

BR ENN PUNKT

NO 193
Juli 2023

Magazin für die Beschäftigten
am Mercedes-Benz Standort
Sindelfingen



BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen
Mercedes-Benz Group

Mitmischen

**Ergun Lümalı zu Besuch bei
Bundeskanzler Olaf Scholz**

Good Lack!

**Nachhaltig und hochmodern
in die Zukunft - die Bauarbeiten
für die neue Lackierung starten**



BR 214

Eine KLASSE für sich

**Die neue E-Klasse (BR 214) ist erfolgreich
im Werk Sindelfingen angelaufen**



daimler.igm.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor zwei Monaten, am 11. Mai, ereignete sich ein schrecklicher Vorfall an unserem Standort, der uns erschüttert hat und für Angst und Entsetzen sorgte: zwei Menschen verloren auf tragische Weise ihr Leben als an jenem Donnerstagmorgen in der Factory56 Schüsse fielen. Es ist nach wie vor unfassbar, was hier passiert ist. In Gedanken sind wir als Betriebsrat bei den Familien der Opfer – ihnen gilt unsere aufrichtige und tiefe Anteilnahme. Unser Mitgefühl gilt auch unseren Beschäftigten, die die Tat miterleben mussten. Die anwesenden Kolleginnen und Kollegen sowie die Einsatzkräfte haben sich absolut vorbildlich verhalten. Ihnen gilt ein besonderer Dank!

Den Spagat zwischen tiefer Betroffenheit und normalem Arbeitsalltag zu schaffen, ist nicht einfach gewesen. Und so schwer der Übergang zu anderen Themen an dieser Stelle auch fällt, geht das Leben doch weiter. Das macht auch unser Titelbild deutlich: Der Anlauf der neuen E-Klasse – der Baureihe 214 – erfüllt uns und alle Kolleginnen und Kollegen, die viele Jahre mit Herzblut und großem Engagement darauf hingearbeitet haben, mit Freude und Stolz. Und so geht es uns mit vielen weiteren Themen, die in dieser Ausgabe enthalten sind, wie beispielsweise

- // die neue, hochmoderne Lackierung, für die nun die bislang umfangreichsten Abbrucharbeiten in der Unternehmensgeschichte starten werden
- // ein Blick auf die Manufaktur und den Sonderlack, in denen u. a. Mercedes-Maybach Sondermodelle, wie das „Haute Voiture“, gefertigt werden
- // und ein Erfolg in puncto Altersteilzeit, denn es ist uns gelungen die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit zu verlängern und vor allem durch die Öffnung des Modell 2 noch attraktiver für euch auszugestalten.

Alles, was wir für euch vereinbaren und erreichen können, ist nur unserer Stärke als



Ein schreckliches Ereignis überschattete die letzten Wochen. Dennoch muss uns der Spagat zwischen tiefer Betroffenheit und dem normalen Arbeitsalltag gelingen.

IG Metaller zuzuschreiben – ich sage das immer wieder und auch aus gutem Grund: Denn es ist unsere Solidarität, die uns als Belegschaft und in der Gesellschaft voranbringt. Das zeigt uns auch der Blick über den Tellerrand durch das gemeinsame Erschließungsprojekt der IG Metall Baden-Württemberg. Zu sehen, wie die Arbeitsbedingungen in kleinen und mittelständischen Betrieben sind, die keinen Betriebsrat und keine Tarifbindung haben, lässt einen zu schätzen wissen, was wir durch unsere gewachsenen Strukturen möglich machen konnten und können. Lasst uns das nicht vergessen und gemeinsam für das **WIR** einstehen. Wenn es etwas gibt, dass wir aus dem furchtbaren Vorfall mitnehmen sollten, dann, dass es mehr denn je darauf ankommt, als Einheit zusammenzuhalten und füreinander da zu sein.

In diesem Sinne wünsche ich euch: Genießt die jetzt kommende Urlaubszeit mit euren Familien und Freunden und erholt euch gut. Gestärkt packen wir danach die zweite Jahreshälfte miteinander an.

Herzlichst

Ergun Lümalı

Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes Benz Group AG



In stiller Trauer

Bei Schüssen im Werk Sindelfingen sind am 11. Mai zwei Personen getötet worden. Der mutmaßliche Täter ist in polizeilichem Gewahrsam. Bei ihm wie auch bei den beiden Opfern handelt es sich um Mitarbeiter des Logistikdienstleisters Rhenus. Zu den Hintergründen der Tat haben sich die ermittelnden Behörden noch nicht geäußert. Das Unternehmen wird sich an Spekulationen dazu nicht beteiligen. Wir bitten euch dies auch weiterhin nicht zu tun. Zum Gedenken an die Opfer fand am Abend des 11. Mai an der Factory56 eine Kranzniederlegung und am darauffolgenden Montag eine Schweigeminute statt.



INHALT

Seite 08 - 11

Eine KLASSE für sich

Die neue E-Klasse ist in Sindelfingen erfolgreich angelaufen

Seite 20 - 21

Good Lack!

Neue Lackierung entsteht in Sindelfingen

Seite 22 - 26

Haute Voiture

Exklusivität Made in Sindelfingen – Manufaktur und Sonderlack im Fokus

Seite 32 - 34

IG Metall-Aktion

Menschen für das WIR gewinnen



Impressum

Herausgeber

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
stuttgart@igmetall.de

Kontakt Redaktion

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

Alle Bilder (sofern nicht anders vermerkt)

Betriebsrat Mercedes-Benz Sindelfingen
IG Metall

Gesamtherstellung

ROI.
BRAND.
THINK
COM.
MOMENTUM
CREATION
MAKERY

Neue Standortverantwortung und Leitung Produktion in Sindelfingen

Im Mai war **Falk Pruscha** extra für die Betriebsversammlung aus China angereist, um sich der Belegschaft vorzustellen und ein Gespür für die Themen und Menschen hier am Standort zu bekommen (siehe Foto).

Michael Bauer stellt sich nach sieben Jahren als Standortverantwortlicher mit der Leitung der Produktion Compact & Large Cars neuen Herausforderungen.

Der Betriebsrat wünscht sowohl Falk Pruscha als auch Michael Bauer alles Gute in ihren neuen Positionen und hofft auf eine weiterhin konstruktive Zusammenarbeit!



Herzlich Willkommen Falk Pruscha!

Seit dem 1. Juli ist Falk Pruscha offiziell der neue Standortverantwortliche und Leiter der Produktion in Sindelfingen. Pruscha zeichnet vor allem seine Erfahrung aus: Zuletzt war er als Executive Vice President Engineering & Manufacturing bei Beijing Benz Automotive Co. (BBAC) in China tätig. Er war außerdem CEO des Mercedes-Benz Tochterunternehmens „Star transmission and assembly“ in Rumänien und hatte im Bereich Powertrain in Untertürkheim unterschiedliche Funktionen von Qualität bis hin zur Produktionsleitung inne.



WECHSEL BEIM BR

Frank Zischeck verabschiedet sich in die wohlverdiente passive Phase der ATZ - Patrik Schönherr folgt als Ersatz in den Betriebsrat.

Alles Gute, Frank!

Der langjährige Betriebsrat und gelernte Kfz-Mechaniker **Frank Zischeck** hat sich bereits seit 1998 als Vertrauensmann der IG Metall für die Beschäftigten eingesetzt. Ab 2008 war er dann als Betriebsrat tätig und machte sich für den Erhalt und die zukunftsfähige Gestaltung der Arbeitsplätze im Werk Sindelfingen und für die angemessene Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenserfolg stark. Über die Jahre entwickelte er sich zum Experten für Fragen rund um ERA, Rezei und Ideenmanagement und hatte zuweilen einen lockeren Spruch auf den Lippen. Ende Mai hat er sich nach 39 Jahren „beim Daimler“ in die Altersteilzeit verabschiedet und kann sich nun voll und ganz auf seine vielen Freizeitprojekte konzentrieren. **Wir wünschen dir, lieber Frank, dabei viel Freude und alles Gute für deinen weiteren Lebensweg!**

Willkommen, Patrik!

Im Team des Betriebsrats ist nun **Patrik Schönherr** als Ersatz nachgerückt. Patrik ist schon seit 2008 als Vertrauensmann für die IG Metall aktiv, wurde 2014 Teil der Vertrauenskörperleitung (VKL) und ist seit Ende 2021 stellvertretender VK-Leiter am Standort. So konnte er sich über die Jahre zu zahlreichen Arbeitnehmerthemen, wie z. B. MTM, Ergonomie- und Qualitätsthemen, wertvolles Wissen aneignen, konnte Erfahrungen im Umgang mit den Problemen der Menschen im Betriebsalltag sammeln und wurde ein kompetenter Ansprechpartner für die Beschäftigten in der Sitzfertigung. Der gelernte Fahrzeugpolsterer aus Weitingen im Gäu ist ein echter Teamplayer und kommt mit seiner offenen und freundlichen Art sehr gut bei den Kolleginnen und Kollegen an. **Lieber Patrik, wir wünschen dir einen guten Start und gutes Gelingen!**



Frank Zischeck



Patrik Schönherr

„Wir müssen mehr denn je zusammenstehen“

Unmittelbar nach dem schrecklichen Vorfall am 11. Mai, bei dem zwei Rhenus-Beschäftigte in der Factory56 durch Schüsse ums Leben kamen, waren die IG Metall-Betriebsräte **Oktay Güler** (Mercedes-Benz Standort Sindelfingen) und **Daniel Höpler** (Mitglied des im März neu gegründeten Betriebsratsgremiums bei Rhenus in der Factory56) vor Ort und schirmten die Ersthelfer ab, die unermüdlich versuchten das Leben der beiden Männer zu retten. Zwei Monate nach dem tragischen Geschehen hat die BRENNPUNKT-Redaktion mit den beiden gesprochen.

BRENNPUNKT: *Der traurige Vorfall hat uns alle tief erschüttert und macht immer noch fassungslos – die Menschen, die unmittelbar dabei waren, so wie ihr auch, sicherlich mit am meisten. Wie ist es euch und den Kolleg:innen in der Factory56 ergangen?*

Oktay Güler: Es ist für alle schwer zu greifen, was da passiert ist und verstehen werden wir es vermutlich auch nie wirklich. Man war wie in einem falschen Film. Alles, was man in der Situation getan hat, lief irgendwie unbewusst ab. Jeder, der sofort zur Stelle war, hat instinktiv ruhig und bedacht gehandelt und so dafür gesorgt, dass keine Panik unter den Beschäftigten aufgekommen ist. Ich kann nur meinen Hut davor ziehen, wie engagiert sich die Ersthelfer eingesetzt und wie vorbildlich sich die Kolleg:innen vom Werkschutz und aus dem Team der Standortleitung verhalten haben. Ein herzliches Dankeschön und großen Respekt dafür! Es war wichtig, die Menschen direkt nach Hause zu schicken und ihnen Zeit zum Verarbeiten zu geben. Man hat auch am Montag danach bei der Gedenkveranstaltung und Schweigeminute vor Schichtbeginn gemerkt, wie bedrückt die



Oktay Güler (l.) und Daniel Höpler (r.) im Interview zu dem furchtbaren Vorfall vom 11. Mai 2023 in der Factory56



Stimmung unter den Leuten war. Sehr viele haben dann das Angebot wahrgenommen und mit den Sozialberatern des Werksärztlichen Dienstes gesprochen, die an dem Montag in der Factory56 waren. Und es gab Raum für Austausch und Gespräche in den Gruppen.

Daniel Höpler: Auch jetzt besteht nach wie vor die Möglichkeit das Gespräch mit den Kolleg:innen der Sozialberatung oder der externen Telefonseelsorge zu suchen. Für uns Rhenus-Betriebsräte war es ein schönes Zeichen der Solidarität, dass die IG Metall-Betriebsräte hier am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen dafür gesorgt haben, dass von Anfang an auch unsere Beschäftigten die internen Gesprächsangebote von Mercedes-Benz wahrnehmen können und kein Unterschied gemacht wird, ob jemand Mercedes- oder Rhenus-Mitarbeiter ist. Bei uns gab es vor allem in den Tagen und Wochen unmittelbar nach der Tat sehr viel Redebedarf, vor allem natürlich im Team der beiden verstorbenen Kollegen. Einige Beschäftigte haben wir im Nachgang in andere Bereiche der Factory56 versetzt – es war zu schwer für sie den Ort tagtäglich zu sehen und immerzu an den Vorfall erinnert zu werden. Das ist mehr als verständlich. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass unseren Kolleg:innen geholfen wird, dieses tragische Ereignis zu verarbeiten.

BRENNPUNKT: *Am meisten betroffen sind natürlich die Familien der Opfer – kaum vorstellbar, was sie seelisch zu verarbeiten haben. Gleichzeitig stehen die Familien auch ohne das Einkommen der Väter da – kam ihnen irgendeine finanzielle Unterstützung zu?*

Oktay Güler: Es wurden zwei private PayPal-Konten eingerichtet. Auf diesem Weg haben unsere Kolleg:innen Gelder für die Familien der beiden Opfer gesammelt, um ihnen zumindest einen Teil ihrer finanziellen Sorgen zu nehmen.

Daniel Höpler: Dazu kommt, dass die Firma Rhenus die Übernahme der Kosten für die Überführung in die Türkei sowie die Bestattungskosten angeboten hat und die Lohnfortzahlung für die Hinterbliebenen bis Jahresende gewährt. Ich finde das sehr gut und lobenswert.

Oktay Güler: Dem kann ich nur zustimmen. Ergänzend ist mir noch folgendes wichtig zu sagen: Wenn es irgendetwas gibt, das wir aus diesem Vorfall mitnehmen können, dann, dass es uns zeigt, dass wir nur noch mehr zusammenstehen müssen und dass wir als Kollegen spüren, dass wir füreinander da sein wollen in gegenseitiger Wertschätzung. Mein Kollege **Frank Strümpel** hat es bei der Gedenkveranstaltung am 15. Mai sehr treffend formuliert: „Hass und Streit sind immer ein Verlust – Freundschaft, Kollegialität und Respekt immer ein Gewinn!“

BRENNPUNKT: *Ich danke euch für das Gespräch.*

Seelsorge

Seit dem Vorfall am 11. Mai bietet das Unternehmen Notfallseelsorge für die psychosoziale Nachsorge von Kolleginnen und Kollegen an. Unsere Werksärzte stehen zudem als Ansprechpartner zur Verfügung – ebenso der Betriebsrat, die Sozialberatungen und selbstverständlich die Führungskräfte der betroffenen Beschäftigten.

Kontaktdaten der internen und externen Seelsorge:

Werksärztlicher Dienst Sindelfingen
Ansprechpartnerin: **Ulrike Susanne Schäfle**

Im Social Intranet findet ihr die Sozialberatung unter **Sozialberatung@Sindelfingen**

**Externe Telefonseelsorge
Telefonnummer:**

**0800-1110-111
und
0800-1110-222**

Eine KLASSE für sich

Das Flaggschiff aus Sindelfingen, das Tradition und Moderne vereint.
Die neue **E-Klasse**.

Seit über 75 Jahren setzt die E-Klasse die Maßstäbe für Luxuslimousinen der Mittelklasse. 2023 schlägt Mercedes-Benz ein neues Kapitel bei der Business-Limousine auf: Die brandneue E-Klasse ist beim Übergang vom Verbrennungsmotor zum Elektroantrieb wegweisend. Zugleich ermöglicht ihre neue Elektronikarchitektur eine ganzheitliche digitale Erfahrung. Die ersten Limousinen der Baureihe 214 kommen im Herbst 2023 zu den europäischen Vertriebspartnern.



ch

Foto: Mercedes-Benz



Hier geht es
zu den Highlights
der neuen E-Klasse!





**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL**

Viele Jahre haben die Beschäftigten am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen auf diesen Moment hingearbeitet: den Anlauf und die Markteinführung der neuen E-Klasse, der Baureihe 214. Auch der Betriebsrat hat jeden Schritt mitbegleitet und immer dafür gesorgt, dass die Arbeitsbedingungen für unsere Beschäftigten auf Top-Niveau sind und damit das widerspiegeln, was auch unsere erstklassigen Fahrzeuge verkörpern.





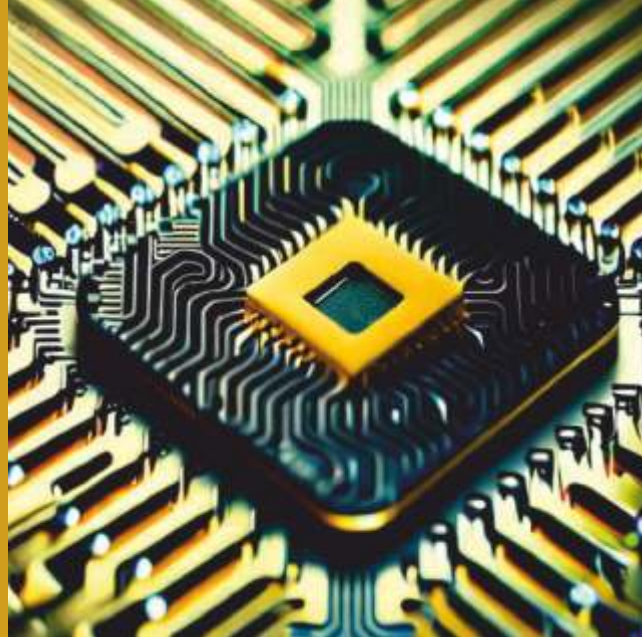
Bahtiyar Karatas, stellv. Koordinationsausschussvorsitzender E-Klasse, bringt es auf den Punkt:



„Ein Luxus-Automobil, wie unsere neue E-Klasse, kann nur hier in Sindelfingen in dieser Top-Qualität vom Band fahren. Denn hier bei uns arbeiten erfahrene und hochmotivierte Menschen, die sich für unsere Produkte begeistern und immer vollen Einsatz und Flexibilität zeigen. Sie sind es, die unseren Standort zum Leadwerk für die Luxus- und Oberklasse machen. Ohne sie wären das nur Worte, doch durch die Beschäftigten werden sie mit Leben gefüllt – jeden Tag aus Neuem! Deshalb an dieser Stelle ein großes Dankeschön für eure Leidenschaft und euren Ehrgeiz den E-Klasse-Anlauf so erfolgreich zu realisieren! Es macht uns stolz, dass wir gemeinsam mit euch solche besonderen Erfolgsmomente erleben dürfen!“



Halbleiterbeschaffung Neues Center im Einkauf soll für Ent- lastung und Inhouse- Expertise sorgen



Für die Beschaffung der Halbleiter ist die Direktion Einkauf (MP) zuständig. Nachdem es über Jahre immer wieder Lieferprobleme gab, wurden unzählige Taskforces zu dem Thema eingesetzt. Die Kolleg:innen in der MP standen unter enorm hohem Druck. Jetzt soll das neue Center MP/D, das sich ausschließlich um die Direktbeschaffung von Halbleitern kümmert, Abhilfe schaffen.

