

# BR ENN PUNKT

N° 187  
Mai 2022

Magazin für die Beschäftigten  
am Mercedes-Benz Standort  
Sindelfingen

## CORONA

daimler.igm.de

## KRIEG

## INFLATION

## LIEFERKETTEN





# Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen



Ergun Lümali  
Betriebsratsvorsitzender

Stefan Heinzl  
stellv. Betriebsratsvorsitzender

**Krieg – Corona – Inflation – Lieferketten: Unser Titelbild macht es auf einen Blick deutlich – wir stecken in einer weltweit enorm schwierigen Situation und sind mit einer Vielzahl an herausfordernden Themen gleichzeitig konfrontiert.**

Jedes Thema für sich ist eigentlich schon genug problembehaftet. Doch es ist, wie es ist – wir können uns die Geschehnisse in der Welt nicht aussuchen, aber wir sind jetzt da und müssen damit umgehen und handeln.

## ***Kluge Entscheidungen treffen***

Als Betriebsrat tun wir unser Möglichstes, gemeinsam mit der Unternehmensleitung kluge Entscheidungen zu treffen, um uns alle sowie das Unternehmen so gut es geht durch diese Krisenzeit hindurch zu manövrieren. Spurlos gehen die Auswirkungen natürlich nicht an uns vorbei: an vielen Stellen haben wir Schwierigkeiten bei der Materialbeschaffung und erneut müssen wir uns mit Kurzarbeit behelfen – von der persönlichen Betroffenheit und Belastung aufgrund der Umstände ganz zu schweigen.

**Auch wenn keiner mit Gewissheit sagen kann, was noch auf uns zukommt und wie lange es geht** – eines ist sicher: Es geht nur MIT der Mannschaft und nicht GEGEN sie.

Das gilt sowohl im Hinblick auf unsere aktuellen Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zu **Produktionsentscheidungen für die Fahrzeuge der zukünftigen Elektroarchitektur** als auch in Bezug auf die **Luxusstrategie** unseres Unternehmens, die Ola Källenius am 19. Mai dem Kapitalmarkt vorstellte. Dass Mercedes-Benz für Luxus steht, ist an sich nichts Neues. Schon immer war Luxus ein wichtiger Begriff im Zusammenhang mit unseren Fahrzeugen – neben Sicherheit und Qualität. Wir können als Arbeitnehmervertreter entsprechend auch mit den Vorstellungen des Unternehmens nach profitablerem Wachstum mitgehen – vorausgesetzt (!) die deutschen Standorte bleiben ausgelastet und unsere attraktiven Arbeitsplätze bleiben wesentlicher Bestandteil der Strategie und Struktur.

Gerade in herausfordernden Zeiten sind sichere Perspektiven für die Beschäftigten unerlässlich. Denn: Luxusprodukte werden von Premiumbeschäftigten ent-

wickelt, hergestellt und vertrieben! Und zu was unsere hochqualifizierten Beschäftigten in der Lage sind, zeigt das Beispiel aus unserer Sindelfinger MANUFATUR. In Rekordzeit wurde hier die Produktion von S-Klasse-Sitzbezügen auf die Beine gestellt, nachdem die Lieferung der Sitzbezüge aufgrund der Auswirkungen des Krieges nicht mehr sichergestellt werden konnte.

## ***Von der aktuellen Krise lernen***

Wer hier nicht die Vorteile von Insourcing erkennt, will sie in meinen Augen ganz bewusst nicht sehen. Kosteneinsparungen alleine dürfen nicht immer das ausschlaggebende Argument sein, wenn es um Insourcing- oder Outsourcing-Entscheidungen geht. Vielmehr sollten wir aus den aktuellen Krisen lernen, uns von der Abhängigkeit Dritter zu lösen. Ein Umdenken in Richtung Lokalisierung und Eigenfertigung muss endlich stattfinden. Das Know-how dazu haben wir.

Wir wollen an der Stelle auch hervorheben: Insgesamt haben die vergangenen zwei Jahre gezeigt, dass auf die Sindelfinger Belegschaft Verlass ist. Gerade wenn es hart auf hart kommt, legt jede:r Einzelne ein **Höchstmaß**

BETRIEBSRATSWAH

- IG Metall
- CGM
- Die Unabhängigen
- Die Basis
- Zentrum



## „Meisterhafte“ BR-Arbeit: Danke, Wolfgang!

an Flexibilität an den Tag. Das ist gelebte **Loyalität gegenüber dem Stern** – und nichts Anderes erwarten wir von der Unternehmensseite gegenüber den Beschäftigten. Und ihr könnt euch sicher sein: Wir werden das auch – falls nötig – lautstark für euch einfordern. Denn mit eurer Stimme habt ihr bei der Betriebsratswahl im März deutlich entschieden, wer eure Interessen im Betrieb vertreten soll: die IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte

(s. Beileger zur Konstituierung).

**Wir sagen DANKE für euer Vertrauen!** Mit 48 von 59 Plätzen im neuen Betriebsratsgremium – und damit zwei mehr als bei der Wahl 2018 – können wir gestärkt die vor uns liegenden Herausforderungen anpacken und selbstbewusst für eure Interessen eintreten.

**Nach 15 Jahren als Betriebsrat und – wie er selbst sagt – 39 „lehrreichen, schönen, kollegialen und manchmal auch streitbaren“ Jahren beim Stern verabschiedet sich unser geschätzter Kollege Wolfgang Schneider in die passive Phase der Altersteilzeit.**

Wolfgang kam als gelernter Kfz-Mechaniker 1983 zu uns nach Sindelfingen und begann in der Montage E-Klasse zu arbeiten. Seine erste Station: Auspuffe montieren. Ein harter Job, denn hier musste man noch Überkopparbeit ableisten. 2007 wurde er dann erstmals zum IG Metall-Betriebsrat gewählt und übernahm gleichzeitig die Funktion des E5-Fachbeauftragten und war damit für die Belange der Meister:innen hier im Werk Sindelfingen zuständig. Er war dafür genau der richtige Mann, denn er selbst war seit 1991 Meister bei uns im Betrieb und gründete 2004 die Meistervereinigung und war Sprecher der Meistervereinigung Werk 050. Einmal im Jahr treffen sich seit deren Gründung die Meister:innen werksübergreifend zum Austausch über aktuell wichtige E5-Themen. In seiner Funktion als Betriebsrat setzte Wolfgang sich immer für die Anliegen seiner Kolleg:innen ein, war bekannt als ehrliche Haut und sagte stets seine Meinung. Genau dafür wurde er von seinem Umfeld sehr geschätzt – denn er verstand es, das auf eine konstruktive und sympathische Art und Weise zu tun.

Für den neuen Lebensabschnitt in der ATZ hat Wolfgang so Einiges geplant: Fernreisen mit seiner Ehefrau stehen ganz oben auf der Liste, gefolgt von Motorrad fahren und an seinem Traktor herumtüfteln. Für all das und Alles was da noch kommen mag, wünschen wir dir nur das Beste!



## Inhalt

4-6

### Die Zukunft ist ungewiss

Ergun Lümalı zur aktuellen Lage und zu den Auswirkungen auf den Standort

10-11

### Tarifrunde 2022

Interview mit IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger

12-15

### ELECTRIC SOFTWARE HUB

Digitaler Meilenstein am Standort Sindelfingen

16-20

### JobRad spezial

Alle wichtigen Informationen.

## INTERVIEW

„Ergun Lümali

*Nur bei den  
Beschäftigten zu sparen,  
ist keine Strategie.*



Selten waren die Zeiten so volatil, wie wir sie aktuell erleben. Die Gründe sind vielfältig: der fürchterliche Krieg in der Ukraine mit seinen verheerenden Auswirkungen auf die ukrainische Bevölkerung und unsere Wirtschaft, das mögliche Öl-/Gas-Embargo gegen Russland, das sich auch auf unsere Energiekosten auswirken würde, die anhaltende weltweite Corona-Krise und die damit einhergehenden Lockdowns in Shanghai sowie die dadurch verursachten Verzögerungen in der Lieferkette, sowie die Produktionsstopps an unseren Standorten. Die **BRENNPUNKT**-Redaktion hat sich mit **Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und GBR-Vorsitzender Mercedes-Benz Group**, über die aktuelle Lage und die Auswirkungen auf den Standort und die Belegschaft unterhalten.

■ **BRENNPUNKT:** *Ergun, wie erlebst und bewertest du die aktuelle politische, wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Lage?*

**Ergun Lümali:** Wir – und ich spreche hier auch für meine Kolleginnen und Kollegen des IG Metall-Betriebsrats, sind insgesamt sehr bedrückt und betroffen. Die schrecklichen Bilder von zerstörten Gebäuden und weinenden Kindern, von Familien, die auseinandergerissen werden und plötzlich vor dem Nichts stehen – das alles macht uns traurig und zugleich zornig. Diese Wut hat viele dazu gebracht ihre Solidarität deutlich zum Ausdruck zu bringen: sei es in Form von Spenden für Geflüch-

tete, durch Teilnahme an Demonstrationen für den Frieden oder Unterstützung und Beherbergung von Kolleg:innen und deren Familien aus den vom Krieg betroffenen Gebieten. Unsere Stärke als Team, als Belegschaft, zeigt sich sehr eindrucksvoll in Krisenzeiten.

### Das menschliche Leid steht über allem

Das menschliche Leid steht natürlich über allem. Gleichzeitig müssen wir uns auch den unmittelbaren wirtschaftlichen Folgen bei uns widmen. Denn wirtschaftliche Stärke ist auch humanitäre Stärke. Neben dem Krieg in der Ukraine beeinflusst auch

Corona immer noch unseren Alltag und unsere Arbeitswelt. Wir stehen vor einer weltweiten geopolitischen Zuspitzung sowie weiter zunehmenden Unsicherheiten und Kostenbelastungen: Ausfallende Lieferanten, die Verknappung von Rohstoffen und verschärfte Sanktionen stellen die Wirtschaft auf eine harte Probe und sind eine weitere Belastung für die ohnehin angespannten Lieferketten. Hinzukommt ein mögliches Öl-/Gas-Embargo gegen Russland.

Dadurch würden zum einen die Energiekosten der privaten Haushalte ansteigen und zum anderen hätte es auch massive Auswirkungen auf die Industrie. Ein Embargo würde die





# Keiner kann mit Gewissheit sagen, was auf **uns** zukommt.

deutsche Wirtschaft maximal schwächen, weshalb es wichtig ist in so einer extrem schwierigen Situation ausgewogen zu handeln.

## Noch mehr Energie selbst erzeugen

Wir haben bei uns am Standort Sindelfingen zwar ein eigenes Heizkraftwerk – doch das würde im Fall eines Embargos durch die Bundesnetzagentur wahrscheinlich komplett für die Versorgung der Stadt Sindelfingen herangezogen werden. Aber für die Lackierung bei uns am Standort sind wir z. B. auf Gas angewiesen – beim Thema Strom bin ich eher zuversichtlich, da wir bspw. 30% des Stroms für die Factory56 über die Photovoltaikanlage auf dem Dach der F56 produzieren. Ich finde, diese Zeiten zeigen uns deutlich, dass wir auch als Unternehmen mehr Energie-Autarkie anstreben müssen – sprich, wir sollten noch mehr Energie durch Wind und Photovoltaik (wie z. B. bei der F56) selbst erzeugen, um uns nicht von politischen Entscheidungen abhängig zu machen.

■ *In den letzten Wochen gab es Kurzarbeit bei uns am Standort und an weiteren Mercedes-Benz Standorten. Wird aufgrund der Lieferverzögerungen vermehrt damit zu rechnen sein?*

Keiner kann mit Gewissheit sagen, was auf uns zukommt. Doch eine wirkliche Besserung der Lage erwarten wir für dieses Jahr nicht.

Chinas rigorose Null-Covid-Strategie führt immer wieder zu Lockdowns in den Städten und beeinträchtigt mittlerweile auch das Geschehen am weltweit größten Hafen in Shanghai: der Hafen steht nahezu still und seine Funktionsfähigkeit ist massiv eingeschränkt, da sich an der Küste von Tag zu Tag mehr Frachtschiffe, darunter viele Container-Riesen, stauen, um entladen zu werden. Die Auswirkungen machen sich mit ein paar Wochen Verzögerung dann auch bei uns bemerkbar.

## Wir müssen weiter flexibel bleiben

So ist der Halbleiter-Mangel immer noch ein Problem und wenn die chinesische Regierung diese Strategie weiterhin verfolgt, werden wir auch in den nächsten Monaten signifikante Lücken in der Lieferkette haben. Uns bleibt derzeit nur eines: Wir müssen weiter flexibel und im Rahmen dessen was möglich ist, vorausschauend mit den gegebenen Situationen umgehen. Das ist natürlich für alle sehr belastend. Als Betriebsrat versuchen wir die Unsicherheit, so gut es geht, aufzufangen und die Kurzfristigkeit der Ankündigung von Kurzarbeit in planbarere Zeiträume zu regeln.

Mittel- und langfristig müssen wir als Unternehmen aber aus der aktuellen Lage unsere Lehren ziehen. Dieses Beispiel zeigt, dass wir uns in der Wertschöpfungskette nicht so massiv von anderen Ländern abhängig

machen dürfen. Meines Erachtens nach muss ein Umdenken in Richtung Lokalisierung und Eigenfertigung stattfinden. Als Betriebsrat setzen wir uns seit jeher für Insourcing ein.

## Ihr habt großartiges geleistet - Hut ab!

Das Know-how dazu haben wir. Das zeigt u. a. auch das Beispiel aus der Manufaktur (s. Seite 30-32). Ohne unsere Premium-Beschäftigten hätte die Produktion der S-Klasse-Sitze nicht in Rekordzeit bei uns am Standort aufgebaut werden können und unser Unternehmen würde noch mehr unter den Folgen des Krieges und der Corona-Krise leiden. An dieser Stelle geht mein Dank an die Beschäftigten in der Manufaktur. Ihr habt Großartiges geleistet – Hut ab!

■ *Parallel zu all dem finden aktuell Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung zu Produktionsentscheidungen für die Fahrzeuge der zukünftigen Elektroarchitektur statt. Kannst du uns einen kleinen Einblick geben, worum es in den Diskussionsrunden geht?*

Ja, es finden aktuell wichtige zukunftsweisende Verhandlungen für die drei Aufbauwerke Bremen, Rastatt und Sindelfingen statt. Konkret geht es uns darum die Montagewerke mit den zukünftigen Elektrofahrzeugen auszulasten. Gestiegene Energiekosten, teure Technologien sowie die neuen Player, die in den

# Keiner kann mit Gewissheit sagen, was auf uns zukommt.

europäischen und deutschen Markt drängen, sind große Herausforderungen für das Unternehmen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Um die Fahrzeuge an den deutschen Standorten produzieren zu können, fordert das Unternehmen Zugeständnisse aus der Belegschaft, um die Produktionskosten zu senken. Wie immer in solchen Verhandlungen konfrontiert uns das Unternehmen wieder mit einem „Horror“-Katalog.

