

NEU AUFGESTELLT!

Neue Betriebsratsspitze

Michael und Michael im Interview

Seite 2-3

Deine Ansprechpartner

Bereichsbetreuung und Fachausschüsse

Seite 4-11

Aus dem Betrieb

Fehlentscheidung Fremdvergabe

Seite 20-23



BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim
Mercedes-Benz Group

Aus dem Inhalt:

Neu aufgestellt!

Deine Ansprechpartner im Überblick
Seite 4-6

Fachausschüsse des Betriebsrats
Seite 7-11

Jugend- und Auszubildendenvertretung
Seite 12

Aus dem Betrieb

Vom Verhandlungspapier in die Realität –
der M254 kommt nach Bad Cannstatt
Seite 14-15

Mammutaufgabe Abgasnorm –
Kooperation mit AMG-Motorenentwicklung
Seite 16-17

Umbau von Integralträger-Linie gestoppt. Betriebsrat fordert Einhaltung der Beschäftigungszusagen
Seite 18-19

Fehlentscheidung Fremdvergabe – „TwiceAsFast? Keine Ahnung, ob wir lachen oder weinen sollen...“
Seite 20-21

Gut zu wissen!
Altersteilzeit richtig planen
Seite 24-25


Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender


Michael Clauss
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Die neue Betriebsratsspitze

Mehr Produkte. Mehr Solidarität.

Anfang März habt ihr, die Beschäftigten am Standort Untertürkheim, euren Betriebsrat für die kommenden vier Jahre gewählt. Mit einer klaren Mehrheit habt ihr dabei der IG Metall Fraktion euer Vertrauen ausgesprochen – im Namen aller im Amt bestätigten und neugewählten Betriebsräte nochmals herzlichen Dank dafür! Inzwischen hat sich der Betriebsrat konstituiert und in **Koordinations- und Fachausschüssen** neu aufgestellt. Auch an der **Betriebsratsspitze** hat sich etwas getan: Unser Betriebsratsvorsitzender Michael Häberle wird in Zukunft von seinem Stellvertreter Michael Clauss unterstützt. **In den nächsten Jahren kommt vieles auf unseren Standort zu – Grund genug, bei unseren Vorsitzenden einmal genauer nachzufragen.**

Michael und Michael – da kommt man schon mal durcheinander. Aus diesem Grund sprechen wir euch hier mit eurem vollen Namen an. Michael Häberle, du startest nach einer herausfordernden ersten Amtsperiode jetzt in deine zweite. Die nächsten vier Jahre werden entscheidende Jahre im Rahmen der Transformation und besonders für uns als Powertrain-Standort extrem anspruchsvoll. Worauf wirst du in in dieser Amtsperiode deinen Fokus legen?

MH: Das stimmt. Die Transformation zieht jetzt immer stärker an und Krisen wie die Pandemie und jetzt der Krieg in der Ukraine stellen uns zusätzlich vor große Herausforderungen. Das Unternehmen fährt nach wie vor einen harten Sparkurs und hat sich in Großbuchstaben „Electric Only“ auf die Fahne geschrieben. Als Powertrain-Standort sind wir davon natürlich besonders stark betroffen. Eines der entscheidenden Ziele muss deshalb sein, dass wir zu den bisher vereinbarten Produkten unbedingt **weitere zukunftsfähige Themen** für Untertürkheim regeln.

Bis 2026 ist die Richtung klar und wir setzen die Produktentscheidungen um, die wir vereinbart haben: Unsere Verbrenner laufen und wir machen alle unsere Fame-Motoren EU7 und China7 fähig. Gleichzeitig fahren wir im Bereich E-Mobilität sukzessive hoch. **Das eine tun, ohne das andere zu lassen – solange wie möglich! Für die Zeit nach 2026 müssen aber JETZT die richtigen Entscheidungen getroffen werden – sowohl für die Produktion als auch für unsere Forschung und Entwicklung. Mit Blick auf die Unternehmensplanung müssen wir den eATS und die Batterie noch stärker hochfahren – aber allein das wird uns nicht retten. Wir brauchen mehr.**

Warum ist das aus deiner Sicht essentiell und welche Produkte schweben dir da vor?

MH: Ich kann es nicht oft genug sagen: Die beste Beschäftigungssicherung sind zukunftsfähige Produkte, die wir selbst entwickeln und produzieren. **Zusagen in Stahl und Eisen!** Wenn man diesen Standort und seine Belegschaft sichern will, dann muss man produktseitig in Themen investieren – vor allem, wenn sich das Produktportfolio so extrem verändert, wie bei uns. Es ist beispielsweise absolut notwendig, dass wir den **E-Motor** für künftige Fahrzeuggenerationen zu uns nach Untertürkheim holen – da werden wir als Betriebsrat nicht lockerlassen. Das ist notwendig, damit wir die **Beschäftigung** in den nächsten Jahren **sichern** und **gestalten** können. Nur wenn wir das **komplette Spektrum** der Elektromobilität an unseren Standort holen, kann die Zukunftssicherung 2030 eingehalten werden. Und wenn die Produktpalette antriebstechnisch ausgeschöpft ist, was sie aktuell wohl gemerkt noch nicht ist – da gibt es noch viele Themen, die für Untertürkheim in Frage kommen – dann müssen auch **antriebsunabhängige** Themen her. Es ist schließlich kein Naturgesetz, dass in Untertürkheim ausschließlich Antriebe produziert werden können. Hier gab es früher schon andere Themen und das ist auch wieder möglich – **mit dieser Belegschaft sowieso!**

Apropos Belegschaft, Michael Clauss: Worauf glaubst du, muss sich die Belegschaft in den nächsten vier Jahren einstellen?

MC: Es bewegt sich gerade sehr viel in diesem Unternehmen und Bewegung verursacht immer auch Reibung und **Auseinandersetzungen** zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung. Ich bin ein konfliktorientierter Mensch und habe **Konfrontationen** noch nie gescheut – das gleiche sehe ich in der Untertürkheimer Belegschaft. Wir haben in den vergangenen Jahrzehnten schon oft bewiesen, dass wir uns nicht abspeisen lassen und kampflös den Forderungen des Unternehmens nachgeben. Diese **Standhaftigkeit** wird besonders in den nächsten vier

Jahren notwendig sein. Wir müssen uns auf viele Auseinandersetzungen einstellen – **uns wird hier nichts geschenkt werden**. Es ist genau wie Michael gesagt hat: Um unsere Belegschaft langfristig abzusichern müssen wir dringend weitere zukunftsfähige Produkte an den Standort bringen – aber an jedes dieser Produkte wird die Firma **Preisschilder** hängen – wie groß diese Preisschilder sind, ist entscheidend! Am Ende geht es immer um Kompromisse, aber wir müssen als Betriebsrat und Belegschaft dafür sorgen, dass diese **Kompromisse** auch für uns tragbar sind.

Wie kann das gelingen?

MC: Entscheidend ist, dass wir als Belegschaft geschlossen zusammenstehen. Wir haben hier **hohe Standards**, an die sich die Menschen gewöhnt haben. Da fällt es vermutlich schwer zu glauben, dass das auch wieder anders werden könnte – aber wir bleiben nur dann durchsetzungsfähig, wenn wir viele sind. In den letzten Jahren hat die Tendenz zur **Endsolidarisierung** in der gesamten Gesellschaft leider immer stärker zugenommen. Die Interessen des Einzelnen, stehen über allem anderen.

Wenn wir nicht aufpassen, wird uns das auf lange Sicht extrem schaden. Wenn wir als Kolleginnen und Kollegen nicht mehr das **Wohl der Belegschaft** in Summe im Blick haben, können wir als Betriebsrat langfristig auch nichts mehr für die Interessen des Einzelnen tun. Uns geht es hier gut, weil wir als Großbetrieb mit vielen Menschen dazu in der Lage sind, **enormen Druck auszuüben**. Wenn das wegfällt, fehlt uns aber jede Grundlage.

Als Betriebsrat werden wir uns in den kommenden vier Jahren und darüber hinaus dafür einsetzen, allen Bereichen, sowohl im Werk als auch in der Forschung und Entwicklung für **Perspektiven** und **maximale Sicherheit** zu sorgen. Damit uns das gelingt, müssen wir der Unternehmensleitung aber immer wieder gemeinsam deutlich machen, **dass wir Zukunft wollen und einfordern!**

Centerversammlungen 2022

Ab dem 27. Juni finden die diesjährigen Centerversammlungen an unserem Standort statt. Wann, wo und wie die Versammlung in eurem Bereich stattfindet, erfahrt ihr rechtzeitig über eure Betriebsräte und Führungskräfte.



Neu aufgestellt!

Deine Ansprechpartner im Überblick

Auf welche **IG Metall Betriebsräte** kann ich bei Problemen und Konflikten, die mich oder meinen Bereich betreffen, zugehen?

Für die Betreuung der Beschäftigten hat sich der Betriebsrat in fünf sogenannte Koordinationsausschüsse (KoA) aufgeteilt. Sie sind für die Betreuung der der jeweiligen Bereiche zuständig.

Nach der diesjährigen Betriebsratswahl haben wir uns innerhalb der IG Metall Fraktion neu aufgestellt und in diesem Zuge auch unsere **Betreuungsstruktur** angepasst.

i Schon gewusst?

Du hast das Recht den Betriebsrat während deiner **Arbeitszeit** aufzusuchen oder eine Sprechstunde zu vereinbaren – die Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht notwendig. Falls du dafür deinen Platz verlassen musst reicht es aus, wenn du dich bei deiner Führungskraft mit der Info: „Ich gehe zum Betriebsrat“ ab- und wieder anmeldest – weitere Gründe musst du nicht angeben.

Zögere also nicht, uns zu kontaktieren, falls du unsere Hilfe brauchst!