Ohne Halbleiter geht heutzutage kein Auto mehr vom Band. Sie sind ein essenzieller Bestandteil der Elektronikkomponenten. Und davon gibt es in modernen Fahrzeugen eine ganze Menge. Umso schlimmer die Tatsache, dass Lieferengpässe bei Halbleitern nicht nur eine Begleiterscheinung der Corona-Pandemie waren, sondern bis heute anhaltend immer wieder tage- oder wochenweise Produktionsausfälle nach sich ziehen. Um die Absicherung der Lieferketten nachhaltig zu gewährleisten, ist und bleibt es weiterhin notwendig, verstärkt Augenmerk auf diesen Sektor zu legen.

„Der tägliche Kampf um die Halbleiter, um die Produktion trotz vorhandener, vielseitiger Restriktionen am Laufen zu halten, hat die MP-Beschäftigten an ihre Grenzen gebracht. Deshalb haben wir als Betriebsrat hier eingegriffen und durchgesetzt, dass die laufenden Taskforces zum Thema Halbleiter mit Personal aufgestockt wurden“, so **Loredana Schiattarella**, IG Metall-Bereichsbetriebsrätin in der MP.

Anfang dieses Jahres wurden Teile der bestehenden Taskforces als solche aufgelöst und in das neue Center überführt. Darüber hinaus wurde die bestehende Mannschaft durch zusätzliches Personal gestärkt. MP/D besteht aus vier Abteilungen, die sich neben der Direktbeschaffung auch um die Kapazitätsabsicherung der Halbleiter kümmert, sowie aus einer zusätzlichen Abteilung, die die neuen Prozesse rund um die Direktbeschaffung der Halbleiter definiert und gestaltet.

Ziele des neuen Centers:

- // direkte Beschaffung ausgewählter Halbleiter
- // besserer Zugriff auf die Lieferkette durch Direktverträge mit Herstellern
- // Auf- und Ausbau eines stabilen Lieferantennetzwerks innerhalb des Halbleitersektors
- // Entlastung der Beschäftigten durch mehr Arbeitskräfte

Einstellungen im Gange

Seit Ende 2022 findet das interne und externe Recruiting für dieses neue Center statt. Für die externen Einstellungen wurden hierfür bisher zwei Bewerbungstage (Dezember 2022 und April 2023) organisiert. Im Rahmen dessen konnten jeweils ca. 50 neue Kolleg:innen eingestellt werden. Bis alle neuen Stellen vollständig besetzt sind, laufen die Ausschreibungen und die Auswahlverfahren sukzessive weiter.

„Bei der Besetzung der Stellen stehen wir in direkter Konkurrenz mit anderen Automobilherstellern, die ebenfalls ihre Halbleiterstrategie angepasst haben und hierfür händeringend nach Verstärkung suchen. Gemeinsam mit HR und den Fachbereichen geben wir unser Bestes, um den Einstellungsprozess so schlank wie möglich zu gestalten, um so das Onboarding der neuen Kolleg:innen schnellstmöglich zu realisieren. Aus Betriebsratsicht bin ich zuversichtlich, dass das neue Center dafür sorgt, dass sowohl die erforderliche personelle Kapazität vorhanden ist, als auch die notwendige Expertise und Kompetenz rund um das Thema Halbleiter innerhalb von Mercedes ausgebaut wird“, so **Loredana Schiattarella**.



Digitalisierung der Produktion:

Rollout der Mercedes-Benz E-Mail-Adressen in Sifi abgeschlossen

Anfang des Jahres haben Konzernbetriebsrat und Unternehmensleitung ein Maßnahmenpaket vereinbart, um flexibles Arbeiten zu stärken und die Digitalisierung der Arbeit in Verwaltung und Produktion voranzutreiben. Eine der in diesem Rahmen verabschiedeten Maßnahmen ist die „**Konzernbetriebsvereinbarung zur Beteiligung der Beschäftigten an der Digitalisierung**“. Diese regelt neben einem flächendeckenden WLAN Zugriff/Guest Connect für alle privaten Endgeräte auch, dass alle Beschäftigten eine **geschäftliche E-Mail-Adresse** erhalten, sofern diese noch nicht vorhanden ist. Das betrifft vor allem Beschäftigte in den Produktionsbereichen.

Der schrittweise Rollout der geschäftlichen E-Mail-Adressen ist Mitte Mai gestartet und soll konzernweit noch bis Anfang September 2023 laufen. In Sindelfingen fand der Rollout vom 18. Juni bis 7. Juli statt. Daraus ergeben sich für alle Beschäftigten zahlreiche Vorteile, wie zum Beispiel:

- // Die Beschäftigten erhalten für sie wichtige betriebliche Informationen schnell und auf direktem Weg
- // Vereinfachter, verbindlicher Kommunikationsaustausch zwischen Führungskräften, Fachbereichen und Beschäftigten
- // E-Mails sind ein Nachweis für Vereinbarungen oder Genehmigungen, die jederzeit nachgeschaut werden können

// Beschäftigte können digital mit Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften oder anderen Abteilungen und Centern kommunizieren – dies wird neben der geschäftlichen E-Mail-Adresse dann auch zukünftig mit MS Teams und dem M365 Rollout noch einfacher

// Der Weg zu weiteren digitalen Angeboten des Unternehmens ist geebnet und soll zu einem späteren Zeitpunkt umgesetzt werden (zum Beispiel für die Nutzung der my|work App, digitaler Lernprogramme oder HR Service Now)

// Papierprozesse und Schwarze Bretter können sukzessive eingespart werden

„Für uns ist maßgeblich, dass alle Beschäftigtengruppen auf dem Weg der Digitalisierung mitgenommen werden. Mit der „Konzernbetriebsvereinbarung zur Beteiligung der Beschäftigten an der Digitalisierung“ haben wir dafür die Weichen gestellt und entsprechende Regelungen getroffen. Für unsere Kolleginnen und Kollegen in der Produktion erweitern wir mit dem Rollout der geschäftlichen Mailadressen und dem Ausbau des flächendeckenden WLAN-Zugriffs für alle privaten Endgeräte das Angebot an digitalen Kommunikationsmöglichkeiten. Wir machen damit den nächsten Schritt in eine zukunftsgerichtete und digitale Arbeitswelt, die für eine erfolgreiche Transformation entscheidend ist“, so **Ergun Lümali**, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG.





Digitale Pioniere aus UT gehen in SIFI neue Wege

Mitte Juni gab das Unternehmen bekannt, ChatGPT in die Sprachsteuerung unserer Fahrzeuge zu integrieren, um den Sprachassistenten „Hey Mercedes“ noch intuitiver zu gestalten. Die Künstliche Intelligenz, die seit einigen Monaten die Welt im Sturm erobert, bahnt sich mittlerweile ihren Weg in die verschiedensten Bereiche unseres Lebens – so auch in unsere Autos. In Vorbereitung eines Termins hat auch der Betriebsratsvorsitzende am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und Gesamtbetriebsratsvorsitzende, Ergun Lümali, ChatGPT genutzt und zum Thema **Pioniergeist befragt – mit folgendem Ergebnis:**

„Pioniergeist ist ein deutscher Begriff, der eine geistige Haltung oder Einstellung beschreibt, die von Entdeckungsfreude, Innovationsbereitschaft und dem Mut, Neuland zu betreten, geprägt ist. Pioniere werden in der Regel von dem Wunsch angetrieben, neue Wege zu beschreiten, neue Chancen zu entdecken und die Grenzen des Bekannten oder Möglichen zu erweitern. Sie werden oft als Wegbereiter angesehen, die den Fortschritt und den Wandel vorantreiben.“

Und mit eben solchen Pionieren hatte **Ergun Lümali** Mitte Juni einen intensiven Austausch per Teams und konnte dabei Transformation at its best erleben. Seine Eindrücke und Gedanken dazu sind hier für euch zusammengefasst:

„Die Elektrifizierung und Digitalisierung der Automobilindustrie bringt Veränderungen mit sich – für unsere Produkte, aber auch für unsere Beschäftigten, indem sich Jobprofile und ganze Berufsbilder verändern. Als Betriebsrat ist es für uns Anspruch und Ansporn zugleich, diesen Wandel fair, sozial und gerecht zu gestalten. Damit die Transformation gelingen kann, ist es entscheidend die Beschäftigten im Prozess einzubinden. Deshalb spielen Qualifizierung und Weiterbildung eine entscheidende Rolle – aber auch der eigene Wille und Mut zur Veränderung.“

Um die Transformation erfolgreich zu bewältigen, werden neue Fähigkeiten gebraucht, da sich Kompetenzfelder wandeln. Deshalb haben wir es uns gemeinsam mit dem Unternehmen zur Aufgabe gemacht, Kolleginnen



und Kollegen aus den klassischen Produktionsbereichen in Richtung digitale Datenspezialisten umzuschulen, um damit neue Zukunftsperspektiven für sie zu schaffen. Dafür ist die Initiative „Digitale Pioniere“ gestartet, die bereits an den Standorten Berlin-Marienfelde und Untertürkheim umgesetzt wurde. Über 30 Kolleginnen und Kollegen wurden identifiziert und innerhalb eines Jahres erfolgreich in neue *Funktionen*, z. B. zu **Data Specialists** und **Junior Software Entwicklern** qualifiziert. Auch bei uns am Standort Sindelfingen arbeiten heute über 20 „Digitale Pioniere“ beispielsweise als **Digitaler Betriebsingenieur** oder **Digitaler Instandhalter**, die vor wenigen Monaten noch in Untertürkheim unter anderem in der Motoren- oder Batterieherstellung tätig waren.

Ich bin beeindruckt, mit welcher Begeisterung und Motivation unsere Pioniere, an dem Qualifizierungsprogramm DSHIFT teilgenommen und ihre Ausbildung abgeschlossen haben, um jetzt in ihren neuen Bereichen ihr Know-how, ihr Potential und ihr Engagement einbringen zu können. Dass der Weg dahin kein Zuckerschlecken war, kam in unserem Gespräch deutlich rüber. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich der Herausforderung



Transformation gestellt, indem sie bereit waren, Neuland zu betreten und den Spagat zwischen berufsbegleitend studieren, den eigentlichen Job erfolgreich machen und für Familie und Freunde da zu sein, zu meistern. Dafür meinen größten Respekt! Ich wünsche unseren Pionieren viel Erfolg und viel Spaß in ihrem neuen Umfeld. Und ich freue mich auf weitere Pioniere.“

Die 22 Digitalen Pioniere aus Untertürkheim bekommen am 25. Juli 2023 in der Factory56 im Beisein der Mercedes-Benz Vorstandsmitglieder **Sabine Kohleisen** (Personal und Arbeitsdirektorin) und **Jörg Burzer** (Produktion & Supply Chain Management) sowie von Chief Information Officer **Jan Brecht** und des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden **Ergun Lümalı** offiziell ihre Zertifikate für den erfolgreichen Abschluss ihrer Umschulung überreicht.

Fotos: Mercedes-Benz



Mitbestimmen = Mitmischen für zukunftsfähige Arbeitsplätze

Bundeskanzler Olaf Scholz mit Ergun Lümalı, GBR-Vorsitzender der Mercedes-Benz Group AG, beim Austausch im Bundeskanzleramt Ende Juni.



...Bundeskanzler Olaf Scholz

Ende Juni hatte der Bundeskanzler die Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der Dax40-Unternehmen zu einem mehrstündigen Austausch nach Berlin eingeladen. In einem sehr intensiven und fruchtbaren Gespräch wurden unter der Fragestellung „Wie können wir die Mobilitäts- und Energiewende vorantreiben und gleichzeitig Beschäftigung, Fachkräfte und den Industriestandort Deutschland sichern?“ zentrale Herausforderungen in den Blick genommen.

...und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil

Einige Gesamtbetriebsratsvorsitzende der deutschen Automobilwirtschaft waren Mitte Juni der Einladung von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil nach Berlin gefolgt – darunter auch Ergun Lümalı, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG. Gemeinsam wurde sich zu den größten Herausforderungen

in den Bereichen Fachkräftesicherung in der deutschen Automobilindustrie, Weiterbildungs- und Qualifizierungsthemen in Zeiten der Transformation und wie es um unsere Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherung mit Blick auf den Wechsel vom Verbrenner hin zum Elektromotor und „smart mobility“ steht, ausgetauscht.

Austausch in Berlin zu Themen rund um Transformation, Mobilitätswende und Fachkräftemangel bei...



„Wir haben unsere Hausaufgaben gemacht.“
Ergun Lümalı

Gesamtbetriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı (vorne) auf dem Weg zum Austausch in Berlin bei Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gemeinsam mit Michael Brecht (GBR-V Daimler Trucks, links), Uwe Baum (GBR-V Opel, Mitte) und Frank Sell (GBR-V Bosch, rechts).



Ergun Lümali machte im Rahmen der beiden Gesprächsrunden

deutlich: „Der Wechsel zu klimafreundlichen Antrieben hat eine beispiellose industrielle Transformation ausgelöst. Der Erfolg dieser ökologischen Transformation hängt maßgeblich von der Mobilitäts- und Energiewende ab. Doch eins ist klar: Wir müssen sicherstellen, dass der Wandel die Menschen nicht überfordert, sondern attraktive Perspektiven schafft und vor allem gemeinsam **MIT** den Beschäftigten gestaltet wird – und nicht gegen sie. Um dies zu erreichen, benötigen wir nicht nur strategischen Weitblick und verantwortungsvolles Handeln in Unternehmen, sondern auch eine aktive Industrie- und Strukturpolitik sowie eine begleitende Arbeitsmarktpolitik. Zusätzlich bedarf es enormer Anstrengungen und Investitionen in Qualifizierung und Weiterbildung. Dabei braucht es mehr denn je **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit** von uns allen. Wir haben mit Blick auf die letzten drei Jahre mehr als bewiesen, was es heißt, auf unvorhergesehene Umstände zu reagieren und alternative Lösungen zu finden. Das gilt nicht nur für uns als Gesellschaft, sondern auch ganz konkret für die Automobilbranche. Deshalb war es mir in den Gesprächsrunden auch wichtig, Lösungsansätze zu diskutieren und Umsetzungsideen zu teilen. Voneinander lernen und miteinander umsetzen, wieder stärker das Verbindende als das Trennende in den Vordergrund zu stellen und uns auf unsere Stärken zu besinnen, werden uns helfen, die vor uns stehenden Herausforderungen zu meistern.“

Als Gesamtbetriebsrat bei Mercedes-Benz setzen wir uns für einen fairen, sozial und ökologisch nachhaltigen Wandel ein, der gute, tariflich abgesicherte Arbeit mit wirtschaftlichem Wohlstand verbindet. Mit wegweisenden Vereinbarungen, mit Zukunftsbildern für unsere Powertrain-Standorte und Aufbauwerke sowie stabilen Parametern wie der „ZuSi 2030“ und der „Transformationszusage“ haben wir bereits 2019 im Rahmen des „Projekts Zukunft“ wichtige Konstanten für diesen Umbruch geschaffen. Wir können sagen:

Wir haben unsere Hausaufgaben gemacht.

Jedoch ist auch klar: Die Bundesregierung muss die **Mobilitätswende als zentrale Aufgabe** der Industrie- und Wirtschaftspolitik stärker behandeln. Programme zur Förderung strategischer Leitmärkte wie Halbleiter und autonomes Fahren sind erforderlich. Ebenso benötigen wir ein flächendeckendes 5G-Netz, verstärkte Qualifizierungsangebote und mehr Tempo beim Auf- und Ausbau von Ladeinfrastruktur. Mitunter hat man das Gefühl, dass mit aller Kraft gegen den Industriestandort Deutschland/Europa gearbeitet wird – Stichworte Euro7, Energiekosten und Inflation Reduction Act in den USA. Gerade bei Letzterem entsteht durch die dortigen massiven Subventionen eine Wettbewerbsverzerrung, die sich stark auf unsere Fahrzeugpreise am Markt und damit auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Standorte auswirken können. Hier gilt es den Beschäftigten an den deutschen Standorten eine Sicherheit aufzu-

zeigen und Investitionen hier bei uns im Land konkurrenzfähig und attraktiv zu machen.

Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass die politische Handlungskraft auf beschleunigten Infrastrukturausbau, Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen und transparente Fortschrittsbilanzierung ausgerichtet ist, um Deutschland international als attraktiven Industriestandort zu erhalten.

Fakt ist: Staatliche Subventionen allein reichen dabei nicht aus. Die Arbeitgeber müssen sich genauso vorausschauend auf den Wandel einstellen, Impulse setzen und betriebliche Interessenvertreter in strategische Entscheidungen einbeziehen. In diesen Zeiten sind neue Konzepte und Lösungen gefragter denn je. Und dies gelingt nur mit **Mitbestimmung auf Augenhöhe**. Um gute und sichere Arbeitsplätze zu erhalten und die Mobilitätswende erfolgreich umzusetzen, ist es von großer Bedeutung, dass Politik, Unternehmen und Gewerkschaften an einem Strang ziehen.