(siehe Kasten)

Wir sind der Auffassung: Bevor man den Beschäftigten in die Tasche greift, sollten erst einmal strukturelle Kosten und Aufwendungen, wie z. B. durch Fremdvergaben, deutlich reduziert und Abläufe und Prozesse optimiert werden. Nur bei den Beschäftigten zu sparen, ist keine Strategie.

## Klare Absage!

Viele der unten stehenden Punkte sind im Tarifvertrag geregelt und natürlich werden wir unseren Tarifvertrag nicht öffnen. Dazu gibt es von uns eine klare Absage! Deshalb möchte ich die Unternehmensleitung bitten, sich Folgendes vor Augen zu

führen: In der Krise wurde um die Solidarität seitens der Beschäftigten gebeten und diese Solidarität erwarten wir jetzt auch in diesen Verhandlungen seitens des Unternehmens.

## Zukunftsfähigkeit erhalten

Und um eines nochmal zu unterstreichen: Wir werden als Betriebsrat alles daran setzen die Zukunftsfähigkeit unseres Standortes zu erhalten, aber dabei werden wir weder unseren Tarifvertrag noch unsere Errungenschaften, die wir im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen erkämpft haben, aufs Spiel setzen.

Gleichzeitig ist auch klar, dass wir Gespräche führen werden, um die Flexibilität am Standort zu erhalten und ggf. auszubauen, um besser auf die Marktsituationen reagieren zu können. Auch über die Möglichkeiten zur Erhöhung der Betriebsnutzungszeit in der Produktion werden wir uns einbringen.

Mit unserer Zukunftssicherung 2030 haben wir betriebsbedingte Kündigungen bis 2030 ausgeschlossen und eine Transformationszusage mit

der Unternehmensleitung vereinbart. Darüber hinaus wollen wir als Gesamtbetriebsrat für die gesteckten Ziele des Vorstandes zu „electric only“ für die Jahre 2025, 2030 und 2039 Zielbilder für alle deutschen Standorte sowie Verwaltungsbereiche definieren, d. h. für uns, zukunftsfähige und beschäftigungswirksame Produkte und Technologien und die Gewissheit, dass dieses Unternehmen auch weiterhin ein sicherer und attraktiver Arbeitgeber bleibt. Gerade in herausfordernden Zeiten sind sichere Perspektiven für die Beschäftigten unerlässlich. Und unsere deutschen Standorte sind integraler Bestandteil der Transformation – rund 42.000 Beschäftigte in Deutschland sind in den letzten zwei Jahren im Bereich E-Mobilität qualifiziert worden.

Wir werden euch auf jeden Fall über die Gespräche auf dem Laufenden halten. Seid euch sicher, wir werden auch nicht davor zurückschrecken gemeinsam mit euch in die Auseinandersetzung zu gehen, wenn sich Unternehmensentscheidungen gegen uns richten sollten.

## DER HORROR-KATALOG DES UNTERNEHMENS

- Verrechnung des TIB  
tarifdynamischer individueller  
Besitzstand mit Einführung ERA
- Weihnachten und Silvester  
je ein Urlaubstag/Gleittag/Freischicht
- Angleichung Dmove-Entgelt  
an EG4-Niveau
- Erhöhung Leistungsgrad
- Abschaffung Zuschlagsregelungen  
für Pausenzeiten bzw. Kürzung  
von bezahlten Pausen





# Konstituierung des neuen Gesamtbetriebsrats

**BR**  
WAHL  
2022

Nach den erfolgreichen Betriebsratswahlen an den Mercedes-Benz Standorten in Deutschland hat sich der neue Gesamtbetriebsrat (GBR) am 4. April 2022 zur Konstituierung in Sindelfingen zusammengefunden. Dabei wurden Ergun Lümali als Vorsitzender und Michael Häberle (r) als stellvertretender Vorsitzender einstimmig ins Amt gewählt.



Der Gesamtbetriebsrat hat sich nach dem Spin-off des Unternehmens Daimler erstmals unter dem Dach der Mercedes-Benz Group AG konstituiert. Sowohl Ergun Lümali als auch Michael Häberle sind im GBR bekannte Gesichter. Ergun Lümali, seit 2014 Betriebsratsvorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, war bereits seit 2014 stellvertretender Vorsitzender des GBR, ab Mitte Dezember 2021 Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Daimler AG und Mercedes-Benz AG. Auch der neu gewählte Stellvertreter, Michael Häberle, ist als Betriebsratsvorsitzender am Standort Untertürkheim bereits seit 2017 Teil des Gremiums.

Die Mitglieder des Gremiums trafen sich bereits Anfang Mai – das erste Mal wieder in Präsenz – zur gemeinsamen Klausur in Asperg. Drei Tage lang tauschten sie sich intensiv über die Ziele des Gesamtbetriebsrats und das gemeinsame Werteverständnis, aber auch über konkrete Wege durch die Transformation unserer Industrie aus.

## GBR, Vorstand und IG Metall einig: Ohne euch geht nichts!

In vertrauensvoller Atmosphäre wurde außerdem mit den Vorstandsmitgliedern **Ola Källenius** und **Sabine Kohleisen** über die aktuellen geopolitischen Entwicklungen und Herausforderungen und deren Auswirkungen auf Mercedes-Benz

diskutiert. Im Gespräch mit **Roman Zitzelsberger**, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, stand ebenfalls der Umbruch der Automobilindustrie und die damit verbundenen spürbaren Effekte auf der Agenda – umrahmt von der bevorstehenden Tarifrunde.

Der intensive Austausch hat gezeigt, in einem sind sich Vorstand, Gesamtbetriebsrat und natürlich die IG Metall einig: **Der Star ist die Mannschaft.** Ohne euch werden wir den Wandel und die damit verbundenen Veränderungen nicht meistern. Euer Engagement muss die Wertschätzung erfahren, die ihr verdient. Wir erwarten für die gesteckten Ziele vom Vorstand ein uneingeschränktes Bekenntnis zu unseren deutschen Standorten.



GESAMT-  
BETRIEBSRAT  
Mercedes-Benz Group



Das neue GBR-Gremium setzt sich aus 25 Mitgliedern zusammen. Die zehn Standorte in Deutschland entsenden in der Regel zwei Vertreter:innen (die Vorsitzenden des jeweiligen Standorts) in den GBR. Hinzu kommen fünf Repräsentanten der Niederlassungsbezirke sowie ein Vertreter des MBVD aus Berlin.

**Ergun Lümalı,**  
Gesamtbetriebsratsvorsitzender  
Mercedes-Benz Group AG

„Mitbestimmen, Mitmachen, sich engagieren und einbringen sind Zutaten für eine moderne Demokratie. Daher gilt mein Dank allen Kolleginnen und Kollegen, die bei den Betriebsratswahlen ihre Stimme abgegeben und damit ein klares Zeichen gesetzt haben. Die wegweisenden Trends der Transformation und Digitalisierung sind längst an unseren Standorten angekommen. Klar ist: Als Arbeitnehmervertreter wollen wir diesen Wandel im Sinne der Beschäftigten aktiv und konstruktiv mitgestalten. Niemand darf auf der Strecke bleiben. Unser neu konstituiertes Gremium ist eine starke Vertretung. Wir werden uns für die Belange der Beschäftigten sowie der Standorte weiterhin mit Nachdruck einsetzen und den etablierten Weg lösungsorientiert fortsetzen. Gerade jetzt zeigt sich, wie wichtig es ist, aus den Krisen zu lernen und sich von der Abhängigkeit Dritter zu lösen. Es muss ein Umdenken stattfinden in Richtung Lokalisierung und Eigenfertigung. Das Know-how dazu haben wir. Für das Vertrauen meiner GBR-Kolleginnen und -Kollegen bin ich dankbar und freue mich auf die zukünftigen Aufgaben, bin mir aber auch der großen Verantwortung bewusst, die dieses Amt mit sich bringt.“

**Michael Häberle,**  
stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender  
Mercedes-Benz Group AG

„Als Gesamtbetriebsrat setzen wir uns im engen Schulterschluss für die Interessen und die Zukunft unserer Belegschaft ein. Unser Ziel ist es, mit zukunftsfähigen und beschäftigungswirksamen Produkten für neue Perspektiven an allen deutschen Mercedes-Benz Standorten zu sorgen wie auch für die Gewissheit, dass dieses Unternehmen auch weiterhin ein sicherer Arbeitgeber bleibt. Ich freue mich auf die bevorstehenden Aufgaben und Herausforderungen und bin sehr dankbar für das entgegengebrachte Vertrauen.“



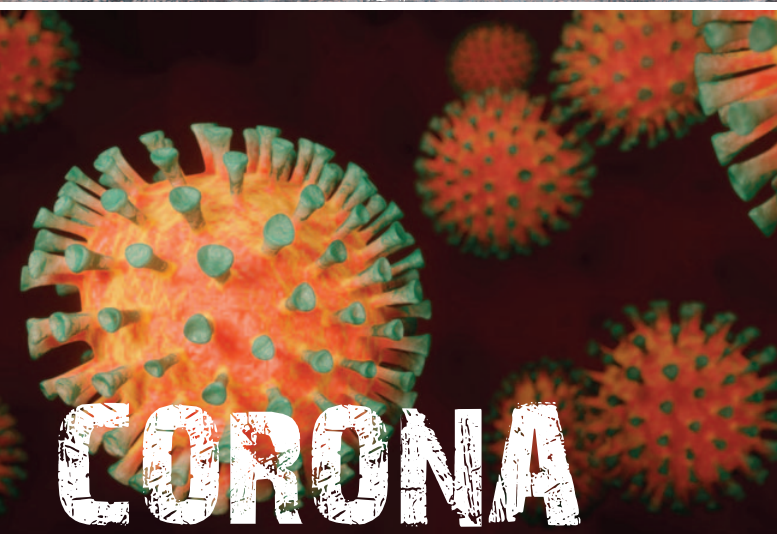




GESAMT-  
BETRIEBSRAT  
Mercedes-Benz Group







## Tarifrunde 2022

# Hohe Erwartungshaltung bei größter Ungewissheit

Am 30. September 2022 laufen die Entgelttarife in der Metall- und Elektroindustrie aus – und die IG Metall bereitet sich schon jetzt auf die nächste Tarifrunde vor. Eine Tarifrunde auf den Weg zu bringen, ist vor dem Hintergrund des Angriffskrieges auf die Ukraine eine Herausforderung, die man Anfang des Jahres so nicht hat kommen sehen. Nachdem die Hochphase der Corona-Pandemie weitgehend überstanden schien und sich wieder etwas mehr Normalität am Horizont abzeichnete, ist durch Putins Krieg die Welt erneut aus den Fugen geraten. Die Folgen sind weltweit spürbar und ein Ende ist – Stand heute (Ende Mai) – nicht in Sicht. Die **BRENNPUNKT**-Redaktion hat sich mit **IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger** darüber unterhalten, was in diesen politisch, wirtschaftlich und gesamtgesellschaftlich unsicheren Zeiten im Hinblick auf die Tarifrunde in der IG Metall debattiert wird.

*Roman Zitzelsberger ist seit Dezember 2013 Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg und damit Verhandlungsführer der Gewerkschaft bei Tarifabschlüssen. Zuvor war er Geschäftsführer der IG Metall-Geschäftsstelle Gaggenau. Er ist Mitglied im Aufsichtsrat der Daimler AG, der Ende 2021 aus der Daimler AG herausgelösten Daimler Truck Holding AG sowie stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der ZF Friedrichshafen AG.*





■ **BRENNPUNKT:** *Im Herbst steht die nächste Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie an. Corona, der Ukraine-Krieg, die Transformation sowie der Chip- und Rohstoffmangel haben vielen Betrieben schwer zugesetzt. Was bedeutet das für die Tarifrunde? Wird es wieder um qualitative Forderungen gehen oder steht eine Entgelterhöhung zur Debatte? Die letzte tabellenwirksame Entgelt-erhöhung liegt schon einige Zeit zurück.*

**Roman Zitzelsberger:** Das stimmt, die Jahreseinkommen sind durch neue Sonderzahlungen aber trotzdem gestiegen, zuletzt zum Beispiel durch den Trafobaustein. In der aktuellen Tarifrunde werden wir uns auf das Thema Entgelt konzentrieren, das hat auch die erste Debatte der Großen Tarifkommission zur M+E-Tarifrunde gezeigt. Die Erwartungshaltung der Beschäftigten ist hoch und wird durch den derzeitigen Anstieg der Lebenshaltungskosten zusätzlich angeheizt. Ob wir neben einer prozentualen Erhöhung noch weitere Entgeltelemente fordern, hängt stark von den Ergebnissen unserer aktuellen Befragung ab.

■ **Wie gut lässt sich diese Tarifrunde planen – insb. in Zeiten von Corona und vor dem Hintergrund der aktuellen geopolitischen Lage? Was sind dabei eure größten Herausforderungen und wie geht ihr diese an?**

Momentan wissen wir überhaupt nicht, inwiefern die Auswirkungen des fürchterlichen Ukraine-Kriegs, neue Corona-Mutationen, Lieferengpässe aus China oder fehlende Halbleiter alles auf den Kopf stellen und die wirtschaftliche Situation weiter durcheinanderbringen werden. Daher ist es am wichtigsten, dass wir in ständigem Austausch mit unseren Mitgliedern und Beschäftigten stehen. Neben den Betriebsräten, Vertrauensleuten, JAVs und SBVs, die heute schon in den Betrieben aktiv sind, planen wir in dieser Tarifrunde zusätzlich mit sogenannten Tarifaktivisten. Unsere Kolleginnen und Kollegen versorgen wir schnell mit exklusiven Informationen und können somit zeitnah informieren, wenn wir unsere Pläne kurzfristig anpassen müssen.

Klar ist: Unser Ziel bleibt eine erfolgreiche Tarifrunde mit einem guten Ergebnis, an der sich so viele Beschäftigte wie möglich beteiligen. Argumenten aus dem Arbeitgeberlager wie zum Beispiel „wir müssen den Gürtel enger schnallen“ oder aufgrund erwarteter weiterer Corona-Wellen gar die Tarifrunde abzusagen, erteilen wir eine klare Absage!

