



In dieser Ausgabe:
**(Schicht-) Kalender
2023**

8!
PROZENT MEHR

**SOLIDARITÄT
GEWINNT!**
TARIFBEWEGUNG 2022

Zukunft unseres Standorts!
Neue Produktionen für
Untertürkheim

Seite 3-4

Heißer Herbst!
Tarifrunde 2022:
Forderung und Solidarität

Seite 5-7

Zweiklassen-System!
Ungleichbehandlung
bei Hardwareausgabe

Seite 18



BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim
Mercedes-Benz Group

Aus dem Inhalt:

Zukunft unseres Standorts!

Neue Produktoptionen für Untertürkheim
Seite 3-4

Heißer Herbst!

Tarifrunde 2022: Forderung und Solidarität
Seite 5-7

Unter Strom!

Arbeitsorganisation Batteriefabrik Hedelfingen
Seite 8-9

Bye bye, NAGz!

Die Entwicklung unseres Getriebewerkteils
Seite 10

Zukunftsfähig oder -unfähig?

Werkzeugbau 4.0
Seite 11

Besser spät als nie!

Startschuss für die neue Rettungswache
Seite 12-13

Meistermangel im Werk

Ein hausgemachtes Problem
Seite 14-15

Wirtschaftlichkeit vs. Gesundheit

Ergonomie, das vernachlässigte Stiefkind
Seite 16-17

Zweiklassen-System!

Ungleichbehandlung bei Hardwareausgabe
Seite 18-19

MB.OS Konditionenpaket und Übernahmen in RD

Seite 20-21

Wahl-Monat November

JAV und SBV wird neu gewählt
Seite 22-23

Meldungen

Nicole will leben!
Seite 24

Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender

Michael Clauss
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Neue Produkte Neue Perspektiven

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach einem heißen Sommer sind die Temperaturen innerhalb weniger Tage stark eingebrochen. Der bange Blick auf das Thermometer macht deutlich: Der Sommer ist vorbei und die Heizperiode steht bevor.

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine sorgt seit Monaten schon für **steigende Energiepreise**. Die Hälfte aller Wohnungen in Deutschland wird mit Gas beheizt, ebenso viele Büros und Industriegebäude. Wir müssen also zwingend Energie sparen, um gut durch den Winter zu kommen und die enormen Heizkosten, zumindest ein Stück weit, runterzuschrauben. Auch die Erhöhung der **Lebenshaltungskosten** spürt ihr alle bereits im eigenen Geldbeutel. Die kommenden Monate werden für jeden Einzelnen eine völlig neue Herausforderung – auch und vor allem finanziell. Vor diesem Hintergrund nimmt auch die Bedeutung der **Tarifrunde 2022** zu – bei den bevorstehenden Verhandlungen um mehr Geld brauchen wir jeden einzelnen. **Mehr dazu auf den Seiten 5-7.**

Bei all den Baustellen auf der Welt bleibt die **größte Baustelle** für uns in Untertürkheim aber nach wie vor die Transformation der Antriebswelt – denn mit ihr einher geht die **Transformation unseres gesamten Standorts.**

Bereits vor den Verschärfungen durch EU-Kommission und Unternehmen im vergangenen Jahr stand fest, dass wir unser **Produktportfolio** immer wieder ergänzen und ausbauen müssen. Als Arbeitnehmervertretung und Belegschaft eines Powertrain-Standorts werden wir uns in den kommenden Jahren ständig dafür einsetzen müssen, dass unser Standort neue Produkte erhält, die weiter für Beschäftigung sorgen.

Aktuell sind wir sehr gut aufgestellt, aber die Entscheidungen, wie es ab 2028 weitergeht, müssen JETZT getroffen werden! Lange Zeit war nicht klar, welche Produkte überhaupt zur Diskussion stehen. Das hat sich inzwischen geändert. **Wie es bei uns an Standort weitergeht, erfahrt ihr auf Seite 3 und 4.**

DAS liegt für uns auf dem Tisch

Wir sind seit einigen Wochen im regelmäßigen Austausch mit unserem Standortverantwortlichen Frank Deiß, um über mögliche Produktionsoptionen für unseren Standort zu sprechen, die unsere Beschäftigung mittel- und langfristig absichern sollen.

Ab **2024**



Zusätzliche eATS-Umfänge WIR WOLLEN DAS 4. MODUL

2024 gehen wir mit unserem hauseigenen eATS 2.0 an den Start. Statt des ursprünglich 2019 vereinbarten 250k Modul, ist es uns 2021 gelungen, diesen Umfang zu verdoppeln – für Montage und Fertigung! Bei unserem eATS handelt es sich um das **erste Großserienmodul eATS 2.0**.

Zur Debatte steht aktuell das **vierte Modul für Montage und Fertigung**. Das wollen wir! Das MUSS nach Untertürkheim, um an der Stückzahlsteigerung in der E-Mobilität wie vereinbart beteiligt zu werden. Wenn der Anteil der E-Mobilität hochgeht, steigt auch der Anteil bei uns – so ist es vereinbart. Mit dem vierten Modul eATS 2.0 wären wir, beginnend ab 2024 in Montage und Fertigung in diesem Bereich, mehr als gut aufgestellt.

Ab **2028**

EDU

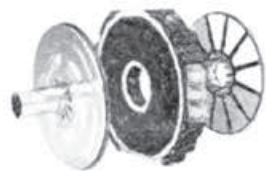
3.0

ENTWICKLUNG UND PRODUKTION ELECTRIC DRIVE UNIT 3.0

Ab **2028** geht es dann schon um das Folgeprodukt, den eATS 3.0. Das Unternehmen spricht dann nicht mehr von eATS sondern von EDU – Electric Drive Unit.

Beim sogenannten EDU 3.0 handelt es sich um ein völlig neues Produkt mit geringerem Gewicht und höherer Leistung. Entscheidend für die Forschung und Entwicklung ist dabei, dass die Konstruktion so entwickelt werden muss, dass ein maximaler Anlagen-ReUse in unserer Produktion möglich ist. ReUse – also die Wiederverwendung – ist ein zentraler Faktor bei der Entscheidung um Produktvergaben. Wenn die Anlagen schon stehen und weiter genutzt werden können, spart das dem Unternehmen jede Menge Geld. Das ist die Grundlage für Produktzusagen.

Das zeigt übrigens, wie wichtig die Einrichtung des Projekthauses eATS mit der Entwicklung für den eATS 2.0 war und in Folge auch der erfolgreiche Konflikt um den eCampus – damit haben wir die Voraussetzung für Anschlussprodukte geschaffen. Mit dem EDU 3.0 ab 2028 könnten wir erneut unsere enge Verzahnung zwischen Entwicklung und Produktion nutzen – was bei uns entwickelt wird, muss auch hier produziert werden!



ENTWICKLUNG UND PRODUKTION NEUER eMOTOR

Zusammen mit dem EDU 3.0 wird ab 2028 auch ein neuer eMotor kommen. Für diesen eMotor haben wir schon lange den Hut in den Ring geworfen, denn er gehört schlicht und einfach nach Untertürkheim und muss in Zukunft bei uns entwickelt und dann ab 2028 auch bei uns produziert werden.

NEUE eACHSE FÜR NEUE FAHRZEUGARCHITEKTUR MB-EAL



Das nächste Produkt, das für uns im Raum steht, ist die eAchse der neuen Fahrzeugarchitektur MB-EAL - also die Electric Architecture Large, für unsere großen Varianten, die Mercedes-Benz 2028 einführen wird. Als Kompetenzwerk für Achsen ist es nur logisch, dass die eAchse zu uns nach Untertürkheim kommen muss.

FAHRZEUGSTRUKTURTEILE FÜR DIE GIEßEREI



Des Weiteren stehen Produkte für die Gießerei im Raum: BioniCast ist hier das Stichwort, also bio-nische, von der Natur inspirierte Fahrzeugstrukturteile, die bereits im EQXX verbaut sind. Leichtbau wird im Wettbewerb immer relevanter und davon könnten wir in der Gießerei in Mettingen profitieren, weil wir hier die Profis haben.

In welchem Umfang es sich bei diesen Fahrzeugstrukturteilen handelt, wird nicht vor 2023 klar sein – aktuell gibt es noch kein Lastenheft. Klar muss aber sein, dass sie für die Zukunft unserer Gießerei nach Mettingen müssen!



KEINE PREISSCHILDER

All das sind **zusätzliche** Produkte, die wir zu den bereits vereinbarten Umfängen des eATS 2.0, unseren zwei Batteriefabriken und unseren eCampus-Themen haben wollen. Produkte, die mittel- und langfristig die Beschäftigung an unserem Standort absichern können!

Eins ist dabei aber klar: Die **Notwendigkeit**, dass diese Produkte an unseren Standort kommen müssen, schließt für uns ganz klar aus, dass jetzt schon wieder an jedes der genannten Produkte ein Preisschild gehängt wird. **Diese Produkte müssen an unseren Standort kommen**, um die Beschäftigungssicherung zu erfüllen und die Transformationszusage einzuhalten.

All diese Produkte liegen aktuell als Forderung auf dem Tisch und sollen noch **in diesem Jahr mit dem Vorstand verhandelt werden**.

Neben den genannten Produkten, laufen parallel nach wie vor die Verbrennerprodukte bei uns, die eine **maximale Laufzeit im Verbrennersegment** haben. Mit der Kombination aus alledem, wären wir mehr als gut aufgestellt.

INSOURCING

Das ist noch nicht alles – wir wollen Produkte zurückholen

Neben den zusätzlichen, neuen Produkten sehen wir als Betriebsrat, mit Blick auf unsere aktuelle Situation im Werk, auch die Notwendigkeit, **Fertigungsumfänge die fremdvergeben wurden, zeitnah wieder reinzuholen**. Nur so können wir dem immer stärker werdenden Fertigerüberhang entgegenwirken. Dieser Überhang ist entstanden, weil wir in vielen Bereichen die Fertigungstiefe zu Gunsten von neuen Produkten heruntergefahren haben. Wir haben uns als Belegschaft zu diesem Schritt entschieden, um zukunftsfähige Produkte zu sichern und unter der klaren Voraussetzung und Zusage des Unternehmens, dass **Fertiger auch weiterhin auf Fertigerarbeitsplätze** kommen – so ist es mit dem Unternehmen vereinbart worden.

In der Zwischenzeit hat das Unternehmen aber feststellen müssen, dass es eben nicht mehr genug Fertigerarbeitsplätze bei uns gibt. Ein ums andere Mal hat es seitdem beim Betriebsrat angeklopft, um uns dazu zu bewegen, von dieser Voraussetzung abzuweichen, einzuknicken und nachzugeben.

Wir sind standhaft geblieben. Unsere Überzeugung war und ist: **Wenn nicht ausreichend Beschäftigung für unsere Fertiger vorhanden ist, dann muss die Werkleitung dafür sorgen, dass Geschäft reinkommt!** So will es unsere Vereinbarung!

Jetzt steht die Chance im Raum, Zylinderkopf-, Kurbelwellen- und Kurbelgehäuseumfänge für den OM654, wieder zurückzuholen! Damit würden wir wichtige Fertigerarbeitsplätze zurück ins Werk holen und vielen qualifizierten Kolleginnen und Kollegen neue Perspektiven geben.

Ihr seht: Wir haben extrem viel für uns in der Pipeline. Mit diesen Entscheidungen sorgen wir dafür, dass auch die zukünftigen Generationen ab 2028 hier einen guten und sicheren Arbeitsplatz haben.

