

BR ENN PUNKT

No 199
Juli 2024

Magazin für die Beschäftigten
am Mercedes-Benz Standort
Sindelfingen



Mercedes-Benz
BETRIEBSRAT
Standort Sindelfingen

Zusammen stark für
JEDE Niederlassung!
Alle zusammen,
Hand in Hand!

Gemeinsam für unsere Zukunft!
Mercedes-Benz Niederlassungen Deutschland



Tarifrunde

Die Forderung steht und
der heiße Herbst naht

FactoryONE

Prototypen-Fertigung im Rohbau
auf höchstem Technologieniveau

Mit der vollen Solidarität der Werke

Bundesweiter Aktionstag bei Mercedes-Benz für die
Interessen der Niederlassungsbeschäftigten – IG Metall-
Kundgebungen machen klar: Bewegt sich nichts am
Verhandlungstisch, bewegen sich die Menschen!



stuttgart.igm.de



SINDELFINGEN



DÜSSELDORF



UNTERTÜRKHEIM



RASTATT



BREMEN



BERLIN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Wir sind viele, wir sind laut und wir halten zusammen!“ – das haben wir Metaller am 2. Juli bei unserem bundesweiten Aktionstag für unsere Niederlassungen deutlich gemacht. An sechs Mercedes-Benz Standorten sind wir vor die Tore gezogen und haben gemeinsam gegen die einseitigen Pläne des Vorstands die Niederlassungen zu verkaufen, demonstriert und damit den Beschäftigten in den Niederlassungen den Rücken gestärkt. Denn am Verhandlungstisch ging es zuletzt nicht weiter – entsprechend mussten jetzt andere Maßnahmen her, um dem Vorstand ein klares Signal zu senden.

Wir haben als Arbeitnehmervertreter der Standorte und Werke von Anfang an deutlich gemacht: Wenn nötig, werden wir unsere Solidarität zeigen und für die Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen eintreten – wer einen von uns angreift, greift uns alle an.

Nun ist der Vorstand gefragt, auf unsere konkreten Forderungen einzugehen. Klar ist: Wir lassen unsere Niederlassungs-Kolleg:innen nicht im Regen stehen. Sie sind engagierte und loyale Beschäftigte, die sich täglich für den Erfolg des Unternehmens einsetzen. Deshalb werden wir alles dafür tun, dass sie langfristige und finanzielle Garantien erhalten. Und das tun wir zusammen als TEAM IG METALL!

Wir sind bereit für die Tarifrunde im Herbst!

Die Kundgebungen der IG Metall vom 2. Juli darf das Unternehmen auch als Vorbote für den heißen Herbst verstehen. Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie verspricht schon jetzt eine harte Nummer zu werden, denn in punkto Forderungshöhe liegen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite weit auseinander. Mit Aussagen in der Presse wie „Zu verteilen gibt es aktuell überhaupt nichts!“ und „Die richtige Zahl wäre eine Null!“ hat sich der stellvertretende Südwestmetall-Vorsitzende und Verhandlungsführer, Harald Marquardt, bei uns keine Freunde gemacht. Wir wissen, was unsere Beschäftigten verdienen haben und dass es durchaus etwas zu verteilen gibt. Und wir wissen auch, dass wir mit euch eine starke Mannschaft an unserer Seite haben, um für unsere Forderungen einzustehen.



Dabei ist 40 Jahre nach Ende des Streiks um die 35-Stunden-Woche, das Thema Arbeitszeit aktueller denn je. Unter dem Motto „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ wollte die IG Metall damals 1984 die Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden in der Woche erreichen. Die Arbeit sollte menschlicher werden und es sollten durch die Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze für die damals 2,5 Millionen Erwerbslosen geschaffen werden. Schrittweise wurde die Arbeitszeit in der westdeutschen Metallindustrie bis 1995 dann auf 35 Stunden gesenkt und der Verlust von zehntausenden Arbeitsplätzen in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg konnte verhindert werden.

Und heute? Die Beschäftigten arbeiten flexibler als je zuvor und erwarten selbstbestimmte Arbeitszeiten. Das gilt vor allem für die Produktion, wo die Arbeitszeiten weit weg von Selbstbestimmung sind. Deshalb pochen die Menschen darauf, dass neben dem klaren Fokus auf eine deutliche Entgelterhöhung die Arbeitszeiten in Tarifverträgen so gestaltet werden, dass nicht nur der Arbeitgeber über die Zeiten der Beschäftigten verfügt, sondern sie selbst mitgestalten können. Die Durchsetzung der tariflichen Freistellungszeit im Jahr 2018 war da ein wichtiger Meilenstein in der Gestaltung der Arbeitszeit und daran gilt es jetzt in dieser Tarifrunde anzuknüpfen.

Kolleginnen und Kollegen: Die Friedenspflicht endet am 28. Oktober 2024 um 24 Uhr – ab dem 29. Oktober, 00.00 Uhr sind dann Warnstreiks möglich. **Wir zählen auf euch!**

Euer
Ergun Lümali

INHALT

37

ProCent

20



32

**Jugendversammlung 2024:
Ein Tag für Respekt,
Toleranz und Vielfalt**



28

Arbeitsvertretung

begleitet
seinem Arbeitsalltag

Was tun?

Entscheidung am Standort
Unterstützung

Jugendversammlung 2024

Respekt, Toleranz

von uns geförderten

39

Rätselbox

Zum Knobeln und
Entspannen



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:
Klaus Stein (kom.), 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, ROI BRAND x READY7 x RYZ

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



Gesamtherstellung

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

FACTORYONE

Prototypen-Fertigung im Rohbau auf höchstem Technologieniveau

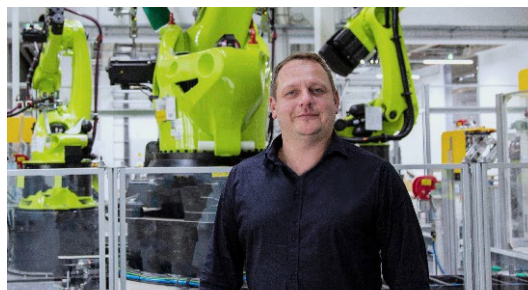
Die Karosseriefertigung für unsere Mercedes-Benz-Prototypen (Nullserienproduktion) bzw. der Bereich „Rohbau/Anlauffabrik“ wird erweitert: Durch das erste Modul der FactoryOne in der Außenstelle HKS (Hans-Klemm-Straße, Böblingen). Im September fällt hier – nach gerade einmal acht Monaten Umbauphase – der Startschuss für die Produktion. Die Bauarbeiten laufen aktuell noch auf Hochtouren. Beschäftigte und Führungskräfte des Bereichs ES/AFO haben in den vergangenen Monaten, gemeinsam mit dem Team der Fabrikplanung, alle Hebel in Bewegung gesetzt, um den hochambitionierten Produktionsstart möglich zu machen. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat Ende Juni auf der Baustelle vorbeigeschaut und sich einen Eindruck von dem Zukunftsprojekt verschafft, das – wie so viele andere Gebäude am Standort – ein weiteres Gütesiegel für Sindelfingen sein wird.

Das Pilotmodul der FactoryOne, welches den kompletten Rohbau von der Logistik bis zum Finish abbildet, stellt die Zukunft der Karosseriefertigung in unserer Nullserienproduktion dar. Diese neuartige Modulfertigung in der FactoryOne ist typpflexibel, intelligent, digital und effizient. Den Grundstein für diesen Erfolg legte die eigens hierfür gebildete Arbeitsgruppe (Schwarm) der Abteilung ES/AFO im Jahr 2023. Ziel der Arbeitsgruppe war es, ein Konzept auf die Beine zu stellen, welches es ermöglichen wird, auf gleicher Fläche mehr Projekte abzubilden. Denn: Für die in 2024 und 2025 vorgesehene hohe Anzahl an Typprojekten waren bislang nicht genügend Fertigungsflächen in Sindelfingen vorhanden (bis zuletzt waren maximal sechs Projekte abbildbar). Wo früher zwischen 1.800 und 1.900 Prototypen für die Entwicklung produziert wurden, werden künftig weit mehr Karossen in der FactoryOne produziert. Der Bedarf entsteht, weil sowohl Verbrenner als auch Elektrofahrzeuge parallel benötigt werden.

TYPFLEXIBEL – INTELLIGENT – DIGITAL – EFFIZIENT

Mit der FactoryOne wird die hohe Anforderung an den Rohbau in der Anlauffabrik ab jetzt erfüllt: Auf gleicher Fläche können nun deutlich mehr Produkte für den Entwicklungsbereich gefertigt werden. Und nicht nur die Fertigungsfläche wurde pro Projekt nahezu halbiert (-48%), auch die Fertigungszeit wird durch effiziente Anlagen um die Hälfte reduziert (-50%). Dabei wird typpflexibel gebaut, d.h. je Modul werden zwei Baureihen im Wechsel produziert, wobei die FactoryOne vier Module umfasst.

KEINE FREMDVERGABE



Keine Fremdvergaben, Know-how erhalten, Beschäftigung gesichert - IG Metall-Betriebsrat Edwin Krieg ist sichtlich stolz auf diesen Erfolg.

Edwin Krieg, Koordinationsausschussvorsitzender für BHQ (BodyTec – HR – Qualität), unterstreicht, welche Bedeutung dieses Großprojekt in der Anlauffabrik für den Standort insgesamt hat: „Durch die FactoryOne ist es uns gemeinsam mit den Beschäftigten und dem Unternehmen gelungen eine Fremdvergabe in diesem kritischen Bereich zu vermeiden – wir sprechen hier schließlich von unseren Fahrzeugen der Zukunft. Klar ist: Ohne die neue Modullösung hätten wir auf den bisherigen Flächen der Anlauffabrik, die hohe Anzahl an Prototypen, die die Entwicklung benötigt, nicht ableisten können. Umso mehr freut es uns als Betriebsrat, dass hier an unserem Standort – trotz der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Situation – eine so hohe Investition in die Anlauffabrik erfolgt ist. Damit ist ein erster wichtiger Schritt gemacht, dass unsere Anlauffabrik zukunftsfähig ist und nach Bedarf noch weiterwachsen kann. Sindelfingen bleibt damit Dreh- und Angelpunkt für alle Anläufe bei



Mercedes-Benz und vor allem behalten wir auch das Know-how unserer hochkompetenten Belegschaft am Standort. So haben wir erneut zur Beschäftigungssicherung beigetragen.“

„Mit der FactoryOne konnten wir Fremdvergaben in der Anlaufabrik vermeiden und dafür sorgen, dass Sindelfingen Dreh- und Angelpunkt für alle Anläufe bei Mercedes-Benz bleibt.“

- Edwin Krieg -



Zufrieden mit dem Fortschritt in der FactoryOne | Projektleiter Frank Grossmann (l.) und Meister Benjamin Freund (r.)

