



**7%**  
mehr Geld!

In dieser Ausgabe:  
**(Schicht-) Kalender  
2025**

# SOLIDARITÄT GEWINNT TARIFBEWEGUNG 2024

**170 €** mehr Geld  
für Azubis & DH-Studenten

**Tarifverhandlung 2024**  
Verhandlungen ohne  
Fortschritt

Seite 3

**Geheime Pläne enthüllt**

Der Betriebsrat kämpft für den  
Werkzeugbau!

Seite 8-9

**Komponentenfertigung MF2 in UT**

Wissenstransfer & Nachwuchs-  
förderung sichergestellt

Seite 10-11



Mercedes-Benz  
**BETRIEBSRAT**  
Standort Untertürkheim

## Aus dem Inhalt:

### Verhandlungen ohne Fortschritt

Tariffbewegung 2024

Seite 3

### Ein Sommerhighlight für die Geschichtsbücher

Das 120. Jubiläumsfest in Untertürkheim

Seite 4-5

### Steig ein!

Erfolgreiche Fortsetzung der Probefahrten

Seite 5

### Ausbildungsstart 2024

Herzlich Willkommen Azubis!

Seite 6

### JAV-Wahlen 2024 am Standort Untertürkheim

Bald ist es soweit!

Seite 7

### Geheime Pläne enthüllt

Der Betriebsrat kämpft für den Werkzeugbau!

Seite 8-9

### Komponentenfertigung MF2 in Untertürkheim

Wissenstransfer/Nachwuchsförderung

sichergestellt

Seite 10-11

### Die Instandhaltung wird kaputtgespart!

Wenn verbindliche Zusagen nichts mehr zählen

Seite 12

### Die Personalabteilung schafft sich digital ab

Die Geißel der Digitalisierung

Seite 13

### Vom „Anlauffabrik“ zum Kompetenzzentrum

Quo Vadis Sirnau

Seite 14 – 15

### Wohnheimsituation unserer Azubis und DH-ler

Ein dringender Handlungsbedarf!

Seite 16 - 17

### Kleine Cents, große Wirkung!

ProCent

Seite 18 - 19

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Herbst hat Einzug gehalten, und die Weinberge rund um unsere Werke im Neckartal leuchten in bunten Farben. Während sich die Natur auf kühlere Tage vorbereitet, heizen sich die Verhandlungen der **Tariffbewegung 2024** auf. Auch die zweite Verhandlungsrunde brachte keinen Fortschritt. Unsere Forderungen stehen jedoch fest, und **wir sind bereit, entschlossen dafür zu kämpfen!** ▶ **S. 3**

Auch in dieser Ausgabe informieren wir über das Betriebsgeschehen:

**Dank des mutigen Einsatzes einer oder mehrerer Personen, die uns eine Präsentation „Zukunftsbild Werkzeugbau“ zugespielt haben, konnten wir als Betriebsrat in geheime Pläne der Unternehmensleitung eingreifen und Schlimmeres verhindern! Ein herzliches Dankeschön an den anonymen Zuspielder oder die Zuspielder für das Vertrauen in unsere Arbeit!** ▶ **S.: 8-9**

In der Komponentenfertigung MF2 in Untertürkheim haben wir den drohenden Wissensverlust durch den Ruhestand vieler erfahrener Kolleginnen und Kollegen erfolgreich abgewehrt und gleichzeitig jungen Menschen eine neue Perspektive gegeben. ▶ **S.: 10-11**

Jahrelange Sparmaßnahmen treffen viele Bereiche hart: Die Instandhaltung wird kaputtgespart, verbindliche Zusagen werden nicht eingehalten, und notwendige Versetzungen bleiben aus. ▶ **S. 12**

Die Personalabteilungen schaffen sich durch übertriebene Digitalisierung faktisch selbst ab und verursachen massives Chaos. Anscheinend wurde auch hier der Rotstift angesetzt, denn es gibt kaum noch Ansprechpartner – alles nur noch digital, wodurch HR ohne Service dasteht. ▶ **S. 13**

Auch in Sirnau sind die Sparmaßnahmen spürbar und belasten die Kolleginnen und Kollegen erheblich. ▶ **S.: 14-15**

Besonders alarmierend ist die Wohnsituation unserer Azubis und DH-Studenten: Die Wohnheimplätze weisen erhebliche Mängel auf, und dennoch sind Mietpreiserhöhungen geplant. ▶ **S.: 16-17**

Sparen ist wichtig für die Wettbewerbsfähigkeit. Doch **Verzicht sichert keine Arbeitsplätze!** Ohne Investitionen in Gebäude, Anlagen, Technik, unsere Belegschaft und deren Wissen riskieren wir langfristig höhere Kosten und Verluste. Ein Fahrzeug ohne Wartung bricht zusammen – genauso ergeht es unserer Produktionskraft ohne notwendige Investitionen. Kurzfristige Einsparungen können teuer werden, wenn sie langfristige Erfolge gefährden. Die Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter sowie ein gutes Arbeitsumfeld sind entscheidend für den Erfolg. Gemeinsam sind wir stark, und wir als Betriebsrat kämpfen für faire Bedingungen, um die Zukunft unseres Unternehmens und die Wertschätzung der Arbeit aller Kolleginnen und Kollegen zu sichern.

  
**Michael Häberle**  
Betriebsratsvorsitzender

  
**Michael Clauss**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender





## Tarifrunde 2024: Zweite Verhandlungsrunde ohne Fortschritt – Demonstrationzug in Ludwigsburg



Die Tarifbewegung 2024 in der Metall- und Elektroindustrie läuft auf Hochtouren. Am 11. September 2024 wurde die Forderung von 7 Prozent mehr Entgelt und 170 Euro zusätzlich für Auszubildende und Dual Studierende vorgelegt. Die erste Verhandlungsrunde endete ohne Ergebnis, da die Arbeitgeberseite nicht einmal ein erstes Angebot machte und eine Nullrunde forderte.

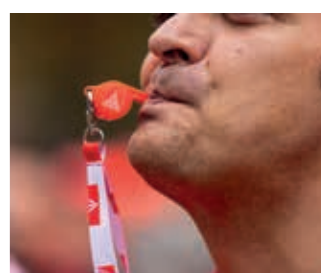
Am 15. Oktober fand die zweite Verhandlungsrunde statt – erneut ohne Einigung. Barbara Resch, IG Metall-Bezirksleiterin für Baden-Württemberg, kritisierte das Angebot der Arbeitgeber als unzureichend und kündigte die Vorbereitung von Warnstreiks an.

Der Aktionstag "Auf nach Ludwigsburg" am 15. Oktober war ein starkes Zeichen unserer Entschlossenheit für faire Löhne und bessere Ausbildungsvergütungen. Um 12:00 Uhr startete der Demonstrationzug vom Bahnhof Ludwigsburg zum Forum Ludwigsburg, gefolgt von einer Kundgebung um 13:00 Uhr vor dem Forum. Rund 5.000 Teilnehmer aus der Region, darunter viele aus den Geschäftsstellen Ludwigsburg-Waiblingen, Esslingen und Stuttgart, nahmen teil. Auch wir vom Werk Untertürkheim waren als Betriebsrat vor Ort und zeigten unsere Solidarität.

**Die nächste Verhandlungsrunde findet am 31. Oktober 2024 in Böblingen statt.**

Die Friedenspflicht endet am 28. Oktober 2024 um Mitternacht.

