

BR ENN PUNKT

N° 190
DEZEMBER 2022

Magazin für die Beschäftigten
am Mercedes-Benz Standort
Sindelfingen



Tarifrunde 2022

Pilotabschluss in Baden-Württemberg:

8,5 % mehr Geld + 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie

Seiten 26-33

AUFSICHTSRATSWAHL 2023

Wir informieren euch über alles Wichtige

Seiten 4-5



BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen
Mercedes-Benz Group AG





Aufsichtsratswahl 2023

Du hast die Wahl!

Für die Automobilbranche steht aktuell viel auf dem Spiel. Digitalisierung, Elektrifizierung, Transformation – drei Schlagworte, deren Auswirkungen unser Unternehmen und die gesamte Branche fundamental verändern werden. Trotz allem Wandel und vieler Unsicherheiten könnt ihr euch sicher sein, mit uns als euren Interessensvertretern der IG Metall im Aufsichtsrat wird eines ganz gewiss nicht auf der Strecke bleiben: die Absicherung unserer Beschäftigung.

Wir setzen uns dafür ein, dass die Transformation unseres Unternehmens mit euch gemeinsam gestaltet wird, denn nur so, kann sie auch erfolgreich sein. Wir machen uns für euch im Aufsichtsrat stark und geben euren Interessen eine Stimme. Das tun wir, indem wir unsere Stärken nutzen: unsere Power, unsere Erfahrung, unseren Rückhalt in der Belegschaft und die Kraft der IG Metall.

Alles Wichtige zur Aufsichtsratswahl 2023 auf den Seiten 4-5

Inhalt



4-5
Aufsichtsratswahl 2023
 Jede Stimme zählt!
 Wählen gehen.

26-33
Tarifrunde 2022
 Das Tarifergebnis steht fest. Eindrucksvolle Aktionen haben zum Erfolg geführt.

14-19
Jahresrückblick
 Vieles erreicht für euch und mit euch.

35-39
Betriebsversammlung
 Endlich wieder live. Nach drei Jahren wieder in Präsenz.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender



8,5 % mehr Entgelt und 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie steuerfrei oben drauf – das ist ein Tarifergebnis, das sich sehen lassen kann. Es hat eine Weile gedauert, bis sich die Arbeitgeber endlich bewegt hatten, doch am Ende hat es sich ausgezahlt, einen langen Atem zu haben. Den Unterschied hat mit Sicherheit unser geschlossenes Auftreten bei der Kundgebung am 17.11. vor dem Tor 7 gemacht.

Zu sehen, dass 16.000 Metallerrinnen und Metaller alleine bei uns in Sindelfingen ihre Arbeit niederlegen und sich erneut selbstbewusst für die Forderung der IG Metall einsetzen, hat uns in der anschließenden Verhandlung mit Südwestmetall Rückenwind gegeben.

Dieses Ergebnis ist unser gemeinsamer Erfolg. Denn unsere Masse ist unsere Stärke – getreu dem Motto „**Millionen sind stärker als Millionäre!**“

Und das ist nicht einfach nur so dahergeredet: Egal, ob nun im Warnstreik, in Tarifverhandlungen oder in Diskussionen mit der Unternehmensleitung um neue Betriebsvereinbarungen oder Investitionen in Millionenhöhe – **unsere Durchsetzungskraft ist kein Automatismus.** Es kommt dabei auf jedes einzelne IG Metall-Mitglied an. **Eure Mitgliedschaft bestimmt über unseren gemeinsamen Erfolg mit.**

Deshalb: Wenn du es nicht schon bist – werde Teil unserer großen Solidargemeinschaft, werde Mitglied der IG Metall!

Gleiches gilt übrigens auch für die bevorstehenden Aufsichtsratswahlen Anfang 2023: **Eine starke Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat ist keine Selbstverständlichkeit** – aber umso wichtiger, um durch sie als Belegschaft über Unternehmensentscheidungen von besonderer Tragweite mitzubestimmen, die Strategie des Unternehmens mitzugestalten und am Ende auch Standorte und Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern.

Wir IG Metaller sind uns der enormen Verantwortung als Arbeitnehmervertreter bewusst und haben mit unserer Gewerkschaft einen kompetenten Partner an der Seite. Wir wollen auch in Zukunft mit der gleichen Stärke wie bisher in eurem Sinne auftreten und uns auch im Aufsichtsrat für eure Interessen einsetzen. Am **26., 27. und 30. Januar** werden am Standort Sindelfingen die Delegiertenwahlen stattfinden. Und an dieser Stelle wiederhole ich mich gerne: Am Ende liegt es alleine in eurer Hand, wer euch als Belegschaft

im Aufsichtsrat vertritt. Macht von eurem Wahlrecht Gebrauch – vor Ort an den Wahltagen oder per Briefwahl von zu Hause aus. Jede einzelne Stimme zählt!

Wählt Liste 2 – die Liste der IG Metall.

An dieser Stelle möchte ich mich bei euch allen – auch im Namen des gesamten Betriebsrats für euer Vertrauen, eure Unterstützung und eure Solidarität in 2022 bedanken!

Erholt euch und genießt die freien Tage im Kreise eurer Familien. Ich wünsche euch ein friedliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch.

Bleibt gesund – wir sehen uns in 2023.

Herzlichst euer

Aufsichtsratswahl 2023

Du hast die Wahl! **LISTE 2 WÄHLEN!**

Eine starke Mitbestimmung hat viele Vorteile. Arbeitnehmervertreter kennen die Bedürfnisse der Beschäftigten und wissen, an welchen Stellen konkrete Veränderungen nötig sind. Arbeitnehmervertreter orientieren sich am langfristigen Erfolg des Unternehmens, während Anteilseigner und Management ihr Handeln häufig am kurzfristigen Gewinn ausrichten. Mit einer breit organisierten Gewerkschaft im Rücken stellen wir ein starkes Gegengewicht zur Seite der Anteilseigner dar. Und damit das auch weiterhin so bleibt, wählt im Januar 2023 die IG Metall-Liste – wählt **LISTE 2!**

Die Vertreter der Anteilseigner und die Arbeitnehmervertreter sind gesetzlich gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet und erfüllen gemeinsam viele wichtige Aufgaben: So berät und kontrolliert der Aufsichtsrat den Vorstand bei seiner Arbeit und bestellt und entlässt seine Mitglieder.

Wie wichtig dieses Gremium für die Arbeitnehmer ist, seht ihr an den Themen, die vom Aufsichtsrat behandelt wurden (Kasten).

Deshalb: Wählen gehen!

Denn: **Erfolg ist kein Zufall!**



Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender
Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender
der Mercedes-Benz Group AG

26., 27. und 30. Januar **Eure Stimme für** **unsere gemeinsame Zukunft**



Mit eurer Unterstützung werden wir auch in Zukunft eure Stimme sein und uns für euch im Aufsichtsrat stark machen. Das tun wir, indem wir unsere Stärke nutzen: Als Teil der IG Metall – als erfahrene und breit organisierte Gewerkschaft. Diese Rückendeckung ist unerlässlich, wenn wir unsere Argumente als Gegengewicht zur Kapitalseite durchsetzen wollen. Damit das so bleibt, heißt es: IG Metall-Liste wählen! Wir freuen uns über deine Stimme bei der Aufsichtsratswahl.

Themen, die in den letzten Jahren im Aufsichtsrat behandelt wurden

- **Beschäftigungssicherung**
- **aktive Mitgestaltung der Transformation**
- **Attraktivierung von Arbeitsbedingungen und -konditionen**
- **Stellschrauben setzen für soziale Verantwortung**
- **Vereinbarung zur neuen Produktionsordnung, die die Zukunft der deutschen Standorte langfristig sichert**



Unsere Kandidatinnen und Kandidaten der Arbeitnehmervertretung, die zur Aufsichtsratswahl in der Mercedes-Benz AG antreten



v.l.n.r.: Nadine Boguslawski, Monika Tielsch, Roman Zitzelsberger, Michael Peters, Ergun Lümalı, Michael Häberle, Michael Bettag, Gabriela Neher, Roman Romanowski

GUT ZU WISSEN

Wie werden die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewählt?

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden nicht direkt gewählt, sondern über Wahlfrauen und -männer, sogenannte Delegierte. Abhängig von der Zahl der Beschäftigten haben die einzelnen Standorte und Tochtergesellschaften unterschiedlich viele Delegierte. Eine Besonderheit der Aufsichtsratswahl ist, dass eine Wahl der Delegierten nur dann stattfindet, wenn mehrere Vorschlagslisten mit Delegierten eingereicht wurden. Wurde nur eine Vorschlagsliste eingereicht, gelten ihre Delegierten als gewählt. Diesen Vorgang nennt man auch Friedenswahl.

An allen Standorten, an denen mehrere Vorschlagslisten eingereicht werden, wie bei uns in Sindelfingen, werden also in einem ersten Schritt die Delegierten gewählt, die dann in einem zweiten Schritt stellvertretend für die Belegschaft die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wählen.

Wann wird gewählt?

Am **26., 27. und 30. Januar** werden bei uns am Standort **64 Wahldelegierte** gewählt, die dann am 4. und 15. März auf den zentralen Delegiertenversammlungen die zehn Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wählen.

An den drei Wahltagen im Januar könnt ihr ein beliebiges Wahllokal am Standort aufsuchen und bekommt dort eure Unterlagen.

Ganz wichtig – Werksausweis mitbringen!

Wer darf wählen?

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die keine leitenden Angestellten sind und die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Zeitarbeiter dürfen ebenfalls wählen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb sind.

Bekomme ich als Mitarbeiter im Indirekten Bereich wie bei der BR-Wahl im März 2022, wieder automatisch Briefwahlunterlagen zugeschickt?

Nein. Wer nicht persönlich in einem Wahllokal am Standort wählen kann, muss dieses Mal wieder – wie es auch sonst der Regelfall ist – selbst seine Briefwahlunterlagen beim Wahlvorstand anfordern.

Das geht ganz einfach:

- per **Direktlink** (*Zugang folgt in Kürze*)
- per **Mail** an daimler_sindelfingen_werk_bvv@mercedes-benz.com
- oder per **Vordruck**, der bei euren Betriebsräten verfügbar ist.

Bei der Betriebsratswahl im März 2022 war der proaktive Versand der Briefwahlunterlagen an alle Beschäftigten im Indirekten Bereich eine Ausnahme und nur möglich, weil dies von der Regierung aufgrund der damals noch vorherrschenden Homeoffice-Pflicht so beschlossen wurde. Diese Regelung gilt jetzt bei der Aufsichtsratswahl nicht mehr, da die Corona-Verordnung inzwischen gelockert wurde und es aktuell auch keine Homeoffice-Pflicht gibt.

BRÜSSEL

Strategiedialog Automobilwirtschaft der Landesregierung

Am 16. November 2022 fand der Strategiedialog Automobilwirtschaft der Landesregierung Baden-Württemberg in Brüssel statt. Gemeinsam mit Teilnehmer:innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden, Kammern und Gewerkschaften diskutierte auch der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Ergun Lümali über Herausforderungen wie Transformation und Digitalisierung der Automobilbranche, Infrastruktur- und Mobilitätsthemen. Themen, die uns nicht nur heute, sondern auch in Zukunft intensiv beschäftigen werden.

Diskutiert wurde unter anderem auch der Gesetzesvorschlag der EU-Kommission zur Abgasnorm Euro 7. Die neue Euro-7-Norm für Pkw soll ab 2025 kommen – unter anderem mit schärferen Abgasregeln für Diesel-Neuwagen. Erstmals soll es aber auch Grenzwerte für Emissio-

nen von Bremsen und Reifen geben, das heißt – auch Elektrofahrzeuge wären von der Euro-7-Norm betroffen. Der Gesetzesvorschlag wirkt sich damit sowohl auf das Motorenportfolio als auch über die Bremsenregulierung auf das gesamte Fahrzeugportfolio aus.

