

BR ENN PUNKT

N° 189
NOVEMBER 2022

Magazin für die Beschäftigten
am Mercedes-Benz Standort
Sindelfingen

LICHTER AUS!

Jetzt wird gespart. Interview mit Jörg Burzer und Ergun Lümalı zu den Energiesparmaßnahmen bei Mercedes-Benz

Seiten 4-9

Tarifrunde 2022

Keine Einigung.
Heiße Warnstreikphase beginnt.

Seiten 48-49



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

die kalte Jahreszeit ist angebrochen und uns alle, sowohl im Privaten als auch in den Betrieben, treibt die Frage um **„Reicht das Gas, wenn der Winter lang und kalt wird?“**. In einem Interview mit Vorstandsmitglied Jörg Burzer und Ergun Lümalı, gehen wir genau dieser Frage auf den Grund und klären, was eine mögliche Gasknappheit für Mercedes-Benz bedeuten würde und wie wir uns auf mögliche Szenarien vorbereiten.

Auch die Themen **Krieg – Corona – Inflation – Lieferketten**, die das Cover unserer Mai/Juni-Ausgabe prägten, haben nicht an Brisanz verloren. Leider wird unser Alltagsgeschäft nach wie vor von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und der Corona-Pandemie bestimmt: Wenn wir nicht die benötigten Teile bekommen, können wir nicht produzieren. Entsprechend sind wir dann gezwungen bereichsweise in Kurzarbeit zu gehen. Hier sind wir in enger Abstimmung mit dem Unternehmen und setzen uns dafür ein, das Bestmögliche in der jeweiligen Situation für euch zu regeln. Dass uns das so gut gelingt, ist euch mit zu verdanken: Unsere Erfahrungen und Fähigkeiten als Betriebsräte können wir nur aufgrund eures deutlichen Auftrags bei den Betriebsratswahlen entsprechend gut ausleben. Denn wir werden dadurch als ernstzunehmender Verhandlungspartner von der Unternehmensseite wahrgenommen. Das ist nicht zu unterschätzen! Und erst recht nicht, wenn wir uns

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender



auf Aufsichtsratsebene bewegen. **Anfang des Jahres 2023 finden die Aufsichtsratswahlen statt.** Bei den Center-Betriebsversammlungen im September haben wir euch über das besondere Prozedere bereits ausführlich informiert. Daher wollen wir an dieser Stelle nur eines deutlich unterstreichen: Wir haben in Deutschland eine Mitbestimmung, die weltweit ihresgleichen sucht. Nirgendwo sonst können Arbeitnehmer so viel mitreden und mitentscheiden, wie bei uns: Egal, ob es um die Überwachung der Geschäftsführung, die Bestellung des Vorstandes oder die Genehmigung wichtiger unternehmerischer Planungen und Entscheidungen geht – bei allem sind die Betriebsräte, die Mitglied des Aufsichtsrats sind, involviert und vertreten eure Interessen! Deshalb ist es enorm wichtig, als Arbeitnehmervertreter geschlossen aufzutreten. Geschlossen im Sinne der Beschäftigten, geschlossen mit einer starken Gewerkschaft

Stefan Heinzl
stellv. Betriebsratsvorsitzender



im Rücken. Sollte es keine Friedenswahl geben, werden wir im Januar/Februar an den Wahlen auf euch und eure Unterstützung setzen – so wie ihr immer auf uns IG Metaller bauen könnt! Es geht um die zukünftige Entwicklung des Unternehmens, in dem ihr arbeitet und den Großteil eurer Zeit verbringt. Gestaltet durch eure Arbeitnehmervertreter die Ausrichtung von Mercedes-Benz mit!

Selbst aktiv werden könnt und sollt ihr in der laufenden **Tarifrunde 2022!** Die Friedenspflicht ist Ende Oktober abgelaufen – das heißt: **Die Vorbereitungen für Warnstreiks laufen!** Bis zuletzt hat es die Arbeitgeberseite nicht geschafft, ein vernünftiges Angebot auf den Tisch zu legen. Wir wissen was uns IG Metallern zusteht und sind bereit dafür gemeinsam mit euch einzustehen. Insofern wird es ein **heißer Winter** – egal, wie niedrig die Temperaturen auch sein mögen.



Ade, 's war schee!

Unser langjähriges VKL-Mitglied Alexander Ruggaber geht nach 40 Jahren Tätigkeit im Unternehmen und über 30 Jahren als Vertrauensmann der IG Metall in die wohlverdiente passive Phase der Altersteilzeit. Sich komplett zur Ruhe setzen, kommt für Alex aber nicht in Frage.

In seiner neugewonnenen Freizeit möchte er sich nun intensiver um seinen eigenen Catering-Service kümmern, mit dem er in der Vergangenheit auch schon so manches Vertrauensleutefest bewirte hat. Eine weitere Leidenschaft von Alex sind seine Wiesen, Wälder und Baumwiesen – auch dafür hat er jetzt mehr Zeit, was ihn sehr freut.

Natürlich schwingt wie bei jedem Abschied auch etwas Wehmut mit. Am meisten vermissen wird Alex „den Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort“, wie er beim Abschied erzählt, vor allem „ihnen bei Problemen zu helfen, sich für sie einzusetzen oder auch einfach nur mit ihnen ins Gespräch zu kommen“. Und eins ist sicher, die Kolleginnen und Kollegen werden auch dich vermissen!

Danke für deine tolle Arbeit als IG Metall-Vertrauensmann und VKLer. Alex, du hast es dir verdient! Bleib' gesund und die Frohnatur, als die du uns immer in Erinnerung bleiben wirst!



Foto Cover: Carsten Rohde/Anja/epa
Publizieren/Neu durch Ausgabe: 17. August 2022

4-9

Energiekrise

Interview mit Jörg Burzer und Ergun Lümali zur Gasversorgung bei Mercedes-Benz

48-49

Tarifrunde 2022

Warnstreikphase startet. Metallfrauen und Metaller zeigen sich kampfbereit.

20-23

F.O.S.

Wie geht 's weiter mit der Future Office Strategy?

50-55

50 Jahre S-Klasse

Wir gratulieren dem Sindelfinger Flaggschiff und der S-Klasse-Mannschaft

Inhalt

Gasversorgung bei Mercedes-Benz:

Wie hart wird der



INTERVIEW mit Jörg Burzer, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG, Produktion und Supply Chain Management und Ergun Lümali, GBR-Vorsitzender und BR-Vorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen zur aktuellen Situation

Die Lage in der Ukraine ist nach wie vor bedrohlich ernst und weltweit bleibt die Sorge vor dem „Was wenn?“ groß. Der Krieg hat neben unfassbarem menschlichen Leid auch massive Auswirkungen auf die Weltwirtschaft. Die Lieferketten sind seit Monaten instabil, was immer wieder zwangsweise auch bei uns zu Kurzarbeit führt. Steigende Rohstoffpreise zwingen zum Haushalten und Sparen und drohende Engpässe bei der Energieversorgung, insbesondere mit Gas, sorgen für Unsicherheit – sowohl im Privaten als auch mit Blick auf die Wirtschaft. Mercedes-Benz benötigt ebenfalls Gas, vor allem für die Produktionswerke. Was heißt das für unsere Produktion in Sindelfingen? Droht Kurzarbeit, wenn der Winter lang und das Gas knapper werden sollte?

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit **Ergun Lümali**, BR-Vorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und **Jörg Burzer**, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG, Produktion und Supply Chain Management, darüber unterhalten, wie wir uns im Unternehmen auf unterschiedliche Szenarien vorbereiten.

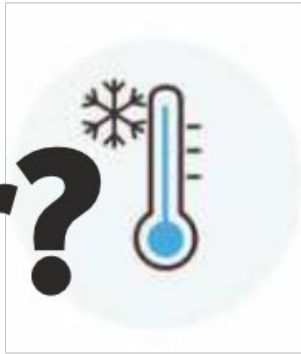
BRENNPUNKT: Seit Monaten steht die Frage im Raum, wie kommt Deutschland durch den Winter und wie viel Gas wird zum Heizen und für industrielle Prozesse zur Verfügung stehen? Für uns als produzierendes Unternehmen ist diese Frage von elementarer Bedeutung. Herr Burzer, wie stehen wir aktuell bei der Gasversorgung?

Jörg Burzer: Als eines der größten Industrieunternehmen in Deutschland ist eine verlässliche Energieversorgung für uns natürlich besonders wichtig. In den letzten Jahren haben wir in vielen Bereichen bereits erfolgreich auf erneuerbare Energien umgestellt – so decken wir ungefähr die Hälfte unseres Energiebedarfs schon heute aus erneuerbaren Quellen. In puncto externer Stromversorgung sind wir seit Anfang des Jahres in Deutschland bereits zu 100% CO₂-frei und entsprechend bereits unabhängig vom Erdgas. Unsere bestehenden Grünstromverträge haben uns dabei ermöglicht, unsere erdgasbetriebenen Blockheizkraftwerke in Europa schon frühzeitig abzuschalten.

Gas ist nach wie vor ein wichtiger Energieträger – gerade in der Produktion

Dennoch ist Gas nach wie vor ein wichtiger Energieträger – gerade in der Produktion, wo ein Großteil unseres Gesamtverbrauchs anfällt. Wir nutzen es beispielsweise in der Lackierung oder der Gießerei. Momentan ist die Gasversorgung stabil. Aber wir bereiten uns intensiv auf unterschiedliche Szenarien vor und stehen dabei im engen Austausch mit unseren Lieferanten, der Bundesnetzagentur und weiteren relevanten Vertretern der Energiewirtschaft, um maximale Erdgasreduktionspotenziale abzusichern. Wir wollen auch ganz klar einen wichtigen Beitrag zu den erforderlichen Einsparungen leisten.

Winter?



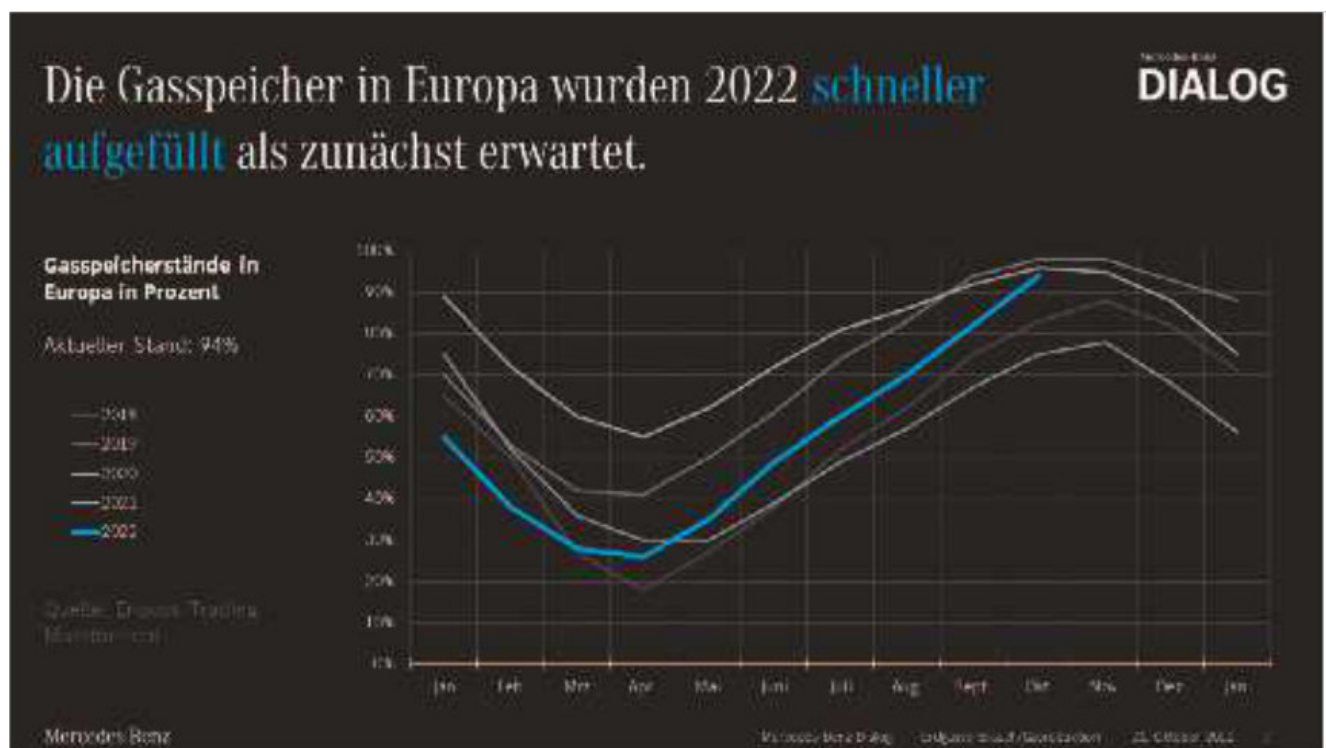
BRENNPUNKT: Am Standort Sindelfingen haben wir unser eigenes Heizkraftwerk – kann uns das helfen, die Produktion trotz Gasknappheit laufen zu lassen – sofern Halbleiter verfügbar sind? Oder gäbe es bei uns die Möglichkeit auf Heizöl umzusteigen?

Ergun Lümalı: Mit unserem Heizkraftwerk haben wir in Sindelfingen einen echten Standortvorteil – ganz unabhängig von der aktuellen Krisensituation. Unser Heizkraftwerk versorgt das Werk mit Dampf, elektrischer Energie und Wärme. Es stellt die gesamte Wärme und mehr als 75% des Stroms für den Standort bereit und sorgt so seit mehr als 60 Jahren für Energiesicherheit bei geringsten Kosten und geringen Umweltbelastungen. Seit Mitte der 80er Jahre wird es zu über 99% mit Erdgas befeuert. Die restliche Leistung – unter 1% – wird aus leichtem Heizöl gewonnen. Dieser Mix hat sich aus bekannten Gründen nun deutlich in Richtung Heizöl verändert.

Was vielleicht die wenigsten wissen: Bei Bedarf wird Wärme auch an die Stadtwerke Sindelfingen abgeleitet – somit hat also auch die Stadt einen Nutzen von unserem Heizkraftwerk.

Aktuell sieht die Lage zum Glück nicht so dramatisch aus – wie sich zeigt, sind die Gasspeicher in Europa, anders als zunächst erwartet, gut gefüllt. Wir können also zumindest ein wenig aufatmen – was nicht bedeutet, dass wir jetzt sorglos sein sollten. Vieles hängt auch davon ab, wie lang und kalt der Winter wird. Das ist die große Unbekannte.

An dieser Stelle will ich Ihnen, Herr Burzer, und auch Robin Sievers und seinem Team der Projektgruppe „Gasversorgung bei Mercedes-Benz“ meinen Dank aussprechen. Hier sind viele tolle Ideen diskutiert worden, wie Energie eingespart werden kann und es wurde auch schnell bereits einiges davon in die Tat umgesetzt – immer in engem Austausch mit uns als Gesamtbetriebsrat. Es ist auch ein gutes Gefühl zu wissen, dass wir im Unternehmen noch weitere Möglichkeiten und Notfallpläne in petto haben, sollte sich die Situation verschärfen.



Jörg Burzer

„Wir beobachten die Situation genau und bewerten die Lage tagesaktuell neu

BRENNPUNKT: Die Sorge vor einem möglichen „Blackout“ treibt die Menschen um – „Energie sparen“ lautet daher die Devise, im privaten wie im geschäftlichen Umfeld. Entsprechend wurde bereits Anfang Oktober überall die Raumtemperatur herabgesetzt – in den Produktionshallen, je nach Bereich, auf 16 bis 18 Grad und in den Büroräumen auf 19 Grad. Müssen wir uns jetzt in den Wintermonaten, wenn es deutlich kälter wird als im Herbst, darauf einstellen mit dicker Jacke und Thermowäsche am Band bzw. PC zu arbeiten?

Jörg Burzer: Bei Mercedes-Benz haben wir bereits eine Vielzahl an Maßnahmen angestoßen, um Energie einzusparen. Die Abschaltung unserer Blockheizkraftwerke und der Wechsel von Gas auf Grünstrom war hier schon ein wichtiger Hebel. Anfang September ist in Deutschland die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (EnSikuMaV) in Kraft getreten.

Verzicht auf Beleuchtung der Dachsterne und Werbetafeln

Darin enthalten sind Regelungen für unmittelbare Einsparungen, um den Energieverbrauch im Herbst und Winter zu reduzieren. Auch wir bei Mercedes-Benz setzen die Verordnung seit dem 1. September um – etwa, indem wir an allen eigenen Standorten deutschlandweit sowie an unseren europäischen Produktionsstandorten gantzätig auf die Beleuchtung der Mercedes-Benz Dachsterne, Werbetafeln- und -displays sowie Schaufenster verzichten.



In dieser Verordnung geht es auch um die Temperaturabsenkungen in Betrieben. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich aktuell darauf geeinigt, die Mindestwerte für Temperaturen in Büros und Hallen entsprechend der Verordnung je nach Bereich auf 16 bis 19 Grad zu reduzieren. Beide Seiten sind sich einig: Damit leisten wir einen wirksamen Beitrag.

Ergun Lümalı: Vollkommen richtig. In diesen schwierigen Zeiten sind wir einmal mehr gefordert zusammenzustehen. Letztlich geht es auch darum, dass die Energieeinsparungen bei uns im Unternehmen auch vor dem Hintergrund erbracht werden, dass die Energie dann entsprechend der Allgemeinheit zur Verfügung steht. Es geht um eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung, die wir gemeinsam wahrnehmen. Fakt ist: Frieren muss im Winter im Büro oder in der Werkshalle niemand.

Lümalı: Wir fordern Fleece-Jacken

Zum Stichwort „Blackout“ aber noch ein wichtiger Hinweis an die Mannschaft: Der ein oder andere mag unter Umständen auf die Idee kommen, an etwas kühleren Stellen im Betrieb Heizlüfter aufzustellen. Davon raten wir dringend ab! Es besteht zum einen ein Brandrisiko und zum anderen könnte es tatsächlich zur Netzüberlastung und zu Stromausfällen führen. Wem die Temperatur in bestimmten Bereichen aber doch zu kalt vorkommen sollte, der ist besser beraten die technische Service-Hotline 166 anzurufen, und die Heizung überprüfen und ggf. auch etwas hochregeln zu lassen. Gleichzeitig fordere ich das Unternehmen auf, der Belegschaft z.B. Fleece-Jacken oder ähnliches bereitzustellen.

Vorsicht ist besser als Nachsicht

Klar ist aber auch: Wir alle müssen jetzt unseren Beitrag leisten – getreu dem Motto „Vorsicht ist besser als Nachsicht“. Lieber sagen wir nach dem Winter, es kam alles doch nicht so schlimm, wie befürchtet, als irgendwann ohne Gas dazustehen.

BRENNPUNKT: Welche weiteren Maßnahmen zur Energieeinsparung gab es bislang bei Mercedes-Benz und was ist noch geplant?

Jörg Burzer: Als Unternehmen tun wir alles, damit die Energieversorgung in unseren Werken in Deutschland und Europa weiterhin sichergestellt ist und bleibt. Außerdem arbeiten wir daran, die Auswirkungen einer möglicherweise eingeschränkten Gasversorgung zu minimieren. Der Wechsel von Gas auf Heizöl stellt beispielsweise eine weitere wichtige Maßnahme dar. Die Vorbereitungen in unseren Werken sind weitestgehend abgeschlossen und wir haben bereits mit der Umsetzung begonnen. Wir beobachten die Situation genau und bewerten die Lage tagesaktuell neu. Durch all die Maßnahmen sehen wir insgesamt ein Einsparpotenzial bei Gas von rund 50 Prozent - ohne dass unsere Produktionskapazität beeinträchtigt würde und unter der Voraussetzung, dass wir Reduzierungen flexibel auf verschiedene Standorte aufteilen, das sogenannte Pooling.

