



Mit freundlicher Empfehlung



BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen
Mercedes-Benz Group

BR
ENN
PUNKT
Magazin für die Beschäftigten
am Mercedes-Benz Standort
Sindelfingen
No 192
März 2023

BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen
Mercedes-Benz Group

Aufsichtsratswahl
Voller Erfolg!
Eure Arbeitnehmervertretung
besteht aus IG Metallern

Spendenaktion
Gemeinsam helfen
Die Erdbebenopfer in der Türkei
und in Syrien brauchen unsere
Unterstützung

AR 2023


daimler.igm.de



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt steht es fest: **Eure Vertreter im Aufsichtsrat von Mercedes-Benz sind durch die Bank weg allesamt IG Metall!** Alle Mandate konnten bei der Aufsichtsratswahl Mitte März verteidigt werden. Zudem wurden alle gewählten Mitglieder für den Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG ebenfalls in den Aufsichtsrat der Mercedes-Benz AG gewählt – somit haben wir jetzt in beiden Aufsichtsräten die gleiche Besetzung der Arbeitnehmerbank. Dieses eindeutige Ergebnis für die IG Metall ist nur euch und eurem klaren Votum bei der Delegiertenwahl im Januar zu verdanken: Mit 85,7 % der abgegebenen Stimmen und 56 von 64 Wahldelegierten habt ihr deutlich gemacht, von wem ihr eure Interessen im Aufsichtsrat vertreten sehen wollt.

Diesen Auftrag nehmen wir nicht nur an, sondern auch sehr ernst. Wir machen uns für euch und eure Interessen stark! **Genau deshalb mahnen wir auch entschieden die Art und Weise an, wie die Unternehmensseite derzeit mit unseren RD-Kolleginnen und -Kollegen umspringt.** Es geht um Umstrukturierungen im Qualitätsbereich, die komplett an den Beschäftigten in RD und ihrem Arbeitsalltag vorbeigeplant werden. Sie fühlen sich übergangen und zurecht vor den Kopf gestoßen. Doch Veränderungen, die weitreichende Auswirkungen auf die Arbeit der Beschäftigten haben, können nur MIT den Menschen gemeinsam erfolgreich funktionieren – andernfalls werden auch gut gemeinte Ansätze vermutlich am Ende scheitern. Was wir daher fordern ist Transparenz und Klarheit für die Betroffenen – im Sinne von allen Beteiligten.

Neben unserer direkten Verpflichtung für unsere Beschäftigten, fühlen wir uns auch für die in Not geratenen Menschen in der Türkei und in Syrien mitverantwortlich. Wir trauern mit den Menschen in den Erdbebengebieten und unseren



In diesen schwierigen Zeiten ist Solidarität und Zusammenhalt unabdingbar. Wir sehen es deshalb als Selbstverständlichkeit, dass wir gemeinsam den Erdbebenopfern in der Türkei und in Syrien helfen

persönlich betroffenen Kolleginnen und Kollegen hier im Unternehmen und in unserem Umfeld, um ihre geliebten Familien und Freunde, und ihre zerstörte Heimat. Ganze Großstädte liegen in Trümmern und Millionen von Menschen wissen nicht, wie ihre Zukunft aussieht. **Das Ausmaß ist kaum zu greifen, berichtet auch unser Betriebsratskollege Oktay Güler, der Ende Februar mit zwei Kollegen in Hatay war.**

Die Menschen vor Ort sind und bleiben weiterhin auf unsere Unterstützung angewiesen. Geld und Hilfsgüter sind zwar kein Trost für die schweren Verluste, aber sie sind bitter nötig, um den Menschen in ihrer akuten Not zu helfen und ihnen Hoffnung und Lebensmut zu schenken.

Entsprechend sind wir direkt nach Bekanntwerden der fürchterlichen Ereignisse als Gesamtbe-

triebsrat mit dem Unternehmen in Austausch getreten und haben Soforthilfemaßnahmen und eine Mitarbeiter-Spendenaktion angestoßen.

Darum: Macht mit und spendet – jede Hilfe zählt!

Unsere alltäglichen Herausforderungen erscheinen einem vor dem Leid in den Erdbebengebieten wenig bedeutsam zu sein, und doch müssen wir unser Augenmerk auch darauf richten, was vor uns liegt. Unter anderem wissen wir, dass uns Lieferengpässe auch in diesem Jahr weiterhin begleiten und euch nach wie vor ein hohes

Maß an Flexibilität abverlangt werden wird. Doch die Sindelfinger Mannschaft hat immer bewiesen, wozu sie in der Lage ist, wenn's drauf ankommt. Auch deshalb habt ihr euch die Sonderzahlungen, die es bereits gab (Januar: 1.500 € Inflationsausgleichsprämie 1 / Februar: 18,4 % Trafobaustein) und die in unmittelbarer Aussicht sind (April: 7.300 € Rekord-Ergebnisbeteiligung / Mai: Urlaubsgeld), mehr als verdient. Im Namen aller IG Metall-Betriebsräte sage ich:

DANKE für euren Einsatz!

Ergun Lümalı

Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes Benz Group AG

INHALT

Seite 6 - 10

Hilfe für Erdbebenopfer

Ein bewegender Vorort-Bericht von Betriebsrat Oktay Güler

Seite 12 - 13

Aufsichtsratswahl 2023

IG Metall fährt eindeutigen Wahlsieg ein

Seite 16 - 17

Auslauf der temporären Nachtschicht in F56

So geht es jetzt für die Beschäftigten weiter

Seite 24 - 25

RD/Qualität - Umstrukturierung gegen jede Vernunft?!

Kommentar der Betriebsräte im KOA RD



Impressum

Herausgeber

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
stuttgart@igmetall.de

Kontakt Redaktion

BRENNPUNKT, HPC 1123,
br-sif-kommunikation@mercedes-benz.com

Gesamtherstellung



WECHSEL BEIM BR

Susanne Strahl ist neue Schwerbehindertenvertreterin.
Sotiria Koutalacidou ist als Ersatz in den Betriebsrat gefolgt.

Vier Jahre lang war **Susanne Strahl** Teil des IG Metall-Betriebsrats am Standort Sindelfingen. Im Dezember 2022 erfolgte dann ihr Wechsel vom Betriebsrat zur Schwerbehindertenvertretung (SBV). Susanne bleibt damit ihrer Aufgabe, nämlich den Menschen am Standort bei ihren Anliegen zu helfen, treu, wenngleich die Tätigkeiten selbst sich für sie verändert haben. Die Neugierde, nochmal etwas Neues zu lernen, hat Susanne zu diesem Wechsel bewogen. Die Interessenvertretung ist dabei ganz allgemein schon lange Teil ihres Lebens, denn seit 2003 ist sie bereits als IG Metall-Vertrauensfrau tätig – sie sagt: „Es bereichert mich einfach, wenn ich Menschen unterstützen und sie bei ihren Anliegen begleiten kann. Doch in der kurzen Zeit, in der ich nun in der SBV bin, gehe ich abends nicht ‚einfach nach Hause‘, sondern bin jeden Tag dankbar, dass es mir gutgeht, denn Gesundheit ist nicht selbstverständlich. Das weiß ich nun noch mehr zu schätzen!“ Und wir sind uns sicher, dass dein Einsatz für die Menschen von den Kolleginnen und Kollegen ebenfalls sehr geschätzt wird! Auch das ist keine Selbstverständlichkeit! **Danke Susanne – für deinen Einsatz beim BR und jetzt in der SBV!**



Susanne Strahl



Sotiria Koutalacidou

Mit dem Wechsel von Susanne Strahl zur SBV ist am 1. Dezember 2022 **Sotiria Koutalacidou** als Ersatz ins Team des Betriebsrats gefolgt. Nach ihrer Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation Mitte der 90er Jahre, arbeitete Sotiria im Vorschlagswesen, heute besser bekannt als Ideenmanagement, wechselte dann zur Werkkasse, wo sie u. a. auch die Zahlungsanweisungen bearbeitete, und war zuletzt 2,5 Jahre in FAO/DG für Abgrenzungen zuständig.

Sotiria ist als langjährige IG Metall-Vertrauensfrau und ehemalige Jugendvertreterin bereits bestens damit vertraut, die Interessen von Beschäftigten zu vertreten. Dabei ist es wichtig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vermitteln und für alle Beteiligten die optimale Lösung zu finden. Genau das reizt sie auch an der Betriebsratsarbeit: Arbeitnehmer in ihrem Tagesgeschäft und mit ihren individuellen Themen zu unterstützen und darüber hinaus bei wichtigen Unternehmensentscheidungen aktiv involviert zu sein. Sie freut sich auf die neuen Aufgaben: „Im Betriebsrat trägt man viel Verantwortung, arbeitet im Team und muss konfliktfähig und kompromissbereit sein. Dieses breite Spektrum hat mich motiviert die neue, spannende Herausforderung anzunehmen. Denn es war seit meiner Zeit als Jugendvertreterin immer schon mein Traum, irgendwann Teil des Betriebsrats hier im Werk zu sein.“

Wir freuen uns, Dich beim BR zu begrüßen, liebe Sotiria!

Schee war's, Eddie

Eine neue Ära ist angebrochen – die Ära „BRENNPUNKT und KOMM-Team ohne IDEEator Eddie“. Denn unser geschätzter Kollege und Freund Eddie Joerg hat Ende Februar die BR-Bühne verlassen und ist seither nun auf ATZ-Entdeckungsreise.

Eddie Joerg hat 25 Jahre lang den BRENNPUNKT sowie die Kommunikation des Betriebsrats am Standort Sindelfingen und des Gesamtbetriebsrats „beim Daimler“ maßgeblich mitgestaltet. Ohne ihn hätte es sicherlich viele Kampagnen, wie wir sie erleben durften, nicht gegeben.

Er war der kreative Ideengeber und konnte seine Ideen gleichzeitig auch umsetzen. Er hatte das Gespür für emotionale Geschichten, das Auge, um Menschen und Themen richtig in Szene zu setzen und den Mut, sich an die Grenzen des Möglichen heranzuwagen.

Eddie, wir vermissen dich und es wird sicher noch etwas dauern, bis wir uns mit dieser neuen Ära zurechtgefunden haben. Es war schön an deiner Seite zu arbeiten.



Edgar Joerg (li.) und Ergun Lümalı mit dem symbolischen Spendenscheck über 800 €

Foto: Betriebsrat Sindelfingen

Deine BR Sifi Komm-Team Kolleginnen



Impuls- und Ideengeber „IDEEator“ Edgar Joerg verabschiedet sich nach 190 BRENNPUNKT Ausgaben in die passive Phase der Altersteilzeit

Zum Abschied von Edgar Joerg gab es einen ihm gewidmeten BRENNPUNKT EXTRA mit der laufenden Nummer 191



Die von Edgar Joerg an seinem Ausstand für einen guten Zweck ausgegebene „LastOne-Edition“

Ihr fragt euch sicher: Wo ist die BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 191?

Zum Abschied am 28.02.2023 gab es für Eddie von seinen Kollegen, Weggefährten und Freunden u. a. eine ihm gewidmete und ganz persönliche BRENNPUNKTextra-Ausgabe – die Nr. 191 (unten links).

Eddie wiederum hat für seinen Ausstand auch ein „Best of“-Heft mit persönlichen Highlights aus seiner Zeit im BR Sifi Komm-Team zusammengestellt (unten rechts) und eine limitierte Auflage gegen eine Spende von 10 € pro Heft ausgegeben. Stolze **800 €** kamen so zusammen – für die Erdbebenopfer in der Türkei und in Syrien. **Ergun Lümalı** nahm den symbolischen Spendenscheck für das „Deutsche Rote Kreuz“ entgegen (oben).

Danke auch für diese schöne Idee, Eddie!

„Die Fingerrückköle lassen einen nicht mehr los...“

Die allerwenigsten Menschen würden in ein Gebiet fliegen, dass gerade von heftigsten Erdbeben erschüttert wurde und aus dem alle Menschen, die es sich finanziell leisten können, fliehen, um sich und ihren Liebsten in Sicherheit zu bringen. Es widerstrebt doch eigentlich der menschlichen Natur sich selbst in Gefahr zu bringen – und doch ist es das, was IG Metall-Betriebsrat **Oktay Güler**, **Heiko Deutscher**, IG Metall-Vertrauensmann in der Factory56 sowie E-Klasse-Mitarbeiter **Semeh Coskun** Ende Februar gemacht haben. Oktay entschied sich sehr spontan dazu, in die zerstörte Millionenstadt Hatay in der Türkei zu reisen, um zu helfen. Als Heiko und Semeh davon erfuhren, war für sie schnell klar, sie begleiten Oktay. Nach ihrer Rückkehr hat Oktay von seinen Beweggründen und ihren ergreifenden Erlebnissen im Erdbebengebiet berichtet.



Besuch in einem Zeltlager in Hatay

Oktay Güler (3.v.l.), IG Metall-Vertrauensmann in der Factory56 Heiko Deutscher (l.) sowie E-Klasse-Mitarbeiter Semeh Coskun (2.v.l.), der selbst aus der Region Adana kommt, trafen in Hatay auf Betroffene, die in einem Zeltlager untergekommen sind. Eine großzügige Spende der Factory56-Beschäftigten über 6.000 € ging an die Hilfsorganisation direkt vor Ort, die das Zeltlager aufgebaut hat. Das ist dringend benötigtes Geld, um u. a. weitere Zelte und Generatoren zu besorgen und um Sanitäranlagen aufzustellen.

„Meine Eltern sind in der Türkei beerdigt und seit den ersten Erdbeben Anfang Februar habe ich wirklich jede Nacht von ihnen geträumt. Sie haben im Traum nach mir gerufen und mich gefragt, wo ich bleibe und warum ich nicht komme, um zu helfen. Ich weiß, das hört sich jetzt bestimmt für viele ein bisschen verrückt an, aber so war es nun mal und es hat mich einfach nicht losgelassen. Ich hatte so eine innere Unruhe und ein starkes Bedürfnis etwas zu tun – ich kann es kaum in Worte fassen“, schildert Oktay der BRENNPUNKT-Redaktion Anfang März, wenige Tage nach dem Aufenthalt in der türkischen Stadt Hatay.