Sollte es dem Vorstand aber wiedererwartend Ende des Jahres doch schwerfallen, grünes Licht für Untertürkheim zu geben, bin ich mir sicher, dass ihr mehr als bereit dazu seid, ihnen bei der Entscheidung zu helfen.

8 Prozent mehr!

Die Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg haben begonnen. Die IG Metall fordert eine tabellenwirksame Entgelterhöhung von 8 Prozent für 12 Monate für die rund eine Million Beschäftigten im Südwesten.

Das Leben in Deutschland hat sich deutlich verteuert. Dafür brauchen die Beschäftigten einen Ausgleich. Ja, auch die Arbeitgeber sind von den Preissteigerungen betroffen – doch anders als die Beschäftigten kann die Mehrzahl der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie ihre Preissteigerungen an Kunden weiterreichen: Die Verkaufspreise von Kraftwagen und -teilen sind in den letzten 12 Monaten um 6,2 Prozent gestiegen, die von Maschinen um 9,3 Prozent und die Preise für Metallerzeugnisse gar um 15,4 Prozent.

Aber ihren Beschäftigten wollen die Metall-Arbeitgeber keine höheren Preise, keine höheren Entgelte zugestehen. In der ersten Verhandlungsrunde machten sie keinerlei Angebot, einige regionale Arbeitgeberverbände fordern sogar eine „Nullrunde“ – also keinerlei Entgelterhöhung.

Arbeitgeber können sich 8 Prozent mehr leisten

Insolvenzen, Schließungen, Entlassungen, Rezession – all das droht nach Darstellung der Arbeitgeber, wenn sie 8 Prozent mehr Lohn zahlen müssten. Tatsächlich lag die Zahl der Insolvenzen auch im August noch deutlich unter dem Stand vor der Corona-Krise. Betroffen waren vor allem das Baugewerbe und der Handel, nicht die Industrie.

Die realen Zahlen der Metall- und Elektroindustrie zeigen ein anderes Bild: **Arbeit ist ohne Ende** da. Viele Betriebe brummen wie nie – und die Beschäftigten arbeiten längst an der Belastungsgrenze. Von den 65 Metall-Unternehmen, die publizitätspflichtig sind (etwa Aktiengesellschaften, die ihre Zahlen offenlegen müssen), haben 62 im zweiten Quartal 2022 trotz Ukraine-Krieg und Energie-Schock gute Gewinne eingefahren. **Viele Unternehmen vermelden sogar Rekordgewinne – so wie unseres!**

Zudem ist der Anteil der Personalkosten viel geringer, als viele glauben: In der Industrie liegt der Anteil der Entgelte, Löhne und Gehälter bei etwas über 20 Prozent vom Umsatz. Das bedeutet: Eine Erhöhung der Entgelte um 8 Prozent entspricht rechnerisch einer Erhöhung der Gesamtkosten um lediglich 1,6 Prozent.

Wenn die Kaufkraft sinkt, droht Rezession

Eine Rezession – ein Schrumpfen der Wirtschaft – droht vielmehr, weil die Verbraucher wegen der hohen Inflation nicht mehr genug kaufen können. Durch den Rückgang der Nachfrage steigt auch die Gefahr einer Rezession. Denn der private Konsum trägt rund 50 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt bei. **Unsere Kaufkraft, unsere Nachfrage ist also die wesentliche Stütze unserer Wirtschaft.**



8 Prozent – „Warum so wenig?“

Die Inflation soll nach Prognose der Ökonomen noch weiter steigen. Warum fordert die IG Metall dann nur 8 Prozent? **„Wir wissen aus unzähligen Gesprächen mit euch, dass viele nicht zufrieden sind mit der Forderung nach 8% mehr Lohn. Das ist nachvollziehbar, denn ihr arbeitet in einem Unternehmen das in der Lage ist, mehr zu geben. Aus diesem Grund war die Forderung aus Untertürkheim auch eine höhere, nämlich 11%. Und diese Forderung halten wir nach wie vor, für unser Unternehmen, für gerechtfertigt“**, sagt Miguel Revilla, VK-Leiter am Standort Untertürkheim. **„Aber die Tarifrunde der IG Metall ist eben nicht nur für Mercedes-Benz. Und das ist auch gut so“**, sagt Miguel. Die IG Metall regelt mit Ihren Mitgliedern den Tarifvertrag für die Fläche. Für die gesamte Branche in Deutschland. **„Und damit sorgt sie seit Jahrzehnten dafür, dass es der Branche in Summe sehr, sehr gut geht. DAS ist der Solidaritätsgedanke der Gewerkschaft.“**



Vor dem Start einer Tarifrunde geht es darum, eine Forderung zu finden, von der die IG Metall glaubt, sie auch in der Fläche durchsetzen zu können. **Und es gibt leider Betriebe, für die 8% schon sehr kritisch sind.** Denn die Schere geht auch innerhalb unserer Branche weiter auseinander – für die einen klingen 8% wenig, für die anderen wäre alles, was darüber hinaus geht eine Bedrohung für die Beschäftigung, weil Unternehmen nicht in der Lage sind, so viel zu bezahlen.

„Als IG Metall in Summe hat man sich deshalb für die 8% entschieden. Als IG Metall im Betrieb, in diesem Betrieb, fordern wir als Gesamtbetriebsrat, dass wir zusätzlich zum Tarifergebnis, betriebliche Lösungen finden, damit ihr davon profitiert in einem Unternehmen zu arbeiten, das trotz Krise gut dasteht“, sagt Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender am Standort Untertürkheim und stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender.

Inflationsprämie als Teil der Tarifrunde

Denn die Erhöhung der Lebenshaltungskosten spürt ihr alle bereits am eigenen Leib. Sie werden für viele Bürgerinnen und Bürger in Deutschland zunehmend zu einer immer größeren Belastung. Die Bundesregierung hat deshalb **mehrere Entlastungspakte** geschnürt. Sie sollen die hohen Preissteigerungen abfedern.

Unter anderem sollen **ab 1. Januar 2023 zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers bis zu 3.000 Euro im Jahr steuer- und abgabenfrei möglich sein, auch in monatlichen Raten.** Tatsächlich ist es aber so, dass viele Betriebe in Deutschland aktuell gar nicht in der Lage sind, eine solche Prämie auszus zahlen, weil sie genauso stark von den steigenden Preisen betroffen sind, wie ihre Beschäftigten.

In Betrieben in denen eine solche Auszahlung möglich wäre kommt dann aber dazu, dass es eben keine Verpflichtung für diese Unternehmen gibt, die Prämie auszus zahlen.

Und freiwillig passiert da gar nichts. Da ihr bisher noch nichts zum Thema Inflationsprämie bei Mercedes gehört habt, könnt ihr euch vorstellen, wie unser Unternehmen zu einer solchen Auszahlung bisher steht. Nach Corona-Prämie und einer hohen Ergebnisbeteiligung sieht das Unternehmen offensichtlich **keinen Anlass**, um über die **Auszahlung einer solchen Inflationsprämie** zu diskutieren.

Als Arbeitnehmervertretung, sehen wir das anders. Unserer Meinung nach sollte ein erfolgreiches Unternehmen wie Mercedes-Benz **jede Möglichkeit nutzen, um seiner Belegschaft etwas zurückzugeben** und damit durch diese schwierige Zeit zu helfen.



„Weil die Bereitschaft, eine solche Prämie auszus zahlen, aber nicht nur bei Mercedes-Benz, sondern in der gesamten Branche bisher sehr verhalten ist, hat die IG Metall entschieden, das Thema zu einem weiteren Bestandteil der Tarifrunde 2022 zu machen“, sagt Antonio Potenza, IG Metall Gewerkschaftssekretär am Standort Untertürkheim. **„Das primäre Ziel bleibt eine satte tabellenwirksame und nachhaltige Entgelterhöhung.“**

8 Prozent, dauerhaft, monatlich, tabellenwirksam

Die IG Metall fordert eine tabellenwirksame Erhöhung der tariflichen Monatsentgelte um 8 Prozent. Das bedeutet, dass die Entgelte in den Tarif tabellen der einzelnen Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie erhöht werden müssen – also dauerhaft.

Warum? Die letzte tabellenwirksame Erhöhung der Monatsentgelte gab es im April 2018. In den Metall-Tarif runden 2020 und 2021 hat die IG Metall wegen der Corona-Krise und der Transformation vorrangig Arbeitsplätze gesichert. **Dauerhaft mehr Geld gab es trotzdem – nämlich zwei neue jährliche tarifliche Sonderzahlungen:** 2019 gab es erstmals das Tarifliche Zusatzgeld (**T-ZUG**), das im Juli ausbezahlt wird. 2022 kam das neue Transformationsgeld (T-Geld, **Trafo-Baustein**) dazu, das im Februar ausbezahlt wird.

Die neue, dauerhafte Sonderzahlung!

Rückblick: Dass die Tarifverhandlungen 2021 – Mitten in der Pandemie und in einer der größten Wirtschaftskrisen der Geschichte – hart werden, war klar. Vergangenes Jahr haben die Arbeitgeber immer wieder betont, dass es nichts zu verteilen gebe. **Doch der Druck der Warnstreiks hat Wirkung gezeigt: Die Arbeitgeber haben ihre Forderung nach einer Nullrunde zurücknehmen müssen** – das Ergebnis macht sich in Form von Sonderzahlungen im Geldbeutel der Beschäftigten bemerkbar.

2021 gab es einen **zusätzlichen Corona-Bonus** und ab diesem Jahr gibt es eine **neue, dauerhafte tarifliche Sonderzahlung: Den Trafobaustein.** Ab nächstes Jahr erreicht der Trafobaustein dann dauerhaft seine volle Höhe.

Transformationsbaustein

2023 erreicht der Trafobaustein seine volle Höhe.

- Im Jahr **2022** entsprach der Trafobaustein **18,4% eines Bruttomonatseinkommens.** (18,4% = ~2,3% des Bruttomonatsentgelts über 8 Monate (ab Juli-Februar))
- Ab 2023 entspricht der Trafobaustein **27,6% eines Bruttomonatseinkommens.** (27,6% = ~2,3% des Bruttomonatsentgelts über 12 Monate (ab März - Februar))



Nun gilt es, einen Beitrag zur Kaufkraftstabilisierung zu leisten und für Entlastung im Geldbeutel zu sorgen.

„Nach zwei Corona-Tarifrunden, bei denen es keine sockelwirksame Erhöhung gegeben hat, MUSS das jetzt dringend kommen, allein wegen der hohen Inflation und die aktuell in die Höhe schießenden Verbraucherpreise, ist das

mehr als notwendig“, sagt Giuseppe Caputi, stellvertretender VK-Leiter in Untertürkheim.

Klar ist jetzt schon: Das wird kein Selbstläufer.

