten Fahrzeuge am Markt anbieten zu können, müssen wir mit den Entwicklungen schritthalten – oder, besser noch, einen Schritt voraus sein. Mit MB.OS schaffen wir das: Es positioniert unsere Produkte im Premium- und Luxussegment, indem es die Fahrzeuge intelligent mit der Cloud und der Internet of Things (IoT)-Welt vernetzt. Genauso wie beim elektrischen Antriebsstrang und der Batterietechnologie gilt es auch auf diesem Gebiet, uns unabhängig zu machen und die notwendigen Kompetenzen im Unternehmen zu haben, um die Software und Elektronik in unseren Produkten selbst zu gestalten.

### WIESO brauchen wir dafür andere Arbeitsbedingungen?

Software-Entwickler:innen sind heiß begehrt: Hier steht Mercedes-Benz im harten Arbeitgeberwettbewerb mit anderen Unternehmen. Die Expert:innen für uns zu gewinnen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor und deswegen wichtig für die Zukunftsfähigkeit des gesamten Unternehmens und natürlich auch unseres Standorts. Daimler hat als Arbeitgeber mit der starken Marke „Mercedes-Benz“, den erstklassigen Produkten und guten Vereinbarungen bereits einiges zu bieten. Doch die Softwarewelt tickt anders, als wir es aus der Automobilbranche kennen. Digital-Talente haben eine ganz andere Erwartungshaltung, wie sie ihren Arbeitsalltag gestalten möchten. Sie wünschen sich viel mehr Autonomie, Gestaltungsfreiheit, Selbststeuerung und eine deutlich leistungsbezogenere Vergütung. Die jetzt getroffene Betriebsvereinbarung schließt diese letzte Lücke und macht unser Unternehmen fit für die Softwarewelt mit neuen Arbeitsbedingungen, wie man sie aus der IT-Branche kennt. Allen voran: Noch mehr Flexibilität und Eigenverantwortung.



Denise Rumpeltes  
IG Metall-Betriebsrätin  
Vorsitzende Entgeltausschuss

### WIE sieht das neue Regelungspaket konkret aus?

Um das zu erreichen einigten sich Unternehmensleitung und der Betriebsrat Sindelfingen – mit Zustimmung der Tarifparteien (IG Metall, Südwestmetall) – auf die folgenden neuen Konditionen für die Beschäftigten des Campus:

- Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung
- Arbeitszeitvolumen (bis 40 h) nach Tarifvertrag in verschiedenen Voll- und Teilzeitkombinationen frei wählbar
- Arbeitstage in einer durchschnittlichen 5-Tage-Woche eigenverantwortlich steuerbar
- Persönliche Auszeiten können über Blockzeit oder Sabbatical gestaltet werden

Natürlich gelten neben aller Zeitflexibilität und -souveränität nach wie vor die deutschen Arbeitszeitgesetze. Das heißt zum Beispiel auch: nicht länger als zehn Stunden pro Tag arbeiten.

“  
Mit dieser Vereinbarung gehen wir neue Wege. Ohne Risiko für unsere Beschäftigten, da unsere Betriebsvereinbarung klar zeitlich befristet ist und eine begrenzte Nachwirkung hat. Zudem begleiten wir die Umsetzung durch eine engmaschige Evaluation, um konsistent aufgezeigt zu bekommen, wo wir bei deren Anwendung stehen.

### Neues Modell zur Beurteilung und Auszahlung des Leistungsentgelts:

- Über einen jährlichen Leistungsbaustein wird Leistung von Beginn an noch attraktiver vergütet
- Garantiertes monatliches Leistungsentgelt in Höhe von 5 % vom Grundentgelt
- Mitgestaltung und agile Arbeitsformen in Leistungsbeurteilungsprozess integriert
- Tarifvertrag ist weiterhin gültig und gibt Sicherheit; tarifvertragliche Einmalzahlungen wie z.B. T-Zug, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind weiter garantiert

### WO wird der neue Campus aufgebaut?

Rund 1.000 neue Software-Ingenieurinnen und Ingenieure werden in Sindelfingen eingestellt, um gemeinsam mit den Beschäftigten des RD- & CASE-Bereichs am Standort die MB.OS-Software weiterzuentwickeln. Die Vereinbarung stärkt die Rolle von Sindelfingen als zentraler Entwicklungs- und Qualifizierungs-Hub für Expert:innen im Bereich der Softwarekompetenz. Auch eine eigene Tech Academy für gezielte, zukunftsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen entsteht. Sindelfingen wird damit Mitglied eines weltweiten Netzwerks: Weitere 2000 Stellen sollen perspektivisch im globalen R&D-Verbund aufgebaut werden.

### WER fällt in den Geltungsbereich der Vereinbarung und ab WANN gilt sie?

Die Konditionen gelten für alle Neueinstellungen ab 1. Juli 2021 im MB.OS-Umfeld. Kolleginnen und Kollegen, die aktuell im MB.OS-Umfeld von CASE und RD in Sindelfingen beschäftigt sind, können zum Jahresbeginn 2022 erstmals wählen, ob sie in das neue Modell wechseln möchten. Gleiches gilt für Beschäftigte, die zukünftig in die Bereiche wechseln werden. Besteht kein Wunsch zum Wechsel, bleiben die geltenden Regelungen unverändert bestehen.

### WIE geht es weiter?

Nachdem das Gesamtpaket mit den Konditionen für die Beschäftigten im MB.OS-Umfeld am Standort Sindelfingen definiert wurde, werden nun die internen Prozesse und HR-Systeme angepasst. Den Beschäftigten aus diesen Bereichen werden in den nächsten Wochen weiterführende Informationen zu Konditionen und Fristen auf dem speziell eingerichteten Social Intranet Space „**HR@MB.OS**“ zur Verfügung gestellt. Zudem sind Informationsveranstaltungen geplant.



**Voller Erfolg** | Die Ausgliederung der MB.OS-Bereiche in eine GmbH wurde vom Betriebsrat verhindert. MB.OS wird am Standort Sindelfingen entwickelt und zusätzlich 1.000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Nach intensiven Verhandlungen mit der Unternehmensleitung steht auch das neue Regelungspaket.  
(v.l. n.r.: Markus Schäfer, Sabine Kohleisen, Ergun Lümalı und Sajjad Khan)



Ergun Lümalı  
Betriebsratsvorsitzender

„Es ist uns gelungen, die Arbeitsplätze im MB.OS-Umfeld, die das Unternehmen eigentlich ausgliedern wollte, in Sindelfingen zu halten und sogar rund 1.000 neue Arbeitsplätze zusätzlich zu schaffen. Damit stärken wir die Rolle von Sindelfingen als zentraler Campus für die Entwicklung des zukünftigen Betriebssystem MB.OS im globalen Forschungs- und Entwicklungsverbund, sichern Kompetenz und den Ausbau unseres Standorts. Dass sich die Schwerpunkte in der Automobilbranche zunehmend in Richtung Bits und Bytes verlagern, ist kein Geheimnis. Diese Transformation fair und sozial zu gestalten, ist unser Anspruch. In intensiven Verhandlungen mit dem Unternehmen haben wir gemeinsam mit der IG Metall mit unserer Vereinbarung zum Software Campus innovative tarifliche und betriebspolitische Lösungen gefunden. Um auch in Zukunft in neuen Beschäftigungsfeldern ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, müssen wir uns auf die Interessen und Erwartungshaltungen neuer Mitarbeiter einstellen und uns an bestehenden Standards der Software-Branche orientieren. Natürlich entstehen auch neue Chancen für Kolleginnen und Kollegen, die bereits an Bord sind, sich in diese Richtung weiterzuentwickeln.“

# FUTURE OFFICE STRATEGY

# FUTURE

Ende Juni wurde die Homeoffice-Pflicht der Bundesregierung für beendet erklärt. Das Thema „Future Office Strategy“ und die damit einhergehende Frage, wie und wo nach der Corona-Pandemie gearbeitet werden soll, ist also aktuell wie nie. Einige Unternehmen treffen zum mobilen Arbeiten bereits Gesamtbetriebsvereinbarungen mit der passenden Bezeichnung „New Normal“. Bei Daimler steht dies noch aus.

Die Projektgruppe „Future Office Strategy“ des Betriebsrats hat sich in den letzten Monaten mit der Unternehmensseite alle Aspekte des mobilen Arbeitens angeschaut. Dabei wurde auch die Abteilung Arbeitsschutz miteinbezogen und gemeinsam über Schwerpunkte wie die Gefährdungsbeurteilung im häuslichen Umfeld, Ergonomie im mobilen Arbeiten, verstärkte digitale Gesundheitstrainings und Vorsorgeuntersuchungen (z.B. der Augen durch verstärkte Bildschirmarbeit) gesprochen.

## Ausstattung

Beim Thema Ausstattung hat die Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Unternehmensseite zwei Aspekte betrachtet: Zum einen die Ausstattung vor Ort im Büro und zum anderen im mobilen Arbeiten zu Hause.

„In den Büros vor Ort haben wir uns die aktuelle Standardausstattung angeschaut. Wir Betriebsräte fordern schon seit Jahren höhenverstellbare Tische an allen Arbeitsplätzen – und konnten diese nun endlich als Teil der Standardausstattung durchsetzen. Wir sind

aber weiterhin in Gesprächen, wie die Ausstattung vor Ort weiter optimiert werden kann. Und natürlich muss auch die Ausstattung im mobilen Arbeiten neu ausgearbeitet werden. Dieses Thema wird der Gesamtbetriebsrat in Verhandlungen mit dem Unternehmen in die Hand nehmen.