In der FactoryOne wird man von nun an Erfahrungen mit modernsten Anlagen sammeln und mitunter auch Versuche starten, die später die Serienproduktion im Rohbau prägen werden, berichtet **Frank Grossmann**, Projektleiter FactoryOne aus dem Bereich ES/AFO: „Durch den Wandel in der Automobilindustrie erfahren wir einen massiven Komplexitätsanstieg und eine große Variation in der Karosserie, u. a. durch unterschiedliche Materialpaarungen und kritische Fügepaarungen. Im gegenwärtigen Prototypenbau legen noch manuelle Umfänge die Basis der Fertigung. Geringe Stückzahlen, weitläufige Logistikwege und hoher Flächenbedarf charakterisieren die bisherige Nullserie. Durch die neue Anlagenstrategie im Pilotmodul wird ein deutlicher Effizienzvorteil erreicht. Dazu trägt maßgeblich eine Typflexibilität des Moduls bei, welches Fahrzeuge mit unterschiedlichen Technologien und Materialkonzepten innerhalb einer kompakten Anlage abdeckt. Im Pilotmodul werden alle Architekturen von MMA bis AMG in einer Anlage gefertigt. Die schnelle Integration und Änderungen

im Produktentstehungsprozess sind somit elementarer Bestandteil der heutigen Fertigung. Ein fliegender Wechsel zwischen manuellem und hoch automatisiertem Aufbau kann je nach Phase in der FactoryOne problemlos abgebildet werden. Diese neuartige Aufbaustrategie in der Nullserienproduktion wird den Reifegrad für den Serienanlauf nochmals deutlich steigern, da mit dem Einsatz von Serienfügetechnologien die Übertragung der Parameter und Prozesse in die Serie gelingt, was mit den bisherigen Prozessen so nicht möglich ist.“

Weitere Besonderheiten der FactoryOne sind:

- // die reduzierte Durchlaufzeit, die es erlaubt Karossen schneller zu produzieren,
- // die vielen digitalisierten und intelligenten Prozesse,
- // die höhere Fügequalität, aufgrund des größeren Automatisierungsanteils sowie des Nullfehlerlators auf Basis eines digitalen Soll-Ist-Vergleichs
- // und auch dass hier beispielsweise Seitenwandvorrichtungen bis zu einem Gewicht von vier Tonnen mit fahrerlosen Transportsystemen (FTS) befördert werden und man in der Fertigung mit dem Einsatz der FTS das Ziel einer staplerlosen Fabrik umsetzen wird.

ONE FACTORY, ONE FAMILY

Auf all das ist die Mannschaft in der FactoryOne sehr stolz. Ganz besonders hervorzuheben ist aber unter welchem Zeitdruck das alles von den Beteiligten auf die Beine gestellt wurde, betont Frank Grossmann: „Der Terminwunsch seitens der Unternehmensleitung war nahezu unmöglich – angesichts der ganzen Projekte. Wir mussten nämlich zunächst für die Remontage der Altanlagen sorgen und die Halle so umgestalten, dass sie sich für den Rohbau eignet – und das alles innerhalb von acht Monaten. Es ist unglaublich, mit welcher Motivation alle darauf hingearbeitet haben, um das Ziel „Produktionsstart im September“ auch zu erreichen. Alle, die mit dem Projekt zu tun hatten, sind beeindruckt, was hier in kürzester Zeit geleistet wurde. Das Projekt um die neue Fertigung hat in den Menschen, die hier arbeiten, etwas entfacht, was man so nur selten erlebt. Alle waren mit einem enormen Elan dabei. Der Spirit war so ansteckend, dass mittlerweile unsere Abteilung den Namen übernommen hat: FactoryONE – ONE Factory, ONE Family!“

Auch **Benjamin Freund**, Meister im Bereich ES/AFO, ist begeistert von der FactoryOne-Familie, wie er sie mit Stolz nennt: „Ich persönlich habe so etwas wie hier tatsächlich noch nie im Arbeitsumfeld gesehen. In Eigenleistung hat mein Team z. B. Farbeimer besorgt und Hallenwände, Pfeiler, Spinde, etc. frisch gestrichen und komplett aus eigenem Antrieb der Beschäftigten heraus, wurde der ganze Finish-Bereich umgezogen und eingerichtet.“

EIGENLEISTUNG ENTFACHT TEAMGEIST

Aufgrund des vorhandenen Budgets wurde in der FactoryOne sehr viel in Eigenleistung erbracht. So erfolgte die komplette Anlagen- und Hallenplanung über die eigene Planung der Anlauffabrik; externe Planer wurden nicht eingekauft. „Dies hat entgegen allen Erwartungen aber nicht für Spannungen im Projekt gesorgt, sondern zu einem ganz anderen miteinander beigetragen“, erzählt Frank Grossmann.

Die Beschäftigten, die in der FactoryOne ihr neues Arbeitsumfeld und Zuhause in der HKS gefunden haben, sind schon längst mehr als nur Arbeitskolleginnen, sagt Benjamin Freund: „Wir haben im Finish-Bereich der FactoryOne auch einen Aufenthaltsbereich mit Küchenzeile einrichten lassen und kochen hier regelmäßig für- und miteinander – das schweißt uns als Mannschaft richtig zusammen. Wo andere nur davon sprechen eine Familie sein zu wollen, sind wir es hier tatsächlich. Das ist etwas ganz Besonderes, finde ich – und meine Kolleginnen und Kollegen geben mir zu 100% Recht.“

Dimitra Koemtzidou, IG Metall-Betriebsrätin in der Anlauffabrik, kann das nur bestätigen – sie hat den Prozess von Anfang an eng begleitet und freut sich für die Kolleginnen und Kollegen in der HKS: „Die Menschen hier haben wirklich alles gegeben, um ihre FactoryOne mit Leben zu füllen und das sehr sportliche Ziel eines Produktionsstarts in gerade einmal acht Monaten zu erreichen. Uns als Betriebsrat zeigt das einmal mehr, was man mit einer motivierten Belegschaft reißen kann, wenn man die Menschen mitnimmt und sie sich aktiv im Prozess beteiligen können. Sie werden selbst kreativ, bringen die tollsten Ideen ein und tragen so zu einem ganz besonderen Wir-Gefühl im Team bei. Es ist schön zu sehen, mit wie viel Stolz die Beschäftigten die bestehende Halle in der HKS zusammen mit den Führungskräften zu ihrer FactoryOne umgestaltet haben.“

„Uns als Betriebsrat zeigt das einmal mehr, was man mit einer motivierten Belegschaft reißen kann, wenn man die Menschen mitnimmt und sie sich aktiv im Prozess beteiligen können.“

- Dimitra Koemtzidou -



Das FactoryOne-Team bei einer Begehung mit den IG Metall-Betriebsrätinnen Dimitra Koemtzidou (2.v.l.) und Okan Özkan (4.v.l.)



DANKE, TOM!

Fünf Jahre lang hat **Tom Wolters** unseren Standort als IG Metall-Sekretär tatkräftig begleitet, hat Tarifrunden und Wahlen mitorganisiert, die Vertrauenskörperlleitung (VKL) gemeinsam mit dem VKL-Team umstrukturiert und bei Mitgliederaktionen gezeigt, was es heißt, wenn man als **TEAM IG METALL** die Dinge einfach anpackt. Gemeinsam mit Tom haben wir am Standort und innerhalb der IG Metall in den letzten Jahren eine Menge bewegt – wir danken dir für deinen Elan, deine Begeisterung und deinen Teamgeist!

Jetzt ist Tom zum 1. Bevollmächtigten der IG Metall Pforzheim gewählt worden und wir gratulieren herzlich zu diesem großartigen Erfolg! Eine Geschäftsstelle zu führen, das wird ganz neue und sicher auch schwierige Herausforderungen mit sich bringen. Aber wenn wir eines von Tom wissen: Er wird sich mit viel Herzblut und Engagement jeder neuen Aufgabe stellen und sein Wissen und Können auch in der neuen Position unter Beweis stellen.

Tom, du warst eine große Bereicherung für unser Team in Sindelfingen. Wir wissen, du wirst deinen Weg weiterhin gehen und wir freuen uns sehr für dich. Bleib' wie du bist – freundlich, nahbar, kompetent und durchsetzungsstark – und mach' weiter so.

Alles Gute und viel Erfolg!
Dein TEAM IG METALL
am Mercedes-Benz
Standort Sindelfingen



Zum Abschied gab's ein persönliches BRENNPUNKT-Cover fürs neue Büro in Pforzheim



Evaluation der weiterentwickelten Arbeitsorganisation gestartet

Ende 2021 wurde die Weiterentwickelte Arbeitsorganisation (WAO) nach jahrelanger Pilotphase in den Montagen, im Rohbau und in der Logistik in eine zeitgemäße und praxisorientierte Vereinbarung gegossen. Sie hat damit auch das seit 1995 praktizierte Gruppenarbeitsmodell ergänzt. Dem Verhandlungsteam des Betriebsrats war dabei immer wichtig, dass der Kern der Gruppenarbeit erhalten bleibt. Das ist auch gelungen. So sind u. a. die sogenannten Umfeldaufgaben weiterhin fester Bestandteil der Gruppenaufgabe. Insbesondere in taktgebundenen Systemen dienen Umfeldaufgaben für die Kolleg:innen in der Produktion dem Belastungsausgleich und der Arbeitsanreicherung, indem die Beschäftigten zeitweise von den taktgebundenen Arbeitsstationen bzw. Anlagen abgelöst werden.

WAO steht und fällt mit Umfeldaufgaben

Nach einer mehrjährigen Pilot- und Einführungsphase, soll nun anhand einer flächendeckenden Beschäftigtenbefragung mit anschließender Auswertung (Evaluation) festgestellt werden, wie gut die WAO inzwischen funktioniert und an welchen Stellen unter Umständen nachgebessert werden muss. Durchgeführt wird die Evaluation von einem Team um Prof. Dr. Hajo Holst der Universität Osnabrück, das bereits die Einführung der WAO wissen-

schaftlich begleitet hatte. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit **Frank Strümpel**, Vorsitzender des Fachausschusses für Arbeitspolitik beim Betriebsrat am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, und seinem Stellvertreter **Andreas Tedesco** über den aktuellen Stand der WAO und die anstehende Evaluierung im Werk Sindelfingen unterhalten.

