

# BR ENNI EXTRA PUNKT

NO 197  
Mai 2024

Magazin für die Beschäftigten  
am Mercedes-Benz Standort  
Sindelfingen



Mercedes-Benz  
BETRIEBSRAT  
Standort Sindelfingen

Illustration: RYZE X ROI BRAND

MIT  
EURO2024  
SPIELPLAN

## Jubiläum

10 Jahre Betriebsratsvorsitz –  
Ergun Lümali im Interview

## HALBZEIT

Erfolge und Herausforderungen

Zwei Jahre nach der letzten BR-Wahl halten wir im Jahr der Fußball-Europa-Meisterschaft fest, was wir erreichen konnten und welche Themen uns in der zweiten Halbzeit erwarten werden



stuttgart.igm.de

# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sommer, Sonne, Spaß – und dazu eine ordentliche Portion Spannung, Euphorie und Wir-Gefühl erwarten uns, wenn sich vom 14. Juni bis 14. Juli wieder alles um das Runde dreht, das ins Eckige muss. Nach dem Sommermärchen von 2006 mit der Fußball-Weltmeisterschaft im eigenen Land, können wir uns dieses Jahr auf die Fußball-Europameisterschaft hier bei uns in Deutschland freuen. Unser EM-Spielplan soll euch dazu dienen, die Spiele zu verfolgen, Tippspiele im Team, zu Hause oder im Freundeskreis durchzuführen, die Ergebnisse festzuhalten und so eine bleibende Erinnerung an die EM 2024 zu schaffen.

Gleichzeitig steht jetzt auch unsere eigene Halbzeit-Bilanz an. Zwei Jahre nach der letzten und zwei Jahre vor der nächsten Betriebsratswahl blicken wir zurück auf das, was wir in den verschiedenen Bereichen am Standort für die Beschäftigten bereits erreichen konnten, und halten fest, wo es noch Herausforderungen gibt, die wir gemeinsam anpacken müssen. Wir wissen, dass am Ende das Ergebnis zählt und es nicht allein auf unsere Bemühungen ankommt, sondern wir an unseren „erzielten Toren“ gemessen werden.

Ein mit Spannung erwartetes Match – und wichtiges Thema für alle Beschäftigten – erwartet uns im Herbst mit der Tarifrunde 2024. Klar ist: Einfach wird es uns die gegnerische Mannschaft „Südwestmetall“ nicht machen. Aber wie immer lassen wir uns als „TEAM IG Metall“ auch nicht unterkriegen und werden uns strategisch auf alle möglichen Spielzüge des Gegners vorbereiten. Wir werden uns entsprechend gut im Sturm und in der Verteidigung aufstellen und alles geben, um mit unserer Taktik erfolgreich zu sein.



Auf jeden Fall sind wir bereit, unsere zweite Halbzeit mit ebenso viel Elan anzugehen, wie die erste Hälfte dieser Legislaturperiode. Das Ziel „gute Arbeitsbedingungen und sichere Arbeitsplätze“ haben wir dabei immer fest vor Augen und es leitet uns bereits seit Jahren durch unsere Betriebsratsarbeit. Das zeigt auch mein persönlicher Rückblick auf 10 Jahre als Betriebsratsvorsitzender – oder „Kapitän und Spielführer“ – des Betriebsrats am Standort Sindelfingen. Wir haben vieles zusammen auf die Beine gestellt und die Zukunftsfähigkeit des Standorts ausgebaut. Das zu erreichen war herausfordernd und mindestens so anstrengend wird es die Transformation in den kommenden Jahren mitzugestalten.

Aber ihr könnt euch gewiss sein, dass wir unseren Auftrag als eure gewählten Betriebsräte ernst nehmen und uns um eure Interessen kümmern. In diesem Sinne: Genießt den Sommer und die EM 2024 in vollen Zügen. Im heißen Herbst werden wir euch dann für Kundgebungen und Warnstreiks brauchen. Um als TEAM IG METALL geschlossen aufzutreten, werdet ihr immer wieder als „12. Mann“ gefragt sein.

## Wir wissen: Wir können auf euch zählen!





## 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 Hasselbacher, 1. Bevollmächtigter  
IG Metall Stuttgart,  
Theodor-Heuss-Str. 2,  
70174 Stuttgart  
stuttgart@igmetall.de

Kontakt Redaktion

**BRENNPUNKT, HPC W369,  
br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com**

Alle Bilder (sofern nicht anders vermerkt)

**Betriebsrat Mercedes-Benz Sindelfingen  
IG Metall**

Gesamtherstellung

**ROI.  
BRAND.  
THINK  
COM.**  
MOMENTUM  
CREATION  
MAGERY

Wir produzieren  
klima- und umweltschonend.  
Auch durch den Einsatz FSC  
zertifizierter Papiere.



**Jetzt Mitglied werden:  
[igmetall.de/beitreten](https://www.igmetall.de/beitreten)**



# ERFOLGE UND HERAUSFORDERUNGEN

## „Electric Software Hub“

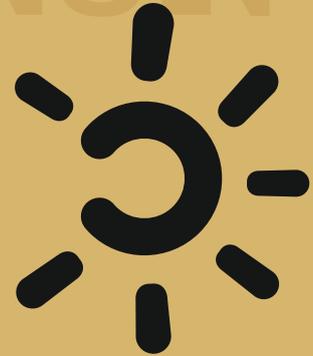
am Standort Sindelfingen eröffnet:

Bündelung von zahlreichen Funktionen zu Software, Hardware, System-Integration und Testing unter einem Dach und Realisierung von Zukunftsthemen, z. B. unser eigenes Betriebssystem MB.OS.