Wie hoch eine Forderung sein kann und mit wie viel Nachdruck eine Gewerkschaft oder ein Betriebsrat diese Forderung am Ende durchsetzen kann, hängt maßgeblich von der Masse an Menschen ab, die dahinterstehen. „Tariferhöhungen fallen nicht einfach vom Himmel“, sagt Sven Schmiech, stellvertretender VK-Leiter in Hedelfingen. „Man bekommt nicht einfach automatisch regelmäßig mehr Geld, weil man bei Mercedes-Benz arbeitet. Man bekommt das, weil es bei Mercedes-Benz den IG Metall Tarif und einen starken IG Metall Betriebsrat gibt und eine Belegschaft, die mit vielen IG Metall Mitgliedern letztendlich dafür sorgen.“



Die Realität von vielen Menschen in Deutschland, die nicht in einem Betrieb mit IG Metall Tarifvertrag arbeiten, sieht nämlich ganz anders. „In vielen Betrieben diskutiert man nicht über 8%, sondern über gar nichts“, sagt Thomas Fretz, stellvertretender VK-Leiter in Mettingen. „Und die IG Metall ist nur so stark, wie die Mitglieder die hinter ihr stehen.“

In Zeiten des Umbruchs kommt es darauf an, dass jeder seinen Teil dazu beiträgt, dass die Verantwortlichen spüren, dass hinter ausgesprochenen Forderungen VIELE Menschen stehen. Diesen Einsatz werden wir im Herbst noch dringend brauchen, wenn die Tarifverhandlungen 2022 in die heiße Phase gehen.

Erfolg ist kein Zufall, Kolleginnen und Kollegen. Packen wir es gemeinsam an – für UNSERE Arbeitsplätze und für eine sichere Zukunft!

T-ZUG A + T-ZUG B

Seit 2019 gibt es das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG). Es setzt sich aus **zwei Teilen** zusammen, die jeweils im Juli ausgezahlt werden:

- 1) **T-ZUG A** in Höhe von **27,5% des indiv. Monatsentgelts**
- 2) **T-ZUG B** in Höhe von **13,7 % des monatlichen Facharbeiter-Grundentgeltes (EG7)**

Beide Teile sind **tarifdynamisch**, das heißt, sie steigen mit den zukünftigen Tariferhöhungen.



***i* Schon gewusst?**

Berechtigte Beschäftigtengruppen können noch bis zum **31. Oktober** den Antrag auf Wandlung des tariflichen Zusatzgeldes in 8 zusätzliche freie Tage stellen!

Das Unternehmen ist unserem Vorschlag leider nicht nachgekommen, auch im kommenden Jahr eine Wandlung in **6 Tage für alle Beschäftigten** zu ermöglichen. Diese Ausnahmeregelung hatte das Unternehmen in den ersten beiden Jahren der Cornoa-Krise gefordert, um Geld einzusparen, weil sie dadurch den T-ZUG an weniger Leute auszahlen mussten.

Dass sich der Vorstand jetzt davor versperrt, zeigt uns, dass er auf dieses Einsparvolumen anscheinend verzichten kann und dass man nicht für zusätzliche 6 Tage im Jahr auf euch verzichten kann. Das behalten wir auf jeden Fall im Hinterkopf, wenn es bald in die Verhandlungen um die kommende **Ergebnisbeteiligung** geht.

Batteriesystemmontage Hedelfingen

Neue Technologie. Neue Rahmenbedingungen. Neue Auseinandersetzungen.

Im März 2021 ist in unserem Getriebewerkteil der Startschuss für die Batterieproduktion für den neuen EQS gefallen. Doch trotz stetig steigender Stückzahlen und damit auch stetig steigender Belastung, gab es lange keine Einigung in Sachen Arbeitsorganisation. Jetzt gibt es endlich Lösungen für die betroffenen Beschäftigten!

Die verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen in Hedelfingen beweisen jede Menge Pioniergeist: Ein Großteil von ihnen war zuvor in der Motoren-, Achsen- und Getriebefertigung tätig und hat sich dann im Bereich der Hochvolt-Technologie weiterqualifiziert. Aus der „Altwelt“ kennen sie gute arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen – umso größer war die Verwunderung, dass in ihrem neuen Tätigkeitsfeld von sauberen und klaren Regelungen lange Zeit keine Spur war. „In der Anlaufphase hat man noch Verständnis gehabt, dass arbeitsorganisatorisch noch nicht alles klar ist“ sagt Hasret Erkol. Er arbeitet seit dem Startschuss in der Batteriesystemmontage. „Aber als die Stückzahlen gestiegen sind, war einfach alles zu unkoordiniert.“

Woran liegt es?

Die Unternehmensleitung hatte 2017 vorgeschlagen, die Batteriefabriken in Brühl und Hedelfingen in eine GmbH auszulagern – selbstverständlich ohne Tarifverträge und Betriebsrat. „Wir IG Metall-Betriebsräte haben es geschafft, dass die Batteriefabriken Bestandteil des Stammwerks Untertürkheim wurden. Damit gelten hier die Tarifverträge der IG Metall und unsere Betriebsvereinbarungen“, sagt Hüseyin Küçükkelci, Betriebsrat in der Batteriemontage. „Trotzdem waren Bedingungen an die Batteriemontage geknüpft. Kompromisse, die wir eingehen mussten, um dieses zukunftsfähige Produkt an unseren Standort zu holen.“

Für die Batteriesystemmontage wurden damals arbeitspolitische Rahmenbedingungen vereinbart, die Flexibilisierungen durch kapazitätsorientierte Arbeitszeitmodelle vorsehen. Ganz konkret ging es unter anderem um **Pausenregelungen**, das **Schichtmodell** und die **Einführung einer neuen Arbeitsorganisation ohne Gruppensprecher**. „Für uns als Betriebsrat stand von Anfang an fest, dass wir hier Arbeitsbedingungen



schaffen müssen, die dieses neue Themenfeld attraktiv machen“, sagt Hüseyin Küçükcelci. „Schließlich hat auch das Unternehmen nichts davon, wenn am Ende niemand Interesse hat, sich auf die neuen Technologien einzulassen, weil die Rahmenbedingungen nicht passen.“

Nach langwierigen, teilweise zähen Verhandlungen, konnten die Hedelfinger IGM-Betriebsräte jetzt endlich wichtige Ergebnisse für eine bessere Arbeit in der Batteriesystemmontage vereinbaren.

Mehr Pausen und ein verbindlicher Pausenplan für die Montage

Bereits Mitte letzten Jahres hatte der Betriebsrat gefordert, dass auch in der Batteriesystemmontage ein Pausenplan für gemeinsame Pausen eingeführt werden muss, der neben der gesetzlichen Pause (AZG) auch die sogenannte persönliche Verteilzeit (TP) und die Erholzeit (TER) umfasst. Bis zuletzt versuchte sich die Unternehmensleitung dagegen zu wehren. Nur die konsequente Verweigerung von Überstunden konnten sie von der Notwendigkeit der Pausen überzeugen. Im Ergebnis gibt es nun einen verbindlichen Pausenplan für alle Schichten. In Summe sind pro Schicht **75 Minuten gemeinsame Pausen vereinbart**.

3 X 8 Stunden Schichtmodell

Die Batterieproduktion läuft auf Hochtouren. Dem Betriebsrat war es wichtig, dass auch der Dreischichtbetrieb in einer geordneten Form läuft. Das Ergebnis war: Drei Schichtgruppen (A, B, C), die in einem 3 x 8-Stunden-Schichtbetrieb arbeiten. Das bedeutet, dass die Kolleginnen und Kollegen in allen Schichten **8 Stunden bezahlte Arbeitszeit** und in allen Schichten **bezahlte Pausen** haben.

Einführung Gruppenarbeit

Für eine funktionierende Arbeitsorganisation ist es jetzt noch dringend notwendig, die Gruppenarbeit einzuführen. Das vom Unternehmen geforderte Pilotkonzept der neuen Arbeitsorganisation war nicht erfolgreich und wird weder im Werk Untertürkheim in Summe noch in der Batteriesystemmontage zur Anwendung kommen. Als Betriebsrat werden wir uns dafür einsetzen, dass die Einführung der **Gruppenarbeit** noch in diesem Jahr beginnt.

Neben diesen Punkten wurden und werden aktuell noch weitere Themen vereinbart. IGM-Vertrauensleute haben mit euch zusammen viele Fragen rund um eure Arbeit in der Batteriesystemmontage gesammelt. Die Antworten haben wir im **Social Intranet** für euch bereitgestellt – reinschauen lohnt sich.

Suchbegriff: **FAQ Arbeitsorganisation in der Batteriesystemmontage**



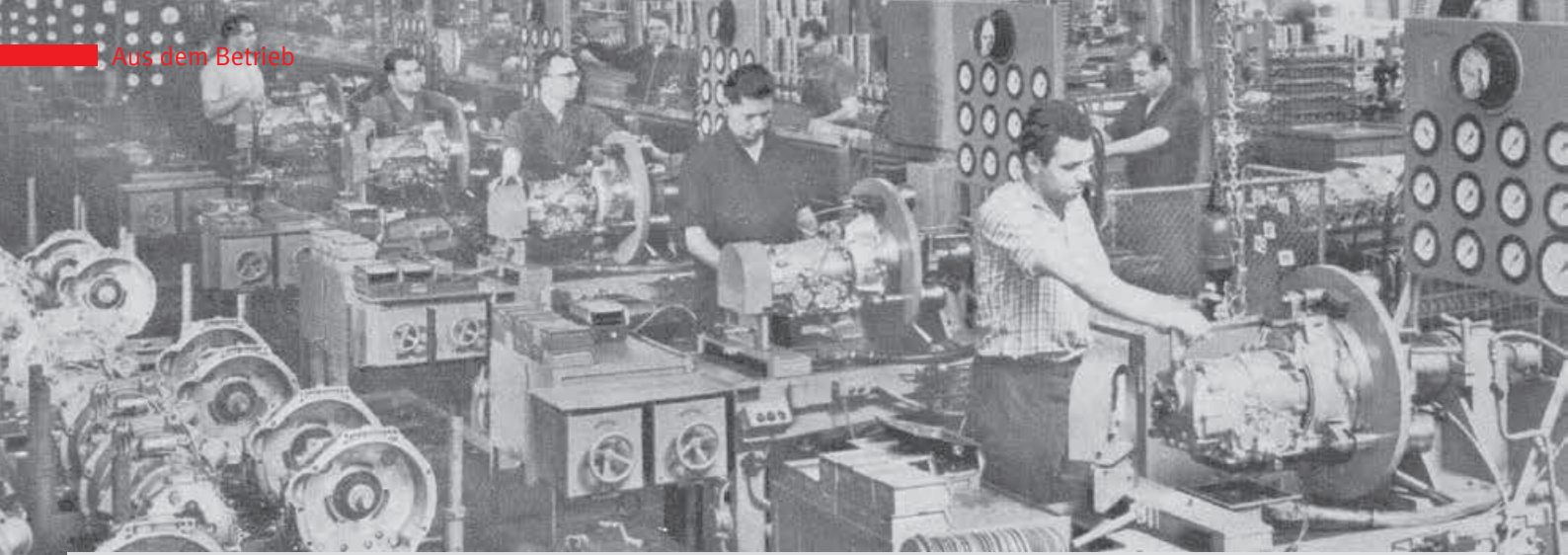
Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort sind froh, dass jetzt so gute Lösungen gefunden wurden. „Das Verhandlungsergebnis ist super angekommen“, sagt Hasret Erkol. „Es hat zwar lange gedauert aber dafür haben wir jetzt ein super Schichtmodell und eine gute Pausenregelung.“ Hasret bereut den Schritt nicht, sich für eine Tätigkeit in einer neuen Technologie entschieden zu haben, ganz im Gegenteil: „Wenn man Teil der Zukunft sein will, empfehle ich es auf jeden Fall!“

Ansprechpartner



Hüseyin Küçükcelci
Betriebsrat Hedelfingen

+49 160 86 53308



Bye bye NAG2

Hedelfingens spannender Werdegang!

