

BR ENN PUNKT

No 195
Dezember 2023

Magazin für die Beschäftigten
am Mercedes-Benz Standort
Sindelfingen



BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen
Mercedes-Benz Group

MB Direct Chat

Einsatz künstlicher Intelligenz
bei uns im Unternehmen

Zeit für Zukunft

Gewerkschaftstag 2023 bringt
frischen Wind und Tatendrang

Rückblick 2023

Ereignisse. Emotionen. Erfolge.

Wandel ist weiblich

Erste Frau an der Spitze der IG Metall.
Interview mit **Christiane Benner**.



stuttgart.igm.de



Jetzt Mitglied werden:
igmetall.de/beitreten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Zeit für Zukunft“ – unter diesem Motto stand der Gewerkschaftstag 2023 und unter diesem Motto steht auch diese BRENNPUNKT-Ausgabe. Denn wir heben einen besonderen historischen Moment hervor, der in Zukunft nicht mehr Seltenheit, sondern gelebte Normalität und Selbstverständlichkeit sein wird: Mit **Christiane Benner** ist erstmals eine Frau zur ersten Vorsitzenden der IG Metall gewählt worden – und auf dem Gewerkschaftstag haben wir Delegierten außerdem festgelegt, dass künftig immer eine Frau einen der beiden Vorsitzendenposten einnehmen wird. Damit stärken wir die Position von Frauen in unserer Gesellschaft nachhaltig. Frauen erfahren leider noch lange nicht überall die gleichen Chancen, wie Männer. Das muss sich ändern. Gleichberechtigung darf keine Frage des Geschlechts sein. Deshalb bin ich stolz, dass wir dieses wichtige Zeichen jetzt als IG Metall gesetzt haben.

Christiane hat als erfahrene Gewerkschafterin konkrete Vorstellungen, welche Themen sie als 1. Vorsitzende vorantreiben will und was wir in der Gesellschaft, gemeinsam mit der Politik und den Unternehmen, anpacken müssen, um die Transformation in Deutschland erfolgreich zu gestalten. Auf diese Ausrichtung für die Zukunft ist Christiane bereits im Juli bei einer Versammlung der Beauftragten des Betriebsrats am Standort Sindelfingen eingegangen – hier berichtet sie nun in einem Interview ausführlich über einige der wesentlichen Themen.

Ein ganz entscheidendes Zukunftsthema ist die Digitalisierung und mit ihr neue Einsatzmöglichkeiten von „Künstlicher Intelligenz“, die immer mehr Einzug in unser Unternehmen halten. Eine solche KI-Anwendung stellt der Mercedes-Benz Direct Chat dar, ein KI-gestützter Textgenerator, der seit November nach und nach an den Standorten ausgerollt wird. Über die Bedeutung und den Einsatz von KI im Unternehmen und worauf wir in diesem Zusammenhang als Betriebsrat in eurem Sinne achten, könnt ihr im Interview mit unserem Vorsitzenden des Ausschusses für Informationstechnologie und Digitalisierung (IT/D), **Marc Dessecker**



nachlesen. Er ist in dieser Funktion auch im Gesamtbetriebsrat vernetzt und weiß, was uns in Zukunft noch so bei Mercedes-Benz erwarten wird.

Die Zukunft können wir nur zusammen gestalten – darüber dreht sich im Kern der zweite Teil des Gesprächs zwischen unserem Standortverantwortlichen **Falk Pruscha** und mir. Wir haben verschiedene Bereiche angesprochen und gemeinsame Ziele definiert. Dabei ist für mich eines ganz klar: Die Belegschaft braucht Sicherheit in unsicheren Zeiten und das bedeutet aus unserer Sicht eine Verlängerung der Zukunftssicherung bis 2035. Diese Botschaft wiederhole ich gerne auch an dieser Stelle, denn ich bin überzeugt, es ist der richtige Schritt, um dem Standort Deutschland eine gute Perspektive in der Transformation zu geben und ein deutliches Signal in die Belegschaft zu senden – das Signal „Wir gehen den Weg in die Zukunft mit euch!“ Und dafür setzen wir uns ein. Wir wissen, was auf dem Spiel steht. Deshalb müssen wir im Unternehmen jetzt die richtigen Weichen stellen und kluge Entscheidungen für unseren langfristigen Erfolg treffen. Dass uns weiterhin sehr herausfordernde Zeiten bevorstehen, ist dabei ebenso klar. Doch solche Zeiten lassen sich nur gemeinsam mit den Beschäftigten bestreiten. Welche Flexibilität sie bereit sind an den Tag zu legen, ist seit Monaten deutlich erkennbar. Euch allen gebührt unser Dank. Die Ruhepause zwischen den Jahren habt ihr euch mehr als verdient. Tankt Kraft und erholt euch gut und lasst uns gestärkt im neuen Jahr gemeinsam durchstarten.

Ergun Lümali

Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes Benz Group AG



12



32

08

24



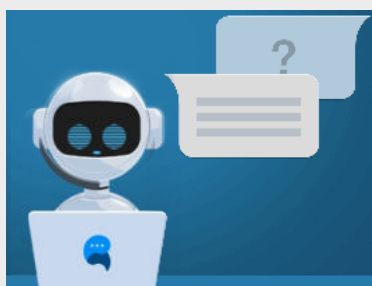
- 06** **Danke, Jürgen!**
Verabschiedung von unserem Kollegen Dr. Jürgen Werner
- 07** **Veränderung im BR-Gremium**
Wir stellen neue Kollegen im BR-Team vor
- 08** **Zeit für Zukunft**
In Frankfurt am Main fand der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag statt
- 12** **Wandel ist weiblich**
Christiane Benner ist die erste Frau an der Spitze der IG Metall
- 17** **Tag der Entgeltgleichheit**
Bei der Bezahlung darf es keine Unterschiede mehr geben

- 18** **Delegiertenwahlen 2024**
An unserem Standort laufen bereits die Vorbereitungen
- 20** **FOS in Gebäude 501**
Umsetzung des Desksharing-Modells nach klarer Ansage
- 24** **Die Belegschaft braucht Sicherheit**
Teil 2 des Doppelinterviews mit Ergun Lümalı und Falk Pruscha
- 29** **The Winner Takes It All**
Bekanntgabe der Gewinner unseres Gewinnspiels
- 30** **Ohne Mampf, kein Kampf**
Betriebsräte und Beschäftigte fordern weiteren Shop in Factory 56

- 32** **Unser Rückblick**
Ereignisse. Emotionen. Erfolge.
Ein starkes Jahr
- 39** **Rätselbox**
Na, wer knackt den Knobelspaß?
- 40** **MB Direct Connect**
Der digitale Austausch in unserem Unternehmen
- 41** **Einsatz von KI**
Der Mensch und die KI im Handel

INHALT

40



41



52

blick 2K23
emotionen. Erfolge.
Jahr

akt die Nuss?
Für die Pause

Chat
Arbeits Helfer
Unternehmen

KI bei uns
muss weiter
bestimmen

44 MB.OS
Befragung zeigt die
Schwachstellen

46 Die jüngsten ProCent-Projekte
Eure Cent-Beträge kommen an.
Gemeinsam bewirken wir Gutes.

50 Mit geballter Faust
Keine Gewalt an Frauen. Mutmach-
Aktion für respektvolles Miteinander

52 50 Jahre „beim Daimler“
Ehrung eines ganz besonders
langjährigen Mitarbeiters

54 IG Metall-Bildung
Seminare für Betriebsräte
und Vertrauensleute

56 Kennenlern-Schulungen Halle 46
Mitarbeiter:innen werden mit den
neuen Abläufen vertraut gemacht

57 Neues von der JAV
Zusammenwachsen mit
den Auszubildenden

58 Ausbildungsberufe im Portrait
Die Ausbildung zum Fachinformatiker
für Daten- und Prozessanalyse

IMPRESSUM



Herausgeber

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

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Alexander Hasselbächer, 1. Bevollmächtigter
IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2,
70174 Stuttgart
stuttgart@igmetall.de

Kontakt Redaktion

BRENNPUNKT, HPC C123,
br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com

Alle Bilder (sofern nicht anders vermerkt)

Betriebsrat Mercedes-Benz Sindelfingen
IG Metall, ROI BRAND x READY7 X RYZ

Gesamtherstellung

**ROI-
BRAND-
THINK
COM.**
MOMENTUM
CREATION
MAKERY

Jürgen – wir sagen „Danke“!

Der langjährige IG Metall-Betriebsrat **Dr. Jürgen Werner** hat Ende Oktober seinen wohlverdienten Ruhestand angetreten. Wir haben uns damit nicht nur von einem engagierten Betriebsrat verabschiedet, sondern auch von einem Menschen, der sich auch über die Werksgrenzen hinaus für die Interessen von Beschäftigten und für Gerechtigkeit eingesetzt hat – und sich sicher auch in Zukunft für gute Arbeit einsetzen und Solidarität leben wird.



Jürgen hat sich als überzeugter Gewerkschafter in den letzten Jahrzehnten immer wieder in den öffentlichen Diskurs eingeschaltet und Kritik an den sozialen und politischen Strukturen geübt. Er hat sich gegen unfairen Umgang aufgelehnt und sich für Respekt, Toleranz und Fairplay im Miteinander eingesetzt – nicht umsonst lautet eines seiner Lebensmottos „Tu dein Mund auf für die Schwachen!“

Als studierter Mathematiker hat Jürgen sein Wissen seit 1989 bei uns im Unternehmen eingebracht und setzte sich schon früh als Vertrauensmann im RD-Bereich für die Belange der Arbeitnehmer:innen ein. 2002 wurde Jürgen Mitglied des Betriebsrats und direkt zum stellvertretenden Vorsitzenden des IT-Ausschusses ernannt, was bereits damals sein hohes Maß an Kompetenz unterstrich. Im Jahr 2009 übernahm er schließlich den Vorsitz des IT-Ausschusses, den er vor ein paar Jahren an Marc Dessecker übergab, um die junge Generation zu fördern. Seit 2014 war Jürgen auch im Entgeltausschuss tätig und hat dort in den letzten Jahren sein umfangreiches Fachwissen eingebracht und wurde Experte auf diesem Gebiet. Es ist daher keine Überraschung, dass Jürgen angeboten hat, auch im Ruhestand weiterhin als Experte für Entgeltthemen bei der IG Metall zur Verfügung zu stehen.

Seit seinem ersten Tag als Betriebsrat war Jürgen auch für den Design-Bereich zuständig und hat sich dort mit Leib und Seele für seine Kolleg:innen eingesetzt. Er war außerdem bei der Betriebsseelsorge sehr aktiv und hat diese Aufgabe ebenfalls mit viel Herzblut erfüllt.

Jürgen hat stets sein Bestes gegeben, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens. Nun hat Jürgen mehr Zeit sich seiner größten Leidenschaft, der Musik, zu widmen und Konzerte und Opern zu besuchen. Dafür wünschen wir ihm viel Freude, alles Gute und vor allem Gesundheit für seine Zukunft!

Danke für deinen jahrelangen Einsatz im Sinne der Beschäftigten. Und Danke, dass du den IG Metall-Betriebsrat mit deinem Expertenwissen und deinem Wesen bereichert hast.

Bleib' gesund und mach's gut, Jürgen!



Willkommen im Team, Okan und Tarik!

Okan Özkan ist seit dem 1. September 2023 Teil des IG Metall-Betriebsratsteams am Standort Sindelfingen und wirkt ab jetzt im Koordinationsausschuss BHQ mit. Da er zuletzt in der Komponentenfertigung (KOF) als Anlagenwart gearbeitet hat, kennt er sich mit den Sorgen und Nöten der Beschäftigten in diesem Bereich bestens aus und kann sich gut in ihre Themen hineinversetzen. Der gelernte Karosserie- und Fahrzeugbauer hat bis 2005 in einem Kleinbetrieb in Bondorf gelernt und startete seinen Weg „beim Daimler“ 2009 als Zeitarbeiter in Rastatt. Dank der IG Metall erhielt Okan 2010 einen Festvertrag und arbeitete zunächst im Werk Untertürkheim im Bereich Qualitätsmanagement, wo er Antriebsregelräder geprüft hat. 2016 folgte dann der Wechsel zu uns nach Sindelfingen, wo er sich auch direkt als Vertrauensmann engagierte und bereits 2017 als VKLer im Bereich tätig war. Ab 2021 wirkte er als Schriftführer im Vertrauenskörper-Leitungsteam mit.

Dass Okan IG Metaller durch und durch ist hängt stark mit seinem beruflichen Werdegang zusammen und wurde ihm quasi in die Wiege gelegt: „Ich bin mit der IG Metall aufgewachsen. Mein Vater ist Lütfü Özkan – manch einer kennt ihn noch von früher, weil er bis zur Rente auch IG Metall-Betriebsrat hier am Standort war. Ganz besonders geprägt hat mich aber auch meine Lehre. Im Kleinbetrieb sieht man, was es heißt, wenn es keine Regelungen gibt und dass man ohne Tarifvertrag – auch in Sachen Lohn – einfach schlechter dasteht. Und so wie durch die IG Metall und den Festvertrag meine Zukunft gesichert wurde, will ich mich als Teil dieses Betriebsratsteams jetzt für die Menschen im Betrieb einsetzen – für gute Arbeit und sichere Beschäftigung.“



Jüngster Zugang im IG Metall-Betriebsratsteam ist **Tarik Canverdi**, der am 6. November 2023 neu in den Koordinationsausschuss CL/K-S hinzugekommen ist. Tarik ist seit Beginn seiner Ausbildung zum Industrielackierer 1999 bereits Teil der Sindelfinger Belegschaft. Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss kam er 2002 in die NAD Abdichtung in den Bau 34, wo er jetzt 21 Jahre lang als Lackierer tätig war.

Parallel dazu war Tarik seit 2007 als Vertrauensmann in der Oberfläche unterwegs, denn er setzt sich mit viel Herzblut für die Interessen seiner Kolleg:innen ein: „Es macht mir einfach Spaß den Leuten zu helfen und sie, wo ich kann, bei ihren Problemen zu unterstützen. Das hat mich damals schon dazu bewogen, mich als Vertrauensmann im Bereich einzubringen. Jetzt als Teil des Betriebsratsteams kann ich die Rechte der Beschäftigten vor Ort noch besser umsetzen, sie aus erster Hand über wichtige Themen informieren und meinen Teil zum Erfolg der IG Metall beitragen – und darauf freue ich mich!“

Im Social Intranet findet ihr immer die aktuelle Übersicht, wie die Betriebsräte sich in den Koordinationsausschüssen und Fachausschüssen aufgestellt haben, um die Kolleg:innen in den Bereichen bestmöglich zu betreuen. Ende November gab es einige Anpassungen in den Ausschüssen – es lohnt sich vorbeizuschauen.



DER BESTE WEG,
DIE ZUKUNFT
VORAUSZUSAGEN, IST,
SIE ZU GESTALTEN.

Abraham Lincoln

Zeit für Zukunft

Von der Mitbestimmung über die Rente bis zur Transformation: Vom 22. bis zum 26. Oktober 2023 wurden beim 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag Schwerpunkte gesetzt. Diese werden jetzt angepackt.

In Frankfurt am Main wurde unter dem Motto „Zeit für Zukunft“ der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag begangen – mit 421 gewählten Delegierten aus allen Ecken des Bundesgebiets. Mit 17 Delegierten war die IG Metall Stuttgart dabei, darunter **Monika Tielsch**, **Carmen Schäfer**, **Vanessa Noschka**, **Stefan Heinzl** und **Eleftherios Tolmidis** als Vertreter:innen unseres Standortes.

Gemeinsam wurde intensiv das Arbeitsprogramm der nächsten vier Jahre diskutiert und festgelegt. Und die IG Metall hat sich neu ausgerichtet: Sie hat die Arbeits- und Führungsstruktur aktualisiert, um die aktiven IG Metaller vor Ort in den Betrieben weiter zu stärken. Zugleich wird das Ziel verfolgt, an der Spitze effizienter und schlanker zu werden. So wurde der geschäftsführende Vorstand von sieben auf fünf Personen verkleinert.

Das neue Führungsteam soll frische Impulse und neue Perspektiven in die Gewerkschaft bringen. Der Kern der Mission bleibt dabei konstant: die soziale, ökologische und demokratische Transformation unseres Arbeitsumfeldes und unserer Gesellschaft aktiv zu gestalten.

IG Metall stellt sich neu auf

Es wurde Geschichte geschrieben! Mit 96,4% der Stimmen wurde **Christiane Benner** als erste Frau zur Ersten Vorsitzenden gewählt. **Jürgen Kerner**, unterstützt von 95,6% der Delegierten, ist neuer Zweiter Vorsitzender. Und um diesen Meilenstein zu festigen, wird zukünftig ein Vorsitz immer von einer Frau gehalten. **Nadine Boguslawski**, zuletzt Erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart, wurde mit 87,4% in den geschäftsführenden Vorstand der IG Metall gewählt. Als Hauptkassiererin wird sie künftig die Finanzen der Gewerkschaft verantworten. **Hans-Jürgen Urban** und **Ralf Reinstädler** komplettieren den geschäftsführenden Vorstand.

Der neue Vorstand der IG Metall (v.l.n.r.): Ralf Reinstädler, Christiane Benner, Jürgen Kerner, Nadine Boguslawski, Hans-Jürgen Urban





Neben den fünf geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern wählten die Delegierten auch 29 ehrenamtliche Mitglieder des Vorstands der IG Metall – überwiegend Betriebsräte und IG Metall-Vertrauensleute aus den Betrieben. Hier wurde **Ergun Lümalı** erneut einstimmig in den Vorstand der IG Metall gewählt. „Ich freue mich über das mir entgegenbrachte Vertrauen und die Möglichkeit, den Weg der IG Metall verantwortungsvoll mitzugestalten“, so Ergun Lümalı. Ein weiterer Vertreter der IG Metall Stuttgart ist **Alexander Hasselbächer**, neuer Erster Bevollmächtigter der örtlichen Geschäftsstelle.

Weichen für die Zukunft gestellt

In Krisen- und Transformationszeiten steht die IG Metall an der Seite aller Menschen. Das Ziel: Sicherheit und Chancengleichheit für jede und jeden. Daher wurde ein entschlossener Leitantrag verabschiedet, der die aktive Gestaltung der Personalentwicklung durch Betriebsrät:innen vorsieht.

