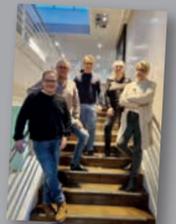




scheibenwischer

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

Ausgabe Nr. 369 | November 2023



**In dieser Ausgabe:
(Schicht-)Kalender 2024**

Das war 2023
Jahresüberblick

Seite 4-7

Aus den Augen, aus dem Sinn?
Mitarbeitende mit
Einsatzbeschränkungen

Seite 6-7

Zeit für Zukunft
Gewerkschaftstag 2023

Seite 18-19



BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim
Mercedes-Benz Group

Aus dem Inhalt:

Das war 2023

Ein ereignisreiches Jahr geht zu Ende
Seite 2-7

Aus den Augen, aus dem Sinn?

Mitarbeitende mit Einsatzeinschränkung
Seite 8-9

Eine Frage der Prioritäten

Neue Sozialräume in PT/STF
Seite 10

Frauen in der Arbeitswelt

Tag der Entgeltgerechtigkeit
Seite 11

Unsere neuen digitalen Superhelden

D.SHIFT geht in die nächste Runde
Seite 12-13

Gemeinsam aufbrechen

Die neue TransformatiON App
Seite 14

Ho-Ho-Hoffentlich läuft dieses Jahr anders

Weihnachtsfeiern am Standort
Seite 15

ProCent

Ein Rekordhalter der besonderen Art &
ProCent meets VfB
Seite 16-17

Die Weichen sind gestellt

Gewerkschaftstag 2023
Seite 18-19

Delegiertenwahl 2024

IGM Geschäftsstelle Stuttgart
Seite 20

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

2023 neigt sich langsam, aber sicher dem Ende zu und wir wollen die letzte Ausgabe in diesem Jahr dazu nutzen, um die ereignisreichen vergangenen Monate **Revue passieren** zu lassen und **Bilanz** zu ziehen.

Wie wir es inzwischen seit Jahren gewöhnt sind, hatte 2023 viele **Höhen**, aber auch **extreme Tiefen**. Global gesehen, haben leider die Tiefen überwogen. Die Welt wird immer unübersichtlicher, aber auch unsicherer: **Extreme Naturereignisse** erschütterten auch in diesem Jahr viele Regionen in Europa und auf der ganzen Welt – besonders im Kopf geblieben sind die **Erdbeben** in der Türkei und in Syrien, oder die **Hochwasserkatastrophe** in Griechenland. Der **Überfall Russlands** auf die **Ukraine**, der **Krieg im Nahen Osten**, **Inflation**, **steigende Energie- und Lebenshaltungspreise** – all das spüren auch die Betriebe, spüren auch wir. Die Sorge um ihre Zukunft treibt viele Beschäftigte um, auch bei uns. Das sehen wir jeden Tag.

Finanzielle Sicherheitsnetze – Dank IG Metall

Wie wichtig in solchen unsicheren Zeiten ein **starker Partner** wie die **IG Metall** ist, haben wir über das gesamte Jahr hinweg gespürt. Die **tariflichen Erfolge** und der **betriebliche Einsatz** der IG Metall Betriebsräte im Vorjahr, haben für dieses Jahr zahlreiche und **finanziell wichtige Sicherheitsnetze** gespannt. 2023 war ein Jahr mit extrem vielen **Sonderzahlungen**. Besonders nennenswert sind die vereinbarten **3.000 Euro netto** Inflationsausgleichsprämie, von denen die Hälfte im **Januar 2023** ausbezahlt wurde. Auf die zweite Hälfte dürfen wir uns im **Januar 2024** freuen.

Im **Juni** stiegen die Grundentgelte um **5,2%** und haben dafür gesorgt, dass ihr am Ende des Monats mehr Geld in der Tasche habt. Im Mai nächsten Jahres steigen die Entgelte dann wie ihr wisst erneut – um weitere **3,3%**.

Die **höchste Ergebnisbeteiligung** in der Unternehmensgeschichte wurde im April ausgezahlt: **7.300 Euro – eine starke Summe!** Wir IG Metall Betriebsräte haben uns für eine Verschiebung der Deckelung bei der Ergebnisbeteiligung eingesetzt, weil die alte Regelung aus unserer Sicht nicht mehr zu den extremen Gewinnen des Unternehmens gepasst hat: **Höhere Gewinne** müssen auch eine **höhere Ergebnisbeteiligung** bedeuten – schließlich sind solche Gewinne auch wegen eures Engagements überhaupt erst möglich. Mit der neuen Regelung sorgen wir dafür, dass ihr angemessen am Unternehmenserfolg partizipiert.

Zusammen mit dem **Trafo-Baustein**, dem **Urlaubsgeld**, dem **T-ZUG A und B** und dem anstehenden **Weihnachtsgeld** hatte das Jahr 2023 somit **mehr Monate MIT Sonderzahlungen und Tariferhöhung, als ohne**. Das ist keine Selbstverständlichkeit – im Gegenteil! **Erfolg ist kein Zufall**, Kolleginnen und Kollegen! Für den hohen **Standard**, den wir heute haben, unsere **Gehälter**, unsere **Sonderzahlungen**, unsere **Sicherheiten** und **Vereinbarungen**, für diese und viele weitere Themen setzen wir uns auch in Zukunft entschlossen und hartnäckig ein.

Transformation in vollem Gange – das WIR im Mittelpunkt?

Während andere nur von der Transformation reden, läuft sie in

Untertürkheim auf Hochtouren. In diesem Jahr hat der Prozess noch mal deutlich angezogen – unser Standort verändert sich aktuell an allen Ecken und Enden. Wir befinden uns zwischen **Bauarbeiten, Ausläufen, Umzügen, Qualifizierung und Neuanfängen**.

Neue Berufsbilder entstehen und Produkte, die uns seit Ewigkeiten begleiten, **laufen aus**, während wir gleichzeitig mit den Vorbereitungen für den Einzug **neuer Produkte** alle Hände voll zu tun haben. Die Geschwindigkeit, mit der sich unser Standort aktuell verändert, ist wirklich enorm.

Dabei ist und bleibt unser Erfolgsrezept für das Gelingen der Transformation: **Das eine tun, ohne das andere zu lassen!** Wir nutzen die uns zur Verfügung stehenden Flächen so, dass nach und nach neue Technologien wie der eATS und der eCampus Einzug finden und wir **beide Antriebswelten** bestmöglich darstellen können.

Hier wurde das Automobil erfunden.

Wenn es jetzt neu erfunden wird, muss auch das wieder hier bei uns geschehen.

Was aktuell aber zu kurz kommt, ist der Fokus darauf, wie unsere Belegschaft bei diesen rasanten Veränderungen mitgenommen wird. Wie sie darauf vorbereitet wird, bei diesem Prozess Schritt zu halten. Die **Qualifizierung** unserer Kolleginnen und Kollegen in neue Arbeitsbereiche muss genauso Bestandteil der Transformation sein, wie der Einzug neuer, zukunftsfähiger Produkte. In diesem Jahr durften wir die ersten Untertürkheimer Absolventen des einzigartigen **Umschulungsprogramms D.Shift** beglückwünschen (mehr dazu auf Seite 12) – von diesen Ideen, wie wir die Belegschaft an Transformation und Digitalisierung beteiligen können, brauchen wir viel mehr! Das muss ein **zentrales Ziel** für die kommenden Jahre sein. Nur so kann eine Transformation gelingen, hinter der die Menschen auch langfristig stehen!

Ausblick 2024

Aktuell liegt der Fokus der Unternehmensführung aber wieder stark auf einem ganz anderen Thema. Nachdem die **Geschäftszahlen** in diesem Jahr schlechter ausgefallen sind als im Vorjahr, stehen die Zeichen wieder voll auf **Sparkurs**. Zu einem gewissen Grad sicher nachvollziehbar und vernünftig. Aber die verschärften Sparmaßnahmen, wie mit der **Gießkanne** wahllos über das gesamte Werk zu verteilen, macht an vielen Stellen nicht nur keinen Sinn, sondern ist sogar schädlich für **Arbeitsabläufe** und die **Belastbarkeitsgrenze** unserer Kolleginnen und Kollegen. Für viele war das Jahr geprägt von Arbeitsverdichtung und hohem Druck.

Fest steht: Setzt man sich einmal mit den **Prognosen** des Unternehmens auseinander, müssen wir uns 2024 verstärkt auf **Gegenwind** einstellen.

Umso mehr freuen wir uns deshalb auf ein ganz besonderes Highlight im kommenden Jahr: **Unser Werk wird**

120 Jahr alt und das werden wir mit einem großen Fest feiern! Die Planungen laufen aktuell auf Hochtouren und wir informieren euch zeitnah über weitere Details.

Ein bisschen Zeit bleibt uns in diesem Jahr aber noch und wir sind gespannt auf unsere **letzte Betriebsversammlung 2023** am **11. Dezember** in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle.

