



GRUND ZU

FEIERN

120

JAHRE
Werk Untertürkheim

75

JAHRE
Grundgesetz &
Tarifvertragsgesetz

20

JAHRE
Zukunftssicherung

40

JAHRE
Kampf um die
35-Stundenwoche

Ein Versprechen an unsere Belegschaft!

Mercedes-Benz eCampus

Seite 8-9

Nicht zu Ende gedacht!

My HR Services in der
taktgebundenen Produktion

Seite 12-13

Wir fordern 7 Prozent mehr Geld!

Tarifbewegung 2024

Seite 19



Mercedes-Benz
BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim

Aus dem Inhalt:

75 Jahre – Demokratie und Mitbestimmung in Deutschland!
Seite 3

Vier Jahrzehnte klare Sicht!
Scheibenwischer und 40 Jahre Kampf um die 35-Stundenwoche
Seite 4-5

120 Jahre Werk Untertürkheim!
Eine Reise durch die Vergangenheit
Seite 6-7

Ein Versprechen an unsere Belegschaft!
Mercedes-Benz eCampus
Seite 8-9

Sicher durch die Transformation!
SICHER WERKSTATT und StatiON
Seite 10-11

Nicht zu Ende gedacht!
Neues My HR Service Tool
Seite 12-13

Neuer BR: Timo Entenmann
Seite 14-15

Neuer BR: Cosimo Attorre
Seite 16-17

Wir fordern 7 Prozent mehr Geld!
Tarifbewegung 2024
Seite 18-19

Wir kämpfen für unsere Niederlassungen!
Aktionstag am 02. Juli 2024
Seite 20

Tag des Respekts!
Deutschlandweite Aktion der GJAV
Seite 20

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Dieses Jahr gibt es viele Gründe zu feiern! **Wir feiern 120 Jahre Werk Untertürkheim** – ein stolzes Jubiläum für unseren Traditionsstandort! 120 Jahre voller **Innovation, Leidenschaft und Gemeinschaft** haben unser Werk zu dem gemacht, was es heute ist: **das Herzstück von Mercedes-Benz!**
Mehr dazu auf Seite 6-7.

Seit **75 Jahren** stützen wir uns dabei auf **die tragenden Säulen unserer Verfassung und Tarifverträge!** Seit einem Dreivierteljahrhundert sind **Grundgesetz** und **Tarifvertragsgesetz** die Basis unseres Handels, unserer **starken Gemeinschaft** und unserer **Erfolge**. Sie schaffen die Grundlage für die **Rechte von Beschäftigten und Gewerkschaften!**
Mehr dazu auf Seite 3.

Das Jubiläum unseres Standorts ist aber auch ein **Ansporn** dafür, auch das **nächste Jahrhundert** erfolgreich zu gestalten! Der **neueröffnete Mercedes-Benz eCampus**, steht für einen weiteren Schritt in die elektrische Zukunft! Er ist das Versprechen an unsere Belegschaft, dass Untertürkheim das **Leitwerk und Kompetenzzentrum für Antriebe aller Art** ist und bleibt! **Mehr dazu auf Seite 8-9.**

Seit **vier Jahrzehnten** sorgt unsere Betriebsratszeitung Scheibenwischer für **klare Sicht!** Was **Mitte der 80er** als ein Medium zur Information und zum Austausch innerhalb des Werks begann, hat sich als feste Größe etabliert und die Geschichte „mitgeschrieben“. Einer der **Meilensteine** in der Geschichte unserer Arbeitswelt ist der **legendäre Kampf** um die **35-Stunden Woche**, der sich dieses Jahr zum **40. Mal** jährt! **Mehr dazu auf Seite 4-5.**

Heute können wir stolz auf die Errungenschaften der Vergangenheit blicken. Wir feiern die **Kraft der Solidarität** und **Entschlossenheit**, die in den letzten 120 Jahren **Fortschritt** und **gute Arbeitsbedingungen** möglich gemacht haben. Nun ist es an uns, den Kampf in der **heutigen Zeit** weiterzuführen! Nur wenn wir Seite an Seite stehen, können wir die **Zukunft besser gestalten**. Die nächste Gelegenheit dazu haben wir in der kommenden **Tarifrunde!** **Mehr dazu auf Seite 18-19.**

Erfolg ist kein Zufall – gemeinsam gestalten wir die nächsten Kapitel unserer Geschichte!




Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender


Michael Clauss
Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

75 Jahre Demokratie und Mitbestimmung in Deutschland

Einst als Provisorium gedacht, wurde es zur wichtigsten **rechtlichen und moralischen Grundlage** der **deutschen Demokratie: unser Grundgesetz**. Seit dem **23. Mai 1949** definiert es unsere grundlegenden Rechte und Freiheiten sowie die Prinzipien der Ordnung in Deutschland. Gleichzeitig feiern wir in diesem Jahr auch das **75-jährige Bestehen des Tarifvertragsgesetzes**, das am **9. April 1949** – und damit **noch vor dem Grundgesetz** – entstand.

Wenn wir also im Herbst in die nächste Tarifrunde gehen, tun wir das auf Grundlage dieser beiden Meilensteine der Demokratie und Mitbestimmung!

Mitbestimmung ist in der Verfassung verankert!

Das **Grundgesetz** regelt unser Zusammenleben, schützt die Menschenwürde, garantiert uns Rechtssicherheit und demokratische Beteiligung! Es ist **Grundlage für die Rechte von Beschäftigten und Gewerkschaften**. Als Gewerkschaft und Belegschaft garantiert uns das Grundgesetz **Freiheiten**, die es uns ermöglichen, **für unsere Interessen einzustehen!** Dazu gehören, vor allem die in Artikel 8 festgeschriebene **Versammlungsfreiheit** oder das **Recht auf Arbeitskämpfe**, das durch die **Koalitionsfreiheit** (Artikel 9 Absatz 3 GG) geschützt wird. Das **Streikrecht ist also ein Grundrecht** aller Arbeitnehmer in Deutschland, das uns ermöglicht, für **bessere Arbeitsbedingungen und Entlohnungen** einzutreten.

Tarifvertragsgesetz – Grundpfeiler der Arbeitswelt!

Im April 1949 wurde – noch vor dem Grundgesetz – das **Tarifvertragsgesetz** verabschiedet. Gut einen Monat später wurde mit **Artikel 9 Absatz 3** der Grundpfeiler für die **Tarifautonomie der Bundesrepublik** gelegt. Mit **jährlich rund 6.000 neu abgeschlossenen** und gut **84.000 gültigen Tarifverträgen** ist das Tarifvertragsgesetz für die **Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland** von größter Bedeutung.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitszeitgrenzen, Urlaubsanspruch – all das stand **zuerst in Tarifverträgen** und erst **später in Gesetzen**. Immer wieder handelten die **Gewerkschaften** Regeln aus, die das **Leben von Millionen Beschäftigten verbesserten**: z.B. die 5-Tage-Woche („Sams-tags gehört Vati mir!“) oder das Urlaubsgeld. **Grundlage** dafür war und ist das Tarifvertragsgesetz. Das TVG hat nicht nur dazu beigetragen, die **Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern** auf eine neue, demokratischere

Basis zu stellen, sondern es hat auch insgesamt dazu beigetragen, die **Demokratie in Deutschland** zu stärken.

Teure Tariffucht – die Rechnung zahlen wir alle!

Heute arbeiten **immer weniger Beschäftigte** in Deutschland nach Tarif. Über Jahrzehnte waren es **80 bis 90 Prozent**. Aktuell sind es noch **rund 50 Prozent**. Dieser Trend ist nicht zwangsläufig – das zeigt ein Blick ins europäische Ausland. Dort gibt es in mehreren Staaten nach wie vor eine **Tarifbindungsquote von 80 Prozent und mehr**. Doch viele Unternehmen entziehen sich ihrer Verantwortung, kündigen Tarifverträge, steigen aus den Arbeitgeberverbänden aus.

Die Rechnung dafür bezahlen wir alle. Jedes Jahr entgehen der Allgemeinheit durch **Tariffucht** rund **130 Milliarden Euro**. Das hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit Zahlen des Statistischen Bundesamts ausgerechnet.

Einbußen bei der Kaufkraft machen rund **60 Milliarden Euro** dieser Summe aus. Den **Sozialversicherungen** – Rente, Krankenkasse – entgehen rund **43 Milliarden** pro Jahr. Und der Staat muss auf rund **27 Milliarden Euro** an Steuereinnahmen verzichten. Im Schnitt verdienen Beschäftigte ohne Tarifvertrag nämlich **3022 Euro (netto)** weniger im Jahr als Kolleginnen und Kollegen mit Tarif.

Neue Regeln müssen her!

Die IG Metall holt **rechnerisch alle zwei Tage** einen Betrieb in die **Tarifbindung**. Doch für eine **flächendeckend höhere Tarifbindung** ist auch die **Politik** gefragt. Eine Forderung der Gewerkschaften lautet deshalb: **Die Ampelkoalition soll das angekündigte Tariftreuegesetz umsetzen!**

Das würde bedeuten: **Öffentliche Aufträge des Bundes** gehen nur noch an **Unternehmen, die nach Tarif** zahlen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert außerdem, dass Tarifverträge leichter für **allgemeinverbindlich** erklärt werden können – d.h. die Verträge würden dann bundesweit für eine gesamte Branche gelten. Auch **Schlupflöcher wie Outsourcing** – also die Fremdvergabe und Abspaltung von Unternehmensteilen – müssen **geschlossen** werden. Denn dabei geht die Tarifbindung oft verloren.

Das **75-jährige Bestehen des Tarifvertragsgesetzes** sollte nicht nur gefeiert werden, sondern auch als **Anlass** dienen, um **Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung in Deutschland** zu ergreifen und somit die Demokratie zu fördern!

4

Im Wandel der Zeit

Jahrzehnte klare Sicht!

©Adobe Stock/fotoslaz

Dieses Jahr feiern wir 39 Jahre **scheibenwischer**! Seit der ersten Ausgabe im Jahr 1985 hat sich viel verändert, aber eines ist gleichgeblieben: Unsere klare Sicht auf die Bedürfnisse und Rechte der Belegschaft!