Stellungnahme EURO 7

Ergun Lümali
Gesamtbetriebsratsvorsitzender



Geht es nach der Kommission, soll die Euro-7-Verordnung ab dem 1. Juli 2025 für die Neuzulassung von Pkw und kleinen Lieferwagen gelten. Dieses Timing macht eine sanfte Transformation in den Werken nur schwer vorstellbar. Auch das Vorziehen der Vans auf das Pkw-Timing sehe ich als eine weitere große Herausforderung. Solange „misuse“ – sprich beim Testen absichtliches Aneinanderreihen von Extremmanövern – nicht ausgeschlossen ist, besteht ein hohes Risiko, dass es zum Ausschluss von modernen hocheffizienten Motoren kommen wird. Sollte diese Entscheidung tatsächlich so in Kraft treten, hätten die Beschäftigten kein Verständnis dafür.

Diese Punkte müssen in den weiteren Verhandlungen unbedingt berücksichtigt werden, um den Industriestandort Baden-Württemberg, Deutschland und Europa zu stärken. Als Arbeitnehmervertreter ist es unser Anspruch, die Transformation mitzugestalten. Fair, sozial und ökologisch. Und das geht nur mit den Beschäftigten und nicht gegen sie.





Winfried Kretschmann,
Ministerpräsident Baden-Württemberg

Baden-Württemberg als Automobilstandort ist ein Kraftzentrum des europäischen Wirtschaftsraums. Eine starke, innovative Wirtschaft in Baden-Württemberg ist gut für Europa.



Ministerpräsident Winfried Kretschmann, EU-Kommissar Thierry Breton und Mercedes-Chef Ola Källenius im Dialog.



Vorschlag Euro-7-Abgasnorm: Was man wissen muss

Noch regelt die Abgasnorm Euro 6, wie viel Schadstoff ein Fahrzeug verursachen darf. Doch Anfang November hat die zuständige EU-Kommission einen Vorschlag für eine neue Euro-7-Norm gemacht. Geht es nach der Kommission, soll die Euro-7-Verordnung ab dem 1. Juli 2025 für die Neuzulassungen von Pkw und kleinen Lieferwagen und ab dem 1. Juli 2027 für die Neuzulassungen von schweren Nutzfahrzeugen wie Lkw und Busse gelten. Der EU-Ministerrat und das Europaparlament müssen über den Vorschlag noch verhandeln und sich mit der Kommission auf eine gemeinsame Linie einigen.

Was regelt eine Abgasnorm?

Die Einteilung in Schadstoffklassen wurde Anfang der 1990er-Jahre in der EU eingeführt, um den Abgasausstoß von PKW, Nutzfahrzeugen, Motorrädern und LKW schrittweise zu reduzieren und so die Luftqualität zu verbessern. Es startete mit der Norm Euro 1, seit 2014 ist Euro 6 in Kraft. In den vergangenen Jahren gab es nicht zuletzt aufgrund der Erfahrungen im Diesel-Skandal immer wieder Verschärfungen.

Was ist neu?

Insgesamt sind die Euro-7-Vorschriften technologie- und kraftstoffneutral. Das bedeutet, dass für alle Fahrzeuge derselben Klasse unabhängig von der eingesetzten Technologie (z. B. konventioneller Verbrennungsmotor, Hybrid- oder Plug-in-Hybrid) oder dem verwendeten Kraftstoff (Benzin, Diesel oder andere) dieselben Emissionsgrenzwerte gelten – auch für CO₂-emissionsfreie Fahrzeuge (Elektrofahrzeuge oder Brennstoffzellenfahrzeuge).

Bislang gab es für sechs Schadstoffarten Vorgaben: Stickoxide, Kohlenmonoxid, Partikel, Kohlenwasserstoffe, Methan und Ammoniak. Letzteres wurde nur bei schweren Nutzfahrzeugen reguliert, künftig gibt es auch Limits für Pkw. Neu sind außerdem Grenzwerte für Formaldehyd und ultrafeine Partikel aus Bremsen- und Reifenabrieb.

Für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge wurden die strengsten der geltenden Euro-6-Grenzwerte als Ausgangspunkt genommen und über alle Technologien hinweg angewandt. Beispielsweise galt für Stickoxid ein Grenzwert von 60 mg/km für Benzin- und von 80 mg/km für Dieselfahrzeuge. Im Rahmen der Euro-7-Norm soll dieser Grenzwert künftig unabhängig von der Technologie 60 mg/km betragen.

Für E-Autos spielen die Verbrennungs-Schadstoffe keine Rolle. Wohl aber die Partikelemission aus Reifen und Bremsen. Wegen ihres hohen Gewichts können diese sogar stärker ausfallen als bei Verbrennerfahrzeugen. Dazu kommen neue Standards für die minimale Batterie-Lebensdauer. Die Energiespeicher von E-Autos, Plug-in-Hybriden und Hybridfahrzeugen müssen nach fünf Jahren oder 100.000 Kilometern noch mindestens 80 Prozent ihrer Ursprungskapazität bieten, nach acht Jahren beziehungsweise 160.000 Kilometern sind es 70 Prozent. Die Anforderungen entsprechen dem, was die meisten Hersteller aktuell freiwillig in Form von Garantien bereits schon versprechen.

Quelle: EU Kommission

International stark vert



EUROPEAN WORKS
COUNCIL
Mercedes-Benz Group



WO
COM
Merc

Die IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte agieren hauptsächlich auf nationaler Ebene, sie sind aber als Arbeitnehmervertreter ebenso international stark vernetzt.

Das hat sich Mitte November wieder einmal gezeigt: Zwei Tage lang haben sich die rund 25 Kolleginnen und Kollegen aus der ganzen Welt – erstmals unter dem Dach der Mercedes-Benz Group – bei der Sitzung des Europäischen Betriebsrats (EBR) und der Weltarbeitnehmervertretung (World Employee Committee, WEC) auf dem Lämmerbuckel zu ihrer länderübergreifenden Zusammenarbeit ausgetauscht und wichtige gemeinsame Ziele vereinbart. Zudem wurde der GBR-Vorsitzende Ergun Lümali bei der Konstituierung der Weltarbeitnehmervertretung und des EBR einstimmig für beide Gremien als Vorsitzender gewählt.

Neben der Wahl des Vorsitzenden und der Stellvertreter berichteten die Vertreterinnen und Vertreter aller Länder über die aktuelle politische und wirtschaftliche Lage im jeweiligen Land sowie über die Situation bei Mercedes-Benz vor Ort. Dabei zeigte sich deutlich: So vielfältig wie die Beschäftigten sind auch die Themen und Herausforderungen, die die Arbeitnehmervertreter umtreiben.

Aus den Berichten heraus verständigten sie sich gemeinsam auf wichtige thematische Eckpfeiler für die Arbeit im WEC und EBR. Eine zentrale Forderung zum Beispiel: einheitliche europäische Mindeststandards bei Regelungen zum Mobilen Arbeiten. Einige dieser Themen konnten direkt am zweiten Tag beim Vorstand platziert werden.



treten

ORLD EMPLOYEE
 COMMITTEE
 edes-Benz Group

Zu Besuch waren **Ola Källenius, Britta Seeger, Jörg Burzer und Sabine Kohleisen**, die aus ihren Verantwortungsbereichen berichteten, Fragen beantworteten und die Anliegen der Arbeitnehmervertreter aufnahmen.

Außerdem berichtete der Referent Marc-André Bürgel über die Anforderungen an Unternehmen rund um das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie der Umsetzung und Berichtslinien, die sich daraus ergeben. Als internationale Gremien haben der EBR und die WEC aktiv an der Erstellung unserer Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte mitgewirkt. Diese bildet den Pfeiler unseres sozialen Verständnisses in Deutschland und der Welt.



Ergun Lümalı, GBR-Vorsitzender



Die beiden Tage haben wieder einmal eindrucksvoll bewiesen, auch wenn wir aufgrund des Spin-off Ende letzten Jahres etwas kleiner geworden sind, an unserer Schlagkraft, Hartnäckigkeit und unserer Solidarität haben wir nichts eingebüßt. Wir werden uns weiterhin mit geballter Stärke für einen fairen, sozialen und zukunftsweisenden Wandel stark machen – in Deutschland, aber auch darüber hinaus.

World Employee Committee (WEC)

Das World Employee Committee (Weltarbeitnehmervertretung) wurde 2002 durch eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertretung und dem Vorstand der Daimler AG gegründet. Das Gremium ermöglicht den weltweiten Erfahrungs- und Meinungsaustausch der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter untereinander und sichert Information und Beratung mit dem Konzernmanagement bei bedeutenden grenzübergreifenden Entscheidungen.

Europäischer Betriebsrat (EBR)

Der Europäische Betriebsrat ist zuständig in Angelegenheiten, die ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder mindestens zwei Betriebe in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

Vertrauensperson
der Schwerbehinderten und
gleichgestellten Menschen
am Standort Sindelfingen



Johann Djukic



Neue
Schwe
in Sind

StellvertreterInnen der Schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen am Standort Sindelfingen



Thomas Spohr



Matthias Neuffer



Susanne Strahl



Frank Strümpel



Andreas Fricke



Zlatko Glatki



Constanze Throm

Kompetent für euch da sein

„Wir danken allen Beschäftigten, die an der Wahl teilgenommen und damit gezeigt haben, wie wichtig ihnen eine gute Schwerbehindertenvertretung am Standort Sindelfingen ist. Eure Chancengleichheit, Förderung und Eingliederung voranzutreiben und euch in euren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen, ist ein anspruchsvoller Auftrag an uns – den wir gerne weiterhin in eurem Sinne annehmen. In den kommenden Jahren wollen wir wieder kompetent für euch da sein und vieles für euch erreichen. Unser Dank gilt ebenfalls dem Wahlvorstand und allen Wahlhelferinnen und Wahlhelfern, die mit ihrem Einsatz den reibungslosen Ablauf der Wahl unterstützt haben“, so Johann Djukic, Vertrauensperson der Schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen am Standort Sindelfingen.

Schwerbehindertenvertretung Sindelfingen gewählt

Vom 14. Oktober bis 10. November 2022 fand am Standort Sindelfingen die Wahl der Schwerbehindertenvertretung per Briefwahl statt.

In zwei getrennten Wahlgängen wurden eine Vertrauensperson und 7 Stellvertreter:innen gewählt.



SBV SINDELFINGEN

KONTAKT



Büro der Schwerbehindertenvertretung
07031/90-79728



Mercedes-Benz Social Intranet
sbv sindelfingen

Danke Peter!

Peter Niederlohm, der 16 Jahre lang das Amt der Vertrauensperson der Schwerbehinderten am Standort Sindelfingen innehatte, ist dieses Jahr nicht mehr zur Wahl angetreten und verabschiedete sich im November in die Altersteilzeit.



„Ich bin stolz auf das, was wir als SBV in den letzten Jahren für die Menschen mit Behinderung an unserem Standort erreichen konnten. Besonders das Projekt „Barrierefrei“ hat dazu beigetragen, den Arbeitsalltag in eurem Sinne zu verbessern. Ich bin überzeugt davon, dass meine Kolleginnen und Kollegen der neuen SBV euch mit ihrer Erfahrung, ihrem Engagement und ihrer Kompetenz auch in Zukunft weiterhin zur Seite stehen und versuchen werden, das Bestmögliche für euch zu erreichen. Mein Amt liegt in guten Händen. Danke für euer Vertrauen der letzten 16 Jahre!“, so Peter Niederlohm.



Jetzt ProCent-Projekte vorschlagen

ProCent: Eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Mercedes-Benz Group AG und der Mercedes-Benz AG gemeinsam mit Gesamtbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss und Unternehmensleitung.



Ausführliche Informationen zu ProCent gibt es im Social Intranet unter **Mercedes-Benz & Ich, Arbeitsumfeld & Soziales** oder direkt über den **QR-Code**.





Sicherer kicken beim FC Göttelfingen dank 3.000 Euro von ProCent

Für das Projekt „Sicheres Sportgelände“ im Götelfinger Korntal konnten die beiden FC-Vorstände Dietmar Neff und Daniel Graf zwei großzügige Spenden für das Einrichten von Ballfangzäunen in Empfang nehmen. Durch unsere ProCent-Initiative wurden 3.000 Euro gespendet und die Raiffeisenbank Oberes Gäu stellte ebenfalls 1.000 Euro bereit.