Wo sich früher rund 1,7 Millionen Menschen verschiedenster Kulturen und Nationalitäten tummelten und ein buntes Miteinander lebten, fahren nun überwiegend nur noch Krankenwagen und Bestattungsfahrzeuge oder LKW mit Hilfsgütern – vorausgesetzt, sie

kommen überhaupt durch, denn überall sind die Straßen voller Trümmerteile und Schutt, wie Oktay weitererzählt: „Etwa 40 % der Häuser wurden dem Erdboden gleichgemacht. Und die Gebäude die noch stehen sind unbewohnbar und müssen größtenteils abgerissen werden, da die Einsturzgefahr einfach zu groß ist.“

Vier Tage und kaum ein Auge zugemacht

Wie viele andere Kolleginnen und Kollegen am Standort Sindelfingen startete auch Oktay schon bald nach den ersten Beben in der Türkei und in Syrien eine Spendenaktion bei sich im Bereich in der Factory56. Insgesamt kamen dabei rund 10.000 € zusammen. Zu Beginn der Sammelaktion hatte er noch keinen Gedanken daran, in die Erdbebenregion zu fliegen, um einen großen Teil der Spende persönlich vor Ort zu überbringen. Doch nach und nach wurde das Bedürfnis in ihm größer sich selbst ein Bild der Lage zu machen und so unmittelbar wie möglich zu helfen. Vorort in der Türkei war dann die Angst ständiger Begleiter der drei Männer, wie Oktay erzählt: „Es war schon alles sehr skurril und ehrlicherweise haben wir in den vier Tagen vor Ort auch kaum nachts ein Auge zugemacht: Als wir am 20. Februar in Istanbul ankamen, um in den Flieger nach Adana umzusteigen, machte sich plötzlich eine Panik unter den Menschen breit, denn genau zu der Zeit hatte es in Hatay, unserem Ziel der Reise, ein weiteres Beben

Tief ergriffen und mitgenommen

„Die Eindrücke lassen einen nicht mehr los. Wir haben Dinge in der Erdbebenregion gesehen, die man mit Worten nicht beschreiben kann. Man kann eigentlich nur sagen, es ist die reinste Hölle, die die Menschen dort durchleben müssen! Was wir mitbekommen haben, bedrückt mich nach wie vor sehr, aber ich bereue es keine Sekunde, dort gewesen zu sein.“

Wir konnten erleben, wie dringend das Geld benötigt wird und wissen genau, wo und wofür unsere Spenden zum Einsatz kommen. Und das positive Feedback unserer Kolleginnen und Kollegen zeigt uns auch, dass sie die Aktion zu schätzen wissen. Ich sage ebenfalls ‚Danke‘ für den Einsatz meiner Mannschaft – es ist nicht selbstverständlich solch eine hohe Summe übergeben zu können“, unterstreicht Heiko Deutscher mit großer Betroffenheit und Dankbarkeit.



der Stärke 6,4 gegeben. Wir haben uns dann immerzu gefragt: Wird es noch weitere Nachbeben geben? Werden wir wieder gesund nach Hause zurückreisen können?“ Und doch würde er wieder so handeln, sagt Oktay: „Ich bin von den Eindrücken zwar wie traumatisiert und werde das alles so schnell auch nicht aus meinen Gedanken bekommen, doch meine innere Unruhe ist weg. Es hat mir so gutgetan, zu sehen, dass unsere Spendengelder in guten Händen sind und für die richtigen Dinge eingesetzt werden. An dieser Stelle geht auch ein großer Dank an Heiko und Semeh für ihre tolle Unterstützung und an alle Kolleginnen und Kollegen, die sich mit einer Spende beteiligt haben!“

Von den eingesammelten 10.000 € kommen **2.500 €** über den Förderverein Göksunlular Kultur Verein Deutschland e.V. den **Menschen in der türkischen Stadt Maraş** zugute, weitere **1.500 €** wurden an den Kultur- und Sportclub (KSC) Böblingen gespendet, die mit dem Geld **Menschen in Hatay** mit wichtigen Hilfsgütern, wie z. B. Zelten, Generatoren, Schlafsäcken, Taschenlampen und Babynahrung, unterstützen und die restlichen **6.000 €** haben Oktay, Heiko und Semeh direkt vor Ort an die Organisatoren eines **Zeltlagers in**

Hatay gespendet – wovon u. a. weitere Zelte beschafft und Sanitäranlagen eingerichtet werden können.

Angst davor vergessen zu werden

„Ganz wichtig – und das ist auch der dringende Appell, den ich von den Betroffenen aus Hatay weitergeben soll: Die Menschen dort brauchen keine Kleidung und auch keine Decken, Kekse oder sonstige Süßigkeiten. Was sie brauchen sind Zelte, die ihnen ein Dach über dem Kopf geben und sie vor Kälte und Nässe schützen, sie brauchen Generatoren, die für Wärme, Licht und Strom sorgen und Sanitäranlagen, um ein Mindestmaß an Hygiene einhalten zu können und die Verbreitung von Krankheiten möglichst zu vermeiden. Was ihnen aber mindestens genauso wichtig ist: Wir sollen die Menschen in der Türkei und in Syrien nicht vergessen! Wenn in ein paar Wochen die Erdbebenbilder nicht mehr regelmäßig in den Nachrichten zu sehen sind, sollen wir uns daran erinnern, dass die Menschen dort immer noch genauso leiden und auf unsere Hilfe weiterhin angewiesen sind. Die Zustände sind wirklich



Die reinste Hölle

„Millionenstädte, wie die Multikulti-Stadt Hatay, so zerstört zu erleben, hätte ich mir nie vorstellen können. Das, was von Hatay noch übrig ist, ist so nicht mehr bewohnbar. Die noch stehenden Häuser müssen vermutlich alle abgerissen werden, weil ihre Substanz Schaden genommen hat. Das ganze Ausmaß der Katastrophe ist jetzt noch gar nicht absehbar!“

katastrophal und schlimmer, als man es sich je vorstellen könnte! Die Bilder in den Medien geben nicht wieder, was sich tatsächlich in den Straßen der zerstörten Millionenstädte abspielt!“ betont Oktay und ergänzt: „Das wird nicht meine letzte Aktion gewesen sein.

Ich werde meinen Teil auf jeden Fall dazu beitragen weitere Hilfe zu leisten. Und ich kann nur bitten: Macht auch ihr mit und spendet – z. B. über die Mitarbeiter-Spendenaktion ans Deutsche Rote Kreuz. **Es zählt wirklich jeder gespendete Euro!**



Ein Lächeln sagt mehr als jedes „Danke“

„Hatay liegt regelrecht in Schutt und Asche. Es wird Jahre, wenn nicht Jahrzehnte brauchen diese Millionenstadt wiederaufzubauen. Wer es sich leisten kann, hat Hatay bereits verlassen, alle anderen müssen in Zeltlagern irgendwie über die Runden kommen“, erzählt Oktay sehr betroffen. „Mit welcher Freude uns diese Kinder begrüßt haben, kann man sich nicht vorstellen! Für mich war klar: Wenn ich nur einem Kind, das seinen Vater oder Großvater verloren hat, für einen Moment ein Lächeln ins Gesicht zaubern kann, hat sich das Alles schon gelohnt.“

Neben der großzügigen Sammelspende der Factory56-Beschäftigten hat Oktay den Kindern jeweils direkt etwas Geld gegeben – eine Geste, über die sich die Kinder sichtlich gefreut haben: „Ihre Dankbarkeit hätten die Kinder gar nicht schöner zum Ausdruck bringen können – ihnen eine kleine Freude gemacht zu haben und sie lächeln zu sehen, war wirklich unbezahlbar für mich.“

Spendenaktion für die Opfer der Erdbeben-Katastrophe in der Türkei und in Syrien – wir helfen gemeinsam!

Mit einer Spende von einer Million Euro an das Deutsche Rote Kreuz (DRK) hilft Mercedes-Benz Menschen in der Südosttürkei und in Syrien, die durch das schwere Erdbeben in Not geraten sind. Diese Spende ist für die humanitäre Hilfe vor Ort eingesetzt worden, um die Bevölkerung schnell mit dem Nötigsten zu versorgen.



Über eine Mitarbeiter-Spendenaktion des DRK kann jede und jeder Einzelne weitere dringend benötigte Hilfe leisten. Die eigens dafür eingerichtete Webseite für Mercedes-Benz Beschäftigte findet ihr unter diesem Link: (https://donate.redcrossredcrescent.org/de/earthquake-mercedes-benz/~my-donation?_cv=1) und über den QR-Code.



Bitte helft auch ihr – es kommt auf jede Spende an!

Danke auch für die vielen individuellen Hilfs- und Spendenaktionen in den Teams und Bereichen an unserem Standort! Euer Einsatz und eure Mühen werden gesehen und wertgeschätzt.

KLARER ERFOLG!

Aufsichtsratswahl 2023: IG Metall verteidigt alle Mandate der Arbeitnehmervertretung im Mercedes-Benz Aufsichtsrat



Gut aufgestellt: Eure IG Metall-Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat v.l.n.r.: Nadine Boguslawski, Monika Tielsch, Roman Zitzelsberger, Michael Peters, Ergun Lümali, Michael Häberle, Michael Bettag, Gabriela Neher und Roman Romanowski

**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL**

565 Delegierte haben am 14. und 15. März 2023 die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat von Mercedes-Benz gewählt – mit einem eindeutigen Votum für die IG Metall-Kandidatinnen und Kandidaten. Damit haben die Beschäftigten entschieden, dass es auch zukünftig eine starke und handlungsfähige Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat bei Mercedes-Benz gibt. Die hohe Zustimmung zur Gewerkschaft IG Metall macht deutlich, dass die Belegschaft weiterhin großes Vertrauen in die Arbeit der IG Metall-Betriebsräte und -Gewerkschaftsvertreter hat.

Gut zu wissen!

Die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat besteht aus zehn Personen: sechs betriebliche Vertreterinnen und Vertreter, drei Gewerkschaftsmitgliedern und eine Vertretung für die Leitenden Angestellten. Die Wahl der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat erfolgt über ein indirektes, zweistufiges Wahlverfahren. Die Belegschaft wählt zunächst Wahlfrauen und -männer (Delegierte). Diese wählen dann wiederum die Aufsichtsratsmitglieder. Die gewählten Mit-

glieder der Arbeitnehmervertretung für den Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG nehmen nach der ordentlichen Hauptversammlung im Mai die Gremienarbeit auf. Die neue Amtsperiode dauert fünf Jahre und endet mit der Hauptversammlung 2028. Zudem wurden die Gewählten mit sofortiger Wirkung Aufsichtsratsmitglieder der Mercedes-Benz AG.

Zum ersten Mal in den Aufsichtsrat gewählt wurden **Gabriela Neher**, Betriebsrätin im Mercedes-Benz Werk Rastatt, und **Michael Peters**, Betriebsratsvorsitzender im Mercedes-Benz Werk Bremen. Aus dem Gremium ausgeschieden sind **Elke Tönjes-Werner**, die ihre aktive berufliche Laufbahn beendet hat und **Michael Brecht**, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler Truck AG und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Daimler Truck Holding AG.

„Im Namen des gesamten Aufsichtsrates bedanke ich mich zunächst bei Elke Tönjes-Werner und Michael Brecht. Beide haben in den letzten Jahren mit hohem Engagement die Arbeit des Gremiums maßgeblich geprägt. Für ihre Zukunft wünsche ich ihnen alles Gute. Gleichzeitig begrüße ich die neu gewählten Mitglieder herzlich im Mercedes-Benz Aufsichtsrat und gratuliere den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerseite, die in ihren Ämtern bestätigt wurden. Als Aufsichtsrat ist es unsere wichtigste Aufgabe, Mercedes-Benz dabei zu unterstützen, gestärkt aus der Transformation hervorzugehen. Ich bin davon überzeugt, dass die gemeinsame Gremienarbeit in Zukunft trotz und gerade wegen unterschiedlicher Expertisen und Blickwinkel überaus konstruktiv und vertrauensvoll bleiben wird.“

Dr. Bernd Pischetsrieder,
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Mercedes-Benz Group AG



„Für unsere gemeinsame Zukunft ist es wichtig, dass Mitbestimmungs- und Mitspracherechte gewahrt bleiben und sinnvoll im Interesse der Belegschaft genutzt werden – auch und gerade im Aufsichtsrat. Besonders freut mich, dass trotz drei weiterer Listen auch bei dieser Aufsichtsratswahl die IG Metall alle betrieblichen Mandate der Arbeitnehmer und alle gewerkschaftlichen Mandate erfolgreich verteidigen konnte! Diesen Rückhalt und das Vertrauen der Belegschaft in unsere Arbeit verstehen wir als Auftrag, den wir gerne annehmen. Gestärkt und zuversichtlich packen wir die vor uns liegenden Aufgaben an. Ganz herzlich danke ich im Namen der Arbeitnehmerseite Elke Tönjes-Werner und Michael Brecht für die inspirierende, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit und den enormen persönlichen Einsatz.“

Ergun Lümali,
stellv. Vorsitzender
des Aufsichtsrats der
Mercedes-Benz Group AG



DANKE !

Wir bedanken uns bei allen, die uns mit ihrer Stimme unterstützt haben und bei den Kolleginnen und Kollegen, die in ihren Bereichen für die Liste der IG Metall geworben haben.

Ein besonderer Dank gilt dem Wahlvorstand und allen Helferinnen und Helfern, die mit ihrem Einsatz für einen reibungslosen Ablauf der Aufsichtsratswahl gesorgt haben.

Eure IG Metall-Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

46

Halle 46: Neuer Bodenbelag für bessere Ergonomie

Die IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute machen sich immer für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort stark – so auch in Halle 46. Nur ihrer Hartnäckigkeit ist es zu verdanken, dass es hier nun endlich einen neuen ergonomischen Bodenbelag gibt und die Beschäftigten nicht mehr über Gelenkschmerzen klagen müssen. Denn noch bis zum Jahreswechsel mussten sie auf hartem Betonboden stehen und arbeiten – das jeden Tag viele Stunden am Stück zu machen geht auf Dauer zu Lasten der Gesundheit.

Ein Zustand, den der IG Metall-Betriebsrat so nicht hinnehmen wollte!

Das Unternehmen hatte bis zu den Center-Betriebsversammlungen im September 2022 hierzu keinerlei Maßnahmen vorgesehen. Aber aufgrund des beharrlichen Drängens der E-Klasse-Betriebsräte gab es dann die Zusage der Centerleitung am Tag der CBV, sodass IG Metall-Betriebsrat Bahtiyar Karatas den Beschäftigten in der E-Klasse direkt bei der Versammlung den tollen Erfolg mitteilen konnte.

Konkret sind in Summe in den Bereichen IB5, IVM und CVM Ergo-Böden in Höhe von 150.000 € eingebaut worden.

Zudem wurden in der TVM bereits **alle Podeste für rund 45.000 € für den nachträglichen Einbau von Werker-Mitfahrbändern vorbereitet**. Hier wird es nach Stilllegung der Halle 36 dann auch nochmal eine Ergonomieverbesserung geben. Auch das ist keine Selbstverständlichkeit, sondern wird nur durch den massiven Einsatz der Arbeitnehmervertreter möglich gemacht.

Die IG Metall-Betriebsräte begleiten den Umbau der Halle 46 von Beginn an sehr nah und halten alle wichtigen Punkte in einer detaillierten Übersicht fest, die in regelmäßigen Abstimmungsrunden mit der Unternehmensseite definiert und bearbeitet werden. Regelmäßig werden Verbesserungen in der Halle 46 vorgenommen und so für die Beschäftigten sichtbar.

**Die E-Klasse-Mannschaft
ist sichtlich begeistert!**

Freude über den Erfolg
Suayip Yilmaz, KOA-Vorsitzender
im Bereich E-Klasse (Mitte) mit
den IG Metall-Betriebsräten und
Kollegen aus dem Bereich

**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL**

40 € Gutschein für Neu-Mitglieder bei der SG Stern

Schnell sein lohnt sich

SG Stern-Mitglied zu sein, ist mit nur 60 € Grundbeitrag im Jahr* ohnehin schon eine günstige Möglichkeit, um fit und aktiv zu bleiben. Jetzt lohnt sich eine Anmeldung aber so richtig: Denn zum einen liegt der Grundbeitrag im März nur noch bei 50 €* und zum anderen erhalten Neu-Mitglieder mit dem Sportvereinscheck des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB) 40 € für ihren Sport bei der SG Stern.

Somit fallen nur noch 10 € Grundbeitrag* in diesem Jahr an – da lacht das Schwabenherz!

Die Devise lautet hier nicht nur dabei sein ist alles, sondern in diesem Fall auch schnell sein: denn die Vereinschecks sind auf 150.000 Stück limitiert.

Der Aktionszeitraum läuft noch **bis zum 31.08.2023 – aber nur solange der Vorrat reicht!**

Alle Infos gibt es unter www.sgstern.de/restart

So bekommen Neu-Mitglieder ihren Sportvereinscheck:

1. Die Seite des DOSB unter www.sportnurbesser.de aufrufen
2. 40 €-Sportvereinscheck downloaden
3. Über www.sgstern.de Mitglied werden (innerhalb von 4 Wochen nach dem Download)
4. Den Sportvereinscheck im letzten Buchungsschritt direkt hochladen
5. Im Nachgang erhält das Neu-Mitglied eine Gutschrift



Die Schecks können nicht auf aktive Mitgliedschaften anerkannt werden, dennoch können auch Mitglieder profitieren. Für jedes neu geworbene Mitglied erhalten Bestands-Mitglieder 5 € Cashback. Dazu muss das Neu-Mitglied die Mitgliedsnummer des Bestand-Mitglieds im Anmeldeprozess eingeben. Alle Infos dazu hier:

www.sgstern.de/bonusprogramm.

