

# BR ENN PUNKT

№ 200  
November 2024

Magazin für die Beschäftigten  
am Mercedes-Benz Standort  
Sindelfingen



Mercedes-Benz  
BETRIEBSRAT  
Standort Sindelfingen

## Besondere Ausgabe

Highlights, Lesergrüße und ein

**MEGA-GEWINNSPIEL**

zum BRENNPUNKT-Jubiläum



## Tarifrunde 2024

Heiße Warnstreik-Phase läuft

## Quo vadis, deutsche Automobilindustrie?

Interview mit Ergun Lümalı zur aktuellen Lage  
in unserem Land und in unserem Unternehmen  
und was es braucht, um zurück zu alter Stärke  
zu finden



stuttgart.igm.de

# 200!

**200 AUSGABEN BRENNPUNKT**

**Eure Interessen sind unser Auftrag  
und eure Meinung ist unser Antrieb –  
damals wie heute!**

Schon in der allerersten BRENNPUNKT-Ausgabe, hat sich die Redaktion auf die Fahne geschrieben, die Interessen und die Anliegen der Belegschaft in den Mittelpunkt zu stellen. Was vor über 45 Jahren galt, ist heute noch genauso. Eure Meinung ist uns wichtig! Wir freuen uns immer über Themen und Anregungen von unseren Lesern. Deshalb kommen heute auch einige Kolleginnen und Kollegen selbst zu Wort – mit Lesergrüßen und konkreten Gedanken rund um ihre IG Metall-Mitarbeiterzeitung hier am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen. BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 1 findet ihr anlässlich des BRENNPUNKT-Jubiläums hier angefügt im Heft. Sie bestand damals übrigens nur aus einer Vorder- und Rückseite.



Stöbert in der Vergangenheit und lest nach, was die Menschen 1977 so beschäftigt hat. Spannend, wie die Zeit vergeht und manche Themen doch aktuell bleiben...

# 200!

**200 AUSGABEN BRENNPUNKT**

**WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...**



# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Zahl 200 prägt das Cover dieses BRENNPUNKTs, denn ihr haltet die 200. Ausgabe unseres Mitarbeitermagazins (einige davon kommen in dieser Ausgabe immer wieder zu Wort) in euren Händen. Seit fast fünf Jahrzehnten ist der BRENNPUNKT das Sprachrohr für unsere Sindelfinger Belegschaft. In eurem Interesse sprechen wir IG Metall-Betriebsräte über den BRENNPUNKT wichtige Themen an und machen Druck, wenn es die Situation erfordert und sich z. B. am Verhandlungstisch keine Bewegung zeigt oder Verbesserungsmaßnahmen zu lange auf sich warten lassen. Und auch unsere BRENNPUNKT-Redaktion verfolgt das aktuelle Geschehen am Standort, im Unternehmen und darüber hinaus und hakt für euch an den richtigen Stellen nach, inwiefern bestimmte Entwicklungen Einfluss auf unsere Beschäftigten haben könnten. Damit könnt ihr Gewiss sein, dass ihr über Themen, die aus Arbeitnehmersicht besonders relevant sind, immer aus erster Hand informiert werdet.

So auch in dieser Ausgabe. Bei den Center-Betriebsversammlungen im September hat sich deutlich gezeigt, die Unsicherheit in der Belegschaft ist groß. Die allgemein schwierige Situation, in der sich die deutsche Automobilindustrie derzeit befindet, wirft auch in unseren eigenen Reihen Fragen nach der Zukunft auf: Fragen rund um die Sicherheit unserer Arbeitsplätze, die Transformation hin zur Elektromobilität und die nötigen Maßnahmen, um im weltweiten Wettbewerb vorne mitzumischen. Fragen, die ich im Interview mit der BRENNPUNKT-Redaktion ausführlich für euch beantwortet habe. Gerade in schwierigen Zeiten, ist Transparenz umso wichtiger. Noch wichtiger ist da nur die Sicherheit als Belegschaft auch durch Krisen mitgenommen zu werden.

Und ja, uns stehen herausfordernde Jahre bevor. Doch es gibt keinen Grund deswegen den Kopf in den Sand zu stecken. Jetzt heißt es erst recht: handeln! Auf allen Ebenen! Vor allem die Politik ist dringend gefordert! Das habe ich so auch bei der diesjährigen Betriebsräteversammlung dem Chef des Bundeskanzleramts, Wolfgang Schmidt, sehr deutlich mitgegeben. Er ist einer der engsten Vertrauten unseres Kanzlers und war als Gastredner beim „Roten Oktober“ dabei.



Und auch unseren Vorstand nehmen wir in die Pflicht: Wenn man an die eigene Strategie, an die eigenen Produkte und an seine Beschäftigten glaubt, ist es nur richtig, der Belegschaft ebenfalls Zuversicht zu geben – deshalb fordern wir als Gesamtbetriebsrat die Verlängerung der Zukunftssicherung bis 2035.

Die Gespräche rund um die ZuSi haben wir nun offiziell aufgenommen und ich will sehr hoffen, dass sie besser laufen werden als die Tarifverhandlungen bislang. Die Arbeitgeberseite will uns – wie in jeder Tarifrunde – durch Schwarzmalerei weiß machen, dass es absolut Nichts zu holen gäbe und wir doch bitte zurückhaltend mit unseren Forderungen sein sollten. Aber die IG Metall würfelt ihre Forderung nicht – sie basiert vielmehr auf konkreten Berechnungen. Zugegeben, die Krise ist nicht wegzudiskutieren, aber das bisherige Angebot der Arbeitgeber ist nicht akzeptabel. Wir fordern unseren fairen Anteil an den Gewinnen, die die Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie gemacht haben.

Die Friedenspflicht ist am 28. Oktober zu Ende gegangen - die heiße Warnstreik-Phase ist seither in vollem Gange. Und das heißt: Gemeinsam stehen wir auch in Sindelfingen mit Großkundengruppen für unsere Interessen ein und machen uns dafür stark, so viel es geht für euch herauszuholen. In diesem Sinne: **Wir zählen auf euch. Solidarität gewinnt!**

## Ergun Lümali

Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen  
Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes Benz Group AG



10

14



- 06** **Tarifrunde 2024**  
Aktuelle Situation und weitere Vorgehensweise
- 08** **Verabschiedung**  
Danke, Frank Strümpel - seit Oktober in pass. ATZ
- 10** **Betriebsräteversammlung**  
Betriebsrat fordert Verlängerung der ZuSi bis 2035
- 16** **Quo Vadis?**  
Kriegt die Automobilindustrie die Kurve? Interview mit Ergun Lümali

- 22** **Regelwerk Niederlassungen**  
Gute Kompromisse wurden gefunden
- 24** **200 Ausgaben BRENNPUNKT**  
Es gab viel zu berichten - Eine kleine Chronik
- 30** **Laden, aber richtig...**  
Die Konsequenzen bei falschem Vorgehen
- 32** **JAV**  
Wahl Mitte November 2024. Das müsst ihr wissen

- 35** **Ferienbeschäftigte**  
Wir sagen DANKE an unsere Unt...
- 37** **Danke-Aktion**  
Und dann gab es Lunch-Pakete
- 38** **Gewinnspiel**  
Wir feiern 200 BRENNPUNKT

# INHALT

24

200!

**200!**

**200 AUSGABEN BRENNPUNKT**

32

**JAV**

**MIT UNS  
GEHT WAS**

37



30

35



38

## 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 READY x RYZ

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

Gesamtherstellung

**ROI-BRAND-  
THINK  
COM.**

MOMENTUM  
CREATION  
LABOR

# SOLIDARITÄT GEWINNT TARIFBEWEGUNG JETZT!

## Tarifrunde 2024: Heiße Warnstreik-Phase läuft!

Auch die dritte Verhandlung in der Tarifrunde der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie ist am 31.10.2024 in Böblingen ohne Ergebnis zu Ende gegangen. Das Angebot der Arbeitgeberseite wies die Verhandlungskommission der IG Metall Baden-Württemberg weiterhin als nicht ausreichend zurück.