An der Ostseite des Hauptplatzes sind die Fangzaunemente bereits fertig montiert, sodass der Platz nun zur Landstraße hin abgesichert ist. Zusätzlich sollen noch in diesem Jahr an der Nordseite des Trainingsplatzes zur Absicherung des Hallenparkplatzes neue Ballfangzäune erstellt werden.

Helpfen mit ProCent geht schnell und unkompliziert

Unsere Kollegin Birgit Raible (BR), die in Götelfingen lebt, hatte das Projekt vorgeschlagen: „ProCent ist so eine tolle Möglichkeit, um lokalen Einrichtungen bei ihren Projekten unter die Arme zu greifen. Gerade Vereine haben unter Corona stark gelitten – die Kinder und Jugendlichen konnten lange keinen Sport zusammen machen und Vereinsfeste konnten ebenfalls nicht stattfinden, deren Erlös sonst in die Vereinskassen kam. Deshalb war es mir wichtig einen Verein aus meinem Ort bei ProCent vorzuschlagen. Ich habe dann beim Sportverein nachgefragt, ob sie ein Projekt haben, bei dem sie Unterstützung bräuchten und zufällig gab es die ‚Aktion sicheres Sportgelände‘. Es freut mich richtig, dass mein ProCent-Antrag bewilligt wurde und der Fußballplatz dadurch jetzt sicherer gemacht werden konnte.“

Denn gerade die ganz kleinen Fußball-Bambinis rennen dem Ball ja oft einfach hinterher, ohne auf den Verkehr auf der Landstraße zu achten. Zum Glück muss man sich da jetzt weniger Sorgen um die Kinder machen.“

Das Projekt des FC Götelfingen ist **eines von inzwischen mehr als 1.700 gesellschaftlich-sozialen Projekten**, die seit der Gründung der ProCent-Initiative im Jahr 2011 unterstützt wurden.

Birgit Raible: „Der Prozess lief richtig klasse ab und in nicht einmal einem halben Jahr konnte auch schon der Spendenscheck übergeben werden. An der Stelle möchte ich auch unsere ProCent-Koordinatoren loben und ihnen für ihre tatkräftige Unterstützung danken. Mit ein wenig Zeit hier und da, um alle nötigen Unterlagen für den ProCent-Antrag einzureichen, konnte ich das Projekt und den FC Götelfingen unterstützen. Das freut mich sehr. Und ich kann wirklich jeden einzelnen Beschäftigten bei uns im Unternehmen nur ermuntern: Schaut euch in eurem direkten Umfeld um, wo man mit etwas Geld viel erreichen könnte und reicht einen Antrag ein – helfen geht mit ProCent schnell und unkompliziert und ihr wisst, wo das Geld ankommt.“



Projekteinreicherin Birgit Raible mit den FC-Vorständen Dietmar Neff und Daniel Graf sowie Raiffeisenbank-Vorstand Uwe Märkle



Foto: Diana Wally

JANUAR

▼12 Jahre AMG GT Produktion in Sindelfingen – wir sagen DANKE

Eine Ära geht zu Ende. Im Januar rollten die letzten AMG GT in Sindelfingen vom Band. Der Betriebsrat bedankt sich bei einer starken Mannschaft, die jahrelang mit Leidenschaft und Herzblut echte Traumautos erschaffen hat.



▼Beitragstabellen im Daimler Vorsorge Kapital und Daimler Pensions Plan wurden erhöht
GBR und Unternehmensleitung überprüfen die Beitragstabellen der Altersversorgung alle drei Jahre. In diesem Zusammenhang wurde sich darauf verständigt, die Beiträge, die mit der jeweiligen ERA-Entgeltgruppe verknüpft sind, zum 1. Januar 2022 um 4,5% zu erhöhen. Das ist ein klares Bekenntnis zur betrieblichen Altersversorgung.



FEBRUAR

▼Ein dickes Plus kam mit dem Februar-Entgelt
Rekord-Ergebnisbeteiligung von 6.000€ wurde ausbezahlt. Der Betriebsrat bedankt sich für euren Einsatz. Ihr habt über die Jahre diese guten Unternehmensergebnisse erst möglich gemacht. Mit dem Februar-Entgelt kam aber auch zum ersten Mal der in der Tarifrunde 2021 erkämpfte „Trafobaustein“ zur Auszahlung.



MÄRZ

▼700 Leiharbeiter:innen übernommen

Für 700 Leiharbeiter:innen hat der Betriebsrat die Übernahme an unserem Standort erreicht. Damit wurde für sie eine Perspektive in unserem Unternehmen gesichert. Auch konnte durchgesetzt werden, dass die jahrelangen ca. 100 Abordnungen in den RD-Werkstätten übernommen werden.



▼Kappung der Gleitzeitstände aufgehoben

Vor dem Hintergrund des sehr erfolgreichen Geschäftsjahres 2021 und der erreichten Kosteneinsparungen, hat sich der Gesamtbetriebsrat vehement dafür eingesetzt, dass die Kappung der Gleitzeitsalden aufgehoben wird. Letztlich konnte der GBR auch das Unternehmen überzeugen: Die Kappung wird nicht umgesetzt.

▼Betriebsratswahl 2022: Ihr habt gewählt!

Klare Mehrheit: IG Metall-Liste gewinnt 48 von 59 Sitzen! Der Betriebsrat dankt allen Beschäftigten, die an der Wahl teilgenommen und damit gezeigt haben, wie wichtig ihnen demokratische Prozesse und eine gute Interessenvertretung sind.



In der konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsratsgremiums wurden Ergun Lümali und Stefan Heinzl mit großer Mehrheit in ihren Ämtern als Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bestätigt.

APRIL

▼ Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen: JobRad bestellbar

Nach langen und intensiven Verhandlungen konnte der Gesamtbetriebsrat das Thema JobRad endlich für euch zum Abschluss bringen. Im April wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Fahrradüberlassung abgeschlossen und die Verträge mit dem Anbieter JobRad unter Dach und Fach gebracht.

Du willst auch ein JobRad bestellen?

Alle Informationen hier: <http://mb4.me/JobRad>



▼ Konstituierung des Gesamtbetriebsrats

Anfang April kam der Gesamtbetriebsrat erstmals unter dem neuen Dach der Mercedes-Benz Group AG in Sindelfingen zusammen, um sich zu konstituieren. Neben der Festlegung der Gremien, Ausschüsse und Kommissionen des GBRs wurde in der konstituierenden Sitzung auch das neue Duo an der Spitze gewählt. Ergun Lümali wurde dabei einstimmig als Vorsitzender und Michael Häberle einstimmig als stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats gewählt.



▼ Electric Software Hub am Standort Sindelfingen eröffnet

Im Beisein des stellvertretenden Ministerpräsidenten von Baden-Württemberg, Thomas Strobl, ist der Mercedes-Benz Electric Software Hub am 08.04.2022 am Standort Sindelfingen eröffnet worden. Das Unternehmen strebt sowohl beim elektrischen Fahren als auch bei der Fahrzeug-Software eine Führungsrolle an. Um diese Entwicklung zu beschleunigen, hat das Unternehmen mehr als 200 Mio. Euro in den Electric Software Hub investiert.



Dort sind zahlreiche Funktionen zu Software, Hardware, System-Integration und Testing unter einem Dach gebündelt.

▼ Kundgebung zum 1. Mai in Sindelfingen



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

▼ Sitzbezüge „made in Sindelfingen“

Aufgrund der aktuellen Lage in der Ukraine und deren Auswirkungen auf die Lieferketten kann auch die Lieferung der Sitzbezüge nicht mehr sichergestellt werden. In kürzester Zeit wurde eine komplette Nähproduktion in der MANUFAKTUR in Sindelfingen aufgebaut. Der Betriebsrat bedankt sich bei allen Kolleginnen und Kollegen die hier täglich Herausragendes leisten.



JUNI

▼ Externe Lernplattformen für berufliche Weiterbildung

Digitale Formate gewinnen in der Qualifizierung und Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Das unterstützen Betriebsrat und Unternehmensleitung mit dem Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Damit ist nun auch in Deutschland der Weg bereitet, künftig verstärkt Online-Lernplattformen von professionellen externen Partnern für die Qualifizierung im Unternehmen zu nutzen.



Eine der externen Lernplattformen ist „LinkedIn Learning“. Wenn die Lerninhalte für die eigene Arbeit relevant und/oder betrieblich erforderlich sind und Lerninhalte sowie Zeitaufwand vorab mit der Führungskraft abgestimmt wurden, ist die Nutzung während der Arbeitszeit möglich.

▼ „Zukunftsbild Sindelfingen 2030+“ vereinbart

Nach intensiven Gesprächen über die Zukunftsstrategie für den Standort Sindelfingen konnten sich Betriebsrat und Unternehmensleitung einigen und Vereinbarungen zum Zukunftsbild Sindelfingen 2030+ abschließen.



Die wichtigsten Verhandlungsergebnisse:

- Der Standort Sindelfingen baut ab Mitte der Dekade zwei neue Fahrzeuge der AMG.EA-Plattform
- Die Absicht und das Bestreben wurden vereinbart, den Standort an MB.EA-L-Fahrzeugen teilhaben zu lassen
- Weitere 300 Leiharbeiter:innen werden übernommen und erhalten eine Perspektive im Unternehmen

JULI

▼ JAV-Wahl am Standort Sindelfingen

Am 15. und 18. Juli 2022 haben die Auszubildenden und Dual Studierenden am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen ihre neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für die nächste Amtsperiode bis 2024 gewählt. Da neben der IG Metall-Liste keine andere Liste eingereicht wurde, fand eine Persönlichkeitswahl statt. Dabei wurden 382 gültige Stimmen abgegeben.



22

▼ Nach zwei Jahren Zwangspause: Die Jubilarfeiern sind zurück!

Im Juli konnte endlich wieder gefeiert werden: Auf den Jubilarveranstaltungen, die aufgrund der COVID-19 Pandemie in den letzten zwei Jahren ausfallen mussten. Am 7. und 8. Juli präsentierte sich das MEC in seinem schönsten Gewand, denn dort wurden die Kolleginnen und Kollegen geehrt, die 2020 ihr 25., 40., oder gar 50. Firmenjubiläum gefeiert hätten. Für den Jahrgang 2021 fanden die Jubilarfeiern am 21. und 22. Juli statt. Die Feiern für den Jahrgang 2022 fanden im November statt.



AUGUST

▼ GLC „made in Sindelfingen“

Im August fiel der Startschuss – seither läuft der GLC endlich auch hier im Werk Sindelfingen in Halle 46 vom Montageband. Damit wird nun auch bei uns ein SUV produziert und wir können unser Produktionsportfolio breiter aufstellen und erweitern. Der GLC ist Teil des Ergebnisses unserer Standortverhandlungen zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level)“ aus dem Jahr 2018.



Mitte Juli sind viele Beschäftigten im Rahmen eines „Day One“ von Halle 36 in die Halle 46 umgezogen. Jetzt sind alle bereit und geben ihr Bestes für den GLC aus Sindelfingen!



▼ Eisaktion zum Sommerferien-Beginn

Um den Beschäftigten den Start in die Sommerferien zu „versüßen“ und als großes Dankeschön für ihren großartigen Einsatz, gab es Ende Juli ein „Eis vom Stern“. Auch die IG Metall-Betriebsräte haben beim Verteilen tatkräftig unterstützt.



▼ Umzug der Manufaktur aufs Werksgelände

Die Manufaktur zog mitten in der Haupturlaubszeit von der Tübinger Allee und weiteren Außengebäuden aufs Werksgelände. Der Umzug ins Gebäude 3/10 lief nicht ganz reibungslos ab, doch es ist gut, dass nun alle Manufakturbereiche vereint sind. Der IG Metall-Betriebsrat und die -Vertrauensleute kümmern sich darum, dass die restlichen offenen Punkte nach und nach behoben werden.



▼ Mercedes-Benz stellt Qualifizierung für lebenslanges Lernen neu auf

Elektrifizierung und Digitalisierung verändern die Arbeitswelt grundlegend. Mit der Transformation werden sich bei Mercedes-Benz auch 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.