Warum heißt der „Scheibenwischer“ eigentlich so?

Ob Regen, Hagel oder Schnee, wenn man durch ein Unwetter fahren muss, sorgen gute Scheibenwischer dafür, dass die Sicht klar bleibt. Genau wie sein Namensgeber stellt auch unsere Betriebsratszeitung sicher, dass ihr stets den **Durchblick** behaltet – egal wie turbulent die Zeiten sind.

Der „Scheibi“ ist nicht nur ein **Informationsmedium**, sondern auch eine **kritische Stimme** im Unternehmen. Führungskräfte fürchten ihn, weil wir IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute **keine Scheu** haben, darin **Probleme anzusprechen, Kritik zu äußern und sichtbar zu machen, was gerade schief läuft**. Kolleginnen und Kollegen schätzen ihn, weil wir dadurch nicht nur **Missstände aufdecken**, sondern auch über **aktuelle Pläne, Lösungen** und andere **interessante Infos** auf dem Laufenden halten. **Wer sind eure Betriebsräte? An welchen Themen ist man aktuell dran? Was fordern wir bei der nächsten Tarifrunde? Wie sehen die Ergebnisse aus?** Gemeinsam werfen wir einen Blick hinter die Kulissen!

Unsere Geschichte

Die Geschichte des **scheibenwischer** begann in einer Zeit des Umbruchs. Die 80er Jahre waren geprägt von **intensiven Arbeitskämpfen** und **bedeutenden Errungenschaften**, wie dem **Kampf um die 35-Stunden-Woche**, den wir mit großem Einsatz unterstützten. Was einst als ein **Medium zur Information und zum Austausch** innerhalb des Werks begann, hat sich über vier Jahrzehnte als **feste Größe** etabliert. Für uns ist der „Scheibi“ mehr als ein Informationsblatt – er ist ein **Symbol für Transparenz, Dialog und Gemeinschaft**.

Vier Jahrzehnte – vier Betriebsratsvorsitzende

Gründungsvater des Scheibenwischer ist der **ehemalige Betriebsrat Sigfried Oesterle**. Auf seine Initiative hin, wurde das Blatt **1985** ins Leben gerufen. Zu dieser Zeit hatte **Helmut Funk** das Amt des Betriebsratsvorsitzenden inne. In den nachfolgenden Jahrzehnten entwickelte sich die BR-Zeitung unter dem Vorsitz von **Helmut Lense** und **Wolfgang Nieke** immer weiter. Sie navigierten uns durch die **stürmischen Zeiten der 90er und 2000er Jahre**. Seit **2019** hält **Michael Häberle** das Steuer in der Hand. **Jahrzehnt um Jahrzehnt** sorgt die **IG Metall Fraktion** dafür, dass der **scheibenwischer** mehr ist als nur Papier und Tinte!



1985
Ausgabe 1



1995
Ausgabe 114



2005
Ausgabe 220



2019
Ausgabe 346

Auch das Logo hat sich im Laufe der Jahrzehnte immer wieder verändert. Der Schriftzug, wie ihr ihn heute kennt, schmückt seit September 2019 die Titelblätter!



Schon gewusst?

Bis zum Jahr **1998** existierte nur ein **Betriebsratsgremium**, das sowohl für die **Zentrale** als auch das **Werk** zuständig war. Nach der Aufteilung in zwei unabhängige Gremien entstanden daher auch **zwei Publikationen** des „Scheibenwischers“. Unsere Publikation für das **Werk Untertürkheim** und die **Forschung & Entwicklung PKW** und eine eigene Publikation für die Kolleginnen und Kollegen der **Zentralbereiche** und **Forschung & Entwicklung NZF**. Die **BR-Zeitung der Zentrale**, ist heute bekannt als **TOGETHER**.

Tradition trifft Moderne

Ob Social Media, Intranet oder Mailings – wir werden jeden Tag mit Informationen zugeschüttet. Neben dem **persönlichen Kontakt** ist die Betriebsratszeitung unser **beständiges Medium**, in einer Welt, die immer komplexer wird. Der **scheibenwischer** hat sich im Laufe der Jahre gewandelt, sowohl inhaltlich als auch optisch. Doch sein Kernziel bleibt unverändert: **Euch zu informieren, eure Interessen zu vertreten und wenn nötig, den Finger in die Wunde zu legen!**

Ausgabe verpasst?

Unter <https://www.stuttgart.igm.de> stehen die Publikationen als **Download** zur Verfügung. Die **aktuellen Ausgaben** sind mittlerweile als **praktisches E-Paper** verfügbar!



Über den QR-Code kommt ihr direkt zur letzten Ausgabe. Hier findet ihr u.a. eine **Übersicht eurer Ansprechpartner**.



2024
Ausgabe 370

40 Jahre Kampf um die 35-Stunden-Woche

Meilenstein in der Geschichte der Arbeitszeit



Foto: Joachim E. Röttgers

„Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ – unter diesem Motto kämpften die Beschäftigten der **westdeutschen Metallindustrie 1985** für eine **menschlichere Arbeitswelt** und **neue Jobs** für die damals **2,5 Millionen Erwerbslosen**. Die Forderung: **Eine Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich!**

Der historische Streik, der fast **sieben Wochen** andauerte, wurde zum **Symbol für den Wandel in der Arbeitswelt**. Auch in unseren **Daimler Werken** legten die Beschäftigten ihre Arbeit nieder! Die Arbeitgeber setzten auf **harte Gegenmaßnahmen** und sperrten Hunderttausende aus, um den Streik zu brechen. Doch die **Streikenden hielten stand**, unterstützt von Solidaritätsaktionen und fest davon überzeugt, dass sie sich für die richtige Sache einsetzen! Selbst als das **Arbeitsamt** unter dem sogenannten Franke-Erlass keine Unterstützung bot, ließen sich die Arbeiter nicht entmutigen. **Es war eine Ära der Entschlossenheit, in der wir Metaller, trotz des energischen Widerstands von Arbeitgebern und Bundesregierung, unerschütterlich zusammenstanden!**

Durch diesen Kampf konnte die starre Haltung der Arbeitgeber aufgebrochen werden. **Der Weg für zukünftige Erfolge wurde geebnet**. In den folgenden Jahren führten weitere Tarifaussinandersetzungen dazu, dass die 35-Stunden-Woche **ab 1995** schriftlich in den **Tarifverträgen verankert** wurde.

Heute, 40 Jahre später, können wir stolz auf die **Errungenschaften der Vergangenheit** blicken. **Wir feiern nicht nur ein Jubiläum, sondern auch die Kraft der Solidarität und Entschlossenheit, die diese Veränderung möglich gemacht hat. Nun ist es an uns, den Kampf in der heutigen Zeit weiterzuführen!** Nur wenn wir Seite an Seite stehen, können wir Fortschritt erzielen und die Zukunft besser gestalten.

120

Jahre Werk Untertürkheim

Eine Zeitreise durch unsere Geschichte



Dieses Jahr ist für das Mercedes-Benz Werk Stuttgart-Untertürkheim ein ganz besonderes: Unser Standort wird 120 Jahre alt. Ein Jubiläum, auf das wir stolz sein können – und das wir am 20. Juli bei unserem großen Fest gebührend mit euch und euren Familien und Freunden feiern! Wir werfen einen Blick auf die Geschichte unseres Traditionsstandortes.

Bleistiftzeichnung der Daimler Motorengesellschaft

1886

Die Anfänge des Automobils: Unsere Gründerväter



Carl Benz



Gottlieb Daimler & Wilhelm Maybach



Carl Benz entwickelt 1886 das erste Automobil der Welt, den Benz Patent-Motorwagen. Seine Firma, Benz & Cie., wurde 1883 gegründet und entwickelte sich schnell zu einem führenden Automobilhersteller. Parallel dazu arbeiteten auch Gottlieb Daimler und sein Partner Wilhelm Maybach an der Entwicklung von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren. 1886 stellten sie ebenfalls ein motorisiertes Fahrzeug vor. Ihre Firma, die Daimler-Motoren-Gesellschaft (DMG), wurde 1890 gegründet.

1904

Entstehung Werk Untertürkheim

Die Daimler-Motoren-Gesellschaft expandierte schnell und suchte nach einem geeigneten Standort für ein neues Werk. 1904 wurde das Werk in Stuttgart-Untertürkheim gegründet.

Am 26. Mai 1904 zieht die Verwaltung der DMG von Cannstatt in das neue Werk Untertürkheim. Am 17. Oktober wird die Verlegung des Firmensitzes in das Handelsregister eingetragen.

Nachdem 1903 ein Großbrand in den Werkshallen in Cannstatt alle Produktionsmaschinen zerstörte, begann die Produktion im Dezember 1904 vorzeitig im Werk Untertürkheim.

Gute Arbeit, gutes Geld: Wie IG Metall und Betriebsrat Mercedes-Benz prägen

1904 startete in Stuttgart-Untertürkheim die Erfolgsgeschichte von Mercedes-Benz, doch ohne die Unterstützung und das Engagement von Arbeitnehmervertretern, wie der IG Metall und dem Betriebsrat wäre unsere Arbeitswelt heute ein ganz andere.

Die IG Metall und der Betriebsrat setzen sich seit jeher dafür ein, dass die Beschäftigten bei Mercedes-Benz einen sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatz haben. Die Gewerkschaftsarbeit hat entscheidend zu Qualität, Innovation und Luxus der Marke Mercedes-Benz beigetragen, für die wir heute stehen. Die 35-Stunden-Woche, faire Löhne, unsere tariflichen Sonderzahlungen, Diversity und Chancengleichheit sind nur einige Meilensteine, die ohne die IG Metall undenkbar wären. Auch sprechen wir uns deutlich

gegen Rassismus aus. Aber die Arbeit der Gewerkschaften und des Betriebsrats endet nicht an unseren Werkstoren. Auch international sind die Interessenvertretungen im Europäischen Betriebsrat und der Weltarbeitnehmervertretung stark vernetzt. Dieses Netzwerk ermöglicht einen zentralen Austausch und direkten Kontakt zum Vorstand, was für die weltweite Durchsetzung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten bei Mercedes-Benz von unschätzbarem Wert ist.

