



MB Members

Alle Beschäftigten sollen
Mercedes fahren können

Halle 36

Nach 60 Jahren weicht
die Halle 36 der neuen
Lackierung

Der Neue

Ergun Lümalı im Gespräch
mit dem neuen Standortver-
antwortlichen Falk Pruscha

Der Standort im Wandel unserer Zeit

Die Transformation wird an unserem
Standort immer sichtbarer



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieser BRENNPUNKT steht ganz unter der Überschrift „Transformation“. Wo man hinschaut, der Standort verändert sich: die Abrissarbeiten auf der **Tübinger Allee** sind in vollem Gange, auf dem Gelände der **Halle 36** starten ebenfalls die Vorbereitungen für das größte Abbruchprojekt der Unternehmensgeschichte und auf der Hülb haben wir uns von den **E-Klasse-Sitze** verabschieden müssen.

Gerade der Abschied von Halle 36, der ältesten Montagehalle am Standort, und von den E-Klasse-Sitzen fiel niemandem leicht. Gleichzeitig waren es notwendige Schritte in Richtung Zukunftssicherung für unseren Standort und unsere Belegschaft: Denn Halle 36 macht nun Platz für eine **neue, hochmoderne Lackierung** und die Eigenfertigung der E-Klasse-Sitze ist im Tausch für eine **Batteriefabrik** – und damit für eine Zukunftstechnologie – ausgelagert worden. Und es macht mich stolz, dass beides auf unsere Zukunftsbild-Vereinbarungen zurückgeht, mit denen wir seit 2014 den Standort konsequent ausbauen und zukunftsfähig halten (s. Darstellung Seite 27).

Teil der Vereinbarungen ist auch, dass die Maybach-Sitze in Sindelfingen bleiben! In diesem Zusammenhang sinnvoll und wirtschaftlich ist, auch die S-Klasse-Sitze in Sindelfingen zu halten. Und dafür werden wir uns einsetzen.

Zu all diesen Themen findet ihr zum einen ausführliche Berichte in dieser Ausgabe und zum anderen habe ich mich auch **mit unserem neuen Standortverantwortlichen Falk Pruscha über diese und weitere Themen ausgetauscht**. Das Gespräch war für uns beide außerordentlich fruchtbar, weshalb wir daraus sogar einen Zweiteiler machen mussten – ihr könnt euch also nicht nur auf diese Ausgabe, sondern schon jetzt auf unseren Dezember-BRENNPUNKT freuen, in dem euch die Fortsetzung unseres Gesprächs erwarten wird.

Zu guter Letzt lasst mich noch „DANKE“ sagen: **„DANKE“ für eure Flexibilität und euren Einsatz** über alle schwierigen Zeiten hinweg, die wir in den letzten Jahren gemeinsam durchstehen



„Transformation“ beherrscht viele Bereiche unseres Standorts. Es liegt an uns, diese Herausforderung in Chancen umzuwandeln und das Beste für uns herauszuholen.

mussten. Erst hatten wir coronabedingt jahrelang unvorhersehbare Herausforderungen zu meistern und aktuell müssen wir immer noch mit den Lieferschwierigkeiten bei der 48-Volt-Batterie umgehen. Besonders herausstellen möchte ich unsere Kolleg:innen im Einkauf und in der Logistik, die zur Sicherstellung der Produktion alles geben.

Klar ist: Die Zeitkonten unserer Kolleg:innen in der Produktion können nicht unendlich ins Minus gehen – wir brauchen geeignete Maßnahmen, wie damit umgegangen werden kann. Die Unternehmensleitung hat von uns mehrfach gehört, dass hier Handlungsbedarf besteht – jetzt muss entsprechend auch etwas passieren. Wir schauen für euch danach, dass die Umsetzung nicht lange auf sich warten lässt. Gleiches gilt für die Betriebsruhe zwischen den Jahren – auch hier wollen wir zeitnah Antworten haben, damit ihr die Planungssicherheit bekommt, die ihr euch mehr als verdient habt.

Ergun Lümalı

Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes Benz Group AG

*„Nichts ist so
beständig wie
der Wandel.“*

*Alle Dinge sind im
ewigen Fluss, im
Werden, ihr Behar-
ren ist nur Schein.“*

Heraklit



INHALT

Seite 06 - 09

MB Members

Alle Beschäftigten sollen
Mercedes fahren können

Seite 10 - 16

Abschied von Halle 36

Älteste Montagehalle weicht
für neue Lackierung

Seite 18 - 23

Der letzte Sitz

E-Klasse-Sitze machen Platz
für Batteriefabrik

Seite 24 - 28

Transformation

Ergun Lümalı und
Falk Pruscha im Gespräch



Impressum

Herausgeber

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
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

Veränderungen im BR-Gremium

Nachdem es in den letzten Monaten personelle Veränderungen im Betriebsratsgremium gab, werfen wir einen kurzen Blick auf die Anpassungen, die das in den Ausschüssen des Betriebsrats nach sich gezogen hat.

KOA Montage S-Klasse (CL/MS; SMK; CL M-S):

Die IG Metall-Betriebsräte im Koordinationsausschuss Montage S-Klasse haben sich nach den Weggängen von Frank Zischeck und Denise Rumpeltes neu aufgestellt. Und so sieht die Bereichs- und Aufgabenzuordnung jetzt aus:



Frank Strümpel
(KOA-Vorsitzender)



Oktay Güler
(Stellv. KOA-Vors. + MS/3)



Halil Cengiz
(SMK/ATS)



Mustafa Demir
(SMK/EMO)



Patrik Schönherr
(MS/2)



Ejkan Sulejmanov
(MS/1)

KOA Montage E-Klasse (CL/ME):

Vanessa Noschka ist bereits seit der Betriebsratswahl 2022 Teil des Montage E-Klasse-Teams und nun für Denise Rumpeltes als Betriebsrätin im BR-Gremium nachgerückt.

Entgeltausschuss:

Edwin Krieg folgt Denise Rumpeltes als neuer Vorsitzender des Entgeltausschusses.

Ideenmanagement:

Dr. Frank Niebling ist neuer stellvertretender Vorsitzender im Ausschuss für Ideenmanagement seitdem sich Frank Zischeck in die ATZ verabschiedet hat.

Hallo im Team!

Ejkan Sulejmanov ist seit Mitte Februar Teil des IG Metall-Betriebsratsteams im KOA Montage S-Klasse. Nach seiner Ausbildung zum Kfz-Lackierer erhielt Ejkan die Chance seinen Weg „beim Daimler“ zu gehen. Er war in verschiedenen Stationen tätig – in der Oberfläche, der Montage S-Klasse und der Anlauffabrik – und arbeitete zuletzt in Halle 36 im Cockpit-Bereich. Hier wurde auch Ejkans Leidenschaft für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen geweckt: „Ich habe miterlebt, mit wie viel Herzblut und Engagement sich die IG Metall-Betriebsräte – vor allem der KOA-Vorsitzende Suayip Yilmaz – für die Menschen vor Ort eingesetzt haben und mir war klar: So will ich auch für die Menschen da sein!“ Und so war Ejkan zunächst 17 Jahre lang als IG Metall-Vertrauensmann aktiv – davon fünf Jahre in der BVL –, bevor er schließlich seinen Wunsch verwirklichen konnte und nun als Teil des IG Metall-Betriebsratsteams tagtäglich für die Interessen der Beschäftigten einsteht.

Herzlich willkommen, Ejkan!

Abrissarbeiten Werkteil Tübinger Allee Platz für die Zukunft schaffen

Im September haben auf dem nordöstlichen Teil unseres Werkes, der Tübinger Allee (TübA), die Baumaßnahmen zur Standortsanierung begonnen. Rund 1,5 Jahre sollen die Bauarbeiten andauern.

Mit dem Umzug der Manufaktur von der TübA ins Werk (BRENNPUNKT Nr. 189) im vergangenen Jahr war das letzte der insgesamt sechs Gebäude geräumt. In Summe umfasst das Abbruchvolumen etwa 271.000 m³. Der Abriss erfolgt durch ein spezialisiertes Abbruchunternehmen unter Einhaltung strenger, öffentlich geltender Sicherheitsmaßnahmen, sodass keine Gefahr für die Beschäftigten und die Anwohner besteht.

In der Zeit der Abbruchmaßnahmen kann es zu Lärm- und Staubbildungen kommen. Diese Beeinträchtigungen werden durch den gezielten Einsatz von lärmreduzierten Rückbauverfahren auf ein Minimum beschränkt und die Baustelle wird mittels Schallpegelmessgeräten laufend überwacht.

Weitere Strategiefäche entsteht

Was auf der freiwerdenden Fläche entstehen soll, dazu ist der Betriebsrat aktuell in intensiven Verhandlungen mit der Standortleitung: „Ihr könnt euch sicher sein: Wann immer Strategiefächen wie diese auf dem Werksgelände entstehen, werden wir uns als Betriebsrat dafür stark machen, dass die Flächen im Sinne der Zukunftsfähigkeit des Standorts und der Beschäftigungssicherung bestmöglich genutzt werden“, betont **Ergun Lümalı**, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

>> Lest hierzu auch das Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümalı und dem Standortverantwortlichen Falk Pruscha in diesem Heft (Seite 24-28). Sie geben darin exklusive Einblicke in die strategische Ausrichtung unseres Standorts.

Altbestand Tübinger Allee



Mercedes-Benz Members

„Wer bei Mercedes-Benz arbeitet,
soll auch einen Mercedes-Benz
fahren können!“

Ein Kommentar von **Ergun Lümali**,
GBR-Vorsitzender der Mercedes-Benz Group AG und
BR-Vorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Einstieg ein kurzer Auszug aus einer Webseite zu Mercedes-Benz Members:

„Mit Mercedes-Benz Members profitieren teilnahmeberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Rentnerinnen und Rentner von exklusiven Konditionen für Fahrzeuge der Marken Mercedes-Benz und smart. Von der Bestellung bis zur Fahrzeugabholung bietet Mercedes-Benz Members umfangreiche digitale Lösungen und bequeme Services. Wir beraten Sie kompetent und begleiten Sie von der Bestellung bis zur Abholung – und darüber hinaus. In unserer digitalen Welt sind wir an sieben Tagen die Woche für Sie da.“

So, und jetzt frage ich – wer hatte in den letzten Monaten dieses exklusive Kundenerlebnis? Ein Erlebnis von besonders attraktiven Konditionen, von persönlicher Beratung und umfassendem Service, von Top-Qualität und der Kunde ist König-Flair? Wie wir mitbekommen, sind es leider zu wenige...

Eine englische Bezeichnung mag Vieles bereichern, doch nicht alles verbessern. Denn mittlerweile ist Mercedes-Benz Members, wie unser Firmenangehörigengeschäft inzwischen heißt, von einem Herzens- zu einem Reizthema geworden. Was absolut schade ist, ist es doch für viele Kolleginnen und Kollegen ein wichtiges Angebot.

Unsere Beschäftigten arbeiten nicht nur mit Herzblut für den Stern, viele möchten das auch gerne zeigen, indem sie selbst Mercedes fahren. Aus zahlreichen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen und den Kommentaren im Social Intranet wird leider deutlich, dass das zunehmend erschwert wird: die Fahrzeug- und Mietpreise sind zu hoch, die Betreuungs-Qualität hat nachgelassen und die angebotenen Modellvarianten und die Ausstattungspakete

passen nicht zu den Wünschen der Beschäftigten – und auch nicht zum Geldbeutel der breiten Mehrheit.

Wir fordern: attraktive Konditionen für Beschäftigte...

Entsprechend haben wir das Unternehmen aufgefordert, insbesondere seit den starken Preissteigerungen durch Inflation und Luxuspaketierungen, attraktive Konditionen und eine breite Auswahl an Fahrzeugen für die Beschäftigten sicherzustellen. Es muss nach wie vor möglich sein: Wer bei Mercedes-Benz arbeitet, soll auch einen Mercedes-Benz fahren können!

Auch beim Thema Betreuungsqualität besteht dringend Handlungsbedarf, wie die Beschwerden zeigen: ein Hin und Her bei den Auslieferungsterminen, lange Wartezeiten und schwierige Erreichbarkeit, dazu noch ein sehr schleppender Informationsfluss. Kurzum: Es darf nicht sein, dass sich unsere Kolleginnen und Kollegen wie Kunden zweiter Klasse fühlen, wenn sie ihr gutes Geld bei Mercedes-Benz Members investieren.

...und langfristige Personalplanung

Wenn wir über Members reden, denken wir als Betriebsräte natürlich auch an die Beschäftigten dort. Wir haben in den letzten 24 Monaten vermehrt in Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen die Rückmeldung bekommen, dass sie an ihrer maximalen Belastungsgrenze arbeiten.



Lest hierzu auch das Interview mit Ergun Lümalı und Vorstandsmitglied Britta Seeger im Social-Intranet





Ein Grund hierfür sind die unrealistischen MOVE-Ziele, die unter anderem zu den Betreuung Problemen geführt haben, da für die Anzahl der Anfragen und den Beratungsbedarf schlichtweg das Personal fehlt. Als Betriebsrat haben wir das Unternehmen aufgefordert nicht blindlings Personal abzubauen, sondern vielmehr müssen langfristig und nachhaltig unbefristete Verkäuferstellen wiederbesetzt werden.

Das hat auch bereits gefruchtet: Einige Verkäuferstellen wurden jetzt wiederbesetzt – hoffen wir, dass sich das auch schnell in der Beratungsqualität widerspiegelt.

smart #1: besseres Angebot dank BR-Einsatz

Noch ein Wort zum smart im Firmenangehörigengeschäft. Wie bekannt ist, wird der neue smart #1 von der Firma smart Automobile Company angeboten, die 2019 als rechtlich eigenständiges Gemeinschaftsunternehmen gegründet wurde. Die Mercedes-Benz AG hält dabei 50 Prozent der Anteile, die anderen 50 Prozent liegen bei der Geely Holding.