## JobRad

Auf Druck der Betriebsräte vor Ort und des Gesamtbetriebsrats: Gesamtbetriebsvereinbarung zum JobRad abgeschlossen.



## Learn 2 Learn

Gesamtbetriebsvereinbarung zu Externen Lernplattformen für berufliche Weiterbildung: Allein in Deutschland werden bis 2030 insgesamt mehr als 1,3 Milliarden Euro in die Qualifizierung der Beschäftigten investiert.

## „Zukunftsbild Sindelfingen 2030+“

vereinbart:

Nach intensiven Gesprächen über die Zukunftsstrategie für den Standort Sindelfingen konnten sich Betriebsrat und Unternehmensleitung einigen und Vereinbarungen zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2030+“ abschließen.

Die wichtigsten Verhandlungsergebnisse:

- > Der Standort Sindelfingen baut ab Mitte der Dekade zwei neue Fahrzeuge der AMG.EA-Plattform
- > Die Absicht und das Bestreben wurden vereinbart, den Standort an MB.EA-L-Fahrzeugen teilhaben zu lassen
- > Weitere 300 Leiharbeiter:innen werden übernommen und erhalten eine Perspektive im Unternehmen

## Mobiles Arbeiten

Unternehmen und Konzernbetriebsrat stärken flexibles und digitales Arbeiten, u.a.:

- > Mobiles Arbeiten im Ausland
- > Entsprechende Ausstattung für mobiles Arbeiten
- > E-Mail-Adressen für Beschäftigte in der Produktion



## Der Bundeskanzler auf der Betriebsversammlung

Betriebsversammlung mit Bundeskanzler Olaf Scholz und Vorstandsvorsitzendem Ola Källenius: Auf Einladung des Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümali war Bundeskanzler Olaf Scholz zu Gast bei der Betriebsversammlung Q1 2024. Der Besuch stand symbolisch für die Stärkung des Dialogs zwischen Gewerkschaften, Wirtschaft und Politik.



## Übernahme

1.000 befristet Beschäftigte erhalten eine Perspektive am Standort – davon 700 Festeinstellungen.

Foto: Adobe Stock, beeharek



## Mehr Geld

> Tarifrunde 2022 führt durch zahlreiche Warnstreiks, u. a. auch am Standort Sindelfingen.

> Erfolg: 8,5 % mehr Geld + 3.000 € Inflationsausgleichsprämie



## ATZ

### Erfolge:

> Keine ATZ-Quoten in Sindelfingen: Weiterhin keine Quoten für Altersteilzeit (ATZ) am Standort Sindelfingen; derzeit 17% statt 4% laut Tarifvertrag

> Mehr BR-Kollegen in Fachfunktion zu Themen rund um ATZ und Rente: Erhöhung der Beratungsqualität durch mehr Präsenz vor Ort

### Ziele und Herausforderungen:

> Fortführung der GBV zur ATZ: Ziel ist die Weiterführung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit auch über den 31. Januar 2027 hinaus

> Erhöhung der Informationsveranstaltungen: Forderung nach mehr Info-Veranstaltungen durch den Personalbereich, sowohl in Präsenz als auch digital, besonders im Pflegebereich



## Ergebnisbeteiligung

> Rekord-Ergebnisbeteiligung: 7.300 € für das Jahr 2022

> Erneute Rekord-Ergebnisbeteiligung: 7.300 € für das Jahr 2023

**7.300 €**

# HALB ZEIT

ERFOLGE, ZIELE  
UND HERAUSFORDERUNGEN  
UNSERER BEREICHSTEAMS

# CL/MS 3-6 Montage E-Klasse & GLC



Suayip  
Yilmaz



Bahtiyar  
Karatas



Jochen  
Ardigo



Erol  
Atas



Vanessa  
Noschka



Michael  
Schweinfurth



Andreas  
Tedesco

## ERFOLGE

!!! Realisierung von 160 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Halle 46, entwickelt im engen Schulterschluss und Austausch zwischen IG Metall-Betriebsräten und Vertrauensleuten

!!! Definierte Arbeitsplätze und Standards eingeführt, unterstützt durch zahlreiche Workshops

!!! Einführung einer temporären dritten Schicht in Halle 46: Die seit Mitte Februar etablierte Nachtschicht ermöglicht durchgängige Produktionskapazitäten

!!! Umstrukturierung nach Umzug aus Halle 36: Erfolgreiche Neustrukturierung und Bereitstellung gleichwertiger Arbeitsplätze für alle Beschäftigten

!!! Seit August 2022 wird der GLC auch hier im Werk Sindelfingen in Halle 46 produziert. Der GLC ist Teil des Ergebnisses unserer Standortverhandlungen zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level)“ aus dem Jahr 2018

!!! Anlauf der neuen E-Klasse in Halle 46

## HERAUSFORDERUNGEN/ZIELE

>>> Mitgestaltung der Integration von AMG.EA-Fahrzeugen am Standort Sindelfingen in Bau 32: Planung und Organisation der Arbeitsplätze für die Produktion von AMG.EA-Fahrzeugen mit dem Ziel ergonomisch gute Arbeitsbedingungen und eine funktionierende Arbeitsorganisation in den Gruppen und Meistereien umzusetzen sowie Sozialräumlichkeiten einzurichten und im Personalbesetzungsprozess aktiv mitzuwirken

