



# scheibenwischer

Klare Sicht für das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Forschung und Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 367 | Mai 2023



+++ Tariferhöhung Teil 1 +++

+5,2%

MEHR GELD AB JUNI

#### Wertschätzung sieht anders aus

Kaputte Rolltore,  
halbherzige Lösungen

Seite 6-7

#### Transformationschaos in RD

Dicke Mauern und ein  
sinkendes Schiff?

Seite 12-13

#### Druck hochhalten zahlt sich aus

Instandhaltung in Mettingen

Seite 15



**BETRIEBSRAT**  
Standort Untertürkheim  
Mercedes-Benz Group

## Aus dem Inhalt:

### **Tariferhöhung im Juni!**

Grundentgelte steigen um 5,2%  
Seite 3

### **„Dafür machen wir Vereinbarungen!“**

Schutzschirm für Kostenstelle 1311  
Seite 4-5

### **Wertschätzung sieht anders aus!**

Kaputte Rolltore und halbherzige Lösungen  
Seite 6-7

### **Vorbereitungen für den eATS 2.0 laufen!**

PT/G wird zu PT/E  
Seite 8-9

### **Chancen nutzen, Altlasten beseitigen**

Sanierungsstau im Geb. 141 in UT  
Seite 9

### **Gelebte Nachhaltigkeit!**

Unsere Reparaturwerkstätten im Neckartal  
Seite 10-11

### **Transformationschaos in RD**

Outsourcing, Verbrennerflucht und neue Kompetenzen  
Seite 12-13

### **Schluss mit den Rollenklischees**

Girls' Day in RD/PP  
Seite 14

### **Druck hochhalten zahlt sich aus!**

Instandhaltung in Mettingen  
Seite 15

### **Keine Lust auf Stau?!**

Deutschland-Jobticket und JobRad  
Seite 16

  
**Michael Häberle**  
Betriebsratsvorsitzender

  
**Michael Clauss**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

alles neu macht der Mai? Naja – nicht nur der Mai. In Zeiten der Transformation sind wir am Standort Untertürkheim inzwischen geübt, was den Umgang mit Veränderungen angeht!

Die Transformation verändert unseren Arbeitsalltag in vielen Bereichen. Doch einige Dinge ändern sich nie...

**Nach wie vor gilt:** Unsere Vereinbarungen sind entscheidend, um uns als Belegschaft sicher durch die Transformation zu bringen. Ein aktuelles Beispiel hierzu findet ihr auf **Seite 4-5**.

**Nach wie vor gilt:** Damit sich etwas ändert, braucht es Druck von Betriebsrat und Belegschaft. Traurig, dass es oft erst soweit kommen muss, damit sich die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen bessern. Wertschätzung sieht anders aus. Mehr dazu auf **Seite 6-7**.

**Nach wie vor gilt:** Jahrzehntelange Erfahrung und Know-how sind unsere große Stärke. Wir dürfen nicht riskieren, dass Wissen unwiderruflich verloren geht. Jetzt ist es noch nicht zu spät! Mehr dazu auf **Seite 10-11**.

**Alles neu macht bei uns eher der Juni – zum Glück mit positiven Neuigkeiten!** Mit dem Juni-Entgelt kommt der erste Teil der **Tariferhöhung** – damit steigen unsere **Grundentgelte um satte 5,2%**! Außerdem wird sich das Unternehmen diesen Sommer auf Drängen des Gesamtbetriebsrats an den Kosten eines **Deutschlandticket-Jahresabos** beteiligen. Das Ticket kostet euch dann nur rund **34 Euro** statt 49 Euro pro Monat. Zu guter Letzt bekommen rund **35.000 Beschäftigte** an **zehn Standorten von Juni bis Oktober** die Chance, einen **EQS SUV** oder **EQE SUV** zu testen – teilnahmeberechtigt sind im ersten Schritt die Kolleginnen und Kollegen der **Produktion, inklusive ANÜs und Azubis**. Die Forderung, Elektromobilität auf diesem Weg endlich nahbarer zu machen, kommt übrigens von dem Betriebsrat in Untertürkheim.

**Mit diesen Aussichten darf der Sommer jetzt endlich kommen!**

**Nutzt die Zeit, um Sonne und Kraft zu tanken – das brauchen wir, wenn wir im Herbst in die nächsten Standortverhandlungen um Produkte für die Zeit ab 2028 gehen!**

## Sichtbarkeit schaffen!

### Postkartenübergabe an unseren Standortverantwortlichen

Eine zu **hohe Arbeitsbelastung** durch den **Personalmangel**, **Zukunftsängste** und **fehlende Perspektiven** sorgen mit Blick auf die Transformation in allen indirekten Bereichen unseres Standorts für Überlastung und Unsicherheit – egal ob in der Entwicklung, der Instandhaltung oder in der Planung. **Die Unternehmensvertreter sind gefordert und verpflichtet, für jeden Beschäftigten einen Weg durch die Transformation aufzeigen – daran haben wir sie bei der Betriebsversammlung im März mit Nachdruck erinnert!**



**Wie die Realität aktuell in vielen indirekten Bereichen aussieht und was der IGM Betriebsrat noch tut, um das Unternehmen zum Handeln zu bewegen, erfahrt ihr unter anderem auf den **Seiten 12 + 13 und 15**.**

**IG Metall Betriebsräte** und **Vertrauensleute** haben die Kolleginnen und Kollegen der indirekten Bereiche im Vorfeld dazu eingeladen, sich mit einer Unterschrift an einer **standortweiten Postkartenaktion** zu beteiligen. Die gesammelten Postkarten wurden unserem **Standortverantwortlichen Frank Deiß** in der Betriebsversammlung im März übergeben.

**Tariferhöhung: Dauerhaft mehr Geld!**

## Ab Juni: Grundentgelte steigen um 5,2%

Dieses Jahr konnten wir uns bereits über zahlreiche Sonderzahlungen freuen: **Inflationsprämie, Trafobaustein, Rekord-Ergebnisbeteiligung und aktuell das Urlaubsgeld, zauberten sicher schon das ein oder andere Grinsen auf die Gesichter.**

Damit die Mundwinkel auch weiterhin oben bleiben, steht nun die langersehnte Tariferhöhung vor der Tür. **Endlich ist es soweit: Ab Juni steigen die Grundentgelte um 5,2%.** Das heißt: Dauerhaft mehr Geld in der Tasche! **Im Mai nächsten Jahres steigen die Entgelte dann erneut – um weitere 3,3%.**

Die Erhöhung der Grundentgelte ist **tabellenwirksam** – sie wirkt sich somit auch positiv auf zahlreiche Sonderzahlungen aus. Dieses Jahr stehen noch die beiden Zahlungen des **tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG A+B)** und das **Weihnachtsgeld** an – Dank der Tariferhöhung können wir uns also auch hier über höhere Summen freuen!