Die Hedelfinger Getriebe-Produktion für Mercedes-Benz PKWs hat eine lange Tradition. In ihrer Geschichte gab es viele Produktanläufe von unterschiedlichen Schaltgetrieben und Automatikgetrieben. Unsere NAG 2-Getriebe prägten in den vergangenen Jahren die Erfolgsgeschichte unseres Getriebewerks - seit Anfang August ist nun Schluss mit der Produktion des NAG 2. Auch in Deizisau wurde die Produktion eingestellt, mit viel Wehmut der Kolleginnen und Kollegen, die nun wieder nach Hedelfingen zurückgekehrt sind. **Doch nur, weil sich die Produktlandschaft in Hedelfingen verändert, ändert sich nichts am Stellenwert dieses Werkteils – das beweisen sowohl seine Geschichte als auch die jüngsten Produktentscheidungen für Hedelfingen.**

Eine Zeitreise

Die Fläche des Werkteil Hedelfingen hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten mehr als verdoppelt. Das enorme Produktionswachstum von Mercedes-Benz zog ein Wachstum der Getriebeproduktion nach sich und unterstrich somit auch die Bedeutung des Aggregatwerks Untertürkheim als Ganzes.

Anfang der **1960er Jahre** begann die **Produktion von Automatikgetrieben** in Hedelfingen – damals noch eine technische Innovation im Getriebebereich. Bis in die 1990er Jahre hatte vor allem das Schaltgetriebe einen großen Anteil an Beschäftigung und Produktion in Hedelfingen. Der Anteil lag damals bei

über 60% Schalt- zu ca. 40% Automatikgetrieben. Das damalige Automatikgetriebe hieß W4 A 20 und W4 A 40, ein 4-Gang-Getriebe.

Ende der **1990er Jahre** wurde es abgelöst durch das **NAG 1 Getriebe**. In dieser Zeit hat sich auch das **Produktionsbild** verändert. Schon bald wuchs der Anteil an Automatikgetrieben enorm an. Heute gibt es praktisch keine Mercedes-Benz PKWs mehr mit Schaltgetrieben. Diese Entwicklung hatte natürlich auch Auswirkungen auf die **Produktionslandschaft** in Hedelfingen. Die Schaltgetriebefertigungen für Heck- und Frontantriebe verließen Stück für Stück Hedelfingen in Richtung Gaggenau und Cugir in Rumänien.

Für den Betriebsrat lag der Fokus in dieser Phase auf einer stabilen Beschäftigung. Mit dem Wandel zu einem **reinen Automatikgetriebewerk** konnten wir **Beschäftigung** in Hedelfingen nicht nur absichern, sondern sogar **ausbauen**. Nach dem Platzen der Immobilienblase und dem weltweiten Finanzmarkt-Crash, stiegen die Produktionsstückzahlen ab Ende 2009 unaufhörlich nach oben.

Die damaligen **NAG 2 Montageanlagen** im Gebäude 41 und 43 wurden schnell zu klein. Auch Samstagsschichten, Sonn- und Feiertagsarbeit reichten nicht mehr. Der Hedelfinger IGM-Betriebsrat hat deshalb vehement eine zusätzliche **3. Montageanlage** gefordert. **2012** wurde sie in **Deizisau** aufgebaut. Ursprünglich für 4 Jahre, als Übergangslösung.

Geworden sind daraus fast 10 Jahre. Diese Montageanlage und eine Wochenendschicht in Hedelfingen haben dazu geführt, dass über **300 Menschen** zusätzlich in die NAG-Montage eingestellt wurden.

Blick in die Zukunft

Mit dem jetzigen **Auslauf des NAG 2** ist noch lange nicht Schluss in Hedelfingen: Die Hedelfinger Geschichte zeigt, dass es in dieser Belegschaft eine große **Kompetenz, großes Engagement und Flexibilität für neue Produkte gibt**. Die **NAG 3-Produktion** wird noch viele Jahre laufen. Mit der **Batterie-Montage** und der **eATS-Produktion** sind schon mal zwei wichtige Produkte für Hedelfingen gesichert und der Auftrag an die Center- und Werkleitung liegt klar auf dem Tisch, weitere Bauteile für die Antriebsstränge der Zukunft nach Hedelfingen zu bringen.

So sieht Weiterentwicklung in Richtung Zukunft aus!

Ansprechpartner



Roland Schäfer
Betriebsrat Hedelfingen

+49 160 8675583

Werkzeugbau 4.0

Zukunftsfähig oder – unfähig?

Im November 2018 haben wir, auf Drängen der Unternehmensleitung, die Zusammenführung der Werkzeugbauten und Mechanischen Bearbeitungen zu einem „Werkzeugbau 4.0“ vereinbart. **Ziel ist es, die Entwicklung bereits in einer sehr frühen Phase über mögliche Herstellprozesse zu beraten und innovative und qualitativ hochwertige Werkzeuge für die Produktion in Gießerei, Presserei, Schweißfertigung und Schmiede zu entwickeln und zu fertigen.**

Zwischen Werkleitung und Betriebsrat bestand Einigkeit darüber, dass das Projekt „WZB 4.0“ eine **immense Bedeutung für den Transformationsprozess** unseres Werkes hat, um künftigen Anforderungen neuer Produkte gerecht zu werden, deren Produktion ins Werk zu holen und damit Beschäftigung zu sichern.

Personal – und Fachkräftemangel

Nach heutigem Stand, müssen wir allerdings feststellen, dass die Betriebsvereinbarung, seitens Unternehmen, nicht eingehalten wird. So ist die damals besprochene, **mittelfristige Personalplanung**, die als Orientierungsgröße dient, durch enorme Abweichungen zu einer Desorientierungsgröße geworden.

Nur mit Druck des Betriebsrats in Form von Ablehnung der Überzeiten, sieht Abteilungsleiter Dr. Ostgathe langsam ein, dass notwendiges Personal eingestellt werden muss. Dazu laufen aktuell Verhandlung mit dem Betriebsrat der PT/S. Es besteht Einigkeit darüber, dass zur Verstärkung **mindestens 40 AK** zusätzlich benötigt werden.

Transformation

Die mit dem Betriebsrat 2020 vereinbarten **jährlichen Zukunftsinvestitionen** wurden zwar 2021 durch Aufstellung eines 3D-Stahl Druckers als Zukunftstechnologie umgesetzt, auf die Gespräche über die Zukunftsinvestitionen 2021 und 2022, warten wir, trotz mehrmaliger Aufforderung, jedoch heute noch. Bei Nachfrage bekamen wir vom zuständigen E3 der Planung, Dr. Dörfel, nur die lapidare Antwort: „Wir arbeiten dran, wir sind uns bei Zukunftsthemen noch nicht einig.“

Der Betriebsrat muss in die Beratungsphase eingebunden werden. Das beinhaltet eben gerade auch die Diskussionen über Alternativen. Eine **Entwicklung innovativer Werkzeugkonzepte für RD**, beispielsweise antriebsunabhängige Gussteile, die eine wichtige Rolle bei der Gestaltung des

Transformationsprozesses und den damit verbundenen Veränderungen im Produktportfolio spielen, ist ebenfalls nicht erfolgt.

Es sollte aus unserer Sicht ein KeyAccount eingesetzt werden, der gegenüber RD rechtzeitig, bereits zur Prototypenphase, diese **neu entwickelten, innovativen Werkzeugkonzepte vorstellt, damit Produkte für das Werk Untertürkheim an Land gezogen und Beschäftigung gesichert werden kann.** Es wäre auch ein leichtes, dies den RD Bereichen in einer Art Hausmesse vorzustellen. Unsere **technologisch sehr gut aufgestellte mechanische Fertigung** wäre dazu beispielsweise bestens im Stande.

Der für die Werkzeugbauten zuständige E3, Dr. Ostgathe, zeigt daran jedoch sehr wenig Interesse, was bei Beschäftigten im Bereich immer mehr zu Resignation und Angst um den Arbeitsplatz führt.

Unternehmertum geht anders!

Des Weiteren kümmert sich der Fachbereich nicht um die **Instandsetzung mehrerer Werkzeugmaschinen** – oder liegt das eher am Personalmangel der zuständigen Instandhaltung? Die Maschinen stehen seit Monaten still, weil es weder die leitenden Führungskräfte des Fachbereichs noch der Instandhaltung für nötig halten, sich darum zu kümmern. Somit werden nicht nur Umfänge fremdvergeben, die bei uns im Werkzeugbau dargestellt werden könnten, sondern es wird auch noch viel Geld kaputt gemacht. Frau Steinemann, wie lange wollen Sie noch zuschauen?

Ansprechpartner



Adnan Yürekli
Betriebsrat PT/S

+49 151 58605463



Thomas Fretz
Betriebsrat PT/S

+49 176 30949552

„Ein weiteres Bekenntnis zum Standort Hedelfingen“

Besser spät als nie: Startschuss für die neue Rettungswache

Sparmaßnahmen, Planungsstopps, fehlende Freigaben: Nach einem jahrelangem Hin und Her soll jetzt endlich der dringend benötigte Neubau der Rettungswache in Hedelfingen in die Tat umgesetzt werden.

Untertürkheim ist derzeit der Standort innerhalb des Unternehmens, mit der **umfangreichsten Notfallversorgung**, insbesondere im Vergleich zu Standorten mit vergleichbaren Produktionstätigkeiten. Unsere hauseigene Rettungswache ist fester Bestandteil unseres Werks, mit der das Unternehmen seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Notfallversorgung am Standort Untertürkheim nachkommt. In den Werkteilen Untertürkheim, Mettingen und Hedelfingen sind die Ambulanzen während der regelmäßigen Arbeitszeiten mit **ausgebildetem medizinischem Fahrpersonal** durchgängig besetzt. Außerhalb dieser Zeiten und an den Wochenenden stellt im Notfall unsere Rettungswache die Versorgung sicher und die Werkfeuerwehr leistet Erste-Hilfe, wenn der

Rettungsdienst bereits gebunden ist. Damit geht die Versorgung bei uns **weit über das berufsgenossenschaftlich vorgeschriebene Maß hinaus**.

Kein angemessenes Arbeitsumfeld

Die zentrale Rettungswache im Getriebewerk Hedelfingen ist das Herzstück des Rettungsdienstes an unserem Standort – **von hier aus werden alle Werkteile sowie die Außenstellen im Neckartal versorgt**. Die Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter bringen hier täglich Höchstleistung – und das obwohl die **Rahmenbedingungen das schier nicht zulassen**. Die veralteten Räumlichkeiten der Rettungswache sind mehr als ungeeignet: zu enge Gänge, zu verwinkelt, zu wenig Platz. Und das ist schon seit Jahren klar.

i Schon gewusst?

Wählt ein Mitarbeiter innerhalb des Mercedes-Benz-Telefonnetzes (Festnetz) die 112, so wird er immer mit der für ihn zuständigen internen Sicherheitszentrale verbunden.

Erfolgt der Notruf über ein Mobiltelefon, so wird bei Wahl der 112 dieser Anruf zur nächsten Leitstelle des öffentlichen Rettungsdienstes geroutet. Bei uns könnten das die Leitstellen Esslingen, Stuttgart, Rems-Murr oder auch Böblingen sein.

Deshalb ist es wichtig, beim Mobiltelefon immer die **interne Notrufnummer 0711 – 17 112** zu wählen.