>>> Platzmangel in den Hallen: Verschärft durch Fremddienstfirmen, die vorbereitende Arbeiten in den Hallen ausführen und viel Platz beanspruchen

>>> Schwierigkeiten geeignete Arbeitsplätze für ME-Beschäftigte zu finden: Trotz erfolgreicher Zuweisung einiger Kolleginnen und Kollegen auf angemessene Stellen, gibt es für viele noch keine langfristigen Lösungen

>>> Optimierung der Arbeitsorganisation (WAO): Notwendigkeit der Systemoptimierung und Anpassung an neue Arbeitsmethoden

>>> REZEI-Prozess: Zielsetzung ist, in den kommenden Monaten eine Vereinbarung für jede Meisterei zu erreichen, die klare Arbeitsstandards festlegt

# BHQ



Edwin  
Krieg



Benjamin  
Caruthers



Bilal  
Akcakoca



Michael  
Huber



Dimitra  
Koemtzidou



Manuel  
Nonnenmacher



Ulrich  
Urban



Okan  
Özkan

## ERFOLGE

!!! Übernahmen aus Langzeitverleihung: 35 erfolgreiche Übernahmen bei ES/A mit Anpassungen im ERA-Bereich

!!! Ausbau der VL-Struktur: Abdeckung von weißen Flecken im Angestellten- und Engineering-Bereich

!!! Erhalt und Ausbau der Beschäftigtenzahlen: Steigerung der Mitarbeiterzahl um 9 AK in der BTA-Werkstatt und Erhalt der C-Schicht auf der KOF

!!! Mehr Flexibilität geschaffen: Durchgesetzt, dass Werkzeugmacher im Bereich IH-Presswerk von Ausfallschichten ausgenommen sind. Das bietet für die Beschäftigten mehr Flexibilität und Planbarkeit bei Urlaub und Gleitzeit

!!! Einführung von D.SHIFT im Bereich Werkzeugbau Sindelfingen, um Mitarbeiter in IT-Themen weiterzuentwickeln

## HERAUSFORDERUNGEN/ZIELE

>>> ES/A: Hohe Programmsituation für 2. HJ 2024 und 2025 soll mit geschultem/qualifiziertem Personal (Zielwerker) abgedeckt werden

>>> Leistungsverdichtung: Viele Projekte im Engineering bei gleichzeitigem Mangel an Beschäftigten; Unterstützung durch Indien was wieder Sprachbarrieren herbeiführt

>>> Umstrukturierung und Aufbau von Second Level Support (ES/A) (Kompetenzwerkstatt Elektrik/Elektronik für Serie, Abdeckung in allen 3 Schichten)

>>> Stellenbesetzung in ES/ANP-MO aufgrund demografischen Wandels

>>> Aufbau der Batteriefertigung durch MO/BTA in Sindelfingen (Hulb)

>>> Weitere Beschäftigungssicherung im Werkzeugbau trotz der Umsetzung der Werkzeugbau-Transformation, d.h. Weiterentwicklung der Beschäftigten in neue Bereiche, z. B. durch erfolgreiche Zielbahnhofsvermittlung bei D.SHIFT oder/und weiterhin keine Zwangsversetzungen in andere Bereiche

>>> Vermeidung von Fremdvergaben und Zwangsversetzungen in MO/BTS (PW): Keine Fremdvergabe der KOF und Sicherstellung in MO/BTS, dass keine Reduzierungen oder Zwangsversetzungen in andere Bereiche erfolgen (C-Schicht Presswerk)

>>> Anpassung der Arbeitsplätze für ME-Beschäftigte auf der KOF: Verbesserung und Sicherung der Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen bleibt eine Priorität

# CL/MS Produktion S-Klasse und SMK



Frank  
Strümpel



Oktay  
Güler



Halil  
Cengiz



Mustafa  
Demir



Patrik  
Schönherr



Ejkan  
Sulejmanov

## ERFOLGE

- !!! Weitere Stärkung und Ausbau der IG Metall-Mitgliedschaft der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich CL/MS Produktion S-Klasse und SMK
- !!! Erfolgreiche Umsetzung der Betriebsvereinbarung zur Fremdvergabe E-Klasse-Sitze und enge Begleitung der Kolleginnen und Kollegen bei der Beendigung der temporären Nachtschicht in der Factory 56 (F56) und in tangierten Bereichen
- !!! Verbesserung der Arbeitsbedingungen in allen Bereichen der F56 (IB/FW/NA): Durchführung von Workshops zur Verbesserung der Situation in den Pausenbereichen, Außenbereichen und in punkto Hallentemperatur und anschließende zeitnahe Umsetzung
- !!! Umzug der Arbeitsplätze von der „Tübinger Allee“ ins Werk 50 (3/10) sowie Integration und Ausbau des Bereichs als MANUFAKTUR im High-Luxury-Bereich
- !!! Bündelung der kompletten Produktion Ausstattung in der MANUFAKTUR in Sindelfingen
- !!! Erfolgreiche Weiterbeschäftigung von ca. 60 RETROFIT-Beschäftigten aus Sindelfingen im Sportwagenprojekt AMG ONE (u. a. in England)
- !!! Berücksichtigung aller Erwartungen seitens der EMO-Beschäftigten in der temporären Nachtschicht E-Klasse
- !!! Realisierung eines Anschlussprojekts (Minerva) für die Beschäftigten im Bereich Rohbau und Montage GUARD und dadurch Verhinderung von Versetzungen
- !!! Erfolgreiche Begleitung von Entgelt-Reklamationen im Bereich Rohbau und Montage GUARD