Seit Gründung des Werkes ist klar: Die Menschen, die in den Hallen von Mercedes-Benz arbeiten sind das Herzstück des Unternehmens! Gemeinsam feiern wir 120 Jahre voller Erfolge und sehen einer vielversprechenden Zukunft entgegen!

Entstehung der Marke Mercedes-Benz



Der Name „Mercedes“ geht auf die Tochter von **Emil Jellinek** zurück, einem österreichischen Geschäftsmann und Automobilenthusiasten, der ab 1898 Daimler-Fahrzeuge verkaufte. Jellinek benannte die Fahrzeuge nach seiner

Tochter **Mercedes Jellinek**, und der Name „Mercedes“ wurde **1902** als **Markenname** registriert.

1926

Fusion zur Daimler-Benz AG

Die **DMG** fusionierte mit **Benz & Cie.** zur **Daimler-Benz AG**. Diese Fusion führte zur **Entstehung der Marke Mercedes-Benz**, der die Stärken beider Unternehmen repräsentiert.

88 Jahre „Alte Garde“

Die älteste Ruhestandsvereinigung der Automobilindustrie



Schon gewusst?

Die "Alte Garde", unsere älteste Ruhestandsvereinigung der Automobilindustrie, feiert in diesem Jahr ihr **88-jähriges Bestehen!** Sie wurde **1936** von einer Gruppe von **Werkmeistern aus Untertürkheim** ins Leben gerufen. Die Treffen der Kameradschaft finden **vierteljährlich** im **Restaurant Flair** in der **Festhalle Denkendorf** statt, wo sich die Mitglieder über **alte Zeiten und aktuelle Neuigkeiten des Unternehmens** austauschen.

Die Teilnahme steht **exklusiv ehemaligen Mercedes-Benz-Mitarbeitenden** offen, die nicht mehr aktiv im Unternehmen tätig sind. Die "Alte Garde" heißt auch **ehemalige Meisterinnen** und **andere Interessierte und ihre Partner** herzlich willkommen und freut sich stets über Zuwachs in ihren Reihen!

Interesse an einer Mitgliedschaft?

Kontakt: Lutz Steffen

E-Mail: lutzkarlerichsteffen@t-online.de

Auf einen Blick

1904 Gründung des Werkes in Stuttgart-Untertürkheim als Teil der damaligen Daimler-Motoren Gesellschaft.

Erstes Jahrzehnt

1910 Das Werk expandiert und nimmt eine zentrale Rolle in der Produktion von Flugzeugmotoren während des Ersten Weltkriegs ein. Einführung der Fließbandproduktion führte zu Steigerung der Effizienz und Produktionskapazität.

1924 Weiterentwicklung und Expansion des Werks.

Zweiter Weltkrieg und Nachkriegszeit

1940er Das Werk wird während des Zweiten Weltkriegs stark beschädigt, spielt aber eine zentrale Rolle in der Kriegsproduktion.

Nach 1945 Wiederaufbau und Wiederaufnahme der Automobilproduktion.

1954 Produktion des legendären Mercedes-Benz 300 SL „Flügeltürer“.

1997 Beginn der Produktion von Hybridantrieben und neuen Motorentechnologien.

2000er Jahre

2004 Einführung der BlueTEC-Technologie für Dieselmotoren in der Motorenproduktion.

2005 Beginn der Produktion des neuen V6-Dieselmotors der Baureihe OM642 im Werk Untertürkheim.

2010er Jahre

2014 Einführung der neuen Motorenfamilie M256, einer Reihensechszylinder-Benzinmotoren-Generation, in der das Werk Untertürkheim eine wesentliche Rolle spielt.

2015 Produktionsstart des neuen Vier- und Sechszylinder-Dieselmotors OM654 im Werk Untertürkheim.

2017 Beginn der Produktion von EQ Power, den Plug-in-Hybrid-Modellen von Mercedes-Benz, zu der auch das Werk Untertürkheim beiträgt.

2018 Einführung der Produktion des EQC, des ersten voll-elektrischen Serienmodells von Mercedes-Benz, mit wesentlicher Beteiligung des Werks Untertürkheim.

2020er Jahre

2021 Start der Batterieproduktion im Werkteil Hedelfingen für neue EQ-Modelle.

2022 Start der Produktion für Mercedes-Benz Plug-in-Hybride in Batteriefabrik Brühl.

2024 Eröffnung des Mercedes-Benz eCampus Kompetenzzentrum für Batterietechnologien.

2024 Start Fertigung und Montage von Teilen künftiger elektrischer Antriebssysteme (eATS).



Projektteam eCampus



Mitten im Herzen von Untertürkheim

„Der eCampus ist ein Versprechen an unsere Belegschaft!“

Vor zwei Jahren wurde der symbolische Grundstein für den Mercedes-Benz eCampus gelegt. Seitdem ist viel passiert. Am 08. Juli 2024 wurde der Neubau offiziell eröffnet! Auf einer Fläche von mehreren Fußballfeldern, steht er mitten im Herzen des Untertürkheimer Werks.

Mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Michael Häberle haben wir über die Bedeutung gesprochen, die das neue Kompetenzzentrum für Batterietechnologien für unseren Standort hat.

Michael, warum brauchen wir den eCampus?

Der eCampus ist unser **Sprungbrett**, um den Standort Untertürkheim an der Spitze der technologischen Entwicklung zu halten. Er ist aber vor allem ein **Magnet**, um weitere zukunftsweisende Technologien anzuziehen! Unser gesamtes Know-how in den Bereichen **Batterie, Zellchemie und Elektrotechnik** soll im eCampus **gebündelt und weiter ausgebaut** werden. Damit sichern wir unsere **Vorreiterrolle als Leitwerk und Kompetenzzentrum** für Antriebe aller Art.

Wir brauchen uns nichts vormachen: **Dort, wo geforscht und entwickelt wird, wird bestenfalls auch produziert!** Sprich: Was im eCampus entsteht, kann in **unseren Werkteilen und unseren eigenen Batteriefabriken industrialisiert** werden! Deshalb ist es so wichtig, dass die Expertise bei uns ist und wir **künftige Batteriegenerationen**, selbst erforschen, entwickeln und am Ende auch fertigen! Das ist ein entscheidender Schritt, um unsere Kompetenz in der E-Mobilität auszubauen und dadurch **neue Arbeitsfelder** zu schaffen.

Es entstehen also neue Arbeitsplätze?

Genau, es werden aber auch viele **bestehende Arbeitsplätze abgesichert!** Es entstehen vielfältige und neue Arbeitsbereiche, die sich auf die **Zukunft der Batterietechnologie und E-Mobilität** konzentrieren. Darüber hinaus betreiben wir die entsprechende **Logistik und Instandhaltung** in Eigenregie – für all das brauchen wir die richtigen Leute!

Die Fachbereiche warten schon lange darauf, endlich loszulegen. Jetzt ist es an der Zeit, die **lang erwarteten Stellen** zu besetzen und den Campus mit Leben zu füllen. Einerseits kommen Kolleginnen und Kollegen aus den **konventionellen Bereichen** zum Zug. Sie erhalten die Chance, etwas Neues mitzugestalten! Das heißt: **Stammpersonal** muss **umgeschult** und **weiterqualifiziert** werden. Gleichzeitig rechnen wir auch damit, dass mit dem Start des eCampus **zusätzliche**

Stellen geschaffen und auch extern ausgeschrieben werden, um die vielen neuen Bedarfe zu decken. Zum Beispiel brauchen wir Experten mit Spezialwissen zu Elektrotechnik oder Chemie. Angesichts des **Fachkräftemangels** ist es entscheidend, dass wir die richtigen Talente an Bord bekommen!

Die E-Mobilität läuft langsamer an als gedacht. Können wir nicht einfach weiter auf den Verbrenner setzen?

Als Betriebsrat ist unsere Position klar: **Wir müssen das eine tun, ohne das andere zu lassen.** Wir bauen uns einerseits ein **Standbein in der E-Mobilität** auf und versuchen gleichzeitig so lange wie möglich vom **Verbrenner** zu profitieren. **Aktuell zeigt sich, dass das genau der richtige Weg ist.**

Mittlerweile hat auch unser Vorstandsvorsitzender erkannt, dass wir **flexibel** bleiben müssen. Der Kunde ist Taktgeber und aktuell zeichnet sich ab, dass wir den **Verbrenner noch bis weit in die 2030er Jahre** hinein brauchen! Für uns bedeutet das: **Wir gewinnen etwas mehr Zeit, um die Transformation an unserem Standort sauber zu organisieren.** Die Transformation wird dadurch aber nicht gestoppt. **Deshalb müssen wir bereit sein, wenn die Elektro-Ära voll einschlägt** – egal ob durch politische Vorgaben oder weil der Markt es will.

Wir sind momentan gut aufgestellt! Wie auch immer sich der Markt in den kommenden Jahren entwickelt – ein **fixes Volumen von 1 Million fertig montierter Aggregate** kommt aus Untertürkheim – **egal ob konventionell oder elektrisch!** So ist es mit der Werkleitung vereinbart.

Wie sind wir denn im Bereich E-Mobilität aufgestellt? Welche Rolle spielt der eCampus dabei?

Mittlerweile haben wir **zwei Batteriefabriken** in den Werkteilen **Hedelfingen** und **Brühl** in Betrieb. In Hedelfingen fertigen wir Batterien für die Modelle **EQS und EQE**, während in **Brühl** die Batterieproduktion für unsere neue **Plug-in-Hybrid-Generation** im SUV-Bereich läuft. Letztes Jahr ist im eCampus bereits eine **neue Fabrik zur Kleinserienfertigung von Lithium-Ionen Batteriezellen** an den Start gegangen. **Ende des Jahres** starten wir außerdem mit der Fertigung und Montage unseres **hauseigenen elektrischen Antriebsstrangs (eATS 2.0)** – also der nächsten Generation für unsere **neuen EQ-Modelle**. Der eCampus soll als **Dreh- und Angelpunkt** dienen, um den **Austausch zwischen Forschung, Entwicklung und Produktion** sicherzustellen.



