



## Mercedes-Benz Drive Systems Campus Stuttgart-Untertürkheim

Entwicklung

Antriebe

Effizienz

Produktion

Anlauffabriken

Wettbewerbsfähigkeit

Forschung

2015

2025+



# TRANSFORMATION LÄDT...

**Baustelle Transformation**  
Neubau, Umbau, Umzüge

Seite 3

**Arschtritt...**  
Wie geht es mit Sirnau weiter?

Seite 5

**Kurzarbeit**  
Keine Ruhe im Produktionsprogramm

Seite 6

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

einige Monate ist es her, dass das Regelungspaket rund um die Zukunft unseres Standortes verabschiedet wurde. Was ist seitdem passiert? Die Umsetzung des **Mercedes-Benz Drive Systems Campus** ist in vollem Gange – und damit auch die Planung des dazugehörigen Neubaus. Mehr dazu auf Seite 3.

Nach wie vor fehlen **Halbleiterbauteile** – auch im dritten und vierten Quartal ist eine Entspannung der Lage nicht in Sicht. Zu Beginn war unser Standort indirekt betroffen – nun sind wir es direkt. Die Folge: Es ist vermehrt Kurzarbeit in den unterschiedlichsten Einzelbereichen notwendig. Mehr dazu auf Seite 6.

In der Logistik macht den Kolleginnen und Kollegen aktuell nicht nur der Mangel an Halbleiterteilen, Verpackungsmaterial und anderen Rohstoffen zu schaffen – sie beschäftigt vor allem der **akute Personalmangel** im Bereich selbst. Auch im Technischen Service zeigt sich ein ähnliches Bild. Die vermeintliche Lösung des Managements für den Personalmangel: Fremdvergabepläne für ganze Bereiche schmieden! Hier kann nur von einer bewusst und künstlich erzeugten Mangelverwaltung die Rede sein – ein Armutszeugnis für das Personalmanagement. Mehr dazu auf Seite 4.

Und in **Sirnau**? Hier wurde der Auslauf des M139 angekündigt und bis Ende 2024 der Verkauf des Werkteils – klare Zielbahnhöfe für die Beschäftigten? Fehlanzeige! Als Betriebsrat fordern wir Beschäftigungsperspektiven für alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen! Mehr dazu auf Seite 5.

Zu guter Letzt: Die **Impfkampagne** zeigt allmählich ihre Wirkung. Deutschland atmet in den letzten Wochen merklich auf. Schritt für Schritt sind Lockerungen in Kraft getreten und nach über eineinhalb Jahren gewinnen wir endlich an Normalität zurück – Dank niedriger Inzidenz! Dass die Infektionszahlen sinken und immer mehr Kolleginnen und Kollegen geimpft sind, ist auch den vielen Werksärzten und Helfern zu verdanken, die in den letzten Wochen unsere



werkseigenen Impfzentren am Laufen gehalten haben. Mehr dazu auf Seite 8.

Einen Hauch Normalität konnten wir auch auf den diesjährigen **Centerversammlungen** spüren. Nachdem die Centerversammlungen im letzten Jahr Corona bedingt ausgefallen sind, konnten die Bereichsbetriebsräte diesen und letzten Monat unter anderem Live-Streaming sowie Vor-Ort Übertragungen in die Center organisieren und direkt mit euch in den Austausch treten. Vielen Dank für die zahlreiche Teilnahme und das positive Feedback.

Aktuell sind wir mitten in der Planung der **September-Betriebsversammlung**. Wir hoffen, dass die Infektionslage im Herbst eine gemeinsame, zentrale Präsenzveranstaltung unter freiem Himmel und ausreichend großer Räumlichkeit zulässt, jedoch muss die weitere Entwicklung genau beobachtet werden, insbesondere im Hinblick auf das steigende Infektionsrisiko durch die aktuell grassierende Delta-Virusvariante.

**Bis dahin wünschen euch einen schönen Sommer und eine erholsame Urlaubszeit! Bleibt gesund!**

*Michael Häberle*  
**Michael Häberle**  
 Betriebsratsvorsitzender

*Roland Schäfer*  
**Roland Schäfer**  
 Stellvertretender  
 Betriebsratsvorsitzender

**Centerbetriebsversammlungen 2021: Vielen Dank für die zahlreiche Teilnahme und das positive Feedback!**





## Neubau, Umbau und Umzüge

# Es geht los! Baustelle Transformation

Nach schweren und konfliktreichen Standortverhandlungen konnte der Betriebsrat im Frühjahr eine Einigung zum Aufbau weiterer Kompetenzen und einer Infrastruktur für Elektromobilität im Neckartal erreichen. Im Werkteil Untertürkheim entsteht in diesem Zusammenhang ein neuer Gebäudekomplex, in dem unter anderem eine Prototypenproduktion für Batteriezellen, ein Batteriesicherheitslabor und eine Zusammenführung bisheriger Bereiche der Batterieentwicklung unterkommen werden – der Mercedes-Benz Drive Systems Campus. Bis zur Fertigstellung gilt es allerdings noch viele Herausforderungen zu meistern und Fragen zu klären.

### Umzugsstress in Untertürkheim

Die erste Herausforderung stellt die Organisation des Neubaus in Untertürkheim dar. Für das neue Gebäude müssen in zwei Baustufen die Gebäude 132/1 und 132/2 geräumt und abgerissen werden. In einer über mehr als hundert Jahren gewachsenen Fabrik ist das eine schwierige Aufgabe. Große Umzüge, wie die der Kurbelwellenfertigungslinien, stellen dabei nur eine von vielen Hürden dar. Die Werkzeugvoreinstellung des Toolmanagements muss etwa bis Ende des Jahres auf eine neue Fläche umziehen, ohne dabei die Bereitstellung der Werkzeuge für die Motorenfertigung pausieren zu können. Die Arbeitsfähigkeit von Qualitäts-, Erstbemusterungs- und Logistikbereichen muss während der Umzugsphasen erhalten bleiben. **Für den Betriebsrat ist dabei besonders wichtig, dass bei einem Umzug keine Arbeitsinhalte und Arbeitsplätze verloren gehen.** Der Neubau darf nicht zum Rationalisierungsprojekt verkommen.