Weil wir als Powertrain-Standort von den Auswirkungen der **Luxus- und Elektrostrategie** besonders betroffen sind und uns insbesondere die Umsetzung einer **langfristigen und nachhaltigen Personalstrategie** vor große Herausforderungen stellt, freuen wir uns dabei besonders auf den Besuch von **Personalvorständin und Arbeitsdirektorin Sabine Kohleisen**.

Neben ihrem Bericht zur **aktuellen Unternehmensstrategie**, wird Frau Kohleisen gemeinsam mit dem Betriebsrat **Fragen aus der Belegschaft** beantworten.

Klar ist schon heute: Wir stehen vor **großen Herausforderungen!** Nutzt deshalb die bevorstehende **Weihnachtszeit**, um euch von diesem Jahr zu erholen und neue Energie zu tanken. Die besinnliche Jahreszeit bietet außerdem Gelegenheit, um zu **reflektieren** – dazu möchten wir auch ganz besonders unsere **Führungskräfte** ermuntern: Sparen Sie zum Jahresende nicht an der falschen Stelle, sondern nutzen Sie die Gelegenheit, um ihren Beschäftigten eine Freude zu machen. Eine **anständige Weihnachtsfeier** ist eine super Gelegenheit, um Ihrem Team etwas zurückzugeben. Gemeinsame Stunden wie diese sind ein wichtiges Zeichen der **Wertschätzung!**

Was in diesem Jahr richtig war, gilt auch in Zukunft: Die zentrale Grundlage unserer **Stärke** ist die **Solidarität**. Wir gehen nicht allein, sondern gemeinsam. Stehen zusammen, wenn es schwierig wird und feiern auch unsere Erfolge gemeinsam – davon gab es im Jahr 2023 viele. Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass es 2024 so bleibt.

Passt auf euch auf und bleibt gesund.

Herzliche Grüße



J. Häberle
Michael Häberle
 Betriebsratsvorsitzender

M. Clauss
Michael Clauss
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender

Das war 2023!

#JANUAR



©Adobe Stock/hd3dsh

Erster Teil der Inflationsausgleichsprämie wird ausgezahlt!

Um dem hohen Inflationsdruck entgegenzuwirken, haben sich die Tarifparteien, IG Metall und Südwestmetall, im Tarifabschluss 2022 auf eine dauerhafte Entgeltsteigerung sowie eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000€ geeinigt, die in zwei Schritten ausbezahlt wird. Die Auszahlung von 1.500 € erfolgte mit dem Januar-Entgelt 2023, die Auszahlung der zweiten Hälfte im Januar 2024. Diese Zahlungen sind steuer- und abgabenfrei.

Neben einer Spende an das Deutsche Rote Kreuz (DRK) für die Soforthilfe in Höhe von **einer Million Euro** hat das Unternehmen eine Mitarbeiterspendenaktion ins Leben gerufen. Durch die Spenden **vieler hilfsbereiter Kolleginnen und Kollegen** kamen ca. **90.000 €** zusammen!

Zusätzlich haben **IG Metall Betriebsräte** und **Vertrauensleute** zu zwei großen **Sachspende-Aktionen** aufgerufen – mit Erfolg: Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen in Untertürkheim, Mettingen, Hedelfingen, aber auch aus der Zentrale und sogar aus Sindelfingen haben sich beteiligt. **Neun Sprinter** voller Kleidung, Nahrung, Decken, Babynahrung, Windeln und vielem mehr kamen zusammen.

Danke an alle für eure großartige Hilfsbereitschaft!

Die größte Veränderung bringt wohl die „KBV Mobiles Arbeiten im Ausland“ mit sich. Durch diese neue Vereinbarung erhalten Beschäftigte aus Deutschland jetzt die Möglichkeit, auch ohne geschäftlichen Anlass bis zu 20 Tage im Ausland mobil zu arbeiten.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ wurde um Punkte, wie die Erweiterung der Standard IT-Ausstattung, ergänzt.

Außerdem haben wir einen gemeinsamen Rahmen für Desksharing definiert und Möglichkeiten geschaffen, die Digitalisierung auch für die Beschäftigten in der Produktion voranzubringen (z.B. geschäftliche E-Mail-Adresse für alle).

#FEBRUAR



Gesamtbetriebsrat und Unternehmen rufen Spendenaktion für Opfer des Erdbebens in der Türkei und Syrien ins Leben



©Adobe Stock/ Damian Sobczyk

Vier Konzernbetriebsvereinbarungen für mehr Flexibilität

Unternehmen und Konzernbetriebsrat haben durch den Abschluss mehrerer Konzernbetriebsvereinbarungen das mobile Arbeiten gestärkt und Maßnahmen beschlossen, um die Digitalisierung voranzutreiben – auch in der Produktion.

#MÄRZ



Mercedes-Benz Aufsichtsratswahl

Bei den Aufsichtsratswahlen 2023 hat die IG Metall alle Mandate der Arbeitnehmervertretung im Mercedes-Benz Aufsichtsrat verteidigen können.

Das ist entscheidend, damit Mitbestimmungs- und Mitsprachrechte im Aufsichtsrat gewahrt bleiben und sinnvoll im Interesse der Belegschaft genutzt werden.



Frauentagscafés am Standort

Bei den diesjährigen Frauentagcafés, die von engagierten IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Helferinnen und Helfern liebevoll dekoriert und mit Informationsmaterial ausgestattet waren, ging es im Austausch um Möglichkeiten sich für Gleichberechtigung stark zu machen, einen kritischen Blick in die Zukunft zu werfen und darüber ins Gespräch zu kommen.

Auch in diesem Jahr fanden die Frauentagcafés wieder großen Anklang und ließen genügend Raum für persönliche Gespräche.

Mehr zum Thema Frauen in der Arbeitswelt und Entgeltgerechtigkeit findet ihr auf Seite 11.



Betriebsversammlung Q1

Bei unserer ersten Betriebsversammlung in diesem Jahr drehte sich alles um die Prognosen für 2023 und um die Frage wann unsere Erfolgswelle bricht?

#APRIL



©freepik/Starline

Rekord-Ergebnisbeteiligung: 7.300 € für das Jahr 2022 – eine starke Summe!

Wir IG Metall Betriebsräte haben uns erfolgreich für eine Verschiebung der Deckelung bei der Ergebnisbeteiligung eingesetzt, weil die alte Regelung aus unserer Sicht nicht mehr zu den extremen Gewinnen des Unternehmens gepasst hat: Höhere Gewinne müssen auch eine höhere Ergebnisbeteiligung bedeuten – schließlich sind solche Gewinne auch wegen eures Engagements überhaupt erst möglich.

#MAI



Mai: Ungebrochen solidarisch - 1. Mai in Stuttgart

Unter dem Motto „Ungebrochen solidarisch“ demonstrierten am Tag der Arbeit tausende Beschäftigte. Deutschlandweit sind sie für gute und sichere Arbeit in der lebenswerten Umwelt auf die Straße gegangen.

#JUNI



©Adobe Stock/ jirsak

Langersehnte Tariferhöhung:

Die Grundentgelte steigen dank IG Metall um 5,2 % (Erfolg aus der Tarifrunde 2022)

Bis Juni 2023 konnten wir uns bereits über zahlreiche Sonderzahlungen freuen: Inflationsprämie, Trafobaustein, Rekord-Ergebnisbeteiligung und das Urlaubsgeld im Mai.

Im Juni stiegen die Grundentgelte um 5,2 % und damit wurde der erste Teil der Tariferhöhung wirksam. Im Mai nächsten Jahres steigen die Entgelte dann erneut – um weitere 3,3 %. Die Erhöhung der Grundentgelte ist tabellenwirksam – sie wirkt sich somit auch positiv auf zahlreiche Sonderzahlungen aus.

Bereits in diesem Jahr hat das schon das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG A+B) betroffen und Ende des Monats fällt auch das Weihnachtsgeld höher aus als im letzten Jahr.



Bei den Centerversammlungen lag der Fokus speziell auf den Themen der einzelnen Bereiche.

#JUNI



©Mercedes-Benz

Nach 110 Jahren Grau- und Stahlgießerei hieß es: Abschied nehmen

Am 22. Oktober 1913 wurde in der denkmalgeschützten Halle 21 die Produktion aufgenommen – damals mit Gussteilen für Lokomotiven und Motoren – zuletzt entstanden dort Turbinengehäuse.

#JULI



©Mercedes-Benz

Verdienter Ruhestand für die Motoren M264/274/276

Zukünftig kommen somit alle unsere fertig montierten 4-, 6-, und 8-Zylinder Verbrennungsmotoren aus unserem Werkteil Bad Cannstatt.

Kurbelwelle, Kurbelgehäuse, Zylinderköpfe und Pleuel für unsere FAME-Motoren werden nach wie vor im Werkteil UT gefertigt. Mit der Fertigung des eATS wird das Fertigungsportfolio weiter ausgebaut. Auch die eATS-Modul 2-Montage wird hier einziehen.