TIPP:

Speichert Euch diese Nummer direkt im Mobiltelefon ab, damit ihr bei Notfällen im Werk direkt zur richtigen Leitstelle kommt.

Aus diesem Grund wird den Kolleginnen und Kollegen auch schon seit Jahren zugesichert, dass eine neue Rettungswache und Ambulanz in Hedelfingen gebaut wird, die nicht nur die notwendigen Auflagen erfüllt, sondern vor allem auch die Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen verbessert.



Zwischen 2015 und 2017 wurde das neue Gebäude geplant, Gelder wurden bereits freigegeben. 2019 hätte mit dem Bau begonnen werden sollen. Doch dann kamen die **Sparmaßnahmen** und die geplante Umsetzung wurde gestoppt.

Die zuständige Betriebsrätin Michaela Caprazki war damals schockiert, dass das Unternehmen an einem so notwendigen Projekt spart. „Als Betriebsrat haben wir keine Ruhe gegeben“, sagt sie. „Unsere Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter gehören genauso zu unserer Belegschaft, wie die Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion oder der Verwaltung. Sie haben genauso ein Recht darauf, dass ihr Arbeitsplatz den Anforderungen und Ansprüchen ihrer Tätigkeit entspricht – außerdem geht es hier auch um den Schutz der Belegschaft in Summe.“

Der Betriebsrat ließ nicht locker, brachte das Thema immer wieder auf den Tisch und regte dadurch scheinbar die Kreativität der Unternehmensseite an. „Wir haben teilweise wirklich fadenscheinige Argumente zu hören bekommen, warum der Bau der Rettungswache in Hedelfingen plötzlich nicht mehr möglich sei“, erklärt Michaela Caprazki. „Dabei haben alle Überlegungen der ursprünglichen Planung vor einigen Jahren ergeben, dass Hedelfingen der einzig sinnvolle Standort für die zentrale Rettungswache ist.“

Hartnäckigkeit zahlt sich aus

Davon ließ sich letztendlich auch die Unternehmensseite überzeugen. Nach vielem Hin und Her konnte den betroffenen Kollegen in diesem Sommer mitgeteilt werden, **dass es mit der Rettungswache jetzt endlich vorangeht**. Unser Standortverantwortlicher Frank Deiß überbrachte die frohe Botschaft sogar persönlich! „Auch, wenn die Rettungswache laut alter Planung zwar schon längst stehen sollte, freuen wir uns trotzdem sehr, dass es jetzt endlich vorangeht“, sagt Notfallsanitäter Edgar Keller.

Die Bauarbeiten sollen schnellstmöglich starten, doch vorher muss die **Planung auf den neuesten Stand** gebracht werden. Denn dank Rohstoffmangel und immer weiter steigenden Preisen, kommt man mit der Planung von vier bis fünf Jahren heute nicht mehr hin. In den Planungsprozess sind die **betroffenen Kolleginnen und Kollegen eng involviert** und können dadurch ihre Ansprüche und Anforderungen einfließen lassen.

„Dass es mit der Rettungswache endlich vorangeht ist ein großer Erfolg und vor allem ein weiteres **klares Bekenntnis zum Standort Hedelfingen**“, sagt Michaela Caprazki. Mit der Transformation hin zum elektrischen Antrieb war die Zukunft unseres Getriebewerks lange ungewiss. „Doch die Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Werkleitung der vergangenen Jahre, wie

Ansprechpartnerin



Michaela Caprazki

Zuständige Betriebsrätin

+49 160 8674806

die Batteriefabrik, die für Hedelfingen geplanten eATS-Umfänge und jetzt auch der Neubau der Rettungswache zeigen: Das Unternehmen investiert in diesen Standort und steht zu ihm!“

Wer noch mehr über unseren Rettungsdienst in Hedelfingen erfahren möchte, kann sich in diesem Video ein Bild von dem Alltag der zuständigen Kolleginnen und Kollegen machen:



i Schon gewusst?

Unsere Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter unterstützen auch die öffentlichen Rettungsdienste in Stuttgart und Esslingen.

Allein im vergangenen Jahr sind sie zu rund 1.600 Einsätzen in unsere verschiedenen Werkteilen und zur Unterstützung des öffentlichen Rettungsdienstes ausgerückt.

Meistermangel im Werk

Ein hausgemachtes Problem

Stell dir folgende Situation vor:

Du bist Jungfacharbeiter und möchtest dich Richtung Führung weiterentwickeln. Gesagt getan, das sogenannte Meisterentwicklungsprogramm (kurz: MEP) hast du erfolgreich abgeschlossen. **Im ganzen Werk fehlt es an Meistern** – viele sind altersbedingt ausgeschieden, Richtung Zukunftsthemen in andere Bereiche oder an andere Standorte gewechselt.

Nun sind deren Meisterstellen intern ausgeschrieben. Super, das ist deine Chance! Du bewirbst dich und bekommst: **Eine Absage**. Aber nicht, weil jemand besser geeignet war – „**Ernennungsstopp**“ ist hier das richtige Stichwort. Es werden schlicht und einfach keine neuen Meister ernannt.

Die Folge: **Zahlreiche Meisterstellen bleiben vakant und das trotz geeigneter Bewerber!** Und es wird noch besser: Statt zum Meister ernannt zu werden, sollst du lieber in Vertretung Meistertätigkeiten ausüben – ohne die entsprechende Bezahlung und noch wichtiger, ohne die echte Befugnis dafür zu haben!

So sieht aktuell die traurige Realität an unserem Standort aus. Von der Getriebemontage, Schweißerei und Presserei bis in die Logistik: Zahlreiche Meister müssen über einen langen Zeitraum mehrere Kostenstellen gleichzeitig betreuen. In einigen Fällen waren Meister bis zu 8 Monate lang für über 170 Personen zuständig – zum Teil über mehrere Stockwerke verteilt. Dass die Personalbetreuung darunter leidet, erklärt sich von selbst.

Zahlreiche Personal- und Führungsthemen bleiben dadurch auf der Strecke. Das Zwischenmenschliche fehlt. Stattdessen nehmen Bürokratiegeschichten fast den ganzen Alltag ein. Bei so einer hohen Führungsspanne fehlt den Leuten der direkte Ansprechpartner. Schließlich sind auch die Meister immer wieder mal Urlaub, krank oder in anderen Kostenstellen unterwegs.

Mit dem bevorstehenden **Aufbau der Zukunftstechnologien** wird das Problem nur größer, denn auch dort werden dringend

Meister gebraucht. Zum Beispiel wurden beim Aufbau der Batteriemontage Meister aus ihren alten Bereichen abgezogen und in den neuen Themen eingesetzt. Auch bei der eATS Montage und Fertigung werden künftig Meister gebraucht. **Dadurch entstehen Lücken, die wieder gefüllt werden müssen!**

In der Logistik hält man sich mit sogenannten „Meisterstellvertretern“ über Wasser. Das Problem: Diese Stellenbezeichnung existiert auf dem Papier nicht. **Es kann nicht sein, dass auf diese Weise Personaltätigkeiten weitergereicht werden, bloß, weil das Unternehmen im Sparwahn keine neuen und dringend benötigten Meister ernennen möchte.** Von solchen Fällen hören wir auch außerhalb der Logistik immer wieder. Kein Meister – keine Weisungsbefugnis. **Wer Meisteraufgaben übernimmt, sollte Meister sein und wie ein Meister bezahlt werden bzw. endlich zum Meister ernannt werden!**

Wir bilden aus, damit qualifizierter Nachwuchs nachkommt. Durch den Ernennungsstopp haben wir bereits qualifizierte MEP-Absolventen an das Werk Sindelfingen „verloren“. Kein Wunder, dort werden sie noch zu Meistern ernannt. Andere bewerben sich weg oder gar nicht erst auf die offenen Stellen, weil ihnen der **Anspannungsgrad und das Arbeitspensum** bei der Führungsspanne einfach zu hoch ist. Nicht nur die Meister haben eine Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter – genauso haben die Centerleiter eine Fürsorgepflicht für die Meister!

Der Betriebsausschuss hat das Thema bereits im Frühjahr mehrfach bei der Werkleitung eskaliert. Die E2 und E3 haben seit dem die Möglichkeit, wieder Ernennungen zuzulassen, um für Entlastung in den Bereichen zu sorgen.

Auf Druck des Betriebsrats wurden in einigen Werkteilen mittlerweile wieder Meister ernannt, doch bei weitem noch nicht genug, um den weiter bestehenden Mangel abzudecken.

Es wird Zeit, dass die Führungsetage endlich aufwacht.



Kommentar von Ciriacos Chatzitheodoridis,
Vertrauensmann PT/GM

Zurück ins Mittelalter oder doch in die Steinzeit?

Jeden Tag schauen wir mehrmals auf unsere Handys, beachten meistens das Datum auf dem Display nicht. Es wäre aber für manche Führungskraft dringend notwendig jeden Tag, am besten morgens vor Arbeitsbeginn, einen Blick aufs Datum zu werfen und zwar unbedingt aufs Jahr. Es würde ihnen klarwerden, dass wir im 21. Jahrhundert angekommen sind und uns nicht im Mittelalter oder gar in der Steinzeit befinden.

Das Verhalten bestimmter Führungskräfte passt nämlich gar nicht in unser Zeitalter. Obwohl viele Themen in unserem Betrieb mit Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt sind, versuchen Meister oder Teamleiter diese zu umgehen, zu ändern oder sie zu ignorieren. Gruppengespräche werden abgesagt, verkürzt oder verschoben – ohne Absprache mit dem Betriebsrat. Absprachen werden nach eigenem Ermessen interpretiert. Es wird volle Stückzahl verlangt, obwohl Personal fehlt. Immer wieder komische Sprüche sind an der Tagesordnung.

Das trifft natürlich nicht auf alle Führungskräfte zu – die meisten versuchen fair und korrekt ihre Arbeit zu erledigen. Es ist aber auffällig, dass bestimmte Meister oder Teamleiter immer wieder **versuchen die Kollegen zu gängeln, sie einzuschüchtern oder ihre zugesprochenen Rechte zu umgehen. Solche Methoden gehören nicht in unsere Zeit, sondern zeigen einen Mangel an Respekt.** Der Spruch „Ich Chef, du Depp“ ist schon lange passé. Wir möchten ein modernes hochtechnisiertes Unternehmen sein – das gelingt aber nicht mit dem Verhalten vergangener Jahrhunderte.

Mahlzeit.



Wirtschaftlichkeit vs. Gesundheit

Ergonomie, das vernachlässigte Stiefkind

Rückenschmerzen, Fehlbelastung und geschädigte Gelenke – jede vierte Krankenschreibung geht auf chronische Schmerzen und Folgen schlechter Ergonomie am Arbeitsplatz zurück.

Sei es das Extrembeispiel der Überkopfarbeit, das Heben und Tragen schwerer Bauteile oder Körperzwangshaltungen – wer körperlich belastende Arbeiten verrichtet, eine ungünstige Haltung einnehmen muss oder aus Zeitdruck Bewegungen nicht korrekt ausführt, leidet Jahre später an den Folgen.