Ergun Lümalı: Um „Pooling“ vielleicht noch etwas konkreter greifbar zu machen: Das bedeutet, dass wir nicht einzeln als Standort Sindelfingen betrachtet werden, sondern mit unseren Standorten als Verbund. Das hat den Vorteil, sollte es Rationierungsvorgaben von beispielsweise 25 Prozent geben, könnten wir diese auch dann erreichen, wenn wir an einem Standort beispielsweise um null Prozent rationieren, weil es produktionstechnisch bzw. prozess-technisch einfach nicht umsetzbar ist – dafür aber an einem anderen Standort um 50 Prozent Gas reduzieren. Konkretes Beispiel dafür wäre hier ein Zusammenspiel zwischen Sindelfingen und Untertürkheim.

Immer mehr in alternative Energiegewinnung investieren

Insgesamt macht es auch nachhaltig Sinn, immer mehr in alternative Energiegewinnung zu investieren und den Energiebedarf zu verringern. Bestes Beispiel ist die Factory56 hier in Sindelfingen: Rund 30 Prozent des Strombedarfs der Factory56 wird über eine



Sparmaßnahme | Der Stern leuchtet nicht mehr und auch die LED-Tafel ist abgeschaltet

Photovoltaik-Anlage auf dem Dach der Halle erzeugt und insgesamt konnte hier der benötigte Energiebedarf im Vergleich zu anderen Montagehallen um ein Viertel verringert werden.

BRENNPUNKT: Ein Großteil unseres Gasverbrauchs – rund 90 Prozent – fällt in der Produktion an. Was können die Kolleginnen und Kollegen hier konkret tun, um ihren Beitrag zu leisten, den Gasverbrauch im Unternehmen zu reduzieren?

Jörg Burzer: An dieser Stelle kann ich nur sagen: Jede Kilowattstunde zählt. Neben den großen Anstrengungen, die wir unternehmen, um mögliche Versorgungsengpässe abzufangen, sind es auch die vermeintlich kleinen Dinge, die in der aktuellen Situation einen Unterschied machen.

Jede Kilowattstunde zählt

Ich möchte an Sie alle appellieren: Helfen Sie mit, unseren Energie- und Gasverbrauch nachhaltig zu senken – in der Verwaltung ebenso wie in der Produktion. Konkret kann man z. B. auch bei kürzeren Standzeiten die nicht benötigten technischen Geräte ausschalten und weiterhin verstärkt den Fokus auf Energieeffizienz bei den Projekten legen. Dabei helfen uns künftig auch unsere „Green Scouts“, die innerhalb der Mercedes-Benz Cars Operations-Bereiche für Fragen rund um das Thema Energie als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner dienen.

Ergun Lümalı: Auch ich möchte mich nochmals an alle Kolleginnen und Kollegen wenden: Wir müssen uns gemeinsam dafür einsetzen, wo immer es möglich ist, Energie einzusparen: Wenn wir Standby-Verbräuche reduzieren und beim Verlassen von Räumen Geräte und das Licht ausschalten, dann bringt das in Summe viel – vor allem wenn alle mitmachen. Auch der Warmwasserverbrauch kann sicherlich auf ein notwendiges Minimum reduziert werden. Ebenso geht die Bitte an euch: Meldet technische Störungen, die euch auffallen, direkt bei der Service-Hotline 166. Wenn ihr z. B. seht, dass in einem Raum eine Beleuchtung flackert oder permanent an ist – und es sich dabei nicht um die Notbeleuchtung handelt – dann ist da Potenzial um Energie einzusparen.

BRENNPUNKT: Es kommt mittlerweile kein Gas mehr aus Russland bei uns an. Wird jetzt bald über die Bundesnetzagentur rationiert? Droht über kurz oder lang Kurzarbeit oder Betriebsruhe in einzelnen Werken? Wie würde das Szenario für Sindelfingen aussehen?

Jörg Burzer: Sollte es tatsächlich zu einer Rationierung der Erdgasmengen kommen, würde das weite Teile der Wirtschaft betreffen. In der dritten Stufe des Krisenplans der Bundesregierung zur Erdgasversorgung, der Notfallstufe, werden die Marktmechanismen zum Teil außer Kraft gesetzt und die Bundesnetzagentur tritt dann als sogenannter Bundeslastverteiler ein. Sprich: Die Bundesnetzagentur entscheidet in diesem Fall darüber, wie die Erdgasmengen verteilt werden.

„Winter is coming“

Arbeiten wir bald in Thermowäsche am Band und im Büro?



Wir bereiten uns auf unterschiedliche Rationierungsszenarien vor

Wir bereiten uns auf die unterschiedlichen Rationierungsszenarien vor. In diesem Fall würden dann die standortspezifischen, individuellen Notfallpläne greifen. Aber ob es dazu kommt, ist derzeit reine Spekulation. Aktuell sind die Gasspeicher gut gefüllt und die aktuellen Außentemperaturen unterstützen dies natürlich zusätzlich. Mit all unseren Maßnahmen – sei es der Umstieg auf Grünstrom und Heizöl, Effizienzmaßnahmen wie Temperaturabsenkungen und die Abschaltung nicht sicherheitsrelevanter Beleuchtung bis hin zu jeder Kilowattstunde, die jeder Einzelne von uns einsparen kann – tragen wir dazu bei, unsere Energieversorgung abzusichern. Langfristig wollen wir vollständig auf erneuerbare Energien setzen und bereiten uns konsequent darauf vor.

Die Pläne von heute können morgen schon überholt sein

Ergun Lümalı: Wir haben über unsere Flexibilisierungstools in der Produktion die Möglichkeit auch schwierige Zeiten gemeinsam zu überbrücken. Das Thema Kurzarbeit beschäftigt uns leider bereits seit Anfang 2020 – ganz unabhängig von der Energiekrise. Die IG Metall hat sich deshalb dafür eingesetzt, die Kurzarbeiterregelung bis Ende des Jahres zu verlängern und hierbei auch die Leiharbeiter:innen zu berücksichtigen. Wir stehen dabei in enger Abstimmung mit dem Unternehmen und

müssen immer situationsbedingt entscheiden, wie wir reagieren sollten. Herr Burzer hat es aber ganz treffend gesagt: Was genau auf uns zukommt, ist nichts als Spekulation. Die Pläne von heute können quasi schon morgen überholt sein.

BRENNPUNKT: Stichwort „Spekulation“ – Es wird viel spekuliert, was in puncto Inflationsprämie (bis zu 3.000 Euro steuerfrei) bei uns im Unternehmen geplant wird. Wie ist hier der aktuelle Stand?

Ergun Lümalı: Aus den laufenden Tarifverhandlungen kann ich sagen: Die Arbeitgeberseite würde die Inflationsprämie am liebsten mit unserer Tarifforderung vermischen. Aber wir ziehen da als Arbeitnehmervertreter einen klaren Strich: Das eine ist unsere Forderung nach einer tabellenwirksamen Entgelt-erhöhung von 8% – das andere ist ein Nettobetrag aus dem dritten Entlastungspaket der Bundesregierung. Das eine hat mit dem anderen nichts zu tun. Aber die Auszahlungsmodalitäten können wir im Rahmen der Tarifrunde klären. Eines ist sicher: Für beides werden wir uns als IG Metall in eurem Sinn stark machen!



Was man mit 1 kWh so alles machen kann?

Strom wird anhand der verbrauchten Kilowattstunden (kWh) abgerechnet. Doch was genau sagt diese Maßeinheit eigentlich aus? Wieviel ist eine Kilowattstunde? Und was kann man mit einer Kilowattstunde machen?

Damit Fernseher, Waschmaschine, Lampen und Co. unseren Alltag bereichern, müssen wir ihnen geben was sie verlangen: Strom. Dabei scheint die Energie wie von Zauberhand durch die Kabel zu fließen. Der Prozess ist einfach: Stecker in die Steckdose, Gerät einschalten und die Rädchen des Stromzählers im Keller beginnen sich zu drehen. Wie viel Strom wir dabei in unserem Zuhause tatsächlich verbrauchen, haben wir nur selten vor Augen. Erfahre hier, wie du den Stromverbrauch berechnen kannst und welche Geräte wie viel Kilowatt verbrauchen.

Was genau ist eine Kilowattstunde?

Hast du schon gewusst, dass man mit einer Kilowattstunde in etwa eine Stunde auf mittlerer Stufe staubsaugen kann (1.000-Watt-Staubsauger), mit einem

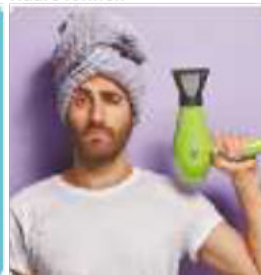
Elektroauto rund 6,7 Kilometer weit fahren (bei einem typischen Energiebedarf von 15 kWh pro 100 km) oder eine Energiesparlampe bis zu 90 Stunden leuchten lassen kann? Doch was genau kann man sich unter dieser Energie-Maßeinheit vorstellen?

Eine Kilowattstunde (kWh) entspricht der Energie, welche ein elektrisches Gerät (z. B. Maschine, Glühlampe) mit einer Leistung von 1.000 Watt in einer Stunde aufnimmt oder abgibt. Sowohl Strom-, als auch Wärmekosten werden in dieser Maßeinheit abgerechnet. Was genau bedeutet es, eine Kilowattstunde Strom (Elektrizität) zu verbrauchen? Die folgenden Beispiele zeigen dir, welche Tätigkeiten in etwa die Energiemenge von 1kWh Strom benötigen.

**Etwa 135 Scheiben
Toastbrot rösten**



**Etwa 1 Stunde lang
Haare föhnen**



**Ca. 50 Stunden lang
aktiv am Laptop arbeiten**



**Etwa 7 Stunden
Fernsehen schauen**



**Etwa 70 Tassen
Kaffee kochen**



**Etwa 2.500x den Bart mit
Elektrorasierer stutzen**



**1 Abendessen
für 4 Personen kochen**



**90 Stunden lesen unter
einer Energiesparlampe**



Wie wird eine Kilowattstunde berechnet?

Wer sich für den genauen Stromverbrauch eines Geräts interessiert, kann diesen mit Hilfe folgender Formel berechnen:

Ein Beispiel: Wie viel verbraucht eine 60 Watt-Glühbirne, die sechs Stunden lang brennt?
 $60 \text{ Watt Glühbirne} \times 6 \text{ Stunden Betrieb} = 360 \text{ Wh} : 1000 = 0,360 \text{ kWh}$

Kilowatt und Kilowattstunde: Was ist der Unterschied?

Ob Mikrowelle oder Kühlschrank: Bei fast allen Haushaltsgeräten ist die Rede von „kW“, also Kilowatt. Manchmal aber auch von Kilowattstunde, abgekürzt „kWh“. Was ist der Unterschied? Die Antwort lautet: Kilowatt beschreibt eine „Leistung“. Kilowattstunde hingegen ist ein Maß für die Menge an „Arbeit“.

Bei Kilowatt – der Leistung – ist gemeint, wie viel Energie man in einem Moment verbraucht oder erzeugt, oder anders gesagt, „wie schnell“ man Energie verbraucht oder erzeugt. Eine Kilowattstunde dagegen – die Arbeit – entspricht der Energie, die bei einer bestimmten Leistung über einen gewissen Zeitraum hinweg verbraucht oder erzeugt wird. Zum Beispiel dann, wenn eine 100-Watt-Lampe zehn Stunden lang brennt oder sich ein 5-Megawatt-Windrad eine Woche lang dreht.

Es ist wie im Sport. Die „Leistung“, also kW, besagt, wie schnell ein Sprinter ist – also „was er kann“. Läuft er auf diesem Top-Level eine Stunde lang, steht „kWh“ für seinen Energieverbrauch während des gesamten Sprints.

Das „h“ macht den Unterschied

Den Unterschied macht also die Zeit. Dafür steht das „h“. Es ist die Abkürzung für das lateinische Wort „hora“, zu Deutsch: „Stunde“. In der Physik ist bei Kilowattstunden allerdings nicht von „Stunden Leistung“ die Rede, sondern von „Arbeit“.

Doch gehen wir noch einen Schritt zurück. Ein Kilowatt sind Tausend Watt. Benannt nach dem schottischen Erfinder James Watt, der im 18. Jahrhundert lebte. Sein Name steht heute weltweit für umgesetzte Energie. Es geht zum Beispiel um elektrische Energie – sprich Strom –, die zu Licht im Wohnzimmer wird. Oder um Energie in Brennstoffen – wie etwa Öl –, die als Wärme aus der Heizung kommt. Je mehr davon in einem Augenblick umgesetzt wird, desto mehr Watt hat die Lampe oder die Heizung – desto mehr kann sie also „leisten“.

Megawatt zeigen, wie viel ein Windrad kann

Die angegebene Leistung beschreibt auch, wie viel Strom zum Beispiel ein Windrad in einem Moment maximal produzieren kann. In den Neunzigern hatte ein Windrad an Land im Durchschnitt eine maximale Erzeugungsleistung von zirka 600 Kilowatt. Heute können Windanlagen deutlich mehr. Mittlerweile ist die Rede von Millionen Watt, also Megawatt (MW). 7,5 MW schafft ein Windrad an Land heutzutage. Eine gewaltige Entwicklung.

Können ist das eine, benötigen ist das andere

Was ein System wie ein Windrad oder auch eine Energiesparlampe „kann“ ist das eine. Das andere ist, wie viel Energie tatsächlich fließt. Tagsüber ist das Licht im Wohnzimmer aus, und bei Flaute dreht sich auch das Windrad nicht. Womit wir wieder bei „kWh“ wären.

Bei Kilowattstunde geht es also um den „Verbrauch“ oder die „Erzeugung“ von Energie – sei es durch Lampen oder Windräder. In kWh wird zum Beispiel der Stromverbrauch auf der Stromrechnung ausgewiesen. Ein durchschnittlicher 4-Personen-Haushalt in Deutschland verbraucht pro Jahr etwa 4.200 Kilowattstunden Strom.

Die Sache mit den Kalorien

Übrigens: Es gibt auch andere Bezeichnungen für Leistung und Arbeit. Ein Kilowatt zum Beispiel sind 1,36 Pferdestärken, kurz PS. Eine kWh entspricht 3,6 Millionen Joule oder rund 860 Kilokalorien. Aber: Wer würde schon die Kilowattstunden zählen, um abzunehmen?



Was kostet die Kilowattstunde Strom in Deutschland?

Im Jahr 2021 kostete eine Kilowattstunde (kWh) Strom in Deutschland durchschnittlich 32,16 Cent. Im Vergleich zum Vorjahr (31,81 Cent) ist der Strompreis damit 1,1 % teurer geworden. Die Preiserhöhung folgt dem Trend: In den vergangenen 15 Jahren ist der Strompreis um ganze 63 % angestiegen. Die Strompreisentwicklung zeigt also deutlich nach oben. Angaben des Bundesverbands der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) zufolge kostete der Strom Anfang des Jahres 36,19 Cent/kWh (Stand Januar 2022). Derzeit – die Gründe sind allen bekannt – liegt der aktuelle Strompreis laut Verivox bei 55,00 Cent/kWh (Stand: Oktober 2022).



Übernahme von Verleihungen in RD

Nur möglich dank Einsatz des Betriebsrats!

Das Gefühl nicht zu wissen wie es weitergeht und wo es für einen hingeht, haben viele Kolleginnen und Kollegen in Verleihungen. 12 Monate oder sogar mehrere Jahre sind diese Beschäftigten an einen Bereich verliehen. Die Gründe dafür sind ganz unterschiedlich: Auslauf von Modellen, die Auflösung von Abteilungen oder auch der eigene Wunsch, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Der Betriebsrat hat dabei immer ein Auge darauf, wo zurzeit viele Verleihungen über einen längeren Zeitraum stattfinden und setzt sich gezielt für die Übernahme der Kolleginnen und Kollegen ein. So auch Ende des Jahres 2021 in RD. Hier konnte der Betriebsrat ca. 100 Übernahmen von Beschäftigten in Verleihung in den RD-Werkstätten, bei den Prüfständen und im Dauerlauf durchsetzen.

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat übernommene Beschäftigte nach ihren Geschichten gefragt.

Sven Selinger (RD/VEA)

Endlich ein Gefühl von Sicherheit ”



Ich habe schon in mehreren Stellen auf Leihbasis gearbeitet. In der Anlauffabrik beispielsweise war die Verleihung immer nur auf 12 Monate festgesetzt. Ob man danach für ein weiteres Jahr verliehen wird oder wie es danach weitergeht, ist meist erst Richtung Ende der Verleihung klar. Das führt zu einem stetigen Gefühl der Unsicherheit. Die Stelle hier in der „Werkstatt: Windkanäle, Thermo & Energie“ war zwar zunächst auch nur eine Verleihung, allerdings auf drei Jahre angesetzt, was im Vergleich zur Anlauffabrik ein echter Gewinn war. Bei jeder Verleihung hat man natürlich den Wunsch übernommen zu werden. Dank Einsatz des Betriebsrats hat es dann Ende 2021 auch für mich geklappt. Ich bin jetzt seit Mai hier festangestellt und habe endlich ein Gefühl von Sicherheit.

Jan Goc (RD/VEA)

Ein befreiendes Gefühl ”

Auch ich hatte in meiner Laufbahn schon verschiedene Tätigkeiten in Verleihung. Zum Beispiel im Bereich Guard oder war wie mein Kollege Sven in der Anlauffabrik verliehen. Wenn man nicht weiß, wohin es als nächstes geht, hat man ehrlicherweise schon immer ein komisches Bauchgefühl. Umso mehr freue ich mich, dass es dann hier im Team mit der Übernahme geklappt hat. Ohne die Durchsetzungskraft der IG Metall-Betriebsräte wäre unsere Übernahme vermutlich nicht möglich gewesen – deswegen an dieser Stelle einen herzlichen Dank! Endlich irgendwo angekommen zu sein und zur „Stamm-Mannschaft“ dazuzugehören, ist ein befreiendes Gefühl.

Ein riesiger Stein vom Herzen gefallen ”

Ich habe 20 Jahre lang in der Sitzfertigung auf der Hulb gearbeitet und mich nach einer neuen Herausforderung gesehnt. Als ich dann mitbekommen habe, dass Testfahrer in Verleihung für den Dauerlauf gesucht werden, habe ich mich sofort beworben. Als es dann geklappt hat, habe ich mich natürlich sehr gefreut. Die Verleihung war zunächst auf zwei Jahre angesetzt mit der Option auf ein weiteres Jahr Verlängerung. Das hört sich ja zuerst einmal nach einer langen Zeit an, trotzdem geht einem immer wieder durch den Kopf wie es danach weitergeht.

Durch den Einsatz der IG Metall-Betriebsräte hat es sogar schon vor Ablauf der zwei Jahre mit der Übernahme hier im Dauerlauf geklappt. Mir ist ein riesiger Stein vom Herzen gefallen, dass ich diesen Job, der mir wirklich sehr viel Spaß macht, auch in Zukunft ausführen kann. Es gibt aber leider noch ein Thema, das mich beschäftigt. Bei uns arbeiten auch Kollegen aus Untertürkheim, die ebenfalls noch verliehen sind und leider bisher noch nicht die Chance auf eine Übernahme bekommen haben. Ihnen wünsche ich auch, dass es bald klappt.