Die aktuelle Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilten Arbeiten ist entstanden, als wir von gelegentlichem mobilen Arbeiten gesprochen haben. Der Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen, auch nach der Pandemie zwei bis drei Tage die Woche mobil Arbeiten zu können, muss Grundlage dieser Verhandlungen sein“, so Damir Brasnic, Projektgruppe des Betriebsrats.

## Desk-Sharing

Ein weiteres Schwerpunktthema der Future Office Strategy, mit dem sich Betriebsrat und Unternehmen beschäftigen, ist das Desk-Sharing.

Beim Desk-Sharing handelt es sich um eine Organisationsform, bei der Beschäftigte ihren Arbeitsplatz im Büro täg-

lich frei wählen dürfen. Unternehmen versprechen sich davon nicht nur mehr Flexibilität in der eigenen Organisation, sondern auch Kostenersparnis: Denn Arbeitsplätze sollen so optimal besetzt und ungenutzte Flächen besser genutzt werden. Grundsätzlich gibt es beim Desk-Sharing weniger Schreibtische als Beschäftigte, so dass dadurch automatisch auch das mobile Arbeiten bzw. Home-Office ausgeweitet werden soll.

## Wie geht es jetzt weiter?

Desk-Sharing war in den regelmäßigen Terminen mit der Unternehmensseite immer eines der Hauptthemen. Bevor Desk-Sharing allerdings flächendeckend eingeführt werden kann, werden zunächst in drei Bürogebäuden am Standort Sindelfingen Pilotprojekte durchgeführt. Und zwar in den Gebäuden 551, EHO (14) und Z64.

Die Pilote wird der Betriebsrat begleiten und die aufkommenden Anliegen der Kolleginnen und Kollegen ernst nehmen. Ziel der Unternehmensleitung ist es, in Zukunft flächendeckend in allen Bereichen, wo

der Arbeitsplatz/ die Tätigkeit es zulässt, die Arbeitsplätze im Desk-Sharing-Modell darzustellen.

Durch die App Creos, die bereits im Bereich GSP/OR als Pilot erprobt wurde, können die Beschäftigten zukünftig sehen, welche Auslastung momentan im Büro herrscht oder sich für den nächsten Tag einen Platz buchen. Eine weitere Ausarbeitung der Anwesenheitssteuerung wird der Betriebsrat gemeinsam mit der Unternehmensseite im Detail weiter ausgestalten.

Bis heute gibt es allerdings noch keine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV), in der klar definiert ist, wie Desk-Sharing geregelt wird, wie die Beschäftigten eingebunden werden und wie auch mobiles Arbeiten in Zukunft besser ausgestattet werden kann. Dass die Ausstattung ein dringendes Thema ist, wissen wir aus eurem direkten Feedback auf unsere Beiträge im Social Intranet! Wir Betriebsräte fordern eine solche GBV als Grundlage eines funktionierenden Desk-Sharing-Konzeptes.

### Einsparungen durch abgemietete Büroflächen

In den Regelterminen mit dem Unternehmen haben wir außerdem für die Sanierung und Modernisierung alter Bürogebäude appelliert, denn nur so kann gewährleistet werden, dass Desk-Sharing zukünftig flächendeckend eingeführt werden kann. Diese Forderung wird nun umgesetzt. Das Unternehmen wird durch die Einsparungen durch abgemietete Büroflächen einen zweistelligen Millionenbeitrag investieren und in den nächsten Jahren die Gebäude sanieren und gleichzeitig auf Desk Sharing umstellen.



**Damir Brasnic**  
IG Metall-Betriebsrat

*Der Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen, auch nach der Pandemie zwei bis drei Tage die Woche mobil arbeiten zu können, muss Grundlage dieser Verhandlungen sein*

**Was vor zwei Jahren unvorstellbar erschien, gehört heute fast zur Normalität. Unzählige virtuelle Meetings stehen täglich auf der Tagesordnung. Der Weg zurück wird sicherlich genauso spannend. Vielleicht ist die goldene Mitte der Schlüssel zum Erfolg.**



*Besetzungsprozess für die temporäre  
Nachtschicht in der S-Klasse Montage*

# NACHTSCHICHT

Mit den Zukunftsbildern Sindelfingen 2014, 2020+ und „Next Level 2025“ ist es dem Betriebsrat am Standort Sindelfingen gelungen, weitere Fahrzeuge und wegweisende Entscheidungen für den Weg Richtung Elektromobilität an den Standort zu holen. Mit der Produktion aller Varianten der S-Klasse, der E-Klasse, des Elektrofahrzeugs EQS und ab 2022 auch des GLC, konnte ein großer Meilenstein hinsichtlich der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Standorts gesetzt werden.

„Um den Standort weiter fit für die Zukunft zu machen und Beschäftigung nachhaltig zu sichern, müssen wir neben der steigenden Vielfalt und Komplexität der bei uns produzierten Fahrzeuge auch die notwendige Flexibilität gewährleisten, um in Zukunft auf die wachsenden Markt- und Vertriebsanforderungen mit flexiblen Fahrweisen reagieren zu können. Es gilt, durch sinnvolle Personal- und Arbeitszeitflexibilität unsere Produktionskapazitäten abzusichern. Klar ist: Die temporäre Dauernachtschicht findet auf freiwilliger Basis statt,“ so Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

## Temporäre Nachtschicht

Die Ende März 2021 getroffene Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Standortleitung sieht vor, eine Nachtschicht in den Produktionsprozess wirtschaftlich zu integrieren, um den Standort Sindelfingen am profitablen Wachstum teilhaben zu lassen. Um auf die aktuelle Programmsituation der neuen S-Klasse zu reagieren, wurde der Einsatz einer temporären Nachtschicht (3. Schicht) in der Mon-

tage S-Klasse inkl. der tangierenden Bereiche beschlossen. Ein Meilenstein für das Werk Sindelfingen: Erstmals in der Geschichte unseres Werkes wird in der Montage eine Nachtschicht eingeführt.

## Besetzungsprozess

Seit dem 28. Juni ist die Nachtschicht in der Factory 56 nun in vollem Gange. Zuständig für den Besetzungsprozess war eine Projektgruppe aus Vertretern des Betriebsrates, der Personalabteilung und der Fachbereiche.

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat bei den verantwortlichen Betriebsräten Stefan Heinzl, Oktay Güler und Andreas Tedesco nachgefragt, wie der Besetzungsprozess genau ablief.

**BRENNPUNKT:** Für die Besetzung der 3. Schicht in Factory 56 wurden seit Ende März Kolleginnen und Kollegen gesucht. Welche Beschäftigten kamen dafür in Frage und in welcher Form wurden sie abgefragt?

**Stefan Heinzl:** Beim Aufbau der 3. Schicht in Factory 56 wollten wir Beschäftigte aus allen Montagehallen berücksichtigen, da wir die Handlungsfähigkeit der abgebenden Bereiche weiterhin sicherstellen müssen. Daher galt bei der Personalauswahl für die 3. Schicht auch die doppelte Freiwilligkeit (Voraussetzung: Zustimmung des abgebenden Bereichs). Von den Meistern wurde in den Bereichen ein Anschreiben mit zugehörigen Abfragebogen an die Beschäftigten ausgeteilt. Interessierte konnte sich darüber zurückmelden.

**BRENNPUNKT:** Wie viele Beschäftigte werden für die temporäre Nachtschicht benötigt und wie viele haben sich zurückgemeldet?

**Andreas Tedesco:** Wir benötigen um die 600 Montage-Kolleg:innen. Zurückgemeldet haben sich aber leider nur ca. 300 aus der Stammbesetzung, was für die interessierten Beschäftigten zum Vorteil hatte, dass alle, die in der neuen Nachtschicht arbeiten wollten, ohne Auswahlverfahren eine Zusage erhalten haben. Um



### Start der Nachtschicht

In der Nacht von Montag auf Dienstag (28./29. Juni 2021) war es soweit: Die Factory 56 öffnete ihre Tore erstmals für eine Dauernachtschicht in der Montage der S-Klasse!



### Start der Nachtschicht auch in der ATS

circa 130 Beschäftigte inklusive Führungskräfte und Beauftragte des Betriebsrats waren bei der Auftaktsveranstaltung auf der Hulb am 28.6. dabei.

der aktuellen Programmsituation gerecht zu werden, mussten die fehlenden Personen mit Zeitarbeitskräften aufgestockt werden.

**BRENNPUNKT: Wie könnt ihr euch das eher zurückhaltende Interesse bei den Kolleginnen und Kollegen erklären?**

**Oktay Güler:** Gemeinsam mit der Standortleitung haben wir versucht, die Konditionen für die temporäre Nachtschicht so attraktiv wie möglich für die Kolleginnen und Kollegen zu gestalten. Das sollte also nicht der Grund sein. Nach unserer Einschätzung und auch nach Rücksprache mit den Beschäftigten liegt es hauptsächlich daran, dass die Nachtschicht in der Factory 56 zunächst nur temporär ist. Regulär angesetzt ist sie bis Ende des Jahres. Zwar können wir den Kolleginnen und Kollegen nach Beendigung der temporären Nachtschicht zusichern, dass sie vorrangig im gleichen Bereich auf einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz in ihrer ursprünglichen Schicht eingesetzt werden, eine gewisse Unsicherheit, wie es dann aber genau weitergeht, ist für viele ein Ausschlusskriterium. Dazu kommt, dass es

bislang am Standort Sindelfingen noch keine Nachtschicht im Montagebereich gegeben hat und bei Neuem sind die meisten Leute immer erst einmal zurückhaltend.