Wir nutzen die uns zur Verfügung stehenden Flächen so, dass nach und nach neue Technologien wie der eATS und der eCampus Einzug finden und wir beide Antriebswelten bestmöglich darstellen können – das eine tun, ohne das andere zu lassen ist und bleibt unser Erfolgsrezept für das Gelingen der Transformation.



10 Jahre Sternchen in Esslingen/Mettingen

100 Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder bis zum Alter von drei Jahren bieten unsere eigenen Kitas in Summe an. Seit 2013 gehört auch das Sternchen Esslingen-Mettingen dazu!



©Mercedes-Benz

Zertifikatübergabe:

Mit einem lachenden und einem weinenden Auge entließen wir außerdem 22 digitale Pioniere aus Untertürkheim in ihre neuen Zielbahnhöfe in Sindelfingen. In der zweiten Welle des Weiterbildungsprogramms D-Shift wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer innerhalb eines Jahres zu Data Specialists und Junior Software Entwicklern ausgebildet.

Die aktuell dritte Welle hat bei uns im Herbst gestartet.

Mehr dazu auf Seite 12-13.



©Mercedes-Benz

Grundsteinlegung der langersehnten neuen Rettungswache in Hedelfingen.

Was lange währt, wird endlich gut: Nach jahrelangen Verhandlungen, Verzögerungen und Aufschiebungen, fand am 25. Juli endlich die symbolische Grundsteinlegung der neuen Rettungswache in Hedelfingen statt – für eine optimale Notfallversorgung aller Werkteile und Außenstellen im Neckartal.

#AUGUST



©Mercedes-Benz

Rund 5.500 Testfahrten in UT:

Insgesamt haben rund 35.000 Kolleginnen und Kollegen aus den direkten Bereichen der MO an vielen deutschen Standorten die Gelegenheit bekommen, unsere elektrischen Top-Modelle EQS SUV und EQE SUV einmal Probe zu fahren.

Klar ist: Von solchen Aktionen brauchen wir in Zukunft mehr!

#SEPTEMBER



©Mercedes-Benz

Roll-Out der geschäftlichen E-Mail-Adressen für alle Beschäftigten abgeschlossen.

Die „Konzernbetriebsvereinbarung zur Beteiligung der Beschäftigten an der Digitalisierung“ 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 hat vor allem Mitarbeitende in den Produktionsbereichen betroffen.



Die TransformationON App geht an den Start



Alle Information rund um die Transformation im Powertrain findet ihr in der neuen TransformationON App.

Mehr dazu auf Seite 14.



Gewerkschaftstag 2023 „Zeit für Zukunft“

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Entscheidungsorgan der IG Metall und wird alle vier Jahre einberufen. Neben der Wahl des Vorstands haben die 421 gewählten Delegierten aus allen Ecken des Bundesgebiets das Arbeitsprogramm der nächsten vier Jahre diskutiert und durch Anträge und Beschlüsse die Weichen für die Gewerkschaftsarbeit der kommenden Jahre gestellt.

Mehr dazu auf Seite 18-19.

#NOVEMBER



©Martin Storz von GRAFFITI

November: Vertrauensleutewahl

An einem großen Standort wie Untertürkheim ist es wichtig, die Arbeit auf viele Schultern zu verteilen. Die Vertrauensleute sind ein entscheidender Teil unserer Solidargemeinschaft und das Sprachrohr der Menschen, für die wir uns Tag für Tag mit unserer Arbeit einsetzen. Danke an alle, die sich zur Wahl gestellt haben und damit einen wichtigen Beitrag leisten.



Betriebsversammlung Q3

Unsere Herbst-Betriebsversammlung stand unter dem Motto „Insight UT – unser Standort im Wandel“.

Die Highlights: Ein buntes Angebot an Infoständen und die Ausstellung des neuen CLE Cabrio und EQS SUV Maybach!

#OKTOBER



Betriebsversammlung 2023 „Das WIR im Mittelpunkt“

Unter diesem Motto stand nicht nur der aktuelle Tätigkeitsbericht des Gesamtbetriebsrats, sondern auch die diesjährige Betriebsräteversammlung. Mehr als 350 Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben stellvertretend für die rund 115.000 Beschäftigten in Deutschland teilgenommen.

DAS steht in diesem Jahr noch an!



©Mercedes-Benz

Jubilarfeiern 2023



©Betriebsrat

©Mercedes-Benz

Betriebsversammlung mit Vorstandsmitglied Sabine Kohleisen



Mitarbeitende mit Einsetzeinschränkung

Aus den Augen, aus dem Sinn?

Integration, Inklusion und einen **wertschöpfenden Beitrag** am eigenen Arbeitsplatz leisten zu können, sollte eine Selbstverständlichkeit sein – und doch sehen wir uns zunehmend mit einer schmerzhaften Realität konfrontiert. **Immer mehr Mitarbeitende mit Einsetzeinschränkungen (MEE) bleiben – häufig monatelang – ohne (Anschluss-) Beschäftigung und werden regelrecht „abgeschoben“.**

Aus den Augen aus dem Sinn? **Als Betriebsrat machen wir leider verstärkt die Erfahrung, dass die Personalabteilung scheinbar nur wenig Interesse daran hat, angemessene Beschäftigungsmöglichkeiten für die Betroffenen zu schaffen.** Diese Situation ist nicht nur inakzeptabel, sondern steht auch im Widerspruch zu unseren **Grundprinzipien von Chancengleichheit und Wertschätzung.**

Problem wächst und wächst

Die Problematik nimmt stetig zu – besonders mit dem Auslauf der letzten Montagelinie M274 im Werkteil Untertürkheim, hat sie **weiter an Fahrt aufgenommen.** In der Linie konnten bisher einige Mitarbeitende mit Einsetzeinschränkung untergebracht werden. Seit Ende Juli sind diese nun ebenfalls ohne Anschlussbeschäftigung – sie kommen on-top zu den zahlreichen Betroffenen, denen es schon längere Zeit so ergeht.

Um das **Ausmaß** sichtbar zu machen, haben wir uns als Betriebsrat dafür eingesetzt, den zahlreichen Betroffenen zumindest übergangsweise in Bad Cannstatt einen Aufenthaltsort in den Pausenräumen anzubieten – **wir sprechen hier von einer Größenordnung von rund 40 betroffenen Kolleg:innen!**

Die Personalabteilung kann sich dem Problem nicht mehr lange verschließen. **Vorschläge für eine passende Beschäftigung kommen zum Großteil nur vom Betriebsrat – und scheitern immer wieder an Kleinigkeiten und der**

mangelnden Flexibilität der Personalabteilung. Traurig, dass wir gezwungen sind, auf diese Art und Weise auf die Missstände aufmerksam zu machen. Jedoch gibt es aktuell einen Lichtblick. Auf Druck des Betriebsrats konnten wir Betroffenen erste Arbeitsversuche in unterschiedlichen Werkstattbereichen in RD ermöglichen.

Erste Arbeitsversuche erfolgreich – neue Zielbahnhöfe in greifbarer Nähe!

Die ersten Arbeitsversuche in RD liefen für viele Kolleg:innen positiv. Viele der Betroffenen sind dabei richtig „aufgeblüht“ und waren froh darüber, dadurch eine Chance zu bekommen, wieder beschäftigt zu werden. Die werkteilübergreifend ausgeschriebenen Stellen sind jedoch stark gefragt – **umso wichtiger ist, dass die Betroffenen MEE, wie es unsere internen Richtlinien vorsehen, auf Grund ihrer speziellen Situation beim Auswahlverfahren priorisiert werden. Dafür machen wir uns stark.** Klar ist: Die Verantwortung des Arbeitgebers besteht nicht nur darin, sich auf dem Papier für die Inklusion unserer MEE einzusetzen, sondern auch mit **konkreten Handlungen** sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter einen Zugang zu geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten!

Loch im Zaun stopfen, anstatt Hühner zu fangen.

Als Betriebsrat fordern wir seit Jahren vehement ein, dass der Arbeitgeber nicht nur seiner Verpflichtung nachkommt, geeignete Arbeitsplätze anzubieten, sondern auch proaktiv daran arbeitet, eine gesunde und unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen.

Vielleicht kennt der ein oder andere von euch die Karikatur, mit den ausbüxenden Hühnern – anstatt den Zaun zu stopfen, damit nicht noch mehr Hühner entkommen, rennt der Bauer jedem einzelnen hinterher. **Ergo: Statt nur die Symptome zu behandeln, sollte man vor allem die Ursachen in Angriff nehmen!** Es ist nicht Sinn und Zweck der Sache, dass immer mehr Beschäftigte dazu verurteilt werden, in einem

Teufelskreis aus auf Dauer ungesunden Arbeitsbedingungen und daraus folgenden gesundheitlichen Problemen gefangen zu sein. Denn die Antwort liegt oft in den Rahmenbedingungen: Ein **Mangel an Rotationsplätzen** zur Entlastung (da diese meistens bereits dauerhaft durch MEE besetzt sind) und die **hohe Arbeitsbelastung**, können langfristig dazu führen, dass sich bei weiteren Kolleg:innen **gesundheitliche Einschränkungen** entwickeln und verschärfen.