BRENNPUNKT: *Im Rahmen der WAO-Vereinbarung wurde für den Standort Sindelfingen bzgl. der Umfeldaufgaben ein fester Umfang von 20% der täglichen Betriebsnutzungszeit je Schicht und Gruppe vereinbart. Diese 20% waren euch als Betriebsrat in den Verhandlungen zur WAO 2021 besonders wichtig – warum?*

Frank Strümpel: Für uns steht und fällt die WAO mit den Umfeldaufgaben. Gruppenarbeit definiert sich durch eine vollumfängliche Verantwortung aller Arbeitsaufgaben durch seine Gruppenmitglieder in ihrem Arbeitssystem. Damit sind ausdrücklich nicht nur getaktete Stationen mit Vorgabezeiten und eintönigen Arbeitsinhalten unter permanentem Leistungsdruck zu verstehen. Wir hatten in Sindelfingen bisher jahrzehntelang eine auf diesen Grundwerten



Andreas Tedesco und Frank Strümpel

praktizierte, erfolgreiche und sehr zufriedenstellende Gruppenarbeit und mit der neuen WAO sollte es eigentlich keine spürbaren Verschlechterungen für die Beschäftigten geben. Daher waren die 20% Umfeldaufgaben so entscheidend. Dieser Zeitumfang ist durch unsere hier am Standort erreichte Betriebsvereinbarung nun verpflichtend in der Arbeitszeuteilung als sog. Umfeldaufgabenzeitanteil der Gruppe auszuweisen und die tägliche Ablöse muss nachweislich geplant und dokumentiert und durch die abgelösten Beschäftigten bestätigt werden. Nun gilt es seitens Unternehmen dieses entsprechend in der Praxis umzusetzen. Aber die Einführung eines funktionierenden Ablösekonzeptes in den Gruppen gestaltete sich von Anfang an schwierig. Das Unternehmen steht hier nach wie vor in einer Bringschuld, denn unsere Betriebsvereinbarung zur WAO ist verbindlich umzusetzen. Doch leider tut sich das Unternehmen noch immer sehr schwer damit, die WAO zur Zufriedenheit der Gruppenmitglieder erlebbar zu machen.

BRENNPUNKT: Inwiefern war es schwierig ein funktionierendes Ablösekonzept einzuführen?

Andreas Tedesco: In einem Probelauf in Halle 46 wollte das Unternehmen sich in kleinen Schritten den vereinbarten 20% Umfeldaufgaben annähern. Doch gleich zu Beginn kam es zu langen Bandstillständen, die deutlich gemacht haben, dass so unmöglich die verpflichtenden 20% erfolgreich umgesetzt werden könnten. Grund dafür war, dass der Gruppenverantwortliche (GV) die Gruppenmitglieder für die Umfeldaufgaben abgelöst hat und seine fachliche Führungsrolle in dieser Zeit nicht mehr wahrnehmen konnte – sprich, die Aufgaben des GV sind liegengeblieben. Man muss dazusagen, dass die GV ständig mit unvorhersehbaren Aufgaben konfrontiert sind.

Das Unternehmen hat daher von sich aus den Versuch direkt wieder abgebrochen. Für uns als Betriebsrat war schnell klar: Damit wir eine

funktionierende Ablöseorganisation erhalten, muss das Unternehmen zusätzliche Arbeitskräfte in den Gruppen einplanen und zur Verfügung stellen.

Frank Strümpel: Nach intensiven Gesprächen mit der Unternehmensseite konnten wir als Betriebsrat dann auch erreichen, dass die WAO-Bereiche bzw. die Meistereien in den Montagen, d.h. in Halle 46 und in der Factory56, pro Schicht zusätzliche Beschäftigte erhalten haben, um eine Umsetzung einer Ablöseorganisation flächendeckend sicherzustellen. Diese Arbeitskräfte werden gruppenspezifisch qualifiziert und können die taktgebundenen Gruppenmitglieder aus den Arbeitsstationen ablösen, wodurch diese dann die Möglichkeit bekommen, sich um die Umfeldtätigkeitsaufgaben ihrer Gruppe zu kümmern.

Andreas Tedesco: Wir haben vor allem auch geregelt, dass die 20% Umfeldaufgaben – das sind aktuell 80 Minuten – am Stück von den Gruppenmitgliedern wahrgenommen werden müssen, damit die Entlastung auch wirklich spürbar ist für die Kolleg:innen. So sollte die Ablöseorganisation nicht nur für eine tatsächliche Entlastung bei den Beschäftigten sorgen, sondern auch dazu beitragen, dass die Zufriedenheit der Gruppe gestärkt wird. Ob das nun so ist, wird die Evaluation zeigen.

Leider ist es aber so, dass die Gruppen oft erst bei der jeweiligen Führungskraft einfordern müssen, dass taktentkoppelte Tätigkeiten machbar sind – sprich, dass die Ablösekräfte gestellt werden und dadurch die Ablöse gelebt werden kann.

„Solange es noch kein Selbstläufer ist, sollte die Gruppe es einfordern, ihren Anteil an Umfeldaufgaben machen zu können und dadurch die Ablöse im Alltag zu leben! Nur so kann die Ablöseorganisation auch wirklich funktionieren.“

- Andreas Tedesco -

Nur wenn die Voraussetzungen seitens des Unternehmens geschaffen und eingehalten werden, kann die Ablöseorganisation auch wirklich zur Zufriedenheit der Gruppe funktionieren. Und solange das Ganze noch kein Selbstläufer ist, sollte es die Gruppe Tag für Tag einfordern. Es steht den Beschäftigten zu, wir haben uns vehement dafür eingesetzt und wir fordern das Unternehmen auch an dieser Stelle nochmals auf, getroffene Betriebsvereinbarungen einzuhalten und entsprechend umzusetzen.

Frank Strümpel: Die Praxis hat uns auch in der Factory56 gezeigt, dass die Gruppen möglichst klein gehalten werden sollten, damit die Kolleg:innen innerhalb der Gruppen oft genug und regelmäßig Umfeldaufgaben wahrnehmen können. Verbesserungswürdig scheint auch in einigen Arbeitsbereichen eine eindeutige Aufgabenzuständigkeit. Im Moment bleiben sehr viele Aufgaben an den Gruppenverantwortlichen hängen, die eigentlich von der Gruppe, den Meister:innen oder anderen Kolleg:innen abgearbeitet wären. Es ist wichtig, dass hier für Klarheit gesorgt wird und ein harmonisches Miteinander zwischen Meister:innen, GV und Gruppe spürbar wird. Ich hoffe, dass wird auch die Evaluation widerspiegeln und das Unternehmen dann zum Handeln zwingen.

Evaluation in zwei Stufen

BRENNPUNKT: Wie genau wird die Evaluation der WAO ausgestaltet sein?

Frank Strümpel: Die Evaluation findet zweistufig statt: (1) Zunächst haben Ende Juni/Anfang Juli insgesamt 20 Leitfadengespräche stattgefunden. Im Herbst 2024 folgt dann (2) eine digitale Vollbefragung aller Beschäftigten, die in der WAO arbeiten. Die Leitfadengespräche am Standort Sindelfingen wurden in vier Meistereien durchgeführt: in zwei Meistereien der Factory56 sowie je in einer Meisterie in der Halle 46 und im Rohbau. Dabei wurden jeweils fünf Beschäftigte interviewt: ein E4 oder E3, ein E5, ein GV oder GV-S sowie zwei Gruppenmitglieder aus derselben Gruppe des GV/GV-S. Und natürlich fand die Befragung anonym statt. Dabei ging es in den Fragen u. a. darum, einen Eindruck davon zu bekommen, wie sich die Arbeit in der WAO und das Miteinander in der Gruppe gestaltet und wo die Befragten konkret Verbesserungspotential sehen. Die Ergebnisse dieser 20 Interviews werden nun vom Team der Universität Osnabrück ausgewertet und dienen dazu, die Vollbefragung für die Evaluation im Herbst vorzubereiten.



Andreas Tedesco: Wir hatten in der zentralen WAO-Vereinbarung bereits vorausschauend festgehalten, dass bis Ende 2025 eine Evaluation der WAO durchgeführt werden muss, um zu sehen, wie gut die WAO läuft und wie zufrieden die Kolleg:innen sind. Weil wir in der Praxis aber in den letzten Jahren an so vielen Stellen auf Schwierigkeiten gestoßen sind, hat Frank dann Anfang des Jahres angeregt, dass die Evaluation vorgezogen und schon dieses Jahr umgesetzt wird.

„Die WAO sollte eigentlich wie ein Uhrwerk laufen – ein Zahnrad sollte ins andere greifen. So wie wir das jedoch mitbekommen, ist das noch nicht flächendeckend der Fall.“

- Frank Strümpel -

Frank Strümpel: Die WAO sollte eigentlich wie ein Uhrwerk laufen – ein Zahnrad sollte ins andere

greifen. So wie wir das jedoch erleben und im Alltag von den Kolleg:innen mitbekommen, ist das noch nicht flächendeckend der Fall. Durch die bereits ergriffenen Maßnahmen hat sich schon einiges getan, aber eben noch nicht überall. Und mir war es einfach wichtig, dass wir die Menschen so frühzeitig wie möglich hören und ihren etwaigen Unmut ernst nehmen. Außerdem dienen diese Ergebnisse auch dazu, konkret auf Defizite hinzuweisen und die Unternehmensseite zu sensibilisieren, endlich ihrer Verantwortung bezüglich einer vollumfänglichen Einhaltung und Umsetzung von getroffenen Betriebsvereinbarungen gerecht zu werden.

Deshalb lautet unser Appell für die Vollbefragung im September/Oktober:

Kolleginnen und Kollegen, seid einfach offen und ehrlich und teilt in der WAO-Evaluation eure Meinung und eure Probleme mit – nur so, können wir uns als Betriebsrat dafür stark machen, dass eure Themen so schnell wie möglich angegangen und verbessert werden.

Brennpunkt: Vielen Dank für das Gespräch.



Mit der vollsten Solidarität

Bundesweiter Aktionstag für



den
der Werke
für unsere Niederlassungen

WIR HALTEN
ZUSAMMEN
AM 2. JULI
UND JEDEN TAG



An sechs Mercedes-Benz Standorten wurde es am 2. Juli laut: Unter dem Motto „Wir halten zusammen - am 2. Juli und jeden Tag“ sind insgesamt 25.000 Beschäftigte in Sindelfingen, Untertürkheim, Rastatt, Bremen, Düsseldorf und in Berlin vor die Werkstore gezogen, um bei den Kundgebungen der IG Metall gegen den geplanten Verkauf der unternehmenseigenen Autohäuser zu demonstrieren und ihre Solidarität zu zeigen. Die bundesweite Aktion fand vor dem Hintergrund laufender Verhandlungen über eine Rahmenvereinbarung für die betroffenen 8.000 Niederlassungsbeschäftigten an 80 Standorten statt. Denn: Aus Sicht der Betriebsräte geht das Unternehmen noch viel zu wenig auf die Forderungen der Arbeitnehmerseite ein. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat die Aktion in Sindelfingen vor Tor 7 begleitet und Eindrücke und Stimmen für euch gesammelt.