## HERAUSFORDERUNGEN/ZIELE

- >>> Weitere Umsetzung von offenen Punkten im Maßnahmenpaket F56: Außentore, Buslinie, Fahrradständer, Anbindung zu P307, Verbesserung der Waschräume, zusätzliche Stempeluhr im Bereich Eingang Ost
  - >>> Umsetzung Zukunftsbild: Entstehung Batteriefabrik am Standort
  - >>> Gestaltung Zukunft SMK: Weitere Spezialisierung in den Sparten Sportcars, Manufaktur und Ausbau des Bereichs Ausstattung mit Nachfolgesitzen
  - >>> Verlässliche Programmumsetzung/Fahrweise im Sinne der Beschäftigten
  - >>> Weitere Bemühungen um zusätzlichen Versorgungsshop in F56
- >>> Konsequente Überprüfung der Einhaltung der Betriebsvereinbarung zur WAO (u.a. Umsetzung eines einheitlichen, erlebbaren Ablösekonzepts für Umfeldaufgaben durch Gruppenmitglieder)
- >>> Überprüfung und weitere Korrekturen der TE-Vorgabezeiten (Zeit pro Einheit) in den Stationen
  - >>> Forderung einer temporären Ersatzgestellung für Langzeitkranke zur Absicherung des Personalstandes (Brutto/Netto AK) innerhalb der Gruppenarbeit
  - >>> Schaffung von anforderungsgerechten Arbeitsplätzen für ME-Mitarbeiter in F56
- >>> Weitere Bemühungen um attraktive Anschlussbeschäftigung der RETROFIT-Mitarbeiter nach Ende der Projektarbeit

# SC



**Eberhard  
Hafner**



**Damir  
Brasnic**



**Anton  
Hermanutz**



**Sabine  
Sitzler**



**Manfred  
Weiss**

## ERFOLGE

- !!! Sicherung von Arbeitsplätzen & Erhalt des Bordwerkzeuglagers: Durch aktives Engagement der IG Metall-Betriebsräte konnten die Arbeitsplätze des Bordwerkzeuglagers aus ehemals Halle 36 erhalten bleiben, indem ein neuer Bereich in der Halle 3/10 mit dem Kleinstteilelager eingerichtet wurde – eine Fremdvergabe wurde abgewehrt. Mitarbeiter mit Einsatz einschränkungen, die im Bordwerkzeuglager tätig sind, können weiterhin ihre geeigneten Arbeitsplätze nutzen
- !!! Etablierung der Nachtschicht in der Rohbau- und Montage-Versorgung für die E-Klasse
- !!! Übernahme von 26 befristeten Kolleginnen und Kollegen in einen Festvertrag
- !!! Verlängerung der Befristung bei 36 Kolleginnen und Kollegen nochmals um 12 Monate auf 24 Monate
- !!! Versetzung von 300 Logistikern (Stapler-, E-Wagen- und Teddy-Fahrer/innen) aus der E-Klasse Montageversorgung W/S 213 in andere Logistikbereiche erfolgreich abgeschlossen
- !!! Umfangreiche Sanierung des Bürogebäudes 501 aufgrund des Einsatzes des IG Metall-Betriebsrats vor Ort
- !!! Erfolgreiche Hitzemaßnahmen veranlasst für das Gebäude 512
- !!! Übernahme von ANÜs in der "Weltweiten Transportlogistik"

## HERAUSFORDERUNGEN/ZIELE

- >>> Ausbildungsinitiative für 2024 – Aufbau Logistikdienstleister (LDLer):  
Durch die Initiative der IG Metall-Betriebsräte aus der Logistik wurde die Anzahl der Ausbildungsplätze im Bereich Daten- und Prozessanalyse, sowie digitale Vernetzung aufgestockt auf 14 bzw. 16 Ausbildungsplätze, um den Fachkräftemangel auch in der Logistik entgegenzuwirken:
  - >>> Fachinformatiker für Daten- und Prozessanalyse  
14 Ausbildungsplätze  
Ziel: Verstärkung der Kompetenzen in Datenverarbeitung und Prozessoptimierung
  - >>> Fachinformatiker für digitale Vernetzung  
16 Ausbildungsplätze  
Ziel: Stärkung der Fähigkeiten in digitaler Integration und Netzwerksicherheit
- >>> Strategischer Fokus: Ausbau der IT-Kompetenzen zur Unterstützung zukünftiger technologischer Herausforderungen und Sicherung der digitalen Infrastruktur
- >>> Fachkräftemangel: Weitere Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Fachkräftesicherung

# FEBA / IT / MP



Alexander  
Kozun



Marc  
Dessecker



Marcel  
Breining



Markus  
Gützlaff



Cem  
Leuze



Loredana  
Schiattarella



Ismail  
Özkan

## ERFOLGE

- !!! Umsetzung der Betriebsvereinbarung MB.OS und Besetzung der neu geschaffenen 1.000 Arbeitsstellen im Softwareumfeld
- !!! Aufgrund der Grundsatzentscheidung unser Betriebssystem MB.OS inhouse zu entwickeln, sind, zusätzlich zu den ursprünglich vereinbarten 1.000 Stellen, weitere Arbeitsplätze im dreistelligen Bereich in diesem Umfeld geschaffen worden
- !!! BV Flex: Um auf den temporären Mehrbedarf während der Transformationsphase flexibel reagieren zu können, wurde in Zusammenarbeit mit dem KOA RD eine Betriebsvereinbarung getroffen, die die Übernahme von 100 Zeitarbeitskräften (ANÜs) in feste Anstellungen bis 2026 und weitere 60 Übernahmen bis 2028 regelt
- !!! Digitale BR-Sprechstunde: Zusätzlich zu den regulären Vorort-Terminen haben sich in den vergangenen Jahren die digitalen Sprechstunden des Betriebsrats fest etabliert und werden angesichts des vermehrten mobilen Arbeitens gerne von den Beschäftigten genutzt
- !!! BR-Wahl 2022 hat bestätigt, dass die IG Metall-Themen auch in den Betreuungsbereichen FEBA/IT/MP ankommen und die Interessen der Beschäftigten treffen
- !!! Belange der Beschäftigten können durch Integration von drei neuen IG Metall-Betriebsräten noch besser verfolgt werden