**» Klar ist: Das Tarifergebnis ist nicht einfach vom Himmel gefallen. Danke an alle Kolleginnen und Kollegen, die sich letztes Jahr aktiv dafür eingesetzt haben! «**

Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender und Mitglied der Tarifkommission

**SOLIDARITÄT  
GEWINNT!**  
TARIFBEWEGUNG 2022

- ab Juni 2023: + 5,2%
- Januar 2024: 1.500€ Inflationsprämie netto
- ab Mai 2024: + 3,3%



**1. Mai – Tag der Arbeit**

## Ungebrochen solidarisch!

Die Welt ist im Krisen-Dauermodus: Energiekrise, Klimakrise, der Krieg in der Ukraine, hohe Inflation und die Auswirkungen der Corona-Pandemie sorgen für Unsicherheit und stürzen viele Menschen in existenzielle Sorgen.

„Besonders in diesen Zeiten zeigt sich, wie wichtig es ist, eine starke Gewerkschaft wie die IG Metall im Rücken zu haben,“ sagt Miguel Revilla, Vertrauenskörperleiter am Standort Untertürkheim.

Ohne die Gewerkschaften gäbe es die Energiepreisbremse oder auch die Einmalzahlungen an Beschäftigte, Rentner:innen sowie Studierende nicht. **Vor allem aber haben die Gewerkschaften in vielen Tarifverhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld im Portemonnaie von Millionen Beschäftigten gesorgt.**

**Dafür kämpfen wir – am 1. Mai und an jedem anderen Tag im Jahr.**



## Schutzschirm für Kostenstelle 1311

# „Genau dafür machen wir Vereinbarungen!“

Wir befinden uns mitten im Wandel. Veränderungen sind zu unserem Alltag geworden und als Belegschaft müssen wir uns extrem flexibel an immer neue Gegebenheiten und Entwicklungen anpassen. Sicherheit in diesen unsicheren Zeiten und in jeder Auseinandersetzung mit der Unternehmensleitung, geben uns unsere Vereinbarungen. Wie wichtig sie sind, zeigte sich jüngst erst wieder am Beispiel der Kostenstelle 1311.

## Rückblick

**März 2021:** Nach monatelangen und intensiven Gesprächen haben sich Betriebsrat und Werkleitung in den Verhandlungen um die **Zukunft unseres Standorts** geeinigt: Der Mercedes-Benz Drive Systems Campus wird in Untertürkheim gebaut und neben vielen weiteren Produktentscheidungen werden die vereinbarten **eATS Montage und Fertigungsumfänge auf 500k Einheiten** verdoppelt.

Weil der Mercedes-Benz Drive Systems Campus viel Fläche benötigt, wurde entschieden, dass die **Kurbelwellenlinie Kostenstelle 1311** des auslaufenden **Motors M274** statt in Untertürkheim, in **Bad Cannstatt** aufgebaut werden soll. Die Kurbelwellen AgiPro 5 und 6 wurden in diesem Zug nach Jawor verlagert.

**Juli 2021:** Nachdem Ola Källenius im Juli die Beschleunigung seiner Strategie von „Electric First“ zu „**Electric Only**“ verkündet hat, kam es, ohne Einbeziehung des Betriebsrats, zu einem **Planungsstopp** bei uns. Die im Frühjahr vereinbarten **Umzüge von Produktionslinien** in Untertürkheim wurden **gestoppt**. Gerüchte und inoffizielle Informationen sorgten für große Verunsicherung in den betroffenen Bereichen.

Auch wenn es eine Weile gedauert hat und wir den Umgang des Unternehmens mit den Beschäftigten aufs Schärfste kritisieren, kam es dann bei dem von uns eingeforderten Treffen wenigstens zu einer **positiven Auflösung** der angespannten Situation: Die Verantwortlichen der Geschäftsleitung sicherten uns nachdrücklich die **Einhaltung unserer Vereinbarungsinhalte** zu: Alle **Produktionsentscheidungen**, die wir im März 2021 für die Motorenproduktion aufgeschrieben haben,

werden auch genauso umgesetzt – Standortverantwortlicher Frank Deiß bestätigte dies auch offiziell in einem Informationsvideo des Betriebsrats im Dezember 2021.

**Dezember 2022:** Im Zuge unserer jüngsten Standortverhandlungen haben wir unsere Produktionskapazitäten des eATS 2.0 erneut verdoppelt! **1 Mio. elektrische Antriebseinheiten** aus Untertürkheim – ein riesiger Erfolg! Die Montage des zweiten eATS Moduls erfolgt in Bad Cannstatt. Somit ist die E-Mobilität nun auch dort und damit in allen Werkteilen unseres Standorts angekommen! Die dazugehörige Fertigung wird auf der Fläche des ausgelaufenen M274 aufgebaut.

Weil in diesem Zuge erneut umgeplant werden musste, wurde die Fläche in Bad Cannstatt, die für den Aufbau der **Kurbelwellen Fertigungslinie der Kostenstelle 1311** vorgesehen und bereits vorbereitet war, nun doch anderweitig benötigt.

» **Als Betriebsrat haben wir auf die Einhaltung der Vereinbarung gepocht, die Kurbelwellen Fertigungslinie wie geplant zu installieren oder auf Grundlage der Vereinbarung, alternative Lösungen zu finden** «, sagt Betriebsrat Milos Raskovic. „Die Werkleitung hatte ihr Wort gegeben – darauf müssen wir uns verlassen können.“

Auf Basis der **bindenden Vereinbarung** hatte die Werkleitung deshalb zugesagt, dass der Aufbau der Kurbelwellenlinie nun doch in Untertürkheim stattfinden soll – allerdings erst 2025. Weil der dazugehörige Motor aber bereits ein Jahr später ausläuft, hätte das eine **extreme kurze Laufzeit** für das Produkt bedeutet.



### **Gute Grundlagen ermöglichen gute Lösungen**

Obwohl die Werkleitung mit der Entscheidung, die Kurbelwellenlinie Kst. 1311 in Untertürkheim aufzubauen, die Vereinbarung erfüllt hätte, waren **beide Verhandlungsparteien** unzufrieden mit der Aussicht, die Anlage **für nur ein Jahr** aufzubauen.

Auf **Basis der vorhandenen Vereinbarung** wurde die Situation deshalb **erneut geprüft** und nach einer besseren Lösung für alle Beteiligten geschaut – ganz besonders für die **betroffenen Kollegen** der Kostenstelle 1311.