*ausgehend von einem Jahresbeitrag für Erwachsene; bei Abschluss einer Mitgliedschaft im Laufe des Jahres reduziert sich der Jahresbeitrag anteilig

Auslauf der temporären Nachtschicht in F56

Ab Mitte April wird es nachts wieder ruhig in der Factory 56, denn da, wo aktuell noch im 3-Schichtbetrieb gearbeitet wird, stehen ab KW16 in der Nachtschicht die Bänder wieder still. Woran das liegt und wie es jetzt weitergeht, hat sich die BRENNPUNKT-Redaktion genauer angeschaut.

Hintergründe: Die Flexibilisierungsvereinbarung aus dem Jahr 2021 zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung hat die Integration einer temporären Nachtschicht in der Montage S-Klasse und den tangierenden Bereichen beinhaltet. Damit wurde auf die damalige Programmsituation der neuen S-Klasse reagiert. Zunächst war diese Nachtschicht bis Ende 2021 geplant und wurde daraufhin, bis jetzt, immer wieder verlängert.

In der Factory 56 (F56) arbeiten mehr als 1.500 Beschäftigte. Sie fertigen aktuell noch im 3-Schichtbetrieb die Modelle EQS, S-Klasse und S-Klasse Maybach. Der Hochlauf der drei Modelle wurde im letzten Jahr erfolgreich abgeschlossen und die Produktion in den Serienbetrieb überführt.

Auslauf der dritten Schicht

Durch die Überführung der F56-Produktion in den Serienbetrieb, verbunden mit den entsprechenden Effizienzsprüngen, kann das geplante Volumen künftig wieder im 2-Schichtbetrieb produziert werden. Wenn die Kundennachfrage robust bleibt, kann auch im 2-Schichtbetrieb in diesem Jahr ungefähr dasselbe Volumen an High-End-Fahrzeugen produziert werden, wie im letzten Jahr.

So geht es für die betroffenen Beschäftigten weiter

„Der Auslauf der temporären Nachtschicht hat keine Auswirkungen auf die Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten. Nach Auslauf der dritten Schicht werden die Beschäftigten in einem anderen Schichtmodell arbeiten. Natürlich wird sich das Aussetzen der Nachtschicht aber

auf den Bedarf an Zeitarbeitskräften auswirken. Die Einsätze der betroffenen Zeitarbeitskräfte werden in Absprache mit den Zeitarbeitsfirmen beendet, sofern sie nicht ohnehin planmäßig auslaufen. Gleichzeitig setzen wir IG Metall-Betriebsräte uns aber auch immer wieder für die Übernahme von Leihbeschäftigten ein. Das zeigt auch die Zahl der 1.100 Übernahmen in den letzten 12 Monaten“, so **Stefan Heinzl**, stellv. Betriebsratsvorsitzender und Vorsitzender des Personalausschusses am Standort Sindelfingen.

Verlagerung der Nachtschicht in Halle 46

2022 erfolgte am Standort Sindelfingen außerdem der Anlauf des GLC und in diesem Jahr der Anlauf der neuen E-Klasse. Für die beiden Modelle wurde die Halle 46 nach

dem Vorbild der F56 komplett umgebaut. Der Hochlauf findet bisher im 2-Schichtbetrieb statt und wird im Laufe des Jahres in einen 3-Schichtbetrieb überführt.

Im Zuge dieses sukzessiven Hochlaufs wird die Flexibilität des Standorts genutzt und die Nachtschicht innerhalb des Werks verlagert - von der F56 in die Halle 46.

Lieferengpässe beeinflussen weiterhin Fahrweisen

Die weltweite Verfügbarkeit von Halbleitern, aber auch anderen Bauteilen, wie beispielsweise 48-Volt-Batterien, bleibt weiter angespannt. Die außergewöhnlichen Unsicherheiten hinsichtlich geopolitischer und makroökonomischer Entwicklungen, kann immer wieder zu Lieferengpässen führen. Stefan Heinzl: „Wir müssen

davon ausgehen, dass es aufgrund der schwierigen Lieferkettensituation immer wieder zu kurzfristigen Anpassungen bei den Fahrweisen kommen kann. Das erfordert, wie auch in den Jahren zuvor, ein hohes Maß an Flexibilität bei den Beschäftigten und dafür gebührt ihnen ein großer Dank!“

„Gleichzeitig setzen wir IG Metall-Betriebsräte uns aber auch immer wieder für die Übernahme von Leihbeschäftigten ein. Das zeigt auch die Zahl der 1.100 Übernahmen in den letzten 12 Monaten“, so Stefan Heinzl.



Foto: Mercedes-Benz

22 Millionen Fahrzeuge aus Sindelfingen

Das Jubiläumsfahrzeug war ein Mercedes-Benz EQS. Dieses Produktionsjubiläum ist nicht nur ein wichtiger Meilenstein für Sindelfingen, sondern auch ein starkes Symbol für die erfolgreiche Produktion von Ober- und Luxusklasse-Fahrzeugen. Rechts zu sehen ist Familie Akgüzel: Die Eltern und alle vier Töchter arbeiten im Werk Sindelfingen. Ihre Familie steht symbolisch dafür, dass nicht nur mehrere Fahrzeuggenerationen hier produziert wurden, sondern die Beschäftigten schon in mehreren Generationen hier arbeiten.



Seit 1919 werden bei uns im Werk Sindelfingen Fahrzeuge gebaut – jetzt wurde ein ganz besonderer Meilenstein erreicht: Das 22-millionste Fahrzeug rollte Anfang Februar vom Band. Der rote EQS steht nicht nur für den Erfolg des Standorts, er symbolisiert auch die Verdienste von Generationen engagierter Kolleginnen und Kollegen – und manchmal auch ganzer Familien, so auch von Familie Akgüzel.

Dass neben dem Vater oder der Mutter auch der ein oder andere Teil des Nachwuchses einmal in der gleichen Firma anfängt, ist sicherlich nichts Ungewöhnliches – wohl besonders „beim Stern“.

Dass jedoch eine komplette Familie im selben Unternehmen, ja an einem Standort, arbeitet, ist dann doch etwas Besonderes. Im Fall von Familie Akgüzel arbeiten sowohl Vater Gürsel als auch Mutter Jasmin und alle vier Töchter im Werk in Sindelfingen.

Shirin und Yelin haben bereits ausgelernt und stehen mitten im Arbeitsleben, die zwei jüngeren, Dilara und Evin befinden sich derzeit noch in der Ausbildung.

Begonnen hat die Familiengeschichte bei Mercedes-Benz im Jahr 1995. Ermutigt durch seinen älteren



Ergun Lümalı, GBR-Vorsitzender und BR-Vorsitzender Mercedes-Benz Standort Sindelfingen:

„22 Millionen produzierte Fahrzeuge, das sind auch 22 Millionen erfüllte Wünsche – eine beeindruckende Zahl, auf die wir wirklich stolz sein können. Diesen Stolz und diese Hingabe verkörpern unsere Kolleginnen und Kollegen, die jeden Tag ihr Bestes für den Stern geben. Ihnen gebührt mein ganz besonderer Dank. Seit 108 Jahren sind sie der Erfolgsgarant für unseren Standort.“

Mit unseren Vereinbarungen zum Zukunftsbild Sindelfingen 2030+ haben wir den Grundstein dafür gelegt, dass auch in Zukunft traumhafte Autos aus Sindelfingen in die ganze Welt gehen – und damit weiterhin millionenfach Wünsche erfüllt werden können. Der Einzug neuer Technologien und Produkte an unseren Standort ist der Schlüssel zur Zukunftssicherung und damit zur Sicherung von Beschäftigung.“

Bruder entschied sich der damals 14-jährige Guersel für ein Praktikum bei Mercedes-Benz. „Eine der besten Entscheidungen in meinem Leben“, sagt er. Ein Jahr später bewarb sich der gebürtige Herrenberger für eine Ausbildung – und wurde zu seiner großen Freude angenommen. Heute sorgt er als Logistikmeister im Hochregallager und Verladezentrum in Geb. 19/2 dafür, dass die verschiedenen Bereiche innerhalb des Werks sowie andere Standorte immer mit den gerade benötigten Teilen versorgt sind. Gürsels Arbeit bei Mercedes-Benz hat das Fami-



Pause in der Factory 56. Fasziniert begutachten Gürsel, Jasmin, Shirin, Yelin, Dilara und Evin Akgüzel die beiden Modelle, die an diesem Nachmittag auf dem „Stuttgarter Kreuz“ in Sindelfingens größter Produktionshalle um die Wette glänzen: ein silberner Mercedes 15/70/100 PS Tourenwagen von 1924 und ein in MANUFAKTUR hyazinthrot metallic lackierter EQS – das 22-millionste Auto „made in Sindelfingen“. Was die sechs verbindet? Nicht nur sind sie eine Familie, sie arbeiten auch allesamt im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen.

lienleben der Akgüzels geprägt. Ob auf Expat-Einsätzen in Peking und Kecskemét oder beim Familienfest im Werk Sindelfingen – seine Frau und die Töchter waren immer dabei. Nur folgerichtig, dass sie nach und nach auch beruflich in seine Fußstapfen traten. Tochter Shirin war die erste, die ihm nach Sindelfingen folgte. „Das war schon etwas Besonderes“, erinnert sich Gürsel. Seit zwei Jahren arbeitet Shirin in der Nachbereitung der Factory 56. Sie und ihre Kolleginnen und Kollegen geben den Modellen buchstäblich den letzten Schliff. Was sie an ihrem Standort so besonders findet? „Sindelfingen ist einfach eine Marke“, sagt sie. Egal, wo man sei, ob in Kecskemét und Peking, die Bekanntheit des Werks sei enorm. „Das macht einen schon stolz“, sagt sie.

Für Yelin, die in der Produktionskoordination für den Rohbau arbeitet, ist es die Vielfalt der Kolleginnen und Kollegen, die den Unterschied macht: „Es gibt in Sindelfingen so viele Menschen mit so vielen Perspektiven und Blickwinkeln – ich glaube, dass das das Erfolgsrezept ist“, sagt sie. Dilara und Evin loben den Zusammenhalt am Standort: „Du stehst nie alleine da – wenn Du Hilfe brauchst, ist immer jemand für Dich da“. Das sieht auch Mutter Jasmin so, die seit letztem Jahr im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung im Werk Sindelfingen arbeitet: „Von Tag 1 an haben mir die Kollegen das Gefühl gegeben, dass ich dazugehöre“. Das sei sonst nicht selbstverständlich, berichtet sie.

Rhenus-Beschäftigte gründen Betriebsrat in F56

Beim Dienstleister Rhenus gibt es seit kurzem einen Betriebsrat. Fast schon ein Novum in diesem Umfeld. BRENNPUNKT hat die Hintergründe zusammengestellt und mit den „Machern“ gesprochen.

Beim Logistik-Dienstleister Rhenus in der Factory 56 (F56) gibt es nun seit Mitte Februar einen Betriebsrat, der die Interessen der Rhenus-Beschäftigten gegenüber der Rhenus-Geschäftsleitung vertritt. Als großer Dienstleister ist Rhenus direkt in der F56 auf einer großen Fläche eingebettet und sorgt dafür, dass alle Teile, die für die Montage der Fahrzeuge in der F56 benötigt werden, immer zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle bereitstehen, um entsprechend verbaut zu werden. Doch die Arbeitsbedingungen und -rechte der Rhenus-Beschäftigten sind bei Weitem nicht so gut, wie die von unseren Mercedes-Benz Beschäftigten, mit denen sie Tag für Tag für das gleiche Produkt arbeiten. Das Gefühl einer Zweiklassengesellschaft macht sich da unweigerlich bei den Menschen breit. Und so kam bei den Rhenus-Beschäftigten verstärkt der Wunsch auf, sich dafür einzusetzen, dass auch für sie bessere Arbeitsbedingungen und eine allgemein gerechtere Behandlung gewährleistet werden: durch die Gründung eines Betriebsrats. Denn in Betrieben mit einem starken Betriebsrat sind die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten deutlich besser: u. a. sind



das Einkommen und die Arbeitsplatzsicherheit höher und auch wichtige Unternehmensentscheidungen erfolgen nicht mehr über den Kopf der Beschäftigten hinweg, weil der Betriebsrat einzubinden ist. Aber eine Betriebsratsgründung erfordert ein hohes Maß an Engagement und Zusammenarbeit seitens der Arbeitnehmer, um den Prozess erfolgreich zu gestalten. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat die Tage vor, während und nach der BR-Wahl für euch begleitet.

Ein voller Erfolg!

Am 7. und 8. Februar 2023 fand die Wahl zum ersten Betriebsrat bei Rhenus in der Factory 56 statt. Nachdem im Vorfeld freie Mitarbeiterlisten eingereicht wurden, erfolgte die Wahl als Listenwahl und nicht als Persönlichkeitswahl. Die rund 1.100 Rhenus-Beschäftigten konnten aus drei Listen wählen. Klarer Sieger ist mit 68,8 % und 11 gesicherten Betriebsratsmandaten die IG Metall! Das detaillierte Votum der Rhenus-Mannschaft seht ihr hier:

Wahlergebnis BR-Wahl Rhenus F56

	Stimmen absolut	Stimmen in %	Sitze im BR-Gremium
Liste 1 (Champion):	110	13,4 %	2
Liste 2 (Löwe):	128	15,6 %	2
Liste 3 (IG Metall):	563	68,8 %	11

Wahlbeteiligung: **71,9%**



Historischer Moment
BR-Wahl bei Rhenus in F56

Von den gewählten 15 Betriebsräten, sind nun zukünftig drei Mitglieder gesetzlich freigestellt, um sich voll auf ihre Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter konzentrieren zu können. Unterstützt werden sie und ihre acht BR-Kolleg:innen dabei von der IG Metall. Als Gewerkschaftssekretär begleitet und unterstützt Selcuk Yüksel von der IG Metall Stuttgart die neuen Betriebsräte auch nach der Wahl weiter. Zudem steht für sie die Teilnahme an IG Metall-Schulungen auf dem Programm. Mit der Gewerkschaft im Rücken, bekommen die IG Metall-Betriebsräte bei Rhenus nun alle wichtigen Infos an die Hand, um ihr wichtiges Amt gut ausüben zu können. So werden sie künftig gut gerüstet sein für ihre neuen alltäglichen Aufgaben als Betriebsrat und kompetente Ansprechpartner für die Beschäftigten sein.

Der Anfang war alles andere als leicht

Im Gespräch mit dem Rhenus-Wahlvorstand, ist schnell deutlich geworden, dass bis zur tatsächlichen

BR-Gründung, ein großes Stück Arbeit vor den Beteiligten lag. Die neu gewählten IG Metall-Betriebsräte Daniel Höpler, Yvonne Lukas und Alireza Mohammadi waren von Beginn an mit dabei und berichten von ihren Erfahrungen.

BRENNPUNKT: Wie seid ihr vorgegangen mit der Betriebsratsgründung?

Daniel Höpler: Zunächst mussten wir unsere Pläne noch geheim halten. Zu groß war das Risiko, dass wir bei unserem Vorhaben gehindert werden könnten. Arbeitsplätze standen auf dem Spiel. Offen zu kommunizieren, dass wir einen Betriebsrat gründen wollten, war zu diesem Zeitpunkt noch undenkbar. Zu Beginn trafen wir uns samstags außerhalb unserer Arbeitszeiten und haben über unser Vorhaben abgestimmt. Wir konnten immer mehr Mitglieder für uns gewinnen und stellten dabei sicher, dass es sich bei ihnen um vertrauensvolle Mitstreiter handelte. Die Angst war enorm groß, dass die Geschäftsleitung etwas davon mitbekommen könnte. Da viele von uns auch Leiharbeiter waren und sind, war das Risiko natürlich noch größer. Das hat uns die Arbeit erschwert, aber gemeinsam mit der Hilfe der IG Metall konnten wir auch diese Probleme stemmen und sind heute hier mit einem Betriebsrat. Das macht mich total stolz!