■ **Du hast es bereits erwähnt: Die IG Metall hat zur Tarifrundebefragung aktuell eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt – bis zum 30. Mai konnte man sich daran beteiligen. Inwieweit beeinflussen die Befragungsergebnisse die konkrete Forderung in der Tarifrunde?**

Die Ergebnisse haben natürlich erheblichen Einfluss. Diese Legitimation ist für uns selbst, aber auch gegenüber den Arbeitgebern wichtig und stellt sicher, dass unsere Forderung breit von den Belegschaften getragen wird. Erste Ergebnisse zeigen: Die Lage könnte unterschiedlicher nicht sein und reicht von Rekordgewinnen, Wochenendschichten und vollen Auftragsbüchern bis hin zu Kurzarbeit und echten Unternehmenskrisen. Das führt natürlich zu unterschiedlichen Sichtweisen und unsere große Herausforderung besteht darin, diese in der Tarifrunde zu vereinen.

■ **Welche Themen beschäftigen euch – neben der Tarifrunde – in der Bezirksleitung noch?**

Wir befinden uns in einem Jahrzehnt der Veränderungen. Klimawandel, Digitalisierung und neue Mobilitätskonzepte verändern unsere Gesellschaft und damit auch unsere Arbeitsplätze. Diese Transformation müssen wir mit Qualifizierungs- und Ausbildungs-offensiven sowie Investitionen in moderne Infrastruktur und Technologien begleiten und vorantreiben. Immer mehr Betriebe in Baden-Württemberg schließen mit unserer Unterstützung Zukunftstarifverträge ab, in denen etwa Beschäftigungszusagen, Weiterbildungspläne und neue Produkte festgeschrieben werden. Leider müssen wir uns nach wie vor aber auch gegen Angriffe der Arbeitgeber auf unsere Standorte und Beschäftigung vor Ort und



gegen Versuche von Verlagerungen in sogenannte Billiglöhnländer wehren.

■ **Abschließend noch eine Frage zum Mitgliedsbeitrag, der jetzt mit dem Mai-Beitrag erhöht wird. Konkret steigt der jeweilige individuelle Beitrag um 2,3 Prozent. Um das an einem Beispiel festzumachen: Bei einem bisherigen monatlichen Beitrag von 35 Euro, sprechen wir ab jetzt von 35,81 Euro – also einer Erhöhung um 81 Cent. Was hat zu dieser Beitrags-erhöhung geführt?**

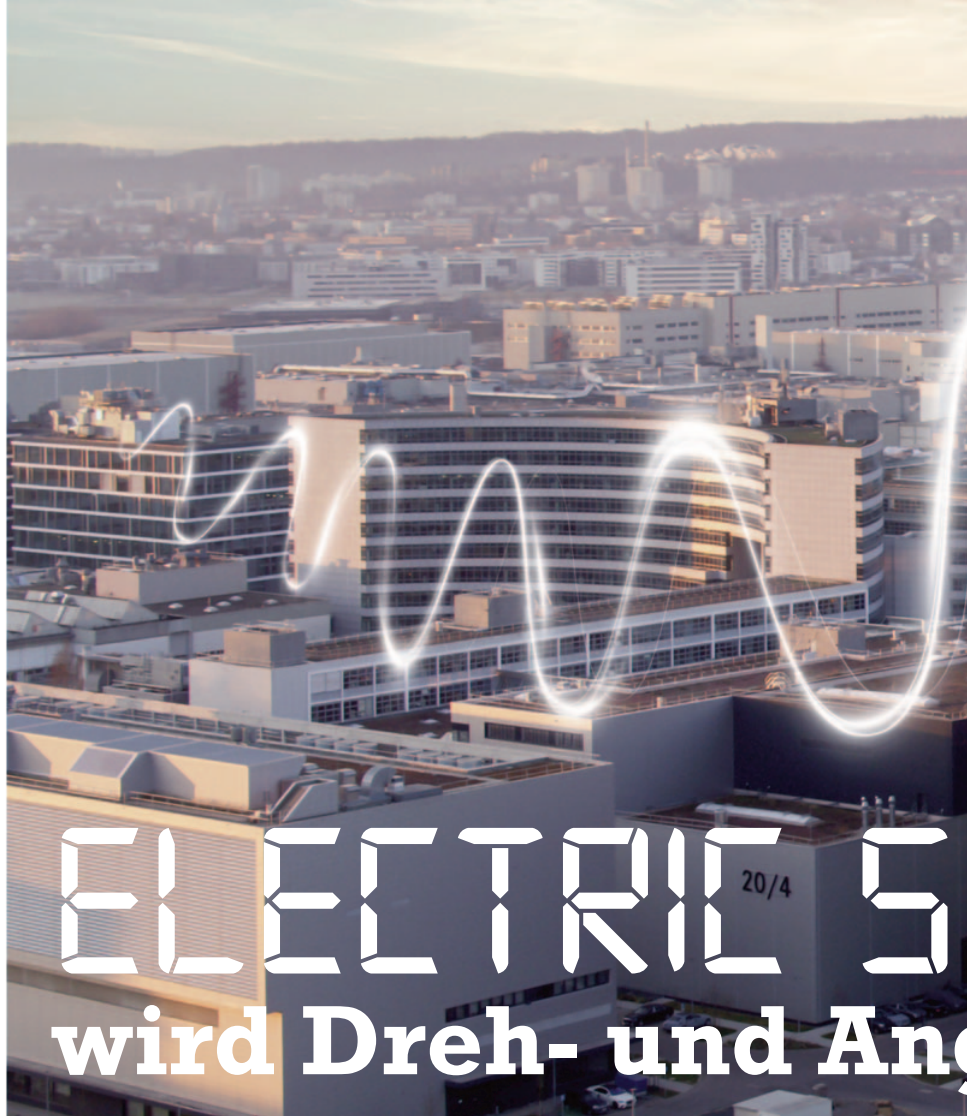
Nach unserer Satzung beträgt der Beitrag 1 Prozent des Einkommens. Damit werden die zahlreichen Leistungen für unsere Mitglieder, aber auch die Funktionsfähigkeit der IG Metall finanziert, beispielsweise während Tarifrunden. Steigt das Einkommen wie dieses Jahr durch den Trafobaustein – das sind 2,3 % des Einkommens –, wird logischerweise der Mitgliedsbeitrag im gleichen Verhältnis angepasst. Übrigens: Beitragsehrlichkeit ist enorm wichtig, da unsere Leistungen davon abhängen, dass jeder 1 % beisteuert.

**Du bist noch kein Mitglied?**

**Hier kommst du zum Beitrittsformular und kannst direkt online der IG Metall beitreten!**

[igmetall.de/beitreten](https://igmetall.de/beitreten)





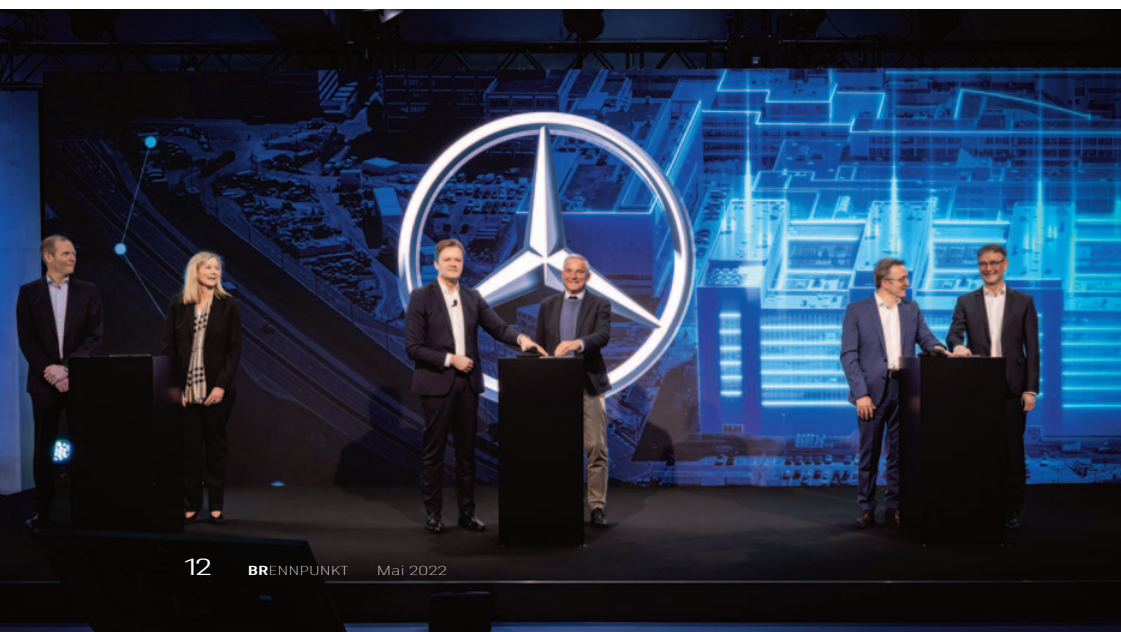
**Im Beisein des stellvertretenden Ministerpräsidenten von Baden-Württemberg, Thomas Strobl, ist der Mercedes-Benz Electric Software Hub am 08.04.2022 an unserem Standort Sindelfingen eröffnet worden. Damit wird Sindelfingen wieder ein großes Stück zukunftsfähiger gemacht.**

Das Who-is-Who der Gäste lässt erahnen, welche Tragweite der Electric Software Hub (ESH) haben wird. Denn er wird der technische Dreh- und Angelpunkt der Digitalisierung sein. Mit dieser Software-Integrationsfabrik verfolgt das Unternehmen konsequent den Weg in Richtung E-Mobilität und gestal-

tet den Wandel hin zum software-getriebenen Mobilitätsanbieter.

### **Bekenntnis zum Standort Deutschland**

Die Entscheidung den Electric Software Hub hier in Sindelfingen anzusiedeln, sei auch strategisch



**Startschuss für den Electric Software Hub am Standort Sindelfingen** | v.l.n.r.: Magnus Östberg, Sabine Kohleisen, Markus Schäfer, Thomas Strobl, Ergun Lümali und Michael Bauer





# SOFTWARE HUB

## Wegpunkt der Digitalisierung

richtig, betonte Ergun Lümali bei der Eröffnungsfeier. Die Investitionen von mehr als **200 Millionen Euro**, die hier getätigt wurden, seien nicht nur für die Zukunftsfähigkeit von Sindelfingen von enormer Bedeutung, sondern auch ein klares **Bekenntnis zu Baden-Württemberg und zum Standort Deutschland** insgesamt – und die weltweiten Krisen machten sehr deutlich, wie entscheidend das sei, so Lümali, der in seiner Funktion als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group zu den geladenen Gästen sprach.

Weiter sagte Lümali: „Als Arbeitnehmervertreter wissen wir, dass eine der wesentlichen Stärken unseres Unternehmens und der Stell-

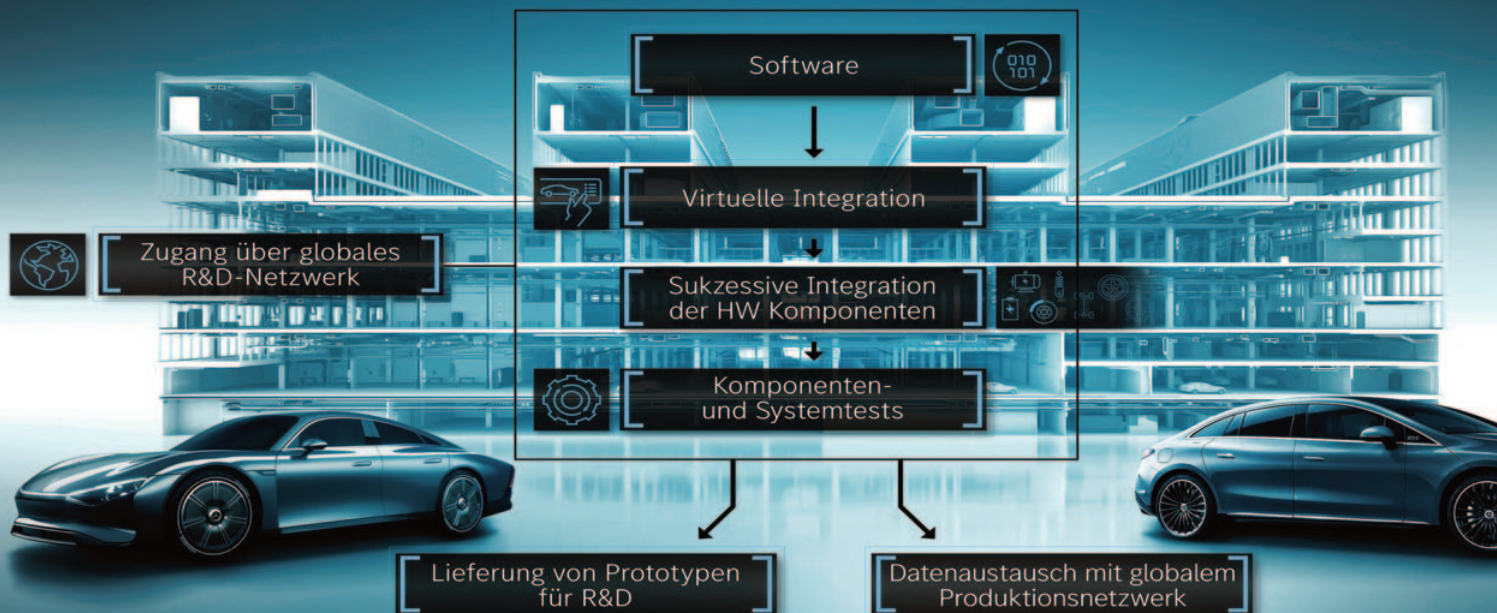
hebel zum Erfolg vor allem das Know-how unserer Beschäftigten ist. Unsere Expertinnen und Experten rund um die Themen Elektromobilität und Software finden hier im Electric Software Hub jetzt die optimalen Bedingungen, um bereichsübergreifend und in einer top-modernen Arbeitsumgebung zusammenarbeiten zu können. Zusätzlich freut es uns, dass rund 3.000 Software-Ingenieurinnen und -Ingenieure weltweit eingestellt werden – davon **alleine rund 1.000 im MB.OS-Umfeld am Standort Sindelfingen**. Unser Ziel als Interessenvertreter ist es, mit zukunftsfähigen Produkten und Technologien für neue Perspektiven an den deutschen Standorten zu sorgen, wie auch dafür, dass unser Unternehmen auch weiterhin

ein sicherer und attraktiver Arbeitgeber ist und bleibt. Wir nehmen die Interessen der Kolleginnen und Kollegen ernst und setzen uns dafür ein, diese gemeinsam mit der Unternehmensleitung umzusetzen.“

### Zusammenarbeit neu gedacht

Im Electric Software Hub im Mercedes Technology Center (MTC) in Sindelfingen sind zahlreiche Funktionen zu Software, Hardware, System-Integration und Testing unter einem Dach gebündelt. Das neue Gebäude verfügt über 70.000 m<sup>2</sup> Fläche, verteilt auf acht Ebenen. Im Innern des Electric Software Hubs spiegelt sich der gesamte Elektrik-/Elektronik-Integrationsprozess

# Mercedes-Benz Software-Integration im neuen Electric Software Hub in Sindelfingen



der Fahrzeugentwicklung wider. Gemeinsam mit dem Ausbau digitaler Test-Verfahren steigert dies sowohl das Tempo als auch die Qualität der Integrationsprozesse.