Der Startschuss ist gefallen: Am 08.07. wurde der eCampus im Beisein von Politik, Vorständen und Betriebsrat feierlich eröffnet.

Wenn es also um **zukünftige Batteriegenerationen für unsere Batteriefabriken** oder eine **optimale Abstimmung zwischen Batterie und elektrischem Antriebssystem** geht, spielt der eCampus eine entscheidende Rolle.

Was bringen uns Vereinbarungen, wenn sich die Rahmenbedingungen dafür ständig ändern?

In der Vergangenheit konnten wir uns darauf verlassen, dass ein Verbrenner-Produkt einfach das Vorherige ablöst. Wir waren die unangefochtenen **Knowhow-Träger**. Heute konkurrieren wir mit **Zulieferern** und **Auslandsstandorten**. Hinzu kommt, dass wir vor der riesigen Herausforderung stehen, **Vereinbarungen für Themen und Produkte** zu treffen, deren **Zukunft noch ungewiss** ist! Umso wichtiger ist es frühzeitig **Gesprächs- und Produktzusagen auf Papier zu bringen**. Sagen wir es so: **Nur wenn etwas vertraglich geregelt ist, hat man auch Anspruch auf „Schadensersatz“**. Das Unternehmen musste schon so oft mit uns über **„Kompensation“** sprechen, weil Themen doch nicht so gekommen sind, wie sie ursprünglich geplant haben! **Ohne unsere Vereinbarungen, hätten wir nichts in der Hand. Sie sind also ein riesen Pfund, um uns in diesen unsicheren Zeiten abzusichern!**

Ziemlich herausfordernde Zeiten...

Und wie! Durch die Adern vieler Kolleginnen und Kollegen fließt seit Jahrzehnten **Benzin und Diesel** – jetzt kommen **Strom und Zellchemie** dazu. Wir müssen also nicht nur neue Themen verhandelt sondern zusätzlich auch noch die **Menschen befähigen**, damit sie auch **neue Tätigkeiten** ausüben können!

Viele fragen sich, ob sie in der **neuen Welt** zurechtkommen. Ob sie ihr **Entgeltniveau** behalten können, ob sie **Aufstiegchancen** haben. Sie fragen sich, wo ihr Platz ist, wenn der letzte Verbrenner vom Band rollt. Um Jemanden, der damals noch Kurbelwellen gefertigt hat, künftig beim Aufbau von elektrischen Antriebsmodulen oder in der Batterie einzusetzen, muss man ihn **qualifizieren**.

Der eCampus ist also nicht nur eine Investition in dreistelliger Millionenhöhe – er ist in erster Linie ein Versprechen an diese Belegschaft! Ein Versprechen dafür, dass man an sie und an diesen Standort glaubt. Dieses Versprechen gilt es nun einzulösen!

Positive Nachrichten! Zusage für Fertigungsumfänge an weiterem Zukunftsprodukt auf MB.EA-M-Basis

Aktuell sind wir gut aufgestellt, doch der eCampus, unsere Batteriefabriken und eATS-Umfänge, werden **auf Dauer nicht ausreichen**, um in Zeiten der Transformation **genug Arbeitsplätze an unserem Standort zu halten. Dafür brauchen wir weitere Zusagen!** Deshalb führen wir seit Monaten intensive Gespräche mit der Werkleitung zur **Beteiligung an zukünftigen Produkten**.

Nun haben wir ein weiteres Ergebnis:

Künftig erhalten wir Wertschöpfungsumfänge für ein **neues Produkt!** Konkret bedeutet das für uns: **Wir beteiligen uns künftig mit Produktionsumfängen an einer neuen elektrischen Limousine – und somit auch an der kommenden Plattform MB.EA-M (Mercedes-Benz Electric Architecture Mid-Size)!**

Folgende **Produktumfänge werden wir an unserem Standort integrieren:**

- Bearbeitung Achsschenkel
- Fertigung & Montage des Antriebsmoduls inkl. Tragrahmen
- Montage des eATS 2.0 (Modul #1) mit entsprechender Fertigungstiefe inkl. Guss
- Gießen inkl. Bearbeiten Federbeindom
- Bearbeitung Radträger

Dank dieser Produktzusagen können wir uns über ein **umfangreiches Produktionsvolumen** freuen, das in **Summe rund 200 Arbeitsplätze** alleine in der Produktion sichert!

Das ist ein weiterer Schritt in die richtige Richtung! **Erfolg ist kein Zufall**. Nach der Verhandlung ist vor der Verhandlung! Jetzt heißt es: **Weiter dranbleiben!**



Jetzt buchen: SICHERWERKSTATT und StatiON10!

Transformation und Sicherheit erlebbar machen!

Sie ist kaum wiederzuerkennen: Die ehemalige Ölkantine erstrahlt seit Kurzem im neuen Glanz. Statt Mittagessen, werden hier nun die Themen Arbeitssicherheit und Transformation serviert! Mit der **SICHER WERKSTATT** und **StatiON10** wurden zwei spannende, interaktive Flächen für euch geschaffen! Hier bekommt ihr **Zeit** und **Raum**, euch intensiv mit diesen beiden Themen zu beschäftigen!

SICHER WERKSTATT

Im Arbeitsalltag lauern oft Gefahren, die leicht übersehen werden können. Die **SICHER WERKSTATT** ist eine **interaktive Erlebniswelt**, die aus dem Projekt „Wir arbeiten SICHER!“ entstanden ist. Das Ziel dieser **neu geschaffenen Fläche** ist, euch die Chance zu geben, sich **spielerisch** und doch **intensiv** mit dem **Thema Arbeitssicherheit** auseinanderzusetzen.

Sicherheit mit allen Sinnen erlebbar machen!

Freut euch auf **spannende Stationen**, wie den **Staplersimulator**, mit dem ihr euch durch eine verkehrsreiche Lagerhalle schlängeln müsst sowie **verschiedene Reaktionstests**, die euch auf die Probe stellen. In einer **VR-Station** könnt ihr in die Rolle von Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Werkteilen schlüpfen, um **gefährliche Situationen zu identifizieren**. Diese und **viele weitere faszinierende Stationen** warten darauf, entdeckt zu werden!

Alltägliche Gefahrensituationen erkennen!

An jeder Station steht IHR im Mittelpunkt: Lernt, mit **unsicheren und gefährlichen Situationen** besser umzugehen und sie richtig einzuschätzen. Testet euch selbst und erlebt **AHA-Momente!**



» Arbeitssicherheit – bei diesem Wort denken viele direkt an Verbote, Regeln und an die Frontalbeschallung bei der jährlichen Sicherheitsunterweisung. Die SICHER WERKSTATT zeigt auf spielerische Weise, dass Sicherheit uns alle angeht! «

Klaus Kaupert, Vorsitzender Ausschuss für Sicherheit & Gesundheit

Besuch in der SICHER WERKSTATT buchen!

Das **2,5-stündige Erlebnis** kann sowohl als Einzelbuchung, mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bereichen, als auch in der Gruppe erlebt werden. Sprecht euch also am besten untereinander und auf jeden Fall mit eurer **Führungskraft** ab. Pro Veranstaltung sollten jedoch **maximal 25 Teilnehmer** dabei sein, um Wartezeiten zu vermeiden. Schließlich soll jeder die Chance bekommen, alle Stationen zu testen. Die Veranstaltung kann über **LMS** gebucht werden.



Staplersimulator...



...VR-Station...



...Reaktionstests...

...und vieles mehr!



Bei der Eröffnungsfeier am 2. Mai gab es eine kleine Kostprobe: Die StatiON10 kann schon bald in UT, ME und HE gebucht werden!

STATION10

Dein Raum für Transformation.

Transformation greifbar machen – das ist das Ziel der **StatiON10** in **Untertürkheim**, die sich direkt neben der SICHER WERKSTATT befindet. Auch in **Mettingen** und **Hedelfingen** ist eine StatiON10 im Aufbau!

Was erwartet euch in der StatiON10?

Du arbeitest in einem Produktionsbereich? Dann bist du herzlich eingeladen mit deinen **Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften** sowie **produktionsnahen Schnittstellen in die komplexen Inhalte der Transformation** einzutauchen! Doch auch für die Beschäftigten aus den Verwaltungsbereichen ist das Angebot spannend!

Die StatiON10 ist als Ort gedacht, in dem ihr euch intensiv mit den **Veränderungen und Neuerungen** auseinandersetzt, die die Transformation für uns alle mit sich bringt. Hier könnt ihr euch miteinander austauschen, an einem **Touch4Info Bildschirm** interaktiv **Informationen abrufen** und unsere **Powertrainprodukte hautnah** erleben. Ein besonderes Highlight: Unsere Auszubildenden am Standort Brühl haben einen **Hyper-Screen** programmiert – ein absolutes Unikat, das das Informations- und Erlebnisangebot in der StatiON10 perfekt ergänzt.

So ist ein Besuch möglich:

Schon bald können die **Meistereien/eure Führungskräfte** die StatiON10 in **Untertürkheim, Mettingen und Hedelfingen** buchen. Der Umbau im **Basecamp in Mettingen** schreitet weiter voran, im **Kesselhaus in Hedelfingen** sind die Umbauarbeiten gestartet. Die StatiON10 eröffnet in **diesem Jahr** an allen drei Standorten. **Das ON-Team hält euch auf dem Laufenden!**

Transformation...



...zum...



...anfassen!



» Das Projektteam hat super Arbeit geleistet! Entscheidend ist, dass die Führungskräfte den Kolleginnen und Kollegen nun aktiv Zeit eingeräumen, um dieses Angebot zu nutzen! Das muss nun die Priorität von allen sein! «

Michaela Caprazki, Betriebsrätin KoA PT/M



© Adobe Stock/ Fotograf



Neues My HR Service Tool

Für die Belegschaft in der taktgebundenen Produktion nicht gut durchdacht!

