



# scheibenwischer

Klare Sicht für das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Forschung und Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 368 | September 2023

## ANFÄNGE ABSCHIEDE

### **Eine Ära geht zu Ende**

110 Jahre Grau- und  
Stahlgießerei

Seite 4-5

### **Bye Bye M274 – Hallo eATS**

Auslauf der letzten Verbrenner-  
Montage im Werkteil Untertürkheim

Seite 6

### **Zertifikat in der Tasche**

22 Digitale Pioniere starten  
in neuen Jobprofilen

Seite 7



**BETRIEBSRAT**  
Standort Untertürkheim  
Mercedes-Benz Group

## Aus dem Inhalt:

### E-Mobilität erleben

5.500 Testfahrten am Standort Untertürkheim  
Seite 3

### Eine Ära geht zu Ende

110 Jahre Grau- und Stahlgießerei in Mettingen  
Seite 4-5

### Auslauf des M274

Ende der Verbrenner-Montage im Werkteil UT  
Seite 6

### Zertifikat in der Tasche

22 Digitale Pioniere starten in neue Jobprofile  
Seite 7

### Grundstein gelegt

Die neue Rettungswache in Hedelfingen  
Seite 8-9

### Digitalisierung in der Produktion

Roll-Out der E-Mail-Adressen abgeschlossen  
Seite 10

### Entlastung für Familien

Neue Beitragssätze in der Pflegeversicherung  
Seite 11

### 10 Jahre KiTa Sternchen Esslingen-Mettingen

Kinderbetreuung am Standort Untertürkheim  
Seite 12-13

### ProCent

Neuer Sensorikraum für den St. Franziskus  
Kinderkaren & Geh- und Hochhubwagen für  
die schwäbische Tafel  
Seite 14-15

### Generation Zukunft

Ausbildung am Standort UT  
Seite 16-17

### Wir machen Gewerkschaft

Vertrauensleutewahlen am  
Standort Untertürkheim  
Seite 18-19

### PULSE23

Die Mercedes-Benz  
Mitarbeiterbefragung  
Seite 20



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

obwohl es über die Sommerurlaubszeit im Betrieb tendenziell etwas ruhiger zugeht, waren die letzten Wochen geprägt von notwendigen Neuanfängen, aber auch von kleinen und großen Abschieden.

Nach 110 Jahren Grau- und Stahlgießerei hieß es im Juni: Abschied nehmen. Am 22. Oktober 1913 wurde in der denkmalgeschützten Halle 21 die Produktion aufgenommen – damals mit Gussteilen für Lokomotiven und Motoren – zuletzt entstanden dort **Turbinegehäuse**. Viele spannende Hintergründe und was das für die Beschäftigten bedeutet, könnt ihr auf **Seite 4-5** nachlesen.

Verabschieden mussten wir uns außerdem von einem weiteren Produkt: Ende Juli ging der **letzte M274 Motor** im **Werkteil Untertürkheim** vom Band und damit endete dort auch die letzte Verbrenner-Montage. Unsere Verbrennermontage befindet sich jetzt vollständig im Werkteil Bad Cannstatt. Wie es in Sachen Verbrenner im Werkteil Untertürkheim weitergeht und welches zukunftsfähige Produkt hier bald seinen Platz findet, erfahrt ihr auf **Seite 6**.

Mit einem lachenden und einem weinenden Auge entließen wir außerdem **22 digitale Pioniere** aus Untertürkheim in ihre neuen Zielbahnhöfe in Sindelfingen. Das **Weiterbildungsprogramm D.SHIFT** richtet sich gezielt an Kolleginnen und Kollegen aus der **Produktion**. In der mittlerweile zweiten Welle wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer innerhalb eines Jahres zu **Data Specialists** und **Junior Software Entwicklern** ausgebildet. Herzlichen Glückwunsch für diese tolle Leistung! Mehr dazu auf **Seite 7**.

Ein Neuanfang steht nun auch **160 jungen Menschen** an unserem Standort bevor. Wir freuen uns unsere neuen Azubis begrüßen zu dürfen! Im September startete das neue Ausbildungsjahr – **Willkommen in UT! Ihr seid der Grundstein für die erfolgreiche Zukunft dieses Standorts**. Mehr zur aktuellen **Ausbildungssituation** findet ihr auf **Seite 16-17**.

Ein weiterer Grundstein wurde in Sachen Digitalisierung gelegt: Der **Roll-Out der Mercedes-Benz E-Mail-Adressen** für die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion ist abgeschlossen. Warum es damit aber noch längst nicht getan ist, erfahrt ihr auf **Seite 10**.

Die wohl am längsten herbeigesehnte Grundsteinlegung fand im Juli in Hedelfingen statt: Nach jahrelangem hin und her entsteht hier jetzt endlich die **neue Rettungswache** für die Versorgung unserer Standorte im Neckartal. Mehr dazu auf **Seite 8-9**.

Für den Grundstein von **Solidarität** und **Mitbestimmung** finden im **November 2023** bei uns im Betrieb Vertrauensleutewahlen statt! Das ist eure Chance aktiv zu werden! Ob als Ansprechpartner, Bindeglied oder Mobilisator: Ein Betrieb, der fair bezahlt und gute Arbeitsbedingungen bietet, braucht Vertrauensleute. Alle Infos zur Kandidatur findet ihr auf **Seite 18-19**.

Wir hoffen, ihr startet gut erholt in die zweite Hälfte des Jahres – ein Highlight im September ist auf jeden Fall unsere **Betriebsversammlung** am **Dienstag, den 26.09.2023** in der Hanns-Martin Schleyer-Halle – wir sehen uns dort!

Herzliche Grüße

**Michael Häberle**  
Betriebsratsvorsitzender

**Michael Clauss**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender



Die neue Antriebswelt erleben

## 5.500 Testfahrten am Standort Untertürkheim

Im Sommer haben rund 35.000 Kolleginnen und Kollegen aus den direkten Bereichen der MO an vielen deutschen Standorten die Gelegenheit bekommen, unsere elektrischen Top-Modelle EQS SUV und EQE SUV einmal Probe zu fahren.

Eine starke **Identifikation** mit unserer Marke und **Leidenschaft** für unsere Produkte – das sind schon seit Jahrzehnten ein entscheidendes **Erfolgsrezept** dieses Unternehmens. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind dabei wichtige **Markenbotschafter**: Ihre tägliche Arbeit dreht sich um unsere Fahrzeuge, viele von ihnen fahren selbst gerne und aus Überzeugung Mercedes.

Doch gerade in Sachen **Elektromobilität** kennen viele Beschäftigte die Produkte und die Strategie nur in der **Theorie**. Besonders an einem Antriebstandort wie Untertürkheim, kommt man mit unseren fertigen E-Fahrzeugen praktisch nie in Kontakt. Das wollte der IG Metall Betriebsrat am Standort Untertürkheim ändern und forderte bei mehreren Betriebsversammlungen ein, **Probefahrten mit unseren elektrischen Modellen** für die Kolleginnen und Kollegen anzubieten, damit sie die neue Antriebswelt einmal selbst erleben können.

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

Die **Elektromobilität erlebbar machen** und die Beschäftigten dadurch auf die **Reise der Transformation** mitnehmen – das war er Hintergedanke der Betriebsratsforderung. „Auch als wichtiges Zeichen der Wertschätzung“, sagt Michael Häberle. „Unsere Kolleginnen und Kollegen lassen sich auf die Reise ein, trotz teilweise großer Sorgen. Da ist es das mindeste, dass sie die Produkte die dabei entstehen, auch einmal selbst erproben und kennenlernen können.“

Damit hat er letztendlich auch Vorstandsmitglied Jörg Burzer überzeugt und so wurde aus einer Idee für die Untertürkheimer Belegschaft eine **standortübergreifende Aktion für MO**. „Klasse Aktion und mit Sicherheit nicht die letzte“, sagt Michael Häberle.



Nicole de Padova (rechts) aus PT/SMO hat sich mit ihrer Kollegin Konstantina Georgiou (links) auf Testfahrt begeben.