**BRENNPUNKT: Welches Fazit zieht ihr aus dem Besetzungsprozess für die temporäre Nachtschicht?**

**Stefan Heinzl:** Auch, wenn wir für diesen Besetzungsprozess kein Auswahlverfahren gebraucht haben, war es von der Konzeption bis zur letztendlichen Besetzung ein aufwendiger Prozess, der viel Abstimmung zwischen Betriebsrat, der Personalabteilung und dem Fachbereich erfordert. Dadurch, dass wir in der Vergangenheit mit einem ähnlichen Personenkreis bereits andere Besetzungsprozesse, wie beispielsweise den für die Factory 56, erfolgreich gemeistert haben, war es auch dieses Mal wieder eine konstruktive und angenehme Zusammenarbeit. Bleibt die Auftragslage weiterhin so gut, werden wir sicherlich über eine Verlängerung der Nachtschicht sprechen können.



**Stefan Heinzl**  
stellv. Betriebsratsvorsitzender



**Oktay Güler**  
IG Metall-Betriebsrat



**Andreas Tedesco**  
IG Metall-Betriebsrat

Die IG Metall-Betriebsräte, die maßgebend am Besetzungsprozess beteiligt waren

# FAIRWANDEL SOZIAL, ÖKOLOGISCH, DEMOKRATISCH

## Impulse der IG Metall für eine arbeitnehmerfreundliche Politik

Die Corona-Krise hat massive Auswirkungen auf weite Teile der Wirtschaft und die Beschäftigten. Sie verstärkt bestehende Trends und Fliehkräfte der Transformation. Klima-, Wirtschafts- und Gesundheitskrise fallen in einer ungeahnten zeitlichen Verdichtung zusammen. Diese Gleichzeitigkeit von akuter Krise und tiefgreifendem Wandel verunsichert viele unserer Kolleginnen und Kollegen zusätzlich. Diese Entwicklung wird von Rechtspopulisten und teilweise stark radikalisierten Gruppen im rechtsextremen Lager nur allzu gern aufgegriffen. Es ist offen, wie sich das auf die Bundestagswahl, unsere Gesellschaft und die demokratischen Systeme in Deutschland und Europa auswirkt. Deswegen gilt: Nur wer wählen geht, bestimmt mit, ob im nächsten Bundestag Politik für die Beschäftigten gemacht wird. Noch ist Zeit und Gelegenheit für die Gestaltung dieser beispiellosen Umbruchsituation. Schwerpunkte dieser Gestaltung sollten folgende Handlungsfelder sein:



Ergun Lümalı  
Betriebsratsvorsitzender

*Mitbestimmen. Mitentscheiden. Wählen gehen. Das gilt für die Bundestagswahl genauso wie für die Betriebsratswahl im nächsten Jahr. Eine gute Arbeitnehmervertretung funktioniert nur, wenn die Belegschaft dahintersteht.*

*Bei der Betriebsratswahl 2018 lag die Wahlbeteiligung bei 58 Prozent. Das können wir doch besser am Standort. Lasst uns gemeinsam die Wahlbeteiligung erhöhen, denn eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Arbeitnehmervertretung und stellt sicher, dass sie im Interesse möglichst vieler Beschäftigter agiert.*

*Wenn ihr die Arbeitswelt von morgen aktiv mitgestalten wollt, dann geht 2022 zur Betriebsratswahl.*

### Industrie sichern und den Umbau vorantreiben – sozial, ökologisch, Demokratisch

Die Industrie unseres Landes und die Branchen der IG Metall stecken in einem tiefgreifenden Wandel. Klimaschutz, Corona-Krise, Turbulenzen auf den internationalen Märkten und technologischer Wandel verändern alles! Die Politik muss den Wandel der Industrie insgesamt und insbesondere in den Bereichen Energie, Mobilität und Grundstoffe aktiv begleiten und gestalten, mit Blick auf gute Arbeit der Zukunft und Klimaschutz. Diese Transformation muss sozial, ökologisch und demokratisch gestaltet werden, mit den Beschäftigten gemeinsam – nicht gegen sie! Sonst drohen massive gesellschaftliche Verwerfungen. In der kommenden Legislaturperiode bis 2025 gilt es, die Weichen richtig zu stellen.

### Zukunft der Arbeit gestalten – kollektiv Selbstbestimmung ermöglichen

Beschäftigte haben ein Recht auf gesundheitsverträgliche und gerecht verteilte Arbeitszeiten. Neue Arbeitszeiten brauchen auch neue Schutzrechte. Daher gilt auch weiterhin: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz. Leistungsverdichtung muss vorgebeugt werden. Beschäftigte brauchen aber auch mehr Selbstbestimmung bei den Arbeitszeiten. Vereinbarkeit, Planbarkeit, Selbstverwirklichung in anderen sinnstiftenden Tätigkeiten, Zeit für Partner:innen und Familie sind hier wesentliche Aspekte. Für die Digitalisierung gilt: Chancen und Risiken des mobilen Arbeitens herausarbeiten, Ansprüche und Schutz durch betriebliche und tarifliche Vereinbarungen gleichermaßen schaffen; Mitbestimmungs- und Initiativrechte stärken.

### Bildungschancen für alle – unabhängig und fair

Der individuelle Anspruch auf Qualifizierung, die Anerkennung non-formaler Kompetenzen und eine bessere Förderung des berufsbegleitenden Studiums müssen zukünftig im Fokus der Politik stehen. Es gilt die Voraussetzungen für Qualifizierung zu verbessern: Regulatorische Hürden senken, Fristen verlängern, Beratung stärken, zeitliche und finanzielle Freiräume schaffen. Bessere Voraussetzungen müssen auch in der Berufsausbildung geschaffen werden. Die junge Generation braucht eine Ausbildungsgarantie, gut ausgestattete Berufsschulen, die Weiterentwicklung des Berufsbildungsgesetzes und Verbesserungen der Bedingungen für Dual Studierende. Der Zugang zu Bildung und guten beruflichen Möglichkeiten muss allen offenstehen. Es braucht eine qualitativ hochwertige Bildung – fair und für alle.

### Gerechte Verteilung herstellen – solidarische Finanzierung sicherstellen

Die immense Neuverschuldung des Bundes ist selbst unter konservativen Ökonomen und Politikern weitgehend unstrittig. Die deutsche und europäische Politik reagierte auf die ökonomische Krise alles in allem energisch und schnell. Ideologischer Ballast wurde zumindest vorübergehend über Bord geworfen – etwa die schwarze Null oder der Ausschluss gemeinsamer Schulden auf europäischer Ebene. Spätestens jetzt – im Wahljahr 2021 – wird aber die Frage laut, wer die Krise bezahlen soll. Die Themenbereiche Finanz-, Investitions-, und Europapolitik müssen daher mit der Zielsetzung von gerechter Verteilung und solidarischer Finanzierung diskutiert werden.

## Brücken in die Arbeitswelt von morgen bauen – soziales Sicherungsversprechen erneuern

In den Kernbereichen der Industriearbeit hat die Corona-Krise die Transformationsprozesse beschleunigt und verschärft. Deutlicher denn je sehen wir hier, dass ein Umsteuern auf zukunftsfähige Produkte und Prozesse sowie die Qualifizierung der Belegschaften für neue Aufgaben notwendig sind, um Beschäftigung und damit Einkommen und soziale Sicherung der Beschäftigten zu erhalten. Gleichzeitig hat sich in der Pandemie eindrucksvoll gezeigt, dass der Sozialstaat nie so wertvoll war wie heute. Und nur mit einem modernen und ausgebauten Sozialstaat ist soziale Sicherheit im Wandel möglich! Wir brauchen daher einen aktiven und vorausschauend handelnden Sozialstaat, der zuverlässig Sicherheit bietet und Brücken in die Arbeitswelt von morgen baut, indem er den Beschäftigten berufliche Perspektiven eröffnet. Und wir brauchen gute Arbeit als Grundlage für eine gute soziale Absicherung der Beschäftigten! In ihrer heutigen Form sind die Sozialsysteme nicht auf die Herausforderungen der Transformation vorbereitet. Deshalb müssen sie an die veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft angepasst werden.

## Die Demokratie verteidigen – Rechtspopulisten und -extremisten entgegentreten

Kaum ein Lebens- und Arbeitsbereich bleibt von Corona verschont. Zugleich beschleunigt die aktuelle Krise den bereits laufenden Strukturwandel. Verunsicherung und Zukunftsängste greifen auch in unseren Betrieben um sich. Diese Entwicklung wird von Rechtspopulisten und -extremisten aufgegriffen. Mit ihren Parolen wollen sie die Gesellschaft spalten und die demokratischen Grundrechte unserer Gesellschaft untergraben. Sie bedrohen den gesellschaftlichen und betrieblichen Zusammenhalt, negieren den Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft und versprechen vermeintlich einfache Lösungen. Es ist daher umso wichtiger sicht- und hörbar jeder Form von Extremismus, Antisemitismus und Rassismus entgegenzutreten, gegen Hass und Hetze – im Betrieb, auf der Straße, in der Gesellschaft. Wir stehen für eine bunte und offene Gesellschaft, für Demokratie, Vielfalt und Solidarität. Unser Engagement bedarf jedoch gezielter Unterstützung durch die Politik – durch die Förderung zivilgesellschaftlicher Initiativen, mit gesetzlichen Rahmenbedingungen für Arbeitswelt und Berufsausbildung, durch eine Stärkung der politischen Bildung.