### Das Angebot von Südwestmetall:

- // Eine Gesamterhöhung der Entgelte um 3,6 Prozent in zwei Stufen, wobei die erste Stufe der Erhöhung (1,7 Prozent) erst im Juli 2025 greifen soll. Ein weiteres Plus von 1,9 Prozent wäre für das darauffolgende Jahr vorgesehen.
- // Der Tarifvertrag soll nach den Vorstellungen der Arbeitgeber eine Laufzeit von 27 Monaten, bis zum 31. Dezember 2026, haben.
- // Es gibt eine Bereitschaft der Arbeitgeber über die tarifliche Freistellungszeit zu sprechen.
- // Zudem wäre Südwestmetall bereit, über eine überproportionale Anhebung der Vergütungen für Auszubildende zu verhandeln, allerdings auch über Entlastungsmöglichkeiten für wirtschaftlich angeschlagene Betriebe.

**TEAM  
IG METALL**

### Die Position der IG Metall dazu ist klar:

Die Laufzeit ist zu lang, die Entgelterhöhung fällt zu niedrig aus und sie kommt zu spät!

### Und das heißt:

Wir kämpfen für unsere Forderung und zeigen den Arbeitgebern: Gemeinsam sind wir stark – Solidarität gewinnt!

### Die Forderung der IG Metall:

- // 7 Prozent mehr Geld auf 12 Monate
- // 170 Euro mehr für die Auszubildenden und dual Studierenden
- // Verbesserung bei der tariflichen Freistellungszeit:
  - leichter Zugang zur Freistellungszeit für Schichtbeschäftigte
  - tarifliche Freistellungszeit auch für Teilzeitbeschäftigte
  - Wiederholbarkeit sowie die Möglichkeit bei der Kindererziehung über das achte Lebensjahr hinaus T-ZUG in Anspruch zu nehmen

Bleibt auf dem Laufenden und informiert euch hier im Social Intranet über den aktuellen Stand der Tarifverhandlungen:





### Fast 55.000 Beschäftigte beteiligen sich an Warnstreiks

Seit Beginn der Warnstreikphase zeigten rund 55.000 Metallerrinnen und Metaller mit Warnstreiks Unterstützung für die Forderung der IG Metall. Dazu gehören Frührschlussaktionen, Demozüge und Kundgebungen. **Barbara Resch**, Verhandlungsführerin und IG Metall-Bezirksleiterin für Baden-Württemberg: „Die Aktionsbereitschaft der Metallerrinnen und Metaller im ganzen Land ist enorm und hilft uns sehr am Verhandlungstisch. Dass die Kolleginnen und Kollegen die Arbeit niederlegen und für mehr Geld in der Tasche kämpfen, ist mindestens genauso wichtig wie die Verhandlungen selbst. Ein großes Dankeschön an alle!“

Begleitet wurde die dritte Runde der Tarifverhandlungen mit einem großen Jugendaktionstag vor dem Verhandlungslokal in Böblingen. Mehr als 2.000 Auszubildende und dual Studierende machten sich stark für 170 Euro mehr für die Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung. Dazu Resch: „Die Jugend-Aktion war sensationell: so viel Herzblut und Entschlossenheit! Die jungen Menschen haben es verdient, in der Ausbildung besser bezahlt zu werden. Spätestens jetzt muss das auch jedem Arbeitgeber klar sein.“

### Erste Aktion in Ludwigsburg am 15.10.2024

Bereits während der Friedenspflicht wurden die Tarifverhandlungen mit zahlreichen Aktionen begleitet. Allein in Ludwigsburg zeigten am 15.10.2024 mehr als 6.000 Beschäftigte bei einem Demo-Zug und einer anschließenden Kundgebung ihre Entschlossenheit. Mit dabei auch zahlreiche Kolleginnen und Kollegen von den Mercedes-Benz Standorten.



### Bahtiyar Karatas

Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung am Standort Sindelfingen:

„170 Euro mehr pro Monat für unsere Azubis - das ist wichtig, damit sich die Jugend auf ihre Ausbildung konzentrieren kann, ohne ständig finanzielle Sorgen im Hinterkopf zu haben.“



### Edwin Krieg

IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des Entgeltausschusses am Standort Sindelfingen:

„Die Forderung von 7 Prozent ist angesichts der nach wie vor hohen Lebenshaltungskosten notwendig. Es muss endlich mehr Bewegung in die Verhandlungen kommen. Gemeinsam erhöhen wir den Druck.“





1989 ist das Jahr der Wende und es ist das Jahr in dem unser geschätzter Kollege **Frank Strümpel** seine ostdeutsche Heimat hinter sich ließ, um im Westen ein neues Leben zu starten und anfang „beim Daimler“ zu arbeiten. 35 Jahre war Frank hier Mitarbeiter, Team- und Gruppensprecher und vor allem auch engagierter IG Metalller, Vertrauensmann und VKLer. Und über 20 Jahre war er hier als Betriebsrat mit viel Erfahrung und großer Kompetenz und ganz besonders mit Leib und Seele im Einsatz. Viele Jahre davon war er als Koordinationsausschussvorsitzender für den Bereich S-Klasse, SMK und EMO zuständig und leitete den Fachausschuss für Arbeitspolitik (Arbeitsorganisation). Nun hat Frank den Schritt in die nächste Lebensphase gewagt und ist seit Anfang Oktober in seiner passiven Phase der Altersteilzeit.

#### **Das Wohl der Beschäftigten immer im Blick**

Franks soziales Engagement zeigte sich auch in seiner langjährigen Tätigkeit als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und in seiner ehrenamtlichen Tätigkeit als Richter am Arbeitsgericht Stuttgart. Wo es nur ging, hat Frank sich dafür eingesetzt, den Beschäftigten mit ihren Fragen, Nöten und Abhängigkeiten eine starke Stimme zu geben. Und auch seine Kolleginnen und Kollegen im KOA und in der Fraktion hat er immer mit Rat und Tat unterstützt und konnte mit seinen kritischen Denkanstößen immer wieder wichtige Impulse setzen, die Dinge nicht einfach hinzunehmen, sondern ein streitbarer Verhandlungspartner zu sein, der seine Rechte kennt und dafür einsteht.

All das hat ihn – wie er selbst sagt – „geprägt, erfreut, manchmal beunruhigt, aber immer mit Stolz erfüllt“. Bei Frank zeigte sich schon in den frühen 1990er-Jahren, als er noch Vertrauensmann war, dass er einer ist, der mehr bewegen will. Vor allem in punkto taktgebundener Tätigkeit und Arbeitspolitik, war Frank immer schon sehr leidenschaftlich, wissbegierig und ehrgeizig. Genau solche Menschen braucht es, um Arbeitnehmerthemen voranzubringen. Entsprechend wurde Frank gefördert und rückte schnell auf zum jüngsten Koordinationsausschussvorsitzenden. Den einzigen, denen das vermutlich nicht gepasst haben könnte, waren die Vertreter auf Unternehmensseite. Denn Frank war schon immer alles andere als ein einfacher Verhandlungspartner – Stichwort: WAO. Auch hier hat Frank nie lockergelassen und darauf gepocht, dass die bestmöglichen Regelungen für die Beschäftigten in den Produktionsbereichen eingeführt und gelebt werden müssen.

#### **Frank hat seine Spuren deutlich im Werk hinterlassen – und wir sind dankbar dafür!**

Dankbar für seine unermüdliche Arbeit, seine Leidenschaft und seinen Mut. Er hat diesen Betrieb und die Menschen hier mit seiner Beharrlichkeit und seinem ganzen Wesen bereichert. Entsprechend ist der Abschied mit Wehmut verbunden. Gleichzeitig freuen wir uns aber natürlich auch mit ihm, dass er sich nun neuen Aufgaben und Abenteuern widmen darf und seine Tage gestalten kann, ganz wie es ihm gefällt – ohne Druck und Stress, mit Muse und Zeit, für die schönen Dinge des Lebens.