„Die Aktion war wirklich super und die Fahrt hat uns richtig gut gefallen. Am Anfang muss man sich ein wenig umgewöhnen, aber dann ist das Fahrerlebnis wirklich beeindruckend. Ich finde es gut, dass das Unternehmen uns die Möglichkeit gegeben hat, eines unserer Top-Elektromodelle zu testen. Vor allem, weil solche Aktionen angesichts der Preise vermutlich meine einzige Gelegenheit bleiben werden, um so ein Fahrzeug zu fahren.“



110 Jahre Grau- und Stahlgießerei in Mettingen

## Eine Ära geht zu Ende

Diesen Juli war es soweit – in der Halle 21 in Mettingen flogen die allerletzten Funken. Nach 110 Jahren endete dort das letzte Kapitel unserer Stahlguss-Produktion mit dem Auslauf des Turbinengehäuses. Allein in den vergangenen zehn Jahren wurden 10 Millionen Turbinengehäuse in 20 unterschiedlichen Varianten für alle Mercedes-Benz Ottomotoren in Mettingen gegossen – eine stolze Leistung.

Die Geschichte der denkmalgeschützten Halle reicht weit zurück bis ins Jahr 1913 – am 22. Oktober 1913 hat die Halle die Produktion aufgenommen – damals mit **Gussteilen für Lokomotiven und Motoren**. Seit 1965 ist die damalige Graugießerei ein fester Bestandteil unseres Unternehmens. In den 70er Jahren wurden in der Halle zunächst **Motorenteile, Kurbelgehäuse und Zylinderköpfe gefertigt, bis eine Spezialisierung auf Bremscheiben für PKW und Nutzfahrzeuge** erfolgte – 40 Jahre hielt diese Erfolgsgeschichte an, in denen täglich bis zu 30 Tonnen Grauguss für bis zu 30.000 Bremscheiben aus dem Kupolofen flossen. **Mit dem Auslauf des Turbinengehäuses als letztes Nachfolgeprodukt, endet nun auch die Ära Stahlguss.**

### Ausstieg aus dem Stahlguss

Die Transformation des Bereichs startete bereits vor vier Jahren – **2018 hat sich das Unternehmen dazu entschieden komplett aus der Technologie auszusteigen, da der Stahlguss künftig nichtmehr in diesem Umfang benötigt wird.** Schon damals war klar: Das wird erhebliche Folgen für die Kolleginnen und Kollegen haben. **Zum Schutz der Betroffenen haben wir uns als Betriebsrat bereits beim Auslauf der Bremscheibe für eine Vereinbarung stark gemacht,** welche die Rahmenbedingungen zu Gunsten der Betroffenen regelt, sollte auch das Turbinengehäuse auslaufen. Ein **wichtiger Schachzug,** wie sich später herausstellte – denn im Zuge der E-Mobilität stand das Ende der Technologie sogar noch **schneller bevor als geplant. Im Rahmen der Verhandlungen**

**rund um den eCampus im Jahr 2021, konnten wir auf Grundlage der bereits bestehenden Vereinbarung einzelne Punkte konkretisieren, anpassen und mit Nachdruck festschreiben.**

Dazu gehören vor allem die **Zusicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes in der eigenen Jobfamilie sowie die Weiterbeschäftigung im Center PT/S.** Mittlerweile ist klar: Dank dieser Regelungen, konnten wir in den letzten eineinhalb Jahren gemeinsam mit dem Unternehmen ein Personalkonzept umsetzen, dass die Interessen der Betroffenen stärker berücksichtigt, als es im Normalfall möglich wäre.

### Neue Zielbahnhöfe für alle Beschäftigten

Rund 250 Personen waren vom Auslauf betroffen. Ein Großteil der ehemaligen Stahlgießerei-Mannschaft konnte schnell in neuen Funktionen in unseren **Leichtmetall-Gießereien in Mettingen** untergebracht werden, dafür konnten wir gemeinsam mit den Meistern sorgen. In den Alu-Gießereien können seitdem viele der Gießer, Kernmacher, Schmelzer aber auch Verputzer ihr Know-how einbringen. Sebastian Zeising, zuständiger Bereichsbetriebsrat und Gabriela Reich, Betriebsrätin und stellv. Vorsitzende im Personalausschuss haben den Prozess intensiv mitbegleitet.

„Als Betriebsrat war uns vor allem wichtig, dass wir das Personalkonzept im **engen Austausch mit den Betroffenen gestalten**“, sagt Sebastian. „Um sicherzustellen, dass der Wechsel für alle Seiten passt, haben wir uns unter anderem dafür eingesetzt, dass den Betroffenen ermöglicht wird **im Vorfeld Arbeitsversuche** in potenziell geeigneten Bereichen zu machen.“ Mittlerweile sind fast alle Kolleginnen und Kollegen versorgt worden, für die Fehlenden werden in den nächsten Wochen Lösungen gesucht. **„Uns ist vor allem wichtig, dass klare Zielbahnhöfe definiert werden. Besonders, wenn Personen erst einmal zwischengeparkt werden müssen“**, betont Sebastian.



Schon gewusst? Ein Stück unserer Gießerei-Geschichte steckt auch in der Wilhelma. 2005 produzierten wir die benötigten Stahl- und Gusseisenteile für die original getreue Rekonstruktion eines Eisen Pavillions im Maurischen Garten Gussteile beim Eingang zur Halle 21 erinnern an diese „eiserne Verbindung“.



**Sebastian Zeisig**  
Betriebsrat PT/S

☎ 0176 309 795 90



**Gabriela Reich**  
Betriebsrätin PT/S,  
stellv. Vorsitzende im  
Personalausschuss

☎ 0160 865 3310

„**Personalkonzepte sind kein Selbstläufer.** Die Seitenwelle hat uns bereits in der Vergangenheit gezeigt, wie es nicht geht“, sagt Gabriela. „**Leider wurden uns auch diesmal – trotz der klaren Vereinbarung – vom Personalbereich immer wieder Steine in den Weg gelegt.**“ Stellenzusagen, bei denen es zunächst hieß, dass die Entgeltgruppe behalten werden kann, wurden kurz vor knapp wieder zurückgenommen – zum Teil wurde sogar mit **Abgruppierungen** und 30 Monaten Ausgleichszahlung gedroht. Somit konnten zunächst die Stellen in der Umpackmeisterei und im Staplerpool nicht besetzt werden. **Vom Personalbereich sind wir deshalb maßlos enttäuscht** – von dort kamen auch kaum eigene

Lösungsvorschläge. Hier erwarten wir weitaus mehr, besonders in Zukunft. Trotz alledem haben wir das Beste daraus gemacht.“, ergänzt Gabriela.

„Klar ist: **Ohne zukunftsorientierte Arbeitsplätze in der Fertigungstiefe, werden zukünftige Personalkonzepte eine mittelschwere Katastrophe.** Aus den Fehlern muss das Unternehmen lernen, nur so können wir **gemeinsam passende Lösungen in Zeiten der Transformation finden.** Für die Beschäftigten sind derartige Veränderungen schon schwer genug – Skrupellosigkeit ist das Letzte, was man da braucht.“

## Kommentar von Aleksandar Djordjevic

# Heimlich, still und leise – eine Abschiedsfeier, die keine war.

Mit der Halle 21 verbinde ich extrem viel – Zusammenhalt, ein tolles Team, ein Stück weit ein „Zuhause“ für ganze 23 Jahre. Seit meiner Ausbildung im Jahr 1999 habe ich in der Halle gearbeitet und war dort auch als Vertrauensmann tätig. Die Entscheidung der Schließung steckt mir und den anderen Menschen, die dort beschäftigt waren, noch schwer in den Knochen. Im Rahmen des Personalkonzeptes habe ich die Halle genau vor einem Jahr, im September 2022 verlassen – ich bin froh, dass wir Dank unserem Betriebsrat eine starke Vereinbarung haben und dadurch gut untergekommen sind – das ist alles andere als selbstverständlich.