Hierfür ist es wichtig, dass wir weiterhin durch starke Mitbestimmung und deren Ausbau und mit Rückendeckung durch die Politik die notwendigen Instrumente erhalten. Die Tarifautonomie ist dabei ein wichtiger Faktor und Standortvorteil. Sie gilt es zu stärken. Das Sozialpartnerprinzip hat die deutsche Wirtschaft schließlich schon durch einige Krisen geführt.“

Sindelfinger Vertrauensleute und Betriebsräte zu Gast in der Hauptstadt

50 ehrenamtlich Engagierte aus dem Wahlkreis Böblingen – darunter auch eine Delegation von zwölf IG Metall-Betriebsräten und –Vertrauensleuten aus dem Mercedes-Benz Werk Sindelfingen – folgte der Einladung von **SPD-Bundestagsabgeordneten Jasmina Hostert** und besuchte Ende Mai die Hauptstadt Berlin. Auf dem Programm standen neben intensiven Gesprächen mit Jasmina Hostert zu unterschiedlichsten Themen u. a. der Besuch des Verteidigungsministeriums, des Stasimuseums sowie der Dauerausstellung „Topographie des Terrors“. Ein Highlight des zweitägigen Besuchs war die Stadtrundfahrt mit anschließendem Besuch des Bundestags, sagt **VK-Leiter Eleftherios Tolmidis**, der Teil der Delegation war: „Wir hatten die Möglichkeit live als Gast bei den Debatten der Abgeordneten im Bundestag zuzuhören und konnten zum Schluss den Blick aus der Glaskuppel über die ganze Stadt genießen.“

Die Bundestagsabgeordnete schätzt es, sich mit den Menschen aus ihrem Wahlkreis austauschen zu können: „Die Möglichkeit, meinen Gästen zu vermitteln, wie meine Arbeit für den Wahlkreis in Berlin aussieht, und mit ihnen zu sprechen und zu diskutieren, sind mir ein großes Anliegen. Ich freue mich, dass wieder so viele Ehrenamtliche aus dem Wahlkreis meiner Einladung gefolgt sind. Es ist mir wichtig, speziell ehrenamtlich aktiven Menschen eine solche Fahrt zu ermöglichen. Auch als kleiner Dank für ihr Engagement für unsere Gesellschaft, welches sie rund ums Jahr leisten.“

Themen und Probleme aus der Belegschaft direkt an die Politik herantragen

Der gute und wertvolle Austausch bei den Frauentagcafés am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen (s. BRENNPUNKT Nr. 192 / März 2023) brachte den Stein hierfür ins Rollen, erzählt Eleftherios Tolmidis: „Jasmina Hostert war damals meiner Einladung zu den Frauentagcafés bei uns im Werk dankend gefolgt. Direkt im Anschluss an die Cafés haben wir uns dazu verständigt, dass wir einen nachhaltigen Austausch pflegen wollen. So können wir als Gewerkschafter die Probleme der Belegschaft direkt an die Politik herantragen, Veränderungen in der Gesellschaft mitbeeinflussen und Jasmina Hostert bleibt am Geschehen und an den Menschen in ihrem Wahlkreis dran. Es freut mich, dass wir jetzt im Rahmen einer solch lehrreichen Reise die Gelegenheit hatten, mehr über ihre Arbeit als Bundestagsabgeordnete zu erfahren und ihr gleichzeitig Themen mitgeben konnten, wo aus Sicht der IG Metall der Schuh drückt.“

Und der Austausch wird weiterverfolgt: Der VK-Leiter hat Jasmina Hostert wieder zu den Frauentagcafés ins Werk Sindelfingen eingeladen – sie wiederum freut sich, nächstes Jahr eine weitere Delegation in Berlin zu begrüßen.





Vertrauensleutefest 2023

Es war das erste Vertrauensleutefest seit 2019 und es war rundum gelungen: Alle Vertrauensleute vom Mercedes-Benz Standort Sindelfingen waren mit ihren Partnern und Kindern eingeladen am 24. Juni 2023 im Parkrestaurant Sindelfingen eine gute Zeit gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen zu verbringen und sich selbst und ihre Arbeit für die Gewerkschaft feiern zu lassen. Nach der langen coronabedingten Pause haben sich alle darauf gefreut, in entspannter Atmosphäre und bei gutem Essen sowie buntem Musikprogramm zusammenzukommen und den sonnigen Tag zu genießen.

Wer sich tagtäglich im Betrieb und für mehr Solidarität in unserer Gesellschaft einsetzt, darf auch mal gemeinsam feiern, so IG Metall-Sekretär **Tom Wolters**: „Unsere IG Metall-Vertrauensleute sind das Fundament unserer Gewerkschaftsarbeit im Betrieb und eine ganz entscheidende Unterstützung für die Arbeit unserer IG Metall-Betriebsräte. Sie sind unverzichtbar für den direkten Draht und verlässlichen Informationsfluss zwischen Belegschaft und Betriebsrat und als vermittelnde Akteure zwischen den Beschäftigten und der Gewerkschaft eine wesentliche Säule für die erfolgreiche und nachhaltige Interessenvertretung der Beschäftigten. Wir wissen, wie wichtig gute Vertrauensleute und eine gute Vertrauensleutestruktur sind, von daher ist es toll, dass es endlich wieder möglich war, allen Vertrauensleuten am Standort Sindelfingen auf diesem Weg unsere Wertschätzung zeigen zu können!

Im Namen der gesamten IG Metall: **DANKE und macht weiter so!**“



Ob Sirtaki oder Paartanz – wer wollte, durfte auch das Tanzbein schwingen. Ergun Lümalı ließ sich das nicht zweimal sagen und hat gezeigt, wie's geht!



Freude über ein gelungenes VL-Fest bei den beiden Organisatoren IG Metall-Sekretär Tom Wolters und VK-Leiter Eleftherios Tolmidis



GOOD LACK!

In Sindelfingen
entsteht hochmoderne
neue Lackierung

2014 als Teil der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ beschlossen, kommt die neue hochmoderne Lackierung mit einem Investment von rund 1 Milliarde Euro bald in die Umsetzung. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich das Bauvorhaben, die Hintergründe und Details zur neuen Lackierung genauer angeschaut.

Highlights der neuen Lackierung auf einen Blick:



Neue Lackierung:
Flexibel, fähig, effizient



Alle Baureihen möglich
(Boxmaß Länge: 5.60m)



Neue energiesparende
Trocknungssysteme



Automatisierte
Zweifarbenaufflackierung



Ermöglicht nachhaltige
Produktionsziele

Beschäftigungssicherung, Standortsicherung, Investitionen: Jedes Mal, wenn eine Betriebsvereinbarung über ein neues Zukunftsbild am Standort abgeschlossen wird, sind das die Schlagwörter, die in der Belegschaft für ein gutes Gefühl sorgen. So auch vor fast genau neun Jahren im Juli 2014, als das Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ mit Investitionen in Milliardenhöhe für den Standort von Betriebsrat und Standortleitung nach monatelangen Diskussionen ausgehandelt wurde. Teil davon waren zum Beispiel der Bau der Factory56, der neue Rohbau (Bau 2) und nun als letzte Teilmaßnahme eine neue Lackierung.

Die heutige Lackierung im Bau 44 und Bau 34 ist bereits 35 Jahre alt und soll im Sinne von nachhaltigen Produktionszielen, höheren Stückzahlen und einem stärkeren Fokus auf individuelle Kundenwünsche von einer neuen Lackierung abgelöst werden.

Größtes Abbruchprojekt in der Geschichte von Mercedes-Benz

Die neue Lackierung wird auf der Fläche der Halle 36 entstehen. Im Oktober dieses Jahres laufen hier die letzten Fahrzeuge vom Band, bevor im Anschluss mit den Abbrucharbeiten begonnen werden kann. „Bei diesem Abbruchprojekt handelt es sich um das größte in der Geschichte von Mercedes-Benz. Das erfordert natürlich ein hohes Maß an Koordination und Planung. Bis zu 70 LKW mehr werden in der Zeit des Rückbaus auf unserem Werksgelände ein- und ausfahren. Um die Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen möglichst gering zu halten, wird während des Schichtwechsels der Baustellenverkehr unterbrochen bzw. maximal reduziert“, so **Damir Brasnic**, Vorsitzender des Planungsausschusses beim Betriebsrat. „Nicht zu verhindern ist allerdings die zeitweise Schließung der Kantine 36/6 während der Baumaßnahmen. Hier werden wir aber rechtzeitig informieren und die Kolleginnen und Kollegen bitten auf andere Kantinen auszuweichen.“

Strategiefläche entsteht

Nach dem Start der Produktion werden die alte und die neue Lackierung noch einige Zeit parallel betrieben, bis alle Prozesse stabil laufen. Danach starten auch hier auf der Fläche des heutigen Bau 44 die Abbrissarbeiten und eine sogenannte „Strategiefläche“ entsteht. So werden Flächen im Werk bezeichnet, wo noch nicht entschieden ist, was hier in Zukunft entstehen soll. Vorstellungen und Ideen hat der Betriebsrat aber schon: „Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, weitere Baureihen an den Standort Sindelfingen zu holen. Die Fläche des Bau 44 würde sich gut dafür anbieten und so dazu beitragen die Beschäftigung an unserem Standort nachhaltig zu sichern“, so **Ergun Lümalı**, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

Neue Lackierung entsteht auf Fläche von Halle 36

- **Oktober 2023:**
letzte Fahrzeuge aus Halle 36
-> Start der Abbrucharbeiten
- **2024:**
Fertigstellung Rückbau
- **ca. Mitte 2024:**
Errichtung Neubau
- **Ende 2026:**
Anlauf und Inbetriebnahme
- **Januar 2027:**
Start der Produktion



HAUTE VOITURE

EXKLUSIVE EDITION



Streng limitiert, luxuriös und extravagant bis ins kleinste Detail – das ist die Sonderedition Mercedes-Maybach S-Klasse Haute Voiture.

Das ultimative Sammlerstück für besondere Anlässe ist der perfekte Ausdruck der Essenz der Marke: die Kombination aus edelsten Materialien und vollendeter Handwerkskunst. Das von der Haute Couture inspirierte Modell wurde erstmals während einer Veranstaltung in Dubai am 12. Dezember 2022 präsentiert. In Anwesenheit von VIP-Gästen, Medien und Influencern wurde das aufsehenerregende Luxus-Fahrzeug im Anschluss an eine Modenschau des lokalen Couture-Hauses Atelier Zuhra enthüllt: das *Haute Voiture* als krönenden Abschluss der dargebotenen *Haute Couture*.

Nur 150 Einheiten wird es von diesem exklusiven Modell geben – wie bereits bei der limitierten Edition **Maybach by Virgil Abloh**. Es gehöre zur Philosophie der Marke, so **Daniel Lescow**, Leiter Mercedes-Maybach Mercedes-Benz Group AG, „von Zeit zu Zeit streng limitierte, aufsehenerregende Sammlerstücke herauszubringen.“

VOITURE

EGANZ MADE IN SINDELFINGEN



Foto: Mercedes-Benz

Damit stärken wir die Position von Maybach als Luxuspionier weiter. Gleichzeitig schaffen wir einzigartige Erlebnisse, die die Erwartungen unserer Kunden übertreffen." **Gorden Wagener**, Chief Design Officer der Mercedes-Benz Group AG, ergänzt: „Unsere Kunden haben Zugang zu einem äußerst anspruchsvollen Lebensstil. Wir wollten dies durch die Kreation eines absolut begehrenswerten Fahrzeugs und die Verwendung von Materialien, die noch nie zuvor in einem Mercedes-Maybach zu sehen waren, zum Ausdruck bringen.“

Gefertigt werden sie – so, wie auch alle anderen Sonderanfertigungen auf Kundenwunsch – hier bei uns am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, dem Zuhause für Top-End-Luxury-Fahrzeuge. Möglich ist das nur durch die Erfolge des Betriebsrats und vor allem die handwerkliche Spitzenleistung unserer Beschäftigten in der **Manufaktur** und im **Sonderlack**. Wir blicken auf die Menschen, die die Luxusausstattung zum Leben erwecken. >>



Manufaktur

Die Beschäftigten in der Manufaktur sorgen für die herausragende Ausstattung in unseren Fahrzeugen der Extraklasse – so, wie bei diesem einzigartigen nach Kundenwünschen gefertigten Mercedes-Maybach.

Der Betriebsrat hat dafür gesorgt, dass der Bereich ausgebaut wird, weiß IG Metall-Betriebsrat **Halil Cengiz** (7 v. l. stehend): „Einzelfertigungen werden bei den Kunden immer beliebter und wir haben das Knowhow die individuellen Wünsche auch umzusetzen. 2019 waren im Individualisierungsbereich gerade einmal drei Beschäftigte tätig – heute arbeiten über 60 Kolleginnen und Kollegen in der Manufaktur! Was mich dabei besonders stolz macht: Alle haben ihr Handwerk hier bei uns im Betrieb gelernt! Diese Fertigkeiten gibt es so nicht noch einmal in der Automobilbranche!“

INTERIEUR





„Seit Jahrzehnten beschäftigen wir Kolleginnen und Kollegen mit kunsthandwerklichen Fähigkeiten im Bereich der Sitzfertigung. Dieses Kleinod trug unter der Bezeichnung „Designo“ schon immer einen erheblichen Teil zum guten Ruf und zur Außenwirkung unserer Produkte im oberen Preissegment bei. Gleichzeitig agierte der Bereich aber auch ein wenig im Schattendasein der großen Auftritte. Nun endlich erfährt diese Arbeit – unter der Bezeichnung „Manufaktur“ – ihre gebührende Wertschätzung und Anerkennung. Wir IG Metall-Betriebsräte und die Beschäftigten sind aber auch stolz auf unsere jahrelange Beharrlichkeit gegenüber dem Unternehmen diese Arbeitsinhalte zu erhalten und freuen uns, jetzt ein wichtiger Teil der Luxusstrategie des Unternehmens zu sein“, so **Frank Strümpel**, IG Metall-Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender CL/MS; SMK (rechts).



SONDERLACK

HANDWERK MIT VIEL FINGERSPITZENGEFÜHL

Maximal drei Fahrzeuge werden pro Schicht im Sonderlack komplett von Hand bearbeitet - in der Serienproduktion sind es rund 500 Fahrzeuge, die jedoch automatisiert lackiert werden. Das hilft, um zumindest im Ansatz nachzuvollziehen, wie aufwändig es ist, unsere limitierten Editionen von Mercedes-Maybach und unsere Einzelanfertigungen nach Kundenwunsch zu lackieren.

„Alles hier im Bereich Sonderlack ist Handarbeit und erfordert sehr viel Feingefühl von unseren Beschäftigten. Man ahnt auf den ersten Blick nicht, wie hochkomplex die einzelnen Arbeitsschritte bei einem zweifarbigen Luxusfahrzeug sind. Vor allem die dünnen Linien dazwischen sind eine ganz besondere Herausforderung und Meisterleistung unserer Kolleginnen und Kollegen“, betont IG Metall-Bereichsbetriebsrat **Elvir Rasic**.

Um unsere Sondermodelle auch in makelloser Qualität an die Kunden zu übergeben, können nur die besten der Besten im Sonderlack arbeiten, wie **Guido Santaniello**, Koordinationsausschussvorsitzender CL/K-S unterstreicht: „Es braucht mehrere Monate, um einen gelernten und sehr erfahrenen Lackierer bei uns im Sonderlack einzuarbeiten. Deshalb haben wir uns als Betriebsrat auch so dafür eingesetzt, dass es hier im Bereich Neueinstellungen von Externen und Übernahmen von Arbeitnehmerüberlassungen gab. Insgesamt waren zunächst 15 externe Neueinstellungen vereinbart. Doch unter den Bewerbern waren so viele herausragende Lackierer:innen, dass letztendlich insgesamt 19 externe Bewerber eingestellt wurden. Zusätzlich wurden 7 Arbeitnehmerüberlassungen aufgrund ihrer Kompetenz aus einem Sonderkontingent übernommen. Damit sind 26 neue Kolleginnen und Kollegen nun dank unseres Einsatzes in Sindelfingen beschäftigt. Es freut uns sehr, dass wir den Kolleginnen und Kollegen eine sichere Perspektive geben konnten. Ein kleines „aber“ habe ich an der Stelle jedoch: Es wäre mir noch lieber, wir würden direkt von vornherein mehr eigene Fachkräfte hier bei uns am Standort ausbilden. Wir werden als Betriebsrat aber ganz genau auf die Bedarfe schauen, insbesondere wenn es vom Unternehmen heißt, dass in Zukunft immer wieder limitierte Sondermodelle geplant sind.“



IG Metall-Betriebsräte Guido Santaniello (4. v. r.) und Elvir Rasic (2. v. l.) mit einigen der neu eingestellten Fachkräfte und übernommenen ANÜs im Sonderlack - hier vor einer Mercedes-Maybach Sonderanfertigung nach Kundenwunsch. Für alle waren die Einstellungen ein voller Erfolg: Die Kolleginnen und Kollegen freuen sich über ihren zukunftssicheren Arbeitsplatz mit Tarifvertrag und die Betriebsräte darüber, dass sich ihr Einsatz bezahlt gemacht hat und nun noch mehr hochqualifizierte Lackierer:innen an unserem Standort beschäftigt werden. Ihr handwerkliches Können macht es möglich, dass wir unsere erstklassigen Fahrzeuge anfertigen und auch die außergewöhnlichsten Wünsche unserer exklusiven Kunden umsetzen können.



PULSE23

Die Mercedes-Benz Mitarbeitendenbefragung 2023

Vom **5. September bis 4. Oktober 2023** findet wieder für mehr als 180.000 Beschäftigte weltweit die **konzernweite Mitarbeitendenbefragung PULSE23 online** statt.

Der Fragebogen enthält 52 Fragen und erfasst u. a. die emotionale Bindung der Mitarbeitenden zum Unternehmen, die Unternehmenskultur (inkl. „People Principles“) und Fragen zum Folgeprozess. Die Beantwortung des Fragebogens dauert ca. 30 Minuten und sollte innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Die Teilnahme ist selbstverständlich anonym und freiwillig. Ergebnisse werden erst ab einer Antwortzahl von 6 Teilnehmern gezeigt, so dass keine Rückschlüsse auf die Antworten einzelner Beschäftigter gezogen werden können.

Alle weiteren Details zur Befragung sind im Social Intranet zusammengefasst:



[PULSE23: Die Mercedes-Benz Mitarbeitendenbefrag... | Arbeitsumfeld & Soziales \(corpindra.net\)](#)

Bei Fragen wendet euch gerne an:
employeeesurvey@mercedes-benz.co





Demokratie at its best

Ausblick: 25. Gewerkschaftstag der IG Metall vom 22. bis 26. Oktober 2023

Alle vier Jahre wieder – findet im Herbst der Gewerkschaftstag der IG Metall statt und das inzwischen zum 25. Mal. Anträge, Delegierte, Konstituierung – klingt alles ziemlich förmlich. Am Ende ist der Gewerkschaftstag, der übrigens länger als einen Tag geht, ein echtes Fest: mit Musik, spannenden Gästen, genug Zeit zum Austausch und vielen Inhalten.

Über Themen der nächsten 4 Jahre entscheiden

Der Gewerkschaftstag findet dieses Jahr vom **22. bis zum 26. Oktober** in Frankfurt am Main statt. Um für die 421 Delegierten ausreichend Platz zu haben, wird ein Teil der Frankfurter Messe angemietet. Einer der wichtigsten Aufträge der Delegierten aus dem gesamten Organisationsbereich wird sein, den künftigen Vorstand und den künftigen Kontrollausschuss zu wählen.

Über die zuvor aus der Organisation eingereichten Anträge entscheiden die Delegierten, wie die inhaltliche Ausrichtung der IG Metall in den nächsten vier Jahren aussehen soll – alles also ganz demokratisch. Ein Grundsatzantrag und vier Leitanträge

beschäftigen sich in diesem Jahr mit der Transformation sowie aktuellen politischen Debatten, der Energiewende, der Tarifpolitik und der Zusammenarbeit der IG Metall innerhalb der Organisation sowie mit anderen Institutionen, zum Beispiel anderen Gewerkschaften. Auch die IG Metall Jugend wird einen Antrag stellen, um sich bestens für die Zukunft der Ausbildung zu wappnen – eine Entschließung hat die Jugend hierzu bereits bei der Jugendkonferenz Mitte Februar aufgesetzt.