In diesem Zuge wird die bereichsübergreifende Zusammenarbeit bei Mercedes-Benz intensiviert: Rund 1.100 Expert:innen aus 19 funktionsübergreifenden Abteilungen arbeiten räumlich enger denn je zusammen. Die Beschäftigten stellen dabei sicher, dass alle Hard- und Software-Komponenten, die in der Forschung und Entwicklung entstehen, perfekt funktionieren und reibungslos zusammenspielen. Von oben nach unten – vom Code zum Produkt – fließen Software und Hardware immer weiter ins Fahrzeug ein, bis sie auf den unteren

Flächen in Fahrzeug-Prototypen integriert werden. In dieser Phase findet ein intensiver Austausch mit den weltweiten Fahrzeug-Werken statt, sodass neue Entwicklungen optimal in die Serienproduktion überführt werden können.

An der Ausgestaltung der Arbeitsumgebung hatten die Beschäftigten selbst großen Anteil. In mehreren Workshops konnten sie ihre Ideen und Vorstellungen einfließen lassen.





ien

## MARCEL BREINING

**Marcel Breining**  
IG Metall-Betriebsrat



Die neue Arbeitswelt im ESH setzt auch dank der Beteiligung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen neue Maßstäbe in der Zusammenarbeit. Natürlich ist es bislang aufgrund der Pandemie und ihrer Begleiterscheinungen schwierig alle Aspekte der Zusammenarbeit und der Sharing-Rate bewerten zu können. Wir hoffen, dass mit Abflachen der Pandemie auch mehr Leben in das Gebäude einkehren und dann auch ein realistisches Fazit gezogen werden kann. Wir IG Metall-Betriebsräte begleiten die Zusammenarbeit im ESH auch weiterhin und setzen uns bei Bedarf auch für entsprechende Anpassungen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen ein.



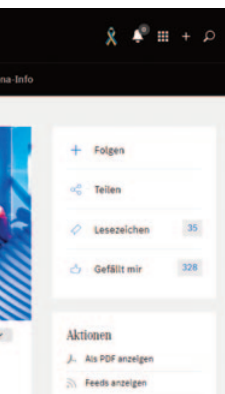
## CEM LEUZE

**Cem Leuze**

IG Metall-Betriebsrat seit März 2022, hat zuletzt auch im Electric Software Hub in Geb. 84 gearbeitet – seine Erfahrungen zum Arbeiten in dem neuen Gebäudekomplex



Nach großen Bedenken zum neuen Arbeitsraumkonzept im ESH war ich positiv überrascht. Als Sachbearbeiter hatte ich die letzten zehn Jahre in Geb. 50 (Ebene 2) einen riesigen Büroarbeitsplatz am Fenster. Dieser Arbeitsplatz war wie mein zweites Zuhause. Und mit den Jahren haben sich Ordner, Unterlagen, Bauteile, usw. an meinem Arbeitsplatz angehäuft. Trotz allem war es bis dato ein toller Arbeitsplatz. Doch ich muss gestehen, die ersten Tage im ESH waren wundervoll – alles ist neu und es macht einen angenehmen Eindruck. Ambiente und Ausstattung sind klasse und trotz Großraumbüro hat es einen sehr ruhigen Charakter und es gibt überall Möglichkeiten sich zusammensetzen und gemeinsam zu grübeln. Das Tolle ist auch – selbst wenn man erst lernen muss seine Arbeitsutensilien in einem Minispind zu verstauen –, dass alles unter einem Dach ist, man sich frei bewegen und arbeiten kann und es möglich ist, sämtliche Infos mit den verschiedenen Teams und Kolleginnen und Kollegen auszutauschen.



# BetriebsRad dank Betriebsrat

„I want to ride my bicycle“ – wann ist die Textzeile des Queen Klassikers „Bicycle Race“ passender als im Frühjahr. Wer kennt das nicht, den Drahtesel aus dem Winterschlaf erwecken, einem sorgsamem Frühjahrscheck unterziehen und ab geht's mit beherztem Tritt in die Pedale. Ob für Lang- oder Kurzstrecke, ob auf die Arbeit oder in der Freizeit – das Fahrrad erfreut sich in Deutschland großer Beliebtheit. Im Jahr 2021 ist der Bestand an Fahrrädern in Deutschland mit rund 81 Millionen so hoch wie nie zuvor. Tendenz steigend – auch dank des neuen Fahrradüberlassungsmodells bei uns im Unternehmen.

## JobRad seit 1. April bestellbar

Wo andere nur viel reden, handeln WIR! Wir IG Metall-Betriebsräte nehmen eure Wünsche ernst und haben uns für die Einführung eines Fahrradüberlassungsmodells stark gemacht.

Was lange währt, wird endlich gut: Auf Basis einer tarifvertraglichen Grundlage könnt ihr seit 1. April euer BetriebsRad – durchgesetzt

von eurem IG Metall-Betriebsrat – bestellen.

**Ergun Lümalı**, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen: „Dieses Angebot für euch in die Gänge zu bringen, war für uns IG Metall-Betriebsräte eine Herzensangelegenheit. Deshalb freut es uns besonders, dass wir uns nach jahrelangen, zähen Diskussionen und mit viel Überzeugungsarbeit gemeinsam mit der

Unternehmensleitung einigen konnten. Mit dem Fahrradleasing wollen wir für euch ein nachhaltiges Mobilitätsangebot schaffen, das eine gesundheitsfördernde und umweltfreundliche Lösung bietet, aber auch euren individuellen Mobilitätsbedarfen entspricht. Mit dem Anbieter JobRad haben wir einen erfahrenen Experten mit einem sehr großen Händler-Netzwerk von über 6.000 Händlern an der Seite.“



# JOB RAD SPEZIAL

Alles Wissenswerte zum langersehnten  
Fahrradüberlassungsmodell lest ihr auf den folgenden Seiten

# Good to know



## Was ist das Fahrradüberlassungsmodell?

Beim Fahrradüberlassungsmodell überlässt das Unternehmen dem Beschäftigten bis zu zwei Fahrräder zur dienstlichen und privaten Nutzung. Im Gegenzug erfolgt eine Bruttoentgeltumwandlung aus dem monatlichen Entgelt des Beschäftigten.



## Welche Gesellschaften und welche Beschäftigten können am Fahrradüberlassungsmodell teilnehmen?

Seit Einführung im April 2022 sind folgende Gesellschaften für das Fahrradüberlassungsmodell berechtigt: Mercedes-Benz Group AG, Mercedes-Benz AG und Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG. Teilnehmen können alle Beschäftigten, die über die gesamte Vertragslaufzeit (36 Monate) in einem aktiven Beschäftigtenverhältnis sind und ihren steuerlichen Wohnsitz in Deutschland haben. Für unsere Auszubildenden bedarf es einer zusätzlichen Regelung, die noch ausgearbeitet wird.

Wir IG Metall-Betriebsräte setzen uns vehement dafür ein, dass auch unsere Azubis alsbald ein attraktives, alternatives Angebot zum Fahrrad-leasing erhalten.

Weitere Gesellschaften können anschließend ebenfalls ein Fahrradüberlassungsmodell anbieten, sobald die entsprechenden Voraussetzungen je Gesellschaft erfüllt sind.

## Warum ist es so wichtig, den richtigen Arbeitgeber auszuwählen und wo finde ich diese Angabe?

Der Überlassungsvertrag ist nur dann zulässig, wenn die korrekten Vertragsparteien aufgeführt sind, das heißt der Arbeitgeber muss mit der korrekten Unternehmensbezeichnung (Mercedes-Benz AG, Mercedes-Benz Group AG oder Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG) hinterlegt sein. Die richtige Bezeichnung könnt ihr wie im Bild oben links markiert, eurer Entgeltabrechnung entnehmen.

Mercedes-Benz  
Mercedes-Benz AG  
Mercedesstr. 120  
70372 Stuttgart

Mercedes-Benz Group AG, HR/POP W667, 7061

| Verdienstabrechnung/<br>sorgfältig aufbewahren! gilt als |                  |                |            |
|----------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------|
| Abrechnung                                               | Termin           | Zahlungsbetrag | Gesamte    |
| Monat                                                    | Jahr             | netto          | brutto     |
| 03.22/1                                                  |                  |                |            |
| Eintrittsdatum                                           | Bezugs-<br>datum | Kind-<br>tag   | Freibetrag |
|                                                          |                  |                |            |
| Geburtsdatum                                             | Geburts-<br>tag  | Gruppe         | Barik      |
|                                                          |                  |                |            |
| Abteilung                                                |                  |                |            |

## Was ist zu beachten, wenn ein Austritt aus dem Unternehmen in den nächsten 3 Jahren geplant ist

(z.B. Rente oder passive Phase ATZ)?

Der erste Einbehalt der Umwandlungsrate wird im Folgemonat nach Abholung des Fahrrads fällig. Ab diesem Zeitpunkt startet die 36-monatige Laufzeit des Fahrradüberlassungsmodells. Daher kann nur dann ein Fahrrad überlassen werden, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Einbezugs der letzten Leasingrate noch aktiv ist, das heißt nach der Abholung bzw. Auslieferung des Fahrrads das Arbeitsverhältnis noch mindestens 37 Monate andauert bzw. nach dem ersten Einbehalt noch mindestens 36 Monate andauert.

## Wer kann das Fahrrad nutzen?



Die Fahrräder können sowohl beruflich als auch privat und von allen im gleichen Haushalt lebenden und am gleichen Wohnsitz gemeldeten Angehörigen genutzt werden. Für die Erfüllung der vertraglichen Pflichten haftet der Beschäftigte.

## JobRad in Zahlen

Euer Wunsch nach einem Fahrradüberlassungsmodell war groß, das belegen auch die Zahlen. Seit gut zwei Monaten könnt ihr bestellen. Der erste Ansturm war enorm und hat alle Beteiligten gefordert. Jetzt laufen die Prozesse stabil. Wichtig: bei der Beantragung auf die korrekte Angabe des Arbeitgebers achten!







### Welche Art von Fahrrädern können ausgewählt werden?

Zur Auswahl stehen alle Räder, die der Händler, der zum JobRad-Netzwerk gehört, zur Verfügung stellt. Der Fahrradtyp kann frei gewählt werden: egal ob Stadt- oder Tourenrad, Mountainbike, Rennrad, Pedelec, Liege- oder Lastenrad – es ist alles möglich. Ausgenommen sind S-Pedelecs sowie alle Räder, die eine dienstliche Nutzung ausschließen (z.B. Kinderräder).



### Wie viele Fahrräder können bestellt werden?

Es können bis zu zwei Fahrräder gleichzeitig bestellt werden.



### Welchen Wert darf das Fahrrad haben?

Der Mindestpreis (einschließlich leasingfähigem Zubehör) beträgt **749 €** pro Fahrrad. Die Preisobergrenze beträgt **10.000 €** (einschließlich leasingfähigem Zubehör) und kann sich auf maximal zwei Räder aufteilen. Beide Preise verstehen sich inklusive Mehrwertsteuer.



### Welche Besonderheit muss bezüglich der Versicherung beachtet werden?

Das Fahrrad muss zum Schutz gegen Diebstahl mit einem Sicherheitsschloss (Mindestlistenpreis oder UVP in Höhe von 49 € inkl. MwSt.) gesichert sein, dass den Rahmen des Fahrrads mit einem festen, im Boden verankerten Gegenstand verbindet. Das gilt auch, wenn das versicherte

Fahrrad in einem nicht abgeschlossenen Raum, z. B. Gemeinschaftskeller abgestellt wird. Bei Unterbringung in einem ausschließlich selbstgenutzten verschlossenen Gebäude, Raum oder Garage muss das Fahrrad nicht gesondert mittels Schloss gesichert werden. Falls kein Schloss auf dem Fachhändlerangebot als Teil des Leasings aufgeführt ist, benötigt ihr im Falle eines Diebstahls einen Nachweis über den Erwerb des Schlosses.



### Wie läuft der Beantragungsprozess für das Fahrradüberlassungsmodell ab?

Nach der Registrierung im Mercedes-Benz Group spezifischen JobRad-Portal kann ein Angebot von einem Händler, der mit dem Dienstleister JobRad kooperiert, hochgeladen und ein Antrag gestellt werden. Nachdem der Antrag im JobRad-Portal eingereicht wurde (dazu gehört ebenfalls der unterschriebene Überlassungsvertrag, der im JobRad-Portal zur Verfügung steht), wird dieser durch das Unternehmen geprüft. Sobald die Freigabe durch das Unternehmen und anschließend JobRad erfolgt ist, wird die Bestellung beim Händler ausgelöst. Die Überlassung und der Einbehalt der Umwandlungsrate vom Entgelt beginnt, sobald das Fahrrad ausgeliefert wurde.

### Warum ist für das Fahrradüberlassungsmodell ein Ergänzungstarifvertrag erforderlich? Wie wird die Umwandlungsrate abgerechnet?

Da eine Bruttoentgeltumwandlung aus dem monatlichen Entgelt erfolgt und somit eine Änderung im tariflichen Entgeltprozess besteht, ist ein Ergänzungstarifvertrag über die zusätzlichen Regelungen zur Fahrradüberlassung notwendig. Die Umwandlungsrate für das Fahrrad wird monatlich automatisch vom Entgelt abgezogen (Bruttoentgeltumwandlung). Das heißt, das Entgelt reduziert sich entsprechend um die Höhe der Umwandlungsrate und die steuerlichen sowie sozialversicherungsbezogenen Abgaben mindern sich entsprechend.