Michael Jaschko (RD/RBD)

**Der Job ist genau das, was ich jetzt und auch in Zukunft machen möchte** ”

Die Stelle hier im Dauerlauf war meine erste Verleihung. Weil ich den Job als Testfahrer für einen wirklich tollen Beruf halte, war ich sehr froh über die Chance hier arbeiten zu dürfen. Natürlich hatte ich im Hinterkopf immer die Hoffnung, dass eine Übernahme möglich sein könnte. Als ich dann mitbekommen habe, dass unser Betriebsrat Übernahmen tatsächlich durchsetzen konnte und ich darunter war, konnte ich einfach nur strahlen, denn der Job ist genau das, was ich jetzt und auch in Zukunft machen möchte. Vielen Dank an den Betriebsrat!

Das einzige, was mir jetzt noch fehlt ist, dass auch meine aus Untertürkheim verliehenen Kollegen ein vergleichbares Übernahmeangebot bekommen. Dann wäre wirklich alles perfekt.

Daniel Mahlow (RD/RBD)

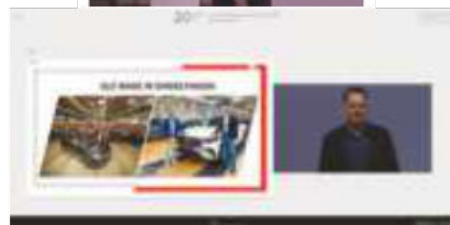


Carmen Schäfer, IG Metall-Betriebsrätin (RD) ”

Wir freuen uns, dass wir als IG Metall-Betriebsräte Ende 2021 die Übernahmen von Verleihungen in RD durchsetzen konnten. Aktuell arbeiten aber auch noch einige Kolleginnen und Kollegen aus Untertürkheim in Verleihung im Dauerlauf in Sindelfingen. Bislang konnten wir trotz großem Zuspruch der Fachabteilung leider noch keine Übernahme bei diesen Beschäftigten durchsetzen. Grund dafür ist Gegenwind aus HR. Ich verspreche aber an dieser Stelle, dass wir IG Metall-Betriebsräte uns weiterhin dafür einsetzen, dass auch diese Kolleginnen und Kollegen hier übernommen werden und somit eine sichere Zukunft haben werden.



Zahlreiche Teilnahme | Allen Anwesenden vor Ort sowie den vielen Kolleginnen und Kollegen, die sich online eingewählt haben, dankt der Betriebsrat für das Interesse!



Rückblick auf die Center-Betriebsversammlungen 2022

Wenn der Sommer endet, starten bei uns am Standort die Centerbetriebsversammlungen. Nach einem Jahr coronabedingter Pause und einem Jahr mit deutlichen Einschränkungen durch die Pandemie, konnten die diesjährigen Centerbetriebsversammlungen wieder wie gewohnt stattfinden - bis auf eine Ausnahme: Nachdem im Jahr 2021 das Konzept der Hybridveranstaltungen sehr gut von den Kolleginnen und Kollegen angenommen wurde, gab es auch in diesem Jahr wieder die Möglichkeit einen Großteil der Veranstaltungen nicht nur vor Ort, sondern auch via Live-Stream zu verfolgen und sich über die Chatfunktion an der Diskussion zu beteiligen.



Hybrid | Viele Beschäftigte verfolgten die Centerbetriebsversammlungen in Live-Streams

Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte nutzen bei den Centerbetriebsversammlungen die Möglichkeit, neben übergreifenden Themen (z.B. die neue Produktionsordnung oder die Probleme mit der IT) sowie aktuellen Standortthemen (z. B. Anlauf GLC), auch auf spezielle centerbezogene Themen einzugehen.

Eine Übersicht der Themen mit der dazugehörigen Präsentation findet ihr im Social Intranet.



Die Jubilarfeiern sind zurück!



Im Juli hieß es endlich wieder: Willkommen bei der Nacht der Sternstunden! Nach zwei Jahren COVID-19-Zwangspause konnte auf den Jubilarveranstaltungen wieder kräftig gefeiert werden.

An gleich vier Abenden im Juli präsentierte sich das MEC in seinem schönsten Gewand, denn dort wurden die Kolleginnen und Kollegen geehrt, die 2020 und 2021 ihr 25., 40. oder gar 50. Firmenjubiläum gefeiert hätten.

Nachdem die Veranstaltungen von Moderatorin Susi Herzberger eröffnet wurden und die zahlreichen Jubilarinnen und Jubilare von dem Betriebsratsvorsitzenden des Standorts Ergun Lümali und dem Standortverantwortlichen Michael Bauer für ihr beachtliches Dienstjubiläum geehrt wurden, begann der Festakt mit buntem und abwechslungsreichem Abendprogramm auf den verschiedenen Showbühnen des Gebäudes 18/3.



Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender

Wir haben es immer wieder versprochen und freuen uns sehr, dass wir die Jubilarfeiern der Jahrgänge 2020 und 2021 im Juli endlich nachholen konnten. Nach zwei Jahren Pause war die Freude umso größer wieder vor den Jubilarinnen und Jubilaren zu stehen und persönlich gratulieren zu können. Unser Standort ist nur deshalb so erfolgreich, weil es Menschen gibt, wie unsere Jubilarinnen und Jubilare, die seit Jahrzehnten dem Stern die Treue halten. Dafür meinen herzlichen Dank und Respekt. So viele Jahre der Automobil-, Unternehmens- und Belegschaftsgeschichte mitgestaltet zu haben, darf euch alle mit Stolz erfüllen. Herzlichen Glückwunsch im Namen des Betriebsrats.



Respektvolle Ehrung | Ergun Lümali (r) und Michael Bauer dankten den Jubilarinnen und Jubilaren für ihre herausragende Unternehmenstreue.



Spektakulär | Buntes Rahmenprogramm sorgte bis spät in der Nacht für gute Stimmung.

Die Jubilarfeiern für den Jahrgang 2022 finden im November statt.

Health & Safety

Wir für Dich.

Angebot im Werksärztlichen Dienst Sindelfingen:

Schlafsprechstunde

Leiden Sie an Einschlaf-, Durchschlafstörungen, Tagesschläfrigkeit oder anderen Schlafproblemen?

Ursachen gibt es viele!

Um Lösungen für Ihre Schlafprobleme zu finden, bietet der Werksärztliche Dienst Sindelfingen für Betroffene am Standort jeden ersten Mittwoch im Monat eine Schlafsprechstunde bei einer erfahrenen Werksärztin oder einem erfahrenen Werksarzt an.

Innerhalb der Sprechstunde erfolgen Diagnostik und Beratung bzgl. der Therapiemöglichkeiten. Bei seelischen Nöten und Stress, die Sie nicht alleine in den Griff bekommen, kann eine Vermittlung in weiterführende Therapie erfolgen.

Jeder kennt das: nach einer durchwachten Nacht ist man am Folgetag nicht wie gewohnt leistungsfähig. Ganz ähnlich geht es jenen Menschen, denen gesunder Schlaf in keiner Nacht vergönnt ist, weil sie vielleicht schlafkrank sind. Schlafen nimmt in unserer leistungsorientierten Gesellschaft einen bedeutenden Raum ein. Der Schlaf hat viele Funktionen: Er stärkt das Immunsystem,

hilft beim Genesen, hilft beim Schlankbleiben und bringt Entspannung, Erholung, Ruhe und Genuss. Schlaf fördert Wachheit, Agilität, Konzentrations- und Merkfähigkeit sowie Lern- und Leistungsfähigkeit.



Wussten Sie?

- Wir verbringen rund ein Drittel unseres Lebens mit Schlafen.
- Ca. 30 Prozent der deutschen Bevölkerung leiden an Schlafstörungen.
- Pro Nacht wacht der Mensch im Durchschnitt etwa 28 Mal auf, ohne das Aufwachen aktiv wahrzunehmen. Erst ab ca. drei Minuten wach sein, kann man sich daran erinnern.

Das Schlafbedürfnis ist von Mensch zu Mensch verschieden.

Es gibt viele Faktoren, die den Schlaf beeinflussen können. Dazu gehören z. B. eine unpassende Schlafumgebung, private oder berufliche Konflikte, psychiatrische Erkrankun-

gen oder Schlafapnoe (krankhaftes Schnarchen mit Atemaussetzern). Auch Wechselschicht oder Nachtschicht können den Schlafrhythmus beeinträchtigen. Vor allem mit zunehmendem Alter fällt es dem Körper meist schwerer, damit umzugehen. Zusätzlich können Übergewicht, Nikotin, Alkohol, Bewegungsmangel oder eine unpassende Ernährung Gründe für Schlafprobleme sein.

Hilfreich können Einschlafrituale, ein Spaziergang vor dem Schlafengehen statt Fernsehen, ausgewogene Ernährung und eine gute Schlafhygiene sein. Außerdem ist eine angenehme Schlafumgebung förderlich (Ruhe, Dunkelheit, geeignete Matratze, adäquate Zimmertemperatur – ideal sind 16-18 °C).

Schlafsprechstunde

Werksärztlicher Dienst Sindelfingen



Jeden ersten Mittwoch im Monat.

Das Angebot kann innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden.

Terminvereinbarung:
Zentrale Anmeldung des Werksärztlichen Dienstes



07031-90 45454



Gripeschutzimpfung 2022

Auch in diesem Jahr besteht die Möglichkeit sich beim Werksärztlichen Dienst Sindelfingen gegen die saisonale Grippe impfen zu lassen.

Besonders zu empfehlen ist die Impfung für chronisch Kranke, Menschen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen oder schwachem Immunsystem. Auch wer beruflich viel mit anderen Menschen zu tun hat und daher häufig mit Viren in Kontakt kommt oder wer viel reist, sollte über eine Impfung nachdenken.

Datum: **täglich**

Uhrzeit: **9-11 Uhr & 15-17 Uhr**

Ort: **Ambulanz im Gebäude 28**

COVID-19 Auffrischungsimpfungen beim Werksärztlichen Dienst Sindelfingen Neue Impfkaktion ab 24.10.2022 im Gebäude 28, Impfzentrum, Untergeschoss



Achtung: Mit dem angepassten Impfstoff können nur Auffrischungsimpfungen durchgeführt werden. Eine Grundimmunisierung muss ab sofort extern (z.B. öffentliches Impfzentrum oder hausärztliche Praxis) erfolgen.

Im WD Sindelfingen kommt der Omicron-adaptierte bivalente mRNA-Impfstoff (Comirnaty Original /Omicron BA.4-5) zum Einsatz.

Eine zweite Auffrischungsimpfung wird aktuell von der Ständigen Impfkommission (STIKO) nur für Personen ab 60 Jahre sowie für Personen mit erhöhtem Risiko für schwere COVID-19-Verläufe empfohlen. Die Auffrischungsimpfung soll frühestens 6 Monate nach der letzten Impfstoffdosis oder SARS-CoV-2-Infektion erfolgen.

Die Terminierung erfolgt wieder über das Tool „doctolib“.

Weitere Informationen im Social Intranet.



Buchungscode: Corona

Eine Impfung ist nur mit Termin möglich. Anmeldung über die **Terminierungsplattform Doctolib®**
<https://www.doctolib.de/institut/s/s>

Herausforde

Nach zwei Jahren Pandemie fand die Betriebsräteversammlung (BRV), im Volksmund auch als „Roter Oktober“ bezeichnet, wieder in gewohnter Manier in Sindelfingen mit ca. 350 Teilnehmer:innen aus ganz Deutschland statt – nach der Trennung in zwei unabhängige Unternehmen erstmals unter dem neuen Dach der Mercedes-Benz Group AG.

Die beiden Tage Mitte Oktober waren geprägt von Berichten, Debatten und Vorträgen. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte blickten gemeinsam auf ein intensives Jahr zurück und diskutierten mit der Unternehmensleitung die größten Herausforderungen. Im Zeichen der aktuellen Lage stand die BRV wie auch der Tätigkeitsbericht des Gesamtbetriebsrats unter dem Motto „Herausforderung und Chance“.

Ergun Lümali, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und **Michael Bettag**, Betriebsratsvorsitzender der Niederlassungskommission im Gesamt-

betriebsrat, ließen im Rahmen ihrer Tätigkeitsberichte das Erreichte der vergangenen Monate Revue passieren. Dabei kam eine breite Palette an Themen auf den Tisch: von Corona und der Energiekrise mit ihren Auswirkungen auf unsere Standorte und auf jeden Einzelnen, über die Luxusstrategie des Unternehmens und die neue Produktionsordnung für die Mercedes-Benz Pkw und großen Vans. Auch spielten der Umsetzungsstand beim Projekt „Vertrieb der Zukunft“, der Umgang mit mobilem Arbeiten und die aktuelle Tarifrunde der IG Metall eine zentrale Rolle.

Ein wichtiger Punkt war zudem der Einsatz des Gesamtbetriebsrats für eine Neuberechnung der Ergebnisbeteiligung mit dem Ziel, die heutige Deckelung des Betrags zu öffnen.

Seitens des Vorstands beleuchtete **Ola Källenius** unter anderem die Frage, wieso Nachhaltigkeit und Luxus zusammenpassen und warum die nachhaltige Geschäftsstrategie von Mercedes-Benz robust genug ist,

damit sich das Unternehmen weiterhin erfolgreich – auch trotz der momentanen Widrigkeiten – entwickelt. Anhand von acht Fakten erläuterte Källenius die Luxusstrategie. Ergun Lümali brachte dabei in der Diskussion die Haltung des Gesamtbetriebsrats auf den Punkt (siehe Kasten S.19).

Personalvorständin **Sabine Kohleisen** erläuterte die neue Personalstrategie und fokussierte sich dabei auf verschiedene Aspekte, wie beispielsweise die Qualifizierungsoffensive Turn2Learn, die Bedeutung des DH- und Ausbildungsportfolios, den Ausbau der Kapazitäten und die Verbesserung der Abläufe im HR Service Center sowie die angestrebte Prozessoptimierung in der HR IT-Landschaft.

Wurde auf der Betriebsräteversammlung im letzten Jahr noch die fatale Situation bezüglich der Entgelt- und Zeitabrechnung angesprochen, die an keinem Standort mehr reibungslos funktionierte, nachdem sie aus den Werken herausgelöst und zentral in ein Shared Service Center verlagert wurde, konnten dieses Jahr erste positive Rückmeldungen diesbezüglich gegeben werden: Die eingeleiteten Maßnahmen sind spürbar und tragen zur Verbesserung der Prozesse bei.

Jetzt müssen aber auch die Prozesse dauerhaft abgesichert werden, damit sie langfristig stabil funktionieren. Eine Forderung haben die Betriebsräte erneut bekräftigt: Es braucht mehr Ansprechpartner:innen vor Ort in den Werken. Außerdem muss die Kommunikation in die Werke weiter verfestigt werden.

IM DIALOG MIT DEM VORSTAND | Neben den spannenden Vorträgen war insbesondere der direkte Austausch zwischen Betriebsräten und Vorständen in sieben thematisch verschiedenen Foren ein weiteres Highlight der Veranstaltung. Die Betriebsrats-Kolleginnen und -Kollegen konnten in kleinen Gruppen in den direkten Dialog mit jeweils einem Vorstandsmitglied treten.



Erste Betriebsräteversammlung der Mercedes-Benz Group AG

erung und Chance

Hier geht's
zum Tätigkeitsbericht
des Gesamtbetriebsrats



NEUES FÜHRUNGSDUO BEIM GESAMTBETRIEBSRAT:
Ergun Lümalı, GBR-Vorsitzender und Michael Häberle,
stellv. GBR-Vorsitzender



Ergun Lümalı, GBR-Vorsitzender

„Mitte Mai hat das Unternehmen die Fokussierung auf die Luxusstrategie kommuniziert. Die Strategie ist das eine. Uns Arbeitnehmervertretern geht es vor allem um die Produktionsordnung, die sich aus dieser Strategie ergibt. Für uns ist essenziell, dass die neue Ausrichtung nicht zum Nachteil der Beschäftigten umgesetzt wird. Dabei war für uns klar: Die deutschen Standorte müssen eine wesentliche Rolle bei der Neuausrichtung spielen. Die Gespräche mit dem Unternehmen waren intensiv und herausfordernd, aber letztendlich erfolgreich. Wir haben erreicht, dass Fahrzeuge der neuen Elektro-Architektur an den deutschen Standorten gefertigt werden und damit zur Auslastung beitragen. Der Einzug neuer Technologien an unsere Standorte ist der Schlüssel zur Zukunftssicherung und damit zur Sicherung von Beschäftigung.“

Zukunft in Bürogebäuden? **Wer zu spät kommt...**

INTERVIEW

mit Stefan Heinzl, Monika Tielsch und Marc Dessecker

Vor rund 1,5 Jahren hat das Unternehmen die Projektgruppe „Future Office Strategy (F.O.S.)“ ins Leben gerufen. Vor dem Hintergrund, dass pandemiebedingt mobiles Arbeiten für viele Beschäftigte zur neuen Normalität geworden ist und sie – auch laut der IG Metall-Beschäftigtenbefragung von 2020 – weiterhin gerne mehrmals in der Woche mobil arbeiten wollen, sind Büroflächen im Raum Sindelfingen und Stuttgart hinsichtlich ihrer Effizienz genauer betrachtet worden. Einige der damals noch vom Unternehmen angemieteten Büroflächen außerhalb des Werksgeländes waren seit Beginn der Pandemie im März 2020 weitgehend ungenutzt und menschenleer.

Die Unternehmensleitung erkannte hier großes Einsparpotential: Denn alleine rund um Sindelfingen waren zu Beginn des F.O.S.-Projekts noch 18 Objekte angemietet, in denen vor Corona rund 8.000 Beschäftigte tagtäglich ihren Aufgaben nachgingen. Von diesen 18 Objekten wurden zwischenzeitlich vier Büroflächen abgemietet, für ein weiteres Objekt läuft aktuell die Prüfung. Der Betriebsrat wurde hierbei vor vollendete Tatsachen gestellt und lediglich über das Vorhaben in Kenntnis gesetzt.

Über kurz oder lang sollen die von den Abmietungen betroffenen 8.000 Kolleginnen und Kollegen durch eine effiziente Büroflächennutzung mit einem neuen Desk-Sharing-Konzept auf unternehmenseigene Gebäude aufgeteilt werden. Dass das kein einfaches Unterfangen werden würde, war den IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräten am Standort Sindelfingen von Anfang an klar. Sie gründeten entsprechend direkt zu Projektbeginn eine eigene Arbeitsgruppe und begleiten das F.O.S.-Projekt konstruktiv und kritisch, damit die Interessen der Beschäftigten tatsächlich berücksichtigt werden. Darunter sind auch Monika Tielsch, Stefan Heinzl und Marc Dessecker. Die BRENNPUNKT-Redaktion sprach mit ihnen über den aktuellen Stand bei F.O.S. und die größten Hürden, die es zu bewältigen gilt.

BRENNPUNKT: Leerstehende Außengebäude abzumieten und sich ein Konzept zur Büroflächennutzung zu überlegen, klingt zunächst nach einer nachvollziehbaren unternehmerischen Idee. Doch ganz so leicht scheint es sich nicht umsetzen zu lassen – eine Einigung ist schließlich auch nach 1,5 Jahren nicht in Sicht. Woran hapert's?