Mit der **Übernahme von MEE** in andere Bereiche, wie den Werkstätten in RD, könnten im Werk wieder **Rotationsplätze** in den Linien freierwerden – doch bei der Anzahl an MEE, die ebenfalls noch versorgt werden müssen, bleibt das voraussichtlich nicht lange der Fall.



Ladislav Priplata
Betriebsrat PT/M
☎ 0160 8 67 48 05



Zorica Cosic
Betriebsrätin PT/M
☎ 0176 30 98 26 73

i Schon gewusst?

Die Unternehmensleitung hat sich dazu verpflichtet, gemeinsam mit dem Betriebsrat das Ziel zu verfolgen, allen Beschäftigten einen fähigkeitsgerechten Arbeitsplatz anzubieten! Besonders die Beschäftigung von Kolleg:innen mit gesundheitlichen Beschwerden ist ein zentraler Bestandteil unserer auf **Werten** basierenden Unternehmensstrategie.

Vielfach kommt es bei Mitarbeitenden zu einmaligen, vorübergehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen, hier können Maßnahmen, wie die **Umgestaltung des Arbeitsplatzes**, eine **Umverteilung der Arbeitsinhalte** oder eine **Änderung der Arbeitsorganisation** bereits zum Erfolg führen. Tritt jedoch der Fall ein, dass ein Mitarbeiter für mindestens 6 Monate oder **dauerhaft** seine bisherige Tätigkeit aufgrund wiederholter bzw. schwerwiegender gesundheitlicher Beeinträchtigung nicht mehr ausüben kann, ist ein **Arbeitsplatzwechsel** erforderlich. **Hier ist das Unternehmen in der Pflicht, Arbeitsplätze zu identifizieren, an denen ein fähigkeitsgerechter Einsatz möglich ist!**



Quelle: t&t Organisationsentwicklung



Ansprechpartner:
Dimitrios Charizanis
☎ +49 711 1762511

Neue Sozialräume in PT/STF

Eine Frage der Prioritäten!

Dass sich die Zustände der Sozialräume in unseren direkten Bereichen teilweise von Abteilung zu Abteilung stark unterscheiden ist kein Geheimnis. Schön renovierte, moderne Pausenräume und Teeküchen in der einen Halle, in die Jahre gekommene und abgenutzte Exemplare in der anderen – je nach dem wo man tätig ist, unterscheidet sich deshalb auch das Gefühl der Wertschätzung stark.

Ausschlaggebend ist wohl die Person in der Abteilung, die über die Finanzierung einer Renovierung entscheidet – das haben jetzt zumindest die Kolleginnen und Kollegen der PT/STF festgestellt.

Einen **Wohlfühlfaktor** gab es in den Sozialräumen der PT/STF schon lange nicht mehr. Seit Jahren sind die Zustände hier so unterirdisch, dass man sich als Unternehmen eigentlich schämen sollte: **Alte Kühlschränke, zusammengewürfeltes und heruntergekommenes Mobiliar, abgenutzte Böden und verratzte Wände.**

„Zwischenzeitlich waren außerdem nicht nur die Zustände der Räume das Problem, sondern auch ihre Größe“, sagt Dimitrios Charizanis, zuständiger Bereichsbetriebsrat. Schließlich waren einige Gruppen phasenweise von rund 20 Beschäftigten auf fast 100 Beschäftigte pro Schicht gewachsen – der Platz reichte schlichtweg nicht aus. Doch anstatt sich spätestens dann offen gegenüber der Problematik zu zeigen, wurden 1,80m hohe Trennwände in den Bereichen zu einem provisorischen Raum aufgestellt. „Die reinste Katastrophe und sicher keine angemessene Lösung, um erholsame Pausen oder konstruktive Gruppengespräche zu gewährleisten.“

Die **IG Metall Betriebsräte** versuchten mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen schon lange etwas an der Situation zu verändern, scheiterten aber letztendlich immer wieder an der **Kostenfrage**. „Das Unternehmen hält uns seit einer Ewigkeit hin, vertröstet uns immer wieder oder stellt Lösungen in Aussicht, die dann aber nicht kommen“, sagt Dimitrios Charizanis.

Fünf Sozialräume benötigen eine Renovierung – vor **1,5 Jahren** kam die Zusage für **einen Raum** – aber nicht einmal die wurde umgesetzt.

Ein positives Zeichen an die Belegschaft

Umso größer war dann die Freude, als Dimitrios dem **neuen Abteilungsleiter** die angespannte Situation schilderte und dieser sofort die notwendigen Arbeiten an allen fünf Räumen veranlasst hat. „Mir hat das gezeigt, dass es darauf ankommt, was für die verantwortlichen Führungskräfte **Priorität** hat“, sagt er. „**Auf die Kosten müssen aktuell alle schauen, aber bei manchen hat die Zufriedenheit der eigenen Beschäftigten eben einen höheren Stellenwert, als bei anderen.**“

In allen fünf Sozialräumen wird jetzt **neuer Boden** verlegt und **gestrichen**, sie erhalten **neue oder neuwertige Küchen** und **neue Möbel**. Die Umsetzung ist bereits in vollem Gange. „Dass dieses leidige Thema jetzt endlich angegangen wird ist für die Kolleginnen und Kollegen ein tolles Zeichen der Wertschätzung“, sagt Dimitrios Charizanis.



Neue Möbel und Böden und ein frischer Anstrich – die Arbeiten sind in vollem Gange und schon jetzt sehen die Sozialräume viel einladender aus!

Frauen in der Arbeitswelt

MAUERN

einreißen

Entgeltlücke endlich schließen



Die Podcast-Serie [die metallerin](#) der IG Metall-Frauen spricht mit interessanten Gesprächspartnerinnen über spannende Themen. Wir empfehlen außerdem in die 11. und 17. Folge des IG Metall Podcasts **Maloche und Malibu** reinzuhören – bei den beiden Podcast-Folgen geht es um die Frage warum es wichtig ist, dass [Frauen an Maschinen arbeiten und Banden](#) bilden sowie um das Thema [„Karrierekiller Kind“](#).

©Adobe Stock/harika013

Am 27. Oktober fand der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit statt. Er steht symbolisch dafür, dass Frauen bis zum Jahresende arbeiten müssen, um dasselbe zu verdienen, was Männer bereits am 27. Oktober erhalten haben. Frauen verdienen im Schnitt rund 18 Prozent weniger als Männer. Selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit sind es noch 7 Prozent. Wir haben den Tag genutzt, um auf die ungleiche Bezahlung in vielen deutschen Betrieben aufmerksam zu machen.

In einer **gerechten Welt** verdienen Frauen und Männer dasselbe. Frauen können sich nach ihren Fähigkeiten und Interessen entfalten. Kinder und Karriere gut vereinbaren. In einer gerechten Welt sind Frauen finanziell unabhängig von ihren Partner:innen – aber von einer gerechten Welt sind wir weit entfernt.

98 Jahre – solange warten Frauen in Deutschland noch darauf, dass sie **gleich bezahlt** werden. Also bestenfalls die Urenkelinnen-Generation wird in den Genuss der gleichen Bezahlung kommen. Wie kommen wir auf die Zahl? Sie wurde 2020 vom **Europäischen Gewerkschaftsbund** berechnet. Sollten hierzulande **keine Maßnahmen** ergriffen werden, um Entgeltgleichheit herzustellen, dauert es noch **bis 2121** bis es eine **gleiche Bezahlung** für Frauen und Männer gibt.

Woran liegt's?

Die **Ursachen** für die **andauernde Ungleichstellung** sind vielfältig. Frauen arbeiten häufiger in **Branchen und Tätigkeiten**, die schlechter bezahlt werden, kommen **seltener in Führungspositionen** und reduzieren öfter ihre **Arbeitszeit**. Dabei ist auch entscheidend, in welcher Lebensphase sie die Arbeitszeit reduzieren, wie eine Studie vor Kurzem gezeigt hat.

Die Entgeltlücke ließe sich laut der Studie des **Economic Research Center der Universitäten Bonn und Mannheim** zu einem großen Teil auf ein **Beförderungsgefälle** zurückführen. Das soll heißen: In der Zeit, in der Männer Karriere machen, aufsteigen und mehr verdienen – mit rund **30 Jahren** – gehen viele Frauen in den **Mutterschutz**, fangen an in Teilzeit zu arbeiten und suchen sich Arbeit, die **besser mit der Familie vereinbar** ist. Die Entgeltlücke wird erst ab 30 Jahren zum Problem – Frauen bekommen mit 30,5 Jahren statisch gesehen das erste Kind.