Das Thema Ergonomie darf wortwörtlich nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Leider steht bei uns im Betrieb noch viel zu oft die Gesundheit der Beschäftigten an zweiter Stelle, hinter KVP, Arbeitszeitoptimierung und reinen Kostengesichtspunkten. **Wenn Stückzahl vor Gesundheit geht, sind Schmerzen und Langzeitschäden vorprogrammiert. Die Folge: Immer mehr Mitarbeiter leiden im Laufe ihrer Dienstjahre an Einsatzeinschränkungen.**

Wunschvorstellung und Realität

Um die langfristige Gesundheit der Mitarbeiter sicherzustellen, ist ein ergonomisch einwandfreier Arbeitsplatz das A und O. Leider sind Wunschvorstellung und Realität oft immer noch weit voneinander entfernt. „Das fängt schon bei irgendwelchen Steckerchen an, die reingedrückt werden müssen,“ sagt Klaus Kaupert, Vorsitzender im Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit des Betriebsrats. „Wenn man das ein paar Mal machen muss ist das ok, wenn man aber jeden Tag das Gleiche tut und keine ausreichende Rotation stattfindet, dann sieht das schon ganz anders aus.“ **Was im ersten Moment als Kleinigkeit erscheint, wirkt sich schleichend auf den Körper aus.** Auf Dauer entstehen Arbeitsplätze, die nicht nur belasten, sondern bei den Betroffenen zu körperlichen Einschränkungen führen können.

„Wenn es um Einsparungen geht, ist der Mensch für die Fachabteilung oft leider nur eine Kennzahl – ein Werkzeug, das sich abnutzt. Aber ein Werkzeug kann man austauschen – den eigenen Körper nicht,“ sagt Rebir Azad Muhamad, Betriebsratsnachrücker. Im Zuge der Datenermittlung und in seiner Funktion als REZEI-Beauftragter beobachtet er immer öfter, dass die Ergonomie hintenangestellt wird. „Im Fachbereich herrscht ein Konflikt zwischen Humanität und Wirtschaftlichkeit – **die ergonomischen Maßnahmen werden aus Zeit- und Kostengründen nicht gerne umgesetzt.** Dazu

kommt noch, dass in vielen Fällen die tatsächliche Arbeitsbelastung in Summe höher ist, als bewertet,“ so Rebir. „Bei Beschwerden heißt es dann als Rechtfertigung: Was wollt ihr denn? Der Arbeitsplatz ist doch ‚grün‘ eingestuft.“



Bewertung eines Arbeitsplatzes

Wie kommt die Bewertung zustande? Zunächst wird das Arbeitssystem betrachtet und die dazugehörigen Tätigkeiten definiert. Daraufhin wird ermittelt, welche Zeiten für diese Tätigkeiten benötigt werden. Wenn die Tätigkeiten mit ihrer Dauer feststehen, kommen die Bewegungen der Mitarbeiter ins Spiel. Hierbei wird die sogenannte **Ergonomie-Landkarte** zur Hand genommen. Die Bewegungen des Mitarbeiters werden dabei mit Hilfe eines Ampelsystems, in niedriges Risiko (grün), mögliches Risiko (gelb) und hohes Risiko (rot), eingestuft.

Die Bewertung mittels Ergonomie-Landkarte wird von einem Ergonomie-Beauftragten aus dem Fachbereich vorgenommen, der zuvor an einer Drei-Tages-Schulung teilgenommen hat. „Hier beginnt schon das Problem,“ kritisiert Rebir. Er hat bereits

an einer dieser Schulungen teilgenommen. „Das fachliche Wissen wird in den ersten Tag reingepresst, in den nächsten zwei Tagen geht es dann nur noch darum, wie man die Daten in das System einpflegt. Ob diese drei Tage für einen Neuling ausreichen, um ernsthaft Bewertungen vornehmen zu können, ist fragwürdig.“

Zudem berücksichtigt die Ergonomie Landkarte ausschließlich die Anzahl der Häufigkeiten einer Station, also wie oft der Mitarbeiter die Tätigkeit wiederholt. „Klar, es ist gut, dass so etwas, wie die Landkarte existiert – dafür haben wir uns auch im Gesamtbetriebsrat eingesetzt. Jedoch ist nun Mal nicht wegzudiskutieren, dass die **Tätigkeiten getrennt voneinander und nicht ganzheitlich bewertet werden**“, ergänzt Klaus. Denken wir an einen Mitarbeiter, der eine Stunde sitzend mit drückender Handbewegung nach oben arbeitet. Danach wechselt er zur nächsten Station und arbeitet stehend – erneut mit drückender Handbewegung – diesmal nach vorne. In beiden Fällen wird das gleiche Körperteil oder Gelenk belastet – das könnte theoretisch auch an den nächsten Stationen so weitergehen. Da die einzelnen Tätigkeiten „grün“ eingestuft sind, ist die Abfolge in der Betrachtung nicht relevant. Und das soll auf Dauer keine körperlichen Beschwerden und Einschränkungen mit sich bringen?

Ganzheitliche Betrachtung notwendig

In der Montage wird beispielsweise davon ausgegangen, dass der Mitarbeiter stündlich den Arbeitsplatz wechselt. „Doch was ist mit den Mitarbeitern, die den Arbeitsplatz nicht wechseln bzw. nicht rotieren und den ganzen Tag die gleiche Tätigkeit ausüben? Sie leiden an körperlicher Belastung, obwohl ihre Tätigkeit laut Einstufung ein ‚niedriges Risiko‘ aufweist. **Für die ernsthafte Bewertung eines Arbeitsplatzes muss immer eine ganzheitliche Betrachtung erfolgen!**“, fordert Rebir.

Ebenfalls problematisch ist, wenn Empfehlungen der Hersteller missachtet werden – wenn beispielsweise von den Mitarbeitern erwartet wird, dass Handgriffe um Zeit zu sparen, anders durchzuführen sind. Wer einen Schrauber mit einer, statt wie empfohlen mit zwei Händen bedient, kann zwar mit der freien Hand gleichzeitig einen anderen Handgriff ausführen, auf Dauer ist aber mit körperlichen Einschränkungen zu rechnen. Es kann nicht sein, dass solch ein Handgriff als grün eingestuft werden darf.

Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen – von der Firma produziert

Die Folgen nicht-ergonomischer Tätigkeiten sind klar erkennbar. In bestimmten Bereichen, wie z.B. der Montage,

aber auch in der Logistik gibt es viele Mitarbeiter mit körperlichen Einschränkungen. „Wenn wir so eine tolle Ergonomie haben, warum sind dann so viele Gruppenräume voll mit Menschen, die **nicht beschäftigt werden können?** Menschen, die dort ‚geparkt‘ werden, bis man eine andere Arbeit für sie findet – viele Kolleginnen und Kollegen, die ihren Körper jahrelang für diese Firma kaputt gemacht haben, fühlen sich nutzlos, abgeschoben und ungerecht behandelt. **Diese Menschen haben vor vielen Jahren gesund hier angefangen,**“ so Rebir.

Soziale Verantwortung und Gesundheit müssen vorgehen!

Durch die Missachtung von Rotationen, die fehlende Berücksichtigung des Ablaufs der nacheinander folgenden Tätigkeiten und das Ignorieren von Empfehlungen, leiden viele Mitarbeiter langfristig an körperlichen Einschränkungen – das ist nicht nur ethisch verwerflich, sondern kostet das Unternehmen in Summe viel Geld.

Die Firma schießt sich damit ins eigene Bein: Mag sein, dass kurzfristig Zeit und Kosten eingespart werden, doch langfristig zahlt das Unternehmen einen umso höheren Preis.



» Als Betriebsrat streiten wir uns immer wieder mit dem Unternehmen herum, damit den Betroffenen eine alternative Beschäftigung angeboten werden kann. Es existieren aber kaum nicht-taktgebundene Tätigkeiten, die geeignet wären. **Das ist ein massives Problem, das an der Wurzel gepackt werden muss.** «

Klaus Kaupert, Betriebsrat und AGU-Vorsitzender



» Meiner Meinung nach ist es ein Verbrechen, den schon körperlich eingeschränkten Mitarbeitern, dadurch auch noch einen psychischen Schaden zuzufügen. Das hat weder etwas mit Humanität noch mit Wirtschaftlichkeit zu tun. **Nur gesunde Mitarbeiter bringen das Unternehmen weiter. Das große Ziel jedes Unternehmens sollte es sein die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter langfristig zu schützen, damit sie gesund in die Rente geschickt werden können!** «

Rebir Azad Muhamad, Betriebsratsnachrücker



Ungleichbehandlung bei Hardwareausgabe

Nenn mir deine Werkskennziffer – dann sage ich dir, ob ich dir helfen kann.

Um Lagerkosten für IT Teile zu sparen, führte man vor einigen Jahren einen **Quick and Fix Service** ein. Die Idee dahinter war, dass die IT Bestellberechtigten dadurch kein eigenes Lager mehr vorhalten müssen. Seitdem bekommt man z.B. eine defekte Maus, Handy, Akku, Laptop oder Ladekabel ganz einfach in den IT-Service Points ersetzt. Zumindest in der Theorie.

Mitarbeiter werden nicht gleich behandelt

Das mussten einige Kollegen aus dem Werk in der letzten Zeit verduzt feststellen, als es hieß: „Sorry, wir haben leider keine Maus auf Lager.“ Dass aber der Kollege aus der PKW-Entwicklung seine kaputte Maus kurze Zeit später problemlos umtauschen konnte, ließ uns aufhorchen. Um diesen Umstand abzustellen, haben wir als Betriebsrat das Problem über den Betriebsausschuss eskaliert. **Die Antwort eines IT Zuständigen war, dass alle Werke bei der Auslieferung gleichbehandelt werden und nach seinem Informationsstand keine Unterschiede gemacht werden.**

Nach einem Selbsttest war klar: Es hat sich bestätigt! Die Kolleginnen und Kollegen in den Service Points haben die Anweisung, bei der Ausgabe den tatsächlichen Lagerbestand nicht zu berücksichtigen, sondern nach Werkskennziffer zu unterscheiden. Egal, ob es sich um eine Computer-Maus, eine Tastatur oder auch nur ein Ladekabel handelt.

Doch woran liegt das?

Es geht wie immer um Einsparung. Was „auf Lager ist“ und an die Beschäftigten ausgegeben werden kann hängt wohl davon ab, wieviel Budget ursprünglich dafür pro Werk freigegeben wurde – **Verteilung an die Stelle, wo es gebraucht wird? Fehlanzeige!** Während Kolleginnen und Kollegen verzweifelt auf der Suche nach funktionierendem Ersatz sind, versauern die dringend benötigten Arbeitsmittel im gemeinsamen Lager. **Besonders in der aktuellen Zeit, in der wir ohnehin mit Lieferschwierigkeiten zu kämpfen haben, ein Unding.**

Ein weiteres Beispiel: Vor über einem halben Jahr hat sich eine Kollegin (mit einem Vorlauf von einem Monat) einen USB Stick für eine Veranstaltung bestellt. Erst jetzt kam die Meldung, dass er abgeholt werden kann. Die Veranstaltung ist seit fünf Monaten vorbei! Den USB-Stick musste sie sich privat beschaffen.


Die Maus oder der USB-Stick stehen sinnbildlich für all das, was seit geraumer Zeit nicht funktioniert. **Das Management entfernt sich immer weiter von der Basis. Statt sich darauf zu verlassen, was auf dem Papier geschrieben steht, ist es endlich mal an der Zeit festzustellen, wie es gerade tatsächlich in unserer Firma läuft und entsprechend zu handeln.**

Mittlerweile hat sich der besagte IT-Zuständige entschuldigt und das Problem als solches erkannt. Uns wurde versichert, dass man aktuell an einer Lösung arbeitet. Traurig bleibt, dass man extrem hartnäckig sein muss, um mit Problemen an die Stellen durchzudringen, die etwas bewirken können. Früher sind die Verantwortlichen noch selbst vor Ort gegangen, um Nachzuprüfen, ob alles in Ordnung ist.