**Und tatsächlich konnten durch die gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und der Planungs- und Fachbereiche eine Lösung gefunden werden, die die ursprüngliche Vereinbarung bei weitem übertrifft:** Anstelle des Aufbaus der Kurbelwelle Kst. 1311 erfolgt ein **Volumenshift** der **Kurbelwellen M254** aus Jawor bis zur Auslastungsgrenze des AgiPro Moduls #2 in Untertürkheim. Nach aktuellem Planungsstand wirkt dieser Volumenshift bis **Ende des Jahres 2027**.

**» Damit haben wir eine Lösung gefunden, die ab sofort gilt, eine deutlich längere Laufzeit hat und mehr Beschäftigung bringt. Außerdem haben wir damit die Möglichkeit, auch über 2027 hinaus zu produzieren, sollte der Bedarf nach wie vor vorhanden sein.**

**Wir lasten unsere Anlagen und Beschäftigten in drei Schichten aus – sollte das Volumen runtergehen, dann nur in Jawor und nicht bei uns. «**

sagt Milos.

**Mit dieser Lösung ist also garantiert, dass die letzte Kurbelwelle aus Untertürkheim kommen wird!** „Diese Lösung ist wirklich genial, aber wir wollten die Entscheidung auf keinen Fall ohne das **Einverständnis** der **betroffenen Mannschaft** treffen“, erklärt Milos Raskovic. „Schließlich bedeutet das eine Abweichung von der ursprünglichen Vereinbarung.“ Gemeinsam mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Michael Häberle hat er deshalb die Beschäftigten im März zusammengeholt und den Sachverhalt erklärt.

**» Wir haben uns bei der Mannschaft ein klares GO abgeholt. «**

Die Umsetzung läuft bereits – für die nächsten viereinhalb Jahre ist die Richtung für Kostenstelle 1311 klar.

„Dieses Beispiel zeigt einmal mehr den Wert unserer Vereinbarungen. Es ist unglaublich wichtig, auch kleinere Themen, wie im Fall der Kostenstelle 1311, in Vereinbarungen zu fixieren“, sagt Michael Häberle. **„Genau dafür machen wir Vereinbarungen! Ich bin froh, dass wir sie als Grundlage für Verhandlungen mit dem Unternehmen haben und dass wir durch sie jetzt einmal mehr gute Lösungen für unsere Kolleginnen und Kollegen finden konnten.“**



**Ansprechpartner**

**Milos Raskovic**  
Betriebsrat PT/M

☎ 0160 867 44 76



Kurbelgehäusefertigung im Geb. 141

## Kaputte Rolltore und halbherzige Lösungen – Wertschätzung sieht anders aus!

**Unsere Beschäftigten sind unser wichtigstes Kapital! Dann ist es doch das Mindeste, sicherzustellen, dass sie unter humanen Bedingungen ihre Arbeit verrichten können. Bei der Arbeit wochenlang frieren zu müssen oder stechenden Gerüchen ausgesetzt zu sein, gehört nicht dazu. Doch leider sieht die Realität für viele Kolleginnen und Kollegen bei uns im Werk anders aus.**

### **Weniger Ignoranz und mehr Empathie...**

das wünschen sich die Beschäftigten aus der Kurbelgehäusefertigung im Gebäude 141 in Untertürkheim. Seit Monaten haben sie mit defekten Rolltoren zu kämpfen. **Der ständige Luftzug und die Kälte in der Fertigungshalle waren auf Dauer kaum auszuhalten.** Schöne Fleece-Jacken reichen da einfach nicht aus.

Rund 55.000 Quadratmeter misst das Gebäude 141. Bei der großen Anzahl an defekten Hallentoren ist es also kein Wunder, dass die Innentemperatur, je nachdem, wo man sich gerade befindet, extrem schwankt. Bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen lag die Temperatur am Arbeitsplatz **zeitweise nur noch bei 10 Grad** – weit unter der aktuell vorgeschriebenen Mindesttemperatur von 18 Grad, die es bei ihrer Art von körperlicher Tätigkeit einzuhalten gilt.

**Die Fachbereiche und der Betriebsrat haben die unzumutbaren Zustände immer wieder kritisiert und weitere**

**Maßnahmen – z.B. die Installation zusätzlicher Heizlüfter – eingefordert.** Von den Verantwortlichen wurden die Vorschläge lediglich „zur Kenntnis genommen“ – statt Lösungen gab es nur **zahlreiche Ausreden.**

Klar ist: **Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen nicht alles erdulden, sie haben Rechte.** Den Verantwortlichen haben wir bereits im Vorfeld klargemacht: Wenn sie nicht dafür sorgen, dass sich die Kältesituation bessert, hat das Konsequenzen. Dann bleibt den Beschäftigten in letzter Konsequenz nichts anderes übrig, **als ihre Arbeit niederzulegen, um sich beim Betriebsrat zu beschweren und sich bei uns aufzuwärmen.** So kam es letztendlich auch.

**Daraufhin ging es dann ganz schnell.** Heizlüfter wurden organisiert, offene Tore abgesperrt und Folienvorhänge angebracht, um die Temperatur zu erhöhen. **Es ist ein Armutszeugnis, dass es erst soweit kommen musste, bis man das Leid der Beschäftigten endlich ernstgenommen hat!**

Und als sei die Kältesituation nicht schon genug gewesen, wurden zu dieser Zeit im Rahmen von Baumaßnahmen auch noch die Böden beschichtet. **Grundsätzlich kein Problem, wenn man auch hierbei auf die Kolleginnen und Kollegen etwas Rücksicht genommen hätte.** Stattdessen wurden innerhalb der Halle stinkende Beschichtungsstoffe miteinander vermischt. Auf eine entsprechende Absaugung oder



## Täglich grüßt das Murmeltier – jedes Jahr das gleiche Spiel

Es ist auffällig, dass die Beschwerden von Beschäftigten und Führungskräften über die schleppende Behebung von technischen Mängeln im Werk, seit Jahren immer weiter zunehmen. **Woran liegt das?**

Dass der technische Service hauptsächlich nur noch dafür zuständig ist, die **Beauftragung** von **externen Dienstleistern** zu verwalten, ist ein riesen Problem. Wer **Reparaturen** und **Wartungen** nicht mehr **selbst stemmen kann, sitzt eindeutig am kürzeren Hebel**. Ob sich die Reparatur der Hallentore tatsächlich nur deshalb so lange hinauszieht, weil den externen Dienstleistern „Ersatzteile“ fehlen, ist zweifelhaft.

Denn mittlerweile ist es kein Geheimnis mehr, dass Mercedes-Benz den Ruf hat, **Rechnungen so spät wie möglich zu begleichen**. „Lange macht das keiner mit,“ sagt ein Kollege aus der Instandhaltung. „Vor kurzem waren wir bei einem Hersteller, um ein defektes Bauteil auszutauschen. Da hieß es dann: Sorry, wir haben die Ansage, dass Mercedes keine Teile mehr bekommt – ihr zahlt einfach zu spät!“

Bei so einer Zahlungsmoral wäre es also kein Wunder, wenn wir uns auch deshalb bei den Dienstleistern ganz hinten anstellen müssen.