BRENNPUNKT: Was hat euch persönlich dazu bewogen einen Betriebsrat zu gründen?

Yvonne Lukas: Es fehlte vor allem an Wertschätzung gegenüber uns Arbeitnehmern und der anhaltende Druck im Arbeitsalltag, ist für viele Kolleg:innen nicht mehr zu ertragen gewesen. Wir haben dadurch eine Menge gute Leute verloren, die die Factory 56 verlassen haben. Es geht an die Substanz, wenn man ständig mit der Angst arbeitet, ob man wohl seinen Arbeitsplatz behalten und hier weiterarbeiten kann oder nicht, weil das Unternehmen einfach über dich entscheiden kann – es gab ja schließlich keine Mitbestimmung. Das wollten wir uns so nicht mehr gefallen lassen. Wir wollen eine langfristige Zusammenarbeit sichern und die Jobs hier wieder attraktiv machen.

BRENNPUNKT: Was hat sich inzwischen bereits zum Positiven verändert und für welche Themen wollt ihr euch künftig stark machen?

Alireza Mohammadi: Unsere Kolleginnen und Kollegen wenden sich inzwischen täglich an uns und berichten uns von ihren Arbeitsbedingungen. Sie werden vor allem auch Mitglied unserer Gewerkschaft und tragen so dazu bei, dass wir einen großen Schritt in Richtung arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen machen können. Denn je mehr wir sind, desto mehr Durchsetzungskraft haben wir gegenüber der Unternehmensleitung von Rhenus. Was mich auch besonders freut: Die Beschäftigten gehen durch unseren Zuspruch mittlerweile mit einer ganz anderen Motivation zur Arbeit. Ganz anders war das noch vor einem Jahr. Man kann sagen, dass wir unserer Belegschaft wieder ein Lächeln ins Gesicht gezaubert haben. Das Ziel ist es jetzt, weiter publik zu machen, dass es uns als Arbeitnehmervertretung gibt und natürlich Mitglieder zu sammeln.

Wir haben auch feste Sprechzeiten eingerichtet, um unserer Arbeit als Betriebsräte gerecht zu werden. Wir möchten ein offenes Ohr für die Belegschaft haben und uns mit unserer starken Gewerkschaft im Rücken für bessere Rahmenbedingungen einsetzen, z. B. in Tarifverhandlungen, beim Thema Mehrarbeit oder auch wenn es um Urlaubsansprüche geht. Als Teamleiter kannte ich die frühere Situation gut, ich wusste wie mit den Menschen umgegangen wurde. Mit uns als Betriebsrat soll es jetzt endlich einfach fairer zugehen: Wir fordern eine gerechte Aufteilung der Arbeitsstunden, keine erzwungenen Minusstunden, keine zu große Arbeitsbelastung und eine respektvolle Behandlung der Beschäftigten!



Geschafft!

Nach der erfolgreichen ersten BR-Wahl bei Rhenus in der F56 war die Freude über das tolle Wahlergebnis groß (v.l.n.r.): Selcuk Yüksel, Stefan Reiner (beide IG Metall), Alireza Mohammadi, Thomas Jarwitz, Yvonne Lukas, Kiriakos Lappas (alle Rhenus-Beschäftigte und neu gewählte Betriebsräte) und Tom Wolters (IG Metall-Gewerkschaftssekretär am Standort Sindelfingen)



Mit Betriebsrat und Gewerkschaft geht einfach mehr!

Im Rhenus-Projekt im Bau 36/38 konnten die circa 250 Rhenus-Beschäftigten bereits 2020 erfolgreich einen Betriebsrat wählen. Anschließend haben sie gemeinsam mit der IG Metall die Tarifbindung durchsetzen können. Dadurch erreichten die Kolleginnen und Kollegen eine Lohnangleichung von circa 10%. Zudem erhalten die Beschäftigten dort, auch die tariflichen Sonderzahlungen! Das macht in Summe **17,5 % mehr Entgelt pro Jahr**. Ein vorbildliches Projekt für die neu gewählten IG Metall-Betriebsräte bei Rhenus in der F56.



Im Gespräch mit dem Rhenus-Wahlvorstand, ist schnell deutlich geworden, dass bis zur tatsächlichen BR-Gründung ein großes Stück Arbeit vor den Beteiligten lag

Schon gewusst?

In allen Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern werden Betriebsräte gewählt. So steht es im Betriebsverfassungsgesetz.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Initiative zur Wahl einer Interessensvertretung von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ausgehen — das heißt mindestens ein Beschäftigter ist Mitglied der Gewerkschaft. Oder mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte laden zu einer ersten Wahlversammlung ein. Wenn das nicht funktioniert, können auch drei wahlberechtigte Beschäftigte oder die Gewerkschaft die Bestellung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragen. Der Wahlvorstand, der aus mindestens drei Beschäftigten besteht, wird dann mit der Durchführung der Betriebsratswahl beauftragt.

Wählen dürfen alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Wahl das 16. Lebensjahr vollendet haben. Auch Arbeitnehmer in Elternzeit, Aushilfskräfte oder geringfügig Beschäftigte sind wahlberechtigt. Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt waren oder bei denen absehbar ist, dass sie länger als drei Monate eingesetzt werden sollen,

dürfen auch wählen. Ausgenommen vom aktiven Wahlrecht sind leitende Angestellte. (Quelle: IG Metall)

Tom Wolters



Was macht eigentlich ein Gewerkschaftssekretär?

Ein Gewerkschaftssekretär ist die Schnittstelle zwischen der IG Metall als Organisation und den Arbeitnehmervertretern vor Ort in den Betrieben. Er vertritt die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder in einem Großbetrieb oder mehreren Betrieben einer Region. Tom Wolters ist beispielsweise als Gewerkschaftssekretär für den Mercedes-Benz Standort Sindelfingen zuständig, sein Kollege Selcuk Yüksel für die Kontraktlogistikbetriebe, wie Rhenus oder Schnellecke. Sie führen Tarifverhandlungen, sind verantwortlich für die Betreuung und Beratung von Mitgliedern und Betriebsräten, organisieren Schulungen und Seminare für sie und sind zugleich Ansprechpartner für verschiedenste Fragen rund um Tarifverhandlungen und Tarifverträge, sowie Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen.



**Augen zu und durch?
Das darf nicht das Motto
des Unternehmens sein!**

RD/Qualität – Umstrukturierung gegen jede Vernunft?!

Kommentar der IG Metall-Betriebsräte
im Koordinationsausschuss RD

Uns IG Metall-Betriebsräte in RD treibt seit ein paar Wochen ein Thema ganz besonders um; ein Thema, das wichtiger für uns und unser Unternehmen gar nicht sein könnte. Es um die Qualität unserer Fahrzeuge, die natürlich schon in der Entwicklung anfangen muss. Und es geht darum, wie man ein Thema zum Scheitern bringen kann, noch bevor es überhaupt angefangen hat. Aber fangen wir von vorne an...

Am Standort Sindelfingen gibt es sowohl im Werk 50, als auch im Werk 59 (RD) Kolleginnen und Kollegen, die sich mit dem Thema Qualität beschäftigen. Im Werk 50 arbeiten diese Beschäftigten fast alle im Bereich Qualitätsmanagement, der QM. Das macht Sinn, denn so lassen sich Synergien erzeugen und die aufkommenden Themen gut abarbeiten. Im Werk 59 hingegen arbeiten diese Kolleginnen und Kollegen in verschiedenen Direktionen und sind dort fachlich eingebunden: Die Arbeit als „Qualitäter“ ist je nach Stelle unterschiedlich stark verankert und richtet sich nach dem akuten Bedarf – sie kümmern sich also nicht ausschließlich um Qualitätsfragen, was in RD auch Sinn macht, denn so sind die Beschäftigten früh in den verschiedenen Entscheidungsgremien eingebunden.

Soweit, so gut. Jetzt ist es allerdings so, dass sich der Vorstand gemeinsam mit der QM von Werk 50 eine neue Struktur überlegt, um noch effizienter zu werden und noch bessere Qualitätszahlen zu erzielen. Auch hier: erstmal noch kein Grund, sich aufzuregen. Bis zu diesem Punkt war auch noch alles so, wie es sein soll und sicher auch sehr gut gemeint. Nur manchmal ist es eben so, das gut gemeint, nicht gleich gut gemacht bedeutet.

Frust und Panik bei Führungskräften und Beschäftigten – Oder: Wie man besser nicht kommuniziert!

Und ab da beginnen die Probleme: Die Idee ist nämlich, die Werk 59-Beschäftigten, die sich um Qualität kümmern, aus ihren Bereichen herauszulösen und in eine neue, reine RD-Qualitätsorganisation – die RD/Q – einzubetten. Dabei geschah auch schon der erste Fehler: Es wurde nicht berücksichtigt, wie die Kolleginnen und Kollegen derzeit arbeiten und was sie erfolgreich macht – nämlich die Tatsache, dass Qualität nur EIN Teil ihrer Aufgabe ist und sie gerade durch ihr Netzwerk, das sie durch ihre anderen Aufgaben haben, genau DIE Informationen bekommen, die sie für ihre Arbeit an

Qualitätsthemen brauchen. Das wäre noch zu beheben gewesen, wenn es nicht zum zweiten Fehler gekommen wäre: einer sehr umfassenden E-Mail-Information an einen großen Kreis von Führungskräften.

Die Führungskräfte, die bis dato überhaupt nicht über die Neustrukturierung informiert waren, erhielten per Mail Kenntnisse davon und waren zu Recht in Sorge, was nun mit ihrem Personal passieren wird. Sie sprachen daraufhin natürlich ihre jeweiligen betroffenen Mitarbeiter an, die ihrerseits wiederum in Panik verfallen sind.

Das ganze Vorgehen wurde begleitet von sogenannten „Informationsrunden“ an den Betriebsrat – konkret war es so, dass einzelnen Betriebsräten einzelne Inhalte vorgestellt wurden, aber nie das große Bild präsentiert wurde. Dabei schwang immer mit, dass sich das Thema noch in Ausgestaltung befinde und die offizielle Information noch folgen würde. Doch ganz anders sah das wohl HR. Die verkauften das Ganze bereits als längst beschlossene Sache und darüber hinaus als vom Betriebsrat absegnet. Was definitiv nicht der Fall ist!

Die Ist-Situation ist nun folgende:

- // Allgemeine Verunsicherung in den RD-Bereichen, in denen Kolleginnen und Kollegen arbeiten, die sich zusätzlich zu ihrer Haupttätigkeit auch mit dem Thema Qualität befassen
- // Frustrierte Beschäftigte, die wissen, dass sie in der angestrebten Neu-Struktur so nicht arbeiten können
- // Ratlose Führungskräfte, die nicht wissen, wie die Aufgaben in ihrem Verantwortungsbereich erledigt werden sollen
- // Verärgerte Betriebsräte, die sich übergangen und an der Nase herumgeführt fühlen
- // Ein Qualitäts-Konzept, dass nicht mehr weiterbearbeitet wird, weil alle zu sehr damit beschäftigt sind, auf Biegen und Brechen ein von oben verordnetes Konzept durchzudrücken und nicht ansatzweise hinterfragen, ob es denn insgesamt überhaupt das Richtige ist

Alles in allem nicht gerade die besten Voraussetzungen für Qualitätsarbeit. Uns IG Metall-Betriebsräte erinnert das Ganze sehr an das letzte „Großprojekt“ mit ähnlichem Vorgehen: FOS – die „Future Office Strategy“. Auch da wurde viel zu viel mit Ansagen und Spielchen gearbeitet. Wie erfolgreich so ein Vorgehen ist, sehen wir am aktuellen Umsetzungsstand der Future Office Strategy. Und genau so soll es ja eigentlich nicht mehr laufen, zumindest war das in den vielen Runden zur Lösungsfindung in der Vergangenheit so zu verstehen. Man kann sich nur wundern über das jetzige Vorgehen.

MITEINANDER sprechen und GEMEINSAM Ideen und Lösungen finden

Aber was wäre denn jetzt ein gutes, weiteres Vorgehen? Wir Betriebsräte haben da einen simplen Vorschlag: Wie wäre es, einfach mit den Menschen zu sprechen, die aktuell die Qualitätsthemen in RD bearbeiten, und sie zu fragen, was es aus ihrer Sicht bräuchte, um Verbesserungen in wichtigen Qualitätsfragen zu erzielen?

Stattdessen versucht man auf Gedeih und Verderb ein Thema mit Gewalt durchzuprügeln, das bereits im Ansatz zum Scheitern verurteilt ist. Denn, sich in einen Prozess pressen lassen, der wenig bis keinen Sinn ergibt, wird von den Betroffenen sicher nicht akzeptiert werden. Woher wissen wir das? Weil das Unternehmen das gleiche Spiel Mitte der 2010er Jahre schon mal gespielt hat.

Viele der Kolleginnen und Kollegen, die sich heute mit dem Thema Qualität in RD beschäftigen, waren damals dabei, als die RD-Qualität umstrukturiert wurde. Sie haben sich daraufhin wegbeworben, um dem Chaos zu entfliehen. Heute machen sie wieder Qualität in der Entwicklung, da dies mit der Zeit Bestandteil ihrer Aufgaben wurde. Doch viele überlegen schon jetzt, sich zu verändern, wenn die Pläne tatsächlich so umgesetzt werden sollten!

Wir IG Metall-Betriebsräte erwarten, dass die Beschäftigten und wir entsprechend frühzeitig in solche Überlegungen eingebunden und informiert werden. Unser Ziel ist, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu vertreten, mit allen Mitteln, die uns zur Verfügung stehen und zum Wohle der Beschäftigten und des Unternehmens.



Dafür müssen wir aber informiert sein und die Karten offen auf dem Tisch liegen. Wir lassen uns ungern veräppeln!

Daher appellieren wir an die Unternehmensleitung: Treffen Sie keine vorschnellen Entscheidungen. Lassen Sie uns stattdessen gemeinsam Ideen finden, darüber diskutieren und kluge Lösungen erarbeiten. Wir finden zudem: Diese Themen muss man doch nicht immer von hinten durch die Brust ins Auge angehen. Wir geben die Hoffnung nicht auf, dass

das in Zukunft irgendwann gelingt. Denn letzten Endes sollten Sie als Unternehmensvertreter doch das gleiche Ziel im Blick haben, wie wir: zufriedene Beschäftigte – denn ohne sie geht gar nichts!

Eines ist klar: Wir IG Metall-Betriebsräte stehen hinter euch, liebe Kolleginnen und Kollegen in RD. Eure Interessen haben Vorrang und müssen beachtet werden – dafür machen wir uns stark!

**Unser deutlicher Appell:
keine vorschnellen
Entscheidungen treffen!
Besser anhalten und
nachfragen, bevor man
den falschen Weg
einschlägt!**



Internationaler Tag gegen Rassismus

Der 21. März erinnert uns weltweit daran, dass wir uns gegen Rassismus stellen und für Toleranz und Respekt einstehen sollten. Es ist wichtig, sich bewusst zu machen, dass Rassismus noch immer viel zu oft in unserem Alltag vorkommt, betont auch Marcel Breining, Vorsitzender der Projektgruppe Diversity beim Betriebsrat am Standort Sindelfingen: **„Als Unternehmen mit vielen Gesichtern und Standorten sind wir uns bei Mercedes-Benz der Bedeutung von Vielfalt und Verschiedenheit bewusst: Weltweit arbeiten über 172.000 Menschen aus über 150 Nationen für das Unternehmen. Diese Vielfalt ist unsere Stärke und eine wichtige Quelle für kreative Ideen und bessere Lösungen. Doch um diese Vielfalt vollständig entfalten zu können, braucht es eine Arbeitsatmosphäre, in der Respekt und Toleranz gelebt werden und Ausgrenzung keine Chance hat.“**

Die Betriebsräte bei Mercedes-Benz unterstützen bereits seit 2011 die „Respekt!“-Initiative der IG Metall und setzen sich für Fairness und Toleranz ein und betreiben aktive Aufklärung vor Ort. Gemeinsam mit Vertretern des Unternehmens wurden an verschiedenen Standorten „Respekt!“-Schilder angebracht. Sie stehen symbolisch als klares Statement gegen jede Form von Rassismus und Diskriminierung und für eine Kultur der Wertschätzung und Toleranz. Und sie machen uns bewusst, dass wir alle immer wieder aufs Neue dafür einstehen müssen, um unseren Teil zu einem friedlichen Miteinander beizutragen.