Koordinationsausschuss PT/M

PT/M, Ausbildung, Toolmanagement^{UT}
SC/P, SC/WT, PT/SCUT

Milos Raskovic KoA-Vorsitz



UT, Geb. 136, EG, Zimmer 27
 0160 867 44 76
 milos.raskovic@mercedes-benz.com
PT/MF2, Zylinderkopffertigung

Apostolos Sarapsis Stv. KoA-Vorsitz



BC, Geb. 08/50, Zimmer 150
 0176 3093 64 61
 apostolos.sarapsis@mercedes-benz.com
PT/M - Montage

Serkan Senol



UT, Geb. 136, EG, Zimmer 20
 0160 865 25 47
 serkan.senol@mercedes-benz.com
PT/MF1, Ausbildung, DH

Ralf Hörning



UT, Geb. 136, EG, Zimmer 19
 0174 463 55 69
 ralf.hoerning@mercedes-benz.com
Logistik

Ladislav Priplata



BC, Geb. 08/50, Zimmer 150
 0160 867 48 05
 ladislav.priplata@mercedes-benz.com
PT/M - Montage

Mehmet-Ali Akseki



UT, Geb. 136, EG, Zimmer 19
 0160 867 44 75
 mehmet-ali.akseki@mercedes-benz.com
Toolmanagement, Logistik

Uwe Ramler



UT, Geb. 136, EG, Zimmer 20
 0160 862 97 97
 uwe.ramler@mercedes-benz.com
PT/MIH

Christian Petric



UT, Geb. 136, EG, Zimmer 27
 0160 860 8493
 christian.petric@mercedes-benz.com
PT/MMF2, KGH-Fertigung, Planung

Betriebsrat Infocenter

Untertürkheim
Gebäude 136, EG, Zimmer 25
Tel.: 2 40 09 oder 2 43 59

Bad Cannstatt
Gebäude 8/50,
Randbau 2, Zimmer 150

Termine nach Vereinbarung

Koordinationsausschuss PT/S

PT/S, Toolmanagement^{ME}, PT/SC^{ME}

Adnan Yürekli KoA-Vorsitz



- ME, Geb. 12, 1. OG, Zimmer 162
- 0151 58 60 54 63
- adnan.yurekli@mercedes-benz.com

PT/S, PT/SDT

Gabriela Reich Stv. KoA-Vorsitz



- ME, Geb. 8, Eingang T7, 1. ZW, Zimmer 106
- 0160 865 33 10
- gabriela.reich@mercedes-benz.com

PT/SDG

Ralf Eibner Stv. KoA-Vorsitz



- ME, Geb. 12, 1. OG, Zimmer 165
- 0177 267 17 56
- ralf.eibner@mercedes-benz.com

PT/SGA, PT/SMO

José-Miguel Revilla VK-Leiter



- ME, Geb. 12, 1. OG, Zimmer 163
- 0171 520 62 63
- jose-miguel.revilla@mercedes-benz.com

PT/STF, PT/SPU

Konstaninos Hatzilazarou



- ME, Geb. 12, 1. OG, Zimmer 165
- 0160 868 90 92
- konstantinos.hatzilazarou@mercedes-benz.com

PT/SGA, PT/SMO

Martin Bott



- ME, Geb. 12, 1. OG, Zimmer 162
- 0711 17-67965
- martin.bott@mercedes-benz.com

PT/SIH, PT/SPLF, PT/SPLU

Sebastian Zeising



- ME, Geb. 8, Eingang T7, 1. ZW, Zimmer 104
- 0176 309 79 59 0
- sebastian.zeising@mercedes-benz.com

PT/SDG, PT/SGA Geb. 21

Ugur Özdemir



- ME, Geb. 8, Eingang T7, 1. ZW, Zimmer 104
- 0176 309 82 67 4
- ugur.oezdemir@mercedes-benz.com

PT/SSB

Antonio Salerno



- UT, Geb. 136, Zimmer 24
- 0160 863 32 46
- antonio.salerno@mercedes-benz.com

PT/SDG, PT/SGA

Kemal Korkmaz



- ME, Geb. 8, Eingang T7, 1. ZW, Zimmer 105
- 0171 1719686
- kemal.korkmaz@mercedes-benz.com

PT/SCV, PT/SCSU

Betriebsrat Infocenter

- Mettingen, Gebäude 12**
Eingang neben Betriebsrestaurant,
1. OG, Zimmer 177

- Mettingen, Gebäude 8**
Eingang T7, 1. ZW,
Zimmer 103

Termine nach Vereinbarung

Koordinationsausschuss PT/G

PT/G, PT/E, GSP, Toolmanagement^{HE}, PT/SC^{HE}

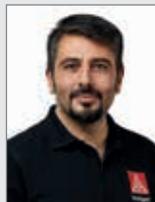
Kaplanis Josifidis KoA-Vorsitz



- HE, Geb. 35, EG, Zimmer 327
- 0160 865 25 50
- kaplanis.josifidis@mercedes-benz.com

PT/GM (NAG3 Modul 3, F-DCT, NAG2)

Hüseyin Kücükcelci Stv. KoA-Vorsitz



- HE, Geb. 35, EG, Zimmer 329
- 0160 865 33 08
- hueseyin.kuecuelci@mercedes-benz.com

PT/GM (NAG3 Modul 1), PT/E

Roland Schäfer



- HE, Geb. 35, EG, Zimmer 329
- 0160 867 55 83
- roland.r.schaefer@mercedes-benz.com

PT/GPI, Instandhaltung PT/E, Toolmanagement^{HE}, PT/SC^{HE}

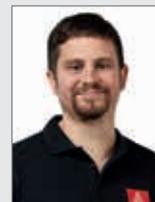
Volker Wohlfarth



- HE, Geb. 35, EG, Zimmer 325
- 0151 586 01 91 2
- volker.wohlfarth@mercedes-benz.com

PT/GF, GSP

Sven Schmiech Stv. VK-Leiter - HE



- HE, Geb. 35, EG, Zimmer 325
- 0171 1719686
- sven.schmiech@mercedes-benz.com

PT/GF, GSP

Betriebsratsbüros

- Hedelfingen, Deizisau, Möglingen, Brühl**
HE, Gebäude 35, Erdgeschoss

Termine nach Vereinbarung

Koordinationsausschuss Tec

PT/P, FM, IT, PP, MP, PT/QM, SC/TS, HR (ohne Ausbildung), PT/T

Stefan Rumpf KoA-Vorsitz



📍 ME, Geb. 12, 1. OG,
Zimmer 164
☎ 0160 860 21 37
✉ stefan.rumpf@mercedes-benz.com

PT/P, PT/QM

Amel Mujic



📍 HE, Geb. 35,
EG, Zimmer 324
☎ 0160 865 33 10
✉ amel.mujic@mercedes-benz.com

PT/P, PT/QM

Monika Müller-Bertrand



📍 ME, Geb. 12, 1. OG,
Zimmer 164
☎ 0160 867 55 85
✉ monika.mueller-bertrand@mercedes-benz.com

IT, FM, MP

Andreas Jahn Stv. KoA-Vorsitz



📍 UT, Geb. 136, EG,
Zimmer 23
☎ 0176 309 04 70 6
✉ andreas.a.jahn@mercedes-benz.com

PT/P, PP

Michaela Caprazki



📍 UT, Geb. 136, EG,
Zimmer 23
☎ 0160 867 48 06
✉ michaela.caprazki@mercedes-benz.com

HR (ohne Ausbildung), PT/T

Ralph Jenschke



📍 UT, Geb. 136, EG,
Zimmer 22
☎ 0178 493 52 26
✉ ralph.jenschke@mercedes-benz.com

SC/TS

Koordinationsausschuss RD

RD, PT/SUM, QM/RZ, QM/KQZ, ITD/C

Alexander Rutkowsky KoA-Vorsitz



☎ 0160 867 55 88
✉ alexander.rutkowsky@mercedes-benz.com

RD/PP

Klaus Kaupert Stv. KoA-Vorsitz



☎ 0160 867 77 86
✉ klaus.kaupert@mercedes-benz.com

**RD/PM, RD/PR, RD/PF,
RD/T, PT/SUM**

Betriebsratsbüros

Entwicklung Powertrain

📍 UT Gebäude 128,
Eingang T6 6. OG,
Zimmer 6.B172

Termine nach Vereinbarung

Udo Bangert



☎ 016086 75582
✉ udo.bangert@mercedes-benz.com

**PGD/P, RD/ET, RD/R,
QM/RZ, QM/KQZ, ITD/C**

Giuseppe Caputi Stv. VK-Leiter - UT



☎ 0176 309 28 01 2
✉ giuseppe.caputi@mercedes-benz.com

RD/PP

Markus Probst



☎ 0160 862 54 77
✉ markus.probst@mercedes-benz.com

**RD/E, RD/VN, RD/CASE,
RD/P**

Neu aufgestellt!

Fachausschüsse des Betriebsrats

Von Personalthemen, über Entgeltfragen bis zum Gesundheitsschutz – der Betriebsrat befasst sich mit allen Themen rund um das Arbeitsleben. Damit das im Sinne der Beschäftigten gelingen kann hat der Betriebsrat Fachausschüsse gebildet, die Entscheidungen vorbereiten, Aufgaben selbstständig erledigen und als handlungsfähige Gesprächs- und Verhandlungspartner gegenüber dem Arbeitgeber auftreten.

Schon gewusst?

Standortthemen werden i.d.R. direkt in den **Fachausschüssen des lokalen Betriebsrats** vorbereitet. Bei **betriebsübergreifenden Themen**, die mehrere Mercedes-Standorte/Werke betreffen, kann der lokale Betriebsrat den **Gesamtbetriebsrat (GBR)** beauftragen, eine standortübergreifende Regelung zu verhandeln.

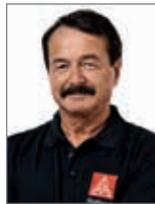
Der GBR hat sogenannte **Kommissionen** eingerichtet, in denen fachspezifische Themen zur Entscheidung vorbereitet werden – in ihnen sind die Ausschussmitglieder der lokalen Betriebsratsgremien vertreten.

Betriebsausschuss

BAS – Das geschäftsführende Gremium



Michael Häberle
BR-Vorsitzender



Michael Clauss
Stv. BR-Vorsitzender



Milos Raskovic
Vorsitz KoA PT/M



Adnan Yürekli
Vorsitz KoA PT/S



Kaplanis Josifidis
Vorsitz KoA PT/G

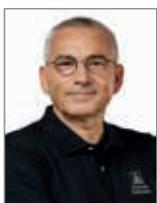


Stefan Rumpf
Vorsitz KoA Tec

Der BAS ist das **geschäftsführende Gremium** des Betriebsrats. Er führt die laufende Geschäfte und ist der **Ansprech- und Verhandlungspartner für die Geschäftsleitung** (Werkleitung, Standortleitung).