Die einseitigen Pläne des Vorstands die Niederlassungen zu verkaufen, hat **Ergun Lümalı**, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group und Betriebsratsvorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, bereits nach Bekanntwerden der Entscheidung im März scharf kritisiert. Und auch bei der Kundgebung vor den rund 10.000 Beschäftigten in Sindelfingen fand Lümalı deutliche Worte:

„Wir halten diese Pläne für falsch. Sie gehen einzig und allein auf das Konto des Unternehmens. Die Beschäftigten brauchen doch gerade jetzt in Zeiten der Transformation, des Umbruchs und der Unsicherheiten Rückhalt, Konstanz und Zuversicht. Deshalb fordern wir nicht ohne Grund mehr Sicherheit und langfristige Perspektive. Klar ist, wir werden bei den anstehenden Plänen unsere Niederlassungs-Kolleginnen und -Kollegen nicht im Regen stehen lassen. Für das Unternehmen sind sie vielleicht nur Zahlen auf einem Blatt Papier. Für uns sind sie engagierte und loyale Mitarbeiter, die sich täglich für den Erfolg des Unternehmens einsetzen. Schon seit zehn Jahren nehmen sie viele



Entbehrungen in Kauf, um die Niederlassungen abzusichern und profitabel zu sein. Und das ist der Dank dafür? Klar, dass die Kolleginnen und Kollegen stinksauer sind! Das ist keine Art und Weise, wie man mit uns Beschäftigten umgeht – Wertschätzung und Respekt sehen anders aus! Deshalb kämpfen wir gemeinsam mit den Beschäftigten aus den Niederlassungen für faire Rahmenbedingungen und dass



ihre Interessen gewahrt bleiben. Wir werden alles dafür tun, dass sie im Fall eines Verkaufs zumindest langfristige und finanzielle Garantien erhalten.“

Lümalı zeigte sich sehr stolz über die große Solidarität, die mit dem bundesweiten Aktionstag in Richtung der Niederlassungen gesendet wurde: „Unsere heutigen Kundgebungen zeigen wieder mal: **Wer einen von uns angreift, greift uns alle an!** Wir haben immer gesagt, sollten die Verhandlungen stocken und der Vorstand nicht auf unsere Forderungen eingehen, werden wir Widerstand leisten. Durch den Aufruf der IG Metall zum Aktionstag wurde der Druck erhöht und der Verhandlungstisch auf die Straße geholt. Wir haben deutlich gemacht, dass wir bereit sind für unsere Forderungen einzustehen – heute, morgen und auch darüber hinaus, wenn es sein muss.“

Nicht bereit den Stern loszulassen

Auch Jutta Knapp, die Betriebsratsvorsitzende der Niederlassung in Mannheim, spricht in Sindelfingen vor Tor 7. Mit auf die Bühne bringt sie einen großen Mercedes-Stern. Unter lautem Jubel der Demonstrierenden drückt sie ihn sich an ihr Herz. 42 Jahre arbeitet sie bei Mercedes - sie ruft verärgert: "Ich will eigentlich nicht mehr woanders arbeiten. Aber wenn schon, dann wenigstens mit einem fetten Rucksack!"



Keine Kündigungen dank ZuSi 2030

Gerade in unsicheren Zeiten sei der Zusammenhalt besonders wichtig, betonte Lümalı. Nur durch Geschlossenheit und Solidarität könne sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse der Beschäftigten wahrgenommen und die Forderungen der Arbeitnehmerseite erfüllt werden:

„Wir fordern die Unternehmensleitung auf, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um den Kolleginnen und Kollegen aus den Niederlassungen eine sichere und stabile Zukunft zu ermöglichen. Und wir machen uns dafür stark, dass wenn es schon zu einer Veräußerung kommt, dann nur an Erwerber, die sich klar zur Tarifbindung und zur Mitbestimmung bekennen. Die bisherigen Verhandlungen haben leider gezeigt, dass das Unternehmen alle Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen (GBV/KBV) aufheben will und somit die Arbeitsbedingungen nicht 1:1 übertragbar sind. Das heißt, sie lassen sich nicht vollumfänglich absichern. Deshalb ist ein Interessensausgleich aus unserer Sicht zwingend notwendig.“

Interessensausgleich notwendig

Welchen besonderen Stellenwert Zukunftssicherungen wie unsere ‚ZuSi 2030‘ haben, zeigt sich in Krisensituationen wie diesen, so Lümalı: „Unsere ZuSi 2030 gibt uns den Rückhalt, die Entscheidung über den Verkauf in Frage zu stellen – und wenn sich daran nicht rütteln lässt, dann fordern wir, die Arbeitsbedingungen bestmöglich finanziell abzugelten. Wir werden in den Verhandlungen auch nicht klein begeben. Mit unserer ZuSi 2030 haben wir ein echtes Pfund in der Hand! Wir haben darin zentrale Werte vereinbart, u. a. dass betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2029 ausgeschlossen sind und für die Beschäftigten eine Transformations- und Qualifizierungszusage gilt. Wenn der Vorstand seine Niederlassungen nun tatsächlich verkaufen will, dann muss vom Unternehmen ein entsprechender Wertausgleich für die Kolleginnen und Kollegen erfolgen. Es muss klar sein und dafür treten wir gemeinsam ein: Zukunftssicherungen in unserem Unternehmen stehen nicht nur auf dem Papier, sondern werden aktiv gelebt.“



Rahmentarifvertrag: Das fordert die Arbeitnehmerseite



Barbara Resch, Bezirksleiterin der IG Metall Baden-Württemberg, äußerte sich bei der Kundgebung vor Tor 7 ebenfalls deutlich zu den Forderungen: „Die Beschäftigten in den Niederlassungen fühlen sich zu recht, aus- und vor der Kopf gestoßen' und haben Angst. Sie wissen nicht, wer als möglicher Erwerber kommen wird und welche Bedingungen sie dort erwarten. Wir sagen deshalb ganz klar, was wir verlangen: Wir wollen Sicherheit für die Beschäftigten vor Ort! Wir wollen den Erhalt der Tarifbindung in allen Niederlassungen! Wir wollen den Erhalt der guten Arbeitsbedingungen! Und wir wollen den angemessenen Werteausgleich! Das Unternehmen will die Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen aus der Mercedes-Familie rauschmeißen, aber das lassen wir nicht so einfach zu! Die IG Metall ist bereit, den Kampf aufzunehmen. Seite an Seite stehen wir zusammen, um die Forde-

rungen zu unterstützen. Auch Beschäftigte anderer Betriebe wie Bosch und Mahle haben ihre Solidarität gezeigt. Dieses Zeichen kann der Vorstand nicht übersehen! Mercedes-Benz muss endlich Verantwortung übernehmen!“

Im besten Fall sollen noch vor den Sommerferien Eckpunkte der Rahmenvereinbarung mit dem Unternehmen festgehalten werden. Mit Blick auf den Kalender gilt dennoch: Qualität vor Tempo. Natürlich wollen die Kolleg:innen in den Niederlassungen zeitnah Antworten auf ihre Fragen und nicht länger in der Schwebe hängen. Das ist auch im Sinne der Arbeitnehmervertreter. Doch wenn schon über das „ob“ einer Veräußerung nicht mitbestimmt werden kann, dann soll zumindest das „wie“ gut durchdacht und verhandelt sein, sagt die IG Metall-Betriebsleiterin: „Erst wenn es zwischen der Unternehmensleitung und uns als Arbeitnehmervertretern eine Einigung über die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten gibt, darf der Vorstand auch mit potenziellen Erwerbern konkrete Gespräche führen. Klar ist: Wenn es sein muss, haben wir Metaller einen langen Atem. Wir spielen nicht auf Zeit und wollen die Unsicherheit bei den Kolleginnen und Kollegen nicht unnötig in die Länge ziehen. Unser Ziel ist und bleibt aber: die bestmögliche Einigung im Sinne der Beschäftigten.“





„Wir wollen einen finanziellen Werteausgleich!“



Michael Bettag, Vorsitzender der Niederlassungskommission beim Gesamtbetriebsrat der Mercedes-Benz Group AG und Verhandlungsführer auf Arbeitnehmerseite, blickte auf die Einsparungen in den Niederlassungen und die Entbehrungen der Kolleginnen und Kollegen in den vergangenen Jahren zurück und drückte seinen großen Ärger mit Nachdruck aus:

„Nachdem 2014 bereits 63 Niederlassungen – mit rund 4.500 Mitarbeitern – verkauft wurden, haben die verbliebenen Beschäftigten viele Einschnitte in Kauf genommen, um die Niederlassungen profitabel zu machen: Entgelteinbußen, längere Arbeitszeiten und den Verzicht auf eine Ergebnisbeteiligung. Sie haben sich richtig ins Zeug gelegt und leisten seit

2021 einen positiven Beitrag zum Konzernergebnis. Durch die Entscheidung über den Verkauf aller Standorte wird das nun völlig negiert. Das ist ein absoluter Schlag ins Gesicht der Beschäftigten des OWN RETAIL. Für uns hat jetzt die Absicherung der Arbeitsbedingungen höchste Priorität.“

Das Signal in den Verhandlungen sei dabei so klar wie eindeutig: Über Jahre erreichte Rechte und Absicherungen werde man sich nicht ohne entsprechenden finanziellen Ausgleich nehmen lassen, so Bettag. Insbesondere weil das Unternehmen alle Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen sowie Haustarifverträge aufheben möchte, fallen damit für die Beschäftigten auch sämtliche Arbeitsbedingungen von Mercedes künftig weg:

„Deshalb fordern wir einen finanziellen Werteausgleich. Fünf Jahre ist die ZuSi 2030 noch gültig – diesen Zeitraum und das was daran hängt, wollen wir abgeholten haben. Das Unternehmen verweigert sich aber und sieht nicht ein, dass die Beschäftigten mit einem Verkauf schlechter gestellt wären. Wir sehen deutlich mehr Themen als das Unternehmen zugibt und wir drängen auf eine angemessene Lösung. Die Zeiten der Zugeständnisse sind vorbei! Zusammen werden wir Metaller kämpfen – wir wissen uns gegenseitig zu unterstützen. Der Aktionstag hat das mehr als bewiesen! Jetzt gilt: Es muss sich was bewegen, sonst bewegen sich die Menschen! **SOLIDARITÄT GEWINNT!**“



IG Metall fordert 7 Prozent für die Metall- und Elektroindustrie

Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg hat am 21. Juni mit großer Mehrheit über ihre Forderung für die bevorstehende Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie entschieden – und am 9. Juli hat der Vorstand der IG Metall die Forderung endgültig beschlossen:

// Tabellenwirksame Entgelterhöhung von 7 Prozent, bei einer Laufzeit von 12 Monaten

// 170 Euro mehr für die Auszubildenden und dual Studierenden



Damit sollen die Ausbildungsvergütungen überproportional angehoben werden. Darüber hinaus will die IG Metall Baden-Württemberg Verbesse-