Kleinere Lücke in Betrieben mit IG Metall Tarifvertrag

In Betrieben, die **Gleichstellungsmaßnahmen** einführen, ist die Entgeltlücke kleiner. Diese Maßnahmen können ganz unterschiedlich aussehen: **Bessere Kinderbetreuungsangebote** zeigen hier ihre Wirkung genauso wie mehr **gezielte**



Beim Infostand zum Tag der Entgeltgleichheit informieren unsere Vertrauensleute und machen deutlich: Frauenthemen gehen alle etwas an!

Förderung von weiblichem Nachwuchs zum Beispiel durch Mentoring-Programme. Auch gute **tarifliche Lösungen** wie etwa die tariflichen Zusatztage (T-ZUG) helfen bei der **Vereinbarkeit**.

Die Lücke im Entgelt verkleinert sich im Zusammenhang mit Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere in Betrieben, die Tarifverträge und Betriebsräte haben. Im Schnitt ist die Entgeltlücke in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie mit Tarifverträgen um **9 Prozent** kleiner als in Betrieben ohne – das ergab eine Sonderauswertung des **Statischen Bundesamts** für die IG Metall im Frühjahr. Für die Tarifverträge der IG Metall gilt grundsätzlich: **Gleicher Lohn oder gleiches Gehalt für gleiche Tätigkeit**. Damit ist eine Ungleichstellung aufgrund des Geschlechts erst einmal ausgeschlossen. Betriebsräte überwachen den **Einstellungsprozess** und die **Eingruppierung**. Sie helfen, wenn sich etwa Tätigkeiten verändert haben, die Eingruppierung aber nicht entsprechend angepasst wurde.



D.SHIFT geht in die nächste Runde

Unsere neuen digitalen Superhelden

Letztes Jahr im August starteten 22 Untertürkheimer Kolleginnen und Kollegen mit D.SHIFT in eine neue Welt der Qualifizierung. Gesucht wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion, die ihre digitale Affinität unter Beweis stellen und dadurch ihre persönliche Karriere völlig neu codieren. Heute sind alle Digitalen Pioniere in ihren neuen Jobprofilen eingesetzt. Aufgrund der großen Nachfrage und des Erfolgs startete im Herbst bereits die nächste Runde. Und es wird weiter geben – wenn die Nachfrage und das Interesse so groß bleiben.

Dass in unseren Produktionsbereichen viele digitale Talente schlummern, war bereits nach den ersten D.SHIFT-Runden 2021 in Berlin und 2022 in Untertürkheim klar. „Überwältigend war das Interesse unserer Beschäftigten auch in diesem Jahr“, sagt Michaela Caprazki, die die Digitalen Pioniere in Untertürkheim seit 2022 als Betriebsrätin begleitet. „Bereits nach dem ersten Start der digitalen Pioniere in UT 2022 wurde ich immer wieder angesprochen, ob und wann es nochmal die Gelegenheit gibt, an dieser besonderen Transformations-Qualifizierung teilzunehmen.“

Mut zur Veränderung – mehrere Hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Und dann war es soweit: Von Mitte September bis Mitte Oktober 2023 ging es in die nächste Runde: Durch die Teilnahme an der Digital Challenge mit ca. 25 Fragen in Richtung Logik, Digitalisierung und Daten konnte man sich erneut einen der begehrten Plätze sichern. IT-Vorkenntnisse waren für die Teilnahme nicht zwingend notwendig – ein großes Interesse an Digitalisierungsthemen sowie Grundkenntnisse in Englisch genügte. Eine der wichtigsten Voraussetzungen: Eine klare Bereitschaft zur Veränderung im Job. Denn nach dem erfolgreichen Absolvieren des

D.SHIFT-Programms erhalten die Absolventen die Chance, ihre erlernten Fähigkeiten in einem neuen, digitalen Job auszuüben.

Mehrere Hundert Kolleginnen und Kollegen aus Untertürkheim haben sich dieser Herausforderung gestellt und an der Digital Challenge teilgenommen. „Das beweist einmal mehr: Die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und die Transformation als Chance zu begreifen, ist in unserer Belegschaft groß“, sagt Michaela Caprazki.

Von Untertürkheim über Mettingen bis Hedelfingen und Bad Cannstatt, aus der Logistik, der Fertigung und der Gießerei, von der Instandhaltung bis zur Montage – die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen aus allen Bereichen unseres Werks. „Ich bewundere den großen Mut, den es definitiv braucht, um sich auf eine so weitreichende Veränderung einzulassen“, sagt Michaela. „Das zeigt uns als Betriebsrat und hoffentlich auch dem Unternehmen, dass wir mehr solcher Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme brauchen, damit wir den Kolleginnen und Kollegen, die sich innerhalb der Transformation weiterentwickeln wollen, auch die Möglichkeit dazu bieten können.“

Volkan Özmen war ein Digitaler Pionier aus Untertürkheim aus dem letzten Jahr. Inzwischen hat er das Programm D.SHIFT erfolgreich durchlaufen und arbeitet als Datenspezialist im Bereich E/E-Architektur MB.OS und Operations in Sindelfingen. Für Volkan war D.SHIFT ein wichtiger Schritt in Richtung Zukunft – für ihn persönlich und für Mercedes-Benz:

„Mit D.SHIFT konnte ich meine Produktionsexpertise mit digitalen Skills erweitern. Und das ist es, was unser Un-

unternehmen dringend braucht. Die Nachfrage nach uns D.SHIFT Teilnehmenden war beeindruckend. Viele von uns hatten mehrere Jobangebote vorliegen – für Jobs, die eigentlich einen akademischen Abschluss erfordern. Das zeigt mir: Wir als Unternehmen verfügen bereits über sämtliche Kompetenzen, die wir für die Zukunft dringend benötigen. Wir müssen sie nur abrufen.“



Volkan Özmen

neben den Lerninhalten – wie z.B. Künstlicher Intelligenz, Python und PowerBI – auch Hospitanzen und Praxiseinsätze zur Anwendung der erlernten Inhalte.

„Ich wünsche allen digitalen Pionieren ein erfolgreiches und lehrreiches Jahr – alles Gute und viel Erfolg auf diesem spannenden Weg“, sagt Michaela.

Um der **großen Nachfrage** von beiden Seiten – Teilnehmenden und Fachbereichen – gerecht zu werden, startet D.SHIFT dieses Mal in **drei Gruppen und insgesamt mit mehr Teilnehmenden**. Die Gruppengröße bleibt trotzdem überschaubar, um eine optimale individuelle Betreuung der neuen Pioniere zu gewährleisten. Für die ersten 22 Digitalen Pioniere ging es bereits am 10. November 2023 mit einem Kick-Off Termin los. Die Qualifizierung umfasst

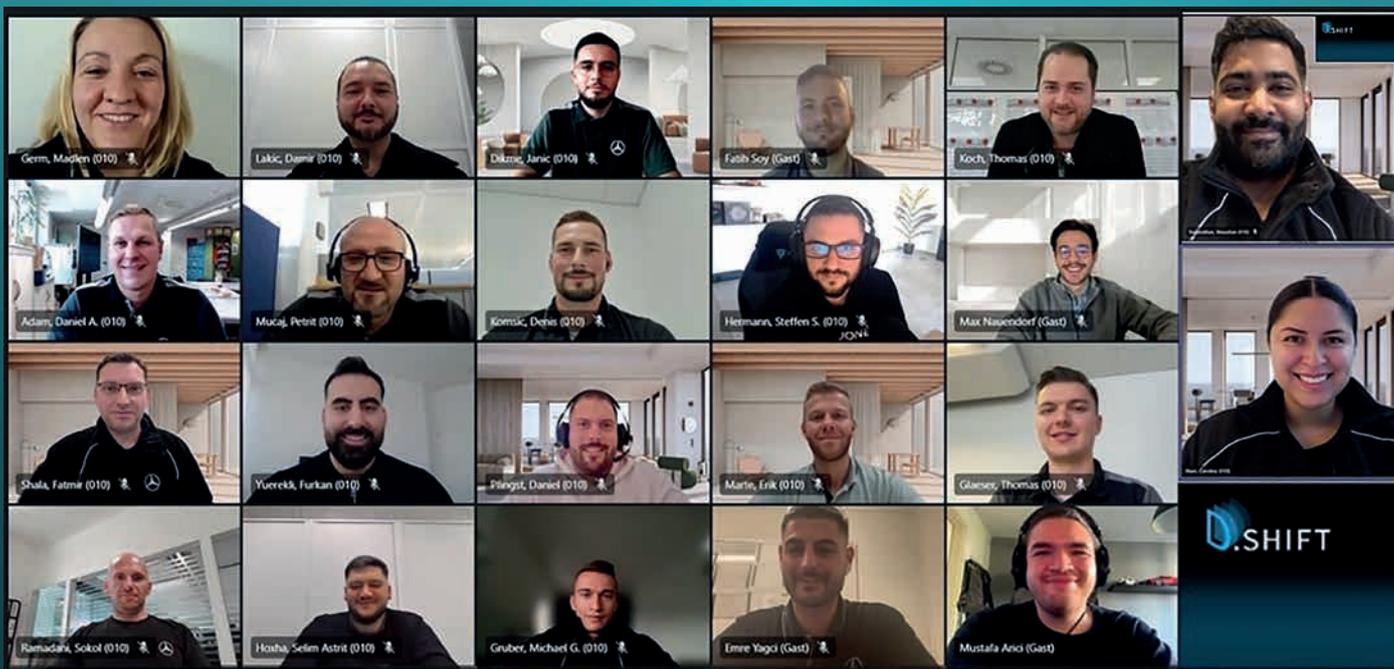
» Die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und die Transformation als Chance zu begreifen, ist in unserer Belegschaft groß. «

Michaela Caprazki, betreuende Betriebsrätin.

i Möchtest Du mehr über D.SHIFT erfahren? Dann informiere Dich gerne im **Social Intranet**. Dort findest du auch Kontaktdaten von ehemaligen D.SHIFT Teilnehmenden und dem Projektteam, die Dir gerne alle Fragen beantworten.