Vorschläge zur Zukunftsfähigkeit der IG Metall umgesetzt

Das, auf dem letzten Gewerkschaftstag beschlossene, Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ steht auf dem diesjährigen Gewerkschaftstag

besonders im Fokus. Der großangelegte Beteiligungsprozess hat innerhalb der letzten vier Jahre die IG Metall auf den Prüfstand gestellt. Unter Mithilfe hunderter ehrenamtlicher und hauptamtlicher Metallernerinnen und Metaller wurden in zahlreichen Veranstaltungen und Kongressen Vorschläge zur zukünftigen Struktur, Arbeitsweise und organisatorischen Ausrichtung der IG Metall erarbeitet. Auf dem Gewerkschaftstag wird nun reflektiert welche Veränderungen bereits stattgefunden und welche in den nächsten Jahren noch verstärkt werden sollen.



Personalvorschlag für den Geschäftsführenden Vorstand steht

Der bisherige Erste Vorsitzende **Jörg Hofmann** wie auch die bisherigen geschäftsführenden Vorstandsmitglieder **Wolfgang Lemb**, **Ralf Kutzner** und **Irene Schulz** treten nicht mehr zur Wahl an. Zudem hat der Vorstand beschlossen, dem Gewerkschaftstag vorzuschlagen, die Zahl der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder von 7 auf 5 zu reduzieren.

Für das Amt der Ersten Vorsitzenden nominierte der Vorstand **Christiane Benner**, derzeit Zweite Vorsitzende der IG Metall. Damit würde nun erstmals eine Frau an der Spitze der Gewerkschaft stehen.



Christiane Benner, derzeit Zweite Vorsitzende der IG Metall, ist als Erste Vorsitzende nominiert

Als Zweiten Vorsitzenden empfiehlt der Vorstand **Jürgen Kerner**, aktuell Hauptkassierer der IG Metall. Als Nachfolgerin für dieses Amt soll nach Beschluss der Vorstandes **Nadine Boguslawski** folgen, aktuell Erste Bevollmächtigte der Geschäftsstelle Stuttgart.

Das geschäftsführende Vorstandsmitglied **Hans-Jürgen Urban** wird zur Wiederwahl nominiert. Als neues geschäftsführendes Vorstandsmitglied sieht der Vorschlag **Ralf Reinstädler** vor, derzeit Erster Bevollmächtigter der Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz.

„Der Personalvorschlag steht auch für die Fortsetzung eines konsequenten Umbaus.“

Jörg Hofmann



Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall:

„Dieser Personalvorschlag verspricht trotz großer personeller Veränderungen Kontinuität. Dies gilt für den Gestaltungsanspruch der IG Metall einer sozialökologischen und demokratischen Transformation der von uns vertretenen Industrie- und Handwerksbranchen, aber auch der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die notwendig sind, um diese Transformation zu ermöglichen. Er steht auch für die Fortsetzung eines konsequenten Umbaus der IG Metall in Richtung einer starken beteiligungsorientierten und konfliktfähigen Organisationsmacht vor Ort in den rund 150 Geschäftsstellen der IG Metall bundesweit. Ich bin sicher, dass das von mir vorgeschlagene Führungsteam die beste Besetzung für die Zukunft der IG Metall ist. Der breite thematische Sachverstand, die persönliche Erfahrung auf allen Ebenen unserer Organisation und die neuen Impulse sind die richtigen Voraussetzungen, um die vor uns liegenden Herausforderungen erfolgreich anzugehen. So wird die IG Metall auch in den kommenden Jahren die durchsetzungsstarke, kämpferische und zukunfts-gewandte Gewerkschaft bleiben, die sie heute ist.“

Delegierte aus Sindelfingen festgelegt

Aus Sindelfingen werden **Ergun Lümalı** in seiner Funktion als ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall sowie **Stefan Heinzl** und **Carmen Schäfer** als ordentliche Delegierte vertreten sein. Zusätzlich wurde **Vanessa Noschka** für die IG Metall Jugend Stuttgart als Delegierte nominiert und VK-Leiter **Eleftherios Tolmidis** wird mit einem Gastmandat in Frankfurt teilnehmen. Gemeinsam vertreten sie die Interessen der Sindelfinger IG Metall-Mitglieder auf dem Gewerkschaftstag.

Vielfältigkeit. Austausch. Meinung.

Neben dem Gewerkschaftstag kommen IG Metall-Aktive ebenfalls alle vier Jahre bei besonderen Konferenzen zusammen, um sich über Themen auszutauschen, die ganz bestimmte Zielgruppen betreffen: Angestellte, Frauen, Migranten und die Jugend. Um ihre Anliegen vorzubringen, fanden in Willingen an mehreren Tagen Mitte Februar interessante Vorträge und Debatten statt. Hier ist ein Überblick, was dabei auf der Agenda stand und was besprochen und festgehalten wurde.

22. Angestelltenkonferenz der IG Metall: „zusammen! #gestaltenwirdenwandel“

Über 260 Aktive aus allen Teilen Deutschlands diskutierten engagiert über die Zukunft einer vielfältigen und wirkungsmächtigen IG Metall. Nach dem Motto „Einheit in Vielfalt“ wollen wir gemeinsam die Arbeitswelt von morgen gestalten.

Auf der Konferenz wurden die Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Umstellung von der Industrie zur Informationsökonomie besprochen. Zentrale Aspekte waren dabei die Diversität der IG Metall und die stärkere Einbindung von Angestelltenbereichen in der IG Metall, um ihnen so auch im Betrieb eine deutlichere Stimme zu verleihen. Es gab viel Platz für Networking und Diskussionen über moderne Interessenvertretung und die Gestaltung guter Arbeit in Büros und digitalen Arbeitsumgebungen.

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, betonte, dass es wichtig sei, zeitgemäße Mitbestimmungsrechte in Bezug auf KI und agile Arbeit zu haben. In Gesprächen mit Fachleuten wie **Prof. Dr. Enzo Weber** und **Jörg Hofmann** wurden Themen wie Qualifizierung, Zuwanderung und die Verantwortlichkeiten der Gewerkschaften diskutiert.

22. Frauenkonferenz der IG Metall: „Wandel ist weiblich“

Wandel bedeutet Erneuerung und Veränderung. Und unter dem Motto „Wandel ist weiblich“ standen auch die Debatten der 193 Delegierten sowie 75 Gastdelegierten und Gäste bei der diesjährigen Frauenkonferenz. In 39 Anträgen und 5 Initiativanträgen haben die IG Metall-Frauen ihre Positionen und Forderungen für diesen Wandel in der Arbeitswelt und in den Betrieben, in der Gesellschaft und in unserer IG Metall formuliert. Das Ziel: Die Gleichstellung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft voranzubringen und deutlich machen, dass die IG Metall eine attraktive Organisation für Frauen ist.

Neben der Antragsberatung gab **Christiane Benner** einen Rückblick auf die Erfolge und Herausforderungen der letzten vier Jahre. Im Anschluss diskutierten die Teilnehmer:innen in einem Panel mit dem Ersten Vorsitzenden der IG Metall **Jörg Hofmann** und **Prof. Dr. Jutta Allmendinger** (Präsidentin des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Berlin) über die Gleichstellung der Zukunft. Ein weiteres Panel diskutierte zum Thema „IG Metall von Frauen denken“ mit **Irene Schulz** und **Jürgen Kerner**. Zeit für Austausch und Vernetzung gab es ebenfalls.





24. Jugendkonferenz der IG Metall: „zusammen! #machenwirzukunft“

234 Delegierte aus ganz Deutschland haben in den drei Sachgebieten „Betriebs- und Tarifpolitik“, „Gesellschafts- und Bildungspolitik“ sowie „Organisationspolitik“ insgesamt über 191 Anträge beraten, darunter 29 Änderungs- und 12 Initiativanträge. Zusätzlich wurde eine **Entschließung** verabschiedet, d. h. es wurde eine Art Beschluss aufgesetzt, der gute und mitbestimmte Ausbildungsbedingungen im Fokus hat und in dem festgehalten wurde, wie sich die IG Metall Jugend betriebliche Ausbildung und duales Studium in Zukunft vorstellt. Hierzu gab es erstmalig einen breiten, Ebenen übergreifenden Beteiligungsprozess und auf der Konferenz ein bezirksübergreifendes Diskussionsformat. Die Entschließung wird dann auch auf dem Gewerkschaftstag im Herbst eingebracht, wo mit einer großen Unterstützung durch die Gesamtorganisation gerechnet werden kann.

13. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall: „Unsere Werte sind #unverhandelbar“

Die IG Metall setzt sich seit jeher gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung ein. Bei der 13. Migrationskonferenz wurde u. a. darüber diskutiert, wie Migrantinnen und Migranten in der IG Metall arbeiten und wie wichtig es ist, Vielfalt und Einheit in der Gewerkschaft zu bewahren. Die unverhandelbaren Werte der Gewerkschaft, wie Solidarität, Mitbestimmung und Antirassismus, werden in der Kampagne **#unverhandelbar** betont. Es wurde im Rahmen der Konferenz auch auf die Vergangenheit der Mitbestimmungsgesetze und der gemeinsamen Kultur innerhalb der IG Metall aufmerksam gemacht, die im Laufe der Jahre geschaffen wurden. Abschließend wurde auch hervorgehoben, mit welchem Stolz Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund zu früheren gewerkschaftlichen Erfolgen beigetragen haben.

Weitere Infos der IG Metall Jugend:



Ein Video-Zusammenschnitt der 24. Jugendkonferenz in Willingen:
[youtube.com/watch?v=LKsj8btTv3w](https://www.youtube.com/watch?v=LKsj8btTv3w)



Der Podcast der IG Metall Jugend „edelmetall“ (podigee.io), u. a. auch mit einer Folge zur 24. Jugendkonferenz:
[edelmetall.podigee.io/](https://www.edelmetall.podigee.io/)



Über 8.500 Gespräche in über 120 Betrieben, 140 aktive Gewerkschafter:innen im Einsatz – das ist die Bilanz von vier Wochen „Wir sind hier“, der großen Ansprache-Aktion der IG Metall Freiburg/Lörrach vom 17. April bis zum 12. Mai 2023 zusammen mit dem gemeinsamen Erschließungsprojekt (GEP) der IG Metall Baden-Württemberg. Und der Zuspruch war enorm: Über 750 Menschen haben sich der IG Metall neu angeschlossen.



Deniz Ablak, Adrian Hasani, Paul Däschle von der IG Metall Freiburg/Lörrach und Okan Özkan (v.l.n.r.) zu Beginn ihrer Einsatzwoche

Auch aus dem Werk Sindelfingen waren insgesamt sieben erfahrene IG Metall-Vertrauensleute in kleinen und mittelständischen Betrieben im Raum Freiburg/Lörrach unterwegs, um mit Hunderten von Menschen ins Gespräch zu kommen, ihnen die Themen Gewerkschaft und Solidarität näher zu bringen, Beschäftigte bei Betriebsratsgründungen und Tarifbewegungen zu unterstützen, neue Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen sowie ehrenamtliche Kolleg:innen zu schulen und in die Arbeit der IG Metall aktiv einzubinden. Ein besonderes Augenmerk lag bei der Ansprache-Aktion auf Betrieben ohne Betriebsrat oder Tarifbindung, denn alleine in der Region Freiburg/Lörrach gibt es in mehr als 100 Betrieben weder Gewerkschaft noch Betriebsrat oder durch Tarifverträge geregelte gute Arbeitsbedingungen.

Die **BRENNPUNKT-Redaktion** hat sich mit **Okan Özkan** (VKL/BHQ), **Jeanette Napieralla** (BVL/Montage S-Klasse), **Mareike Trost** (BVL/FMC/EIX), **Deniz Ablak**, **Adrian Hasani** (beide BVL/Montage E-Klasse), **Eleftherios Tolmidis** (VK-Leiter am Standort Sindelfingen) und **Tom Wolters** (IG Metall-Sekretär am Standort Sindelfingen) getroffen und über ihre Eindrücke und Erlebnisse gesprochen.

Menschen für das **WIR** gewinnen

BRENNPUNKT: Hohe Preise, weltweite Krisen, unsichere Zukunftsperspektiven: In Zeiten wie diesen gewinnt das Thema Tarifbindung und sichere Beschäftigung zunehmend an Bedeutung. Wie seid ihr mit den Menschen zu solchen wichtigen gewerkschaftlichen Themen ins Gespräch gekommen?

Tom Wolters: Die IG Metall Freiburg/Lörrach und die Kolleginnen und Kollegen vom gemeinsamen Erschließungsprojekt haben im Vorfeld einige Vorort-Termine vereinbart. Auf dem Plan standen für uns viele betriebliche Aktivitäten wie z. B. aktive Mittagspausen, Betriebsratssprechstunden und Betriebsrundgänge. Wir waren dann ehrenamtlich je eine Woche in 3er- und 4er-Teams in Betrieben vor Ort und haben wirklich jede Gelegenheit genutzt, um die Menschen anzusprechen und ihnen zuzuhören.

Adrian Hasani: Manchmal haben wir die Leute auch direkt vor dem Eingang des Betriebes angesprochen oder einfach an Fenster geklopft und Kaltakquise betrieben. Wir wollten eben auch die Menschen ansprechen, deren Chefs uns nicht unbedingt willkommen geheißen hätten. Denn viele Leute wollen am Arbeitsplatz Änderungen, die sie mit der IG Metall erreichen können. Viele von ihnen haben uns dann ihre Kontaktdaten gegeben, sodass die Kolleginnen und Kollegen der IG Metall Freiburg/Lörrach sie im Nachgang gezielt weiter ansprechen können.

Jeanette Napieralla: Man hat einfach gemerkt, dass viele Menschen das echt gebraucht haben – jemanden, der ihnen mal zuhört und ehrlich interessiert daran ist, was sie bewegt und umtreibt. Uns ging es nicht darum, möglichst viele Neumitglieder zu werben und ich glaube, das haben die Leute auch gemerkt. Es war uns wichtig ihnen zu zeigen, dass wir für sie eintreten und dass es etwas wert ist Mitglied bei der

Eleftherios Tolmidis (2.v.r.) und Tom Wolters (r.) waren u. a. zu Gast bei den Betriebsräten von Hekatron in Sulzburg



Mareike Trost (l.) mit Julian Theiss, Milena Meß und Lukas Wunsch aus dem IG Metall-GEP-Team in Offenburg



Im Einsatz bei der Franz Morat Group in Eisenbach (v.l.n.r.): Matthias Van (Organizer für DGB-Gewerkschaften), Franz Ritter (IG Metall-Sekretär in der Region Waldshut und Hochschwarzwald), Jeanette Napieralla und Ian Wolff (IG Metall-GEP-Team)

Gewerkschaft zu sein. Natürlich freut es mich aber auch, dass wir auf dem Weg Hunderte Neumitglieder für die IG Metall gewinnen konnten und so in einzelnen Betrieben der Organisationsgrad, also der Anteil an IG Metall-Mitgliedern im Betrieb, von 20 Prozent auf über 60 Prozent gesteigert wurde. Das ist eine wichtige Marke, wenn man als Gewerkschaft die Tarifbindung des Betriebs erreichen will. Ein klasse Erfolg auf jeden Fall!

Okan Özkan: Der Organisationsgrad ist so wichtig! Es soll keiner glauben, dass unser Betriebsrat am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen auch nur annähernd so erfolgreich wäre, wenn wir nicht so eine starke Gewerkschaft im Rücken hätten und so gut organisiert wären. Der Blick über den Tellerrand hat nochmal ganz deutlich gemacht, wie wichtig es ist, dass wir als Belegschaft einen starken Sozialpartner an unserer Seite haben!

BRENNPUNKT: Woran macht ihr das konkret fest, dass erfolgreiche BR-Arbeit nur mit einer starken IG Metall geht?

Deniz Ablak: Ich muss sagen, ich war ehrlich schockiert von dem, was ich so erlebt habe. Es gibt Betriebe, die seit Jahrzehnten nicht in ihren Betrieb investiert haben und sich gleichzeitig wundern, weshalb niemand bei ihnen arbeiten will. Die schlechten Arbeitsbedingungen, die zum Teil herrschen, hätte ich mir so nie vorstellen können. Genauso wenig die Art und Weise, wie z. B. mit Beschäftigten umgegangen wird, die seit vielen Jahren im Betrieb arbeiten und sich für die weitere Entwicklung im Betrieb berufsbegleitend weiterbilden wollen und denen nur Steine in den Weg gelegt werden, anstatt sie dabei zu fördern.

Mareike Trost: Gerade in Betrieben, wo es keinen Betriebsrat gibt, haben die Menschen große Sorgen, Ängste und Nöte. Sie haben sich uns gegenüber richtig geöffnet und auch die Betriebsräte, die wir kennengelernt haben, waren sehr am Austausch mit uns interessiert. Sie haben uns förmlich mit Fragen gelöchert. Es ist schon erschreckend, wenn man sieht, wie wenig informiert Betriebsräte, die ihr Amt ohne IG Metall ausüben, in diesen kleinen und mittelständischen Betrieben oft sind. Aber daran wurde für mich auch sehr deutlich, wie wertvoll unsere IG Metall-Seminare eigentlich sind. Schon auf Vertrauensleutenebene bekommt jeder bei uns so viel wertvolles Wissen über Arbeitnehmerrechte im Betrieb an die Hand, wovon Betriebsräte ohne IG Metall-Unterstützung nur träumen können. Und sich selbst in die vielfältigen Themen einzuarbeiten, parallel zum Job und den privaten Herausforderungen, die man so hat, ist schier unmöglich.

BRENNPUNKT: Mit welchem Ziel seid ihr in die Gespräche gegangen?

Eleftherios Tolmidis: Es ging uns in erster Linie einfach darum Präsenz zu zeigen, so viele 1:1-Gespräche wie nur möglich zu führen und wahrgenommen zu werden als nahbare Gewerkschaft, die vor Ort aktiv und greifbar ist. Und ich glaube, die Leute haben schon gemerkt, dass wir ihnen keinen Bären aufbinden wollen, sondern dass die IG Metall ihnen wirklich bei ihren Anliegen weiterhelfen kann. Jetzt geht es darum, gemeinsam mit ihnen Betriebsräte zu gründen und für mehr Betriebe einen Tarifvertrag durchzusetzen. Das ist am Ende die Grundlage für gute Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in den Betrieben. Deshalb freut es mich

Verhandlungen über einen Tarifvertrag starten und in zwei Betrieben die Gründung eines Betriebsrats entsteht!