**SOLIDARITÄT
GEWINNT
TARIFBEWEGUNG JETZT!**

rungen bei der tariflichen Freistellungszeit erreichen, sowie eine soziale Komponente durchsetzen. Die Große Tarifkommission folgt damit der Empfehlung des Vorstandes der IG Metall und auch den Bedürfnissen der Beschäftigten. **Barbara Resch**, Bezirksleiterin der IG Metall Baden-Württemberg: „Trotz zuletzt wieder sinkender Inflation sind die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen durch gestiegene Kosten weiterhin sehr hoch. Deswegen erwarten sie zu Recht eine Entgelterhöhung, die in die Tabellen einfließt und dauerhaft für mehr Geld im Portemonnaie sorgt. Nur dann steigt die Nachfrage, die die Wirtschaft dringend braucht.“



Jugend stärken und Ausbildung attraktiv halten

Mit Blick auf den Fachkräftenachwuchs sagt Resch: „Die Vergütungen müssen überproportional steigen, weswegen wir für die Auszubildenden und dual Studierenden einen monatlichen Festbetrag von 170 Euro fordern. Es geht darum, die Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie weiterhin für junge Menschen attraktiv zu halten und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.“

Mehr individuelle Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld

Neben einer deutlichen Erhöhung der Einkommen und Ausbildungsvergütungen, sind mehr Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld die Favoriten der baden-württembergischen Metall- und Elektro-Beschäftigten in der anstehenden Tarifrunde. Mehr als 90.000 Menschen haben sich bis Ende Mai in Baden-Württemberg an einer entsprechenden Beschäftigtenbefragung der IG Metall beteiligt. Sie hat ergeben: Über 70 Prozent der Befragten verspricht sich von der Tarifrunde die gestiegenen Kosten auszugleichen und die Kaufkraft zu stärken. Fast 80 Prozent der Befragten wünscht sich mehr individuelle Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld, um beispielsweise Familie und Beruf besser zu vereinbaren oder um einen nahen Angehörigen zu pflegen. Auch die Souveränität und Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit wird den Beschäftigten immer wichtiger. So geben nahezu 85 Prozent an, dass das Thema große Bedeutung für sie hat.

Entsprechend möchte die IG Metall das Thema Arbeitszeit in dieser Tarifrunde weiterbearbeiten und kommt damit dem Wunsch vieler Beschäftigten nach. So sollen die Zugangsvoraussetzungen für die tarifliche Freistellungszeit erweitert werden.

„Die Vergütungen müssen überproportional steigen, weswegen wir für die Auszubildenden und dual Studierenden einen monatlichen Festbetrag von 170 Euro fordern.“

ARBEITSZEIT



- ▶ BaWü - Ergebnisse sehr ähnlich:
- ▶ Bei individueller Wahlmöglichkeit mit 36 % (sehr wichtig) und 42 % (wichtig)
- ▶ Bei Souveränität mit 40 % (sehr wichtig) und 44 % (wichtig)

THEMEN FÜR KOMMENDE TARIFRUNDEN



Wie kommt eine Forderung zustande?

Du möchtest wissen, wie eine Tarifforderung konkret erstellt wird? Über den QR-Code erfährst du mehr:



Standort- und Beschäftigungssicherung weiterhin von hoher Bedeutung

Für die kommenden Tarifrunden sprachen sich die Befragten dafür aus, dass sich die IG Metall mit den Themen Standort- und Beschäftigungssicherung (94 Prozent), Alterssicherung und Altersteilzeit (89 Prozent) und Qualifizierung für neue Berufe (78 Prozent) befasst.

Deswegen steht für die Gewerkschaft neben der Entgeltfrage auch die Sicherung von Arbeitsplätzen oben auf der Agenda.

Barbara Resch: „Die IG Metall Baden-Württemberg setzt sich dafür ein, Investitionen und Innovationen im Land zu stärken. Dafür benötigt es aber auch die Unterstützung und die richtigen Impulse seitens der Politik.“

Nullrunde ist keine Option

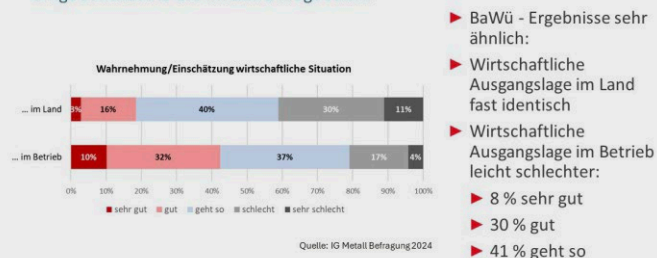
Angesichts der Forderung von Südwestmetall nach einer Nullrunde erwartet die Bezirksleiterin eine herausfordernde Tarifrunde: „Vor der Beschlussfassung solche Forderungen hinauszurufen, belastet nicht nur die Verhandlungen vor deren Beginn, sondern ist zudem eine Respektlosigkeit den Beschäftigten gegenüber. Auch bringt es nichts, den Standort Baden-Württemberg schlecht zu reden. Es geht darum die Betriebe für die Zukunft fit zu machen und dazu gehört auch, die Beschäftigten für ihren Einsatz adäquat zu entlohnen.“

Die pessimistische Sichtweise entspräche zudem nicht der Realität, denn die Stimmung sei schlechter

als die tatsächliche Lage. Das zeige die Befragung der IG Metall, in der nur 20 Prozent sagten, die wirtschaftliche Situation ihres Betriebes sei aktuell schlecht oder sehr schlecht. Auch zeigten Einschätzungen von Wirtschaftsinstituten wie dem Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung und dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung eine positive wirtschaftliche Entwicklung, so die Gewerkschafterin. Demnach hellten sich die Aussichten für die Konjunktur in Deutschland weiter langsam auf und ab der Jahresmitte sei eine etwas beschleunigte Erholung absehbar. Eine spürbare Erhöhung der Entgelte verschafft hier Rückenwind.

AKTUELLE WIRTSCHAFTLICHE LAGE

Die wirtschaftliche Lage im eigenen Betrieb wird deutlich positiver eingeschätzt als die im Land insgesamt.



So geht es weiter

Die erste Verhandlung in Baden-Württemberg wird vor dem 16. September stattfinden. Die Entgelttarifverträge sind bis zum 30. September 2024 gültig, die Friedenspflicht endet am 28. Oktober 2024 um 24 Uhr, ab 29. Oktober, 00.00 Uhr sind dann Warnstreiks möglich.



SERVICENOW NEVER?

Probleme mit der ATZ-Aktion für 2025

Kommentar von Thomas Spohr, IG Metall-Betriebsrat und Fachbeauftragter für Fragen rund um Altersteilzeit (ATZ), Rente, betriebliche Altersvorsorge und Sterbekasse



Die neue App „My HR Services“ soll den Beschäftigten im Unternehmen eine breite Palette an Serviceleistungen bieten. Sie sind hier in der App gebündelt und zu jeder Zeit auf dem Computer und Handy abrufbar. So zumindest die Theorie. Und so spricht man intern auch von „ServiceNow“. Doch aktuell stellt sich die Frage, ob es nicht vielmehr „ServiceNever“ heißen müsste. Am Beispiel der Altersteilzeit-Berechtigten möchte ich die Schwierigkeiten erläutern.

Seit Juni können sich die ATZ-Berechtigten des Jahrganges 1968 über die App „My HR Services“ melden, um ihr Interesse an einer Altersteilzeit zu bekunden. Dies setzt aber voraus, dass über die App „My HR Services“ das Interesse mitgeteilt wird und eine dazugehörige PingID heruntergeladen und installiert wird. Zwar kann dies auch über das Privathandy gemacht werden, aber immer muss die PingID mitinstalliert und genutzt werden. Dies führt vor Ort zu Problemen – nicht jeder findet sich auf Anhieb damit zurecht.

Bisher war dies relativ einfach, da die Interessensbekundungen auch über den Postweg erfolgen konnten – das geht jetzt nicht mehr. Gerade im gewerblichen Bereich hat dies zu Verwirrungen und auch zu Schwierigkeiten geführt. So kann beispielsweise nicht mehr über eine zentrale E-Mail-Adresse die aktuelle Rentenauskunft an das Shared Service Center (SSC) gesandt werden. Auch Anfragen und Rückfragen zur ATZ müssen die Beschäftigten nun über „My HR Services“ einreichen.

Vorgesetzte, Betroffene und Betriebsrat müssen die Situation ausbügeln

Die Einführung der App mag sicherlich für den Personalbereich (= Human Resources/HR) hilfreich sein, aber es verlagert haufenweise Probleme in Richtung der Meister und der Betroffenen, da auch keine Schulungen stattfanden. Es heißt einfach, die Vorgesetzten sollen hier ggfs. mitunterstützen und sie sollen auch in der Lage sein, interessierte Mitarbeiter zu melden bzw. deren Fragen an das SSC zu stellen. Genau das lehnte aber der ein oder andere Vorgesetzte strikt ab! Entsprechend haben sich einige Betroffene in ihrer Verzweiflung bereits an uns Betriebsräte gewandt. So mussten wir Betriebsräte für die Betroffenen tätig werden – sei es bei Rückfragen oder beim Versenden von Dokumenten, wie z. B. Rentenauskünften und Rentenbescheiden.

Wir helfen unseren Kolleginnen und Kollegen gerne bei ihren Anliegen weiter – doch solche Themen, sind nicht unsere ureigene Aufgabe, sondern die von HR! Und der wird HR bzw. das Unternehmen momentan nicht gerecht. Deshalb setzen wir uns als Betriebsrat auch dafür ein, dass es weiterhin möglich sein muss, dass die Beschäftigten auf dem Postweg ihre Interessensbekundungen einreichen können und auch Dokumente versendet werden können.

Und wir setzen uns für alternative Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit dem Personalbereich ein. Für uns ist das auch ein Zeichen der Wertschätzung und des Respekts gegenüber der Belegschaft. Es zählt der Mensch und wie man ihn bestmöglich bei seinen Interessen betreuen kann – das sollte man immer vor Augen behalten!

Health & Safety Gesundheitskampagne 2024

Wege zu innerer Stabilität

In unserer heutigen Arbeitswelt geht es oft drunter und drüber: weltweite Krisen, Schnelligkeit und Komplexität prägen den Alltag. In diesem Umfeld ist es umso wichtiger, dass wir uns regelmäßig entspannen und mit Stress gut umgehen können, um unsere Gesundheit zu erhalten. Entspannung sollte dabei nicht nur ein seltenes Highlight sein, sondern täglich in unseren Alltag integriert werden. Mit ausreichender Entspannung, gesunder Ernährung und Bewegung bist du bestens gerüstet, um den Herausforderungen des (Arbeits-)Lebens mit voller Energie und Konzentration zu begegnen. Um das Bewusstsein hierfür zu schärfen, rückt Health & Safety das Thema Psychische Gesundheit mit der Kampagne „Wege zu innerer Stabilität“ in diesem Jahr besonders in den Fokus.