## Das Rollback verhindern – gleichstellungspolitische Impulse setzen

Die Corona-Krise hat den Alltag von Familien auf den Kopf gestellt. Berufstätige Mütter trugen die Hauptlast der Kinderbetreuung und wurden in den ersten Monaten der Corona-Krise als erste vom Arbeitsmarkt verdrängt, insbesondere Frauen in Teilzeit. Partnerschaftliche Lebensmodelle geraten so zunehmend unter Druck, der Gender Pay und Pension Gap droht weiter zu wachsen. Die IG Metall betont daher mit Nachdruck: Die öffentliche Betreuungsstruktur ist ein politischer Grundpfeiler einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe und Voraussetzung dafür, dass sich insbesondere Frauen für Beruf und Kinder entscheiden können. Wir dürfen die Erfolge steigender Frauenerwerbstätigkeit nicht aufs Spiel setzen! Aber auch der Blick zu einigen europäischen Nachbarn ist besorgniserregend. In Teilen Europas drohen bei der Gleichstellung massive „Rückschritte“, die von Nationalisten und Populisten befeuert werden. Diese Tendenzen sind für die IG Metall inakzeptabel!

### Fazit:

Die genannten Themen sind wesentliche Handlungsfelder für unseren Betrieb und Tarif sowie für die Gesellschaftspolitik. Für die Politik ist daher wichtig, die Eckpfeiler betrieblicher Demokratie zu stärken: Die Mitbestimmung muss erhalten, gestärkt und weiterentwickelt werden. Dasselbe gilt in der Tarifpolitik: Hier ist der Gesetzgeber weiterhin aufgerufen, wesentliche Brücken zu bauen.

Viele Menschen sind von der Politik enttäuscht. Trotzdem ist Wahlverzicht die schlechteste Wahl. Damit werden nur diejenigen gestärkt, die gegen unsere Interessen und Ideale handeln.

Wir brauchen eine Politik für die Beschäftigten, welche für eine gerechte, zukunftsfähige Entwicklung der Industrie steht, die Bedürfnisse des Menschen in den Vordergrund rückt und niemanden auf der Strecke lässt. **Fair – sozial – ökologisch – demokratisch.**

## Warum wählen gehen ?

Ralph Steinhagen



„Wählen zu gehen, gehört für mich zum Grundbedürfnis in einer Demokratie. Demokratie ist oft nicht einfach, aber ich hatte das Glück in jeweils zwei unterschiedlichen deutschen Staaten zu leben – mit sehr unterschiedlichen Wahlsystemen. Wählen ist nicht immer einfach, aber nur eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Demokratie. Nehmt euer demokratisches Grundrecht wahr und geht zur Wahl.“

Rukiye Tasdogan-Celikkardes:



„Weil wählen zu gehen heißt, Verantwortung zu übernehmen und an der Zukunft mitzugestalten. Auch meine Stimme kann am Ende entscheidend sein.“

Marco Lippold



„Mit meiner Stimme nehme ich Einfluss auf die Politik, denn die entscheidet heute über viele Themen von morgen. Junge Menschen werden sich mit den aktuellen Entscheidungen noch lange beschäftigen. Mit meinem Stimmzettel kann ich somit meine eigene Zukunft mitgestalten. Eine Demokratie basiert darauf, dass das Volk seine Vertreter wählt, die dann in seinem Sinne handeln können. Wählen heißt Verantwortung zu übernehmen! Das tue ich.“

# Tarifergebnis Metall und Elektro 2021

Nach dem Pilotabschluss in NRW haben sich die Tarifparteien Ende März auch in Baden-Württemberg geeinigt. Mitte April hat die Große Tarifkommission den Tarifabschluss beschlossen. Mittlerweile sind die Unterschriften trocken und weitere Details geklärt. Nun geht es an die Umsetzung in den Betrieben! Wir haben euch die wichtigsten Punkte des Tarifergebnisses zusammengefasst

## **.Entgelt stabilisiert und Beschäftigung durch Trafobaustein gesichert**

Dass die Tarifverhandlungen in einer der größten Wirtschaftskrisen der Geschichte hart werden, war klar. Die Arbeitgeber haben immer wieder betont, dass es nichts zu verteilen gebe. **Doch der Druck der Warnstreiks hat Wirkung gezeigt. Die Arbeitgeber haben ihre Forderung nach einer Nullrunde zurücknehmen müssen – das Ergebnis macht sich in Form von Sonderzahlungen im Geldbeutel der Beschäftigten bemerkbar.** Mit dem Juni-Entgelt erhalten die Beschäftigten eine Corona-Prämie von 500€ netto. **Ab 2022 gibt es eine neue dauerhafte tarifliche Zahlung: Den Trafobaustein.** Er kann für individuelle Entgeltsteigerungen oder Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich verwendet werden und sichert somit Beschäftigung innerhalb der gesamten Branche.



### **Trafobaustein im Überblick**

- **Im Jahr 2022 entspricht der Trafobaustein 18,4% eines Bruttomonatseinkommens.**  
*(18,4% = 2,3% des Bruttomonatsentgelts über 8 Monate (ab Juli-Februar))*
- **Ab 2023 entspricht der Trafobaustein 27,6% eines Bruttomonatseinkommens.**  
*(27,6% = 2,3% des Bruttomonatsentgelts über 12 Monate (ab März - Februar))*
- **Der Trafobaustein wird komplett ausgezahlt, wenn er nicht als Teilentgeltausgleich bei einer Arbeitszeitverkürzung genutzt wird.**

Der Tarifvertrag läuft bis zum 30. September 2022. Dann kann die IG Metall wieder über Entgelterhöhungen verhandeln.

## **Transformation gestalten durch Zukunftstarifverträge**

Künftig gibt es im Tarifvertrag auch die Möglichkeit, Zukunftstarifverträge zu vereinbaren. Diese sollen sich mit der Umsetzung zuvor beratener Zukunftsperspektiven im Betrieb beschäftigen. Dazu gehören die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, die Investitionsbedingungen, die Absicherung von Beschäftigung sowie die Qualifizierung der Belegschaften.

### **Was ist ein Zukunftstarifvertrag?**

Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende haben erhebliche Auswirkungen auf die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und auf die bestehenden Arbeitsplätze. Das Ziel von Betriebsräten und IG Metall ist, diesen Transformationsprozess zu begleiten und darauf hinzuwirken, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Neben betrieblichen Regelungen sollen hierfür auch Zukunftstarifverträge vereinbart werden, die Regelungen darüber treffen, wie sich ein Betrieb erfolgreich für die Zukunft aufstellt und welche Maßnahmen hierfür zu treffen sind. Die Zukunftstarifverträge sollen dann Vereinbarungen über ein Perspektivbild des Betriebs, zu Qualifizierung, zum Veränderungsmanagement und über Standort- und Beschäftigungsentwicklung enthalten.



## Das Beste für Alle - Perspektiven für junge Menschen

Es wurden weitreichende Verbesserung für Auszubildende und vor allem für Studierende der Dualen Hochschule im Südwesten erreicht. Das Beste für Alle heißt z.B.:

- Es gibt einen neuen Manteltarif Ausbildung (MTV-A), der die früheren drei Regelwerke vereint und modernisiert
- Für die rund 10.000 Studierenden an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) gelten seit 1. April 2021 erstmals die Tarifverträge. Damit hat die IG Metall geschafft, wogegen sich die Arbeitgeber seit Jahren gewehrt haben: Tarifbindung. Für die Dualen Studenten gelten nun endlich auch klare Regelungen zur Vergütung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen .

Außerdem ist nun branchenweit festgelegt, dass die Lehr- und Lernmittel zeitgemäß sein und dem technischen Standard entsprechen müssen. Der Arbeitgeber muss nun für die Arbeitsmittel (z.B. Laptop und Diensthandy) aufkommen – in vielen Betrieben, war man noch weit davon entfernt. Besonders die Corona-Pandemie hat aufgezeigt, dass das mehr als überfällig war.

Mehr dazu im Beitrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Seiten 24-25).

## Mehr in der Tasche durch Tarifvertrag und Betriebsrat

Bei Daimler kommen wir dank IG Metall Tarifvertrag und dem Einsatz des Betriebsrats neben dem Urlaubsgeld auch noch auf eine weitere stolze Anzahl an Sonderzahlungen. Der Trafobaustein ist eine neue dauerhafte Sonderzahlung, die in der Tarifrunde 2021 ausgehandelt wurde und 2023 ihre volle Höhe (27,6%) erreicht. Der Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen gilt bis September 2022 – dann kann die IG Metall erneut über Erhöhungen verhandeln!





AUSSCHUSS FÜR BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

ES IST ZEIT FÜR VERÄNDERUNG

FIT4FUTURE

ANPASSUNG AUSBILDUNGSPROFILE >

Copyright | Betriebsrat Sindelfingen



CONNECTED

**E**ine wichtige Maßnahme im Umgang mit der Transformation ist es, die Fachkräfte von morgen hier in Sindelfingen auszubilden. Doch welche Berufe haben eine Perspektive? Welche Kompetenzen werden in den Fachbereichen gebraucht? Diesen zentralen Fragen geht der Ausschuss für Bildung und Qualifizierung nach und legt die Ausbildungsprofile jedes Jahr neu fest. Wie das Portfolio für 2022 entstand und was sich zu den letzten Jahren verändert hat erzählt Bahtiyar Karatas, Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung, im Interview mit der BRENNPUNKT-Redaktion.

**BRENNPUNKT:** Bahtiyar, einmal für unsere Leserinnen und Leser zum Verständnis: Was ist das Ausbildungsportfolio und wie kam es 2022 zustande?