Du hast eine Frage an die Entgeltabrechnung, zu Arbeitszeithemen oder brauchst eine Bescheinigung? Seit dem 8. April ist My HR Service der zentrale digitale Ort, an dem Beschäftigte und Führungskräfte in Deutschland ihre Anfragen zu HR-Themen stellen und deren Bearbeitungsstand jederzeit einsehen können. Dort findet man auch Informationen zu Altersteilzeit, Mutterschutz oder stellt Anträge, z.B. für Elternzeit oder Kinder-Kranktage. Was in der Theorie schön und gut klingt, stößt in der Realität an leider an seine Grenzen! Die Leidtragenden sind unsere Kolleginnen und Kollegen in der taktgebundenen Produktion.

Zugang zum My HR Service – Theorie vs. Praxis

Der Zugriff auf My HR Service wird über die App „my Work“ ermöglicht, die auf dem geschäftlichen oder privaten Smartphone installiert werden kann. Für den Zugang auf anderen Geräten, wie Notebooks, Tablets oder Linien-PCs ist die Ping ID erforderlich. Kolleginnen und Kollegen in der Produktion, die kein geschäftliches Smartphone, PC/ Notebook, Tablet haben, sollen wenn es nach dem Unternehmen geht, My HR Service, über die am Shopfloor zur Verfügung stehenden Linien-Geräte nutzen. Soweit der Plan! Doch es zeigt sich, dass hier seitens des Unternehmens mehrere Punkte nicht durchdacht und berücksichtigt wurden.

Fehlende Zeit, mangelnde Diskretion und veraltete Geräte!

In der Montage und Fertigung sind die Beschäftigten taktgebunden tätig. Sie können sich nicht einfach mal so, zwischendurch selbstständig Zeit freischaufeln und sich um HR-Service Themen kümmern. Das geht in der taktgebundenen Produktion nicht! Hinzu kommt, dass die Linien-Geräte teilweise veraltet und oft auch nicht funktionsfähig, beziehungsweise nicht in der erforderlichen Stückzahl vorhanden sind. Auch haben die Kolleginnen und Kollegen nicht die Möglichkeit sich diskret mit HR-Themen auseinanderzusetzen, da die Linien-Geräte sich oft direkt in der Produktionshalle, auf freier Fläche befinden und die Bildschirme für andere einsehbar sind.

Faire Rahmenbedingungen sehen anders aus!

Es ist unerlässlich, dass alle Mitarbeitenden, insbesondere die in der taktgebundenen Produktion, genügend Zeit während der Arbeitsstunden erhalten, um sich um ihre HR-Anliegen zu kümmern, ohne dass dies zu Lasten ihrer Erholungszeit oder der ihrer Kolleginnen und Kollegen geht. Es ist inakzeptabel, dass Beschäftigte vor Schichtbeginn

oder nach Schichtende in langen Warteschlangen vor den Linien-PCs stehen müssen, um dann mit veralteten und defekten Geräten konfrontiert zu werden. Das Unternehmen muss dringend ausreichend moderne Geräte bereitstellen und eine diskrete Umgebung schaffen, damit Kolleginnen und Kollegen ihre HR-Anliegen vertraulich und effizient bearbeiten können. Es darf nicht vorausgesetzt werden, dass diese Aufgaben in der Freizeit erledigt werden.

Qualifizierung und Unterstützung notwendig!

Es muss außerdem sichergestellt werden, dass die Beschäftigten entsprechend informiert, qualifiziert und in der Einführungsphase von HR-Service bei Fragen betreut werden. Sinnvoll wäre es auch Fachexperten als Terminal-Ansprechpartner zu benennen und vor Ort zur Verfügung zu stellen.

Berücksichtigung aller Mitarbeitenden!

Das Unternehmen sollte die Bereitstellung von Dienst-Smartphones für alle Mitarbeiter in Betracht ziehen, um eine moderne, effiziente, flexible und vernetzte Kommunikation zu gewährleisten. Es ist nicht selbstverständlich, dass jeder Mitarbeiter ein Smartphone besitzt oder bereit ist, sein privates Gerät für geschäftliche Zwecke zu nutzen, und die Präferenz einiger Mitarbeiter, keine Firmen-Apps auf ihrem persönlichen Smartphone zu installieren, sollte respektiert werden.

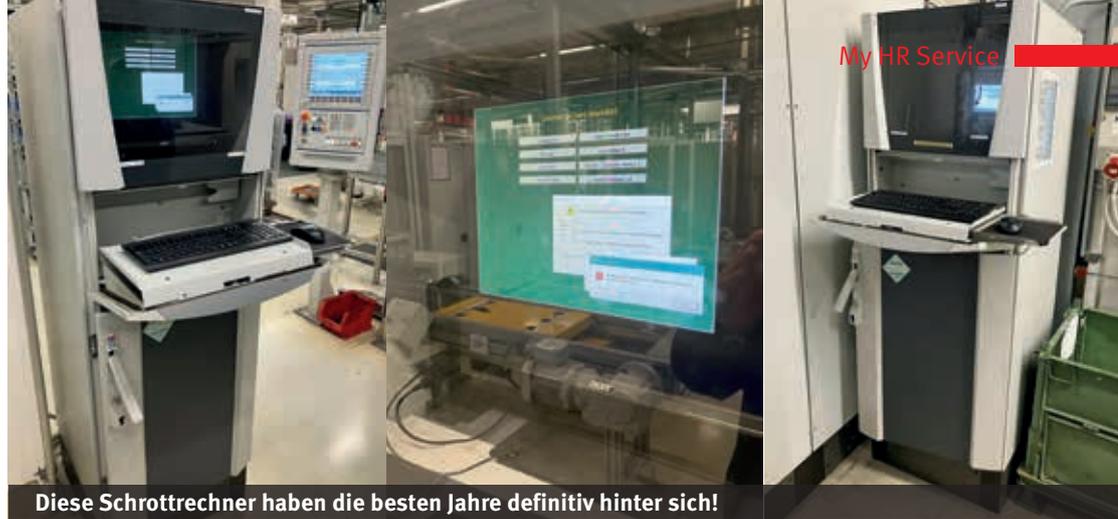
Darüber hinaus darf das Unternehmen nicht die Kolleginnen und Kollegen übergehen, die keine geschäftlichen Endgeräte haben oder aus anderen Gründen wie Elternzeit oder Langzeiterkrankungen keinen Zugang zu Unternehmensinformationen haben. Sie dürfen nicht von der digitalen Kommunikation abgeschnitten und damit ausgeschlossen werden.

Beispiel Hedelfingen:

Hallen PCs aus dem NAG 3
Montage Modul 1, die seit
Monaten nicht funktionieren!

Im Modul 1 gibt es in den
Pausenräumen keine PCs.

**Diese Situation finden wir
leider in allen Werkteilen vor!**



Diese Schrottrechner haben die besten Jahre definitiv hinter sich!

Akuter Handlungsbedarf auch zur Altersteilzeit-Beantragung notwendig!

Die Umstellung auf My HR Service und somit auf ein digitales Antragssystem für die Altersteilzeit birgt neue Herausforderungen. Früher wurden die Mitarbeitenden per Post kontaktiert und über ihre Optionen informiert. Seit diesem Jahr erfolgt die Interessensbekundung für einen ATZ-Vertrag erstmals ausschließlich über die My HR Service-App. Die für Altersteilzeit (ATZ) berechtigten Angestellten werden über das My HR Service-Portal gezielt informiert und zu entsprechenden Informationsveranstaltungen eingeladen. Zudem sind die benötigten Dokumente im Download-Bereich des Portals abrufbar.

Die Theorie sieht vor, dass Vorgesetzte diejenigen Produktionsmitarbeiter im System erfassen, die selbst keinen Zugang dazu haben. Die Praxis zeigt jedoch, dass dieser Prozess Schwierigkeiten mit sich bringt. Produktionsmitarbeiter, die oftmals nicht im Besitz eines Smartphones sind und mit dem HR-Service Tool nicht vertraut sind, stehen vor neuen Herausforderungen. Ihre Führungskräfte sind häufig überlastet, was dazu führt, dass die Kolleginnen und Kollegen mit ihren Anliegen bei uns Betriebsräten vorstellig werden. Obwohl wir Betriebsräte beratend tätig sind, können wir bei der Antragstellung nicht direkt unterstützen, da diese zwingend über My HR Service erfolgen muss.

Als zusätzliche Unterstützung ist lediglich ein Service-Telefon eingerichtet, über das Rückfragen gestellt werden können. Verschiedene Arbeitsgruppen an mehreren Standorten haben bereits Kritik an diesem Prozess geäußert. Das Thema ist bis in die Vorstandsetagen vorgedrungen, allerdings ohne dass bislang Abhilfe geschaffen wurde. Wir appellieren an das Unternehmen, schnellstmöglich eine praktikable Übergangslösung zu schaffen, um die digitalen Barrieren bei der Antragstellung abzubauen!

Service Phone ATZ

HR Contact Center

0711/17-99000 Durchwahl: 5
Montag - Freitag: 10 – 12 Uhr & 13 – 15 Uhr

Meister-Voicemail-Hotline* (24/7)

rund um die Uhr erreichbar
+49 (0) 711 17 - 90900

*Bearbeitung nur mit Personalnummer möglich;
ausschließlich für Meistereien nutzbar!



©Adobe Stock/ SMUX

» Die Einführung von My HR Service zeigt deutlich, dass ein gut gemeintes digitales Tool nicht automatisch eine Verbesserung für alle Mitarbeitenden darstellt. Die aktuelle Umsetzung muss kritisch hinterfragt und an vielen Stellen verbessert werden! Nur so kann gewährleistet werden, dass My HR Service nicht nur eine digitale Innovation auf dem Papier bleibt, sondern eine echte Unterstützung im Arbeitsalltag der Belegschaft darstellt. «



Hüseyin Kücükcelci
KoA-Vorsitzender
PT/G



Sven Schmiech
Stv. KoA-Vorsitzender
PT/G



Sebastian Zeising
Ausschussvorsitzender
IT und Datenschutz



Personelle Veränderungen im Betriebsrat

Neuer Betriebsrat: Timo Entenmann

„Beim Betriebsrat ist es wie bei der freiwilligen Feuerwehr: Für die Kolleginnen und Kollegen geht man durchs Feuer!“

Im März ist Timo Entenmann in den Betriebsrat am Standort Untertürkheim nachgerückt. Wir haben mit ihm darüber gesprochen, was ihn jeden Tag aufs Neue motiviert und was ein „feuerfester Anzug“ damit zu tun hat.