Und so zieht auch Frank selbst ein Resümee mit gemischten Gefühlen: „Die gemeinsame Zeit war ein Geschenk, aber auch Verantwortung und entgegengebrachtes Vertrauen im Lachen wie im Weinen und so ist das Leben. Das weinende Auge blickt in großer Dankbarkeit auf das gemeinsam erlebte Schöne zurück. Das lachende Auge auf meinen neuen Lebensabschnitt, den ich mit viel Freude und hoffentlich guter Gesundheit beginnen werde.“

Lieber Frank,  
wir wissen, dass du noch viel vorhast, und wir wünschen dir auf deinem weiteren Weg alles Gute und vor allem viel Gesundheit! Möge dein Mut, deine Kraft und dein Wille, die Welt ein Stück besser zu machen, dich weiterhin begleiten. Und mögest du in deinem neuen Kapitel ebenso erfolgreich sein wie hier bei uns.

Du wirst uns sehr fehlen, aber deine Spuren bleiben hier.

**DANKE, FRANK!**

**Deine IG Metall-Kolleginnen und Kollegen  
am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen**



WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
**200!**  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



Betriebsräteversammlung 2024

# „Betriebsrat fordert Verlängerung ZuSi bis 2035“

„Mitgestalten, Mitbeteiligen, Mitbestimmen“ – dieses Leitmotiv prägt nicht nur den aktuellen Tätigkeitsbericht des Gesamtbetriebsrats, sondern auch die diesjährige Betriebsräteversammlung. „Mitgestalten, Mitbeteiligen, Mitbestimmen“ sind gleichzeitig auch die Grundsätze der Betriebsratsarbeit und stehen für das Engagement der Arbeitnehmervertreter, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Sinne einer aktiven Mitbestimmung zu vertreten.



Alle Jahre wieder Mitte Oktober wird das MEC in Sindelfingen zum Treffpunkt der Arbeitnehmervertretungen aller deutschen Werke und Niederlassungen. Zwei Tage lang bietet sich die Möglichkeit zum Austausch untereinander und mit dem Vorstand von Mercedes-Benz. Mehr als 300 Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind, stellvertretend für die rund 114.000 Beschäftigten in Deutschland, in Sindelfingen vertreten und Teil von spannenden Debatten, Diskussionen und Redebeiträgen. Und zu besprechen, gab es viel.

Anfang des Jahres wurden Pläne bekannt, dass sich der Vorstand vom eigenen Vertriebsnetz trennen will. Der Niederlassungstag, traditionell der erste Tag der Betriebsräteversammlung (BRV), stand ganz im Zeichen der aus Sicht des Betriebsrats einseitig getroffenen Unternehmens-Entscheidung, die konzern-eigenen Niederlassungen zu veräußern.

Klar ist: die Betriebsräte halten diese Entscheidung nach wie vor für falsch. Am Einsatz und Engagement der Kolleginnen und Kollegen aus den Niederlassungen hat es nie gefehlt. Sie haben alles zum Erhalt der Niederlassungen beigetragen und mussten immer wieder Zugeständnisse bringen.

Klar ist aber auch: Die Betriebsräte haben Verantwortung für die Beschäftigten übernommen und in den sehr intensiven Verhandlungen das Beste an Perspektive und Absicherungen für die Niederlassungs-Kolleginnen und Kollegen rausgeholt.

„Mit den im September vereinbarten Regelungen wurde ein klares Signal gesetzt: Hart erkämpfte Rechte und Absicherungen lassen wir uns nicht ohne Weiteres nehmen. Wir haben für unsere Kolleginnen und Kollegen im Own Retail gekämpft und ein tragbares Ergebnis erzielt, das langfristige Sicherheiten und finanzielle Garantien bietet. Der Zusammenhalt auch in schwierigen Zeiten, das



Michael Bettag (oben), Vorsitzender der Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrat, und Ergun Lümali, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, ziehen Bilanz über die Arbeit des Gesamtbetriebsrats und der Niederlassungskommission der letzten zwölf Monate.



Verständnis für Konsens und die uneingeschränkte Solidarität haben ein akzeptables Verhandlungsergebnis möglich gemacht. Jetzt gilt es, den Prozess weiterhin gut zu begleiten“, so **Michael Bettag**, Vorsitzender der Niederlassungskommission des Mercedes-Benz Gesamtbetriebsrats.

„Inmitten von Schwierigkeiten liegen auch Möglichkeiten“, an dieses Zitat von Albert Einstein fühlte man sich an Tag zwei der Betriebsräteversammlung bei der Präsentation des Tätigkeitsberichts des Gesamtbetriebsrats durch **Ergun Lümali**, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Betriebsratsvorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, erinnert. „Die vergangenen zwölf Monate haben einmal mehr gezeigt, wie entscheidend es ist, geschlossen als Arbeitnehmervertretung – ob im Aufsichtsrat, Gesamtbetriebsrat oder als Betriebsrat vor Ort – aufzutreten und unsere Mitbestimmungsrechte konsequent zu nutzen. Gemeinsam haben wir uns als Interessenvertretung dafür stark gemacht, dass die Anliegen der Be-

schäftigten ernst genommen und in den Mittelpunkt gerückt werden. Dass Themen in ihrem Sinne verhandelt werden, um dadurch die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern, die Beschäftigung abzusichern und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu festigen“, so Lümali.

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende warf aber nicht nur einen Blick zurück, sondern richtete seinen Fokus auch auf die zukünftigen Herausforderungen und Chancen. Dabei fand Lümali deutliche Worte in Richtung Vorstand und brachte die Haltung des Gesamtbetriebsrats auf den Punkt:

„Der Motor der deutschen Wirtschaft stottert. Die Autoindustrie ist unter Druck wie nie. Auch bei Mercedes-Benz erwarten uns herausfordernde Zeiten. Wir haben keinen Spielraum für Experimente. Das gilt insbesondere für China. Sollten dort mittel- und langfristig in China weniger Fahrzeuge abgesetzt werden, darf das nicht auf Kosten deutscher Standorte gehen. Außerdem brauchen wir wettbewerbsfähige Produkte, die aktuelle



Trends und Kundenwünsche berücksichtigen. Kurzum: Jedes Fahrzeugprojekt muss sitzen! Mit den aktuellen Produktionsvolumina und der Auslastung unserer deutschen Werke können wir nicht zufrieden sein. Wir wollen eine Wachstumsstrategie! Einen nachhaltigen Plan mit einer langfristigen Vorhersehbarkeit, der den Glauben und die Zuversicht in unser Unternehmen manifestiert. Wir haben diesen Glauben, denn wir haben eine Top Mannschaft, die für den Stern alles gibt. Umso wichtiger ist es, gerade in unsicheren Zeiten langfristige Perspektiven für die Beschäftigung zu sichern. Deshalb gehen wir jetzt in die Gespräche zur Verlängerung unserer Beschäftigungssicherung mit dem klaren Ziel, **die ZuSi bis 2035 zu verlängern und mit Zielbildern für die Standorte zu untermauern**. Uns allen muss bewusst sein: Es geht um unseren gemeinsamen Stern!“



Wolfgang Schmidt, der Chef des Bundeskanzleramtes, bei seinem Impulsvortrag zu den Themen Wirtschaftliche Situation, Transformation und Zölle

**Wolfgang Schmidt**, Chef des Bundeskanzleramtes und Bundesminister für besondere Aufgaben, war ebenfalls der Einladung des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden zur Betriebsräteversammlung gefolgt. Lümali nutzte seine Anwesenheit für einen Appell an die Politik:

„Beschäftigungssicherungen allein werden nicht ausreichen, um diese Krise gemeinsam zu meistern. Vielmehr brauchen wir auch Unterstüt-



Ola Källenius erklärt die aktuellen Märkte und gibt einen Ausblick auf die Zukunft

zung seitens der Politik und verlässliche Rahmenbedingungen, die der Automobilindustrie das Leben nicht erschweren. Ein enger Schulterschluss für den Standort Deutschland ist jetzt notwendig.“

Wolfgang Schmidt hatte seinerseits eine klare Botschaft aus dem Kanzleramt im Gepäck: „Deutschland ist ein starkes Industrieland – und soll es auch bleiben, genauso wie industrielle Arbeitsplätze bestehen bleiben müssen. Das Siegel „Made in Germany“ soll auch künftig für Spitzenleistungen bei Technologie und Innovation stehen.“

Ein wichtiger Agendapunkt jeder Betriebsräteversammlung ist die Reflektion des Vorstandsvorsitzenden über die Geschäfte und den Stand des Unternehmens. **Ola Källenius** setzte in diesem Jahr einen Schwerpunkt darauf, genau zu erklären, was gerade in den Märkten geschieht und welche wirtschaftlichen Konsequenzen das für das Unternehmen hat. In seiner Analyse sind es vor allem die strukturelle Krise in China, die deutlich langsamere Kundenakzeptanz der E-Mobilität und die deutlich schwierigeren Rahmenbedingungen aufgrund politischer Vorgaben, die unserem Unternehmen zunehmend zu schaffen machen.