### Offene Fragen in der organisatorischen Ausgestaltung

Neben den praktischen Themen von Umzug und Neubau wird auch die organisatorische Ausgestaltung des Drive Systems Campus noch eine Herausforderung für den Standort werden. Neben dem Neubau zur Bündelung der batterieelektrischen Themen, sollen auch die Entwicklungsaktivitäten für den elektrischen Antriebsstrang und für die konventionellen Antriebe in Bestandsgebäuden zusammengeführt werden. Die an der

Produktentstehung beteiligten Bereiche des Werkes und der Entwicklung sollen also zusammengeführt werden.

Der Campus ist, wie die PG Drive Systems in Summe, nur ein virtueller Zusammenschluss von Bereichen des Werkes und der Entwicklung. Organisatorisch sind diese Bereiche jedoch weiterhin in MO/PT beziehungsweise in RD geführt, werden von unterschiedlichen Vorstandsbereichen geführt und von unterschiedlichen Personalbereichen betreut. **Das führt zu den bekannten Schwierigkeiten und Mauern in der Zusammenarbeit oder beim Wechsel von Mitarbeitern zwischen den Direktionen.** Eine rein räumliche Zusammenführung der Entwicklungsaktivitäten würde also ausschließlich Arbeitswege verkürzen, während andere Fragen offenbleiben.

Der Campus wird ein zentraler Bestandteil der Transformation des gesamten Standorts Untertürkheim und des Powertrains im Daimler Konzern. **Dafür ist es aber unerlässlich, dass die verschiedenen Direktionen eng zusammenarbeiten und gemeinsam die Verantwortung für die Beschäftigten am Standort übernehmen.** Dabei müssen allerdings die Arbeitsweisen und Aufgaben der einzelnen Bereiche erhalten bleiben. Auch die Besonderheiten der Entwicklung und des Werkes dürfen in der Transformation nicht restlos unter die Räder kommen.

### Druck nimmt zu: EU-Kommission plant Verbrenner-Aus bis 2035

Die anstehenden Veränderungen und Umbauten am Standort müssen für und mit den betroffenen Menschen organisiert werden. Gerade vor dem Hintergrund, dass die EU plant, ab 2035 keine neuen Verbrennungsmotoren mehr zuzulassen, nimmt der Druck auf unseren Powertrainstandort und die Entwicklung spürbar zu. Klar ist: Die kommenden vier Jahre werden extrem herausfordernd.



**Andreas Jahn**  
Betriebsrat PT/T  
Tel. 3 08 87

# Mercedes-Benz Drive Systems Campus Stuttgart-Untertürkheim

Entwicklung

Antriebe

Effizienz

Wettbewerbsfähigkeit

Produktion

Anlauffabriken

Forschung

## Angespannte Lage in der Logistik

# Berge von Arbeit, aber „keine Leut, keine Leut“!

**Das Wort „Mangel“ beschreibt die aktuelle Lage in der Logistik wohl leider am Besten. Container, Holz, Kartonage – Mangelware! Halbleiter – Mangelware! Personal in den Kostenstellen – Mangelware!**

In den Bereichen kann man im Moment nur auf Sicht fahren, kaum planen – eine Besserung ist auch für das dritte und vierte Quartal noch nicht in Aussicht. Die Kolleg\*innen in der Logistik reiben sich an den Bergen von Arbeit auf – Stress und Hektik bestimmen den Arbeitsalltag.

Wir IG Metall Bereichsbetriebsräte haben in den letzten Monaten immer wieder an die Logistikleitung appelliert, Vorschläge eingebracht, Lösungen eingefordert! Ein extrem harziger Prozess, denn die Führungskräfte aus der SC stoßen ebenfalls bei jeder Stellennachbesetzung an die vom Unternehmen gesetzten, harten Grenzen.

Der Stellenbesetzungsprozess in der Logistik ist immer noch im letzten Jahrhundert gefangen! Bewerber\*innen gibt es genug, doch die Firma beharrt beim Nachbesetzen immer noch

auf die Unterscheidung in die Mitarbeiterkategorien MP, MPn und MV, anstatt die Qualifikation der Leute als wichtigstes Kriterium zu sehen! Wo ist und bleibt die Fürsorge der Geschäftsleitung für ihre Beschäftigten der Firma?!

Als betreuende Logistik-Betriebsräte konnten wir gemeinsam mit unserem PT/M KoA-Vorsitzenden Milos Raskovic zumindest einige Erfolge in verzeichnen, um die Kolleginnen und Kollegen der PT-SC zu entlasten.

In den letzten Monaten konnten wir die Anzahl der zu besetzenden Stellen und Tätigkeiten von 380 auf 520 Beschäftigte erhöhen.

Mit Weitsicht und Beharrlichkeit konnten wir in der Mettinger Logistik im MP-Bereich 80 Neueinstellungen erwirken. Ein Tropfen auf dem heißen Stein – **diese Stellen müssen nun auch mit Leben gefüllt werden!**



**Ralf Hörning**  
Betriebsrat Logistik  
Tel. 6 18 10

## Ausverkauf des Technischen Services

# Alles muss raus?! Hallo Fremdbestimmung?

**Die Stimmung bei den Kolleg\*innen im Technischen Service ist eisig. Ein Gerücht jagt das nächste – es gibt immer wieder neue, aber einfach keine klaren Aussagen von den Verantwortlichen.**

Künftig soll im Technischen Service nur noch gesteuert und koordiniert werden – alles, was bisher selbst ausgeführt wurde, plant das Unternehmen fremd zu vergeben.