SEPTEMBER

▼ Tarifrunde 2022 ist gestartet

8% mehr Geld lautet die Forderung der IG Metall – ein neuer, möglichst über zwölf Monate geltender Tarifvertrag soll her. Die Arbeitgeber halten die Höhe der Forderung angesichts der Krise für maßlos und fordern eine Nullrunde.



▼ Center-Betriebsversammlungen am Standort

Vom 14. – 29. September fanden am Standort Sindelfingen die Center-Betriebsversammlungen statt und wurden überwiegend wieder als hybride Veranstaltungen vor Ort und digital per meetyou abgehalten. In Zeiten der Pandemie haben viele Beschäftigte, wie bereits im Jahr zuvor, vor allem das Online-Angebot wahrgenommen.



▼ 300 Euro Energiepreispauschale

Um die steigenden Energiepreise abzufedern, hat die Bundesregierung im Mai 2022 steuerliche Entlastungen beschlossen. Teil des Entlastungspaketes ist auch die Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro, die mit der September-Entgeltabrechnung ausgezahlt wurde.



OKTOBER

▼ Aktionstag in Kornwestheim begleitend zur zweiten Tarifverhandlung am 12. Oktober



Auch die zweite Verhandlung in der Tarifrunde der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie ging am 12. Oktober nach gut 1,5 Stunden ohne Ergebnis zu Ende.

Begleitet wurde die zweite Runde der Tarifverhandlungen mit zahlreichen Aktionen in Baden-Württemberg, bei denen die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie die Forderung nach 8 % deutlich unterstrichen.

Mehr als 5.000 IG Metall-er:innen gingen alleine in Kornwestheim auf die Straße und demonstrierten lautstark ihre Entschlossenheit.

▼ 25 Jahre 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. 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!



2 2

▼ Betriebsräteversammlung

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 BRV war 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“.

▼ 50 Jahre S-Klasse: Herzlichen Glückwunsch!



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 ist nur durch unsere hochqualifizierten Beschäftigten möglich, die Tag für Tag gute Ideen einbringen und sicherstellen, dass jedes einzelne Auto in bester und bewährter Qualität beim Kunden ankommt.

NOVEMBER



▼ Warnstreiks am Standort Sindelfingen

#SolidaritätGewinnt – unter diesem Motto beteiligten sich am Dienstag, 8.11., rund 19.000 Beschäftigte am Standort an zahlreichen Warnstreikaktionen, die überall im Werk und in RD verteilt stattfanden.

Rund 16.000 Beschäftigte sind dann am Donnerstag, 17.11., dem zweiten Warnstreikaufruf der IG Metall gefolgt und haben nach der großen Kundgebung am Tor 7 Frühschluss gemacht. Gerade diese Demonstration der Geschlossenheit hat der Verhandlungskommission in den anschließenden Gesprächen mit Südwestmetall den Rücken gestärkt. Selbstbewusst wurde bis in die Nacht am Freitag, 18.11., verhandelt – am Ende stand der Pilotabschluss in Baden-Württemberg.

▼ Tarifrunde 2022:

Pilotabschluss in Baden-Württemberg steht



8,5 % mehr Geld + 3.000 € Inflationsausgleichsprämie

DEZEMBER

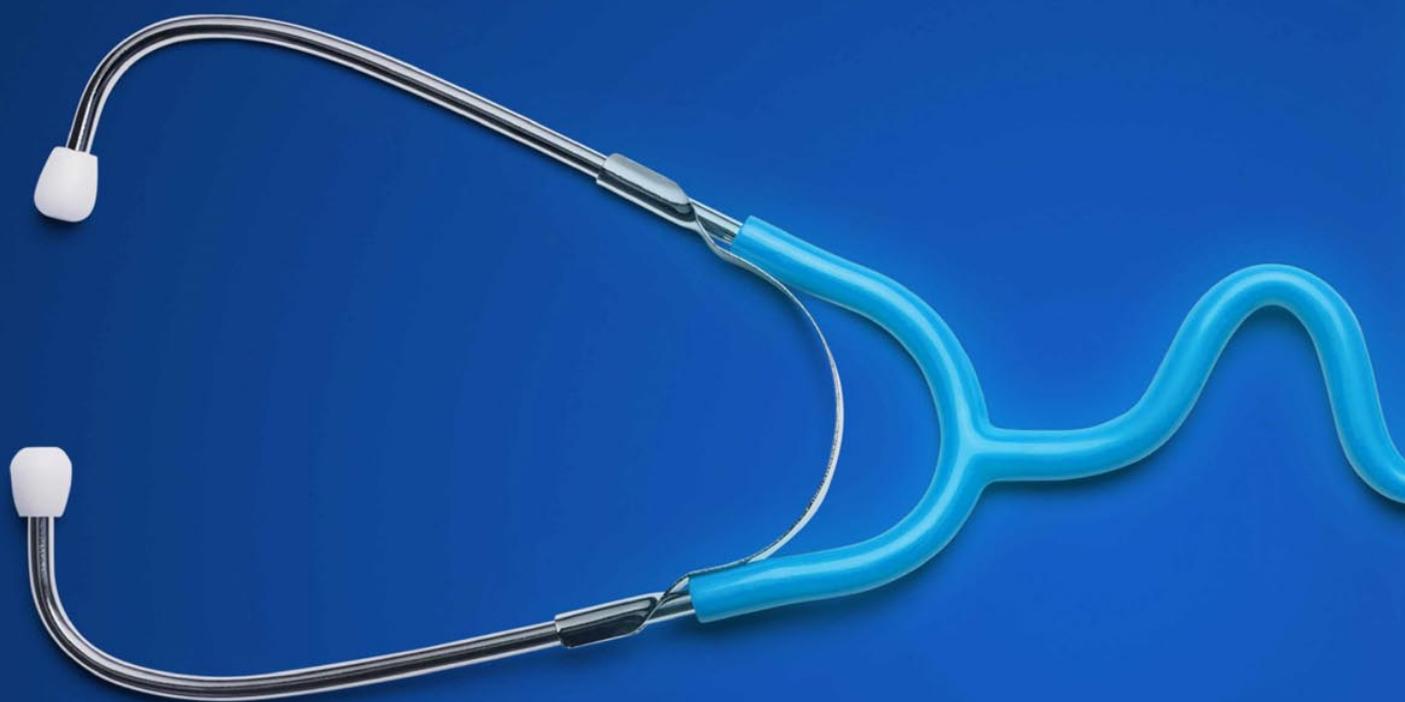
▼ Nach zwei Jahren unter Pandemiebedingungen: Erste Betriebsversammlung wieder in Präsenzform

Herausforderungen – wie Probleme mit den Lieferketten oder auch die Energiesparmaßnahmen – prägen nach wie vor unseren Arbeitsalltag. Aufgrund dieser Themen war Jörg Burzer, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG, Produktion und Supply Chain Management, zu Gast und berichtete über die wirtschaftliche Lage und die Strategie des Unternehmens.

Health & Safety

Wir für Dich.

Mercedes-Benz GesundheitsCheck



Einchecken zum Durchchecken

Nach einer pandemiebedingten Pause beginnen die Werksärztlichen Dienste ab Dezember 2022, den Mercedes-Benz GesundheitsCheck wieder anzubieten.

Es handelt sich dabei um eine **freiwillige und kostenlose einstündige Vorsorgeuntersuchung innerhalb der Arbeitszeit** mit Schwerpunkt auf Stoffwechsel und Herz-Kreislauf-System, Bewegungsapparat, psychisches Wohlbefinden und einer allgemeinen Impfbberatung.

Sie haben lediglich ein Eigeninvestment von 15 Minuten, welches Ihnen pauschal von Ihrem Zeitkonto abgezogen wird.

Der GesundheitsCheck zielt auf den Erhalt und die Förderung Ihrer persönlichen Gesundheit ab und wird von Health & Safety **zusätzlich und unabhängig von den gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen, wie beispielsweise der arbeitsmedizinischen Vorsorge, durchgeführt.** Eine Kopplung beider Vorsorgeuntersuchungen ist gewünscht. Sofern innerhalb des nächsten Jahres ohnehin eine arbeitsmedizinische Vorsorge ansteht, kann diese ggf. vorgezogen und mit dem GesundheitsCheck kombiniert werden, um Doppeluntersuchungen zu vermeiden und Ausfallzeiten zu minimieren. Zudem entfällt das Eigeninvestment von 15 Minuten, wenn man den GesundheitsCheck mit einer Pflichtvorsorge oder Eignungsuntersuchung verbindet.

Anmeldung

Aus Kapazitätsgründen erfolgt die Einplanung zu den Untersuchungen stufenweise. Sie erhalten über E-Mail eine detaillierte Information, sobald Sie sich für den Mercedes-Benz GesundheitsCheck anmelden können. Bei Rückfragen zur Buchung hilft der **Werksärztliche Dienst Sindelfingen** gerne weiter:

📞 07031/90-45 454

✉️ WD-Anmeldung@mercedes-benz.com

Teilnahmebedingungen

Teilnehmen können alle unbefristet beschäftigten Tarifbeschäftigten, einschließlich Führungskräfte der Ebene 4 (Teamleitung), die noch mindestens 12 Monate bis zum regulären Ende ihres Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind. Darüber hinaus dürfen Auszubildende und DH-Studenten teilnehmen. Der Turnus zur Teilnahme beträgt drei Jahre.



Risikofaktoren frühzeitig erkennen

Im Rahmen des Mercedes-Benz GesundheitsChecks legen wir großen Wert auf die Früherkennung von möglichen Risikofaktoren, für beispielsweise Herz-Kreislauf- oder orthopädische Erkrankungen. Chronischen Erkrankungen kann so vorgebeugt werden.

Es wird ein umfassendes Gesamtbild über Ihre Gesundheit und die gegenwärtigen Gesundheitsrisiken mittels moderner Diagnostik, ärztlicher Untersuchung und einem ausführlichen, anschließenden Beratungsgespräch erstellt. Ihre möglichen gesundheitlichen Risikofaktoren können so frühzeitig erkannt werden. Die individuelle Beratung erleichtert es Ihnen, gezielte Maßnahmen zur Stärkung Ihrer Gesundheit zu ergreifen.

Untersuchungsinhalte des Mercedes-Benz GesundheitsChecks

Stoffwechsel und Herz-Kreislauf-System

Wir untersuchen Ihr Blut unter anderem auf Ihr Diabetes-Risiko (Blutzucker), auf eine Fettstoffwechselstörung (Cholesterin) und auf Gicht (Harnsäure). Weiterhin ermitteln wir Ihr individuelles Risiko für eine Herz-Kreislauf-Erkrankung (z.B. Herzinfarkt, Schlaganfall).

Nervensystem

Wir befassen uns mit Ihrem psychischen Wohlbefinden.

Impfstatus

Wir beraten Sie zu den von der STIKO (Ständige Impfkommission) empfohlenen allgemeinen Impfungen. Bitte bringen Sie Ihren Impfausweis mit, wenn Sie die Impfberatung wünschen.

Bewegungsapparat

Bei diesen Untersuchungen checken wir Ihren Bewegungsapparat mit den Schwerpunkten Wirbelsäule und Gelenke.

Weitere Infos im Social Intranet:



Schlafen – ein wichtiger Beitrag zu Ihrer Gesundheit

Auch im Jahr 2023 bieten wir wieder regelmäßige Schlaf-Sprechstunden bei erfahrenen Ärztinnen und Ärzten im Werksärztlichen Dienst Sindelfingen an.

Schlafsprechstunde

Werksärztlicher Dienst Sindelfingen

Jeden ersten Mittwoch im Monat.

Das Angebot kann innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden.

Terminvereinbarung:

📞 07031/90-45 454

Respekt füreinander Fair miteinander

Neue Unternehmens Kommunikations-Kampagne startet



Jeder Fall von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung ist einer zu viel – sowohl außerhalb als auch innerhalb unseres Unternehmens.