Sabine Kohleisen gab ein Update über die Strategien im HR-Bereich

Källenius bezog sich zudem auf den [Bericht](#) des ehemaligen Präsidenten der Europäischen Zentralbank Mario Draghi zur Zukunft der Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union (EU) und zitierte dessen Appell: „Wenn wir uns jetzt nicht zusammenreißen und etwas tun, werden wir einen langsamen qualvollen Niedergang in Europa erleben“.

Für Källenius ist jetzt wichtiger denn je: „Wir müssen das Richtige tun und wir müssen es richtig tun“. Dabei spielen innovative Produkte und Technologien für die E-Mobilität eine entscheidende Rolle, parallel muss aber auch unser Verbrenner-Portfolio wettbewerbsfähig gehalten werden. Dies sei ökonomisch eine enorme Herausforderung, aber die wichtigste Wette mit Blick auf die Beschäftigungssicherung.

Personalvorständin und Arbeitsdirektorin **Sabine Kohleisen** gab ein Update über Strategien und Aktivitäten aus dem HR-Bereich. Sie wies unter anderem darauf hin, dass das hybride Arbeitsmodell, in dem wir bei Mercedes-Benz arbeiten, mehr Präsenz bei weiterhin bestehender Flexibilität braucht. „Die Zeit der Transformation erfordert eine angemessene Balance zwischen mobilem Arbeiten und Anwesenheit im Büro. Denn nur gemeinsam las-



sen sich Lösungen finden und mutige Schritte in die Zukunft machen“, so Kohleisen. In Anwesenheit von **Barbara Resch**, Bezirksleiterin der IG Metall Baden-Württemberg, forderte Kohleisen dazu auf, in der anstehenden Tarifrunde gemeinsam für ein ausgewogenes, zukunftssicheres Ergebnis zu sorgen.

Im Anschluss an die Berichte des Vorstands hatten die Teilnehmenden in kleinen Gruppen die Möglichkeit an vier Marktständen vertieft in Themen einzusteigen und präzise Fragen an die Vorstandsmitglieder und Expertinnen und Experten zu stellen. Dieser transparente und offene Austausch wurde geschätzt und intensiv genutzt, genauso wie die anschließende Generaldebatte. In aufschlussreichen Wortbeiträgen nutzen die Betriebsräte die Betriebsräteversammlung, um Rückmeldungen und Probleme ihrer Kolleginnen und Kollegen an den Standorten direkt an den Vorstand zu adressieren. Wieviel der Stern den Beschäftigten bedeutet, zeigte sich an der enorm hohen Anzahl an Rednerinnen und Rednern.



# !INFO

Alles Wissenswerte könnt ihr hier im [Tätigkeitsbericht 2024](#) nachlesen:

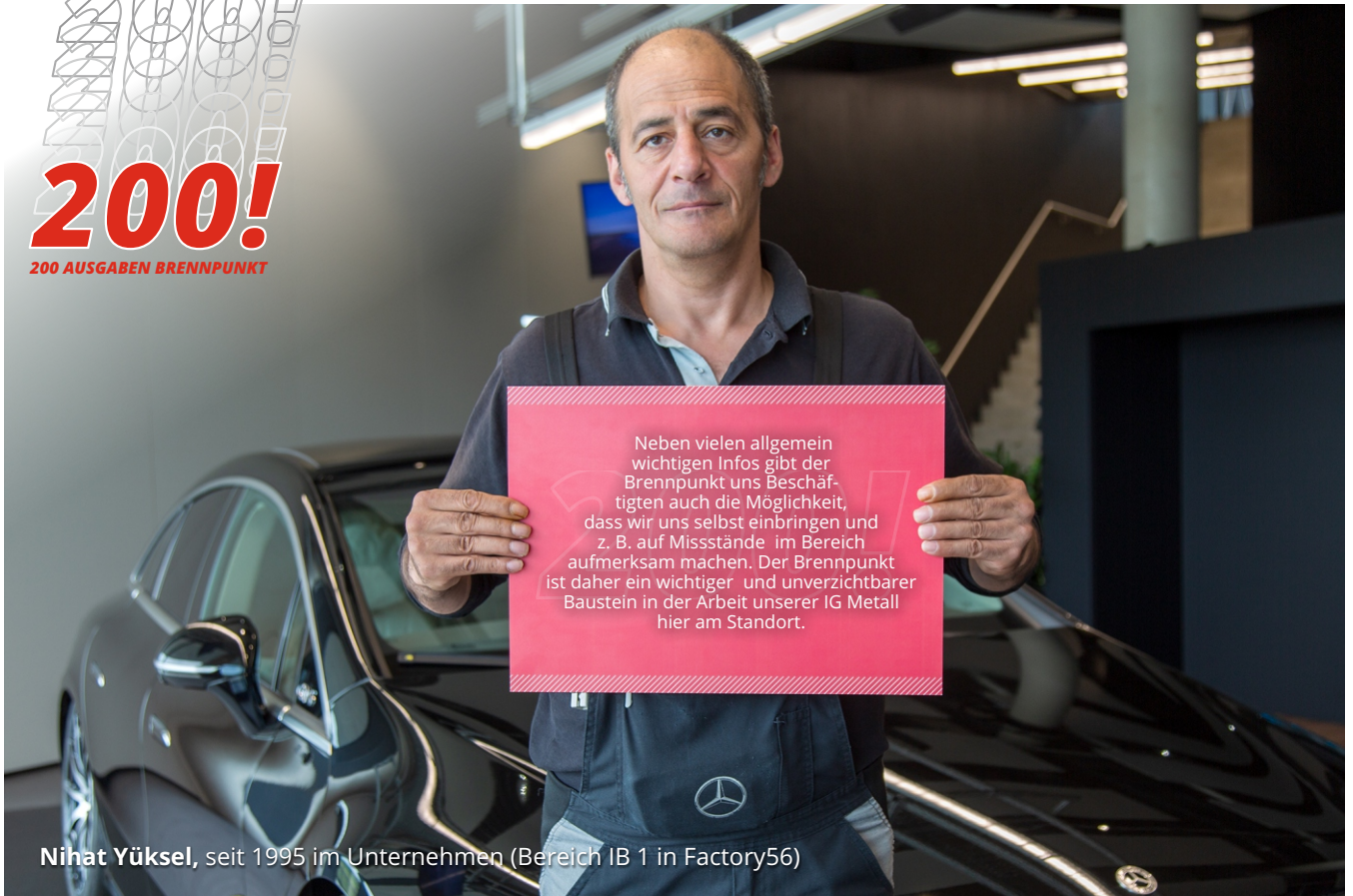


Bericht des ehemaligen Präsidenten der Europäischen Zentralbank Mario Draghi zur Zukunft der Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union (EU):



WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



Neben vielen allgemein wichtigen Infos gibt der Brennpunkt uns Beschäftigten auch die Möglichkeit, dass wir uns selbst einbringen und z. B. auf Missstände im Bereich aufmerksam machen. Der Brennpunkt ist daher ein wichtiger und unverzichtbarer Baustein in der Arbeit unserer IG Metall hier am Standort.

Nihat Yüksel, seit 1995 im Unternehmen (Bereich IB 1 in Factory56)

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



Ich lese sehr gerne den Brennpunkt und ich wünsche der Redaktion weiterhin alles Gute und bin dankbar für eure Arbeit und das Herzblut, das dafür investiert wird. Danke euch und macht weiter so!