„Bei der Steuerung und Koordination handelt es sich um hochwertige Arbeitsplätze“, so die Argumentation des Unternehmens. Klar, das stimmt zwar, aber leider gibt es von diesen hochwertigen Arbeitsplätzen nicht viele!

Der Rest soll einfach fremdvergeben werden? Was ist mit dem ganzen handwerklichen Wissen, das jahrzehntelang aufgebaut wurde? Das geht dadurch einfach verloren! Beispiele dafür gibt es genug: Die Elektrowerkstatt in Brühl, die Motorspindel- Elektromotoren- und Pumpenreparatur oder auch der Kanalbetrieb, der schon seit Jahren zur Fremdvergabe im Fokus steht. Er soll bereits im Sommer zum Teil fremdvergeben werden.

Übrig bleiben nur noch wenige Mitarbeiter, die bei uns für die Steuerung und Koordination der Fremdfirmen zuständig sein sollen. Wo noch vor Jahren viele Beschäftigte gearbeitet haben, werden es in Zukunft nur noch zwei oder drei sein. Wenn das so weitergeht, werden wir zukünftig nur noch abhängig von zahlreichen Fremdfirmen sein. Wohin Fremdbestimmung

führen kann, sehen wir aktuell an vielen Stellen – der Marktwert, die Prozesse, all das bestimmen dann andere für uns! Auf der Centerversammlung haben wir klare Aussagen eingefordert! Wie soll es mit der PWI weitergehen? Von Herrn Wanner (E2) gab es darauf keine Antwort. Keine Antwort ist auch eine Antwort.

Wir haben auch Frau Pusskeiler (E1) mit der Frage konfrontiert. Laut ihr sind zwei Parameter für eine Fremdvergabe entscheidend:

1. „Definition: Kerngeschäft oder kein Kerngeschäft.“
2. „Fremdvergabe auf Grund von Fluktuation, wenn der Bereich zu wenig Personal hat.“

Als Betriebsräte sagen wir dazu: Mit diesen Aussagen macht es sich das Management eindeutig zu einfach!

Wenn Personal fehlt, dann stellt gefälligst Personal ein! Im Werk ist genug potenzielles Personal da! Besonders, wenn MO ein Überhangbereich ist!

Mitarbeiter aus Überhangbereichen der Produktion können in die SC versetzt werden! Schluss mit den Ausreden! **Wenn man das Problem wirklich lösen will, dann findet man auch einen Weg!**



**Katarina Dosen**  
Betriebsrätin PT/M  
Tel. 5 15 23



Arschtritt...

## Wie soll es mit Sirnau weitergehen?

Die „Anlauffabrik Fertigung“, wie der Bereich „flexible Fertigung“ seit einigen Jahren heißt, ist im Werkteil Sirnau beheimatet, und beschäftigt sich im Kern mit zwei Themen: **Etwa 100 Kolleg\*innen fertigen Prototypenteile für sämtliche Aggregate. Weitere 100 fertigen in einer sogenannten Kleinserie Kurbelgehäuse des M139 (AMG Vierzylinder).**

Das Unternehmen plant seit längerer Zeit, aufgrund steigender Stückzahl, die M139 Kurbelgehäuse ab 2022 in Jawor auf einer Großserienanlage fertigen zu lassen. Begründet wird dies damit, dass auf der Kleinserienanlage die abgeforderte Stückzahl nicht erreicht, und die komplette Verlagerung des Produkts auf eine Großserienanlage wirtschaftlicher ist. Nun wurde bekannt, dass das Unternehmen mögliche Folgeaufträge für die Kleinserie abgelehnt hat, weil die Kleinserienfertigung in Sirnau nicht in das strategische Portfolio der Anlauffabrik Fertigung passt.

Darüber hinaus wurde bekannt, dass aufgrund der zurückgehenden Projektumfänge beim Verbrennungsmotor die Prototypenfertigung nach aktueller Planung bis 2025 um ca. 50% schrumpfen soll. Danach ist mit der verkleinerten Abteilung ein Umzug nach Untertürkheim geplant – der Werkteil Sirnau soll verkauft werden. **Bis Jahresende bedeutet dies einen Arbeitsplatzabbau von ca. 85 Arbeitsplätzen.** Bis 2025 soll der Bereich von einst 200 Beschäftigten auf ca. 50 Beschäftigte geschrumpft sein.

### Werkleitungsbeschluss als zusätzlicher Brandbeschleuniger

Wahrscheinlich wünscht sich die Werkleitung, man könne die betroffenen Kolleg\*innen einfach wegzaubern. Denn mit einer Anschlussbeschäftigung sieht es äußerst mau aus. Bis dato – wir sind jetzt ein halbes Jahr vor Auslauf der Kleinserie – hat man keine Idee, wie man die von der Unternehmensleitung zugesagte Beschäftigungssicherung und Transformationszusage einhalten kann. Erschwerend hinzu kommt, dass es sich bei den Betroffenen um sogenannte Indirekte handelt, also Beschäftigte im Zeitlohn mit variablem Leistungsentgelt. Nun ist es nicht so, als dass die indirekten Bereiche nicht Personal gebrauchen könnten. Die Beschäftigten dort, z.B. in der Instandhaltung oder im Werkzeugbau, beklagen permanent Personalmangel. Das Unternehmen hat aber andere Pläne. Aktuell gibt es keinen indirekten Bereich, der Personal in dieser Größenordnung unterbringen kann.

**In dieser Situation das Aus für die Kleinserie zu beschließen, ist entweder unglaublich dilettantisch, oder unglaublich ignorant.** Wird doch durch einen solchen Beschluss die ohnehin durch die Transformation angespannte Beschäftigungssituation im Werk noch zusätzlich verschärft. Eine erfolgreiche Transformation sieht anders aus!