Eindrücke zum diesjährigen Internationalen Tag gegen Rassismus findet ihr im Social Intranet.



Mehr Flexibilität und Selbstbestimmung: Pilot zum Mobilen Arbeiten im Ausland jetzt im März gestartet

Mobiles Arbeiten aus dem Ausland aus privaten Gründen ist seit März möglich.

Die Richtlinie inklusive der Checkliste findet ihr in der **Einheitlichen Regelungsdatenbank (ERD)**:



Der Konzernbetriebsrat und das Unternehmen haben ein Maßnahmenpaket in Verwaltung und Produktion beschlossen, um flexibles Arbeiten zu stärken und die Digitalisierung der Arbeit voranzutreiben. Zum einen können Beschäftigte der Mercedes-Benz Group AG, der Mercedes-Benz AG und teilnehmenden Tochtergesellschaften in Deutschland aus privaten Gründen bis zu 20 Tage im Jahr nahezu im gesamten europäischen Ausland arbeiten, wenn die Arbeitsaufgabe dies erlaubt. Zum anderen wurden Maßnahmen vereinbart, um die Arbeit in der Produktion flexibler zu gestalten und stärker für die Chancen der digitalen Kommunikation zu öffnen. In der Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrats waren auch unsere Sindelfinger IG Metall-Betriebsräte Stefan Heinzl und Monika Tielsch. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit ihnen darüber unterhalten, was erreicht wurde und warum die Verhandlungen dringend notwendig waren.

BRENNPUNKT: Beim Thema „Mobiles Arbeiten“ sprechen wir ja über mehrere Konzernbetriebsvereinbarungen (KBV). Welche sind das und was sind die wichtigsten Beschlüsse?

Stefan Heinzl: Insgesamt haben wir vier Konzernbetriebsvereinbarungen verhandelt. Die größte Veränderung bringt wohl die „KBV Mobiles Arbeiten im Ausland“ mit sich. Durch diese neue Vereinbarung erhalten Beschäftigte aus Deutschland jetzt die Möglichkeit ohne geschäftlichen Anlass bis zu 20 Tage im Ausland mobil zu arbeiten. Die Regelung ist seit Anfang März wirksam, auf zunächst ein Jahr pilotiert und aktuell in beinahe allen Ländern der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR), sowie der Schweiz und dem Vereinigten Königreich (UK) realisierbar. Wir arbeiten aber parallel bereits daran zu prüfen, inwiefern die Regelung auf weitere Länder ausgeweitet werden kann.



Mobiles Arbeiten im Ausland: einjährige Pilotphase vereinbart

Ziel des Europäischen Betriebsrats ist zudem, mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen nicht nur den Beschäftigten der deutschen Standorte anzubieten, sondern die Regelung auch für die Beschäftigten anderer europäischer Standorte zu ermöglichen. Die einjährige Pilotphase zum Mobilen Arbeiten im Ausland werden wir als Gesamtbetriebsrat eng begleiten, um die Rückmeldungen der Beschäftigten in der weiteren Ausgestaltung zu berücksichtigen. Auch für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die im französischen Grenzgebiet leben, haben wir eine separate Lösung abgeschlossen. Die neuen Regelungen sind auf jeden Fall ein enormes Plus an Flexibilität und Selbstbestimmung für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Aus „GBV Mobiles Arbeiten“ wird „KBV Mobiles Arbeiten“

Monika Tielsch: Um Beschäftigten mobiles Arbeiten aus dem Ausland ohne geschäftlichen Anlass überhaupt zu ermöglichen, mussten im Vorfeld zahlreiche Fragen wie zum Beispiel zur Besteuerung oder zu sozialversicherungsrechtlichen Einordnungen für

jedes Land bewertet werden. Das war notwendig, um bei möglichst flexiblen Arbeitsbedingungen rechtliche Risiken für die Beschäftigten und das Unternehmen zu vermeiden.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass man für das mobile Arbeiten aus dem Ausland bestimmte Bedingungen erfüllen und sich mit der Führungskraft abstimmen muss. Bevor man in einen Flieger nach Mallorca steigt und mit seinem Laptop in der Ferienwohnung drauflosarbeitet, sollte man sich im Vorfeld unbedingt mit der Vereinbarung vertraut machen. Hierfür bietet sich, zusätzlich zur KBV selbst, die Zusammenstellung der häufigsten Fragen und Antworten im Social Intranet an (QR-Code: „Q&As“).



Stefan Heinzl: Daneben haben wir die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ um verschiedene Punkte, wie die Erweiterung der Standard IT-Ausstattung, ergänzt und in eine Konzernbetriebsvereinbarung überführt. Damit gilt sie jetzt für noch mehr Beschäftigte – auch in unseren Tochterunternehmen.

BRENNPUNKT: Wie kam es dazu, die Verhandlungen rund um das Thema „Mobiles Arbeiten“ neu aufzunehmen?

Monika Tielsch: Grundlage für das mobile Arbeiten war bislang die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Mobiles Arbeiten“ aus dem Jahr 2016. Wir waren damals sehr mutig und absolutes Benchmark! Das hat dem Unternehmen bei den Einschränkungen während der Corona-Lockdowns enorm geholfen – wir konnten sofort in die Umsetzung gehen, während andere erst noch Regelungen zum mobilen Arbeiten aushandeln und vereinbaren mussten.

Beschäftigtenbefragung vom Herbst 2021 machte Bedürfnisse deutlich

Und unsere GBV diente auch jetzt als wichtiges Fundament bei den Verhandlungen. Seit 2016 hat sich unsere Arbeitswelt allerdings stark verändert. Diesem Wandel wollten und mussten wir Rechnung tragen. Auf unser Drängen hin wurde deshalb im Oktober 2021 eine Beschäftigtenbefragung zum Thema mobiles Arbeiten durchgeführt, um ein Gefühl dafür zu bekommen, wie sich die Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit zukünftig vorstellen. Uns war wichtig – wie bereits bei der Entstehung

der GBV zum mobilen Arbeiten – dass die Bedürfnisse der Beschäftigten maßgeblich bei der Weiterentwicklung mit einfließen. Aus den Befragungsergebnissen hat sich für uns ein klarer Handlungsauftrag ergeben.

BRENNPUNKT: Wie sah dieser Handlungsauftrag aus?

Monika Tielsch: Das wohl wichtigste Ergebnis war, dass Flexibilität und Selbstbestimmung einen immer höheren Stellenwert bekommen. Die meisten Beschäftigten möchten auch weiterhin überall dort, wo es möglich ist, mobil arbeiten. Gleichzeitig wollen sie aber auch tageweise ins Büro zurückkehren, um sich mit Kolleginnen und Kollegen persönlich auszutauschen. Wir brauchen also eine Kombination aus Arbeiten vor Ort und flexiblem mobilen Arbeiten.

Konzernbetriebsvereinbarung zum Desksharing abgeschlossen

Wichtig an der Stelle ist nun, dass wir mit dem richtigen Mindset an die Sache herangehen und nicht in überholte Denkmuster zurückfallen. Der Kulturwandel ist nicht abgeschlossen, sondern wir befinden uns noch mittendrin. Mit den getroffenen Vereinbarungen sind die Voraussetzungen dafür jetzt geschaffen, diesen Wandel effektiv mitzugestalten. Dazu gehört vor allem auch ein klarer Rahmen und Prozess bei der Einführung von Desksharing.

Stefan Heinzl: Wir haben daher mit dem Unternehmen eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Desksharing abgeschlossen, in die die Erfahrungen der Pilote aus den Standorten eingeflossen sind. Für uns stand hierbei im Fokus, dass bei der Ermittlung der Desksharing-Quote und der Büroflächenplanung in den jeweiligen Bereichen berücksichtigt werden muss, wie hoch die aktuelle Nutzung an mobiler Arbeit ist, ob die Tätigkeiten überhaupt für Desk-



Starkes Team
Diese fünf haben das Thema Mobiles Arbeiten für euch verhandelt (v.l.n.r.): Michael Häberle, Stefan Heinzl, Tim Strebe, Eleonore Bader und Monika Tielsch

sharing geeignet sind und ob weitere individuelle Einschränkungen berücksichtigt werden müssen. Und vor allem gilt weiterhin, dass den Beschäftigten ein Arbeitsplatz bzw. eine Arbeitsmöglichkeit zur Verfügung steht.

BRENNPUNKT: Nehmt uns mal mit an den Verhandlungstisch – wie liefen die Verhandlungsrunden ab?

Stefan Heinzl: Wir haben bereits im Januar 2022 – direkt, nachdem die Ergebnisse der Befragung ausgewertet wurden – gefordert, das Thema anzugehen. Der Prozess lief etwas schleppend an. Nach der Sommerpause nahmen die Verhandlungen dann an Fahrt auf. Durch die getroffenen Vereinbarungen profitieren unsere Beschäftigten, aber natürlich macht es Mercedes-Benz auch für potenzielle Nachwuchskräfte als Arbeitgeber deutlich attraktiver.

Monika Tielsch: Was uns als Verhandlungsgruppe insgesamt sehr wichtig war: Auch wenn die Verhandlungen teilweise etwas zäh liefen, hatten wir immer die Interessen aller Beschäftigtengruppen im Blick.

BRENNPUNKT: Apropos alle Beschäftigtengruppen – ihr hattet bereits die Beschäftigten im direkten Bereich erwähnt. Was ändert sich für sie konkret?

Stefan Heinzl: Als Gesamtbetriebsrat war es für uns entscheidend, dass auch unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion von den aktuellen Vereinbarungen profitieren. Bei den Veränderungen der Arbeitswelt durch eine immer weiter fortschreitende Digitalisierung müssen auch alle Beschäftigtengruppen mitgedacht werden.

Geschäftliche E-Mail-Adresse und WLAN-Zugriff für alle Beschäftigten

Wir treiben deshalb zum einen die Digitalisierung in der Produktion voran, indem alle Beschäftigten in Deutschland eine geschäftliche E-Mail-Adresse erhalten. Außerdem werden die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass auch die Beschäftigten in der Produktion auf dem Firmengelände WLAN über „GuestConnect“ nutzen können – auch mit privaten Geräten. Zum anderen wird an allen Standorten durch Pilote geprüft, ob bzw. inwieweit eine flexible Schichtübergabe mit einem Entfall der Stempelpflicht am Schichtende umgesetzt werden kann.

Ergänzende Maßnahmen für das mobile Arbeiten

Um die hybriden Arbeitsmöglichkeiten weiter auszubauen, wird die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die bereits seit 2016 wesentliche Punkte regelt, um verschiedene Bausteine ergänzt und in eine Konzernbetriebsvereinbarung überführt.

// Die Beschäftigten, deren Tätigkeiten mobil möglich sind, **erhalten eine entsprechende Ausstattung**, soweit diese noch nicht vorhanden ist. Das bisherige Paket mit Laptop, Maus, Tastatur, Headset wird um einen Bildschirm und in der Regel ein Mobiltelefon ergänzt. Zusätzlich können in Abstimmung mit der direkten Führungskraft weitere technische Ausstattungselemente zur Verfügung gestellt werden. Hierfür wird derzeit ein Bestellprozess erarbeitet. Diesbezüglich wird separat informiert.

// Die **Spielregeln** für die Rahmenbedingungen beim mobilen Arbeiten werden im Team gemeinsam mit den Führungskräften festgelegt.

// Für Führungskräfte werden unterstützende **Angebote** zur **digitalen Führung** bereitgestellt.

// Zur Erweiterung und Erhöhung der Medienkompetenz werden allen Beschäftigten nochmals verstärkt **Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen** bei **Mercedes-Benz Learning (Turn2-Learn)** angeboten:



// Auch zum Schutz der Gesundheit werden den Beschäftigten entsprechende Qualifizierungen, wie beispielsweise zu Fragen der Ergonomie, veränderter Kommunikation oder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angeboten. Es wird ein Angebot erarbeitet, den Beschäftigten zu ermöglichen, sich bezüglich Ergonomie auch individuell vom Arbeitgeber beraten zu lassen. Die Beschäftigten können sich grundsätzlich zu Gesundheitsthemen im Social Intranet detailliert informieren – auf den Seiten von **Health & Safety** und **Mercedes-Benz BKK**.



Knackpunkte bei der Umsetzung des Desksharing-Konzepts

Die Erfahrungen aus dem Piloten zur Future Office Strategy (FOS) hatten einen maßgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung der Konzernbetriebsvereinbarungen zum Desksharing und zum Mobilem Arbeiten, die Betriebsrat und Unternehmensseite Ende Januar abgeschlossen haben. Welche Punkte dabei für die Arbeitnehmervertretung von besonderer Bedeutung waren und warum, haben uns Sünke Lepple und Benjamin Caruthers erzählt. Die beiden IG Metall-Betriebsräte begleiten bei uns am Standort in den Bereichen RD bzw. der QM die laufenden FOS-Projekte – kritisch und vor allem im Sinne der Beschäftigten.



BRENNPUNKT: In unserer Herbst-Ausgabe 2022 (Nr. 189), als die Verhandlungen mit dem Unternehmen um einen Abschluss zum Mobilem Arbeiten und Desksharing stockten, sagte RD-Koordinationsausschussvorsitzende Monika Tielsch in einem Interview sehr deutlich „Mit uns wird es keine festen Sharing-Quoten geben!“ – und so ist es jetzt auch gekommen. Warum war das so wichtig und wie gestalten sich die Quoten jetzt konkret in euren Bereichen?

Sünke Lepple: Wir haben uns immer dafür stark gemacht, die Beschäftigten einzubinden und sie selbst definieren zu lassen, ob ihre Aufgaben einen festen Arbeitsplatz erfordern oder nicht. Vor allem in RD haben wir die Situation, dass viele unserer Entwickler eben keinen sharing-fähigen Arbeitsplatz haben. Denn Desksharing funktioniert nur dort, wo eine standardisierte IT-Ausstattung zur Erledigung des Jobs ausreicht – und das ist eben nicht immer der Fall.



Benjamin Caruthers: Die QM-Bereiche sind recht neu im FOS-Piloten, konkret seit dem vierten Quartal letzten Jahres, als die QM vom smart-Areal ins Gebäude 84 hier am Standort umgezogen ist. Die Quote ist von Bereich zu Bereich und von Team zu Team unterschiedlich: Manche Teams kommen fast zu 100 % ins Büro, andere nur zu 10 % – was nicht heißt, dass wir in den Fällen dann eine Quote von 0,1 geregelt hätten. Da ist es unsere Aufgabe als Betriebsrat eben auch, die Beschäftigten in Schutz zu nehmen!

„**Die Gebäude platzten vor Corona quasi regelrecht aus allen Nähten und nun sind im Zuge des FOS-Projekts Außengebäude unternehmensseitig sogar abgemietet worden**“

Ganz grob kann man sagen, dass wir, über alle FOS-Bereiche hinweg, aktuell überwiegend Sharing-Quoten zwischen 0,6 und 0,7 vereinbart haben – sprich bei 10 Beschäftigten gibt es für 6 bzw. 7 von ihnen Arbeitsplätze vor Ort. Uns Betriebsräten war wichtig, dass wir die Quote nicht zu weit nach unten setzen dürfen. Denn am Ende des Tages muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Natürlich sollte dieser dann nicht einfach irgendwo auf dem Werksgelände sein, sondern immer in der Nähe des eigenen Teams. Und es darf auch nicht so weit kommen, dass man als Beschäftigter in Erklärungsnot gerät oder lange nach einem freien Arbeitsplatz suchen muss, wenn man zum Arbeiten ins Büro kommen will.