Um alle Beschäftigten für diese Themen weiter zu sensibilisieren und Betroffene über Hilfe und Beratungsstellen zu informieren, startet das Unternehmen deutschlandweit eine Kommunikations-Kampagne und weitet das Beratungs-Angebot aus.

der



der



Bei schwerwiegenden Fällen gibt es in der Regel keine Diskussion darüber, ob es sich um Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung handelt.

Aber wo fängt Fehlverhalten eigentlich an?
Wann genau handelt es sich um Handlungen, die wir nicht tolerieren?

Für die Antwort auf diese Fragen ist ein Perspektivwechsel entscheidend: Es geht zunächst einmal nicht darum, wie ein Absender beispielsweise eine Äußerung gemeint hat, sondern was sie beim Empfänger auslöst und ob sie ihn oder sie verletzt. Sexuelle Belästigung beginnt in diesem Sinne weit vor eindeutigem Fehlverhalten wie unerwünschtem Körperkontakt. >>

Respekt füreinander

Fair miteinander

- » Sie kann bereits bei zweideutigen Kommentaren oder Anspielungen beginnen. Das gilt auch für Diskriminierung. Und auch Mobbing beginnt bereits weit vor systematischem und gezieltem Ausgrenzen und verbalen Demütigungen. Entscheidend für eine respektvolle Unternehmenskultur ist daher, dass Führungskräfte und Beschäftigte ihr Bewusstsein für ein angemessenes Verhalten schärfen und sich kontinuierlich mit den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung auseinandersetzen.

Evermood: Neue externe Beratungs- und Informationsstelle

Mit dem neuen externen Partner Evermood schafft das Unternehmen eine zusätzliche Informations- und Dialog-Plattform zunächst für die gesamte Belegschaft in Deutschland, um sich speziell mit den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskri-

minierung auseinanderzusetzen. Ihr findet dort Textbeiträge und Videos, in denen nicht akzeptable Verhaltensweisen und Handlungen klar benannt sowie mögliche Reaktionsweisen vorgestellt werden. Evermood hat sich dabei besonders auf die Beratung von Betroffenen spezialisiert.

Die Betroffenen können wählen, ob sie eine anonyme Kontaktaufnahme per Chat bevorzugen oder eine telefonische oder persönliche Beratung. Die Kontaktpersonen bei Evermood sind unter anderem Psychologinnen und Psychologen oder Psychotherapeutinnen und -therapeuten. **Sie stehen ergänzend zu den Ansprechpersonen der Sozialberatung zur Verfügung.** Die Beraterinnen und Berater bei Evermood unterliegen – genau wie unsere eigene Sozialberatung – der gesetzlichen Schweigepflicht gem. § 203 StGB, an die zum Beispiel auch Ärztinnen und Ärzte gebunden sind.

Stopp! Sexuelle Belästigung dulden wir nicht.

Unerwünschte Berührungen und respektlose Sprüche werden rasch zur sexuellen Belästigung.
Zeig Respekt und Teamgeist. Schau nicht weg. Sag was, tu was!

Hier findest du weitere Informationen, Anlaufstellen und Beratung.
Außerdem kannst du dich bei Verstößen auch an das Hinweisgebersystem IFO wenden.
group.mercedes-benz.com/ifo

Mercedes-Benz

Stopp! Mobbing dulden wir nicht.

Wer andere schikaniert oder ausgrenzt, schadet unserem Team.
Zeig Respekt und Teamgeist. Schau nicht weg. Sag was, tu was!

Hier findest du weitere Informationen, Anlaufstellen und Beratung.
Außerdem kannst du dich bei Verstößen auch an das Hinweisgebersystem IFO wenden.
group.mercedes-benz.com/ifo

Mercedes-Benz

Sozialberatung am Standort Sindelfingen

Selbstverständlich können sich alle Beschäftigten nach wie vor auch an die geschulten Ansprechpartner:innen unserer internen Sozialberatung wenden

 **Bau 8**
Eingang D, 1. Zwischengeschoss

Winfried Kühle Tel. 0/031 90-5444		Ulrike Schäfle Tel. 0/031 90-5556		Barbara Vratil Tel. 0/031 90-5196		Jochen Bauschert Tel. 0/031 90-81/26	
IL		CL/MS1-3		CL/A		CASE PG EVA	
IPS		HR/PBKK		CL/MS4-5		CL/K-S	
IT		HR/PHM		CL/SMK		CL/PE	
MBC		HR/RD		GSP (LC Reutlingen)		CL/S	
MO/BT		MO/SC		RD/K		CL/SUM-S	
MO/IP		GSP (Standort Sindelfingen)		RD/R		CS	
MO/NA		PG D		RD/V		FC	
MO/PP		RD/A		RD/XE		HR/AFF	
MO/PT		RD/D				HR/MOA u. Studenten	
MO/QM		RD/P				HR/PDGG	
MO/SO		RD/T				HR/PSD	
PS		Standort Immendingen				MBD/VDK	
						MP	
						MS	
						RD/CU	
						RD/E	
						RD/M	

Die SOB im
Social
Intranet



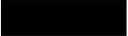
Stopp!
Diskriminierung
dulden wir nicht.

Herkunft, Religion, Hautfarbe, sexuelle Orientierung,
Geschlecht, Behinderung, Alter ... Vielfalt macht uns stark!
Wer diskriminiert, schadet unserem Team.
Zeig Respekt und Teamgeist. Schau nicht weg.
Sag was, tu was!

Hier findest du weitere
Informationen, Anlaufstellen
und Beratung.
Außerdem kannst du dich bei
Verstößen auch an das
Hemwegsystem BPO wenden.
group.mercedes-benz.com/bpo



Mercedes-Benz

Respekt füreinander 
Fair miteinander 

Hier erhaltet ihr weitere
Informationen sowie
die Kontaktdaten von
Evermood:



Alle weiteren Details
zur Kampagne
findet ihr hier:



Pilotabschluss in Baden-Württemberg

TARIF

8,5 % mehr Ge

FRUNDE 2022

ld + 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie





Die Tarifvertragsparteien in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie haben sich nach einem 11-stündigen Verhandlungsmarathon in der Nacht von Donnerstag auf Freitag, 18. November 2022, auf einen Pilotabschluss geeinigt.

Knapp 300.000 Metallerrinnen und Metaller in Baden-Württemberg haben in den drei Wochen vor der Einigung die Forderung der IG Metall mit Warnstreiks, Frühschluss-Aktionen, Kundgebungen, Demozügen, Menschenketten und Autokorsos unterstützt, bundesweit waren es nahezu 900.000 Kolleginnen und Kollegen. An Aktionen vor Ablauf der Friedenspflicht hatten sich im September und Oktober bereits rund 66.000 Kolleginnen und Kollegen beteiligt.

Das Ergebnis in der Übersicht



- Bis Februar 2023 gibt's eine Inflationausgleichsprämie* von 1.500 Euro.
- Im Juni 2023 erhöhen sich die Entgelte um 5,2 Prozent.
- Bis Februar 2024 erfolgt die Auszahlung der zweiten Inflationausgleichsprämie* von ebenfalls 1.500 Euro.
- Im Mai 2024 erhöhen sich die Entgelte dann um weitere 3,3 Prozent.
- Verständigung auf ein Verfahren bei einem **Energienotstand** (sog. **Energienotfallklausel**)
- Gesprächsverpflichtung zum Thema **New Work** unterzeichnet
- Tarifliche, **betriebliche Altersversorgung** soll nächstes Jahr neu geordnet werden
- **Der Tarifvertrag läuft bis zum 30. September 2024.**

**Beide Inflationausgleichsprämien sind steuer- und sozialabgabenfrei und kommen damit zu 100 Prozent auf deinem Konto an.*

Roman Zitzelsberger
IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg

“ Für eure Beteiligung an Warnstreiks und Aktionen ein herzliches Dankeschön, ohne diesen gigantischen Einsatz hätten sich die Arbeitgeber nicht bewegt!





Ergun Lümalı,

Mitglied der Verhandlungskommission
und BR-Vorsitzender am Standort Sindelfingen



Wir haben hart gerungen und lange verhandelt, am Ende ist uns ein akzeptabler Kompromiss gelungen. Wir sind mit dem Ziel angetreten, die Tabellen deutlich und nachhaltig zu erhöhen. Das ist uns gelungen. Endlich bekommt ihr die dauerhafte prozentuale Entgelterhöhung, die euch zusteht. Zusätzlich entsteht gemeinsam mit der Inflationsausgleichsprämie ein Gesamtpaket, das hilft, die Belastungen abzufedern und die Kaufkraft zu stärken. Insbesondere die unteren Entgeltgruppen profitieren überproportional von dem Ergebnis. Klar ist auch: Ohne den Druck, den wir IG Metallfrauen und Metaller in den Wochen vor dem Pilotabschluss und insbesondere hier in Sindelfingen mit unserer grandiosen Warnstreikaktion vor dem Tor 7 am Donnerstag (17.11.) erzeugt haben, wäre das Ergebnis so nicht ausgefallen. Das hat uns in der Verhandlung den Rücken gestärkt. So konnten wir besonders selbstbewusst auftreten und dieses gute Ergebnis für euch erzielen. Dafür sage ich: Danke!

Beteiligung an Warnstreiks und Aktionen hat zum Erfolg geführt

Schwerpunkt der Warnstreiks lag vor der vierten Verhandlungsrunde am 08.11.2022 hier bei uns am Standort Sindelfingen. Über alle drei Schichten hinweg legten insgesamt ca. 19.000 Beschäftigte für eine Stunde ihre Arbeit nieder. Am Tag der fünften und entscheidenden Verhandlungsrunde, am 17.11.2022, fand am Tor 7 eine großangelegte Kundgebung der IG Metall statt – und rund 16.000 Beschäftigte haben sich daran beteiligt und machten anschließend Frührschluss.



Tom Wolters, IG Metall-Sekretär



Mit dieser beeindruckenden Teilnahme haben wir IG Metaller deutlich gezeigt, dass wir kampfbereit sind und dass es bei uns keine „schweigende Masse“, sondern selbstbewusste Metallerinnen und Metaller gibt. Dass die Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit niederlegten und für mehr Geld in der Tasche kämpften, war mindestens genauso wichtig, wie die Verhandlungen selbst! Vielen Dank an alle, die sich beteiligt haben!

#SOLIDARITÄTGEWINNT

MIL S

Große Kampfbereitschaft und Riesenbeteiligung der Sindelfinger Belegschaft an Warnstreiks und Aktionen



Azubis

**SOLIDARITÄT
GEWIL
TARIFBEWEGUNG**



Presswerk

Millionen sind stärker als Millionäre



**BRITÄT
NNT!
ING 2022**



IG Metall keine s

Alle **Details** zum
Tarifergebnis
findet ihr **hier**:



Kornwestheim



RD

sind schweigende Masse



Der Tarifabschluss im Detail

Entgelt

- Die Entgelte steigen ab 1. Juni 2023 um 5,2 Prozent und ab 1. Mai 2024 um weitere 3,3 Prozent.
- Um der Preissteigerung entgegenzuwirken, gibt es eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro. Diese wird in zwei Schritten ausbezahlt: 1.500 Euro im Januar 2023, sowie weitere 1.500 Euro im Januar 2024. Auszubildende erhalten 1.100 Euro, 550 Euro im Januar 2023 und weitere 550 Euro im Januar 2024.

Differenzierung

- Aus wirtschaftlichen Gründen kann der Zusatzbetrag um bis zu 6 Monate nach hinten verschoben werden. Voraussetzung dafür ist, dass bestimmte Kennzahlen erfüllt sind.
- Die Betriebsparteien können per freiwilliger Betriebsvereinbarung die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie zu anderen Zeitpunkten festlegen. Eine frühere Auszahlung ist jederzeit möglich. Es müssen jedoch mindestens 750 Euro im Januar 2023 ausbezahlt werden.
- Der Zusatzbetrag (ZUB), den es seit 2018 gibt, wird ab 1. Januar 2023 dauerhaft von 12,3 Prozent der EG 7 auf 18,5 Prozent der EG 7 erhöht, somit steigt er von knapp 400 Euro auf rund 600 Euro. Der Trafobaustein in Höhe von 18,4 Prozent des Monatsentgelts, der einmal jährlich im Februar ausbezahlt wird, bleibt bestehen. Die für 2023 geplante Erhöhung entfällt.