**Bahtiyar Karatas:** Im Ausbildungsportfolio halten wir fest, in welchen Berufen wir ausbilden und wie viele Auszubildende in welchen Berufen eingestellt werden. Die Grundlage für unsere Überlegungen sind die Bedarfsmeldungen aus den Fachbereichen, die wir in

dieser Form im Rahmen des Projektes „Fit4Future“ seit vier Jahren erfassen. Nachdem nun der erste Ausbildungsjahrgang ausgelernt ist wissen wir: Das System funktioniert. Gemeinsam mit der Ausbildungsleitung passen wir unser Portfolio an und können so auf die Bedarfe aus den Fachbereichen eingehen.

*Wir können jungen Menschen Berufe mit Zukunftsperspektiven anbieten*

Im Mittelpunkt stehen dabei immer Überlegungen, welche Berufsgruppen wir stärken und welche wir im Umkehrschluss reduzieren müssen. Die Anzahl der Ausbildungsplätze haben wir in der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild 2025+ Next Level“ auf insgesamt 280 festgeschrieben. Innerhalb dieses Rahmens können wir entscheiden, welchen Berufsgruppen oder Studiengängen wir wie viele Auszubildende/Studierende zuordnen.

Dieses Vorgehen hat Vorteile für alle: Zum einen können wir den jungen Menschen Berufe mit Zukunftsperspektiven anbieten in

Bereichen, in denen sie im Anschluss ihrer Ausbildung auch tatsächlich arbeiten können. Zum anderen erhalten die Fachbereiche genau die Kompetenzen, die sie benötigen. Eine Win-Win-Situation.

**BRENNPUNKT:** Was sind das konkret für Berufe, die in Zukunft stark nachgefragt sein werden?

**Bahtiyar Karatas:** Wir sprechen hier vor allem von Berufsbildern, die sich mit der Digitalisierung beschäftigen. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere bisherigen Berufe mit diesen Zukunftsthemen ergänzt und ständig weiterentwickelt werden. Daneben entstehen aber auch ganz neue Berufsbilder. So haben wir zum Beispiel die beiden neuen Ausbildungsberufe „Fachinformatiker Digitale Vernetzung“ und „Fachinformatiker Daten- und Prozessanalyse“ neu im Ausbildungsportfolio. Der Betriebsrat fordert schon seit Jahren einen stärkeren Fokus auf solche digitalen Berufe, weil wir die Tendenzen am Markt früh erkannt haben. Mit diesen beiden Berufsbildern gehen wir damit endlich einen wichtigen Schritt.

# Die Zukunft beginnt jetzt

## Anpassung Ausbildungsprofile

### BRENNPUNKT: Welche Berufsbilder werden dann im Gegenzug weniger fokussiert?

**Bahtiyar Karatas:** Die Tendenzen in unserer Fabrik gehen weg von den klassischen kaufmännischen Berufen. Die „Industriekauffrau“ oder den „Kaufmann für Büromanagement“ wird es in dieser Form zukünftig nicht mehr geben, deswegen werden sie 2022 erstmalig auch nicht mehr ausgebildet. Wir haben uns in den letzten Jahren dafür stark gemacht, diese beliebten Berufsgruppen nicht komplett zu verlieren – auch mit Blick in die weitere Zukunft, nicht nur auf heute und morgen. Leider merken wir jetzt aber, dass die Ausgebildeten große Probleme bei der Suche nach Stellen in ihren Bereichen bekommen. Die Bereitschaft der Fachbereiche, in diesen Berufsgruppen noch

Neueinstellungen vorzunehmen, sind aufgrund der MOVE-Maßnahmen sehr gering. Die Übernahmegarantie ist natürlich eine wichtige Absicherung, aber unser Anspruch ist es, die Ausgebildeten auch in ihren erlernten Fachgebieten unterzubringen. Weil das mit diesen Berufsbildern zunehmend schwieriger wird, fokussieren wir uns 2022 auf Berufsbilder mit Zukunftsperspektiven für die jungen Menschen.

### BRENNPUNKT: Gehen dadurch nicht auch Kompetenzen verloren?

**Bahtiyar Karatas:** Da haben wir zum Glück einen gewissen Spielraum, dass das nicht passiert. Am Beispiel der „Fachkraft für Lagerlogistik“ lässt sich das gut darstellen. Auch diese Berufsgruppe wird

ab 2022 nicht mehr ausgebildet. Trotzdem benötigen die Fachbereiche aber auch weiterhin Kolleg:innen, die logistische Prozesse beherrschen. Das werden in Zukunft die „Fachinformatiker:innen Daten- und Prozessanalyse“ sein. Formt die IHK ein neues Berufsbild, wie dieses, gibt es neben dem Ausbildungsrahmenplan auch einen betrieblichen Rahmenplan, den wir mitgestalten können. Dadurch können wir die Schwerpunkte der Ausbildung an unseren Bedürfnissen ausrichten. In diesem Fall erlangen die Auszubildenden nicht nur Informatik-, sondern auch Logistik-Know-How. Der Fokus liegt hier vor allem auf Schnittstellen, für die Wissen in Logistiksystemen und digitaler Planung erforderlich sind. So wirken wir nicht nur dem Wegfall des ehemaligen „Lagerlogistiklers“ entgegen, sondern tragen gleichzeitig der Weiterentwicklung der Logistik Rechnung.

### BRENNPUNKT: Wie wird es mit den neuen Berufsbildern weitergehen?

**Bahtiyar Karatas:** Wir werden weiterhin kontinuierlich, aber mit behutsamen Schritten voranschreiten. Direkt alles auf eine Karte zu setzen ist in unseren Augen der falsche Weg. Denn ob die Kenntnisse der Ausgebildeten in unseren neuen Berufen mit den Bedarfen in den Fachbereichen tatsächlich übereinstimmen – und sie am Ende auch entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden können – wissen wir frühestens 2025, wenn der erste Jahrgang ausgelernt ist. Wir werden also weiterhin in ständigem Austausch mit den Fachbereichen stehen und das Ausbildungsportfolio Jahr für Jahr auf Basis der gegenwärtigen Entwicklungen anpassen.



# Dispatcher

## Neues Berufsbild = Neues Entgeltprofil

**S**eit der Eröffnung des Standorts Immendingen im September 2018 ist das dortige Prüf- und Technologiezentrum Betriebs- teil unseres Standorts Sindelfingen. Auf einer Gesamtfläche von 520 Hektar finden sich mehr als 30 verschiedene Test- und Prüf- strecken, die aus verschiedenen Modulen bestehen. Auf ihnen lassen sich ganz unterschiedliche Fahrbedingungen simulieren wie zum Beispiel Langstreckenfahrten, Schlechtwegringstraße, Albdauerlaufkurs, Bremsmessstrecke oder Stadtdauerlauf.

### *Dispatcher*

Um unter anderem das Geschehen auf den Teststrecken im Blick zu behalten wurde die neue Berufsgruppe „Dispatcher“ ge- schaffen. Die Dispatcher sind maßgeblich für die Sicherheit vor Ort zuständig, denn sie planen nicht nur die Einteilung der Fahr- zeuge auf den verschiedenen Modulen. Sie überprüfen auch die Geschwindigkeit sowie das Fahrverhalten der Testfahrer:innen

und führen die Sicherheitsunterweisungen der Kolleg:innen durch. Sollten sich die Testfahrer:innen wiederholt nicht an die Regeln vor Ort halten, obliegt es den Dispatchern, Module zu sperren oder Kolleg:innen der Strecke zu verweisen. Vor den großen Monitoren im Leitstand haben sie den perfekten Rund- umblick und können sehen, welches Fahrzeug sich wo befindet. Darüber hinaus sind die Dispatcher für die Weiterentwicklung des Prüfgeländes zuständig. Neue Module oder die neue Nut- zung bestehender Module sowie die entsprechenden Sicher- heitskonzepte werden also ständig in enger Zusammenarbeit mit den Dispatchern abgestimmt und entwickelt.

### *Verhandlungen der Entgeltprofile*

Eine neue Berufsgruppe erfordert die Erstellung einer Tätigkeits- beschreibung mit zugehörigem Entgeltprofil, um die Kolleg:innen leistungsgerecht einzugruppieren. Die IG Metall- Betriebsräte Sünke Lepple und Dr. Jürgen Werner sind bereits wegen der Einführung der Berufsgruppe Dispatcher mit HR in Kontakt getreten, um gemeinsam passende Tätigkeitsbeschrei- bungen zu entwickeln, die wiederum Grundlage für die Entgelt- profile sind. Im Laufe des Prozesses zur Entwicklung der Tätigkeitsbeschreibungen wechselte leider das gesamte zu- ständige HR-Team. Eine Übergabe blieb aufgrund verschieden- ster vertraulicher Gründe aus, weswegen die Findung der Tätigkeitsprofile von vorne begonnen werden musste.

„Uns war es wichtig, den Prozess frühzeitig ins Rollen zu brin- gen, so dass die Kolleginnen und Kollegen zeitnah ihrer Tätigkeit entsprechend eingruppiert werden. Trotz unserer Bemühungen hat der Prozess zur Erstellung der Tätigkeitsbeschreibungen auf HR-Seite leider bis Ende 2020 in Anspruch genommen“, so Dr. Jürgen Werner, Betriebsrat RD.

Leitstand der Dispatcher in Immendingen





#### Von Anfang an

waren Betriebsräte:innen in die Planungen und Prozesse mit eingebunden. Das Bild zeigt die erste Besichtigung der Großbaustelle auf dem ehemaligen Bundeswehrgelände in Immendingen im Jahr 2016.