Timo, herzlichen Glückwunsch zum neuen Amt! Du bist erst seit einigen Jahren Untertürkheimer oder?

Vielen Dank! Korrekt, ich darf mich nun seit rund **vier Jahren** einen **stolzen „UT-ler“** nennen. Aber meine ersten Schritte hier bei Mercedes, habe ich bereits vor **über 30 Jahren** im Werk Sindelfingen gemacht. Und zwar als **Azubi für Kommunikationselektronik**, im Anschluss habe ich viele Jahre in der **Instandhaltung** gearbeitet.

Wie kommt es, dass wir dich als Betriebsrat gewinnen konnten?

Gewerkschaftsmitglied war ich von Anfang an – doch erst als in meinen damaligen Einsatzbereichen **radikal Personal abgebaut** wurde, habe ich wirklich verstanden, welchen **Stellenwert** ein **starker IG Metall Betriebsrat** und die **Vertrauensleute** im Betrieb haben. **Diese Zeit hat mich stark geprägt**. Ich habe miterlebt, wie zahlreiche Bereiche auf null runtergefahren wurden und wie Kolleginnen und Kollegen ohne Rücksicht immer wieder von A nach B versetzt wurden. **Ich habe erlebt, was es bedeutet, wenn man sich jeden Tag Sorgen um seinen Arbeitsplatz machen muss.**

Wenn’s hart auf hart kommt, kommt man alleine nicht weit.

Umso wichtiger ist es, sich **zusammenschließen**. Hilfe zu suchen. Sich zu organisieren und gemeinsam zu wehren. **Solidarität** ist nicht nur ein Wort. Für mich war schnell klar, dass ich mich als **Vertrauensmann** engagieren möchte, um gemeinsam mit dem Betriebsrat in den Bereichen etwas bewegen zu können. Doch dass ich einige Jahre später in Untertürkheim selbst Betriebsrat werde, hätte ich **zu diesem Zeitpunkt** niemals gedacht.

Also war der Wechsel nach UT ausschlaggebend?

Auf jeden Fall. Im **April 2020** bin ins Werk Untertürkheim gewechselt. Genau genommen in die **ITT in Mettingen**. Ich dachte, dass ich nun endlich in einem „Zukunftsbereich“ angekommen bin, in dem Personalabbau **keine** Rolle spielt. Doch die **Hiobsbotschaft** verkündete das IT-Management

bereits an meinem zweiten Arbeitstag: Große Teile der ITT sollten an einen **externen Dienstleister fremdvergeben** werden. Diesen Moment werde ich nie vergessen: **Schock, Angst** und vor allem das **Unverständnis** stand den Kolleginnen und Kollegen ins Gesicht geschrieben. Denn nicht nur das „Geschäft“, sondern auch die **Beschäftigten sollten zum Dienstleister wechseln** und somit das Unternehmen verlassen. Meine Stelle war zwar nicht betroffen, doch ich wusste, **dass es an der Zeit war, aktiv zu werden!** Meine damalige Betriebsrätin, Monika Müller-Bertrand, hat mir schnell klar gemacht, dass ich auch in Untertürkheim als **Vertrauensmann** gebraucht werde.

Und dann kam eins zum anderen?

Genau, wir haben alles, was wir konnten in Bewegung gesetzt, **Rahmenbedingungen** klargezogen, **Infoveranstaltungen** eingefordert und die Betroffenen über ihre **Rechte** aufgeklärt. Auch noch lange nach der Fremdvergabe haben wir im Scheibenwischer auf den **Rattenschwanz** und die **zahlreichen Missstände** aufmerksam gemacht, die durch diese **schlechte Managemententscheidung** entstanden sind. Viele Probleme mussten bis hoch in den Vorstand eskalieren, damit sie überhaupt in Angriff genommen wurden. **Bei der Betriebsratswahl 2022 war mir dann klar: Ich kandidiere auf der IG Metall Liste!**

Von einem Ehrenamt zum Nächsten: Du engagierst dich auch in der freiwilligen Feuerwehr. Siehst du da Parallelen?

Ja und ob! Bei der Feuerwehr gibt man alles, um seinen **Mitmenschen zu helfen**. Im Betriebsrat macht man das auch. Man setzt sich für **bessere Arbeitsbedingungen**, die **Rechte** und das **Wohl der Beschäftigten** ein. **In beiden Fällen geht es um Teamarbeit, Zusammenhalt und das Einstehen für andere**. Wir müssen als Einheit auftreten, um die Interessen der Belegschaft zu schützen. Sowohl bei der Feuerwehr als auch beim Betriebsrat kann man **Hilfestellung leisten und oftmals Schlimmeres verhindern** – das treibt mich an.

Welche Ziele hast du dir als Betriebsrat gesetzt?

Mein Ziel ist es, **mein Bestes** zu geben, um für die Kolleginnen und Kollegen da zu sein. Als Betriebsrat kann man unangenehme Tatsachen ansprechen, Probleme aufzeigen und **im Sinne der Beschäftigten Lösungen einfordern**.



Timo im Einsatz als neuer BR im KoA Forschung, Entwicklung & Technologie ... und bei der nebenberuflichen Werkfeuerwehr.

In dieser Funktion hat man einfach ganz andere Möglichkeiten, um **Druck** aufzubauen. Ähnlich wie bei der Feuerwehr habe ich einen **feuerfesten Schutzanzug** an – nur dass es beim Betriebsrat mein **rotes Polo-Shirt** mit IG Metall Logo ist. Bei heiklen Themen, an denen man sich als Mitarbeiter leicht die Finger verbrennt, können wir den **Finger umso tiefer in die Wunde** legen. Natürlich stoßen wir auch immer wieder an unsere Grenzen. Trotz alledem können wir für die Kolleginnen und Kollegen durchs Feuer gehen.

Welche Bereiche betreust du konkret?

Ich bin der Hauptansprechpartner für die Beschäftigten in den **IT-Bereichen, dem Betriebsmittelbau, der Verfahrensentwicklung und Werkstofftechnik**. Seit einigen Wochen haben mein Kollege Giuseppe Caputi und ich das Amt **des stellvertretenden KoA-Vorsitzenden** außerdem in einer Doppelfunktion inne. Schon in meiner Zeit als Nachrücker haben mich meine BR-Kolleginnen und Kollegen **intensiv miteingebunden**, ihre Tipps und Tricks und vor allem ihr Fachwissen mit mir geteilt. Dafür, und für das Vertrauen, dass mir entgegengebracht wird, bin ich **unheimlich dankbar**.

Und in welchen Themen bist du noch unterwegs?

Mein **Fachwissen** und meine **bisherigen Erfahrungen** möchte ich **bestmöglich einsetzen**. Deshalb freut es mich besonders, dass ich im **IT-Ausschuss** des Betriebsrats, aber auch in **Expertenrunden des Gesamtbetriebsrats** mitwirken kann. Hier haben wir zum Beispiel ein Auge auf die **Einführung von neuer Software** oder aktuell auf die geplante Einführung einer **neuen agilen Arbeitsorganisation (SAFE)**, bei der noch klare Spielregeln festgelegt werden müssen.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei dir aus?

Kein Tag ist wie der andere. Von Beratungsterminen, bei denen sich Beschäftigte im Vertrauen an mich wenden, der Begleitung zu Personal- oder BEM-Gesprächen, regelmäßigen Ausschuss- und Betriebsratssitzungen, Bereichsbegehungen, kann alles dabei sein. Da unser Betreuungsbereich **mehrere Werkteile und Außenstellen** umfasst, bin ich an einigen Wochentagen viel auf Achse.

Was brennt dir sonst noch unter den Nägeln?

Durch die Arbeit als Betriebsrat und Feuerwehrmann bekomme ich viele **persönliche Schicksale** mit – das **erdet mich jeden Tag**. Ich habe großen Respekt vor den Herausforderungen, denen unser Standort, aber vor allem unser KoA gegenübersteht. Bei uns arbeiten rund **5.460 Menschen** in den **Forschungs-, Entwicklungs- und Technologiebereichen**. Sie stehen in Zeiten der Transformation unter enormen Druck! Aktuell versuchen wir in zahlreichen Bereichen **potenzielle „Brandquellen“** zu identifizieren. Also weitere **Fremdvergaben** im Keim zu ersticken, **neue Beschäftigungsfelder** zu identifizieren und **Zukunftsbereiche** auszubauen.

Den **Entscheidungssträgern** fehlt oft der **tieferer Einblick** in ihre Bereiche. Gleichzeitig hören sie nicht auf diejenigen, die es besser wissen: auf ihre Beschäftigten in den Fachbereichen! **Wir könnten so viel mehr Geschäft nach Untertürkheim holen! Hier haben wir Kompetenzen, die es an keinem anderen Standort mehr gibt!** Aktuell sind wir mit zahlreichen Beschäftigten im Kontakt: Um ihnen eine Stimme zu geben, Vorschläge zu entwickeln und an den richtigen Stellen Druck aufzubauen.

Der Standort Untertürkheim kann mehr! Wir können mehr, man muss es nur zulassen!



Timo Entenmann

Stellv. Vorsitzender im Koordinationsausschuss FET

☎ 0176 309 896 38

Betriebsrat seit
01.03.2024

Betreuungsbereiche:
PT/PP, IT

Ausschuss:
Stellv. Vorsitzender im IT/DV-Ausschuss



Neuer Betriebsrat: Cosimo Attorre

„Es zählt das Team, die Taktik und das gemeinsame Ziel!“

Seit dem 1. Dezember 2023 ist Cosimo neues Mitglied des Betriebsrats, wo er gemeinsam mit Giuseppe Caputi den Bereich RD/EP betreut. Im Privatleben trainiert Cosimo den italienischen Fußballverein AC Catania Kirchheim. Das strategische Denken und taktische Geschick, das er als Spielertrainer auf dem Fußballfeld an den Tag legt, fließen nun auch in seine Arbeit als Betriebsrat ein.