### Perspektiven werden dringend benötigt

Ebenfalls nicht nachvollziehbar ist die Entscheidung zum Verkauf des Standortes Sirnau. In jeder Standortverhandlung



**Dieses Plakat haben Sirnauer Kolleg\*innen selbst gestaltet. Es gibt auf sehr authentische Weise die Stimmung der dortigen Belegschaft wieder.**

wird der Betriebsrat mit der Platznot im Neckartal konfrontiert. Mit Platznot werden Verlagerungen von Produkten an andere Standorte begründet, welche wiederum zu Beschäftigungsproblemen führen (siehe Verhandlungen zum Campus). Mitten im Transformationsprozess Fläche verkaufen zu wollen – damit steht man beim Vorstand gut da. Unsere Probleme löst das nicht...

Wir benötigen Beschäftigungsperspektiven für die Sirnauer Kolleg\*innen. Es geht nicht darum, dass diese nicht flexibel wären – im Gegenteil. Jedoch muss ein klarer Weg aufgezeichnet werden, wie diese künftig beschäftigt werden können. **Wenn keine Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen bestehen, muss die Perspektive dort geschaffen werden, wo die Kolleg\*innen heute sind – in Sirnau.** Warum keine Fertigung des M139 an zwei Standorten? Warum nicht darüber nachdenken, die Kleinserienfertigung zum Anlaufmodul fürs Neckartal umzuwandeln? Warum keine Auslauffertigung anderer Produkte? **Ideen gibt es genug, eine fähige Belegschaft, die stets Top-Qualität abgeliefert hat, ebenfalls.** Es ist unverständlich, weshalb das Unternehmen aus kurzfristigen Erwägungen heraus die Chancen eines solchen Bereiches nicht erkennt.



**Stefan Rumpf**  
Betriebsrat  
Produktionsplanung  
Tel. 6 12 55

## Kurzarbeit

# Keine Ruhe im Produktionsprogramm

**Die Kurzarbeit lässt uns keine Ruhe. In der letzten Scheibenwischer-Ausgabe haben wir bereits darüber berichtet, dass wir trotz voller Auftragsbücher und steigender Autoverkäufe, in verschiedenen Abteilungen Kurzarbeit vereinbaren müssen. Seit Jahresbeginn ist es kein Konjunkturreinbruch, der uns allen Stress bereitet, sondern der Zulieferengpass von Halbleiterprodukten.**

Um die extrem kurzfristige Kurzarbeitsplanung zu vermeiden, hat unser Betriebsratsvorsitzender Michael Häberle, schon sehr früh im April den Mercedes-Vorstand aufgefordert, eine längere, mindestens monatsweise oder quartalsweise Programmplanung aufzulegen. Auch gegenüber der Werkleitung und der Logistikleitung haben wir diese Forderung ständig wiederholt. Ende Juni teilte uns das Management mit, dass im 3. und 4. Quartal noch mit Produktionsausfällen zu rechnen ist. Durch die geplante, urlaubsbedingte Sommerabsenkung aber erst nach den Sommerferien möglicherweise mit Kurzarbeit in Untertürkheim.

Soweit der Plan. Anfang Juli beschloss der Vorstand einen massiven, bis dahin ungekannten Produktionsstopp in den Aufbawerken. Dieses Mal hat es sogar die S-Klasse in Sindelfingen getroffen! Als Grund dafür wurde uns ein totaler Lieferstopp von Halbleitern aus Malaysia mitgeteilt, die wegen der Corona-Pandemie einen landesweiten Komplett-Shutdown verhängten.

Diese Situation ist für uns alle extrem herausfordernd. Für uns Betriebsräte, weil wir inzwischen beinahe ausschließlich mit dem Diskutieren und Prüfen der Produktionsprogramme beschäftigt sind. Und mit dem Beschließen der notwendigen Kurzarbeitsregelungen fast nicht mehr hinterherkommen.

Auch die Kolleginnen und Kollegen in den Produktionsabteilungen kommen immer mehr an ihre Grenzen: Es ist nicht zu erklären, warum Überstunden und Kurzarbeit gleichzeitig, manchmal in der gleichen Halle stattfinden. Zudem wird es immer schwerer, die Beschäftigten rechtzeitig zu informieren, ob es Kurzarbeit oder Arbeit gibt.

Dieser Zustand muss sich dringend ändern. Wir werden unsere Frühwarnsysteme noch konzentrierter nutzen müssen, um so früh, wie möglich die Beschäftigten zu informieren. Die Werkleitung und der Vorstand müssen aber, gerade wegen der weltweiten Unsicherheiten, länger im Voraus planen und Entscheidungen fällen. **Der Logistik-Poker darf nicht länger auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.**

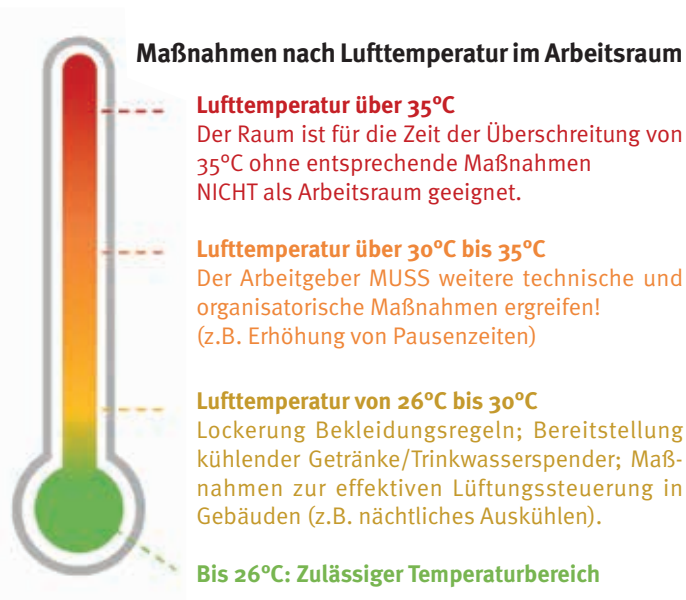


**Roland Schäfer**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender  
Tel. 6 25 11

## Hitzetage und Hitzemaßnahmen

# 36 Grad und es wird noch heißer?

**In der Sommerzeit ist das Thema Hitze am Arbeitsplatz für alle eine Belastung – die Corona-Schutzaufgaben, wie das Maskentragen sowie die Auflagen zum Einsatz von Ventilatoren und Klimaanlage, verschärfen die Situation zusätzlich.**