»» Wie wär's damit, aus Fehlern zu lernen? ««

Ventilatoren, um die **Beschäftigten vor den Dämpfen zu schützen** hat man einfach verzichtet. **Nach mehreren Stunden Quälerei, landeten insgesamt neun Kolleginnen und Kollegen mit Kopfschmerzen, Übelkeit und Schwindel beim Werkarzt und wurden daraufhin nach Hause geschickt**. Ihre Beschwerden tat man zunächst damit ab, dass „die Gerüche keine Gefahrenstoffe enthalten, die für den Menschen schädlich sind.“ Mittlerweile hat man endlich Abhilfe geschaffen.

**Doch soweit hätte es gar nicht erst kommen müssen. Die Verantwortlichen sollten endlich mal damit anfangen, mitzudenken und sich in die Lage der Kolleginnen und Kollegen zu versetzen! Wie würden sie sich fühlen, wenn man so mit ihnen umgeht? Weniger Ignoranz und mehr Empathie würden ausreichen!**



**Rebir Azad Muhamad**  
Betriebsrat PT/M  
☎ 0160 865 25 45





PT/G wird zu PT/E

## Vorbereitungen für den eATS 2.0 laufen!

„Wir bauen um“ – prangt aktuell auf zahlreichen blauen Plakaten im Werkteil Hedelfingen. Stück für Stück zieht in den **Gebäuden 35, 39 und 41** die Transformation ein. **2024 beginnt am Standort Untertürkheim der Anlauf für das neue eATS Montage-Modul 1 mit einer Kapazität von 500.000 Einheiten/Jahr.** Seit dem Auslauf der NAG2- und nun auch der 7 F-DCT-Fertigungsinhalte, werden die Flächen in unserem Getriebewerkteil für die künftige **eATS-Fertigung** vorbereitet.

Die Veränderung sehen und spüren die Kolleginnen und Kollegen schon jetzt:

**» In den Hallen wird aktuell fleißig saniert und umgebaut – all das während in unmittelbarer Umgebung die Produktion weiterläuft, «**

sagt Betriebsrat Volker Wohlfarth beim Rundgang durch die Hallen. Wo heute noch Baustellen sind, werden künftig **Teile**

**unseres selbstentwickelten eATS 2.0** gefertigt. Konkret heißt das für Hedelfingen: Planetenräder, Sonnenräder, Hohlräder, aber auch die Elektrohydraulische Steuerung (EHS) inklusive Ölverteilerplatte und Ventilblock. Auch das Härten, die Vakuumbhärtanlagen (ALD-Öfen) und das Nitrieren gehören mit dazu.

**» Ein Pluspunkt ist, dass wir zum Großteil unsere bestehenden Anlagen wiederverwenden können. Das spart Kosten, ist nachhaltig und zeigt vor allem, wie flexibel wir in Hedelfingen sind. «**

Kaplanis Josifidis, Betriebsrat und KoA-Vorsitzender PT/G







Werkteil Hedelfingen: Vorbereitung der Nitrieröfen im Gebäude 41 für die Wiederverwendung (Re-Use).

Auch im Werkteil Untertürkheim findet die neue eATS-Produktion künftig ihren Platz. **Teile der Fertigung** ziehen in das **Gebäude 141 und 148** und die **Montage aller Teile zu einem Gesamtsystem findet in im Gebäude 141** statt. **Von konventionellen über hybride Getriebe bis hin zur eATS-Produktion – mit dem Hinzukommen der neuen eATS-Montage wird aus dem Center PT/G künftig das Center PT/E.**

Der Startschuss ist gefallen. Die Transformation nimmt langsam Gestalt an. Die Kernteams arbeiten auf Hochtouren, damit der Anlauf kommendes Jahr reibungslos stattfinden kann.

**>> Als Betriebsrat setzen wir uns aktuell dafür ein, dass die Rahmenbedingungen in beiden Werkteilen stimmen. Dazu gehört auch, dass neue Sozialräume entsprechend geplant und ausgestattet werden.<<**

Sven Schmiech, Betriebsrat PT/G

## Sanierungsstau im Geb. 141 in Untertürkheim

# Chance nutzen, Altlasten beseitigen

Ganze 120 Jahre hat das Werk Untertürkheim kommendes Jahr auf dem Buckel! Das merkt man leider auch – **besonders im Gebäude 141 ist der Sanierungsstau an vielen Stellen erdrückend.** Kein Wunder – das Gebäude hat über die letzten 28 Jahre schon zahlreiche An- und Ausläufe mitgemacht. **Mit der neuen eATS-Fertigung und Montage zieht nun erneut ein Stück Zukunft in die Hallen.** Höchste Zeit, auch das Gebäude 141 zu transformieren und die **bisherigen Mängel zu beseitigen!**

Auf der Fläche, wo künftig die **eATS-Montage** einziehen soll, regnet es z.B. schon seit einigen Jahren stellenweise durch das Dach rein. Hinzukommt, dass sich im Sommer die Hitze staut, weil sich Dachfenster nicht öffnen lassen. **Deshalb hat der Betriebsrat bereits mehrfach eine umfassende Dach-Sanierung gefordert.** „Zu teuer, zu aufwändig und aktuell nicht umsetzbar“, hieß es schon damals.

### Aber wenn nicht jetzt, wann dann?

**Aktuell stehen die Produktionsflächen teilweise noch leer – diese Chance sollte man nutzen!** Doch die Bereitschaft im Zuge der aktuellen Bauarbeiten, auch umfassende Sanierungsmaßnahmen einzuleiten, ist immer noch nicht erkennbar. **Stattdessen schiebt man die längst überfällige Dachsanierung weiter auf die lange Bank.** Es wird um

jeden Euro diskutiert. Zum Teil werden nicht mal Pfeiler vollständig gestrichen, um Wandfarbe zu sparen. Das ist einfach nur peinlich. **Über solche Kleinigkeiten kann man ja noch hinwegsehen – über ein undichtes Dach hingegen nicht.** Bei Starkregen wurden die Beschäftigten der Motorenmontage OM651 schon damals immer wieder durch einströmendes Wasser überrascht. Und im Sommer herrschen durch die mangelhafte Belüftung regelmäßig Zustände, wie im Treibhaus. **Wenn jetzt wieder nichts getan wird, stehen wir auch im kommenden Jahr bei der eATS Produktion vor dem gleichen Problem.**