Cosimo, willkommen im Team! Bei der Arbeit Betriebsrat und im Privatleben leidenschaftlicher Spielertrainer – wie passt das zusammen?

Danke sehr! Besser als man denkt, im Fußball wie im Betriebsrat geht es um **Teamarbeit** und **Strategie**. Auf dem Platz muss jeder seine Position kennen und **zum Wohl des Teams** handeln. Genauso ist es im Betriebsrat: Wir müssen unsere **Rollen verstehen** und **gemeinsam für die Interessen der Belegschaft eintreten**.

Meine **Erfahrung als Spielertrainer** hilft mir enorm. Ich weiß, wie man ein **Team motiviert**, wie man mit **Niederlagen** umgeht und wie man aus **Fehlern** lernt. Aber auch wie man gemeinsam **Siege** feiert. Diese Fähigkeiten sind auch im Betriebsrat gefragt. Fußball ist für mich nicht nur eine Leidenschaft, sondern auch ein **Ausgleich**, um Kraft für meine Arbeit im Betriebsrat zu tanken!

Du sprichst von Teamarbeit. Wie wichtig ist diese für deine Arbeit im Betriebsrat?

Absolut entscheidend. Wie eine Fußballmannschaft, die nur gemeinsam gewinnen kann, müssen wir im Betriebsrat **zusammenhalten**. Jeder Einzelne hat seine Stärken, aber **erst im Zusammenspiel erzielen wir Erfolge**. Wir verteidigen die **Rechte der Mitarbeiter** wie ein **Torwart** sein Tor und **greifen Probleme** an, wie ein **Stürmer** das gegnerische Tor.

Und wie kommt es, dass dein Weg dich zum Betriebsrat geführt hat? Dass ist ja kein klassischer Beruf.

Dazu muss ich jetzt etwas länger ausholen. Meine Reise bei Mercedes begann im **September 2001** mit einer **Ausbildung zum Fertigungsmechaniker**, Fachrichtung Fertigung. Zunächst war ich in der Kurbelgehäusefertigung als Maschinenbediener tätig und hatte als junger Mann ein sorgenfreies Leben. Alles lief nach Plan und ich habe „dolce vita“ genossen. Somit hatte ich auch **keinerlei Berührungspunkte mit Gewerkschaften oder Betriebsräten**.

Wann hat sich das geändert? Erinnerst du dich an deine ersten Berührungspunkte mit der IG Metall?

Klar. Ich habe auf meine Urlaubsabwesenheitsmail Antworten von IG Metall-Mitgliedern bekommen, die mich darauf hinwiesen, dass ich meinen **Anspruch auf 30 Tage Urlaub** dem **IG Metall-Tarifvertrag** zu verdanken habe. Damals habe ich das nicht wirklich verstanden. Ich dachte, das sei selbstverständlich. Aber mit der Zeit habe ich gelernt, dass solche Errungenschaften **hart erkämpft** sind und wir sie nicht als gegeben hinnehmen dürfen.

Ich habe erkannt, dass die Gewerkschaftsarbeit viel mehr ist als nur Tarifverhandlungen. Es geht um den **Schutz und die Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen**. Wie im Fußball, wo man für den Erfolg hart trainieren muss, müssen auch im Betriebsrat Siege erkämpft werden. Heute weiß ich, dass **jede Verbesserung**, die wir genießen, das **Ergebnis von Engagement und Solidarität** ist.

2005 trübte sich meine heile Welt zum ersten Mal, als meine Stelle dem **Personalabbau** zum Opfer fiel. Da ich der jüngste und zuletzt eingestellte Mitarbeiter war, **sollte ich als erster gehen**. Damals habe ich am eigenen Leib erfahren, wie wichtig die Rolle und Unterstützung des Betriebsrats ist.

Das war sicherlich nicht einfach für dich. Wie hat der Personalabbau deine Sicht auf die Arbeit des Betriebsrats verändert?

Der **Einsatz für Mitarbeiterrechte** und der Schutz ihrer Interessen sind von unschätzbarem Wert! Für mich ging es damals gut aus, da der **Betriebsrat** zusammen mit meinem **damaligen Teamleiter** dafür sorgte, dass ich eine **Anschlussstelle im Aggregatvorbereitungszentrum** als Rüster antreten konnte. Diese Erfahrung hat mir die **Augen geöffnet** und mich **motiviert**, mich **stärker** im Betrieb zu **engagieren** und **etwas zurückzugeben**. So habe ich viele Jahre zunächst die Rolle des Sprachrohrs meiner Kolleginnen und Kollegen und später die Rolle des **Vertrauensmanns** wahrgenommen. Um eine **stärkere Stimme** zu bekommen und mehr bewirken zu können, habe mich **2022 zur Wahl** aufstellen lassen.

Wo findest du Rückhalt und was treibt dich an?

Meine **Familie ist mein Fundament**, und die **Werte**, die ich **zu Hause** lebe, trage ich auch in **meine Arbeit**.



Ich möchte, dass unsere Beschäftigten wissen, dass sie und ihre Familien auf **unsere Unterstützung** zählen können. Als Ehemann und Vater habe ich gelernt, **Verantwortung** zu übernehmen und für andere da zu sein. Diese **Fürsorge** bringe ich auch in meine Betriebsratsarbeit ein.

Ich möchte, dass unsere **Arbeitsplätze sicher** sind und dass die Kolleginnen und Kollegen wissen, dass jemand für ihre Interessen einsteht – nicht nur für sie, sondern auch für ihre Familien. **Wie ein Trainer, der seine Mannschaft unterstützt und motiviert, möchte ich für unsere Belegschaft da sein.**

Wie nimmst du deine Rolle im Betriebsrat wahr?

Ich sehe mich als **Mittelfeldspieler**, der das Spiel liest, die Bälle verteilt und das Team zusammenhält. Meine Aufgabe ist es, zwischen den Interessen der Belegschaft und der Unternehmensführung zu **vermitteln** und für ein **fares Spiel** zu sorgen.

Ein Vermittler also – wie können wir uns das vorstellen? Erzähl uns von deinem letzten Erfolg.

Zuletzt konnten wir **massive Verbesserungen** an den **eATS-Prüfständen** erreichen! Beim **Triebstrangkomponentenprüfstand** im **Gebäude 122** waren die Kolleginnen und Kollegen **extremen Temperaturen** und **hohem Lärm** ausgesetzt: **42 Grad** im Sommer, **18 Grad** im Winter und ein **Lärmpegel von 70 bis 99 Dezibel**. Unter solchen Arbeitsbedingungen **leidet die Gesundheit** der Betroffenen – sogar die **Funktionsfähigkeit der Elektronik** war beeinträchtigt. Um **konkrete Maßnahmen** einzuleiten, mussten wir an den **richtigen Stellen vermitteln**. In **enger Zusammenarbeit** mit der Geschäftsleitung haben wir ein **Pilotprojekt zur Senkung des Lärmpegels** auf den Weg gebracht und haben im **ersten Schritt** eine **Lärmreduktion von 4 Dezibel** erreicht. Mit der **Installation weiterer schallabsorbierender Wände**, erwarten wir eine noch größere Senkung des Lärmpegels. Um die Hitze erträglicher kommen nun **portable Klimaanlage** zum Einsatz, während an einer **dauerhaften Lösung** für die Klimatisierung gearbeitet wird.

Und wie gehst Du denn mit Niederlagen um?

Es ist wichtig, zu **akzeptieren**, dass man **nicht immer gewinnen** kann. Wichtig ist, aus jeder Erfahrung zu lernen und gestärkt **weiterzumachen**. „Der Sturm gewinnt Spiele, die Abwehr gewinnt Meisterschaften.“ **Langfristige Strategien** und **stabile Strukturen** sind **entscheidend** für den **Erfolg im Betriebsrat!**

„**Nach dem Spiel ist vor dem Spiel!**“ Das bedeutet, dass unsere Arbeit nie wirklich endet. Nach jeder Verhandlung, nach jedem erreichten Ziel müssen wir uns sofort auf die nächste Aufgabe vorbereiten. Wir **analysieren**, was **gut** lief, und wo wir uns **verbessern** müssen – ganz wie nach einem Fußballspiel.

Taktik und Strategie braucht es also nicht nur beim Fußball sondern auch auf bei der Betriebsratsarbeit?

Sicher, nehmen wir das Thema Transformation. Wie im Fußball, wo man **flexibel** auf die **Spielweise des Gegners** reagieren muss, müssen wir im Betriebsrat **agil** sein und die Interessen der Belegschaft in Zeiten des Wandels schützen und repräsentieren. Wir setzen auf eine **starke Verteidigung**, indem wir uns für die Sicherheit der Arbeitsplätze einsetzen, und auf einen **effektiven Angriff**, indem wir **proaktiv Chancen** für die Zukunft **gestalten**.

Welche Vision hast du für die Zukunft?

Wie auf dem Fußballplatz zählt im Betriebsrat **jeder Einzelne**. **Eure Anliegen** sind mir wichtig, und ich werde mich mit aller Kraft dafür einsetzen, dass wir **als Team erfolgreich** sind. Ich möchte **Lösungen** schaffen, die uns im Übergang zur Elektromobilität voranbringen und eine **Arbeitsatmosphäre** fördern, in der sich alle wohlfühlen.

Lasst uns gemeinsam für unsere Ziele kämpfen – **für faire Arbeitsbedingungen, für unsere Familien und für eine starke Gemeinschaft**. Denn am Ende des Tages sind es **die Menschen, die ein Unternehmen ausmachen**. **Wir sind Mercedes, gemeinsam können wir alles erreichen!**



Cosimo Attorre

Koordinationsausschuss FET

☎ 0160 8642064

Betriebsrat seit

01.12.2023

Betreuungsbereiche:

RD/EP – Digitaler Antrieb, Prototypen und Testing

SOLIDARITÄT GEWINNT TARIFBEWEGUNG 2024

IG Metall fordert 7 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie

Eine tabellenwirksame Entgelterhöhung von 7 Prozent und eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 170 Euro pro Monat: Damit geht die IG Metall im Herbst in die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie! Das haben die regionalen Tarifkommissionen und der IG Metall Vorstand bundesweit beschlossen. Wie unsere Tarifforderung in Baden-Württemberg aussieht, haben wir euch zusammengefasst.