**Ab dem 29. Oktober 2024, 00:00 Uhr, sind Warnstreiks möglich. Weitere Informationen folgen.**



Fotos ©Julian Rettig



Ein Sommerhighlight für die Geschichtsbücher:

# Das 120. Jubiläumsfest in Untertürkheim

Am Samstag, dem 20. Juli, feierten wir das 120-jährige Bestehen des Mercedes-Benz Werks Stuttgart-Untertürkheim – ein Ereignis, das in die Werksgeschichte eingeht! **Der Betriebsrat erkannte die Notwendigkeit, nach langer Zeit wieder zusammenzukommen, und setzte sich dafür ein, dass dieses Fest stattfindet.** Es war schon eine ganze Weile her, dass wir in dieser Form zusammengekommen sind, und diese Veranstaltung hat alle Erwartungen übertroffen und gezeigt, wie sehr wir diese gemeinsame Zeit benötigt haben. Dank eines engagierten Projektteams und zahlreicher Helfer wurde ein Fest für alle Altersgruppen geschaffen, das strahlende Gesichter und unvergessliche Momente bescherte.



**Über 50.000 Menschen**, darunter Mitarbeiter, Familien und Freunde, **feierten gemeinsam.** Das Werk öffnete seine Tore für zwölf Stunden und bot ein abwechslungsreiches Programm auf drei Bühnen mit genialer Musik, zahlreiche Attraktionen und verschiedene Erlebnisbereiche für Groß und Klein.

Das Werk **Untertürkheim** steht für eine **120-jährige Erfolgsgeschichte in Antriebstechnologien und Arbeits- und Tarifpolitik.** Dank der **Zusammenarbeit mit der IG Metall** konnten wir **bedeutende Fortschritte** wie die **35-Stunden-Woche, Frauenrechte** und **Elternzeit** erreichen. **Diese Erfolge wären ohne die engagierte Belegschaft nicht möglich gewesen.** **Untertürkheim** ist das **Herzstück von Stuttgart**, wo Generationen von Familien gearbeitet haben. Die wirtschaftliche Sicherheit des Werks ist eine tragende Säule für die Infrastruktur der gesamten Region.



**Der IG Metall-Stand war eines der größten Highlights des Festes, dank des unermüdlischen Einsatzes unseres Teams.** Trotz eines kurzen Regenschauers blieb der Zusammenhalt stark. Wir verteilten 20 Kilogramm Popcorn bis in die späten Stunden, hunderte von Wassereis und unsere Buttonmaschine lief auf Hochtouren. In den Fotoboxen entstanden unzählige Erinnerungsbilder, die uns noch lange an dieses wunderbare Fest erinnern werden.

**Nach dem Fest ist vor dem Fest: Dieses Jubiläum hat uns als große Mercedes-Benz Familie zusammengebracht und uns die Gelegenheit gegeben, uns besser kennenzulernen.**

**Mit Vorfreude blicken wir auf das 125-jährige Jubiläum und darauf, diese wunderbare Gemeinschaftserfahrung zu wiederholen.**





Erfolgreiche Fortsetzung der Probefahrten:

## Steig ein! – Dein Mercedes-Benz Moment in Untertürkheim

Die Aktion „Steig ein! – Dein Mercedes-Benz Moment“ war auch dieses Jahr ein voller Erfolg! Vom 02. bis 18. September konnten Mitarbeiter im **Werkteil Untertürkheim** und vom 19. bis 27. September im **Werkteil Mettingen** die neuesten voll-elektrischen Modelle testen. Insgesamt wurden **etwa 1773 Fahrten** durchgeführt. Viele Kolleginnen und Kollegen nutzten die Gelegenheit, die beeindruckende Beschleunigung und das nahezu lautlose Fahrgefühl der vollelektrischen Fahrzeuge hautnah zu erleben.

Besonders an einem Antriebsstandort wie Untertürkheim kennen viele unsere Elektromobilitätsprodukte bisher nur in der Theorie.

**Der IG Metall Betriebsrat am Standort forderte daher Testfahrten, um den Kolleginnen und Kollegen die neue Antriebswelt näherzubringen. Aufgrund dieser Forderungen wurde die Initiative „Steig ein!“ letztes Jahr ins Leben gerufen.**

„Die Automobilindustrie befindet sich in einem großen Umbruch – und mit ihr auch unsere Kolleginnen und Kollegen“, sagt Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender am Standort Untertürkheim. „Viele blicken nach wie vor skeptisch auf die Elektromobilität, auch weil Berührungspunkte fehlen und es neu und fremd ist.“

**Dank der Initiative von Produktionsvorstand Jörg Burzer konnte die Testfahrt-Aktion in diesem Jahr nicht nur fortgeführt, sondern auch erweitert werden.**

Alle Kolleginnen und Kollegen am Standort durften teilnehmen, die Fahrzeit wurde auf 90 Minuten verlängert, es standen mehr Fahrzeuge zur Verfügung, und es waren Modelle aus allen Segmenten vertreten.

Zu den Highlights gehörten Modelle wie der EQA, EQB, EQE, EQS, EQE SUV und EQS SUV.

Besonders begehrt war der EQS SUV, auch in der exklusiven Version von Mercedes-Maybach.

Ein weiteres Highlight war das Wochenend-Special: An ausgewählten Wochenenden standen bis zu 20 Fahrzeuge zur Verfügung, und die Plätze wurden unter allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Testfahrt-Aktion in Sindelfingen verlost.

Bei den diesjährigen Testfahrten hat **Christoph Böckmann, Redakteur der IG Metall**, einige **Kolleginnen und Kollegen hautnah begleitet**. Seine **Eindrücke und Erlebnisse werden in einem Artikel in der Dezemberausgabe der Zeitschrift „metall – Dein Magazin“ zu lesen sein**. Alle IG Metall Mitglieder erhalten die Zeitschrift automatisch nach Hause.

**Die Fahrten haben den Kolleginnen und Kollegen große Freude bereitet und die Aktion kam sehr gut an. Es ist wichtig, die Möglichkeit zu haben, unsere High-End Transformationsprodukte selbst erleben zu können. Daher sollte die Fortsetzung der Aktion auch im nächsten Jahr unbedingt stattfinden!**

Ausbildungsstart 2024 –

# Herzlich Willkommen Azubis!

**Wir heißen unsere neuen Auszubildenden herzlich willkommen, die seit Anfang September ihre Ausbildung im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim begonnen haben.**

Traditionell wurden sie im Rahmen des Formats „Day One“ im Betriebsrestaurant Brühl begrüßt.

Insgesamt haben **159 junge Talente** ihre Ausbildung in **neun verschiedenen Berufen** begonnen, die sich auf die Bereiche Metall, Elektromechanik und IT verteilen. Diese jungen Menschen haben ein anspruchsvolles Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen und **können stolz darauf sein, zu den Besten zu gehören, die einen Ausbildungsplatz bei Mercedes-Benz erhalten haben.**

**Wir freuen uns darauf, diesen neuen Lebensabschnitt gemeinsam mit euch zu gestalten und danken euch, dass ihr euch für eine Ausbildung bei Mercedes-Benz in unserem Werk Untertürkheim entschieden habt.**

**Willkommen in der Mercedes-Benz Familie!**



## Ausbildungsberufe im Werk Untertürkheim

### Metallberufe

- Fachpraktiker für Metalltechnik
- Fertigungsmechaniker
- Industriemechaniker
- Gießereimechaniker

### Elektromechanische Berufe

- Kraftfahrzeugmechatroniker SHT
- Mechatroniker

### IT-Berufe

- Fachinformatiker für Digitale Vernetzung
- Fachinformatiker für Daten/Prozesse
- IT-Systemelektroniker



Eure Reise beginnt in einer **spannenden Zeit!** Wir feiern 120 Jahre Werk Untertürkheim und befinden uns mitten in der größten Veränderung der Automobilbranche. Ihr werdet diese **Transformation nicht nur erleben, sondern seid eingeladen, sie aktiv mitzugestalten.**

Seit 38 Jahren bin ich Teil von Mercedes-Benz. Meine Reise begann 1986 in Untertürkheim, an der Stelle, an der heute unser beeindruckendes Museum steht. Ich fand es erstaunlich, eine eigene Buslinie zu haben, um zwischen den Werkteilen pendeln zu können. Allein das zeigt die **Dimension unseres Standorts mit rund 19.000 Beschäftigten**, verteilt über Bad Cannstatt, Untertürkheim, Hedelfingen, Brühl, Mettingen, Sirnau und Nabern in Kirchheim Teck. Ich bin mir nicht sicher, ob ich schon überall im Werk gewesen bin.