Aus wettbewerbsrechtlichen Gründen darf Mercedes-Benz weder Einfluss auf die Preise

und die Angebotsgestaltung des smart #1 nehmen, noch darf das Auto über die Vertriebskanäle der Mercedes-Benz AG angeboten werden. Doch das soll die vielen smart-Fans im Mercedes-Benz Team nicht davon abhalten, weiterhin einen smart zu attraktiven Konditionen zu fahren.

Entsprechend groß waren die Enttäuschung und das Unverständnis über die im Sommer 2023 bekanntgegebenen Konditionen für den smart #1. Die Leasingrate unterschied sich maßgeblich von den bekannten Mietkonditionen über Mercedes-Benz Members und hatte auch nicht mehr viel mit der ursprünglich besprochenen Kooperation zu tun.

Dass so ein vollkommen falsches Signal gesetzt wurde, haben wir als Betriebsrat in zahlreichen Gesprächen deutlich betont. Die Beharrlichkeit des Betriebsrats hat schlussendlich dazu geführt, dass sich Vertriebsvorständin **Britta Seeger** im Zuge ihres Mandats bei der smart Automobile dafür eingesetzt hat, dass für interessierte Kolleginnen und Kollegen ein attraktives Paket zum smart #1 geschnürt wird, das auch tatsächlich attraktiv ist.

Das Angebot wurde um die Einstiegslinie Pro+ erweitert und zusätzlich hat sich smart Europe dazu entschieden, die Angebote für alle Fahr-

zeuge nochmals preislich attraktiver zu gestalten. Seit Mitte Juli sind die besonderen Konditionen für Kundinnen und Kunden von Mercedes-Benz Members verfügbar.

Als Betriebsrat wissen wir um den hohen Stellenwert des Firmenangehörigengeschäfts und bleiben da auch weiterhin kritisch für unsere Kolleginnen und Kollegen dran und im engen Austausch mit der Unternehmensleitung. Zuletzt habe ich mich hierzu Ende August sehr intensiv mit Britta Seeger unterhalten – das Interview dazu ist im Social Intranet (Mercedes-Benz (DE):

[Wer bei Mercedes arbeitet, ... | Mercedes-Benz \(DE\) \(corpintra.net\)](#) nachzulesen.

Eines will ich zum Schluss noch unterstreichen: Wir sind mit Mercedes-Benz Members dann auf dem richtigen Weg, wenn die Beschäftigten spüren, dass sie als Members Kunden von Vorteilen profitieren. Nicht mehr und nicht weniger!



Quelle: Alle Fotos Mercedes-Benz

Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen und GBR-Vorsitzender Ergun Lümali im Gespräch mit Vorstandsmitglied Britta Seeger

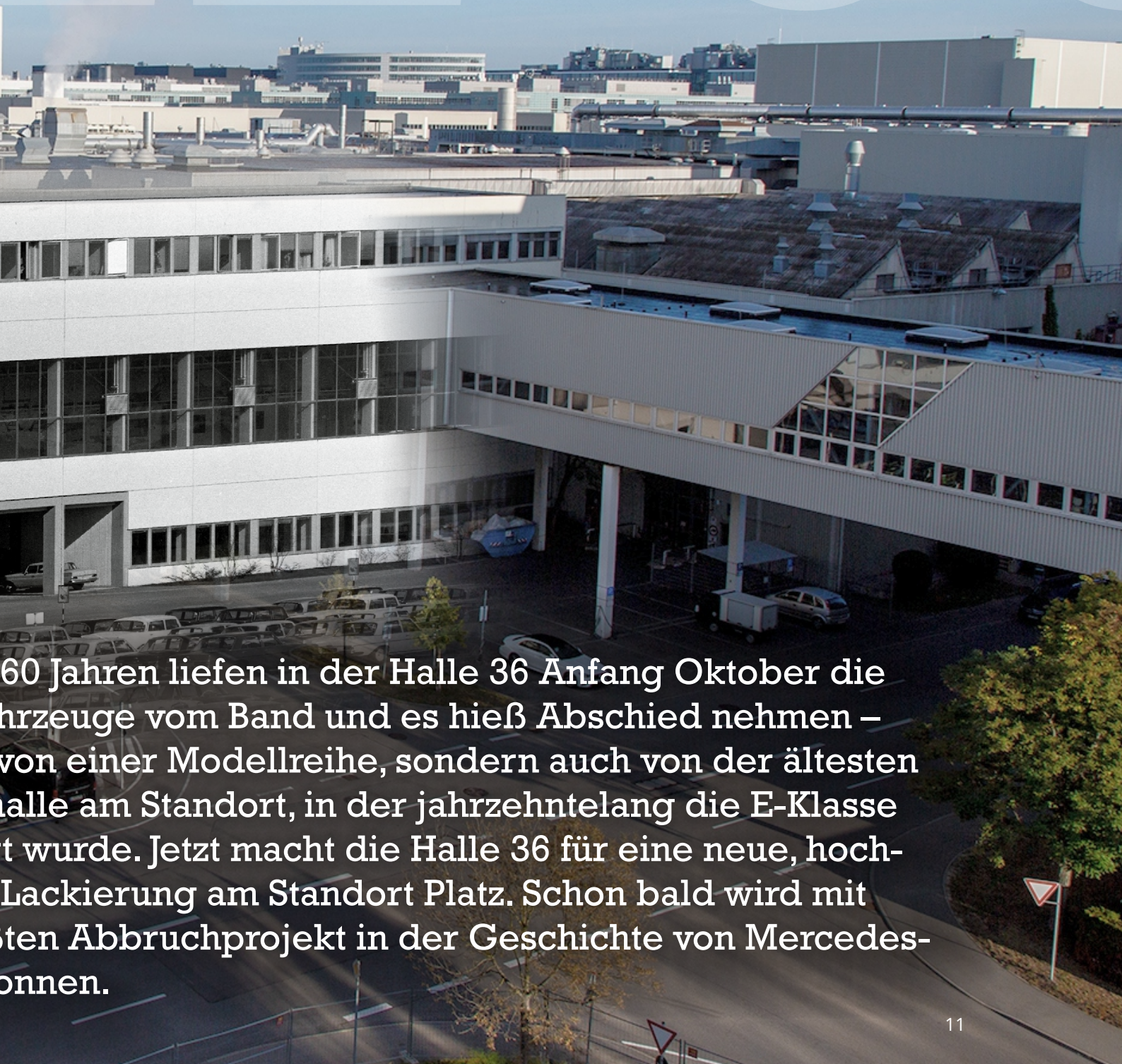
Abschied 1964-2023



Quelle: Archivbild Mercedes-Benz

Nach fast
letzten Fall
nicht nur v
Montageh
produzier
moderne
dem größ
Benz bego

HALLE 36 d von der Heimat



60 Jahren liefen in der Halle 36 Anfang Oktober die Fahrzeuge vom Band und es hieß Abschied nehmen – von einer Modellreihe, sondern auch von der ältesten Halle am Standort, in der jahrzehntelang die E-Klasse gefertigt wurde. Jetzt macht die Halle 36 für eine neue, hochmoderne Lackierung am Standort Platz. Schon bald wird mit dem größten Abbruchprojekt in der Geschichte von Mercedes-Benz begonnen.

Für viele Beschäftigte war es nicht leicht „Tschüss“ zu sagen. Denn auch wenn alle Kolleg:innen der Halle 36-Auslaufmannschaft inzwischen in neuen Tätigkeiten in der Halle 46 oder Factory56 beschäftigt sind und ihren Zielbahnhof lange im Vorfeld kannten oder – wie im Fall unserer ME-Beschäftigten – sicher sein können, dass der Betriebsrat sich für geeignete ME-Arbeitsplätze einsetzt (s. S. 24-28 in dieser Ausgabe) –, haben sie doch mitunter jahrzehntelang Seite an Seite in Halle 36 zusammengearbeitet. In der vertrauten Konstellation gibt es diese eingespielten Gruppen so nun nicht mehr. Das Aus für die Montagehalle bedeutet für die Beschäftigten eben auch schweren Herzens ein Stück weit Abschied zu nehmen von Menschen, die sie als direkte Kolleg:innen und Freunde geschätzt haben und im Arbeitsalltag vermissen werden, wie sie uns selbst geschildert haben (s. nächste Seite).

Gleichzeitig war die Entscheidung die Halle 36 abzureißen ein wichtiger Schritt in Richtung Zukunft, **erklärt Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen:**

„Um die Beschäftigung und den Standort zu sichern, müssen wir die Transformation mitgestalten. Die richtigen Weichen haben wir bereits vor neun Jahren mit dem ersten unserer Zukunftsbilder, dem Zukunftsbild Sindelfingen 2020+, gestellt. Das bedeutet aber eben auch Veränderungen anzunehmen, die nicht immer einfach, aber aufgrund ihrer Tragweite notwendig sind. So wie die Factory56 und die zahlreichen weiteren Erlungenschaften der Betriebsvereinbarung Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ wird auch die neue, hochmoderne Lackierung, die auf der Fläche von Halle 36 entstehen wird, unseren Standort für Jahrzehnte zukunftsicher machen.“

Doch ich kann die Emotionalität der Beschäftigten sehr gut nachvollziehen – Halle 36 war lange Zeit auch mein Zuhause als Betriebsrat. Das Zusammengehörigkeitsgefühl dieser E-Klasse-Mannschaft war immer schon besonders. Sicher auch, weil wir seit den frühen 1990ern immer wieder gemeinsam um den Erhalt unserer Baureihen am Standort kämpfen mussten – auch um unsere E-Klasse. Dass wir hier in Sindelfingen nach wie vor das Zuhause der E-Klasse sind, ist keine Selbstverständlichkeit, sondern der Verdienst unserer Durchsetzungskraft als Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall. Darauf können wir alle stolz sein!“

„Wir können stolz sein!“
Ergun Lümalı



Zum Abschied gab es für die E-Klasse-Beschäftigten in der Halle 36 am 25.09.2023 noch eine gebührende Feier mit Essen und Getränken und Zeit für den Austausch untereinander. So würdigten Betriebsrat und Unternehmen mit wie viel Herzblut und Engagement sich die Mannschaft all die Jahre eingebracht hat, um täglich Fahrzeuge von höchster Qualität zu fertigen und an die Kunden zu bringen.

Auch Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen und ehemals selbst Betriebsrat in der Halle 36, ließ es sich nicht nehmen den IG Metall-Vertrauensleuten und der E-Klasse-Mannschaft persönlich für ihre jahrzehntelange Treue und Solidarität zu danken: „Ohne euch wäre alles, was wir bisher erreicht haben, so nicht möglich gewesen! Ihr macht uns stark! Danke!“



Auch die Center-Betriebsversammlung der E-Klasse am 22.09.2023 stand im Zeichen des Abschiednehmens. Extra für die CBV wurden verschiedene E-Klasse-Modelle von Beschäftigten und aus dem Museum in Halle 17/4 ausgestellt.

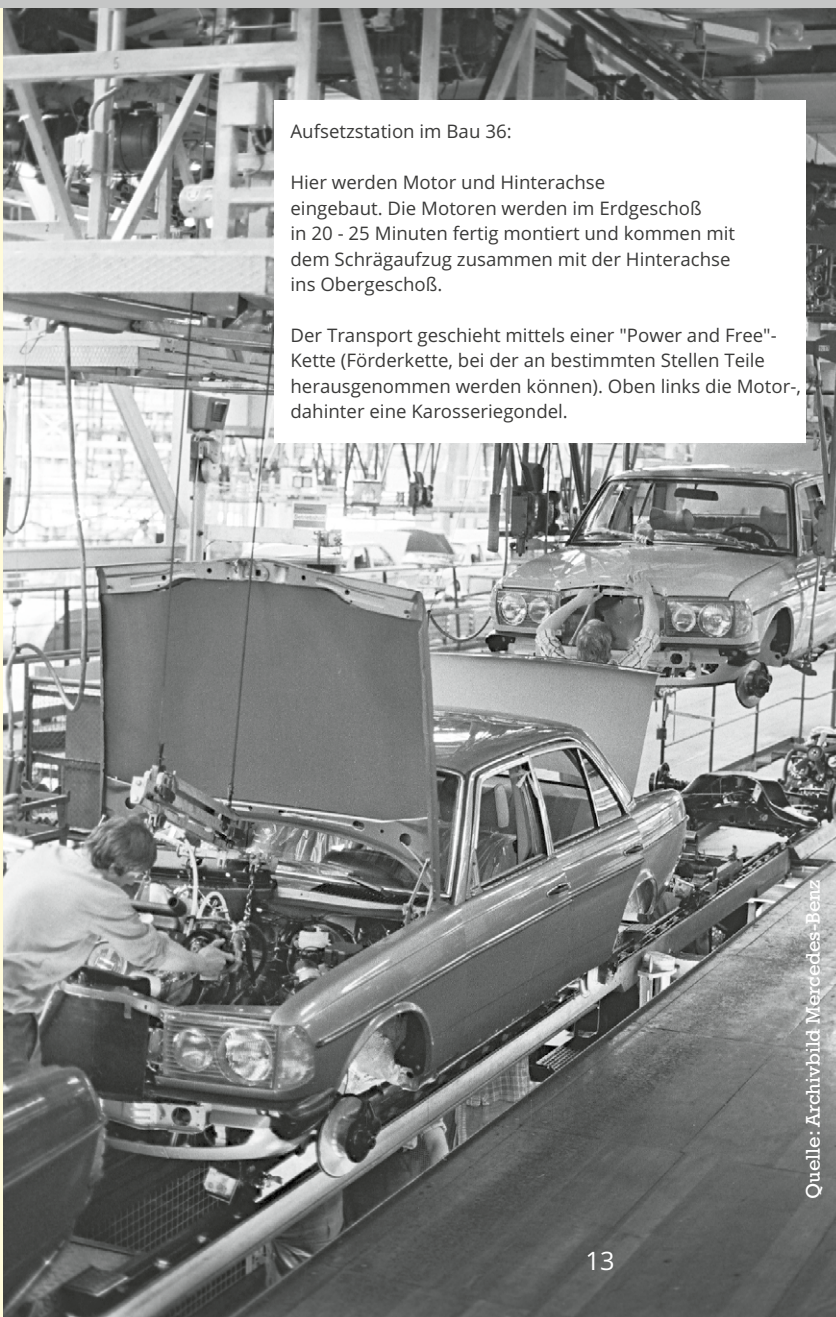
Die IG Metall-Betriebsräte im Bereich E-Klasse



Schon gewusst?