Auch nach meinem Wechsel in die Alu-Kernmacherei in Halle 7 bin ich weiter im Kontakt mit meinen alten Kolleginnen und Kollegen – aus diesem Grund weiß ich genau, wie groß die Enttäuschung bei allen über die fehlende Wertschätzung nach unserem Wechsel war. In der Vergangenheit wurde uns gesagt, dass es eine Abschiedsfeier geben soll, an der wir alle die Möglichkeit bekommen, uns nach den

vielen Jahren angemessen voneinander verabschieden zu können. 110 Jahre Halle 21 sind Anlass genug – schließlich gab es solche Feste schon in der Vergangenheit in anderen Bereichen. Jedoch kam uns zu Ohren, dass eine Feier in diesem Rahmen nicht gewünscht ist und so klein wie möglich gehalten werden soll.

Unsere Enttäuschung darüber war extrem groß und ich wendete mich direkt an unseren E1 und E2. Daraufhin folgte zwar ein wertschätzendes Gespräch mit unserer E2 – was mich zunächst optimistisch stimmte – jedoch wurden die Versprechungen nicht in die Tat umgesetzt.

Es gab zwar eine kleine Veranstaltung (mit Führungskräften und einigen Wenigen aus dem Auslaufteam), diese wurde vor den ehemaligen Beschäftigten jedoch „geheim gehalten“ – ein Schlag ins Gesicht. Wenn das Wertschätzung sein soll, dann steuern die „Kapitäne“ das Schiff direkt auf einen Eisberg zu.



## Auslauf des M274

# Ende der Verbrennermontage im Werkteil UT

**28.07.2023: Ein denkwürdiger Tag in der Geschichte des Werkteils Untertürkheim: Der letzte M274 Motor ist vom Band gelaufen und mit ihm der letzte fertig montierte Verbrennermotor des Werkteils. Unsere Verbrennermontage befindet sich jetzt vollständig im Werkteil Bad Cannstatt. Mit dem Auslauf der Montage des M274 endet eine lange Tradition im Werkteil Untertürkheim und gleichzeitig entsteht Platz für Neues.**

Was für das **Werkteil Mettingen** die **Achsen** und für **Hedelfingen** die **Getriebe** sind, waren seit jeher für **Untertürkheim** die **Motoren**. Das Werkteil, das unserem Standort seinen Namen gibt, war jahrzehntelang Entstehungsort der **besten Motoren der Welt** – von der **Fertigung** bis zur **Montage**. Doch wie in all unseren Werkteilen, verändert die Transformation der Automobilindustrie auch hier nach und nach das Produktionsbild.

## Ruhestand für den M274

Der **Reihenvierzylinder-Motor M274** wurde seit **Juni 2012** in Serie bei uns in Untertürkheim produziert. **2015** war der Motor bereits so erfolgreich, dass oftmals **Wochenendschichten** gefahren werden mussten, um die hohe Nachfrage zu bedienen. „Die zuständigen Kolleginnen und Kollegen leisteten über viele Jahre enormen Einsatz und montierten über 2 Mio. Motoren“, sagt Milos Raskovic, IG Metall Betriebsrat. Nach diesen **über 2 Millionen** produzierten Einheiten und **11 Jahren** Produktion, darf der beliebte Antrieb jetzt seinen Ruhestand antreten. **Als Nachfolger, wird seit 2020 der M254 in Jawor, und ab 2023/24 auch in Bad Cannstatt gefertigt und montiert.**

Für die meisten **zuständigen Kolleginnen und Kollegen** des M274 ist der Ruhestand aber noch in weiter Ferne und somit wurden für sie neue Zielbahnhöfe gesucht. „Die Beschäftigten durften sich ihren neuen Montagearbeitsplatz in Bad Cannstatt aussuchen und wir konnten alle Wünsche zu 100% erfüllen,“ sagt Milos.

## Platz für Neues

Mit dem Auslauf des M274 wird **Fläche** auf dem Werksgelände frei, die wir für die **neuen Technologien** dringend benötigen.

Das Team der Motorenmontage zusammen mit dem letzten M274 Motor.

Nachdem zunächst interimswise Teile des Betriebsmittelbaus hier einziehen, wird die Fläche in zwei Jahren für die **Fertigung unseres eATS** genutzt. Zuvor wird die Halle noch saniert und für den Aufbau der Anlagen vorbereitet.

## Verbrenner-Fertigung in UT – Verbrenner-Montage in Bad Cannstatt

Mit dem **Produktionsende** des **M274** endet die **letzte Verbrennermontage** im Werkteil Untertürkheim. Der Verbrenner bleibt unserem traditionsträchtigen Werkteil aber natürlich trotzdem erhalten. „**Die Fertigung der Verbrenner bleibt auch in Zukunft hier**“, sagt Milos. Kurbelwelle, Kurbelgehäuse, Zylinderköpfe und Pleuel für unsere FAME-Motoren werden nach wie vor im Werkteil UT gefertigt. Mit der Fertigung des eATS wird das Fertigungsportfolio weiter ausgebaut.

In **Bad Cannstatt** zentriert sich in Zukunft die **Montage** unserer Verbrenner-Motoren:

**Zukünftig kommen alle fertig montierten 4-, 6-, und 8 Zylinder Verbrennungsmotoren aus unserem Werkteil Bad Cannstatt.** Mit dem jüngsten Ergebnis unserer Standortverhandlungen, wurde außerdem entschieden das die **eATS-Montage** ebenfalls in Bad Cannstatt industrialisiert wird – damit bekommt auch dieses Werkteil ein **zukunftsfähiges Produkt**.

**» Wir können festhalten: Der Verbrenner ist und bleibt noch so lange wie möglich ein essentieller Bestandteil unserer Produktwelt am Standort Untertürkheim. Wir nutzen die uns zur Verfügung stehenden Flächen so, dass nach und nach neue Technologien Einzug finden und wir beide Antriebswelten darstellen können – das eine tun, ohne das andere zu lassen. «**

Milos Raskovic, Betriebsrat und  
KoA-Vorsitzender PT/M.





Internes Umschulungsprogramm D.SHIFT

## 22 Digitale Pioniere aus UT starten in neue Jobprofile

Im Juni 2022 startete die zweite D.SHIFT-Phase – dieses Mal mit Digitalen Pionieren vom Standort Untertürkheim. Ein Jahr später haben die ersten Pioniere aus dem Werk 10 das berufsbegleitende Umschulungs-Programm zum Daten-Spezialist abgeschlossen. Inzwischen sind auch alle Pioniere in ihren neuen Jobprofile in Sindelfingen gestartet.

Dass wir uns aktuell im größten Wandel der Automobilgeschichte befinden, ist inzwischen allseits bekannt. Besonders die Powertrain-Werke sind von der Transformation der Antriebstechnologie betroffen. In Zeiten von **Elektrifizierung** und **Digitalisierung** stehen wir als Unternehmen und Belegschaft vor großen Herausforderungen: Einige Fachbereiche in **auslaufenden Technologien** werden perspektivisch wegfallen. Zeitgleich eröffnen sich jedoch neue Chancen, denn **neue Technologien erfordern neue Jobprofile**. Damit die Transformation gelingen kann, ist es entscheidend, die Beschäftigten im Prozess einzubinden. Deshalb spielen **Qualifizierung** und **Weiterbildung** eine entscheidende Rolle – aber auch der eigene Wille und Mut zur Veränderung: **D.SHIFT, als unser internes Umschulungsprogramm für Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion in digitale zukünftige Jobprofile, setzt genau da an.**

### Digitale Pioniere aus Untertürkheim

Nach dem Auftakt des Programms D.SHIFT in Berlin, startete im Juni 2022 die zweite Phase in Untertürkheim. Mit dem Aufruf zur „**Digital Challenge**“ wurden alle Kolleginnen und Kollegen aus der **Produktion** aufgerufen, ihre digitale Affinität zu testen. Für die digital affinsten hieß es ab dann: Lernen, Lernen, und nochmal Lernen. **Nebenberuflich** und auf **Englisch** – die Qualifizierung verlangte den Teilnehmern im vergangenen Jahr viel Ehrgeiz, Engagement und Zeit ab.