Nach meiner Ausbildung zum Mechaniker, der Weiterbildung zum Maschinenbautechniker und einem betriebswirtschaftlichen Ergänzungsstudium bin ich heute Betriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied der Mercedes-Benz AG. **Mercedes-Benz bietet eine erstklassige Ausbildung und viele Entwicklungsmöglichkeiten!** Ich hätte mir damals mit 16 Jahren bei Beginn meiner Ausbildung nie träumen lassen, dass ich mal in meiner Rolle die neuen Auszubildenden begrüßen werde.

**Daher ergreift die Chancen, die euch geboten werden! Auch seitens des Betriebsrats erwarten wir, dass ihr während eurer Ausbildungszeit engagiert bleibt und eure Ausbildung erfolgreich abschließt. Bei entsprechender Leistung müsst ihr euch um eure berufliche Zukunft wenig Sorgen machen. Betriebsrat, Jugendvertretung und IG Metall sorgen für hervorragende Rahmenbedingungen!**

**Knüpft Netzwerke und lernt eure Kolleginnen und Kollegen sowie die Aufgabenbereiche kennen.** Dabei ist es **wichtig**, dass ihr **respektvoll** und **fair** miteinander umgeht. Gerade in der prägenden Ausbildungszeit entstehen oft Freundschaften fürs Leben. Drei meiner engsten Freunde kenne ich seit meiner Ausbildung und wir feiern bald unser 40-jähriges Jubiläum.

An meinen ersten Tag kann ich mich gut erinnern. Mein Ausbildungsmeister gab mir drei wertvolle Ratschläge, die ich euch wärmstens empfehlen kann:

1. **Immer auf den Meister hören ;-)**
2. **Belegschaftsaktien kaufen**
3. **In die IG Metall eintreten!**

Diese Tipps haben mir sehr geholfen und ich bin gut damit gefahren.

**MICHAEL HÄBERLE**



Bald ist es soweit!

## JAV-Wahlen 2024 am Standort Untertürkheim

**Alle Auszubildenden, DH-Studenten und Praktikanten unter 25 Jahren sowie Beschäftigte unter 18 Jahren sind aufgerufen, ihre Stimme abzugeben. Nutzt diese Gelegenheit und wählt eure Vertreter für die nächsten zwei Jahre!**

Dieses Jahr stehen 28 engagierte Kandidaten zur Wahl, von denen 13 als Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt werden.

**Die Wahl findet am 07. November von 07:00 Uhr bis 15:00 Uhr im Werksteil Brühl, Geb. 28, EG, Auditorium statt.**

Weitere Informationen zur Wahl sind zu finden auf der Social Intranetseite unter: Mein Standort » Werk Untertürkheim » Wahlen im Werk Untertürkheim und Entwicklung.



### Was macht die JAV?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die zentrale Interessenvertretung für alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahren sowie für Auszubildende und DH-Studenten unter 25 Jahren.

Sie arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen und kümmert sich speziell um die Belange der jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die JAV unterstützt und informiert die Auszubildenden im Arbeitsalltag, organisiert Seminare in Zusammenarbeit mit der IG Metall und stellt sicher, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Sie ist die Anlaufstelle für alle Fragen und Anliegen der jungen Beschäftigten und sorgt dafür, dass ihre Interessen im Betrieb berücksichtigt und bewahrt werden.

**Durch ihre Mitbestimmung im Betrieb können die „JAVis“ vieles bewegen und positive Veränderungen initiieren.**



Unterteil eines Kernformwerkzeugs



Bearbeitung Oberteil Kernformwerkzeug: schleifen und polieren

## Geheime Pläne enthüllt:

# Der Betriebsrat kämpft für den Werkzeugbau!

### Hinweise auf Personalunterdeckung

In den letzten Monaten haben wir als **Betriebsrat mehrfach** bei der Unternehmensseite **auf die Personalunterdeckung im Werkzeugbau Mettingen hingewiesen**, unter anderem während der Personalplanungs- und Orientierungsgesprächen im Frühjahr sowie auf der Centerversammlung im Juli.

### Widersprüchliche Aussagen des Fachbereichs

In weiteren Gesprächen wurde durch den Fachbereich die Position eingenommen, dass kein Personalbedarf besteht, was im Widerspruch zu den enormen MAZ-Anträgen und geplanten Abgängen stand. Daher lehnten wir als Betriebsrat konsequent die Mehrarbeitszeitanträge ab.

### Fehlende Reaktion auf Aufforderungen

Trotz wiederholter Aufforderung, die Fluktuation nachzubeseetzen, gab es **weder von der Centerleitung noch vom Fachbereich eine Reaktion oder eine plausible Erklärung, warum eine Nachbesetzung nicht notwendig ist.**

### Heimliche Werkzeugbau-Verkleinerung gestartet

Stattdessen hat der Fachbereich **ohne vorherige Rücksprache und Einbindung des Betriebsrats weitreichende Planungen in Auftrag gegeben, um den Werkzeugbau zu verkleinern.** Es besteht der Verdacht, dass diese Planungen bereits vor dem Personalplanungs- und Orientierungsgespräch am 7. März 2024 angelaufen sind.

CNC Bearbeitungszentrum



Bei diesem Termin war die Personalunterdeckung das Hauptthema. Da stellt sich **die Frage, warum der Fachbereich bewusst mit falschen Informationen in das Gespräch gegangen ist?!**

### Präsentation „Zielbild Werkzeugbau“

**Anfang September** wurde dem **Betriebsrat** eine **Präsentation** in Papierform mit dem Titel **„Zielbild Werkzeugbau“** **zugespielt.** Diese zeigt, dass die Unternehmensleitung **bereits fortgeschrittene Planungen** hat, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe und die Personalplanung im Werkzeugbau haben. Teile des Werkzeugbaus sollen **ausgliedert** oder **in die Produktion integriert** werden. Diese Planungen zielen darauf ab, den Werkzeugbau zukünftig so auszurichten, dass er **nur noch Eilreparaturen** durchführt. So soll der Werkzeugbau zunächst verkleinert und minimiert werden. Die zukünftige Ausrichtung soll vermehrt **über Fremdvergabe** laufen.

### Widerspruch zur Betriebsvereinbarung

Dies wiederum widerspricht deutlich unserer **Betriebsvereinbarung Werkzeugbau 4.0 im Werk 10** mit folgender Präambel und Zielsetzung:

„Werkleitung und Betriebsrat sind sich einig, dass die **Werkzeugbauten eine wichtige Rolle bei der Gestaltung des Transformationsprozesses und den einhergehenden Veränderungen im Produktionsportfolio einnehmen**“.

### Wie soll ein minimierter Werkzeugbau bei einem Transformationsprozess diese Rolle einnehmen?

### Unvertretbares Verhalten des Unternehmens

Besonders schwerwiegend und moralisch absolut unvertretbar ist, dass der Betriebsrat im Laufe der letzten Monate in zahlreichen Terminen und Verhandlungen mehrfach auf die aktuelle Personalunterdeckung hingewiesen hat, ohne dass seitens der Center- und Abteilungsleitung auch jemals ein Wort zu bestehenden Planungen geäußert wurde!