// Weiterbildung! Ein Muss für jeden Arbeitgeber und ein Recht für alle Beschäftigten. Die Forderung lautet: Ausbildung für jeden, keine Kompromisse! Trotz abnehmender Ausbildungsbereitschaft in Unternehmen strebt die IG Metall eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie an. Das Ziel: Jede:r Jugendliche erhält eine Chance. Mit tarifpolitischen Schritten soll die Übernahme nach der Ausbildung in allen Branchen gefördert werden. Zudem setzt sich die IG Metall für ein gezieltes Übergangsmangement für die 2,6 Millionen jungen Menschen ohne Berufsabschluss ein.

// Die Agenda für faire Arbeitsbedingungen lautet: Leiharbeit muss fair gestaltet sein, Missbrauch von Werkverträgen muss eingedämmt werden und Plattformökonomie bzw. Online-Geschäftsmodelle dürfen nicht zu Lasten von Tarif- und Sozialstandards gehen.

// Es braucht einen Sozialstaat, der handelt: Der Sozialstaat wird als Schlüssel in Krisenzeiten gesehen. Daher fordert die IG Metall eine „Sozialstaatsoffensive“. Das beinhaltet verlängertes Arbeitslosengeld 1, ein solidarisches Bürgergeld und vieles mehr. Gerechtigkeit steht dabei im Mittelpunkt.

ZEIT FÜR ZUKUNFT

25. ORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG
22.-26.10.2023

ZEIT FÜR ZUKUNFT

25. Ordentlicher Gewerkschaftstag
des IG Metall

ZUKUNFT

Die Sindelfinger Delegation mit Nadine Boguslawski (Mitte) und Tom Wolters (rechts) von der IG Metall



Unser Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı vertrat uns in seiner Funktion als ehrenamtliches Vorstandsmitglied

Highlight: Kanzler Olaf Scholz

Es ist längst Tradition: Auf den Gewerkschaftstagen der IG Metall spricht der amtierende Bundeskanzler oder die Bundeskanzlerin. Nach fünf aufeinanderfolgenden Merkel-Besuchen setzte **Olaf Scholz** (SPD) diese Linie fort. Schon beim Eintreten des Kanzlers in die Messehalle Frankfurt skandierten dutzende Metaller:-innen „Stahl ist Zukunft“ und „Brückenstrompreis jetzt!“ Während des gesamten Kanzlerbesuchs präsentierten sie ihre Forderung auf einem meterlangen Banner.

Scholz nahm den Ball in seiner Rede auf. Die Energiepolitik der Ampelkoalition habe die Energiekosten nach dem Preisschock 2022 wieder gedämpft. Ein klares Bekenntnis zum Brückenstrompreis wollte der Bundeskanzler nicht abgeben.

Stattdessen kündigte er eine „Kombination aus vielen Einzelmaßnahmen“ an. Unter dem Strich werde das dazu führen, dass die Unternehmen die schwierige Phase überstehen. Applaus erhielt Scholz für die Aussage, dass er ein höheres Rentenalter „für ausgeschlossen“ halte. Auch beim Thema Mitbestimmungsrechte im Betrieb erhielt der Kanzler Zuspruch. Die Möglichkeiten von Betriebsräten, für Aus- und Weiterbildung zu sorgen, müsse ausgebaut werden. Hier brauche es mehr Initiativrechte, sagte er. Und: „Da wird schon was gehen.“



Bundeskanzler Scholz auf dem Gewerkschaftstag 2023



Nach acht Jahren als Erster Vorsitzender der IG Metall wurde Jörg Hofmann beim Gewerkschaftstag würdig verabschiedet.

Wehret den Anfängen ist jetzt!



Klare Botschaft der IG Metall Jugend: Rechts geht nicht! Wehrt euch dagegen und gegen alles was damit im Zusammenhang steht.

Ergun Lümali mit seiner persönlichen Bilanz: „Dieser Gewerkschaftstag war geprägt von Veränderungen und neuen Perspektiven und hat deutlich gezeigt, die IG Metall ist bereit, sich zu erneuern und weiterhin für die Interessen ihrer Mitglieder einzustehen. Mit **Christiane Benner** an der Spitze und **Nadine Boguslawski** als Hauptkassiererin hat die IG Metall zwei starke Frauen in Führungspositionen, die bereit sind, die Herausforderungen der Zukunft anzugehen. Wir bedauern zwar den Weggang von Nadine aus Stuttgart, denn als Geschäftsführerin der IG Metall vor Ort hat sie sich rund 5 Jahre mit großem Engagement für die Belange der Mitglieder in Stuttgart eingesetzt und war als erfahrene Gewerkschafterin und Tarifpolitikerin im Transformationsprozess der Automobilindustrie die starke Stimme der Beschäftigten in unserer Region. Gleichzeitig sind wir aber natürlich auch stolz, dass eine Vertreterin aus Stuttgart nun eine so wichtige Position innerhalb unserer Gewerkschaft einnimmt. Abschließend gilt mein Dank auch **Jörg Hofmann** für seinen Einsatz in den letzten 8 Jahren, um die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der M+E-Industrie stetig zu verbessern.“



IG Metall Jugend: Klares Zeichen gegen Rechts

Die IG Metall Jugend betonte auf dem Gewerkschaftstag mit einer starken Aktion die Rolle der Gewerkschafter:innen gegen Rassismus. Denn Rassismus finde im Alltag statt – auch in den Betrieben. Dort gelte es „klare Kante zu zeigen“. „Jedes Mal, wenn wir Haltung beweisen, leisten wir einen Beitrag dazu, dass aus Stammtischparolen keine terroristischen Anschläge werden.“ Der Satz „Wehret den Anfängen“ bedeute, genau jetzt aktiv zu werden. Schließlich sendeten die Delegierten des Gewerkschaftstags gemeinsam ein Zeichen. Alle im Saal versammelten sich. Und die Botschaft auf hunderten T-Shirts war unmissverständlich: „Vielfalt macht uns stark!“



Du möchtest die Highlights des Gewerkschaftstags nochmal erleben oder hast den Live-Stream verpasst?

Hier geht es zur Videozusammenfassung „Das war der Gewerkschaftstag 2023“:



Neues aus Stuttgart



Die Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart hat am 11. November 2023 **Alexander Hasselbächer** mit einer großen Mehrheit von 86,8% zum Ersten Bevollmächtigten und Geschäftsführer gewählt.

Hasselbächer, der seit Januar 2023 Mitglied der Geschäftsführung der IG Metall in Stuttgart ist, hatte das Amt des Ersten Bevollmächtigten seit 23. Oktober bereits kommissarisch von **Nadine Boguslawski** übernommen, die auf dem Gewerkschaftstag in den geschäftsführenden Vorstand der IG Metall gewählt wurde.

Der 40-jährige Hasselbächer ist gelernter Zerspanungsmechaniker, Fachrichtung Frästechnik und war mehrere Jahre im Werkzeugbau des Automobilzulieferers Federal Mogul GmbH in Wiesbaden, beschäftigt. Nach einem Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit und Absolvieren des Traineeprogramms der IG Metall wurde Hasselbächer 2011 hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Koblenz. 2018 wurde er zum Ersten Bevollmächtigten, Geschäftsführer und Kassierer der IG Metall Mainz-Worms gewählt. Seit Januar 2023 ist er Mitglied der Geschäftsführung der IG Metall Stuttgart. Seit Oktober 2023 ist er zudem Mitglied des Vorstandes der IG Metall.

Alexander Hasselbächer bedankte sich für das Vertrauen und rief die Delegierten auf:

„Herausforderungen wie die Transformation, aber auch der wirtschaftliche Wandel werden die Arbeit der IG Metall in der nächsten Zeit prägen. Auch wenn die Geschäftsführung die Arbeit der IG Metall vor Ort verantwortet, so ist unser Kampf um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen eine Teamleistung, die das Engagement jedes und jeder Einzelnen braucht. Gewerkschaftsarbeit ist Mannschaftssport. Sei es im Betrieb oder im politischen Raum – nur gemeinsam werden wir Verbesserungen durchsetzen können.“

A portrait of Christiane Benner, a woman with short grey hair and glasses, wearing a light purple blazer over a black top. She is sitting in a grey chair and smiling at the camera. The background is a textured, brown wall with dark grid lines.

WANDEL IST WEIBLICH

Christiane Benner – die erste
Frau an der Spitze der IG Metall



Beim Gewerkschaftstag 2023 in Frankfurt am Main haben die Delegierten Geschichte geschrieben und ein deutliches Zeichen gesetzt: Sie wählten mit Christiane Benner erstmals in der 132-jährigen Geschichte der IG Metall eine Frau zur Ersten Vorsitzenden. Und sie legten darüber hinaus fest, dass künftig immer einer der beiden Vorsitze der IG Metall von einer Frau gehalten wird. Eine Entscheidung mit Vorbildcharakter!

Nach acht Jahren als Vizechefin tritt Christiane Benner nun die Nachfolge von Jörg Hofmann an – und das mit großem Rückhalt aus den eigenen Reihen: 96,4% stimmten für die 55-jährige Soziologin und erfahrene Gewerkschafterin. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit ihr darüber unterhalten, was sie sich für die nächsten vier Jahre vorgenommen hat, welche Herausforderungen es anzupacken gilt und welche Lösungsansätze sie dafür sieht.

BRENNPUNKT: *Christiane, zunächst „Herzlichen Glückwunsch!“ zu deinem überragenden Wahlergebnis. Als erste Frau an der Spitze der größten deutschen Gewerkschaft ist der Fokus in den Medien stark auf dich und deine Person gerichtet. Wie geht es dir damit?*

Christiane Benner: Ich freue mich sehr über das tolle Wahlergebnis und das damit verbundene Vertrauen. Ich mache meine Arbeit mit großer Freude. Für mich ist es jenseits meiner Person vielmehr wichtig, dass wir viele tolle Frauen in Führungspositionen bei der IG Metall haben und viele weibliche Mitglieder.

Natürlich freut es mich, dass es viele begrüßen, dass mit mir erstmals eine Frau an der Spitze der IG Metall steht. Doch das allein zeichnet die IG Metall ja nicht aus. Viel wichtiger ist, dass wir als Gewerkschaft die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen verändern. Und die neue IG Metall-Spitze, **Jürgen Kerner, Nadine Boguslawski, Hans-Jürgen Urban, Ralf Reinstädler** und ich, wird mehr als Team zusammenarbeiten. Die IG Metall wird nicht nur weiblicher, sondern auch teamorientierter.

BRENNPUNKT: *Was war dein Gedanke als der Spiegel noch vor deiner Wahl schrieb, du wirst damit „die mächtigste Frau Deutschlands“?*

Christiane Benner: Ich habe mich nicht erschrocken. Ich kann mit Macht durchaus etwas anfangen. Man kann Einfluss nehmen. Doch die Macht haben wir durch unsere Mitglieder. Weil wir viele sind und weil wir eine solidarische Gemeinschaft sind. Mit unseren Mitgliedern haben wir als IG Metall etwas an den Füßen und verfügen über Ideen. Das gibt uns Macht.

BRENNPUNKT: *Und diese Macht werdet ihr nutzen, um der Politik und den Arbeitgebern auf die Füße zu treten. Das war aus deiner ersten Rede nach der Wahl deutlich herauszuhören. Du hast darin das Verhalten mancher Arbeitgeber in der Transformation scharf kritisiert und die Politik in die Pflicht genommen.*

Christiane Benner: Das stimmt. Nicht alles bleibt so, wie es heute ist. Arbeitsplätze und Betriebe verändern sich. Mit Blick auf den klimagerechten Umbau der Industrie und die Umbrüche, die wir unter anderem durch die Digitalisierung erleben, lässt sich festhalten: Rechnerisch geht der Wandel gut aus und es gäbe genug Arbeitsplätze in einer grünen Industrie. Doch statt diese Chancen zu nutzen, machen es sich viele Arbeitgeber leicht und verlagern Arbeitsplätze ins Ausland. Und genau das kritisieren wir: Wer Arbeitsplätze einfach vernichtet, anstatt sich rechtzeitig Gedanken über Alternativen zu machen, treibt Menschen in die Perspektivlosigkeit. Diese schleichende De-Industrialisierung Deutschlands müssen wir stoppen.

Wer Arbeitsplätze einfach vernichtet, treibt Menschen in die Perspektivlosigkeit.

Ich bin überzeugt: Transformation bedeutet keineswegs automatisch den Abbau von Industrie, vielmehr entwickeln sich neue Märkte, Branchen und Geschäftsmodelle. Ein gutes Beispiel ist die E-Mobilität. Hier entstehen neue Arbeitsplätze nicht nur bei den Automobilherstellern selbst, sondern auch in Batteriewerken, in der Kreislaufwirtschaft, beim Recycling oder bei der digitalen Steuerung von Mobilität. Wir haben auf jeden Fall ein klares Ziel: Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat eine Perspektive verdient. Dafür kämpfen wir.

BRENNPUNKT: Wie wird sich die IG Metall konkret für dieses Ziel einsetzen?

Christiane Benner: Indem wir stärkere Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte fordern, insbesondere in Fragen der strategischen Ausrichtung der Betriebe und Unternehmen. Zum Beispiel bei Personalplanung, Personalbemessung und Qualifizierung. Wir brauchen erweiterte Rechte, die der Beschäftigungssicherung dienen und endlich einen erzwingbaren Interessenausgleich garantieren.

„Wir brauchen ein Mitbestimmungsrecht auch beim Klimaschutz.“

Angesichts der gravierenden Umbrüche in den Betrieben, brauchen wir für Betriebsräte mehr Mitbestimmung bei strategischen Unternehmensentscheidungen, die jetzt getroffen werden müssen im Hinblick auf die ökologische und digitale Transformation. Wir brauchen mehr Rechte, damit Betriebsräte eigene strategische Konzepte entwickeln können – und die Arbeitgeber wirklich gezwungen werden, sich auf Augenhöhe damit auseinanderzusetzen. Oft genug ignorieren Unternehmen Konzepte von Betriebsräten. So gehen Industriearbeitsplätze verloren und es bleibt am Ende nur ein Sozialplan, weil die Firmenchefs die Chance verpasst haben, mit ihrer schlaunen Belegschaft etwas nach vorne zu entwickeln.



BRENNPUNKT: Und wie sollen Unternehmen künftig gezwungen werden, sich mit Konzepten von Betriebsräten zu befassen?

Christiane Benner: Wir wollen im Betriebsverfassungsgesetz verankern, dass der Betriebsrat auch beim Klimaschutz ein Mitbestimmungsrecht hat, bisher kann er nur Vorschläge machen. Das heißt konkret: Wenn der Betriebsrat ein Konzept vorlegt, etwa über neue Produkte oder klimafreundliche Herstellungsverfahren, muss sich das Unternehmen damit befassen. Lehnt das Unternehmen die Vorschläge ab, kann der Betriebsrat vor eine Einigungsstelle ziehen. Diese entscheidet dann darüber, ob das Konzept umgesetzt werden muss. Natürlich müssen die Vorschläge wirtschaftlich tragbar sein, das prüfen wir immer mit. In diesem Zusammenhang muss auch die Beschäftigungssicherung zu einem Mitbestimmungsrecht ausgebaut werden.

Hier stärker mitzubestimmen würde in jedem Fall enorm dazu beitragen, dass Betriebsrat und Unternehmensleitung auch in Fragen des Klimaschutzes auf Augenhöhe verhandeln. Schließlich geht es um die Zukunft der Industrie in diesem Land, um gute Industriearbeitsplätze, gerade auch in neuen Feldern. Und es geht auch darum, etwas zu tun, damit die Parolen von Rechten und Populisten seltener verfangen. Die stellen sich ja gegen den ökologischen Umbau.

BRENNPUNKT: Dann ist die Mitbestimmung also auch ein Mittel gegen Rechtsextremismus und Politikverdrossenheit?

Christiane Benner: Ja. Es muss große Veränderungen geben, um das Klima zu schützen. Da kommen wir nicht drum herum. Und Veränderung bringt auch Unsicherheit mit sich.



Betriebe mit einem Betriebsrat und noch dazu tarifgebundene Betriebe, sind Orte, in denen Demokratie gelebt wird. Wichtig ist das faire Miteinander von Arbeitgebern und Belegschaften, die durch ihre Betriebsräte beteiligt werden. Wenn man die Demokratie im Betrieb weiter stärkt, wenn die Leute wirklich mitbestimmen können, dann machen sie auch Veränderung mit. Sie müssen keine Angst vor dem Wandel haben, wenn sich Betriebsräte für neue Perspektiven, neue Produkte in Unternehmen und damit oft einhergehend für Qualifizierungsmöglichkeiten der Beschäftigten einsetzen können. Wir wollen nicht nur mehr Mitbestimmung für Betriebsräte, sondern auch mehr Möglichkeiten zur Beteiligung von Beschäftigten. Das gehört für mich zusammen. Wir wollen die Leute im wahrsten Sinne des Wortes ermächtigen, damit sie in eine Situation kommen, wo sie selbst, mit ihrem Handeln, ihre Bedingungen verbessern können. Das ist etwas, womit man die Menschen sehr stärkt. Und dann verlieren rechte, autoritäre Parolen auch ihre Anziehungskraft.

Warum sollte ich nach einem starken Mann rufen, wenn ich selbst über meine Arbeitsbedingungen mitbestimmen kann. Und mehr Demokratie im Betrieb führt zu mehr Demokratie in unserer Gesellschaft. Davon bin nicht nur ich fest überzeugt, das zeigen auch wissenschaftliche Erhebungen.

„Ausbildung ist eine Antwort auf den Fachkräftemangel.“

Deshalb ist unser Appell in Richtung Politik sehr deutlich: Die Gesetze zur Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen müssen an die neue Zeit angepasst werden. Die letzte Reform des Betriebsverfassungsgesetzes war 1972 und ist über 50 Jahre her. Die Arbeitswelt von heute dreht sich immer schneller. Deshalb

ist ein Stillstand bei der Mitbestimmung ein fataler Rückschritt.

BRENNPUNKT: Auch in punkto Ausbildung habt ihr euch unmissverständlich positioniert: Ausbildung für jede und jeden – ohne Kompromisse!

Christiane Benner: Richtig. Wir haben das Ziel vor Augen, dass jede und jeder Jugendliche eine echte Chance erhält. Es ist schon absurd, auf der einen Seite beklagen die Unternehmen einen Fachkräftemangel, auf der anderen Seite nimmt die Ausbildungsbereitschaft bei den Unternehmen ab. Wir wollen die duale Ausbildung wieder attraktiver machen und setzen uns dafür ein, dass Ausbildungsplätze nicht weiter abgebaut werden. Denn Ausbildung ist eine Antwort auf den Fachkräftemangel.