Darüber hinaus beschäftigt sich der BAS mit folgenden Arbeitsschwerpunkten:

- Fragen rund um **Arbeitszeithemen** (z.B. Genehmigung oder Ablehnung von Anträgen zu Mehrarbeitszeiten, Rufbereitschaft, Schichtplänen)
- Fragen rund um die **Entwicklung und Zukunft des Standortes**, sowie die **Sicherung von Beschäftigung und Arbeitsplätzen** (u.a. Wahrnehmung von Regel-/Informationsterminen mit der Werk-/ und Personalleitung)



Alexander Rutkowsky
Vorsitz KoA RD



José-Miguel Revilla
IG Metall VK-Leiter



Gabriela Reich
Stv. Vorsitz KoA PT/S



Apostolos Sarapsis
Stv. Vorsitz KoA PT/M



Sitzungsturnus:
freitagvormittags

PA Personalausschuss



Sitzungsturnus:
dienstags



Alexander Rutkowsky
Vorsitzender



Gabriela Reich
Stv. Vorsitzende



Kaplanis Josifidis



Amel Mujic



Apostolos Sarapsis



Adnan Yuerekli

Aufgabenschwerpunkte:

- Fragen des Verhaltens der Beschäftigten
- Einstellungen, Versetzungen, Ernennungen, Umstufungen
- Abmahnungen, Verwarnungen, Kündigungen
- Personalplanung
- Innerbetriebliche Stellenausschreibungen



EA Entgeltausschuss



Sitzungsturnus:
monatlich



Hüseyin Küçükcelci
Vorsitzender



Sebastian Zeising
Stv. Vorsitzender



Giuseppe Caputi



Ralf Eibner



Serkan Senol

Aufgabenschwerpunkte:

- Entgeltgestaltung, z.B. Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Bewertung von Tätigkeiten
- Individuelle Entgeltgruppen-Zuordnung
- Leistungsbeurteilung
- Belastungszulage
- Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte oder bei Versetzungen aus betrieblichen Gründen
- Recht auf Einblick in die Liste der Bruttoentgelte



Reklamationen der EG-Einstufung werden in der Örtlichen Paritätischen Kommission entschieden.

ALB Ausschuss für Leistungsbemessung

Aufgabenschwerpunkte:

- Leistungs- und Prämienentlohnung (insbes. Akkord- und Prämienfragen, Eintaktung und Vorgabezeiten)
- Unterstützung von Gruppen bei Rezei-Prozessen und -Vereinbarungen
- Überwachung der Anwendung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zum Thema Leistungsermittlung und -bestimmung.



Ladislav Priplata
Vorsitzender



Milos Raskovic
Stv. Vorsitzender



Ugur Özdemir



Sven Schmiech



Sitzungsturnus:
monatlich

ABB Ausschuss für Berufliche Bildung

Aufgabenschwerpunkte:

- Maßnahmen im Zusammenhang mit betrieblicher Berufsausbildung,
- Fort-/Weiterbildung und Qualifizierung
- Vorschläge zur Förderung der Berufsbildung und Berufsbildungsmaßnahmen



Serkan Senol
Vorsitzender



Stefan Rumpf
Stv. Vorsitzender



Amel Mujic



Sitzungsturnus:
monatlich

BVW Ausschuss Betriebliches Vorschlagswesen

Aufgabenschwerpunkte:

Behandeln von Verbesserungsvorschlägen und Prämierung



Ralf Hörning
Vorsitzender



Christian Petric
Stv. Vorsitzender



Uwe Ramler



Sitzungsturnus:
Clearingrunde:
2-Wochen-Rythmus

Prüfungsausschuss:
monatlich

SoG Ausschuss für Soziales und Gastronomie



Michaela Caprazki
Vorsitzende



Konstantinos Hatzilazarou
Stv. Vorsitzender



Markus Probst

Aufgabenschwerpunkte:

- Betriebliche Sozialeinrichtungen
- Ausgestaltung der Verpflegungsbetriebe
- Werkswohnungen / Studentenwohnungen
- Notlagenunterstützung
- Sterbekasse der Belegschaft



Sitzungsturnus:
monatlich

AGU Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt



Klaus Kaupert
Vorsitzender



Volker Wohlfarth
Stv. Vorsitzender



Kemal Korkmaz



Antonio Salerno

Aufgabenschwerpunkte:

- Arbeitsschutz
- Gesundheitsschutz
- Berufskrankheiten
- Unfallverhütung
- Umweltschutz



Sitzungsturnus:
monatlich

Ausschuss Informationsver- arbeitung, Datenschutz und Zeitmanagementsysteme



Udo Bangert
Vorsitzender



Martin Bott
Stv. Vorsitzender



Andreas Jahn

Aufgabenschwerpunkte:

- Wahrung von Persönlichkeitsrechten
- Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- durch technische Überwachungs-einrichtungen
- Zeitmanagement, Schichtmodelle und Schichtfolgen an Feiertagen



Sitzungsturnus:
quartalsweise

AuP Ausschuss für Arbeitspolitik und Planung

Aufgabenschwerpunkte:

- Arbeitsorganisation
- Arbeits- und leistungspolitische Fragen (z.B. Gruppenarbeit, MPS, KVP usw.)
- Produktions- und Fabrikplanung
- Verkehr am Standort und im Werk (z.B. auch Parkplatzordnung)



Andreas Jahn
Vorsitzender



Roland Schäfer
Stv. Vorsitzender



Klaus Kaupert



Christian Petric



Sitzungsturnus:
monatlich

WV/DV Ausschuss Werk- und Dienstverträge

Aufgabenschwerpunkte:

- Wahrnehmung der Beratungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates
- Rechtliche Überprüfung und ggf.
- Reklamation von Werk- und Dienstverträgen



Ralf Hörning
Vorsitzender



Ugur Özdemir
Stv. Vorsitzender



Mehmet-Ali Akseki



Ralph Jenschke



Sitzungsturnus:
Werk 10: quartalsweise
RD: quartalsweise

Fachbeauftragte des Betriebsrats

Fragen zur Rente und betrieblicher Altersversorgung



Sven Schmiech
(HE)



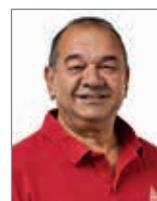
Kaplanis Josifidis
(HE)



Antonio Salerno
(UT)



Udo Bangert
(UT)



Konstantinos Hatzilazarou
(ME)



Gabriela Reich

Fragen zu Diversity, Gleichstellung, Familie und Beruf

Frauenpower an der Spitze

Dein Team für die Jugend!

Die bisherigen beiden Vorsitzenden der JAV, Florian Weisbeck und sein Stellvertreter Louis Freudenreich sind einen neuen Schritt in ihrem Berufsweg gegangen. Aus diesem Grund hat sich das JAV-Gremium neu konstituiert. An dieser Stelle ein herzliches DANKE für die gute Zusammenarbeit, all die Erfolge, die ihr, Flo und Louis in den letzten Jahren erbracht habt. Wir wünschen euch viel Erfolg auf eurem weiteren Weg!

Klar ist: Das neue JAV-Gremium hat schon jetzt Geschichte geschrieben! Das erste Mal besetzen zwei Frauen den Vorsitz in der JAV Untertürkheim. **Sila Demirci, als neue Vorsitzende** und **Raphaela Kolbas als stellv. Vorsitzende**, bilden nun die neue Spitze der JAV:

» Wir beide sind voller Zuversicht und sehr motiviert, in die Fußstapfen unserer Vorgänger zu treten und hoffen auf eine tolle Zusammenarbeit sowohl mit Azubis, Meistern als auch mit der neuen Teamleitung. «



Sila Demirci
JAV-Vorsitzende



Raphaela Kolbas
Stv. JAV-Vorsitzende



Burak Sandalya
Schriftführer



Philipp Gutsche



Christopher Krall



Sibel Tufan



Atilla Ersoy



Finn Freiheit



Atif Duman



Cilem Rosa Gültekin



Dilbirin Yilmaz



Aristotelis Charizanis



Ramin Reza Baghaki

Schon gewusst?

Alle zwei Jahre wählen jugendliche Beschäftigte bis 18 Jahre sowie Auszubildende und dual Studierende bis 25 Jahre ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Voraussetzung für eine JAV: Im Betrieb muss es mindestens fünf Wahlberechtigte und zudem einen Betriebsrat geben.

Im November ist es wieder soweit. Dann steht erneut die JAV Wahl an unserem Standort an.



 **Ausbildungszentrum Brühl**
Gebäude 28/3,
JAV-Büro 259

 Tel.: (0711) 17-6 35 10

 jav-ut@mercedes-benz.com

Termine nach Vereinbarung

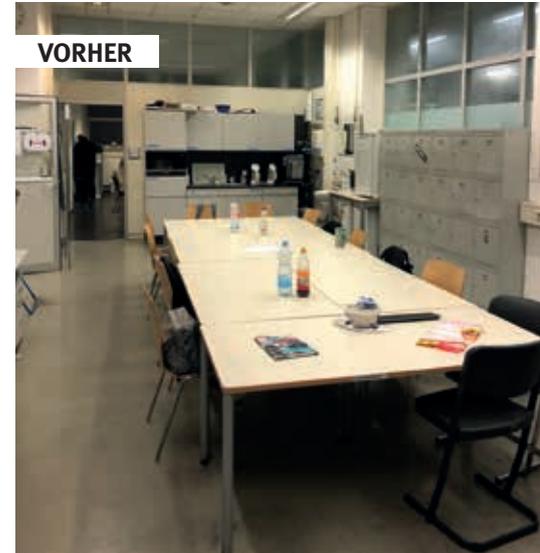
So und nicht anders!

Vom Horror- zum Vorzeige-Pausenraum

Rückblick: Eine kaputte Lüftungsanlage und keine Fenster für Frischluft, dafür eine defekte Türe und zu allem Überfluss ein Waschbecken, das regelmäßig verstopft. Über Jahre war der Pausenraum der Antriebswellen-Fertigung im Erdgeschoss von Gebäude 136/1 in einem katastrophalen Zustand. Von einer entspannten Pause konnte kaum die Rede sein. Der geplante Umbau wurde damals aus Kostengründen abgelehnt – besonders zu Corona-Zeiten, in denen die Sicherheit der Beschäftigten Vorrang haben sollte – ein Unding.