Gaetan Samani, seit 2000 im Unternehmen (Bereich Finish/Nacharbeit Factory56)

# SOCIAL INTRANET **BRINGT'S** Ruck Zuck zur Betriebsrats-Info



**JETZT NEU  
AUF DER STARTSEITE:  
Infos zu Entgelt +  
Schwangerschaft  
und Elternzeit  
+ Pflege**

## Direkt. Schnell. Einfach.

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



**BR SOCIAL  
INTRANET SEITE**



**FAHRBÖRSE  
SINDELFINGEN**



**WELCHER BR  
IST DEINER?**

## Folgen und am Ball bleiben!

**JETZT SCHON VORMERKEN - TERMINE 2024**  
Betriebsversammlung Q4 02.12.

# QUO VADIS, deutsche Automobilindustrie?

**Kriegen wir die Kurve und finden wir zurück zu alter Stärke? Und was müssen wir – das Unternehmen, die Politik, die Arbeitnehmer – dafür tun?**



BRENNPUNKT-Redakteurin Kerstin Siegel  
im Gespräch mit Ergun Lümalı, GBR-Vorsitzender  
Mercedes-Benz Group AG

Jahrzehntelang war die deutsche Automobilindustrie die Vorzeigebbranche und auf Erfolgskurs – mit Tendenz steigend. Auch bei uns im Unternehmen jagte ein Rekordjahr das nächste, was sich auch in unserer Ergebnisbeteiligung widerspiegelte. Inzwischen weht jedoch ein anderer Wind und schwierige Zeiten stehen bevor. Die einschichtige Fahrweise in der Factory56 und die im September verkündete Gewinnwarnung des Unternehmens machen dies nur allzu deutlich. Es ist vor allem der dramatisch eingebrochene Absatz in China, der Sorge bereitet und gerade die deutschen Traditionsmarken vor enorme Herausforderungen stellt. Die chinesischen Kunden bevorzugen eigene Marken, dadurch bleiben die Verkaufszahlen unserer Fahrzeuge weit hinter den Annahmen zurück. Hinzukommen neue chinesische Wettbewerber, die Elektrofahrzeuge zu höchst attraktiven Preisen anbieten und den europäischen Markt erobern wollen – die Antwort der EU darauf: Zusatzzölle für chinesische E-Autos.

Dass diese Entwicklung in China nicht ohne Konsequenzen bleibt, zeigt die Situation bei Volkswagen. Mitte September kündigte der kriselnde Autobauer eine Reihe von Tarifverträgen auf, darunter auch den Zukunftstarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, der bereits seit 1994 fortlaufend festgeschrieben wurde und betriebsbedingte Kündigungen bis 2029 ausschließt – eigentlich. Doch nun sind solche Kündigungen bei VW ab Juli 2025 möglich – und auch Werkschließungen will man nicht mehr ausschließen. Dass dies zu massiver Verunsicherung nicht nur bei den VW-Beschäftigten führt, ist klar. Viele besorgte Fragen wurden auch im Rahmen der Center-Betriebsversammlungen an die IG Metall-Betriebsräte herangetragen. Zukunftsfragen, denen die BRENNPUNKT-Redaktion im Gespräch mit **Ergun Lümalı, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG und Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen**, für euch nachgeht.

***BRENNPUNKT: Die deutsche Automobilindustrie steckt in der Krise. Die Unsicherheit in der Belegschaft ist so groß, wie schon lange nicht mehr – wie geht es dir mit der aktuellen Situation?***

**Ergun Lümalı:** Die Lage ist ganz klar besorgniserregend und die Unsicherheit der Menschen ist verständlich. Gleichzeitig will ich aber auch davor warnen alles herunterzureden. Unser Unternehmen und unser Land haben schon einige Krisen erlebt und gemeistert. Fakt ist aber auch: Wir – und damit meine ich uns als Mercedes-Benz, aber auch die gesamte deutsche Automobilindustrie – werden innerhalb der Transformation zur Elektromobilität noch einige Schwierigkeiten zu überwinden haben. Mit Blick auf Deutschland sind ein wesentlicher Faktor, die gestiegenen Energiekosten, die sowohl in der Industrie als auch in höheren Lebenshaltungskosten spürbar sind und zu Kaufzurückhaltung bei den Menschen führen.



Diese allgemein schwierige Lage geht nicht allein auf das Konto der Unternehmen und es wäre aus meiner Sicht fahrlässig, sie dies allein schultern zu lassen. Es braucht jetzt dringend Unterstützung seitens der Politik. So ist zum Beispiel absehbar, dass die Klimaziele, wie sie vor einigen Jahren festgelegt wurden, nicht erreicht werden können. Eigentlich müsste der Marktanteil der vollelektrischen Neuwagen in Europa ab Anfang des kommenden Jahres bei 25 Prozent liegen, um die CO2-Vorgaben der EU ab 2025 einzuhalten – doch wir stagnieren in Europa bei 10 Prozent. Das haben wir alle vor einigen Jahren deutlich optimistischer erwartet. Aber die Welt hat sich seither verändert – es herrscht Krieg in Europa und wir hatten mit Corona eine noch nie zuvor erlebte weltweite Pandemie, deren Auswirkungen noch heute nicht ganz überwunden sind. Es wäre aus meiner Sicht absolut fahrlässig, wenn die Politik das einfach ignorieren würde.

**BRENNPUNKT: Wie kann die Politik konkret unterstützen?**

**Ergun Lümali:** Die Politik muss den Menschen und den Unternehmen wieder besser zuhören, ihre Bedürfnisse ernst nehmen und ihre Lebensumstände berücksichtigen. Und da stimme ich mit unserem Vorstandsvorsitzenden überein: Man kann nicht aus politischem Kalkül am Kunden vorbei entscheiden und handeln. Hersteller und Zu-

lieferer haben bereits Milliarden in die E-Mobilität investiert. Strafzahlungen im kommenden Jahr, weil Klimaziele unverschuldet verfehlt werden, wären eine fatale Geldverbrennung. Viele Milliarden würden den Unternehmen in der Transformation fehlen, um weiter in Forschung und Entwicklung zu investieren und im internationalen Wettbewerb mithalten zu können.

Den Unternehmen sollte die Situation nicht noch schwerer gemacht werden. Was wir brauchen, um die deutsche Automobilindustrie und damit auch den Industriestandort Deutschland zu stabilisieren – ja, ihn zu erhalten –, ist eine gemeinsame Kraftanstrengung aller. Eine Art Pakt für Deutschland. Die IG Metall hat in ihrem Zukunftsplan dafür elf Punkte (siehe QR-Code) formuliert. Darin fordert sie u. a. viel-schichtige Förderungen des Kaufs emissionsfreier Fahrzeuge, Vergünstigungen des Ladestroms und Investitionen in den Ausbau der Ladeinfrastruktur.

Wenn es nicht genügend Lademöglichkeiten gibt, der Ladestrom zu teuer ist und Prämien wieder zurückgenommen werden, dann muss man sich auch nicht wundern, wenn in punkto E-Mobilität so gut wie nichts vorangeht. Deshalb bin ich auch der festen Überzeugung: Wir dürfen in Deutschland nicht länger an einer Schuldenbremse festhalten, sondern brauchen jetzt ein echtes Konjunkturprogramm, um

Zum  
11 Punkte  
Zukunftsplan  
der IG Metall





im Wettbewerb mit außereuropäischen Herstellern weiter nach vorne zu kommen und die Transformation der Automobilindustrie erfolgreich zu gestalten.

Ich erwarte daher von der Politik, dass Kunden finanziell gefördert werden. Dabei wäre es auch sinnvoll, dass die Förderung entsprechend höher ausfällt, wenn die Kunden Fahrzeuge von Herstellern erwerben, die eine hohe Wertschöpfungstiefe in Deutschland haben und somit auch Arbeitsplätze hier in unserem Land sichern.