Entspannung kann man lernen. In verschiedenen Angeboten können unterschiedliche Techniken unter Anleitung von Fachexpertinnen und -experten erlebt und erprobt werden, sodass jede und jeder die Möglichkeit erhält, eine für sich passende Technik zu finden. Die Betriebliche Gesundheitsförderung von Health & Safety Sindelfingen unterstützt dich dabei mit folgenden Angeboten:

Health & Safety

Wir für Dich.

Gesundheitstage mit Fokus Stressmanagement

Bei einem Gesundheitstag erwarten dich halbtägige (ein Modul) oder ganztägige (Kombination von zwei Modulen) Veranstaltungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

Es gibt Termine für die Früh-, Normal- und Nachtschicht.

Mit den Modulen aus dem Themenschwerpunkt Stressmanagement lernst du Techniken zur Stressbewältigung und Entspannung und wie du mit innerer „psychischer Widerstandskraft“ auch in herausfordernden Zeiten stark und gesund bleibst.

Der Gesundheitstag kann als Qualifizierung angerechnet werden und findet in Arbeitszeit statt. Die Teilnahme ist freiwillig und kostenfrei. Nach Absprache mit deiner Führungskraft ist eine Anmeldung über die Schulungsplattform LMS möglich.

Kontakt: Nadine Rieger

Mobil: +49 151 58625914

E-Mail: nadine.rieger@mercedes-benz.com

Eine Kooperation mit

Mercedes-Benz **BKK**

Schlafsprechstunde im Werksärztlichen Dienst

Du leidest an Einschlaf-, Durchschlafstörungen, Tagesschläfrigkeit oder anderen Schlafproblemen? Ursachen gibt es viele! Um Lösungen für deine Schlafprobleme zu finden, bietet der Werksärztliche Dienst (WD) für betroffene Beschäftigte eine Schlafsprechstunde jeden ersten Mittwoch im Monat an. Innerhalb der Sprechstunde erfolgen Diagnostik und Beratung bzgl. Therapiemöglichkeiten.

Das Angebot kann innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden.

**Terminvereinbarung beim WD Sindelfingen:
07031-90-45454**

Weitere Informationen und Ansprechpersonen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung findest du auch im Social Intranet unter **Betriebliche Gesundheitsförderung@Sindelfingen**.

Sozialberatung Sindelfingen

Die Sozialberatung bietet den Beschäftigten am Standort Sindelfingen individuelle und vertrauliche Beratung bei psychischem Leidensdruck durch persönliche und berufliche Fragestellungen, Krisen oder Konflikte.

Für ein Erstgespräch wende dich direkt an dein Beratungsteam am Standort – du erhältst innerhalb von 48 Stunden eine Rückmeldung.

Die Beratung unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht nach §203 StGB.

Kontaktinformationen und weitere Infos findest du im Social Intranet (Gruppe: Sozialberatung @Sindelfingen) und in dieser Brennpunkt-Ausgabe auf Seite 29

myHealth-App an und Kopf aus!

Mit unserer myHealth-App kannst du vielfältige Entspannungsangebote (wie z.B. Augen- und Atementspannung, Fantasiereise oder Schlafmeditation) orts- und zeitunabhängig auf deinem Smartphone nutzen.

Jetzt QR-Code scannen und die myHealth-App kostenlos und freiwillig auf das geschäftliche oder private Smartphone herunterladen! Die Anmeldung erfolgt ganz einfach mit Firmen-Login (User-ID + Intranet-Passwort).

**Kontakt: Anna-Lena Herrenkind
Mobil: +49 151 58609888
E-Mail: anna-lena.herrenkind@mercedes-benz.com**



Die myHealth-App wird dir von der Hanako GmbH bereitgestellt – im Auftrag von Mercedes-Benz.

Sven Hannawald: Höhenflug – Absturz – Landung im Leben

Der ehemalige Skispringer Sven Hannawald war im Juni zu Gast bei Mercedes-Benz und berichtete im Rahmen der Health & Safety Gesundheitskampagne über seine Erfahrungen mit seinem Burnout. Die Aufzeichnung ist über den QR-Code im Social Intranet (Mobile) oder in der myHealth-App abrufbar.

Foto: Maya Claassen



Eine Kooperation von
**Health & Safety und
Mercedes-Benz BKK**

Im Fokus: Soziales Engagement und Ehrenamt

Im Einsatz beim Technischen Hilfswerk (THW): Ein Blick hinter die Kulissen mit Johannes Jahn



Johannes Jahn (RD/EPT), IG Metall-Vertrauensmann am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, ist nicht nur ein engagierter Kollege im Betrieb, sondern auch seit vielen Jahren aktiv beim Technischen Hilfswerk (THW). Der BRENNPUNKT-Redaktion gibt er einen Einblick in seine ehrenamtliche Tätigkeit und teilt seine Erfahrungen und Motivationen.

Johannes ist seit Juli 2007 Mitglied des THW Ortsverbandes Calw. In seiner aktuellen Position als stellvertretender Ortsbeauftragter übernimmt Johannes vielfältige Aufgaben. „Je nach Einsatz führe ich den THW-Ortsinternen Leitungs- und Koordinierungsstab oder bringe mich bei den verschiedenen Gruppen als Helfer mit ein“, erklärt er. Diese Flexibilität ermöglicht es ihm, je nach Bedarf unterschiedliche Rollen zu übernehmen und so das Team bestmöglich zu unterstützen.

Ehrenamt heißt Solidarität leben

Auf die Frage, was ihn motiviert, antwortet Johannes: „Bei Krisen und Katastrophen unseren Mitmenschen bestmöglich zu helfen. Nur durch ein solidarisches

Miteinander schaffen wir es, die zukünftigen Herausforderungen anzupacken und zu bewältigen.“ Diese Einstellung zeigt sich auch in seinen zahlreichen Einsätzen, bei denen er immer wieder beeindruckende Erlebnisse sammelt.

Unvergessliche Einsätze

Ein besonders prägender Einsatz war für Johannes die Flutkatastrophe im Ahrtal. „Alle 668 Ortsverbände aus Deutschland waren bei der Bewältigung der Katastrophe mit eingespannt“, berichtet er. Für seinen Einsatz erhielt er die „Fluthelfermedaille 2021“ der Bundesrepublik Deutschland. Einsätze wie diese hinterlassen bleibende Eindrücke, sagt Johannes: „Die Bilder vor Ort vergisst man nicht und die Schicksale der Menschen bedrücken einen natürlich. Gleichzeitig muss man in diesen Situationen einen klaren Kopf behalten und sich auf den Einsatz fokussieren. Es hilft mir zu wissen, dass wir die Menschen in solchen verheerenden Situationen durch unseren Einsatz bestmöglich unterstützen.“

THW

Auch seine Teilnahme an Hilfstransporten für die Ukraine bleibt ihm in Erinnerung: „Über Nacht hat es stark zu schneien begonnen, und der Winterdienst konnte die Straßen nicht rechtzeitig räumen. Als ein 40-Tonnen-LKW auf der spiegelglatten Fahrbahn an der Grenze Polen/Ukraine stecken blieb, habe ich meinen geländefähigen LKW genutzt, um den Laster durch die schwierige Passage zu schleppen.“

Bei den jüngsten Hochwassern in der Region war Johannes ebenfalls aktiv. Eine Gruppe seines Ortsverbandes war in Eislingen im Einsatz, während er selbst logistisch unterstützte: „Ich habe Trinkwassertransportbehälter zum Einsatzgebiet befördert.“



Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt

Die Vereinbarkeit von seiner Arbeit als Ingenieur in RD und seiner ehrenamtlichen Funktion beim THW gelingt Johannes gut: „Klar muss man immer mal abwägen, wann und zu welchem Einsatz man mitgehen kann.“ Die regelmäßigen Ausbildungen und Übungen finden jedoch in arbeitsfreien Zeiten statt, sodass er beides gut miteinander kombinieren kann.

Abschließend rät Johannes allen, die sich überlegen, ebenfalls ehrenamtlich tätig zu werden: „Nicht lange überlegen, sondern einfach anpacken.“ Er betont die Bedeutung des Ehrenamts für unsere Gesellschaft und für sich selbst: „Unsere solidarische Gesellschaft lebt und wächst durch jeden einzelnen engagierten Ehrenamtlichen. Und einem selbst gibt es auch unheimlich viel: Über die Jahre entsteht ein echtes Wir-Gefühl innerhalb der Gruppe und man wächst mit den Aufgaben und Einsätzen oft über sich hinaus. Kurzum: Gutes tun hilft anderen und es fühlt sich gleichzeitig gut an sich einzubringen.“

Johannes Jahn am Steuer eines geländefähigen LKWs

Johannes Jahns Engagement beim THW zeigt eindrucksvoll, wie wichtig ehrenamtliche Arbeit ist – sowohl für die Gemeinschaft als auch für das persönliche Wachstum.

Start der Serie „Fokus: Soziales Engagement und Ehrenamt“ war im März 2023 (BRENNPUNKT Ausgabe Nr. 192). Dies ist ein weiteres tolles Beispiel für ehrenamtliche Tätigkeiten, die unsere Gesellschaft bereichern.

Die Redaktion freut sich über weitere Beispiele von euch. Meldet euch bei uns:
br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com



Soziales Engagement für die Jugend

Öskan Acar (rechts im Bild), der als IG Metall-Vertrauensmann und Meister im Presswerk tätig ist, zeigt auch außerhalb des Unternehmens großes Engagement. In seiner Nebentätigkeit als Talent-scout für den frisch gebackenen Champions League Teilnehmer aus dem „Ländle“ überreicht er dem IG Metall-Vertrauensmann **Inan Kilic** (Helfer der Kermes*) ein original signiertes Trikot des VfB Stuttgart. Dieses Trikot wurde auf der Kermes in Sindelfingen für eine Spendenaktion versteigert und erzielte einen beeindruckenden Betrag von 2.000 €. Die diesjährigen Spenden kommen der Jugendförderung des DITIB Türkisch-Islamische Gemeinde zu Sindelfingen e.V. zugute.

*Die Kermes ist eine Veranstaltung der Moschee Ditib in Sindelfingen.



Arbeitsalltag mit Handicap

Maschinen und Werkzeuge bedienen, Prüfwerte ablesen und am Computer eintragen, E-Mails lesen und beantworten – das alles sind alltägliche Dinge, die für die große Mehrheit der Beschäftigten keine Schwierigkeit darstellen. Anders verhält es sich allerdings, wenn die Sehkraft nachlässt und man Stück für Stück weniger sieht – so wie unser Kollege **Heiko Feifel** (RD/VDG). Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit dem 54-jährigen an seinem Arbeitsplatz in der Fahrwerkprüfung in RD getroffen und sich mit ihm über seine Arbeit und seine Krankheit unterhalten und darüber, wie er trotz seines Handicaps im Berufsleben integriert bleibt.