In diesem Zusammenhang beobachten wir mit Sorge, dass in Deutschland unter den 20- bis 34-Jährigen 2,64 Millionen Menschen keinen Berufsabschluss haben.

Auch hier sehen wir die Arbeitgeber mit in der Pflicht: Sie sollten mehr Haupt-, also Mittelschülern einen Ausbildungsplatz ermöglichen. Bisher geschieht das in viel zu geringem Umfang. Deswegen erhöhen unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte den Druck auf die Arbeitgeber, auch diesen Schülern eine Chance zu geben. Arbeitgeber müssen bei der Auswahl von Bewerbern flexibler werden. Arbeit und Berufsbilder verändern sich. Deshalb unterstützen wir, dass es mehr Ausbildungsplätze für dual Studierende gibt.

Andererseits braucht es auch Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Haupt- und Realschulabschluss. Die Rosinenpickerei muss aufhören. Wir stehen gerne dazu bereit mit den Arbeitgebern hierzu nochmals die Köpfe zusammenstecken, um das Problem anzupacken. Das geht nur zusammen.

**Wer mehr über
Christiane Benner
erfahren möchte,
findet hier
weitere Infos:**





Entgeltgleichheit: Es darf keine Unterschiede mehr geben

Am 27. Oktober war der Tag der Entgeltgleichheit. Er markiert symbolisch den Zeitpunkt im Jahr, ab dem Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen unentgeltlich arbeiten. Dies bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt 18 Prozent weniger verdienen als Männer für die gleiche Arbeit. Ein Unding, das endlich der Vergangenheit angehören sollte, betont **Edwin Krieg**, Vorsitzender des Entgeltausschusses beim Betriebsrat am Standort Sindelfingen:

„Es ist an der Zeit, dass wir gemeinsam daran arbeiten, diese Lücke zu schließen und eine gerechte Bezahlung für alle zu gewährleisten. Unternehmen sollten aktiv Maßnahmen ergreifen, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen und transparente Gehaltsstrukturen einzuführen. Es ist wichtig, dass wir uns bewusst machen, dass Entgeltgleichheit nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit ist, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Produktivität und das Engagement der Kolleginnen hat. Bei uns im Unternehmen setzen wir uns auf Ebene des Gesamtbetriebsrats schon seit Jahren gemeinsam mit der Unternehmensleitung dafür ein, eine Kultur der Gleichstellung zu fördern. Unsere Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen im Unternehmen stellt beispielsweise die Weichen zur Förderung von Chancengleichheit. Alle in unserem Betrieb müssen die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten bekommen. Alle, die die gleiche Arbeit leisten, müssen auch die gleiche Bezahlung erhalten. Ohne Kompromisse.“

Entgelttransparenz

Seit Januar 2018 sind Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden aufgrund des neuen Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz verpflichtet, ihrer Belegschaft auf Anfrage Auskunft zu geben, wie Frauen und Männer für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit vergütet werden.

Jede:r Mitarbeiter:in kann diesen Auskunftsanspruch individuell geltend machen. Das hierfür entwickelte Entgelttransparenz-Dashboard ist für Tarifbeschäftigte und Leitende Führungskräfte verfügbar, wird jährlich im März aktualisiert und ist unter dem folgenden QR-Code zu finden:



Aufklären an Infoständen

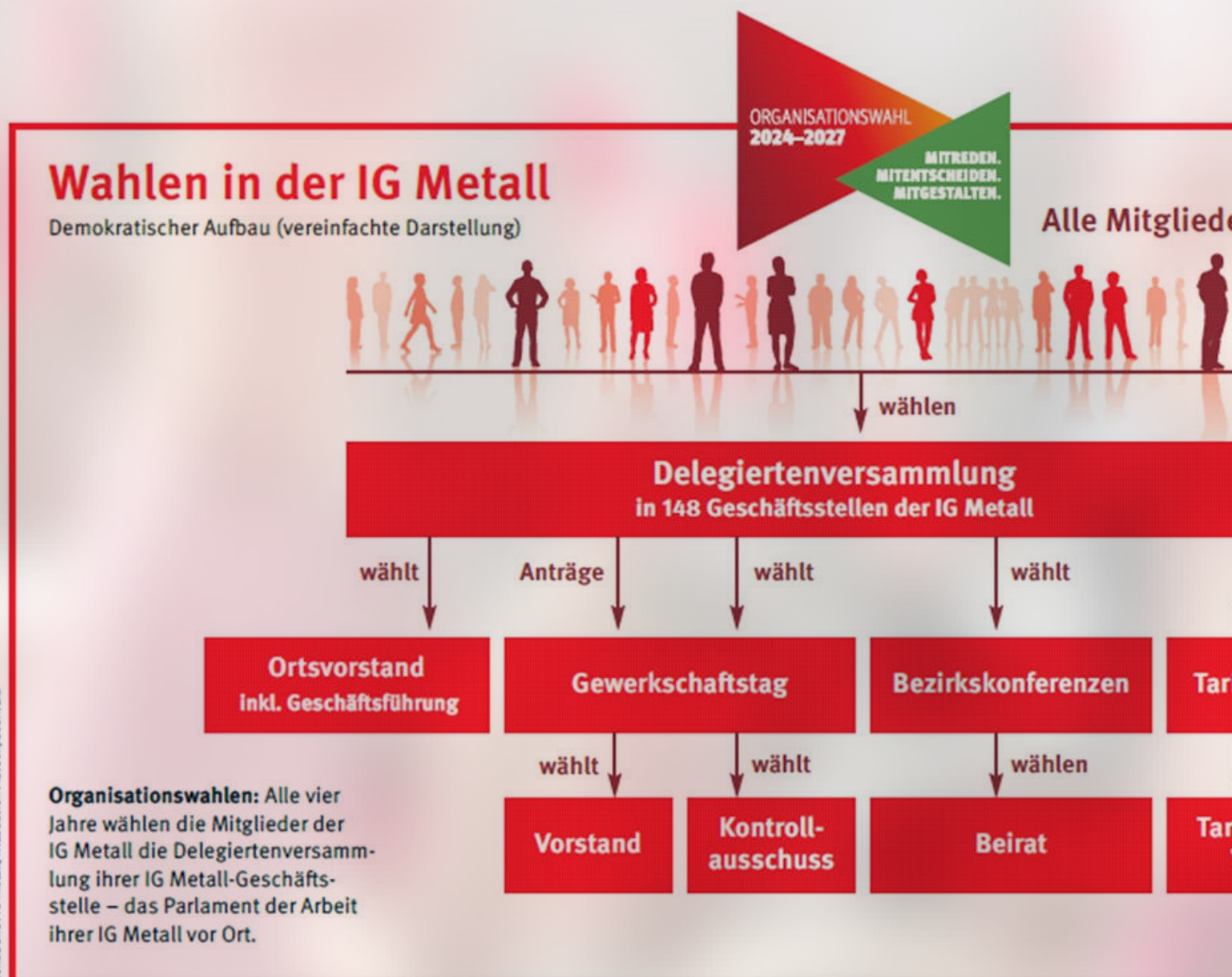
Die IG Metall hat anlässlich des Tages der Entgeltgleichheit im Oktober einen Infostand in der Kantine 24 aufgebaut. Betriebsräte und Vertrauensleute haben hier die Chance genutzt über das Thema aufzuklären, aber auch Fragen rund ums Entgelt zu beantworten.



Vorbereitungen für die Del

Die Wahlen zur Delegiertenversammlung (Wahlzeitraum 2024 – 2028), finden am **01.02.**, **02.02.** und **05.02.2024**, außerhalb der Arbeitszeit (unbezahlte Pausen etc.) für alle IG Metall-Mitglieder der Mercedes-Benz Group AG am Standort Sindelfingen (Werk 50/59) statt.

Die Wahl unterliegt dem Ortsstatut der IG Metall Stuttgart (Stand: 11.11.2023). Die Anzahl der zu wählenden Mandate werden durch den Ortsvorstand der IG Metall Stuttgart anhand des durchschnittlichen Mitgliederbestands der letzten Wahlperiode ermittelt.



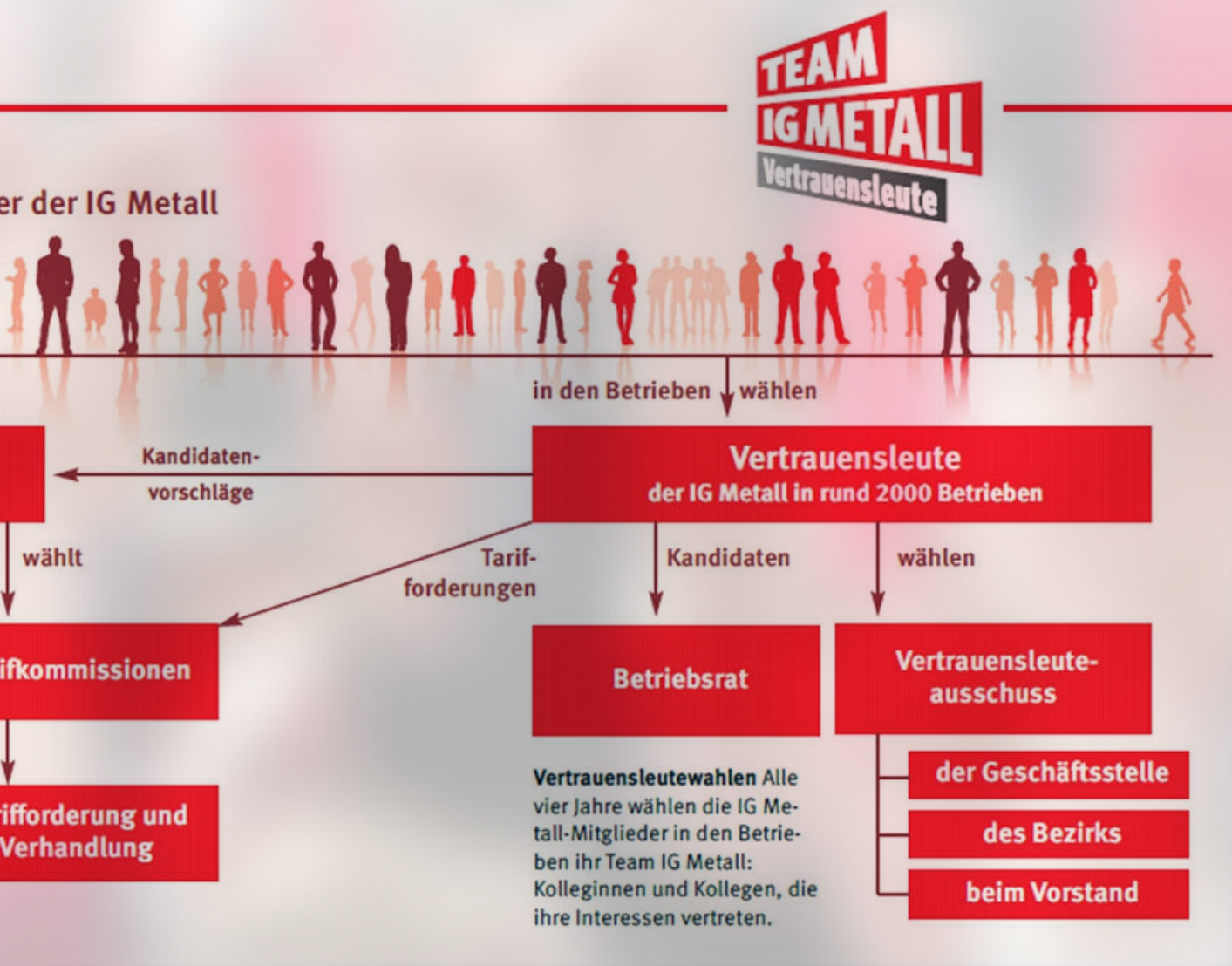


Delegiertenwahl 2024 laufen

Wahlberechtigt sind alle IG Metall-Mitglieder der Mercedes-Benz AG am Standort Sindelfingen mit mindestens dreimonatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit, soweit dem keine Satzungsbestimmungen entgegenstehen. Und um wählbar zu sein braucht es eine mindestens 12-monatige, ununterbrochene Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäße Beitragsleistung.

Delegierte und stellvertretende Delegierte werden in einem gemeinsamen Wahlgang durch Persönlichkeitswahl gewählt, ausschlaggebend für die Reihenfolge der Mandatsverteilung ist die Anzahl an erhaltenen Stimmen je Kandidat:in.

Bei Rückfragen stehen euch die IG Metall-Betriebsräte gerne zur Verfügung.



„Keine Sanierung – keine Future Office Strategy (FOS)“

Umsetzung des Desk-sharing-Modells im Geb. 501 nach Ansage des Betriebsrats

Regelmäßig blickt die **BRENNPUNKT-Redaktion** mit den zuständigen IG Metall-Betriebsräten auf den aktuellen Stand bei ihren FOS-Projekten im Bereich – so zuletzt in RD und der QM (>> BRENNPUNKT Nr. 192, März 2023). Auch in den Bereichen der „Weltweiten Transportlogistik (SC/WT)“ und im „Produktionsnetzwerk CKD (PP/PC)“ stand in diesem Jahr die Umsetzung des Desksharing-Modells im Gebäude 501 auf der Hulb an. Wir waren mit **Damir Brasnic**, IG Metall-Betriebsrat und Planungsausschussvorsitzender, vor Ort und zeigen euch, wo tolle Erfolge sichtbar sind, aber auch, wo der Schuh nach wie vor drückt.

Im Juli 2023 war es soweit: Die ersten Beschäftigten der SC/WT konnten in das frisch sanierte 3. OG im Gebäude 501 einziehen. Darauf folgte der Umzug der PP/PC-Kolleg:innen ins fertiggestellte 2. OG und zuletzt konnten die weiteren SC/WT-Beschäftigten dann am 18. September einen Arbeitsplatz in den

neu ausgestatteten Räumen im 1. OG und im Erdgeschoss einnehmen. Noch Mitte November wurden hier Spinde und Sitzmöbel angeliefert, um für ein angenehmes Arbeitsklima zu sorgen. Und im Laufe der nächsten Wochen werden noch auf jedem Stockwerk Spinde für Fahrradfahrer installiert.

Umfangreiche Sanierung erst nach Druck durch den BR

„Nach Ansicht des Planungsausschusses des Betriebsrats, hätte das sanierungsbedürftige Gebäude 501 eigentlich, wie schon zuvor das Gebäude 10, stillgelegt werden müssen. Doch von Seiten der Fabrikplanung konnte man es sich im Rahmen des FOS-Projekts nicht leisten, ein weiteres Gebäude stillzulegen. Dann wäre nämlich die Strategie des Unternehmens alle Mietobjekte abzumieten, nicht aufgegangen und das Gesamtsparvolumen von ca. 65 Millionen Euro hätte nicht erfüllt werden können“, erzählt Damir.

„Der Schlüssel zum Erfolg war das Miteinander in den Workshops.“

Nicolai Velte



IG Metall-Betriebsrat Damir Brasnic und Nicolai Velte, Centerkoordinator SC/WT, sind zufrieden mit dem Fortschritt der Sanierungsarbeiten in und am Gebäude 501

Daraufhin war die Forderung des Planungsausschusses klar: Wenn es keine Stilllegung gibt, braucht es massive Sanierungen. „Ich bin als Vorsitzender des Planungsausschusses mehrfach auf die Standortleitung zugegangen und habe sie aufgefordert, entsprechende Mittel für die dringend erforderlichen Arbeiten freizugeben – aber jedes Mal hieß es, es gebe dafür kein Budget“, erinnert sich Damir. Die IG Metall-Betriebsräte entgegneten darauf mit einer deutlichen Ansage: Keine Sanierung – kein Umzug.

So wurden schließlich doch noch 2,4 Millionen Euro aus dem FOS-Budget für die Sanierung des Gebäudes bereitgestellt. Damir: „Es war vorbildlich, wie sich die Führungskräfte der SC/WT gemeinsam mit uns IG Metall-Betriebsräten dafür eingesetzt haben, dass eben nicht nur neue Büromöbel für die Kolleg:innen aufgebaut werden, sondern auch für eine angenehme Arbeitsatmosphäre gesorgt wird. Aber es ist in meinen Augen schon ein Armutszeugnis, dass für die Erhaltung von Gebäuden keine Mittelbedarfe eingestellt werden, die auch der Realität entsprechen.“

Viele Arbeiten stehen noch aus

Der Schlüssel zum Erfolg war das Miteinander in den Workshops, bestehend aus Kolleg:innen der Fabrikplanung, des Betriebsrats und sogenannten Nutzervertretern aus den Fachabteilungen“, betont **Nicolai Velte**, zuständig für die Centerkoordination SC/WT. Auch der Betriebsrat findet lobende Worte: „Die Zusammenarbeit hat wirklich sehr gut funktioniert und es wurde auf die Bedürfnisse der Teams eingegangen. Das Ergebnis ist nur dank des Einsatzes der Kolleg:innen in den Workshops so gut geworden.“

„Wir lassen nicht locker!“

Der Blick von außen auf das Gebäude verrät, dass noch Arbeiten an den Außenjalousien nötig sind, wie Nicolai bestätigt: „Die Sanierungsarbeiten in und am Gebäude 501 sind noch nicht abgeschlossen. Die Dachsanierung soll Mitte Dezember fertiggestellt sein und für das Jahr 2024 ist neben den Außenjalousien auch die Erneuerung der Heizungs- und Klimatechnik fest geplant. Wir hoffen alle, dass es zu einem frühen Zeitpunkt im Jahr 2024 geschehen wird, denn in einigen Räumen kommt man sehr schnell ins Schwitzen – auch ganz ohne hitzige Debatten.“

Ansonsten sei die Zufriedenheit der Kolleg:innen mit der neuen Arbeitsumgebung hoch, so Nicolai. Selbst diejenigen, die am Anfang noch etwas skeptisch gegenüber FOS eingestellt waren, seien mittlerweile überzeugt von dem Desksharing-Modell und schätzen die Flexibilität, die sie durch Mobiles Arbeiten in ihrem Leben haben. „Wir sind aktuell bei einer Desksharing-Quote von ca. 0,55-0,6 in der SC/WT. Im Januar, also nach ca. drei Monaten, werden wir gemeinsam eine erste Bilanz ziehen und schauen, ob alles so funktioniert oder ob es Anpassungen benötigt.“

Und mit Blick auf die noch ausstehenden Arbeiten, unterstreicht Damir: „Als Betriebsrat werden wir erst dann aufhören Druck zu machen, wenn alle Punkte auf unserer Liste auch umgesetzt wurden.“

Vorher:

Neben sanierungsbedürftigen Anlagen und Gebäudeteilen (u. a. Sanitäranlagen, Dach, Klimaanlage, Außenjalousien) musste auch die Ausstattung erneuert werden. Mit seinen dunklen und engen Gängen, den hohen Schränken und wenig Möglichkeit für den kreativen Austausch im Team, war das Gebäude 501 wenig ansprechend und nicht zeitgemäß für die heutige Arbeitskultur.