Seit Anfang 2021 steht das Team des Betriebsrats – mittlerweile ergänzt um Marcel Breining – nun mit der Unternehmensseite in Verhandlungen darüber, welchen Entgeltgruppen die Dispatcher zugeordnet werden, denn auch innerhalb der Berufsgruppe gibt es verschiedene Tätigkeitsbeschreibungen, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet werden.

„Nach etlichen Verhandlungen und Versuchen der Unternehmensseite, die Tätigkeiten der Dispatcher klein zu reden, fanden wir uns Ende April in einer schwierigen Situation wieder. Seit drei Jahren sind die Kolleg:innen in Immendingen nicht richtig eingruppiert und der Unmut der Betroffenen war verständlicherweise sehr groß. Aufgrund des großen Unverständnisses der Dispatcher, warum die Eingruppierung so lange dauert, mussten wir Betriebsräte reagieren und die Kolleg:innen vor Ort informieren. Während dieser Betriebsratsinformation waren die Testmodule nicht befahrbar, da die Sicherheit der Testfahrer:innen ohne die Dispatcher nicht gewährleistet werden kann. Das wurde dann auch für den Personalbereich sichtbar“, so Sünke Lepple, Betriebsrätin RD.

„Seit mehr als drei Jahren warten wir nun auf eine tätigkeitsgerechte Eingruppierung. Wir sind froh, dass durch den Einsatz des Betriebsrats endlich Bewegung in die Verhandlungen gekommen ist“, so Benjamin Stahlmann, Dispatcher am Standort Immendingen.



### Einigung erzielt

Anfang Juni dann endlich der Durchbruch. In den Verhandlungen konnten sich Betriebsrat und HR auf Tätigkeitsbeschreibungen und die Zuordnung zu den entsprechenden Entgeltgruppen einigen. Dabei war es dem Betriebsrat zu verdanken, dass die Interessen der Dispatcher gewahrt bleiben und die Tätigkeitsbeschreibungen sowie Entgeltprofile die Arbeitsrealität vor Ort abdecken.

„Jetzt müssen die betroffenen Kolleg:innen nur noch den entsprechenden Profilen zugeordnet werden, um das Thema endlich abzuschließen. Wir bleiben hier natürlich auch mit dran, damit hier niemand falsch eingestuft wird“, sagt Marcel Breining, Betriebsrat RD. „Die Kolleg:innen vor Ort wissen: auf ihre Betriebsräte der IG Metall ist immer Verlass“.



April 2021: Die IG Metall-Betriebsräte Carmen Schäfer, Sünke Lepple und Marcel Breining informieren die Dispatcher vor Ort in Immendingen über den aktuellen Stand der Verhandlungen.



Aus alt mach neu

# ROHBAU in neuem Glanz

Vorbereitungen für den GLC in vollem Gange

Ab Ende 2022 läuft erstmals ein SUV vom Sindelfinger Rohbau auf das Montageband. Darauf haben sich Unternehmen und Betriebsrat bereits 2018 im Rahmen des Zukunftsbilds 2025+ (Next Level) geeinigt. Ein Neuanlauf dieser Größenordnung will gut geplant sein: Seit mehr als einem halben Jahr sind die Umbauten in vollem Gange. Die BRENNPUNKT-Redaktion warf einen Blick hinter die Sichtschutz-Vorhänge in Halle 15 und verrät euch, wie es aktuell im Rohbau aussieht

Wo bis letztes Jahr noch die Rohbauanlagen der E-Klasse, der S-Klasse und der Guardfertigung vorzufinden waren, ist heute eine riesige Baustelle – aber nicht

mehr lange. In den Hallen 5, 7, 9 und 15 läuft der Aufbau der neuen Rohbauanlagen auf Hochtouren, in denen schon bald der GLC und die neue E-Klasse produziert werden. Derzeit werden die Anlagen für den Z1 (siehe Infobox) aufgebaut. Nach langen Verhandlungen vor einigen Jahren freut sich Guido Santaniello, Koordinationsausschussvorsitzender Rohbau und Oberfläche, nun die ersten Fortschritte vor Ort mitzuerleben: „Das war ein harter Kampf, aber es hat sich gelohnt. Als bisher reiner Limousinen-Standort steigert es unsere Wettbewerbsfähigkeit enorm, zusätzlich ein weiteres Volumenfahrzeug im SUV-Segment in Sindelfingen zu produzieren.“

## Große Herausforderung

Doch wer selbst schon gebaut hat, kennt es: Ein (Um-)Bau geht meist nicht ohne Zwischenfälle über die Bühne. So auch in diesem Fall. Die erste „Überraschung“ gab es bereits: Bei Probebohrungen stellte sich heraus, dass der Boden in Halle 15 die neuen Roboteranlagen nicht tragen kann. Weil dort bisher keine Serienfertigung, und demnach keine Roboterbewegung, statt-



Volker Kranz, Meisterstellvertreter Alu-Anbauteilen in der E-Klasse

Bei uns freuen sich alle auf die neue Baureihe. Neuanläufe sind natürlich immer eine größere Herausforderung als eine Modellpflege. Aber besonders für die jüngeren Kolleginnen und Kollegen ist das eine tolle Sache, wenn sie mit den neuen Technologien arbeiten und Teil eines so wichtigen Meilensteins des Standorts sein dürfen.

## Info-Box

Der Rohbau besteht aus so genannten Anlagen. Eine Anlage besteht meist aus mehreren Robotern. Bis die einzelnen Teile aus dem Presswerk als fertige Karosserie in Richtung Lackierung geschickt werden können, durchlaufen sie im Rohbau vier Zusammenbau-Phasen, die jeweils verschiedene Anlagen vereinen: Z1 bis Z4. Nacheinander werden Unterboden (Z1), Seitenwände (Z2) und Anbauteile wie beispielsweise Türen und Motorhauben (Z3) zusammengesetzt, bis die Karosserie letztlich ihre Rohbau-Endstation im Finish erreicht (Z4).



**Unterschriften für die Zukunft unseres Standorts.**  
Die Hartnäckigkeit des Betriebsrats in Verhandlungen zahlt sich aus:  
Der GLC wird auch in Sindelfingen gebaut.

fand, fiel das bis dato aber niemandem auf. Also musste zunächst ein neues Fundament her: Aus der 12 Zentimeter dicken Bodenplatte wurde eine 60 Zentimeter starke. Mit sechs Wochen Verzug geht auf der Baustelle nun aber alles seinen geplanten Gang.

Die Integration der neuen Baureihe in den Produktionsprozess erfolgt schrittweise. Bis Ende 2022 ziehen sukzessive immer mehr Beschäftigte vom alten Rohbau zu den neuen Anlagen um. Und das sind nicht wenige: Denn auch, wenn hier deutlich weniger Menschen arbeiten als in der Montage, entstehen hunderte Arbeitsplätze. Insgesamt sind im Sindelfinger Rohbau über 2.000 Menschen beschäftigt. „Der Personalbedarf im Rohbau der E-Klasse und des GLC steigt um bis zu 25 Prozent. Durch die Produktion des GLC werden also nicht nur die bestehenden Arbeitsplätze abgesichert, sondern auch neue geschaffen. Das ist ein wichtiger Schritt für den Standort und die Region! In Sindelfingen haben wir durch unsere gut qualifizierten Beschäftigten hervorragende Voraussetzungen für die Produktion des GLC. Wir freuen uns über unser neues Familienmitglied“, betont Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

Und die Beschäftigten im Rohbau werden gerade zu Beginn alle Hände voll zu tun haben. „Wir streben im neuen Rohbau hohe Stückzahlen an. Generell müssen wir immer etwas mehr Teile produzieren, als in der Montage verbaut werden, um einen Puffer zu haben. Besonders in der Anfangsphase werden wir die neuen Rohbauanlagen bis zur Kapazitätsgrenze auslasten – vorausgesetzt natürlich, die Nachfrage am Markt bleibt hoch. Für uns Betriebsräte steht fest: Was wir in Sindelfingen produzieren können, müssen wir auch hier produzieren“, so Guido Santaniello. Um das zu ermöglichen werden die Industriemechaniker bereits heute geschult und mit fit für die neuen Anlagen gemacht. Der Weg für den GLC wird geebnet – Sindelfingen macht sich bereit!



Guido Santaniello  
IG Metall-Betriebsrat  
Koordinationsvorsitzender  
Rohbau/Oberfläche



Mathias („Atze“) Thiem  
Baustellenleiter Z3 im Rohbau

*„Der Aufbau ist das eine, aber wirklich spannend wird es bei Inbetriebnahme. Gerade in der Anfangsphase haben wir damit alle Hände voll zu tun. Es ist eigentlich unmöglich, dass alles auf Anhieb klappt. Da werden meistens sehr viele Schleifen gedreht, bis alles passt. Aber das ist auch das Tolle im Rohbau: uns entgeht nichts. Wenn wir dann letztendlich im Normalbetrieb sind, kann man wirklich stolz sein!“*

# Factory 56

Seit der feierlichen Eröffnung der Factory 56 im September 2020 sind mittlerweile schon fast ein Jahr vergangen.

Neben der neuen S-Klasse wird dort mittlerweile auch der EQS produziert. Trotz dieses herausfordernden Anlaufs merkt man deutlich, dass die Belegschaft und die Prozesse vor Ort immer eingespielter werden. Offene Punkte hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in der Halle gibt es aber nach wie vor. Die IG Metall-Betriebsräte stehen im ständigen Austausch mit den Kolleg:innen vor Ort und setzen sich bei der Unternehmensleitung für die Umsetzung der Beanstandungen ein.