Monika Tielsch: Es hapert daran, dass das Unternehmen nicht dem nachkommt, was wir im Sinne der Beschäftigten einfordern. Beispielsweise stellt sich das Unternehmen eine Desk-Sharing Quote von 50% vor. Das würde bedeuten, dass für zehn Beschäftigte fünf Arbeitsplätze im Büro zur Verfügung stehen.

fos Future Office Strategy

oder nur **Fachkräfte Ohne Schreibtisch ?**

„Mit uns wird es keine einheitlichen festen Quoten geben!“

Mindestens die Hälfte müsste somit pro Tag mobil arbeiten. Wir sagen nicht, dass das in einigen Bereichen nicht vielleicht sogar funktionieren könnte, aber wir sagen: Mit uns wird es keine einheitlichen festen Quoten geben!

Es macht in einigen Bereichen einfach keinen Sinn. Denn Desk-Sharing funktioniert nur da, wo eine standardisierte IT-Ausstattung zur Erledigung der Aufgaben genügt. Gerade in der Entwicklung ist das aber in den wenigsten Fällen ausreichend – ein Konstrukteur kommt alleine mit Bildschirm und Docking-Station nicht weit. Deshalb müssen aus unserer Sicht die Beschäftigten selbst definieren, welche Arbeitsplätze in ihrem Team sharingfähig sind und welche Aufgaben einen festen Arbeitsplatz erforderlich machen. Diese Entscheidung kann nicht von oben herab pauschal getroffen werden.

Stefan Heinzl: Das ist ein Grund weshalb wir mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen auch Workshops gemacht haben. Hier konnten sie ihre Ideen einbringen und interessante Vorschläge diskutieren. Die Workshops haben z. B. ganz deutlich gezeigt, wie unterschiedlich die Bedarfe der verschiedenen Bereiche im Hinblick auf Hard- und Software und Arbeitsplatzausstattung im Allgemeinen sind.

„Leider hat die Unternehmensleitung die Workshops mittendrin unterbrochen“

Leider hat die Unternehmensleitung die Workshops mittendrin unterbrochen und nicht planmäßig fortgeführt, was zu erheblichen Störungen im zeitlichen Ablauf geführt hat. Jetzt müssen die Anregungen und guten Ideen der Beschäftigten auf jeden Fall wieder aufgegriffen werden, um dann zu einem bestmöglichen Ergebnis für die Kolleginnen und Kollegen zu gelangen.

BRENNPUNKT: Ist schon klar, wie das Desk-Sharing in der Praxis gelebt werden soll?

Marc Dessecker: Wie das Desk-Sharing dann umgesetzt werden soll, steht schon fest, da es hierzu einen erfolg-

reichen Piloten im Bereich GSP/OR gab: Über die App „Creos“ können die Beschäftigten sehen, welche Auslastung momentan im Büro herrscht oder sich für den nächsten Tag einen Platz buchen. Das Desk-Sharing-Konzept für die 8.000 Beschäftigten der Außengebäude soll zunächst durch Piloten getestet werden. Problem ist: Das Unternehmen hat durch die Abmietungen kurzerhand Fakten geschaffen, ohne ein ausgearbeitetes und von den Beschäftigten getragenes Konzept in der Hand zu haben.

„Die Beschäftigten fühlen sich vor den Kopf gestoßen!“

Man muss kein Hellseher sein, um zu erkennen, dass sich die Beschäftigten vor den Kopf gestoßen gefühlt haben, nachdem sie quasi von einem auf den anderen Tag keinen Büroplatz mehr hatten und – trotz Corona-Lockerungen – wohl oder übel im Homeoffice bleiben mussten. Klar, dass das Unmut mit sich gebracht hat.

Monika Tielsch: Was für viele Beschäftigte und Führungskräfte ebenfalls nicht verständlich war und ist, weshalb die Unternehmensleitung überhaupt das Projekt „Future Office Strategy“ ins Leben gerufen hat und nicht einfach das bestehende Konzept „me@work“ fortführte. Es lief unseres



Zahlreiche Büroflächen in Außengebäuden schon abgemietet



Wissens nach gut und wurde von den Bereichen auch gut angenommen. Das Konzept „me@work“ berücksichtigt die einzelnen Tätigkeiten der Beschäftigten und stellt die daraus abgeleiteten Bedarfe der Menschen in den Mittelpunkt. Eigentlich also eine gute Ausgangslage, wenn man mehrere Tausend Mitarbeiter am Standort integrieren muss.

BRENNPUNKT: Abgesehen davon, dass es keine feste Desk-Sharing-Quote geben soll, drehen sich die Forderungen des Betriebsrats vor allem um das mobile Arbeiten. Auch bei den Center-Betriebsversammlungen im September war in diesem Zusammenhang u. a. von „mobilem Arbeiten im Ausland“ die Rede. Was hat es damit auf sich?

„Eine gute Vereinbarung zu mobilem Arbeiten ist zwingend erforderlich.“

Monika Tielsch: Eine gute Vereinbarung zu mobilem Arbeiten ist zwingend erforderlich für eine gut funktionierende Future Office Strategy - das eine wird es ohne das andere nicht geben. Wenn wir ein attraktiver Arbeitgeber bleiben wollen und besonders gefragte Experten für uns gewinnen wollen, dann müssen wir mit den Angeboten der Konkurrenz mithalten - und das bedeutet u. a. auch das mobile Arbeiten aus dem Ausland unkompliziert möglich zu machen. Da sind wir dran gute Lösungen mit der Unternehmensseite zu erarbeiten.

Stefan Heinzl: Gleichzeitig fordern wir eine klare Zusage von der Unternehmensleitung, dass mobiles Arbeiten weiterhin freiwillig auf Wunsch der Kolleginnen und Kollegen möglich ist, so wie es in der GBV bereits vereinbart ist. Sprich, jeder Beschäftigte soll auch künftig ein Anrecht auf einen Arbeitsplatz im Betrieb haben und nicht komplett mobil arbeiten müssen bzw. über hohe Desk-Sharing-Quoten ins mobile Arbeiten weggesteuert werden.

Marc Dessecker: Wir haben uns in dem Zusammenhang übrigens auch für eine bessere ergonomische und technische Ausstattung im mobilen Arbeiten und für ein zusätzliches Zugangsmodell für einen Telearbeitsplatz eingesetzt. Da sind wir aber nur auf taube Ohren gestoßen.

Stefan Heinzl: Alternativ könnten wir uns auch einen finanziellen Ausgleich vorstellen für die Mehrkosten, die die Beschäftigten insbesondere im mobilen Arbeiten zu tragen hatten. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich in der Zeit der verordneten Homeoffice-Phase selbst mit Hardware und Arbeitsmitteln ausgestattet, um vernünftig von zu Hause aus arbeiten zu können.

„Wir können davon ausgehen, dass wieder mehr Menschen in die Büros zurückkehren werden - nur wohin?“

Marc Dessecker: Ganz abgesehen von den Kosten für Wasser, Heizung, Strom, etc. - wenn man bedenkt, dass manche Kolleginnen und Kollegen seit über zwei Jahren im Homeoffice sind, kommt einiges an Mehrkosten zusammen, die in Präsenzarbeit sonst das Unternehmen hätte tragen müssen. Doch wenn jetzt alles immer teurer wird - Stichwort: Energiekrise (!) - und das Unternehmen keinen Ausgleich gewährt, können wir davon ausgehen, dass wieder mehr Menschen in die Büros zurückkehren werden. Aber ohne, dass das Unternehmen entsprechende Konzepte dafür ausgearbeitet hat, sehe ich da schwarz. Von den ca. 8.000 betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden etwa 2.500 dem RD-Gelände zugeordnet - nur wo? Von einer „Future Office Strategy“ kann da aus meiner Sicht nicht die Rede sein - **ohne einen konkreten Plan steht F.O.S. am Ende nur für „Fachkräfte Ohne Schreibtisch“**. Und das kann doch auch nicht im Interesse unserer Unternehmensleitung sein! Was für ein Bild wirkt das auf Mercedes-Benz, auf ein Unternehmen mit den begehrtesten Arbeitsplätzen, dem Hersteller von Luxus-Fahrzeugen, wenn für die eigenen Beschäftigten nicht einmal die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und die Frage nach dem Arbeitsplatz klar geregelt ist? Schwierig...

BRENNPUNKT: Und wie geht es jetzt weiter?

Monika Tielsch: Wir kritisieren auch massiv, dass die Verantwortung und etwaige Kosten für ergonomische Arbeitsmittel komplett auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden sollen. Trotz verschiedener Anfragen, Ideen und Lösungsvorschläge unsererseits hat sich die Unternehmensleitung



Stefan Heinzl
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Monika Tielsch
Koordinationsausschussvorsitzende RD



Marc Dessecker
Stellv. Koordinationsausschussvorsitzender FEBA

bis jetzt noch nicht dazu geäußert, wie sichergestellt werden soll, dass auch bei angeordnetem mobilen Arbeiten ein Arbeitsplatz gewährleistet werden kann, der den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Denn im Homeoffice wie auch im Büro gilt z. B. die Betriebssicherheitsverordnung. Sie regelt die Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber und die Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Beschäftigten bei der Arbeit im Sinne des Arbeitsschutzes.



„Das Unternehmen will nur das absolute Minimum.“

Darin ist u. a. festgehalten, dass nur Arbeitsmittel verwendet werden dürfen, die den Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz entsprechen. Der Arbeitgeber hat außerdem dafür zu sorgen, dass nur Arbeitsmittel verwendet werden, die er selbst zur Verfügung stellt oder ausdrücklich gestattet hat. Das Unternehmen will hier nur das absolute Minimum in unser Eckpunktepapier aufnehmen, d. h. Rechner, Bildschirm, Maus, Kopfhörer und Tastatur. Doch in vielen Fällen kommen gerade Beschäftigte im Entwicklungsbereich damit nicht weit. Ich halte das für problematisch und erwarte da deutlich mehr von der Unternehmensseite.

Stefan Heinzl: Ziel der Unternehmensleitung ist es ja, in Zukunft flächendeckend in allen Bereichen, wo der Arbeitsplatz bzw. die Aufgabe es zulässt, die Arbeitsplätze im Desk-Sharing-Modell umzusetzen. Davor müssen wir aber die Ergebnisse aus den Pilotbereichen abwarten. Dass die

Ausstattung ein dringendes Thema ist, wissen wir aus dem direkten Feedback von Kolleginnen und Kollegen auf unsere Social Intranet-Beiträge im vergangenen Jahr und aus den Workshops. Die Belegschaft wartet bald seit zwei Jahren auf konkrete Antworten beim Thema F.O.S. und mobilen Arbeiten. Wir stehen zu unseren Forderungen und werden uns auch nicht mit Dingen abspeisen lassen, von denen wir wissen, dass sie den Beschäftigten zum Nachteil werden. Bleibt zu hoffen, dass die Unternehmensleitung uns ernsthaft entgegenkommt. Wir begleiten die Pilote auf jeden Fall konstruktiv weiter und stehen jederzeit für Gespräche zur Verfügung.

BRENNPUNKT: Vielen Dank für das Update.

Mercedes-Benz Social-Intranet

CREOS

Über die App „Creos“ (Mercedes-Benz Social Intranet- App Station) können die Beschäftigten sehen, welche Auslastung momentan im Büro herrscht oder sich für den nächsten Tag einen Platz buchen.



Fremdvergabe an externe Firmen sorgt für e



die Überschrift lässt bereits mehr als erahnen, dass mit dem Infrastrukturumbau und der Fremdvergabe in der IT an einen externen Dienstleister vieles nicht wie vom Top Management blumig angekündigt läuft. Auch aus den zahlreichen Kommentaren zu Social Intranet-Beiträgen geht deutlich hervor, dass die IT-Probleme nach wie vor die Abläufe im Betrieb erheblich stören:

(siehe QR-Codes 1 + 2, Seite 26)

„(...) Wenn das Band steht, dann werden Berge versetzt, bis es (Anm. der Red.: das Problem) gelöst wird. Aber wenn die Entwicklung steht... egal?“, schreibt es ein Kollege aus dem MB.OS-Umfeld sehr treffend.

Denn Software-Ingenieur:innen ohne Rechner haben genauso ein Problem, wie Kfz-Mechatroniker:innen ohne Werkzeuge. In diesen Zeiten kann man sich glücklich schätzen, wenn man funktionierende Hard- und Software hat und

nicht auf Hilfe durch die IT angewiesen ist. Die Arbeitsfähigkeit ist stets in Gefahr!

„Wir sparen – koste es, was es wolle!“

Wie so oft, wurde in der IT ein funktionierender Prozess durch Fremdvergabe ersetzt – getreu dem Motto „wir sparen – koste es, was es wolle“ wurden 2020 ca. 1.000 interne Beschäftigte deutschlandweit mit einem möglichen Betriebsübergang zur Fremdfirma konfrontiert.

Hardfacts

- nicht bearbeitete Tickets wurden in 1.000er Blöcken gelöscht, ohne Rückmeldung an die betroffenen Beschäftigten
- Wartezeiten konnten in Monaten statt in Stunden gemessen werden
- Kolleg:innen sind nicht voll arbeitsfähig, weil der Austausch defekter Endgeräte nicht zeitnah erfolgt oder das bereitgestellte Gerät für das entsprechende Aufgabengebiet technisch ungeeignet ist
- auch hinsichtlich Softwarebereitstellung kommt es nach wie vor zu Verzögerungen und wenn unsere Kolleg:innen nicht auf zwingend benötigte Programme voll zugreifen können, können sie schlichtweg nicht arbeiten.



vergabe IT

ternen Dienstleister

rhebliche Probleme



Kommentar von **Marc Dessecker**,
IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des Ausschusses für Informationstechnologie und Digitalisierung (IT/D)

Die Kolleginnen und Kollegen warnen damals eindringlich vor den möglichen Problemen, die das mit sich bringen würde. Von Seiten des Betriebsrates war von Anfang an klar, dass nur wenige Beschäftigte dieser Aufforderung folgen werden.

Mit dem Stern im Herzen, der Passion für unsere Fahrzeuge und unseren sehr guten IG Metall-Tarifverträgen wechselt es sich schwer zu einer anderen Firma. Leider gab es hierzu im Management keine Einsicht! So passierte, was passieren musste: Von den rund 1.000 Beschäftigten wechselten nur ca. 50 zur Fremdfirma.

Unser Unternehmen hat in dreierlei Hinsicht gespart:

- an den Kosten für den eigenen IT-Betrieb
- an der Wertschätzung für die eigenen Beschäftigten
- an der Servicequalität und der Arbeitsfähigkeit eigener Beschäftigter

Der externe Anbieter zeigt sich zwar bemüht, die von uns erwünschten Verbesserungen umzusetzen, von stabilen, funktionierenden Prozessen sind wir aber noch meilenweit entfernt.

Es ist davon auszugehen, dass die vertraglich vereinbarten Leistungen durch die Fremdfirma nicht eingehalten werden – dafür scheint es

aber aus Managementsicht kostengünstig zu sein. Durch die Fremdvergabe von IT-Umfängen bekommt man auf dem Papier gute Zahlen. Doch es entstehen verdeckte Kosten: Beschäftigte müssen wertvolle Arbeitszeit für den Erhalt der eigenen Arbeitsfähigkeit einsetzen – die Umstellung von MobileIron auf MS Intune (*siehe QR-Code 3, Seite 26*) ist dafür ein gutes Beispiel. Sie können in der Zeit ihrer tatsächlichen Arbeit nicht nachgehen, was für die Fachbereiche letztlich nicht wertschöpfend ist. Mich wundert es, dass hierzu noch niemand eine Kostenrechnung aufgestellt hat.

IT-Koordinator:innen als Feuerwehr

Die Probleme, die durch die Fremdvergabe entstanden sind, haben auch zur Folge, dass unsere IT-Koordinator:innen (ITKs) in RD seit mehr als 12 Monaten Feuerwehr spielen müssen und ihr Bestes geben, um den Laden am Laufen zu halten. Hier muss klar gesagt werden, dass die Kolleg:innen in der Mehrzahl nicht zu 100% für diese Tätigkeit freigestellt sind – sie machen es nur zusätzlich zu ihrem Tagesgeschäft.

Durch die Fremdvergabe hat sich der Aufwand für die ITKs extrem erhöht. Aus der Not heraus mussten sie beispielsweise Rechner, Headsets und Smartphones über Center-

budgets (BANF) direkt beschaffen. Auf diese Weise wurde ebenfalls die Aufrüstung bestehender Rechner mit Arbeitsspeicher und zusätzlichen Festplatten finanziert und im Selbsteinbau realisiert. Diese Maßnahmen führen ebenfalls zu verdeckten Kosten, sind aber aus Sicht der Fachbereiche unumgänglich, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Doch eine reguläre Neubeschaffung über den externen Anbieter funktioniert bis heute nicht!

Situation wird sich weiter verschärfen

In den nächsten Monaten rechnen wir mit einer weiteren Verschärfung der Situation – auf Grund anstehender Umzüge (Stichwort: Future Office Strategy – siehe S. 20-23) und der damit verbundenen geplanten Standardisierung, sowie regelmäßigem Tausch von Laptops und Handys oder Tausch bei defekter Hardware. Um es an einem Beispiel festzumachen: Aufgrund des Windows-Updates von 20H2 auf 21H2 müssen alleine bei uns am Standort ca. 16.000 Rechner ausgetauscht werden!

Gute Ausstattung = zufriedene Beschäftigte

Unser Fazit: Vielen motivierten neueingestellten Kolleg:innen war nach der Einstellung zwar klar, dass der Verwaltungsapparat bei Mercedes



zum Teil langsam ist, aber dass sie auf ihren Rechner und ihr Handy zum Arbeiten länger warten müssen, als auf ihren Arbeitsvertrag – damit wurden einige eiskalt erwischt. Insbesondere aus dem Software- und IT-Umfeld erreichen uns nahezu wöchentlich Anfragen wie die Kündigungsfristen bei Eigenkündigung sind.

Bedenkliche Entwicklung

Diese Entwicklung halten wir für höchst bedenklich. Auf Nachfrage von uns IG Metall-Betriebsrät:innen antworten die Beschäftigten häufig: „Die Anderen bezahlen mich

besser, meine Aufstiegschancen bei anderen Unternehmen sind klar beschrieben und es gibt auch kein Problem bei der Beschaffung von Rechnern und anderer Hardware!“

Auch die letzte Mitarbeiterbefragung der IG Metall hat klar gezeigt, dass vernünftige und funktionierende Hardware einer der Schlüsselpunkte beim Thema Mitarbeiterzufriedenheit ist. Unser Management sollte endlich verstehen, dass modernes Führen von Beschäftigten eben auch „empowerment“ (Befähigung) bedeutet. Dies bedeutet unter anderem, die Beschäftigten mit top Arbeitsmitteln an ihren

wertschöpfenden Kernaufgaben arbeiten zu lassen und ihre wertvolle Zeit nicht mit dem mühsamen Umsetzen von 23-seitigen Schritt-für-Schritt-Anleitungen (MS Intune) und stundenlanger Warterei in Hotlines oder am IT-Punkt zu verschwenden.

Es ist nie zu spät, Einsicht zu zeigen

Wir appellieren eindringlich an unser Management: Beenden Sie diesen unsäglichen Zustand endlich und bringen sie den Dienstleister auf Kurs! Es ist nicht zu spät, Einsicht zu zeigen.