BRENNPUNKT: Ist nicht eher das Gegenteil der Fall, dass die meisten indirekt Beschäftigten seit Corona vermehrt das Mobile Arbeiten für sich entdeckt haben und es auch weiterhin nutzen und kaum noch ins Büro zurückkommen wollen? Überspitzt gefragt: Herrscht nicht sogar gähnende Leere in den Großraumbüros?

Sünke Lepple: Jein. Es stimmt schon – manche Debatte, die wir in den letzten eineinhalb bis zwei Jahren rund um FOS mit der Unternehmensseite geführt haben, geschah mitunter auf einer sehr hypothetischen Grundlage, vor dem Hintergrund von Mutmaßungen. Aufgrund von Corona, waren sehr viele unserer Kolleginnen und Kollegen noch überwiegend im Homeoffice tätig und die Büroetagen waren lange Zeit wirklich sehr leer. Durchaus verständlich, dass man sich dann die Frage stellen kann: Wozu braucht es da bitte schön so hohe Quoten?

Doch wir alle sind erfahrene Betriebsräte und haben schon das ein oder andere miterlebt. Vor allem kennen wir die beengten Zustände gerade in den RD-Gebäuden, die noch vor Corona herrschten. Die Gebäude platzten damals quasi regelrecht aus allen Nähten und nun sind im Zuge des FOS-Projekts Außengebäude unternehmensseitig sogar abgemie-



tet worden – was bedeutet, dass jetzt weitere 2.500 Beschäftigte den RD-Gebäuden am Standort zugeordnet sind.

Und so langsam kommen wir auch zu einem neuen Arbeitsalltag, einem Mix aus mobiler Arbeit von zu Hause aus und Büroarbeit vor Ort. Führungskräfte haben mit ihren Teams zusammen Teamtage definiert und eingeführt, um den direkten Austausch untereinander zu pflegen und auch Abteilungsrunden finden wieder vermehrt in Präsenz statt. Die allermeisten Beschäftigten befürworten auch diese hybride Form des Arbeitens.

Benjamin Caruthers: Gleichzeitig darf man eines nicht vergessen: Ja, wir haben tolle Vereinbarungen zum Mobil arbeiten und Desksharing abgeschlossen. Aber Nein, eine Garantie, dass das für immer so bleiben wird oder die Beschäftigten diese Form des Arbeitens immer so fortführen können oder wollen, gibt es nicht. Genauso wenig, wie man sich die rasante Entwicklung beim Mobil arbeiten, bedingt durch die Corona-Pandemie, hätte vorstellen können.

BRENNPUNKT: Die Sharing-Quote ist ja erfolgreich recht hoch angesetzt. Wie gestaltet sich denn der Lärmpegel, wenn die Quoten ausgeschöpft werden und die Großraumbüros vollbesetzt sind?

Sünke Lepple: Das ist in der Tat einer der Knackpunkte und Gründe gewesen, die Quoten moderat zu halten. Wenn noch unter Corona im vergangenen Jahr an manchen Tagen 30 Beschäftigte vor Ort waren, stieg der Lärmpegel schnell auf 60 bis 70 dB. An manchen Stellen haben die Abteilungen kurzerhand selbst nachgeholfen und von Abteilungsbudgets zusätzliche Lärmschutzelemente zum

Aufstellen besorgt. Aus unserer Sicht sollte es aber einheitliche Lösungen für alle geben, die dann auch durch das FOS-Budget finanziert werden.

Benjamin Caruthers: Klar ist auch, die Beschäftigten müssen lernen ihre Arbeitsweise den neuen Gegebenheiten im Großraumbüro anzupassen und tragen so ihren Anteil zu einer möglichst ruhigen Umgebung bei: Wer ein lautes Telefonat oder ein hitziges Gespräch führen will, sollte sich dafür in einen der Besprechungsräume oder schalldichten Einzel-Arbeitsbereiche zurückziehen. Gerade solche „Still-Arbeitsplätze“, wie man die schalldichten Kabinen auch nennt, gibt es aktuell jedoch nicht genügend – da muss das Unternehmen noch nachrüsten.

Die Beschäftigten müssen ihre Arbeitsweise den neuen Gegebenheiten im Großraumbüro anpassen und das Unternehmen hat mit den nötigen technischen Mitteln für eine angenehme und gesunde Arbeitsumgebung zu sorgen.

Sünke Lepple: Im Übrigen ist es aber einfach so, wenn viele Leute sich auf einer Fläche aufhalten, steigt unweigerlich der Grundlärmpegel. Keiner geht mucksmäuschenstill durch die Gänge, in den Aufenthaltszonen und Küchenbereichen wird sich unterhalten oder man spricht über den Tisch hinweg mit seinen Teamkolleginnen und -kollegen – und das soll auch genauso sein.

Wichtig ist da aus unserer Sicht, dass das Unternehmen mit den nötigen technischen Mitteln nachhilft, um eine angenehme und vor allem gesunde Arbeitsumgebung für die Beschäftigten zu erhalten.

Wir behalten das Thema Lärm für die Beschäftigten auf jeden Fall weiterhin im Blick und schlagen rechtzeitig Alarm, sollte sich die Situation verschlechtern.

Internationaler Frauentag

Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten

Am 8. März wird der Internationale Frauentag gefeiert. Dieser Tag ist ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte der Frauenrechte und dient als jährliche Gelegenheit, um auf die anhaltende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern aufmerksam zu machen. Der Weltfrauentag wurde erstmals im Jahr 1911 von der Sozialistin **Clara Zetkin** ausgerufen und hat seitdem eine lange und wichtige Geschichte.

Der Weltfrauentag ist ein Tag, an dem wir uns an die Errungenschaften und Kämpfe von Frauen erinnern. In der Vergangenheit haben Frauen für Dinge wie das Wahlrecht, gleiche Bezahlung und den Zugang zu Bildung gekämpft. Diese Kämpfe waren oft schwierig und gefährlich, und es ist wichtig, dass wir uns an die Tapferkeit erinnern, die viele Frauen gezeigt haben, um ihre Rechte zu erlangen.

In der heutigen Welt sind Frauen noch immer mit vielen Herausforderungen konfrontiert. Obwohl in vielen Ländern Fortschritte bei der Gleichstellung erzielt wurden, gibt es immer noch Länder, in denen Frauenrechte ignoriert oder unterdrückt werden. Frauen haben immer noch Schwierigkeiten, gleiche Bezahlung zu erhalten, Karrieren in männlich dominierten Branchen zu verfolgen und werden oft Opfer von Gewalt und Diskriminierung. Es ist wichtig, dass wir uns an diesem Tag auf die Fortschritte konzentrieren, die bereits erzielt

wurden, aber auch auf die Arbeit, die noch vor uns liegt.



Auf der Betriebsversammlung am 6. März haben unsere IG Metall-Vertrauensfrauen die Bühne bekommen, die es aktuell noch braucht, um auf ihre Rechte und Anliegen aufmerksam zu machen. IG Metall-Vertrauensfrau **Jeanette Napieralla** und IG Metall-Betriebsrätin **Dimitra Koemtzidou** leiteten die Gruppe der Frauen an, die zum Song „We will rock you“ von Queen selbstbewusst zur Bühne vorantraten. Jeanette machte in ihrem Wortbeitrag auf die Probleme aufmerksam, denen sich Frauen tagtäglich im Betrieb und in unserer Gesellschaft stellen müssen.

„Ein historischer Rückblick beweist, was Frauen trotz Diskriminierung und Unterdrückung in der Gesellschaft sowie der Arbeitswelt bereits umgesetzt haben. Aber wir werden nicht aufhören unsere Rechte einzufordern, bis wir die vollkommene Gleichstellung der Geschlechter erreicht haben, die schon jetzt völlige Normalität sein sollte. Denn letztendlich sind Frauenrechte Menschenrechte!“

Dimitra Koemtzidou, IG Metall-Betriebsrätin und Mitglied der Projektgruppe Diversity im Betriebsrat am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen

„Nachdem ich meine Ausbildung 1994 zur Konstruktionsmechanikerin absolviert habe, war ich eine der ersten Frauen, die in den Rohbau gekommen ist. Ich kann daher aus eigener Erfahrung sagen, wie schwer es war, sich bei den Kollegen und Vorgesetzten eine Akzeptanz zu verschaffen, denn häufig wird man am Anfang belächelt, wenn man als Frau bei technischen Themen mitsprechen möchte. Man muss oft viel mehr Energie und Leistung bringen, um den gleichen Stand wie die männlichen Kollegen zu erreichen.“

Jeanette Napieralla, Technische Dokumentation im Rohbau Guard und IG Metall-Vertrauensfrau

Jeanette machte deutlich, dass in den letzten Jahrzehnten bereits einiges erreicht wurde, es aber noch Potential zur Verbesserung gibt:

Frauen werden immer noch oft benachteiligt, sei es in Bezug auf den Zugang zu Bildung, die Bezahlung am Arbeitsplatz, die Karrierechancen oder die Möglichkeit, in Führungspositionen aufzusteigen. Ein ebenfalls großes Problem: familienunfreundliche Arbeitsmodelle in den Produktionsbereichen. Im Angestelltenbereich hat sich die Situation durch Mobiles Arbeiten und Teilzeitmodelle bereits verbessert. Aber was ist mit den Berufen, die von zuhause aus nicht bestritten werden können?

Deshalb werden familienfreundlichere Arbeitsmodelle gefordert, die auch in der Produktion eine Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ermöglichen. Wir brauchen mehr Frauen

in der Produktion – denn „Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!“

Es kann nicht sein, dass sich Frauen unter Umständen gegen einen tollen Job entscheiden, weil die Arbeitszeiten nicht zum Leben passen. Aber noch sind gerade einmal 15,6 % der Beschäftigten in der Produktion Frauen, da es aktuell einfach noch zu wenige flexible Arbeitsmodelle gibt. Und auch unser Teilzeitmodell ist ausbaufähig und verbesserungswürdig, denn von den rund 1.200 Mitarbeiterinnen in der Produktion arbeiten nur 338 Frauen in Teilzeit. Wir finden: Da geht noch mehr!

Gemeinsam werden sich die IG Metall-Vertrauensfrauen und Betriebsräte der Projektgruppe Diversity weiterhin für die Gleichstellung der Geschlechter stark machen.

EQUAL PAY DAY

Ein Tag vor dem Internationalen Frauentag zeigt uns der Equal Pay Day einen der Gründe auf, weshalb es sowohl ihn als auch den Weltfrauentag nach wie vor braucht. Denn noch haben wir in vielerlei Hinsicht keine Gleichstellung der Geschlechter – so auch nicht beim Thema Einkommen. Der 7. März markiert das Datum, bis zu dem Frauen in Deutschland im Durchschnitt umsonst arbeiten müssen – ganze 66 Tage –, während Männer bereits ab dem 1. Januar für ihre Arbeit entlohnt werden. Darüber hinaus wird mit diesem Tag auch die generell herrschende Ungleichheit in Bezug auf die Höhe des Lohns in den Fokus gestellt: Männer haben einen durchschnittlichen Stundenlohn von 24,36 € – Frauen verdienen hingegen nur 20,05 € und damit 18 % weniger. Hinzu kommt, dass Stereotype, die oft in der Gesellschaft verankert sind, dazu führen, dass Frauen eher in Berufen arbeiten, die generell schlechter bezahlt werden.

„Es ist wichtig, dass Unternehmen und die Gesellschaft, sich bemühen, die Lohnungleichheit zu beseitigen und dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer für ihre Arbeit fair und gleich bezahlt werden. Ein gutes Beispiel dafür, die Ungleichheiten aus dem Weg zu räumen sind Tarifverträge, die für jede und jeden gleich gelten. Aus diesem Grund setzt sich die IG Metall auch immer wieder dafür ein, starke Tarifverträge auszuhandeln und somit die Arbeitswelt jeden Tag ein wenig gerechter zu machen.“

Tom Wolters, IG Metall Gewerkschaftssekretär

Frauentagscafés

Nachdem die Frauentagscafés aufgrund der Corona-Pandemie drei Jahre in Folge nicht stattfinden konnten, haben die IG Metall-Betriebsräte es sich in diesem Jahr nicht nehmen lassen, die Frauentagscafés am Standort wieder aufleben zu lassen. In insgesamt 16 Cafés konnten die Frauen sich direkt am Weltfrauentag austauschen und für die Gleichstellung stark machen.

Das diesjährige Motto rund um den Weltfrauentag lautete „Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten.“ Damit sollte vor allem auf den Fachkräftemangel und die immer noch nicht ausgereiften Teilzeitmodelle in der Produktion, aufmerksam gemacht werden. Die Cafés haben aber zeitgleich auch Raum für Austausch über Entgeltungleichheit,



Organisationsteam der Frauentagscafés: Dimitra Koemtzidou, Jeanette Napieralla, Sehma Kuraner und Monika Tielsch, die an dem Tag leider nicht dabei sein konnte.

Mobiles Arbeiten, Anerkennung im Beruf sowie viele andere Herzensangelegenheiten geboten.

Das Organisationsteam – sowie die vielen Mithelfer in den 16 Cafés vor Ort – haben keine Mühen gescheut, den Frauen einen unvergesslichen Weltfrauentag zu ermöglichen. Stellvertretend für alle Frauen in unserer Belegschaft sagen wir: **DANKE!**



Drei Fragen an: SPD-Bundestagsabgeordnete Jasmina Hostert

In diesem Jahr durften wir im Rahmen des Internationalen Frauentags einen besonderen Gast bei uns im Werk begrüßen: SPD-Bundestagsabgeordnete Jasmina Hostert (Mitglied im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sowie Mitglied im Sportausschuss). Sie nutzte den Tag, um sich gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümali mit einigen Frauen in den Cafés auszutauschen und ein Stimmungsbild unter den Frauen in unserer Belegschaft einzufangen. Die BRENNPUNKT-Redaktion nutzte wiederum die Gelegenheit für ein kleines Interview mit ihr.

BRENNPUNKT: Frau Hostert, Sie sind als Bundestagsabgeordnete im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, sowie im Sportausschuss tätig. Was ist aus Ihrer Sicht ein guter Ansatz um eine bessere Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu erzielen?

Jasmina Hostert: Ich finde Tarifverträge sind an dieser Stelle sehr wichtig. Das unterstreicht auch nochmal die wichtige Arbeit der Gewerkschaft.

Tarifverträge garantieren nämlich den gleichen Lohn unabhängig davon, ob es sich um einen Mann oder eine Frau handelt. Besonders am Herzen liegt mir die Stärkung von Gewerkschaften und Betriebsräten. Ich werde mich auch weiterhin hierfür stark machen, damit wir garantieren können, dass gleicher Lohn für dieselbe Arbeit auch zukunftssicher umgesetzt werden kann. Gleichzeitig ist es aber auch wichtig, dass Frauen in den gut bezahlten Jobs beschäftigt werden – und das ist wiederum eine Frage der Chancen, diese Jobs zu bekommen, und ob die Rahmenbedingungen der Jobs überhaupt mit dem Leben vereinbar sind.

BRENNPUNKT: Wo sehen Sie den größten Handlungsbedarf in der Arbeitswelt, um Frauen besser einzubinden und ihnen die beruflichen Chancen zu geben, die sie verdienen?