Nachher :
Arbeitsplätze direkt am Tageslicht, offen gestaltete und einladende Küchenbereiche und Sitzgruppen sowie Rückzugsnischen für einzelne Personen oder kleinere Gruppen und zahlreiche Gruppenräume für Teamrunden haben aus Gebäude 501 eine attraktive Arbeitsumgebung gemacht.

Beispielsweise herrscht auf den Herrentoiletten aktuell noch ein sehr unangenehmer Geruch, weil im Sanierungsprozess festgestellt wurde, dass die Abwasserrohre ebenfalls erneuert werden müssen. In einem Gebäude, das man jetzt so aufwändig saniert hat, sollte das eigentlich selbstverständlich sein. Ganz so leicht war es nicht – klar, alles kostet Geld. Umso mehr freut es mich, dass auch dieser Sanierung nun zugestimmt wurde. Es zeigt sich: Beharrlichkeit zahlt sich aus. Und wann immer nötig werden wir uns stark machen und nicht lockerlassen – da können sich die Kolleg:innen sicher sein.“

„Wir werden nicht lockerlassen bis alle ausstehenden Arbeiten umgesetzt wurden – da können sich die Kolleg:innen sicher sein.“

Damir Branic

W!ssensWert

Das Center PP/PC besteht aus der Produktionsplanung und dem international wachsenden CKD-Produktionsnetzwerk, bestehend aus weltweit sechs Werken in Indien, Indonesien, Malaysia, Thailand, Vietnam und Ägypten.

CKD steht für die englische Abkürzung „Completely Knocked Down“ und stellt in der Automobilindustrie eine spezielle Form der Herstellung und Vermarktung von Fahrzeugen dar. Beim CKD-Verfahren wird ein Fahrzeug nicht als fertiges Produkt, sondern in Einzelteilen und Baugruppen in ein Land exportiert und lokal montiert.

W!ssensWert





Dein Weihnachtsgeld

kommt nicht vom Weihnachtsmann -
das gibt es nur dank Tarifvertrag der IG Metall.

Deshalb: Mitglied werden:
igmetall.de/beitreten





Zögerliche Nachfrage und Wettbewerbsdruck bei Elektrofahrzeugen:

„Die Belegschaft braucht Sicherheit in unsicheren Zeiten“

In Teil 1 des gemeinsamen Gesprächs haben sich der Sindelfinger Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali und der Standortverantwortliche Falk Pruscha zur strategischen Ausrichtung des Standorts und zu aktuellen Herausforderungen im Unternehmen ausgetauscht (s. BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 194, Oktober 2023). Nun folgt Teil 2 des Interviews, in dem sie weitere Einblicke in relevante Standort- und Unternehmensthemen geben.

BRENNPUNKT: *Ergun, wir waren in Teil 1 unseres Gesprächs stehen geblieben bei deiner Forderung nach einer Verlängerung der Zukunftssicherung bis 2035. Hat sich bzgl. dieser Forderung zwischenzeitlich etwas ergeben?*

Ergun Lümali: Ich bin überzeugt: Krisen meistern wir gemeinsam und Zukunft gestalten wir am besten ebenfalls zusammen. Dafür muss sich die Belegschaft aber auch sicher, geborgen und emotional an das Unternehmen gebunden fühlen – gerade in ungewissen Zeiten wie diesen. Machen wir uns nichts vor: Die Welt da draußen ist so grau wie Nebelfelder im Herbst. Sie ist unwirklich und

ungewiss geworden. Es dominieren die schlechten Nachrichten. Umso notwendiger sind Zeichen der Solidarität und Zeichen, die Sicherheit geben. Im Unternehmen sind das unsere Gesamtbetriebsvereinbarungen – in dem Fall konkret unsere Zukunftssicherung (ZuSi) 2030, die betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2029 ausschließt.

Bei Betrachtung der Auswirkungen der Transformation, der gesetzlichen Vorgaben und Planungen des Vorstands für die kommenden Jahre muss diese Zukunftssicherung aus Sicht des Gesamtbetriebsrats für Mercedes-Benz verlängert werden. Zumindest bis zu dem Zeitpunkt, an

dem wir aufgrund unserer neuen Fahrzeugarchitekturen bis zu 85 Prozent unseres Fahrzeugvolumens elektrisch produzieren können. Für diese Zeit brauchen die Beschäftigten eine entsprechende Absicherung. Deshalb ist unsere Forderung an den Vorstand: Wir brauchen eine Zukunftssicherung 2035, die mit entsprechenden Investitionen in die deutschen Standorte untermauert ist. Damit schaffen wir Vertrauen, Zuversicht und Perspektive für unsere Kolleginnen und Kollegen und geben die notwendige Sicherheit in unsicheren Zeiten. Bisher waren die Reaktionen des Unternehmens zur Verlängerung der ZuSi eher spärlich. Aber: Ich werde nicht müde, unsere




Forderung stetig zu wiederholen und dafür einzustehen. Wir sind verhandlungsbereit.

BRENNPUNKT: Blick nach vorn heißt auch Blick in eine elektrische Zukunft. Wo stehen wir aktuell mit unseren Elektrofahrzeugen – geht die Unternehmensstrategie auf?

Ergun Lümali: Fakt ist: Wir sind noch nicht da, wo der Konzern langfristig hinkommen will. Die Nachfrage nach Elektrofahrzeugen insbesondere in den Segmenten, wo wir unterwegs sind, ist heute noch nicht auf dem Niveau, das vor 18 bis 24 Monaten angenommen und erwartet wurde. Das geht unseren Wettbewerbern im Übrigen auch so. Die Vorzeichen versprechen deutlich mehr Dynamik und Entwicklung in diesem Segment. Das ist bisher so nicht eingetreten. Die Kundinnen und Kunden sind noch deutlich zögerlicher, wenn es um das Thema Elektro geht. Ein anderer Fakt ist aber auch, dass es einen extremen Wettbewerb in diesem Umfeld gibt, wo zum Teil mit sehr harten Bandagen gekämpft wird, vor allem mit Blick auf das Preisumfeld. Das ist insbesondere im asiatischen Markt, aber auch in anderen Märkten momentan sehr heftig und passt in keinster Weise zu unserer Luxusstrategie, die ein Preisdumping ausschließt. Natürlich wollen und müssen wir wettbewerbsfähig bleiben und es wird auch alles dafür getan, aber immer im Einklang mit der Stra-

ategie, um unsere Profitabilität, unsere Marke und unsere Produkte langfristig zu schützen. Ein Stellhebel sind dabei die Kosten. Klar ist, reines Kostenschrubben ist keine Strategie und wird es auch mit uns nicht geben. Wenn es uns aber mit Blick auf das Jahresergebnis 2023 hilft, die letzten Wochen den Gürtel enger zu schnallen, um eine Profitabilität von 12 bis 14 Prozent zu halten, dann sollten wir nicht vergessen, dass sich damit auch die Berechnungsgrundlage für die Höhe der Ergebnisbeteiligung 2024 entsprechend besser darstellt.

Falk Pruscha: Das langfristige Unternehmensziel heißt „Electric only“. Dieser Weg ist kein Sprint, sondern ein Marathon und letztlich entscheiden unsere Kundinnen und Kunden über die Schnelligkeit, mit der wir dieses Ziel erreichen. Ein Blick auf die aktuellen Zahlen zeigt: Wir sind auf einem guten Weg. In den ersten neun Monaten des Jahres 2023 hat sich der Elektro-Absatz von Mercedes-Benz Pkw weltweit nahezu verdoppelt und der Anteil soll sukzessive weiter wachsen. Wir können hier und heute stolz sagen: Wir alle gemeinsam haben die Weichen dafür gestellt, bis zum Ende dieses Jahrzehnts vollelektrisch zu sein, wo immer es die Marktbedingungen zulassen. Wir sind heute schon in der Lage vollelektrische Fahrzeuge in hohen Stückzahlen zu produzieren, da sie flexibel auf derselben Linie wie Verbrenner und Hybride vom



„Wir brauchen eine Zukunftssicherung 2035, die mit entsprechenden Investitionen in die deutschen Standorte untermauert ist.“

Band laufen – hier in Sindelfingen der EQS zusammen mit den verschiedenen Varianten der S-Klasse. Ab Mitte der Dekade folgt die nächste Stufe. Wir starten mit der Produktion der nächsten Generation unserer Mercedes-Benz Elektrofahrzeuge im Top-End-Luxury-Segment. In Sindelfingen rollen dann auch die neuen Modelle der AMG.EA-Plattform vom Band. Unsere wichtigste Aufgabe beim Übergang zur E-Mobilität ist es, unsere Kundinnen und Kunden mit begehrten Produkten zu begeistern. Wir arbeiten gemeinsam auf Hochtouren daran, diese Produkte auf die Straße zu bringen.

BRENNPUNKT: *Kommen wir von der E-Mobilität auf vier Rädern zur E-Mobilität auf zwei Rädern. Was tut sich da am Standort?*

Ergun Lümali: Das Thema Elektrifizierung können und müssen wir in der Tat größer sehen: Wir haben uns im Gesamtbetriebsrat für das Jobrad eingesetzt und gemeinsam mit dem Unternehmen die Möglichkeit geschaffen, eBikes und Bikes zu leasen, was sehr gut in der Belegschaft angenommen wird. Jetzt wünschen wir uns fürs Werk natürlich noch mehr Fahrradabstellplätze. Das ist an sich nichts Neues – wir sind als Betriebsrat schon lange an dem Thema dran und an vielen Stellen gibt es bereits Verbesserungen. Aber z. B. in der Nähe der Factory56 fehlen immer noch ausreichend Abstellplätze – auch mit Lademöglichkeiten. Seit wir die Vereinbarung zum Jobrad haben, überlegen immer mehr Kolleginnen und Kollegen, sich ein eBike zuzulegen. Wenn sie es aber nirgendwo in Arbeitsplatznähe abstellen und direkt aufladen können, muss man sich nicht wundern, wenn immer noch zu wenige im Alltag aufs Fahrrad umsteigen. An der Stelle muss die Fabrikplanung nochmals kritisch die Situation bewerten – auch im Hinblick auf Ladestationen für unsere Fahrzeuge.

Falk Pruscha: Das Thema JobRad ist für mich auch ganz persönlich ein Highlight. Ich habe selbst eines und bin damit regelmäßig unterwegs! Natürlich arbeiten wir intensiv an den infrastrukturellen Themen, um E-Mobilität am Standort Sindelfingen weiter zu fördern. Der konsequente Ausbau der Ladeinfrastruktur ist dabei ein wichtiger Schritt, um die E-Mobilität am Standort attraktiver zu gestalten. Der Ausbau unseres Ladesäulennetzwerkes schreitet gut voran. Stand heute sind knapp 800 Ladepunkte für alle Mitarbeitenden nutzbar. Ich gebe Dir aber Recht, Ergun, es reicht noch nicht. Wir sind aber mit Sicherheit auf einem guten Weg. Worauf wir auch

sehr stolz sind: Im Oktober 2023 startete ein Pilotprojekt zur intelligenten Steuerung der Ladeinfrastruktur in Zusammenarbeit mit der TransnetBW, dem Übertragungsnetzbetreiber in Baden-Württemberg. Ziel ist es, Versorgungsengpässe und außergewöhnliche Netzbelastungen frühzeitig zu erkennen und in der Ladeplanung zu berücksichtigen. Um einen reibungslosen Umstieg auf erneuerbare Energien zu unterstützen, ist eine regionale Regelung des Strombedarfs ein smarterer Schritt. Apropos erneuerbare Energien: Stand heute sind im Werk Sindelfingen Photovoltaik-Anlagen mit einer Leistung von insgesamt rund 7,7 MWp (Megawatt peak) installiert, darunter die Factory 56, das Parkhaus 301 und das Presswerk 17/4. Weitere Anlagen befinden sich im Bau und in der Planung. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag für die Grünstromversorgung unseres Werkes.

„Ein Blick auf die aktuellen Zahlen zeigt: Wir sind auf einem guten Weg.“

Falk Pruscha

BRENNPUNKT: *Kommen wir zum Thema Flexibilität. In den indirekten Bereichen haben die Beschäftigten durch mobiles Arbeiten die Möglichkeit ihr Leben flexibler zu gestalten. Gerade auch in punkto Vereinbarkeit Beruf und Leben hat das mobile Arbeiten enorme Erleichterung gebracht.*

Ergun Lümali: Das ist richtig und unsere Vereinbarung zum mobilen Arbeiten war ein echter Meilenstein und hat viele Möglichkeiten eröffnet, die ohne die Vereinbarung nicht möglich gewesen wären. Gleichzeitig bekommt man auch mit, dass sich die Führungskräfte wünschen, ihre Mitarbeitenden wären wieder häufiger vor Ort. Das Gruppenzusammengehörigkeitsgefühl bleibt mitunter auf der Strecke, wenn sich das Team gar nicht mehr trifft, weil man ggf. die ganze Woche von zu Hause aus arbeitet. Man darf auch nicht vergessen, dass mobiles Arbeiten nur im Einvernehmen funktionieren kann – es ist also ein Stückweit ein Geben und Nehmen. Die Vereinbarung an sich hat ihre Berechtigung und das will auch



„Es kommt auf die richtige Mischung an. Zusammengehörigkeitsgefühl und Kultur kann am besten im persönlichen Kontakt entstehen.“

Falk Pruscha

niemand anzweifeln oder in Frage stellen. Sie geht auch einher mit dem Thema FOS, der Future Office Strategy. Und überspitzt gesagt: Man kann nicht Büroräume abmieten und gleichzeitig einfordern, dass alle wieder ins Büro zurückkommen, wo dann keiner mehr einen vernünftigen Platz findet. Es muss aber auch möglich sein, zu hinterfragen: Was tut dem Team gut? Wie viel mobiles Arbeiten kann man machen und was ist eher schädlich für den Zusammenhalt der Gruppe?

Falk Pruscha: Ich glaube auch, es kommt auf die richtige Mischung an. Zusammengehörigkeitsgefühl und Kultur kann am besten im persönlichen Kontakt entstehen. Wir haben hier am Standort viele unterschiedliche Jobprofile, bei einigen ist es nicht möglich zu Hause zu arbeiten. Das müssen wir immer mitdenken, wenn wir das Thema Flexibilität für alle leben wollen.

BRENNPUNKT: *Stellt sich die Frage, wie man diese Flexibilität in den Produktionsbereich bekommt. Auch da gibt es den Wunsch nach flexiblerer Gestaltung der Arbeitszeit.*

Falk Pruscha: Absolut. Da sind wir auch gezielt dran, wirklich Out-of-the-box zu denken unter der Fragestellung: Wie können wir die Arbeitsplätze in der Produktion noch attraktiver gestalten und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf weiter erhöhen? In Form von Pilotprojekten versuchen wir hier in verschiedenen Werken bereits neue Wege zu gehen und haben z. B. die erste Teamleiter-Stelle in der S-Klasse-Pro-

duktion im Tandem doppelt besetzt. Das ist ein guter Start und das wollen wir weiter ausbauen – gemeinsam und im gezielten Dialog mit unseren Mitarbeitenden.

Ergun Lümali: Ganz klar, wir müssen Möglichkeiten finden und Lösungen umsetzen, um mehr Flexibilität am Band zu schaffen. Ich spreche da z. B. von einem späteren Arbeitsbeginn – insbesondere für alleinerziehende Kolleginnen und Kollegen. Eigentlich haben wir die Flexibilität schon, ich habe nur den Eindruck, dass man sich da noch mehr bemühen muss.

Falk Pruscha: Richtig ist, es ist schon viel da und wir bleiben weiter dran! Dazu gehört aber auch, dass wir erstmal gewisse Denkmuster aufbrechen. Beispielsweise kann ich durchaus unsere Meisterinnen und Meister verstehen: Personaleinteilung an der Linie mit Personal, das erst um acht Uhr oder später anfangen kann, ist nicht einfach. Aber ich denke: lasst uns Optionen testen und zeigen, wie es gehen kann.

Ergun Lümali: Ich denke auch, das kann man alles organisieren. Der Meister muss die Sicherheit haben, dass er ausreichend Personal hat und sein Band anlaufen kann. Wenn dann mittendrin mal ein Austausch stattfindet, ist das glaube ich weniger dramatisch. Klar ist es auch eine Kostenfrage, aber auf der anderen Seite müssen wir uns eben als Unternehmen gute Ideen einfallen lassen und dann lernen damit umzugehen.

Falk Pruscha: Ich bin offen für Ideen, die dazu führen unsere Arbeitsplätze in der Produktion attraktiver zu machen. Wir als Sindelfinger wollen auch in Bezug auf unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung Vorreiter sein.

Ergun Lümalı: Da muss aus meiner Sicht schon in der Ausbildung angesetzt werden. Es muss uns noch stärker gelingen, junge Menschen für technische Berufe zu begeistern. Dazu gehört dann auch, aufzuzeigen, welche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sie haben, um auch in der Produktion mit Familie und Karriere voranzukommen. Wenn wir es schaffen, so unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, wird sich das auf jeden Fall rechnen. Davon bin ich fest überzeugt. Denn die Gesellschaft verändert sich. Zeit ist inzwischen oft mehr wert als Geld. Das erkennen wir auch in den Tarifrunden: Wenn es um die Frage geht, mehr Geld oder Zeit, entscheiden sich immer mehr Menschen für mehr Zeit. Wir müssen das entsprechend berücksichtigen. Nur so können wir auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken.