Ansprechpartnerin:
Michaela Caprazki
☎ 0160 8 67 48 06



Kick-Off Termin am 10.11.2023
Gruppe 1 der Digitalen Pioniere 2023/2024: Diese 22 Kolleginnen und Kollegen aus Untertürkheim sind bereits in das D.SHIFT-Programm gestartet.

TRANSFORMATION

Gemeinsam aufbrechen



Du hast die App noch nicht?
Hier findest du eine Anleitung für dein Gerät.

Alle Informationen zur Transformation im Powertrain an einem Ort

In der Transformation ist Kommunikation das A und O. Dazu gehört, dass ihr über Veränderungen auf dem Laufenden gehalten werdet! Wie bereits in der Betriebsversammlung am 26.09.2023 verkündet, findet ihr deshalb alle Informationen rund um die Transformation im Powertrain in der neuen App „**TransformatiON Mercedes-Benz**“.

Die App stellt insbesondere für Mitarbeitende der Produktion ohne regelmäßigen Zugang zum Social Intranet einen erheblichen Mehrwert dar.

Unternehmensweit ist die App das erste Medium, das sich gezielt an die Mitarbeitenden der Produktion wendet und auf dem privaten Smartphone zur Verfügung steht. Aber auch wenn ihr in produktionsnahen oder Verwaltungsbereichen beschäftigt seid, lohnt es sich regelmäßig einen Blick in die App zu werfen. **Denn die App wird stetig mit neuen Inhalten und spannenden Einblicken in alle Bereiche des Powertrains ergänzt.**

In der App gibt es bereits viel zu entdecken. Unter dem Menüpunkt **"Unsere Transformation"** findet ihr neben den allgemeinen Informationen zur Transformation im Powertrain, eine **Vorstellung all unserer Werkteile und Center im Werk 010** sowie eine **Übersicht unserer Produkte**, die wir im Powertrain produzieren. Und unter dem Menüpunkt **"Meine Transformation"** findet ihr Informationen darüber, wie ihr euch an der Transformation beteiligen könnt. Dazu gehören z.B. Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, offene Stellen und ein Lexikon.

Gewohntes hinter sich lassen – für viele nicht so einfach

Die „ON-App“ ist ein guter Schritt in die richtige Richtung. **Durch die App können endlich auch die Kolleginnen und Kollegen ohne geschäftliche Endgeräte schnell und einfach interessante und hilfreiche Informationen finden und sich miteinander vernetzen.**

Die Transformation ist bereits am Laufen – nur sieht man es selbst oftmals noch nicht. Doch Bilder sagen mehr als Worte: Die neue Videoreihe in der App zeigt zum Beispiel, was schon umgesetzt und was noch in der Pipeline ist. Die Drohnenaufnahmen durch unsere Batterieproduktion in Hedelfingen oder das Video mit Einblicken in die Batterie EB4xY und die Batteriesystemmontage sind gute Beispiele, wie man versuchen kann, über unsere vielen Werkteile hinweg die Transformation sichtbar zu machen. **Offene Stellen innerhalb des eigenen Bereichs oder auch werkteilübergreifende Steckbriefe findet man ebenfalls in der App, sowie Infos zum U-Team, der Transformationshilfe oder dem internen Umschulungsprogramm D.SHIFT.**

Doch klar ist: Wechselprämien, Bonuszahlungen und schöne Videos allein reichen nicht aus. Neue Wege zu gehen und Gewohntes hinter sich zu lassen, ist für viele nicht so einfach. **Die App kann helfen, um eine Übersicht über die eigenen Möglichkeiten zu geben und Vorurteile abzubauen.**

Doch den ersten Schritt, muss man selbst gehen. Als Betriebsrat unterstützen wir euch, falls ihr unsicher seid oder Fragen habt.



Sven Schmiech
Betriebsrat PT/G

 0160 8600142

HO-HO-HOFFENTLICH läuft das dieses Jahr anders...

| Kommentar von Mike Schief, Vertrauensmann PT/EGF

Das Jahr mit einer Weihnachtsfeier gemeinsam ausklingen lassen – eine Tradition, die bei uns im Betrieb seit Jahrzehnten gehegt und gepflegt wird. Doch wenn ich die letzten Jahre betrachte, ist von der einst schönen Tradition, nicht mehr viel übrig. Immer mehr Bereiche verzichten auf eine Feier oder reduzieren diese auf ein Minimum. Eine mehr als besorgnisregende Entwicklung, wenn man mich fragt. Betriebliche Feiern, wie die Weihnachtsfeiern, sind nicht nur eine nette Geste, sondern ein wichtiger Faktor für die emotionale Bindung zur Firma.

Das WIR im Mittelpunkt.

Dabei geht es nicht nur um Essen und Trinken (auf Kosten des Arbeitgebers), sondern vor allem um Wertschätzung und das Miteinander. Was gibt es Schlimmeres als nur zur Arbeit zu kommen, um stumpf „Dienst nach Vorschrift“ zu machen und dann wieder nach Hause zu gehen? Fehlender Teamgeist, ein Gefühl der Entfremdung und Isolation sind die Folge. Das wirkt sich wiederum negativ auf die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft im Betrieb aus.

Eine Weihnachtsfeier ist eine der wenigen Gelegenheiten, um den Zusammenhalt im Team und das WIR-Gefühl zu stärken. Wir, die Menschen, die wieder ein ganzes Jahr miteinander durchgestanden haben. Wir, die Kolleginnen und Kollegen, die Tag für Tag Herausforderungen und Erfolge miteinander teilen. Deshalb ist mein Appell an die Meister und Bereiche: Tut etwas dafür, dass die Tradition wieder aus dem Winterschlaf aufwacht und weiterlebt!

Maximal 10 Euro pro Kopf für ein Weihnachtsessen – bei den aufgeführten Preisen ein schlechter Witz?

Es ist verständlich, dass das Unternehmen in Zeiten von Sparmaßnahmen auf die Kosten achten will. Doch es kann nicht sein, dass für Weihnachtsfeiern ein so geringes Budget pro Kopf zur Verfügung steht, dass wenn man's genau nimmt, nicht Mal einmal ein ganzes Menü bestellt werden kann.

Letztes Jahr hat zum Beispiel die „10 Euro Ansage“ in meinem Bereich dazu geführt, dass viele Kollegen die Nase gestrichen voll hatten. Die auf dem Bewirtungszettel aufgeführten Gerichte, waren nicht nur **überteuert**, es war schlicht und einfach **nicht möglich mit Vor-, Haupt- und Nachspeise im vorgegebenen Budget** zu bleiben. 7 Euro für ein paniertes Schweineschnitzel, das einige Tage zuvor in der Kantine noch für 3,70 Euro angeboten wurde – kein Wunder, dass das Unverständnis groß war. Das Geld wollten



©Adobe Stock/Noel

wir also stattdessen lieber spenden, was jedoch nicht möglich war. Als schließlich die Ansage kam, dass die 10€ Vorgabe doch nicht so eng genommen werden müsse, war es schon zu spät – Bestellungen wurden nicht mehr entgegengenommen.

Das Ende der Geschichte: Damit wir überhaupt noch eine „Weihnachtsfeier“ machen konnten, sollten wir uns selbst um die Bewirtung kümmern.

Letztendlich habe ich Pizza bestellt. Traurig, aber wahr – die Pizzeria wollte, dass ich die Rechnung direkt begleiche, da sie schon die negative Erfahrung gemacht hätten, dass eingereichte Rechnungen erst Monate später vom Unternehmen beglichen werden. Dass der Inhaber der Pizzeria Recht behalten sollte, musste ich am eigenen Leib erfahren. **Die 110 Euro, die ich für das Abschlussessen ausgelegt habe, habe ich erst dieses Jahr im Mai wiedergesehen.** Ein Armutszeugnis.