**Transformation und Fortschritt sehen anders aus!**



Sven Schmiech  
Betriebsrat PT/G

☎ 0160 860 01 42

Technischer Service

# Nachhaltig, nachhaltiger, unsere Reparaturwerkstätten im Neckartal!

Wer kennt es nicht? Der Kühlschrank gibt plötzlich den Geist auf, die Waschmaschine funktioniert nicht mehr und das kurz nach Ablauf der Garantie. Was man früher für vergleichsweise wenig Geld reparieren lassen konnte, landet heutzutage immer öfter als Elektroschrott im Müll. Die Reparatur? Zu teuer, zu aufwändig und wenn es nach dem Hersteller geht, gar nicht erst gewünscht! Das tut nicht nur im Geldbeutel weh, sondern ist auch schlecht für die Umwelt. **Nur noch selten hat man das Glück, jemanden zu finden, der sich auskennt und das Problem kostengünstig oder mit wenigen Handgriffen lösen kann.**

Auch bei uns in der Produktion fallen **Tag für Tag Maschinen aus!** Der Grund dafür: **einzelne Baugruppen oder -teile sind defekt.** Damit die Produktion nicht zum Stillstand kommt, muss schnellstmöglich Ersatz her. Doch ausreichend **Ersatzteile auf Lager** zu haben, kann bei der hohen Anzahl an Ausfällen schon mal zu einem echten Drahtseilakt werden. **Denn je nach Hersteller sind Lieferzeiten von bis zu einem Jahr keine Seltenheit – von den steigenden Preisen und der Abhängigkeit in Summe mal abgesehen.** Klar ist: **Defekte Teile einfach wegzuerwerfen und anschließend teuer neu zu beziehen, ist zu kurz gedacht!**

**Hier kommen unsere beiden Reparaturwerkstätten im Neckartal ins Spiel. Elektronikkomponenten** werden in Brühl und **Elektromotoren, Motorspindeln und Pumpen** in Untertürkheim repariert. Der Fokus sämtlicher Reparaturen liegt dabei auf der **Wirtschaftlichkeit, dem ressourcenschonenden Erhalt und der Weiterverwendung** der technischen Produktionskomponenten. Das Unternehmen spart durch

diese Eigenleistungen seit vielen Jahren nicht nur bares Geld – durch die **Weitsicht und Reaktionsgeschwindigkeit** der Werkstattbeschäftigten, konnten schon zahlreiche **Ausfälle verhindert** werden. Besonders bei defekten Baugruppen, die es schon lange nicht mehr auf dem Markt gibt, finden sie immer wieder kreative Lösungen.

**» Die Expertise der Kolleginnen und Kollegen direkt vor Ort ist einfach Gold wert. Ohne ihren Einfallsreichtum und das Know-how, wären wir oft einfach aufgeschmissen und die Lage aussichtslos «**

Ralph Jenschke, Betriebsrat Technischer Service

Im Neckartal haben wir eine Vielfalt an Maschinen, wie kein anderes Werk. Durch die tägliche Arbeit mit den unterschiedlichsten Bauteilen, haben die Beschäftigten über Jahre einen **unglaublichen Erfahrungsschatz** aufgebaut und stehen der Instandhaltung, Produktion, Planung und Beschaffung mit Rat und Tat zur Seite. In einigen Fällen können sie sogar Bauteile direkt vor Ort reparieren – ohne dass deren Ausbau notwendig ist! **Damit kann kein Hersteller oder externer Dienstleister mithalten!** Besser und nachhaltiger geht es kaum. **Doch den Bereichen fehlt es mittlerweile zunehmend an Personal. In den letzten drei Jahren hat sich der Bereich halbiert – immer mehr Kolleginnen und Kollegen scheiden altersbedingt aus – es sind kaum noch Wissensträger übrig.**



„Mir blutet das Herz, wenn ich sehe, dass so ein einzigartiger und wichtiger Bereich immer weiter schrumpft,“ sagt Michael Häberle, nach seinem Besuch der Reparaturwerkstatt in Untertürkheim.

**» Was hier geleistet wird, ist unbezahlbar – das gibt es sonst nirgendwo. Unsere Werkstätten sind ein echtes Alleinstellungsmerkmal! Mit mehr Personal könnte der gesamte Powertrain davon profitieren! «**

Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender

Stattdessen müssen Werke, wie Berlin oder Kecskemét mittlerweile auf externe Dienstleistungen zurückgreifen. Kein Wunder, dass die **Mehrausgaben für Reparaturen** seitdem in die Höhe schießen. Auch an unserem Standort müssen immer mehr Wartungen und Reparaturen extern gemacht werden – die aktuelle Personaldecke lässt nichts Anderes mehr zu.

**Dabei sind nicht nur der Bedarf, sondern auch das Potenzial und der Platz ausreichend vorhanden.** Die Werkstatt in Brühl ist erst vor vier Jahren in ein anderes Gebäude umgezogen – doch von den zwölf Werkbänken sind aktuell nur vier belegt! Auch in Untertürkheim repariert nur noch ein kleiner Teil der Kolleginnen und Kollegen, die restliche Kapazität fließt in administrative Aufgaben.

**„Auf unsere Tüftler konnten wir uns bisher immer verlassen – damit das auch in Zukunft so bleibt, muss JETZT gehandelt und deutlich an Personal aufgestockt werden!“** sagt Ralph. Bisher konnte zumindest ein Kollege aus der ehemaligen PKW Instandsetzung (PW) in Untertürkheim untergebracht werden, ab August sollen weitere dazu kommen und einge-lernt werden – größtenteils ehemalige Karosserie-Lackierer. **Um den Bereich nachhaltig zu stärken, reicht das jedoch nicht aus.** Dabei würden viele unserer Kolleginnen und

Kollegen diese Arbeit verdammt gern machen! **Doch bereits in der Vergangenheit kamen zahlreiche Elektroniker oder Mechatroniker, die bereits als Azubi in den Werkstätten Teile repariert haben nicht zum Zug.** Sie arbeiten heute in anderen Bereichen.

Laut Ralph spielt vor allem ein Aspekt eine große Rolle:

**» Aktuell sind die Wissensträger noch da und können ihr Know-How weitergeben! Es darf nicht sein, dass man diese Chance einfach verstreichen lässt! «**

Wie man Chancen nutzt, zeigt sich beim aktuell gestarteten Aufbau von **30 Stellen im Technischen Service für das Thema Nachhaltigkeit!** Hier hat der Vorstand das **riesige Einsparpotenzial von Nachhaltigkeitsmaßnahmen** bereits erkannt und einen Stellenaufbau genehmigt! **Die Stellen sollen vor allem durch Beschäftigte aus Überhangbereichen besetzt werden – das Interesse daran war überwältigend.** Daran kann man doch direkt anknüpfen!