BRENNPUNKT: *Habt ihr abschließend noch eine Botschaft an die Beschäftigten?*

Ergun Lümalı: Meine Botschaft ist so klar wie einfach: nur gemeinsam können wir die Transformation und die damit verbundenen Auswirkungen meistern. Unser hohes Gut ist unsere Geschlossenheit und unser Wille anzupacken. Lasst uns weiterhin unsere Zukunftsbilder umsetzen und gemeinsam alles daransetzen, gute Arbeitsbedingungen sowie Entgelt- und Arbeitsplatzsicherheit zu stabilisieren und zu schaffen. Als Betriebsrat kämpfen wir für euch, dass die Rahmenbedingungen entsprechend stimmen und die Zukunft unserer Standorte gesichert ist.

Falk Pruscha: Ich möchte vielen Dank sagen, an alle Mitarbeitenden am Standort Sindelfingen! Die Strategie unseres Unternehmens ist der entscheidende Wegweiser dafür, wie wir uns als Mercedes-Benz für unsere Zukunft aufstellen. Daraus kann aber nur Realität werden, wenn wir Alle Tag für Tag mit Leidenschaft unsere Aufgaben angehen und unser Bestes geben. Im Schulterschluss und im Dialog können wir jede Herausforderung lösen – davon bin ich überzeugt. Und darauf, sowie auf die tolle Zusammenarbeit, freue ich mich jeden Tag. Das Werk Sindelfingen ist in meinen Augen nicht nur Top-End-Luxury wenn es um seine Produkte geht, sondern auch in Bezug auf die Mannschaft und die tolle Arbeit, die Ihr Alle täglich leistet. Nur so bauen wir die begehrtesten Autos der Welt und sichern unsere Zukunft am Standort Sindelfingen!

„Wir müssen
Möglichkeiten
finden, um mehr
Flexibilität am Band zu
schaffen, insbesondere
für Alleinerziehende.“

Ergun Lümalı

WINNER

The Winner Takes It All

In unserer BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 193 (Juli 2023) haben wir drei **IG Metall-Pakete, jeweils bestehend aus Poloshirt, Weste und Grillschürze**, verlost. Wer die richtigen Antworten wusste (sie lauten: **1b - BR214 / 2c - 2014 / 3a - 22**) und sie uns rechtzeitig zugeschickt hat, war im Lostopf mit dabei.

VK-Leiter **Eleftherios Tolmidis** (Mitte) überreichte die persönlich zusammengestellten Pakete an die glücklichen Gewinner **Stefan Kränzler** (CL/APM; links), **Stefan Schacht** (PP/KVB; rechts) und **Petra Lorenzo Quintero** (MO/BTS; ohne Foto).

Wir sagen: **Herzlichen Glückwunsch!**



Ohne Mampf, kein Kampf

Betriebsrat und Beschäftigte fordern weiteren Shop in Factory 56

„Mit leerem Magen lässt es sich nicht gut arbeiten“, sagt **Ejkan Sulejmanov** vom IG Metall-Betriebsratsteam in der Factory56 und spricht damit vielen Kolleg:innen in der Halle aus der Seele. Bei einer Fläche von ca. 30 Fußballfeldern ist es kein Wunder, dass manche Beschäftigte einen Fußmarsch von bis zu 15 Minuten auf sich nehmen müssen, um zur Kantine oder zum Shop zu gelangen. „Ein großer Teil der wohlverdienten Pause geht somit bereits für den Weg verloren. Von einer entspannten Pause, in der man neue Energie tanken kann, kann da kaum die Rede sein“, erklärt Ejkan weiter.

Um dieses Problem anzugehen, wurde bereits durch Bemühung des IG Metall-Betriebsrats ein Bertha-Mobil eingesetzt. Dieser Essenswagen sollte den Kolleg:innen, die weit von der Kantine entfernt arbeiten, eine Alternative bieten. Doch auch hier ist man auf Probleme gestoßen:



„Die Schlange am Bertha-Mobil ist oft so lang, dass es zu enormen Wartezeiten kommt. Teilweise warten wir hier bis zum Ende der Pause. Ist man weit hinten in der Schlange, kann man froh sein, wenn überhaupt noch etwas übrig ist, wenn man dann an der Reihe ist“, so **Robin Schwarz**, Vertrauensmann und Beschäftigter in der F56.



„Eine gewisse Auswahl an Essen und Getränken bietet das Bertha-Mobil zwar, es ist aber auf jeden Fall nicht mit der Auswahl in einem regulären Shop vergleichbar und vor allem ist alles schnell ausverkauft“, so **Jeanette Napieralla**, Vertrauensfrau in der F56.





Allzu hungrig sollte man nicht sein, wenn man sich auf den Weg zum Bertha-Mobil in der F56 macht, denn lange Wartezeiten sind hier keine Seltenheit.



Das IG Metall-Betriebsratsteam in der Factory56 (v.l.n.r.): Ejkan Sulejmanov, Patrik Schönherr, Frank Strümpel, Oktay Güler

Das für Halle 56 zuständige IG Metall-Betriebsratsteam – allen voran **Oktay Güler, Patrik Schönherr** und **Ejkan Sulejmanov** – hat diese Problematik längst erkannt und setzt sich seit einiger Zeit dafür ein, einen Shop in der Mitte der Halle zu installieren. Mit einem großen Angebot an Speisen und Getränken, sowie mindestens zwei Kassen, soll gewährleistet werden, dass die Beschäftigten ihre Pause nicht mit Warten oder langen Fußwegen verbringen. **Frank Strümpel**, Koordinationsausschussvorsitzender im Bereich Montage S-Klasse, tritt aktuell mit der Unternehmensseite in Gespräche ein, um hier gemeinsam das Projekt voranzutreiben.

Oktay Güler betont entschieden: „Wir IG Metall-Betriebsräte behalten das weiter im Blick, denn eine entspannte Pause sollte kein Luxus sein, sondern ein Grundrecht für alle Beschäftigten. Und letztendlich profitiert auch das Unternehmen davon – denn zufriedene Beschäftigte sind motivierte Beschäftigte!“

2023
2023
2023

2023
2023
2023

2023
2023
2023

2023

2023
2023
2023

2023
2023
2023

2023
2023
2023

2023
2023
2023

*Unser
Ereignisse*

3

Rückblick
Emotionen Erfolge



BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen
Mercedes-Benz Group

Januar

**Rekord-Ergebnisbeteiligung:
7.300 € für das Jahr 2022**

7.300 €
REKORD-ERGEBNISBETEILIGUNG

Höchste Ergebnisbeteiligung in der Unternehmensgeschichte wird bekanntgegeben.

Unternehmen und Konzernbetriebsrat stärken flexibles und digitales Arbeiten

Zum einen können Beschäftigte 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.

Februar

22 Mio. Fahrzeug



Quelle: Mercedes-Benz

In der Factory 56 lief am 09.02.23 das **22-millionste Fahrzeug** „made in Sindelfingen“ vom Band.

Dieses Produktionsjubiläum ist nicht nur ein wichtiger Meilenstein für Sindelfingen, sondern auch ein starkes Symbol für die erfolgreiche Produktion von Ober- und Luxusklasse-Fahrzeugen an unserem Standort.

Gesamtbetriebsrat und Unternehmen rufen Spendenaktion für Opfer des Erdbebens in der Türkei und Syrien ins Leben

Neben einer Spende an das Deutsche Rote Kreuz (DRK) für die **Soforthilfe in Höhe von einer Million Euro** hat das Unternehmen eine noch laufende Spendenaktion für euch ins Leben gerufen. Durch die Spenden vieler hilfsbereiter Kolleginnen und Kollegen kamen ca. 90.000 € zusammen! Danke für eure großartige Hilfsbereitschaft!

März

BV Q1: Verabschiedung von Michael Bauer



Für **Michael Bauer** war es seine letzte Betriebsversammlung in dieser Funktion. Im April hat er seine neue Position als Leiter Produktion Compact & Large Cars angetreten. **Ergun Lümali** bedankte sich im Namen des Betriebsrats für die konstruktive Zusammenarbeit und die gemeinsam erreichten Meilensteine.

AR-Wahl 2023



IG Metall verteidigt alle Mandate der Arbeitnehmervertretung im Mercedes-Benz Aufsichtsrat.



Frauentagcafés mit Jasmina Hostert



Special-Guest SPD-Bundestagsabgeordnete **Jasmina Hostert** hat in diesem Jahr die Frauentagcafés am Standort besucht, um sich gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden **Ergun Lümalı** mit den Frauen in den Cafés auszutauschen und ein Stimmungsbild unserer Belegschaft einzufangen. Hostert klärte über viele relevante Themen auf und hatte ein offenes Ohr für die Besucherinnen der Cafés.

Anlauf der neuen E-Klasse



Die Produktion startet in **Halle 46** in Sindelfingen.

Neuer Standortverantwortlicher



Falk Pruscha stellt sich auf der Betriebsversammlung Q2 vor.

Mai

Ungebrochen solidarisch



Rückblick auf den **1. Mai** in Sindelfingen.

Tiefe Betroffenheit



Beschäftigte, Betriebsrat und Unternehmensleitung gedenken den beiden Opfern des schrecklichen Vorfalles vom 11. Mai 2023.

Juni

Austausch im Bundeskanzleramt



Der Bundeskanzler hatte die Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der Dax40-Unternehmen zu einem mehrstündigen Austausch zum Thema Transformation nach Berlin eingeladen.

Langersehnte Tariferhöhung:



Die Grundentgelte steigen um **5,2 %** (Erfolg aus Tarifrunde 2022).

Eisaktion in den Kantinen



Als herzliches Dankeschön für den großartigen **Einsatz der Mannschaft**, gab es eine Eis-Aktion in den Kantinen.

Zertifikatsübergabe in F56



Mercedes-Benz qualifiziert allein 2023 mehr als **600 Beschäftigte** zu Daten- und KI-Fachkräften weiter.

Juli

Neue JAV Spitze



Da der damalige Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung, **Marcel Deniz Güler**, das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlässt und sich bei der IG Metall Stuttgart nun neuen Aufgaben stellt, hat sich die JAV neu konstituiert: **Elvita Bekolli** übernimmt ab jetzt den Vorsitz der JAV, **Theodros Teklu** ist der neue Stellvertreter und übergibt sein bisheriges Amt als Schriftführer an **Laura Spohn**.

Im Dialog mit Christiane Benner



Im Rahmen einer Beauftragtenvollversammlung war **Christiane Benner** zu Gast am Standort Sindelfingen. Im Mercedes Event Center tauschte sie sich mit den Beauftragten des Betriebsrats zu zentralen Themen innerhalb der Gewerkschaft und in unserer Gesellschaft aus.

August

Start of Production



Ab jetzt läuft auch das **E-Klasse T-Modell (S214)** in Halle 46 vom Band.

September

Centerbetriebsversammlungen



CBVn finden wieder komplett als **Präsenzveranstaltungen** statt.

Abschied von Halle 36



Nach fast 60 Jahren wird die **Halle 36** schon bald Platz machen für eine neue, hochmoderne Lackierung am Standort. Ende September rollte hier das letzte Fahrzeug vom Band.

Beginn der Abbrucharbeiten des Altbestands der Tübinger Allee



Hier entsteht zunächst eine **Strategiefläche**, die aus Sicht des Betriebsrats im Sinne der **Zukunftsfähigkeit** des Standorts und der Beschäftigungssicherung bestmöglich genutzt werden muss.

Oktober

Auslauf E-Klasse Sitze auf der Hulb



Die Eigenfertigung der **E-Klasse-Sitze** macht Platz für die **Batteriefertigung**.

Das WIR im Mittelpunkt – Betriebsräteversammlung 2023



Mehr als **350 Betriebsrätinnen und Betriebsräte** sind stellvertretend für die rund 115.000 Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG Teil der BRV und nehmen deren Interessen in Debatten, Diskussionen und durch Redebeiträge und Berichte wahr. So auch in diesem Jahr.

Gewerkschaftstag 2023



Sindelfinger Delegation entscheidet beim 25. Präventiv-Gewerkschaftstag der IG Metall in Frankfurt am Main mit.

November

Jubilarfeiern



1.497 Jubilarinnen und Jubilare der Einstellungsjahrgänge 1998, 1983 sowie 1973 waren zu den diesjährigen Feiern eingeladen. In Abendrobe und von Glitzerstaub bedeckt wurden 3 Eventtage im Werk Sindelfingen zu persönlichen Sternstunden.

Weihnachtsgeld nur durch Tarifvertrag



Dein **Weihnachtsgeld** kommt nicht vom Weihnachtsmann - das gibt es nur **dank Tarifvertrag der IG Metall**. Und dank tabellenwirksamem Tarifiergebnis fällt das Weihnachtsgeld nun höher aus!

Alltagsheld:innen gesucht und gefunden

Willst auch Du Alltagsheld:in werden?



**TEAM
IGMETALL**

Vertrauensleutewahlen am Standort Sindelfingen sind in vollem Gange.

Vielen Dank



RÄTSELBOX

Für die nächste Kaffeepause - etwas zum Knobeln und Entspannen.
Alle Auflösungen gibt es im nächsten BRENNPUNKT.

	1						9	4
			6		7		3	
	7			3			5	
1	6		4					
		5	1		8			
	2					9		
		7			2	3	4	
	5				1	2	7	

Schwierigkeitsstufe: schwer

Sudoku

Schwierigkeitsstufe: mittel

6				3	2			4
					4	9	6	
	8		4					
	3	2			8	4	7	
	5				7	2		
	9							8
1								
		8	5	1	6			

Quelle: freepik.com

Katz (H)und Maus

In einem Rennen über 1.000 Meter schlägt der Hund die Katze um 75 Meter.
Die Katze wiederum schlägt in einem Rennen über 1.000 Meter eine Maus um 150 Meter.

Mit wie vielen Metern Vorsprung gewinnt der Hund ein Rennen über 1.000 Meter gegen die Maus?



Digitaler Arbeitsalltagshelfer: Mercedes-Benz Direct Chat

Seit Anfang November erhalten Mercedes-Benz Beschäftigte sukzessive Zugang zu Mercedes-Benz Direct Chat, einem KI-gestützten Textgenerator. Generative Künstliche Intelligenz (KI) kann dabei helfen, Aufgaben schneller und effizienter zu erledigen. Um die Potenziale von KI auch im Unternehmen nutzen zu können und gleichzeitig Datenschutz und Datensicherheit zu gewährleisten, hat Mercedes-Benz diese interne Applikation entwickelt.

Derzeit ist Mercedes-Benz Direct Chat speziell auf die Nutzung als ChatBot ausgerichtet. Das bedeutet, dass dem System Textanfragen gestellt werden können und man automatisch generierte Antworten erhält, ohne dass dabei Daten gespeichert oder für Trainingszwecke verwendet werden. Dieser ChatBot bietet eine vielseitige Palette nützlicher Anwendungen, darunter hilfreiche Zusammenfassungen von langen Texten oder die Erstellung von Berichten oder E-Mails, indem er passende Textvorschläge bereitstellt, die dann individuell angepasst werden können.

„Digitalisierung und der zunehmende Einsatz leistungsfähiger KI-Systeme führen zur Aufwertung und besseren Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die Einführung eines eigenen Chatbots ist dabei ein erster Schritt, um als virtueller Assistent Arbeitsprozesse und Tätigkeiten zu erleichtern. Generell ist bei der Nutzung von KI darauf zu achten, dass diese fair, diskriminierungsfrei und transparent eingesetzt wird. Insbesondere ist uns dabei wichtig, dass Entscheidungen noch immer von Menschen getroffen und nicht von KI-Systemen ersetzt werden. Der Gesamtbetriebsrat orientiert sich bei der Gestaltung der neuen Arbeitswelt an seinen Leitlinien zur Digitalisierung. Damit die Digitalisierung als ein großer Meilenstein der Transformation gelingt, ist es entscheidend, alle Beschäftigten miteinzubeziehen und mitzunehmen“, so **Ergun Lümali**, Gesamtbetriebsratsvorsitzender.

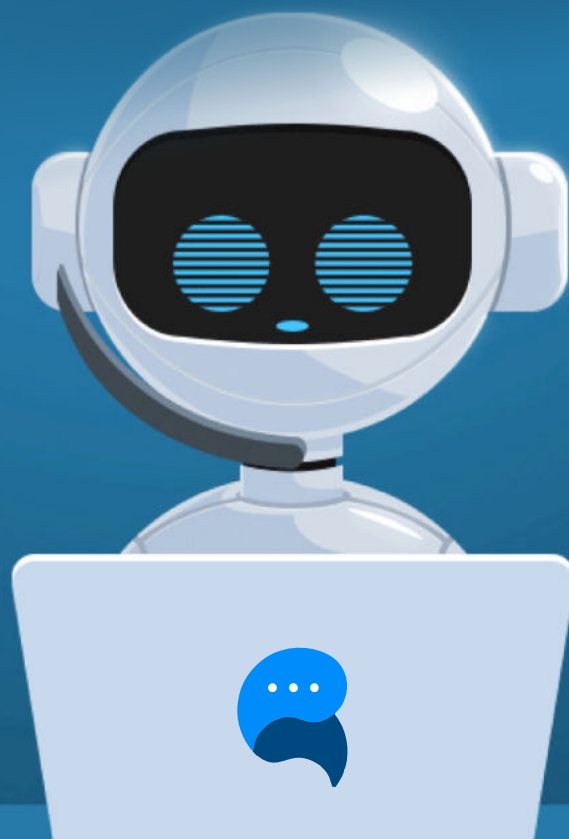
Rollout an den Standorten

Der schrittweise Rollout von Mercedes-Benz Direct Chat hat bereits begonnen. Gestartet wird mit den Betrieben und Niederlassungen, die vom Gesamtbetriebsrat (GBR) repräsentiert werden, daran anschließend werden die weiteren Werke nach Einbeziehen ihrer eigenen Betriebsräte sukzessive ausgerollt. In Sindelfingen ist der Rollout bereits Ende November erfolgt.

Sobald Mercedes-Benz Direct Chat an einem Standort erfolgreich eingeführt wurde, erhalten Führungskräfte und Beschäftigte ausführliche Informationen per E-Mail.