Nachdem Heiko eine Lehre zum Kfz-Mechaniker erfolgreich gemeistert hatte, kam er 1990 zu Mercedes-Benz. Zunächst war er in der Produktion tätig, bevor er 1995 in den Bereich Forschung und Entwicklung (RD) wechselte, wo er seither bei der Prüfung des Fahrwerks im Einsatz ist. Seit dem Jahr 2020 folgten erhebliche gesundheitliche Probleme, die

Heiko bei seiner Arbeit und im alltäglichen Leben belasten. Wasserbläschen unter der Netzhaut führten bei Heiko zu starken Augenproblemen. Sein Sehvermögen hat seither stark nachgelassen, daher ist er im Alltag auf bestimmte Hilfsmittel angewiesen. Diese Beschwerden wurden im Unternehmen im Rahmen einer G25 Untersuchung festgestellt.

„Mein Alltag wird seit zwei Jahren von gesundheitlichen Problemen dominiert“, berichtet Heiko. „Ein Schlaganfall hat mein Leben verändert, und ich habe erfahren, dass ich eine Herztransplantation benötige. Diese Diagnose hat alles auf den Kopf gestellt. Ich werde schnell müde und bin oft kurzatmig. Wenn ich mich zu sehr anstrengt, muss ich mich für einen Moment zurückziehen. Es ist eine ständige Belastung.“

Viel Unterstützung von allen Seiten

Trotz der massiven Einschränkungen ist Heiko auch dankbar für die Unterstützung, die er durch



Heiko Feifel (RD/VDG) bei seiner täglichen Arbeit in der Fahrwerk-Prüfung in RD





die Schwerbehindertenvertretung (SBV) am Standort und auch von Unternehmensseite, seinem Meister und seinen Kollegen erfährt:

„Dank der Unterstützung der SBV und meines Arbeitgebers kann ich weiterhin meiner Arbeit nachgehen. Ich erhalte von der SBV z. B. Hilfe, um viele bürokratische Hürden zu überwinden. Ebenso hat die SBV sich dafür eingesetzt, dass ich die notwendigen Anpassungen an meinem Arbeitsplatz bekomme, die mir meine tägliche Arbeit enorm erleichtern. So habe ich u. a. eine Lupe erhalten, mit der ich Dokumente besser lesen kann, da sich Worte und Grafiken entsprechend vergrößern lassen. Meine Tastatur hat den Vorteil, dass die Größe der Buchstaben für mich angepasst wurde und ich diese daher auch besser erkennen kann.“

Heikos Sehvermögen ist zwar stark eingeschränkt, er hat aber über die Jahre einen Weg gefunden damit umzugehen. Seine Herzprobleme hingegen bereiten



ihm große Sorgen: „In den nächsten Monaten stehen weitere medizinische Untersuchungen und Vorbereitungen für eine mögliche Herztransplantation an. Diese Aussicht ist beängstigend, aber ich bin dankbar für die Unterstützung, die ich sowohl privat als auch beruflich erhalte.“

Wir wünschen Heiko alles Gute für die Zukunft!

Bist du betroffen oder benötigst Unterstützung von der Schwerbehindertenvertretung (SBV)? Dann melde dich bei unserer Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung am Standort Sindelfingen **Johann Djukic**:

Mail: johann.djukic@mercedes-benz.com
 Telefon: +49 7031 90897 16
 Mobil: +49 176 30930818

WISSENSWERT

Was ist eine G25 Untersuchung?

Zweck und Ziel:

- // Beurteilung der Verkehrstauglichkeit und Konzentrationsfähigkeit: Sicherstellung, dass Mitarbeiter gesundheitlich in der Lage sind, Fahrzeuge, Maschinen oder Anlagen sicher zu steuern.
- // Unfallvermeidung: Früherkennung gesundheitlicher Probleme zur Verhinderung von Arbeitsunfällen.
- // Gesundheitsschutz: Regelmäßige Überprüfung, um gesundheitliche Beeinträchtigungen durch die Arbeit frühzeitig zu erkennen und zu behandeln.

Untersuchungsinhalte:

- // Anamnese: Erfassung der Krankengeschichte und aktueller Beschwerden.
- // Sehtest: Überprüfung des Sehvermögens.
- // Hörtest: Überprüfung des Hörvermögens.
- // Herz-Kreislauf-System: Untersuchung zur Sicherstellung der körperlichen Belastbarkeit.
- // Reaktionsfähigkeit: Test der Reaktionszeit und der Fähigkeit, auf unerwartete Situationen zu reagieren.
- // Laboruntersuchungen: Blut- und Urintests zur Überprüfung allgemeiner gesundheitlicher Parameter (falls erforderlich).

Wenn der Schuldenberg wächst und man nicht mehr weiter weiß

Schulden zu machen ist in Deutschland Normalität. Für ein Eigenheim wird bei der Bank ein Kredit aufgenommen, möglicherweise auch für den Urlaub. Und für das angesagte Gimmick wird die 0 %-Finanzierung vom Händler genutzt. Üblicherweise trägt man seine Schulden mit Ratenzahlungen ab und solange man diesen Zahlungen nachkommt, hat man zwar Schulden, aber kein Problem.

Und wenn die Raten nicht mehr wie vorgesehen beglichen werden können? Wenn die Schuldenspirale sich immer schneller dreht und es zu Zahlungsunfähigkeit kommt, und das längerfristig? Was also tun, wenn Überschuldung droht?

Über Geld spricht man nicht...

Das Gefühl, im Umgang mit Geld versagt zu haben und die dadurch erlebte Scham sind nach wie vor die größten Hindernisse, um sich frühzeitig Hilfe zu holen. Dabei ist es leicht, in eine Schuldenfalle zu tappen. Sei es aufgrund von gestiegenen Lebenshaltungskosten, Krediten, die aufgrund von Trennung/Scheidung oder Krankheit (auch Spielsucht ist eine Krankheit) nicht mehr bedient werden können, oder weil der Umgang mit Geld nicht erlernt wurde. Es gibt viele Gründe für eine Überschuldung, und egal ob selbst verschuldet oder aufgrund widriger Umstände, das Ergebnis ist das Gleiche – die Schulden wachsen einem über den Kopf und bedrohen die eigene Existenz. In Deutschland sind laut Schuldenatlas 2023 der Wirtschaftsauskunftei Creditreform 5,65 Mio. Menschen überschuldet.

Health & Safety

Wir für Dich.

Was tun, wenn die Schulden einen erdrücken?

Wenn man den Überblick über die eigenen Finanzen verliert, sollte man sich so früh wie möglich Hilfe holen. Entweder man sucht das Gespräch mit einer Person des Vertrauens oder wendet sich an eine Beratungsstelle, wie z. B. die Sozialberatung von Health & Safety Sindelfingen.





Häufig sitzen einem die Gläubiger bereits im Nacken – Briefe verschwinden in der Schublade, das Problem wird ignoriert. Es empfiehlt sich auf die Gläubiger zuzugehen und Ratenzahlungen zu vereinbaren. Erfahrungsgemäß fällt es Betroffenen sehr schwer, genau diesen Schritt zu machen. Daher kann professionelle Hilfe hier so hilfreich sein.

Die Sozialberatung von Health & Safety unterstützt bei den ersten Schritten und kann nach Wunsch in eine staatlich anerkannte Schuldnerberatungsstelle vermitteln.

Das Team der Sozialberatung am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen (v.l.n.r.): Winfried Küchle, Ulrike Schäfle, Jochen Bauschert, Barbara Vratil



Bereichszuständigkeiten Sozialberatung Sindelfingen

 Winfried Kuechle Mobil 0151 586 13 249 winfried.kuechle@mercedes-benz.com	 Ulrike Schaeffle Mobil 0176 309 66 455 ulrike_susanne.schaeffle@mercedes-benz.com	 Jochen Bauschert Mobil 0176 309 58 205 jochen.bauschert@mercedes-benz.com	 Barbara Vratil Mobil 0176 309 33 673 barbara.vratil@mercedes-benz.com
<ul style="list-style-type: none"> • HR/PSD • IL • IT • MBC • MO/BT • MO/NA • MO/PP • MO/ST • MO/QM • MO/OE • MS [MBD/VUK] • PS • RD/B 	<ul style="list-style-type: none"> • ES/MS Halle 56 • ES/VK-S • ES/VM-S • HR/PBKK • HR/PHM • HR/RD • PG D • RD/A • RD/D • RD/V • SC/A-S • SC/S-S • SC/SI 	<ul style="list-style-type: none"> • ES/K-S • ES/PE • ES/S • ES/SUM-S • FC • HR/ALV (inkl. DH) • HR/MO • RD/C • RD/E • RD/M 	<ul style="list-style-type: none"> • ES/A • ES/MS Halle 46 • ES/SMK • GCSP/TP • HR/PMGG • MP • RD/K • RD/R

Für lokale Informationen folgt uns
im Social Intranet: Sozialberatung @Sindelfingen



Mercedes-Benz

Stand Januar 2024

1

Die Sozialberatung am Standort Sindelfingen. Der erste Schritt zur Lösung.

Wir von der Sozialberatung...

// beraten Betroffene, wenn es darum geht ihre Beschwerden zu greifen und ihre individuellen Beratungs- oder Behandlungsmöglichkeiten zu definieren. Und, wenn nützlich, an externe Ansprechpersonen zu vermitteln.

// beraten außerdem Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen, wenn Unsicherheiten im Umgang mit Betroffenen bestehen.

// unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht (§203 StGB).

Für Terminvereinbarungen, oder wenn ihr Fragen habt, wendet euch telefonisch oder per E-Mail an eure zuständige Ansprechperson aus der Sozialberatung am Standort Sindelfingen.

Weiterführende Infos zum Thema „Überschuldung“ sind hier im Social Intranet zu finden:



Externe Anlaufstellen

Fast immer gibt es kostenlose Angebote bei der Stadtverwaltung/Kommune oder einem freien Träger. Über die Suchmaske der **Bundesarbeitsgemeinschaft Schuldnerberatung, kurz BAG SB e.V.**, findet man eine **kostenlose Schuldnerberatung in der Nähe (meine-schulden.de)**.



Die BAG SB e.V. ist eine vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) geförderte Einrichtung und hält viele hilfreiche Informationen rund um Überschuldung bereit.

Kostenlose Telefonische und Online-Beratung bietet die „Schuldenhelpline“: schuldenhelpline.de





Jugendversammlung 2024: Ein Tag für Respekt, Toleranz und Vielfalt



Am 7. Juni 2024 fand unsere alljährliche Jugendversammlung statt, die dieses Jahr unter dem Motto „Respekt“ stand. Es war ein inspirierender Tag voller bedeutungsvoller Diskussionen und spannender Highlights, der unsere Werte Respekt, Toleranz und Vielfalt in den Mittelpunkt stellte.