**Denn wenn man es mit dem Thema Nachhaltigkeit wirklich ernst meint, führt kein Weg daran vorbei auch in unseren Reparaturwerkstätten Personal aufzubauen.** Wenn die Produktion steht und die Kosten künftig in die Höhe schießen, dann ist es zu spät. **Die Uhr tickt – in spätestens drei Jahren ist kein Wissensträger mehr übrig.**



**Ansprechpartner:**  
**Ralph Jenschke**  
Betriebsrat TS  
☎ 0160 869 43 40



# TRANSFORMATIONSSCHAOS IN DER

Als Antriebsstandort von Mercedes-Benz sind wir von der Transformation der Antriebstechnologie besonders stark betroffen – da Produktionsbereichen. Doch auch in der Forschung und Entwicklung verändert der Technologiewechsel aktuell alles. Drohende Fremd- und Kollegen bei uns in RD.

## Die dicken Mauern von RD

### Auf dem Prüfstand – Fremdvergabe der Zukunft?

Davon, dass Elektromobilität **weniger Beschäftigung** benötigt als der Verbrenner, spüren wir in Untertürkheim bisher kaum etwas. **Von „zu wenig Geschäft“ kann aktuell nicht die Rede sein – auch nicht in RD.** „Das Verbrenner-Geschäft boomt und gleichzeitig fahren wir im Elektroantrieb sukzessive hoch“, sagt Giuseppe Caputi. Er ist der zuständige Betriebsrat in den **Werkstattbereichen** der RD. Die Prüfstände der RD/PPK und RD/PPC sind aktuell mehr als ausgelastet. Durch die verschärften Anforderungen der EU-7-Gesetzgebung übersteigen die aktuellen Bedarfe die internen Kapazitäten sogar bei weitem.

Zur **Bedarfsdeckung** prüft das Unternehmen deshalb aktuell auch **externe Möglichkeiten**. Doch anstatt sich dabei wenigstens nur auf die Themen zu konzentrieren, die langfristig ohnehin wegfallen werden, um damit Platz für Zukunftsthemen zu schaffen, sollen jetzt ausgerechnet **Zukunftsthemen fremdvergeben** werden, die wir perspektivisch dringend brauchen.

**„Die Qualität unserer Verbrenner profitiert seit Jahrzehnten von den Kompetenzen und Erfahrungen im eigenen Haus“**, sagt Giuseppe. „Dass man jetzt überhaupt nur darüber nachdenkt, Bereiche des neuen Antriebs in fremde Hände zu geben, ergibt keinen Sinn – so bleibt man sicher nicht Technologieführer.“

#### Künstlich errichtete, meterdicke Mauern

Auch die vom Unternehmen angeführten Platzprobleme, sind für den Betriebsrat kein Argument. „Wir lassen aktuell prüfen, ob eine Aufgabenverlagerung ins Werk möglich wäre – das Ergebnis steht noch aus.“ Die **räumliche Nähe** zwischen **Werk und RD** war und ist schließlich einer unserer **größten Vorteile**. Doch anstatt von diesem Vorteil zu profitieren, steht sich das Unternehmen selbst im Weg.

Was die angespannte Situation zwischen Betriebsrat und Unternehmen zusätzlich verschärft ist die Tatsache, dass

momentan noch viele **Abordnung** aus dem Werk in den Werkstattbereichen der RD tätig sind. Kolleginnen und Kollegen, die dort aufgrund des **hohen Arbeitspensums** dringend gebraucht werden. Mit dem Betriebsrat wurde vereinbart, dass eine Verleihung nach RD bis zu **drei Jahren** möglich ist. Weil der Bedarf jetzt aber darüber hinaus geht, hat der BR auf die **feste Übernahme der betroffenen Kolleginnen und Kollegen** in RD gepocht – mit Erfolg: Ein großer Teil wurde bereits übernommen, aber eben noch längst nicht alle. „In RD werden die Menschen gerade händeringend gebraucht und trotzdem will das Unternehmen die Leute zurück ins Werk schicken, wo wir bereits heute in Teilen mit Personalüberhängen zu kämpfen haben.“

#### Woran liegt's?

RD und Werk 010 gehören zu zwei **verschiedenen Vorstandsresorts** – mit unterschiedlichen Kostenzielen. Obwohl beide natürlich zum selben Unternehmen gehören und man also ganz klar von einem **„rechte Tasche, linke Tasche“-Konflikt** sprechen kann, schaffen sie es nicht, das Thema anständig und im **Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen** zu klären. „Der Vorstand spricht seit Jahren davon, dass man die gedanklichen Zäune zwischen RD und Werk niederreißen müsse, wir seien schließlich EINE Belegschaft. Dabei sind sie es, die aus den Zäunen meterdicke Mauern machen, nicht die Beschäftigten“, sagt Giuseppe Caputi.

**» Dank unserer Zukunftssicherung bis 2030 sind die Beschäftigten abgesichert – in RD und im Werk. Es ist deshalb einfach nur logisch, sie dort einzusetzen, wo sie gebraucht werden, wo sie seit drei Jahren gute Arbeit leisten und wo sie arbeiten wollen. «**

Giuseppe Caputi, zuständiger Betriebsrat

#### Ansprechpartner:



**Giuseppe Caputi**  
Betriebsrat FET

☎ 0176 309 28 01 2



**Alexander Rutkowsky**  
KoA-Vorsitzender FET

☎ 0160 867 55 88

# R FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

s ist inzwischen allgemein bekannt. In der öffentlichen Debatte liegt der Fokus dabei vor allem auf den Arbeitsplätzen in den Pro-  
dvergaben, fehlende Zielbahnhöfe, Kompetenzverschiebungen und zu dicke Mauern – all das beschäftigt aktuell die Kolleginnen

## Verbrennerflucht und neue Kernkompetenzen

### Runter vom sinkenden Schiff?

In Zeiten der Transformation brauchen unsere Kolleginnen und Kollegen Perspektiven. Doch genau daran mangelt es an vielen Stellen in RD. Das Paradoxe: Mit dem Verbrenner verdienen wir aktuell noch den Großteil unseres Geldes – gleichzeitig ist jedoch das Ende dieser Technologie bereits offiziell von der EU eingeläutet worden. Was also tun, beispielsweise als erfahrener Ingenieur? Im Verbrennerbereich bleiben, wo besonders durch die **EU7-Verschärfungen** der Bedarf gerade extrem hoch ist? Wo wir **Expertise** und **Erfahrung** unbedingt brauchen, um das Thema erfolgreich zu stemmen? Oder lieber rechtzeitig den **Absprung in die Technologie der Zukunft** schaffen?

Bereits heute beobachten wir eine regelrechte **Flucht aus dem konventionellen Antrieb** in RD. Die Angst ist groß, als **qualifizierter Beschäftigter** ansonsten am Schluss in die Röhre zu schauen. Nachvollziehbar, schließlich fehlt es den Betroffenen vollkommen an Sicherheit.