### Noch Fragen?

Bei individuellen Fragen zur Registrierung im Portal und bei händler- und fahrrad-spezifischen Fragen:

### JobRad-Hotline

Mo - Fr 09:00 - 17:00 Uhr

0761/205515-900

support@jobrad.org

### Lust bekommen?

Dann überzeug dich am besten gleich im JobRad-Portal für die Mercedes-Benz Group über folgenden QR Code:



### Weitere Fragen

zur Berechtigung, zur Bruttoentgeltumwandlung oder weiteren unternehmensspezifischen Themen:

hrservices@mercedes-benz.com

Kommentar von Damir Brasnic, IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des Planungsausschusses  
zu aktuellen Mobilitätsthemen am Standort

# Fahrrad**Infrastruktur** unter der Lupe



**W**ir halten unser Versprechen: Das Fahrradüberlassungsmodell, kurz JobRad, ist da – und wird bislang von euch sehr gut angenommen. Als Planungsausschuss sind wir mit den Verkehrsplanern im engen Austausch, um die Beschaffenheit der Infrastruktur für die Radfahrer am Standort Sindelfingen zu optimieren. Dank JobRad ist davon auszugehen, dass noch mehr Kolleginnen und Kollegen mit dem Rad zur Arbeit fahren.

Verbesserungsbedarf sehen wir vor allem an den Zugängen zum Werksgelände. Diese sind nicht immer barrierefrei für Radfahrer, da die Reifen und Lenker der heutigen Fahrrad- bzw. E-Bike-Modelle breiter sind als früher. Zudem gibt es nicht immer ausreichend Abstellplätze für die Fahrräder oder sie sind oftmals ungeeignet aufgrund der breiteren Reifen. Zu guter Letzt würden sich viele Radfahrer nach einer längeren Anfahrt gerne frisch machen und umziehen – dafür benötigen sie Duschmöglichkeiten und ausreichend Spinde.

Wir haben dazu eine Vereinbarung mit dem Unternehmen getroffen, dass die Bedarfe an Fahrradständern erfasst werden und, sollte die Anzahl zu gering sein, wir uns gemeinsam darüber abstimmen, wie wir möglichst schnell Abhilfe schaffen können.

## Das ist der konkrete Plan für die nächsten Monate:

1. Noch vor den Sommerferien wird es eine Zählung an den Fahrradschleusen geben, um zu erfassen, wie viele Kolleg:innen jeden Tag mit dem Rad ins Geschäft kommen.
2. Gleichzeitig wird die Auslastung der Fahrradständer und deren Beschaffenheit analysiert.
3. Im September wollen wir dann in einem Workshop gemeinsam mit euch Radfahrern die Ergebnisse auswerten und weitere Maßnahmen ausarbeiten, um die Infrastruktur an unserem Standort zu verbessern.

## Weitere Themen auf unserer Agenda:

- Ladeinfrastruktur, d. h. wo kann und darf man den Akku des E-Bikes laden
- Wo gibt es schon heute Spinde und wo müssen ggf. neue Kapazitäten geschaffen werden
- Wo gibt es zusätzlich zu Spinden auch Duschmöglichkeiten und wo müssen diese erweitert werden



**Alle interessierten Radfahrer, die z. B. auch schon bei den letzten Workshops teilgenommen haben, sind wieder herzlich eingeladen mit uns die weitere Planung zu gestalten.** Eure Beteiligung und eure Meinung ist uns wichtig! Gebt uns bei Interesse bitte kurz vorab Bescheid, damit wir die Räumlichkeiten entsprechend planen können. Wir freuen uns jetzt schon auf euer Mitwirken. Wenn ihr schon Ideen und Vorschläge habt, lasst uns diese ebenfalls gerne im Vorfeld zukommen.



# Rettungsschirm für Schichtbusse

**Die Situation für die Schichtbusunternehmen ist schon lange angespannt und steigende Kraftstoffpreise verschärfen die Situation noch mehr. Wirtschaftlich ist dieses Modell des Berufsverkehrs für die Busunternehmen nicht. Für den Schichtbusverkehr, wie es ihn so nur bei uns am Standort gibt, hat die Landesregierung keinen Rettungsschirm vorgesehen – die Busunternehmen werden mit ihrer Situation komplett im Regen stehen gelassen. Und auch unser Unternehmen sieht keine Möglichkeit, wie es finanziell unterstützen kann.**

Es ist eine frustrierende Situation, die letztlich dazu führte, dass weitere Busunternehmen ihre Linien einstellen mussten. Doch viele Kolleginnen und Kollegen sind darauf angewiesen, mit einem Schichtbus zur Arbeit zu fahren, da sie z. B. keinen Führerschein besitzen und auch keine Fahrgemeinschaft finden. Davon sind vor allem unsere Azubis sowie Kolleginnen und Kollegen mit Einschränkung betroffen. Wir appellieren daher an die Unternehmensleitung: Lassen Sie uns gemeinsam einen Rettungsschirm entwerfen, damit wir auch in Zukunft dieses wichtige Verkehrsmittel am Leben erhalten können – wir brauchen unsere Schichtbusse! Das zeigt unsere Befragung innerhalb der Mannschaft deutlich. Kolleginnen und Kollegen, ich kann

euch nur empfehlen, probiert die Schichtbuslinien aus – jeder kann einen Beitrag zur Rettung der Schichtbusse leisten und gleichzeitig bei den hohen Spritpreisen seinen Geldbeutel und zugleich die Umwelt schonen.

## ***Seid dabei und macht mit!***

Berichtet uns, welche Erfahrungen ihr mit Schichtbuslinien gesammelt habt. Wir sind mit den Verkehrsplanern und Busunternehmen regelmäßig in Workshops zusammen und versuchen die Busunternehmen weiterhin davon zu überzeugen, ihre Linien nicht einzustellen. Eine hohe Auslastung der Schichtbusse ist dabei eines der besten Argumente für uns.



**Damir Brasnic**, IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des Planungsausschusses, setzt sich seit Jahren u. a. für die Mobilitätsthemen ein.

## ***Fragen zu Schichtbussen?***

✉ damir.brasnic@mercedes-benz.com



Aufgrund der hohen Nachfrage nach einer Seite, auf der ihr nach Fahrgemeinschaften suchen könnt, haben wir im April die Fahrbörse auf unserer Social Intranet-Seite wiederaufleben lassen.

#### Und so funktioniert's:

1. Im Social Intranet die Seite/App „Betriebsrat Standort Sindelfingen“ öffnen
2. Direkt auf der Startseite die feste Rubrik „Fahrbörse Sindelfingen“ öffnen (rechts unten)
3. Fahrgemeinschaften über die Kommentarfunktion des Beitrags suchen und finden – gebt dabei bitte folgendes an:  
Suche oder Biete | von ... nach Tor/e ... | Schicht (z. B. A-, B-, C- oder Normalschicht) | Kontaktdaten (z. B. E-Mail-oder Tel. Nr.)

## flinc *Fahrgemeinschaften jetzt mit **neuer App** wieder am Start!*

Schon 2019 und 2020 wurde bei uns am Standort ordentlich ge'flinc't. Nach einer sehr erfolgreichen Pilotphase ging flinc im Herbst 2019 in den Normalbetrieb über. Doch dann wurde die Plattform für Fahrgemeinschaften durch die Pandemie abrupt ausgebremst. Jetzt lebt flinc neu auf – mit einer neuen App und dank einer Förderung durch das Pendlerprojekt „Stuttgart fährt mit“.

### Was genau ist flinc?

flinc ist eine intelligente App für Fahrgemeinschaften und unterstützt Berufspendler dabei, die individuelle Mobilität neu zu denken. Mit der flinc-App lassen sich, basierend auf Wohnort, Verkehrslage, Wetter, Personenanzahl, Zieladresse und der Bereitschaft für Umwege, schnell und einfach ideale Fahrgemeinschaften zum Arbeitsplatz bilden.

#### Rückblick Pilotphase 2019



Bereits im Jahr 2019 wurde flinc erfolgreich im Werk Sindelfingen pilotiert. Dabei wurden bemerkenswerte Erfolge erzielt.



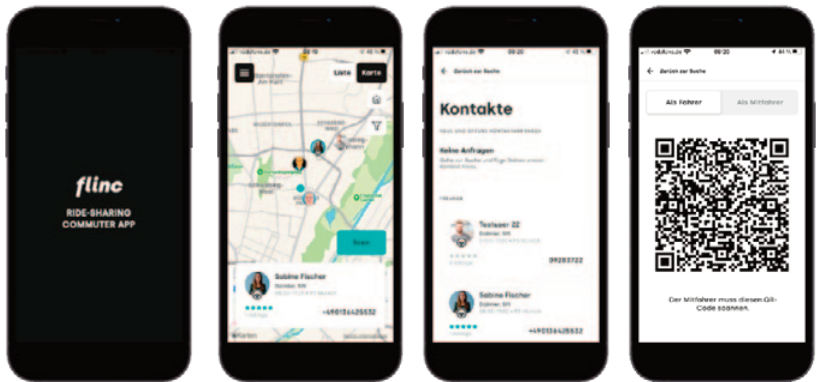
# VORTEILE **flinc**



- Man spart Geld: ein ganz wesentlicher Faktor v. a., wenn man die gestiegenen Spritpreise bedenkt
- CO2-Ausstoß wird reduziert: Beitrag zum Umweltschutz leisten
- Pendlerverkehr wird entlastet: weniger Verkehr – weniger Stau
- Keine Parkplatzsuche mehr: flinc-Fahrgemeinschaften nutzen die für sie reservierten flinc-Parkplätze in den Parkhäusern P303 und P307
- Betriebsinterne Vernetzung wird gefördert: Netzwerke aufbauen und Kontakte knüpfen
- Pendlerzeit kann sinnvoll genutzt werden: anregende Unterhaltung oder entspannte Fahrt in ruhiger Gesellschaft (mit Buch, Zeitung oder Handy in der Hand) – ihr entscheidet

## Jetzt flinc'en – so einfach geht's:

Neue flinc-App im App-Store laden (s. QR-Codes), anmelden, verabreden und gemeinsam zur Arbeit fahren.



Weitere Infos sowie Fragen & Antworten zu flinc findet ihr im Social Intranet.

Der Zugang zu flinc in Werk Sindelfingen erfolgt in der Registrierung über den Standort Code „mb050“

**WICHTIG:** Die alte flinc-App ist inzwischen nicht mehr aktiv und daher auch nicht mehr nutzbar! D.h. egal ob man flinc in der Vergangenheit bereits genutzt hat oder erst jetzt neu dabei sein will – jeder braucht die neue flinc-App.

## Kosten sparen durch geteilte Fahrtkosten



**Benedict**  
37 km Entfernung

Ich kann mir vorstellen an **3 Tagen** in der Woche mit **3 Kollegen** zu fahren.

**+ 3590 Euro\***



**Hermann**  
25 km Entfernung

Ich fahre an **5 Tagen** in der Woche mit **4 Kollegen** zusammen.

**+ 4300 Euro\***



**Julia**  
10 km Entfernung

Kann sich vorstellen an **4 Tagen** in der Woche mit **2 Kollegen** zu fahren.

**+ 1150 Euro\***

\*Berechnung auf Basis:

1km = 0,538€ x km-Zahl x 2 Fahrten

pro Tag x 200 Arbeitstage /

5 Tage x flinc-Nutzungstag, unter Berücksichtigung der Kosten der Mitfahrt:

Einsparung / (Mitfahrer+1)

(ADAC: Mercedes B 160, Listenpreis 28.144€, Kostenermittlung für Haltedauer 60 Monate und 15.000 km/Jahr Fahrleistung inkl. Fixkosten, Werkstatt, Betrieb, Wertverlust)

# Boxenstopp

## Gesundheitswoche zur Stressbewältigung

### WAS IST DER BOXENSTOPP 2022?

Das Gesundheitstraining „Boxenstopp“ ist ein Programm zur individuellen Stressbewältigung. Es geht darum, Stressfaktoren zu analysieren, damit besser umzugehen und Burn-out vorzubeugen. Während dieser Maßnahme setzen Sie sich intensiv mit folgenden Themen auseinander:



- Achtsamkeitstraining
- Stressbewältigungsstrategien
- Umgang mit Konflikten
- Entspannungsverfahren
- Gesunde und genussvolle Ernährung
- Ausdauertraining

In Gruppengesprächen, Einzelcoachings, Vorträgen und Körperübungen werden Sie von erfahrenen Coaches begleitet.

### TERMINE:

18.09.2022 – 24.09.2022

16.10.2022 – 22.10.2022



Rehaklinik Glotterbad im Schwarzwald

### WIE KANN ICH MICH ZUM BOXENSTOPP 2022 ANMELDEN?

Mitarbeiter im Schichtdienst oder in außergewöhnlichen Belastungssituationen müssen sich zunächst vom zuständigen Werksarzt ein Attest ausstellen lassen. Für die Teilnahme bringen Sie 5 Tage Freizeit ein (z.B. Urlaub, Gleitzeit, Freischicht).

Für mehr Informationen wenden Sie sich an Ihren zuständigen Werksarzt.



WD-Sekretariat:

**07031-90-45454**



## Die **10 Topleistungen** der GUV/FAKULTA im Überblick

### Gemeinsam mehr erreichen!

### Gewerkschaftlicher Schutz seit 1910

- Schadenersatzbeihilfe
- Notfallunterstützung
- Straf-/Ordnungswidrigkeiten-Rechtsschutz
- Zivil-Rechtsschutz zur Geltendmachung/Abwehr von Schadenersatz-und/oder Schmerzensgeldansprüchen
- Beihilfe bei Schlüsselverlust
- Beihilfe bei Selbstbehalt einer Kasko-/Haftpflcht des Privatfahrzeuges
- Unfallkrankenhaustagegeld
- Unterstützung bei Berufs-/Erwerbsunfähigkeit
- Haft-Unterstützung
- Unterstützung bei Unfalltod



Jetzt **Mitglied** werden!



[www.jetzt-beitreten.de](http://www.jetzt-beitreten.de)



**GUV/FAKULTA**

Telefon: 07141 70233-0  
E-Mail: [info@guv-fakulta.de](mailto:info@guv-fakulta.de)

 **@guvfakulta**

Was ist im Hintergrund alles passiert, um die Probleme zu lösen?