Deniz Ablak: Wir haben auch kleine Umfragen gemacht, um z. B. herauszufinden welche Themen den Menschen besonders wichtig sind, wie ihre allgemeine Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen aussieht und wie sie zu unserem Tarifergebnis stehen. Und da hat sich schnell gezeigt, ob man in einem Betrieb mit hohem oder sehr niedrigem Organisationsgrad ist. Unser letztes Tarifergebnis kam z. B. durchweg sehr gut bei den Leuten an, nur hat sich das dann nicht unbedingt im Organisationsgrad widerspiegelt – dabei wäre das so entscheidend, um noch mehr Betriebe in die Tarifbindung zu bekommen. Ich fand es dann auch wichtig den Leuten klarzumachen, dass das **WIR** entscheidet, wie gut es jedem einzelnen geht. Als Einzelperson kann es **MIR** ja vielleicht ganz gut gehen, aber nur mit Solidarität kommen **WIR** als Arbeitnehmerschaft im Ganzen langfristig weiter.

Jeanette Napieralla: Viele Chefs in Betrieben ohne Tarifbindung machen es ganz clever: Sie geben die Tarifierhöhungen, die die IG Metall erzielt, zum Teil an ihre Mitarbeiter weiter und erwecken damit den Eindruck, dass sie den Mitarbeitern etwas Gutes tun würden und sie keinen Grund hätten sich zu beschweren oder für weitere Verbesserungen einzusetzen. Klar, mehr Geld zu bekommen ist ja auch etwas Gutes. Aber die Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven sowie die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten sind immer dort deutlich besser, wo auch die IG Metall als Partner des Betriebsrats da ist und ihn im Hintergrund unterstützt.

BRENNPUNKT: Wird es weitere solcher Erschließungsprojekte geben?

Okan Özkan: Nach dem Erfolg jetzt in Freiburg/Lörrach mit über 700 neuen Mitgliedern und dem ersten Pilotprojekt im Oktober 2022 in Schwäbisch Hall, wo sich mehr als 1.000 Beschäftigte der IG Metall angeschlossen haben, wird die IG Metall Baden-Württemberg bestimmt weiter daran anknüpfen.

Tom Wolters: Und abgesehen von den Mitgliederzahlen hat schon das erste Projekt in Schwäbisch Hall in vielen Betrieben einiges in Gang gesetzt: eine große Beteiligung an Streiks in unserer Tarifrunde, die Aufnahme von Betriebsratsgründungen und mehr Selbst-

bewusstsein unter den Beschäftigten, Forderungen an die Arbeitgeber zu stellen. Ich bin mir sicher, dass wir auch in Freiburg/Lörrach im Nachgang noch viele positive Entwicklungen in den Betrieben erleben werden.

Mareike Trost: Diese Erschließungsprojekte sind auf jeden Fall klasse, um die IG Metall mehr am Arbeitsplatz zu erleben. Eine tolle Sache, die man unbedingt weiter ausbauen sollte.

Jeanette Napieralla: Ich würde auch jederzeit wieder an einem solchen Projekt teilnehmen. Man lernt sehr gut mit den unterschiedlichsten Menschen ins Gespräch zu kommen und schenkt ihnen nur durch Zuhören schon so viel Wertschätzung – das hat mir selbst so viel gegeben!

Deniz Ablak: Ich kann unseren Vertrauensleuten auch nur empfehlen sich freiwillig für so ein Projekt zu melden, wenn sich die Gelegenheit ergibt. Man lernt echt zu schätzen, was wir bei uns am Standort mit unseren gewachsenen und etablierten Strukturen haben.

Eleftherios Tolmidis: Man nimmt es als Selbstverständlichkeit hin, dass unser Betriebsrat im Prinzip alles für die Beschäftigten regelt und in der Lage ist das Beste für uns herauszuholen, aber das ist es nicht. Wir müssen uns alle dafür einsetzen, dass wir unsere Strukturen erhalten und noch weiter ausbauen. Unser Erfolg liegt letztendlich in der Hand von jedem einzelnen, der sich solidarisch zeigt und Teil unserer Gemeinschaft ist.

BRENNPUNKT: Vielen Dank für das Gespräch.



Eleftherios Tolmidis (l.) mit den IG Metall-GEP-Sekretären Nathalie Schäfer (r.) und Alexander Pohl (2.v.r.) zusammen mit Betriebsräten vom Autohaus BHG Freiburg sowie Thomas Kantelhardt, IG Metall-Sekretär in der Region Freiburg (Mitte)



GVKL mit neuer Doppelspitze

Am 22. Juni 2023 fiel bei der Klausur der Gesamt-Vertrauenskörperleitung (GVKL) in Berlin eine wichtige Entscheidung: **Eleftherios Tolmidis**, VK-Leiter am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen (links), und **Dennis Stratmann**, VK-Leiter am Standort Berlin (rechts) sind zur neuen Doppelspitze der GVKL gewählt worden. „Ich freue mich sehr, gemeinsam mit Dennis, die zukünftige Ausrichtung der Vertrauensleute aller Standorte, im Sinne der Beschäftigten, mitzugestalten und voranzutreiben. Ich bedanke mich für die Unterstützung und das Vertrauen, dass Dennis und mir entgegengebracht wurde. Mit vollem Einsatz werde ich mich dieser neuen Rolle widmen und bin stolz, dass Sindelfingen jetzt wieder Teil des Leitungsteams der GVKL ist!“ so **Eleftherios Tolmidis**, den man im Werk vor allem als „**Lefthi**“ kennt.

Auch **Ergun Lümalı**, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen, gratuliert zu diesem tollen Erfolg: „Ohne Vertrauensleute wäre unsere Arbeit als gewählte Arbeitnehmervertreter in dieser Form und in diesem besonderen Maß so nicht möglich. Sie unterstützen uns nicht nur in Tarifrunden und dann, wenn wir solidarisch für unsere Rechte eintreten müssen, sondern auch im Tagesgeschäft sind sie als Sprachrohr für die Beschäftigten im Einsatz und lassen uns wissen, wenn Dinge im Argen liegen und seitens Betriebsrat Handlungsbedarf besteht. Umso mehr freue ich mich, dass unser Vertrauenskörperleiter am Standort Sindelfingen, **Eleftherios Tolmidis**, jetzt auch in das Leitungsteam der Gesamt-VKL für Mercedes-Benz gewählt wurde. Gemeinsam mit **Dennis Stratmann** aus dem Werk Bremen wird er die Gesamt-VKL führen und auch dort seine erfolgreiche Arbeit, die wir aus Sindelfingen kennen, fortsetzen. Herzlichen Glückwunsch, **Lefthi!**“

Wie von einem Kollegen
im Social Intranet
treffend formuliert:

Vertrauen ist gut.
Vertrauensleute
sind besser.

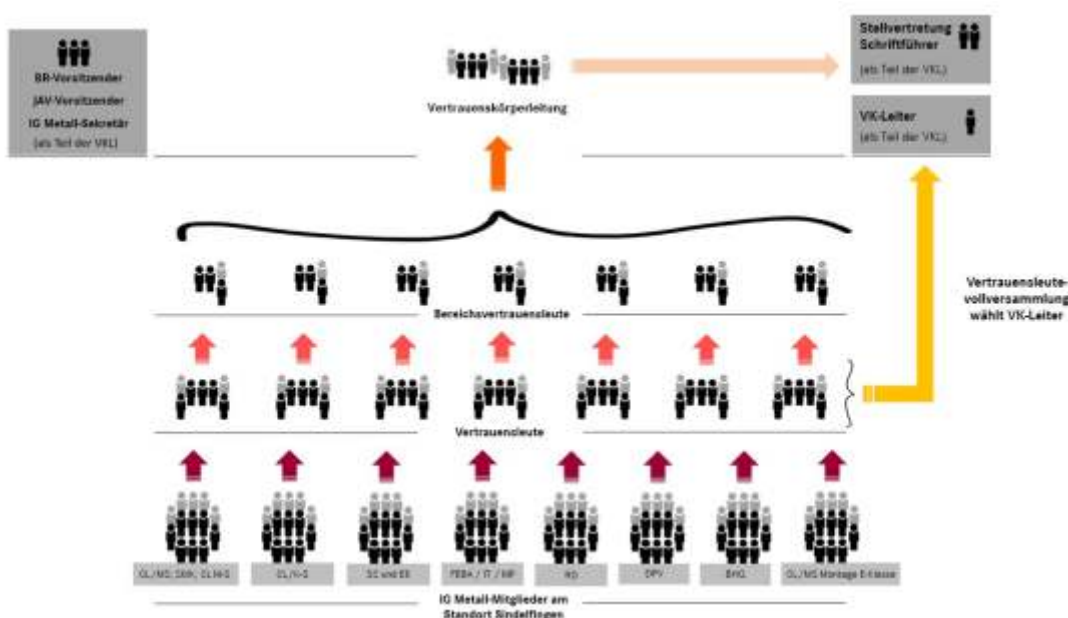
Vertrauensleutewahlen am Standort Sindelfingen

Vertrauensleute sind die Ansprechpartner und Stimme aller IG Metall-Mitglieder im Unternehmen. Alle vier Jahre werden diese neu gewählt. Am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen finden die Vertrauensleutewahlen ab Oktober 2023 statt. Neben den Vertrauensleuten, werden auch die Bereichsvertrauensleute (BVL) und die Vertrauenskörperleitung (VKL) neugewählt.

Die Vertrauensleute der IG Metall werden nicht von der gesamten Belegschaft am Standort Sindelfingen gewählt, sondern nur von den IG Metall-Mitgliedern. Jedes Mitglied kann Vertrauensleute aus seinem Bereich wählen. Das heißt Beschäftigte, die z. B. in der Montage E-Klasse arbeiten und Mitglied in der IG Metall sind, wählen für ihr Team an der Montagelinie einen Vertrauensmann oder eine Vertrauensfrau. Dabei orientiert man sich an einem Betreuungsbereich von 20 bis 40 Kolleginnen und Kollegen pro Vertrauensperson. Die gewählten Vertrauensleute wählen dann wiederum in ihrem Bereich die Bereichsvertrauensleute (BVL) und diese entscheiden mit ihrem Votum zu guter Letzt, wie sich die Vertrauenskörperleitung (VKL) für die kommenden vier Jahre zusammensetzt.

Zusätzlich zu den ordentlich gewählten Mitgliedern der Vertrauenskörperleitung erhalten der Betriebsratsvorsitzende, der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der zuständige IG Metall-Sekretär Kraft ihres Amtes jeweils ein Mandat innerhalb der VKL.

Außerdem sind der Vertrauenskörperleiter, die Stellvertretung sowie der Schriftführer Teil der VKL. Der VK-Leiter wird von allen Vertrauensleuten auf einer Vertrauensleutevolversammlung gewählt, die Stellvertretung und der Schriftführer hingegen nur von der VKL.





VL-Arbeit am Standort Sindelfingen

Das wichtigste Arbeitsfeld der IG Metall ist der Betrieb. Hier, in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen, bilden die Vertrauensleute das Fundament der Gewerkschaftsarbeit. Ob in der Montage S- oder E-Klasse, ob im Bereich Logistik, der Technologiefabrik oder in der Forschung & Entwicklung – die Vertrauensleute sorgen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung dafür, dass die Rechte der Beschäftigten durchgesetzt und gesichert werden. Am Standort Sindelfingen gibt es rund 1.000 Vertrauensleute, die ein kollektives und solidarisches Handeln im Betrieb ermöglichen, denn sie haben den direkten Kontakt zu den Mitgliedern. Die Richtlinie zur Vertrauensleutearbeit der IG Metall ermöglichen einen Strukturaufbau in Großbetrieben und damit eine Arbeitsteilung. Durch diese organisatorische Aufgabenteilung ist die Gliederung in eine Bereichsvertrauensleitung notwendig. Die BVL ist Ansprechpartner für eine Gruppe von Vertrauensleuten, sie bündelt Meinungen, sorgt für die Weiterleitung von Informationen und unterstützt bei der Umsetzung von VKL-Beschlüssen.

Die genauen Zeiträume für die Vertrauensleutewahlen am Standort Sindelfingen, werden ab Ende September bekanntgegeben.



Tom Wolters

IG Metall-Gewerchaftssekretär
am Standort Sindelfingen:

„Die Vertrauensleute sind ein ganz wichtiger Teil unserer Solidargemeinschaft und Bindeglied zu den Menschen, für die wir uns Tag für Tag mit unserer Arbeit einsetzen – unsere Beschäftigten. Hier am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen sind wir als IG Metall bereits in sehr vielen Bereichen sehr gut organisiert, aber es gibt immer noch Abteilungen und Direktionen, in denen wir besser vertreten sein könnten. Ich würde mich freuen, wenn wir nach diesen VL-Wahlen wieder einige weiße Flecken weniger im Betrieb hätten, weil sich neue Vertrauensleute in diesen Bereichen gefunden haben.“



Eleftherios Tolmidis

VK-Leiter am Standort Sindelfingen:

„Je mehr Vertrauensleute sich in den Bereichen einbringen, desto besser und gezielter können wir wiederum die Themen, die die Belegschaft betreffen, angehen. Deshalb an dieser Stelle der Aufruf an jedes IG Metall-Mitglied: Wenn ihr bei euch im Bereich noch keinen Vertrauensmann oder keine Vertrauensfrau habt – stellt euch selbst zur Wahl und mischt in Zukunft aktiv bei uns in der IG Metall mit. Und an alle Nicht-Mitglieder: Werdet IG Metall-Mitglied und stärkt unsere Solidargemeinschaft! Das WIR entscheidet darüber, wie gut es jedem einzelnen im Betrieb geht.“ 37

Quotenfrei in die ATZ 2024

Im Juni ist die Altersteilzeitaktion 2024 im Unternehmen gestartet. Das heißt, alle neuberechtigten Beschäftigten – insgesamt ca. 3.300 Kolleginnen und Kollegen – mit folgenden Geburtsdaten wurden an die geschäftliche E-Mail oder postalisch an ihre Heimatadresse angeschrieben, um ihr Interesse an der Altersteilzeit abzufragen:

**// Ohne Schwerbehinderung oder Gleichstellung:
2. Januar 1967 – 1. Januar 1968**

**// Mit Schwerbehinderung (Grad der
Behinderung mind. 50): 2. Januar 1968 – 1. Januar 1969**

Nächste Schritte bei Interesse

// Bis 15. Juli 2023 – Interesse bekunden:

Alle anspruchsberechtigten Beschäftigten, die ihr Interesse bis zum 15. Juli 2023 bekundet und eine aktuelle Rentenauskunft (aus 2022 oder neuer) vorgelegt haben, werden zu einer Online-Informationsveranstaltung eingeladen.

// August/September – Einladung für

Infoveranstaltungen werden zugeschickt:

Diese Einladung samt individueller Altersteilzeitberechnung erhalten die Beschäftigten per Post an die jeweilige Privatadresse.

// September/Oktober 2023 – Infoveranstaltungen finden statt

// Ab November 2023 – Beschäftigte schicken Rückmeldebogen an HR Services

// Ab Dezember 2023 – Vertragsunterschrift:

Beim Antrag auf Altersteilzeit gilt die „doppelte Freiwilligkeit“ – der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist also sowohl für die Beschäftigten als auch das Unternehmen freiwillig und es besteht kein grundsätzlicher Anspruch.

Dabei gilt am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen seit 2014 „Wer in ATZ gehen will, darf auch gehen!“ – die eigentlich vorgegebene Quote von 4% aus der Gesamtbetriebsvereinbarung hat in Sindelfingen de facto keine Bedeutung und ist mit rund 17% mehr als vervierfacht. Zu verdanken ist das dem starken IG Metall-Betriebsrat, der jetzt nicht nur dafür gesorgt hat, dass das auch weiterhin so bleibt, sondern die ATZ-Regelung nochmals attraktiver wird, erzählt **Thomas Spohr**, IG Metall-Betriebsrat und Fachbeauftragter beim Betriebsrat u. a. für Fragen rund um Rente und Altersteilzeit:



„Es freut mich, dass es uns gelungen ist, die gültige Gesamtbetriebsvereinbarung nochmals um ein weiteres Jahr bis zum 31.01.2027 zu verlängern. Ohne Verlängerung wäre die GBV am 31.01.2026 ausgelaufen und der Jahrgang 1967 hätte nicht das Modell 2 unterschreiben können, denn der betroffene Jahrgang kann immer zwei Jahre vor ATZ-Beginn den Vertrag unterschreiben und somit wäre ohne GBV-Verlängerung das Jahr 2026 als Beginn der ATZ nicht abgedeckt gewesen.“

Außerdem konnten wir eine Öffnung des Modell 2 bis Mitte nächsten Jahres beschließen. Demnach können Beschäftigte, die die 45 Versicherungsjahre zwischen Alter 65 und 67 erreichen, in der jetzt angelaufenen ATZ-Aktion einen ATZ-Vertrag im Modell 2 vereinbaren. So ist es einigen unserer Kolleg:innen doch noch möglich das abschlagsfreie Modell 2 zu bekommen. Eine weitere Voraussetzung ist dann nur, dass zwischen Vertragsschluss und Beginn der ATZ maximal 24 Monate liegen. Eines muss an der Stelle aber auch gesagt werden: Das hört sich immer alles so einfach und selbstverständlich an. Das ist es aber nicht! Es ist einzig dem Verhandlungsgeschick und der Durchsetzungskraft unserer Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrates und unserer Stärke als IG Metaller zu verdanken und ich finde, darauf können wir alle stolz sein!“

Weitere Details zur Umsetzung der ATZ sind derzeit noch in Klärung. Wir werden euch wie immer informieren – hier, im Social Intranet und natürlich persönlich vor Ort. Die IG Metall-Betriebsräte stehen auch für alle Fragen zur ATZ zur Verfügung.

Unter Druck: Leistungsverdichtung im Controlling

Kommentar von IG Metall-Betriebsrat Thomas Spohr

Im Bereich des Controllings FMC/O gibt es derzeit eine hohe Fluktuation. 15 offene Stellen können dort aktuell nicht besetzt werden, weil sich keine oder kaum geeignete interne Bewerber mehr auf diese offenen Stellen finden lassen. Anscheinend gibt es auch keine qualifizierten Zeitarbeitnehmer, die hier temporär aushelfen könnten.

Wir IG Metall-Betriebsräte haben gegenüber der Centerleitung klargemacht, dass dies ein unhaltbarer Zustand ist und so nicht weitergehen kann. Ältere Beschäftigte verlassen mittels Altersteilzeit und Rente das Unternehmen – und jüngere Kolleg:innen verlassen den Bereich, weil ihre Möglichkeiten im Hinblick auf eine Weiterentwicklung eher begrenzt scheinen (Stichwort: NAVI Punktevorgaben und Erreichung der Ziel-EG).