## HERAUSFORDERUNGEN/ZIELE

- >>> SAFe in Zusammenarbeit mit dem KOA RD im Sinne der Beschäftigten einführen: Arbeitspolitische Vereinbarungen im indirekten Bereich unter der Überschrift „Führungs- und Arbeitsmodell im agilen Setting“ abschließen. Die Einführung von SAFe ist in Software-Bereichen wie MB.OS oder der IT geplant und wird herausfordernd, da agile Arbeitsmethoden auch ein neues Mindset erfordern. Es laufen intensive Verhandlungen zur Implementierung von SAFe (Scaled Agile Framework), mit dem Ziel, diese bis Ende 2024 abgeschlossen zu haben. Eine Überbelastung der Kolleginnen und Kollegen in den betreffenden Bereichen muss dabei verhindert werden
- >>> FKP: Wie geht es weiter beim Flexiblen Konditionenpaket (MB.OS)? In der Evaluierung muss die Rückmeldung der Mitarbeiterbefragung, u.a. zum Thema Reisezeit und Mehrarbeitszuschläge, berücksichtigt werden
- >>> Beschäftigungssicherung vs. Personalkonzepte im Zuge der Transformation und Unternehmensstrategie zu den verschiedenen Antriebsarten
- >>> Fachkarriere/Expert Journey: Ziel ist die Ermöglichung von Fachkarrieren ohne Personalverantwortung

## RD



Monika  
Tielsch



Carmen  
Schäfer



Thomas  
Brückner



Andreas  
Freund



Ramazan  
Eser



Sünke  
Lepple



Dr. Frank  
Niebling

## ERFOLGE

!!! Umsetzung der Betriebsvereinbarung MB.OS in ausgewählten Bereichen und dadurch Besetzung von neu geschaffenen Arbeitsstellen

!!! Aufgrund der gemeinsam mit dem KOA FEBA/IT/MP erreichten Grundsatzentscheidung unser Betriebssystem MB.OS inhouse zu entwickeln, sind in der Fortfolge weitere strategisch wichtige Arbeitsplätze in diesem Umfeld geschaffen worden

!!! BV Flex: Um auf den temporären Mehrbedarf während der Transformationsphase flexibel reagieren zu können, wurde in Zusammenarbeit mit dem KOA FEBA/IT/MP eine Betriebsvereinbarung getroffen, die auch die Übernahme von 100 Zeitarbeitskräften (ANÜs) in feste Anstellungen bis 2026 und weitere 60 Übernahmen bis 2028 regelt

!!! Mehr Jungfacharbeiter bei RD: Der IG Metall-Betriebsrat konnte erreichen, dass mehr Jungfacharbeiter in die Werkstätten nach RD übernommen worden sind

!!! Integration der Konzernjuristen an den Standort Sindelfingen

## HERAUSFORDERUNGEN/ZIELE

>>> Hoher Anspannungsgrad in Projekten: Besonders die angespannte Anlaufkaskade mit Modellpflegen (MOPFen) und Neuprodukt-Projekten bis 2028 stellt eine erhebliche Herausforderung dar. Der hohe Anspannungsgrad wird, v. a. auch angesichts der Transformation, durch die reduzierte Personalzielzahl seitens des Managements verschärft. Diese ist aus Sicht des Betriebsrats nicht angemessen. Unsere BV Flex reicht hier nicht aus, da die Notwendigkeit zur Anpassung an verschiedene Antriebsarten und die Weiterentwicklung in Richtung Elektromobilität erhöhte Flexibilität und Entwicklungsaufwände erfordern, die mit den Personalkonzepten des Unternehmens so nicht umsetzbar sind

>>> Future Office Strategy (FOS): Desksharing ist im Bereich RD noch nicht flächendeckend umgesetzt

>>> Einführung von SAFe in Zusammenarbeit mit dem KOA FEBA/IT/MP: SAFe (Scaled Agile Framework) ist eine Methode, um Arbeitsabläufe zu verbessern und schneller auf Veränderungen reagieren zu können. Die Einführung von SAFe ist in Software-Bereichen wie MB.OS oder der IT geplant und wird herausfordernd, da agile Arbeitsmethoden auch ein neues Mindset erfordern. Es laufen intensive Verhandlungen zur Implementierung von SAFe (Scaled Agile Framework), mit dem Ziel, diese bis Ende 2024 abgeschlossen zu haben

>>> Reduzierung der Personalzahlen in der RD: Diese Reduktionen erhöhen die Arbeitslast der Beschäftigten und erschweren die Bewältigung der anstehenden Herausforderungen