» Ich bin beeindruckt, mit welcher Begeisterung und Motivation unsere Pioniere an dem Qualifizierungsprogramm D.SHIFT teilgenommen haben. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich der Herausforderung der Transformation gestellt, indem sie bereit waren, Neuland zu betreten und großen persönlichen Einsatz zu bringen – neben ihrer regulären Arbeit in der Motorenmontage, Getriebefertigung oder Gießerei! «  
Michaela Caprazki, zuständige Betriebsrätin am Standort Untertürkheim.

Die 22 Digitalen Pioniere aus Untertürkheim bekamen am 25. Juli 2023 in der Factory56 im Beisein der Mercedes-Benz Vorstandsmitglieder **Sabine Kohleisen** (Personal und Arbeitsdirektorin) und **Jörg Burzer** (Produktion & Supply Chain Management) sowie von Chief Information Officer **Jan Brecht**, Gesamtbetriebsratsvorsitzenden **Ergun Lümali** und **Michaela Caprazki** als Betriebsrätin aus Untertürkheim offiziell ihre **Zertifikate** für den erfolgreichen Abschluss ihrer Umschulung überreicht. Bereits im Mai konnten die ersten **neun Pioniere** in ihren **Sindelfinger Zielbahnhöfen** starten.

Das Beste ist: Mit der zweiten Phase D.SHIFT soll noch nicht Schluss sein. Im Herbst 2023 soll es weitergehen und weitere digitale Superhelden aus der Produktion gesucht werden.



### Auf einen Blick

Im Qualifizierungsprogramm D.SHIFT werden die Digitalen Pioniere in knapp einem Jahr z.B. zu **Data Specialists** und **Junior Software Entwicklern** umgeschult.

Das Programm beinhaltet neben der **Daten-Grundausbildung** weitere **Vertiefungsfächer**. Die Lerninhalte werden in **realen Praxisprojekten** angewendet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden durch das D.SHIFT-Team **intensiv begleitet**. Neben **fachlichen** werden auch **persönliche** und **methodische Kompetenzen** weiterentwickelt. Zudem werden die Inhalte über das Programm hinweg zunehmend am Zielbahnhof ausgerichtet, sodass im Anschluss die Übernahme in ein digitales neues Jobprofil ermöglicht wird.

Der Grundstein ist gelegt

# Die neue Rettungswache in Hedelfingen



**Was lange währt, wird endlich gut: Nach jahrelangen Verhandlungen, Verzögerungen und Aufschiebungen, fand am 25. Juli endlich die symbolische Grundsteinlegung der neuen Rettungswache in Hedelfingen statt – für eine optimale Notfallversorgung aller Werkteile und Außenstellen im Neckartal.**

**9 Minuten.** Gerade einmal so lange dauert es durchschnittlich, bis **medizinische Hilfe** in den Werkteilen am Standort Untertürkheim dort eintrifft, wo sie benötigt wird. Das liegt zum einen an einer extrem **gut ausgeklügelten Einsatztaktik**, zum anderen aber auch an der **örtlich vorteilhaften Positionierung** der zentralen Rettungswache in Hedelfingen.

Seit 2006 ist sie das Herzstück des Rettungsdienstes an unserem Standort – von hier aus werden **alle Werkteile** sowie

die **Außenstellen im Neckartal** versorgt. Insgesamt **14 Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter** bringen hier täglich Höchstleistung – und das obwohl die Rahmenbedingungen es bislang schier nicht zugelassen haben.

Die **veralteten Räumlichkeiten** der bisherigen Rettungswache waren seit Beginn der Nutzung vor **17 Jahren** mehr als ungeeignet – kein Wunder, ursprünglich beherbergte das Gebäude der Rettungswache schließlich einen Teil des Personalbereichs: **zu enge Gänge, zu verwinkelt, zu wenig Platz.** Aus diesem Grund pochen die Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter und der IG Metall Betriebsrat auch schon seit Jahren auf den Bau einer neuen Rettungswache und Ambulanz in Hedelfingen, die nicht nur die **notwendigen Auflagen erfüllt**, sondern vor allem auch die **Arbeitsbedingungen** für die Kolleginnen und Kollegen verbessert.

## **i** Schon gewusst?

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

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

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

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

## **Ein denkwürdiges Ereignis**

Bereits **2019** hätte mit dem Bau begonnen werden sollen. Doch dann kamen die **Sparmaßnahmen** und die geplante Umsetzung wurde gestoppt. Die zuständige Betriebsrätin Michaela Caprazki ließ nicht locker und brachte das Thema bei der Werkleitung immer wieder auf den Tisch. Ihre **Hartnäckigkeit** hat sich ausgezahlt: **Am 25. Juli wurde der symbolische Grundstein der neuen Rettungswache gelegt.**

Die Verantwortlichen hatten sich dabei ein besonderes Highlight überlegt: Sie füllten eine **Zeitkapsel** mit verschiedenen Dingen, die im Planungsprozess der neuen Rettungswache in den vergangenen Jahren eine Rolle gespielt haben: Unter anderem hat es auch ein **Scheibenwischer-Artikel** in die Zeitkapsel geschafft, in dem wir über den Prozess berichtet haben.

## **Notfallversorgung auf höchstem Niveau – jetzt auch endlich räumlich**

Untertürkheim ist derzeit der Standort innerhalb des Unternehmens, mit der **umfangreichsten Notfallversorgung**,





### **i Schon gewusst?**

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

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

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



insbesondere im Vergleich zu Standorten mit vergleichbaren Produktionstätigkeiten. Unsere hauseigene Rettungswache ist **fester Bestandteil** unseres Werks, mit der das Unternehmen seiner **gesetzlichen Verpflichtung zur Notfallversorgung** am Standort Untertürkheim nachkommt. Jährlich rücken unsere Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter zu einer im Schnitt **vierstelligen Anzahl** an Rettungseinsätzen und Krankentransporten aus. In den Werkteilen Untertürkheim, Mettingen und Hedelfingen sind die Ambulanzen während der regelmäßigen Arbeitszeiten mit ausgebildetem medizinischem Fachpersonal **durchgängig besetzt**.

Außerhalb dieser Zeiten und an den Wochenenden stellt im Notfall unsere Rettungswache die Versorgung sicher und die **Werkfeuerwehr** leistet Erste-Hilfe, wenn der Rettungsdienst bereits gebunden ist. Damit geht die Versorgung bei uns weit über das berufsgenossenschaftlich vorgeschriebene Maß hinaus. „**Ich freue mich, dass nun auch bald die Räumlichkeiten zu diesem hohen Standard passen**“, sagt Michaela Caprazki.



v.l.n.r. Dr. med. Frank Wagner (leitender Werksarzt, Michaela Caprazki (Betriebsrätin), Frank Deiß (Standortverantwortlicher) und Michael Euchenhofer (Fabrikplanung) füllten eine Zeitkapsel bei der symbolischen Grundsteinlegung der neuen Rettungswache.



## Digitalisierung in der Produktion

# Rollout der Mercedes-Benz E-Mail-Adressen in UT abgeschlossen

Anfang des Jahres haben Unternehmensleitung und Konzernbetriebsrat ein Maßnahmenpaket vereinbart, um **flexibles Arbeiten** zu stärken und die **Digitalisierung** der Arbeit in Verwaltung und Produktion voranzutreiben. Eine, der in diesem Rahmen verabschiedete Maßnahme, ist die „**Konzernbetriebsvereinbarung zur Beteiligung der Beschäftigten an der Digitalisierung**“. Diese regelt neben einem flächendeckenden **WLAN Zugriff/Guest Connect** für alle **privaten Endgeräte** auch, dass alle Beschäftigten eine **geschäftliche E-Mail-Adresse** erhalten, sofern diese noch nicht vorhanden ist. Das betrifft vor allem Mitarbeitende in den Produktionsbereichen.

Neben einer geschäftlichen E-Mail-Adresse für all diejenigen, die bisher noch keine hatten, war ein weiterer Bestandteil des Rollouts, die **Installation des geschäftlichen E-Mail-Zugangs** auf dem **privaten Smartphone** anzubieten. Für die Umsetzung waren Helfer im Einsatz, die unsere Kolleginnen und Kollegen bei der Installation unterstützt haben.