Extern ausschreiben und Teufelskreis durchbrechen

So entsteht ein Teufelskreis, der zu immer mehr offenen Stellen führt, die nicht mehr besetzt werden können und so zu noch mehr Leistungsverdichtung bei den Kolleg:innen im Controlling. Helfen könnte nur, dass endlich wieder externe Mitarbeitende eingestellt werden. Dies lehnt der Finanzvorstand bisher aber leider ab. Gerade vor dem Hintergrund, dass die geburtenstarken Jahrgänge in einigen Jahren den Bereich und das Unternehmen verlassen werden, wäre eine vorausschauende Personalplanung seitens der Unternehmensleitung besonders wichtig. Doch auch gerade in der jetzigen Situation fordern wir als Betriebsrat externe Einstellungen – unsere Kolleg:innen sind einem enormen Druck ausgesetzt und sie brauchen dringend Unterstützung, um weiterhin ihrer Arbeit gesund nachgehen zu können. Keinem ist geholfen, wenn sie irgendwann so über alle Maßen überfordert sind, dass sie der Reihe nach vor Überlastung das Handtuch werfen.

Was jedoch neu ist, dass Aufgaben von Beschäftigten aus einem Team im Logistik-Controlling herausgelöst worden sind und auf Beschäftigte in anderen Controlling-Teams des Centers umverteilt wurden. Diese Beschäftigten sollen aber wiederum die umverteilten Aufgaben aus den Logistik-Controlling priorisieren – das heißt ihre eigentlichen Aufgaben bleiben theoretisch liegen. Praktisch müssen sie aber abgearbeitet werden, so dass wir eine sehr große Leistungsverdichtung bei den betroffenen Kolleg:innen erleben, was natürlich auch für eine ebenfalls große Verärgerung bei der Mannschaft sorgt. Und auch die bisherigen Servicepartner des Controllings dürften darüber nicht gerade glücklich sein, wenn die Controller ihnen nicht mehr im gewünschten Umfang zur Verfügung stehen.

Thomas Spohr
IG Metall-Betriebsrat



Alles TOP!

Factory56: **Top-Halle** für **Top-End-Luxury-Fahrzeuge** und **Top-Ausstattung** für **Top-Beschäftigte**

Am 2. September 2020 wurde die Factory56 feierlich eröffnet. Sie ist die Blaupause für zukünftige Produktionsstätten bei Mercedes-Benz und die modernste Produktionshalle der Welt. Hier werden unsere Top-End-Luxury-Fahrzeuge gefertigt und entsprechend ist die Erwartungshaltung der IG Metall-Betriebsräte sowie der Beschäftigten seit Beginn der Bauphase, dass sich auch die Ausstattung – innen wie außen – auf Top-Niveau bewegt.

Aber anfangs lag noch so einiges im Argen, so dass u. a. bei Betriebsversammlungen laut Kritik geäußert wurde. Die IG Metall-Betriebsräte am Standort haben die Anregungen aus der Belegschaft während der Bauphase aufmerksam aufgenommen und diese mit wachsamem Blick begleitet. Sie wiesen das Unternehmen, im Sinne der Beschäftigten, immer wieder darauf hin, wo es in der Factory56 noch Verbesserungsbedarf gab und ließen dabei nie locker. So wurden erst kürzlich noch letzte Optimierungen vorgenommen: es wurden zusätzliche Wasserspender und Küchenzeilen in einzelnen Pausenzonen nachgerüstet.

Der Einsatz des Betriebsrats beschränkte sich aber nicht nur auf die Innenbereiche, denn auch die Außenbereiche um die Halle herum sollten ebenfalls „top“ statt „flop“ sein. Und es zeigt sich: Dranbleiben lohnt sich!

Endlich einladende Außenbereiche

Fast drei Jahre hat es gedauert – doch jetzt endlich sind insgesamt neun Pausenzonen und Raucherbereiche fertiggestellt, wie IG Metall-Betriebsrat **Oktay Güler** erzählt:

„Nach mehreren Begehungen vor Ort mit Vertretern aus der Logistik und Montage-Fachbereichen sowie Fabrikplanern und uns Betriebsräten gibt es für die Factory56-Beschäftigten nun endlich genügend Aufenthaltsbereiche im Freien, wo sie gerne ihre Pausen verbringen können. Wir haben für Sitzgelegenheiten, Raucherunterstände und eine gute

**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

IG Metall-Betriebsrat Oktay Güler (Mitte) mit IG Metall-Vertrauensleuten der Factory56





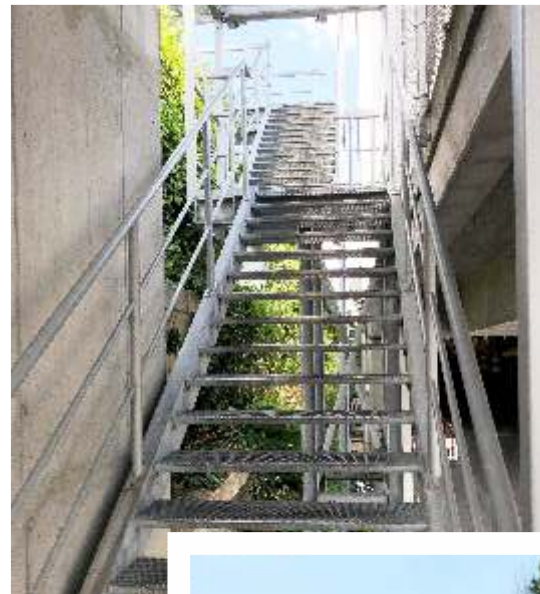
Beleuchtung der Bereiche gesorgt. Zum Schutz der Außenbereiche sowie der Menschen, die sich dort aufhalten, wurden Leitplanken installiert. Klar hätten wir uns die Ausgestaltung noch umfangreicher vorstellen können, z. B. mit Überdachungen, die fest mit der Außenwand der Halle verbunden sind, sodass noch mehr Menschen darunter Platz gefunden hätten. Aber wir sind auf jeden Fall zufrieden, wie das Unternehmen auf unsere Forderungen eingegangen ist und freuen uns, dass es die Außenbereiche so nun für unsere Kolleginnen und Kollegen gibt.“

es reicht nach wie vor nicht aus, v. a. um die Halle herum fehlt es noch an Abstellmöglichkeiten.“

Auch die direkte Verbindungstreppe zur Halle 46 bedeutet für die Beschäftigten eine große Zeiterparnis, so Oktay: „Wer mal eben kurz in Richtung Werk möchte, muss nicht mehr zwingend den langen Weg durch den Kopfbau der Factory56 gehen. Und auch zum Parkhaus P307 am hinteren Ende der Halle ist der Weg hiermit deutlich kürzer, was z. B. für unsere vielen Fahrgemeinschaften von Vorteil ist.“

Kürzere Wegezeiten dank BR

Auch diese Bereiche rund um die Factory56 – die Haltestellen für die Schichtbusse, die Fahrradabstellflächen sowie die Treppe Richtung Werk – gehen auf das Konto der IG Metall-Betriebsräte, wie **Oktay Güler** unterstreicht: „Die Dimensionen der Factory56 sind, mit einer Größe, die rund 30 Fußballfeldern entspricht, enorm. Daher war uns von Anfang an klar: Wir müssen die täglichen Wegezeiten der Kolleginnen und Kollegen im Blick behalten. Deshalb haben wir uns auch dafür eingesetzt, dass die Schichtbusse direkt an der Halle anhalten und auch Fahrräder unmittelbar davor abgestellt werden können. Es wurden auch nochmals zusätzliche Fahrradstellplätze am Tor 5 eingerichtet, doch



Mit Rad und Tat!

Fahrradworkshop #3 / Infrastruktur für Radfahrer modernisieren

Bisher rund 16.000 ausgelieferte Fahrräder, davon 85 Prozent E-Bikes – das ist das Erfolgsmodell JobRad in Zahlen und sie zeigen deutlich, wie wichtig der jahrelange Einsatz des Betriebsrats für das Fahrradleasingmodell war. Die Umsetzung erfolgte dann endlich im vergangenen Jahr. Jetzt gilt es die Fahrradinfrastruktur, die ins Alter gekommen ist und auch nicht mehr dem aktuellen Standard entspricht, zu modernisieren. Was konkret getan werden muss, haben Mitglieder des Planungsausschusses des Betriebsrats gemeinsam mit Unternehmensvertretern der „Fabrikplanung Verkehr“ und des Werkschutzes sowie aktiven Radfahrern aus dem Werk 50 und 59 Ende März im dritten Fahrradworkshop am Standort Sindelfingen erörtert.

In einer Protokollnotiz wurde im Zuge der neuen Parkplatzordnung im Mai 2022 vereinbart, dass die Unternehmensseite mit dem Betriebsrat Gespräche aufnehmen muss, sobald es einen Bedarf an Fahrradabstellanlagen gibt. Anhand von einer Bestandsaufnahme durch Betriebsräte aus dem Planungsausschuss sowie IG Metall-Vertrauensleuten konnte festgestellt werden, dass diese Bedarfe vorhanden sind, wie **Damir Brasnic**, Planungsausschussvorsitzender beim Betriebsrat, erzählt.

Welche konkreten Handlungsbedarfe und To-Dos sich dadurch ergeben, wurde dann entsprechend im Fahrradworkshop ausgearbeitet und festgehalten:

// Wir benötigen neue Radabstellanlagen, die dem neuesten Standard entsprechen und so auch schon im öffentlichen Raum von Gemeinden umgesetzt werden

Die alten Anlagen sind für die Breitreifen aktueller Fahrradmodelle nicht mehr geeignet und bieten auch keinen Diebstahlschutz für E-Bikes. Welche Fahrradabstellanlagen als erstes erneuert bzw. ersetzt werden müssen, wird im nächsten Schritt festgelegt. Aus Sicht des Betriebsrats sind wichtige Hotspots an der Factory56, der Halle 46 und Halle 44 sowie im Bereich EHO.



// Es werden Spinde und Waschräume benötigt (v. a. auf dem RD-Gelände)

Die Überprüfungen der Bestände haben ergeben, dass es auf dem Werk50-Gelände derzeit ausreichend Spinde und Waschräume gibt. Wer einen Spind benötigt, sollte bitte direkt auf die Spindbeauftragten zugehen und sich einen Spind zuweisen lassen – gerne kann der Betriebsrat auch einen Kontakt vermitteln. Auf dem RD-Gelände (59) sieht die Situation allerdings komplett anders aus: Es fehlt an Spinden und Waschräumen für Radfahrer – hier werden im nächsten Schritt konkrete Fälle genauer betrachtet und geeignete Lösungen mit den betroffenen Beschäftigten gesucht.

// Bei Bedarf Lademöglichkeiten der herausnehmbaren E-Bike-Akkus für die Produktionsmitarbeiter schaffen





Die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion haben nicht die Möglichkeit die Akkus ihrer E-Bikes direkt am Arbeitsplatz zu laden – hier braucht es andere Lösungen. „Ein Ladeschrank als Pilot für die Factory56 ist vom Unternehmen leider abgelehnt worden. Der Gegenvorschlag: Die Beschäftigten sollen ihre Akkus im Meisterbüro laden. Dass die Meister jetzt auch noch die Aufsichtspflicht für die Akkus der Mitarbeitenden übernehmen sollen, ist aus unserer Sicht völlig absurd“, betont **Damir Brasnic** entschieden.

Er hat daher folgende weitere Vorgehensweise vorgeschlagen:

1. Die genauen Bedarfe, welche Produktionsbeschäftigten überhaupt eine Lademöglichkeit benötigen, sollten zunächst ermittelt werden – in der Halle 36 ist dies z. B. bereits erfolgt. Hier haben 65 Kolleginnen und Kollegen einen Bedarf gemeldet.
2. Da in den meisten Produktionsbereichen, wie z. B. in der EMO, bereits Akku-Schränke für die Akku-Schrauber der Beschäftigten vorhanden sind, wäre es aus Betriebsratsicht sinnvoll diese Infrastruktur auch für E-Bike-Akkus zu nutzen.

// Der Fahrradweg am Calwer Bogen (Knoten) ist ausbaufähig

Die Verbesserungswünsche der Radfahrer an unserem Standort sind bei der Stadt eingebracht worden. Es gibt dazu auch schon konkrete Umsetzungsvorschläge, die allerdings noch auf den Beschluss des Gemeinderats warten.

// Fahrradtaugliche Dienstfahräder müssen entsorgt werden

Allein im Frühjahr hat der Werkschutz 200 Dienstfahräder eingesammelt und zur Fahrradreparatur im Gebäude 10 gebracht. **Damir Brasnic:** „Hier kann jeder Radfahrer auf dem Gelände einen eigenen Beitrag leisten und sein Dienstfahrad entweder abmelden, wenn es nicht mehr benötigt wird oder es selbst in die Fahrradwerkstatt bringen.“

In jedem Fall ist die Förderung der Fahrradmobilität ein wichtiger Beitrag zum Thema Nachhaltigkeit, wie Damir Brasnic abschließend zusammenfasst:

„Ich möchte mich ganz herzlich bei den Radfahrern bedanken, die am Workshop teilgenommen und ihr Expertenwissen eingebracht haben sowie bei den Kollegen der Fabrikplanung, die uns sehr intensiv bei dem Thema unterstützen und mit uns gemeinsam mit viel Herzblut daran arbeiten für spürbare Verbesserungen zu sorgen. Wir werden gemeinsam die nötigen Pläne aufstellen und die Kosten ermitteln. Was es danach noch braucht, ist die Bereitstellung des Budgets. An dieser Stelle appelliere ich ganz klar an unseren neuen Standortverantwortlichen: **Herr Pruscha**, unterstützen Sie es bitte weiterhin, dass die Beschäftigten mit dem Fahrrad ins Geschäft kommen. Es ist nicht nur eine gute Gesundheitsmaßnahme für die Kolleginnen und Kollegen, sondern auch ein wichtiger Beitrag zum Thema Nachhaltigkeit. Ein Thema, das sich das Unternehmen auf die Fahne geschrieben hat und auch wir als Betriebsrat mitunterstützen – packen wir es also gemeinsam an!“

Mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, das ist nichts Ungewöhnliches – mit dem Fahrrad auf dem gesamten Werksgelände herumfahren zu dürfen hingegen schon. „Eine Besonderheit, die es bei Mercedes-Benz so nur bei uns am Standort Sindelfingen gibt und wir haben uns als Betriebsrat immer wieder dafür eingesetzt, dass dies auch weiterhin Bestand hat“, erzählt Damir Brasnic, Planungsausschussvorsitzender beim Betriebsrat. Er berichtete bei der Betriebsversammlung am 22. Mai kurz über die Ergebnisse des Fahrradworkshops und machte deutlich, dass im Sinne der Nachhaltigkeit eine gute Infrastruktur für Radfahrer entscheidend sei.



Diese kipp- und diebstahlsicheren Radständer stehen bereits in RD am „Sichel-Gebäude“ (Geb. 50/1) und sollen künftig überall am Standort aufgestellt werden – und wo erforderlich mit Überdachungen



EIN RICHTIG GUTER ZUG!

Unternehmen bezuschusst Deutschlandticket Jahresabo



Foto: Deutsche Bahn

Mercedes-Benz übernimmt für seine Beschäftigten 25 Prozent der Kosten des Deutschlandtickets. Mit dem Zuschuss von Bund und Ländern von 5 Prozent zahlen Beschäftigte monatlich somit nur **34,30 Euro anstelle von 49 Euro bei einem Jahresabo. Das Pilotprojekt startet zum **1. September 2023** und läuft bis zum **31. Dezember 2024**. Eine Bestellung des Tickets ist seit Anfang Juli über die Webseite der Stuttgarter Straßenbahn AG (SSB AG) möglich.**

Wichtig: Die Bestellung muss immer bis zum letzten Kalendertag des Vormonats erfolgen, das heißt für **September 2023 bis zum **31. Juli 2023**.**

Weitere Infos zum Bestellprozess sowie aktuelle Fragen und Antworten findet ihr im Social Intranet:

[Deutschlandticket | Zeit & Geld \(corpintera.net\)](#)



Bürger:innen finanziell entlasten und ÖPNV attraktivieren

Das Deutschlandticket ist ein digitales, deutschlandweit gültiges Nahverkehrsticket, das die Bürgerinnen und Bürger angesichts der stark gestiegenen Energiepreise finanziell entlasten soll. Gleichzeitig soll es die Attraktivität des ÖPNV deutlich erhöhen und somit dazu beitragen, die Klimaziele zu erreichen. Es löst das bisherige Jobticket ab und wird als Jahresabo angeboten.

Rahmenbedingungen:

- // Pilotprojekt mit Start am 1. September 2023 bis 31. Dezember 2024.
- // Die Beschäftigten der teilnehmenden Gesellschaften können ein entsprechend bezuschusstes Deutschlandticket ausschließlich über die Stuttgarter Straßenbahnen AG (SSB AG) erwerben.
- // Den Unternehmenszuschuss in Höhe von 12,25 Euro (25%) erhalten die Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG, der Mercedes-Benz AG, der Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG – inklusive Niederlassungen und Logistik-Center – sowie der Mercedes-Benz Gastronomie GmbH.
- // Sofern weitere Tochtergesellschaften ebenfalls den Zuschuss gewähren, werden diese ihre Beschäftigten gesondert informieren.
- // Der Zuschuss wird monatlich über das Entgelt ausbezahlt. Ergänzend erhalten die Beschäftigten einen Rabatt in Höhe von 5% direkt von der SSB AG.
- // Bereits bestellte bzw. vorhandene Jahresabos, die bei der SSB AG bezogen wurden, werden ab dem Start der Pilotphase umgewandelt; der Zuschuss wird ab diesem Zeitpunkt ebenfalls gewährt.

GESUNDHEITSTAGE SINDELFINGEN

Der Gesundheitstag ist eine präventive Maßnahme der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), um die Mitarbeitenden auf dem Weg zu einem gesunden Lebensstil zu unterstützen. Hierfür werden verschiedene gesundheitsrelevante Themen bei motivierenden Workshops erlebbar gemacht. Die Module umfassen die Themenbereiche Rücken, Fitness, Ernährung und Stress. Die Anmeldung zu den Modulen erfolgt freiwillig und nach Absprache mit der direkten Vorgesetzten bzw. dem direkten Vorgesetzten über die Lernplattform Mercedes-Benz Learning Management System (LMS).

>> LMS



Die **Termine für 2023** sowie weitere Details sind im Social Intranet zu finden unter ‚Gesundheitstag@Sindelfingen‘ oder in LMS mit dem Suchbegriff ‚Gesundheitstag‘.

>> SI-Artikel



Bei Fragen steht **Nadine Schmidt** vom BGF-Team zur Verfügung:
nadine.schmidt@mercedes-benz.com
Mobil +49 151 58625914

**Gut zu wissen:
Der „Gesundheitstag“
kann als Qualifizierung
angerechnet werden**



ProCent-Projekt

„15 Minuten fürs Überleben“ Was tun, bis der Notarzt kommt?