Trainings: Der Schlüssel zum erfolgreichen Einsatz

Um sicherzustellen, dass die Beschäftigten den Mercedes-Benz Direct Chat in ihrem Arbeitsalltag effizient nutzen können, hat das Unternehmen auf LinkedIn Learning eine Vielzahl von Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten rund um ChatGPT und generative KI bereitgestellt. Diese reichen vom grundlegenden Einführungskurs bis zur anspruchsvollen „Masterclass“ für Fortgeschrittene. Weitere Infos zu den Direct Chat-Trainings findet ihr im Social Intranet:





Einsatz von KI im Unternehmen

„Es bleibt der Vorrang menschlichen Handelns zu wahren“

Im aktuellen Tätigkeitsbericht des Gesamtbetriebsrats (GBRs) der Mercedes-Benz Group AG finden sich neben einer Vielzahl wichtiger Themen, die der GBR in den Jahren 2022 und 2023 vorangetrieben hat, auch die Leitlinien des GBRs. Das ist an sich nichts Ungewöhnliches. Doch ihre Ausrichtung ist dieses Mal anders. Im Kern werden die Leitlinien nämlich als „Wegweiser durch die Digitalisierung“ beschrieben und befassen sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt. Das und der anstehende Rollout des Mercedes-Benz Direct Chat haben uns als BRENNPUNKT-Redaktion Anlass gegeben, um mit IG Metall-Betriebsrat **Marc Dessecker** zu sprechen. Er ist Vorsitzender des Ausschusses für Informationstechnologie und Digitalisierung (IT/D) beim Betriebsrat am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und als solcher auch Mitglied in der IT-Kommission des Gesamtbetriebsrats. Wir wollten von ihm wissen, worauf es aus Betriebsratssicht in Sachen Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz (KI) ankommt und was wir in naher Zukunft noch so alles erwarten dürfen – oder, je nachdem, auch müssen.



BRENNPUNKT: „Daten sind das neue Öl“ – auf diese Metapher verweist der GBR in seinen Leitlinien, um deutlich zu machen, welche entscheidende Rolle Daten in der digitalen Transformation und der Informationsgesellschaft spielen, ähnlich wie Öl in der industriellen Revolution als treibende Kraft für Wachstum und Fortschritt diente. Dass Daten so eine enorme Tragweite haben, birgt natürlich auch Risiken.

Marc Dessecker: Das stimmt. Die Digitalisierung bietet auf der einen Seite viele Vorteile und Möglichkeiten, gleichzeitig stellt sie uns aber auch vor Herausforderungen wie Datenschutz, Cybersicherheit und digitale Ungleichheit. Deshalb ist es wichtig, die Digitalisierung verantwortungsbewusst zu gestalten und sicherzustellen, dass niemand von den Vorteilen digitaler Technologien ausgeschlossen wird.

Vor diesem Hintergrund sind wir als Arbeitnehmervertreter auch mit wachsamem Auge an allen Entwicklungen rund um das Thema dran: In der IT-Kommission des GBRs blicken wir zum Beispiel immer wieder in Richtung EU und den EU AI Act, um mögliche Veränderungen bei der Gesetzeslage rechtzeitig berücksichtigen zu können und wir schauen sehr genau hin, was in puncto KI-Systemen und anderen IT-Vorhaben bei uns im Unternehmen geplant und umgesetzt wird.

Dazu muss man wissen, dass das Unternehmen das Ziel verfolgt, alle Prozesse, Produkte und Dienstleistungen digital abzubilden, was auch ein wichtiges Vorhaben ist, um in der heutigen Zeit Schritt zu halten. KI wird innerhalb unserer Produkte an Relevanz gewinnen und damit den Weg wie wir produzieren ebenfalls stark beeinflussen. Unsere Aufgabe als Betriebsrat ist es dabei, in diesem Wandel, der sich massiv auf unsere Arbeitswelt auswirkt, den Menschen im Blick zu behalten. Wir wissen, dass die Menschen in einem Unternehmen den Unterschied machen – ihre Kreativität, ihre Ideen und ihr Einsatz sind es, die den Erfolg bringen.

BRENNPUNKT: Und – vielleicht etwas überspitzt gefragt – wird der Mensch jetzt nach und nach von Daten und KI-Systemen ersetzt?

Marc Dessecker: Ganz so schlimm wird es nicht kommen. Aber wir werden uns als Beschäftigte auf ein anderes Zusammenspiel mit KI-Systemen in unserem Arbeitsalltag einstellen müssen. Der Mercedes-Benz Direct Chat ist da nur der Anfang. Insbesondere wiederkehrende

Tätigkeiten in der Verwaltung werden mit der Unterstützung von KI-Tools stark beschleunigt werden können. Ein Beispiel für einen durch KI unterstützten Prozess ist die automatisierte Prüfung der Rechnungsbelege im Kontext der Reisekostenabrechnung. Dabei wird die Bearbeitungszeit deutlich reduziert, was sowohl für die Abrechnung selbst einen Vorteil bringt, als auch für diejenigen die auf die Rückerstattung warten.

Wichtig ist an der Stelle zu erwähnen: KI-Systeme sind hervorragend, um Arbeitsschritte zu vereinfachen oder um schnellere Ergebnisse zu erzielen. Aber finale Entscheidungen treffen am Ende immer noch Menschen, die die aufbereiteten Daten einordnen und bewerten können und mit der Materie vertraut sind. Insofern liefert die KI sicherlich Entscheidungsgrundlagen, aber es bleibt gemäß EU der Vorrang menschlichen Handelns zu wahren. Als Betriebsräte legen wir insgesamt großen Wert darauf, dass der Einsatz von künstlicher Intelligenz unseren ethischen und moralischen Grundsätzen entspricht.



Tätigkeitsbericht 2023

Den kompletten Tätigkeitsbericht 2023
des GBRs findet ihr hier:





BRENNPUNKT: Worauf achtet ihr als Arbeitnehmervertreter sonst noch besonders, wenn es um Digitalisierungsthemen in der Arbeitswelt geht?

Marc Dessecker: Uns ist besonders wichtig, dass Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten eingesetzt wird und die Menschen auf dem Weg mitgenommen werden. Das heißt auch, wenn es durch Digitalisierung zum Abbau von Arbeitsplätzen kommt, werden die Beschäftigten weiterqualifiziert und entsprechend adäquat eingesetzt. Noch kennen wir nicht alle Anwendungsfälle für KI, jedoch ist heute schon klar, dass es vielfältige Einsatzmöglichkeiten gibt. Ein Beispiel für einen sehr interessanten Anwendungsfall könnten Bewerbungs- und Auswahlverfahren sein. Dann muss gewährleistet sein, dass die KI fair und diskriminierungsfrei eingesetzt wird und dass der KI-Einsatz transparent und nachvollziehbar gestaltet wird. Das heißt in der Praxis, dass den Beschäftigten gegenüber klar kommuniziert wird, welche KI-Systeme eingesetzt werden und mit welchen Daten gearbeitet wird. Und ganz klare Maßgabe von uns: Datenschutzgrundsätze und IT-Sicherheit müssen natürlich eingehalten werden und eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten ist ausgeschlossen. Die Beschäftigten sollten also immer über die Art der Daten informiert werden, die erfasst werden und wie diese verwendet werden. Dabei dürfen die Daten eben keine Auswirkung auf die Leistungsbewertung haben und auch nicht für personelle Maßnahmen verwendet werden.

Zu guter Letzt ist ein entscheidender Punkt aus meiner Sicht, dass wir Betriebsräte bei großen Digitalisierungsvorhaben bereits im Entstehungsprozess mit einbezogen werden. Es zeigt sich bei so vielen

Themen: Wenn die Mitbestimmung passt und alle Beteiligten abgeholt sind, lassen sich auch schwierige Themen einfacher in der Praxis umsetzen und werden vor allem auch besser angenommen.

Wir sind auf jeden Fall bereit den Weg mitzugestalten – und ich finde es klasse, dass der GBR das so deutlich in seinen Leitlinien zum Ausdruck bringt.

WissensWert

EU AI Act

Das Gesetz über künstliche Intelligenz (informell meist KI-Verordnung, englisch „AI Act – Artificial Intelligence Act“) ist ein Vorschlag der Europäischen Kommission für eine EU-Verordnung über die Regulierung von künstlicher Intelligenz. Es wäre die weltweit erste umfassende Regulation von KI. Der Ansatz der EU für künstliche Intelligenz konzentriert sich auf Exzellenz und Vertrauen, um Forschung und industrielle Kapazitäten zu stärken und gleichzeitig Sicherheit und Grundrechte zu gewährleisten.

Weitere Infos zum EU AI Act auf der Website der Europäischen Kommission:



MB.OS: Flexibles Konditionenpaket – Befragungsergebnisse zeigen, wo's hapert

MB.OS – kurz für „Mercedes Benz Operating System“ – ist vielen Kolleg:innen bereits ein Begriff. Es ist die für Mercedes-Benz eigens entwickelte Software-Plattform, welche aktuell Einzug in unsere Fahrzeuge hält. Das Unternehmen hat erkannt, dass es unabdingbar ist in Sachen „in-Car Software“ zu investieren, um so die Wettbewerbsfähigkeit der Fahrzeuge aufrechtzuerhalten.

Eine Einschätzung der IG Metall-Betriebsräte in RD und FEBA/IT/MP

Die Entscheidung, ob MB.OS von unseren eigenen Beschäftigten entwickelt wird oder nicht, wurde im Jahr 2021 getroffen. Damals einigten sich Betriebsrat und Unternehmen darauf, dass am Standort Sindelfingen für die MB.OS-Themen und -Tätigkeiten rund 1.000 Arbeitsplätze entstehen sollen. Im Gegenzug wurde für die Bereiche, in denen MB.OS entwickelt und/oder eingesetzt wird, ein neues Arbeitszeit- und Vergütungspaket (Leistungsvergütung) zusammengestellt.

Dabei wurden nicht nur die Belange von Betriebsrat und Unternehmensseite miteinander besprochen, sondern auch die Interessen von gefragten Fachkräften in den Bereichen Software-Entwicklung und -Programmierung sowie in speziellen IT-Themen berücksichtigt. Eine flexiblere Handhabung der Arbeitszeiten oder eine bessere Leistungsvergütung waren hierbei beispielsweise Themen, die als sehr wichtig angesehen wurden, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und wettbewerbsfähig zu sein.

Flexibles Konditionenpaket – Pilot läuft noch bis Ende 2025

Im Juli 2021 wurde schließlich das „Flexible Konditionenpaket (FKP)“ im MB.OS-Umfeld eingeführt. Kolleg:innen, die bereits davor im Unternehmen beschäftigt waren, hatten und haben die Möglichkeit in dieses Paket zu wechseln – müssen dies aber nicht. Alle neuen Kolleg:innen werden automatisch unter den Bedingungen des FKP eingestellt.

Seit Einführung des FKP begleitet der Betriebsrat kritisch und konstruktiv die Entwicklung des Pakets. Dieses wurde nämlich als Pilot angelegt, mit einer Laufzeit bis Ende 2025. In diesem Zeitraum wollen

Betriebsrat und Unternehmen die Stärken und Schwächen des Pakets evaluieren und entsprechend anpassen, wo die Notwendigkeit besteht.

Im ständigen Austausch mit vielen Kolleg:innen im MB.OS-Umfeld hat der Betriebsrat bereits einige Anmerkungen, Hinweise und Änderungswünsche entgegengenommen und mit der Unternehmensseite diskutiert. Um eine bessere empirische Grundlage für die Evaluation des FKP zu haben, entwickelten Betriebsrat und Personalabteilung gemeinsam mit der Cubia AG eine Befragung zum FKP für alle Mitarbeitenden, die im FKP beschäftigt sind, sowie deren Führungskräfte. Diese Befragung wurde vor der Sommerpause in diesem Jahr durchgeführt. Da die Beteiligung erfreulicherweise recht hoch war und vor allem auch viele Freitextfelder ausführlich bearbeitet wurden, hat die Auswertung der Ergebnisse etwas Zeit in Anspruch genommen. Die wichtigsten Erkenntnisse der Befragung sind hier nun zusammengefasst.

Fotos: Mercedes-Benz





Zentrale Befragungsergebnisse zum FKP – für euch zusammengefasst

// **Insgesamt** sind knapp die Hälfte der Befragten mit dem FKP bereits zufrieden, fast 30% sind geteilter Meinung und circa 20% sind eher unzufrieden mit dem FKP. Damit ist klar, dass zwar bereits einiges beim FKP gut zu funktionieren scheint; es gibt aber auch noch Themen, die verbesserungswürdig sind. Die Detailergebnisse deuten auch genau darauf hin.

// Beim Themenkomplex **Vertrauensarbeitszeit** wird beispielsweise von zwei Dritteln der Befragten angegeben, dass sie mit der Vertrauensarbeitszeit ihre tägliche Arbeitszeit und ihre Abwesenheiten flexibler und selbstbestimmter gestalten können. Das ist bereits ein ziemlich guter Wert. Bei der Frage, ob die An- und Abwesenheiten unter Berücksichtigung der vertraglichen Arbeitszeit, der persönlichen Aufgaben und der betrieblichen Belange gut gesteuert werden können ist der Zustimmungswert mit fast 80% besonders hoch. Auch die Führungskräfte sind mit der Handhabung der Vertrauensarbeitszeit mit knapp 90% Zustimmung äußerst zufrieden.

// Ein ganz anderes und differenzierteres Bild zeigt sich bei den Fragen zum **Vergütungsmodell**. Der Aussage, dass das Vergütungsmodell leistungsbezogen gestaltet ist, können nur ein Drittel der Befragten zustimmen, ein Drittel stimmt nicht zu und ein weiteres Drittel ist geteilter Meinung. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach der **finanziellen Planungssicherheit**. Den schlechtesten Wert der gesamten Befragung finden wir bei der Frage danach, ob die Mitarbeitenden im FKP nachvollziehen können, wie die jährliche Einmalzahlung zustande kommt. Hier stimmen über die Hälfte der Befragten nicht zu. **Die Befragungsergebnisse zur Vergütung zeigen uns also auf, dass wir noch am Modell arbeiten müssen**, vor allem aber die Transparenz und Kommunikation zur jährlichen Einmalzahlung ist ein deutliches Handlungsfeld.

// Ein Themenkomplex, der zwar nicht explizit abgefragt, aber in den Freitextfeldern sehr häufig genannt wurde, waren die **Erprobungsfahrten und die damit verbundenen Mehrarbeits- und Reisezeiten**. Bereits vor der Befragung war der Betriebsrat der Auffassung, dass es hier einer schnellen Lösung und Abhilfe bedarf. Die Be-

fragung bestätigte dies nun eindeutig. Die IG Metall-Betriebsräte in RD sowie in FEBA/IT/MP fordern das Unternehmen hier klar auf, dass eine schnelle Veränderung des Status Quo bei diesem Thema gefunden wird. Ganz klar ist für uns IG Metall-Betriebsräte, dass es z. B. nicht sein kann, dass zwei Beschäftigte unterschiedlich für die gleiche Tätigkeit vergütet werden.

// Auch weitere Themen, wie die **verstärkte Nutzung von „My Contribution“** oder eine **Veränderung der Wahl- und Wechselmöglichkeiten** zwischen den Vertragswerken wurden in den Freitextfeldern benannt und werden nun von Betriebsrat und Personalabteilung bewertet und gegebenenfalls weiterverfolgt.

Alles in Allem zeigen uns die Befragungsergebnisse beides: Themenfelder, in denen die Zufriedenheit bereits recht hoch ist und Themenfelder, bei denen dringender Handlungsbedarf besteht. Die Evaluation wird also weitergehen und wir IG Metall-Betriebsräte begleiten den Prozess rund um das Flexible Konditionenpaket weiter kritisch und konstruktiv – und immer im Sinne der Beschäftigten.

W!ssensWert

Was ist „My Contribution“?

Bei „My Contribution“ handelt es sich um ein Dokumentationstool für Beschäftigte und Führungskräfte, um Ziele und Ergebnisse festzuhalten und um eine Grundlage für die individuellen Rückmeldegespräche zu schaffen. „My Contribution“ unterstützt in der Dokumentation der individuellen Beiträge, ermöglicht eine Transparenz für Führungskräfte und Mitarbeitende und ist die Basis für einen regelmäßigen Austausch.

Die Führungskräfte können „My Contribution“ als Orientierung für die geleisteten Beiträge der einzelnen Mitarbeitenden heranziehen. Die Bewertung als Grundlage für die Ermittlung der Höhe der individuellen Leistungskomponente erfolgt durch die Führungskraft wie folgt: Die Höhe ergibt sich aus dem Ergebnisbeitrag jedes Einzelnen zu den Zielen des Bereiches, der Initiative, dem verantwortlichen Handeln und der Zusammenarbeit und wird in den unterschiedlichen Integrations- und Abstimmungsrunden entsprechend verteilt.

W!ssensWert

Hilfe. schnell. einfach.

ProCent ist eine Initiative des Konzernbetriebsrats gemeinsam mit Unternehmensleitung und Konzernsprecherausschuss. Beschäftigte der Mercedes-Benz Group AG und der Mercedes-Benz AG spenden freiwillig die Cent-Beträge ihrer monatlichen Nettoentgeltzahlung, also monatlich zwischen einem und 99 Cent. Das Unternehmen verdoppelt die eingegangenen Cent-Beträge. Diese Summe bildet das Spendenvolumen von ProCent. So kommen im Jahr stattliche Beträge zusammen, mit denen wirkungsvoll geholfen werden kann. Die Spenden gehen an Projekte, die aus dem Kreis der Belegschaft vorgeschlagen werden – und wir stellen euch hier einige dieser Projekte vor.

Projekt Begegnungs- und Kulturcafé: ProCent spendet 10.000 Euro

Im Jahr 2016 begann die **Entstehungsgeschichte eines inklusiven Begegnungs- und Kulturcafés** in Calw-Stammheim, das in einer alten Feuerwehrgarage entstanden ist. Nachdem entschieden wurde, dass die Feuerwehr ein neues Gebäude für ihre größeren Fahrzeuge erhalten würde, begann eine Interessengemeinschaft, die Pläne zu konkretisieren. Nach zahlreichen Gesprächen mit Vertretern der Stadt Calw, Architekten und anderen Beteiligten, wurde 2019 die Idee, die inzwischen leerstehenden Garagenräume in ein inklusives Begegnungs- und Kulturcafé umzuwandeln, greifbarer. Im Jahr 2020 wurde dann der Verein „Alte Feuerwehr-Begegnung.Kaffee.Kultur e.V.“ unter den besonderen Bedingungen der Corona-Pandemie gegründet, ein Finanzierungskonzept wurde erstellt und die Suche nach Geldgebern begann.