#### TransformatiON – auch in RD!

TransformatiON ist eine Initiative im Werk 010, bei der die Mitarbeiterbedürfnisse im Transformationsprozess mitgedacht werden. Extrem wichtig, denn nur so kann die Transformation auch wirklich erfolgreich gelingen: Wenn Beschäftigte darauf vertrauen können, dass sie bei diesem Prozess nicht unter die Räder kommen. Genau das fordert der Betriebsrat auch für die Forschung und Entwicklung. „Den Kolleginnen und Kollegen, die heute im konventionelle Antrieb tätig sind, die bestens ausgebildet sind, die Experten auf ihrem Gebiet sind, denen müssen neue Zielbahnhöhe aufgezeigt werden“, sagt Klaus Kaupert, Bereichsbetriebsrat in RD/M. **„Was nicht passieren darf ist, dass diejenigen, die den Verbrennerprozess jetzt noch sauber begleiten und mit ihrer Arbeit dafür sorgen, dass wir uns die Transformation überhaupt leisten können, am Ende auf der Strecke bleiben.“** Management und der Personalbereich in Summe seien in der Pflicht, den betroffenen Kolleginnen und Kollegen individuelle Perspektiven zu geben. „Doch von der Seite kommt aktuell einfach zu wenig, um den kommenden Herausforderungen gerecht zu werden.“

#### Verschiebung unserer Kernkompetenzen

Loredana Fritsche ist Chemikerin in RD und inzwischen auch IG Metall Vertrauensfrau und Betriebsratsnachrückerin – sie sieht in der verhaltenden Vorgehensweise des Unternehmens noch ein weiteres Problem: **„Durch die Transformation hin zur Elektromobilität stehen wir vor einer massiven Kernkompetenzverschiebung – dieser Umbruch lässt sich gar nicht mehr aufhalten“.** Im konventionellen Antrieb sind wir zwar seit Jahrzehnten erfahren – für den Antrieb der Zukunft brauche es aber zum einen dringend **Qualifizierung**, zum anderen aber auch völlig **neue Berufsfelder** in Bereichen wie Chemie oder Leistungselektronik. **„Wir werden hier immer stärker konfrontiert mit neuen Stoffen, neuen Materialien und neuen Themen – dafür braucht es auch neue Experten“**, sagt Loredana.

RD steht also vor einer **Mammutaufgabe**: Zum einen müssen die hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen aus dem **konventionellen Bereich** angemessen **transformiert** werden, zum anderen müssen die Kernkompetenzen stark ausgebaut werden. „Leider macht der HR-Bereich bisher kaum Anstalten, diese Aufgabe endlich anzupacken“, sagt Klaus Kaupert. „Die Entscheidung, RD/E und RD/P in eine Hand zu geben, ist aus unserer Sicht ein wichtiger erster Schritt. Thorsten Eder muss jetzt aber auch dieser Verantwortung gerecht werden und dementsprechend handeln – wir erwarten klare Perspektiven für jeden einzelnen Beschäftigten und für die Forschung und Entwicklung in Untertürkheim in Summe.“

#### Ansprechpartner:



**Klaus Kaupert**  
Betriebsrat FET

☎ 0160 867 77 86



**Loredana Fritsche**  
BR-Nachrückerin FET

☎ 0176 309 64 68 7



Girls' Day in RD/PP

# Schluss mit den Rollenklischees



Junge Frauen dazu ermuntern, bei der Berufs- und Ausbildungswahl hartnäckige Rollenklischees zu hinterfragen und sich für Ausbildungen und Berufe zu entscheiden, die - unabhängig vom Geschlecht - zu den eigenen Stärken und Interessen passen, das hat sich der Girls' Day @ RD/PP am 27. April bereits zum zweiten Mal zum Ziel gesetzt. Unter dem Motto „Antriebe der Zukunft“ lernten 24 Schülerinnen im Alter zwischen 14 und 18 Jahren die vielseitige Welt unserer Forschung und Entwicklung kennen.

**Rollenbilder**, also wie Frauen und Männer angeblich sind, beeinflussen bis heute die **Berufswahl** von vielen jungen Menschen. Besonders in den so genannten **MINT-Berufen**, also Berufsfelder im Spektrum Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, sind Frauen immer noch stark unterrepräsentiert – und das obwohl sie oft die besseren Noten vorweisen.

Durch **praktisches Ausprobieren** und den **Austausch mit Frauen in RD** erlebten die Schülerinnen unterschiedliche MINT-Berufe und -Tätigkeiten von **Mechatronikerinnen, Planerinnen, Fertigungsmechanikerinnen, Entwick-**

**lungsingenieurinnen, Elektrikerinnen, Chemikerinnen, und Softwareingenieurinnen** im echten beruflichen Umfeld. „Die Vielfalt der Berufe hier ist riesig – wir wollen junge Frauen dafür sensibilisieren, MINT-Berufe nicht einfach kategorisch für sich auszuschließen“, sagt Loredana Fritsche, Chemikerin in RD und Betriebsratsnachrückerin.

Das Programm war straff: Auf der **Einfahrbahn** durften die Girls bei ausgebildeten Fahrerinnen und Fahrern in einem EQS, EQE und EQS SUV mitfahren – und zwar gleich zwei Runden, weil die Begeisterung so groß war. In der **eATS-Werkstatt** durften Sie mit Messschieber und Drehmomentschlüssel werkeln. Auch der Besuch im **NVH-Außengeräusch Prüfstand** und dem **ELU** (eMission Labor Untertürkheim – dem längsten Labor nördlich des Neckars) hinterließ bleibenden Eindruck.

**» Die Veranstaltung war wirklich super organisiert – vielen Dank an alle, die diese tolle und wichtige Aktion möglich gemacht haben «,**

sagt Loredana.

## **i** Schon gewusst?

Bundesweit ist der Girls' Day ein einmal im Jahr stattfindender Aktionstag, der Mädchen und Frauen motivieren soll, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen.

Der Girls' Day soll dazu beitragen, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in sogenannten „Männerberufen“ zu erhöhen und den Fachkräftemangel in der Industrie zu verringern.

Der **Boys' Day** gilt als Pendant zum Girls' Day – das wäre ja vielleicht auch noch eine Idee für uns? Klischeefreie Berufsorientierung geht schließlich alle etwas an!