Podiumsdiskussion: Perspektiven für die Zukunft

Ein zentraler Programmpunkt der Veranstaltung (Bild unten) war die Podiumsdiskussion mit unseren Ausbildungsleitern **Jürgen Digeser** (2.v.l.) und **Stefan Elischer** (Mitte), IG Metall-Betriebsrat und ABQ-Vorsitzendem **Bahtiyar Karatas** (2.v.r.) sowie der JAV-Vorsitzenden **Elvita Bekolli** (Mitte). In dieser Diskussion wurde intensiv über die Bedeutung von Respekt im Arbeitsalltag und die Notwendigkeit von Toleranz in einer vielfältigen Belegschaft gesprochen.

Die Teilnehmenden sprachen dabei auch die Herausforderungen bei der Umsetzung dieser Werte im Arbeitsalltag an. Ein häufig genanntes Problem ist die mangelnde Sensibilität vieler Beschäftigter für diese Themen – sie sind sich oft nicht bewusst, wie ihre Worte oder Handlungen auf andere wirken können. Aufklärung und aktive Maßnahmen seien daher ganz entscheidend und das so früh wie möglich. Am Ende waren sich alle Diskussionsteilnehmenden einig: Respekt und Toleranz sind unverzichtbare Werte für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in einer vielfältigen Belegschaft. Sie bilden die Grundlage für ein positives Arbeitsklima und tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

Unterstützung durch Experten

Als besondere Gäste waren die Schwerbehindertenvertretung (SBV), die Fachstelle Extremismusdiszanzierung, die IG Metall und die Integrationsfachstelle zu dieser besonderen Jugendversammlung eingeladen. Ihre Beiträge boten wertvolle Einblicke und Strategien zur Förderung eines respektvollen und integrativen Arbeitsumfelds. Neben dem informativen Programm auf der Bühne gab es im Foyer Stände unserer Gäste, die umfassende Informationen und Beratung zu verschiedenen Themen boten.

PODIUMSDISKUSSION





Weitere Highlights am Rande der Jugendversammlung



Die Fotobox im Foyer sorgte für gute Laune bei den Azubis und DH-Studierenden und die ausgestellten High-End-Fahrzeuge im Mercedes Event Center (MEC) beeindruckten unsere Nachwuchs-Fachkräfte.





„Die Jugendversammlung war ein voller Erfolg. Sie hat nicht nur eine Plattform für wichtige Diskussionen über Respekt, Toleranz sowie Vielfalt geboten, sondern auch zahlreiche Möglichkeiten zur Information sowie Vernetzung. Wir danken allen Teilnehmern, Gästen sowie Organisatoren für ihr Engagement und für ihre Beiträge zu diesem bedeutungsvollen Tag. Wir freuen uns schon auf die nächste Jugendversammlung und sind gespannt darauf, welche Themen und Highlights uns im kommenden Jahr erwarten werden!“

- Elvita Bekolli -

Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen



„Gerade unsere erstklassigen Fahrzeuge machen deutlich, was wir als Belegschaft entwickeln und produzieren können, weil bei Mercedes-Benz weltweit Menschen aus über 140 Nationen tagtäglich miteinander zusammenarbeiten und an einem Strang ziehen. Das geht nur mit Respekt und Toleranz! Unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe bereichern das Arbeitsumfeld und fördern Innovation. Wir müssen als Gemeinschaft zusammenhalten und inklusiv handeln – sprich, jede Stimme sollte gehört und wertgeschätzt werden!“

- Bahtiyar Karatas -

IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung (ABQ) beim Betriebsrat am Standort Sindelfingen



ProCent: Ein grüner Lernort für die Gemeinschaft

Einfache, schnelle und unbürokratische Hilfe – das ist das Prinzip von ProCent. Dabei spenden die Beschäftigten freiwillig die Cent-Beträge ihres monatlichen Nettoentgelts. Das Besondere: Das Unternehmen verdoppelt diese Beträge. Die gesammelten Spenden kommen ausschließlich Projekten zugute, die von der Belegschaft vorgeschlagen werden. So reichte **Muhammed Celik** (MO/QPC) ein Projekt an der Gemeinschaftsschule Goldberg ein, welches quasi direkt vor den Toren unseres Werkes umgesetzt werden konnte.



Begehung im neu gestalteten Schulgarten am 28. Juni (v.l.n.r.): Alisha Salma (Schülerin), Tobias Diehl (Lehrer), Dejan Vujic (Schüler), Diemut Rebmann (Schulleiterin), Rüdiger Bredemaier (Jugendbegleiter, stellv. Vorsitzender Förderverein), Hannes Weber (Konrektor), Simon Kristen (Teamleiter MO/QPC), Sünke Leppele (IG Metall-Betriebsrätin), Muhammed Celik (Projekteinreicher)

Der Schulgarten der Gemeinschaftsschule Goldberg hat eine lange Tradition und bietet den Schülern die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in der Natur zu sammeln. Der Garten wird nicht nur als Ort für den Unterricht genutzt, sondern auch als Raum für soziale Interaktionen und gemeinsame Projekte. Dies umfasst das Pflanzen und Pflegen von Gemüse und Obst sowie die Errichtung von Hochbeeten und anderen Gartenstrukturen.

Aufgrund eines dringend benötigten Neubaus musste der bestehende Schulgarten jedoch verlagert werden. Die Stadt Sindelfingen hat beschlossen, das ehemalige Biotopgelände zum neuen Schulgarten umzugestalten, um den Fortbestand dieses wertvollen Projekts zu sichern. Die Kosten für die Neuanlage des Gartens übernimmt teilweise die Stadt, jedoch sind zusätzliche Mittel notwendig, um das Projekt vollständig umzusetzen.

Unterstützung für ein Projekt mit Tradition

Hier kommt die ProCent-Initiative ins Spiel. Durch die Spende in Höhe von 9.500 € konnten wichtige Teile des gesamten Schulgartens finanziert werden. Dazu gehört die Ausstattung mit Werkzeugen und Pflanzen sowie die Anschaffung und Umgestaltung eines Gartenhauses, welches auf die Bedürfnisse der Schüler:innen zugeschnitten wurde. Zudem wurden Hochbeete und Bewässerungsanlagen, sowie Pavillons von dem gespendeten Geld besorgt.

„Wir sind sehr stolz und glücklich, dass wir von Mercedes-Benz bzw. ProCent die Möglichkeit bekommen haben, unsere gewinnbringende Schulgartenarbeit aufzuwerten. Durch die Neuanlage und Vergrößerung des Schulgartens mussten wir von neu beginnen. Jetzt bietet der Garten und das sogenannte Außenklassenzimmer noch

mehr Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, Erfahrungen in der Natur zu sammeln. Immer weniger Jugendliche haben in ihrem städtischen und familiären Umfeld die Möglichkeit, selbst bei der ‚Produktion von Lebensmitteln‘ dabei zu sein“, sagt **Hannes Weber**, stellvertretender Schulleiter der Gesamtschule.

Projektreicher **Muhammed Celik** (MO/QPC) betont die Bedeutung der Unterstützung: „Die Spenden von uns Beschäftigten machen es möglich, dass unsere Schülerinnen und Schüler, wie auch unsere Kinder, weiterhin in einem kreativen und lehrreichen Umfeld arbeiten, lernen und heranwachsen können. Solche Projekte sind wichtig, denn sie sind unsere Zukunft! Ich bin als Kind einer Gastarbeiterfamilie aufgewachsen und hatte das Glück, in meinem Leben von großartigen Menschen unterstützt zu werden und so die Möglichkeit, mich weiterzuentwickeln und zu wachsen. Nun möchte ich etwas zurückgeben und weiterhin die Schule und damit die Bildung der Schülerinnen und Schüler ehrenamtlich fördern.“

Langfristige Auswirkungen und weitere Pläne

ProCent-Koordinatorin **Sünke Lepple** besuchte am 28. Juni die Gesamtschule Goldberg und ist begeis-

tert von der Umgestaltung, die hier stattgefunden hat: „Als ProCent-Koordinatorin ist es für mich immer wieder eine Freude zu solch gelungenen Projekten eingeladen zu werden. Es ist deutlich zu sehen, wie viel Freude die Kinder an dem neuen Garten haben und das unterstützen wir nur allzu gern. Deshalb freue ich mich immer, wenn wir tolle Projektvorschläge wie diesen erhalten – man weiß einfach, das Geld kommt an der richtigen Stelle an und hat großen Einfluss vor Ort! Deshalb kann ich jede:n nur ermuntern: Schaut euch z. B. in eurem Umfeld einmal um, wo eine finanzielle Hilfe viel bewirken könnte und unterstützt eure Herzensprojekte, indem ihr sie bei ProCent vorschlagt.“

Projekte vorschlagen

Damit die Spenden an gemeinnützige Projekte gehen können, ist jeder einzelne Beschäftigte gefragt. Denn die Projekte werden von den Beschäftigten selbst vorgeschlagen.

Die ProCent-Koordinatoren am Standort Sindelfingen unterstützen euch bei euren Fragen und euren Projektvorschlägen:

Andrea Herty | +49 7031 90 2205
andrea.herty@mercedes-benz.com

Sünke Lepple | +49 7031 90 41115
suenke.lepple@mercedes-benz.com

Michael Schweinfurth | +49 7031 90 82343
michael.schweinfurth@mercedes-benz.com



Die Gemeinschaftsschule Goldberg plant, durch die Unterstützung von ProCent den über viele Jahre erarbeiteten Stand des Schulgartens wiederherzustellen. So sollen zusätzliche Hochbeete und Pflanzen integriert werden, und das neue Gartenhaus soll für die schulische Nutzung optimiert werden. Auch die Einrichtung eines grünen Klassenzimmers und weiterer naturnaher Begegnungsstätten ist für die Gesamtschule vorgesehen.

Durch die langjährige Schulgartenarbeit wird die Umwelterziehung betont. So lernen die Schüler:innen Themen wie Nachhaltigkeit und Regionalität am Beispiel der Produktionskette des Apfels kennen. Die praktische Arbeit im Garten fördert zudem handwerkliche Fertigkeiten und das Verantwortungsbewusstsein der Schüler:innen und bietet zum Schulalltag eine nette Beschäftigung im Grünen.



RÄTSELBOX

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

Sudoku

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

Schwierigkeitsstufe: mittelschwer

Schwierigkeitsstufe: schwer

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

Auflösung aus BP 198

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

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



Fernweh?

Erfüll' dir deine Träume – mit dem tariflichen Zusatzgeld (T-ZUG), das mit dem Juli-Entgelt kommt!



Jetzt Mitglied werden!