Jasmina Hostert: Ich bin selbst Mutter von zwei Kindern und weiß, wie wichtig eine verlässliche Kinderbetreuung ist. Das größte Problem sehe ich daher bei der Kinderbetreuung sowie bei unbezogelter Care- und Hausarbeit – dies sind die





zentralen gesellschaftlichen Themen unserer Zeit. Frauen arbeiten häufig in Teilzeit, damit sie diese Aufgaben noch nebenher stemmen können. Mir persönlich ist es wichtig, dass wir das gesellschaftliche oder eher gesagt traditionelle Bild der Frau endlich verändern und diese Bereiche besser zwischen Männern und Frauen aufteilen und so dann auch die Erwerbsquote von Frauen steigern. Ich finde, es sollte aus gesellschaftlicher Sicht nicht die Normalität darstellen, dass Frauen zuhause bleiben, den gesamten Haushalt stemmen und nebenbei noch die Kinder großziehen. Auch von politischer Seite muss da mehr passieren: Der Bund unterstützt die Länder, aber Bildung und Betreuung sind primär Ländersache. Hier erwarte ich, dass Baden-Württemberg mehr Gas gibt. Denn ohne Betreuung entstehen auch große Probleme in der Arbeitswelt. Und bei dem Fachkräftemangel, den wir überall haben, brauchen wir alle, und ja auch unsere Frauen, auf dem Arbeitsmarkt.

BRENNPUNKT: Sie sagten es soeben selbst: Der Fachkräftemangel ist seit Jahren schon allgegenwärtig – über alle Branchen hinweg. Was muss sich verändern, um dem Fachkräftemangel endlich etwas entgegenzusetzen zu können?

Jasmina Hostert: Ich bin der Meinung, dass wir den Mangel an Fachkräften gerade in den technischen Berufen gut mit Frauen aufstocken können. Es gibt so viele Frauen, die auch nachdem ihre Kinder aus dem sehr intensiven Betreuungsalter raus sind, weiterhin in Teilzeit, oder auch gar nicht arbeiten. Wenn wir es schaffen diese Frauen zu beschäftigen, wäre das schon mal ein großer Schritt diesen Mangel zu beseitigen. Die Gewerkschaft hat es da mit ihrem Weltfrauentags-Motto auf den Punkt getroffen: **Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten.** Und genau hieran müssen wir in Zukunft arbeiten. Wir müssen den Frauen attraktive Arbeitsmodelle bieten und dies auch in Produktionsbereichen. Ich würde es mir sehr wünschen, noch mehr weibliche Fach- und Führungskräfte in Berufen zu sehen, die nach wie vor in der Gesellschaft eher

als typische Männerberufe gelten. Da braucht es in vielen Köpfen sicher auch noch ein Umdenken: Es ist unsere Aufgabe als Gesellschaft den Mädchen Mut zu machen, sich für diese technischen Berufe zu interessieren und in diese Arbeitswelt einzutauchen. Es wird ihnen viel zu oft eingeredet, sie hätten kein technisches oder mathematisches Verständnis. Das stimmt so nicht – das ist keine Frage des Geschlechts! Genauso wenig, wie es nur gute weibliche Erzieherinnen oder Pflegekräfte gibt. Deshalb: Wir müssen die Rahmenbedingungen verändern, um mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern und gleichzeitig müssen Frauen auch noch mehr für sich und ihre Rechte eintreten! Mein Appell daher an uns Frauen: **Fordern wir stärker das ein, was uns zusteht: Gleiche Rechte, gleiche Chancen und gleiche Bezahlung wie Männer.**

Foto: Wahlkreisbüro - Jasmina Hostert



Jubilaraufenthalte – jetzt mit mehr Flexibilität

Eure Treue wird belohnt! Nach 25, 40 und nach 50 Jahren würdigt Mercedes-Benz den langjährigen Einsatz der Jubilarinnen und Jubilare mit umfassenden Sonderleistungen. Neben einer zusätzlichen Gehaltszahlung, Sonderurlaub und einer Jubilarfeier gibt es seit vielen Jahren die Chance auf einen Jubilaraufenthalt. Dieser wird ab diesem Jahr durch einen Hotelgutschein flexibler und noch attraktiver.

Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben mit der Neufassung der Gesamtbetriebsvereinbarung „Jubilaraufenthalte“ die Flexibilität für die Jubilarinnen und Jubilare erhöht. Ab diesem Jahr erhalten ausgewählte Jubilarinnen und Jubilare anstelle eines fixen Aufenthalts in einem vorgegebenen Hotel zu vorgegebenen Zeitpunkten einen Hotelgutschein. Dieser gilt drei Jahre und kann in über 150 Hotels in sieben europäischen Ländern flexibel eingelöst werden. Der Wert des Hotelgutscheins entspricht dabei dem Wert des bisherigen Jubilaraufenthalts. Damit können die Jubilarinnen und Jubilare nun frei über den Zeitpunkt, die Länge des Aufenthaltes, die Anzahl der Mitreisenden sowie Zusatzleistungen im Hotel entscheiden. Wie bisher bringen die Ausgewählten, in Abstimmung mit ihrer Führungskraft, lediglich die nötigen Urlaubstage ein.

Ergun Lümalı, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG:

„Unsere Jubilarinnen und Jubilare halten seit Jahrzehnten dem Stern die Treue. Sie haben an zahlreichen Erfolgen des Unternehmens mitgewirkt und begeistern mit ihrer Persönlichkeit und ihrer Arbeitsmoral. Dafür gebührt ihnen unser besonderer Dank – und das nicht nur in Worten. Es freut mich, dass sich unser Einsatz gelohnt hat und wir gemeinsam mit dem Unternehmen ein deutlich attraktiveres Paket für die Jubilaraufenthalte schnüren konnten. Mehr Flexibilität, mehr Auswahl, mehr Individualität – kennzeichnen das neue Paket und berücksichtigt dabei die zahlreichen Rückmeldungen, die wir von den Jubilaren zu den bisherigen Konditionen erhalten haben. Im Gesamtbetriebsrat haben wir uns auch für eine Erhöhung der Jubilaraufenthalt-Plätze stark gemacht, dass mehr Kolleginnen und Kollegen von dem neuen Paket profitieren können – leider bislang ohne Erfolg. Das letzte Wort ist hier noch nicht gesprochen.“

Auf einen Blick:

Das bleibt gleich:

- // Zielgruppe: alle Jubilare (SB/E4) ab dem 25. Jubiläum
- // Gesamtzahl der Plätze: 726
- // Standorte erhalten Werkskontingent
- // Auswahlverfahren lokal mit HR und BR
- // Versteuerung bzw. Sozialversicherungsbeiträge fallen auf geldwerten Vorteil
- // Jubilar:in übernimmt Anreise bis Antritt
- // Jubilar:in kann sich bis Antritt jährlich zur Teilnahme am Auswahlverfahren anmelden

Das ist neu:

- // Flexibler Hotelschein + Wertgutschein mit 3 Jahren Gültigkeit im Gesamtwert von 1.375 €
- // 150 Hotels in 7 europäischen Ländern
- // Einlösen eines Wertgutscheins z.B. für Mitreisende oder Zusatzleistungen im Hotel
- // Auswahlverfahren mit Gewichtung der beiden Gruppen 25-29 Jahre Jubiläum sowie ab 40 Jahren Jubiläum
- // Beschäftigte mit 50 Jahren Jubiläum erhalten immer einen Hotelgutschein

Ausbildungsberuf im Portrait

Wie die Ausbildung abläuft und was man vom neuen Job erwarten kann, das wissen sie am besten: die Azubis selbst. Niemand berichtet so authentisch wie sie. Wir stellen euch hier und in den nächsten BRENNPUNKT-Ausgaben einige Ausbildungsberufe und Azubis in Kurzportraits vor.

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

Denis Cherifovitch: Ich bin in Serbien in der Stadt Novi Pazar geboren und als Jugendlicher nach Deutschland gekommen. Mein erster Ausflug damals war ins Mercedes-Benz Museum und das hat mein Interesse für die Produkte von Mercedes-Benz geweckt. Bevor ich mit meiner Ausbildung angefangen habe, konnte ich bereits ein „EQ-Praktikum“ absolvieren. D. h. ich war in der E-Klasse-Produktion in der Abteilung elektrische Leitungen tätig und habe außerdem in der Ausbildungswerkstatt bei den Fahrzeuginnenausstattungen die Grundkenntnisse im Nähen erlernt. Das Praktikum hat mir sehr viel Spaß gemacht und ich konnte viel Erfahrung sammeln. Danach war mir auch klar, dass ich hier eine Ausbildung anfangen will.

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

Denis Cherifovitch: Die Inhalte in unserer Ausbildung sind sehr vielfältig: Vom fachgerechten Montieren und Demontieren der unterschiedlichsten Komponenten im Fahrzeuginterieur, über das Beledern und Beziehen von Ausstattungsteilen sowie der Aufbau von Fahrzeugsitzen und das Erlernen der Grundlagen der Fahrzeugelektronik ist alles dabei. Die Grundlagen der digitalen Produktion gehören ebenso dazu, wie die Überwachung von Prozessabläufen, der Umgang mit Montage-, Schalt- und Anschlussplänen oder auch die Durchführung von qualitätssichernden Maßnahmen sowie Prüf- und Messtätigkeiten. Genauso vielfältig sind auch die Aufgaben – ich durfte in der Ausbildung bereits alle diese Inhalte ausüben.

BRENNPUNKT: Welche Erwartungen hattest du an die Ausbildung und haben sich deine Wünsche diesbezüglich erfüllt?

Denis Cherifovitch: An die Ausbildung hatte ich die Erwartung, dass alles gut organisiert ist, man viel über den Beruf erlernen kann und es abwechslungsreich ist. Meine Erwartung wurde nicht nur erfüllt, sondern sogar übertroffen.

BRENNPUNKT: Welche Tipps hast du für alle, die sich für eine Ausbildung bei Mercedes-Benz interessieren und welche Interessen oder Fähigkeiten sollte man für die Ausbildung als Fahrzeuginterieur-Mechaniker mitbringen?

Denis Cherifovitch: Ich würde jedem empfehlen, der sich für eine Ausbildung bei Mercedes-Benz interessiert, ein Praktikum zu absolvieren und uns beim Tag der offenen Tür zu besuchen. Für die Ausbildung zum Fahrzeuginterieur-Mechaniker sollte man Interesse an Fahrzeugen besitzen und auch handwerkliches Geschick mitbringen.

BRENNPUNKT: Du lernst einen Beruf mit neuer Ausrichtung kennen. Was hat dich besonders daran gereizt eine Ausbildung als Fahrzeuginterieur-Mechaniker bei uns zu beginnen?

Denis Cherifovitch: Durch die Neuausrichtung der Ausbildung hat man auch die Möglichkeit sich viele neue Kenntnisse, wie vorher schon erwähnt, anzueignen, die so früher nicht Teil der Ausbildung als Fahrzeuginnenausstatter waren – das ist nämlich die alte Berufsbezeichnung. Mich hat schon immer der Fahrzeuginnenraum sehr interessiert, weil man hier schließlich die meiste Zeit in einem Fahrzeug verbringt. Vor allem das Interieur von Mercedes-Benz fand ich immer schon sehr beeindruckend. Eine Ausbildung als Fahrzeuginterieur-Mechaniker schien mir daher die perfekte Wahl zu sein und ich freue mich darüber, zu den ersten Ausbildungsjahrgängen zu gehören, die diese Neuausrichtung des Berufs erlernen dürfen, da die Ausbildung sehr vielfältig und zukunftsorientiert ist.



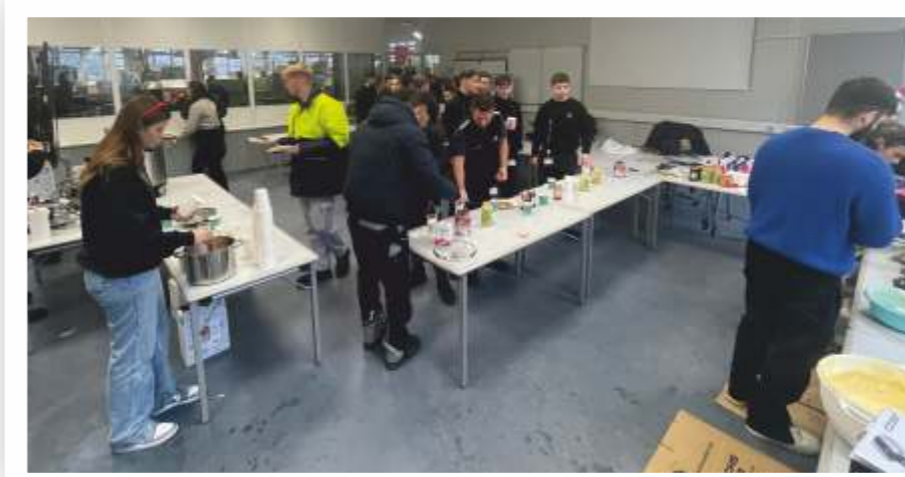
Denis Cherifovitch: Fahrzeuginterieur-Mechaniker (2. Ausbildungsjahr)

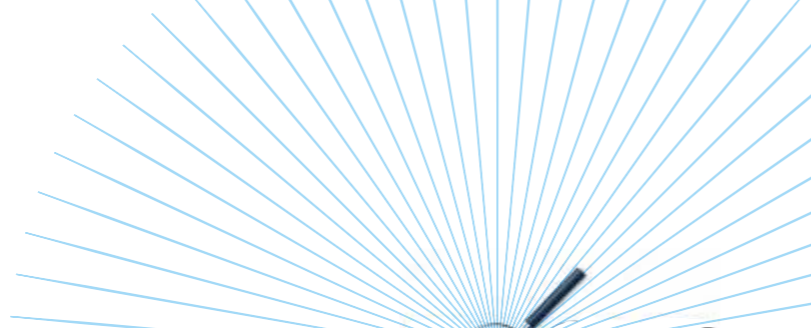
Waffeln und Punsch für den guten Zweck



Am 14. Dezember 2022 hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Waffel- und Punsch-Aktion in der Ausbildung (Geb. 11/1) veranstaltet. Die Auszubildenden sowie dual Studierenden hatten die Möglichkeit sich im Schulungsraum der Konstruktionsmechaniker kostenlos eine Waffel sowie einen Becher Punsch zu holen.

Die JAV wollte die bevorstehende Betriebsruhe mit einem süßen Abschluss einläuten und gleichzeitig etwas Gutes tun. Dass die Aktion „Schenk ein Lächeln“ wieder startete, trug zur Entscheidung bei, eines der Projekte gemeinsam als Ausbildung zu unterstützen. Bei der Jugendversammlung am 12. Dezember 2022 – zwei Tage vor der Aktion – konnten die Auszubildenden und dual Studierenden via Mentimeter selbst darüber entscheiden, für welchen der fünf möglichen Partner die Spenden gezielt gesammelt werden sollten. Somit stand am Ende der Jugendversammlung fest, dass alle gesammelten Spendengelder dem **Verein der Palliativ-Care-Teams Kreis Böblingen e.V.** zugutekommen. Insgesamt kam durch die Waffel- und Punsch-Aktion eine Spendensumme in Höhe von **530 €** zusammen. **Wir bedanken uns bei allen Beteiligten, die uns dabei unterstützt haben, Kindern einen letzten Wunsch zu erfüllen.**





Im Fokus: Soziales Engagement und Ehrenamt

FOKUS

Wir starten in dieser Ausgabe etwas Neues. An dieser Stelle geben wir dem Ehrenamt und sozialen Engagement eine Plattform. Wer sich für seine Mitmenschen einsetzt, verdient es gesehen und gehört zu werden – getreu dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“. Das BRENNPUNKT-Magazin ist euer Sprachrohr. Ohne die Hilfe von Menschen mit dem Herzen am richtigen Fleck und der Zeit, die sie sich nehmen, um Gutes zu tun, würde es vielerorts sehr viel trauriger zugehen. Sie sind eine wichtige Stütze in unserer Gesellschaft. Ihr seid selbst sozial engagiert, ehrenamtlich aktiv oder kennt jemanden, dessen Engagement hier vorgestellt werden sollte? Dann meldet euch bei uns: br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com

Unsere Auszubildenden helfen in der Vesperkirche mit

Die Vesperkirche, unterstützt durch die Evangelische Kirche in Deutschland und der Diakonie Deutschland, kümmert sich seit knapp 30 Jahren darum, dass Obdachlose sowie bedürftige Menschen über die kalte Jahreszeit mit warmen Mahlzeiten versorgt werden. Hierbei unterstützen hauptamtliche Mitarbeitende und zahlreiche Ehrenamtliche sowie Vereine und Unternehmen aus der Region durch Einsätze über einen kürzeren Zeitraum – so auch wir als Mercedes-Benz.