### Aus der Installation ergeben sich laut Unternehmen Vorteile in verschiedenen Bereichen:

- Die Beschäftigten erhalten für sie wichtige Informationen schnell und auf direktem Weg.
- Vereinfachter, verbindlicher Kommunikationsaustausch zwischen Führungskräften, Fachbereichen und Beschäftigten. E-Mails sind ein Nachweis für Vereinbarungen oder Genehmigungen, die jederzeit nachgeschaut werden können.
- Beschäftigte können digital mit Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften oder anderen Abteilungen und Centern kommunizieren – dies wird neben der geschäftlichen E-Mail-Adresse dann auch zukünftig mit MS Teams und dem M365 Rollout noch einfacher.
- Der Weg zu weiteren digitalen Angeboten des Unternehmens ist geebnet und soll zu einem späteren Zeitpunkt umgesetzt werden.
- Papierprozesse und Schwarze Bretter können sukzessive eingespart werden.

### Ein wichtiger Schritt – aber kein Allheilmittel!

Dass es sich bei der Vereinbarung im Zuge der Digitalisierung um einen wichtigen und notwendigen Schritt handelt, steht außer Frage. „**Aber es ist nur einer von vielen Schritten, die in den kommenden Jahren noch gemacht werden müssen**“, sagt IG Metall Betriebsrat Sebastian Zeising, IT-Ausschuss Vorsitzender.

**» Zu glauben, dass mit dem Rollout der geschäftlichen E-Mail-Adressen in der Produktion jetzt von heute auf morgen alle kommunikativen Probleme gelöst wären, ist definitiv zu kurz gedacht und unrealistisch. «**

Nicht alle Kolleginnen und Kollegen wollen beispielsweise geschäftliche E-Mails auf ihren privaten Geräten – und das ist ihr gutes Recht, die **Installation ist freiwillig**. So lange aber nicht alle Beschäftigten per Mail problemlos erreicht werden, können vorerst auch nicht die bisherigen klassischen Kommunikationskanäle eingespart werden.

Hinzukommt, dass **PCs** im Produktionsbereich **Mangelware** sind und viele Beschäftigte die wenigen Geräte ohnehin nicht einfach während ihrer Arbeitszeit nutzen können – das lässt ihre Tätigkeit gar nicht zu.

**» Wir haben sehr deutlich gemacht, dass es keine Option ist, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre geschäftlichen Mails in ihren Pausen checken müssen. Das muss an ausreichend zur Verfügung stehenden Geräten, mit ausreichender Privatsphäre und während der Arbeitszeit möglich sein. «**

Weil das aktuell noch nicht gewährleistet werden kann, erhält der Großteil der Kolleginnen und Kollegen in der Produktion, anders als die Beschäftigten mit geschäftlichen Endgeräten, die Entgeltabrechnung nach wie vor per Post. „**Und das wird auch so bleiben, bis sich die Rahmenbedingungen entsprechend verbessert haben – die Entgeltabrechnung ist schließlich ein extrem privates Dokument und aktuell gibt es in den Bereichen nicht einmal ausreichend Drucker, an denen die Kollegen sie sicher ausdrucken könnten**“, sagt Sebastian. „**Klar ist: Mit einer geschäftlichen E-Mail-Adresse ist es jedenfalls noch lange nicht getan.**“

## Neue Beitragssätze zur Pflegeversicherung

# Entlastung für Familien mit Kindern

Zum 1. Juli 2023 ist das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) in Kraft getreten. Damit wurde der allgemeine Beitragssatz zur Pflegeversicherung von bisher 3,05% auf 3,4% erhöht. Für Kinderlose steigt der Beitragssatz von 3,4% auf 4% des Bruttoentgelts. Für Familien mit mehr als einem Kind gibt es Abschläge: Der Pflegebeitrag für größere Familien wird für die Dauer der Erziehungsphase bis zum 25. Geburtstag des jeweiligen Kindes deutlicher gesenkt - und zwar schrittweise je Kind.

Damit für Euch der richtige Beitragssatz zur Pflegeversicherung in der Entgeltabrechnung berücksichtigt werden kann, habt ihr die Möglichkeit, über eine **freiwillige Selbstauskunft (Employee Self Service, Portalcode: @PUEG)** Angaben zu Anzahl und Alter Euer Kinder zu hinterlegen.

### Beitragssätze der Pflegeversicherung seit dem 1. Juli 2023

- Kinderlose Beschäftigte: 4,0% (AN-Anteil: 2,3%)
- Allgemeiner Beitragssatz: 3,4% (AN-Anteil: 1,7%)  
– Gilt für Eltern mit 1 Kind, bleibt lebenslang bestehen, unabhängig vom Alter des Kindes.
- Eltern mit 2 Kindern\*: 3,15% (AN-Anteil: 1,45%)
- Eltern mit 3 Kindern\*: 2,90% (AN-Anteil: 1,2%)
- Eltern mit 4 Kindern\*: 2,65% (AN-Anteil: 0,95%)
- Eltern mit 5 und mehr Kindern\*: 2,40% (AN-Anteil: 0,7%)

Der Arbeitgeberanteil liegt durchgängig bei 1,7%  
\*Kinder im Alter unter 25 Jahren

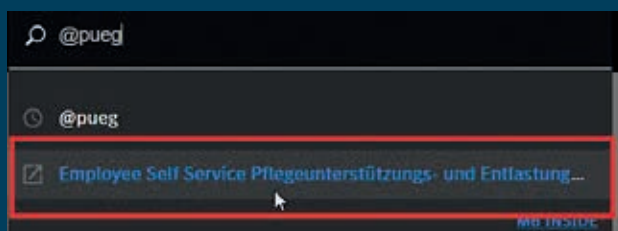
**So geht's:** Die Selbstauskunft ist im Social Intranet unter dem Suchbegriff **@PUEG** zu finden. Hier kannst du die Daten erfassen/ändern und ggf. „Informationen über die Kinder“ (Geburtsdatum und Vornamen) eintragen. Die Selbstauskunft über den Employee Self Service ist ausreichend, **weitere Nachweise von euch sind nicht notwendig.**

### Wann gibt es Handlungsbedarf?

- **Du hast keine Kinder?** Es besteht kein Handlungsbedarf.
- **Du hast ein neugeborenes Kind ab dem 1. Juli 2023?** Dann nutze den Employee Self Service.
- **Du hast ein Kind unter 25 Jahren und/oder (zudem) Kinder über 25 Jahre?** Dann kommt es darauf an, ob bereits ein reduzierter Beitragssatz für dich hinterlegt ist. Dies kannst du deiner bisherigen Entgeltabrechnungen entnehmen.
  - ▶ Ist bereits ein reduzierter Beitragssatz hinterlegt, besteht kein Handlungsbedarf
  - ▶ Ist noch kein reduzierter Beitragssatz hinterlegt, nutze den Employee Self Service.
- **Du hast zwei oder mehrere Kinder unter 25 Jahren?** Dann hinterlege die Anzahl und das Geburtsdatum deiner Kinder im Employee Self Service.
- **Du bist privat versichert?** Das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) umfasst die Beitragsänderung des allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Pflegeversicherung, ist also **ausschließlich für gesetzlich Versicherte relevant. Für privat Versicherte besteht insofern kein Handlungsbedarf.** Die Vorgehensweise bei unterjährigen Beitragsänderungen eures privaten Pflegeversicherungsbeitrages bleibt unverändert.

### Schon gewusst?

Daten, die jeweils bis zum 10. eines Monats hinterlegt werden, können im laufenden Abrechnungsmonat umgesetzt werden. Später hinterlegte Daten werden im Folgemonat ggf. auch rückwirkend berücksichtigt (Bsp.: Daten, die bis zum 10. Oktober 2023 hinterlegt wurden, werden in der Oktober-Entgeltabrechnung berücksichtigt – inkl. der rückwirkenden Korrekturen)





## Kinderbetreuung am Standort Untertürkheim KiTa sternchen Mettingen feiert 10-jähriges Bestehen!

**Stolze 100 Betreuungsplätze für Kinder bis zum Alter von drei Jahren bieten die Sternchen Kinderkrippen in Stuttgart-Untertürkheim in Summe an. Seit 2013 gehört auch das sternchen Esslingen-Mettingen dazu! Die KiTa befindet sich in unmittelbarer Nachbarschaft zum Werkteil Mettingen und wurde von den Grundmauern an eigens für die Betreuung unserer Mitarbeiterkinder gebaut.**

Vor 11 Jahren, am 21.09.2012 rollten die ersten die Bagger an und starteten mit den Erdarbeiten – vor 10 Jahren wurde die KiTa in Betrieb genommen und ist seit dem ein wichtiger Bestandteil unseres Betreuungsangebotes im Unternehmen und für viele Kolleginnen und Kollegen nicht mehr wegzudenken!