Auf Drängen des Betriebsrats wurde gemeinsam mit der Standortleitung ein 3-Phasenmodell für verbesserte Arbeitsbedingungen erarbeitet:

- **Phase 1** - alles was sofort umsetzbar ist
- **Phase 2** - konsequentes Planen und Rückmelden, was zwischen Weihnachten und Neujahr umgesetzt werden soll
- **Phase 3** - Planung längerfristiger Maßnahmen mit Umsetzung in 2022

„Auch, wenn es noch Beanstandungen gibt, konnten wir in den letzten Wochen und Monaten schon einiges für unsere Kolleginnen und Kollegen durchsetzen, was bereits umgesetzt wurde. Und auch bei den restlichen Punkten sind wir IG Metall-Betriebsräte zuversichtlich, dass wir diese mit dem nötigen Nachdruck bei der Unternehmensleitung platziert haben, so dass jetzt nach und nach die Punkte abgearbeitet werden“, so Frank Strümpel.



Frank Strümpel  
Koordinationsausschussvorsitzender  
Montage S-Klasse

*„Dank unserer hochkompetenten und motivierten Mannschaft haben wir den Anlauf des EQS in der Factory 56 erfolgreich gemeistert. Wir IG Metall-Betriebsräte haben schon oft dafür plädiert: Die besten Autos müssen auch unter den besten Arbeitsbedingungen produziert werden. Und da gibt es leider immer noch offene Punkte.“*



**erledigt**

- 15 zusätzliche Waschbecken wurden montiert
- In jedem Pausenbereich wurden Pantries und Aufwärmöfen installiert
- Bushaltestelle wurde näher an die Halle 56 verlegt
- In Tradition zu Halle 46 wurde auch in Halle 56 ein Pausensignal umgesetzt
- Neue Sicherheitsschuhe wurden flächendeckend ausgegeben
- Verbesserung der Aufenthaltszonen im Außenbereich der Halle, zum Beispiel durch zusätzliche Aschenbecher, runde und gerade Sitzbänke, bessere Beleuchtung und Überdachungen (Einige Bereiche sind aktuell noch in Arbeit und erreichen zeitnah den Status erledigt)

STATUS	OFFENE PUNKTE
<b>Ist beauftragt und wird zeitnah umgesetzt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Ersatzrollenhalter auf den Toiletten</li> <li>• Zusätzliche Wasserspender</li> <li>• Weitere Waschbecken</li> <li>• Außentreppe am alten Tor 10 Richtung Bau 46, um die Halle 56 auch mittig und nicht nur über den Kopfbau erreichen zu können</li> <li>• Fahrradständer am Tor 5</li> </ul>
<b>Umsetzung zwischen Weihnachten 2021 und Neujahr</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitere Toiletten im Zentrum der Halle</li> </ul>
<b>Umsetzung erst in 2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duschkabinen</li> <li>• Verbesserung des Meisterumfelds wie zum Beispiel Meisterbüros (Forderung des Betriebsrats!)</li> </ul>

# Wertschätzung ist keine Einbahnstraße

Wer einen Fehler gemacht hat und ihn  
nicht korrigiert,  
begeht einen Zweiten.

Konfuzius

## Kündigung der unbefristete 40h-Verträge – Brief an den Vorstand

Mitte November 2020 mussten viele Kolleg:innen am Standort Sindelfingen aus den Medien erfahren, dass ihre unbefristeten 40h-Verträge gekündigt werden würden. Nicht nur in Puncto Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten ein enttäuschender Schachzug. „Mit Blick auf wichtige Zukunftsthemen und die Transformation halten wir dieses Vorgehen nach wie vor für einen großen Fehler. Alle Betroffenen betreuen besondere Projekte oder haben Funktionen, die eine höhere Arbeitszeit bislang begründet hatten. Keine:r hatte ohne Grund einen 40h-Vertrag“, betont **Monika Tielsch**, Vorsitzende im Koordinationsausschuss RD. „In wenigen Wochen vom unverzichtbaren Leistungsträger zum beliebig disponierbaren Kostenbaustein: Dass das bei den Betroffenen Zweifel an den Unternehmenswerten auslöst, ist verständlich.“

Besonders herausfordernd für die Betroffenen: Während die Wochenstunden um ein Achtel reduziert wurden, bleibt das Arbeitspensum gleich. Für die meisten Kolleg:innen

nicht umsetzbar. „Wir beobachten mit Sorge die immense Anzahl an Überstunden, die geleistet werden, um den Anforderungen gerecht zu werden. Dass das Unternehmen die aus betriebswirtschaftlicher Sicht teurere Option „Mehrarbeitszeit“ wählt, ist für uns Betriebsräte absolut nicht nachvollziehbar“, so **Monika Tielsch**. Abgesehen davon entstanden den Kolleg:innen von heute auf morgen auch finanzielle Einbußen, mit denen keine:r gerechnet hat. Die gesamte Lebensplanung muss neu gedacht werden.

Die Kündigung war eine einseitige Entscheidung des Unternehmens, bei der der Betriebsrat nicht mitbestimmungsberechtigt war. „Es steht deswegen leider auch nicht in unserer Macht, die unbefristeten 40h-Verträge zurückzuholen“, so **Alexander Kozun**, Vorsitzender im Koordinationsausschuss CASE/IT/MP.

„Uns war es aber wichtig, das trotzdem nicht einfach hinzunehmen. Wir wollten dem Vorstand deutlich zeigen, dass wir diese einseitige Unternehmenskultur nicht unterstützen! Als starke Gemeinschaft haben wir unseren Unmut kundgetan und **Markus Schäfer** am 04.05.21 sowie **Sajjad Khan** am 06.05.21 einen gemeinsam verfassten und unterschriebenen Brief von über 300 betroffenen Kolleg:innen überreicht, in dem wir um einen Dialog bitten. Das Unternehmen hat jetzt die Chance zu zeigen, dass Respekt und Wertschätzung auch gelebt werden.“



### Anmerkung der Redaktion

Fotos von der Übergabe des Briefes gibt es leider keine. Der Vorstand erteilte uns dafür keine Genehmigung. Offene Unternehmenskultur, von der gerne geredet wird, vermissen wir an dieser Stelle.

# WIR HABEN ES GESCHAFFT!



**Das Beste für Alle –  
Duale Studenten  
im Manteltarifvertrag Ausbildung!**

**E**ndlich ist es geschafft! Nach der diesjährigen hitzigen Tarifrunde wurden die dual Studierenden endlich im Manteltarifvertrag Ausbildung (MTV-A) aufgenommen. Durch den jahrelangen Einsatz junger Aktiver der IG Metall in Baden-Württemberg konnten wir uns gegenüber den Arbeitgebern:innen durchsetzen. Somit gelten für dual Studierende, deren Studium auf einem DHBW-Studienvertrag basiert, die Regelungen des MTV-A mit einem festen Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, 30 Urlaubstage, tarifliches Zusatzgeld und vieles mehr. Doch damit noch nicht genug. Eine weitere Errungenschaft ist die Ausstattung mit modernen Lehr- und Lernmitteln, die den dualen Studenten und Auszubildenden zukünftig zusteht.

Auch wenn die betrieblichen Bedingungen für dual Studierende in unserem Unternehmen bereits auf einem guten Niveau sind, bindet der MTV-A die Arbeitgeber:innen an die tariflichen Vereinbarungen. Dadurch ist für uns als Jugendvertretung ein guter Grundstein für zukünftige Verbesserungen im Studium gelegt.

### **Trafobaustein und Corona-Prämie was steht mir zu?**

Neben den Neuerungen im MTV-A gibt es auch noch etwas für den Geldbeutel! Mit dem Juni-Entgelt haben Auszubildende und dual Studierende eine Corona-Prämie in Höhe von 300€ ausgezahlt bekommen. Außerdem erhalten Auszubildende und dual Studierende

im Februar 2022 eine Sonderzahlung den sogenannten „Trafobaustein“ von 18,4% der Ausbildungsvergütung. Ab 2023 beträgt der Trafobaustein dann 27,6% der Ausbildungsvergütung und wird jährlich mit dem Februar-Entgelt ausbezahlt.

### **Verlängerung der Übernahmeregelung – DMOVE**

Zudem freuen wir uns, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Erhöhung der Personalflexibilität (DMOVE) bis zum 31.12.2024 verlängert wurde und somit die Übernahmeregelung im Verhältnis 90:10 (90% unbefristet, 10% befristet) weiter bestehen bleibt. Dank des Verhandlungsgeschicks des Betriebsrats haben alle Auszu-

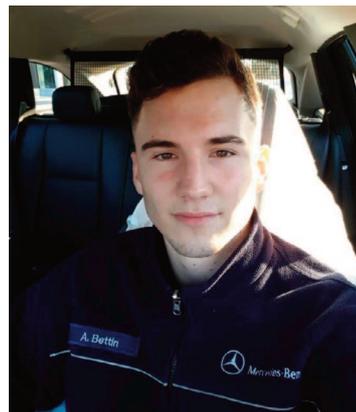
**Vanessa Noschka**  
Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen

„Wir freuen uns sehr über das gute Tarifergebnis. Dennoch ist es wichtig die Ausstattung mit zeitgemäßen Lehr- und Lernmitteln nicht aus den Augen zu verlieren und auf betrieblicher Ebene zu prüfen, was hier verbessert werden kann.“



**Adrien Bettin**  
DH-Student Mechatronik

*„Ich freue mich über die feste Bindung an den Tarifvertrag. Auch, wenn wir dual Studierende schon vorher bei uns im Unternehmen an die meisten tariflichen Regelungen angeglichen wurden, bringt das doch ein großes Stück mehr Sicherheit. Darüber hinaus zeigt es auch, dass die Azubis und wir als Lernende ein TEAM sind!“*



**Marcel Güler**  
Stellv. Vorsitzender der JAV Sindelfingen

*„Für uns ist es wichtig eine Gemeinschaft mit dualen Studenten und Auszubildenden zu bilden. Wir bedanken uns für Eure Unterstützung und möchten diese Gemeinschaft stärken, um die Ausbildung für junge Menschen weiter verbessern zu können.“*



bildenden weiterhin die zusätzliche Sicherheit übernommen zu werden. Bei Fragen zur Übernahme dürft ihr gerne jederzeit auf die JAV oder den Betriebsrat zukommen!