Ansichten im 5- und 6-stelligen Bereich sowie zahlreiche Kommentare im Social Intranet zeigen, wie sehr dieses Thema die Beschäftigten umtreibt:

Post der ITKs in RD

	15.165	
	1.342	
	55	
	152	

Hartmut Müller
Chef der IT, Technology & Cross Functions

	24.993	
	109	
	192	
	55	

Wechsel von MobileIron auf MS Intune

	182.944 (!)	
	90	
	232	
	262	

<https://social.cloud.corpintra.net/docs/DOC-450797>

<https://social.cloud.corpintra.net/community/unternehmen/it/it-organisation/itt/blog/2022/02/01/stellungnahme-zur-erreichbarkeit-von-corporate-user-helpdesk-cuhd-und-auslieferungen-der-it-hardware#comment-613804>

<https://social.cloud.corpintra.net/docs/DOC-466868>

Stand: Oktober 2022

Die IG Metall fordert:

KRISENGEWINNE ABSCHÖPFEN – KOSTEN DECKELN!

Außerordentliche Situationen erfordern außerordentliche Maßnahmen!

IG Metall-Sekretär Tom Wolters zur Forderung der IG Metall



Die weiter steigenden Lebensmittel- und Energiepreise belasten viele Bürger:innen. Vor allem Menschen mit geringem oder normalem Einkommen geraten in immer größere finanzielle Not. Mehr als die

Hälfte der Betriebe in den Organisationsbereichen der IG Metall können die Kosten zumindest teilweise an die Kunden weiterreichen. Private Haushalte können das nicht. Auf ihnen liegt weiterhin die volle Last – durch steigende Preise im Supermarkt, an der Zapfsäule oder beim Heizen der heimischen vier Wände. Vor allem bei den Heiz- und Stromkosten werden die zusätzlichen Belastungen in der Regel erst mit der Jahresendabrechnung wahrnehmbar.

Ende der Preisspirale nicht in Sicht

Bei der sich abzeichnenden Preisentwicklung ist 2023 weder ein Ende der Preisspirale noch ein „Zurück zur Normalität“ zu erwarten. Im kommenden Jahr werden die hohen Preise weiterhin vor allem private Verbraucher:innen treffen. Auch auf Druck der IG Metall hat die Bundesregierung bislang drei Maßnahmenpakete geschnürt. Dies gilt auch für den Ende September beschlossenen Abwehrschirm in Höhe von 200 Milliarden Euro, der die Strom- und Gaspreise zukünftig deckeln soll. Das unterstützt auch Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall (siehe Zitat).

Zahlreiche Unternehmen nutzen die Krise aus, um ihre Profite auf Kosten von Kunden und Verbraucher:innen zu steigern. Besonders offensichtlich wird das an der Zapfsäule: Die Großhandelspreise von Benzin und

Diesel sind deutlich stärker gestiegen als die Rohölpreise – hier spielen mächtige Konzerne ihre Marktmacht rücksichtslos aus, um zusätzlich Kasse zu machen. Diese unvorhergesehenen „Windfall-Profits“ sind weder auf unternehmerische Leistung noch auf vorausschauende Investitionen zurückzuführen.

IG Metall fordert „Windfall-Tax“

Die Kehrseite: Eine profitgetriebene Inflation zulasten ohnehin gebeutelter Verbraucher:innen. Die Bundesregierung darf das nicht länger zulassen – zumal die Wirkung der beschlossenen zeitweisen Energiesteuersenkung davon abhängt, dass Unternehmen die Entlastung an die Verbraucher:innen weitergeben. Die IG Metall fordert, dass Übergewinne mit einer einmalig erhobenen Steuer, einer sogenannten „Windfall-Tax“, besteuert werden. Wie das gelingen kann, zeigt die in Italien eingeführte Sondersteuer. Eine solche Steuer wäre nur gerecht, hätte eine abschreckende Wirkung und könnte ungerechtfertigten Preissteigerungen entgegenwirken. Sie würde außerdem Einnahmen ermöglichen, die für weitere Entlastungen zugunsten der Allgemeinheit verwendet werden können.

Die bisherigen Maßnahmen der Bundesregierung waren wichtig – greifen in Anbetracht der anhaltenden Preisentwicklung aber deutlich zu kurz. Nötig sind kurzfristig wirksame Entlastungen, die auch im kommenden Jahr wirken. Die IG Metall fordert deshalb, dass die Bundesregierung schnellstmöglich nachsteuert: Es braucht staatliche Eingriffe, die die galoppierende Inflation einbremsen, private Haushalte effektiv entlasten und Profite der Krisengewinner abschöpfen.



Jörg Hofmann

Erster Vorsitzender der IG Metall

Der Beschluss zu einem Strom- und Gaspreisdeckel ist zu begrüßen und von der IG Metall schon lange gefordert. Es ist die sinnvollste Maßnahme, Haushalte und Unternehmen bei den Energiepreisen zu entlasten und gleichzeitig die Inflation einzubremsen. Es ist gut, dass die Bundesregierung das jetzt durchsetzen will.





GLC

endlich auch ein SUV „ma



de in Sindelfingen“! ...dank eures BR:





Dramatische Lage in Spülküchen

Große Probleme nach Anbieterwechsel - aber Hauptsache gespart



Spülkräfte werfen das Handtuch!

K O M M E N T A R
VON THOMAS SPOHR UND RAINER SANZI



Thomas Spohr
Vorsitzender Ausschuss für
Betriebsgastronomie
und Gastro GmbH



Rainer Sanzi
Stellv. Vorsitzender Ausschuss
für Betriebsgastronomie
und Gastro GmbH

Der Ausschuss für Betriebsgastronomie und Gastro GmbH schlägt Alarm!

In unseren Betriebsrestaurants werden die Spülküchen von einem externen Dienstleister betrieben. Diese Verträge werden alle sieben Jahre neu ausgeschrieben. Mit dem bisherigen Dienstleister funktionierte alles weitgehend reibungslos. Zum 01.10.2022 fand dann ein Wechsel zu einer neuen Firma statt.



Hinter den Kulissen

Und seither gibt es massiv Ärger. Zu wenig oder kaum geschultes Personal wurde von dem neuen Dienstleister eingesetzt, was letztlich aber dem bisherigen Anbieter zu "verdanken" ist. Die neue Firma hatte vor, den erfahrenen Spülkräften der Vorgängerfirma Übernahmeangebote zu machen – was ein übliches Vorgehen ist – und lud die Kolleginnen und Kollegen aus diesem Grund auch zu einer Infoveranstaltung in die Kantine 24 ein.

Bisheriger Betreiber droht mit Kündigungen

Allerdings habe der bisherige Betreiber seinen Spülkräften massiv gedroht, wie uns anonyme Quellen mitteilten, dass man ihnen fristlos kündigen werde, sollten sie an der Veranstaltung teilnehmen.

Die Folge: Die neue Firma musste unerfahrenes Personal einsetzen, das zum Teil vor lauter Überforde-

rung das Handtuch warf und ging. Es wurde gar nicht oder schlecht gespült. Die Spülküchen waren zum Teil regelrecht verreckt und bergeweise stapelte sich das dreckige Geschirr. Dies führte sogar soweit, dass eigenes Personal der Mercedes-Benz Gastro aushelfen musste.

Unsere Gastro-Beschäftigten halten den Laden am Laufen!

Einzig unseren eigenen Gastro-Beschäftigten ist es zu verdanken, dass eine Versorgung hier am Standort überhaupt noch möglich war. Denn nicht nur das Spülen des Geschirrs, sondern auch die Reinigung der Küchen und der Ausgaben blieb an ihnen hängen.

Nur durch ihre Loyalität und ihren freiwilligen Einsatz, konnte eine hygienisch einwandfreie Versor-

Na, dann Mahlzeit!





gung der Beschäftigten gewährleistet werden. Sie fingen zum Teil vor ihrer regulären Arbeitszeit an die Küche zu putzen, um dann überhaupt wieder kochen zu können. Teilweise blieben sie sogar bis spät in die Nacht, um die Spülküchen wieder auf Vordermann zu bringen.

An dieser Stelle bedanken wir uns im Namen des Betriebsrats recht herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen – und wir hoffen, dass dieser Einsatz von der Unternehmensseite auch gewürdigt wird.



Ökologisch geht anders!!

Essen im Einweggeschirr

Auch die Belegschaft bekam insbesondere Anfang Oktober die Auswirkungen zu spüren: Geschirr, das nicht abgeräumt wurde und Essen, das in Einweggeschirr ausgegeben werden musste. Hier sieht man mal wieder, wie sich ein nicht durchdachter Verkaufsabschluss, auch auf die Nachhaltigkeit im Unternehmen negativ auswirkt.

Der Betriebsrat wurde von den Beschäftigten der Gastro über die dramatischen Zustände informiert und steht mit der Gastro-Leitung in ständigem Kontakt. Durch unsere gemeinsamen Anstrengungen hat sich die Lage zwischenzeitlich gebessert. Von einem normalen, funktionierenden Betrieb können wir aber noch nicht sprechen.

Kosten-Schruberei

Wir sehen in dem Ganzen auch eine Bestätigung dessen, was wir als Betriebsrat immer wieder sagen: Fremdvergaben sind langfristig nicht gut fürs Geschäft! Man spart auf dem Papier – ja. Und sparen ist wichtig – keine Frage. Sehen wir genauso – wir sind auch Schwaben.

Aber wir fordern das Unternehmen auf, dafür Sorge zu tragen, dass dieser unsägliche Zustand der „Kosten-Schruberei“ beendet wird.

Vor allem in solchen Bereichen, die die Gesundheit von uns allen angeht – schließlich wird in den Betriebsrestaurants Hygiene großgeschrieben und es müssen einfach gewisse Standards eingehalten werden. Nicht zu vergessen:

Es sind Fehlentscheidungen wie diese bzw. deren Auswirkungen, die langfristig dem Ansehen unseres Standortes und unseres Unternehmens im Ganzen nur schaden können.

Es darf aus unserer Sicht auch nicht alle paar Jahre wieder ein noch billigerer Dienstleister genommen werden – auch wenn wir das Vorgehen des bisherigen Dienstleisters damit in keinsten Weise unterstützen!

Die Kosten dürfen nicht das einzig ausschlaggebende Kriterium sein. Denn dann zahlen wir am Ende alle einen höheren Preis.

Mehr Cash in the Täsch

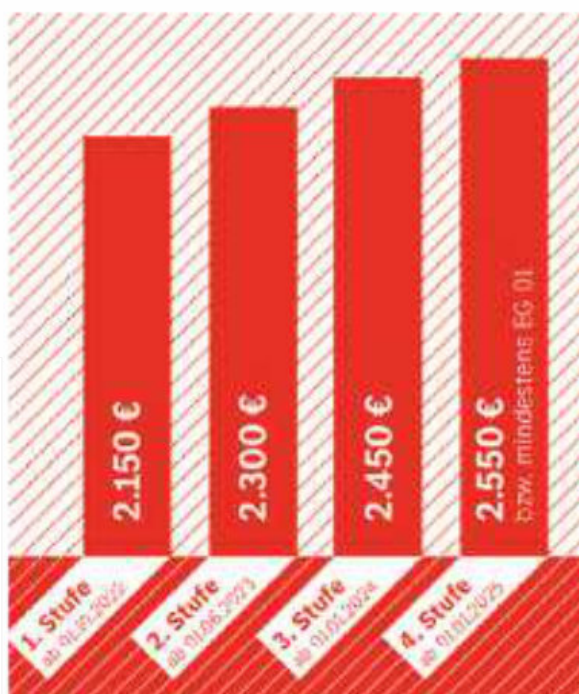
Die Verhandlungen zwischen Unternehmen, IG Metall und Entgeltkommission zum Abschluss einer GBV über die Vergütung von Ferienbeschäftigten und Werkstudenten im indirekten Bereich wurden erfolgreich abgeschlossen.

Im Gegensatz zur Vergütung der Ferienbeschäftigten in den direkten Bereichen gab es bisher keine betriebliche Vereinbarung zur Vergütung der Ferienbeschäftigten und Werkstudierenden im indirekten Bereich. In der neuen GBV wurde jetzt festgeschrieben, dass es eine **stufenweise Anhebung** der Vergütung der Ferienbeschäftigten und Werkstudierenden im indirekten Bereich auf **2.550 Euro* im Monat** (mindestens EG01 der ERA-Entgelttabelle) bis zum 01.01.2025 geben wird. Bereits zum **01.10.2022** ist die erste Erhöhung erfolgt. (siehe Grafik)

Damit wird die Vergütung der Ferienbeschäftigten und Werkstudierenden im indirekten Bereich **zukünftig tarfyndynamisch** sein.

Gleichzeitig wurde erstmals auch eine Definition beider Beschäftigtengruppen vereinbart. Bisher gab es dazu keine eindeutige Regelung. Jetzt ist klar: **Ferienbeschäftigte** sind Beschäftigte, die für maximal sechs Monate pro Kalenderjahr bei uns im Unternehmen beschäftigt werden. Darunter fallen auch Schüler:innen und Student:innen in der Übergangsphase. **Werkstudierende** sind Beschäftigte, die neben dem Studium eine Erwerbsarbeit ausüben, um sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen und Praxiserfahrung zu sammeln. Die Erwerbstätigkeit spielt dabei im Verhältnis zum Studium in der Gesamtschau eine untergeordnete Rolle. Zudem müssen sie in einer Hochschule eingeschrieben sein.

Aber auch für Ferienbeschäftigte im direkten Bereich wurde eine Attraktivierung der Vergütung vereinbart. Aufgrund der rückläufigen Bewerberzahlen bei Ferienbeschäftigten in der Produktion, wird für das Jahr 2023 im Rahmen eines Pilotprojekts ein „**Welcome Back Bonus**“ eingeführt. Dieser beträgt **200 Euro** und wird als Anreiz für diejenigen Ferienbeschäftigten in der Produktion gewährt, die mindestens drei Wochen im Einsatz sind und bereits zuvor (2022 und 2023) als Ferienbeschäftigte in der Produktion tätig waren. Außerdem wurde im Zuge der Verhandlungen auch die Tarfyndynamisierung der Vergütung der Ferienbeschäftigten im direkten Bereich wieder vereinbart. Diese war ursprünglich bis 2020 befristet.



* Bezogen auf eine 35-Stunden-Woche

Mehr Urlaubstage nur für IG Metall-Mitglieder!

Als IG Metall-Mitglied haben es auch unsere Ferienbeschäftigten und Werkstudierenden besser! Wenn der Einsatz im Betrieb mindestens einen Kalendermonat andauert, stehen den Gewerkschaftsmitgliedern nicht nur die zwei Urlaubstage zu, die das Gesetz vorschreibt, sondern drei. Wer zwei Monate jobbt, hat fünf Urlaubstage statt der gesetzlichen drei. Gleiches gilt auch für Werkstudierende!

Ein echtes Plus – dank IG Metall!

RHENUS GRUPPE IM ÜBERBLICK

Die Rhenus Gruppe ist einer der führenden, weltweit operierenden Logistikdienstleister mit einem Jahresumsatz von 7,0 Milliarden Euro.

37.500 Beschäftigte von Rhenus sind an 970 Standorten vertreten. Entlang der gesamten Supply Chain bietet die Rhenus Gruppe Lösungen für die unterschiedlichsten Branchen, darunter multimodale Transporte, Lagerung, Verzollung sowie innovative Mehrwertdienste.



Erste Schritte für BR-Wahl bei Rhenus Wahlvorstand am 17.09. gewählt

Die IG Metall Stuttgart hat am 17.09.2022 bei zwei Kontraktlogistikern mit der Wahl eines Wahlvorstandes für die geplanten Betriebsratswahlen die Mitbestimmung auf den Weg gebracht. Im Rahmen der beiden Betriebsversammlungen stimmte die Mehrheit der Beschäftigten für die Einleitung der Betriebsratswahlen.

Somit wird es in naher Zukunft auch bei dem Kontraktlogistiker Imperial am Mercedes-Benz Standort Untertürkheim und bei dem **Kontraktlogistiker Rhenus in der Factory 56 am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen Mitbestimmung** durch einen Betriebsrat geben.

Die Betriebsratswahlen bei Imperial Industrial Logistics GmbH Niederlassung Stuttgart und bei RCL Automotive F56 GmbH (Rhenus) werden voraussichtlich Ende November stattfinden. Bis dahin hat der neugewählte Wahlvorstand die Aufgabe, die Betriebsratswahlen vorzubereiten.



IG Metall-Spitze freut sich und unterstützt die Kolleginnen und Kollegen:



Ergun Lümalı
BR-Vorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG



Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg und Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG



Nadine Boguslawski
Erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart und Aufsichtsrätin der Mercedes-Benz Group AG

“Als Arbeitnehmervertreter unterstützen wir die Kolleginnen und Kollegen von Rhenus auf ihrem Weg, einen Betriebsrat zu etablieren und sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Mitbestimmung und Tarifverträge müssen der Mindeststandard sein, nicht nur auf dem Gelände von Mercedes-Benz.

“Mitbestimmung, gute Arbeitsbedingungen und Tarifverträge, dafür stehen wir als IG Metall. Deswegen freut es uns sehr, dass die Kolleginnen und Kollegen diesen Schritt gemeinsam mit uns gehen. Gerade an den großen Automobilstandorten darf es keine mitbestimmungsfreien Zonen geben.

“Die Betriebsratswahlen bei Rhenus und Imperial sind das Ergebnis monatelanger Vorbereitung. Die Angst vor Repression ist in vielen Betrieben ohne Betriebsräte groß. Als IG Metall Stuttgart stehen wir den Beschäftigten als Partner zur Seite und begleiten sie auf ihrem Weg. Langfristig arbeiten wir gemeinsam mit den Kolleg:innen auf eine Tarifbindung hin.



BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Ein gutes Leben

Die meisten Beschäftigten wünschen sich ergänzend zur gesetzlichen Rente eine betriebliche Altersversorgung. Doch die gibt es in vielen Betrieben nicht oder nicht mehr. Die IG Metall Baden-Württemberg hat über Jahre intensiv nach einer tariflichen Lösung für möglichst alle Beschäftigten gesucht. Nach vielen Sondierungsrunden mit dem Sozialpartner Südwestmetall tritt der Bezirk nun in ernsthafte Gespräche ein.

Eines ist klar: Es braucht eine weitere Stabilisierung der gesetzlichen Rente. Sie ist und bleibt das Fundament der Altersvorsorge. Und dafür wird sich die IG Metall auch weiter stark machen. Es ist aber auch klar, dass es neben einer verlässlichen gesetzlichen Rente mehr braucht.

Eine tarifliche betriebliche Altersversorgung (bAV) kann für unsere Kolleginnen und Kollegen nach einem langen Arbeitsleben ein Garant dafür sein, dass ihnen ihr Einkommen im Ruhestand ein gutes Leben im Alter ermöglicht. Das gilt auch und gerade für die junge Generation, die davon zwar noch am weitesten entfernt, für die es aber essenziell wichtig ist! In der intensiven Bearbeitung, mit großer Unterstützung externer Expertise, zeigte sich nach der langen Sondierungsphase im Bezirk Baden-Württemberg eindeutig: Das sogenannte Sozialpartnermodell trägt bei einer klugen Ausgestaltung zu einer besseren Absicherung des Lebensstandards im Alter bei. Bereits 2017 hat die damalige Bundesregierung ein Gesetz verabschiedet, das die betriebliche Altersversorgung in den Blick genommen hat. Neben allen bestehen-

den betrieblichen Lösungen wurde eine neue Variante der betrieblichen Altersversorgung geschaffen. Die Idee des Gesetzgebers war: Arbeitgeber müssen Beiträge bezahlen, haften aber für keine Ausfallrisiken. Um für die Beschäftigten und vor allem Rentenbezieher größte Sicherheit zu schaffen, darf dieses sogenannte Sozialpartnermodell nur durch einen Tarifvertrag geregelt werden. Und: Die Tarifvertragsparteien müssen sich an der Steuerung und Durchführung selbst beteiligen.