# DPV



Rainer  
Sanzi



Thomas  
Spohr



Andreas  
Fricke



Julia  
Kugele



Cornelia  
Lange-  
Reichensperger



Sotiria  
Koutalacidou

## ERFOLGE

- !!! Verbesserungen für Wagenbereitstellungsmitarbeiter: Herausnahme aus dem DLTV und Verbesserung der Ergonomie
- !!! Erweiterung der Betreuungsstrukturen: Mehr Vertrauensleute im Angestelltenbereich, insbesondere in der PP; Verbesserung der Betreuung vor Ort
- !!! Verbesserte Verpflegungsversorgung: Optimierungen für Beschäftigte im Bau 40 und auf dem Smart-Areal
- !!! Digitale BR-Sprechstunden: Einführung von digitalen Betriebsrat-Sprechstunden mit Schwerpunktthemen, wie Navi und Gleitzeitvereinbarungen
- !!! Aktive Mitgestaltung bei der Umsetzung von FOS (Future Office Strategy) in den Gebäuden SMART-Areal, AEG (501), 551 und 26, um eine anforderungsgerechte Umsetzung im Sinne der Beschäftigten sicherzustellen
- !!! Einrichtung einer Fachfunktion zu Themen rund um die Pflege von Angehörigen, um dem wachsenden Beratungsbedarf in der Belegschaft gerecht zu werden

## HERAUSFORDERUNGEN/ZIELE

- >>> Gastroverhandlungen auf GBR-Ebene: Ziel ist es, die ATZ-Regelungen auch auf Beschäftigte der Gastro GmbH auszuweiten
- >>> Leistungsverdichtung: Herausforderungen durch nicht besetzte Stellen und die damit verbundene Leistungsverdichtung
- >>> ERA-Heranführungen: Anpassung der Entgeltgruppen (EG) an die Soll-Entgeltgruppen
- >>> Navi-Budgetverteilung: Effizientere Verteilung der Navi-Budgets für Leistungsträger

# CL/K-S



Guido  
Santaniello



Nuri  
Okullu



Konstantinos  
Athanasiadis



Volker  
Niederlohmman



Klaus  
Raible



Elvir  
Rasic



Tarik  
Canverdi

## ERFOLGE

!!! Etablierung der 3. Schicht in der Oberflächenfertigung (OF): Durch die Einführung einer Nachtschicht konnte die Produktionseffizienz gesteigert werden und die Beschäftigten besser in ihrer Tätigkeit ausgelastet werden

!!! Implementierung der 3. Schicht im Rohbau E-Klasse: Dies hat zur Steigerung der Produktionskapazitäten und zur Verbesserung der Durchlaufzeiten geführt

!!! Steigerung des Mitgliederstands: Durch intensives Anwerben durch die Vertrauensleute konnte eine Erhöhung des Mitgliederstands erreicht werden

## HERAUSFORDERUNGEN/ZIELE

>>> Einführung einer 3. Schicht in der Rohrleitungsfertigung: Um die Produktion weiter zu optimieren und die Nachfrage besser zu bedienen, braucht es auch in diesem Bereich eine Nachtschicht

>>> Weiterhin optimale Arbeitsbedingungen im Rohbau und bei Oberflächenbehandlungen sichern: Die Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen bleibt ein zentrales Ziel, um die Qualität und Mitarbeiterzufriedenheit hochzuhalten

>>> Schaffung mehrerer Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einzeinschränkungen: Ziel ist es, inklusive Arbeitsumgebungen zu fördern und Personen mit physischen oder sonstigen Einschränkungen bessere Berufschancen, sowie einen Erhalt des Arbeitsplatzes zu ermöglichen

# Jubiläum:

## 10 Jahre als Betriebsratsvorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen

Am späten Abend des 17. März 2014 stand das Ergebnis der Betriebsratswahl am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen fest: Die IG Metall gewann mit überwältigenden 77,49% der Stimmen und konnte 46 von 57 Betriebsratsmandaten holen. In der darauffolgenden Betriebsratssitzung am 21. März 2014 wurde Ergun Lümalı mit 56 von 57 Stimmen ins Amt des Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Am 2. April 2014 rückte er zudem im Gesamtbetriebsrat als stellvertretender GBR-Vorsitzender auf und ist seit 2021 GBR-Vorsitzender der Mercedes-Benz Group AG.

Bei der letzten BR-Wahl 2022 konnte das Ergebnis sogar getoppt werden: Mit 48 Mandaten ist die IG Metall seither im Betriebsrat vertreten. Zwei Sitze mehr – ein Zeichen, mit dem die Beschäftigten die Arbeit der IG Metall-Betriebsräte am Standort honoriert haben.

Zehn Jahre liegt die Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden nun zurück. Ein guter Zeitpunkt, um die Jahre Revue passieren zu lassen und eine persönliche Zwischenbilanz zu ziehen. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit Ergun Lümalı unterhalten und die ganz besonderen Highlights, aber auch die Rückschläge und massiven Herausforderungen gemeinsam mit ihm unter die Lupe genommen.

**BRENNPUNKT: Ergun, 10 Jahre Betriebsratsvorsitzender – das ist schon ein Meilenstein, auf den man stolz sein kann.**

**Ergun:** Das stimmt – absolut. Gleichzeitig weiß ich auch, dass das nicht allein mein Verdienst ist. Das geht nur mit einem guten Team, dem IG Metall-Betriebsrat, einer starken Belegschaft, die hinter uns steht und einer durchsetzungsfähigen Gewerkschaft, die uns in Verhandlungen mit dem Unternehmen Rückenwind gibt.