Druckgussformhälften (links Neuwerkzeug, rechts Werkzeuge zur rep.)



Montage des Kühlsystems einer Schießkopfplatte

## Enttäuschung der Belegschaft

Auch die Kolleginnen und Kollegen aus dem Werkzeugbau haben mittlerweile erfahren, dass entsprechende Ausarbeitungen vorliegen! Die Enttäuschung ist entsprechend groß! Als die **Geschäftsleitung** seitens des Betriebsrats mit der zugespielten Präsentation und dem geplanten Personalabbau konfrontiert wurde, kam die **Ausrede, dass es sich lediglich um mögliche Szenarien handele. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt!**

## Eskalation durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat ist nach Vorliegen der Präsentation und der Kenntnisnahme der Pläne sofort in die Eskalation gegangen! Diese ganze Vorgehensweise ist nicht nur vollkommen inakzeptabel, sondern widerspricht auch dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat hat die Unternehmensleitung zur Rückkehr einer vertrauensvollen Zusammenarbeit aufgefordert und umgehend die Offenlegung von sämtlichen Planungen im Zusammenhang mit dem angeblichen „Zukunftsbild Werkzeugbau“ eingefordert.

### Gesetzliche Verpflichtungen des Arbeitgebers

Gemäß §§ 90, 92 BetrVG in Verbindung mit § 80 Abs. 2 BetrVG ist der Arbeitgeber nämlich verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über Personalplanungen zu informieren und einzubinden. Das **Unterlassen dieser Information stellt einen klaren Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz** und eine **Ordnungswidrigkeit** im Sinne des § 121 BetrVG dar. Zudem **verstößt** diese Vorgehensweise **gegen die EU-Richtlinie 2002/14/EG sowie gegen die bereits zuvor erwähnte Betriebsvereinbarung „Werkzeugbau 4.0“.**

Wir haben in diesem Zusammenhang die Unternehmensleitung aufgefordert, zu den geschilderten Verstößen Stellung zu nehmen. Sollte die Unternehmensleitung eine andere Position vertreten als die des Betriebsrats, werden wir den Sachverhalt juristisch klären lassen.



Zerlegte Druckgussform

## Kompromiss bei der Personalforderung

**Mittlerweile**, nachdem wir die MAZ-Anträge monatelang konsequent abgelehnt haben, konnten wir bezüglich der Personalforderung in den letzten Wochen einen **Kompromiss** erzielen:

Der **Werkzeugbau wird um mindestens 21 neue Arbeitskräfte verstärkt**. Zusätzlicher Bedarf wird weiterhin diskutiert.

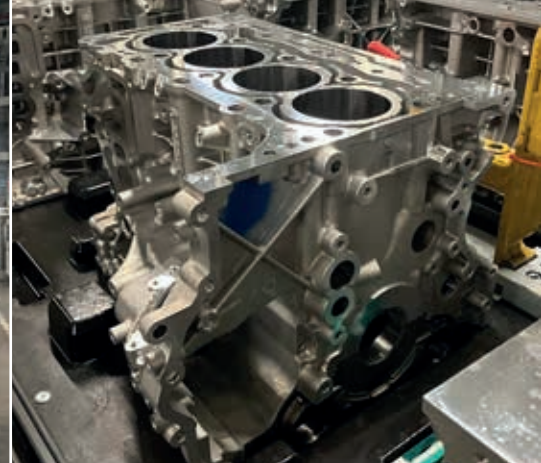
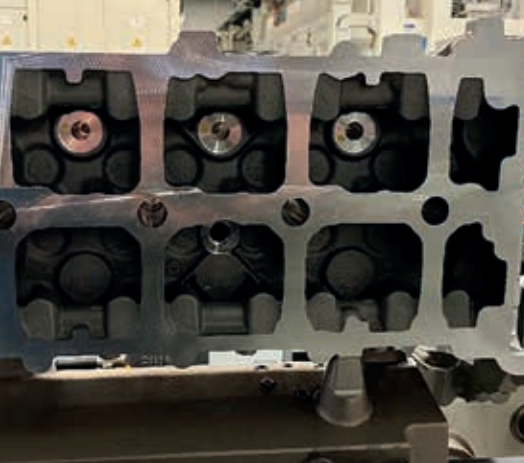
## Erfolg des Betriebsrats

Trotz der anfänglichen Aussage seitens des Fachbereichs, dass kein Personal eingestellt wird, konnten wir durchsetzen, dass es mindestens 21 Einstellungen gibt.

**Dies zeigt, dass der Betriebsrat mit den Kolleginnen und Kollegen erfolgreich für eine zukunftssichere Ausrichtung des Werkzeugbaus kämpft!**



Adnan Yürekli  
KoA-Vorsitzender PT/S



Wissenstransfer und Nachwuchsförderung sichergestellt:

## Komponentenfertigung MF2 in Untertürkheim

In der Komponentenfertigung in Untertürkheim werden Kurbelgehäuse und Zylinderköpfe produziert – essenzielle Bestandteile eines Motors. Der Altersdurchschnitt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 52 Jahren, was zur Folge hat, dass viele erfahrene Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen und jahrzehntelanges Wissen mitnehmen werden. Seit der Einführung der Strategie „Electric first“ wird die Komponentenfertigung als Auslaufmodell betrachtet, weshalb Investitionen und die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vernachlässigt wurden. Die Komponentenfertigung bleibt jedoch bis zum endgültigen Auslauf der Verbrennungsmotoren ein wichtiger Bestandteil unseres Unternehmens. Um den drohenden Wissensverlust und Personalengpass zu vermeiden, ist es entscheidend, den Wissenstransfer und die Nachwuchsförderung sicherzustellen und aktiv zu fördern.

### Unternehmensverantwortung für Wissenserhalt

Der drohende Verlust wertvollen Wissens ist bedauerlich, und das Unternehmen steht in der Pflicht, es zu bewahren. Das Unternehmen handelt fahrlässig, wenn es diesen Aspekt vernachlässigt, da der Verlust von Wissen unsere Wettbewerbsfähigkeit erheblich beeinträchtigen kann.

Wir haben beharrlich dafür gekämpft, dass unsere Produkte langfristig attraktiv bleiben. **Um konkurrenzfähig zu sein, brauchen wir das richtige Know-how und Personal.** Dafür muss der **Wissenstransfer langfristig sichergestellt und weiterentwickelt werden.** Stetig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind essenziell, um diesen Wissenstransfer zu gewährleisten. Besonders junge Kolleginnen und Kollegen bringen **aktuelles Wissen** aus ihrer **Ausbildung** mit und können die **neuesten Techniken anwenden.** Sie sind die **Brücke zwischen bewährtem Wissen und innovativen Ansätzen.** Ohne frische Talente riskieren wir, dass wertvolles Wissen verloren geht und unsere Wettbewerbsfähigkeit leidet.