Dass es tatsächlich funktionieren kann, hat die Sondierung im Bezirk jetzt gezeigt. Bezirksleiter Roman Zitzelsberger: „Wir können einen Beitrag dazu leisten, einen guten Lebensstandard, insbesondere für die heutige, jüngere Generation zu sichern. In den letzten Monaten haben wir uns als IG Metall Baden-Württemberg auf den Weg gemacht, um diese Ausgestaltung zu modellieren und mit Südwestmetall zu sondieren. Nun hat die Bearbeitung einen Reifegrad erreicht, bei dem wir sagen können: Das Sozialpartnermodell funktioniert!“

Große Tarifkommission und Vorstand geben grünes Licht

In ihrer Sitzung Ende Juni hat die Große Tarifkommission im Südwesten nicht nur einen Forderungsbeschluss für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie verabschiedet, sondern auch ein starkes Mandat für Verhandlungen mit Südwestmetall zum Thema betriebliche Altersversorgung durch Tarifvertrag erteilt. Der Vorstand

nach der Arbeit

der IG Metall hat dieses Mandat in seiner letzten Sitzung vor der Sommerpause bestätigt.

Nach der Entgeltrunde 2022 geht es richtig los

Klar ist aber auch: In diesem Jahr geht es um Geld. In der Tarifrunde 2022 wird die betriebliche Altersversorgung keine Rolle spielen! Der Fokus liegt klar auf einer nachhaltigen Erhöhung der Monatsentgelte. Nach der Entgeltrunde geht es dann um die betriebliche Altersversorgung. Denn die Erfahrung mit komplexen Tarifverträgen zeigt, dass es Monate oder sogar Jahre braucht, bis ein solches Tarifwerk steht.

Ein wesentlicher Teil der Sondierung hat sich mit der Frage beschäftigt: Was kommt am Ende denn als Rente heraus, wenn man einen bestimmten Beitrag einzahlt, und ist das mehr oder weniger als bei anderen betrieblichen Altersversorgungssystemen oder etwa einer Direktversicherung? Die Untersuchung hat ergeben, dass das Modell mindestens so gut und allen Versicherungsprodukten sogar weit überlegen ist.

Und das Wichtigste: Es bietet mindestens die gleiche Sicherheit und Zuverlässigkeit!

Quelle: IG Metall Baden-Württemberg



Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter
IG Metall Stuttgart

Es sind vor allem die jungen Leute bei uns in der IG Metall Baden-Württemberg, die das Thema nach vorne treiben und deutlich machen: Das ist unser Thema! Das motiviert am meisten. Am Ende könnte ein neuer zukunftsträchtiger Tarifvertrag für ganze Generationen stehen.



Tom Wolters
IG Metall-Gewerkschaftssekretär
am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen

Viele große Firmen wie zum Beispiel Bosch oder Mercedes-Benz haben bereits vor Jahrzehnten sehr gute Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge geschaffen. Das Sozialpartnermodell soll jetzt vor allem dort die Lücke schließen, wo dies bisher noch nicht angeboten wird. Davon profitieren vor allem Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben, bereits bestehende Betriebsrenten sind von der Einführung des Sozialpartnermodells nicht betroffen.

Mercedes-Benz stellt Qualifizierung der Beschäftigten in den Mittelpunkt

Lebenslang

Elektrifizierung und Digitalisierung verändern die Arbeitswelt grundlegend. Mit der Transformation werden sich bei Mercedes-Benz alle Jobprofile weiterentwickeln. Das Unternehmen stellt deswegen lebenslanges Lernen und die Weiterbildung der Beschäftigten in den Mittelpunkt der nachhaltigen Personalentwicklung. Unter der Überschrift „Turn2Learn“ wird die Qualifizierung neu aufgestellt. Allein in Deutschland werden bis 2030 insgesamt mehr als 1,3 Milliarden Euro in die Qualifizierung der Beschäftigten investiert.

Lernmöglichkeiten werden massiv erweitert

Als ein wesentlicher neuer Baustein werden Lernplattformen zur Verfügung gestellt, auf die die Beschäftigten Zugriff haben. Das Angebot an Lernmöglichkeiten wird dadurch massiv erweitert mit einer bisher nicht dagewesenen Vielfalt an Angeboten, um selbstbestimmt und flexibel für den bisherigen Job oder den zukünftigen Traumjob zu lernen. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben dazu bereits am 1. Juni eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Nutzung von externen Lernplattformen veröffentlicht. Auf dieser Basis wird ein zusätzliches umfangreiches

Weiterbildungs- und Umschulungsangebot über externe Lernplattformen zur betrieblichen und privaten Nutzung eingeführt.

Durch den freien Zugang zum Gesamtangebot der Plattformen erhalten die Beschäftigten auch die Möglichkeit, sich nach persönlichen Interessen fortzubilden. Das Unternehmen übernimmt die Kosten für die Lizenzen. Der Rollout ist im September in der Verwaltung und in ersten Pilotbereichen der Produktion gestartet.

Turn²Learn

„Turn2Learn“ steht übergeordnet für die Qualifizierung bei Mercedes-Benz und verbindet drei Elemente:

- das bereits erwähnte neue breite Lernangebot über externe Lernplattformen,
- ergänzend zu bisherigen Bildungsmöglichkeiten
- sowie passgenaue Lernpfade. Diese bieten den Beschäftigten maßgeschneiderte Qualifizierungsmöglichkeiten in Produktion und Verwaltung – in unterschiedlicher Kombination digital und in Präsenz.



ges Lernen



Passgenaue Lernpfade

Aus dem sehr breiten Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten werden Beschäftigte in Zukunft passgenaue Lernpfade als Orientierung für eine zielgerichtete und zukunftsgerechte berufliche Weiterbildung definieren. Bei der Auswahl der Formate ermöglicht das Unternehmen eine möglichst hohe Selbstbestimmung der Beschäftigten. Lernen und Bildung werden so zu einem selbstverständlichen Teil des Berufsalltags. Die Lernpfade sollen Beschäftigte das ganze Berufsleben begleiten. Sie werden kontinuierlich nachjustiert und schaffen maßgeschneiderte Qualifizierungsmöglichkeiten in Produktion und Verwaltung. Damit erhöht das Unternehmen auch die team- und bereichsübergreifende Transparenz über Kompetenzen und Fähigkeiten.

Einsatz von künstlicher Intelligenz

Einen besonderen Schwerpunkt wird Mercedes-Benz auf Qualifikationen legen, die für die erfolgreiche Umsetzung der nachhaltigen Geschäftsstrategie und Digitalisierung des Unternehmens entscheidend sind. Beispielsweise werden für die sogenannten Data Worker

spezifische, vorkonfigurierte Lernpfade, wie Data Scientist oder Data Analyst definiert, die individuell ergänzt und angepasst werden können. Für eine möglichst hohe Individualisierung der Lernpfade und effiziente Nutzung der Lernplattformen wird künftig zudem auch künstliche Intelligenz eingesetzt. >>



LinkedIn Learning: Teil des Mercedes-Benz Qualifizierungs-Angebots

Eine der externen Lernplattformen ist „LinkedIn Learning“:

ANGEBOT

- LinkedIn Learning bietet 16.000 Trainings in Business, Technik und Kreativität, d.h. Themen, die auf die strategischen Lernziele des Unternehmens einzahlen: Transformation, Digitalisierung, Elektrifizierung und Software.
- Die Trainings werden in mehreren Sprachen und Formaten angeboten.
- Das Portfolio wird laufend aktualisiert.
- Es handelt sich um eine cloudbasierte Lernplattform.

ZUGANG

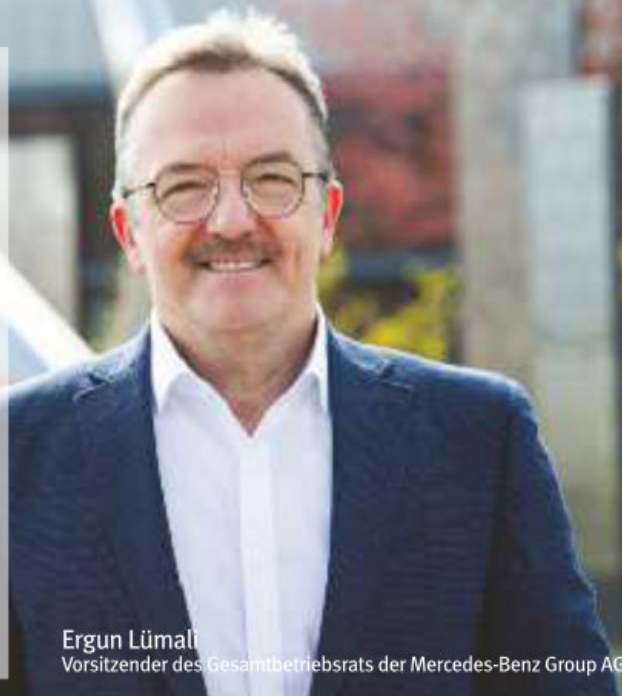
- Zugang haben: seit Mitte September die weltweit rund 80.000 Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG und der Mercedes-Benz AG sowie aller konsolidierten Konzerngesellschaften.
- Ausgenommen sind: Ferienbeschäftigte, Praktikanten, Werkstudenten, Abschlussarbeit-Schreibende, Flexi-Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte (sog. Mini-Jobber), Beschäftigte der Niederlassungen sowie Arbeitnehmerüberlassungen (ANÜs).
- Für Beschäftigte in der Produktion: sind Pilot-Projekte in Bremen, Sindelfingen, Rastatt, Untertürkheim, Berlin und Hamburg geplant.
- Der Zugang erfolgt über ein sogenanntes single sign-on, d.h. die Lernenden müssen sich nicht immer wieder anmelden, sondern können direkt in der Mercedes-Benz Arbeitsumgebung, z. B. aus dem Social Intranet, auf LinkedIn Learning zugreifen.
- Mit den Mercedes-Benz Anmelde Daten ist der Zugriff auch über ein privates Endgerät (user owned device) möglich.
- Durch den freien Zugang zum Gesamtangebot von LinkedIn Learning bietet das Unternehmen auch die Möglichkeit, sich nach persönlichen Interessen fortzubilden.

NUTZUNG

- Während der Arbeitszeit: Wenn die Lerninhalte für die eigene Arbeit relevant und/oder betrieblich erforderlich sind und Lerninhalte und Zeitaufwand vorab mit der Führungskraft abgestimmt wurden.
- Außerhalb der Arbeitszeit: Um sich privat nach persönlichen Interessen fortzubilden.



Lebenslanges Lernen ist nicht neu – sehr wohl aber die Geschwindigkeit, mit der sich Technologien und die Arbeitswelt verändern. Fort- und Weiterbildung sind elementare Grundpfeiler für Beschäftigung und für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens – aber auch für die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen. Um die Transformation erfolgreich zu stemmen, plädieren wir als Gesamtbetriebsrat seit langem für entsprechende Qualifizierungsangebote und -möglichkeiten, damit sich unsere Beschäftigten neue Fähigkeiten und Kenntnisse aneignen können. Daher ist es gut und richtig, dass das Unternehmen hier entsprechend investiert und die Weichen für kontinuierliches Lernen und effektive Qualifizierung stellt. Wir freuen uns, dass jetzt zusätzlich auch das Angebot von LinkedIn Learning als externe Lernplattform genutzt werden kann. Durch digital unterstütztes Lernen können Lerninhalte und –tempo optimal an persönliche Bedürfnisse angepasst werden. Jede/r Einzelne von uns hat jetzt die Chance, sich individuell neue Inhalte anzueignen oder bestehendes Wissen zu vertiefen



Ergun Lümal
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Mercedes-Benz Group AG



Qualifizierung in der Produktion

Beschäftigte in der Produktion werden bereits heute vielfältig in den Themen der Digitalisierung und Elektrifizierung weitergebildet. Produktionsanlagen werden immer intelligenter, sind vernetzt und erheben eine Vielzahl an Daten. Mit neu erworbener Daten- und Methodenkompetenz können Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel als Data Specialist die Anlagen deutlich besser analysieren, effizienter und effektiver nutzen. Herausforderungen und etwaige Störungen im Produktionsprozess können so in Zukunft noch früher erkannt und Unterbrechungen vermieden werden.

Für die anhaltende Transformation der Beschäftigungsprofile in der Produktion bietet das Unternehmen beispielsweise passend zugeschnittene digitale Umschulungen mit individueller Betreuung und definierten Zielstellen. Nach einem ersten erfolgreichen Pilotprojekt, bei dem sich Kolleginnen und Kollegen – die sogenannten „**Digitalen Pioniere**“ – aus dem Werk Berlin auf ihrer individuellen Reise zum Berufsziel „Junior Software-Entwickler“ weiterbilden, geht es weiter: Im Werk Untertürkheim starteten „**Digitale SuperheldInnen**“ aus Produktion und produktionsnahen Bereichen im Juni ihre berufsbegleitende Qualifizierung zum Data Specialist. Die Pilotprojekte sollen auch weiter ausgerollt werden.

Neue „digitale“ Ausbildungsberufe

Im Rahmen der Transformation ist es ebenso wichtig, die Fachkräfte von morgen im eigenen Haus auszubilden – in zukunftsfähigen Berufen. Stark von den Fachbereichen nachgefragt werden vor allem Berufsbilder, die sich mit der Digitalisierung beschäftigen. So sind auch zum Beispiel die beiden neuen Ausbildungsberufe „Fachinformatiker Digitale Vernetzung“ und „Fachinformatiker Daten- und Prozessanalyse“ neu in unserem Ausbildungsportfolio. Im September haben die ersten Auszubildenden bei uns begonnen (s. Seite 41 im Heft).



In unserer BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 183 (Juli 2021) findet ihr ein ausführliches Interview mit Bahtiyar Karatas, IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung, rund um die Ausbildungsberufe der Zukunft am Standort Sindelfingen

JobRad

Ein voller Erfolg!



Euer Wunsch nach einem Fahrradüberlassungsmodell war groß, deswegen haben wir uns vehement dafür stark gemacht. Mit Erfolg: Seit 1. April 2022 könnt ihr euer JobRad bestellen! Zeit, ein erstes Fazit zu ziehen. Wie kommt das JobRad in der Belegschaft an? Die Zahlen sprechen für sich: Das JobRad ist ein voller Erfolg! Unser Engagement für euch war alle Mühen wert.

Wir haben nachgefragt: Was überzeugt euch am JobRad?

Die meisten überzeugt natürlich der finanzielle Vorteil. Der einfach gestaltete Bestellprozess macht die Übernahme unkompliziert und stressfrei. Ein weiterer großer Pluspunkt: Mit dem JobRad seid ihr immer auf dem neusten Stand der Technik. Denn nach der dreijährigen Laufzeit könnt ihr euch ein neues Modell bestellen – oder das Angebot von JobRad zur Übernahme nutzen. So bleibt ihr bei der Fahrradnutzung jederzeit flexibel.

Auch interessiert?

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



Bei Fragen zur Berechtigung, zur Bruttorentgeltumwandlung oder weiteren unternehmensspezifischen Themen:

✉ hrrservices@mercedes-benz.com

11.620 ausgelieferte/übergebene Fahrräder

- 46 Mio.€ Gesamtumsatz

87% : 13%

Verhältnis eBikes : unmotorisierte Fahrräder

- 4.000 €
durchschnittlicher Preis pro Fahrrad

Stand: Oktober 2022

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

JobRad-Hotline

von Montag bis Freitag 09:00 - 17:00 Uhr

☎ **0761-205 515-900**

✉ support@jobrad.org

Ausbildungsberuf im Portrait

Fachinformatiker:in für Digitale Vernetzung

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. Dieses Mal haben wir mit Daniel Nicolas Erhardt gesprochen, der im ersten Ausbildungsjahr zum Fachinformatiker:in für Digitale Vernetzung ist.

BRENNPUNKT: Wie bist du auf Mercedes-Benz aufmerksam geworden und was hat dich davon überzeugt dich hier zu bewerben?

Daniel: Da mein Vater schon sehr lange bei Mercedes-Benz arbeitet und meine Schwester kürzlich auch hier angefangen hat, war mir sehr früh klar, dass ich später auch mal bei Mercedes arbeiten möchte. So habe ich mehrere Ferienjobs und zwei Praktika absolviert, die mir schon einen positiven Einblick ins Unternehmen ermöglicht haben. Außerdem bin ich ein riesiger Fan der Autos von Mercedes-Benz.

BRENNPUNKT: Was sind Inhalte der Ausbildung und was waren bisher deine Aufgaben?

Daniel: Inhalte sind im Allgemeinen die Grundlagen der Informatik (Programmieren, Netzwerktechnik) sowie die Grundlagen der Fahrzeugvernetzung. Diese Inhalte sind vor allem in den letzten Jahren immer wichtiger geworden im Fahrzeug. In den bisherigen Fachbereichseinsätzen durfte ich viele verschiedene Daten in einem Visualisierungsprogramm namens „Power BI“ veranschaulichen. In meinem jetzigen Fachbereich arbeite ich im Tuner Labor (Infotainment, Radio, TV) an der Head Unit der Fahrzeuge und lerne hier die Methoden des agilen Projektmanagements im Bereich Softwareentwicklung kennen.

BRENNPUNKT: Welche Erwartungen hattest du an die Ausbildung und haben sich deine Wünsche diesbezüglich erfüllt?

Daniel: Ich habe gehofft, dass es spannend und zukunftsorientierte Inhalte gibt, die wir erlernen. Dadurch, dass wir als Azubis die Möglichkeit haben direkt im Entwicklungsbereich mitzuarbeiten, hat sich dieser Wunsch auf jeden Fall erfüllt.

BRENNPUNKT: Du lernst einen Beruf der für dich neu ist und auch erst seit 2021 am Standort ausgebildet wird. Was reizt dich daran eine Ausbildung zum Fachinformatiker zu machen?

Daniel: Ich finde, gerade weil es ein neuer Ausbildungsberuf ist, hat man die Möglichkeit viel neues Wissen zu erlangen und auch selbst die Ausbildung mitzugestalten. Vernetzung und Industrie 4.0 sind nicht nur heute, sondern auch in den nächsten Jahren wichtige Themen in der Automobilindustrie. Ich bin daher froh, als einer der ersten in diesem Ausbildungsberuf diese Themen mitzugestalten und den neuen Auszubildenden/Bewerber:innen den Beruf „Fachinformatiker:in für Digitale Vernetzung“ als wirklich spannend und zukunftsorientiert darzustellen.



Daniel Nicolas Erhardt
1. Ausbildungsjahr

Erst Tropfsteinhöhle Tüba ⇒ dann Saunalandschaft 3/10 ⇒ jetzt geordnetes Chaos



Ein Umzug will gut durchdacht und geplant sein. Alle Beteiligten sollten wissen, wann was genau ansteht – und wann dementsprechend alles vorbereitet und gepackt sein sollte, damit der Umzug dann geordnet ablaufen und schnellstmöglich über die Bühne gebracht werden kann. Das gilt schon für einen normalen Wohnungsumzug. Dass es um ein Vielfaches komplexer ist, wenn eine ganze Abteilung in einem Unternehmen wie Mercedes-Benz umzieht, dürfte klar sein. Dennoch lief beim Umzug der Manufaktur von der Tübinger Allee ins Gebäude 3/10 auf dem Werksgelände sehr vieles – gelinde gesagt – chaotisch ab.