Weitere Vereinbarungen:

- Die Tarifparteien haben sich auf ein Verfahren bei einem Energienotstand verständigt (sog. Energienotfallklausel).
- Eine Gesprächsverpflichtung zum Thema New Work wurde unterzeichnet, um für die im Zuge der Transformation und Digitalisierung aufkommenden neuen Formen der Arbeitsorganisation eine tarifvertragliche Regelung zu finden. Es wurde vereinbart, dass zunächst die Bedürfnisse der Beschäftigten analysiert und ausgewertet werden müssen, um daraus Handlungsbedarfe abzuleiten.



Mahnender Brief

des IG Metall-Betriebsrats an den Vorstand sorgt für Bewegung

Diskussionen drehen sich im Kreis

Da beim Projekt "Future Office Strategy - FOS" nach wie vor keine Einigung in Sicht ist, zeigt, dass es noch sehr viele offene Punkte zwischen Unternehmen und Betriebsrat gibt. Wir stehen auf jeden Fall zu unseren Forderungen und werden uns auch nicht mit Dingen abspeisen lassen, von denen wir wissen, dass sie den Beschäftigten zum Nachteil werden. Wenn es das Ziel der Unternehmensleitung ist, in Zukunft flächendeckend in allen Bereichen, wo der Arbeitsplatz bzw. die Aufgabe es zulässt, die Arbeitsplätze im Desk-Sharing-Modell umzusetzen, dann müssen sie die Ergebnisse aus den Pilotbereichen abwarten und sicherlich den ein oder anderen Punkt nachjustieren.

In jedem Fall sagen wir: Die betroffenen Beschäftigten müssen die Umsetzung mittragen – ist ein Bereich damit nicht einverstanden, kann die Änderung so nicht bleiben und es muss für mehr Platz gesorgt werden!

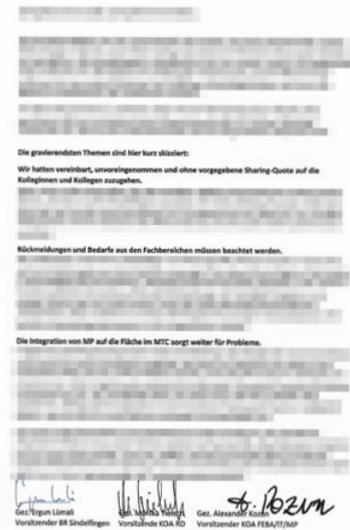
Zwei Jahre warten auf Antworten

Noch warten wir IG Metall-Betriebsräte halbwegs geduldig darauf, dass die Unternehmensleitung uns ernsthaft entgegenkommt – denn inzwischen wartet die Belegschaft seit fast zwei Jahren auf Antworten und ein Vorankommen bei dem Thema.

Nachdem wir Ende November in einem sehr deutlichen Brief an den Vorstand unseren Unmut klar zum Ausdruck gebracht haben, scheint Bewegung in die Sache zu kommen. Hoffen wir, dass das Ganze nicht wieder ins Stocken gerät. Wir IG Metall-Betriebsräte begleiten die Pilote auf jeden Fall konstruktiv weiter und wollen die „hybride Arbeitswelt von morgen“ gemeinsam mit dem Unternehmen und den Kolleginnen und Kollegen mitgestalten und werden die Interessen der Beschäftigten dabei immer Blick behalten!

Wir stehen jederzeit für Gespräche zur Verfügung. Klar ist aber auch: **Die Geduld der Beschäftigten und auch unsere Geduld ist endlich.**

Der IG Metall-Betriebsrat



In der letzten BRENNPUNKT-Ausgabe (Nov./Nr. 189) haben wir über den aktuellen Stand beim Projekt „Future Office Strategy“ in einem Interview mit Stefan Heinzl, Monika Tielsch und Marc Dessecker berichtet.



Auch auf der Betriebsversammlung am 5.12.22 wurde das Thema sehr kritisch von IG Metall-Betriebsrätin Carmen Schäfer vorgetragen und es wurde deutlich, wie schwierig die derzeitige Situation ist.



**Nach drei Jahren:
Erste Betriebsversammlung am
Standort Sindelfingen wieder in
Präsenz**

Lümalı: „Deutschland und Europa als Automobilstandort stärken“

Nach fast genau drei Jahren corona-bedingter Alternativen fand die Betriebsversammlung am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen am 5. Dezember 2022 erstmals wieder in Präsenz statt.

Rund 17.000 Beschäftigte haben sich hierzu versammelt. „Nach so langer Zeit wieder vor versammelter Mannschaft zu stehen, tut einfach nur gut. So gelungen unsere Info-Videos als Alternative zur Betriebsversammlung auch waren, sie kamen nie an die Live-Veranstaltungen mit Tausenden von Beschäftigten heran. Unsere Themen mit echten, ungefilterten Emotionen anzusprechen und Reaktionen der Belegschaft direkt und unmittelbar zu erhalten – davon lebt eine Betriebsversammlung. Ich bin froh, dass wir die Betriebsversammlung jetzt wieder in Präsenzform veranstalten und in

direkten Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen treten konnten“, so **Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender der Standort Sindelfingen und Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG.**

Bei der Betriebsversammlung am Vormittag war auch **Jörg Burzer, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG, Produktion und Supply Chain Management**, zu Gast. Er berichtete über die wirtschaftliche Lage in einem weiterhin herausfordernden Umfeld und erläuterte die Strategie des Unternehmens in Bezug auf das Werk Sindelfingen. „Das Werk Sindelfingen bleibt entscheidend für unseren Erfolg – auch in der Transformation und der Elektromobilität. Hier wird täglich die Brücke von Tradition zu Zukunft geschlagen. Die hochqualifizierten und

hochmotivierten Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen haben auch in diesem Jahr einmal mehr gezeigt, was Flexibilität, Effizienz und Nachhaltigkeit innerhalb unseres globalen Produktionsnetzwerks bedeuten. Dafür möchte ich mich ganz herzlich bedanken.“

Jörg Burzer zur wirtschaftlichen Lage



Michael Bauer zu den wichtigsten Standortthemen



Michael Bauer, Leiter der Produktion Mercedes-Benz Werk Sindelfingen und Standortverantwortung, ging in seinem Bericht auf die wichtigsten Standortthemen ein. Allen voran lobte er die Belegschaft für den gelungenen Anlauf des GLC SUV im Sommer dieses Jahres und rief die erfolgreichen Standortverhandlungen in Erinnerung. Mit der neuen Produktionsordnung fertigt Sindelfingen ab 2025 Fahrzeuge auf der neuen batterieelektrischen Plattform AMG.EA. „Die Vereinbarung ist ein wichtiger Meilenstein für die Zukunftsfähigkeit unseres Standortes und bestärkt uns in der Rolle als Leadwerk im Top End Luxury Segment. Die Mitarbeitenden haben dieses Jahr erneut mit ihrem Einsatz und ihrer Leidenschaft für unsere Produkte unter Beweis gestellt, dass wir gemeinsam und bereichsübergreifend die Transformation des Standortes Sindelfingen meistern“, so Michael Bauer.



Restart Betriebsversammlung - Großes I

ENDLICH

Schwerpunkthemen auf der BV

Tarifrunde 2022: 8,5% mehr Geld + 3.000 € Inflationsausgleichsprämie

Nachdem der Pilotabschluss in Baden-Württemberg am 18. November 2022 erzielt wurde, stand auch das Ergebnis der Tarifverhandlungen mit Südwestmetall im Fokus der Betriebsversammlung. Ergun Lümalı ist Mitglied der IG Metall-Verhandlungskommission und zeigt sich mit dem Tarifergebnis zufrieden: „Wir haben hart gerungen und lange verhandelt, am Ende ist uns ein akzeptabler Kompromiss gelungen. Wir sind mit dem Ziel angetreten, die Tabellen deutlich und nachhaltig zu erhöhen. Das haben wir geschafft! Endlich bekommen die Beschäftigten

die dauerhafte prozentuale Entgelt-erhöhung, die ihnen zusteht. Zusätzlich entsteht gemeinsam mit der Inflationsausgleichsprämie ein Gesamtpaket, das hilft, die Belastungen abzufedern und die Kaufkraft zu stärken. Insbesondere die unteren Entgeltgruppen profitieren überproportional von dem Ergebnis. Klar ist auch: Ohne den Druck, den wir IG Metallerrinnen und Metaller in den letzten Wochen vor dem Tarifabschluss und insbesondere hier in Sindelfingen mit unserer grandiosen Warnstreikaktion vor dem Tor 7 am Donnerstag (17.11.), am Tag der fünften und entscheidenden Verhandlungsrunde, erzeugt haben, wäre das Ergebnis so nicht ausgefallen. Das

hat uns in der Verhandlung den Rücken gestärkt. So konnten wir besonders selbstbewusst auftreten und dieses gute Ergebnis für die Kolleginnen und Kollegen erzielen.

Ergebnisbeteiligung: Deckel anheben

Als Gesamtbetriebsratsvorsitzender kann Ergun Lümalı auch standortübergreifende Themen sehr gut einordnen und sprach im Rahmen seines Betriebsratsberichts einige davon an. So auch die Regelung zur Ergebnisbeteiligung bei Mercedes-Benz. Die aktuelle Regelung ist ausgelaufen und spiegelt auch nicht die aktuelle Situation des Unternehmens wider, so

nteresse

WIEDER LIVE

Lümalı: „Bisher ist die jährliche Ergebnisbeteiligung auf ein Maximum begrenzt. Dieser Deckel sollte hochgesetzt werden. Gerade wenn Mercedes-Benz zukünftig eine noch stärker ausgeprägte Luxus-Strategie verfolgt und das Unternehmen ein noch profitableres Wachstum verspricht, sollte auch die Belegschaft entsprechend am Erfolg beteiligt werden. Am Ende des Tages setzen die Beschäftigten diese Strategie in den Werken um. Deshalb ist es mehr als angemessen, wenn wir einfordern, dass sich das auch in der Ergebnisbeteiligung widerspiegeln muss.“

Transformation: Ba-Wü, Deutschland und Europa als zentrale Standorte der Automobilindustrie erhalten und stärken

Zur Sicherung der Arbeitsplätze macht sich der Betriebsrat dafür stark, dass möglichst viele Teile bei Mercedes-Benz selbst produziert werden. Entsprechend unterstützt Lümalı die Entscheidung des Unternehmens, gemeinsam mit „Stellantis“ und „Total“ Batteriezellen in Deutschland zu produzieren. Insgesamt sollen acht Batteriezellfabriken mit Partnerfirmen errichtet werden (vier in Europa, drei in Asien und eine in den USA).
Ergun Lümalı: „Das Joint Venture

„ACC“ mit der Batteriezellfertigung in Kaiserslautern war ein guter erster Schritt. Aber wir brauchen noch weitere Standorte in Deutschland und vor allem müssen wir in Europa mehr Unabhängigkeit erreichen – das zeigen uns die gegenwärtigen Krisen mit Halbleitern und der Energieversorgung ganz deutlich.“ Aus Kostengründen setzen die Unternehmen aber noch immer zu stark auf einen Einkauf aus Asien. Die Politik sei daher gefragt, mehr Anreize zu schaffen, um Chip- oder Batteriezellhersteller nach Deutschland zu holen. „Der Standort Deutschland mag teurer sein, dafür bietet er aber viele hoch qualifizierte Arbeitskräfte. Wir müssen aufpassen,

Schwerpunktt Themen auf der BV

dass wir nicht auf eine De-Industrialisierung in Deutschland und Europa zusteuern, die Bundesregierung muss hier dringend eingreifen. Es braucht eine aktive und resiliente Industriepolitik und -strategie in Europa, zum Beispiel in Bezug auf Rohstoffe, aber auch auf Batterien und Halbleiter – sprich auf alle Zukunftstechnologien. Das kann nur im Schulterschluss zwischen Politik und Industrie gestaltet werden“, so Lümali weiter.