Zuletzt bleibt mir daher nur zu sagen: **Die Hoffnung stirbt zuletzt. Das Management sollte sich ernsthaft Gedanken machen, ob man hier an der richtigen Stelle spart.**

Hoffentlich läuft das dieses Jahr besser – Pizza wird's bei uns jedenfalls nicht nochmal geben.



©Adobe Stock/ Señorita Kikiosa

A photograph of Michael Till, a man in a blue polo shirt and a black tool bag, standing in a workshop or factory setting. The background shows industrial equipment and machinery.

Michael Till

Ein Rekordhalter der besonderen Art

In Untertürkheim gibt es viele Helden des Alltags. Wenn es aber um das Thema ProCent geht, sticht einer von ihnen ganz besonders hervor.

Die Rede ist von Michael Till aus der Hedelfinger Instandhaltung. Michael ist nicht nur Vertrauensmann aus Leib und Seele, sondern mit einer beeindruckenden Anzahl eingereichter und umgesetzter ProCent-Projekte unser lokaler (wenn nicht sogar deutschlandweiter) Rekordhalter! Seit dem Start der Mitarbeiterspendenaktion im Dezember 2011 hat er jedes Jahr mindestens einen ProCent-Antrag eingereicht. Warum du nicht zögern und auch mitmachen solltest, verrät Michael im Interview.

ProCent

Wir bewegen was:

Kleiner Beitrag – große Wirkung

Michael, eigentlich könnten wir dich auch Mr. ProCent nennen, oder? Wie kommt es, dass du so viele Anträge eingereicht hast?

(lacht) Nun, der Spitzname klingt ja schon „interessant“! Aber im Ernst, es ist eigentlich ganz einfach: Jeder eingereichte Antrag fühlt sich an, wie ein kleines Erfolgserlebnis – besonders, wenn sie tatsächlich umgesetzt werden können! Es geht darum, etwas auf den Weg zu bringen, sei es auch so klein. Das motiviert mich, immer wieder neue Ideen einzubringen. Außerdem bekommt man bei der Antragsstellung ja auch Hilfe, falls irgendwas unklar sein sollte.

Bei so vielen Anträgen könnte man denken, dass du das mittlerweile doch im Schlaf machst?

Nun, ganz im Schlaf vielleicht nicht. Sagen wir's mal so: Es gibt eine Checkliste. Die ist ganz hilfreich. Aber um ehrlich zu sein: Es gab noch keinen Antrag, bei dem ich von Anfang an alles beisammen hatte. Ich musste immer etwas nachreichen – aber das ist ganz normal und keine große Sache! Es geht eigentlich nur darum, dass jemand den Kontakt zu den Einrichtungen herstellt und dort die notwendigen Infos einholt, falls noch Fragen aufkommen oder etwas fehlt.

Was war dein Lieblingsprojekt?

Natürlich waren das die Projekte mit meiner Frau! Sie ist Erzieherin und wir konnten über die Jahre in zwei ver-

schiedenen Kindergärten Projekte umsetzen. Das waren einmal eine Wasserspielanlage und einmal Turngeräte für die Kinder.

Super. Also, du holst dir quasi Ideen aus deiner direkten Umgebung?

Genau. Das waren zum Beispiel die örtlichen Schulen, der Verein vom besten Kumpel oder auch ein Gesangs- oder Modellbauverein – man kennt doch meistens jemanden, den man darauf ansprechen kann! Es gibt überall Gelegenheiten, Gutes zu tun. Man muss nur genau hinschauen. Beim Gespräch mit Freunden oder beim Stammtisch entsteht schnell mal die eine oder andere gute Idee.

Michael, du hast das Schlusswort: Was würdest du jemandem raten, der aktuell noch zögert einen Antrag einzureichen?

Mein Rat wäre: Zögere nicht! Der erste Schritt ist gar nicht so schwer, aber umso wichtiger! Ich habe gehört, dass die letzten Jahre weniger Anträge eingegangen sind als sonst. Aber ohne Ideen geht es nicht! Die ProCent-Aktion bietet eine großartige Möglichkeit, eure Vorschläge umzusetzen!

ProCent meets VfB

Dein soziales Förderprojekt beim VfB Stuttgart Heimspiel!

Gemeinsam mit dem VfB Stuttgart und unserer Belegschaftsinitiative ProCent bringen wir dein soziales Engagement auf die wohl größte öffentliche Bühne der Region: ins **Stadion des VfB Stuttgart!** Kennst du ein gemeinnütziges Projekt aus der Region oder arbeitest du aktiv an einem mit? Beschäftigt sich das Projekt mit Kinder- und Jugendförderung in den Bereichen **Breiten- und Parasport, Bewegung, Inklusion oder Integration?**

Unter dem Motto „**KINDER UND JUGEND IN BEWEGUNG BRINGEN!**“ wollen wir den Breitensport in der Region unterstützen und bieten eine einzigartige Chance: Einen besonderen Stadionauftritt im Rahmen eines Heimspiels des VfB Stuttgart. Gemeinsam mit einem Mitarbeiter beziehungsweise einer Mitarbeiterin suchen wir ein Projekt, das unser gewähltes Motto widerspiegelt.

Hast du eine Idee im Kopf?

Dann zögere nicht und reiche deinen Vorschlag bei ProCent ein. Neben der Sichtbarkeit deines Herzensprojekts werden wir es auch finanziell unterstützen.

Ablauf

- Bis zum **31. Januar 2024** können Projektvorschläge eingereicht werden.
- **Bis März 2024** werden anhand der Kriterien alle passenden Projekte geprüft. Aus den ausgewählten **Top 3-Projekten** lösen unsere Vorstandsmitglieder Britta Seeger und Sabine Kohleisen ein Siegerprojekt.
- An einem Tag zwischen dem 12. -14. April 2024 (Spieltag steht noch nicht final fest!) wird das Siegerprojekt im Rahmen eines VfB Stuttgart Heimspiels im Stadion präsentiert (zum Beispiel: LED-Banden, Spot auf der Stadion-Leinwand, Artikel in der Stadion Aktuell).

Kriterien für die Aufnahme in die Auslosung

Das Projektvorhaben muss in erster Linie alle ProCent-Kriterien erfüllen. Nutze hierzu gerne die Checkliste und das Antragsformular (erhältlich über den ProCent-Koordinator oder das Intranet). Weitere Eigenschaften speziell für die Initiative „**KINDER UND JUGEND IN BEWEGUNG BRINGEN!**“ sind:

- Breitensportprojekte aus der Region Stuttgart
- Kinder- und Jugendförderung mit Bezug zu Sport/ Bewegung Inklusion/Integration/Parasport

Wie kannst du dein Projekt einreichen?

Deine erste Anlaufstelle für Vorschläge ist unser **lokaler ProCent-Koordinator des Betriebsrates:**



Roland Schäfer

☎ 0160 8675583

roland.r.schaefer@mercedes-benz.com

Hinweis:

Selbstverständlich können weiterhin ProCent Förderanträge außerhalb der „Unsere Heldinnen und Helden“-Aktion über den ProCent Koordinator eingereicht werden. Wir freuen uns über jeden Vorschlag!



Foto: Christian von Polentz

Die Weichen sind gestellt

Gewerkschaftstag 2023

ZEIT FÜR ZUKUNFT

**25. ORDENTLICHER
GEWERKSCHAFTSTAG**
22.–26.10.2023

Von der Mitbestimmung über die Rente bis zur Transformation: Unter dem Motto: „Zeit für Zukunft“ hat der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag klare Schwerpunkte für die kommenden Jahre gesetzt. Diese packen wir jetzt an!

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Entscheidungsorgan der IG Metall und wird alle vier Jahre einberufen. Neben der Wahl des Vorstands haben die **421 gewählten Delegierten** aus allen Ecken des Bundesgebiets das **Arbeitsprogramm der nächsten vier Jahre** diskutiert und durch Anträge und Beschlüsse die Weichen für die Gewerkschaftsarbeit der kommenden Jahre gestellt.

Die Richtung ist klar: Der grüne, digitale Umbau der Betriebe muss fair gestaltet und gute Arbeit gesichert werden – dazu fordert die IG Metall mehr Mitbestimmung, Tarifverträge und einen starken Sozialstaat.

IG Metall fordert mehr Mitbestimmung

Die IG Metall will den Wandel fair und sozial gestalten. Doch nach derzeitiger Rechtslage können Betriebsräte und IG Metall erst eingreifen, wenn der Arbeitgeber bereits Abbau, Verlagerung und Schließung verkündet. Zwar gelingt es der IG Metall immer häufiger, in Verhandlungen über Sozialpläne und Sozialtarife auch **Zukunftstarifverträge** durchzusetzen – mit mehr Mitbestimmung und konkreten Investitionszusagen – doch es braucht mehr!