Die Geschichte der E-Klasse in Halle 36

- // Halle 36 ist das einzige Gebäude, in dem auf zwei parallelen Linien Groß- und Kleinserie produziert werden konnte – teilweise mit bis zu vier Baureihen.
- // Die Halle 36 wurde 1964 erbaut und wurde noch im selben Jahr um die Halle 36/5 erweitert.
- // 1970 bekam die Halle 36 Zuwachs durch Halle 36/7 und ein Jahr später folgte der Kantinenbau 36/6.
- // Die Halle 36/3 wurde 1974 geschaffen, in welcher die Pilotlinie für den W123 errichtet wurde.
- // Der Anbau der Halle 36/4 erfolgte 1981.
- // 1986 hielt dann die Baureihe W201, der 190E 2,3l mit 136 PS sowie der 190E 2,6l mit 166 PS, Einzug. Insgesamt wurden von dieser Baureihe 109.837 Fahrzeuge produziert.
- // Die 1984 vorgestellte Baureihe ist die erste Fahrzeugfamilie von Mercedes-Benz, die vom Jahr 1993 an den Namen „E-Klasse“ trägt.
- // Die Einführung des W124 erfolgte im Jahr 1984, bevor 1995 unser Vierzylinder-Modell (W210) den Markt eroberte, welcher nach 7-jähriger Produktionszeit 2002 vom W211 abgelöst wurde. Das Nachfolge Modell W212 lief 2009 vom Band.
- // Von 2016 bis Ende September 2023 war die Montagehalle Heimat des 213er. Damit wurde die Digitalisierung der Halle vorangetrieben. Und seit wenigen Wochen ist die Familie des W214 komplett und jetzt gemeinsam mit dem GLC in Halle 46 zuhause.



Aufsetzstation im Bau 36:

Hier werden Motor und Hinterachse eingebaut. Die Motoren werden im Erdgeschoß in 20 - 25 Minuten fertig montiert und kommen mit dem Schrägaufzug zusammen mit der Hinterachse ins Obergeschoß.

Der Transport geschieht mittels einer "Power and Free"-Kette (Förderkette, bei der an bestimmten Stellen Teile herausgenommen werden können). Oben links die Motor-, dahinter eine Karosseriegondel.

Rückblick auf die Halle 36

Gedanken von Kolleg:innen



Suayip Yilmaz
KOA-Vorsitzender

Die Halle 36 bleibt immer meine Heimat „beim Daimler“! Wir haben hier immer die für mich schönsten und besten Autos der Welt gebaut und hatten eine Top-Zusammenarbeit – mit allen Beschäftigten und Führungskräften – und das macht mich einfach stolz. Seit über 40 Jahren arbeite ich genau hier – ich habe damals mit dem W123 begonnen – und ich könnte so viele Geschichten aus der Halle 36 erzählen: Ich denke da an Kundgebungen und Tarifrunden mit tausenden Menschen in der Halle und vor den Toren, an unzählige Ergonomiethemen, die wir vorangetrieben und so die Arbeitsbedingungen verbessert haben und ich denke an das familiäre Verhältnis, das wir hier in der Halle immer schon hatten. Das findet man nicht so oft! Ganz besonders der Kampf um die 35-Stunden-Woche bleibt ein besonderes Highlight für mich. Wir sind 1984 sieben Wochen lang im Streik gewesen. Aber es fing damals mit einem wilden Streik bei uns an. Die ganze Halle hat getobt und wir sind alle zusammen zum Bahnhof Sindelfingen gegangen. Erst danach wurden wir zum Streikgebiet ausgerufen. Unsere Aktion in der Halle 36 hat damit also zum Tariferfolg der 35-Stunden-Woche beigetragen und dazu geführt, dass tausende Menschen in den folgenden Jahren bei uns eingestellt wurden. Wenn ich daran denke, kriege ich eine richtige Gänsehaut!



Axel Ediger
Leiter Montage
Sindelfingen

Halle 36 – eine Halle, zwei Wörter: Stolz und Respekt. Stolz auf die Mannschaft, auf die Kolleginnen und Kollegen, die über Jahre, teils Jahrzehnte hier in Familien die E-Klasse gebaut haben. Stolz auf das Produkt, das wir für die Welt hier bauen durften, in höchster Qualität. Respekt vor dem täglich Geleisteten, Respekt auch vor der Umstellung, die jetzt mit dem Wechsel in die Halle 46 begonnen hat und Respekt vor der Kontinuität, in der wir die E-Klasse hier in Sindelfingen bauen dürfen. Ein bisschen Wehmut ist aber auch dabei. Tolle Mannschaft – herzlichen Dank!



Bahtiyar Karatas
Stellv. KOA-Vorsitz.

Ich habe hier in der Halle 36 sehr viel Wertvolles von den älteren Beschäftigten lernen können – insbesondere was es tatsächlich bedeutet, wenn man als Belegschaft zusammenhält und sich gemeinsam für etwas einsetzt. Mich beeindruckt es heute noch, wenn ich daran denke, wie sich die Kolleg:innen aus Halle 36 für die C-Klasse-Beschäftigten in Halle 38 stark gemacht haben und mit ihnen gemeinsam vors Tor gezogen sind, um 2009 für den Erhalt der C-Klasse in Sindelfingen zu kämpfen. Die C-Klasse mussten wir mit dem Auslauf 2014 leider gehen lassen, aber die Menschen haben alle ein neues Zuhause am Standort erhalten, viele von ihnen in der Halle 36. Im Gegenzug wurde damals 2009 auch die „Standortsicherung Sindelfingen 2020“ vereinbart. Damit waren alle damaligen Beschäftigten über viele Jahre vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt. Das gab es so nicht noch einmal in Deutschland! Etwas in der Art zu vereinbaren, geht nur, wenn man als Einheit für etwas einsteht. Das zeigt sich auch an unserem Erfolg, den GLC, und damit einen SUV, an den Standort zu bringen. Damit haben wir in Sindelfingen ein zweites Standbein geschaffen, das uns Flexibilität gibt – und außerdem ist so doch auch wieder eine C-Klasse bei uns in Sindelfingen zu Hause!



Vanessa Noschka
Betriebsrätin

Als jüngstes Betriebsratsmitglied in der E-Klasse hatte ich nicht so viel Zeit in der Halle 36, wie meine Kollegen, aber ich habe von Anfang an gespürt, was für ein besonderer Teamgeist hier herrscht. Es war eine absolute Freude Teil dieser Halle 36-Mannschaft zu sein und mich für die Interessen der Menschen hier einzusetzen.



Judith Nusser
Vertrauensfrau

Ich werde es nie vergessen, wie vor allem Suayip mit dem Megafon durch die Halle gezogen ist und alle zu Warnstreiks und Kundgebungen aufgerufen und mobilisiert hat. Das hat mir immer sehr gut gefallen! Auch die Frauentagcafés waren für mich immer etwas ganz Besonderes. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass Frauen extra freigestellt werden, um zusammenzusitzen und sich auszutauschen. Ich finde es eine ganz tolle Tradition, die hier in Halle 36 vor vielen Jahren ins Leben gerufen wurde. Und dann sieht man mal, wie viele Frauen wir doch auch in der Montage sind.



„Danke an die
Vertrauensleute
in Halle 36“



Hartmut Trampisch
Meister CL/MS3
und Vertrauensmann

Die Halle 36 ist seit fast vierzig Jahren mein Heimathafen. Nach meiner Lehre kam ich im Februar 1985 hierher und bin dann in verschiedensten Stationen tätig gewesen. Der Teamgeist in Halle 36 ist immer schon etwas ganz besonders gewesen, auch weil wir mit unseren E-Klasse-Fahrzeugen all die Jahrzehnte dazu beigetragen haben, dass es dem Unternehmen insgesamt gut geht. Dafür mussten wir als Mannschaft viel leisten und sehr flexibel sein – und das geht nur mit Top-Beschäftigten. Deshalb sage ich immer: Mein höchstes Gut sind meine Mitarbeitenden, die ich als Meister führen darf! Und auch die Tariferfolge, die wir miterkämpft haben, sind wirklich bemerkenswert. Ja, es sind viele Erinnerungen, die man mit der Halle verbindet – vor allem aber mit den Menschen, mit denen man tagtäglich zusammenarbeitet. Da ist der Abschied natürlich auch mit Wehmut verbunden. Aber den Wandel können und wollen wir nicht verhindern und die neue Lackierung ist ein bedeutender Schritt in die Zukunft für den Standort.



Andreas Tedesco
Betriebsrat

Für mich ist Mercedes-Benz die Halle 36! Ich habe hier mein ganzes bisheriges Berufsleben verbracht – erst als Werker in den verschiedensten Stationen und seit 2014 als Betriebsrat – und ich bin stolz darauf, Teil der E-Klasse-Familie zu sein. Wir haben hier in all den Jahren viel erlebt. Ich werde z. B. nie vergessen, wie sich die Stimmung in der Mannschaft mit unseren Zukunftsbildern verändert hat. In den Jahren vor 2014 hat man die Sorge der Mannschaft deutlich gespürt, dass nach der C-Klasse auch die E-Klasse vom Standort abgezogen wird – ganz besonders seit der Krise 2009 war die E-Klasse ernsthaft in Bedrängnis. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben wir es aber geschafft, die E-Klasse am Standort zu halten und Sindelfingen außerdem zum Leadwerk für unsere Top-End-Fahrzeuge zu machen. So etwas schafft man nur mit Solidarität und einer starken IG Metall im Rücken.



Erol Atas
Betriebsrat

Es war ein großer Tag für mich als ich vor vielen Jahren den Job im End-of-Line-Bereich bekam. Ich habe dort unglaublich tolle Erfahrungen gemacht und viele wertvolle Erinnerungen gesammelt. Es war eine wundervolle Zeit, in der ich wirklich eine starke Verbindung und ein tiefes Gefühl der Zusammengehörigkeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen spürte. Wir haben hart gearbeitet, um auf Erfolgskurs zu bleiben, und wir haben es geschafft, klasse Ergebnisse zu erzielen. Ich bin dankbar für alles, was ich in der Halle 36 erleben durfte.



Ralf Schneider
Teamleiter
Montage
CL/MS4

„Ein bisschen Wehmut ist auch dabei“

Die Halle 36 ist ein echtes Unikat: In keiner anderen Halle laufen parallel zwei Bänder mit bis zu vier verschiedenen Fahrzeugtypen. Das bedeutet auch, dass wir hier sehr flexibel waren und die doppelte Stückzahl produzieren konnten – so sind hier bis zu 1.180 Fahrzeuge am Tag aus der Halle gefahren. Auch eine Besonderheit, die es so nicht noch einmal gibt, sind die drei Ebenen, auf denen hier produziert wurde. Mit Hebern wurden die Karossen von Ebene zu Ebene transportiert. Das war schon spannend und hat die Halle auch ein Stückweit zu einem verwinkelten Labyrinth gemacht – zumindest für neue Mitarbeitende oder Ferienbeschäftigte. Da hat sich manch einer auf dem Weg zu seinem Einsatzort verlaufen. Einmalig sind nicht zuletzt auch die Menschen hier. Viele Beschäftigte aus Halle 36 konnten an anderen Standorten bei Einführungen aushelfen, weil sie nicht nur hochflexibel, sondern auch topqualifiziert sind! Kurzum: Es war einfach klasse hier zu arbeiten!

Ralf Steinhagen
Vertrauensmann



Mit der Halle 36 verbinde ich unglaubliche tarifliche Erfolge! So viele große Warnstreiks haben hier bei uns begonnen. Allein, wenn ich daran denke, wie wir durch unsere Kampfkraft wesentlich dazu beigetragen haben, dass die IG Metall die acht zusätzlichen T-ZUG-Tage aushandeln konnte – sensationell! So etwas kann man nur mit der IG Metall erreichen und vor allem mit einer Belegschaft, die so zusammenhält, wie die Kolleginnen und Kollegen hier in der Halle 36! Es war großartig hier zu arbeiten!

Jochen Ardigo
Betriebsrat



Vor mehr als zwei Jahrzehnten habe ich als „Kind der E-Klasse“ in der Montage Halle 36 begonnen. Erst als Werker, dann als Instandhalter und später als Betriebsrat blieb ich der Halle treu. Nun muss ich mich mit einem lachenden und weinenden Auge verabschieden. Leb' wohl, altes Haus!

Simon Müller
Meister CL/MS4



Es macht mich stolz, dass ich fast mein ganzes Arbeitsleben in der Halle 36 verbringen durfte – davon 37 Jahre in A/B und N-Schicht in verschiedenen Funktionen und zuletzt eben als Meister in der Fertigung. Besonders beeindruckend fand ich es, wie wir als Belegschaft ständige Veränderungen, Umbauten, Optimierungen und Neuanläufe gemeistert haben. Vor allem geprägt hat mich auch die positive Zusammenarbeit in der Halle 36 – zwischen Inneneinbau, Fahrwerk, Finish und Betriebsrat –, und auch zu sämtlichen Bereichen und Gewerken, wie Planung, Anlauffabrik, Rohbau, Presswerk, Lackierung, usw., wo sich – auch werkübergreifend – Netzwerke, ja sogar Freundschaften – gebildet haben. Insgesamt werde ich die vertraute und familiäre Atmosphäre in Halle 36 wirklich vermissen. Es war eine schöne Zeit!