>> Gemeinsam mit den Betroffenen haben wir uns vehement dafür eingesetzt, dass die Mängel behoben und der Raum entsprechend umgebaut und modernisiert wird, << berichtet Sven Schmiech, Betriebsrat PT/G.

Gesagt, getan: Mittlerweile wurde der Pausenraum auf Vordermann gebracht. Endlich können die Kolleginnen und Kollegen wieder durchatmen und ihre wohlverdiente Pause in einer angebrachten Atmosphäre genießen.



Der M254 kommt nach Bad Cannstatt

Vom Vereinbarungstext in die Realität

Seit dem Auslauf des M264 in Untertürkheim ist ein Teil der betroffenen Kollegen aus diesem Bereich und dem ehemaligen OM651 inzwischen seit dem 2. Mai in Bad Cannstatt, um hier den Aufbau der Anlage für den Motor M254 vorzubereiten – ein Motor, der in vielerlei Hinsicht einen wichtigen Stellenwert für unseren Standort hat.

Rückblick: Monatelang haben wir mit dem Unternehmen gestritten. In stundenlangen Verhandlungsrunden wurde über jeden einzelnen Punkt in dem extrem umfangreichen Paket zur Zukunft unseres Standorts gerungen. Grund für die zähen Auseinandersetzungen war, dass das Unternehmen, um Platz für den eCampus zu schaffen, an **vereinbarte Produktionsumfänge im konventionellen Bereich** ran wollte, die aktuell für dringend benötigte Beschäftigung sorgen.

Für uns stand fest, dass wir für **eine erfolgreiche und faire Transformation unseres Standorts aber unbedingt Produk-**

tionsarbeitsplätze im alternativen UND konventionellen Antrieb brauchen. Ein harter Schnitt würde unserer Belegschaft und unserem Standort massiv schaden – **Produkte kompensationslos zu streichen kam für uns deshalb nicht in Frage.**

Ganz konkret ging es unter anderem um die **Kleinserienmontage 4.0**, die für Bad Cannstatt vorgesehen, die das Unternehmen aber auf Grund des fehlenden Kapazitätsbedarfs nicht realisieren und ersatzlos streichen wollte.

Zusage für Bad Cannstatt!

Der Druck aus der Belegschaft, mit unzähligen **verhandlungsbegleitenden Aktionen** in Kombination mit unseren **hartnäckigen IG Metall Betriebsräten**, haben sich am Schluss ausgezahlt: Mit dem M254 bekommt Bad Cannstatt einen **hybridfähigen Motor** – und zwar als **Großmodul!**



Januar/Februar 2021: Mit überwältigendem Einsatz und unter schwierigen Bedingungen habt ihr als Belegschaft dem Betriebsrat bei den Verhandlungen den Rücken gestärkt!



„Kompensation heißt, dass man für das, was man aufgibt etwas bekommt, das in Qualität und Umfang gleichwertig ist“, sagt Apostolos Sarapsis, zuständiger Bereichsbetriebsrat in Bad Cannstatt. „Aber der M254 ist so viel besser als die KSM 4.0 – in jeglicher Hinsicht. Das ist wirklich ein riesiger Erfolg und freut mich extrem für Bad Cannstatt und seine Mannschaft.“ Wie der Name schon sagt, hätte es sich bei der KSM 4.0 nur um ein Kleinserienmodul gehandelt – im Fall des M254 handelt es sich hingegen um ein **Großmodul**. Außerdem ist der **Hybridmotor ein zukunftsfähiges Produkt**, das dazu beiträgt, „dass Bad Cannstatt, seine Belegschaft und die Untertürkheimer Montage in Summe für die nächsten Jahre abgesichert sind.“ Die Zusage für den M254 bedeutet darüber hinaus, dass wir in diesem Thema den Fuß in der Tür haben und mit dem Unternehmen rechtzeitig über **Nachfolgenerationen** verhandeln werden.

Was steht als nächstes an?

Für den neuen Bereich in Bad Cannstatt haben die Kollegen des ehemaligen M264 bevorzugt einen Platz angeboten bekommen. Einige von ihnen haben sich intern auf andere Stellen beworben oder sind nach Sindelfingen gewechselt – trotzdem zogen immer noch knapp **140 Menschen** von Untertürkheim nach Bad Cannstatt um. Ein Umzug dieser Größenordnung und Neuanläufe generell, bringen immer auch offene Fragen in Sachen **Personalkonzepte** mit sich.

Auch wenn der Großteil der Personalthemen bereits mit dem Betriebsrat vereinbart ist – wie zum Beispiel, dass **ältere Kollegen nicht in die Fließmontage** müssen – gibt es aktuell noch keine zufriedenstellenden Antworten für **Mitarbeiter mit Einsatzbeschränkung** aus dem ehemaligen M264-Bereich. Die Betroffenen bleiben deshalb so lange in ihrem alten Bereich,

bis das Unternehmen ihnen **adäquate Arbeitsplätze** anbieten kann – dafür haben wir uns als Betriebsrat eingesetzt.

Mit dem Umzug nach Bad Cannstatt wird jetzt die freigewordene Fläche des ehemaligen M264 für den Einzug des **500k eATS-Moduls** bereitgemacht. Das ursprüngliche 250k-Modul wurde als ein **weiteres Ergebnis der Verhandlungen verdoppelt**. Sollte sich die Transformation weiter in Richtung batterieelektrischer Fahrzeuge beschleunigen, werden die **eATS-Kapazitäten am Standort außerdem noch weiter ausgebaut und die Ausweitung der Fertigungstiefe geprüft**.

Als IG Metall Betriebsräte sind wir bis zum Schluss nicht von unserer Überzeugung abgewichen, dass **Zukunft nur mit dem gesamten Standort** geht: Mit zukunftsfähigen Produkten für unsere Werkteile und einer starken Forschung und Entwicklung. Mit dem Rückhalt aus Mannschaft und eurer Unterstützung in unzähligen verhandlungsbegleitenden Aktionen, konnten wir am Ende ein **klares Bekenntnis zu Bad Cannstatt und unserem Standort in Summe erzielen, das euch Sicherheit und Perspektiven gibt**.



Ansprechpartner
Apostolos Sarapsis
Betriebsrat KoA PT/M

☎ 0176 309 364 61

Kooperation mit AMG-Motorenentwicklung

Mammutaufgabe Abgasnorm

Mit der Einführung der Euro-7-Norm, voraussichtlich ab dem Jahr 2025, werden den Herstellern von Verbrennungsmotoren weitere Vorschriften auferlegt. Dabei sollen die Emissionsgrenzwerte nochmal deutlich verschärft und die Messmethoden noch anspruchsvoller werden. Kein Wunder also, dass unser Unternehmen gerade alles daransetzt, sich entwicklungsseitig so gut wie möglich auf die drohenden Emissionsvorgaben vorzubereiten: Mit einer Kooperation mit AMG sollen im Bereich der Motorenentwicklung Synergien erzeugt, Erfahrungen geteilt und vom gegenseitigen Wissen profitiert werden.

Neue Automodelle müssen innerhalb der Europäischen Union bestimmte Abgasnormen erfüllen, um eine Zulassung zu erhalten. Sie durchlaufen dafür das Messverfahren namens **Worldwide Harmonized Light-duty Test Procedure (WLTP)**. Es findet weitgehend unter Laborbedingungen auf einem Prüfstand statt, der Abgasausstoß wird aber auch bei sogenannten **Real-Driving-Emission-Tests (RDE-Tests)** gemessen.

Der erste Vorschlag für die neue Euro 7-Abgasnorm, den ein Expertengremium im Auftrag der EU Kommission erarbeitet und im Oktober 2020 präsentiert hatte, alarmierte die Hersteller aus zwei Gründen: Zum einen sollten die Grenzwerte für Stickoxide, Kohlenmonoxid, Lachgas und Feinstaub drastisch verschärft werden. Teils wurde eine Verschärfung um den Faktor drei bis zehn vorgeschlagen. Was aber aus Sicht der Branche noch heikler war: Die extrem strengen Grenzwerte sollten vom ersten Meter Fahrt an und unter allen Rahmenbedingungen einzuhalten sein – mit kaltem Motor, bei der Anfahrt am Berg sowie mit einem Anhänger.

Ganz so schlimm kommt es wohl doch nicht.

Dieses Horrorszenario ist – laut aktuellem Stand – inzwischen vom Tisch. In den aktuellen Überlegungen ist bei Stickoxiden für Pkw und Lieferwagen in einem Szenario ein Grenzwert von 30 Milligramm und beim zweiten Szenario ein Grenzwert von 20 Milligramm im Gespräch. Vom Tisch sei auch die Idee, Toleranzen für Messungenauigkeiten zu streichen.

Fest steht trotzdem: Bei den **aktuell diskutierten Überlegungen wird es signifikante Verschärfungen geben und auch die Zahl der regulierten Schadstoffe soll deutlich ausgeweitet werden** – eine Mammutaufgabe für die Entwicklungsbereiche, nicht nur bei uns. Mercedes-AMG steht ebenfalls vor der Herausforderung, ihre Verbrenner so weiterzuentwickeln, dass sie den noch strengeren Vorgaben standhalten. Gleichzeitig werden bei der Mercedes-Benz Tochter ebenfalls gerade die Weichen für eine elektrifizierte Zukunft gestellt.

Schon gewusst?

Bei einem Konzerninternen Einsatz (KIN) werden Beschäftigte für einen klar definierten Zeitraum in andere Gesellschaften des Konzerns entliehen. Die Betroffenen behalten die gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen ihrer jeweiligen Einheiten. Gründe für die Überlassung im Konzern ist häufig der Transfer von Knowhow zwischen einzelnen Gesellschaften.