Wieder einmal wurde ein ProCent-Projekt erfolgreich umgesetzt. Dank der vom Gesamtbetriebsrat initiierten Mitarbeiteraktion, haben Projekteinreicher:innen die Möglichkeit, Organisationen und Projekte für wohltätige Zwecke zu unterstützen und überhaupt erst zu verwirklichen. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich das umgesetzte Projekt des Vereins „15 Minuten fürs Überleben e.V.“ genauer angeschaut.

„15 Minuten fürs Überleben e.V.“ verfügt über eine umfangreiche Expertise in der Notfallrettung, langjährige Erfahrung in der Erwachsenenbildung und ein starkes soziales Engagement. Ziel des Vereins ist es, möglichst viele Menschen in den Bereichen Notfallhilfe und Frühreanimation in speziellen Kursen auszubilden, um die Überlebenschancen von Menschen in Not zu erhöhen. Für diese Kurse benötigt der Verein zusätzliche Übungspuppen und weitere Ausrüstung – und ProCent unterstützt dies mit einer Förderung in Höhe von **8.000 Euro**. Der Verein finanziert sich ausschließlich durch Spenden und bietet allen Menschen die Möglichkeit, kostenlos an den Kursen, die Leben retten können, teilzunehmen.

„In einer Notsituation wie zum Beispiel beim Herz-Kreislauf-Stillstand zählt jede Minute, und ohne schnelle Hilfe verringert sich die Überlebenschance eines Patienten pro Minute um 10 %. Aus diesem Grund setzen wir uns mit Leidenschaft dafür ein, Menschen in lebensrettenden Maßnahmen zu schulen. Unser Team besteht aus Notärzten, Notfallsanitätern, Rettungsassistenten, Rettungssanitätern, Gesundheits- und Krankenpflegern, die eine vielfältige Expertise in der Notfallrettung mitbringen“, sagt **Joachim Böttinger**, Notfallsanitäter und Teil des Vorstandteams des Vereins.



Die engagierte Projekteinreicherin ist **Jutta Rauscher** (HR/MOS), die selbst Ersthelferin bei Mercedes-Benz ist und an den Kursen von **Joachim Böttinger** teilgenommen hat: „Um mein Wissen und Selbstvertrauen regelmäßig aufzufrischen, nehme ich alle zwei Jahre an einem Erste-Hilfe-Kurs teil. Im Januar 2022 hatte ich das Glück an einem Kurs der 'AKADEMIE 15 Minuten fürs Überleben' teilzunehmen. Besonders interessant ist die Möglichkeit, in nur 90 Minuten lebenswichtige Fähigkeiten zu erlernen, um 15 Minuten lang helfen zu können, bis der Notarzt eintrifft. Dabei geht es um die

ProCent



Ersthelfer-Schulung bei Mercedes-Benz im Gebäude 11/1 im Werk Sindelfingen: Joachim Böttinger, Notfallsanitäter und Teammitglied von „15 Minuten fürs Überleben e.V.“ bringt Beschäftigten bei, die Zeit unmittelbar nach einem Notfall oder Herzstillstand, mit einfachen, aber überlebenswichtigen Maßnahmen zu überbrücken, bis professionelle Hilfe eintrifft.

richtige Durchführung der Herz-Druck-Massage bei einem Menschen mit Herz-Kreislauf-Stillstand sowie um weitere lebensrettende Handgriffe. Da mir der Kurs sehr gut gefallen hat und ich mitbekommen habe, dass noch weitere Ausstattung benötigt wird, habe ich dieses Projekt bei ProCent eingereicht. Ich bin froh, dass es nun zur Umsetzung des Projektes gekommen ist und somit sichergestellt ist, dass viele weitere Menschen zu Ersthelfern ausgebildet werden können.“

Weitere Informationen zu den Ersthelfer-Kursen des Vereins und was man im Notfall tun kann bis der Notarzt kommt, findet ihr hier:

[15-min-fuers-ueberleben.de](https://www.15-min-fuers-ueberleben.de)

Die Kurse der AKADEMIE richten sich an Betriebe, Behörden oder Vereine und können für jegliche Veranstaltung – und ebenso von allen Abteilungen bei Mercedes-Benz – gebucht werden:

[akademie-15-min.de](https://www.akademie-15-min.de)

Projekte vorschlagen

Damit die Spenden an gemeinnützige Projekte gehen können, ist jeder einzelne Beschäftigte gefragt. Denn die Projekte werden von den Beschäftigten selbst vorgeschlagen. „Durch eine hohe Beteiligung lässt sich viel bewegen. Wir konnten bereits sehr viele eurer Projekte fördern. Ich kann euch also nur ermutigen: Reicht einen Antrag ein und unterstützt euer Herzensprojekt!“, Michael Schweinfurth, ProCent-Koordinator am Standort Sindelfingen.

Die **ProCent-Koordinatoren** am **Standort Sindelfingen** unterstützen euch bei euren Fragen und euren Projektvorschlägen:

Andrea Herty: andrea.herty@mercedes-benz.com | +49 7031 90 2205

Sünke Lepple: suenke.lepple@mercedes-benz.com | +49 7031 90 41115

Michael Schweinfurth: michael.schweinfurth@mercedes-benz.com | +49 7031 90 82343

**ProCent**

Im Fokus: Soziales Engagement und Ehrenamt

DKMS-Registrierungsaktion beim WerkStadtLauf

Am Rande des WerkStadtLaufs 2023 am 7. Mai konnten sich Interessierte als potenzielle Stammzellenspender:innen bei der DKMS registrieren lassen. Die Aktion ist auf Initiative von zwei Sindelfinger RD-Beschäftigten – Constanze Cuellar Lopez (RD) und Marcel Uebelgünne (RD/RTC) – entstanden und die IG Metall unterstützte die Aktion vor Ort sowie als Sponsor.

Alle neuen Registrierungen, die an diesem Tag getätigt wurden, können potentiell Leben retten, sodass die Aktion in jedem Fall ein Erfolg war, findet auch Initiator **Marcel Uebelgünne**:

„Aus meiner Sicht war das Event ein sozialer Erfolg auf ganzer Linie. Wir konnten nicht nur viele Personen zu einer DKMS-Registrierung ermutigen, sondern auch die Deckung der entstandenen Kosten dank der IG Metall sicherstellen. Nachdem die Registrierungsaktion nicht als ProCent-Projekt geeignet war, freute es uns umso mehr, dass die IG Metall uns als Sponsor weiterhalf. Beeindruckt war ich auch von der Hilfsbereitschaft von allen Beteiligten an unserem Stand. Ein weiterer Erfolg ist außerdem die Kommunikation im Umfeld und auf dem Marktplatz in Sindelfingen. Dieses Thema sollte regelmäßige Beachtung finden. Für mich persönlich war es auf jeden Fall ein sehr besonderer Tag, auch weil ich seitdem als möglicher Spender in Frage komme.“

Constanze Cuellar Lopez ist ebenfalls sehr begeistert von der Aktion:

„Alle Beteiligten – sei es von der IG Metall, der DKMS, dem Betriebsrat oder wir privaten Helfer – waren hochmotiviert und top abgestimmt. Es war ein richtiges Gemeinschaftsprojekt. Durch die vielen Helfer konnten auch viele Menschen angesprochen werden. Dabei hat man insgesamt eine richtig gute Grundstimmung wahrgenommen: Wenn man z. B. Gruppen angesprochen hat, in der einzelne Personen registriert waren, haben diese oft andere überzeugt, die Registrierung auch vorzunehmen. Das bereitgestellte Infomaterial der DKMS hat dann das Vorgehen und die verschiedenen Spendenmöglichkeiten sehr gut erklärt und auch der Typisierungsprozess per mobilem Endgerät und Testkit war sehr einfach und intuitiv. Insgesamt waren wir alle sehr zufrieden mit der Aktion und würden es auf jeden Fall wieder machen – wir sind schon auf der Suche nach weiteren Veranstaltungen, die in Frage kommen würden.“

Ein ganz herzliches Dankeschön an alle Beteiligten, die den Tag zum Erfolg gemacht haben!

Start dieser Serie war im BRENNPUNKT Nr. 192 - hier folgt nun ein weiteres tolles ehrenamtliches Projekt. Die Redaktion freut sich über weitere Beispiele von euch. Meldet euch bei uns: br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com



Wer sich über das Thema Stammzellenspende informieren möchte, kann dies unter folgendem Link tun: www.dkms.de/faq

Die beiden Initiatoren **Constanze Cuellar Lopez** (links) und **Marcel Uebelgünne** (2. v. l.) wurden am 7. Mai am Stand von IG Metall-Betriebsräten und Vertrauensleuten unterstützt, u. a. von **Monika Tielsch** (2. v. r.) und **Loredana Schiattarella** (r.). Auch IG Metall-Sekretär **Tom Wolters** (Mitte), der das Sponsoring in die Wege leitete, half bei den Vorbereitungen im Vorfeld und den ganzen Tag über tatkräftig mit.

MUND AUF
GEGEN BLUTKREBSI



GSBV-SBV-Klausur: Barrierefreiheit zur Priorität machen

Inklusion am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Thema, welches bei Mercedes-Benz bereits seit jeher verfolgt und stetig optimiert wird. Um jeden Tag etwas näher in Richtung vollständige Inklusion zu gelangen, braucht es auch in Unternehmen den Raum für Austausch und Diskussion. Diesen Raum bot nun die Klausur der Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung (KSBV/GSBV). Die SBV-Vertreter der verschiedenen Standorte, Werke und Niederlassungen trafen sich im April im Werk Sindelfingen, um über die Herausforderungen zu diskutieren, die die Transformation der Automobilbranche mit sich bringt und um wichtige Fragen rund um das Thema (digitale) Barrierefreiheit zu besprechen.

Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen und Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG, eröffnete das Treffen und brachte seine Begeisterung für die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsrats- und SBV-Gremien zum Ausdruck. Neben Lümali besuchte auch **Dr. Nicole Gietzen** aus dem HR-Bereich, die Klausur und nahm gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden Anregungen der GSBV offen entgegen.

Unsere Aufgabe: Lösungen für ALLE finden

„Die Herausforderungen, die wir bei der Schaffung einer inklusiven Gesellschaft überwinden müssen, sind oft unsichtbar und können leicht übersehen werden. Aber wir müssen uns bewusst sein, dass selbst scheinbar kleine Hindernisse wie Schotteroberflächen an E-Ladesäulen für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen eine erhebliche Hürde darstellen können. Es ist unsere Verantwortung, Lösungen zu finden, die für alle zugänglich sind, und eine Welt zu schaffen, in der jeder Mensch gleichberechtigt teilhaben kann – und das beginnt auch bei uns im Werk“, so **Ergun Lümali**. Lümali betonte auch die Notwendigkeit, die digitale Barrierefreiheit im Unternehmen zur Priorität zu machen. Gerade Seh- und Hörbehinderte haben es oft schwer, digitale Angebote zu benutzen. **Nicole Gietzen** wies dabei auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung der digitalen Zugänglichkeit hin, insbesondere bei der Aktualisierung von IT-Tools und Kommunikationskanälen der Beschäftigten. Sie machte gleichzeitig aber auch deutlich, dass das Unternehmen nicht warten solle, bis Probleme auftreten, sondern diese schon vorher beheben sollte.

Mehr Inklusion durch Barrierefreiheitsstärkungsgesetz

In diesem Zusammenhang hob **Walter Wendt**, Gesamtvertrauensperson der GSBV, das neue Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) hervor, das die digitale Barrierefreiheit stärken und ab 2025 in Kraft treten wird: „Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer inklusiven Gesellschaft, in der alle Menschen, unabhängig von ihren Einschränkungen oder ihrem Alter, vollständig teilhaben können sollen. Es ist ein Zeichen dafür, dass die Regierung sich verpflichtet hat, die Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit Einschränkungen zu respektieren und zu fördern. Der 28. Juni 2025 wird ein bedeutender Tag für die Gleichstellung und Inklusion in Deutschland sein. Doch so lange dürfen wir als Mercedes-Benz nicht warten – wir sollten proaktiv sein und mit gutem Beispiel vorangehen!“

Einsatz für mehr ME-Arbeitsplätze

Gietzen und Lümali sprachen sich abschließend beide dafür aus, die Schwerbehindertenvertreter stärker in Entscheidungsprozesse des Unternehmens einzubeziehen, um ihre besondere Perspektive noch mehr berücksichtigen zu können. Zudem sollten die Anstrengungen im Unternehmen erhöht werden, um geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkungen – sogenannte ME-Arbeitsplätze – zu finden. Lümali: „Wir sind schon immer darauf bedacht, auch für schwerbehinderte Beschäftigte passende Lösungen anzubieten, doch wir benötigen noch mehr solcher ME-Arbeitsplätze im Unternehmen. Klar ist, es müssen entsprechende Personalkonzepte und Zielbilder für die Personalentwicklung von Schwerbehinderten ausgearbeitet und im Detail umgesetzt werden.“

Johann Djukic, Vertrauensperson der Schwerbehinderten am Standort Sindelfingen, kann das nur unterstreichen: „Inklusion sollte an allen Standorten des Unternehmens gefördert werden, um Schwerbehinderten Unterstützung und Schutz zu bieten. Die Wertschätzung von Vielfalt und die Einbeziehung aller Menschen ist nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern auch eine strategische Entscheidung für Unternehmen. Inklusion fördert Innovation, Kreativität und bessere Ergebnisse für alle Beteiligten.“

"Schon immer **Benzin im Blut**"

Inklusion am Arbeitsplatz – ein Thema, das sich der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung am Standort Sindelfingen schon lange zur Aufgabe gemacht hat und entsprechend viel Wert darauflegt, dass, wo immer möglich, Arbeitsplätze für ME-Beschäftigte geschaffen werden. In dieser und den kommenden BRENNPUNKT-Ausgaben werden wir Menschen mit verschiedenen Einschränkungen vorstellen, die bei uns am Standort tätig sind. Wir wollen aufzeigen, was bei uns bereits erfolgreich für die Inklusion getan wurde und gut funktioniert, aber auch Bereiche identifizieren, in denen noch Verbesserungspotential besteht. Wir haben inspirierende Persönlichkeiten getroffen und möchten anhand von ihren ganz individuellen Geschichten zum Nachdenken anregen und ein Bewusstsein dafür schaffen, welche Hürden wir abbauen müssen, um so Stück für Stück dem Ziel der vollständigen Barrierefreiheit am Arbeitsplatz näher zu kommen.



Stefan Erlewein

Stefan Erlewein ist bereits seit 1994 Teil der Mercedes-Benz Familie. Seine Zeit „beim Daimler“ begann mit der Ausbildung zum Automobilmechaniker. Alles rund um Autos hat ihn schon immer fasziniert und beeindruckt. Lange darüber nachdenken, wo er später einmal arbeiten wollte, musste er nicht. Zu diesem Zeitpunkt wusste der heute im Qualitätsmanagement tätige 44-Jährige noch nicht, welche gesundheitlichen Einschränkungen ihn in Zukunft erwarten würden. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit ihm unterhalten – über seine persönliche Geschichte, seinen Weg bei Mercedes-Benz und sein Ehrenamt, das er neben seinem Beruf mit ebenso viel Herzblut ausübt.

BRENNPUNKT: *Stefan, kannst du uns ein wenig erzählen, wie sich dein Lebensweg gestaltet hat?*

Stefan Erlewein: Meine Kindheit und Jugend waren ganz normal, nichts Auffälliges oder Ungewöhnliches. Ich habe gerne Fußball gespielt und konnte mich für Autos und fürs Motorradfahren begeistern – man könnte auch sagen, ich

hatte schon immer Benzin im Blut. Dann kam meine Diagnose: Multiple Sklerose. Ich war damals 20 Jahre alt und es war ein wirklich großer Schock für meine Familie und mich. Niemand in meinem näheren Umfeld hatte MS. Ich wusste nicht, was auf mich zukommen würde. Den ersten Kontakt mit einem Rollstuhl hatte ich vor circa 14 Jahren. Zunächst brauchte ich nur bei längeren, anstrengenderen Reisen einen Rollstuhl, und im Laufe der Zeit wurde er immer mehr zum notwendigen Begleiter im Alltag. Mittlerweile bin ich voll und ganz auf meinen Rollstuhl angewiesen.

BRENNPUNKT: *Das Thema „Barrierefreiheit“ ist sicher ein ständiger Begleiter in deinem Alltag. Auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) hat sich bereits vor einigen Jahren dem Thema angenommen und kümmert sich intensiv um Verbesserungen am Standort. Inwiefern erlebst du Unterstützung seitens der SBV im Berufsalltag?*

Stefan Erlewein: Die SBV hatte wirklich immer ein offenes Ohr für mich und stand mir bei vielen meiner Entscheidungen mit Rat und Tat zur Seite. Diese Unterstützung habe ich vor allem zunehmend erfahren, als ich mehr auf den Rollstuhl angewiesen war. Die alltägliche Arbeit fiel mir schleichend schwerer, und immer mehr Hürden traten auf. Die SBV kam dann auch gemeinsam mit der Werksplanung auf mich zu, um gemeinsam mit ihnen problematische Zonen im Werk ausfindig zu machen und somit eine Umgestaltung des Werkes voranzutreiben.

Ob es um abgesenkte Bordsteine oder den Weg zur Kantine geht, Menschen ohne Beeinträchtigung können sich oft gar nicht vorstellen, wie schwer der generelle Alltag im Job oder auch im privaten Leben sein kann, wenn man im Rollstuhl sitzt. Oftmals übersehen sie die vermeintlich kleinen Dinge, die einem das Leben doch massiv erschweren können.

BRENNPUNKT: Auch außerhalb des Werkgeländes dürfte es mit der Barrierefreiheit im Alltag oft schwierig sein...

Stefan Erlewein: Das stimmt. Deshalb engagiere ich mich mittlerweile auch privat für die Barrierefreiheit und wurde sogar letztes Jahr im Mai zum Vorsitzenden der Behindertenbeauftragten meiner Heimatstadt Rottenburg am Neckar ernannt. Mein ehrenamtliches Engagement in meiner Heimatstadt begann im Jahr 2016 aufgrund von Umbaumaßnahmen in einer befahrenen Straße bei uns im Ort. Daraufhin wurde ich von der Stadt kontaktiert, um mit meiner speziellen Perspektive den Umbau auf Barrierefreiheit zu prüfen. Und inzwischen gehört mein Ehrenamt fest zu meinem Alltag.

BRENNPUNKT: Wo hast du bei uns im Betrieb, neben der SBV, noch Unterstützung erhalten?