**BRENNPUNKT: Blicken wir auf unser Unternehmen: Die Gewinnwarnung im September und die Einschichtigkeit in der Factory56 zeigen deutlich – es könnte auch bei uns besser laufen. Wie steht es denn um unsere Arbeitsplätze, ist die Zukunftssicherung (ZuSi 2030) in Gefahr?**

**Ergun Lümali:** Unsere Zukunftssicherung steht. Ausrufezeichen! Nichtsdestotrotz ist die aktuelle Lage auch für uns eine echte Herausforderung. Mit den momentanen Produktionsvolumina und der Auslastung unserer deutschen Werke und vor allem Sindelfingen können wir nicht zufrieden sein. Wir brauchen wettbewerbsfähige Produkte, die aktuelle Trends und Kundenwünsche berücksichtigen. Diese sind auch in der Planung und werden in den kommenden Jahren nach und nach auf den Markt

kommen, beginnend mit dem neuen CLA im nächsten Jahr. Da werden wir in punkto technologischer Innovationen ganz vorne mit dabei sein. Und auch der elektrifizierte Hightech-Verbrenner wird, länger als gedacht, weiterhin in unserem Portfolio sein, weil er von sehr vielen Kunden in der Oberklasse nachgefragt wird.

Und weil wir an unsere Produkte, an unser Unternehmen und vor allem an unsere Belegschaft glauben, fordere ich seit geraumer Zeit die Verlängerung der ZuSi bis 2035 – verbunden mit konkreten Zielbildern für unsere deutschen Standorte, mit Investitionszusagen und einer klaren Wachstumsstrategie für ausgelastete Werke.

Wenn der Vorstand genauso wie wir hinter seiner Strategie und den Produkten steht, gibt es für mich auch keinen Grund die ZuSi nicht zu verlängern. Inzwischen haben wir offiziell die Gespräche hierzu aufgenommen und wir werden uns hoffentlich auf gesunde Kompromisse einigen können. Als Arbeitnehmervertreter werden wir uns auf jeden Fall dafür stark machen, dass diese Krise nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird und die Belegschaft das Vertrauen und die Sicherheit bekommt, dass sie auf dem Weg in Richtung Zukunft mitgenommen wird.

**BRENNPUNKT: Du hattest es erwähnt – es braucht Unterstützung seitens der Politik. Sind Zusatzzölle der EU auf Elektroautos aus China die richtige Art der Unterstützung?**

**Ergun Lümali:** Nein, das glaube ich nicht. Die Bundesregierung wie auch die deutsche Automobilindustrie hatten sich gegen die Strafzölle ausgesprochen – leider ohne Erfolg.

Was wir in Europa wirklich brauchen, ist eine aktive und resiliente Industriepolitik, die sich auf Rohstoffe und Zukunftstechnologien konzentriert. Marktabschottende Maßnahmen wie die Erhebung von Zöllen sind nicht der richtige Weg. Sie bergen vielmehr das Risiko von Gegenmaßnahmen, die eine Exportnation wie uns stark belasten könnten. Als einer der führenden Industriestaaten und Automobilhersteller sind wir auf den freien Zugang zu internationalen Märkten angewiesen. Wenn andere Länder, in dem Fall China, als Gegenreaktion ebenfalls Zölle oder Handelshemmnisse einführen, gefährdet das unsere Industrie, unsere Arbeitsplätze und den Wohlstand in Deutschland.

In Zeiten des technologischen Wandels hin zur Elektromobilität sind stabile und berechenbare Handelsbeziehungen entscheidend. Unsicherheiten durch Handelskonflikte könnten dazu führen, dass wir große Marktanteile verlieren und wichtige Investitionen in Forschung und Entwicklung ausbleiben. Das würde unsere Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft langfristig schwächen. Wir brauchen globale Zusammenarbeit und faire Handelsbedingungen, um die Beschäftigung zu sichern und den Übergang zu einer nachhaltigen Industrie erfolgreich zu gestalten.

Wie sich die Zölle konkret auf Preise und Kunden auswirken werden, bleibt abzuwarten, da unklar ist,

ob und in welchem Umfang die zusätzlichen Kosten an die Verbraucher weitergegeben werden.

**BRENNPUNKT: Die Zukunft des Automobils ist elektrisch. Bleibt seitens Politik alles wie bisher geplant, soll der Verbrenner in der EU spätestens ab 2035 ausgedient haben. Doch die Nachfrage nach E-Autos stagniert. So hat auch die Unternehmensleitung beschlossen, trotz klarem Fokus auf E-Mobilität, länger als geplant – bis deutlich in die 2030er-Jahre – Verbrenner zu bauen. Die Transformation dauert also länger als gedacht. Gilt die Transformationszusage, die im Zusammenhang mit unserer Zukunftssicherung 2030 vereinbart wurde, dann nach wie vor für unsere Beschäftigten?**

**Ergun Lümali:** Die Transformationszusage hat genauso Bestand wie unsere Zukunftssicherung. Und dass wir länger Verbrenner bauen, halte ich in Anbetracht der Kaufzurückhaltung der Kunden bei den Elektrofahrzeugen für die richtige Entscheidung. Wir haben zum einen Top Verbrennungsmotoren und zum anderen helfen sie uns im Ergebnis. Doch bis spätestens 2045 muss die Transformation hin zur Elektromobilität komplett abgeschlossen sein – dann müssen wir allerspätestens das Ziel der Klimaneutralität erfüllt haben. Daran führt kein Weg vorbei.

**BRENNPUNKT: Zu guter Letzt: Wie finden wir zurück zu alter Stärke? Wo siehst du die deutsche Automobilindustrie und unseren Standort Sindelfingen in fünf Jahren?**

**Ergun Lümali:** Mit den richtigen politischen Weichenstellungen und Maßnahmen und einer Wachstumsstrategie in unserem Unternehmen werden wir unsere Position im internationalen Wettbewerb wieder stärken können. Doch dafür muss jetzt wirklich jedes Fahrzeugprojekt sitzen. Wir haben keinen Spielraum für Experimente.



Es bleibt auch abzuwarten, wie sich die Situation mit der neuen Konkurrenz aus China langfristig gestalten wird. Im Moment erleben wir im chinesischen Markt einen Verdrängungswettbewerb – von der Fülle an Anbietern, wird vermutlich nur eine Handvoll übrigbleiben, die sich im Markt etablieren. Die Lage wird sich irgendwann beruhigen und dann hat auch der aktuelle Preiskampf unter den chinesischen Herstellern ein Ende. Davon bin ich überzeugt. Auch die Chinesen sind mit der Situation nicht glücklich – sie wollen genauso wie wir freien Zugang zu den Märkten.

Das alles würde auch unserem Standort zugutekommen. Insofern erhoffe und erwarte ich für Sindelfingen, dass unsere Hallen ausgelastet sind, wir unsere heutigen Modelle weiterhin hier produzieren und neue Modelle in den nächsten Jahren hinzukommen werden.

Abschließend möchte ich aber nochmals unterstreichen, dass wir nicht alles Schwarzmalen sollten. Das ist nicht die erste Krise und es wird nicht die letzte sein. Ja, uns stehen ein paar schwere Jahre bevor. Aber ich bin zuversichtlich, dass wir mit der breiten Modellpalette, mit der wir in den nächsten Jahren auf den Markt kommen, den richtigen Nerv treffen und ganz vorne mitmischen werden. Wir verstehen unser Handwerk und wissen, worauf es ankommt und was der Kunde will. Und wir haben eine Top Mannschaft, die für den Stern alles gibt.

**BRENNPUNKT: Danke für das interessante Gespräch und die Einordnung der Lage.**



## Strafzölle

Die EU hat am Freitag, 04.10.2024, beschlossen, ab November Strafzölle auf Elektroautos aus China zu erheben. Diese Entscheidung fiel trotz Widerstands der deutschen Autoindustrie und ihres Interessenverbands (VDA), die sich gegen solche zusätzlichen Zölle ausgesprochen hatten. Die Zusatzzölle werden auf einen ohnehin schon bestehenden Zoll von zehn Prozent aufgeschlagen. Konkret können die neu beschlossenen Strafzölle bis zu 35,3 Prozent betragen und sollen den Wettbewerbsvorteil ausgleichen, den chinesische Hersteller durch hohe Subventionen erhalten. Ziel ist es, europäische Hersteller vor unfairem Wettbewerb zu schützen.

Die Höhe der Zusatzzölle richtet sich unter anderem danach, wie viele Subventionen ein Hersteller bekommt. Dabei geht es um Zölle von 7,8 Prozent für Tesla und bis zu 35,3 Prozent für Unternehmen, die nicht mit der EU-Kommission bei der Untersuchung kooperiert haben. Konkret soll für den chinesischen Hersteller BYD ein zusätzlicher Zoll von 17,0 Prozent gelten, Geely muss 19,3 Prozent zahlen und SAIC 35,3 Prozent.