Zur Feier des Tages haben die Erzieherinnen diesen Sommer ein liebevolles kleines Fest für die Kinder und Eltern vorbereitet. Auch unser Betriebsratsvorsitzender Michael Häberle und unsere Betriebsrätin Monika Müller-Bertrand waren dabei.

### » Herzlichen Glückwunsch zum Jubiläum!

**Mir kommt es vor wie gestern, als der erste Spatenstich gefallen ist. Als Betriebsrat setzen wir uns seit vielen Jahren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein – aufs „sternchen“ sind wir dabei besonders stolz! Tag für Tag leistet ihr einen unglaublich wertvollen Beitrag – herzlichen Dank dafür! «**

sagt Michael Häberle bei seinem Besuch der Jubiläumsfeier.

All unsere sternchen Kitas legen Wert auf kleine Gruppen und eine frühkindliche Bildung durch gut qualifiziertes Personal, das sich permanent weiterbildet – diese und viele weitere Kriterien hat die Projektgruppe Frauen des GBR damals in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgeschrieben.

Das **pädagogische Betreuungskonzept** setzt dabei Schwerpunkte in Sprachkompetenz und Bilingualität (Deutsch/




Nicht nur schön als Tortenmotiv: Das sternchen Mettingen wurde von unserer Fabrikplanung nach dem Vorbild des sternchen Rastatt gebaut.


Englisch), interkulturelle Kompetenz, Bewegung, Natur und Technik (inkl. MINT und Digitalisierung), Kreativität und Musik sowie gesunde Ernährung.


**» Durch den Rückhalt der Belegschaft konnten wir 2007 das Unternehmen erstmals davon überzeugen, dass wir ein solches Betreuungsangebot brauchen! Nach und nach haben wir an den deutschen Standorten das Angebot ausgeweitet. Das Gesamtkonzept ist nicht nur einmalig, es kommt auch extrem gut an, das zeigt die anhaltend hohe Nachfrage, «**


sagt Monika Müller-Bertrand, als Betriebsrätin hat sie die Initiative und Entstehung von Beginn an mitbegleitet und ist aktuell Mitglied der Auswahljury.


## Unser sternchen-Konzept auf einen Blick:


 **Öffnungszeiten**  
Montag bis Freitag von 7:30 bis 18:00 Uhr.

 **Ferienzeiten**  
Die Kinderkrippe ist **nur an 13 Tagen** im Jahr geschlossen. Die genauen Termine werden jedes Jahr im Voraus für die Eltern einplanbar mitgeteilt.

 **Verpflegung**  
Gemeinsames Frühstück und Mittagessen sowie ein Nachmittagsnack sind in unserem Betreuungsangebot enthalten und entsprechen den Bedürfnissen von Kleinkindern. Bei der Auswahl nehmen wir Rücksicht auf individuelle Speisevorschriften, z. B. bei Allergien. Auch Gläschenkost ist möglich.

 **Betreuungsplätze in kleinen Gruppen**  
Das sternchen Untertürkheim bietet insgesamt 100 Plätze für Kinder bis 3 Jahre an. Dabei werden 9-10 Kinder in einer Gruppe von zwei bis drei qualifizierten pädagogischen Fachkräften betreut. Das ermöglicht es, sich intensiv und individuell mit jedem einzelnen Kind, seinen Neigungen und Talenten zu beschäftigen und bietet Raum für liebevolle Zuwendung.

 **Platzsharing**  
In Abstimmung mit der Einrichtung kann geprüft werden, ob ein Vollzeitplatz bei Bedarf auch zu unterschiedlichen Zeiten von zwei Kindern belegt werden kann, z. B. 2-3 Tage in der Woche.

 **Erziehungspartnerschaft mit den Eltern**  
Neben der Bildung und Betreuung der Kinder legen wir großen Wert auf die positive und gegenseitig respektvolle Beziehung mit den Eltern, die die Basis einer konstruktiven Zusammenarbeit zum Wohle des Kindes bildet. Hierzu zählen unter anderem das tägliche Miteinander, sowie terminierte Entwicklungsgespräche, Elternabende und der Austausch über digitale Kommunikationskanäle.



Als Betriebsrat fordern wir schon seit vielen Jahren gemeinsam mit den Elternbeiräten, das Angebot auszuweiten, damit auch **Kinder von 3-6 Jahren** betreut werden können.

**Jedoch ist das Unternehmen nach wie vor nicht bereit, dafür Geld in die Hand zu nehmen.** Stattdessen beruft es sich darauf, dass die Eltern gesetzlich ein Recht auf einen Kindergartenplatz haben und somit nicht auf ein betriebliches Angebot angewiesen seien. **Die Realität sieht aber anders aus – deutschlandweit fehlen rund 380.000 Kitaplätze – 87.000 davon für Kinder von 3-6 Jahren.**

**Interesse?**



Alle Infos (z.B. Beitragssätze und Formulare) findest Du im Intranet unter „Kinderbetreuung am Standort Stuttgart“.

### Ansprechpersonen/ Kita-Leitungen

Frau Alshukur, Stellv. Frau Sofronjefski  
pme Familienservice GmbH  
Fritz-Walter-Weg 19, 70372 Stuttgart

 0711- 22 06 28 0  
[sternchen-ut@familienservice.de](mailto:sternchen-ut@familienservice.de)



St. Franziskus Kindergarten in Esslingen-Berkheim

## Unser neuer Sensorikraum – Dank ProCent

### Leserbrief von Lavinia Birg, ProCent Antragstellerin

Nach strikter Gruppentrennung in Corona-Zeiten dürfen unsere Kinder im Kindergarten St. Franziskus in Esslingen-Berkheim seit vergangenem Herbst wieder alle Räume des Kindergartens nutzen, sich mit Freunden aus anderen Gruppen treffen oder einfach nur mit den Spielzeugen in anderen Räumen spielen.

Neben einem Bauzimmer, einem Experimentierzimmer, einem Rollenspielzimmer und einem Atelier, sollte noch ein **Sensorikraum** entstehen, in dem die Kinder ihre **Sinne einsetzen und stärken** können. Eine Liste für neue Spielgeräte war schnell zusammengestellt, aber **pädagogisch wertvolle und gut verarbeitete Spielzeuge sind nicht gerade preiswert**. Hier kam mir als Mercedes-Mitarbeiterin eine Idee: **die ProCent-Initiative der Mercedes-Benz AG unterstützt soziale Projekte!**

Auch ich spende jeden Monat den Cent-Betrag meines Gehalts, bekomme also nur ganze Euro überwiesen. **Das ist für die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur ein Cent-Betrag, aber durch viele Mitarbeiter kommt einiges zusammen und das Unternehmen verdoppelt diesen Betrag sogar noch!** Dieses Geld wird an soziale Projekte in der Region oder auch überregional gespendet.

Könnte auch unser Projekt eine Unterstützung bekommen? Also machten wir uns an die Antragstellung, bei der wir durch den Betriebsrat wirklich gut unterstützt wurden. Danach mussten wir lange sechs Monate auf die Entscheidung über unseren Antrag warten. **Darauf waren wir aber eingestellt und konnten uns im Mai 2023 riesig freuen, dass ganze 4.000 € für unser Projekt genehmigt wurden!**

Mittlerweile sind endlich alle Spielgeräte angekommen, aufgebaut und können von sehr glücklichen Kindern genutzt werden. Beim Fototermin mit einigen Kindern konnte ich mir davon selbst ein Bild machen.