# Der Wald lichtet sich

# DAIMLER

**DAIMLER AG**  
(WERK050)  
Postfach  
70546 Stuttgart

HRD/SC  
Z105

Cumula AG, HRD/SC Z105, 70546 Stuttgart

MAX MUSTERMANN  
Musterstrasse 10  
12345 Musterstadt

## Verdienstabrechnung/Vertraulich

Sorgfältig aufbewahren! gilt als Verdienstbescheinigung

|    |                   |    |                   |    |                   |
|----|-------------------|----|-------------------|----|-------------------|
| 03 | Abschreibung      | 04 | Zeitraum          | 05 | Bezugszeitraum    |
| 03 | MONAT             | 04 | Jahr              | 05 | Monat             |
| 03 | 01.17/1           | 04 | 22                | 05 | 0                 |
| 06 | Einrichtungsdatum | 07 | Abgang            | 08 | Einrichtungsdatum |
| 06 | 01.12.01          | 07 | 30                | 08 | 0                 |
| 09 | Correspondenz     | 10 | Einrichtungsdatum | 11 | Abgang            |
| 09 | 12.12.82          | 10 | 30                | 11 | 101               |
| 12 | Correspondenz     | 13 | Einrichtungsdatum | 14 | Abgang            |
| 12 | 12.12.82          | 13 | 30                | 14 | 101               |
| 15 | Correspondenz     | 16 | Einrichtungsdatum | 17 | Abgang            |
| 15 | 12.12.82          | 16 | 30                | 17 | 101               |
| 18 | Correspondenz     | 19 | Einrichtungsdatum | 20 | Abgang            |
| 18 | 12.12.82          | 19 | 30                | 20 | 101               |
| 21 | Correspondenz     | 22 | Einrichtungsdatum | 23 | Abgang            |
| 21 | 12.12.82          | 22 | 30                | 23 | 101               |

**Informationen und Webformulare**  
Mitarbeiterportal: [Daimler&th/Zeit&td/Geld/Rund um Einkommen bzw. Daimler&th/Übersicht/Personalthemen](#)  
Payroll Expert Phone: 0711/17-73700 Schriftverkehr an Werk: 096, HPC:Z103 e-mail: [entgeltabrechnung@daimler.com](#)

| Abrechnung                 | Lohnart | Zeit  | Prozent | Faktor | Betrag  | St. EV frei | ab      |
|----------------------------|---------|-------|---------|--------|---------|-------------|---------|
| 110 MATSAGENTLT            |         |       |         |        |         | 3455,60     |         |
| 111 R. LOHNAUSGL. 1 BRE    |         |       |         |        |         | 338,48      |         |
| 120 BELT                   | 2200    | TG    |         |        | 3.45560 | 338,48      |         |
| 170 ZUSCHÜLGEN             |         |       |         |        | 33848   |             |         |
| 171 MO-FR (AS)             | 2458    | ST    | 2000    | 2492   | 12251   |             |         |
| 172 MO-FR (BR)             | 420     | 225   | ST      | 3000   | 1682    |             |         |
| 173 MO-FR (BR)             | 422     | 1200  | ST      | 3000   | 8971    |             |         |
| 174 ANTEILE SCHICHT        | 447     |       |         |        | 1168    |             |         |
| 175 ZUS. SV-PFL. MAZ/SCHI  | 449     |       |         |        | 303     |             |         |
| 176 ZUS. ENTG. FEIERTAG    | 506     | 100   | TG      | 1752   | 1762    |             |         |
| 699 BRUTTO                 | 699     |       |         |        | 4.04074 |             |         |
| 710 LOHNSTEUER             | 710     |       |         |        | 39950   |             |         |
| 730 SOLIDAR. ZUSCHLAG      | 730     |       |         |        | 2197    |             |         |
| 735 PFLEGEVERSICHERUNG     | 735     |       | 1,275   |        | 5056    | Arbg.       | 50,56   |
| 740 KRANKENVERSICHERUNG    | 740     |       | 830     |        | 32916   | Arbg.       | 289,50  |
| 741 davon Zusatzbeitrag    | 869     |       | 100     |        | 935     |             | 39,66   |
| 750 RENTENVERSICHERUNG     | 750     |       | 935     |        | 37080   | Arbg.       | 370,80  |
| 770 ARBEITSLÖSVERSICHERUNG | 770     |       | 150     |        | 5949    | Arbg.       | 59,49   |
| 899 NETTO                  | 899     |       |         |        | 2.80926 | *           |         |
| 881 VERPFLEGEUNG SIFI      | 881     |       |         |        | 16096   |             |         |
| 940 LG METALL              | 940     |       |         |        | 3081    |             |         |
| 950 KSTERBEKASSE           | 950     |       |         |        | 250     |             |         |
| 955 SUMME BE-/ABZUEGE      | 955     |       |         |        | 19427   | *           |         |
| 960 ProCent-Beitrag        | 960     |       |         |        | 099     |             |         |
| 967 ÜBERWEISUNG            | 967     |       |         |        | 2.61400 | *           |         |
| 355 REST-FR-BETRAG FA      | 355     |       |         |        |         |             | 1080,00 |
| 995 FS-KONTO-STAND VM      | 995     | 11847 | ST      |        |         |             |         |
| 700 EBV-GESAMTBRUTTO       | 700     |       |         |        |         |             | 4040,74 |
| 900 EBV-NETTO              | 900     |       |         |        |         |             | 2809,26 |
| 680 Verbbl. FB §3.63       | 680     |       |         |        |         |             | 3021,41 |
| 996 VERG. MODELL, EG       | 996     |       |         |        |         |             | 1,04    |
| 996 Daimler Tarifrrente    | 996     |       |         |        | 2659    |             |         |



# NACH GEFRAGT

**BRENNPUNKT: Eure Handys klingeln nicht mehr unentwegt – die Lage hat sich inzwischen beruhigt. Was war denn überhaupt der Grund, dass sich so viele Kolleginnen und Kollegen mit Fragen zu ihrer Entgeltabrechnung bei euch gemeldet haben?**

**Denise Rumpeltes:** Die Kolleginnen und Kollegen haben ihre Entgeltabrechnung einfach nicht mehr verstanden. Durch viele Sonderthemen, wie Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung, gab es bei vielen Beschäftigten mehrere Nachberechnungen, die für die Leute kaum mehr nachvollziehbar waren. Die Entgeltabteilung wurde entsprechend mit Fragen überflutet und kam einfach nicht hinterher. Wochenlang haben die Beschäftigten auf eine Antwort gewartet und keine bekommen.

## Vertrauen der Beschäftigten ging verloren

Insgesamt gestaltete sich die Kommunikation schwierig, denn es gab ab einem gewissen Zeitpunkt auch keine Telefonsprechstunden mehr – die Kolleg:innen der Entgeltabteilung konnten das alles nicht mehr ableisten. Das führte natürlich dazu, dass das Vertrauen in die Entgeltabteilung bei den Beschäftigten verloren ging. Also wendeten sich die Kolleginnen und Kollegen an uns IG Metall-Betriebsräte. Wir wiederum klärten hunderte Anfragen selbst und machten bei komplizierten Anfragen, z. B. zu Sonderthemen, bei denen mitunter seit drei Monaten eine Rückmeldung ausstand, Druck. Ich finde es mehr als verständlich, dass man nach so langer Wartezeit eine Antwort vom Unternehmen erwartet.

**Dimitra Koemtzidou:** Man muss an der Stelle aber die Kolleg:innen der Entgeltabteilung auch in Schutz nehmen. Sie machen alle einen extrem guten Job und sind sehr engagiert – ihr Tag hat aber eben auch nur 24 Stunden. Und wie in vielen anderen Abteilungen, haben wir in der Entgeltabteilung das Problem, dass es zu Jahresbeginn zu wenig Personal gab. Es sind altersbedingt Beschäftigte ausgeschieden und dann

kam noch Projekt Fokus oben drauf. Nun waren also zu wenige Kolleg:innen mit zu vielen Sonderthemen beschäftigt.

## Vieles lag an ZEM@web

**Denise Rumpeltes:** Absolut! Die Kolleg:innen selbst können nichts dafür, dass es da solche massiven Probleme gab. Sie mussten es nur leider ausbaden. Aber: Mindestens 95% der Entgeltabrechnungen waren übrigens in Ordnung – nur eben durch die vielen Nachberechnungen nicht immer verständlich. Und wenn doch etwas falsch war, lag es eher an ZEM@web, sprich, daran, dass z. B. Kurzarbeitstage noch nicht in dem Abrechnungsmonat erfasst oder nicht richtig eingetragen waren.

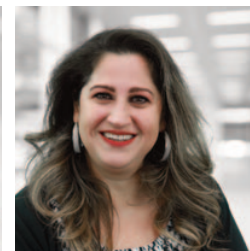
**Bis zu drei Monate Wartezeit, um eine Antwort zu erhalten – das ist eine lange Zeit. Was wurde alles getan, um wieder Herr der Lage zu werden?**

**Dimitra Koemtzidou:** Das ist eine sehr lange Zeit. Ich habe mir tatsächlich am Monatsanfang immer den Kalender geblockt, weil ich schon wusste, dass ich mich da vor Anfragen nicht retten kann. In den letzten Monaten ist es allgemein ruhiger geworden, da es auch weniger Sonderfälle und entsprechend weniger Nachberechnungen gab – und die Leute diese mittlerweile besser nachvollziehen können. Außerdem wurden die Führungskräfte durch HR geschult, so dass die ZEM-Daten stimmen und sie die Standardanfragen ihrer Mitarbeiter in ihren Bereichen abklären können und sie damit nicht direkt zur Entgeltabteilung schicken – bzw. zu uns. >>

## ENTGELTEXPERTINNEN BEIM BETRIEBSRAT



**Denise Rumpeltes**  
Vorsitzende  
Entgeltausschuss



**Dimitra Koemtzidou**  
stellv. Vorsitzende  
Entgeltausschuss

# Der Wald lichtet sich

» Denise Rumpeltes  
IG Metall-Betriebsrätin

*Wenn eine Frage mehr als zwei Wochen unbeantwortet ist, geben wir als Betriebsrat die Anfrage weiter und tracken das.*

”



Auch unsere Entgeltausschussmitglieder wurden von uns geschult und können jetzt einige Anfragen direkt abklären. Das entlastet die Entgeltabteilung und uns beide auch. Inzwischen graut es mir auch nicht mehr vor dem Tag der Lohnabrechnung (lacht).

**Denise Rumpeltes:** Die Situation hat sich vor allem aber auch dadurch entspannen können, dass viele neue Leute in der Entgeltabteilung eingestellt wurden. So sind wir inzwischen nicht mehr bei einer Wartezeit von bis zu drei Monaten, sondern i. d. R. werden Anfragen jetzt innerhalb von zwei Wochen bearbeitet.

Wenn eine Frage mehr als zwei Wochen unbeantwortet ist, geben wir als Betriebsrat die Anfrage weiter und tracken das. Manchmal sind Anfragen nicht klar formuliert – in den Fällen helfen wir den Kolleginnen und Kollegen natürlich

auch. Und wir beide sind jetzt im Zwei-Wochen-Rhythmus in Abstimmung mit der neuen Teamleiterin.

Das funktioniert echt gut. Man merkt richtig, dass alle sehr engagiert sind und das Image der Entgeltabteilung wieder ins richtige Licht rücken wollen. Dafür wurden jetzt auch wieder Sprechzeiten eingeführt und sogar erweitert.



## Kontakt Entgeltabteilung

|                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| Montag / Mittwoch / Freitag         | 10 – 12 Uhr |
| Dienstag / Donnerstag               | 13 – 15 Uhr |
| erster und letzter Werktag im Monat | 10 – 16 Uhr |



entgeltabrechnung@mercedes-benz.com



0711 - 17 99 000

### **Bei welchen Themen gab es – abgesehen von den Entgeltabrechnungen – noch Probleme?**

**Denise Rumpeltes:** Ein weiteres Problem gab es mit Bescheinigungen, die die Kolleginnen und Kollegen z. B. fürs Elterngeld, Krankengeld oder Haushaltsgeld benötigt haben. Die Anfragen hierzu kommen auch bei der Entgeltabteilung an – klar, dass es da dann auch längere Wartezeiten gab und gibt. Mitunter braucht es da auch jetzt noch etwa vier Wochen bis Anfragen bearbeitet werden. Und es wird noch etwas Zeit brauchen, bis der hohe Rückstand aufgeholt ist und die Abteilung das Ziel, innerhalb von zwei Wochen auf Anfragen zu antworten, erreicht hat. Aber sie sind auf einem guten Weg seit neue Beschäftigte in der Abteilung eingestellt wurden.





## » Dimitra Koemtziidou

IG Metall-Betriebsrätin



„Es wurde eine neue Mailadresse eingeführt, um das Problem gezielter und schneller angehen zu können. Sie ist seit einigen Wochen aktiv und sollte künftig bei Anfragen für alle Arten von Bescheinigungen verwendet werden.“



entgelt.bescheinigungen@mercedes-benz.com

**Dimitra Koemtziidou:** Zudem wurde von der Abteilung eine neue Mailadresse eingeführt, um das Problem gezielter und schneller angehen zu können. Sie ist seit einigen Wochen aktiv und sollte künftig bei Anfragen für alle Arten von Bescheinigungen verwendet werden.

**Denise Rumpeltes:** Zu guter Letzt hatten wir im ersten Quartal auch noch ein massives Problem mit der Bezahlung unserer Ferienbeschäftigten:

Ein Großteil von ihnen wurde zunächst nämlich nicht bezahlt. Dafür kann die Entgeltstelle aber tatsächlich nichts. Das Problem hing in erster Linie mit dem zentralen „Onboarding“ zusammen. Das war für alle Beteiligten maximal ärgerlich. Inzwischen konnten die technischen Probleme im Hintergrund aber behoben werden, so dass sich die Lage auch bei diesem Thema entspannt hat.

**Danke für dieses Gespräch.**

IG Metall Extranet



# Urlaubsgeld

bekommen von den Beschäftigten...

ohne Tarifvertrag

34%

mit Tarifvertrag

71%

insgesamt

44%



Quelle: WSI Tarifarchiv 5/2020



**Aufgrund der aktuellen Lage in der Ukraine und deren Auswirkungen auf die Lieferketten kann auch die Lieferung der Sitzbezüge nicht mehr sichergestellt werden. In kürzester Zeit wurde durch eine eigens gegründete Taskforce eine komplette Nähproduktion in der MANUFAKTUR in Sindelfingen aufgebaut.**

Die MANUFAKTUR in Sindelfingen hat bereits für eine Vielzahl von Kunden, die unterschiedlichsten individuellen Wünsche erfüllt. So zum Beispiel Modelle mit einer schneeweißen Innenverkleidung des Kofferraums oder Kopfstützen mit Familienwappen. Dabei gibt es in der MANUFAKTUR eigentlich keine klassische Serienproduktion: alle Komponenten werden aufwendig in Handarbeit von hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen gefertigt – Facharbeiter mit ausgezeichnetem Know-how, die mit Hingabe und Leidenschaft exklusive Meisterstücke entstehen lassen.