Lümali: Kritik an Euro-7-Abgasnorm

Gleichzeitig kritisierte der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der Mercedes-Benz Group AG den Gesetzesvorschlag der EU-Kommission hinsichtlich der Euro-7-Abgasnorm, die ab dem 1. Juli 2025 für die Neuzulassung von Pkw sowie kleinen Lieferwagen gelten soll. Erstmals soll es auch Grenzwerte für Emissionen von Bremsen und Reifen geben, das heißt Elektrofahrzeuge wären dann ebenfalls von der Euro-7-Norm betroffen.

Lümali: „Dieses Timing macht eine sanfte Transformation in den Werken nur schwer vorstellbar. Auch das Vorziehen der Vans auf das Pkw-Timing sehe ich als eine weitere große Herausforderung. Solange „misuse“ – sprich beim Testen absichtliches Aneinanderreihen von Extremmanövern – nicht ausgeschlossen ist, besteht ein hohes Risiko, dass es zum Ausschluss von modernen hocheffizienten Moto-

ren kommen wird. Sollte diese Entscheidung tatsächlich so in Kraft treten, hätten die Beschäftigten kein Verständnis dafür. Diese Punkte müssen in den weiteren Verhandlungen unbedingt berücksichtigt werden, um den Industriestandort Baden-Württemberg, Deutschland und Europa zu stärken. Als Arbeitnehmervertreter ist es unser Anspruch, die Transformation mitzugestalten. Fair, sozial und ökologisch. Und das geht nur mit den Beschäftigten und nicht gegen sie.“

Aufsichtsratswahl: Wahlen Anfang 2023

Zu guter Letzt unterstrich der Betriebsratsvorsitzende im Hinblick auf die bevorstehenden Aufsichtsratswahlen Anfang 2023, wie wichtig eine starke Interessenvertretung im Aufsichtsrat sei:

„Es sind die Beschäftigten, die mit ihrer Stimme darüber entscheiden, wer für sie auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat bei zukunftsweisenden Investitions- und Standortentscheidungen mitbestimmt – so wie z.B. zuletzt bei der neuen Produktionsordnung der deutschen Standorte.“

Wir Arbeitnehmervertreter haben uns für Deutschland als Produktionsstandort stark gemacht und damit die Arbeitsplätze zehntausender Kolleginnen und Kollegen über Jahrzehnte hinweg gesichert. Deshalb: Wählen gehen – für eine starke Arbeiterbank im Aufsichtsrat!“

Die Aufsichtsratswahlen finden als zweistufiges Wahlverfahren statt. Zunächst sind am 26., 27., und 30. Januar 2023 die Delegiertenwahlen am Standort Sindelfingen.

Die dabei gewählten Delegierten werden dann im März 2023 bei den zentralen Delegiertenversammlungen mit Abgabe ihrer Stimmen letztlich über die konkrete Besetzung der Arbeiterbank im Aufsichtsrat der Mercedes-Benz AG und Mercedes-Benz Group AG entscheiden.

Fleecejacken gefordert: Jetzt kommen sie für alle Beschäftigten!

Noch im letzten BRENNPUNKT (Nov./Nr. 189) merkte Ergun Lümali im gemeinsamen Interview mit Jörg Burzer zu den Energiesparmaßnahmen



Impressionen

men im Unternehmen an, dass „Fleecejacken für alle Beschäftigten angebracht wären“, da eine der Maßnahmen die Absenkung der Temperatur in den Produktionshallen und Büroräumen war. Vor allem die Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund ihrer Tätigkeit nicht die Möglichkeit haben, von zu Hause aus zu arbeiten, sind davon unmittelbar betroffen. Nun setzt das Unternehmen die Forderung in die Tat um: Alle Beschäftigten werden eine Fleecejacke mit dem Stern bekommen – das verkündete Jörg Burzer bei der Betriebsversammlung. Es sei ein praktisches Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen, die in dieser herausfordernden Zeit dafür sorgen, dass das Tagesgeschäft weiterhin ungestört funktionieren kann.

Der Bestell- und Ausgabeprozess erfolgt in mehreren Wellen. Zunächst haben die Kolleginnen und Kollegen der produzierenden und produktionsnahen Bereiche die Möglichkeit, eine Fleecejacke zu bestellen. In einem nächsten Schritt, voraussichtlich ab Januar 2023, sind auch Mitarbeitende der Verwaltung und weiterer Unternehmensbereiche bestellberechtigt.

Zahlreiche IG Metall-Betriebsräte meldeten sich mit kritischen Beiträgen zu Wort. So vielfältig wie unser Standort, sind auch die Themen, die die Beschäftigten in ihren Bereichen umtreiben: Von den Herausforderungen in der Forschung und Entwicklung mit dem Projekt F.O.S. und im Piloten zu MB.OS über die weitverbreiteten IT-Probleme am Standort, hin zu Appellen an die Unternehmensleitung die Rohrleitungsfertigung am Standort auszubauen und endlich die Dauerbelastung der Beschäftigten aufgrund von Kapazitätsproblemen ernst zu nehmen und 40-Stunden-Verträge wieder zu ermöglichen.



Premiere | Stefan Heinzl, Stellvertretender BR-Vorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, führte erstmals als Versammlungsleiter durch die Betriebsversammlung



Live-Übertragung | Um den Beschäftigten am Standort möglichst viele Sitzmöglichkeiten zu bieten, gab es als zusätzliches Angebot Live-Übertragungen ins Mercedes Event Center und ins Foyer sowie in ein beheiztes Zelt direkt vor Halle 17/4, wo die BV traditionell stattfindet

So macht Tarifrunde Spaß | IG Metall-Sekretär Tom Wolters fasste das Tarifergebnis kurz zusammen und bedankte sich für die grandiosen Warnstreik-Aktionen in Sindelfingen.



Alexander Kozun



Damir Brasnic



Guido Santaniello



Benjamin Caruthers

Ausbildungsberuf im Portrait

Industriekauffrau

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.



Zeri Sögüt, Industriekauffrau (2. Ausbildungsjahr)

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

Zeri Sögüt: Die Passion und das Interesse für die Fahrzeuge von Mercedes-Benz waren bei mir schon im Kindesalter vorhanden. In meinem Umfeld arbeiten viele Verwandte und Bekannte „beim Daimler“ – dadurch wurde ich natürlich auch entsprechend geprägt. Mit zunehmendem Alter hat sich dann bei mir vermehrt ein wirtschaftliches Verständnis entwickelt und so entstand der Wunsch ein Teil von Mercedes-Benz zu sein.

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

Zeri Sögüt: Während der 2,5-jährigen Ausbildung zur Industriekauffrau durchläuft man fünf Fachbereiche: Personalwesen, Produktionswirtschaft, Rechnungswesen & Controlling, Materialwirtschaft und Vertrieb. Jeder Fachbereich bringt unterschiedliche Tätigkeitsfelder mit sich. Im Rechnungswesen beispielsweise hat man viel mit „Excel“ und Zahlen im Allgemeinen zu tun, wohingegen man im Vertrieb auch direkt mit Kunden in Kontakt treten kann.

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

Zeri Sögüt: Meine „Haupterwartung“ bestand insbesondere darin kaufmännische Prozesse zu erlernen und anzuwenden. Diese Erwartung wurde nicht nur erfüllt, sondern sogar übertroffen, da man innerhalb der Ausbildungszeit so einen breitgefächerten Tätigkeitsbereich aufgezeigt bekommt.

BRENNPUNKT: Welche Tipps hast du für alle, die sich wie du in einer kaufmännischen Ausbildung befinden oder welche Interessen oder Fähigkeiten sollte man für die Ausbildung mitbringen?

Zeri Sögüt: Da es sich um eine kaufmännische Berufsausbildung handelt, sollte auf jeden Fall das Interesse für kaufmännische Prozesse vorhanden sein. Außer-



0176-309 78 329

dem sollte man offen dafür sein unterschiedlichste EDV-Kenntnisse zu erlernen, da man viel mit dem Laptop arbeitet.

Am Standort Sindelfingen wird die kaufmännische Berufsausbildung ja nicht mehr angeboten, was ich einerseits natürlich schade finde, dennoch denke ich, dass es bei näherer Betrachtung die richtige Entscheidung war. Zudem gibt es dafür ja nun den neuen Ausbildungsberuf zum/zur Fachinformatiker/-in.

BRENNPUNKT: Welche Möglichkeiten bietet dir das Unternehmen nach deiner Ausbildung bzw. welche Möglichkeiten gibt es für eine Weiterqualifizierung?

Zeri Sögüt: Nach der Ausbildung kann man unterschiedliche Wege einschlagen. Während der Ausbildung durchläuft man verschiedene Fachbereiche und nach der Ausbildung hat man dann die Möglichkeit, in dem Fachbereich zu arbeiten, in welchem die eigenen Interessen am meisten widerspiegelt werden. Des Weiteren bietet Mercedes-Benz jedoch auch die Möglichkeit einer Freistellung, somit kann man eine Weiterqualifizierung machen und nach dieser wieder im Unternehmen arbeiten.

Ich persönlich weiß noch nicht genau in welcher Abteilung ich nach der Ausbildung tätig sein möchte, da ich noch nicht alle Fachbereiche durchlaufen habe. Ich möchte mir zunächst einmal von jeder Abteilung ein Bild machen, bevor ich mich dann für eine Wunschabteilung entscheide.

Der Ausbildungsberuf „Industriekaufrau/-mann“ wird am Standort Sindelfingen künftig nicht mehr angeboten. So steht JAV-Vorsitzender Marcel Güler zur Entscheidung des Unternehmens:



Meine Meinung

Marcel Güler
JAV-Vorsitzender

„Wir Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen und die Betriebsrät:innen möchten, dass unsere kaufmännischen Kolleg:innen nach ihrer Ausbildung in einem Bereich übernommen werden, in welchem sie ihre fachlichen Kenntnisse anwenden können.“

Da diese Bereiche aber immer weniger zur Verfügung stehen, ist die Unternehmensseite zu dem Entschluss gekommen die kaufmännischen Berufe nicht mehr bei uns am Standort auszubilden. Dafür war es uns umso wichtiger die Ausbildungszahlen, die bislang für die kaufmännische Ausbildung zur Verfügung standen, nicht zu verlieren, sondern diese in unsere Zukunftsberufe am Standort umzuverteilen. Dadurch können wir die notwendigen Fachkräfte mit entsprechendem Know-how selber ausbilden.

Dies ist sehr wichtig für die Gestaltung der Transformation und für die Zukunft unseres Standortes. Wir sind dennoch froh, die letzten Ausbildungsjahrgänge der kaufmännischen Berufsausbildung begleiten zu dürfen und werden unsere Kolleg:innen in ihrer Übernahme bestmöglich unterstützen.“

Weihnachtsfeier ohne Reue

In vielen Abteilungen stehen jetzt Weihnachtsfeiern an. Je lockerer es dort zugeht, desto größer ist die Fettnäpfchen-Gefahr. Wir geben Tipps, damit die Feier keine unschönen Konsequenzen hat.

Kür oder Pflicht?

Niemand kann in Handschellen zur Weihnachtsfeier geschleppt werden. Wer nicht möchte, der muss an der Weihnachtsfeier auch nicht teilnehmen. Fällt die Feier jedoch – wenn auch nur teilweise – in die reguläre Arbeitszeit, muss unter Umständen gearbeitet werden. Ist aufgrund der Abwesenheit von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten die Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich und kann für den Zeitraum der Feier keine andere zumutbare Arbeit zugewiesen werden, darf man mit Zustimmung des Vorgesetzten nach Hause gehen oder zu Hause bleiben. Die Anordnung von Zwangsurlaub durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Allerdings kann man schnell als „Sonderling“ wahrgenommen werden, wenn man sich von allen Betriebsfeiern fernhält.

Flirt unter gutem Stern?

Weihnachtsfeiern in Unternehmen sind der ideale Nährboden für Flirts. Es gibt zwar keine verlässlichen Zahlen, wie viele Ehen dank einer Weihnachtsfeier entstanden sind. Es darf jedoch angenommen werden, dass es weniger sind als Knutschereien und One-Night-Stands, die man im Nachhinein bereut. Daher lieber auf Zärtlichkeiten unter Alkoholeinfluss verzichten.