**BRENNPUNKT: Was würdest du als persönliches Highlight verbuchen? Auf was bist du besonders stolz, wenn du an die zurückliegenden Jahre denkst?**

**Ergun:** Da gibt es sehr viele Highlights. Ein besonderes ist aber auf jeden Fall unsere Betriebsvereinbarung zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“, denn sie hat noch eine Reihe weiterer Zukunftsbilder nach sich gezogen. „2020+“ war die Muttervereinbarung, wenn man so will. Sie hat den Maßstab gesetzt und noch immer können wir Früchte der Vereinbarung beim Entstehen und Wachsen beobachten – so ist auch die neue Lackierung Teil der Vereinbarung vom Sommer 2014.



Quelle: Hintergrundbild: Adobe Stock/ervix

# Jubiläum

**10 Jahre Betriebsratsvorsitz –  
Ergun Lümali im Interview**

Dass wir das Zuhause der modernsten Produktionshalle im Unternehmen sind, macht mich natürlich auch stolz – zum einen, weil die Factory56 Teil unserer „2020+“-Vereinbarung ist, zum anderen, weil wir damit entscheidende Weichen für die Zukunftsfähigkeit des Standorts gesetzt haben.

Ohne die Factory56 – und die vor- und nachgelagerten vereinbarten Investitionen in weitere Bauabschnitte – würden wir im Produktionsverbund sicherlich nicht den Stellenwert einnehmen, den wir heute für uns beanspruchen können.

Als Highlight in Erinnerung bleibt auch der 1. April 2019, als der damalige Standortverantwortliche Michael Bauer und ich mit einem GLC in der Betriebsversammlungshalle vorgefahren sind und stolz verkünden konnten, dass Sindelfingen künftig auch das Zuhause für den GLC sein wird. Wir konnten damit also unser Produktportfolio um das gefragte SUV-Segment erweitern – ein wichtiger Meilenstein für uns alle! Und die Stimmung an dem Tag haben so einige mit einem Rockkonzert verglichen – es war echt fantastisch!



Besonders stolz macht mich aber auch der Besuch unseres Bundeskanzlers Olaf Scholz und unseres Vorstandsvorsitzenden Ola Källenius bei unserer letzten Betriebsversammlung am 4. März 2024. Dass der Kanzler meiner Einladung gefolgt ist und sich rund vier Stunden für unsere Beschäftigten, unsere Produkte und unsere Produktion in Sindelfingen Zeit genommen hat, unterstreicht noch einmal mehr die Bedeutung



unseres Standorts. So etwas erlebt man nicht alle Tage und wird eine Geschichte für die Enkelkinder werden.

Diese Betriebsversammlung bleibt auch deshalb eine besondere, weil wir – dank unserer neuen Berechnungsformel – eine weitere Rekord-Ergebnisbeteiligung in Höhe von 7.300 Euro verkünden konnten, und darüber hinaus die Übernahme und Verlängerung von rund 1.000 befristeten Beschäftigten bekanntgeben konnten. Insgesamt haben wir in den vergangenen 10 Jahren immer wieder Übernahmen und somit sichere Perspektiven für Leiharbeiter geschaffen – das ist für uns Betriebsräte jedes Mal ein Highlight.

**BRENNPUNKT: Welche Situationen in den letzten 10 Jahren sind dir als besonders schwierig in Erinnerung – welche Verhandlungen waren enorm herausfordernd?**

**Ergun:** Allgemein sind Vereinbarungen, die für die Menschen direkte Veränderungen bei der Arbeit bedeuten, mitunter schwierig zu erklären. Aber für den langfristigen Erhalt und Ausbau der Arbeitsplätze am Standort waren diese Vereinbarungen dringend notwendig. So z. B. die Verlagerung der E-Klasse-Sitze, um Platz zu machen für eine Batteriefabrik und damit eine zukunftsweisende Technologie am Standort.

Viele Verhandlungen waren zäh und wir haben oftmals einen langen Atem gebraucht. Die langjährige Erfahrung macht sich in solchen Situa-

tionen bezahlt – ich bin nicht nur seit 10 Jahren BR-Vorsitzender in Sindelfingen, sondern auch bereits seit 30 Jahren Betriebsratsmitglied. Entsprechend habe ich schon viele Verhandlungen miterlebt und gelernt einen kühlen Kopf zu bewahren – oder weiß, wann es Zeit ist, die Reißleine zu ziehen und deutlich zu machen „Freunde, so nicht!“.

Dabei wusste ich, dass wir uns immer, wenn es am Verhandlungstisch nicht weiterging, **auf unsere Belegschaft verlassen konnten.**

Sei es bei betrieblichen Themen oder in unseren Tarifrunden, wie z. B. Anfang 2018, als wir u. a. die T-ZUG-Regelung durchgesetzt haben. So haben wir am Ende für gute Arbeitsbedingungen, mehr Entgelt und Beschäftigungssicherung am Standort gesorgt. Und wie wichtig Zukunftssicherungen für Belegschaften sind, können wir angesichts der weltweit angespannten Wirtschaftslage deutlich erkennen – gerade auch im Zusammenhang mit der Transformation in der Automobilindustrie.

**BRENNPUNKT: Gibt es etwas, das du heute anders angehen würdest?**

**Ergun:** Ich würde die ein oder andere Situation mit mehr Besonnenheit und Ruhe angehen. Andererseits kommt genau das mit der Er-

fahrung, aus der man heute schöpfen kann. Inhaltlich betrachtet haben wir immer die bestmöglichen Ergebnisse für die Beschäftigten und den Standort herausgeholt – und vor allem auch einige harte Themen abgewehrt, die das Unternehmen auf den Tisch gelegt hatte.