### **Und das war noch nicht alles...**

Endlich hat es die JAV Sindelfingen zusammen mit der Ausbildungsleitung geschafft und somit einen wichtigen Schritt für eine digitale Zukunft erreicht:



Alle Auszubildenden erhalten einen neuen persönlichen zugeordneten Laptop. Somit können über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg Online-Anwendungen uneingeschränkt verwendet und digitales Lernen ermöglicht werden.

Dies wird nicht nur die Auszubildenden in ihrem Lernen unterstützen, sondern auch das Unternehmen weiter voranbringen und uns als Ausbildungsbetrieb attraktiver präsentieren.

**Alle Auszubildenden**

**erhalten einen neuen**

**personenbezogenen Laptop**





# Wir bekennen Farbe für Vielfalt

Unsere Arbeitswelt bei Daimler ist vielfältig – und das ist gut so! Denn unsere Vielfalt ist eine unserer Stärken. Deswegen sollten wir dieser nicht nur mit Toleranz, sondern mit Respekt, Anerkennung und Wertschätzung begegnen. Unsere Werte lassen sich nur gemeinsam von uns allen leben. Und das nicht nur am Diversity-Tag, oder während einer Fussballeuropameisterschaft, sondern an 365 Tagen im Jahr.



# HALBJAHRESRÜCKBLICK



Die erste Hälfte des Jahres 2021 liegt bereits hinter uns. In diesen sechs Monaten hat der Betriebsrat gemeinsam mit euch und für euch einiges erreicht. In einem Rückblick möchte ich meine Highlights zusammenfassen. Highlights, für die ich mich schon im Vorfeld bedanken will, sind für mich jedes Mal die Bereichsbegehungen vor Ort. Nah an der Mannschaft – zumindest so nah, wie es die Corona-Regeln im Moment erlauben.

## **Februar 2021** **Vorzeitiges Ende der Arbeitszeitverkürzung**

Als Gesamtbetriebsrat haben wir Anfang des Jahres vehement bei der Unternehmensleitung eingefordert, die Arbeitszeitverkürzung in den Verwaltungs- und indirekten Bereichen aufgrund der positiven Unternehmenszahlen vorzeitig aufzuheben. Und unser Einsatz für euch hat sich gelohnt: Die Arbeitszeitverkürzung wurde zum 1. April aufgehoben.

## **März 2021** **Tarifabschluss 2021**

Nach zahlreichen Warnstreiks – digital, aber auch vor Ort – und nach sechs meist zähen Verhandlungsrunden konnten die Tarifvertragsparteien Ende März einen Tarifabschluss für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie erzielen. Es war wahrlich kein leichter Weg, doch wir freuen uns, dass wir ein gutes Ergebnis erreichen konnten. Mein Dank geht an die knapp 223.000 Warnstreikenden, die die Forderungen der IG Metall durch ihre Aktionen unterstützt haben. Das hat uns am Verhandlungstisch Rückenwind gegeben. Ohne dieses großartige Engagement – auch aus Sindelfingen – hätten sich die Arbeitgeber nicht bewegt.

## **Betriebsvereinbarung zur Einführung der Nachtschicht in der S-Klasse Montage abgeschlossen**

Ein Meilenstein für das Werk Sindelfingen und der Beleg dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind: Erstmals in der Geschichte unseres Werkes wird in der Montage eine Nachtschicht eingeführt. Die Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmen sieht vor, die Nachtschicht in den Produktionsprozess wirtschaftlich zu integrieren, um den Standort Sindelfingen am profitablen Wachstum teilhaben zu lassen. Ich bin stolz, dass wir für Sindelfingen einen weiteren wichtigen Schritt für die Zukunft vereinbaren konnten.

## **April 2021** **Erfolgsbeteiligung**

Für alle anspruchsberechtigten Beschäftigten wurde mit der Entgeltabrechnung im April eine einmalige Erfolgsbeteiligung in Höhe von 500 Euro mit ausbezahlt. Gemeinsam mit dem Corona-Bonus von 1.000 Euro, der zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung ausgehandelt und bereits im Dezember ausbezahlt wurde, ist dies eine besondere Anerkennung eurer Leistungen aus dem letzten Jahr.



## **Mai 2021** **Anlauf EQS**

Ergun Lümali  
Betriebsratsvorsitzender

Besondere Premiere in der Factory 56: Mit dem Anlauf des EQS reiht sich das erste vollelektrische Modell in die laufende Serienfertigung zwischen S-Klasse und der Mercedes-Maybach S-Klasse ein. Wir setzen mit dem EQS ein weiteres starkes Zeichen aus und für Sindelfingen. Vor vier Jahren haben wir mit der strategischen Weiterentwicklung des „Zukunftsbilds 2020+“ den Grundstein für die erste vollelektrische Luxuslimousine mit Stern gelegt und damit die Zukunft für unsere Beschäftigten und den Standort gestaltet. Dank euch, unserer hochkompetenten Mannschaft, haben wir den Anlauf des EQS mit Bravour gemeistert.

## **Juni 2021** **Die Gruppengespräche können wieder stattfinden**

Seit dem 15. Juni können Gruppengespräche wieder – unter Einhaltung der aktuell gültigen Hygienemaßnahmen – wie gewohnt stattfinden! Für alle ist das eine große Erleichterung, denn die Gruppengespräche sind das zentrale Element für den Austausch innerhalb der Gruppe.

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

ihr seht in diesem kurzen Rückblick, dass schon jetzt **einige wichtige Meilensteine für 2021** erreicht werden konnten. Und das ist nur ein kleiner Auszug aus den letzten 185 Tagen. Ich bin zuversichtlich, dass wir auch alle spannenden Aufgaben und Herausforderungen in der zweiten Jahreshälfte gemeinsam meistern können.



## Sommerhit BRENNPUNKT

# Grillrezept des Sommers

Allgäuer Emmentaler-Päckchen vom Grill

- 4 Scheiben (à 100 g) Allgäuer Emmentaler
- 12 Cocktailtomaten
- 2 Knoblauchzehen, geschält und in dünne Scheiben geschnitten
- 4 TL Pinienkerne, geröstet und grob gehackt
- 4 Stängel Thymian
- 4 Zweige glatte Petersilie
- 2 TL Honig
- 2 TL Pfeffer, im Mörser grob gestoßen
- Öl, Aluminiumfolie

- Tomaten halbieren.  
Je ein Stück Aluminiumfolie auslegen, etwas einölen und eine Scheibe Allgäuer Emmentaler darauf legen.
- Jede Scheibe mit Knoblauch, abgezapftem Thymian und Petersilie, Pinienkernen und Pfeffer bestreuen und mit dem Honig beträufeln.
- Mit 6 halben Cocktailtomaten belegen und die Aluminiumfolie schließen, so dass über dem Käse ein kleiner „Dampfraum“ verbleibt. Auf dem Grill, etwas abseits der heißen Glut, ca. 6-8 Minuten garen.

Der Allgäuer Emmentaler soll gerade weich sein, dann schmeckt er perfekt zu gegrilltem Fleisch und/oder gegrilltem Gemüse. Guten Appetit!



Mitmachen und  
**Grillschürze gewinnen!**

Wie? Ganz einfach.  
Schicke uns per Mail dein Lieblingsgrillrezept des Sommers.

Die leckersten Rezepte werden von uns mit einer robusten Grillschürze belohnt.

Einsendeschluss: 30.7.2021  
Viel Glück!

 [br-sifi-kommunikation@daimler.com](mailto:br-sifi-kommunikation@daimler.com)

## fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon privat/mobil
S	Zuffenhausen, Freiberg, Neugereut	7	A-Schicht	Altinkaya, Erdal	0176/74715333
S	Feuerbach oder Weilimdorf	7-12 (Bau 36)	B-Schicht	Paniti, Aksza	0151/43557932
S	Rommelsbach, Sickenhausen, Degerschlacht	Parkhaus 305	B-Schicht	Breil, Edwin	0170/4819188
S, B	Karlsbad, Pforzh./West	7	Normal-Gleitzeit	Dietz, Markus	0176/30987965
S, B	Calw-Heumaden	Factory 56/ Parkhaus 305	A-Schicht	Bas, Senol	0172/8837848
S, B	Bietigheim-Bissingen	9 (Factory 56)	B-Schicht	Silva, Dani	0176/47834943
S, B	Balingen, Albstadt	P305, 5	A-Schicht	Agim, Aydula	0172/4600947
S, B	Calw/Heumaden	1, 7, 14, Kof	B-Schicht	Yildirim, Sabit	0176/64173757

Suche  Biete  Von  bis Tor

A-Schicht  Name

B-Schicht  Mobil-Nr.

C-Schicht

D-Schicht (WE)

Normal-/Gleitzeit

Datum  Unterschrift

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: **Brennpunkt-Fahrgemeinschaft W50, HPC: C123**