Die Projekteinreicherin **Simone Harr** (HR/MOF) ist heute selbst oft Gast im inklusiven Café und beschreibt ihre Motivation zur Einreichung wie folgt: „Das Café Alte Feuerwehr ist ein Herzensprojekt; ein Café in Stammheim, in dem man sich in der Ortsmitte treffen kann, hat immer gefehlt. Die Ursprungsidee dafür hatte eine liebe Freundin. Dank ihrem Mut, Durchhaltevermögen und Vertrauen konnte dieses Projekt „lebendig“ werden und ist zwischenzeitlich, vor allem auch durch zahlreiche engagierte helfende Köpfe und Hände, zu einem Treffpunkt für Jung und Alt geworden.“



Das inklusive Café „Alte Feuerwehr“
in Calw-Stammheim



Projekteinreicherin Simone Harr mit ihren Kindern Lara und Lukas zu Besuch im Café



Das Café „Alte Feuerwehr“ vor dem Umbau (oben) und bei der Eröffnungsfeier am 16.09.2023 (rechts)



ProCent

Die Stadt Calw unterstützte das Vorhaben mit insgesamt 160.000 Euro. Die kalkulierten Umbaukosten lagen jedoch zwischen 380.000 und 400.000 Euro. Dank weiterer zahlreicher Privat- und Firmenspenden sowie einer Förderung durch die Aktion Mensch in Höhe von rund 115.000 Euro, die es aufgrund der barrierefreien und inklusiven Ausgestaltung des Cafés gab, konnte das Projekt 2022 starten. Ebenfalls im Jahr 2022 erhielt das Projekt die Unterstützung von ProCent: **10.000 Euro** wurden für die Ausstattung des Innen- und Außenbereichs mit Tischen und Stühlen zur Verfügung gestellt.

Trotz behördlicher Herausforderungen, wie der Erlangung von Baugenehmigungen und dem Abschluss eines Mietvertrags mit der Stadt Calw, begannen die Umbauarbeiten schließlich am 29. Oktober 2022, wie **Renate Pletschen**, Vorstandsmitglied des Cafés, erzählt: „Die Umbauarbeiten gingen im Jahr 2023 dann dank der Beteiligung von Fachfirmen, aber vor allem auch dank der über 1.300 ehrenamtlichen Arbeitsstunden zügig voran, sodass wir am 16. September 2023 die offizielle Eröffnung feiern konnten. Es freut mich, dass unser Café jetzt nicht nur als Treffpunkt dient, sondern auch als Ort für kulturelle Veranstaltungen im Ort, wie z. B. Konzerte mit Preisträgern von „Jugend musiziert“. Und wir sind auch stolz, dass wir ein kleiner Arbeitgeber geworden sind: Als Verein beschäftigen wir eine Café-Managerin, die den Einkauf, die Dienstplanung und Anleitung aller ehrenamtlich Tätigen in Küche und Service übernimmt. Ein besonderer Fokus liegt

dabei auf der Betreuung von zwei Praktikantinnen mit Down-Syndrom von der GWW (Gemeinnützige Wohnstätten und Werkstätten). Sie bekommen bei uns eine Chance, die ihnen oft leider verwehrt bleibt. Deshalb sage ich „Danke, ProCent“! Denn was wäre ein Café ohne Tische und Stühle? Auf jeden Fall kein Ort zum Zusammenkommen und Verweilen. Und das haben wir gemeinsam geschaffen!“

Projekt Kinderklinik Tübingen: ProCent spendet 8.000 Euro

Mit einer Spende in Höhe von **8.000 Euro** hat ProCent die Klinik für Kinder- und Jugendmedizin am Universitätsklinikum Tübingen unterstützt. Um den Komfort und die Fürsorge für die kleinen Patienten zu erhöhen, wurden durch die ProCent-Spende **Wärmeschränke** bereitgestellt, die dazu dienen, Wärmekissen auf angenehmer Temperatur und somit auch stets einsatzbereit zu halten. Dies ist besonders wichtig für die Therapie und das Wohlbefinden der Kinder in der Klinik.

Christine Zimmermann, Bereichsleitung Pflege der neuropädiatrischen und entwicklungsneurologischen Station für Kinder, ist dankbar für den Mehrwert, den die Wärmeschränke im Klinikalltag bringen: „Wir haben immer wieder Kinder die Schmerzen haben, oft am Bauch oder Nacken. Hier wissen wir: Wärme hilft. Wir hatten vorher Kirschkernkissen im Einsatz und haben diese ganz normal in der Mikrowelle heiß gemacht. Was die Klinikhygiene angeht, sind diese aber nicht einwandfrei, weil sie nicht so einfach gewaschen werden können. Das war schon ein Problem für uns. Außerdem gibt es bei Kirschkernkissen eine nicht unerhebliche Verbrennungsgefahr. Wir hatten uns dann überlegt, was es für eine Alternative gibt, um unseren kleinen



Scheckübergabe am 29. November 2023 in der Uni-Kinderklinik Tübingen: ProCent-Koordinator und IG Metall-Betriebsrat Michael Schweinfurth (r.) ließ es sich nicht nehmen, den Scheck gemeinsam mit den Projekteinreichern Paolo Novelli, Benjamin Pyka, Philipp Maier und Saskia Stickel (v.l.n.r.) persönlich an Christine Zimmermann, Bereichsleitung Pflege der neuropädiatrischen und entwicklungsneurologischen Station für Kinder (Mitte), zu übergeben. Nach diesem Treffen sind sich alle einig: Auch die kleinen Dinge können Großes bewegen.

Patienten eine konstante Wärme in Form eines Kissens bereitzustellen. Und so entstand die Idee Wärmeschränke zu besorgen. Das war wirklich der absolute Gamechanger für uns! Wir können jetzt eine große Menge an Kisseln lagern, sie sind hygienisch einwandfrei, wir heizen sie auf 60 Grad auf und können dann dem Patienten damit entsprechend helfen. Wir sind total dankbar und zufrieden, dass wir diese Wärmeschränke haben. Sie erleichtern uns wirklich vieles im Alltag und niemand wird mehr durch zu heiße Kisseln gefährdet.“



Die Idee genau hierfür einen ProCent-Antrag einzureichen hatten **Stephanie Hälker** (QM/EEA) und ihr Team aus der Meisterelei, bestehend aus **Philipp Maier, Paolo Novelli, Benjamin Pyka** und **Saskia Stickel**, nach Rücksprache mit der Kinderklinik: „Wir alle freuen uns sehr, ein Teil von diesem Projekt sein zu dürfen und dass durch unsere

Projekt-Einreichung nun auch vielen Kindern geholfen wird, schmerzfreier durch den Tag zu kommen. Zu wissen, man hat etwas Gutes getan, macht uns besonders glücklich.“

Projekt international: ProCent spendet 30.000 Euro für Brunnenbau in Afrika

Neben lokalen und regionalen Projekten unterstützt ProCent auch Projekte, die über unsere Landesgrenzen hinausgehen. So auch den Bau von zwei Brunnen in den Regionen Kigoma in Tansania und Gitega in Burundi. Dieses internationale ProCent-Projekt wurde von unserer Kollegin **Birgit Raible** (BR) vorgeschlagen und zielt darauf ab, den Zugang zu sauberem und sicherem Trinkwasser in diesen Gebieten zu verbessern.

Die Gesamtkosten des Projekts belaufen sich auf 46.000 Euro, von denen 30.000 Euro durch ProCent bereitgestellt werden. Die Zusage hierfür kam am 10. Oktober 2023, nachdem die Antragstellung am 23. August 2022 erfolgte. Birgit Raible freut sich: „Diese Unterstützung zeigt die soziale Verantwortung, die wir in unserem Unternehmen wahrnehmen und unsere Bereitschaft, einen positiven Einfluss auf die weltweite Gemeinschaft zu nehmen. Der Brunnenbau in Tansania und in Burundi wird zweifellos einen nachhaltigen positiven Effekt auf die Gemeinden dort haben und ist ein tolles Beispiel dafür, wie man mit monatlichen Kleinstbeträgen in der Summe einen spürbaren Unterschied in der Welt machen kann.“





Die Umsetzung des Brunnenbaus wird durch die Bene-Tereziya-Schwesterschaft erfolgen, die in mehreren afrikanischen Ländern tätig ist. Die Schwesterschaft ist bekannt für ihre vielfältigen humanitären Aktivitäten, einschließlich des Betriebs von Schulen, Krankenhäusern und der Durchführung kleinerer Entwicklungsprojekte. Der Bau von Brunnen ist ein Teil ihres Engagements, um die Lebensqualität in den bedürftigen Gemeinden zu verbessern.

Alle Fotos: Bene-Tereziya-Schwesterschaft



ProCent ON TOUR IN SINDELFINGEN

Bereits 65 ProCent-Anträge wurden in diesem Jahr von unseren Beschäftigten eingereicht – eine Zahl, die stolz macht, wie ProCent-Koordinator und IG Metall-Betriebsrat **Michael Schweinfurth** im Rahmen der Betriebsversammlung am 4. Dezember 2023 sagt:

„Hinter der Zahl stehen engagierte Kolleginnen und Kollegen, die sich für andere einsetzen und Menschen, denen durch unsere Spenden geholfen werden kann. Ich freue mich jedes Mal, wenn ich wieder einen Projekt-Antrag bewilligen kann und weiß, dass wir gemeinsam Gutes tun und nachhaltig helfen.“

Mit der Aktion „ProCent on Tour“ haben die ProCent-Koordinatoren am Standort Sindelfingen, **Michael Schweinfurth**, **Sünke Lepple** und **Andrea Herty**, am Rande der Betriebsversammlung, die Beschäftigten über ProCent informiert und Fragen rund um das Einreichen von Projekten beantwortet.



Wer mehr über ProCent erfahren will,
findet im Social Intranet viele Infos:





Mit geballter Faust – „Nein“ zur Gewalt gegen Frauen!

Am Samstag, 25. November, war der Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen. Aber nicht nur an diesem einen Tag im Jahr ist der offene Umgang mit dem Thema wichtig, um zu sensibilisieren und Betroffene zu ermutigen, sich gegen Gewalt zu wehren. Das dachte sich auch IG Metall-Vertrauensfrau **Sehma Kuraner** aus dem Bereich Retrofit und nutzte am 4. Dezember 2023, stellvertretend für die Vertrauensfrauen am Standort, die Betriebsversammlungsbühne und setzte ein deutliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen. Gewalt gegen Frauen ist ein anhaltendes und weitverbreitetes Problem und kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden. In Deutschland ist jede dritte Frau mindestens einmal in ihrem Leben von physischer und/oder sexualisierter Gewalt betroffen, das sind mehr als zwölf Millionen Frauen. Und alle vier Minuten erlebt eine Frau in Deutschland Gewalt durch ihren Partner oder Ex-Partner. Aber

auch am Arbeitsplatz findet Gewalt gegen Frauen statt. Von Mobbing, verbaler Belästigung und persönlicher Abwertung über unerwünschte Annäherungsversuche und übergriffigem Verhalten bis hin zu körperlichem Missbrauch – die Formen sind vielfältig und können in ganz verschiedenen Arbeitsumgebungen auftreten. Leider bleiben Vorfälle oft auch unerkannt oder werden nicht ernst genommen.



cedes-Benz
k Sindelfingen

„In unserem Unternehmen gibt es viele Anlaufstellen, bei denen man sich melden und Hilfe finden kann, wenn man ein Problem mit jeglicher Form von Gewalt hat – sei es die Sozialberatung, der Werksärztliche Dienst, der Betriebsrat oder auch die externe Plattform „Evermood“, mit der es seit etwa einem Jahr eine Zusammenarbeit im Unternehmen gibt. Aber der Schritt sein Anliegen zu melden, fällt vielen Frauen oft sehr schwer. Viele Frauen zögern, Übergriffe oder Belästigungen zu melden, weil sie Angst haben vor negativen Konsequenzen, weil sie befürchten von den Kollegen einen Stempel „als schwierig“ aufgedrückt zu bekommen oder ihnen die nötige Unterstützung fehlt. Oder weil sie erlebt haben, dass Kritik lächerlich gemacht wird und das Arbeitsklima feindlicher werden kann. Das erschwert natürlich die Erfassung und Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz“, betont Sehma bei der Betriebsversammlung.

Oft tritt Gewalt gegen Frauen auch in Situationen auf, in denen ein Machtungleichgewicht besteht, wie zum Beispiel zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Dieses Ungleichgewicht kann es schwierig machen, sich zur Wehr zu setzen. Deshalb unterstreicht Sehma: „Wir IG Metall-Vertrauensfrauen wollen den Frauen in unserem Betrieb Mut machen: Liebe Kolleginnen, nehmt nicht still hin, was euch unangenehm ist. Sprecht gerne auch uns als eure Vertrauensleute im Bereich an. Ihr könnt uns vertrauen und wir haben ein offenes Ohr für eure Anliegen. Wir helfen euch dabei die richtige Anlaufstelle und die richtigen, geschulten Ansprechpartner zu finden oder können vielleicht auch selbst weiterhelfen. Als IG Metall stehen wir auf jeden Fall an der Seite unserer Kolleginnen für Solidarität und Kollegialität.“



Mit ihrer Mauer, die von einer geballten Faust durchbrochen wird, sagen Sehma und die IG Metall-Vertrauensfrauen entschlossen „Nein“ zur Gewalt gegen Frauen: „Diese Mauer repräsentiert die Barrieren, die Frauen erleben, wenn sie Opfer von Gewalt werden. Aber wir zeigen, dass diese Barrieren nicht unüberwindbar sind. Die Faust, die diese Mauer durchbricht, steht nicht nur für uns Vertrauensfrauen, sondern auch für jede einzelne Kollegin. Zusammen sind wir stark! Wir stehen dafür ein, dass Frauen in unserem Unternehmen geschützt und dass ihre Stimmen gehört werden. Wir sagen nicht nur „Nein“ zur Gewalt gegen Frauen, sondern setzen auch ein klares „Ja“ für eine sichere und respektvolle Arbeitsumgebung. Jede Hilfestellung und jeder Zuspruch, den die Betroffenen erfahren können, ist wertvoll. Und es ist gut, dass es eine Vielzahl an Anlaufstellen im Unternehmen gibt. Noch besser ist es, wenn wir alle auf ein respektvolles Miteinander im Arbeitsalltag achten und füreinander eintreten.“

Ein halbes Jahrhundert „beim Daimler“ – der gesamte Betriebsrat gratuliert herzlich!

Am 3. September 1973, mit gerade einmal 16 Jahren, begann der junge **Karl-Heinz Schoengarth** seine Lehre als Maschinenschlosser bei Mercedes-Benz in Sindelfingen. Dies war der Beginn einer außergewöhnlichen Karriere, die nicht nur ein individuelles Leben, sondern auch die starken Veränderungen in der Automobilindustrie über ein halbes Jahrhundert hinweg widerspiegelt.

Der erste Schritt ins Werk

„Ursprünglich wollte ich mal Koch werden, aber ich habe mich dann wegen der Arbeitszeiten dagegen entschieden“, erzählt Karl-Heinz. Stattdessen wollte er dann doch etwas mit seinem handwerklichen und technischen Talent anfangen, das er sich bereits in jungen Jahren angeeignet hatte. Das erste Vorstellungsgespräch „beim Daimler“ begann jedoch anders als er erwartet hatte: „Ich habe mich damals als technischer Zeichner beworben, aber zu der Zeit wurden hierfür keine Männer ausgebildet. Also wurde mir geraten, eine Lehre im Produktionsbereich zu beginnen und so entschied ich mich daraufhin Maschinenschlosser zu werden.“ So begann die berufliche Reise des heute 66-jährigen in der Welt der Automobilproduktion. Er trat in ein neues System für Lehrlinge ein, das

so genannte Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), das eine fundierte Grundausbildung in verschiedenen Berufen wie Werkzeugmacher und Maschinenschlosser bot – Berufe, die heute kaum noch bekannt sind.