BADEPARADIES
SCHWARZWALD
Titisee

DREI ERHOLUNGSWELTEN *ein Paradies*

- ANZEIGE -

Titisee-Neustadt. Im BADEPARADIES SCHWARZWALD in Titisee gehen an 365 Tagen im Jahr sommerliche Urlaubsträume in Erfüllung. Drei Welten, vereint in einem »Paradies«, lassen für Wellnessliebhaber, Erholungssuchende und Abenteuerler jeden Tag einzigartig und unvergesslich werden. Das PALAIS VITAL (Zutritt ab 16 Jahren, textilfrei) verwöhnt auf über 6000 Quadratmetern mit einer wohltuenden Vielfalt und tiefenentspannenden Wellnessmomenten. In der WELT DER SAUNEN begeistern zwölf Saunen mit einzigartiger Thematisierung und außergewöhnlicher Liebe zum Detail. Zwischen den Saunagängen laden die textilfreien Wasserwelten zum wohltuenden Verweilen ein. Die 300 Quadratmeter große »Vital-Lagu-

ne« verwöhnt mit exotischer Poolbar und sanft massierenden Sprudelliegen. Sechs gesundheitsfördernde »Vital-Pools« begeistern nicht nur mit den wertvollsten Mineralien der Welt, sondern auch mit einer traumhaften Aussicht über die Palmkronen, direkt in den Schwarzwald.



Der sanfte Sprudel des »Champagner-Pools« massiert schließlich den letzten Stress aus dem Körper.

Die »paradiesische« Atmosphäre der PALMENOASE (Zutritt bis einschließlich 3 Jahre und ab 16 Jahren, ausgenommen Familientage) verspricht trübsblaues Wasser inmitten eines grünen »Palmen-Meeres«. Die Weiten der »Blauen Lagune« erwecken das Urlaubsgefühl von der ersten Minute und Cocktails an der Pool-

bar versüßen jede Auszeit. Ein Erholungsbad in den QUELLEN DER GESUNDHEIT entfaltet heilende, reinigende und pflegende Kräfte. Die bewährten Mineralienkombinationen stärken das Immunsystem und unterstützen die innere Ausgeglichenheit.

Im actionreichen Rutschenuniversum GALAXY gibt es für kleine und große Abenteuerer über 25 spritzige Wasserattraktionen zu entdecken. 1200 aufregende Rutschenmeter begeistern auf 23 spektakulären Hightech-Rutschen. Wenn die Wellen brausen und das Wasser spritzt, geht es für die ganze Familie in die Wellen der »Wilden Brandung«. Ins erfrischende Nass führt der Weg auch von den zwei galaktischen Sprungtürmen aus. Nach so viel Action verlangt es dann nach galaktischer Entspannung. Die Ruheoase GALAXY RELAX lädt mit gemütlichen Kuschelmuscheln dazu ein, unter echten Palmen neue Energie für neue Abenteuer zu sammeln.

Badeparadies Schwarzwald

Am Badeparadies 1, 79822 Titisee-Neustadt
Servicehotline 07651/9360 333
info@badeparadies-schwarzwald.de



Mitmachen & **GEWINNEN**

*Wie viele Rutschen findet man im
Galaxy Rutschenparadies?*

a) 10 b) 23 c) 19

Antworten an:

br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com

Einsendeschluss ist der 24. November 2023.

Du willst dich nicht auf dein Glück verlassen? Bei Corporate Benefits gibt es 10% auf Eintrittstickets im Badeparadies. Gültig von Montag bis Freitag.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Eure Daten (Vorname, Name und Emailadresse) werden nur zur Abwicklung eurer Teilnahme am Gewinnspiel verwendet, absolut vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben sowie nach Durchführung des Gewinnspiels gelöscht. Betriebsräte, Beschäftigte des Betriebsrats und hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall sind vom Gewinnspiel ausgeschlossen.

2x2 EINTRITTSKARTEN für Erwachsene und 1x Familien-Eintritt

Beantworte dafür folgende Frage und schreibe uns mit wem du gerne das Badeparadies Schwarzwald besuchen würdest



Eine Ära geht zu Ende **E-Klasse-Sitze machen Platz für Batteriefabrik**

Anfang Oktober hieß es Abschied nehmen : Die letzten E-Klasse-Fahrzeuge der Modellreihe 213 wurden in Halle 36 gefertigt und damit auch die letzten dazugehörigen E-Klasse-Sitze auf der Hulb.



„Mit der Baureihe 213 mussten wir uns schweren Herzens nicht nur von der ältesten Montagehalle am Standort verabschieden (s. Seite 10-16 in dieser Ausgabe), sondern auch von der Eigenfertigung der E-Klasse-Sitze. Beides fällt uns nicht leicht, gleichzeitig haben wir aber auch Grund zur Freude. Denn Halle 36 macht jetzt Platz für eine neue, hochmoderne Lackierung und im Tausch für die E-Klasse-Sitze kann nun eine Batteriefabrik bei uns am Standort entstehen“, fasste Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, am 4. Oktober 2023 bei der Abschiedsfeier auf der Hulb zusammen.

Sowohl die neue Lackierung als auch die Batteriefabrik sind Teilabschlüsse der Sindelfinger Zukunftsbilder – der Betriebsvereinbarungen, die der Betriebsrat am Standort seit 2014 sukzessive mit dem Unternehmen abgeschlossen hat, um die Beschäftigung hier langfristig abzusichern und die Transformation mitzugestalten (s. Seite 27 in dieser Ausgabe).

Das TEAM IG Metall auf der Hulb:

Stolz und Wehmut, aber auch Zuversicht und Freude über einen wichtigen Schritt in Richtung Zukunft eint die seit Jahren gut eingespielte Truppe.



Quelle: Mercedes-Benz





Emotionaler Moment:
Der letzte E-Klasse-Sitz
wird zum Lied „Auf Uns“
von Andreas Bourani
vorgefahren – bereit für
die Unterschriften der
Auslaufmannschaft
der E-Klasse-Sitze.

Chris Wittke

Leiter der Produktion SMK (Sitze, Motoren und
Komponenten) sowie Guard am Standort
Sindelfingen

Eine Ära ist zu Ende gegangen. Über die Jahrzehnte
sind Millionen von E-Klasse-Sitzen durch die Hände
unserer Mitarbeitenden gegangen und wir sind sehr
stolz darauf, dieses Qualitätsprodukt in der ganzen
Welt zu sehen. Mit sehr viel Herzblut sind die Men-
schen hier jeden Tag dabei, mit höchstem Engage-
ment die besten Sitze zu produzieren. Entsprechend
emotional war und ist es, den Nachfolger nicht mehr
selbst zu produzieren, um Platz für eine Batterie-
fertigung zu schaffen. Ich bin begeistert von der
Professionalität, mit der alle die Situation ange-
gangen sind – bis zum letzten Tag war Verlass auf
die beste Qualität, die verlässlichste Belieferung der
Werke und einen Spirit in der Zusammenarbeit, wie
ich ihn so bisher selten erlebt habe. Vielen Dank an
alle Kolleginnen und Kollegen! #wirsindelfingen.

Halil Cengiz

Betriebsrat SMK auf der Hulb

Die E-Klasse-Sitze wurden schon immer hier in
Sindelfingen gefertigt und es war sehr schwer unser
Traditionsprodukt herzugeben. Gleichzeitig kommt
mit der Batteriefabrik auch etwas von großer Be-
deutung zu uns. Insofern lacht unser Sindelfinger
Herz auch. Trotzdem war es wirklich verdammt hart,
die Emotionalität der Menschen zu spüren – viele
haben geweint und sind sich in den Armen gelegen.
Es macht einen einfach traurig, wenn man nicht
mehr mit allen Kolleg:innen im Team zusammen-
bleiben kann. Umso stolzer macht es mich, mit was
für einem Engagement hier alle bis zum Schluss
angepackt und, wie immer, Top-Qualität abgeliefert
haben! Und worauf ich auch stolz bin: Alle Beschäf-
tigten wurden abgefragt, wo sie nach dem Auslauf
der Sitze arbeiten wollen und alle Wünsche konnten
berücksichtigt werden. Die meisten arbeiten jetzt
entweder bei den S-Klasse-Sitzen oder in der Manu-
faktur weiter. Apropos: Das ist, neben der Batterie-
fabrik, übrigens auch Teil unserer Betriebsverein-
barung Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level)
– der Ausbau des Ausstattungsbetriebs, also der Ma-
nufaktur. Nur dadurch konnten wir das Know-how
am Standort halten und tragen mit der Maybach-
Linie und unserem Können wesentlich zur Luxus-
strategie des Unternehmens bei!







Wer einmal auf der Hulb gearbeitet hat, bleibt der Hulb im Herzen auch immer treu. Wir haben so viele Höhen und Tiefen zusammen erlebt, haben so viel voneinander mitbekommen – privat und beruflich. Man kennt sich einfach – das schweißt zusammen. Wir sind hier eine richtig eingeschworene Mannschaft – eine Familie! Und es tut weh, wenn man weiß, dass man viele seiner Familienmitglieder nicht mehr jeden Tag sehen und direkt mit ihnen zusammenarbeiten wird.



Bayram Gündogan
Vertrauensmann (BVL)

Die Vergangenheit hat uns als Mannschaft und unser Zusammenhörigkeitsgefühl geprägt. Wir sind Ende 1996 mit einer Handvoll Leute auf die Hulb gezogen und standen immer unter Druck – wir mussten besser, schneller, günstiger als die Wettbewerber sein. Etwa bis 2012 hat man uns mit jeder Baureihe mit der Fremdvergabe gedroht. Es ist wirklich keine Selbstverständlichkeit, dass es die Sitzfertigung so noch bei uns gibt! Das ist nur dem Einsatz der Beschäftigten hier zu verdanken! Sie haben sich kontinuierlich verbessert, sie haben Zielvorgaben eingehalten oder übertroffen und sie haben immer wieder bewiesen, was sie können und wie wertvoll sie für das Unternehmen sind. Der Abschied fällt uns nicht leicht – auch wenn wir wissen, dass wir die E-Klasse-Sitze für eine Zukunftstechnologie eintauschen.



Murat Bayazit
Meister Sitze X290
(ehem. E-Klasse-Fondsitze Linie 3)



Tilo Schlipphak
Vertrauensmann

Wir haben mit einem lachenden und einem weinenden Auge Abschied genommen von unseren E-Klasse-Sitzen. Seit 27 Jahren begleiten mich diese Sitze und wir haben damit auch jahrzehntelang dafür gesorgt, dass wir als Unternehmen glänzen konnten. Jetzt heißt es quasi neu anfangen: in einer anderen Meisterei und mit anderen Teamkolleg:innen. Aber ich bin froh, dass ich bei den S-Klasse-Sitzen weiterarbeiten und auf der Hulb bleiben kann.



Sabri Ademi
Meister S-Klasse-Fondsitze
(ehem. E-Klasse-Fahrersitze)

Ich arbeite schon seit 1997, seit dem Ende meiner Ausbildung, in der Sitzfertigung auf der Hulb und das Umfeld hier ist einfach besonders – egal, ob Führungskräfte oder Mitarbeitende, es ist sehr familiär und angenehm. Jeder kennt wirklich jeden und alle sind hochengagiert, jeden Tag Sitze der Spitzenklasse zu fertigen. Es tut einem einfach leid, mitanzusehen, wie die Gruppen im Prinzip aufgelöst wurden. Manche Kolleg:innen arbeiten seit Jahrzehnten hier zusammen und leider werden sich viele zwangsläufig aus den Augen verlieren. Da wird man schon emotional!

**Ergun Lümalı:**

Ich danke allen Beschäftigten im Namen des Betriebsrats für ihren jahrzehntelangen Einsatz und ihre Leidenschaft für unsere Produkte. Bis zur letzten Minute seid ihr mit Herzblut an die Arbeit gegangen – das ist wirklich klasse! Jetzt werdet ihr in anderen Bereichen – mitunter in anderen Hallen und an anderen Produkten – weiterarbeiten. Und dafür wünsche ich euch, dass ihr euer Engagement beibehaltet und mit viel Freude an das Neue herangeht.

Abschließend will ich aber noch etwas ganz deutlich sagen: Die E-Klasse-Sitze haben wir nicht leichtfertig aufgegeben, sondern nur um Platz für die Batteriefabrik zu machen und die Transformation in unserem Sinne mitzugestalten.



„Ziel ist, die Sindelfinger Erfolgsgeschichte gemeinsam weiterzuschreiben!“



Respektvoll auf ‚Du und Du‘:

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung hat sich in den vergangenen Jahren zu einem konstruktiven Miteinander entwickelt. Nur durch respektvollen Umgang bei gleichzeitig klarem und deutlichem Austausch in der Sache, konnten Betriebsvereinbarungen, wie z. B. unsere Zukunftsbilder für den Standort Sindelfingen, überhaupt erst entstehen. Beide Seiten verfolgen das Ziel, den Standort langfristig nach vorne zu bringen – per ‚Du‘, wie es inzwischen gängige Kultur im Unternehmen ist.

Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden **Ergun Lümalı** und dem neuen Standortverantwortlichen **Falk Pruscha**, der inzwischen seit über 100 Tagen als solcher für Sindelfingen zuständig ist. Zeit, eine erste Zwischenbilanz zu ziehen und einen Blick auf die Ziele zu werfen, die die beiden für den Standort haben. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit ihnen unterhalten.