Synergien schaffen

Die Fahrzeuge von AMG gehören zu den begehrtesten im gesamten Produktportfolio: Mercedes-AMG entwickelt zusammen mit Mercedes-Benz **Gesamtfahrzeugkonzepte im Hochleistungsbe- reich.**

Eine **Verzahnung** zwischen der **AMG- und Mercedes-Benz-Entwick- lung** ist deshalb ein sinnvoller Schritt, um den Herausforderungen der immer strenger werden Abgaszertifizierungen gewachsen zu sein. Seit **Anfang April** läuft eine solche **Kooperation** zwischen den beiden Entwicklungsbereichen, von der am Ende beide Seiten profitieren sollen. Von den Stärken und dem Wissen beider Seiten erhoffen sich die Unternehmen **bestmögliche Ergebnisse.** „In einer Zeit, in der viel Kappa und noch viel mehr Geld für die Transformation benötigt wird, macht es für ein Unternehmen natürlich Sinn, vorhandenes Knowhow zu bündeln“, sagt Alexander Rutkowsky, Koordinationsausschussvorsitzen- der in der Forschung und Entwicklung. Für die Dauer der Kooperation übernimmt RD/P die Entwicklungsverant- wortung aller Verbrennermotorenumfänge von AMG. Die zuständigen AMG-Mitarbeiter bleiben aber in Affalterbach und behalten ihre AMG-Arbeitsverträge.

„Beide Unternehmen stehen vor den gleichen Herausforderungen und am Ende müssen die Fahrzeuge verkauft und auf die Straße gebracht werden – davon profitieren letztendlich alle unsere Beschäftigten.“



Ansprechpartner
Alexander Rutkowsky
Betriebsrat KoA RD

 0160 867 55 88



Ansprechpartner
Klaus Kaupert
Betriebsrat KoA RD

 0160 867 77 86



i Schon gewusst?

Der Integralträger im Fahrzeug ist so etwas wie der Brustkorb im Körper. Motor, Lenkung, Kühler, Vorderachshälften – der Integralträger sorgt dafür, dass viele Komponenten unter der Haube fixiert, gesichert und verbunden sind. Er schützt bei Unfällen und stabilisiert die ganze Karosserie.

Umbau von Integralträger-Linie gestoppt

Betriebsrat fordert Einhaltung der Beschäftigungszusagen

Rückblick: Als das Unternehmen vor ca. 15 Jahren die Stahl-Integralträger für die E-Klasse fremdvergeben wollte, hat die Mannschaft auf der Betriebsversammlung ordentlich Druck gemacht. Mit rund 650 Leuten sind die Schweißer aus allen Schichten damals in die Betriebsversammlung eingelaufen und haben gemeinsam mit dem Betriebsrat unmissverständlich klargemacht: Entweder bleibt der Stahl-Integralträger für die E-Klasse im Werk oder es muss ein Ersatzprodukt dafür her! Das Ergebnis: **In Mettingen werden seitdem Aluminium Allrad-Integralträger für die Klassik Baureihen C-, E- und S-Klasse gefertigt – und das für die gesamte Welt.** Dass sich die Mettinger vor Auseinandersetzungen nicht scheuen, ist bekannt. Nun steht erneut ein Konflikt um die Integralträger vor der Tür – die Stimmung ist aufgeheizt.

MRA2 löst MRA1-Plattform sukzessive ab

Bisher standen in Mettingen **vier sogenannte MRA1-Linien** (MRA= Mercedes Rear Architecture) und eine MRA2-Linie. In Summe fertigen **rund 200 Beschäftigte** Allrad-Integralträger auf diesen Linien. Zusätzlich wird in **Maribor (Slowenien)** auf einer weiteren MRA1-Linie produziert.

Da die aktuelle Fahrzeugbaureihe nach und nach durch die neuere MRA2-Plattform abgelöst wird, war geplant, dass **zwei der vier bestehenden MRA1-Linien in Mettingen auf die MRA2-Baureihen** umgebaut werden. Eine weitere MRA1

Linie wird auf die **MMA-Baureihe** (Nachfolger aktuelle Kompaktcars MFA2) umgebaut.

Nun will das Management, statt der zweiten Linie in Mettingen, die Linie in Maribor auf MRA2 umbauen – ein Schlag ins Gesicht für die Betroffenen! **Statt in Mettingen, läuft nun in Maribor die umgebaute Linie mindestens zwei Jahre länger.**

Umbau-Zusagen als Basis für aktuelle Flächen- und Personalplanungen

Der geplante Umbau der MRA1-Linie wurde durch die Werkleitung gestoppt. **Dadurch stehen nun lang erarbeitete Personal- und Flächenplanungen auf der Kippe.** In den letzten Jahren wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat unter großem Aufwand ein **Personalkonzept** ausgearbeitet, bei dem die Wünsche und Interessen der betroffenen Beschäftigten berücksichtigt wurden.

Die Zielbahnhöfe standen bereits fest – feste Zusagen gingen an die Betroffenen!

Durch den Planwechsel des Unternehmens hängen die Kolleginnen und Kollegen nun erneut in der Luft. Diese Vorgehensweise des Managements ist nicht nur völlig inakzeptabel, sondern ein Vertrauensbruch gegenüber der Belegschaft. **Sowohl die Beschäftigten als auch der Betriebsrat werden das nicht auf sich sitzen lassen und haben bereits ein klares Zeichen gesetzt.**

Beschäftigte und Betriebsrat lehnen Mehrarbeit ab

„Was mit den Leuten hier passieren soll, ist dem Management egal. Moral und Anstand werden zwar gepredigt – doch wenn’s um Einsparziele geht, sind diese ach so wichtigen Unternehmenswerte schnell vergessen. Der Umbau und die Beschäftigten in Maribor sind günstiger – doch was man damit bei der Mannschaft kaputt macht, kann man nicht aufwiegen“, sagt Oliver Reichert, Vertrauensmann und Betroffener. „Nun sollen wir den Kürzeren ziehen und schauen, wo wir bleiben. Aber für Überstunden und Wochenendschichten sind wir noch gut genug – für dumm verkaufen lassen wir uns nicht!“ **Ein klares Zeichen: Die betroffenen Beschäftigten der Kostenstelle 1414 lehnten die beantragte 6. Nachtschicht (KW14 und KW 16) ausnahmslos ab.** Aus diesem Grund stimmt auch der Betriebsrat bis auf weiteres den beantragten Mehrarbeitszeiten in der betroffenen Kostenstelle nicht mehr zu.

Betriebsrat drängt auf Ausgleich der geringeren Beschäftigung

Laut Unternehmensleitung kann auf Grund der verlorenen Zeit bei einem Umbau in Mettingen der **MRA2-Hochlauf ab Februar 2023** nicht mehr sichergestellt werden. Als Betriebsrat fordern wir weiterhin die Einhaltung der zugesagten Personalbedarfe: **Entweder die Firma baut in Mettingen um oder es gibt mindestens einen Ausgleich der geringeren Beschäftigung mit einem neuen Produkt für die Schweißfertigung!** Aus diesem Grund haben wir mit Nachdruck Gespräche hierzu mit der Centerleitung eingefordert. Ein erster Termin hat bereits stattgefunden.

Klar ist: Bereits heute bekannte Personalbedarfe in der Schweißfertigung und kurzfristige Programmerrhöhungen reichen uns als Ausgleich nicht aus! Uns geht es um einen tatsächlichen zusätzlichen Produktionsumfang.

Sollte es zeitnah zu keiner schriftlichen Zusage kommen werden wir die „Daumenschrauben“ anziehen und die Mehrarbeitsablehnung ausweiten.



José-Miguel Revilla

Betriebsrat PT/STF

☎ 0171 520 62 63



Adnan Yürekli

Vorsitzender KoA PT/S

☎ 0151 58 60 54 63



Ralf Eibner

Stv. Vors. KoA PT/S

☎ 0177 267 17 56



Gabriela Reich

Stv. Vors. KoA PT/S

☎ 0160 865 33 10



Gestoppt: Umbau der Integralträger-Linie 1

Ab März sollte die MRA1 Integralträger-Linie 1 in Mettingen auf die Linie C MRA2 umgebaut werden. Die Werkleitung hat das geplante Vorhaben einseitig auf Eis gelegt.

Seitdem herrscht dicke Luft bei den Betroffenen und dem PT/S Betriebsrat.

Fehlentscheidung Fremdvergabe

TwiceAsFast?**Keine Ahnung, ob wir lachen oder weinen sollen...****Bis zur Arbeitsunfähigkeit gespart**

Hilflosigkeit, Verzweiflung und Wut bis hin zur Resignation – seit Monaten macht sich eine Achterbahn der Gefühle in den Büros breit. Der Grund dafür? Beschäftigte warten monatelang auf Arbeitsmittel: Laptops, Geschäftshandys, Ladekabel, Lautsprecher – was bei vielen zur Grundausstattung gehören sollte, ist entweder nicht bestellbar oder wird nicht ausgeliefert. **Fehlende Ansprechpartner, Desinteresse, Hilflosigkeit – Abhilfe und Lösungen sind in weiter Ferne.**