## Alle Hebel in Bewegung gesetzt

Anfang März herrschte noch gähnende Leere im 2. Stock der MANUFAKTUR im Gebäude 553 auf der Tübinger Allee. In kürzester Zeit wurde das Stockwerk so umgebaut, dass Sitzbezüge für die S-Klasse genäht werden können. Die MANUFAKTUR um eine komplette Nähproduk-

tion zu erweitern ging nicht so ohne Weiteres, sondern erforderte spezielle Maschinen, deutlich mehr Personal und einen großen organisatorischen Aufwand.

## Taskforce Sitzbezüge

Die Taskforce „Sitzbezüge“, die aus Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen wie Manufaktur, Sitzfertigung, Endmontage, Instandhaltung und Logistik besteht, haben alle Hebel in Bewegung gesetzt, um beispielsweise die speziellen Stickmaschinen und neuen Nähmaschinen für die Produktion zu besorgen. Das Material für die Sitzbezüge kommt weiterhin von unserem Zulieferer aus Polen und wird dann von den Kolleg:innen aus dem Zuschnitt sowie den Näher:innen in der MANUFAKTUR zu einem Sitzbezug verarbeitet.

Ende März wurde der erste Probesitz in der Sitzfertigung S-Klasse aufgebaut. Mittlerweile werden bis zu 30 Einheiten\* pro Tag produziert. Um diese gewaltige Aufgabe zu meistern, wurden inzwischen für die Fertigung der Sitzbezüge eine temporäre Nachtschicht eingerichtet und zusätzliche Unterstützung hinzugeholt. Dabei handelt es sich um Beschäftigte mit Näherfahrung aus dem Werk, externe Fachkräfte sowie Spezialisten eines Zulieferers, die bereits Sitzbezüge im Werk Ploiești in Rumänien nähen.





Die MANUFAKTUR leistet Herausragendes

# Sitzbezüge

## Made in Sindelfingen

**Mert Bilge** «

Projektleiter Taskforce Sitzbezüge und Meister  
in der Sitzfertigung

„ Eigentlich herrschte bereits Aufbruchstimmung in der MANUFAKTUR, denn der Umzug in Halle 3/10 steht kurz bevor. Trotzdem standen wir plötzlich vor der Herausforderung, hier auf der Tübinger Allee noch in kürzester Zeit eine Nähproduktion auf die Beine zu stellen. Immer mit dem Ziel vor Augen die gleiche Qualität an Sitzbezügen zu produzieren, wie es bisher auch unser Lieferant getan hat. Genau das geht aber nur mit qualifizierten Kolleginnen und Kollegen. Ich bin stolz auf die Mannschaft, die hier komplett neu zusammengewürfelt wurde. Seien es unsere Näher:innen, Beschäftigte aus dem Werk, die vor einem Monat noch beispielsweise Motoren eingebaut haben oder unsere Zeitarbeitskräfte aus Rumänien. Es ist wirklich herausragend mit welcher Flexibilität und welchem Einsatz alle Beteiligten hier tagtäglich ans Werk gehen und Alles geben.



Die Beschäftigten der B-Schicht (unten) und der A-Schicht (links oben) der Nähproduktion in der MANUFAKTUR bestaunen eines der ersten Fahrzeuge, das mit ihren genähten Sitzbezügen ausgestattet wurde.



# Sitzbezüge

Made in Sindelfingen



## Kornelia Noschka

Koordination in der Nähproduktion-Sitzbezüge



„Mittlerweile sind wir hier zu einer Art Familie zusammengewachsen. Auch wenn wir alle erst seit kurzer Zeit zusammenarbeiten und wir anfangs oft verzweifelt waren, ob wir das alles stemmen können, funktioniert die Arbeit inzwischen fabelhaft und wir werden von Tag zu Tag besser. Für die Zukunft würde ich mir wünschen, dass wir das Know-how, das wir jetzt in Sindelfingen aufgebaut haben, halten und wir auch langfristig die Sitzbezüge weiterhin in der MANUFAKTUR produzieren können.“



## Denise Rumpeltes

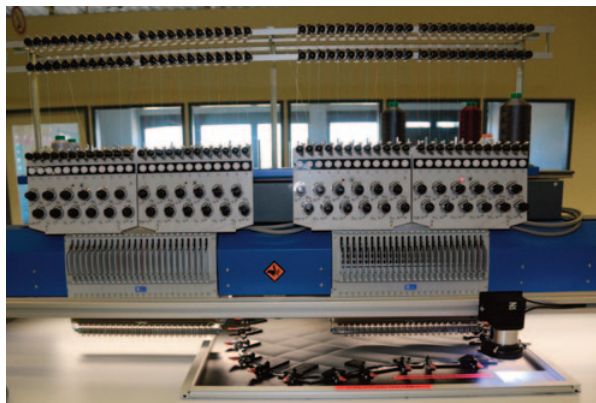
zuständige IG Metall-Betriebsrätin und stellv. Koordinationsausschussvorsitzende Montage S-Klasse



„In der Regel dauert der Reifegrad ab der Entwicklungsphase ca. 3 Jahre und wird dann mit Unterstützung der Sitzmontage weiterhin optimiert. Wir haben es geschafft, die Industrialisierung der Fertigung in ca. 3-4 Wochen serienreif zu gestalten! Hier zeigt sich einmal mehr, was die Mannschaft in Sindelfingen zu leisten fähig ist.“



In der MANUFAKTUR in Sindelfingen werden Sitzbezüge für die S-Klasse in den Farben kaminrot und silbergrau genäht. Sitzbezüge in anderen Farben werden nach wie vor von unserem Zulieferer in Polen genäht. An den beiden Stickmaschinen (r), die extra für die neue Nähproduktion beschafft wurden, wird das typische Rautenmuster der S-Klasse-Sitze in das Material gestickt.







## neuer Standort neuer Job neue Perspektiven

Aufgrund der „Electric Only“-Strategie des Unternehmens stand die Zukunft des Motorenwerks in Untertürkheim und vieler Arbeitsplätze einige Zeit auf wackeligen Beinen. Durch den Einsatz des dortigen IG Metall-Betriebsrats konnte allerdings im letzten Jahr vereinbart werden, dass in Untertürkheim künftig zusätzlich Batterien für Elektrofahrzeuge und Plug-in-Hybride produziert und auch weitere Zukunftsthemen an diesem Traditionsstandort angesiedelt werden. Trotzdem herrscht in der Belegschaft eine Art Ungewissheit, vor allem bei der Frage: Wie geht es mit mir persönlich weiter? Die BRENNPUNKT-Redaktion hat Beschäftigte getroffen, die sich für einen neuen Job und neue Perspektiven entschieden haben an den Standort Sindelfingen zu wechseln.

### LDL-Betreuer

Im Werk Sindelfingen wurde seit Anfang des Jahres im Bereich Logistik (Supply Chain) ein neues Team aufgebaut. Es handelt sich hier um ein Team zur Steuerung des externen Logistik-Dienstleisters (LDL) in Halle 46. Die Beschäftigten sind gleichzeitig Ansprechpartner für den LDL für Fragen an die Mercedes-Benz AG, aber auch für alle internen Bereiche zu Dispositionsthemen.



» **Eberhard Hafner**  
Koordinationsausschussvorsitzender  
SC und E5

Die Nachfrage aus der Werkslogistik für die Stellen als LDL-Betreuer war aufgrund der hohen Anforderungen an die Bewerber und Komplexität der Stellen sehr gering. Eine zusätzliche Rolle spielt dabei auch der hohe Altersdurchschnitt und die Motivation, ab einem gewissen Alter nochmal etwas Neues lernen zu wollen. Deswegen habe ich mich gemeinsam mit der Centerleitung SC dafür eingesetzt, dass die Stellen auch extern ausgeschrieben werden, sodass sich auch Beschäftigte aus anderen Centern und Werken bewerben konnten

”



#### Fabian Bardt

Ich komme aus dem Werk Untertürkheim und habe dort bereits Erfahrung in der Logistik sammeln können. Es war für mich aber schwierig einzuschätzen, wie es für mich in Untertürkheim die nächsten Jahre weitergehen könnte und da es schon immer mein Traum war in einem Fahrzeugproduktionswerk zu arbeiten, habe ich mich sehr über die Stellenausschreibung für den LDL-Betreuer gefreut und mich direkt beworben. Ich bin stolz seit 1. März Teil des Sindelfinger Teams sein zu dürfen. Dafür nehme ich auch gerne einen längeren Anfahrtsweg in Kauf.



#### Arlinda Tahiri

Ich habe Anfang Mai begonnen als LDL-Betreuerin zu arbeiten. Gewechselt habe ich vom Werkteil Mettingen, wo ich als Lagerverwalterin sowie Vorarbeiterin in der Logistik bereits Erfahrungen gesammelt habe. In Sindelfingen wurde ich super in das Team integriert. Ich bin sehr dankbar, für die Chance hier arbeiten zu dürfen. Dieser Job und der Werkswechsel bieten mir eine langfristige Perspektive für mein Berufsleben.



#### Sabrina Greiner

Ich habe noch bis Anfang des Jahres als Druckerkoordination Fahrer- und Fon-Sitze, Auftragsteuerung und Prozesssicherung für die Sitzfertigung auf der Hülb gearbeitet. Aus Sorge vor einer ungewissen Zukunft, habe ich mich nach 16 Jahren ATS entschlossen mich beruflich weiterzuentwickeln. Die interessanten Aufgaben, haben mich dazu bewogen, mich auf die Stelle als LDL-Betreuerin zu bewerben. Ich hatte großen Respekt davor, mich nach vielen Jahren im gewohnten Umfeld neu zu orientieren, das Team hat mich hier aber sehr herzlich aufgenommen. Gegenseitiges helfen wird hier Großgeschrieben. Ich bin froh über den Entschluss und fühle mich wohl in meiner neuen Position als LDL-Betreuerin.



## Ausbildungsberufe im Portrait

*Wie die Ausbildung abläuft und was man vom neuen Job erwarten kann, das wissen sie am besten: die Azubis selbst. Niemand berichtet so authentisch wie sie. Wir stellen euch hier und in den nächsten Brennpunkt-Ausgaben einige Ausbildungsberufe und Azubis in Kurzportraits vor.*



**Lena Waurick**

1. Ausbildungsjahr

**BRENNPUNKT:** Wie bist Du auf Mercedes-Benz aufmerksam geworden und was hat dich besonders daran gereizt eine Ausbildung als Werkzeugmechanikerin bei Mercedes-Benz zu beginnen?

**Lena:** Mercedes-Benz ist in meiner Familie nichts Unbekanntes. Durch meine Familie, die ebenfalls hier schafft, und einer Firmenvorstellung in meiner Schule bin ich auf Mercedes-Benz gekommen. Letztendlich habe ich mich für eine Ausbildung als Werkzeugmechanikerin entschieden, weil ich bereits davor ein Schulpraktikum in diesem Bereich absolviert habe. Ich habe in dem Praktikum sehr positive Erfahrungen im Werkzeugbau sammeln können, was mein grundlegendes Interesse an dem Beruf weiter gestärkt hat.

**Was sind Inhalte der Ausbildung und was waren bisher Deine Aufgaben?**

**Lena:** Zu den Inhalten der Ausbildung gehören, z. B. Sägen, Bohren, Reiben, Gewindeschneiden, Fräsen und Schlei-

### Ausbildung zum Werkzeugmechaniker (m/w/d)

Bohren, Fräsen und Hämmern – als Werkzeugmechaniker:in baust du Werkzeuge zum Autobauen. Stelle Stanz- und Umformwerkzeuge maschinell und manuell her. Setze technische Zeichnungen und Fertigungspläne exakt nach vorgegebenen Maßen um. In maximal 3,5 Jahren lernst du die manuelle und maschinelle Werkstoffverarbeitung kennen.



fen. Die Erstellung, Prüfung und Optimierung von Programmen für computergesteuerte Bearbeitungsprogramme gehören ebenfalls zu den Inhalten. Nicht zu vergessen sind das Erstellen von technischen Unterlagen und Zeichnungen. Von mir wird erwartet, dass ich gut mit Werkzeug umgehen kann, und wissen muss, wann ich welches Werkzeug brauche. Bisher habe ich ein Roboterarm aus Stahl und Aluminium herstellen müssen, was viel Feilen und Bohren beinhaltet. Für die Fräs- und

Drehmaschinen musste ich auch ein Handhabungsgerät anfertigen. Besonders viel Spaß macht mir das Fräsen, sowie das MAG-Schweißen\*.

**Welche Erwartungen hattest Du an die Ausbildung und haben sich alle Deine Wünsche diesbezüglich erfüllt?**

**Lena:** An die Ausbildung hatte bzw. habe ich die Erwartung, dass ich sehr viel über den Beruf lernen kann, indem





## « Kontakt JAV

ich die erforderlichen Aufgaben, die ein Werkzeugmechaniker ausübt, erlerne und später in meinem Beruf anwenden kann. Natürlich darf der Spaßfaktor nicht fehlen und für mich ist es wichtig, dass ich mich mit meiner Gruppe gut verstehe. Bis jetzt wurden definitiv all meine Erwartungen und auch Wünsche erfüllt.

**Welche Tipps hast Du für alle, die sich auch für eine Ausbildung bei Mercedes-Benz interessieren und welche Interessen oder Fähigkeiten sollte man für die Ausbildung als Werkzeugmechaniker:in mitbringen?**

**Lena:** Alle, die eine Ausbildung bei Mercedes-Benz machen wollen, sollten sich gut auf das Vorstellungsgespräch und auf die Tests vorbereiten und alles mit einem positiven Mindset angehen. Mitbringen sollte man ein allgemeines Interesse am Beruf und den dazugehörigen Aufgaben, Motivation, Durchhaltevermögen und Geschicklichkeit.

**Du hast Dich für einen Beruf entschieden, der immer noch überwiegend von Männern ausgeübt wird. Wie hat dein Umfeld reagiert und was würdest Du jungen Mädchen sagen, wenn sie unsicher sind, ob eine solche Männerdomäne das Richtige für sie ist?**

**Lena:** Als mein Umfeld davon erfahren hat, dass ich einen Beruf ausübe, der überwiegend von Männern ausgeübt wird, war ich immer sehr gespannt, wie die Leute darauf reagieren. Oftmals war ich etwas skeptisch, aber die meisten Leute haben sehr positiv darauf reagiert, was ich, um ehrlich zu sein, nicht gedacht hätte. Ich bin sehr froh darüber,

wie positiv die Reaktionen letztendlich waren, denn häufig hört man auch leider, dass wir Mädels in solchen eher „männlicheren“ Berufen nicht so gut angesehen werden. Umso glücklicher bin ich, dass ich überwiegend positive Antworten bekommen habe, wie: „Finde ich richtig cool!“ oder „Auch wir Mädels können was und können das auch beweisen!“.