BRENNPUNKT: *Falk, nachdem klar war, dass es für dich von China nach Sindelfingen geht – was war dein erster Gedanke?*

Falk Pruscha: Der erste Gedanke war „Oha!“, ich kannte ja Größe und Bedeutung von Sindelfingen. Für mich war und ist es DAS zentrale Werk der Mercedes-Benz AG. Von daher war auch ein gebührender Respekt von Anfang an da. Mit meinem Vorgänger, Michael Bauer, habe ich mich auch lange ausgetauscht und das hat meine Neugier noch mehr geweckt, hier in Sindelfingen gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Mannschaft Zukunft zu gestalten. Natürlich habe ich mich auch riesig gefreut, dass mir

diese verantwortungsvolle Position zugetraut wird.

BRENNPUNKT: *Und jetzt - nach den obligatorischen 100 Tagen - wie ist das erste Resümee?*

Falk Pruscha: Die Frage kommt so oft (lacht). Immer wenn ich jemanden treffe, heißt es „Bist du schon eingearbeitet?“ Meine Antwort ist da immer die gleiche: Ich glaube, in so einen Standort kann man sich nicht in 100 Tagen einarbeiten. Du musst es vielmehr erleben und das Erleben kommt mit der Zeit. Ich glaube, ich werde auch in einem Jahr noch Dingen oder Umständen begegnen, die so noch nicht da waren und durch

die ich wiederum lerne. Kurzum: Die Einarbeitung ist für mich längst nicht beendet, sie läuft kontinuierlich weiter. Auch die Gespräche mit dem BR, mit dir Ergun, sind dafür sehr wertvoll.

BRENNPUNKT: *Betriebsrat ist ein gutes Stichwort – wie läuft denn die Zusammenarbeit bisher?*

Ergun Lümalı: Unser erster gemeinsamer öffentlicher Auftritt war Anfang Oktober bei der Verabschiedung der E-Klasse-Sitze. Ich kann nur hoffen, dass das kein Trend wird. Ganz im Gegenteil. Unsere Erwartung ist, dass wir den Standort auch mit Falk weiter

aufbauen, festigen und fit für die Zukunft machen.

Die Zusammenarbeit muss sich tatsächlich noch gestalten, da wir bis jetzt noch keine größeren Themen miteinander zu bearbeiten hatten. Das wird jetzt aber auf uns zukommen, da sich aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit der 48-Volt-Batterien die Fahrweisen weiterhin schwierig gestalten.

Mit der Entscheidung, dass Michael Bauer die Funktion wechselt, war klar, es wird ein neuer Standortleiter kommen. Und wer ihn kennt, weiß, dass er sich gut darüber Gedanken gemacht hat, wer zum Standort Sindelfingen – und auch ein stückweit zum Betriebsrat und zu mir (lacht) – passen würde. Was ich gern nochmal unterstreichen möchte: Wir hatten mit Michael Bauer eine sehr fruchtbare und gute Zusammenarbeit und konnten dadurch in den letzten Jahren sehr viel für den Standort erreichen. Und diese Erwartung haben wir im Prinzip auch an Falk.

Falk Pruscha: Absolut, die Messlatte liegt hoch und ich nehme die Herausforderung gern an. Dass in Sindelfingen die Zusammenarbeit grund-

ätzlich gut und konstruktiv ist, habe ich früh gemerkt. Und genau da will ich anknüpfen und das auch fortsetzen. Allen Beteiligten ist ein respektvoller Umgang miteinander sehr wichtig und es gibt eine hohe Transparenz und Klarheit in der Sprache – was auch sein muss, weil jeder von uns eine entsprechende Rolle und einen Standpunkt zu vertreten hat. Mein Credo lautet: Mit Respekt und Willen werden wir gemeinsam den Standort voranbringen.

BRENNPUNKT: Die Zusammenarbeit ist seit 2014 sehr fruchtbar mit den zahlreichen Zukunftsbild-Vereinbarungen. Baumaßnahmen zeigen, dass es weitergeht. Blicken wir z. B. auf die Tübinger Allee – die TüBA, wie wir in Sindelfingen sagen. Was ist da konkret geplant, was entsteht hier?

Falk Pruscha: In der Entstehung ist aktuell nichts – stattdessen kommt zunächst der Altbestand weg. Die Gebäude auf der Tübinger Allee waren nicht mehr sanierbar und werden dementsprechend jetzt abgerissen. Das wird in den nächsten 12 bis 18 Monaten geschehen. Den Zeitraum nutzen wir, um konkrete Ideen zu diskutieren, mit was die freigewordene Fläche zukünftig belegt werden kann. Im Moment gibt

es noch keinen Bebauungsplan für die Fläche.

Ergun Lümalı: Aus Sicht des Betriebsrats ist die TüBA natürlich eine gute strategische Fläche, die wir nach dem Abriss haben. Wir müssen uns in Summe anschauen, was für den Standort Sindelfingen angedacht ist – zumindest haben wir in naher Zukunft kein Flächenproblem. Denn, abgesehen von der TüBA, wird nach Aufbau der neuen Lackierung auf der Fläche der ehemaligen Halle 36, auch die alte Lackierung abgerissen, wodurch ebenfalls eine große Fläche frei wird. Schauen wir mal, was dann strategisch für Sindelfingen sinnvoll ist. Sicher ist: Sindelfingen muss noch etwas dazu bekommen, um die Auslastung am Standort zu gewährleisten.

BRENNPUNKT: Dieses Interview gibt uns auch die Möglichkeit mit den Spekulationen rund um die Batteriefabrik aufzuräumen: Was kann man hierzu konkret sagen? Vor wenigen Wochen haben wir die E-Klasse-Sitze verabschiedet – folgt jetzt der Startschuss?

Falk Pruscha: Der Startschuss ist in dem Augenblick gefallen, als das Zukunftsbild zur Batteriefertigung vereinbart wurde. Im Moment arbeiten unsere Kolleg:innen aus dem Planungsbereich an der konkreten Ausgestaltung der Batteriefabrik und ich werde zu gegebener Zeit mit Ergun über diese Vorschläge sprechen.

Ergun Lümalı: Also zu spekulieren gibt es da gar nichts! Die Batteriefabrik ist 2018 klar vereinbart worden in unserer „Next Level-Vereinbarung“ (Zukunftsbild Sindelfingen 2025+), dem Zukunftsbild für unsere Sitze. Und daraus ist klar zu entnehmen, dass nach den E-Klasse-Sitzen die Batteriefabrik kommt. Da gibt es rein gar nichts zu rütteln.



BRENNPUNKT: Über einen Spatenstich oder konkrete Zeitszenarien kann man also noch nicht sprechen?

Falk Pruscha: Klar ist, die Batterie-montage wird in die bestehende Halle integriert, in der bislang die E-Klasse Sitze gefertigt wurden, daher sind keine großen Bauaktivitäten im Sinne „Neubau“ nötig.

Ergun Lümali: Mit Sicherheit wird in den nächsten Wochen konkretisiert, wie der Aufbau ablaufen und wie die Linien stehen werden. Das nimmt jetzt seinen Lauf. Dafür war aber zunächst mal die Voraussetzung, dass die Sitzfertigung zu Ende läuft und die Flächen frei werden. Symbolisch wird man dann mit Sicherheit etwas feiern, z. B. wenn die erste Anlage steht. Es ist schließlich nichts Selbstverständliches und schon gar nichts Alltägliches eine Batteriefabrik aufzubauen.

Falk Pruscha: Mit Blick auf die Gesamtstrategie des Konzerns hin zu "Electric-Only" ist die Tatsache, dass Sindelfingen am Standort zukünftig selbst Batterien fertigen wird ein außergewöhnlicher und wichtiger Meilenstein.

BRENNPUNKT: Ergun, die Kolleg:innen der S-Klasse- und Maybach-Sitzfertigung haben bei der Verabschiedung der E-Klasse-Sitze ein klares Commitment von dir gehört...

Ergun Lümali: Richtig, und das wiederhole ich auch hier nochmal gerne: Mit aller Kraft werden wir uns dafür stark machen, dass die S-Klasse-Sitze auch weiterhin in Sindelfingen bleiben. Das ergibt sich für mich ganz logisch und ist auch wirtschaftlich. Grundlage ist auch hier unsere Next Level-Vereinbarung. Darin haben wir festgeschrieben, dass die Maybach-Linie bei uns gefertigt wird. Dafür wird konsequent der Innenausstattungs-betrieb am Standort, die sogenannte



Manufaktur, ausgebaut - was uns sehr freut. Und es ist auch nur richtig und notwendig diesen Bereich für unsere Top-End-Luxury-Produkte hier am Standort Sindelfingen nochmals auszuweiten. Gleichzeitig wäre es aus meiner Sicht in keiner Weise wirtschaftlich, wenn man nur die Maybach-Linie aufbauen würde, da sich die S-Klasse- und Maybach-Sitze vom Grundkonstrukt sehr ähnlich sind.

BRENNPUNKT: Stichwort 48-Volt-Batterien, wie ist denn hier der Stand?

Ergun Lümali: Die Problematik mit den 48-Volt-Batterien bereitet nicht nur uns als Betriebsrat, sondern auch der Belegschaft wie auch der Unternehmensleitung wirklich große Sorgen. Und wir müssen uns auch mal ehrlich machen, das ist schon ein richtiges Armutszeugnis, dass dieses Thema schon so lange wabert und noch immer nicht gelöst ist. Für unsere Kolleg:innen bedeutet diese volatile Situation große Planungsunsicherheit. Sie müssen permanent flexibel sein, weil quasi von einem Tag auf den anderen – manchmal fast schon stündlich – die Fahrweisen geändert werden. Sie haben berechnete Fragen: Wie gestaltet sich der Rest des Jahres angesichts dieser Herausforderung? Wie geht es weiter und wie viele Fahrzeuge sind wir überhaupt in der Lage zu produ-

zieren? Das geht dann ja auch ins Ergebnis, im Positiven wie im Negativen – und jetzt eben eher im Negativen, wenn wir weniger Autos produzieren sollten.

Und bei aller Flexibilität, die wir bereit sind mitzugehen, heißt es jetzt endlich, für die Zeitkonten eine Lösung zu finden. Man kann nicht ständig ins Minus hinein wirtschaften mit den Zeitkonten. Dazu haben wir klare Vereinbarungen, die z. B. sagen, dass alles, was über -100 geht, mit Maßnahmen belegt werden muss. Wir müssen uns jetzt zusammensetzen und Lösungen für die Kolleg:innen entwickeln, Ideen dazu haben wir.

Auch beim Thema Arbeitsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr wollen die Menschen Gewissheit haben – sie wollen ihre Tage planen können. Und ich denke, wenn wir schon aufgrund von Umbauten, von 48-Volt-Batterien und von Neuanlagen, die in die Gebäude kommen, etwas länger zumachen müssten, dann sollten wir auch in der Lage sein, das rechtzeitig zu kommunizieren und Antworten parat zu haben, wie die Tage belegt werden können.

Auch für unsere ME-Beschäftigten, also unsere Mitarbeitenden mit Einsatzeinschränkungen, brauchen wir Antworten. Jetzt, wo die Beschäf-

tigten aus Halle 36 in die Montagehallen 46 und 56 versetzt wurden, hat sich leider auch deutlich gezeigt, dass es am Standort einfach zu wenige geeignete Arbeitsplätze für unsere angeschlagenen Kolleg:innen gibt. Da werden wir also noch gute Lösungen finden müssen.

Und natürlich beschäftigt uns übergeordnet auch der Wettbewerb, insbesondere das, was aus China kommen wird. Die Präsenz auf der IAA in München war dahingehend sehr eindrucksvoll. Klar ist: Wir müssen uns mit unseren Fahrzeugen nicht verstecken. Wir müssen uns unserer Mercedes-DNA besinnen und weiterhin wettbewerbsfähige Produkte in absoluter Top-Qualität entwickeln, fertigen und ausliefern! Nur so können wir mithalten.

Falk Pruscha: Zwei Punkte ergänzend dazu: Zum einen - und das kann man gar nicht genug betonen: Was die gesamte Mannschaft in den letzten Monaten an Flexibilität gezeigt hat und wie sie jetzt diese Phase der Unsicherheit mitmacht - das ist wirklich herausragend. Vielen Dank dafür!

Und zum chinesischen Wettbewerb: Die Unternehmensstrategie, den Fokus auf Luxury-Fahrzeuge zu setzen, ist meines Erachtens absolut richtig und wird uns in diesem Verdrängungskampf auf dem Massenmarkt helfen. Und wenn wir uns im Top-End-Luxury-Segment wirklich differenzieren können sind wir genau richtig aufgestellt und haben auch die passenden Fahrzeuge - gerade auch in Sindelfingen.

BRENNPUNKT: Ihr hattet es erwähnt - was die Mannschaft leistet, ist enorm. Was ist euer Erfolgsrezept, um die Mannschaft immer wieder neu hinter euch zu bringen?

Falk Pruscha: Ich glaube, da sind wir uns einig: Je klarer die Zukunft beschrieben ist und je bewusster uns das Bild ist, was uns erwartet, umso einfacher ist es auch, die Menschen auf so eine Reise mitzunehmen. Wenn man weiß, was das gemeinsame Ziel ist und daran zusammen arbeitet, dann schafft man es auch, die Herausforderungen zu meistern.

Ergun Lümalı: Ich will das auch noch mal ganz plastisch darstellen: Die Mannschaft fühlt sich dann geborgen und sicher, wenn sie spürt, dass auch die Unternehmensleitung hinter ihr steht und ein Stückweit die schützende Hand über sie hält. Wenn Firmenchefs klar Position und Haltung beziehen „Bei uns wird niemand in der Krise gekündigt und alle Mitarbeiter-Kinder wissen, bei uns finden sie einen Ausbildungsplatz“, dann sind das genau die Themen, die den Menschen Sicherheit geben und durch die sie sich wertgeschätzt und als ein Teil des Unternehmens fühlen. Dann bringen sie sich auch entsprechend ein und sind motiviert - auch wenn es mal schwierige Zeiten durchzustehen gilt.