### Zwischenlösungen und ihre Grenzen

Der **Personalengpass** wurde zunächst **durch Mehrarbeitszeit-anträge (MAZ) kompensiert.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten, meist kurzfristig an Samstagen und in zusätzlichen Schichten arbeiten. **MAZ-Anträge** sind eine **kurzfristige Übergangslösung**, um die Stückzahlen zu erhöhen, jedoch **nicht als Dauermaßnahme** gedacht. **Langfristig** stellen sie **keine Lösung des Kernproblems** dar und dürfen laut **Tarifvertrag** auch nur befristet erfolgen. Obwohl dem **Personalbereich** die Engpässe bekannt waren und MAZ nur als temporäre Lösung dienen sollten, wurde das **Thema nicht ernsthaft angegangen.**

**Eine nachhaltige Lösung zu finden, wäre die Aufgabe des Personalbereichs** gewesen. Dass die Situation nicht langfristig betrachtet wurde und **wir Betriebsräte nach Lösungen suchen mussten**, ist ein **Armutsergebnis.**

### Erfolgreiche Rekrutierung neuer Mitarbeiter

**Nach intensiven Diskussionen mit dem Personalbereich und der Ablehnung weiterer MAZ-Anträge** lenkte der Personalbereich schließlich ein und schrieb die benötigten Stellen in Taleo aus. Interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten sich bewerben, und die hohe Anzahl der Bewerbungen zeigte das **große Interesse, in der Komponentenfertigung zu arbeiten.** Geeignete Bewerber wurden ausgewählt und Vorstellungsgespräche geführt.

### Neue Perspektiven für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir entschieden uns für Kolleginnen und Kollegen, die eine **2-3-jährige Ausbildung mit IHK-Abschluss** absolviert hatten und bisher nicht in ihrem erlernten Beruf tätig waren. Diese **hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über das nötige Wissen und die Fähigkeiten, um die Maschinen und Systeme effizient zu betreiben und weiterzuentwickeln.** So konnten wir **36 Kolleginnen und Kollegen, die bisher am Band oder als Gabelstaplerfahrer tätig waren, eine neue Perspektive bieten.** Es ist bedauerlich, dass junge Leute nach der Ausbildung oft demotiviert werden, da das Unternehmen ihnen keine Arbeitsplätze im erlernten Beruf anbietet. Hier sollte **das Unternehmen langfristig denken** und nicht nur **junge Menschen** für eine Ausbildung gewinnen, sondern ihnen auch **nach der Ausbildung eine berufliche Perspektive bieten** und somit **im Unternehmen halten.**

## Positive Rückmeldungen und Ausblick

Die Mühe und der Einsatz haben sich gelohnt. Wir erhielten viel positives Feedback von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihren neuen Kolleginnen und Kollegen. **Die jungen Menschen bringen frischen Wind und sind dankbar, wieder in ihrem erlernten Beruf arbeiten zu können.** Es freut uns, die neuen Kollegen mit einem Lächeln bei der Arbeit zu sehen. **Auch die beteiligten Führungskräfte sind glücklich über die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Teams.**

## Appell für den Erhalt von Fachwissen

In den **nächsten zwei Jahren** werden etwa **40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Komponentenfertigung in Rente gehen.** Wir hoffen, dass auch in zukünftigen Personalprozessen **motivierte Menschen mit einer Ausbildung als Industrie- und Fertigungsmechaniker** die Chance bekommen, in der Komponentenfertigung zu arbeiten. Nur so können wir sicherstellen, dass das wertvolle Wissen und die Expertise in unserem Bereich erhalten bleiben.



Von links nach rechts: Dalibor Benotic, Bünyamin Akbulut, Uwe Bauer, Arefe Esken, Lukas Welzig, Bugrahan Erakca, Urim Zejnulahi

» Als Gruppensprecher und Vertrauensmann freut es mich besonders, dass nach langem Personalmangel und intensiven Bemühungen seitens des Betriebsrats nun junge Menschen unser Team verstärken. Wir Erfahrenen können unser Wissen weitergeben und selbst noch Neues von ihnen lernen. « **Dalibor Benotic**

» Als Meister der Kurbelgehäusefertigung AgiProS 4, freut es mich zu wissen, dass das wertvollste des Unternehmens – unser Wissen – erhalten bleibt und nicht verloren geht. So kann ich beruhigt und mit gutem Gewissen in die Rente gehen. « **Uwe Bauer**

» Der Wechsel von der Montage in die Fertigung der Abteilung KGH 1591 eröffnet mir als Industriemechaniker spannende Perspektiven. Diese Herausforderung motiviert mich, meine Fähigkeiten weiterzuentwickeln und mit frischem Elan an die Aufgaben heranzugehen. Ich freue mich auf die Chancen, die vor mir liegen und darauf, gemeinsam mit meinem Team Erfolge zu erzielen. « **Urim Zejnulahi**



**Milos Raskovic**  
KoA-Vorsitzender PT/M



**Rebir Azad Muhamed**  
Betriebsrat KoA PT/M



©Adobe Stock/photology1971



©Adobe Stock/glebchik

Wenn verbindliche Zusagen nichts mehr zählen:

## Die Instandhaltung wird kaputtgespart!

**Ein altbekanntes Szenario:** Die Vorstände und die Unternehmensleitung haben ihre Jahresziele und Tantiemen im Blick. Um diese sicherzustellen, greifen sie zum einzigen Mittel, das ihnen einfällt – **beim Personal zu sparen!** Dabei geht es auch um den indirekten Bereich: um Büros und Werkstätten, um Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Dieses Ritual ist so alt wie die Industriegeschichte und genauso vorhersehbar.

Schaut man sich die Ereignisse der vergangenen vier Monate im Werk Untertürkheim an, wird deutlich, **das Management führt nichts Gutes im Schilde!**

In Hedelfingen waren bis Juni dieses Jahr zwei Kollegen aus der Untertürkheimer Instandhaltung für einen befristeten Zeitraum eingesetzt. Der verantwortliche Meister kümmerte sich bereits Anfang des Jahres um die Nachbesetzung. Er erhielt die Genehmigung eine Stellenausschreibung zu starten. Auf die Ausschreibung bewarben sich etwa 50 Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Bereichen. Nach etlichen Vorstellungsgesprächen und der üblichen Auswahl bekamen zwei Kollegen eine Zusage. Dieser gesamte Prozess zog sich bis in den Juli hinein. Aber mit der Aussicht auf baldige Unterstützung waren alle – die Kollegen, der Meister und der Betriebsrat – zufrieden, dass die Arbeit bald wieder in geregelten Bahnen verlaufen würde.

Doch dann kam das Unvorstellbare über Nacht: **Die Unternehmensleitung stoppte die notwendigen und genehmigten Versetzungen. Ein Vorgang, der an Ungeheuerlichkeit und Absurdität kaum zu überbieten ist!** Den beiden Kollegen wurde an einem Tag mitgeteilt, sie können in die Instandhaltung wechseln. Sie informierten ihre Kollegen und planten möglicherweise schon ihren Abschied. Doch am nächsten Tag müssen sie erfahren, dass ihre Versetzung nicht zustande kommen soll. Die Herren der **Unternehmensleitung begründen dies mit der Gefährdung ihrer Jahresziele, weswegen nun andere Prioritäten gesetzt werden müssten.** Diese **Vorgehensweise** ist nicht nur **unseriös**, sondern auch demotivierend für alle Beschäftigten, **wenn Zusagen und Vereinbarungen plötzlich nicht mehr gelten!**

Alle Versuche, diesen Konflikt vernünftig, auf der Grundlage von Fakten und möglichst geräuschlos zu klären, blieben leider erfolglos. Seitens der Unternehmensleitung wurde lediglich auf scheinbare Überhänge verwiesen, ohne konkret zu benennen, wo diese sein sollen.

Mitte September führte der Betriebsrat Informationsrunden in allen Hedelfinger Instandhaltungs-Werkstätten, sowie der Ver- und Entsorgung durch. Die Kolleginnen und Kollegen wurden ausführlich über den Auslöser des Konfliktes informiert. Schnell wurde klar: **Wenn die Firmenleitung bei genehmigten Stellenbesetzungen so reagiert, wird sie auch Forderungen des Betriebsrates zur Personalplanung 2025 ohne Argumente zurückweisen!**

Die Zahlen in Hedelfingen sind **alarmierend:** Dieses Jahr bleiben **12 Stellen** in verschiedenen Instandhaltungsgruppen **unbesetzt. Nächstes Jahr** wechseln weitere 8 Kollegen in die passive ATZ, sodass insgesamt **20 Stellen unbesetzt** sein werden.