## Instandhaltung in Mettingen

# Druck hochhalten zahlt sich aus!

**Freiwillige Abfindungsangebote, Rentenabgänge und Altersteilzeit: Eine viel zu hohe Zahl an Abgängen in sämtlichen Instandhaltungsteams musste in den letzten Jahren verkraftet werden – mit dramatischen Auswirkungen für die Kolleginnen und Kollegen, die unter einem immer stärker wachsenden Leistungsdruck durch die personellen Engpässe leiden. In der Instandhaltung in Mettingen ist es jetzt gelungen, Stellen nicht nur nach zu besetzen, sondern sogar die Wandlung von Jungfacharbeitern der Mitarbeiterkategorie MP zu MPn umzusetzen.**

„Der Zustand war wirklich nicht mehr tragbar“, sagt Christian Petric, der die Instandhaltung in Mettingen als zuständiger Betriebsrat betreut. „Trotz extremen **Personalmangels** blieb der **Leistungsdruck** hoch – die **Arbeitsverdichtung** war schlichtweg nicht zu meistern“. Hinzukommt, dass unnötig lange Stillstandzeiten aufgrund des Personalmangels, natürlich auch Auswirkungen auf die Produktion haben – dieses Stillstandzeiten müssen dann oft mit Überzeiten in der 16., 17. und sogar 18. Schicht und mit hohen Kosten nachgeholt werden. Eine zusätzliche Belastung für alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Nachdem der Betriebsrat lange auf ein Handeln seitens der Unternehmensleitung gedrängt hatte, sagte die neue **PT/S Centerleiterin Nina Steinemann** zu, sich für das Thema einzusetzen. „Frau Steinemann hat Wort gehalten und die Sache wirklich vorangetrieben“, sagt Christian Petric. Endlich konnten also Stellen intern ausgeschrieben werden. Bei der Auswahl der Bewerber lag der Fokus auf **Beschäftigten der PT/S und Jungfacharbeitern**: „Es ist wichtig, das Instandhaltungspersonal mit Nachwuchs aus der technischen Berufsausbildung wieder auf ein vernünftiges Maß aufzustocken“, sagt Christian.

Was ihn als Betriebsrat daran ganz besonders freut ist, dass in diesem Zusammenhang die **Wandlung von Jungfacharbeitern der Mitarbeiterkategorie Produktion (MP) zu Produktionsnah (MPn)** gelungen ist. Ein Thema, bei dem Betriebsrat und Unternehmen seit Jahren immer wieder aneinandergeraten. Aus Sicht des Unternehmens sollen Kolleginnen und Kollegen der Mitarbeiterkategorie MP nicht in MPn-Bereiche, also Fertiger-Bereiche

wie die Instandhaltung, wechseln, weil generell ein **Fertigerüberhang** herrscht. Der Personalbedarf in diesen Bereichen wird dabei oft einfach außer Acht gelassen.

Aus Sicht des Betriebsrats werden den Beschäftigten mit dieser **Ständegesellschaft** nur **zusätzliche Schranken** auferlegt – und das in Zeiten der Transformation! Weil Jungfacharbeiter über DMove häufig in die MP-Kategorie rutschen, lässt die Haltung des Unternehmens kaum eine Entwicklungsmöglichkeit für diese Kolleginnen und Kollegen zu. Das ist zum einen **frustrierend für unsere Nachwuchskräfte** aber langfristig auch **fatal für das Unternehmen: Für Bereiche wie die Instandhaltung ist es essentiell, dass junge Leute nachkommen damit zum einen der hohe Altersdurchschnitt gesenkt, aber vor allem der dringend benötigte Wissenstransfer gewährleistet werden kann.** „Darin sind wir als Unternehmen aktuell nicht gut – es wird immer erwartet, bis die **Wissensträger** weg sind, um sich dann mit viel Mühe und Zeit wieder auf einen vergleichbaren Stand zu bringen“, sagt Christian Petric. **„Wissen ist unsere große Stärke – das sollten wir ausbauen.“**

Dass es jetzt im Fall der Mettinger Instandhaltung gelungen ist, junge Kolleginnen und Kollegen zu wandeln, ist ein wichtiger erster Schritt. **„Wir werden den Druck weiter hochhalten, denn mit der Transformation wird der Instandhaltungsbedarf nicht abnehmen – er wird sich verändern“** Diesen anspruchsvollen Prozess gilt es, in Zukunft zu stemmen. „Mein Dank geht dabei ganz besonders an meinen Vorgänger Martin Bott, der die Instandhaltung in Mettingen jahrelang betreut und mit vollem Einsatz die Grundlage dafür geschaffen hat, dass wir in diesem Thema jetzt ein positives Ergebnis erzielen konnten.“

### Ansprechpartner:



**Christian Petric**  
Betriebsrat PT/S

☎ 0160 860 84 93



## Deutschlandticket als Jobticket

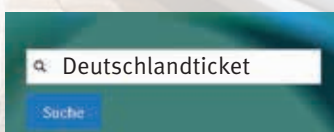
Super Nachrichten! Als Mercedes-Benz Beschäftigte können wir schon bald das Deutschlandticket als bezuschusstes Jobticket nutzen! Das Deutschlandticket löst das bisherige Jobticket ab und wird als Jahresabo angeboten. Statt 49 Euro kostet das Deutschlandticket dann nur noch rund 34 Euro pro Monat!

Die Pilotphase startet diesen Sommer – der genaue Zeitpunkt wird noch bekannt gegeben – und läuft bis zum 31. Dezember 2024. Aktuell werden noch letzte Details mit den Verkehrsbetrieben geklärt!

### Was musst du beachten?

### Wie bleibst du auf dem Laufenden?

Alle wichtigen Infos findest du im Social Intranet unter „Mercedes-Benz & Ich“, Suchbegriff: Deutschlandticket.



Weitere Infos zum Deutschland-Jobticket bei der SSB AG

## Keine Lust auf Stau?

Der Sommer steht vor der Türe und die Fahrradsaison hat bereits begonnen! Seit letztem Jahr kannst du über Mercedes-Benz bis zu zwei Fahrräder bis zu einem maximalen Bestellwert von insgesamt 10.000 € für 36 Monate leasen.

**Das Angebot kam bisher klasse an – über 13.500 Fahrräder wurden bisher schon über JobRad bezogen!**

### Du hast doch nicht, willst aber noch?

Hier geht's direkt zur Bestellplattform für Mercedes-Benz Beschäftigte.



Alle wichtigen Infos findest du außerdem im Social Intranet unter „Mercedes-Benz & Ich“, Suchbegriff: Fahrradüberlassungsmodell.

## Wie wär's mit nem JobRad?

Fahrradüberlassungsmodell

Suche

### IMPRESSUM

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

Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:

Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart

Kontakt: stuttgart@igmetall.de

Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige

Bildquellen: adobe.stock.com: S. 1 ©Zerbor; S. 3 ©lectriceye; S. 4 + 5 ©lucadp; S. 7 ©oralin + ©Ingo Bartussek; S. 8 ©guukaa; S. 12 ©Hoda Bogdan;

S. 13 ©cherezoff; S. 15 ©andranik123; S. 16 ©nokturnal + ©Andre | S. 3 ©Julian Rettig, S. 14 ©Mercedes-Benz Group AG