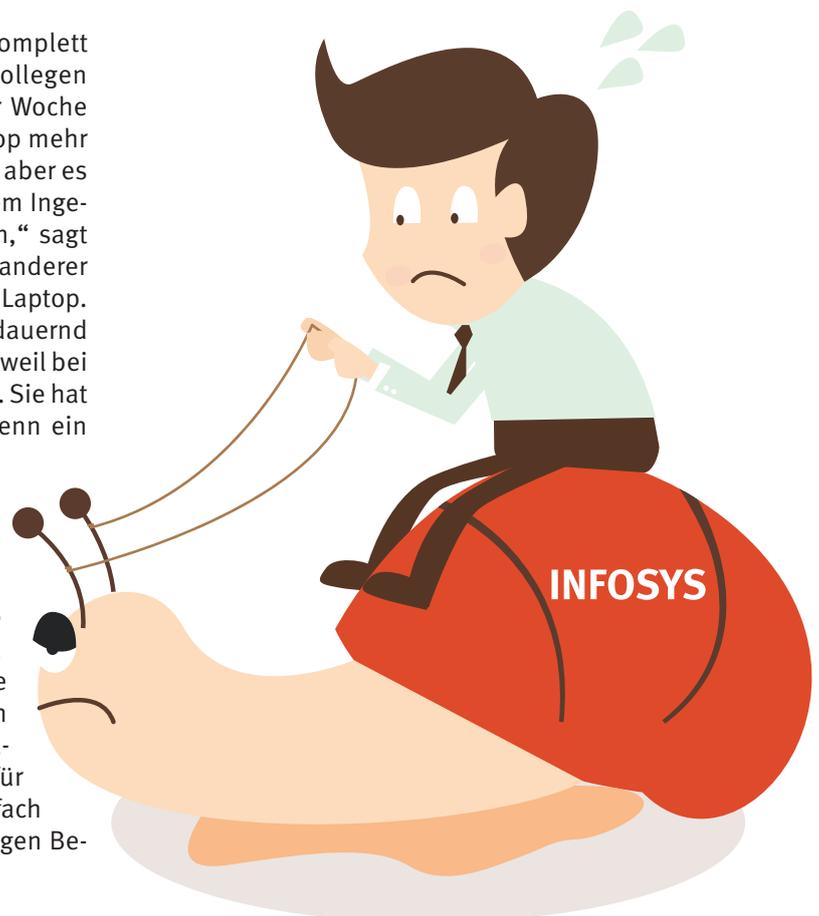
„Im Media Markt, Saturn und online bekomme ich problemlos Laptops, Mobiltelefone und Zubehör – was haben WIR bei Mercedes bitte für ein Problem?!,“ hört man einen Kollegen auf dem Gang schreien. Wie viele andere hat er sich privat Zubehör gekauft, um arbeitsfähig zu bleiben. „Mein Handy hat nur für 2,5 Stunden Akku – musste mir eine Powerbank kaufen, damit ich unterwegs überhaupt über den Tag komme. Die Maus hier habe ich übrigens von meiner Tochter.“

Einige sind durch die aktuelle Situation sogar komplett arbeitsunfähig. „Ich habe letzte Woche einen Kollegen getroffen, der meinte: ‚Ich sitze bereits seit einer Woche herum und drehe Däumchen, weil ich keinen Laptop mehr habe! Ich muss eigentlich eine Deadline einhalten, aber es geht einfach nicht!‘ So geht es aktuell nicht nur dem Ingenieur, sondern auch vielen anderen Beschäftigten,“ sagt Loredana Curallambra, Vertrauensfrau in RD. „Ein anderer Kollege wartet bereits seit neun Monaten auf seinen Laptop. Vorhin bei einer Besprechung, hat eine Kollegin andauernd am USB-C-Anschluss ihres Laptops rumgefummelt, weil bei ihrer Präsentation ständig das Bild abgebrochen ist. Sie hat versucht den Wackelkontakt zu überbrücken – denn ein neues Gerät gibt es nicht.“

Für Udo Bangert, Betriebsrat in RD ist klar: „Die aktuelle Situation ist eine reine Katastrophe. Das Unternehmen hat zwar den Plan zu sparen, die handwerkliche Umsetzung und neuen Prozesse sind aber unterirdisch. Wenn man gegenrechnet, was es kostet, dass jeden Tag zahlreiche Betroffene einfach nicht arbeitsfähig sind, fragt man sich doch zwei Mal, ob das so eine gute Idee ist, tatenlos dabei zuzusehen.“ Der Arbeitgeber ist grundsätzlich für Arbeitsmittel verantwortlich. Er ist schlicht und einfach dazu verpflichtet, den Beschäftigten die notwendigen Betriebsmittel für ihre Tätigkeit bereitzustellen.

Anfragen verlaufen ins Leere

Mit der nicht funktionierenden Bestellung und Auslieferung von Hardware ist die Geschichte noch lange nicht am Ende. **Seit der Fremdvergabe von großen Teilen unserer internen IT an die Firma Infosys, stecken wir tief in der Misere.** Sei es bei Problemen mit Zugriffen, der internen Serververbindung oder einfachsten Druckerproblemen (z.B. fehlenden Treibern) – man ist auf sich selbst gestellt. Das Einzige, was die Beschäftigten tun können, ist beim „Corporate User Help Desk“ anzurufen und ein „Ticket“ zur Bearbeitung bei Infosys zu eröffnen. Sofortige Hilfe erhält man nur im seltensten Fall direkt am Telefon. Dumm nur, wenn Störungstickets teilweise ohne Bearbeitung geschlossen werden, **Anfragen ins Leere verlaufen oder sogar die Produktion immer wieder zum Erliegen kommt!** Es gab sogar schon den Fall, dass ganze Datenbanken ausversehen durch die Infosys gelöscht wurden. Dies ist ein unhaltbarer Zustand für ein Unternehmen, das erfolgreich sein will!



» Ich habe kein Verständnis dafür, wie man die eigenen IT-Beschäftigten sowie die verantwortlichen Führungskräfte nicht nur handlungsunfähig machen, sondern vor allem so vor den Kopf stoßen konnte. Sie könnten für mehr Effizienz sorgen. Stattdessen setzt die oberste IT Führung auf einen fremden, vermeintlich kostengünstigeren Dienstleister. «

Timo Entenmann, Vertrauensmann ITT/MM



» Als IG Metall Betriebsrat haben wir von Anfang an schwere Bedenken zur geplanten Fremdvergabe geäußert – leider sind alle unsere Befürchtungen auch genauso eingetreten. TwiceAsFast? Keine Ahnung, ob ich darüber lachen oder weinen soll. Die aktuelle Situation hat das Management sehenden Auges selbst geschaffen. «

Monika Müller-Bertrand, zuständige Betriebsrätin



Fehlentscheidung Fremdvergabe

Die Zusammenarbeit mit der Infosys ist nicht nur extrem umständlich, durch die sogenannte FAK-Regelung unterliegt der Einflussbereich unserer internen IT strengen Regeln. Was fremd vergeben wurde, darf logischerweise nicht weiter von den eigenen Leuten bearbeitet werden. „Es ist extrem frustrierend. Dienstleistern dürfen wir keine direkten Anweisungen geben, auch wenn’s hier drin brennt. Wir können es mit Beschwerdetickets versuchen, mehr aber auch nicht – alles andere liegt leider in der Hand der Infosys,“ sagt Timo Entenmann, Vertrauensmann in der ITT/MM. Was nun Aufgabe der Infosys ist, dürften unsere eigenen Beschäftigten somit nicht mehr bearbeiten – auch wenn sie das Problem dadurch selbst lösen könnten.

Mittlerweile wurden Task Forces mit ehemaligen IT-Beschäftigten eingerichtet. „Stell dir vor du machst jahrelang deinen Job und es läuft. Dann kommt einer und sagt, ja es läuft, aber das was du machst ist austauschbar. Du bist austauschbar. Wertschätzung gleich Null. Dann suchst du dir gezwunge-

nermaßen etwas Anderes. Sie tauschen dich also aus und mit dem Dienstleister fliegt ihnen alles um die Ohren. Dann kommen sie wieder an und sagen, du machst jetzt zwar was Anderes, aber du musst bitte unterstützen. Im Sinne von: Bitte rette den Laden, denn die kriegen das nicht hin. Da denkt man, dass man den ersten Schlag grad erst verkraftet hat und dann kommt schon der nächste,“ erzählt Timo weiter.

Wir fordern ein Ende des „Task Force-Modus“ und eine konsequente Reaktion der IT Führung auf diese Situation. Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen arbeitsfähig sein und bleiben! Durch solche Fehlentscheidungen lähmen wir uns zusätzlich und das in einer Zeit in der Agilität zur Grundlage des wirtschaftlichen Überlebens geworden ist. Die Annahme, ein externer Dienstleister kann das genauso gut, ist nicht nur ein Schlag ins Gesicht der eigenen Beschäftigten, es ist auch alles andere als zielführend für einen reibungslosen Ablauf in unserer Fabrik. **Das Unternehmen muss sich in dieser schwierigen Zeit auf seine Stärken besinnen und das sind WIR – die Beschäftigten!**

i Schon gewusst?

Mit **TAF Partner** wurde im August letzten Jahres ein **großer Teil an IT Umfängen** an die Firma **Infosys fremdvergeben**. Aus Sicht des Betriebsrats eine absolute Fehlentscheidung des Managements. Das Outsourcing erfolgte über einen Betriebsübergang nach §613a BGB. Das heißt: Nicht nur die Tätigkeiten, sondern auch die Menschen sollten dabei zum neuen Dienstleister wechseln. **Zum Schutz der Betroffenen** hat der Betriebsrat einen sogenannten **Interessenausgleich** ausgehandelt. Darüber hinaus sind dank unserer Vereinbarung „Zukunftssicherung 2030“ **betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen** – die Betroffenen konnten somit dem **Wechsel zu Infosys widersprechen, ohne Nachteile fürchten zu müssen**. Dadurch haben sich nur wenige Beschäftigte für einen Wechsel zur Infosys entschieden. Unterm Strich hat die IT durch die Fehlentscheidung des Managements **extrem viele kompetente Kolleginnen und Kollegen verloren**: Viele haben sich selbst eine neue Stelle im Unternehmen gesucht oder sind noch auf der Suche.



Ansprechpartner
Ralph Jenschke
Betriebsrat KoA TEC

☎ 0178 493 52 26

Die Untertürkheimer PKW-Instandsetzung

Ein Traditionsbereich verschwindet?

Das Werk 10 ist ein Antriebswerk. Hier werden Motoren, Achsen, Getriebe und inzwischen auch Batterien produziert. Wir haben eine Gießerei und eine Schmiede. Bald wird unser Produktportfolio um den elektrischen Antriebstrang erweitert. Dass wir ein Powertrain-Produktionsstandort sind, ist vermutlich den meisten bekannt. Aber nur wenige wissen, dass das in den Anfängen unseres Werks noch ganz anders aussah. Bis in die Mitte der 50er Jahre verteilte sich ein Querschnitt aller Unternehmensbereiche auf unserem Werksgelände – von einer Lackiererei bis zur Fahrzeugendmontage. An diese Zeit erinnern heute, neben der alten Schmiede in Untertürkheim, die original erhalten ist, nur noch die wenigen Bereiche der PKW-Instandsetzung (PWI). Doch genau die will das Unternehmen jetzt endgültig aus unserem Werk verbannen...

i Schon gewusst?