Deshalb fordert die IG Metall bessere Gesetze, um Beschäftigten mehr Sicherheit im Wandel zu geben: mehr Mitbestimmung, mehr Tarifverträge – und ein **starker Sozialstaat**: höheres Bürgergeld – ohne Sanktionen, Verlängerung des Arbeitslosengelds 1 auf bis zu 36 Monate, Bürgerversicherung für Gesundheit und Pflege, Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung, klares Nein zur Rente mit 67.

Für mehr und bessere Tarifverträge

In den Betrieben will die IG Metall mehr und bessere Tarifverträge durchsetzen, mit **mehr Geld, sowie kürzeren Arbeitszeiten**, die Arbeitsplätze in der Transformation sichern, die Beschäftigten **mehr Selbstbestimmung und mehr Zeit zum Leben** geben, etwa in Form einer 4-Tage-Woche, wodurch Betriebe auch attraktiver für Fachkräfte werden.

Zudem will die IG Metall **Mobil- und Montagearbeit** sowie **neue digitale Arbeitsformen** und **Künstliche Intelligenz** fair gestalten.



Die gewählten Delegierten der IG Metall Stuttgart: Darunter unser Betriebsratsvorsitzender Michael Häberle und unser Vertrauenskörperleiter Jose-Miguel Revilla.

IG Metall stellt sich neu auf

Die fünf Tage waren geprägt von Veränderungen und neuen Perspektiven. Die IG Metall hat sich neu ausgerichtet und ihre Arbeits- und Führungsstruktur aktualisiert. Unter anderem wurde der **geschäftsführende Vorstand** von sieben auf fünf Personen verkleinert. Das neu gewählte Führungsteam, angeführt von **Christiane Benner**, soll frische Impulse und neue Perspektiven in die Gewerkschaftsarbeit bringen.



Foto: Lando Hess



Hier geht's zum Video mit den Highlights des Gewerkschaftstags
Alle weiteren Infos unter: www.igmetall.de/gewerkschaftstag-2023

Aktiver Sozialstaat muss fairen Umbau fördern

Zudem fordert die IG Metall eine aktivere Industriepolitik: mehr **Investitionen in Infrastruktur, schnellerer Ausbau der erneuerbaren Energien** und ein **Brückenstrompreis** für energieintensive Betriebe, etwa in der Stahlindustrie, bis wir genug günstigen Solar- und Windstrom haben.

Während **Wirtschaftsminister Robert Habeck** die Forderung in seiner Rede auf dem Gewerkschaftstag unterstützte, wollte **Bundeskanzler Olaf Scholz** keinen Brückenstrompreis zusagen. Delegierte aus der Stahlindustrie demonstrierten in der Halle und überreichten Scholz symbolisch eine Brücke.

Team IG Metall in den Betrieben stärken

Um die Ziele durchzusetzen, wollen wir als IG Metall stärker in den Betrieben werden! Mit mehr Mitgliedern und mehr Vertrauensleuten, unterstützt durch Beratung, Betreuung und Bildung, aber auch noch **besseren Schutzrechten**. Auf dem Gewerkschaftstag kündigte **Arbeitsminister Hubertus Heil** hierzu einen Gesetzentwurf an: Staatsanwälte sollen die **Behinderung von Betriebsräten** aktiv als **Straftat** verfolgen.

Um den Wandel fair und sozial zu gestalten, will die IG Metall zudem neue Betriebe und neue Beschäftigtengruppen erschließen. Denn durch die Transformation entstehen auch neue Arbeitsplätze. „Das dürfen keine gewerkschaftsfreien Zonen werden“, fordert die neue Erste Vorsitzende Christiane Benner. Es gelte nun die Chancen der Transformation zu nutzen. „**Wir setzen uns dafür ein, dass alle Menschen gut leben können. Macht mit beim klimaneutralen Umbau der Gesellschaft. Unser ‚Team IG Metall‘ ist offen für alle – außer für Rassisten, Faschisten und andere Reaktionäre. Macht mit bei unserem Team IG Metall.**“

IG Metall Jugend: Klares Zeichen gegen Rechts

Mit einer starken Aktion auf dem Gewerkschaftstag betont die IG Metall Jugend die Rolle der Gewerkschafter:innen gegen Rassismus. Rassismus findet im Alltag statt – auch in den Betrieben. Deshalb gilt es „**klare Kante zu zeigen**“. Der Satz „Wehret den Anfängen“ bedeute, genau jetzt aktiv zu werden und Haltung zu beweisen, um **Diskriminierung, Parolen und Mobbing keinen Nährboden zu bieten**. Zum Ende setzen die Delegierten ein gemeinsames Zeichen: Alle im Saal versammeln sich. Und die Botschaft auf hunderten T-Shirts ist unmissverständlich: „**Vielfalt macht uns stark.**“



Danke Jörg!

Acht Jahre stand „**Tariffuchs**“ Jörg Hofmann an der Spitze der IG Metall. **Seine Bilanz: Eine Reihe an wegweisenden Tarifverträgen und Anstöße für die Politik, die noch lange wirken werden.**

Michael Häberle und Jose-Miguel Revilla: „**Jörg, du hast Tarifgeschichte geschrieben!** Im Namen des gesamten IG Metall Vertrauenskörpers am Standort Untertürkheim wollen wir aus tiefstem Herzen **DANKE** sagen!“

Delegiertenwahl 2024

Am 08., 09. und 12. Februar ist es wieder so weit: Als IG Metall-Mitglied am Standort Untertürkheim (Werk 10/19) wählst du unsere Delegierten für die Delegiertenversammlung der Geschäftsstelle Stuttgart!

Die Delegiertenversammlung besteht aus gewählten, betrieblichen Vertreter:innen und kann als das Parlament der Geschäftsstelle bezeichnet werden. Gleichzeitig ist sie das höchste beschlussfassende Gremium auf örtlicher Ebene der IG Metall. In Stuttgart setzt sich diese aus rund 200 ehrenamtlichen Funktionär:innen zusammen. **Aber wer kann eigentlich gewählt werden und was sind die Aufgaben der Delegierten?**

Wer kann gewählt werden und wer ist wahlberechtigt?

- Mitglieder mit mind. 12-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung können gewählt werden.
- Mitglieder mit mindestens 3-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit sind wahlberechtigt.

Was sind die Aufgaben eines Delegierten?

- Endgültige Entscheidung über alle örtlichen Gewerkschaftsangelegenheiten im Rahmen der Geschäftsstelle.
- Beratung vorliegender Anträge, Entscheidungen über Aktionen in den Betrieben.
- Wahl des Ortsvorstandes der Geschäftsstelle, der Mitglieder der Tarifkommissionen, Delegierten für den Gewerkschaftstag und Delegierten für die Bezirkskonferenz.
- Beschlussfassung über Entlastung der Geschäftsführer:innen und Ortsvorstand sowie Beratung über deren Geschäfts- und Kassenberichte.
- Diskussionen über Ergebnisse oder Beiträge von bestehenden Arbeitskreisen oder Projektgruppen, Berichte der Reviso:rinnen, Mitgliederentwicklung, Betriebspolitik in der Geschäftsstelle und ggf. Beschlussfassung über entsprechende Maßnahmen.

Wie läuft die Wahl der Delegierten ab?

- Bis zum 30.11. kann die Kandidatur als Delegierter abgegeben werden.
- Die geheime Wahl (mit Stimmzettel) der Delegierten erfolgt am 08./09./12. Februar 2024 nach demokratischen Grundsätzen in freier, gleicher und unmittelbarer Wahl im Betrieb.
- Das Mandat der bisherigen Delegierten endet mit dem Beginn der konstituierenden Delegiertenversammlung.
- Das Mandat endet vorzeitig beim Wechsel der Gewerkschaft oder der Geschäftsstelle, bei Entzug des Mandates oder entsprechend § 15 Ziffer 6 Absatz 3 der IG Metall Satzung.

Sitzungen der Delegierten

- Vier Delegiertenversammlungen im Jahr (3x samstags und 1x unter der Woche).
- Die Versammlungen sind ehrenamtlich somit unbezahlt, die Einladung erfolgt schriftlich 14 Tage vorher.
- Die Delegiertenversammlung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder der Delegiertenversammlung anwesend ist.
- Delegierten, die wiederholt ohne wichtigen Grund den Sitzungen fernbleiben oder ihren satzungsgemäßen Verpflichtungen nicht nachkommen, kann auf Antrag eines Mitglieds des jeweiligen Wahlbezirks oder des Ortsvorstandes durch Beschluss der Delegiertenversammlung das Mandat entzogen werden.

Macht mit!

Deine **Stimme** zählt!

©Adobe Stock/ Gina Sanders

IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner

Kontakt: vorstand@igmetall.de

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

Alexander Hasselbacher, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart

Kontakt: stuttgart@igmetall.de

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

Titelseite ©Adobe Stock/Spectral-Design & Dilok; Alle Bilder (sofern nicht anders vermerkt): ©Betriebsrat Mercedes-Benz Untertürkheim, ©IG Metall