Von der Lehre zur Produktion

Nachdem Karl-Heinz seine Lehre als Maschinenschlosser beendet hatte, traf er die Entscheidung, im Rohbau an den Verputzbändern tätig zu werden: „Mich hat die Metallverarbeitung dabei angezogen. Ich konnte anwenden, was ich in der Lehre gelernt habe, auch wenn es harte körperliche Arbeit war.“ Mit einem Schmunzeln berichtet Karl-Heinz dann von der ersten Anlage, die er im Werk kennenlernen durfte und die in der Belegschaft auch liebevoll „Schwappel“ genannt wurde – einem Schnellläufer mit 6.000 Umdrehungen pro Minute: „Die Funken, die beim

Schleifen von Dachnähten geflogen sind, haben ganz schön Spuren hinterlassen, sodass ich abends regelmäßig, wie ein Schornsteinfeger aussah – zumindest hat mich meine Frau immer so genannt, wenn ich von der Arbeit nach Hause kam.“

Der Weg zur Qualitätssicherung

1996 markierte einen Wendepunkt in seiner Karriere, als er in die Qualitätssicherung wechselte. Hier konnte er sein Interesse an der Überwachung und Verbesserung der Produktqualität ausleben. Bereits vorab beschäftigte sich der damals 39-Jährige mit dem Thema Qualitätssicherung und baute sich ein Netzwerk auf, das ihm in seiner späteren Tätigkeit von Nutzen sein würde. Er beriet den Rohbau, um die Montagequalität zu verbessern und zeigte seine Entschlossenheit, stets seine Meinung zu äußern, besonders wenn es um Qualitäts-

Quelle: Privat



Ein Blick auf vergangene Zeiten: Der junge Karl-Heinz (oben: 2. v. r.) mit Kollegen im Rohbau und später in der Qualitätssicherung (unten: 3. v. l.)

fragen ging. Er war und ist sich sicher, dabei den richtigen Anspruch zu haben: „Unsere Kundschaft legt für unsere Fahrzeuge nicht gerade wenig Geld auf den Tisch. Da möchte ich auch sicherstellen, dass sie die Qualität erhalten, die hierfür angemessen ist.“

Die Evolution der Automobilindustrie

Während seiner Karriere bei Mercedes-Benz erlebte er die tiefgreifende Transformation der Automobilindustrie: von der manuellen Schwerstarbeit bis zur Bedienung moderner Technologien. Türen und andere Komponenten, die einst von Hand eingebaut wurden, sind heute Aufgabe von Maschinen. Karl-Heinz erzählt wie mit jeder neuen Fahrzeugserie immer weitere technische Innovationen Einzug ins Unternehmen hielten und erinnert sich, wie er 1996 als Qualitätsexperte erstmals in Berührung mit einem PC im Unternehmen kam: „Das war damals eine absolut bahnbrechende Innovation.“

Engagement in der IG Metall

Bereits zu Beginn seiner Lehre wurde Karl-Heinz Mitglied in der IG Metall. Gemeinsam mit der Gewerkschaft im Rücken beteiligte er sich an den großen Streiks und lief bereits 1978, sowie 1984, als es um die 35-Stunden-Woche ging, mit durch die Stadt, um auf die Rechte der Arbeitnehmerinnen aufmerksam zu machen. Die IG Metall konnte in den letzten Jahrzehnten viele Erfolge für die Belegschaft erzielen, wie Lohnerhöhungen und verbesserte Urlaubsregelungen. Karl-Heinz betont deshalb: „Die Notwendigkeit einer Gewerkschaft ist unbestreitbar. Sie ist das Schild, das unsere Interessen wahrt. Ohne sie wären wir bloß Spielbälle in den Händen anderer.“

Auf die Frage welche Botschaft er als 50er-Jubililar gerne an andere Kolleginnen weitergeben würde, antwortete er: „Seid neugierig und bleibt es ein Leben lang! Wenn man sich das aneignet, lernt man immer dazu. Auch ich höre nicht auf Neues zu erfahren. Ich lasse mir gerne von anderen etwas zeigen, man kann schließlich

nicht alles wissen. Meine Philosophie ist: Ich muss es nicht unbedingt wissen, ich muss nur wissen, wer es weiß und mir helfen kann.“

Pläne für die baldige Rente

Im Ruhestand freut er sich darauf, seiner Leidenschaft für die Fotografie nachzugehen und plant, sich von dem Geld, das im Kollegenkreis für sein Jubiläum gesammelt wurde, eine Drohne zu kaufen. Dann können auf den gemeinsamen Reisen mit seiner Frau schöne Naturaufnahmen entstehen: „Wir möchten viel verreisen und nachdem wir schon einige längere Aufenthalte in Süddeutschland verbracht haben, werden wir uns nun auch den norddeutschen Gebieten widmen.“ Ganz leicht wird ihm der Übergang in die Rente aber nicht fallen: „Ich verlasse das Unternehmen Ende Februar mit einem weinenden und einem lachenden Auge. Auf der einen Seite werde ich mein ganzes berufliches Umfeld vermissen, aber auf der anderen Seite muss ich in der Frühschicht auch nicht mehr um 4 Uhr aufstehen.“



IG Metall Bildung:

Seminare für Betriebsräte und Vertrauensleute – wertvolles Wissen, um Beschäftigten zu helfen



Vom 16. bis 20. Oktober 2023 fand in Dornhan, am Rande des Schwarzwalds, das IG Metall-Seminar für Betriebsratsmitglieder mit dem Schwerpunkt „Einführung in die Betriebsratsarbeit“ statt. In diesem fünftägigen Kurs wurden die Teilnehmer:innen intensiv geschult, um zukünftig die Interessen der Arbeitnehmer:innen am Standort bestmöglich vertreten zu können – darunter auch die neuen Kollegen **Okan Özkan** (links) und **Patrik Schönherr** (rechts) aus dem Betriebsratsteam am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen. Die **BRENNPUNKT-Redaktion** hat in Dornhan vorbeigeschaut und gibt euch einen Einblick in das Seminar und das Bildungsangebot der IG Metall für Betriebsräte und Vertrauensleute.

Kompetenz durch Schulungen

Die Arbeitswelt wird immer komplexer: Unternehmen sind weltweit vernetzt und abhängig von Zulieferern und dem unberechenbaren Weltgeschehen, die Belegschaft muss zunehmend mehr Flexibilität an den Tag legen, die rechtlichen und tariflichen Rahmenbedingungen verändern sich und sind hochkompliziert, und auch die Digitalisierung und neue Arbeitsweisen und Technologien stellen viele von uns vor große Herausforderungen. Um den ständig wachsenden Anforderungen im Arbeitsalltag gerecht zu werden und für die Beschäftigten als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung stehen zu können, brauchen Arbeitnehmervertreter eine solide Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung. Ihr Partner dabei: die IG Metall.

Einblick in die Seminarinhalte

Das Seminar in Dornhan war in zwei Teile gegliedert: Neben einem umfassenden Theorieteil, mit wichtigen Fakten rund um die Rechte, Pflichten und Aufgaben von Betriebsräten, erhielten die Teilnehmer:innen Einblick in alltägliche Situationen, durch gemeinsames Bearbeiten von Fallbeispielen aus der Praxis. Darüber hinaus konnten die Referenten aus eigener Erfahrung heraus berichten und Tipps geben, wie man sich im betrieblichen Alltag noch besser organisieren kann. Zu guter Letzt konnten die interessierten Kolleg:innen neue Arbeitsmethoden und Hilfsmittel praktisch erproben und direkt anwenden.



Tom Wolters, IG Metall-Sekretär am Standort Sindelfingen, weiß um die Bedeutung des Seminars: „Vor der Wahl in den Betriebsrat hat man möglicherweise die eigenen Führungskräfte am Standort nur flüchtig gekannt und auf dem Flur begrüßt, doch nun ist man als Verhandlungspartner auf Augenhöhe gefragt. Hier setzt das Seminar „Einführung in die Betriebsratsarbeit“ an, das den neuen Kolleg:innen im Betriebsrat dabei helfen soll, sich in ihrer neuen Rolle als Interessenvertreter zurechtzufinden und selbstbewusst auftreten zu können.“

Im Laufe der Schulung wurde den Teilnehmern verdeutlicht, dass sie bei ihrer verantwortungsvollen Aufgabe nicht allein sind, und sie verschiedene Möglichkeiten haben, Unterstützung zu erhalten und Mitstreiter zu gewinnen.

Die Vorteile solcher Seminare sind dabei vielfältig und reichen von einer gestärkten Mitbestimmung über verbesserte Konfliktlösungsfähigkeiten bis hin zu einer größeren Sicherheit in Fragen zum Arbeitsrecht. Am Ende des Seminars kehrten unsere Teilnehmer aus Sindelfingen motiviert und begeistert in den Betrieb zurück – neben Okan und Patrik übrigens auch die im März 2023 neu gewählten Rhenus-Betriebsräte in der Factory56. Sie sind jetzt alle bereit ihr neues Wissen durch Erfahrung in der Praxis zu ergänzen und zu festigen, wie Okan erzählt:

„Die Referenten haben uns sehr fundiert und gut verständlich ihr Wissen weitergegeben. Ich habe durch das Seminar und den Austausch in der Gruppe sehr viel gelernt und konnte mir zahlreiche Tipps für meine neue Rolle im Betriebsratsteam einholen. Wenn ich jetzt im Betrieb unterwegs bin, habe ich eine ganz andere Wissensgrundlage und mit jedem weiteren Seminar, das auf dieses aufbauen wird, werde ich dazulernen. Außerdem ist es echt klasse, wenn man Seminarinhalte unmittelbar danach im Arbeitsalltag anwenden kann.“

Und Patrik ergänzt: „Letztlich tragen diese IG Metall-Seminare auch dazu bei, dass es in der Arbeitswelt insgesamt gerechter zugeht, weil wir gut in Arbeitnehmerthemen geschult werden und die Kolleg:innen im Endeffekt eben auch erfolgreich vertreten können.“

Breites Bildungsangebot

Mit dem Seminar wurde bei den Teilnehmer:innen im Hinblick auf die Kenntnisse und Fähigkeiten, die es für die Arbeit im Betriebsrat benötigt, jetzt der Grundstein gelegt. Gleichzeitig dient es als Voraussetzung für weiterführende Schulungen. Diese bietet die IG Metall im Rahmen ihres zentralen Bildungsprogramms für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitglieder an. Es gibt z. B. neben den weiterführenden Seminaren für Betriebsräte auch verschiedene Grundlagenkurse und Schulungen für Vertrauensleute sowie berufliche Weiterbildungen unter der Überschrift „Persönlichkeitsentwicklung“ und Gesundheitsförderungen, die in Präsenz und digital angeboten werden. Natürlich sind die Bildungsmöglichkeiten in der Regel darauf ausgerichtet aktive IG Metall-Mitglieder in ihren beruflichen und gewerkschaftlichen Aktivitäten zu unterstützen und zu befähigen. Die genauen Bildungsangebote können dabei übrigens je nach Region und Bedarf variieren. Hierzu kann euch am besten der Bildungsbeauftragte in eurem Bereich weiterhelfen – sprecht daher einfach euren zuständigen Betriebsrat an.

W!ssensWert

Die Seminare der IG Metall vermitteln Know-how aus der betrieblichen Praxis sowie Rechts- und Tarif-Wissen. Im Betrieb setzen die IG Metall-Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute dann später das um, was sie zuvor gelernt haben.

Unterstützt werden sie dabei von ihrem Gewerkschaftssekretär, dem Vertrauenskörperleiter und der zuständigen Geschäftsstelle.

Welche Seminare für euch am besten geeignet sind, wissen die IG Metall-Bildungsbeauftragten in den Bereichen. Sprecht eure Betriebsräte an – sie können euch sagen, wer das in eurem Fall ist.

Und wenn ihr euch vorab schon mal über das breite Bildungsangebot informieren möchtet – hier findet ihr alle Infos im Überblick:



W!ssensWert

Schulungen zum Kennenlernen der neuen Heimat in Halle 46

Die Halle 36 war für viele Kolleg:innen mitunter Jahrzehnte der vertraute Heimathafen. Mitte Oktober, nach dem Aus für die älteste Montagehalle am Standort Sindelfingen, ist auch die E-Klasse-Auslaufmannschaft in der neuen Arbeitsumgebung in Halle 46 angekommen. Um dort alle Stationen kennenzulernen und sich überall zurechtzufinden, hat der IG Metall-Betriebsrat bereits Anfang Oktober ein Schulungskonzept für die Halle 46-Beschäftigten in die Wege geleitet, das an sechs Freitagen im November und Dezember vom Unternehmen umgesetzt wurde. Je Meisterei wurde in der Spätschicht ein Marktstand eingerichtet und die Beschäftigten sind in Gruppen von Marktstand zu Marktstand gegangen. Um die insgesamt 15 Marktstände zu besuchen und somit alle Bereiche kennenzulernen, benötigte jeder Beschäftigte drei Freitage.

Die IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute haben sich in ihren zuständigen Bereichen in die Diskussion eingebracht und kurzfristig Probleme, die von Beschäftigten eingebracht wurden, im Schulterschluss mit den verantwortlichen Führungskräften geregelt.



Bahtiyar Karatas, stellv. Vorsitzender im Bereich Montage E-Klasse/GLC:

„Uns IG Metall-Betriebsräten war es wichtig, die Kolleginnen und Kollegen durch einfache Maßnahmen in der neuen Arbeitsumgebung willkommen zu heißen und ihnen die einzelnen Bereiche direkt vor Ort vorzustellen. So konnten sie ihr Netzwerk aufbauen und haben einen Überblick von den Arbeitsabläufen in Halle 46 bekommen. Das war ein erster wichtiger Schritt. Damit sind natürlich nicht alle Herausforderungen beseitigt. Aber gemeinsam mit den Beschäftigten und Führungskräften gehen wir alle Probleme nach und nach an.“





Zusammenwachsen im Entwicklungsworkshop und bei Berufsstartergesprächen

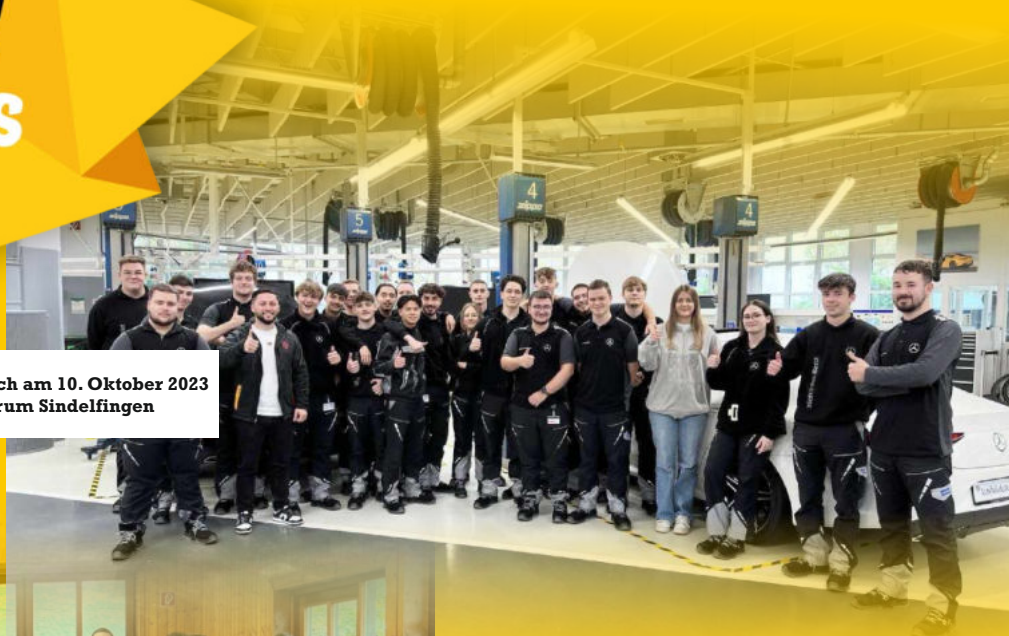
Im Rahmen unseres Ausbildungsprogramms hatten wir die tolle Möglichkeit unsere neuen Auszubildenden besser kennenzulernen. Wir haben als Jugend- und Auszubildendenvertretung an verschiedenen Programmen, wie z.B. dem Entwicklungsworkshop und den Berufsstartergesprächen, gemeinsam mit den Auszubildenden teilgenommen und konnten so mehr über sie und uns selbst erfahren. Die Übungen

und Gruppenaktivitäten waren super, um das Teamgefühl zu stärken und eine noch positivere Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Sie haben uns richtig zusammengeschweißt! Wir freuen uns schon auf die nächsten Jahre, die wir mit euch in der Ausbildung verbringen dürfen!

Eure JAV

JAV
MIT UNS
GEHT WAS

**Berufsstartergespräch am 10. Oktober 2023
im Ausbildungszentrum Sindelfingen**



**Entwicklungsworkshop
am 26. Oktober 2023
in Bad Liebenzell**



Ausbildungsberufe 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 Maik Ansel, Fachinformatiker für Daten- und Prozessanalyse, vor.

BRENNPUNKT: Wie bist du auf Mercedes-Benz aufmerksam geworden und was hat dich überzeugt, dich bei uns und für diesen Beruf zu bewerben?

Maik Ansel: Durch meinen Bruder, der die Jobanzeige im Intranet gesehen hat, dass es jetzt einen neuen Ausbildungsberuf bei Mercedes-Benz gibt. Danach sind wir zum Tag der offenen Tür gegangen und haben uns dort mit den Azubis unterhalten. Und was ich dort gehört habe, hat mich überzeugt die Ausbildung hier anzufangen.

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

Maik Ansel: Bisher waren das sehr spannende Inhalte – vom Programmieren einer HTML-Seite bis hin zum Zusammenbauen und Einrichten eines Computers mit Windows und Linux.

BRENNPUNKT: Wie läuft die Zusammenarbeit mit deinen Kolleg:innen und Vorgesetzten im Arbeitsalltag?

Maik Ansel: Die Zusammenarbeit im Team ist sehr freundlich und auch familiär. In unseren projektbezogenen Kleingruppen kommt jeder mit jedem aus. Untereinander hilft man sich gegenseitig. Und auch unsere Meister sind ziemlich cool unterwegs. Wir machen viele Witze und haben viel Spaß, aber gleichzeitig geht es immer professionell im Büro zu.

BRENNPUNKT: Wie wurde bislang mit Problemen oder Konflikten umgegangen?

Maik Ansel: Bisher ist noch nicht so viel vorgefallen, aber wenn es etwas gibt, das einen beschäftigt, wird es ausführlich besprochen und diskutiert. Auch bei Problemen setzt man sich zusammen und sucht so



Maik Ansel, Fachinformatiker für Daten- und Prozessanalyse (1. Ausbildungsjahr)

lange gemeinsam nach einer Lösung, bis man eine gefunden hat. Die Unterstützung durch die anderen Azubis und die Vorgesetzten ist wirklich klasse.

BRENNPUNKT: Wie sieht es mit deiner Work-Life-Balance aus?

Maik Ansel: Die Work-Life-Balance ist super, da wir Gleitzeit haben und die 35-Stunden-Woche es mir möglich macht, dass ich trotzdem noch meine beiden Hobbys – Akkordeon und Turnen – weiterführen kann, und zudem noch Zeit für Freunde und Familie bleibt.

BRENNPUNKT: Welche langfristigen Perspektiven und Karrierevorstellungen hast du nach deiner Ausbildung?

Maik Ansel: Da ich erst am Anfang meiner Ausbildung stehe, habe ich momentan noch keinen konkreten Plan. Dennoch tendiere ich in die Richtung, dass ich nach meiner Ausbildung erstmal weiter bei Mercedes-Benz arbeiten will. Danach werde ich wahrscheinlich die Fachhochschulreife nachholen und dann eventuell studieren. Aber das liegt noch in ferner Zukunft und bis es soweit ist, kann sich noch vieles ändern. Alles in Allem fühle ich mich in der Ausbildung auf jeden Fall richtig gut aufgehoben und bin froh, dass ich hier meine Berufsausbildung machen kann.

SOCIAL INTRANET **BRINGT'S**

Ruck Zuck zur Betriebsrats-Info



Direkt. Schnell. Einfach.

Erfahre Neuigkeiten, stell' uns Fragen, trete mit uns in den Dialog, informiere dich über die BR-Arbeit und bleib' auf dem Laufenden.



BR SOCIAL
INTRANET SEITE



FAHRBÖRSE
SINDELFINGEN



WELCHER BR
IST DEINER?

Folgen und am Ball bleiben!

JETZT SCHON VORMERKEN - TERMINE 2024

Betriebsversammlung Q1 04.03. | Q2 17.06. | Q4 02.12.

Center-Betriebsversammlungen Q3 KW 37-40



Frohe Festtage wünscht
dein IG Metall-Betriebsrat