Letztendlich muss die Firma dafür Sorge tragen, dass die Ressourcen richtig verteilt werden. Es ist nicht nur peinlich, sondern einfach nicht vertretbar, dass sich die Beschäftigten aus Not Hardware selber kaufen müssen, um arbeitsfähig zu bleiben.



Udo Bangert
Betriebsrat RD
Vorsitzender Ausschuss
IT und Datenschutz

 +49 160 86 75582

Fremdvergabe IT – TAF-Partner

Die Geschichte geht weiter

Normalerweise beginnt das nächste Kapitel einer Geschichte erst, wenn das vorherige abgeschlossen ist. Nicht so bei TAF Partner, denn „normal“ läuft es hier schon seit der Fremdvergabe großer Teile unserer IT-Umfänge an die Firma Infosys nicht mehr (nachzulesen im Mai-Scheibenwischer).

Das Kapitel „Hilfe, wo bleibt meine Ausstattung?“ ist noch nicht abgeschlossen, da beginnt schon das Nächste. Obwohl wir leider immer noch nicht zeitnah mit IT Serviceleistungen (Hardware, Störungsbeseitigungen und Hilfe bei Anfragen) versorgt werden können, wurde zusätzlich ein neues Themenfeld geöffnet.

Der Plan: Das Ticketsystem CISM sollte abgeschaltet werden und alle Tickets zukünftig in ServiceNow (SNOW) dokumentiert werden. Dazu mussten tausende Ticketvorlagen und die Abbildung von Service-Strukturen und Applikationen von CISM nach SNOW migriert werden. Die Informationen dazu kamen im Zeitraum zwischen Februar und April 2022. Ursprünglich galt hier der Zieltermin 31.12.2022. An sich schon eine sportliche Aufgabe – diese wurde aber noch etwas sportlicher, als der Zieltermin dann auch noch auf den 01.07.2022 vorverlegt wurde!

Beteiligt waren unsere eigenen Fachbereiche der ITO und ITT, sowie unser neuer TAF Partner die Infosys. **Zusätzliche Arbeitskapazitäten gab es keine und unsere Kolleginnen und Kollegen mussten die Migrationen on Top zu ihrem normalen Arbeitsumfang ausführen.** Man kann momentan nicht von „normaler Arbeit“ sprechen. Seit der Fremdvergabe zu Infosys sind unsere Kolleginnen und Kollegen tagtäglich damit beschäftigt, deren Fehler auszubügeln!

Nach der Bekanntgabe dieses Mammutprojektes waren die davon betroffenen Beschäftigten völlig überrascht und wussten nicht, wie sie das jetzt auch noch stemmen sollten.

Ich kann mich an dieser Stelle nur wiederholt bei unseren Kolleginnen und Kollegen der IT bedanken! Sie halten nicht nur den IT Betrieb am Laufen, sie haben es auch diesmal

wieder geschafft! **Alle Arbeiten der Migration, die in der Verantwortung von Mercedes-Benz lagen, wurden im Zeitfenster erfolgreich abgeschlossen! Diese Belegschaft hat nun zum X-ten Mal unter Beweis gestellt: WIR machen den Unterschied!**

Das Unternehmen muss endlich verstehen, dass es die Belegschaft ist, die Mercedes-Benz auszeichnet. Dementsprechend muss der Weg der Fremdvergaben endlich beendet werden! WIR können es besser, denn niemand anderes weiß, was in unserem Haus wirklich gebraucht wird und worauf es ankommt.

Und wie lief es bei unserem „Partner“?


Infosys konnte leider ihre Umfänge der Migration nicht vollständig in der vereinbarten Zeit umsetzen. Hier musste der Zieltermin für die Umstellung auf ServiceNow auf Ende Oktober verschoben werden.



Das nächste Kapitel lässt sicherlich nicht lang auf sich warten. Die Geschichte geht weiter...



Timo Entenmann
BR-Nachrücker ITT/MM

 +49 176 30989638

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: S. 3 + 4 Mercedes-Benz ; stock.adobe.com: S. 14 © blende11.photo; S. 15 © noreefly, © denisgo; S. 16 © mouse_md; S. 18 © Winai Tepsuttinun

MB.OS: Neues Regelungspaket zu Arbeitsbedingungen

Mehr Flexibilität. Mehr Eigenverantwortung.

Während wir an unserem Standort beim Thema Transformation eher an Abbauprogramme und den Kampf um neue Produkte denken, werden am Mercedes-Benz Standort in Sindelfingen schnell mal 1.000 Softwareentwickler eingestellt. In Zeiten von MOVE fragt man sich: Wie kann das sein?

Die Antwort ist klar: „Digital Fist“ – die Software-Ingenieurinnen und Ingenieure werden in Sindelfingen eingestellt, um gemeinsam mit den **Beschäftigten des RD- & CASE-Bereichs das zukünftige Betriebssystem MB.OS** (Mercedes-Benz Operating System) weiterzuentwickeln. Ab 2024 soll dieses eigene System in unsere Fahrzeuge gebracht werden. Das Ziel: Eine intelligente Vernetzung der Fahrzeuge mit der Cloud und dem „Internet der Dinge“ (Datenaustausch zwischen Objekten durch Vernetzung) und dadurch mehr Flexibilität, z.B. durch die Möglichkeit von einfachen Updates per Knopfdruck. **Klar ist: Software wird in der Automobilbranche immer wichtiger** – nicht nur bei der Produktion und Wertschöpfung, sondern vor allem als Unterscheidungsmerkmal. Im Premium- und Luxusbereich erwarten unsere Kunden das Besondere – und das will man ihnen mit MB.OS bieten.

Doch Software ist nicht die Stärke deutscher Autobauer. Für die Entwicklung von MB.OS will Mercedes also vor allem eines: Ranklotzen und aufholen. Und dazu brauchen wir die Besten der Besten. Softwareentwickler gibt es aber nicht wie Sand am Meer. Hier steht unser Unternehmen im harten Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern und den Freiheitsgraden junger Start-ups. **Agile Arbeitsformen, Flexibilität bei der Arbeitszeit, Eigenverantwortung und eine leistungsorientierte Vergütung,** gehören zu den Punkten, die Bewerber aus diesem Bereich einfordern und erwarten.

Sindelfingen macht den ersten Schritt – neues Konditionenpaket eingeführt

Es ist kein Geheimnis, das Großkonzerne wie Mercedes den Ruf genießen, langsame, unflexible Tanker zu sein. Speziell aus dem MB.OS-Umfeld haben sowohl Bewerber, als auch Beschäftigte vermehrt zurückgemeldet, dass die bestehenden Rahmenbedingungen nicht zum Arbeitsalltag und den Anforderungen der Software- und IT-Branche passen. Aus diesem Grund haben Unternehmensleitung und Betriebsrat **speziell für die Beschäftigten im Software- und MB.OS-Umfeld am Standort Sindelfingen ein neues Konditionenpaket** vereinbart – im Gegenzug konnten dem Standort 1.000 Neueinstellungen zugesichert werden. Weitere 2.000 Stellen sollen perspektivisch im globalen R&D-Verbund in den Tech Hubs wie Berlin, Tel Aviv, Seattle, Sunnyvale, Beijing, Tokio und Bangalore entstehen.

MB.OS-Konditionenpaket: Die wichtigsten Punkte im Überblick

Um für die Kandidaten aus der Software- und IT-Branche ein attraktives und wettbewerbsfähiges Arbeitsumfeld zu bieten, beinhaltet das Paket neue Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und ein neues Modell zur Beurteilung und Auszahlung des Leistungsentgelts.

Mehr Souveränität bei der Arbeitszeit

- **Vertrauensarbeitszeit** ohne Zeitdokumentation
- **Arbeitszeitvolumen** (bis 40 h) nach Tarifvertrag ist in verschiedenen Voll- und Teilzeitkombinationen **frei wählbar**
- Eigenverantwortliche Steuerung der **Arbeitstage** (in einer durchschnittlichen 5-Tage-Woche)
- **Persönliche Auszeiten** können über Blockteilzeit oder Sabbatical gestaltet werden

Neues Modell zur Beurteilung und Auszahlung des Leistungsentgelts

- Attraktivere Vergütung von Leistung über einen **jährlichen Leistungsbaustein**
- **Garantiertes monatliches Leistungsentgelt** i.H.v. 5% vom Grundentgelt
- Integration von Mitgestaltung und agilen Arbeitsformen im **Leistungsbeurteilungsprozess**
- **Tarifvertrag ist weiterhin gültig** und gibt Sicherheit; **tarifvertragliche Einmalzahlungen** wie z.B. T-Zug, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind weiter garantiert

Untertürkheim zieht nach – aber nicht um jeden Preis

Als Betriebsräte am Standort Untertürkheim haben wir vor allem das Thema **Vertrauensarbeitszeit** als Teil des Regelungs pakets extrem kritisch diskutiert. Die Errungenschaften und klaren Regelungen unserer Tarifverträge sollen die Beschäftigten schließlich schützen – nicht nur vor der Ausbeutung durch den Arbeitgeber, sondern auch vor einer Selbstausbeutung. Gleichzeitig ist uns klar, dass die Transformation nicht nur unsere Produkte verändert, sondern dass auch die **Art und Weise, wie wir Arbeiten** einem grundlegenden Wandel unterliegt. Innovationkraft ist nicht an feste Zeiten gebunden. Beschäftigte fordern immer mehr Selbstbestimmung, Eigenverantwortung, Vertrauen und damit auch mehr Freiräume – besonders im Bereich der Softwareentwicklung und Programmierung.

Aus diesem Grund sollen im Laufe des nächsten Jahres auch die Beschäftigten aus unseren **softwarenahen Entwicklungsbereichen** am Standort Untertürkheim (RD- und PS-Bereiche, Werk 019), die Möglichkeit erhalten, **freiwillig** in das **MB.OS Regelungs paket** zu wechseln. Als Betriebsrat haben wir mit der Entwicklungsleitung ein Eckpunktepapier verabschiedet, dass den Grundstein für zukunftsfähige Arbeitsbedingungen und Innovationskraft legt. Der Anteil an Beschäftigten, die unter dem Konditionenpaket arbeiten ist dabei auf insgesamt 35% der Belegschaft (MV) begrenzt. Damit wollen wir auch an unserem Standort **attraktive und wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen schaffen und einer Abwanderung der Themen an andere Standorte entgegenwirken**.

Übernahme von Abordnungen aus dem Werk 10

Im Zuge der Einführung von MB.OS konnten wir die Unternehmensleitung zu einem weiteren wichtigen Schritt am Verhandlungstisch bewegen: Der **Übernahme und Absicherung** zahlreicher verliehener Kolleginnen und Kollegen. Auch in den nächsten vier Jahren besteht in RD ein **personeller Mehrbedarf**. Grund dafür sind vor allem die Ausphasung und Bearbeitung bestehender Verbrennerprojekte. **Bereits in der Vergangenheit haben wir das Unternehmen dazu gedrängt, Bedarfe im Werk 019 durch die Verleihung von Beschäftigten aus dem Werk 10 abzudecken**. Denn klar ist: Bevor wir Extern anheuern, sollten erstmal unsere eigenen Kolleginnen und Kollegen aus bestehenden Überhangbereichen versorgt werden.