**Diese Personalplanung ist absolut fahrlässig und verantwortungslos. Es kann nicht sein, dass die Gesundheit der Beschäftigten aufs Spiel gesetzt wird, nur weil Vorgesetzte ausschließlich ihre Ziele im Blick haben!** Diese Vorgesetzten tragen die Verantwortung, dass der Betriebsrat mit großer Unterstützung der Belegschaft seit Ende September Überstundenanträgen nicht zustimmt.

Bis Redaktionsschluss dieser Ausgabe gab es noch kein Ergebnis. So bleibt vorerst nur die Hoffnung, dass die Unternehmensleitung bald zur Vernunft kommt.

## Die Geißel der Digitalisierung

# Die Personalabteilung schafft sich digital ab

Früher war nicht alles besser! Aber es war anders und oft verständlicher. Bald kann sich niemand mehr vorstellen, dass es eine Zeit ohne Smartphones gab. Eine Zeit, in der nicht getippt, gewischt, „gegoogelt“ oder „geappt“ wurde. Eine Zeit, als sich Menschen noch von Angesicht zu Angesicht getroffen haben und noch miteinander gesprochen haben.

Heute macht es den Anschein, als wären wir ohne all diesen „digitalen Klimmbimm“ weder arbeits- noch lebensfähig. Ginge es nach den Fantasien der Arbeitgeber würden alle Informationen, Auskünfte und selbst Arbeitsanweisungen nur noch digital zur Verfügung stehen. Und vor allem, jeder müsste sich selbst darum kümmern. Wer einen Fehler macht, wer eine Anweisung nicht kennt, hat Pech gehabt und fliegt raus. Davon träumen inzwischen Arbeitgeber landauf, landab.

Ganz so weit ist es glücklicherweise noch nicht gekommen. Jedoch bewegen wir uns stramm in diese Richtung. Das jüngste Glanzstück im Unternehmen Mercedes-Benz ist die Abschaffung der menschlichen Personalabteilung. Sie wurde durch eine APP ausgetauscht. Gibt es eine Frage zum Arbeitsvertrag, zum Entgelt oder zur Stempelzeit, funktioniert kein Telefon mehr. Ein Besuch im Personalbüro ist sinnlos. Das „Büro“ gibt es nicht mehr. Stattdessen nur noch den digitalen Weg. Oh du segensreicher Fortschritt!

Was das in der Realität bedeutet, musste ein Kollege Anfang August erfahren. Er stellte nach einer längeren Abwesenheit fest, dass sein Zeitkonto unbezahlte Zeiten enthält. Also machte es sich daran nachzufragen, wie das sein kann. Hat er sich doch stets im Betrieb gemeldet und die entsprechenden Unterlagen auch an seine betrieblichen Vorgesetzten geschickt.

Leider sind jedoch nicht alle Unterlagen an der richtigen Stelle angekommen. Fehler im Zeitkonto, insbesondere die „unbezahlten Zeiten“ bedeuten jedoch, der Kollege bekommt für den August kein Geld überwiesen!

In der, nicht immer guten, aber alten Zeit, hätte der Griff zum Telefon Klarheit und Klärung gebracht. Nicht so heute, in der glorreichen, digitalen Zeit. Der Kollege hat sich an den Betriebsrat gewandt. Doch auch für uns sind die Telefone zu den wichtigen Stellen ohne Funktion.

So blieb als letzte Möglichkeit nur, ein flehentliches Mail an die übriggebliebenen des Personalbereiches zu schreiben. Vom Personalleiter (welches Personal leitet er?) und Abteilungsleitern kam allerdings weder eine Antwort noch Hilfe. Eine der letzten Kolleginnen im Personalbereich hatte Letzen Endes Erbarmen mit dem Kollegen. Sie half dem Kollegen. Sein Zeitkonto konnte gerade noch rechtzeitig korrigiert werden. Die Entgeltrechnung lief fehlerlos und das Entgelt kam ordnungsgemäß bei ihm an.

Die Kollegin aus der Personalbetreuung ist eine wahre Heldin im Dschungel der Digitalisierung. Solche Menschen brauchen wir mehr. Die Vorgesetzten können sich gerne digitalisieren.



**Roland Schäfer**  
Betriebsrat KoA PT/G





Quo vadis Sirnau

## Von „Anlauffabrik“ zum „Kompetenzzentrum Fertigung“

Im September dieses Jahres ist die Prototypenfertigung Sirnau mit der Instandhaltungs-Ersatzteilmontage (ehemals Rommelshausen) zum „Kompetenzzentrum Fertigung“ fusioniert. Damit hätte man auf jeden Fall schon mal einen großartigen Namen für den neu entstandenen Bereich. Die Belegschaft erwartet nun, dass das Unternehmen diesen mit Leben füllt.

### Rückblick auf die Entwicklungen

Im Jahr 2021 beschloss das Unternehmen, die **Kleinserienfertigung M139** in Sirnau ersatzlos auslaufen zu lassen. Ebenfalls wurde beschlossen, dass in der Anlauffabrik Fertigung keine Ersatzteile und Kleinstückzahlen mehr gefertigt werden sollen und man sich künftig rein auf das Thema Prototypenteile konzentrieren will. Dieses **Geschäftsmodell unterliegt jedoch starken Schwankungen**. Gleichzeitig erhöht es auch die Abhängigkeit von ohnehin zurückgehenden Projekten im Bereich der Verbrennungsmotoren. Dies führte **im Sommer dieses Jahres** zu einem so **drastischen Auftragsrückgang**, dass ein **Teil der Kolleginnen und Kollegen nicht mehr vernünftig beschäftigt werden konnten** und an zwei Freitagen sogar komplett geschlossen wurde. Unterm Strich ist die Strategie der früheren Centerleiterin Karin König damit als gescheitert anzusehen.

### Neuorientierung und Zukunftsbild

Offenbar wurde dieser Umstand von den Verantwortlichen erkannt – das Unternehmen hat in der Folge einen neuen Abteilungsleiter damit beauftragt, für den Werkteil Sirnau ein Zukunftsbild zu erarbeiten. Eine zentrale Rolle soll hierbei die Instandhaltungs-Ersatzteilmontage spielen, welche im letzten Jahr im Zuge der Auflösung von Rommelshausen nach Sirnau umgezogen ist. Die relativ konstante Auftragslage in diesem Umfeld sowie der ähnliche Maschinenpark ermöglichen eine vernünftige Auslastung.

Jedoch kann dies nur einen Teil des Zukunftsbildes Sirnau darstellen. Darüber hinaus ist es aus Sicht des Betriebsrates notwendig, weiteres sogenanntes Füllgeschäft zu akquirieren. Das Unternehmen hat hierzu bereits Aktivitäten im After-Sales sowie im Oldtimer-Geschäft gestartet. Darüber hinaus gibt es wohl verschiedene Aktivitäten in der Entwicklung. Offenbar müssen diverse, in den letzten Jahren aufgegebene (interne) Geschäftsbeziehungen mühsam neu aufgebaut werden.