Aufgrund der örtlichen Unterschiede gibt es keine einheitlichen technischen oder organisatorischen Pauschallösungen. Die Führungskräfte sind in der Verantwortung mit geeigneten Maßnahmen die Belastungen der Beschäftigten zu verringern. An erwarteten „Hitzetagen“ haben sie die Freigabe, zusätzliche geeignete Maßnahmen zur Reduzierung der Belastung der Beschäftigten umzusetzen (z.B. verstärkte Lüftung, Anpassung Pausenregelungen, etc.).

Darüber hinaus haben Werkleitung und Betriebsrat auch für dieses Jahr eine vorübergehende Änderung der Gleitzeitmodelle (bisheriger Arbeitsbeginn ab 06:30 Uhr) vereinbart. Ab 1. Juli 2021 ist der Arbeitsbeginn bereits um 06:00 Uhr möglich. Ab dem 1. Oktober 2021 gelten die Gleitzeitmodelle wieder in ihren ursprünglichen Zeitrahmen.



**Klaus Kaupert**  
Betriebsrat RD  
Tel. 0160 8 67 77 86



**Volker Wohlfahrth**  
Betriebsrat PT/G  
Tel. 6 17 78

## Personelle Veränderungen in RD

# „Wir Betriebsräte haben den Anspruch, dass unser Standort auch in Sachen Forschung und Entwicklung Leitwerk bleibt!“

Alexander Rutkowsky übernimmt seit dem 01. Juni den Vorsitz im KoA RD. Giuseppe Caputi ist zum 01. Juni als neuer Betriebsrat in den KoA RD nachgerückt. Im Interview mit der **scheibenwischer-Redaktion** erzählen uns die beiden von den bevorstehenden Herausforderungen und ihren Zielen.

**Alexander, du bist der neue KoA-Vorsitzende der RD, einem Bereich, der aktuell und in den nächsten Jahren vor noch nie dagewesenen Veränderungen steht. Worin siehst du die größten Herausforderungen für die Forschung und Entwicklung?**

Alexander: Die Transformation der Automobilindustrie macht natürlich auch vor der Forschung und Entwicklung nicht Halt. Besonders vor dem Hintergrund, dass das Unternehmen sein Ziel einer CO<sub>2</sub>-neutralen Flotte bis 2039 inzwischen um fast 10 Jahre vorverlegt hat. Es herrscht enormer Zeitdruck. Um Schritt halten zu können braucht es zwei Dinge: Die notwendigen Technologien und qualifizierte Kolleginnen und Kollegen.

Aktuell gibt es in RD noch zahlreiche Projekte, aber durch die Variantenreduzierung werden Aufgaben und Projekte wegfallen. Wie geht es dann weiter? Die Qualifikation der Kolleginnen und Kollegen muss rechtzeitig und vollumfänglich stattfinden, damit man auch in Zukunft die Qualität der Arbeitsplätze sichergestellt kann. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen, aber auch Führungskräfte scheiden aktuell über MOVE

aus. Wegfallende Stellen werden nicht nachbesetzt, oben drauf kommt noch die Arbeitszeitverkürzung und auch die einseitige Kündigung der unbefristeten 40 Stunden-Verträge durch das Unternehmen, dass besonders Kolleginnen und Kollegen in diesem Bereich trifft.

**In diesem Jahr ist es dem Betriebsrat gelungen, den Mercedes-Benz Drive Systems Campus für Untertürkheim zu sichern. Du warst Teil der Verhandlungsgruppe. Welche Bedeutung hat der Campus für RD?**

Alexander: Das ist eine essentielle Zukunftsentscheidung für unseren Standort als Ganzes und ganz speziell für die Forschung und Entwicklung. Wir bleiben damit unserer Linie treu, diesen Standort aktiv und fair zu transformieren und ihn fit für die Zukunft zu machen! Wäre der Campus woanders realisiert worden, hätte das bedeutet, dass auch viele unserer Bereiche der RD aus Untertürkheim abwandern – und mit ihnen auch Beschäftigung. Man kann sich den Campus vorstellen, wie einen Magneten. Er wird im Laufe der Zeit immer weitere zukunftssträchtige Themen anziehen und dadurch unseren Entwicklungsstandort sicher durch die Transformation bringen.

Wir Betriebsräte haben den Anspruch, dass unser Standort auch in Sachen Forschung und Entwicklung Leitwerk bleibt. Mein Ziel ist es in diesem Zusammenhang, die RD auch in Zukunft zu einem attraktiven Arbeitsplatz zu machen.

**Giuseppe, du bist frischgebackener Betriebsrat und erst seit wenigen Wochen Mitglied im KoA RD. Wie hast du dich auf deine neue Tätigkeit vorbereitet?**

Giuseppe: Die Arbeit der IG Metall Betriebsräte ist für mich zum Glück alles andere als neu. Seit März 2018 bin ich Betriebsrats-Nachrücker und erlebe die Betriebsratsarbeit hautnah mit. Dabei profitiere ich einerseits von der Erfahrung meiner BR-Kolleginnen und Kollegen, aber auch von meinen eigenen langjährigen Erfahrungen in der BVKL und VKL. Ich freue mich sehr über die neuen Aufgaben und Herausforderungen.