Ein ernsthaftes Interesse an der Kollegin oder dem Kollegen kann auch ohne wildes Gefummel vor den Augen der gesamten Belegschaft bekundet werden – zum Beispiel mit einer Einladung ins Kino oder zum Abendessen. Außerdem droht man schnell zum Gegenstand des Betriebsfuns zu werden, hat man sich mit ver-rutschter Rudolf-Nase zu ausgiebig mit der Kollegin oder dem Kollegen aus dem Einkauf beschäftigt. Umgekehrt gilt: Wird eine Kollegin oder ein Kollege zu anhänglich, sollte man ihr oder ihm die Grenzen aufzeigen.

„Du, Chef“

Immer wieder kommt es vor, dass Führungskräfte im alkoholisierten Zustand Dinge versprechen, Zugeständnisse machen oder aus heiterem Himmel das „Du“ anbieten. Niemand sollte seinen Chef bloßstellen, indem er sie oder ihn am nächsten Tag darauf anspricht. Das heißt: Wenn vor der Weihnachtsfeier gesiezt und die Brüderschaft im offensichtlichen Rausch vollzogen wurde, wird

auch am nächsten Tag gesiezt. Erst wenn der Vorgesetzte dann erneut das „Du“ anbietet, gilt es. Dann hilft die Ausrede: „Entschuldige bitte, ich habe mich noch nicht daran gewöhnt.“

Auf Benehmen achten

No-Go: Mit anderen über unbeliebte Kolleginnen oder Kollegen lästern. Auch wenn man sich mit manchen Beschäftigten oder Vorgesetzten nicht ganz so gut versteht, sollte man diese – wie im Berufsalltag auch – mit Respekt behandeln. Die entspanntere Atmosphäre einer Weihnachtsfeier ist kein Grund dafür, sein Benehmen zu lockern.



Apropos Alkohol

Auch wenn der Arbeitgeber Wein und Co. in Hülle und Fülle spendiert, darf man nicht vergessen: Auf der betrieblichen Weihnachtsfeier befindet man sich in seinem normalen Arbeitsumfeld. Übermäßiger Alkoholkonsum sollte nicht auf der persönlichen Tagesordnung stehen. Wer nach ein paar Gläsern Wein zuviel auf dem Tisch tanzt oder unter diesem liegt, gefährdet nicht nur sein berufliches Fortkommen. Auch das Ansehen bei den Kolleginnen und Kollegen leidet unter solchen Entgleisungen. Und wer im Glühwein-Rausch Vorgesetzte oder Kollegen beleidigt, belästigt oder sogar verletzt, riskiert eine verhaltensbedingte, in schweren Fällen sogar eine fristlose Kündigung.

Eine ausgiebige Weihnachtsfeier ist auch kein Entschuldigungsgrund, am nächsten Tag zu fehlen. Wer krank ist, muss zum Arzt gehen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreichen. Fehlen Beschäftigte wegen ausgiebigen Feierns am Folgetag unentschuldigt, müssen sie mit einer Abmahnung rechnen. Fehlen sie wiederholt unentschuldigt, kann dies sogar zur Kündigung führen.

Sicher feiern

Damit die Veranstaltung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht, müssen verschiedene Bedingungen erfüllt sein: Die Feier muss beispielsweise im Unternehmensinteresse liegen und betrieblichen Zwecken dienen. Die Zusammenkunft sollte die Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie den Beschäftigten untereinander fördern. Die Veranstaltung muss außerdem allen Mitarbeitern – bei größeren Unternehmen aus organisatorischen Gründen mindestens einer kompletten Abteilung – zugänglich sein und von der Unternehmensleitung durchgeführt oder zumindest gebilligt werden. Davon ist beispielsweise auszugehen, wenn die Unternehmensleitung die Kosten trägt oder die entsprechende Freistellung während der Arbeitszeit gewährt. Unfallschutz besteht sodann auch auf dem direkten Hin- und Rückweg sowie außerhalb des Betriebsgeländes.

Während der Feier stehen alle Aktivitäten unter Versicherungsschutz, die mit dem Gemeinschaftszweck vereinbar sind – z.B. Essen, Sport, Spiele und Tanzen. Ebenfalls abgesichert sind die Vorbereitungen des Festes sowie die Aufräumaktivitäten danach. Gäste oder Ehepartner, die mitfeiern, sind nicht versichert.

Ende des Versicherungsschutzes

Das Ende der Feierlichkeiten bestimmt der Vorgesetzte. Beschließt er die Veranstaltung offiziell, sind anschließende Unfälle nach weiteren Absackern oder sogar einem Ortswechsel nicht mehr durch die betriebliche Unfallversicherung abgedeckt.

Wurde das Ende nicht offiziell bekannt gegeben, kommt es darauf an, ob noch weitere Vorgesetzte und mehrere Kollegen anwesend sind. Feiert nur noch ein Abteilungsleiter mit einem Mitarbeiter und sind alle anderen schon nach Hause gegangen, ist jedenfalls kein Unfallversicherungsschutz mehr gewährleistet.

(so das Hessische Landessozialgericht in einem Urteil vom 26. Februar 2008 – L 3 U 71/06)

Info: IG Metall-Mitglieder werden vor den Arbeits- und Sozialgerichten bei Bedarf kostenlos von Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten. Erste Anlaufstelle bei Problemen ist die IG Metall vor Ort.



Was ihr über Weihnachten (vielleicht) noch nicht wusstet

Wie viele Kerzen gehören auf den Adventskranz?

Auf den Adventskranz gehören auf jeden Fall VIER große Kerzen. Der ursprüngliche Adventskalender von 1839 hatte 23 Kerzen, 19 kleine rote Kerzen und 4 große weiße Kerzen. Manche Menschen stecken bis zu 24 kleine Kerzen auf den Adventskranz, je nach dem, auf welches Datum der erste Adventssonntag fällt.

Was ist Zimt?

Zimt wird aus der Rinde des Zimtbaumes gemacht. Es gehört zu einer Pflanzengattung mit über 300 Arten, die in den Tropen und Subtropen vorkommt. Es sind entweder immergrüne Bäume oder Sträucher und wir würzen mit der Rinde unser Essen und Trinken! Ursprünglich stammt der Zimtbaum übrigens aus Sri Lanka.

Wozu diente der Weihnachtsmarkt im Mittelalter?

Im Mittelalter war der Weihnachtsmarkt anders als heute. Da ging es nicht nur um Glühwein und Fahrgeschäfte. Der Weihnachtsmarkt war damals dazu da, dass sich die Menschen mit allem Wichtigem vor dem Winter eindecken konnten.

Woher kommt der Brauch, einen Weihnachtsbaum aufzustellen?

Im 16. Jahrhundert haben die Menschen im Elsass damit angefangen, Baumspitzen unter die Decke zu hängen. Der erste (dokumentierte) Weihnachtsbaum stand 1539 mit Nüssen, Äpfel & Papierrosen behangen im Straßburger Münster.

Warum war die Kirche gegen den Weihnachtsbaum?

Der Weihnachtsbaum ist kein Brauch, der in der Bibel beschrieben wird. Doch weder dies, noch dass der Weihnachtsbaum ein heidnisches Symbol sein könnte, war der Knackpunkt. Aber: Der Kirche gehörten große Waldgebiete, die von zahlreichen Baumräubern geplündert wurden.

Warum brennt in Griechenland Heiligabend ein Weihnachtsfeuer?

In Griechenland soll das Weihnachtsfeuer vor Kobolden schützen, den Kalikanzari. Das beste Holzsplit wird gleich beim Eröffnungsfeuer verbrannt, um das Christkind zu wärmen. Es brennt dann zwölf Nächte.

Weißer Weihnacht - wieso haben das Tilly und Keiran aus England jedes Jahr?

Die Studentin Tilly Christmas und der Supermarkt-Angestellte Keiran White aus Bath haben in England geheiratet und ihre Namen behalten. Sie heißen jetzt White-Christmas.

Marzipan und Persipan: Worin liegt der Unterschied?

Marzipan besteht aus Mandelmehl. Persipan dagegen aus gemahlene Pfirsich- oder Aprikosenkernen. Heute wird das teuer verkauft, aber ursprünglich war es nur ein billiger Ersatz.

Woher hat der Spekulatius seinen Namen?

Das Wort kommt vom Spiegel (lat. speculum) weil die Formen für das Gebäck spiegelverkehrt geschnitzt werden.

Was sind Nelken?

Der Gewürznelken-Baum steht vor allem in Madagaskar, Sansibar, Sri Lanka und vor allem in küstennahen Gegenden. Die getrockneten Blütenknospen werden als Gewürz und auch als Heilmittel verwendet. Weil ihre Form an kleine Nägel erinnert, wurden sie früher „Nägelein“ genannt.

Welches Weihnachtslied ist das am häufigste gecoverte Lied der Welt?

White Christmas wurde auf über 125 Millionen! Tonträgern verkauft. Geschrieben hat es Irving Berlin, Bing Crosby singt das Original. Es gibt ungefähr 500 Neuaufnahmen und sicherlich noch viele Cover mehr.

Warum gibt es vielerorts Gänsebraten zum Weihnachtsfest?

Queen Elisabeth I. aß an Heiligabend 1588 gerade Gans, als ihr die Nachricht vom Sieg über die spanische Seeflotte überbracht wurde. Vor Freude ernannte sie den weißen Vogel zum offiziellen Weihnachtsmahl.

Merry X-Mas.

Was bedeutet diese Schreibweise?

Das X steht für den 22. Buchstaben im griechischen Alphabet (Chi). Er steht als Abkürzung für die griechische Schreibweise von Christus, was wiederum vom hebräischen Messias abstammt. Durch die Salbung wurde Jesus zum König.

Quelle: Indeon.de

Knack' den Code



6 8 2

Eine Zahl ist korrekt und richtig positioniert

6 1 4

Eine Zahl ist korrekt aber falsch positioniert

2 0 6

Zwei Zahlen sind korrekt aber falsch positioniert

7 3 8

Nichts ist korrekt

8 7 0

Eine Zahl ist korrekt aber falsch positioniert

LÖSUNG

Auflösung letzte Seite



Ups! Vergessen Urlaub zu nehmen?

Jetzt schnell Resturlaub nehmen! Sonst verfällt er.

Folgende Anweisungen vom Zeitmanagement sind einzuhalten:

Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen **bis zum 31.03.2023** mit dokumentierter E2-Genehmigung möglich.

Die Genehmigung von E2 kann formlos erfolgen und ist ausschließlich im Fachbereich zu dokumentieren. Es ist zu empfehlen, eine verbindliche Resturlaubs-einplanung durch die direkte Führungskraft mit dem Beschäftigten vorzunehmen.

Die Übertragung von Resturlaub bis zur individuellen Arbeitsaufnahme im neuen Jahr erfordert keine E2-Genehmigung!

**Ein Übertrag über den 31.03.2023 hinaus ist nicht möglich.
Der (Rest-) Urlaub entfällt dann ersatzlos.**

Übertrag Resturlaub 2022 nach individueller Arbeitsaufnahme bis 31.03.2023



**Frohes Fest und einen guten Rutsch ins neue Jahr 2023
wünschen wir euch und euren Familien!**

Eure BRENNPUNKT-Redaktion



In eigener Sache

Nach 25 aufregenden Jahren in der Kommunikation beim Betriebsrat möchte ich mich bei euch allen verabschieden. Das ist mein letzter BRENNPUNKT, den ich gestaltet habe – wie die 189 Ausgaben zuvor. Es war eine meiner Hauptaufgaben. Was bleibt sind viele Erinnerungen, vor allem an Kampagnen, bei denen ich kreative Akzente einbringen konnte. Ich sage Danke für die Wertschätzung, die mir von vielen Seiten entgegengebracht wurde. Ich werde vieles vermissen – am meisten jedoch die Linsen mit Spätzle in der Kantine :-)

Macht´s gut, euer Eddie Joerg

Impressum

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

Kontakt: vorstand@igmetall.de

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

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

Druck: ROIBRAND GmbH, Böblingen