Deutschland stimmte gegen die Einführung der Zölle, konnte sich jedoch nicht gegen die Mehrheit der EU-Mitgliedsstaaten durchsetzen. Die deutsche Automobilbranche befürchtet, dass diese Maßnahme keine strukturellen Probleme wie hohe Strompreise und Bürokratie in der EU löst und möglicherweise Gegenmaßnahmen Chinas nach sich ziehen könnte. Besonders deutsche Hersteller könnten betroffen sein, da sie in großem Umfang Autos nach China exportieren, an denen viele Arbeitsplätze hängen.

Die genaue Auswirkung der Zölle auf Preise und Kunden bleibt abzuwarten, da unklar ist, ob und in welchem Umfang die zusätzlichen Kosten an die Verbraucher weitergegeben werden.



Quelle: tagesschau.de

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



Die Transparenz im Brennpunkt empfinde ich als sehr gut und die Informationen sind immer aus erster Hand. Es ist schön, dass es den Brennpunkt gibt! Macht weiter so! Alles Gute zur 200. Ausgabe!

Antonino Fiore, seit 1999 im Unternehmen (Finish-Einfahrabteilung E-Klasse)

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



Wenn jeder einfach nur seinen Job macht, haben wir keine Chance als Mannschaft zusammenzuwachsen. Deshalb ist es wichtig, dass der Brennpunkt den Blick öffnet: was passiert in den verschiedenen Bereichen, wer macht da was, was gibt es Neues? Für mich ist der Brennpunkt eine sehr gute Ergänzung zur Unternehmenskommunikation.

Maria Droeghoff, seit 2018 im Unternehmen (MB Operations/Quality Customer NEPOS)



VERKAUF DER KONZERNEIGENEN NIEDERLASSUNGEN

## Regelungswerk vereinbart!

**Die einseitige Vorstandsentscheidung wird umgesetzt: Die Mercedes-Benz eigenen Niederlassungen werden verkauft. Die Niederlassungskommission, der Gesamtbetriebsrat und die Beschäftigten haben sich mit Unterstützung unseres Tarifpartners, der IG Metall, gegen diese Pläne zur Wehr gesetzt. „Wir lehnen nach wie vor die einseitig vom Vorstand getroffene Entscheidung ab, sind uns aber unserer Verantwortung bewusst, diese Entscheidung im Sinne der Beschäftigten zu regeln“, betont Ergun Lümalı, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Mercedes-Benz Group AG. Nach zahlreichen Gesprächen und massivem Protest in den letzten Monaten konnten die Arbeitnehmervertreter nun mit dem Unternehmen eine Übereinkunft erzielen.**

Anfang März verkündete das Unternehmen die traurige Gewissheit: Der Verkauf der konzerneigenen Niederlassungen wurde durch den Vorstand einseitig beschlossen. Trotz zahlreicher intensiver Gespräche zwischen der Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats (NLK), dem Gesamtbetriebsrat und Vorstand und dem starken gemeinsamen Protest und Widerstand aller Betroffenen ließ sich der Vorstand nicht

von seinem Vorhaben abbringen, den Own Retail zu veräußern. Es galt also, die hart errungenen Rechte und Absicherungen auch bei einem Verkauf zu erhalten. Parallel zur Aufnahme der Sondierungsgespräche wurde eine Hintergrundkommission (HiKo) – bestehend aus Betriebsrätinnen und Betriebsräten der Niederlassungen und IG Metall-Betriebsbetreuenden – gegründet. Sie begleitete den Verkaufs- und Verhandlungsprozess engmaschig und ermöglichte eine schnelle Eskalation, falls erforderlich.

„Deshalb war unsere Maßgabe: das Beste in den Verhandlungen rauszuholen“

Ergun Lümalı

### Aktionstag führt zu Einigung

Ein bundesweiter Aktionstag am 2. Juli 2024, an dem sich rund 25.000 Kolleginnen und Kollegen an sechs Standorten beteiligten, zeigte Ende Juli Wirkung: Die Verhandlungsparteien einigten sich auf zentrale Eckpunkte. Aus diesen wurde ein umfassendes Regelungswerk erarbeitet, das im Gesamtbetriebsrat am 18. September beschlossen wurde. Gemeinsam mit dem Unternehmen wurden sozialverträgliche Regelungen vereinbart, die die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen eines möglichen Verkaufs der Niederlassungen auf die Beschäftigten abmildern.

### Die beschlossenen Regelungen umfassen im Wesentlichen folgende Eckpunkte:

#### // Rahmen-Tarifvertrag

Die Tarifbindung der Erwerber und damit der Erhalt der tariflichen Arbeitsbedingungen ist sichergestellt. Das beinhaltet u.a. tarifliches Entgelt, Arbeitszeiten, Urlaubstage, Weihnachtsgeld und Ausgleichsregelungen für Verkäuferinnen und Verkäufer. Die Einbindung des Gesamtbetriebsrats sowie der IG Metall in den Erwerber-Auswahlprozess ist sichergestellt.



VERKAUF DER KONZERNEIGENEN NIEDERLASSUNGEN

## Wesentliche Eckpunkte

# GEMEINSAM FÜR UNSERE ZUKUNFT!

RAHMEN-TARIFVERTRAG



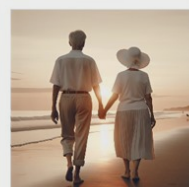
BESCHÄFTIGUNGS-SICHERUNG



BETRIEBLICHE ALTERS-VERSORGUNG



ALTERSTEILZEIT



WERTEAUSGLEICH



### // Beschäftigungssicherung

Die Beschäftigungssicherung beim Erwerber wird fortgeführt, was betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis Ende 2029 ausschließt.

### // Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird für die Dauer von mindestens 10 Jahren ab dem Tag des Betriebsübergangs zum Erwerber fortgeführt und ist insolvenzgesichert.

### // Altersteilzeit

Für alle berechtigten Beschäftigten wird die Möglichkeit geschaffen, ohne Quoten-Begrenzung für die Jahre 2025ff einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen. Dabei werden alle drei Zugangsmodelle geöffnet. Die generelle Laufzeit der Altersteilzeit beträgt 36 Monate.

### // Nachteilsausgleich für die Ablösung von bestehenden Regelungen der Mercedes-Benz AG

Einmalzahlungen für aktive unbefristete Beschäftigte, die zum Erwerber wechseln, bestehend aus einem Sockelbetrag in Höhe von 30.000€ brutto (nicht-teilzeitnormiert) sowie einem individuellen variablen Zusatzbetrag basierend auf Alter und Betriebszugehörigkeit.

### // Jubiläumsgeldregelung für übergehende Beschäftigte

Beschäftigte, die zum Stichtag des Betriebsübergangs in einem Zeitraum von 5 Jahren nach Betriebsübergang Anspruch auf Jubiläumsgeld hätten,

erhalten 100 % des Jubiläumsgelds. Beschäftigte, die zum Stichtag des Betriebsübergangs in einem Zeitraum von 10 Jahren nach Betriebsübergang Anspruch auf Jubiläumsgeld hätten, erhalten 50 % des Jubiläumsgelds.

### // Ergebnisbeteiligung

Des Weiteren wurde die ausgelaufene freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung vom 05.12.2014 um ein weiteres Jahr bis zum 31.12.2024 in unseren Niederlassungen der Mercedes-Benz AG verlängert. Für die Jahre 2025-2027 wurde die bestehende Regelung zur Ergebnisbeteiligung im Own Retail in der Ermittlung angepasst und unabhängig von einer RoS-Entwicklung in Höhe von 2.500€ brutto (Vollzeit) festgelegt.