**Welche Ziele hast du dir für die nächsten Wochen und Monate gesetzt?**

Betriebsrat zu werden ist immer eine Herausforderung. Aber in der momentanen Situation durch Corona ist es besonders schwer, einen neuen Bereich schnell und gut kennenzulernen – das ist mir bewusst! Außerdem herrscht durch den hohen Druck von innen und außen insgesamt viel Unsicherheit in der Belegschaft. Trotzdem ist mein klares Ziel, mich schnell in meinen neuen Bereich einzuarbeiten und für meine Kolleginnen und Kollegen vor Ort erreichbar zu sein. Ich bin ein sehr bodenständiger, umgänglicher und organisierter Mensch und ich hoffe, dass die Mannschaft dadurch schnell Vertrauen zu mir aufbauen kann!

**Vielen Dank euch beiden und viel Erfolg für die Zukunft!**



**Alexander Rutkowsky**

☎ 0160/8 67 55 88

✉ alexander.rutkowsky@daimler.com

- Neuer Vorsitzender KoA RD
- Betriebsrat seit 2006
- Vorsitzender im Personalausschuss des Betriebsrats
- Mitglied im Betriebsausschuss des Betriebsrats



**Giuseppe Caputi**

☎ 0176/30 92 80 12

✉ giuseppe.caputi@daimler.com

- Neuer Betriebsrat im KoA RD
- Im Unternehmen seit 1985
- Stellvertretender Vertrauenskörperleiter seit 2020





## Sommer, Sonne, Corona-Impfung Ein kleiner Pieks in Richtung Normalität

Die Impfkampagne nimmt seit Wochen Fahrt auf: Seit dem 09. Juni wird auch bei uns im Betrieb geimpft. Bei entsprechender Impfstoffverfügbarkeit können an den Standorten täglich mehrere Hundert Beschäftigte geimpft werden, deutschlandweit sind mehr als 3.000 Impfungen täglich möglich! Auch der Werksärztliche Dienst in Untertürkheim und Mettingen ist in den letzten Wochen von früh bis spät in unseren beiden Impfzentren im Einsatz gewesen – insgesamt haben rund 6.588 Beschäftigte an unserem Standort das Impfangebot in Anspruch genommen.

### Zweitimpfungen laufen!

Mittlerweile sind die Erstimpfungen in unseren beiden Impfzentren abgeschlossen. Aufgrund der anstehenden Sommerurlaube wurde den Beschäftigten angeboten, ihren Termin zur Zweitimpfung auch schon früher (ab 3 Wochen nach der Erstimpfung) in Anspruch nehmen zu können. Aktuell ist geplant, bis Mitte August auch die Zweitimpfungen abzuschließen.

» Ich habe von Anfang gehofft hier im Betrieb geimpft werden zu können. Die Stuttgarter Impfzentren sind leider total ausgebucht und bei meiner Hausärztin ist die Warteliste lang. Als die Mail mit dem Buchungs-Code kam, hab ich mich einfach nur total gefreut und direkt einen Termin gebucht! «

» Super, dass wir uns während der Arbeitszeit impfen lassen können. «

» Vom Check-In bis zum Check-Out war alles super organisiert und durchdacht. Nach rund 25 Minuten war ich wieder draußen. «

### Rückmeldungen durchweg positiv

Viele Kolleginnen und Kollegen freuen sich darüber, dass sie über das betriebliche Impfangebot an ihren ersehnten Impftermin kommen konnten. Auch die Durchführung und Organisation wurde vielfach gelobt. Als zuständige Bereichsbetriebsrätin kann ich nur bestätigen: Die Kolleginnen und Kollegen des Werkärztlichen Dienst sind wie immer mit Herzblut dabei!

Im Namen des gesamten IG Metall Betriebsrats möchte ich mich bei unseren Werkärzten, Impfhelferinnen und – helfern bedanken! Ohne euren unermüdlichen Einsatz wäre eine so schnelle und effiziente Umsetzung eines eigenen Impfkonzpts niemals möglich gewesen! Weiterhin viel Erfolg!



**Michaela Caprazki**  
Betriebsrätin  
Tel.: 3 72 28

## Impfungen am Standort Untertürkheim

### Impfzentren

Untertürkheim, Geb. 132, 2. OG  
Mettingen, Geb. 4, EG

16 Ärzte

40 medizinische Fachkräfte

50 Impfhelfende

im Einsatz.

6.588 Beschäftigte geimpft

### Ablauf Impftermin: Von Station zu Station



Station 1:  
Check-In



Station 2:  
Ärztliche Aufklärung



Station 3:  
Impfung



Station 4:  
Beobachtung



Station 5:  
Check-Out



**Solidarität = füreinander eintreten!**

## Bei Schicksalsschlägen lassen wir die Familie nicht allein!

Am 10. April 2021 erlitt Ajdin Gerdijanovic in der **Kernmacherei im Geb. 7 in Mettingen** einen tragischen Arbeitsunfall. Kurze Zeit später erlag er seinen schweren Verletzungen.

Ajdin war ein zuverlässiger Kollege der Fremdfirma „Vistec 24 Industrie und Anlagen Service“ und reparierte die Anlagen in der Kernmacherei und Gießerei an den Wochenenden, er war immer wieder auch unter der Woche anwesend. Daher kannten ihn viele unserer Kolleginnen und Kollegen.

Ajdin wurde nur 33 Jahre alt und hinterlässt Frau und Tochter. Beide leben in Bosnien und Herzegowina und werden ein Leben lang mit den Folgen seines Unfalls zu kämpfen haben.