Die **BRENNPUNKT-Redaktion** hat sich mit dem zuständigen IG Metall-Betriebsrat Halil Cengiz und den IG Metall-Vertrauensleuten der Manufaktur darüber unterhalten und sich vor Ort ein Bild der Lage gemacht.

„Ich vergleiche den Umzug der Manufaktur mit einer Operation am offenen Herzen. Wenn man sich dann vorstellt, dass der Chirurg mittendrin geht, war’s das für den Patienten.“ Halil Cengiz spricht gerne in Metaphern. Nun ging es beim Umzug der Manufaktur zum Glück nicht um Leben und Tod.

Das Bild ist dennoch ein ganz guter Vergleich: Mitten in der Hochphase des Umzugs war die zuständige Führungskraft, die die Umzugspläne von Beginn an mitverantwortete, einfach weg. Zwar gab es einen Wechsel auf Führungsebene, allerdings ohne die nötige Kenntnis über die Abläufe in der Manufaktur. „Ich selbst bin von Haus aus Sattler und weiß worauf es bei den einzelnen Arbeitsschritten ankommt. Die Führungskräfte, zumindest bei uns im Bereich, leider nicht immer.“

**Es gibt keine dummen Fragen!
Aber es ist dumm, nicht zu fragen!**

Man muss ja nicht alles wissen, aber dann sollte man wenigstens die richtigen Leute fragen“, unterstreicht Halil. Und das sind die Beschäftigten der Manufaktur selbst – die Experten, wenn es um die Interieurteile unserer High-End-Fahrzeuge geht. Leider ist das nicht passiert, wie einige Beschäftigte bei unserem Rundgang durch Gebäude 3/10 verständnislos bestätigten. IG Metall-Vertrauensmann Ahmet Tozlu: „Es ist uns allen hier ein Rätsel, warum die Planer nicht mit uns Facharbeitern

MANUFAKTUR

gesprachen haben, um zu wissen, was für die einzelnen Arbeitsschritte benötigt wird – obwohl unser Betriebsrat oft darauf hingewiesen hatte! Es wurde z. B. mit zwei Nähmaschinen weniger geplant – aber gerade diese Maschinen werden für bestimmte Teile benötigt. Oder um ein anderes Beispiel zu nennen: Das Unternehmen hat einfach beschlossen, dass es kein Null-Fehler-Tor braucht, um das Material zu prüfen, das wir vom Zulieferer bekommen. Die Beschäftigten sagen aber, sie brauchen es sehr wohl, wenn sie weiterhin perfekte High-End-Produkte abliefern sollen – für mich ist da sofort klar, wer im Recht ist: der Mensch, der die Arbeit ausführt und nicht der, der sie auf dem Papier ‚verschlimmbessert‘.“

Zeitpunkt ungünstig – aber nur so überhaupt möglich

Auch der Zeitpunkt des Umzugs – in der laufenden Produktion, mitten in der Haupturlaubszeit – war für die Menschen vor Ort schwer nachvollziehbar: „Viele von uns wussten vor dem Urlaub nicht, wo danach der eigene Arbeitsplatz sein würde“, erzählt IG Metall-Vertrauensfrau Güldali Yildiz. „Und auch der Planer war mitten in der Umzugsphase im Urlaub – keiner wusste, was wann passiert“, unter-

streicht Halil. „Das stimmt – es hätte einiges besser laufen müssen. Ich habe mich die letzten Monate viel mit der Unternehmensseite gestritten und musste oft einlenken. Tatsächlich gab es aber beim Umzugszeitraum nicht so viel Wahlmöglichkeit. Letztendlich konnte die Firma, die für den Umzug beauftragt wurde, nur in der Haupturlaubszeit zu uns kommen. Ich glaube auch, einen richtig guten Zeitpunkt hätte es vermutlich nie gegeben. Sowa passt immer schlecht rein und ich bin froh, dass es jetzt weitgehend erledigt ist“, ergänzt IG Metall-Betriebsrätin Denise Rumpeltes, die vor Halil Cengiz die Manufaktur jahrelang betreute.



IG Metall-Vertrauensleute der Manufaktur (v.l.n.r.):

Albion Bunjaku, Thirukkumaran Sothilingam, Daisy Gotthardt, Güldali Yildiz, Erdal Murahanoglu, Theresia Stieger, Ahmet Tozlu, Pasquale Cardiello

UMZUG MANUFAKTUR

Umzug ohne Plan

„Man muss sich auch mal vorstellen: Um unsere große Kaschieranlage – die wir z. B. für exklusive Lederhimmel brauchen – umzuziehen, wurde in das Gebäude auf der TübA ein riesiges Loch in die Außenwand gebrochen. Darüber wurde die Anlage dann per Kran herausgehievt und per Schwerlasttransporter nach 3/10 gebracht. Anschließend durften wir noch schön ein paar Wochen mit Loch in der Außenwand und Folie drüber vor Ort weiterarbeiten. Manchmal war es so kalt und zugig da drin – und warum? Weil die Abläufe nicht gut aufeinander abgestimmt wurden“, beschwert sich IG Metall-Vertrauensmann Erdal Murahanoğlu. Und weiter sagt er: „Wir waren bereits hier in 3/10 mit einzelnen Bereichen drin, aber der Boden war nicht einmal fertig – so etwas kann man doch besser planen.“ Güldali ergänzt: „Uns wurde z. B. gesagt, dass wir in zwei Wochen umziehen und dann hieß es wenige Tage später ‚Also, ihr zieht doch schon morgen um.‘ – Das war so ein Durcheinander.“

Keiner von der Führungsebene fühlte sich verantwortlich

„Das Problem war aus meiner Sicht, dass sich keiner auf Führungsebene wirklich verantwortlich gefühlt hat, weil sie eben nicht von Anfang an dabei waren und sagen konnten ‚Das habe ich so nicht geplant – das war mein Vorgänger!‘“, so Halil. Gleichzeitig fügt er hinzu: „Es ist natürlich gut, dass wir jetzt nicht mehr auf drei Ebenen in der ‚Tropfsteinhöhle‘ Tübinger Allee verteilt sind. Das Gebäude, in dem die Manufaktur war, ist schon lange baufällig und hier in 3/10 sind alle auf einer Ebene zusammen. Auch ein Bereich, der vorher draußen auf der Hulb war, ist jetzt ebenfalls hier im Werk – das ist sehr gut. Jetzt muss sich zeigen, ob der Platz für alle ausreichen wird.“

Mit Beginn des Umzugs haben sich Halil und die Vertrauensleute einen Überblick darüber verschafft, welche Probleme in Gebäude 3/10 zu beheben sind. Eine Liste wurde angelegt und Zuständigkeiten geregelt: aktuell stehen noch so einige Punkte darauf, sortiert nach Priorität und Dringlichkeit. Das

helfe dabei das Chaos zu überblicken. Wenn nötig wird die Liste erweitert – es wird nichts unter den Teppich gekehrt. Regelmäßig tauschen sich nun der Betriebsrat, die Vertrauensleute und die Führungskräfte darüber aus. Die Punkte sollen in den nächsten Wochen abgearbeitet sein. Solange das nicht passiert sei, werde man auch keine anderen Themen – wie etwa die „Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation“ – mit der Unternehmensseite fortführen, so Halil Cengiz.

Viele Punkte noch zu klären

Für verständnisloses Kopfschütteln und „sauna-ähnliche Zustände“ sorgte beispielsweise die Problematik mit der Absauganlage neben der Trockenkammer. Anstatt die abgesaugte Luft über einen Schornstein nach außen abzutransportieren, blies sie die warme Luft stattdessen wieder nach innen. Der Grund: Es wurde vergessen eine behördliche Genehmigung einzuholen – die Anlage durfte zunächst nicht betrieben werden. Dieses Problem ist auch auf Drängen des Betriebsrats inzwischen behoben – „Saunalandschaft ade“.

Manche lehnen sich entspannt zurück, während andere hart arbeiten – so ähnlich lief es aus BR-Sicht auch in Gebäude 3/10. Nur durch den Einsatz der IG Metall-Vertrauensleute und des -Betriebsrats konnten bereits viele der bemängelten Punkte in Rekordzeit abgearbeitet werden. Hier hätte man sich von den zuständigen Personen mehr Einsatz gewünscht.



Quelle: Jessica Illgen

Hoffentlich nur Übergangslösungen:

Jetzt stehen u. a. die Sozialflächen im Fokus des Betriebsrats, damit die Kolleginnen und Kollegen ihre Pausen an ordentlichen Plätzen verbringen können. „Das Unternehmen hatte in der Planung gar keine Sozialflächen vorgesehen und so getan, als hätte man nie mit ihnen darüber gesprochen – das ist keine gute Art der Zusammenarbeit! Und das akzeptieren wir so auch nicht“, betont Halil deutlich. Ursprünglich waren sogar zwei geschlossene Pausenräume vorgesehen, damit die Beschäftigten zumindest in den Pausenzeiten nicht den Gerüchen der Chemikalien und Kleber ausgesetzt sein müssen. „Wir setzen uns auf jeden Fall dafür ein, geeignete Flächen zu finden“, so Halil.

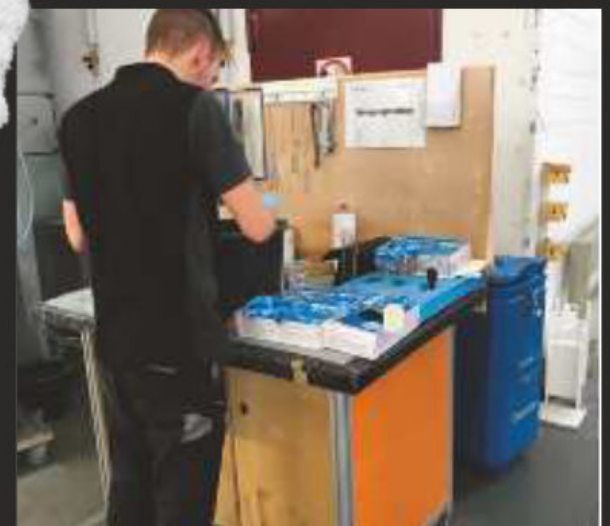
Fazit: Der Umzug musste aufgrund der Bau-fälligkeit des Gebäudes auf der Tübinger Allee über kurz oder lang erfolgen – und es ist gut, dass die Manufaktur jetzt im Werk zusammengeführt wurde. Doch die Ausführung verlief leider alles andere als beispielhaft. Für die Zukunft wäre mehr Zusammenarbeit mit den Fachexperten wünschenswert.



IG Metall-Bereichsbetriebsrat Halil Cengiz bemängelt den zu kurzen und lockeren Seitenschutz an der Klebespritz-Anlage, was dazu führt, dass sich feinste Partikel des Klebers weiter über die Luft verteilen, als sie sollten



Chemikalien stehen eimerweise ungeschützt in der Gegend herum



Reinigungsstation ohne Waschbecken in der Nähe

Gute Arbeitsbedingungen – gute Stimmung

Die Umbau- und Sanierungsarbeiten in der Halle 46 laufen nach wie vor – doch inzwischen ist wieder Leben in der Halle: Der GLC wird hier seit August produziert und auch der Anlauf der neuen E-Klasse (W214) wird bereits vorbereitet. IG Metall-Betriebsrat Bahtiyar Karatas hat uns die Fortschritte gezeigt – und gleichzeitig nicht verschwiegen, wo es noch offene Punkte und Klärungsbedarf gibt.

Wo im Dezember 2021 noch eine leere Halle war, stehen jetzt Autos „auf dem Band“. Wobei man jetzt korrekterweise von „Schubplattformen“ sprechen muss. Der Betriebsrat hat darauf geachtet, dass diese konsequent in Halle 46 zum Einsatz kommen. Sie bedeuten eine enorme Erleichterung für die Beschäftigten, da auf diesen Schubplattformen die Karosse mitsamt aller benötigter Teile und Werkzeuge weitertransportiert wird.



Suayip Yilmaz und Bahtiyar Karatas setzen sich mit ihren BR-Kolleg:innen für gute Arbeitsbedingungen nicht nur in Halle 46 ein

Sozialräumlichkeiten, die zum Verweilen und zum Austauschen mit den Kolleg:innen einladen – das ist jetzt der neue Standard in Halle 46. Der Weg dahin war aber kein ganz leichter, berichtet Bahtiyar: „Inzwischen sind die Sozialräumlichkeiten fast überall eingerichtet oder schon fest geplant. Für die Zukunft würde ich mir aber wünschen, dass wir hierzu nicht immer so viele Diskussionen mit der Unternehmensseite hätten. Sie sollten nicht nur reine Zahlen betrachten, sondern auch das Wohlergehen der Beschäftigten im Blick haben, die tagtäglich die besten Autos bauen!“



Und auch die kleinen Pausen sollen so angenehm wie möglich verbracht werden, findet Bahtiyar: „Die großen Sozialräumlichkeiten, die wir inzwischen in fast allen Bereichen bereits eingerichtet haben, sind vor allem für die großen Pausen gedacht. Die kurzen Pausen zwischen durch wollen die Kolleg:innen aber lieber in der Nähe ihrer Arbeitsstation verbringen, weil sie sonst die Hälfte ihrer Pausenzeit nur unterwegs zum Pausenraum und zurück wären. Deshalb richten wir nach und nach auch kleine Pausenzonen unmittelbar neben den Arbeitsstationen ein – so wie hier neben den Hänge-Dreh-Förderern. Was diese kleinen Pausenzonen betrifft, gibt es noch viel zu tun – gemeinsam mit meinen Betriebsratskolleg:innen im Bereich führen wir hier intensive Diskussionen mit den Führungskräften, um das bestmögliche für unsere Kolleg:innen zu erreichen.“



Auch die Waschräume und Umkleidebereiche wurden im Zuge der Sanierung auf Vordermann gebracht, erzählt Bahtiyar: „Auf den ersten Blick wirken die Waschräume vielleicht unscheinbar. Doch jetzt nach der Sanierung ist hier alles wieder in Ordnung gebracht worden. Eine Generalüberholung war nicht notwendig, aber stellenweise mussten Fliesen oder Armaturen erneuert und Spinde ausgetauscht werden. Die Kolleg:innen sollen sich in einer sauberen, ordentlichen Umgebung zurecht machen können, um gut in den Arbeitstag bzw. den Feierabend starten zu können.“



ROT – GELB – GRÜN: Bewertung nach Ampelsystem

Noch bevor die Sanierung der Halle 46 startete, haben die IG Metall-Betriebsräte zusammen mit den Vertrauensleuten und den Beschäftigten im Bereich Montage E-Klasse/GLC eine Bestandsaufnahme in der Halle 36 gemacht. Damit soll sichergestellt werden, dass auch in der Halle 46 die guten Arbeitsbedingungen und ergonomischen Standards beibehalten oder noch optimiert werden. Insgesamt kam so eine Übersicht mit rund 130 offenen Punkten zusammen.

Schon erledigt bzw. im grünen Bereich sind über die Hälfte der Themen, weil sich Betriebsrat und Vertrauensleute stark dafür eingesetzt haben – u. a.:

- Mitfahrbänder in der Hauptlinie
- Handlingsgeräte, die einzelne Arbeitsschritte erleichtern
- Hänge-Dreh-Förderer (C-Gehänge)
- erneuerte Deckenventilatoren
- höhenverstellbare Arbeitsstationen in der Türenvormontage
- genügend Wasserspender überall im Bereich
- uvm.

„An dieser Stelle gilt unser Dank den IG Metall-Vertrauensleuten und der E-Klasse-Mannschaft! Ohne euch hätten viele Themen so nicht realisiert werden können!“ betont Bahtiyar.

Die restlichen offenen Punkte bewegen sich im gelben und roten Bereich. Bahtiyar: „Viele ergonomische Verbesserungen haben wir bereits umsetzen können – andere gehen wir jetzt nach und nach an, so z. B. ergonomisch gute Böden in besonders belasteten Bereichen. Wir versuchen auf jeden Fall das Beste für die Kolleg:innen herauszuholen und setzen uns für jeden Einzelnen ein – insbesondere für unsere angeschlagenen Kolleginnen und Kollegen! Ich bin überzeugt, dass wir auch bei den kritischen Themen gemeinsam Lösungen finden werden!“

Auch Prio#1: Personalthemen klären

Ein ebenso wichtiges Anliegen der IG Metall-Betriebsräte ist es, Personalthemen zu klären, sagt Bahtiyar: „Für die Kolleg:innen sind verschiedene Themen von zentraler Bedeutung, die ihren täglichen Arbeitsablauf bestimmen – sprich, die Zusammensetzung der Meistereien, die Dynamik innerhalb der Gruppen sowie die Qualifizierung der einzelnen Beschäftigten, um auch künftig eine gute Rotation zu gewährleisten. Auch für die Auslaufmannschaft der Halle 36 setzen wir uns ein, dass sie künftig noch mit den gleichen Kolleg:innen in Halle 46 zusammenarbeiten werden. An diesen Themen sind wir parallel genauso dran, wie am Umbau und an der Ausstattung der Halle 46.“

Wenn Frust in Zerstörungswut umschlägt...

☞ Kommentar des gesamten IG Metall-Betriebsratsgremiums

Leider gab es bereits direkt nach Bezug der Halle 46 einige Fälle von Vandalismus und Diebstahl. Noch ist nicht geklärt, wer dafür verantwortlich ist, aber das Unternehmen geht jedem einzelnen Fall vehement nach und wir als IG Metall-Betriebsrat unterstützen das in vollem Umfang! Es kann nicht sein, dass man seinen persönlichen Frust am Unternehmenseigentum auslöst und den Kolleg:innen im Betrieb eine zum Teil verwüstete und verdreckte Arbeitsumgebung hinterlässt. Das hat etwas mit Anstand und Respekt zu tun! Wenn wir zur Arbeit kommen, wollen wir alle einen angenehmen Arbeitsplatz vorfinden – lasst uns daher gemeinsam dafür einstehen, dass wir ihn so ordentlich hinterlassen, wie wir ihn vorgefunden haben. Wer wütend ist oder sich ungerecht behandelt fühlt, kann jederzeit gerne ein Gespräch mit uns Betriebsräten führen oder mit uns auf die Straße gehen und für seine Interessen demonstrieren – aber in keinsten Weise tolerieren wir Diebstahl noch Vandalismus oder jede andere Form der Gewalt!





TARIFRUNDE 2022

Jetzt geht's in die Warnstreik-Phase!

Wir befinden uns in der heißen Phase der Tarifrunde 2022: Am 28. Oktober 2022 ist um 24 Uhr die Friedenspflicht zu Ende gegangen – Warnstreiks sind somit seit dem 29. Oktober 2022 möglich. Die IG Metall Baden-Württemberg wird diese gezielt einsetzen und auch Urabstimmungen und Streiks sind nicht ausgeschlossen! Denn auf die Forderung der IG Metall – eine tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte um 8% bei einer Laufzeit von 12 Monaten – ist die Arbeitgeberseite bislang nur unzureichend eingegangen: Eine Inflationsprämie in Höhe von 3.000 Euro auf 30 Monate, lautet das Angebot von Südwestmetall in der 3. Verhandlungsrunde am 27. Oktober 2022.