### Bedeutung für die Belegschaft

Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen sind diese Aktivitäten enorm wichtig, da sie für ihren Bereich Zukunftsaussichten bedeuten. **Die Geduld der Beschäftigten ist inzwischen arg strapaziert worden. Weitere zusätzliche Schließstage, beispielsweise über den Jahreswechsel, sind keine Lösung.** Schließlich war es **das Unternehmen, welches durch seine verfehlte Strategie die Situation erst herbeigeführt hat!** Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen ist die Grenze des Zumutbaren erreicht. Hier müssen **endlich greifbare Aufträge her!** Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, dass **Schlüsselpositionen in Nachfolge wieder besetzt werden.** Des Weiteren verfügt der Werkteil Sirnau über den höchsten Altersdurchschnitt in der gesamten Anlauffabrik. Daher wäre der ein oder andere **Übernahmeplatz für JungfacharbeiterInnen** ein wichtiges Signal für die Zukunftsfähigkeit des Bereiches.



### Notwendige Sanierungsmaßnahmen!

Es ist auch wichtig, dass das Unternehmen endlich den Sanierungsstau angeht, welcher am Gebäude in Sirnau anliegt. Über viele Jahre wurde der Standort vernachlässigt, da klare Zukunftsaussichten fehlten. Spätestens mit dem Einzug der Rommelshausener Kollegen ist jedoch klar, dass der Standort noch für mindestens 10 Jahre genutzt wird. Damit ist der Weg frei, den anstehenden Sanierungsstau anzugehen. **Sparmaßnahmen können als Grund für weitere Verzögerungen nicht mehr akzeptiert werden!** Jeder mittelständische Betrieb würde in Zeiten der Flaute investieren, um dann bei Anziehen des Geschäftes auf eine funktionierende Infrastruktur zugreifen zu können. Daher ist für den Betriebsrat und die Kolleginnen und Kollegen klar, dass man dies **JETZT** angehen muss.



**Stefan Rumpf**  
KoA-Vorsitzender FET



**Yasar Kaygusuz**  
Betriebsrat KoA FET





Ein dringender Handlungsbedarf:

## Wohnheimsituation unserer Azubis und DH-Studenten

Unsere Auszubildenden und DH-Studierenden haben die Möglichkeit, während ihrer Ausbildungs- oder Studienzeit in den Wohnheimen auf dem Brühl-Gelände, in unmittelbarer Nähe zu Werk und Ausbildungsstätten, zu wohnen. Zahlreiche Rückmeldungen der Bewohner weisen jedoch auf erhebliche Mängel in den Wohnbedingungen hin, die als besorgniserregend empfunden werden. Trotz dieser Probleme ist eine erneute Mieterhöhung geplant, was auf heftige Kritik stößt.

### Dies stellt die Wertschätzung unserer zukünftigen Talente in Frage!

Die Auszubildenden und DH-Studierenden, die künftigen Fachkräfte, Meister und Führungskräfte des Unternehmens, benötigen ein Umfeld, das ihren Ansprüchen gerecht wird. Die derzeitige Wohnsituation wird von vielen als unzureichend empfunden, was nicht nur die Zufriedenheit der Betroffenen beeinträchtigt, sondern auch das externe Image von Mercedes-Benz negativ beeinflussen könnte. Es stellt sich die Frage, welches Signal eine renommierte Luxusmarke aussendet, wenn ihre Nachwuchskräfte in solch unbefriedigenden Verhältnissen leben müssen.

### Geplante Mietpreiserhöhung? Eine Frechheit!

Es steht eine Mietpreiserhöhung im zweistelligen Prozentbereich im Raum, was angesichts der aktuellen Zustände auf großes Unverständnis stößt. Mehrere Hinweise und Beschwerden wurden bereits an die Jugendvertretung, den Betriebsrat, die Ausbildungsleitung und die Personalabteilung weitergeleitet, doch bisher gab es keine nennenswerte Rückmeldung außer Lippenbekenntnissen. **Vor dem Hintergrund der bestehenden Mängel wäre unserer Ansicht nach eher eine Mietminderung nach §536 BGB sowie eine Entschädigung angebracht!**

### Ein weiteres Ärgernis!

DH-Studenten erhalten eine Übernachtungspauschale in Höhe von 200/250 Euro. Diese wurde seit 2009 vom Unternehmen weder angepasst noch erhöht. Der Zuschuss ist seit 15 Jahren unverändert geblieben, während die Mietpreise mehrfach angestiegen sind. Im Grunde liegt eine Verdoppelung des Mietpreises vor! Solch ein Vorgehen kann man als unverschämte bezeichnen und geht auf die Kosten der Azubis und DH'ler!

### Dialog zwischen Betriebsrat, Jugendvertretung und Unternehmensleitung

Der Betriebsrat befindet sich derzeit im Austausch mit der Unternehmensleitung, um eine Verbesserung der Situation zu erreichen. Es ist wichtig, dass Mercedes-Benz seinen Auszubildenden und DH-Studierenden eine angemessene Wohnsituation bietet. Eine luxuriöse Ausstattung ist nicht erforderlich, jedoch sollte ein **Mindestmaß an Respekt und Wertschätzung gegenüber den zukünftigen Fachkräften des Unternehmens selbstverständlich sein.**

**!**

**ERFORDERLICHE MAßNAHMEN**

- 1.** Eine gemeinsame Begehung der Wohnheime mit den Betroffenen und einem Sachverständigen. Daraus resultierend: Schriftliche Ableitung und Festlegung verbindlicher Maßnahmen inklusive Umsetzungszeitpunkt.
- 2.** Sofortige und rückwirkende Minderung der Mietpreise bis zur vollständigen Beseitigung der Mängel.
- 3.** Umfassende Grundsanierung und Verbesserung der Ausstattung des Wohnheims.



## Eine unendliche Geschichte... Mängel im Überblick

**Mangelnde Sauberkeit:** Zimmer werden dreckig übergeben. Die Reinigung ist unzureichend. **Wohlfühlfaktor gleich Null!**

**Abgenutztes Mobiliar:** Alte, abgenutzte Möbel. **Man fühlt sich wie in einem Möbellager für Sperrmüll.**

**Undichte Fenster und Türen:** Ständiger Durchzug und Lärm. **Wer braucht schon Ruhe und Wärme, wenn man auch in einem Windkanal leben kann?**

**Lärm:** Dünne Wände und undichte Türen, ständige Geräuschbelästigung. Ein ruhiger Ort zum Lernen oder Entspannen? **Vergiss es! Ohropax ist dein bester Freund.**

**Schlüsselchaos:** Nur ein Schlüssel pro Wohnung, Generalschlüssel werden unkontrolliert an Handwerker ausgegeben. **Privatsphäre? Fehlanzeige!**

**Katastrophales Internet:** Schlechtes WLAN, kein Mobilfunkempfang, eigene Router verboten. **Wie war das nochmal mit der Digitalisierung und Transformation?**

**Veraltete, defekte Küchengeräte:** Keine Backöfen, uralte, defekte Herdplatten, **Kochen wie im Mittelalter!**

**Maden in der Küche:** Maden in den Kühlschränken. **Mahlzeit!**

**Müllproblem:** Unregelmäßige Müllabholung, unangenehme Gerüche und Hygieneprobleme. **Ein wahres Festmahl für die Ratten!**

**Ekliges Leitungswasser:** Gelb-bräunliches Wasser mit Rostpartikeln, ungenießbar und gesundheitsschädlich. **Bei der Farbe könnte man meinen, es kommt direkt aus der Toilette. Guten Appetit!**

**Schimmel und Rost:** Schimmel und Rost in Duschen, an Wasserhähnen, primitive Duschen ohne Duschköpfe. **Hier gibt's Legionellen und den Fußpilz gratis dazu!**

**Defekte Waschmaschinen:** Nur fünf Waschmaschinen für zwei Häuser, oft belegt oder defekt, Wäsche wird gestohlen oder vergessen. **Frische Wäsche? Fehlanzeige!**



**Wir halten euch auf dem Laufenden und bitten, weitere Schäden und Mängel zu melden.**



**Serkan Senol**  
Ausschussvorsitzender  
für Berufliche Bildung



**Sila Demirci**  
JAV-Vorsitzende



**Raphaela Kolbas**  
Stv. JAV-Vorsitzende



**Christopher Krall**  
Jugendvertreter

**Gemeinsam schaffen wir eine bessere Wohnsituation für unsere Azubis und DH-Studenten!**



## ProCent: Kleine Cents, große Wirkung!

### Eure Entgelt-Cents können Großes bewirken!

Spendet sie an ProCent – eine Initiative des Betriebsrats, und das Unternehmen verdoppelt jeden Cent, um soziale Projekte zu unterstützen.