**BRENNPUNKT: Du hattest es vorhin erwähnt – seit 30 Jahren bist du bereits Teil des Betriebsrats in Sindelfingen. Inwiefern hat sich denn die BR-Arbeit über die Jahre verändert?**

**Ergun:** Sie ist vielschichtiger und komplexer geworden, wie unser Standort auch. Über die Jahrzehnte hat an unserem Standort ein deutlicher Strukturwandel stattgefunden. Früher waren wir ein überwiegender Produktionsstandort, wir waren aufs Autobauen fokussiert und entsprechend drehte sich die Betriebsratsarbeit auch vorrangig um die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen in der Produktion.

Inzwischen hat sich unser Standort deutlich verändert. Von dem Werk, wie man es noch vor 30-40 Jahren kannte, ist nicht mehr viel übrig – aber die Veränderungen konnten wir positiv mitgestalten. Wir haben erreicht, dass die Beschäftigung stabil geblieben ist und durch unsere Vereinbarungen neue Technologien bei uns Einzug gehalten haben. Sindelfingen ist um zahl-





## „Der Standort Sindelfingen hat sich zu einem sehr wichtigen Dreh- und Angelpunkt des Unternehmens entwickelt.“

Ergun Lümali

reiche Themen und Bereiche gewachsen und mit jeder Erweiterung wurde der Standort für die Zukunft stark gemacht.

Aus meiner Sicht hat sich **der Standort Sindelfingen zu einem sehr wichtigen Dreh- und Angelpunkt des Unternehmens entwickelt**, worauf wir alle stolz sind. So ist beispielsweise die Planung und auch ein Großteil des Einkaufs hier in Sindelfingen ansässig und mit unserem MTC sind wir der größte Entwicklungsstandort im Unternehmen. Zuletzt wurde unser RD-Bereich vor zwei Jahren um den Electric Software Hub (ESH) erweitert. Hier werden zahlreiche Funktionen zu Software, Hardware, System-Integration und Testing unter einem Dach gebündelt und Zukunftsthemen realisiert, darunter unser eigenes Betriebssystem MB.OS – für das übrigens auch wir die Vereinbarung geschlossen haben. Sprich: In IT- und Softwarethemen mitreden zu können, gehört mittlerweile ebenso zur Betriebsratsarbeit, wie Entgelt- und Arbeitszeitregelungen zu vereinbaren.

Das macht auch deutlich, welchen Einfluss die Digitalisierung nicht nur auf unsere Fahrzeuge selbst, sondern auch unsere Arbeit hat. Seit Corona hat außerdem das mobile Arbeiten einen ganz anderen Stellenwert in der Arbeitswelt bekommen. Entsprechend müssen wir uns als Betriebsräte auch immer wieder neue Wege überlegen, wie wir unsere Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice erreichen können: sei es mit Info-Videos, die wir in Coronazeiten alternativ zu unseren Betriebsversammlungen anbieten konnten, digitalen Sprechstunden und Befragungen zu bestimmten Themen, mehr Social Intranet-Aktivitäten und direkten Ansprachen per Mail sowie E-Paper-Formaten

bei unserem Mitarbeitermagazin. Das ist zusätzlich zum Alltagsgeschäft nicht immer leicht – aber wir begleiten Veränderungen immer mit und passen uns und unsere Arbeitsweisen an, wenn es der Sache dient und um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu vertreten.

### ***BRENNPUNKT: Und mit dem Blick in Richtung Zukunft – was wird uns am meisten herausfordern?***

**Ergun:** Die geopolitische Situation macht uns allen große Sorgen. Ebenso das Erstarken von rechtsradikalen Parteien – auch mit Blick auf die anstehenden Kommunal- und Europawahlen. Gerade in einer Branche, wo unser Erfolg stark vom Export unserer Produkte geprägt ist und der Wettbewerbsdruck immer mehr zunimmt, wäre es verheerend, sich von Europa und der Welt zu isolieren.

Entscheidend wird auch sein, wie wir mit der Transformation vorankommen. Klar ist: Wir werden alles daransetzen, dass die Transformation nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird.

Auf betrieblicher Ebene müssen wir weiterhin eine starke Interessensvertretung aufrechterhalten, damit wir, auf Augenhöhe mit Unternehmensvertreter, die Belange unserer Kolleginnen und Kollegen diskutieren und durchsetzen können. Das ist aus meiner Sicht nur mit einer starken Gewerkschaft der IG Metall möglich. Auch hier gilt der Spruch nach wie vor: **„Hütet die Einheit wie euren Augapfel!“**

**BRENNPUNKT: Vielen Dank für das Gespräch.**



**Jetzt noch bis  
zum 26. Mai  
mitmachen!**

# **DEINE MEINUNG IST UNS WICHTIG. DEIN ENGAGEMENT ZÄHLT!**

Wir stehen vor einem „heißen Herbst“ mit der Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie – auch bei uns im Betrieb! Klar ist: Es geht um mehr Geld – aber auch um Gute Arbeit in Zeiten der Transformation.

**Deshalb bist du jetzt gefragt: Klick rein, mach mit, sei dabei!**



**DU SAGST, WAS SACHE IST!**

Einfach Code scannen  
oder Link eingeben!

[www.igmetall.de/HE0028](http://www.igmetall.de/HE0028)

**Mercedes-Benz  
Standort Sindelfingen**