Rund 300 zeitlich befristete Abordnungen waren es zu Beginn – mittlerweile sind es noch knapp über 250 Personen. Durch ihre Tätigkeiten in RD und neu gewonnenen Kenntnisse, konnten sich einige Kolleginnen und Kollegen bereits erfolgreich in anderen RD-Bereichen bewerben. Eine positive Sache! Klar ist: Die Betroffenen haben alle unterschrieben, dass sie nach ihrem Einsatz, der auf maximal drei Jahre befristet ist, wieder an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren – sofern der Bereich sie nicht mehr braucht. Nun ist es so, dass der Bereich sogar viel länger als angekündigt einen Mehrbedarf aufweist. In Summe für ganze 6 Jahre. **Für uns ist das ein deutliches Zeichen, dass Einstellungen folgen müssen!** Denn es kann nicht sein, dass man die eingearbeiteten Kolleginnen und Kollegen nun einfach gegen andere tauscht. Unser Ziel ist es, den Betroffenen Planungssicherheit und eine klare Zukunftsperspektive zu bieten.

Im ersten Schritt konnten wir rund 27 Kolleginnen und Kollegen in eine feste Anstellung in RD bringen. Im Laufe nächsten Jahres sollen weitere 110 Beschäftigte nach RD überführt werden. Darüber hinaus konnten wir erreichen, dass 2024 weitere 40 folgen. Doch das ist noch nicht alles: Wer **bis Ende 2026 altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheidet**, kann ebenfalls bis zum Austritt in RD bleiben. Für unsere verliehenen Kolleginnen und Kollegen mit **Einsatz einschrän-**

kungen konnten wir ebenfalls erreichen, dass sie bis Ende 2026 in RD weiterbeschäftigt werden – damit haben sie Planungssicherheit für die nächsten 4 Jahre. **Wie wichtig das für die Betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist, kann auf Seiten 16 und 17 nachgelesen werden**. So sieht Wertschätzung aus. Im Gegenzug zu den Übernahmen haben wir mit der Unternehmensleitung vereinbart, dass zur Abdeckung weiterer befristeter Kapazitätsbedarfe zusätzliche Zeitarbeitskräfte herangezogen werden können. **Klar ist: sollten auch für diese Themen Kolleginnen und Kollegen aus dem Werk 10 in Frage kommen, dann kommen diese vorrangig zum Zug**. Für Themen, bei denen das leider nicht der Fall ist, können die Bedarfe durch Zeitarbeitskräfte gedeckt werden. Bei einer notwendigen Verlängerung der Einsatzdauer werden wir ein Auge darauf haben, dass auch diese Kolleginnen und Kollegen nicht einfach ausgetauscht, sondern möglichst in eine befristete Anstellung kommen, sofern die Gesetzgebung eine Verlängerung nicht zulässt!



Alexander Rutkowsky
KoA-Vorsitzender RD,
Vorsitzender des
Personalausschusses
☎ +49 160 8675588

i Schon gewusst?

Aktuell arbeitet ein Team an Vertrauensleuten und Betriebsräten daran, dass auch den indirekten Bereichen ein Weg durch die Transformation aufgezeigt wird. Das Ende des Verbrenners führt auch in diesen Bereichen vermehrt zu Verunsicherung. Wir fordern klare Zukunftsperspektiven während und nach der Transformation. Weiterbildung und Qualifizierung dürfen nicht nur Modebegriffe sein und der Wandel nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

JAV Wahl 2022

Deine Stimme. Deine Wahl!

Ob gute Ausbildungsbedingungen oder die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung oder dem dualen Studium – als junge Beschäftigte habt Ihr im Betrieb ganz eigene Interessen. Und deshalb habt Ihr auch Eure eigene Interessensvertretung, die sich beim Arbeitgeber für eure Themen stark macht: die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Bei der **JAV Wahl am 10. November** bestimmt Ihr, **wer eure Interessen und Rechte in den nächsten zwei Jahren gegenüber der Ausbildungsleitung vertritt und Ansprechpartner bei Problemen ist**. Ihr wählt dabei nicht irgendwen – sondern junge Beschäftigte wie euch – Vertreter:innen aus eurer Mitte!

Gemeinsam mit der Gewerkschaft und dem Betriebsrat setzt sich die JAV für eure Belange im Betrieb ein. Die JAV kümmert sich um:

Eine gute Ausbildung. Stimmt die Qualität der Ausbildung? Passen die Ausbildungsinhalte und Rahmenbedingungen? Aktuell setzt sich die JAV z.B. dafür ein, dass genügend Budget für die Entwicklungswshops beigesteuert und beim dualen Studium Auslandseinsätze wieder ermöglicht werden.

Unterstützung im Azubi- und Duali-Alltag. Ärger in der Ausbildung, Einschüchterungen und andere Alltagsprobleme: Wer alleine kämpft, kann seine Interessen nicht durchsetzen. Die JAV bietet Unterstützung und steht fest an der Seite der Azubis und dual Studierenden.

Übernahme. Viel lernen und dann kein Job? Das darf nicht passieren! Die JAV kümmert sich um die Übernahme nach der Ausbildung, möglichst in feste Jobs, gemäß IG Metall-Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung.

Deine Rechte. Stimmt die Ausbildungsvergütung? Kann ich Bildungsurlaub nehmen? Muss die Chefin oder der Chef Ausbildungsmittel oder Fahrgeld-Zuschuss zahlen? Die JAV hat den Überblick über alles, was euch zusteht.

Deshalb: Überlasst die Vertretung eurer Interessen nicht dem Zufall. Geht zur Wahl und nutzt eure Stimme!



Die JAV Wahl auf einen Blick

Wann und wo?

Am 10.11.2022 von 07:00 bis 15:00 Uhr
im Werkteil Brühl, Geb. 28, EG, Auditorium 006

Wer darf wählen?

Wählen dürfen alle Beschäftigten, die am Wahltag noch nicht volljährig sind sowie alle Auszubildenden und dual Studierenden, die am Tag der Wahl noch keine 25 sind.

Wie groß ist die JAV und wie wird gewählt?

Die JAV besteht aus 13 Mitgliedern. Falls nur eine Vorschlagsliste eingereicht wird, findet die Wahl als Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl) statt – in diesem Fall wählt ihr eure 13 Vertreter:innen direkt. Werden mehrere Listen eingereicht findet die Wahl als Verhältniswahl statt. D.h. ihr gebt eure Stimme einer Liste.



SBV
in der IG Metall

SBV-Wahl 2022

Die starke Stimme gelebter Inklusion!

Im November wird die Schwerbehindertenvertretung an unserem Standort neu gewählt. Die SBV setzt sich für die Interessen der Beschäftigten mit Behinderung im Betrieb ein. Sie ist erste Anlaufstelle, unterstützt und berät betroffene Kolleginnen und Kollegen.

Die Aufgabe der SBV ist es, die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu überwachen. Ihr Fokus liegt dabei auf der Teilhabe und der Inklusion von Menschen mit Behinderung oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten. Sie hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und an Besprechungen mit dem Arbeitgeber teilzunehmen. Bei allen Plänen und Entscheidungen des Arbeitgebers, die Menschen mit Schwerbehinderung als Gruppe und als Einzelperson betreffen, muss die SBV unverzüglich informiert und angehört werden. Sie ist bei Bewerbungen zu beteiligen und fördert die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Die SBV ist:

- Bindeglied zum Arbeitgeber
- Kontaktstelle zu öffentlichen Einrichtungen

Die SBV hilft bei:

- Beratung zu Angelegenheiten bei Schwerbehinderung
- Unterstützung bei Antragstellung zur Schwerbehinderung
- Unterstützung bei Antragstellung von Gleichstellungen
- Begleitung zu BEM-Gesprächen



Wer darf wählen?

Alle Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung bzw. ihnen gleichgestellte Beschäftigte dürfen die Schwerbehindertenvertretung wählen. Dazu gehören auch leitende Angestellte, Beschäftigte in Elternzeit, Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit, Leihbeschäftigte und Menschen mit voller bzw. Teil-Erwerbsminderungsrente auf Zeit!

Mitbestimmen – Mitgestalten – Wählen gehen!

Mit SBV sind die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter besser. Wir laden deshalb alle Wahlberechtigten ein, ihre Stimme zu nutzen, wählen zu gehen und durch die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ihre Mitbestimmung zu stärken. Wir wollen diese wichtige Stimme gelebter Inklusion weiterhin mit Leben füllen!



Unterstütze DEIN Herzensprojekt!

Gemeinsam Gutes tun! Das ist die Devise hinter ProCent! Bei Mercedes-Benz spenden Kolleginnen und Kollegen freiwillig die Cent-Beträge ihrer monatlichen Nettoentgeltzahlung und das Unternehmen verdoppelt diesen Betrag. ProCent ist eine Initiative des Gesamtbetriebsrats gemeinsam mit Unternehmensleitung und Gesamtsprecherausschuss.

Im Rahmen von ProCent kommen die Projektvorschläge von EUCH, aus dem Kreis der Belegschaft. Dadurch hat jeder von euch die Gelegenheit, ein Projekt zu unterstützen, das euch ganz besonders am Herzen liegt. **„Wir freuen uns auch in diesem Jahr über jedes eingereichte Projekt und rufen aktiv auf: Unterstützt euer Herzensprojekt und stellt einen ProCent-Antrag“**, sagt Roland Schäfer ProCent-Koordinator am Standort Untertürkheim.

ProCent-Koordinator am Standort UT:

Roland Schäfer

Tel.: 0160 8675583

E-Mail: roland.r.schaefer@mercedes-benz.com

Jedes Werk für seine Region, gemeinsam für die Welt!

Die ProCent-Spenden gehen zur einen Hälfte an regionale Projekte an den Werksstandorten und zur anderen Hälfte an übergreifende Projekte im In- und Ausland. 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. Gemäß dem Motto „ProCent – kleiner Beitrag große Wirkung“ geht es dabei nicht nur um die ganz großen Spendenprojekte. Gerade lokalen Einrichtungen kann mit einer Summe von 1.000 bis 2.000 Euro spürbar geholfen werden.

Herzensangelegenheit ProCent: So geht's!

Wenn Du ein Projekt vorschlagen möchtest, nutz 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.

Alle Informationen, Checklisten und Formulare findest Du

im Social Intranet unter dem **Portalcode:**

@PROCENT

Nicole will leben!

Werdet Stammzellenspender:in



Im August ereilte die Familie unserer Kollegin Loredana ein schwerer Schicksalsschlag: **Ihre Schwägerin Nicole bekommt die Diagnose Blutkrebs**. Ihr Leben retten könnte eine Stammzellenspende.

Entscheidend für die Übertragung von Stammzellen ist die Übereinstimmung der Gewebemerkmale. Gesucht wird also Nicoles genetischer Zwilling!

Bitte helft mit und lasst Euch bei der DMKS registrieren.

Die DKMS ist eine internationale gemeinnützige Organisation mit Sitz in Tübingen, die sich dem Kampf gegen den Blutkrebs verschrieben hat. Vielleicht können wir neben Nicole auch einem anderen erkrankten Menschen helfen, der eine Stammzellenspende benötigt.

Bestelle einfach online dein Registrierungsset und mache den Abstrich selbst bei dir zuhause. Set zurückschicken – fertig!

WERDET STAMMZELLESPENDER:IN!

HIER GEHTS ZUR REGISTRIERUNG

www.dkms.de/nicole