### Wie funktioniert ProCent?

**Kolleginnen und Kollegen spenden freiwillig die Cent-Beträge ihrer monatlichen Nettoentgeltzahlung, und das Unternehmen verdoppelt diesen Beitrag.** ProCent wurde durch eine Initiative des Gesamtbetriebsrats, 2012 gemeinsam mit der Unternehmensleitung ins Leben gerufen.

### Wohin fließen die Spenden?

**Die ProCent-Spenden** gehen zu einem großen Teil an **regionale Projekte rund um die deutschen Mercedes-Werke und Standorte.** Der andere Teil kommt überregionalen Projekten im Inland und internationalen **Hilfsorganisationen auf der ganzen Welt zugute.** Eines haben sie gemeinsam: Sie sind als **gemeinnützig anerkannt** und bieten im **Schwerpunkt** Hilfen für **Kinder, Jugendliche** oder **Behinderte** oder tragen zum **Umwelt- und Naturschutz** bei.

### Herzensangelegenheit ProCent: So geht's!

Wenn Du ein Projekt vorschlagen möchtest, nutze dazu bitte die für Untertürkheim vorbereiteten Vordrucke. Deinen Projektvorschlag gibst du dann bei dem lokalen ProCent-Koordinator des Betriebsrats ab. Vorab kannst Du dich anhand der Checkliste für die Antragstellung orientieren, welche Kriterien für einen ProCent-Vorschlag wichtig sind. Über die Verwendung der Mittel aus dem Förderfonds entscheidet ein Gremium mit Vertretern des Betriebsrates, des Sprecherausschusses sowie der Unternehmensleitung auf Grundlage einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Wieviel Geld ein Standort erhält, hängt auch von der Zahl der Mitarbeiter ab, die sich an ProCent beteiligen.

**Seit 2012 wurden alleine an unserem Standort in Untertürkheim 259 Projekte mit insgesamt 1,56 Mio. € gefördert.**

### Förderprojekte in 2024:

- 7 regionale Projekte mit einer Fördersumme von insgesamt 30.050,00 Euro
- 2 überregionale/internationale Projekte mit insgesamt 45.000,00 Euro

### Gesamt seit 2012:

- 210 regionale Projekte mit 943.322,50 Euro
- 49 überregionale/internationale Projekte mit 619.100,00 Euro

**Mit ProCent könnt ihr mit kleinen Beträgen Großes bewirken und gemeinsam eine bessere Zukunft gestalten!**

**Alle Informationen, Checklisten und Formulare** findest Du im **Social Intranet** unter dem **Portalcode: @PROCENT**



**Roland Schäfer**  
ProCent Koordinator am Standort UT  
+49 160 8675583  
roland.r.schaefer@mercedes-benz.com



ProCent unterstützt Hoffnungsträger Stiftung:

## Scheckübergabe für neues Hoffnungshaus in Öhringen

In einer feierlichen Zeremonie wurde kürzlich ein Scheck in Höhe von 6.000 Euro an die Hoffnungsträger Stiftung übergeben. Diese Spende, ermöglicht durch die ProCent-Initiative, wird für das Projekt "Begegnung, Lernen und Gemeinschaft am neuen Hoffnungshaus-Standort Öhringen" verwendet.

### Projekinhalt und Zielsetzung

Das Projekt zielt darauf ab, die Integration und das Zusammenleben von geflüchteten oder sozial benachteiligten Menschen mit solchen, die mitten im Leben stehen, zu fördern. Konkret wird die Spende für die Anschaffung von Spiel- und Sportgeräten sowie Gesellschaftsspielen, Büchern und Material für Gemeinschaftsprojekte verwendet. Diese Ausstattung soll den Bewohnern des neuen Hoffnungshauses in Öhringen helfen, durch gemeinsame Aktivitäten und Lernangebote zusammenzuwachsen.

### Über die Hoffnungsträger Stiftung

Die Hoffnungsträger Stiftung wurde 2013 von Tobias Merckle mit Unterstützung der Unternehmerfamilie Merckle gegründet. Sie setzt sich überkonfessionell national und international für Menschen in Not ein. Die Programme der Stiftung werden mit sozialarbeiterischem Know-how, wirtschaftlicher Kompetenz und dem Wunsch, Hoffnung in die Welt zu tragen, gestaltet. Ein fünfköpfiges Team leitet die verschiedenen Geschäftsbereiche, während ein achtköpfiger Stiftungsrat die Arbeit des Vorstandes begleitet und kontrolliert.

### Die Hoffnungshäuser

Ein zentrales Projekt der Stiftung sind die Hoffnungshäuser, in denen geflüchtete oder sozial benachteiligte Menschen gemeinsam mit anderen unter einem Dach leben. Diese integrativen Wohnkonzepte fördern das Zusammenleben und die gegenseitige Unterstützung. Die Hoffnungshäuser bieten zudem begleitende Angebote wie Sprachkurse, Nähkurse und andere gemeinschaftsstiftende Aktionen. Derzeit gibt es Hoffnungshäuser an verschiedenen Standorten, darunter Bad Liebenzell, Esslingen, Konstanz, Leonberg, Nagold, Schwäbisch Gmünd, Sinsheim und Straubenhardt. Mit den drei neuen Hoffnungshäusern in Öhringen verfügt die Stiftung nun über 32 Häuser mit rund 225 Wohnungen.

### Zukunftsperspektiven

Die Hoffnungsträger Stiftung beschäftigt sich auch mit der Frage, wie geflüchtete Menschen ganzheitlich und zügig in die Gesellschaft integriert werden können. Dieses Wissen wird in Schulungen, Workshops und anderen Formaten weitergegeben. Die neuen Hoffnungshäuser in Öhringen, die seit Sommer 2023 bezogen werden können, sollen durch entsprechend ausgestatteter Flächen und Räume Begegnungen und Integration fördern.



### Fördermittelverwendung im Detail

Der **angefragte Förderbetrag** für das neue Hoffnungshaus in Öhringen beläuft sich auf **6.000 Euro**, davon 4.500 Euro für Spiel- und Sportgeräte und 1.500 Euro für Gesellschaftsspiele, Bücher und Material für Gemeinschaftsprojekte. **ProCent hat diesen Betrag in voller Höhe gefördert**, da die Mittelverwendung als verhältnismäßig und wirtschaftlich sinnvoll eingeschätzt wurde.

**Mit dieser Unterstützung trägt ProCent dazu bei, dass das Hoffnungshaus in Öhringen ein Ort der Begegnung, des Lernens und der Gemeinschaft wird. Die Scheckübergabe markiert einen weiteren Schritt in Richtung einer besseren Integration und eines harmonischen Zusammenlebens.**

# Was nie so einfach vom Himmel fällt!



**SOLIDARITÄT GEWINNT!**



**Tarifbewegung**



**2024**

## IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner, Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto: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](mailto: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