Jetzt können wir natürlich weder vom Standortverantwortlichen noch vom Vorstandsvorsitzenden einfordern, tatsächlich die schützende Hand über die Mannschaft zu halten - so eine große Hand hat keiner. Unsere schützende Hand sind unsere Gesamtbetriebsvereinbarungen - in dem Fall konkret unsere Zukunftssicherung 2030. Bei Betrachtung der Planungen

ZUKUNFTSWEISENDE VEREINBARUNGEN



BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen
Mercedes-Benz Group

2014



Vereinbarung u.a. zum Bau Factory 56, neuer Rohbau, neue Lackierung

2017



Vereinbarung zu Integration der Produktion eines Elektrofahrzeugs

2018



Vereinbarung zu u.a. Batteriefabrik

2019



- ZuSi 2030
- Transformationszusage
- 35 Mrd. € Zukunftsinvestitionen

2021



u.a. 1000 Neueinstellungen von Software-Entwicklern für Sindelfingen

2022



zwei neue vollelektrische Fahrzeuge der AMG.EA-Baureihe + Teilhabe an MB.EA-L



und Vorgaben des Vorstands muss diese Vereinbarung aus meiner Sicht insgesamt für das Unternehmen verlängert werden, zumindest bis zu dem Zeitpunkt, wo wir zu 80 bis 90 Prozent elektrifizierte Fahrzeuge haben. Das wäre in etwa 2035 soweit und für diese Zeit brauchen wir als Beschäftigte eine entsprechende Absicherung.

Deshalb war unsere klare Forderung auf der diesjährigen Betriebsräteversammlung Mitte Oktober an den Vorstand: Wir brauchen aufgrund der Unsicherheiten, umso mehr die Sicherheit für unsere Beschäftigten. Wir brauchen eine Zukunftssicherung 2035, die mit entsprechenden Investitionen in die deutschen Standorte hinter-

legt ist. Damit schaffen wir Zuversicht, Perspektive und Sicherheit in unsicheren Zeiten.

**Teil 2 des Gesprächs folgt in
Brennpunkt-Ausgabe Nr. 195
(Dezember)**

„Wir halten die schützende
Hand über die Mannschaft“

Ergun Lümalı

Wir bewegen was.
Kleiner Beitrag – große Wirkung

ProCent

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**.

Neue E-Mail-Adresse: procent-sindelfingen@mercedes-benz.com

Mercedes-Benz



Arbeitsorganisation im indirekten Bereich:

Den Wandel gestalten – mit euren Interessen im Blick

- Ein Kommentar der IG Metall-Betriebsräte in RD -

Neben all den technischen Themen, welche die Transformation in Richtung alternative Antriebe und Industrie 4.0 mit sich bringt, gibt es auch einige Aspekte, die sich in der Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten ändern. Auch, dass wir uns in einigen Entwicklungsbereichen mehr und mehr auf Software-Themen fokussieren, bringt notwendige Veränderungen in unserer Arbeitsorganisation mit sich.

FRAGEN ÜBER FRAGEN

Wie arbeiten wir zusammen?

Welche Prozessschritte werden wann und von wem bearbeitet?

Wer bearbeitet seine Aufgaben wann und an welchem Ort?

All diese Fragen werden in den Produktionsbereichen bereits seit Längerem anhand vereinbarter arbeitspolitischer Prozesse, wie z. B. REZEI (s. Kasten), beantwortet.

Doch wo stehen wir hier in den indirekten Bereichen? Um dieser Frage auf den Grund zu gehen,

REZEI bzw. Reorganisation der Zeitwirtschaft: Eine Erläuterung zu REZEI findet sich auf S. 59/60 im **IG METALL RATGEBER 2022**, dem Nachschlagewerk für Beschäftigte der Mercedes-Benz Group

müssen wir zunächst ein wenig ausholen.

Bereits 2016 haben wir bei Mercedes-Benz mit unserer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum Mobilen Arbeiten den Benchmark in der Branche gesetzt. Das war vor allem in der Corona-Zeit von großem Vorteil. Anfang dieses Jahres wurde unsere GBV dann in eine Konzern-Betriebsvereinbarung ausgeweitet und um den Piloten zum Mobilen Arbeiten aus dem Ausland (20 Tage pro Jahr) ergänzt. Inwieweit diese Pilot-Regelung auf andere Länder und längere Zeiträume ausweitbar ist, wird betriebsratsseitig gemeinsam mit dem Unternehmen genau geprüft. Weitere Details hierzu findet ihr in BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 192, März 2023 und im Social Intranet.

„AGILES ARBEITEN“ – SAFE & SCRUM

Auch die Tarifvertragsparteien, IG Metall und Südwestmetall, haben sich im letzten Tarifabschluss dazu verpflichtet, Gespräche rund um „New Work“, also die Gestaltung des Wandels in unserer Arbeitswelt, zu führen. Aus unserer Sicht sollten diese Gespräche dringend ernsthaft geführt werden, denn die neuen Arbeitsformen, die unter „New Work“ zusammengefasst werden, drängen bereits in unseren Alltag, insbesondere im IT- und Softwareumfeld ist „agiles Arbeiten“ inzwischen in aller Munde – doch Regelungen dafür sucht man aktuell noch vergebens. Ganz konkret gesprochen geht es um die Einführung von SAFe, dem sogenannten Scaled Agile Framework, und das besteht aus einer Reihe von Organisations- und Workflow-Mustern zur Einführung von unterschiedlichsten Formen des agilen Arbeitens.

Das Unternehmen verspricht sich davon – auch insbesondere im MB.OS-Umfeld:

- // Mehr Transparenz
- // Mehr Synchronität
- // Mehr Empowerment (auf Deutsch: Übertragung von Verantwortung)
- // Klarheit in der Entscheidungsverantwortung
- // Positive Veränderung in der Führungskultur

Auch wir vom Betriebsrat sehen, dass agiles Arbeiten attraktiv sein kann. SAFe hat durchaus das Potential, den Arbeitsalltag der Beschäftigten zu verbessern und gleichzeitig uns als Unternehmen wettbewerbsfähig auszurichten. Entsprechend sind wir als Arbeitnehmervertretung auch hier aktiv mit dabei, wenn es darum geht, die Umsetzung agiler Arbeitsformen in einem so großen Betrieb wie dem unseren voranzutreiben. Denn bei einer so gravierenden Veränderung der Arbeitswelt stellen sich uns Betriebsräten schon einige Fragen.

Anfangen mit einer der grundlegendsten Fragen: Was heißt eigentlich „agil“?

Klingt vielleicht für den ein oder anderen banal. Doch bevor wir uns damit befassen können, welche Rahmenbedingungen und Regelungen wir für die Umsetzung bei uns brauchen, sollten wir uns mit dem Unternehmen darüber einig sein, worüber wir hier überhaupt sprechen. Dabei kann es aus unserer Sicht beispielsweise nicht darum gehen agil lediglich als „schnell“ und „flexibel“ aufzufassen.

Wenn diese grundlegende Frage beantwortet ist, müssen wir uns direkt der nächsten Frage widmen: **Wie ist agiles Arbeiten mit unseren bestehenden Regelungen und Tarifverträgen vereinbar?** Wenn wir agile Arbeitsformen im Unternehmen ermöglichen, müssen wir natürlich auch danach schauen, wie diese in unsere tariflichen und betrieblichen Regelungen und Sicherheitsmechanismen integriert werden können. Ein großes und wichtiges Beispiel dreht sich in dieser Frage um unsere Entgelt-Regelungen. Dabei geht es darum agile Rollen, wie zum Beispiel „Scrum-Master“ (s. Infokasten) oder „Cap-Team Lead“ (kurz für „Capability Team Lead“, zuständig für die personelle Teamleitung), zu beschreiben und zu bewerten. Selbstverständlich muss auch die Frage geklärt sein, wie Beschäftigte in diese Rollen kommen können.

In diesem Zusammenhang ist auch folgende Frage – im wahrsten Sinne des Wortes – von entscheidender Bedeutung: **Wie sieht Führung in einer agilen Arbeitswelt aus?**

In einer agilen Arbeitswelt ist keine hierarchische Organisation mehr vorgesehen. Entsprechend müssen wir natürlich auch bei unserem heute sehr

hierarchisch aufgebauten Unternehmen schauen, wie die Rolle der Führungskraft zukünftig aussehen soll.

Schon gewusst?



Definition: Was ist Scrum?

- // Scrum ist ein Modell für agiles Projektmanagement, mit dem kleine Teams selbstorganisiert arbeiten können. Es eignet sich vor allem für komplexe Projekte, bei denen die konkreten Anforderungen am Anfang noch unklar sind.
- // Scrum zeichnet sich durch schlanke Prozesse, schrittweise Entwicklung und regelmäßige Feedbackschleifen aus. Ursprünglich wurde es vor allem in der Softwareentwicklung eingesetzt, mittlerweile findet es aber in vielen weiteren Branchen Anwendung.
- // In Scrums werden in einzelnen, in sich abgeschlossenen Phasen (= Sprints), nacheinander verschiedene Produktversionen erstellt. Diese Sprints werden so lange wiederholt, bis ein zufriedenstellendes, fertiges Produkt vorliegt.
- // Der Begriff Scrum stammt aus dem Englischen und bedeutet auf Deutsch so viel wie „Gedränge“, z. B. im Rugby. Dies soll die enge Zusammenarbeit im Team und das konzentrierte Arbeiten in Phasen verbildlichen.

Das Scrum-Team

Gearbeitet wird bei Scrum in kleinen Teams von i. d. R. höchstens zehn Personen. Das interdisziplinäre Scrum-Team arbeitet selbstständig und selbstorganisiert. Innerhalb des Teams gibt es drei Rollen:

- // Scrum Master: kümmert sich um die Einhaltung der Scrum-Regeln
- // Product Owner: trägt die Endverantwortung für das Produkt
- // Entwickler: arbeiten an der konkreten Umsetzung des Produkts

Quelle: www.devis.de/ratgeber/scrum/

Wer mehr über Scrums erfahren will, findet im Social Intranet einige Infos und Erklär-Videos u. a. auch zur Rolle des Scrum-Masters:
SCRUM | Agile Coaches @IT4SC (corpintera.net)





Nehmen wir das eben genannte Beispiel des „Cap-Team Lead“, bei welchem die personelle Führung im Vordergrund steht. Für fachliche Führungs- und Entscheidungsaufgaben sind dann andere Rollen vorgesehen. Hier stellen sich dann natürlich weitere Fragen: **Wie lässt sich diese eher hierarchielose Organisationsform auf unser Unternehmen übertragen? Sind unsere heutigen Führungskräfte für einen solchen Wandel bereit? Ist auch unser oberstes Management bereit für solch grundlegende Veränderungen in der Struktur und dafür auch mitunter auf Entscheidungskompetenzen zu verzichten?**

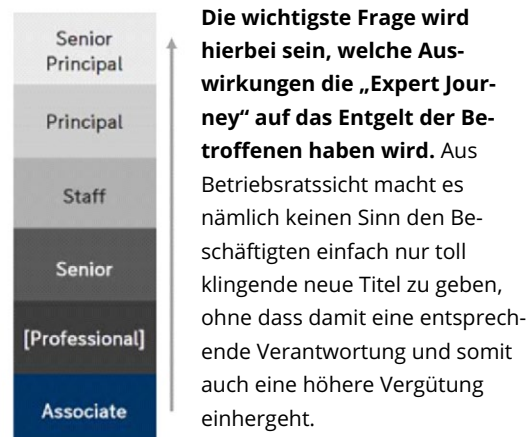
Viele Fragen, auf die wir heute noch keine abschließende Antwort finden können. Doch wir arbeiten mit Hochdruck daran, diese Fragen klären zu können, damit wir auch in Zukunft mit hochmodernen Arbeitsformen arbeiten können. Gleichzeitig müssen wir auch aufpassen, dass die ganze Agilität mit ihrer Komplexität, die Kolleginnen und Kollegen nicht überfordert. Dafür bedarf es aber einer Bewusstseinsänderung im Management. Denn genau die Führungsmannschaft bildet den Kern der Lean-Agile-Entwicklung. Sie müssen die organisatorischen Veränderungen und die agilen Denkweisen unterstützen. Das richtige Umfeld dafür zu schaffen, ist letztlich die Aufgabe unseres Managements.

„Expert Journey“ bzw. Fachkarriere

Neben dem agilen Arbeiten beschäftigen wir uns auch mit den Fragen der fachlichen Führung und deren Ausgestaltung sowie der „Expert Journey“ im Softwarebereich. Das Unternehmen verfolgt das Ziel, zeitnah in Software-Aufgabenprofilen zusätzlich sogenannte Spezialisierungsstufen (d.h. von Associate und Professional, über Senior und Staff bis hin zu Principal und Senior Principal – s. Darstellung) einzuführen – dies ist etwa gleichzusetzen mit einer Fachkarriere.

Die Beschäftigten wollen Entwicklungsperspektiven mit der Forderung nach Fachkarrieren und wir wiederum wollen Fachexperten gewinnen und halten. Darum braucht es die Techprofile (z. B. ISA = Information Security Architect, Data Analyst, Prompt Designer, AI Developer) – aber auch Profile, die erst noch definiert werden müssen, die es heute so nicht gibt und die deshalb auch nicht mit Entgeltgruppen bewertet sind.

Zur Einführung der Fachkarriere bzw. „Expert Journey“ hat das Unternehmen zunächst ohne Beteiligung der Betriebsräte Arbeitsgruppen zur Ausgestaltung der Inhalte gebildet. Diese Arbeitsgruppen haben eine sehr gute Vorbereitung geleistet. Was bis vor Kurzem aber noch fast komplett gefehlt hat, war der Blick auf Mitbestimmungsthemen, aktuelle betriebliche und tarifliche Regelungen. Wenn diese durch die „neuen“ Inhalte der „Expert Journey“ nicht mehr eingehalten werden können, werden wir die „Expert Journey“ natürlich auch so nicht einführen können. Genau deshalb befasst sich nun auch der Gesamtbetriebsrat mit allen Fragen rund um die „Expert Journey“ – eben mit dem notwendigen Blick auf die Arbeitnehmerrechte.