Die PKW-Instandsetzung (PWI) gehört zu den ältesten Bereichen im Werk Untertürkheim. Seit 1904 bis heute ist dieser Bereich ein Garant für Qualität und Flexibilität. Hier kümmern sich kompetente Fachkräfte um kleine und große Fahrzeugreparaturen. Dazu umfasst das Tätigkeitsportfolio der PWI Karosserie- und Lackierarbeiten, ein Kompetenzzentrum für Aluminium- und Carbon-Instandsetzungen, ein Teile- und Zubehörlager, einen Tankstellenbetrieb und vieles mehr.

Daimler-Motoren-Gesellschaft in Untertürkheim, um 1906.
Chassis eines Mercedes-Simplex in der Lackiererei.





PWI-Außenstelle in Fellbach-Schmidlen

Ende einer knapp 120-jährigen Erfolgsgeschichte?

Heute kommen hauptsächlich Dienst-, Entwicklungs- und Rennfahrzeuge in die fachmännischen Hände der zuständigen Kolleginnen und Kollegen der PWI, doch der Kundenstamm war in der Vergangenheit teilweise auch sehr exklusiv: Von Königshäusern bis zu den Vereinigten Arabischen Emiraten.

„Besonders bei Sonderanfertigungen vertrauten Kunden ausschließlich auf das Expertenwissen der PWI“, sagt Ralph Jenschke, der zuständige Bereichsbetriebsrat der PKW-Instandsetzung. „Leider wurde dieser einzigartige Bereich von Unternehmen über die Jahre sukzessive immer weiter zerstückelt.“

Der Großteil der **PWI-Tätigkeitsfelder** wurde bereits in eine **Niederlassung** verlagert. 2017 wollte das Unternehmen dann auch die restlichen Bereiche aus dem Werk 10 lösen und **organisatorisch** anderen Teilen des Unternehmens zuordnen. Damals hatte man sich mit dem Betriebsrat darauf geeinigt, den **Dienstwagenaustausch** in die MBD/VD zu geben, unter der Bedingung, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen weiterhin Mitarbeiter im Werk 10 und ihre vertraglichen Rahmenbedingungen unverändert bleiben. Weitere PWI-Bereiche wurden damals außerdem in die **Entwicklungsbereiche** im Werk 019 (PKW & VAN) gegeben. Nur noch wenige Tätigkeitsfelder – unter anderem die Lackiererei im Werkteil UT oder der Karosseriebau und Kfz-Reparatur in Fellbach-Schmidlen – sollten weiterhin zu Werk 10 gehören. Jetzt will das Unternehmen auch an diese Bereiche ran.

„Product Dedication“ oder auch: Brauchen wir gerade nicht – kann weg!

„Weil die PWI über ein extrem breites Kompetenz- und Tätigkeitsspektrum verfügt, sind auch die Auftraggeber extrem vielseitig“, sagt Ralph.

„Hauptsächlich kommen die Aufträge aus der Forschung und Entwicklung, dem Van-Bereich und von AMG.“ Aufträge aus dem Werk 10 gibt es aktuell praktisch keine – trotzdem laufen aufgrund der momentanen Zuordnung beispielsweise die Personalkosten auf das Werk 10. Und genau solche Kosten will sich unser Produktionschef jetzt gerne sparen. „Die Unternehmensleitung ist der Ansicht, dass wir als Produktionswerk auch nur Produktionsthemen bei uns zugeordnet haben sollten – ein Dienstleistungsbereich wie die PWI gehört aus ihrer Sicht nicht dazu“, sagt Ralph.

Für den Betriebsrat steht bei den Verhandlungen um die PWI im Fokus, was mit den **betroffenen Kolleginnen und Kollegen** passiert, sollte es zu einer Umstrukturierung kommen. Einer von ihnen ist Philipp Nicklaus, Kfz-Mechatroniker, seit 2010 in der PWI in Fellbach-Schmidlen. „Ich mag meine Arbeit wirklich sehr, hier ist so viel Knowhow gebündelt und kein Tag ist wie der andere – das macht einfach Spaß“, sagt er. Der Großteil seiner Aufträge kommt aus der **PKW-Entwicklung** weshalb er und seine Kollegen davon ausgehen, dass ihr Bereich der RD zugeordnet werden könnte. „Wir wären einfach alle froh, wenn wir ab dann nicht mehr ständig in Frage gestellt werden – das zermürbt auf die Dauer“, sagt Philipp. „So lange sich die Rahmenbedingungen nicht verschlechtern und sich unsere Tätigkeiten nicht völlig verändern, könnten wir mit der Umstrukturierung gut leben.“

Und genau darum geht es aktuell in den Gesprächen mit den Unternehmensvertretern. **Eine Veränderung kommt für den Betriebsrat nur dann in Frage, wenn die Rahmenbedingungen für alle Betroffenen passen und wenn klar ist, was mit der durch eine Umstrukturierung freiwerdenden Fläche im Gebäude 131 und 132/2 in UT passieren soll.**

Vorsicht ist besser als Nachsicht

Altersteilzeit richtig planen

Was gibt's Schöneres, als davon zu träumen, was man nach dem aktiven Arbeitsleben mit der neu gewonnenen Freizeit anfangen möchte. Doch Vorsicht – wer aktuell mit dem Gedanken spielt einen Vertrag zur Altersteilzeit (ATZ) zu unterschreiben, sollte sich im Vorfeld über mögliche Stolperfallen bewusst sein!

Das Wichtigste in Kürze

Das Thema ATZ ist extrem umfangreich und muss bei jedem individuell unter die Lupe genommen werden. Denn neben unterschiedlichen Zugangsmodellen (abhängig von den Versicherungsjahren) gibt es auch verschiedene Arbeitszeitmodelle (Arbeits-/Freistellungsphasen), die in Frage kommen können. Da bei der ATZ somit **unterschiedliche Start- und Laufzeiten** möglich sind, sollte man sich zunächst die Frage stellen: „Ab wann will und darf ich überhaupt in Rente gehen?“ Bei der Deutschen **Rentenversicherung** kannst du dir vorrechnen lassen, wie hoch deine Rente in den verschiedenen Fällen ist und mit welchen **Abschlägen** du bei einem früheren Renteneintritt rechnen musst.

Start in die ATZ und Rentenabschläge

Das Zugangsalter – also der Start in die ATZ ist **frühestens im Alter von 57 Jahren und mindestens 35 Versicherungsjahren** möglich (Ausnahme: Bei einem unbefristeten Schwerbehinderungsgrad von 50% ist der Start bereits ab 55 Jahren möglich). Der frühestmögliche **Renteneintritt** – und damit das **Ende der ATZ liegt bei 63 Jahren**. Im Großen und Ganzen kommt es also darauf an, wie viele Versicherungsjahre du bereits auf dem Buckel hast. **Denn davon hängt ab, welche Zugangs- und Arbeitszeitmodelle für dich in Frage kommen und ob du am Ende mit Abschlägen bei der Rente rechnen musst.** Um Rentenabschläge zu mindern, zahlt das Unternehmen beim Zugangsmodell 1 eine Abfindung. Nach mindestens 45 Versicherungsjahren (Zugangsmodell 2), kannst du mit einer abschlagsfreien Rente rechnen.

Beispiel Blockmodell – Laufzeit

Grundsätzlich sollte die ATZ zu deiner persönlichen und finanziellen Lebenssituation passen. Das bekannteste ATZ-Arbeitszeitmodell ist das sogenannte Blockmodell – **mit hälftiger Arbeitsphase und anschließender hälftiger Freistellungsphase**. Die maximale Laufzeit beträgt hier 6 Jahre, das heißt also: 3 Jahre Arbeitsphase, 3 Jahre Freistellungsphase. Die kürzeste Laufzeit beträgt 1 Jahr (6 Monate Arbeitsphase, 6 Monate Freistellungsphase) und wäre somit auch noch kurz vor Renteneintritt möglich.

Schon gewusst?

Dank dem IG Metall Tarifvertrag und unserer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit können Tarifbeschäftigte (bis E4 Tarif) in den Genuss kommen, das aktive Berufsleben früher an den Nagel zu hängen und trotzdem bis zur Rente weiterhin Entgelt zu beziehen.

Während der Altersteilzeit stockt der Arbeitgeber sowohl das monatliche Entgelt – als auch die Rentenversicherungsbeiträge auf!

Ob sich das bei dir lohnt? Am Ende ist es deine persönliche Entscheidung. Da viele Faktoren hierbei eine Rolle spielen, solltest du dich am besten ausführlich beraten lassen!

Beispiel Blockmodell – Konditionen

Das **ATZ-Entgelt** (Regelarbeitsentgelt) beträgt **50% des Bruttoentgelts VOR Beginn der ATZ** und wird vom Arbeitgeber **aufgestockt**. In der Regel kann man nach Aufstockung in der Arbeits- und Freistellungsphase mit **ca. 81-82% des bisherigen Vollzeitnetto-Entgelts** rechnen. Und das, obwohl man in Summe nur noch die Hälfte der Zeit arbeitet! Zusätzlich werden auch die Rentenversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber auf ganze 95% bis zur Beitragsbemessungsgrenze aufgestockt.

Vorsicht bei Bruttoentgeltumwandlung und privater Krankenversicherung

Beschäftigte, die eine **Bruttoentgeltumwandlung** in Anspruch nehmen (z.B. Direktversicherung oder Jobrad) müssen damit rechnen, dass das **berechnete ATZ-Entgelt in der Realität niedriger** ausfällt, als auf dem **unverbindlichen Berechnungsblatt** ausgewiesen wird. Grund dafür: Die Berechnung erfolgte vor Abzug dieser Beträge. Kalkuliere das also bei deiner Entscheidung mit ein!

Auch **Privatversicherte** sollten sich in Acht nehmen. Für sie kann die ATZ in Summe unwirtschaftlich sein, falls die Höhe des privaten Krankenversicherungsbeitrags gleichbleibt. Der Grund dafür: Der Arbeitgeber zahlt zwar weiterhin einen **Zuschuss zur privaten KV**, dieser wird nun aber auf **Basis des ATZ-Entgelts** ermittelt und **nicht aufgestockt**. Das heißt: Um böse Überraschungen zu vermeiden, solltest du im Vorfeld bei deiner Krankenversicherung nachfragen, ob der Beitrag ebenfalls nach unten angepasst werden kann.