Stefan Erlewein: Viele Bürohilfsmittel wie ein höhenverstellbarer Schreibtisch habe ich damals über die deutsche Rentenversicherung im Rahmen von „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ erhalten. Die Aufgabe der Rehabilitations- und Teilhabeleistungen besteht darin, Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit aufgrund von Krankheiten oder Behinderungen zu vermeiden und eine möglichst dauerhafte Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu gewährleisten. Es war z. B. wichtig, dass mein Arbeitsplatz ebenerdig lag. Und vor ungefähr drei Jahren wurden die Toiletten unmittelbar in der Nähe meines Büroplatzes umgebaut, damit auch Rollstuhlfahrer die sanitären Anlagen problemlos nutzen können.

Auch meine Teamleiter haben sich darum bemüht, meinen Arbeitsalltag zu erleichtern. Wenn die deutsche Rentenversicherung mir bei bestimmten Anliegen nicht weiterhelfen konnte, hatten sie neben der SBV auch ein offenes Ohr für mich. Für große Erleichterung in meinem Alltag sorgte auch die Home-Office-Regelung. Bereits vor Corona hatte ich die Genehmigung, meine Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Mit Corona hat sich das dann natürlich weiterverbreitet. Auch aufgrund meines schwächeren Immunsystems, im Vergleich zu vielen anderen, bietet sich das mobile Arbeiten für mich sehr gut an. Die Wegstrecke zur Arbeit kostet mich ebenfalls viel Energie, die ich dann mehr in meine Aufgaben im Qualitätsmanagement investieren kann.

BRENNPUNKT: Welche Empfehlungen würdest du anderen Menschen mit Einschränkungen geben, die sich mit der SBV in Verbindung setzen möchten?

Stefan Erlewein: Man sollte sich aufgrund von Einschränkungen nicht scheuen, sich mit der SBV in Verbindung zu setzen. Es ist falscher Stolz, seine Behinderung zu vertuschen. Stattdessen sollte man offen darüber sprechen und nach vorne schauen. Nur so können gemeinsam Lösungen gefunden und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Es ist auch möglich, mit der SBV einen Termin zu vereinbaren und einfach mal ein Gespräch zu führen, wenn einem danach ist. Wenn man das Glück hat, eine so starke Interessenvertretung und Unterstützung im Werk zu haben, sollte man es nutzen.



KOF – Rettungsinsel mit ME-Arbeitsplätzen angeschaut.

Uli Urban (IG Metall-Bereichsbetriebsrat in der KOF) und Alexander de Lauso (Betriebsingenieur und Personalplaner in der KOF)

Die KOF (Komponentenfertigung) bietet seit Jahrzehnten ME-Arbeitsplätze an. ME-Arbeitsplätze sind speziell auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Einschränkungen zugeschnitten, insbesondere für Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen sind u. a. ergonomisch angepasste Arbeitsplätze von großer Bedeutung.

Die KOF ist gut ausgestattet, um Beschäftigte in ihren Arbeitsabläufen zu unterstützen: Es gibt speziell verstellbare Ameisen (elektrisch angetriebene Hubwägen), die das Entnehmen der einzelnen Konfektionsteile erleichtern, und auch Gummimatten, die den harten Boden unter den Füßen etwas angenehmer machen. An den Produktions-Drehtischen gibt es zahlreiche Sitzgelegenheiten, damit sich Beschäftigte, die beispielsweise unter

Bandscheibenvorfällen leiden, hinsetzen können. Darüber hinaus haben die Beschäftigten an den einzelnen Anlagen die Möglichkeit, sich beim Sitzen und Stehen abzuwechseln.

Ein bewährtes Instrument, das seit Jahren zum Einsatz kommt, um für angeschlagene Beschäftigte einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, ist das PVV Profilvergleichsverfahren), erzählt **Alexander de Lauso**, Betriebsingenieur und Personalplaner in der KOF, der den Prozess sehr gut kennt: „Beim PVV werden Mitarbeitende, die bei uns eine Beschäftigung suchen, von einem Werksarzt untersucht, um sich ein Bild von ihren motorischen Fähigkeiten zu machen. Zuvor haben wir alle unsere Arbeitsplätze bereits bewertet. Das System zeigt uns dann an, für welchen Arbeitsplatz die Kolleginnen und

Kollegen am besten geeignet sind. Dies wird dann in einem vierwöchigen Arbeitsversuch überprüft. Wenn alles passt, kann der Neueinsteiger die Tätigkeit bei uns ausüben.“

Hohe Nachfrage nach Arbeitsplätzen in der KOF

Vor 20 Jahren gab es im Werk noch ausreichend Arbeitsplätze für Menschen, die nicht die körperliche Kraft eines durchschnittlichen Produktionsbeschäftigten hatten. „Im Laufe der Zeit wurden diese Arbeitsplätze vom Unternehmen leider nach und nach abgeschafft oder an externe Dienstleister vergeben. Die Kolleginnen und Kollegen, die in anderen Produktionsbereichen im Werk nicht mehr arbeiten können, finden in der KOF ein neues Zuhause, in dem sie sich wieder gebraucht fühlen und ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten

können. Wenn ich sehe, wie zufrieden die rund 250 Beschäftigten bei uns sind, weiß ich, dass wir alles richtig gemacht haben“, sagt IG Metall-Betriebsrat **Uli Urban**.

KOF und ME-Arbeitsplätze in Gefahr?

„Leider würde das Unternehmen die KOF am liebsten schließen und auch bei diesen Tätigkeiten Outsourcing betreiben. Man hat doch aber schon in so vielen Fällen gesehen, dass Auslagerungen an externe Dienstleister zwar auf den ersten Blick kostengünstiger erscheinen, am Ende aber immer auch versteckte Kosten und Nachteile mit sich bringen, die bei Eigenproduktion so nicht anfallen“, betont Alexander de Lauso.

Dem stimmt Uli Urban voll und ganz zu und appelliert an das Unternehmen: „Erhalten Sie die KOF und damit auch weiterhin die für unsere angeschlagenen Kolleginnen und Kollegen überaus wichtigen ME-Arbeitsplätze! Hier können Menschen gewinnbringend beschäftigt werden, die mitunter jahrzehntelang einen klasse Job in anderen Produktionsbereichen gemacht haben und aus gesundheitlichen Gründen einen neuen Zielbahnhof brauchen. Sie haben die nötige Erfahrung, um qualitativ hochwertige Komponenten anzufertigen und so ihren Teil zur Luxusstrategie des Unternehmens beizutragen – das ist mit einer der Gründe, weshalb wir uns als Betriebsrat seit jeher so vehement für Eigenfertigung und gegen Outsourcing einsetzen! Diese Expertise müssen wir wertschätzen und erhalten!“



Schwenkbare Geräte (oben) und Magnete (unten) erleichtern das Herausnehmen der Teile



Sitzgelegenheiten an den Anlagen bringen Entlastung

Future Day in der Ausbildung

am 21.07.2023 zwischen 13:00 – 18:00 Uhr

Am 21.07.2023 sind alle interessierten Schülerinnen & Schüler, Freunde und Familienangehörige von 13.00 bis 18.00 Uhr ins Mercedes-Benz Ausbildungszentrum nach Sindelfingen eingeladen. Unter dem Motto „Nutze die Chance und gestalte mit uns die Zukunft der Mobilität!“ haben alle an einer Ausbildung oder an einem dualen Studium Interessierten Gelegenheit, spannende Einblicke und Informationen aus erster Hand zu erhalten.

Illustration: READY7



Auch beim Team der Ausbildung im Werk Sindelfingen könnt ihr euch bei Fragen melden:
E-Mail: info.ausbildung@mercedes-benz.com



Das erwartet die Besucher:

- // Mercedes-Benz-Luft schnuppern und unser Unternehmen kennenlernen
- // Informationen über unsere technischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten sowie das Auswahlverfahren
- // Direkter Austausch mit Auszubildenden, Studierenden und unseren Ausbilderinnen & Ausbildern

Elvita Bekolli, Stellv. Jugend- und Auszubildendenvertreterin (2. Lehrjahr zur Fahrzeug-Interieur-Mechanikerin): „Der Future Day ist eine tolle Möglichkeit, sich ein Bild davon zu machen, welche Berufe man hier bei uns am Standort erlernen kann. Vor allem jungen Mädchen möchte ich sagen: Seid mutig und informiert euch auch über die Möglichkeiten, die in technischen- und IT-Ausbildungs- bzw. Studiengängen geboten sind – vielleicht entdeckt ihr dabei etwas für euch, das ihr so nicht erwartet hättet! Nutzt die Chance!“



Weitere Informationen zu den Berufen und Studiengängen, Einblicke in die Ausbildung sowie die Möglichkeit der Bewerbung gibt es über

mb4.me/bewirbdich.jetzt

oder über die Mercedes-Benz Social-Media-Kanäle Facebook und Instagram.

Für euch im Einsatz

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie der Betriebsrat werden beim Future Day mit einem Stand draußen am Lastenaufzug des Gebäude 11/1 vertreten sein und allen Interessenten bei Fragen zur Verfügung stehen.

Das Ausbildungsangebot in Sindelfingen:

Ausbildungsberufe (w/m/d)

- // Elektroniker für Automatisierungstechnik
- // Fahrzeuginterieur-Mechaniker
- // KFZ-Mechatronik System- und Hochvolttechnik
- // Konstruktionsmechaniker
- // Mechatroniker
- // Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik
- // Werkzeugmechaniker
- // Fachpraktiker für Metalltechnik
- // Fachinformatiker Daten- und Prozessanalyse
- // Fachinformatiker Digitale Vernetzung

Duale Studiengänge (w/m/d)

- // Elektrotechnik
- // Maschinenbau
- // Mechatronik
- // Embedded Systems
- // Informatik

Bei weiteren Fragen, könnt ihr euch an die JAV wenden – auf der Social Intranet-Seite der JAV Sindelfingen findet ihr viele hilfreiche Infos, aktuelle Sprechstunden-Zeiten und alle Kontaktdaten eurer JAV:



Ausbildungsberufe im Portrait



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

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

Ronja Stauss: Ich bin auf Mercedes-Benz aufmerksam geworden, als ich am Girls' Day teilgenommen habe. Dieser Tag wird speziell für Schülerinnen organisiert, um Einblicke in technische Berufe zu bekommen, die oft von Männern dominiert sind. Während des Girls' Day hatte ich die Möglichkeit, verschiedene Unternehmen zu besuchen und mehr über ihre Tätigkeiten und Karrieremöglichkeiten zu erfahren. Als ich bei Mercedes-Benz war, hat mich das Unternehmen sofort fasziniert.

Nach dem Girls' Day bot sich mir die Chance, ein einwöchiges Praktikum bei Mercedes-Benz zu absolvieren. Ich war unglaublich aufgeregt, diese Gelegenheit wahrzunehmen, da ich schon vorher von Mercedes-Benz als renommiertem Automobilhersteller gehört hatte. Während meines Praktikums konnte ich hautnah miterleben, wie es ist, Teil eines solch beeindruckenden Unternehmens zu sein. Ich hatte die Möglichkeit, verschiedene Abteilungen zu besuchen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenzulernen und an interessanten Projekten mitzuwirken. Das Praktikum bei Mercedes-Benz hat mir sehr gut gefallen. Die Arbeitsatmosphäre war professionell und gleichzeitig freundlich, und ich wurde von Auszubildenden herzlich aufgenommen.

Ronja Stauss,
Verfahrensmechaniker
für Beschichtungstechnik
(2. Ausbildungsjahr)

Aufgrund meiner positiven Erfahrungen während des Praktikums habe ich mich schließlich dazu entschieden, eine Ausbildung bei Mercedes-Benz anzustreben. Ich war beeindruckt von den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten, die das Unternehmen bietet, und von den guten Perspektiven für eine berufliche Karriere bei Mercedes-Benz. Die Kombination aus hochwertiger Ausbildung, technischem Know-how und einem renommierten Arbeitgeber war für mich äußerst attraktiv.





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

Ronja Stauss: Aufgaben unserer Ausbildung sind zum einen die Vorbehandlung des Untergrundes, wobei wir den Untergrund entfetten und entgraten und dann die Oberfläche schleifen müssen. Anschließend wird der vorbereitete Untergrund beschichtet. Hierbei gibt es mehrere Schichten, welche nacheinander auf den Untergrund lackiert werden. Zuletzt machen wir die Fahrzeugaufbereitung, wobei Fehler wie z. B. Staubeinschlüsse zuerst geschliffen werden, um sie danach zu entfernen. Anschließend wird das fertig lackierte Teil mit verschiedenen Polierschwämmen und den dazugehörigen Polierpasten aufpoliert, um den gewünschten Glanz zu erzeugen.

Aber nicht nur das Thema Metalluntergründe war Inhalt unserer Ausbildung, sondern auch Kunststoffe als Untergrund. Hier haben wir auch gelernt zu spachteln. Zudem hatten wir einen Metallkurs, einen Pneumatikkurs und einen Roboterkurs. Außerdem haben wir noch eine einwöchige Schulung über Sonderlacke absolviert. Die Schule besuchen wir blockweise alle 4 Wochen, wo wir mehr über die verschiedenen Untergründe lernen, die man beschichten kann, z. B. Metall, Kunststoff oder Holz, sowie die Vorbehandlungsmöglichkeiten und die Arten, wie man die Beschichtung der Untergründe vornimmt.

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

Ronja Stauss: Als ich meine Ausbildung begann, hatte ich hohe Erwartungen und viele Wünsche. Ich wollte vor allem viel Neues lernen und mein Wissen in verschiedenen Bereichen erweitern. Ich hoffte darauf, eine abwechslungsreiche Ausbildungszeit zu haben, in der ich verschiedene Aufgaben und Projekte bewältigen kann. Glücklicherweise wurden meine Erwartungen und Wünsche während meiner Ausbildung bis jetzt erfüllt, denn ich hatte die Chance, an verschiedenen Projekten mitzuwirken und unterschiedliche Arbeitsabläufe kennenzulernen.

Was meine Erwartungen an den Spaßfaktor betrifft, wurde ich ebenfalls nicht enttäuscht. Ich habe das Glück, nette Kollegen und Vorgesetzte zu haben,

die die Arbeitsatmosphäre angenehm gestalten. Insgesamt bin ich sehr zufrieden mit meiner Ausbildung.

BRENNPUNKT: Welche Tipps hast du für alle, die sich für eine Ausbildung bei Mercedes-Benz interessieren und welche Interessen oder Fähigkeiten sollte man für die Ausbildung als VMB mitbringen?

Ronja Stauss: Ich würde jedem empfehlen den Future Day zu besuchen, da man sich dort genau über die einzelnen Berufe informieren kann, die man bei Mercedes-Benz erlernen kann. Zudem würde ich jedem den Tipp geben, in dem gewünschten Berufsfeld ein Praktikum zu machen, da man dort sehr viele Details über den Beruf kennenlernt, welche man sonst nicht erfahren würde. Als VMB sollte man auf jeden Fall Spaß daran haben Neues zu lernen und dieses dann auch in der Praxis umzusetzen. Zudem ist es sehr wichtig ein Teamplayer zu sein, da wir oft als Team zusammenarbeiten und uns so gegenseitig unterstützen.

BRENNPUNKT: Was hat dich besonders daran gereizt eine Ausbildung als VMB bei uns zu beginnen?

Ronja Stauss: Der Beruf bietet eine breite Palette an Tätigkeiten, die mich faszinieren. Ich war begeistert von der Möglichkeit, an der Herstellung und Anwendung verschiedener Beschichtungen mitzuwirken und dadurch verschiedene Materialien und Oberflächen zu bearbeiten. Es ist eine spannende Aufgabe, die richtigen Techniken und Verfahren einzusetzen, um eine hohe Qualität und Haltbarkeit der Beschichtungen zu gewährleisten.

Ein weiterer Anreiz war die Aussicht auf gute Weiterbildungsmöglichkeiten. Der Bereich der Beschichtungstechnik entwickelt sich ständig weiter und es gibt immer neue Technologien und Verfahren, die erlernt werden können. Die Aussicht darauf, mich durch Weiterbildungen und Schulungen in meinem Beruf weiterentwickeln zu können, war für mich sehr attraktiv.

Insgesamt hat mich die Vielseitigkeit des Berufs, die Aussicht auf Weiterbildungsmöglichkeiten und die Attraktivität des Unternehmens davon überzeugt meine Ausbildung bei Mercedes-Benz zu machen.

**MITMACHEN
UND
GEWINNEN!**

PREISRÄTSEL

Mach' mit und gewinne eines von drei IG Metall-Sets, bestehend aus Poloshirt und Weste (Schnitt, Größe und Farbe – zw. rot, grau oder schwarz – wählbar) sowie – passend zur Sommersaison – einer schwarz-roten Grillschürze. Sende dafür einfach die richtigen Antworten auf die folgenden drei Fragen bis zum **31.07.2023** per Mail an **br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com**

Kleiner Tipp: Die Antworten findet ihr hier im Heft – viel Glück :-)

1. Unter welcher Baureihenbezeichnung läuft die neue E-Klasse?

a.) BR234 b.) BR214 c.) BR412 d.) BR432

2. In welchem Jahr wurde die Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ – in der u. a. die neue Lackierung mitvereinbart wurde – abgeschlossen?

a.) 2009 b.) 2010 c.) 2014 d.) 2016

3. Wie viele Digitale Pioniere aus UT haben jetzt in Sifi einen neuen Job angetreten?

a.) 22 b.) 32 c.) 42 d.) 52



„Folgen“ und immer auf dem Laufenden bleiben
Für aktuelle Neuigkeiten und Informationen aus dem Betriebsratsumfeld folgt uns im Social Intranet **Betriebsrat Standort Sindelfingen**. Hier findet ihr außerdem die Zuordnung der Betriebsräte auf die einzelnen Koordinations- und Fachausschüsse sowie deren Kontaktdaten.



Fahrbörsen Sindelfingen

Vernetzt euch bei uns!

Auch die Fahrbörsen für den Standort Sindelfingen findet ihr auf der Social Intranet-Seite des Betriebsrats:

So geht's:

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



e-Mobility: Registrieren - Laden - Sparen - Fahren

Unsere Parkhäuser befinden sich außerhalb des Werksgeländes und werden auch von Nicht-Beschäftigten genutzt. Verwenden sie dabei die E-Ladesäulen für ihr Hybrid- oder Elektro-Fahrzeug, bezahlen externe Nutzer seit Anfang Mai 45 ct/kWh. **Der Preis für unsere Mitarbeitenden liegt aktuell aber bei 30 ct/kWh.**

Um zu diesem günstigeren Mitarbeiter-Tarif laden zu können, sollten Beschäftigte sich vorab über folgenden Link einen „**Chargepoint Account**“ anlegen und der Schritt-für-Schritt-Registrierung folgen. Hier geht's zur Anmeldung und Registrierung:

charge@MB: [Wie kann ich an Mercedes-Benz Stando... | charge@MB \(corpinfra.net\)](#)



Werde jetzt Mitglied oder werbe ein neues Mitglied! [igmetall.de/beitreten](https://www.igmetall.de/beitreten)





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**.