Essensausgabe in der Vesperkirche
Die Sindelfinger Azubis Zeri Sögüt, Antonia Singer und Nina Ferreira helfen tatkräftig mit

Für unsere Auszubildenden ist das Mitwirken in einem sozialen Projekt fester Bestandteil ihrer Ausbildung. Dieses Jahr haben unsere Sindelfinger Auszubildenden der Berufsgruppen Industriekauffrau/-mann und Kauffrau/-mann für Büromanagement sowie Fachkraft für Lagerlogistik im Rahmen des Entwicklungsworkshops II in den letzten beiden Februarwochen für jeweils eine Woche in der Vesperkirche tatkräftig mitgeholfen. Eine augenöffnende Zeit, wie sie selbst in ihrem Bericht für uns zusammenfassen.

Unser Einsatz in der Vesperkirche – wertvoll und prägend

Nach Ankunft in der Leonhardskirche in Stuttgart gab es täglich zunächst eine Unterweisung und Einführung zu den Hygienemaßnahmen und die Aufgaben wurden eingeteilt. Nach dem Händewaschen legten wir unsere Schürzen um und



Beeindruckt von den Erlebnissen

Die Sindelfinger Auszubildenden der Berufe Kauffrau/-mann für Büromanagement und Industriekauffrau/-mann (Foto links) sowie Fachkraft für Lagerlogistik (Foto rechts) bei ihrem Einsatz Ende Februar 2023

begannen mit unserer Arbeit an den unterschiedlichen Stationen: Am Brottisch wurden massenweise Brote belegt und in To-Go-Tüten verpackt, die ab der Mittagszeit dann ausgegeben wurden. Daneben waren wir bei der Essens- und Getränkeausgabe, der Geschirrrückgabe sowie der Essen-To-Go-Ausgabe eingeteilt und haben so überall mitanpacken können.

Eine ganz besondere Aufgabe war die Bedienung der Gäste: Diese kauften sich vorab ein Speiseticket für einen Euro und wählten anschließend beliebig einen freien Sitzplatz aus. Die Bedienung ging daraufhin auf den Gast zu und brachte diesem für sein Ticket entweder ein fleischhaltiges oder vegetarisches Gericht zum Tisch. Diese Aufgabe entpuppte sich recht schnell als überaus bereichernd für uns Azubis. Dadurch hatten wir die Möglichkeit, mit einigen der Gästen ins Gespräch zu kommen und ehrliche Eindrücke von ihrer Lebenssituation zu gewinnen. Dieser rege Austausch mit den Gästen in solch unbeschwertem Rahmen hat unseren Horizont



Fotos: Privat

enorm erweitert und dazu geführt, dass wir seitdem den für uns vermeintlich kleinen Dingen im Leben mit weitaus mehr Wertschätzung begegnen. Abgesehen von dem bedeutsamen sozialen Aspekt, sich für bedürftige Menschen einzusetzen, hat diese gemeinsame Erfahrung auch innerhalb unserer Ausbildungsgruppen unseren Teamgeist enorm gestärkt: Die Woche in der Vesperkirche war nicht nur eine Abwechslung zu unseren individuellen Einsätzen in den verschiedenen Fachbereichen im Betrieb, sondern auch eine sehr wertvolle Erfahrung, die uns geprägt hat. Darüber hinaus konnten wir durch die jeweils einwöchige Mitarbeit einen guten Eindruck davon gewinnen, wie viel Organisation und Planung es erfordert, um einen reibungslosen Ablauf der Vesperkirche zu ermöglichen.

Unser Sozialprojekt war für uns somit in jeder Hinsicht eine bereichernde Woche, in der wir lehrreiche Erfahrungen gesammelt haben, von denen wir auch auf lange Sicht nur profitieren können.

1+12 - das betriebliche Abnehmprogramm

Als Mitarbeitende in der Mercedes-Benz AG haben Sie im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung die Möglichkeit, am kombiniert stationär- ambulanten Programm 1+12 teilzunehmen. 1+12 ist ein Programm zur Gewichtsreduktion, mit dem wir Sie auf dem Weg zu einer dauerhaften Umstellung der Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten unterstützen möchten. Sie werden dabei von einem Team aus Ernährungsmediziner, Psychologen, Oecotrophologen, Sportwissenschaftler sowie Sport- und Gymnastiklehrer begleitet. Inhaltlich werden die Themen Ernährung, Bewegung und Lebensstiländerung bearbeitet. Um eine nachhaltige Änderung des Gesundheitsverhaltens zu erreichen, erhalten Sie darüber hinaus professionelle psychologische Unterstützung bzgl. Motivation.

Infos und Anmeldung

Bei Fragen zum Programm und zum Anmeldeprozess steht Nadine Schmidt aus dem Team der Betrieblichen Gesundheitsförderung gerne zur Verfügung:

Nadine Schmidt, HR/PHM
Telefon: +49 151 58625914
E-Mail: nadine.schmidt@mercedes-benz.com

Dauer und Termine

Das Programm dauert insgesamt neun Monate

Voraussetzungen zur Teilnahme

- // Sie müssen körperlich in der Lage sein, das Bewegungsprogramm zu absolvieren.
- // Sie haben eine große Bereitschaft, den eigenen Lebensstil zu überdenken bzw. zu verändern.
- // Sie haben in den letzten drei Jahren nicht an einem Gesundheitstraining/Boxenstopp/GesundheitstrainingPLUS teilgenommen.
- // Sie nehmen im gleichen Jahr nicht an einem Jubilaraufenthalt teil.
- // Sie sind nach dem 1+12-Programm noch mind. 12 Monate aktiv im Unternehmen tätig.
- // Sie befinden sich während der Maßnahme nicht im Krankenstand.
- // Die Teilnahme am 1+12-Programm ist einmalig.
- // Voraussetzung für die Teilnahme ist die Empfehlung des Werksarztes.

	1 Woche	12 Wochen	2 Tage	2 Tage
Stationäre Basiswoche (Klinik Üherruh, Iserny)				
Ambulante Aufbauphase (Vitalcenter, Sindelfingen)				
Refresher-Wochenende 1 (Klinik Üherruh, Iserny)				
Refresher-Wochenende 2 (Klinik Üherruh, Iserny)				

	Gruppe 1 (Nur für Mitarbeitende in Wechselarbeit)	Gruppe 2 (Nur für Mitarbeitende in Normalarbeit (Deltzeit))
Stationäre Basiswoche (Klinik Üherruh, Iserny)	04.06. - 10.06.2023	03.09. - 09.09.2023
Ambulante Aufbauphase (Vitalcenter, Sindelfingen)	12.06. - 30.08.2023 (jeweils Mo und Mi)	11.09. - 05.12.2023 (jeweils Di und Do, ausgenommen 02.10.2023)
Refresher-Wochenende 1 (Klinik Üherruh, Iserny)	12.00 - 13:30 Uhr oder 15:00 - 16:30 Uhr*	16:30 - 18:00 Uhr
Refresher-Wochenende 2 (Klinik Üherruh, Iserny)	10.11. - 12.11.2023	22.03. - 24.03.2024
	01.03. - 03.03.2024	07.06. - 09.06.2024

Schlafen – ein wichtiger Beitrag zu Ihrer Gesundheit



Auch im Jahr 2023 bieten wir für Beschäftigte mit Ein- oder Durchschlafstörungen wieder regelmäßige Schlaf-Sprechstunden bei erfahrenen Ärztinnen und Ärzten im Werksärztlichen Dienst Sindelfingen an.

Schlafsprechstunde
 Werksärztlicher Dienst Sindelfingen

Jeden ersten Mittwoch im Monat.
 Das Angebot kann innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden.

Terminvereinbarung:
Telefon +49 (0)7031 90 - 4 54 54

Gesundheitstrainings

Auf der Grundlage des medizinischen Gutachtens des Werksarztes/der Werksärztin der Mercedes-Benz AG, in dem typische belastungsbedingte Risikofaktoren aufgezeigt und geeignete Präventionsmaßnahmen dargestellt werden, führt das Unternehmen Gesundheitstrainings durch. Mit dieser präventiven Gesundheitsmaßnahme will das Unternehmen sicherstellen, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter im 2-, 3- und Dauernachtschichtbetrieb erhalten bleiben. In Bezug auf die Belastung durch einen wechselnden Lebensrhythmus lernen Sie während des Gesundheitstrainings verschiedene Maßnahmen und Methoden für einen gesunden Lebensstil kennen. Ihnen wird vermittelt, welche Möglichkeiten es im Bereich Bewegung, Ernährung und Entspannung gibt, um aktiv die eigene Gesundheit zu erhalten und zu fördern.

Gesundheitstraining 2023 für Schichtarbeiter

Für die Teilnahme am Gesundheitstraining bringen Sie 5 Tage Freizeit (Urlaub, Gleitzeit, Freischicht) ein.

Voraussetzungen zur Teilnahme:

- // Sie arbeiten im 2-, 3- oder Dauernachtschichtbetrieb.
- // Sie haben in den letzten zehn Jahren nicht an einem Gesundheitstraining teilgenommen.
- // Sie haben in den letzten drei Jahren nicht an einem GesundheitstrainingPLUS teilgenommen.
- // Sie nehmen im gleichen Jahr nicht an einem Jubilaraufenthalt teil.
- // Sie sind nach dem Gesundheitstraining noch mind. 12 Monate aktiv im Unternehmen tätig.
- // Sie befinden sich nicht im Krankenstand.
- // Nach Beginn der passiven Phase der Altersteilzeit ist die Teilnahme an einem Gesundheitstraining ausgeschlossen.

Bitte senden Sie das Bestätigungsformular ausgefüllt und unterschrieben an die im Formular hinterlegte Mailadresse. Das Formular ist für die Teilnahme zwingend erforderlich. Erst nach Prüfung des Bestätigungsformulars durch HR/PH ist Ihre Buchung verbindlich.

GesundheitstrainingPLUS 2023 für Schichtarbeiter

Das GesundheitstrainingPLUS setzt sich aus drei Bausteinen zusammen:

1. Basiswoche (6 Tage)
2. Eigenverantwortliche Phase (ca. 4 Monate)
3. Vertiefungswoche (6 Tage)

Die Basis- und Vertiefungswoche finden in ausgewählten Trainingshäusern und Kliniken in attraktivem Umfeld statt. In der 4-monatigen eigenverantwortlichen Phase zwischen der Basis- und Vertiefungswoche haben Sie die Möglichkeit, das Gelernte im Alltag anzuwenden. Für die Basiswoche bringen Sie 5 Tage Urlaub oder Gleitzeit ein. In der Vertiefungswoche übernimmt das Unternehmen Ihre Freistellung.

Voraussetzungen zur Teilnahme:

- // Sie arbeiten im 2-, 3- oder Dauernachtschichtbetrieb.
- // Sie haben in den letzten drei Jahren an keinem Gesundheitstraining teilgenommen.
- // Sollte bereits eine Teilnahme an einer Mercedes-Benz AG Gesundheitskur stattgefunden haben, ist eine Teilnahme am GesundheitstrainingPLUS nicht möglich.
- // Das GesundheitstrainingPLUS ist eine einmalige Maßnahme.
- // Sie befinden sich während der Maßnahme nicht im Krankenstand.
- // Sie sind nach der Basiswoche des GesundheitstrainingPLUS noch mind. 12 Monate aktiv im Unternehmen tätig.
- // Nach Beginn der passiven Phase der Altersteilzeit ist die Teilnahme an einem GesundheitstrainingPLUS ausgeschlossen.

Bitte beachten Sie bei GesundheitstrainingPLUS, dass die Vertiefungswoche an die Basiswoche gekoppelt ist; eine Umbuchung oder Tausch der Vertiefungswoche ist daher nicht möglich. Sie verpflichten sich mit Ihrer Teilnahme, an dem mit dem Vertragspartner vereinbarten Präventionsprogramm teilzunehmen. Ein Zimmer ist für Sie gebucht.

Tschüss „gelber Schein“ – Hallo „elektronische AUB“!



Zum **1. Januar 2023** wurde das neue Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) verpflichtend eingeführt. Damit entfällt der bekannte „gelbe Schein“ – die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) in Papierform – **für gesetzlich Versicherte**.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird nun elektronisch von der Arztpraxis ausgestellt und direkt an die gesetzliche Krankenkasse übermittelt. Der Arbeitgeber ruft dann die eAU wiederum von der Krankenkasse ab. Nach wie vor müssen sich die Beschäftigten im Krankheitsfall direkt bei ihrer Führungskraft krankmelden. Außerdem muss die Krankheit über die Zeitsysteme im Unternehmen erfasst werden.

Für privat versicherte Beschäftigte bleibt die Pflicht zur Vorlage der bislang üblichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in Papierform bestehen.



So sieht der Prozess im Krankheitsfall nun also aus:

1. Ihr seid weiterhin verpflichtet, euch am Tag der Erkrankung umgehend bei eurer direkten Führungskraft krank zu melden.
2. Die Erfassung kann eure direkte Führungskraft oder ein Gleitzeitbeauftragter übernehmen, damit die Anfrage bei eurer zuständigen gesetzlichen Krankenkasse erfolgen kann. Ihr könnt die Krankmeldung aber auch selbst hinterlegen – dafür stehen euch folgende Kanäle zur Verfügung:

// „my|work App“ via Smartphone
// „ZEM@WEB“ im Social Intranet
// „Dashboard Zeit“ im Social Intranet

Sollte die Übermittlung der eAU im **Ausnahmefall** einmal nicht funktionieren, erhaltet ihr weiterhin einen Papierausdruck von eurer Praxis. Dieses **Ersatzdokument** für den Arbeitgeber könnt ihr weiterhin über die bisher bekannten Wege einreichen:

Per Post an Mercedes-Benz Group AG, HPC P991, W100, 70546 Stuttgart oder

per AUB-Scan-Funktion in der my|work App.



Jetzt ProCent-Projekte vorschlagen

ProCent: Eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Mercedes-Benz Group AG und der Mercedes-Benz AG gemeinsam mit Gesamtbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss und Unternehmensleitung.



Ausführliche Informationen zu ProCent gibt es im Social Intranet unter **Mercedes-Benz & Ich, Arbeitsumfeld & Soziales** oder direkt über den **QR-Code**.



Mercedes-Benz



Fahrbörse Sindelfingen

Vernetzt euch bei uns!

Auch die Fahrbörse für den Standort Sindelfingen findet ihr auf der Social Intranet-Seite des Betriebsrats:

So geht's:

1. Im Social Intranet die Seite/App „Betriebsrat Standort Sindelfingen“ öffnen
2. Direkt auf der Startseite die feste Rubrik „Fahrbörse Sindelfingen“ öffnen (rechts unten)
3. Fahrgemeinschaften über die Kommentarfunktion des Beitrags suchen und finden – gebt dabei bitte folgendes an:
Suche oder Biete | von ... nach Tor/e ... Schicht (z. B. A-, B-, C- oder Normalschicht) Kontaktdaten (z. B. E-Mail-Adresse oder Telefonnummer)



„Folgen“ und immer auf dem Laufenden bleiben

Für aktuelle Neuigkeiten und Informationen aus dem Betriebsratsumfeld folgt uns im Social Intranet **Betriebsrat Standort Sindelfingen**. Hier findet ihr außerdem die Zuordnung der Betriebsräte auf die einzelnen Koordinations- und Fachausschüsse sowie deren Kontaktdaten.



Frohe Ostern



BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen
Mercedes-Benz Group



Werde jetzt Mitglied oder werbe ein neues Mitglied! [igmetall.de/beitreten](https://www.igmetall.de/beitreten)