Mit Vollgas in die Altersteilzeit? Vorsicht bei Arbeitsausfall, Kurzarbeit und Minuskonten!

Seit Beginn der Corona-Krise, dem anhaltenden Halbleitermangel und aktuell durch die Auswirkungen des Ukraine-Krieges, stehen viele Beschäftigte vor dem Problem, dass das Minuskonto wächst und wächst. **Blockpause, Kurzarbeit, Arbeitsausfall: Besonders im Hinblick auf eine bevorstehende ATZ oder in der laufenden Arbeitsphase kann ein Minuskonto schnell zum Problem werden.** Grundsätzlich gilt: Vor Eintritt in die ATZ solltest du dafür sorgen, dass dein Freischicht oder Gleitzeitkonto möglichst ausgeglichen ist, ansonsten kann es sein, dass du erst später in die Freistellungsphase starten darfst, da du vorher die Minuszeiten nacharbeiten musst.

Beschäftigungspflicht während ATZ einfordern – Nacharbeit verhindern!

Während der ATZ-Arbeitsphase besteht **Beschäftigungspflicht**. Das heißt: Der Arbeitgeber muss, z.B. bei Kurzarbeit dafür sorgen, dass den ATZ-lern ein **anderweitiges Beschäftigungsangebot** gemacht wird. Das solltest du auch einfordern. Wenn der Arbeitgeber dir keine Beschäftigung anbieten konnte, dann musst du diese Minuszeiten beim Übergang in die Freistellungsphase auch nicht nacharbeiten – das haben wir mit dem Unternehmen vereinbart. Der korrekte Fehlzeitcode spielt dabei eine entscheidende Rolle und muss vom Meister richtig eingetragen werden. Hierbei handelt es sich um den Fehlzeitcode 93.

Solltest du eine Aufforderung zur Nacharbeit erhalten haben, die dir komisch vorkommt, kannst du dich an deinen Betriebsrat wenden (Ansprechpartner ATZ siehe Seite 11). In Zusammenarbeit mit den Führungskräften können wir dir helfen zu belegen, welche Ausfälle betrieblich bedingt sind.



Rückblick: 1. Mai 2022

GeMAInsam Zukunft gestalten

Am 1. Mai war Untertürkheim wieder ganz vorne mit dabei, um ein sichtbares Zeichen für eine gerechte Zukunft zu setzen! Für Entlastungen bei den **Energiepreisen**, mehr **Tarifbindung und Wohlstand** für dieses Land – dafür sind wir auf die Straße gegangen!

Starke Gewerkschaften sind so wichtig wie nie. Nur **54%** der Beschäftigten in Baden-Württemberg sind aktuell durch einen Tarifvertrag geschützt – im Jahr 2000 waren es noch **68%**. Das ist ein besorgniserregender Abwärtstrend und die Rechnung ist sehr einfach:

**Kein Tarifvertrag = weniger Geld,
höhere Arbeitszeiten und
schlechtere Arbeitsbedingungen!**

Frieden, Gerechtigkeit und sozialer Zusammenhalt kommen nicht von selbst. Sie müssen immer wieder gemeinsam erkämpft werden. Viele Bereiche unseres Lebens haben sich in den vergangenen Jahren besonders schnell verändert. Die Arbeitswelt steht vor großen **digitalen** und **ökologischen** Aufgaben. Doch wir können sie mitbestimmen: sozial, ökologisch, demokratisch.

»Wir setzen uns für eine Zukunft, Wirtschaft und Gesellschaft ein, von denen nicht nur einige profitieren, sondern alle!«

Antonio Potenza, IG Metall Gewerkschaftssekretär



EINLADUNG
FRAUEN-
VOLLVERSAMMLUNG

Wann?
Montag, 18.07.2022

von **11:00 Uhr** bis **14:00 Uhr**

Wo?
**Untertürkheim RD
Geb. 128, 6.OG
Betriebsrat Büro**

Bei der 4. Versammlung der IG Metall Vertrauensfrauen am Standort Untertürkheim wollen wir unter anderem mit euch über die bevorstehende **Tarifrunde, Bildung** und **Qualifizierung** sowie den **Frauentag 2023** sprechen.

Informiert eure Führungskraft: Die Abrechnung erfolgt über **Schlüssel 19**.

IG Metall Befragung

DU sagst, was **SACHE** ist!

Die IG Metall ist die **starke Stimme** der Beschäftigten, weil hinter ihr über **zwei Millionen Mitglieder** stehen. Das ist unverzichtbar, denn Erfolge fallen nicht vom Himmel. Es braucht das **Engagement** und die **Entschlossenheit** von unzähligen Kolleginnen und Kollegen!

Du bist gefragt: **Welche Forderungen sind dir in der kommenden Tarifrunde wichtig?**

”
**DEINE
TARIFBEWEGUNG.
DEINE MEINUNG!**
“

Eure Teilnahme zählt!

Wir nutzen die Ergebnisse der Umfrage für die Ausarbeitung der Beschlussvorlage für die **Vertrauensleute-Vollversammlung** am **21. Juni**. Maximale Beteiligung ist also extrem wichtig, um einen **repräsentativen Forderungskatalog** aus Untertürkheim beschließen zu können.

Deshalb: Nehmt euch kurz Zeit und macht mit!

BIS ZUM 30. MAI MITMACHEN!

DAS SIND DIE ZUGANGSDATEN FÜR DEINEN BETRIEB

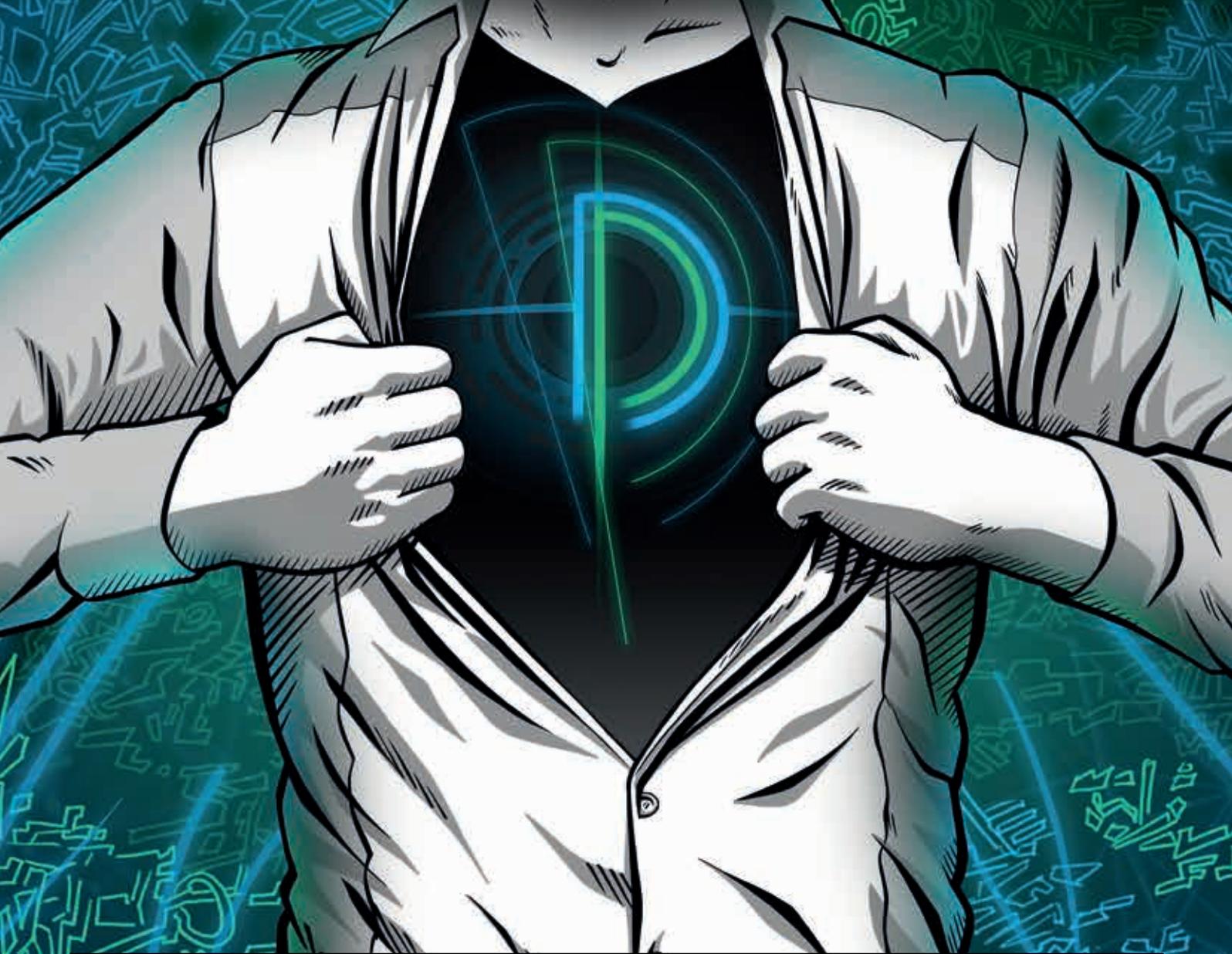
EINFACH SCANNEN
ODER LINK EINGEBEN
UND LOS GEHT'S!

www.igmetall.de/HE0022



IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MSTV:
Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Kontakt: stuttgart@igmetall.de
Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige
Bildquellen: stock.adobe.com: S. 1 ©twobee; S. 3 ©xyz+; S. 16 + 17 ©elcovalana; S. 20 ©kittitee550; S. 25 ©lassedesignen | S. 18 + 22 ©Mercedes-Benz Group



An alle Superheld:innen aus Werk 10: digitale Pionier:innen gesucht!

Zeig uns deine versteckten Talente und werde Data Specialist (m/w/d).

Dein Herz schlägt voll und ganz digital? Dann nimm an der Digital Challenge teil und erhalte die Chance auf eine berufsbegleitende Umschulung.



QR-Code scannen und Digital Challenge starten!

- Keine IT-Vorkenntnisse erforderlich
- Grundkenntnisse in Englisch erwünscht

Mehr Infos erhältst du im Social Intranet oder an unseren Marktständen im Werk 10.

Mercedes-Benz