Dem erteilte die Verhandlungskommission der IG Metall eine Absage. Roman Zitzelsberger, Verhandlungsführer und IG Metall-Bezirksleiter für Baden-Württemberg: „Wer angesichts der steigenden Inflation und der Abschlüsse in anderen Branchen mit so einem unzureichenden Angebot um die Ecke kommt, der provoziert den Konflikt und wirkt ihm nicht entgegen. Das Angebot ist mehr als ausbaufähig und wird der Leistung der Metallerrinnen und Metaller bei weitem nicht gerecht. So ist die Tarifrunde nicht zu lösen. Jetzt geht's in die Warnstreik-Phase.“ Eine tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte habe in dieser Tarifrunde oberste Priorität.

Steigerung der Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu erwarten

Zitzelsberger macht deutlich: „Wir machen kein Geheimnis daraus, dass wir uns auf eine konfliktäre Auseinandersetzung vorbereiten. Wir denken auch verschiedene Szenarien und somit unterschiedliche Schärfegrade der Eskalation durch. Wenn die Arbeitgeber nicht schnell ein besseres Angebot auf den Tisch legen, ist eine Steigerung der Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu erwarten.“



Die Friedenspflicht ist laut Schieds- und Schlichtungsabkommen dazu da, ohne Arbeitskampf zu einem Tarifergebnis zu kommen. Das ist nicht gelungen. Zitzelsberger: „Es ist offensichtlich, dass die Arbeitgeber nicht annähernd in der Lage gewesen sind, in der Friedenspflicht ein ernst zu nehmendes Angebot vorzulegen. Innerhalb von sechs Wochen gab es drei Verhandlungstermine und am Ende steht nicht mehr als Verwunderung und Enttäuschung.“ Als nächster Verhandlungstermin wurde der 8. November 2022 vereinbart.

Wir sind keine „schweigende Masse“! Rund 66.000 Beschäftigte zeigen Flagge

Dass die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie hinter der Forderung der IG Metall nach 8% mehr Geld stehen, zeigen die letzten Wochen. Seit Mitte September haben sich insgesamt rund 66.000 Kolleginnen und Kollegen an Aktionen im Land beteiligt. Alleine die Demonstration in Kornwestheim begleitend zur zweiten Runde der Tarifverhandlungen am 12. Oktober 2022 führte mehr als 5.000 Menschen auf die Straße.

Zitzelsberger zeigt sich kampfbereit und begeistert: „Nach 2018 gab es keine tabellenwirksame Erhöhung der Monatsentgelte, sondern lediglich tarifliche Zusatzzahlungen. Nun braucht es endlich eine nachhaltige Erhöhung der Monateinkommen. Dafür kämpfen wir und dafür haben wir auch einen langen Atem – wie die Kolleginnen und Kollegen in Kornwestheim und in ganz Baden-Württemberg eindrücklich zum Ausdruck gebracht haben. Bei uns gibt es keine „schweigende Masse“, sondern selbstbewusste Metallerrinnen und Metaller. Offensichtlich müssen wir das den Arbeitgebern von Südwestmetall vor Augen führen. Nun laufen die Vorbereitungen der Warnstreiks auf Hochtouren. Wir werden den Arbeitgebern zeigen, wozu wir in der Lage sind und wenn nötig auch noch eine Schippe drauflegen. Die Beschäftigten sind heiß darauf auf die Straße zu gehen.“







50^{JAHRE}
S-KLASSE

Happy Birthday

Die Mercedes-Benz S-Klasse wird 50!



Mercedes-Benz ohne S-Klasse? Unvorstellbar. Im Jahr 1966 begann die Entwicklung der S-Klasse und im Herbst 1972 feierte die Baureihe 116 ihre Premiere: In diesem Jahr ahnte noch niemand bei Mercedes-Benz, dass die S-Klasse bis heute mehr als 4 Millionen Mal in aller Welt verkauft werden würde. Tatsächlich ist die S-Klasse die meistverkaufte Luxuslimousine weltweit und hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Auszeichnungen erhalten. Mit dem exklusiven Label „Made in Sindelfingen“ wird die S-Klasse am Traditionsstandort Sindelfingen für den Weltmarkt produziert.



Das Luxusmodell von Mercedes-Benz gilt dank innovativer Technik, höchstem Komfort und wegweisender Sicherheitssysteme in jeder Generation als Vorreiter für die Automobilentwicklung – und das seit einem halben Jahrhundert weltexklusiv nur aus Sindelfingen. Es gibt wohl kaum ein anderes Fahrzeug, mit dem Mercedes-Benz stärker identifiziert wird als unsere S-Klasse. Dabei ist eines klar: Ohne den Einsatz der Beschäftigten wäre das so nicht möglich gewesen. Auch persönlich bin ich stolz darauf, seit inzwischen 33 Jahren ein Teil dieser S-Klasse-Mannschaft zu sein und als Betriebsrat einen Beitrag zu dieser Erfolgsgeschichte zu leisten.“



Frank Strümpel
Koordinationsausschussvorsitzender
CL/MS; SMK; CL M-S



Denise Rumpeltes
Stellv. Koordinationsausschuss-
vorsitzende CL/MS; SMK; CL M-S



Die Mannschaft der S-Klasse war schon immer sehr stolz, das beste Auto der Welt zu bauen. Die Kolleginnen und Kollegen bringen tagtäglich gute Ideen ein und stellen sicher, dass jedes einzelne Auto in bester und bewährter Qualität beim Kunden ankommt. Gerade in den letzten Jahren haben sie mehr als deutlich bewiesen, dass sie selbst größte Herausforderungen mit Bravour meistern: Sei es der Umzug in die Factory56 mit neuer Halle, neuem Produkt, neuer Arbeitsorganisation, neuer Zusammensetzung der Mannschaften und erstmaliger dritter Schicht, oder Premiumfahrzeuge während einer Pandemie unter erschwerten Bedingungen zu bauen – immer leistet die S-Klasse-Mannschaft erstklassige Arbeit. Das verdient Respekt und ich ziehe meinen Hut vor den Beschäftigten. Gleiches erwarte ich von der Unternehmensleitung! Es ist traurig, dass es bislang keine Würdigung für diese Leistung gab – keine Feier, kein Dankeschön, nichts. Gerade bei so einem bedeutenden Meilenstein wäre das durchaus angebracht. Ein 50-jähriges Jubiläum gibt es schließlich nicht alle Tage. Aber – und das ist mein Appell ans Unternehmen – noch ist es nicht zu spät um Wertschätzung zu demonstrieren – das Jahr 2022 hat noch ein paar Wochen.





50^{JAHRE} S-KLASSE

9 Fakten zur S-Klasse

- Das „S“: Bei der Erweiterung des Modellprogramms um den Typ 170 S aus der Ahnenreihe der E-Klasse prägt der damalige Vorstandsvorsitzende Wilhelm Haspel Anfang 1949 die neue Modellbezeichnung mit dem Kürzel „S“ und gibt auch gleich die Erklärung, dass der Buchstabe für „Super“ oder „Spezial“ steht. Seit dem 1956 eingeführten 220 S wird er in der Mercedes-Benz Oberklasse kontinuierlich verwendet.
- Technologie-Trendsetter: Die S-Klasse inklusive ihrer Vorgängerbaureihen führt immer wieder bahnbrechende Innovationen, wie beispielsweise die Sicherheitskarosserie (1959), das Anti-Blockier-System ABS (1978), den Airbag (1981) und das Elektronische Stabilitäts-Programm ESP® (1995), in den Automobilbau ein – Technologien, die heute in (fast) jedem neuen Auto zum Einsatz kommen.
- Starker Luxus: Der 300 SEL 6.3 aus der Oberklasse-Baureihe W 109 gilt mit seinen Fahrleistungen auf Sportwagenniveau als Urtyp der luxuriösen und komfortablen Hochleistungslimousine und begründete damit eine bis heute fortgesetzte sehr erfolgreiche Tradition.
- Verkaufserfolg (Stand: Sept. 2020): Angefangen mit dem Typ 220 (W 187) von 1951 bis hin zur Baureihe 222 sind insgesamt rund 4 Millionen Limousinen der S-Klasse produziert worden. Zählt man die Coupés und Cabriolets ebenfalls dazu, sind es sogar 4,29 Millionen Fahrzeuge. Aus dem Zeitraum vor 1945 kommen noch gut 25.000 Fahrzeuge hinzu.
- Stückzahlrekord: Von der 1979 eingeführten Baureihe 126 werden innerhalb von fast zwölf Jahren insgesamt gut 818.000 Limousinen produziert. Die aus der Limousine abgeleiteten SEC-Coupés, ebenfalls der Baureihe 126 zugeordnet, entstehen in gut 74.000 Exemplaren.
- Meistgebautes Modell: Insgesamt 150.593 Exemplare des Mercedes-Benz 280 SE (Baureihe 116) werden von 1972 bis 1980 gebaut. Er hat gute Chancen, dass kein einzelnes S-Klasse Modell jemals eine höhere Stückzahl erreicht – vor allem, weil die Modellpalette sich stetig vergrößert und die Lebenszyklen einzelner Modelle sich verkürzen, etwa durch neue Motoren.
- Spektakuläre Motorsporterfolge: Die Modelle 220 SE und 300 SE aus der „Heckflosse“-Baureihe W 111/W 112 erringen zahlreiche Siege bei Rallyes und Straßenrennen, beispielsweise bei der Rallye Monte Carlo 1960 und der Rallye Akropolis 1960, der Rallye Algier-Zentralafrika 1961, der Tour d'Europe und der Rallye Lüttich–Sofia–Lüttich 1962 sowie – viermal in Folge von 1961 bis 1964 – beim Großen Straßenpreis von Argentinien. Der spektakuläre Klassensieg beim 24-Stunden-Rennen in Spa-Francorchamps 1971 mit dem 300 SEL 6.8 AMG macht die damals junge Marke AMG aus Affalterbach auf einen Schlag weltbekannt und bildet den Auftakt zu einer einzigartigen Entwicklung.
- Leistung satt: Die Performance-Limousinen der S-Klasse kommen aus Affalterbach. Mercedes-AMG ist vor keinem Gipfel bange. Das dokumentiert erstmals in der Geschichte der S-Klasse im Jahr 1999 die Baureihe 220 mit dem S 55 AMG (5,5-Liter-V8-Motor und 265 kW/360 PS Leistung) und 2003 mit dem S 65 AMG (Zwölfzylindermotor, 450 kW/612 PS und satte 1.000 Newtonmeter Drehmoment).
- China, derzeit der größte Einzelmarkt der Welt: Für zehn Prozent der dortigen Käufer einer S-Klasse ist es das erste eigene Auto überhaupt – bei einem Durchschnittsalter von 40 Jahren. Kein schlechter Start ins Autofahrerleben.

50^{JAHRE}
S-KLASSE

S-Klasse

NICHT NUR

GLAMOUR

FÜR DIE STRASSE



Die S-Klasse begegnet uns nicht nur bei der Arbeit oder auf unseren Straßen. Sie ist auch eines der am häufigsten gezeigten Autos in Film, Serien und Fernsehsendungen.

Wem ist es nicht schon einmal im Film aufgefallen? Mehrfach fängt die Kamera das Auto von außen ein. Dabei deutlich zu sehen: der Mercedes-Stern auf der Motorhaube. Vor dem Auto – ein weiterer Benz. Dank extra aufgestellter Scheinwerfer werden die Autos ins beste Licht gerückt. Dafür betreibt die Autoindustrie einen hohen Aufwand. Die Hersteller wollen am liebsten ihre brandaktuellen Modelle platzieren, doch weil Filmproduktionen meist mehr als ein Jahr Vorlauf haben, sind die Fahrzeuge oft noch gar nicht in ausreichender Stückzahl verfügbar. Deswegen müssen die Studios zum Teil mit millionenschweren Prototypen arbeiten und auf strengste Geheimhaltung achten. Oder es wird sich anderweitig beholfen indem die Außenaufnahmen mit einem Fahrzeug der letzten Generation gemacht und später mit dem Computer nachbearbeitet werden.

Film und Fernsehen bieten Unternehmen die perfekte Plattform, um ihre Marken und Produkte einem großen, globalen Publikum zu präsentieren. Gerade wenn es sich bei dem betreffenden Film um einen lang ersehnten Kinostart handelt, können diese Bewegtbilder dazu beitragen, eine sehr hohe Aufmerksamkeit zu erzielen, was wiederum das Potential hat, den Verkauf anzukurbeln. Und auch wenn Hollywood unbestreitbar einige der teuersten Autos, die je gebaut wurden, zerstört hat – von Komödien aus der Stummfilmzeit bis hin zu aktuellen Blockbustern – und die Fahrzeuge mitunter nur wenige Sekunden in den Filmen zu sehen sind, so ist es für die Autohersteller dennoch ein großer Erfolg. Denn gerade actionreiche Szenen erzielen eine Reichweite, die man mit konventioneller Werbung kaum erzielen kann. Vor allem: Die Fahrzeuge können in Actionfilmen auch mal zeigen, was wirklich in ihnen steckt – Tempolimits und Verkehrsregeln sind in Filmproduktionen ja eher zweitrangig.



Filmstar!

Hier einige der umsatzstärksten Top-Filme und Serien der vergangenen Jahre, die die S-Klasse ins rechte Licht gerückt haben:

Mercedes-Benz S600	The Transporter (2002)
Mercedes-Benz S-Klasse	Sex and the City -der Film (2008)
Mercedes-Benz S-Klasse	The Pink Panther 2 (2009)
Mercedes-Benz S-Klasse	Sex and the City 2 (2010)
Mercedes-Benz S-Klasse	The Amazing Spider-Man (2012)
Mercedes-Benz S300	James Bond: Skyfall (2012)



Mercedes-Benz S550	Brooklyn Nine-Nine (2014)
Mercedes-Benz S560	Der Teufel trägt Prada (2016)
Mercedes-Benz S560	The Blacklist
Mercedes-Benz S-Klasse	John Wick: Chapter 3 – Parabellum (2019)
Mercedes-Benz S-Klasse	Tenet (2020)



25 Hulb

Der Sindelfinger Werkteil Hulb feiert in diesem Jahr sein 25-jähriges Bestehen. Das wurde Ende September mit allen Schichten (A, B und C) ordentlich gefeiert – mit Essen und Trinken, einer Tombola, Reden und netten Gesprächen wurde gemeinsam ein Blick zurückgeworfen auf das, was in 25 Jahren so alles passiert ist und geschaffen wurde.

25 Jahre – ein Vierteljahrhundert in dem die Menschen vor Ort tolle Arbeit geleistet haben und so zu einem nicht wegzudenkenden Teil unseres Werks geworden sind. Egal, ob Sitzfertigung, EMO, Montage und Rohbau Guard, Instandhaltung, Logistik ATS/EMO – die Beschäftigten in diesen Bereichen, können sich selbst und gegenseitig auf die Schulter klopfen, denn dieses Jubiläum ist nur ihnen als Belegschaft zu verdanken. Ohne ihre Leistung und ohne ihr Engagement gäbe es die Hulb, so wie wir sie heute kennen, nicht!



Großartig | Jessica Illgen arbeitet in der Manufaktur im Bereich Individualisierung und zeichnet nebenbei auch echte Kunstwerke – wie dieses Bild, das sie extra für das Jubiläum der Hulb angefertigt hat.

Halil Cengiz

IG Metall-Betriebsrat Sitzfertigung



Vor 25 Jahren kam ich als Mitarbeiter der ersten Stunde auf die Hulb und bin dort quasi groß geworden. Ich habe die Aufgabe bekommen dort als Vertrauensmann und später als Betriebsrat die Geschicke mitzugestalten. Wir haben auf der Hulb (Sitzfertigung) schon mehrmals bewiesen: ‚Totgesagte leben länger.‘ In den vergangenen 25 Jahren war die Kultur auf der Hulb einfach phänomenal. Und ich bin mir sicher, dass die Hulb weitere 25 Jahre ein wichtiger Teil des Standorts Sindelfingen bleiben wird. Wir freuen uns, dass wir als ‚Hulb‘ler‘ die ehrenvolle Aufgabe bekommen haben, künftig die Batterien bei uns am Standort zu produzieren und es gleichzeitig geschafft haben, dass die High-End-Sitzfertigung (Maybach) weiterhin bei uns bleibt. Ich bin stolz, der ‚Abi‘ – der große Bruder – der Mannschaft zu sein.

Denise Rumpeltes

Stellv. Koordinationsausschussvorsitzende CL/MS; SMK; CL M-S



Ich durfte acht Jahre als betreuende Bereichsbetriebsrätin Teil der Hulb sein. Die Mannschaft der Hulb ist etwas Besonderes. Der Zusammenhalt und die Gemeinschaft dort erinnern an eine Familie. Zusammen mit dieser starken Mannschaft konnten wir als IG Metall-Betriebsrat dazu beitragen, dass die Hulb zu einem wichtigen Bestandteil des Standortes Sindelfingen geworden ist. Ich bin stolz auf das Engagement der Kolleginnen und Kollegen dort und die Flexibilität, die sie täglich zeigen. Deshalb freuen wir uns umso mehr, dass mit der künftig dort entstehenden Batteriefabrik die Zukunft der Hulb und der Beschäftigten auch nachhaltig gesichert werden kann und hoffe, wir feiern dort noch viele weitere Jubiläen.







Mustafa Demir

Bereichsbetriebsrat auf der Hulb (Motorenwerk, Montage und Rohbau Guard, Retrofit)



Ich komme aus der Motoren-Endmontage (EMO) und habe dort vor 21 Jahren begonnen. Fast genauso lange bin ich schon Vertrauensmann in der EMO – wir sagen bei uns gerne auch: ‚Einmal EMO, immer EMO!‘. In den letzten Jahren hatten wir einige Veränderungen auf der Hulb – es gab viele Varianten, die wir gemeinsam integrieren mussten und die Belegschaft hat das meisterhaft bewältigt. Das hat unseren familiären Zusammenhalt auf der Hulb nur noch mehr gestärkt. Wir sind ein tolles Team und lassen niemanden im Stich. Ich finde es z. B. bemerkenswert, wie gut wir unsere angeschlagenen Kolleginnen und Kollegen integriert haben und sie dadurch merken, dass sie gebraucht werden und ein wichtiger Teil der Mannschaft sind.





Fahrbörse Sindelfingen



Gepostet von **BR Info Standort Sindelfingen**
in Betriebsrat Standort Sindelfingen am 04.04.2022 14:22:07

Aufgrund euer hohen Nachfrage nach einer Seite, auf der ihr nach Fahrgemeinschaften suchen könnt, wollen wir hier die Fahrbörse wiederaufleben lassen.

Wie funktioniert's?

Bitte nutzt die Kommentarfunktion und gebt dabei folgendes an:

Suche oder Biete | von... nach Tor/e ... | Schicht (z.B. A-,B-,C- oder Normalschicht) | Kontaktdaten (z.B. E-Mail-Adresse oder Tel.)



Vans schnell gehen soll - VAN2SHARE

Schnell und am besten nachhaltig von A nach B zu verschiedenen Außenstellen oder innerhalb des Werks gefahren werden: Genau das ist mit VAN2SHARE möglich. Mit „VAN2SHARE“ wird euch ein Shuttle-on-demand-Service zur Verfügung gestellt, der euch effizient an euer Ziel bringt. Zusammen mit FreeFloating wird damit das flexible Mobilitätskonzept für Sindelfingen erweitert.

Alle Infos zu VAN2SHARE findet ihr hier:



Impressum

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

Kontakt: vorstand@igmetall.de

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

Kontakt Redaktion:
BRENNPUNKT, HPC C 123,
br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com

Herstellung: ROI BRAND GMBH, Böblingen