Einkommen deutlich erhöhen!

Die Forderung nach einer **deutlichen Erhöhung der Einkommen** steht im **Mittelpunkt der Tarifrunde**. Angesichts **gestiegener Lebenshaltungskosten** ist das auch die **klare Präferenz der bundesweit 318.000 Beschäftigten, die an der Befragung zur bevorstehenden Tarifrunde teilgenommen haben**. Am 21. Juni 2024 hat die **Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg** mit großer Mehrheit die **Forderung nach einer 7-prozentigen Erhöhung der Tabellenentgelte** beschlossen. Die Laufzeit des Tarifvertrages soll **12 Monate** betragen und betrifft bei uns im **Südwesten Deutschlands** rund **eine Million Beschäftigte** in der Metall- und Elektroindustrie.

Jugend stärken und Ausbildung attraktiv halten!

Mit Blick auf den **Fachkräftenachwuchs** betont **Barbara Resch, Bezirksleiterin der IG Metall Baden-Württemberg**: "Die Vergütungen müssen **überproportional** steigen, weswegen wir für die **Auszubildenden und dual Studierenden** einen **monatlichen Festbetrag von 170 Euro** fordern. Es geht darum, die Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie weiterhin für junge Menschen **attraktiv zu halten** und dem **Fachkräftemangel entgegenzuwirken**."

Zeit und Geld: Mehr individuelle Wahlmöglichkeiten!

Ein weiteres wichtiges Thema der Tarifrunde ist das Thema **Arbeitszeit**. Die IG Metall will sich dafür einsetzen, die **Zugangsvoraussetzungen für tarifliche Freistellungszeiten** zu erweitern und somit den Beschäftigten mehr **individuelle Wahlmöglichkeiten** zu bieten. Dies entspricht dem Wunsch vieler Mitarbeitenden.

Standort- und Beschäftigungssicherung weiterhin von hoher Bedeutung!

Neben der Entgelterhöhung ist die **Sicherung von Arbeitsplätzen** ein zentrales Anliegen der IG Metall. Laut der Befragung der Beschäftigten sind ihnen **Standort- und Beschäftigungssicherung besonders wichtig**. „Die IG Metall Baden-Württemberg setzt sich dafür ein, **Investitionen und**

Forderungen auf einen Blick

- 7 Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Azubis und Dualis: monatlicher Festbetrag von 170 Euro mehr
- Soziale Komponente für untere Einkommen
- Mehr individuelle Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld
- Standort und Beschäftigungssicherung – Investitionen und Innovationen fördern

Innovationen im Land zu stärken. Dafür benötigt es aber auch die **Unterstützung und die richtigen Impulse seitens der Politik**“, so Barbara Resch. Als **IG Metall Betriebsrat** setzen wir uns aktuell für eine **Verlängerung unserer Zukunftssicherung 2030 bei Mercedes** ein – sie ist in Zeiten der Transformation unser höchstes Gut!

Nullrunde ist keine Option!

Die **Forderung des Arbeitgeberverbands Südwestmetall** nach einer **Nullrunde** sorgt für Unmut bei der IG Metall. „Vor der Beschlussfassung solche Forderungen hinauszurufen, **belastet** nicht nur die Verhandlungen vor deren Beginn, sondern ist zudem eine **Respektlosigkeit** den Beschäftigten gegenüber. Auch bringt es nichts, den **Standort Baden-Württemberg schlecht zu reden**. Es geht darum, die Betriebe für die Zukunft fit zu machen und dazu gehört auch, die Beschäftigten für ihren Einsatz **adäquat zu entlohnen**“, sagt Barbara Resch dazu.

Die pessimistische Sichtweise entspräche zudem nicht der Realität, denn die Stimmung sei schlechter als die tatsächliche Lage. Das zeige die Befragung der IG Metall, in der nur 20 Prozent sagten, die wirtschaftliche Situation ihres Betriebes sei aktuell schlecht oder sehr schlecht.

Auch zeigten Einschätzungen von Wirtschaftsinstituten wie dem Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung und dem DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) eine positive wirtschaftliche Entwicklung, so die Gewerkschafterin. Demnach hellten sich die Aussichten für die

Konjunktur in Deutschland weiter langsam auf und ab der Jahresmitte sei eine etwas beschleunigte Erholung absehbar. Eine spürbare Erhöhung der Entgelte verschafft hier Rückenwind.

Wie geht es weiter?

Die erste Verhandlung in Baden-Württemberg wird vor dem 16. September stattfinden. Die aktuellen Entgelttarifverträge sind bis zum 30. September 2024 gültig. Die Friedenspflicht endet am 28. Oktober 2024 um 24 Uhr, ab dem 29. Oktober, 00.00 Uhr sind dann Warnstreiks möglich!

Das sagt unsere Vertrauenskörperleitung



» Die Forderung nach 7 Prozent ist angemessen und notwendig, um den steigenden Lebenshaltungskosten entgegenzuwirken! Würde es nur nach unserem Betrieb gehen, wäre die Forderung sogar noch höher! Doch unsere Stärke liegt in unserer Solidarität! Wir müssen in der gesamten Branche an einem Strang ziehen, um gemeinsam das Beste rauszuholen! Gemeinsam kämpfen wir für die 7 Prozent! «

Miguel Revilla, Vertrauenskörperleiter

» Viele unserer Kolleginnen und Kollegen wünschen sich mehr Flexibilität, um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können. Neben mehr Geld geht es diese Tarifrunde deshalb auch um qualitative Aspekte! Mit der Wahlmöglichkeit Zeit statt Geld hat die IG Metall schon vor einigen Jahren ein zukunftsweisendes Tarifergebnis ausgehandelt – das gilt es nun weiterzuentwickeln! «

Loredana Fritsche, stellv. VK-Leiterin UT/RD



» Die Ansage von Südwestmetall, dass es eine Nullrunde geben soll, ist lächerlich! Wir werden den Arbeitgebern auch in dieser Tarifrunde ordentlich einheizen müssen! Im Herbst brauchen wir jeden Einzelnen von euch, um unsere Forderungen umzusetzen! Der Mercedes-Benz Standort Untertürkheim ein Kampfbetrieb – wir sind bereit! «

Sven Schmiech, stellv. VK-Leiter Hedelfingen

» Auch in dieser Tarifrunde kriegen wir nichts geschenkt. Die Entgelterhöhungen und 3.000€ Inflationsprämie sind damals nicht vom Himmel gefallen – die haben wir in der letzten Tarifrunde erkämpft. Einmalzahlungen sind zwar schön, wir brauchen aber einen monatlichen Dauerausgleich für die steigenden Kosten. Darum geht es auch in dieser Tarifrunde: Wir wollen und verdienen mehr! «

Serkan Demirci, stellv. VK-Leiter Mettingen



» Ab dem 29. Oktober sind Warnstreiks möglich. Die letzte Tarifrunde hat gezeigt, dass die Betriebe streikbereit sind und nicht davor zurückschrecken, ihre zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen. Wir lassen uns nicht einfach abspeisen! Sollten die Arbeitgeber in dieser Tarifrunde keine Einsicht zeigen, wird es unweigerlich zur weiteren Eskalation kommen. Wir sind bereit und stehen bereits in den Startlöchern! «

Antonio Potenza, IG Metall Gewerkschaftssekretär



Fotos: Britan Reittig

WIR HALTEN
ZUSAMMEN
AM 2. JULI
UND JEDEN TAG



AKTIONSTAG AM 2. JULI

Wir kämpfen für die Zukunft der Beschäftigten der Mercedes-Benz-Niederlassungen!



25.000 Kolleginnen und Kollegen demonstrieren bundesweit!

...für eine gute Zukunft und gute Arbeitsbedingungen in den Niederlassungen!

Mercedes-Benz plant den Verkauf der rund 80 eigenen Niederlassungen, wovon etwa **8.000 Beschäftigte** bundesweit betroffen sind. Der **Gesamtbetriebsrat** und die **IG Metall** haben **klare Forderungen** aufgestellt: **Sicherheit, Best Ownership Kriterien** bei der Erwerberauswahl, **gute Arbeitsbedingungen** durch Tarifverträge und Tarifbindung, einen **angemessenen Nachteilsausgleich** sowie **Respekt für die Beschäftigten der Niederlassungen**. Unsere Botschaft an den Vorstand ist klar: **Die Belegschaft bei Mercedes-Benz hält und kämpft zusammen. Über Jahre erreichte Rechte und Absicherungen werden wir entschlossen verteidigen! DANKE** an alle Teilnehmenden für die Unterstützung und die Unterstützung aus den zahlreichen Soli-Betrieben!

GEMEINSAM SIND WIR STARK!



RESPEKT



Deutschlandweite Aktion der GJAV

Die **Mercedes-Benz Gesamtjugendvertretung** veranstaltete im Juni eine **deutschlandweite Aktion**. An den **"Tagen des Respekts"** fanden im **Werk Untertürkheim** am 4. und 5. Juni **zahlreiche Workshops und Vorträge zu Sexismus, Rassismus, Ableismus und Antirassismus** statt.

Die Teilnehmenden erlebten in Workshops, welche Herausforderungen z.B. das **"Leben im Rollstuhl"** und **"Arbeiten mit Blindbrille"** mit sich bringt. Redner von der **Ferhat Unvar Initiative** und ein **Hanau-Überlebender** betonten nachdrücklich die Wichtigkeit von **Antirassismus und Solidarität**.

Die Aktion kam gut an und unterstreicht die Wichtigkeit solcher Aktionen. FÜR EIN RESPEKTVOLLES MITEINANDER AM ARBEITSPLATZ!

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:
Klaus Stein, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart (kommissarisch), Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, Kontakt: stuttgart@igmetall.de
Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige
Alle Bilder (sofern nicht anders vermerkt): ©Betriebsrat Mercedes-Benz Untertürkheim, ©IG Metall, ©Mercedes-Benz