In der Mitte des Raumes sind die Regenbogeninseln und Wegeplatten zu einem Kreis ausgelegt. Die Kinder machen hier ganz nebenbei Gleichgewichts- und Koordinationsübungen. Es ist ganz schön schwierig, nicht herunterzufallen, wenn man von einem Element aufs nächste hüpfet. Und natürlich lieben die Kinder es, alles umzubauen und die Teile neu anzuordnen. Schnell ist ein Blumenstrauß mit grünen Stängeln und bunten Blumenköpfen gelegt.

Drei große Verwandlungsspiegel an der Wand können den Betrachter ganz groß oder ganz klein oder völlig verzerrt darstellen, worüber es häufig großes Gelächter gibt. Da war es gar nicht so einfach, davor ein ordentliches Gruppenbild zu machen.



Wie oft kann man sich in der dreieckigen Spiegelhöhle sehen und wie sieht es aus, wenn man Kuscheltiere oder Spielsachen hineinlegt?

**Fördersumme: 4.000 €**

Die Sensorik-Bodenfliesen mit Licht sind auch toll: hier bewegt sich die Flüssigkeit in der Fliese, wenn die Kinder mit Händen oder Füßen Druck ausüben.



» Im Namen von allen Kindern und Erzieherinnen möchten wir uns ganz herzlich bei Mercedes-Benz und der ProCent-Initiative bedanken! Ihr habt uns nicht nur Geld gespendet, sondern so viel Lachen und Freude geschenkt - HERZLICHEN DANK! «

Lavinia Birg, Mercedes-Benz Mitarbeiterin und Elternbeiratsvorsitzende  
und Galina Saliwontschik, Leiterin des Kindergartens

Schwäbische Tafel Stuttgart e.V.

## Anschaffung eines Geh- und Hochhubwagens

Brot von gestern, Joghurt kurz vor Ablauf des Mindesthaltbarkeitsdatums oder nicht verkaufte Obst und Gemüse – zahlreiche Lebensmittel landen Tag für Tag auf dem Müll. Auf der anderen Seite gibt es in Stuttgart und Umgebung ca. 66.000 Menschen, die am Rande des Existenzminimums leben.

Die Schwäbische Tafel Stuttgart e.V. hat es sich zur Aufgabe gemacht, diese Lebensmittel einzusammeln und in eigenen Tafelläden an von Armut betroffene Menschen gegen einen kleinen Kostenbeitrag weiterzugeben. Täglich werden dabei bis zu 40 Tonnen an Lebensmitteln umgeschlagen, die zum großen Teil per LKW an das Zentrallager in Stuttgart-Wagen geliefert werden.

Um die Paletten in Zukunft einfacher zu befördern, auf die Transporter zu heben und übereinander zu stapeln unterstützt ProCent die Tafel bei der Anschaffung eines Geh- und Hochhubwagens mit einer Fördersumme von 10.650 €.



**Fördersumme:  
10.650 €**

Bei der Checkübergabe konnte ProCent Koordinator und Betriebsrat Roland Schäfer gemeinsam mit Initiator Jörg Spies und Jörg Ilg, Mitglied des örtlichen Entscheidungskreises, den neuen Geh- und Hochhubwagen in Augenschein nehmen.



Sporttag

Generation Zukunft

# Gemeinsam für eine gute Ausbildung



**Aktuell starten wieder mehr als 45.000 junge Auszubildende und dual Studierende in den deutschen Betrieben. Das ist wichtig – vor allem in Zeiten von Transformation und Fachkräftemangel. Wir freuen uns deshalb sehr, 160 neue Azubis bei uns am Standort Untertürkheim begrüßen zu dürfen.**

Vor unseren neuen Kolleginnen und Kollegen liegt ein neuer Lebensabschnitt mit großen Herausforderungen, Träumen und eigenen Anforderungen an die Arbeitswelt. Als IG Metall ermutigen wir sie, für ihre Rechte einzustehen und mit unserer Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräten für gute Ausbildungsbedingungen einzutreten: Standards für eine gute Ausbildung ist ein Kernanliegen der IG Metall. Mehr Ausbildungsvergütung, die Übernahme nach der Ausbildung und ein Tag frei vor Prüfungen: All das gibt es nur dank unserer Tarifverträge.

**» Ausbildung ist ein Erfolgsrezept für das Gelingen der Transformation! Und eine starke Antwort auf den Fachkräftemangel! Deshalb wollen wir in Zukunft noch besser werden. Wir nehmen unseren Arbeitgeber in die Pflicht, die Ausbildung wieder attraktiver zu machen. Oberste Priorität hat es, zu verhindern, dass die Ausbildung bei uns noch weiter abgebaut wird! «**

Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender  
am Standort Untertürkheim.

Tatsächlich war der Einstieg in das Arbeitsleben noch nie so schwer wie heute. Immer mehr Betriebe wollen nicht mehr selbst ausbilden. Auch unser Unternehmen streitet bereits seit Jahren mit dem Betriebsrat darüber, die Ausbildungszahlen immer weiter nach unten zu drücken. „In Zeiten von Fachkräftemangel und Transformation ist das grob fahrläs-

## Traurige Wahrheit

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahrs gab es für 117.000 junge Menschen, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet hatten, weder einen Ausbildungsplatz noch eine passende Alternative. Gleichzeitig sind 228.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Mittlerweile haben 2,64 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss – ein erschreckender Höchststand.

sig“, sagt Serkan Senol, zuständiger Betriebsrat in der Ausbildung. „Bei den Herausforderungen vor denen wir stehen gibt es für ein Unternehmen nichts Besseres, als in den eigenen Nachwuchs zu investieren. Ein vorausschauendes Unternehmen beklagt den Fachkräftemangel nicht, sondern sorgt dafür, dass es ihn gar nicht erst gibt.“

## Ausbildungsportfolio weiter anpassen

Das beinhaltet auch, das Ausbildungsangebot an die neuen Gegebenheiten und Anforderungen anzupassen. „Wir müssen dafür sorgen, dass genau das nachkommt, was wir für einen erfolgreiche Technologiewechsel brauchen: Berufe mit Zukunft“, sagt Serkan. **Seit Jahren fordern die IG Metall Betriebsräte, unser Ausbildungsportfolio zu überarbeiten.**



## Die nächste Jugendversammlung findet am 11.10.2023 statt

Eine offizielle Einladung erhaltet ihr zeitnah.

„Inzwischen ist auch schon einiges geschehen: Seit 2021 bilden wir Fachinformatiker für digitale Vernetzung und Daten- und Prozessanalyse aus. Insgesamt haben wir im Bereich der elektromechanischen Berufe stark an Ausbildungsplätzen zugelegt.“

Für den IG Metall Betriebsrat ist allerdings klar: Da ist noch deutlich mehr drin! „Wir werden uns weiter dafür einsetzen, dass hier bei uns ausgebildet wird, damit die Fachkräfte von morgen aus unserem Haus kommen und Unternehmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird“, sagt Serkan Senol.

### An eurer Seite: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Wie im Leben, läuft es auch in der Ausbildung und im Berufsleben sicherlich nicht immer rund. Bei Konflikten und Problemen steht ihr aber zum Glück nicht alleine da: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung informiert euch über eure Rechte und hilft bei Problemen in der Ausbildung. „Ihr könnt euch jederzeit an uns Jugendvertreter:innen wenden, wenn es Unklarheiten oder Bedenken gibt“, sagt Raphaela Kolbas, stellvertretende JAV-Vorsitzende am Standort Untertürkheim.

Neben der Unterstützung im Azubi- und Duali-Alltag, der Überwachung und Einforderung einer guten Ausbildungsqualität und der Sicherstellung eurer Rechte, sorgt die JAV auch dafür, dass der Spaß während eurer Ausbildungsjahre nicht zu kurz kommt. „Wir bieten das ganz Jahr über verschiedene Aktivitäten an, um den Ausbildungsalltag mit besonderen Highlights aufzulockern.“ Von Ski-Ausfahrten über gemeinsame Grillfeste, bis hin zum Juniorcup, dem Sommersporttag und einem kostenlosen ADAC-Fahrsicherheitstraining ist sicher für jeden etwas dabei.