**Solidarität bedeutet, auch für Verbliebene einzustehen!**

Wenn einer von uns – egal ob Fremdmitarbeiter oder „Daimler-Kollege“ von einem schweren Schicksalsschlag getroffen wird, lassen wir seine Familie nicht allein! In so schwierigen Zeiten, wollen wir unsere Anteilnahme und unseren Beistand zukommen lassen.

Deshalb organisierte Gießerei-Vertrauensmann Kemal Korkmaz nach dem tragischen Unfall gemeinsam mit der Vertrauenskörperleitung in Mettingen eine Spendenaktion für Ajdins Familie. Insgesamt wurden **6.313,08 Euro** gesammelt und Ende Mai den Angehörigen übergeben.



**Vielen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, die gespendet haben!**

**Ruhe in Frieden Ajdin.**

**Mach's gut Constanze!**

## Ein Arbeitsleben im Dienste und zum Wohl der Beschäftigten

**Am 1. Juni ist unsere Kollegin Constanze Heidbrink in die passive Phase der Altersteilzeit gewechselt. Ganze 19 Jahre lang setzte sie sich an unserem Standort als Interessenvertreterin ein.**

1999 startete Constanze im **Werkärztlichen Dienst** in Untertürkheim. Als ausgebildete Krankenschwester mit viel Berufserfahrung aus der Intensivmedizin war der Industriegroßbetrieb eine neue Welt für sie. Der Kontakt und die Gespräche mit Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen der IG Metall weckten in ihr die Neugier für die Arbeit der Interessensvertretung. 2002 nahm sie das erste Mal als Kandidatin an den Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) teil, bei der sie zur 1. Stellvertreterin gewählt wurde – 2006 folgte die Wahl zur **Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen**. So positiv sie die Arbeit in der SBV auch erlebte, hatte sie ab und an das Gefühl, an „Grenzen“ zu stoßen. Deshalb setzte sie sich zunehmend mit den Möglichkeiten der Betriebsratsarbeit auseinander und erkannte in den Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten einen zusätzlichen

Hebel, auch der Arbeit in der SBV mehr Gewicht zu verleihen. Das war mit einer der Gründe, aus denen sie bei der Betriebsratswahl 2006 für den **Betriebsrat** kandidierte.

Neben ihrer Betriebsratsstätigkeit absolvierte Constanze ein betriebswirtschaftliches Studium, das sie 2009 erfolgreich abgeschlossen hat. Die Neugier auf Neues führte sie 2010 als **Betriebsrätin in den Entwicklungsbereich**. Neue Themen, neue Strukturen, eine neue, für sie bis dahin unbekannte „Kultur“ schreckten Constanze nicht ab. Ganz im Gegenteil, sie arbeitete sich mit viel Energie in die Themen ein. Mit ihrer sympathischen Art gewann sie schnell das Vertrauen der Motorenentwickler, für die sie direkt zuständig war, und auch sehr vieler Kolleginnen und Kollegen im gesamten RD-Bereich.

Gerechtigkeit, Fairness, Respekt gegenüber Menschen, das sind Grundpfeiler in Constanzes Leben. Auch in **ProCent** sah sie eine Möglichkeit Positives zu tun. Sie konnte das Projekt von der

Wiege an mitgestalten und begleiten – das zeigt wieder einmal, wie wichtig ehrenamtliches Engagement und das Tätigwerden unserer Kolleginnen und Kolleginnen ist.

**Liebe Constanze, Wir sagen Danke für deine Arbeit und wünschen Dir alles Gute für Dein Leben ohne Daimler!**



Bilanz nach eineinhalb Jahren

# Kämpferisch, solidarisch, engagiert!

Miguel Revilla, Giuseppe Caputi, Thomas Fretz, Sven Schmiech und IG Metall Gewerkschaftssekretär Antonio Potenza - seit dem Frühjahr 2020 ist unsere Vertrauenskörperleitung in der aktuellen Besetzung aktiv. Damals startete das Team unter dem Motto: „In guten wie in schlechten Zeiten“ – denn mit der Corona-Pandemie wurde auch die Vertrauensleute-Arbeit vor vollkommen neue Herausforderungen gestellt. Heute ist das Fünfer-Gespann fest eingespielt und blickt mit der scheinwischer-Redaktion auf die vergangenen Monate.

**Es liegen außergewöhnliche Zeiten hinter uns. Was war für euch und eure Arbeit die größte Herausforderung in den vergangenen Monaten?**

Thomas: Zu Beginn der Pandemie haben wir uns große Sorgen darüber gemacht, wie wir unsere Strukturen aufrechterhalten und an die neue Situation anpassen können. Unsere Arbeit lebt von Begegnungen und Zusammenhalt – das ist während Social Distancing nicht einfach umzusetzen. Trotz dieser Umstände ist es uns gut gelungen, die Kommunikation zu unseren Vertrauensleuten aufrecht zu erhalten. Bei unseren digitalen Versammlungen waren wir oft über 200 Teilnehmer – diese große Beteiligung zeigt uns, wie eng die Verbindung zwischen Vertrauensleuten und Betriebsrat ist!



IG Metall Gewerkschaftssekretär Antonio Potenza, Giuseppe Caputi, Thomas Fretz, Sven Schmiech und Miguel Revilla

**Warum ist aus eurer Sicht die Arbeit der IG Metall-Vertrauensleute so wichtig?**

Miguel: Die Stärke von Arbeitnehmern ist der Zusammenhalt und die Solidarität. So wichtig der Betriebsrat ist – er wäre nur halb so stark ohne den Rückhalt aus der Mannschaft. Denn das Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrats, den Einfluss, den er nehmen kann, ist gesetzlich klar geregelt. Entweder hat er Mitbestimmung in einem Thema oder eben nicht. Darüber hinaus nehmen dann die Vertrauensleute politisch Einfluss und unterstützen so den Betriebsrat dabei, die Situation der Beschäftigten zu verbessern oder Standards zu sichern. Mit dem Vertrauenskörper als solidarische Gemeinschaft bieten wir die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden und sich für die eigenen Interessen einzusetzen.