Jüngeren Mädchen, die etwas Respekt davor haben, in einen „männlicheren“ Beruf zu gehen, würde ich mit auf den Weg geben, dass sie sich nicht schämen oder sich weniger wichtig fühlen müssen. Ich möchte jüngeren Mädels Mut machen, in solchen Berufen durchzustarten und ihr Können zu zeigen. Und ja, es kann immer mal wieder vorkommen, dass negative Sprüche kommen, jedoch sollte man das nicht zu sehr an sich selbst heranlassen, sondern stolz auf sich sein und selbstbewusst drüberstehen.

**Also Mädels: Go for it, you got this!**



*\*MAG-Schweißen bzw. Metallschweißen mit aktiven Gasen, ist ein Lichtbogenschweißverfahren und wird angewendet, um verschiedene Metalle mit einem aktiven Gas zu schweißen, was bedeutet, dass es mit den Materialien reagiert.*

# JAV-Wahl 2022



## Es geht wieder los:

Alle zwei Jahre wählen jugendliche Beschäftigte, die sich in der Berufsausbildung sowie im dualen Studium befinden, ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Voraussetzung für eine JAV: Im Betrieb muss es mindestens fünf Arbeitnehmer geben, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

Am **15. und 18. Juli 2022** ist es bei uns soweit. Dann steht die JAV-Wahl an unserem Standort an und die Auszubildenden und Dual-Studierenden bestimmen, wer ihre Interessen und Rechte in den nächsten zwei Jahren gegenüber der Unternehmensleitung vertritt und Ansprechpartner:in bei Problemen ist.

Die Vorbereitungen dazu sind schon angelaufen. Was bisher geschehen ist und was bis zur Wahl noch ansteht könnt ihr der Grafik entnehmen.

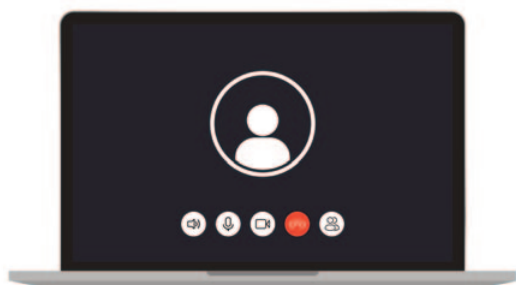


# PANDEMIE

## sorgt für neues Kommunikationsformat

Mit der Covid-19-Pandemie hat sich die Büro- kultur bei uns am Standort von einem auf den anderen Tag radikal verändert. Seitdem arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen überwiegend oder sogar ausschließlich mobil von Zuhause – insbesondere in den Angestelltenbereichen. Nur, was bedeutet das für Betriebsräte und Vertrauensleute? Klassische Kommunikationswege, wie Sprechstunden im Bereich, schwarze Bretter oder Versammlungen, können in Zeiten von Homeoffice nur begrenzt eingesetzt werden. Aus Sicht der IG Metall ist klar, was das heißt: Betriebsräte sollen die Arbeitnehmer dann eben digital ansprechen.

Die IG Metall-Betriebsräte haben sich dieser Veränderung angepasst und setzen inzwischen vermehrt auf digitale Kommunikation, um die Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen und zu betreuen. Es wurde schnell reagiert und neue Konzepte wurden entwickelt, wie die Betriebsräte die Beschäftigten unter den erschwerten Bedingungen bestmöglich betreuen können. Die Antwort: digitale Sprechstunden.



Auch die IG Metall Vertrauensleute und die Vertrauenskörperleitung nutzen diese Kommunikationsform, um die Beschäftigten über die Gewerkschaftsarbeit zu informieren und auf die Mitgliedschaft bei der IG Metall hinzuweisen.

Die **BRENNPUNKT**-Redaktion hat sich hierzu mit VK-Leiter Eleftherios Tolmidis getroffen und über das Projekt der digitalen Sprechstunden gesprochen.

**BRENNPUNKT: Eleftherios, kannst Du uns etwas über das Projekt der digitalen Sprechstunden erzählen?**

**Eleftherios:** Die Idee der digitalen Sprechstunde wurde vor zwei Jahren aus der Arbeitsgruppe „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“ von Nurcan Cavus, Rainer Sanzi, Bilal Akcakoca und Okan Özkan ausgearbeitet.

Die Grundidee der Arbeitsgruppe ist simpel: Damit wir in den Betrieben die Zukunft gestalten können, müssen wir als IG Metall unsere Arbeit noch stärker auf das ausrichten, was in den Betrieben gebraucht wird. Wir leben in einer Zeit, in der die Digitalisierung eine immer wichtigere Rolle in unserem Leben einnimmt und gerade im Angestelltenbereich wird auch künftig weiterhin viel im Homeoffice gearbeitet werden.

Die digitalen Sprechstunden sind unsere Antwort darauf. Denn nur mit ausgedruckten Flyern oder Sprechstunden im Bereich, erreicht man heutzutage eben nicht mehr alle Beschäftigten.





» **Eleftherios Tolmidis**  
VK-Leiter

*Wir haben schnell gemerkt, dass wir die Beschäftigten durch die digitalen Sprechstunden sehr schnell und tagesaktuell ansprechen und informieren können.*

Die Idee ist es, die Beschäftigten nun zusätzlich über die digitalen Sprechstunden über verschiedene Themen zu informieren. Wir sprechen unter anderem über aktuelle betrieblichen Themen, wie z.B. MB.OS, den Halbleiter-Mangel, die Future Office Strategie oder ATZ, sowie gewerkschaftliche Themen, wie z. B. die anstehende Tarifrunde. Die Beschäftigten können auch selbst ihre Fragen einbringen und bekommen stets eine kompetente Antwort.

Wir haben schnell gemerkt, dass wir die Beschäftigten durch die digitalen Sprechstunden sehr schnell und tagesaktuell ansprechen und informieren können und daher haben wir es zu unserer Aufgabe gemacht, diese Arbeit weiterhin zu verfolgen und das Informationsnetzwerk noch zu verbessern.

**Wie willst Du dieses Thema als VK-Leiter vorantreiben? Was für Ziele verfolgst Du?**

**Eleftherios:** Grundsätzlich wollen wir mit diesem Kommunikationsformat als IG Metall die Zukunft mitgestalten und uns so aufstellen, dass wir die Beschäftigten bestmöglich digital informieren. Dieser Prozess braucht Zeit und Geduld, aber auch die Stimme der Belegschaft.

Wir wollen daher von EUCH wissen, was WIR besser machen können und über was IHR gerne von uns informiert werden wollt. Meldet euch bei den VKLern im Bereich oder direkt bei mir – und wir kommen so schnell wie möglich auf euch zurück.

## Eure VKL am Standort Sindelfingen



### FEBA/IT/MP:

Filomena Göhring (RD/ABF)  
Johannes Jahn (RD/PPT)



### RD:

Uwe Rau (RD/KRU)  
Holger Falkenried (PS/CX)



### BHQ:

Dirk Schmidt-Ludwig (QM/SECR)  
Attila Bayram (TF/BTWS)  
Okan Özkan (TF/BTWS)



### CL/K-S:

Alexander Ruggaber (CL/K-S)  
Kenan Alkan (CL/K-S)



### CL/MS Montage E-Klasse:

Judith Nusser (CL/MS4)  
Nurcan Cavus (CL/MS4 Schriftführerin)  
Steffen Schindler (CL/KMI-S)



### CL/MS (MS 1-3 S-Klasse); CL/SMK; CL/M-S:

Patrik Schönherr (CL/SMK; Stellv. VK-Leiter)  
Fikret Koeymen (CL/MS1)  
Matteo Storelli (CL/SMK)



### DPV:

Sotiria Koutalacidou (FAO/DG)



### SC und E5:

Christian Berger (SC/TSS)  
Heiko Bungard (SC/SECVK-S)  
Hubert Reichardt (SC/SECA-S)  
Jürgen Buchstab (SC/PCO)



### E5:

Remzi Özkan (MO/DP)



### VK-Leiter:

Eleftherios Tolmidis





# 1. GEMAINSAM ZUKUNFT GESTALTEN

Unter dem Motto „GeMAInsam Zukunft gestalten“ rief der DGB in diesem Jahr zum 1. Mai auf. Nachdem 2020 coronabedingt gar keine Kundgebung stattgefunden hat und 2021 unter den geltenden Hygienemaßnahmen nur in kleinem Rahmen demonstriert werden konnte, kamen in diesem Jahr rund 500 Kolleginnen und Kollegen in Sindelfingen zum Demonstrationszug und zur anschließenden Kundgebung zum Tag der Arbeit zusammen.



Wolfgang Lemb (re.) gemeinsam mit Ergun Lümalı und Nadine Boguslawski

Der 1. Mai ist der höchste Feiertag in der Geschichte der Arbeiterbewegung und erinnert an alle Errungenschaften, die von der Arbeiterschaft erfochten wurden. Überschattet wurde der Tag vom Krieg in der Ukraine. Darauf ging auch **Wolfgang Lemb, Vorstandsmitglied der IG Metall**, in seiner Rede ein: „Wir verurteilen diesen Krieg aufs Schärfste.“

Das größte Leid muss die Zivilbevölkerung ertragen – und damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Weitere Eskalationen müssen dringend verhindert werden. Frieden, Gerechtigkeit, Solidarität – die gewerkschaftlichen Werte sind heute aktueller denn je.“

Auch **Vanessa Noschka, damals noch Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen**, war als Rednerin Teil der Kundgebung auf dem Sindelfinger Marktplatz. In ihrer Rede ging sie auf die Entwicklung von Ausbildungsberufen in der Transformation, gesetzliche Regelungen für dual Studierende, die Digitalisierung in Berufs- und Hochschulen sowie auf die Geschlechterungleichheit in Betrieben ein. „Wir müssen jetzt unsere Zukunft gestalten indem wir Bildung zukunftsorientiert gestalten!“, forderte sie. „Ganz nach diesem Leitsatz möchten wir uns als Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe und die Entwicklung unseres Berufsportfolios einsetzen. Zudem kämpfen wir als IG Metall-Jugend weiterhin für kollektive Regelungen bei dual Studierenden und deren Aufnahme in das Berufsbildungsgesetz.“

Seit der sehr erfolgreichen Betriebsratswahl im März ist Vanessa inzwischen als Betriebsrätin im Bereich „CL/MS Montage E-Klasse“ tätig und setzt sich für die Belange der Beschäftigten am Standort Sindelfingen ein.







## IG Metall-Mitglieder bekommen MEHR



Lest bitte auch die aktuelle **metall**.  
IG Metall-Mitglieder bekommen die Zeitung kostenlos und nach Hause geschickt. Die **metall** erscheint monatlich.



## „See you later, alligator!“

Unser dienstältester Vertrauensmann Larry Blankenship geht nach fast 30 Jahren Tätigkeit im Sindelfinger Kundencenter in seine wohlverdiente Rente. Seine DPV-Kollegen nehmen schweren Herzens, aber auch mit einem Schmunzeln, Abschied von ihrem stets gut gelaunten und charmanten Arbeitskollegen und Freund. Der gebürtige Amerikaner legt sich allerdings noch nicht sofort auf die faule Haut. Stattdessen geht es zunächst nach Kairo, wo seine Tochter, der Schwiegersohn und die beiden Enkelkinder aktuell leben. Hier wird Larry für sechs Monate an einer privaten Berufsakademie eine Teilzeitbeschäftigung antreten und die jungen Student:innen bei ihrer Suche nach Praktika in Deutschland unterstützen. Danach geht es dann nach Florida ins eigene Haus mit Pool. Nachdem sich dort schon mal ein echter Alligator hineinverirrt hat, gab es von den Kolleg:innen nun zum Abschied die Attrappe zum Aufblasen – auf ihr kann er dann die Seele baumeln lassen und sein Rentnerleben in vollen Zügen genießen. Larry, du hast es dir verdient! Danke für deine tolle Arbeit als IG Metall-Vertrauensmann. Bleib gesund und die Frohnatur, als die du uns immer in Erinnerung bleiben wirst!

## Kurznachricht



### Stern in Flammen

Quelle: Stuttgarter Zeitung

Der große Mercedes-Stern auf dem Leonberger Autohaus in der Görlitzer Straße ging am Sonntagmorgen (22.05.2022) in Flammen auf. Gegen 6 Uhr am Sonntag stieg dichter Rauch auf, woraufhin mehrere Anrufer bei der Polizei anriefen. Die Feuerwehr Leonberg konnte das Feuer schnell löschen, somit wurde ein Übergreifen der Flammen auf das Gebäude verhindert. Es gab keine Verletzten. Die Brandursache ist bis zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar. Die Ermittlungen dauern an.



## Unterstützung im Sterbefall

Der überarbeitete RATGEBER für Hinterbliebene ist ab sofort bei eurem Betriebsrat erhältlich.

### Impressum

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

Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto: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](mailto:stuttgart@igmetall.de)

Kontakt Redaktion:  
BRENNPUNKT, HPC C123,  
[br-sifi-kommunikation@daimler.com](mailto:br-sifi-kommunikation@daimler.com)

Druck: ROIBRAND GmbH, Böblingen

Hier geht's zur Social Intranet-  
Seite des Betriebsrats.  
Dort findet ihr Aktuelles  
und Wissenwertes.





Eure IG Metall-Betriebsräte - eure Ansprechpartner am Standort

# DAS SIND WIR

## *Auf geht's! Mit frischem Wind zu neuen Ufern!*

Bei der Betriebsratswahl im März konnten wir IG Metalller uns 48 von 59 Plätzen im neuen Gremium sichern – zwei Plätze mehr gegenüber der Betriebsratswahl 2018. Damit habt Ihr entschieden, dass es auch zukünftig eine starke und handlungsfähige IG Metall am Standort Sindelfingen geben wird.



Bei den Vorwahlen im September 2021 freuten sich Ergun Lümalı (r.) und Stefan Heinzl (l.) über das klare Ergebnis zur Wahl als Listenführer der IG Metall-Liste. In der konstituierenden Sitzung...

**++ NEU ++ AB SOFORT ERHÄLTlich ++ NEU ++**

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat für dich eine komplette Übersicht der aktuellen IG Metall-Betriebsräte inkl. aller neu konstituierten Gremien zusammengestellt und übersichtlich in einem BP EXTRA verpackt.

Ab sofort erhältlich bei deinem Betriebsrat!