Ebenso müssen wir beurteilen, welche Themen wir betrieblich überhaupt angehen dürfen. Sollte eine Änderung tariflicher Regelungen für die „Expert Journey“ notwendig sein, müssen die Tarifvertragsparteien – IG Metall und Südwestmetall – an den Verhandlungstisch sitzen.

Es sind also sehr viele und große arbeitspolitische Themen für den indirekten Bereich in diesen Wochen und Monaten zu besprechen und zu verhandeln. Umso wichtiger, dass der Betriebsrat hier aufmerksam die neuen Arbeitsmodelle mitgestaltet, damit die Rechte der Beschäftigten geschützt und unberührt bleiben.

Glosse

Das Warten auf den Werksausweis: oder: Wenn Prozessoptimierung schiefläuft

Immer wieder sprechen wir in unseren Artikeln davon, dass Künstliche Intelligenz (KI) in Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen wird – auch im Arbeitsleben. Eine Anwendung macht dabei seit Monaten von sich reden – ChatGPT. Das haben wir zum Anlass genommen dieses KI-Tool zu befragen, was man unter „Prozessoptimierung“ versteht. Die Antwort lautet:

Prozessoptimierung bezieht sich auf den kontinuierlichen Verbesserungsprozess von Geschäfts- und Arbeitsabläufen oder operativen Prozessen innerhalb einer Organisation, um Effizienz, Effektivität und Qualität zu maximieren. Ziel der Prozessoptimierung ist es, unnötige Schritte zu reduzieren, Engpässe zu beseitigen, Ressourcen effizienter zu nutzen und letztendlich bessere Ergebnisse zu erzielen.

Wenn Prozesse durch sogenannte „Optimierung“ aber verschlechtert und unnötig kompliziert gemacht werden, kann doch irgendwas nicht stimmen, oder? Schauen wir uns das Ganze am Thema Ausweiserstellung einmal genauer an. Bis vor rund einem Jahr lief der Prozess „Erstellung des Werksausweises“ noch zielgerichtet und unspektakulär ab: Wer einen neuen Ausweis brauchte, ging zur Ausweisstelle, musste dort kurz warten, wurde fotografiert und konnte den neuen Werksausweis gleich mitnehmen. Ein reibungsloser Prozess, an dem man auch nichts verändern muss – sollte man meinen.

Heute allerdings muss der Ausweis erst im System „ServiceNow“ beantragt werden, wird dann von einer Fremdfirma erstellt und den Beschäftigten schließlich per Werkspost zugesendet. Das kann dann auch schon mal drei bis vier Wochen dauern – in Einzelfällen sogar bis zu drei Monaten! Und während des Prozesses hat man zudem keinen Ansprechpartner, um etwas zum Status des Antrages zu erfahren.

In der Zwischenzeit müssen die Anwesenheitszeiten der Betroffenen jeden Tag händisch im Zeiterfassungssystem nachgetragener werden und in den Betriebsrestaurants und Shops muss bei jedem

Essen bzw. Einkauf die jeweilige Personalnummer durch die Gastrobeschäftigten eingegeben werden. Die Kolleginnen und Kollegen in den Sekretariaten, Shops und Betriebsrestaurants haben hierdurch zusätzliche Arbeit, die eigentlich überflüssig wäre, wenn man zum alten Prozess zurückkehren würde oder das Problem bei der Fremdfirma in Angriff genommen wird.

Auch darf die Außenwirkung nicht unterschätzt werden, wenn neu eingestellte Mitarbeitende im Freundes- und Bekanntenkreis erzählen, dass sie mitunter bis zu drei Monate auf ihren Ausweis warten müssen. Ein attraktiver Arbeitgeber sollte so einen – eigentlich – simplen Vorgang doch besser bewerkstelligen.

Auf alle Fälle kann hier von Prozessoptimierung nicht die Rede sein – ganz im Gegenteil.

Quelle: Adobe Stock/Brian Jackson

Eure Themen - eure CBV

Neben den klassischen Betriebsversammlungen stehen im Herbst in Sindelfingen immer die Center-Betriebsversammlungen an. Hier erhalten die Beschäftigten wichtige Informationen auf Center-/Bereichsebene. Von Mitte September bis Anfang Oktober waren die insgesamt 24 Center-Betriebsversammlungen in vollem Gange

Warum sind Betriebsversammlungen und auch Center-Betriebsversammlungen ein wichtiges Element der Betriebsratsarbeit?

// Zum einen sind sie eine Plattform für den Austausch von Informationen zwischen Betriebsrat, Unternehmensleitung und den Beschäftigten. Es wird über aktuelle Entwicklungen, neue Initiativen oder andere wichtige Themen informiert. Genauso werden auch Probleme und Unstimmigkeiten von den Betriebsräten direkt in Richtung Unternehmensleitung angesprochen.

// Die Versammlungen bieten den Beschäftigten Gelegenheit selbst Fragen zu stellen und Antworten direkt vom Betriebsrat und/oder der Unternehmensleitung zu erhalten.

// Bei den (Center-)Betriebsversammlungen hat der Betriebsrat die Möglichkeit, sich aktives direktes Feedback aus der Belegschaft zu den besprochenen Themen einzuholen. Nichts ist wertvoller als die unmittelbare Reaktion der Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

// Betriebsversammlungen sind auch ein wichtiges Instrument, um den Teamgeist zu stärken und eine positivere Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Gemeinsam können Belegschaft, Betriebsrat und Unternehmensleitung in diesem Rahmen Erfolge feiern und sich gemeinsame Ziele setzen.

Kurzum: Die (Center-)Betriebsversammlungen am Standort Sindelfingen sind immer etwas ganz Besonderes. Sie tragen zu einer besseren Kommunikation, einem besseren Verständnis und einem stärkeren Zusammenhalt im Unternehmen bei.

**Center-Betriebs-
versammlung verpasst?**
**Viele der vom Betriebs-
rat angesprochenen Punkte
findet ihr auch in
diesem Heft wieder.**





...fördert Sicherstellung von:

- attraktiven Konditionen
- breite Auswahl an Fahrzeugen und
- Betreuungsqualität



Mobilität ohne Grenzen – trotz körperlicher Einschränkungen Mercedes-Benz fahren

Für die Mehrheit von uns erscheint die tägliche Nutzung eines Autos als Selbstverständlichkeit und kaum erwähnenswert. Für unsere Sindelfinger Beschäftigten Celine Pistora und Stefan Erlewein stellt dies jedoch eine Besonderheit dar. Um trotz körperlicher Einschränkungen mobil sein zu können, müssen Fahrzeuge individuell auf ihre besonderen Bedürfnisse angepasst werden.

Quelle: Mercedes-Benz

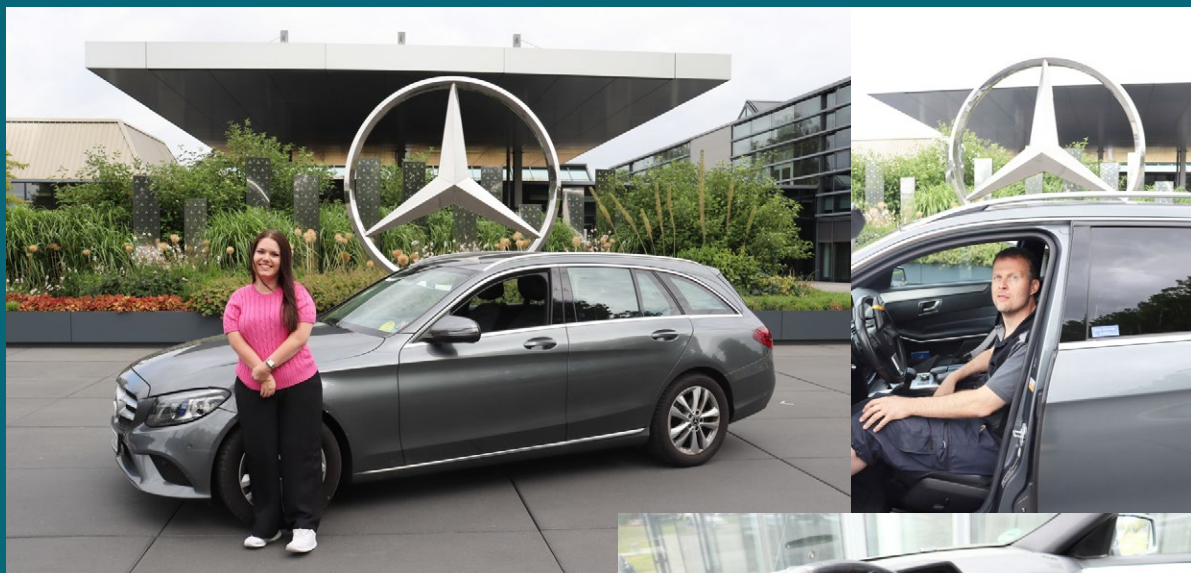


Bist du betroffen oder benötigst Unterstützung von der Schwerbehindertenvertretung (SBV)?
Dann melde dich bei unserer Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung am Standort
Sindelfingen Johann Djukic:
Mail: johann.djukic@mercedes-benz.com
Telefon: +49 7031 90897 16 // Mobil: +49 176 30930818

Wer mehr zu den unterschiedlichen Fahrhilfen ab Werk wissen möchte,
kann sich hier informieren: Mercedes-Benz Fahrhilfen ab Werk.

Hier geht's zur Kampagne „Inclusion is unstoppable“ von Mercedes-Benz:
youtube.com/shorts/PjaAs_YhRGA?feature=shared





Celine hat ihrer individualisierten C-Klasse 200 4-MATIC (Facelift von 2018) sogar einen Namen gegeben. Sie steuert ihre „Amber“ in der Regel per Spracherkennung. Dazu spricht sie Befehle wie „Blinker rechts“ oder „Fahrstufe vorwärts“ oder „Sonnenblende“ und Amber reagiert entsprechend.

„In der Phase, in der ich überlegt habe, mir ein eigenes Auto zuzulegen, hat mein Vater ein Foto von mir gemacht und ich sehe auf dem Foto tatsächlich so aus, als wäre ich aus einem klischeehaften US-Collegefilm ins Foto gesprungen. Mein Vater sagte dann, ich würde aussehen wie ein Mädchen, dass auf den Namen Amber hört. Und so war der Name für mein Auto geboren“, erzählt Celine.



„Für mich kam ziemlich schnell nur ein Mercedes-Benz T-Modell in Frage, da damit meine Wünsche am besten umgesetzt werden konnten“, erzählt Stefan, der seit 2016 eine individualisierte E-Klasse 220 CDI 4MATIC fährt, mit der er dank spezialisiertem Hebel und Lenkradknopf unabhängig Gas geben, bremsen und lenken kann. Mit diesem kann Stefan auch vereinfacht blinken und hupen.



Inclusion is unstoppable

Mit dem System „Space Drive“ können Ambers Fahrhilfen für Brems-, Gas- und Lenkfunktion betätigt werden. Das funktioniert über einen Joystick, mit dem Celine mit ihrer linken Hand die Gas- und Bremsfunktion steuern kann. Mit der rechten Hand wird das Lenkrad per Joystick bedient. Für Celine ist mit dem Autokauf nicht nur ein großer Traum in Erfüllung gegangen: „Als ‚Dorfkind‘ war ich oft darauf angewiesen, dass meine Eltern mich zu Freizeitaktivitäten oder zur Schule gefahren haben. Seitdem ich das Auto habe, bin ich viel unabhängiger und fühle mich freier“, freut sie sich und strahlt. Besonders lobt Celine das schöne Fahrgefühl ihres Mercedes-Benz, mit dem sie u. a. auch schon tolle Roadtrips nach Wien und Bratislava machen konnte.

Sowohl Celine als auch Stefan sind sehr zufrieden mit ihren jeweiligen individualisierten Umbauten und mussten auch keine speziellen Führerscheinprüfungen machen. Beispiele wie diese zeigen, dass alle, die Mercedes-Benz fahren wollen, es auch tatsächlich tun können.

Stefan war nicht nur ein großer Kofferraum wichtig. In seiner E-Klasse wurde die Sitzbank entfernt, damit sein Rollstuhl über eine Verladehilfe in den Fondbereich des Autos herein- und herausgehoben werden kann. Der Rollstuhl nimmt einen der hinteren Sitze ein. So können bei beiden – Stefan und Celine – immer noch zwei Personen im Auto mitfahren.



Haustarifvertrag bringt enorme Verbesserungen für Rhenus-Beschäftigte

Erst im März 2023 wurde beim Kontraktlogistik-Dienstleister Rhenus in der Factory56 – mit Unterstützung der IG Metall – ein Betriebsrat gewählt und neu aufgestellt (s. BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 192). Das war ein entscheidender Schritt für bessere Arbeitsbedingungen für die Rhenus-Beschäftigten in der Factory56.

Im Sommer folgte nun ein weiterer wichtiger Schritt, denn Anfang Juli wurde ein Haustarifvertrag eingeführt. Bei der Aushandlung hatten die Rhenus-Betriebsräte Unterstützung von der IG Metall Stuttgart. Insgesamt konnten durch Bemühungen der Gewerkschaft bereits für rund 2.000 Beschäftigte der Kontraktlogistik-Branche im Raum Stuttgart verbesserte Konditionen erreicht werden. Diese positiven Entwicklungen bauen auf vorherigen Tarifierfolgen der IG Metall auf, insbesondere bei Rhenus im Raum Stuttgart und im Bau 36/38 hier bei uns in Sindelfingen.