**Antonio, als Gewerkschaftssekretär bist du sozusagen das Bindeglied zwischen IG Metall und Betrieb. Wie nimmst du den Vertrauenskörper in Untertürkheim wahr?**

Antonio: Die IG Metall hat in vielen Betrieben Vertrauensleute und da gibt es gewaltige Unterschiede. Manche Vertrauenskörper sind sehr passiv, setzen nur um was von oben kommt und verstehen sich selbst ausschließlich als Informationsrohr. Das erlebe ich am Standort Untertürkheim nicht. Ganz im Gegenteil. Was ich hier tagtäglich wahrnehme ist ein extrem hoher politischer Anspruch. Eine extrem politische und engagierte Haltung. Hier werden Themen gesetzt und getrieben. Das führt natürlich unausweichlich auch zu Konflikten, vor denen sich hier allerdings niemand fürchtet. Denn durch Reibung entsteht Bewegung und davon gibt es hier Dank der IG Metall Vertrauensleute jede Menge.



Aktion vor dem Mercedes-Benz-Museum im Februar 2021.

Sven: Eine weitere große Herausforderung war die Tarifrunde 2021. Ich habe schon viele Tarifrunden miterlebt aber diese war etwas vollkommen anderes. Warnstreiks mit Maske und Abstand – so etwas gab es noch nie. Mir ist dabei aber besonders unsere Aktion vor dem Mercedes-Benz-Museum in Erinnerung geblieben. Hier hat man nach vielen Wochen endlich mal wieder richtig den Zusammenhalt gespürt – das war etwas ganz Besonderes.





Warnstreiks am Standort Untertürkheim im Rahmen der Tarifrunde 2021: Abstand, Maske, Arbeitskampf. Die Beteiligung war überwältigend.



### Was wünscht ihr euch für die kommenden Monate?

**Giuseppe:** Im März 2022 ist Betriebsratswahl. Für den Wahlkampf wünsche ich mir, dass sich Untertürkheim und die Organisation genauso kämpferisch zeigen, wie Antonio es gerade beschrieben hat. Dass wir mit der Stärke der Solidarität all unsere Energie zusammennehmen und dass wir uns mit all unserer Kraft für einen erfolgreichen Wahlkampf einsetzen.

**Miguel:** Wir sind mitten in der Transformation. Mit dem Verhandlungsergebnis zur Zukunft unseres Standorts sind wir in ganz Deutschland ein Beispiel dafür, wie man die Transformation gestalten kann. Aber da gibt es erst einmal kein Ende. Wir werden als Standort immer wieder in der Situation sein, dass das Unternehmen uns in Frage stellt. Wir gewinnen diesen Kampf nicht ohne eine starke Organisation wie die IG Metall im Rücken. Der Erfolg der vergangenen Jahre ist kein Zufall – das ist harte Arbeit, Engagement und Durchhaltevermögen.



Autokorso mit anschließender Kundgebung auf dem Cannstatter Wasen im Rahmen der Tarifrunde 2021





 <b>Beschäftigung gesichert durch Trafobaustein</b>  18,4% 2022 27,6% 2023	 <b>Entgelt stabilisiert</b> Corona-Prämie 2021 (netto: 500€, 300€ für Azubis) ab 2022 neue tarifliche Sonderzahlung (Trafobaustein)	 <b>Gestaltung der Transformation durch Zukunftstarifverträge</b>	 <b>DAS BESTE FÜR ALLE!</b> Dual Studierende im Tarifvertrag! Neuer Manteltarifvertrag Ausbildung	 <b>Forderungen der Arbeitgeber + Angriffe auf tarifliche Standards abgewehrt</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Durch Tarifvertrag und Betriebsrat mehr in der Tasche!

In der diesjährigen Tarifrunde konnte der massive Angriff der Arbeitgeber auf tarifliche Standards abgewehrt werden. Im Juni gab es eine tarifliche Corona-Prämie von 500€ netto und ab 2022 gibt es eine neue tarifliche Sonderzahlung (Trafobaustein). Diese neue Sonderzahlung kann entweder ausgezahlt oder in Betrieben, denen es wirtschaftlich schlecht geht für eine Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich verwendet werden.

Für die Themen Beschäftigungssicherung, Zukunftstarifverträge sowie Perspektiven für Auszubildende und dual Studierende wurden eigene und zum Teil weitergehende Regelungen gefunden. Beispielsweise fallen Dual Studierende erstmals unter die Tarifbindung!

**Klar ist: Bei Daimler kommen wir Dank IG Metall Tarifvertrag und Betriebsrat auf eine stolze Anzahl an Sonderzahlungen.**

Der Trafobaustein ist eine neue dauerhafte Sonderzahlung, die 2023 ihre volle Höhe (27,6%) erreicht. Damit kommen wir ab 2023 auf fast 14 Monatsgehälter pro Jahr – rechnet man unsere Ergebnisbeteiligung dazu, liegen wir sogar darüber.

**Nächstes Jahr wird wieder verhandelt!**

Der Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen gilt bis September 2022 - dann kann die IG Metall erneut über Erhöhungen verhandeln!

## SONDERZAHLUNGEN AUF EINEN BLICK



**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  
 Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige  
 Bildquellen: S. 1 ©Mercedes-Benz AG, ©photostockatlnat, adobe.stock.com, S. 2 ©Mercedes-Benz AG, S. 8 ©Mercedes-Benz AG; S. 10 ©Jochen Faber,  
 S. 11 © Joachim E. Röttgers GRAFFITI