Nach mehreren Jahren corona- und sparwahnbedingter Pause, finden auf Drängen der JAV dieses Jahr außerdem endlich wieder die Entwicklungsworkshops statt. „Am Pro-Kopfbudget gibt es allerdings noch deutlichen Verbesserungsbedarf – da bleiben wir weiter dran“, sagt Raphaela. Außerdem sind auch endlich wieder Auslandseinsätze für unsere Azubis und Dualstudierenden möglich.

**» Jetzt bleibt mir erst einmal nur zu sagen: Liebe neue Kolleginnen und Kollegen, schön, dass ihr euch für Mercedes-Benz entschieden habt und vor allem für den Standort Untertürkheim. Wir wünschen euch einen guten Start und viel Erfolg für die nächsten Jahre. «**

Raphaela Kolbas, stell. JAV-Vorsitzende  
am Standort Untertürkheim.

**JAV Standort Untertürkheim**  
Ausbildungszentrum Brühl,  
Gebäude 28/3, JAV-Büro 259  
Mobil: 0160 860 9000  
E-Mail: jav-ut@mercedes-benz.com

### Eure zuständigen Betriebsräte Ausschuss für betriebliche Bildung (ABB)



**Serkan Senol**

☎ 0160 865 25 47



**Stefan Rumpf**

☎ 0160 860 21 37



**Amel Mujic**

☎ 0176 309 525 38

Skiausfahrt



# Vertrauensleutewahlen 2023 am Standort Untertürkheim

Es ist wieder soweit: Im November 2023 finden bei uns im Betrieb Vertrauensleutewahlen statt! Das ist deine Chance aktiv zu werden! Jedes IGM-Mitglied kann sich in seinem Bereich oder Kostenstelle als Vertrauensperson aufstellen lassen. Sollte es mehr als einen Kandidaten geben, wird eine Wahl durchgeführt.

## Wozu gibt es Vertrauensleute?

Ob jung oder alt, Frau oder Mann, Facharbeiter, Ingenieur, Sekretärin oder Sacharbeiter – klar ist: Die Arbeitssituation und die Probleme der Beschäftigten unterscheiden sich oft voneinander. **Vertrauensleute sind nah dran!** Sie kennen die Probleme und Wünsche ihrer Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz und geben sie an den Betriebsrat und an die IG Metall weiter.

**Durch den täglichen Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen, wissen Vertrauensleute am besten, wo der Schuh drückt. Mit diesem Wissen unterstützen sie den Betriebsrat bei seiner täglichen Arbeit.** Sie sind die Interessenvertreter und Sprecher der IG Metall-Mitglieder in den jeweiligen Abteilungen und werden von den IG Metall Mitgliedern vor Ort gewählt.

**Der Name ist Programm: Vertrauensleute sind deine Partnerinnen und Partner des Vertrauens.** Unabhängig davon, ob es um Probleme am Arbeitsplatz, den Tarifvertrag oder den Kontakt mit der IG Metall vor Ort geht. Vertrauensleu-

te arbeiten eng mit dem Betriebsrat, mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung und mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Gemeinsam bilden sie den Vertrauenskörper des Betriebs. **Vertrauensleute sind für einen starken und funktionierenden Vertrauenskörper unverzichtbar:**

Sie arbeiten an Lösungen von Problemen mit und stärken die Zusammenarbeit zwischen dem gesamten Vertrauenskörper und den Beschäftigten.

**DU BIST  
INTERESSIERT?**

**Mach mit und  
werde auch du  
Vertrauensperson!**

**Wir machen  
Gewerkschaft.**

VERTRAUENSLEUTE  
DER IG METALL



Schon gewusst? Um Gespräche mit dem Betriebsrat zu führen, genießen Vertrauensleute einen besonderen rechtlichen Schutz. Die Arbeit als Vertrauensperson für die IG Metall ist durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz geschützt.“

## Vertrauensleute

- sind das Bindeglied zwischen Betriebsrat und den IG Metall Mitgliedern in den Bereichen.
- kennen den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen und leisten schnell praktische Hilfe.
- informieren die IG Metall-Mitglieder über Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen und Vereinbarungen.
- verteilen Informationsmaterial und nutzen diese Gelegenheit zur Diskussion im Betrieb.
- bilden sich durch kostenlose Seminare der IG Metall weiter.

## Du willst kandidieren?

### Checkliste

- Mindestens seit 3 Monaten IG Metall Mitglied
- **Ab Oktober:** Wahlausschreiben in deinem Bereich beachten
- **Kandidatur-Blatt ausfüllen und mindestens 3- Stützunterschriften sammeln** (das Blatt hängt mit dem Wahlausschreiben aus oder du kannst es direkt beim Betriebsrat abholen)
- **Kandidatur-Blatt** bis 23.10. abgeben

Die Vertrauensleutewahlen im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim sowie der Forschung und Entwicklung PKW finden im November 2023 statt.

## Abgabe der Kandidaturen bis 23.Oktober 2023!

Der konkrete Wahlaushang mit allen wichtigen Informationen erfolgt ab Oktober in den jeweiligen Bereichen. Wende dich bei Interesse bitte an die IG Metall Betriebsräte oder Vertrauensleute.

# PULSE23

## Die Mercedes-Benz Mitarbeitendenbefragung 2023

Stillstand ist keine Option – dazu braucht es vor allem Ehrlichkeit! Was läuft gut, was läuft schlecht? Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Um unser Unternehmen bestmöglich für die Zukunft aufzustellen, brauchen wir euch, eure Erfahrungen, euer Engagement. Auch dieses Jahr gibt die Mitarbeitendenbefragung rund 180.000 Kolleginnen und Kollegen weltweit eine Stimme.

Bis zum **4. Oktober 2023** könnt ihr an der **konzernweiten Mitarbeitendenbefragung PULSE23** teilnehmen. Die Teilnahme erfolgt **online** über eine **E-Mail-Einladung mit Link zum Fragebogen**. Für **Beschäftigte der Produktion oder produktionsnahen Bereichen** ist die Teilnahme **alternativ** auch über eine **Log-in Seite mit Teilnahmecode** (z.B. über das private Smartphone) möglich.

Der Fragebogen enthält **52 Fragen**. Darin geht es unter anderem um eure emotionale Bindung zum Unternehmen, die Unternehmenskultur und Fragen zum Folgeprozess. Ihr beurteilt darin eure Arbeits- und Führungssituation! Die Ergebnisse bieten euch die Chance eure direkte Arbeitsumgebung aktiv mitzugestalten, mit eurer Führungskraft über notwendige Maßnahmen zu diskutieren. **Je mehr mitmachen, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.**

Die Befragung dauert **ca. 30 Minuten**, findet **innerhalb eurer Arbeitszeit** statt – selbstverständlich ist die Teilnahme **freiwillig** und **anonym!**

### So könnt ihr teilnehmen:



**E-Mail Einladung**  
mit Link zum Fragebogen

**Produktions- und produktionsnahe Beschäftigte haben zusätzlich folgende Möglichkeit:**

1. Login-Seite Gallup öffnen



<https://survey.gallup.de/mbpulse23>

2. Teilnahmecode nach folgender Logik eingeben:

<input type="text" value="m"/>	+	<input type="text" value="123456"/>	+	<input type="text" value="1979"/>
<b>Anfangsbuchstabe Nachname;</b> Umlaute: Ä = A, Ö = O, Ü = U		<b>Personalnummer</b> (z.B. auf Entgelt- abrechnung)		<b>Geburtsjahr</b>

**Macht mit!**

**Eure Meinung zählt!**

Alle wichtigen Infos findest du im **Social Intranet** unter „Mercedes-Benz & Ich“, Suchbegriff: pulse2023.

Bei Fragen wende dich gerne an:  
[employeesurvey@mercedes-benz.com](mailto:employeesurvey@mercedes-benz.com)

#### IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto:vorstand@igmetall.de)

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:

Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart

Kontakt: [stuttgart@igmetall.de](mailto:stuttgart@igmetall.de)

Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige

Bildquellen: stock.adobe.com: S. 1 ©eyewave, S. 11 ©Romolo Tavani, S. 13 ©kristall | S. 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 20 ©Mercedes-Benz AG |

S. 18, 19 ©Martin Storz von GRAFFITI