Selcuk Yüksel, verantwortlich für die Kontraktlogistik bei der IG Metall Stuttgart, betont: „Dank des Engagements der Beschäftigten haben sich die Arbeitsbedingungen an vier Standorten erheblich verbessert. Es ist ein wichtiges Signal für die gesamte Branche. Unser Ziel ist es, dieses Engagement fortzusetzen und einen allgemeinen Tarifvertrag für die Kontraktlogistik in der Region Stuttgart zu erreichen.“

Tom Wolters, Gewerkschaftssekretär am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen unterstreicht zudem: „Die IG Metall Baden-Württemberg fordert die Unternehmen seit Jahren verstärkt zu Tarifverhandlungen auf, um überall faire Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Denn die Beschäftigten in der Kontraktlogistik-Branche arbeiten oftmals zu Niedriglöhnen und unter schlechten Bedingungen. Mit einer starken Gewerkschaft und einem Betriebsrat im Rücken wollen wir die Arbeitsbedingungen der Belegschaft langfristig deutlich verbessern.“

Was hat sich bei Rhenus verändert?

Der Tarifabschluss bei Rhenus hat die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nachhaltig verbessert. Zukünftig bekommen die Kolleg:innen nun ebenfalls 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie sowie weitere tarifliche Sonderzahlungen wie den T-ZUG, den Trafo-baustein, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Außerdem konnte die IG Metall eine Erhöhung der Entgelte von insgesamt 10,5 Prozent erreichen, womit eine teilweise Angleichung an die Entgelttabelle der Metall- und Elektroindustrie erreicht wurde. Auch zukünftige Entgeltabschlüsse aus Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie werden an die Beschäftigten gezahlt.

Rückblick auf die erste erfolgreiche BR-Wahl bei Rhenus in der Factory 56 im März 2023





JAV-Mitglieder zusammen mit den IG Metall-Betriebsräten Bahtiyar Karatas (3.v.l.) und Manuel Nonnenmacher (4.v.l.), die über den Ausschuss für Bildung und Qualifizierung in engem Austausch mit der JAV stehen

Herzlich Willkommen!

JAV
MIT UNS
GEHT WAS

Wir, die IG Metall Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, begrüßen mit voller Freude das neue Ausbildungsjahr 2023 an unserem Standort. Die Ausbildung bietet euch die Chance, eure Fähigkeiten zu entwickeln, euer Potenzial auszuschöpfen und wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Es ist eine Zeit des Lernens und des Wachstums.

Was ist überhaupt eine JAV?

Die JAV ist, wie der Betriebsrat, als Gremium zur Vertretung der Interessen der Beschäftigten im Betriebsverfassungsgesetz verankert: Unsere Aufgabe als Gremium besteht darin, eure Anliegen zu vertreten, eure Ideen zu fördern und sicherzustellen, dass eure Stimmen gehört werden.

Eure Interessen sind unsere Interessen!

Um euch den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern, stehen wir euch bei allen Themen rund um die Ausbildung sowie individuellen Problemen zur Verfügung. Im Rahmen von Berufsstartergesprächen oder Jugendversammlungen kommen wir bestimmt ins Gespräch, lernen uns besser kennen und ihr bekommt einen Einblick in die JAV- und Gewerkschaftsarbeit. Kommt gerne auch einfach bei uns im JAV-Büro zu unseren Sprechzeiten vorbei und lasst uns über eure Anliegen sprechen. Natürlich erreicht ihr uns auch telefonisch oder per TEAMS.

Denkt immer daran, dass eure Meinungen und Ideen wichtig sind!

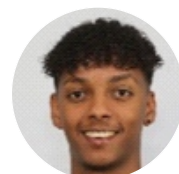
Liebe Auszubildenden und dual Studierenden,

wir wünschen euch einen erfolgreichen Start in diesem neuen, aufregenden Lebensabschnitt, der für eure weitere berufliche Laufbahn sicher sehr prägend sein wird. Und vor allem: Habt Spaß auf dieser lehrreichen Reise und unterstützt euch gegenseitig,

wo ihr könnt – gemeinsam sind wir stark!



Elvita Bekolli (JAV-Vorsitzende)
elvita.bekolli@mercedes-benz.com
M. 0151 58606412



Theodros Teklu (Stellv. JAV-Vorsitzender)
theodros.dejene@mercedes-benz.com
M. 0151 58632458

Hier erreicht ihr uns:
Gebäude 5/4, Eingang B,
1. Stock, Raum 1.013

Wir sind eure Jugend- und Auszubildendenvertretung – neu aufgestellt und top motiviert, wie eh und je!

Liebe Azubis und dual Studierenden,

jeder Neuanfang ist Herausforderung und Chance zugleich – das gilt für unsere neuen Auszubildenden im Werk Sindelfingen und auch für unser neu aufgestelltes JAV-Gremium. Da der bisherige Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung **Marcel Deniz Güler** Anfang Juli das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen hat und sich nun bei der IG Metall Stuttgart als „Gewerkschaftssekretär Schwerpunkt Jugend“ neuen Aufgaben stellt, haben wir uns neu konstituiert. So ist sichergestellt, dass wir als Gremium unsere Ziele gleichermaßen weiterverfolgen können und unsere Auszubildenden und Dual Studierenden nach wie vor bestmöglich betreut sind.

Neue JAV-Spitze

Einstimmig wurde die Zusammensetzung des neuen Leitungsteams wie folgt beschlossen: Die bisherige stellvertretende JAV-Vorsitzende **Elvita Bekolli** (Mitte) übernimmt den Vorsitz der JAV, **Theodros Teklu** ist der neue Stellvertreter und übergibt sein bisheriges Amt als Schriftführer an **Laura Spohn**, die damit neu im Leitungsteam ist.



Bahtiyar Karatas, IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung beim Betriebsrat, gratuliert dem neuen Leitungsteam: „Es freut mich, dass unsere JAV mit Elvita, Theodros und Laura weiterhin top motivierte und erfahrene Jugend- und Auszubildendenvertreter an der Spitze hat. So kann die tolle Arbeit, die die JAV mit Marcel als Vorsitzendem in den letzten Jahren geleistet hat, reibungslos fortgeführt werden. Und natürlich unterstützen wir Betriebsräte unsere Jugend mit Rat und Tat, wo immer nötig!“

DANKE, MARCEL!!!

Wir bedanken uns vielmals bei Marcel für seine klasse Leistung, sein Engagement und die ganze Mühe all die Jahre und wünschen ihm alles Gute und weiterhin viel Erfolg bei allem, was er sich vornimmt und anpackt!

Dass er nicht mehr Teil des Unternehmens und unserer JAV ist, macht uns natürlich traurig – schließlich waren wir mehr als nur Kolleg:innen, wir waren auch Freunde und Verbündete.

Sein Engagement und seine positive Einstellung haben uns alle inspiriert und wir sind dankbar für die gemeinsame Zeit und die wertvollen Erinnerungen, die wir zusammen als JAV-Gremium geschaffen haben.

Ein Trost bleibt: Dass er über die IG Metall weiterhin eng mit uns und dem Standort verbunden bleiben wird. Wir freuen uns auf jeden Fall auf die neue Form der Zusammenarbeit mit dir!



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.



Batuhan Akcayir,
Kfz-Mechatroniker
(2. Ausbildungsjahr)

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

Batuhan Akcayir: Da ich im Raum Stuttgart aufgewachsen bin, kam ich auch schon immer mit der Marke Mercedes-Benz in Berührung. Ich habe als Kind davon geträumt – und habe den Wunsch immer noch – irgendwann mal selbst einen „Benz“ zu fahren und deshalb dachte ich mir nach meinem

Realschulabschluss „Warum nicht gleich bei Mercedes-Benz arbeiten?!“. Also habe ich mich über die Ausbildungsmöglichkeiten in Sindelfingen informiert und zum Glück auch einen Ausbildungsplatz bekommen.

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

Batuhan Akcayir: Die Inhalte und Aufgaben im 1. Lehrjahr waren bereits sehr vielfältig – von der Elektronik am Fahrzeug bis hin zum Zerlegen des Motors war alles dabei. Wir haben beispielsweise Kundenbeanstandungen simuliert und dabei ganze Bauteile am Fahrzeug ausgetauscht und durften anhand von Programmen ein Blinklicht digitalisieren. Da sind wir in der Ausbildung bei Mercedes-Benz ziemlich breit aufgestellt.

BRENNPUNKT: Wie sieht ein typischer Arbeitstag für dich als Auszubildender aus?

Batuhan Akcayir: Vor allem im 1. Lehrjahr ist sehr auf Pünktlichkeit und Ordentlichkeit geachtet worden – und auch jetzt im 2. Lehrjahr sind das zwei wichtige Punkte. Mein Tag beginnt

um Punkt 7:00 Uhr vor dem Meisterbüro. Dort werden kurz alle aktuellen Themen angesprochen und anschließend werden uns unsere Aufgaben zugeteilt. Je nachdem was für eine Aufgabe man hat, holt man sich dann ein Auto auf die Hebebühne und liest sich erstmal ins Thema ein, erkundigt sich über Sicherheitshinweise und spricht diese mit dem Meister und den anderen Azubis durch. Dabei wird uns Azubis schon viel zugetraut, denn wir arbeiten ab da komplett eigenständig – also ohne einen „Aufpasser“ oder jemanden der uns beobachten oder kontrollieren würde.

BRENNPUNKT: Welche Erwartungen hast du an dieses und das nächste Ausbildungsjahr?

Batuhan Akcayir: Ich wünsche mir, dass wir öfter und über eine längere Zeit in einen Betriebseinsatz geschickt werden, um erleben zu können, wie es ist, direkt im Werk das angeeignete Wissen in die Praxis umzusetzen. Außerdem erwarte ich, dass wir weiterhin sehr viel Fachliches dazulernen können, so wie es auch schon im ersten Lehrjahr der Fall war.



Laura Spohn,
Kfz-Mechatronikerin
(3. Ausbildungsjahr)

BRENNPUNKT: Welche Erfahrungen hast du bisher in deiner Ausbildung gesammelt, die besonders spannend für dich waren?

Laura Spohn: Besonders spannend fand ich, dass ich viele neue Kolleginnen und Kollegen und verschiedenste Bereiche kennenlernen durfte und dabei ebenso vielfältige Einblicke in unseren Beruf bekommen habe. Auch bei Events in der Ausbildung, wie dem Future Day oder auch dem Girls Day, bei denen wir Azubis unsere Berufe und unser Unternehmen vorstellen und repräsentieren durften, konnte ich neue und sehr interessante Erfahrungen sammeln. Solche Events sind herausfordernd und gleichzeitig haben sie richtig viel Spaß gemacht.

BRENNPUNKT: Wie lehrreich fandest du deine Betriebseinsatzstellen und was konntest du dabei für dich mitnehmen?

Laura Spohn: Die Betriebseinsatzstellen waren bis jetzt allesamt toll! Ich konnte Einblicke in verschiedenste Bereiche gewinnen, wie beispielsweise die Entwicklung, das Qualitätsmanagement, die Qualitätssicherung oder auch in Produktionsbereiche. Beim Einsatz im Betrieb hatte man dann immer unterschiedliche Aufgaben, sodass man hierbei allgemein sehr viel lernen und

mitnehmen konnte – es ist schwer da eine konkrete Sache hervorzuheben.

BRENNPUNKT: Wie würdest du deinen Arbeitsalltag beschreiben?

Laura Spohn: Der Arbeitsalltag kann sehr unterschiedlich aussehen, je nachdem in welcher Phase man sich befindet.

Ein typischer Tag im 2. Lehrjahr startet zuerst mit einer Begrüßungsrunde und einem Überblick vom weiteren Tagesablauf. Daraufhin geht man über in die Arbeitsphase, wobei wir zum Teil mit Theorie aber auch mit praktischen Tätigkeiten beschäftigt sind. Gegen Arbeitsende muss immer der Arbeitsplatz aufgeräumt werden und bevor der Feierabend beginnt, gibt es immer noch ein kurzes Abschiedswort vom Meister.

Im Betriebseinsatz ist der Arbeitsablauf von der Abteilung abhängig. Bei meiner aktuellen Einsatzstelle sieht jeder Tag anders aus und ist sehr abwechslungsreich. Wir bekommen immer wieder neue Aufträge, die zu erledigen sind und arbeiten diese Schritt für Schritt ab. Jeder hat dann seine individuelle Arbeit zu erledigen und wenn man diese fertig hat, wird mit dem nächsten Auftrag begonnen.

BRENNPUNKT: Welche Tipps würdest du anderen Azubis geben, die gerade erst ihre Ausbildung begonnen haben?

Laura Spohn: Ich würde anderen Azubis raten, immer „am Ball“ zu bleiben. Man sollte nach Möglichkeit immer seine Sachen zeitnah erledigen, ohne diese vor sich herzuschieben. Gerade in Lehrgängen oder in der Schule: Wenn man Fragen hat, dann auf alle Fälle immer nachfragen, auch wenn man mal etwas nicht ganz verstanden hat. Das ist wichtig, um Zusammenhänge auch später richtig verstehen zu können.

Und ganz wichtig ist, mit Freude an die Sache ranzugehen und offen für viele neue Einblicke und Eindrücke zu sein.

Als Teil der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ich außerdem auch noch sagen: Wir von der JAV stehen euch auch immer zur Seite. Wenn ihr also Fragen, Anregungen oder Probleme während der Ausbildung habt, kommt einfach bei uns vorbei oder meldet euch. Wir haben immer ein offenes Ohr für euch und helfen gerne weiter.

Fahrbörse Sindelfingen

Vernetzt euch bei uns!

Auch die Fahrbörse 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 „**Fahrbörse 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 Mitarbeitertarif 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





Dein Weihnachtsgeld

kommt mit dem November-Entgelt auf dein Konto.
Aber nicht vom Weihnachtsmann - das gibt es nur
dank Tarifvertrag der IG Metall.

Deshalb: Mitglied werden!