### Unsere Maßgabe: das Beste rausholen!

Am 19. und 20. September 2024 wurden alle Beschäftigten der konzerneigenen Niederlassungen im Rahmen von bundesweiten Betriebsversammlungen über die Verhandlungsergebnisse informiert. **Ergun Lümali:** „Natürlich wäre es uns am liebsten gewesen, der Verkauf der Niederlassungen wäre nie zustande gekommen. Doch diese einseitig getroffene Vorstandsentscheidung war nicht mehr umkehrbar. Deshalb war unsere Maßgabe: das Beste in den Verhandlungen für unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Niederlassungen rauszuholen und damit den Betriebsübergang so solide wie möglich zu gestalten. Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle allen Beteiligten. Der Zusammenhalt auch in schwierigen Zeiten, das Verständnis für Konsens und die uneingeschränkte Solidarität haben einen bisher guten Prozess mit einem akzeptablen Verhandlungsergebnis möglich gemacht.“



# DANKE FÜR EUER INTERESSE! DANKE FÜR EUER INTERESSE!

Nur damit war es möglich 200 Ausgaben unseres Mitarbeitermagazins BRENNPUNKT für euch herauszubringen

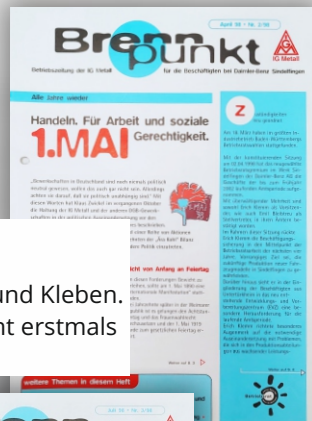
### 1977:

Der Brennpunkt Extra zum Wahlauftritt für die Vertreterversammlung erscheint in 7 Sprachen.



### 1997:

Schluss mit Schneiden und Kleben. Der Brennpunkt entsteht erstmals am Computer.

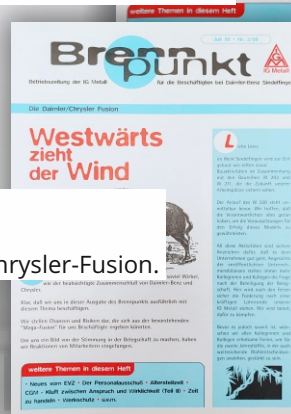


### 1978:

Betriebsrat verhindert Erhöhung des Bierpreises auf 0,70 DM und beharrt auf einem Essenspreis von 2 DM.

### 1998:

Die Daimler/Chrysler-Fusion.



### 1983:

35-Stunden-Woche wird zum Brennpunkt-Thema Nr. 1.



### 1999:

Go Digital! Diskussionsforum des Betriebsrats auf der Intranet-Seite geht online. Leserbriefere können ab sofort auch per Diskette an den Betriebsrat geschickt werden.

### 1989:

Die Brennpunkt-Fahrbörse entsteht.



Werkleitung lehnt Einrichtung einer Kindertagesstätte kategorisch ab.

Erste Beschäftigte ziehen in das MTC ein.



## 2000:

Dicke Luft: Werkschutz arbeitet mit Atemmaske an der Pforte, weil die Klimaanlage und Abgasabsaugung nicht repariert wird.

Ein Meister will seine Beschäftigten nicht während der Arbeitszeit auf die Toilette lassen. Betriebsrat schlägt Ausgabe von kostenfreien Pampers vor. Inklusive Rückgabe an die Führungskraft.



## 2004:

Tarifergebnis: Die Sonne scheint weiter – Betriebsrat und IG Metall verteidigen die 35-Stunden-Woche gegenüber Arbeitgebern.

(Juli) ERPRESSWERK DAIMLER-CHRYSLER – 10.000 Arbeitsplätze bedroht. GBR fordert: Schluss mit der Erpressung!

Betriebsrat sichert durch die „Zukunftssicherung 2012“ Arbeitsplätze ab. Erich Klemm: Ohne die bundesweite Solidarität aller Beschäftigten wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen.

## 2002:

Tarifrunde: Hunderte Motorräder mit IG Metall-Fahnen versammeln sich am 13. Mai zu einer riesigen Demo im Werk Sindelfingen.

## 2003:

Ergun Lümali erklärt den neuen Entgelt- Rahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) im Brennpunkt.

Leiharbeit fügt Ihnen und den Menschen in Ihrer Umgebung erheblichen Schaden zu.



## 2006:

Fußball WM 2006. Radiohören erlaubt. Stell dir vor, Deutschland wird Weltmeister und DU stehst am Band.

Alles Hotline oder was? Personalabbau im Verwaltungsbereich dehnt sich aus.

(Juli) NMM – New Management Model oder Noch Mehr Money (für Manager).

(August) Hitzewelle – der Brennpunkt zeigt die heißesten Arbeitsplätze am Standort.

## 2008:

(Juli) Mercedes-Diebe walzen Zaun mit M-Klasse nieder und erbeuten 4 AMG-Luxusfahrzeuge im Wert von je 160.000€.

(Dezember) Automobilkrise erreicht uns – KURZARBEIT im Werk Sindelfingen.



**2009:**

(Dezember) C-Klasse muss ab 2014 gehen! Betriebsrat verhandelt die Standortsicherung Sindelfingen 2020 für die Beschäftigten.



**2015:**

(Februar) 4.350 € Rekordergebnisbeteiligung für das Geschäftsjahr 2014.

(Juli) Prüf- und Technologiezentrum Immendingen wird Teil des Standorts Sindelfingen.

(November) Verhandlungserfolg: Verbesserte Altersteilzeit für Daimler-Beschäftigte.



**2011:**

(Dezember) ProCent Spendenfonds gestartet.

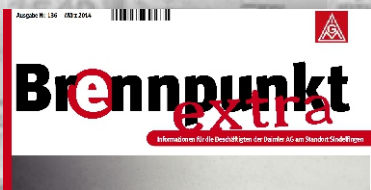
**2016:**

(Februar) Rekordergebnisbeteiligung vom Vorjahr wird getoppt – für das Jahr 2015 gibt es 5.650 €!



**2013:**

(Dezember) Klare Verhältnisse: Unternehmen kommt zur Einsicht – 1.400 Werkverträge in Leiharbeit gewandelt.



**2014:**

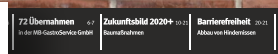
(März) 200 Übernahmen von Leiharbeitern in der Produktion.

(April) Ära Klemm geht zu Ende – Ergun Lümali wird neuer Betriebsratsvorsitzender.

(Juni) Die letzte C-Klasse läuft vom Band.

Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ sichert den Standort weit über das Jahr 2020 ab – dank erfolgreicher Verhandlungen des Betriebsrats.

(Dezember) Jahrhundertwerk – 100 Jahre Standort Sindelfingen und seine Menschen.





## 2017:

(Februar) Betriebsvereinbarung „Weiterentwicklung des Zukunftsbildes Sindelfingen 2020+“ zu EQ abgeschlossen!

(Dezember) Verlängerung der Daimler Zukunftssicherung bis 2030 (im Zuge von „Projekt Zukunft“), d.h. es gibt bis 2030 keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen! Das ist die längste Zukunftssicherung, die im Unternehmen je abgeschlossen wurde.



## 2018:

(Juli) Vereinbarung „Zukunftsbild 2025+ (Next Level)“ sichert u. a. Batteriefertigung für Sindelfingen.

(September) Tarifiergebnis 2018: T-ZUG wird eingeführt. Mehr Selbstbestimmung bei Zeit und Geld.



## 2019:

(April) Verkündung: GLC wird künftig auch in Sindelfingen produziert.



## WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...



Robin Schwarz, seit 2016 im Unternehmen (Bereich IB3 in der Factory56)

**2020:**

(März/April) Arbeitsunterbrechung und Kurzarbeit in Folge der Corona-Pandemie.

(September) Eröffnung der Factory56.



**2022:**

(Juni) „Zukunftsbild Sindelfingen 2030+“ vereinbart - u. a. geregelt, dass in Sindelfingen künftig zwei neue vollelektrische Fahrzeuge der AMG.EA-Plattform gebaut werden.

**2021:**

(Mai) Anlauf des ersten vollelektrischen Fahrzeugs in Sindelfingen: der EQS.

(Juni) Verhandlungen zu MB.OS erfolgreich abgeschlossen



**2023:**

(März) Aufsichtsratswahl 2023: IG Metall fährt eindeutigen Wahlsieg ein

(Juli): Bei Schüssen im Werk Sindelfingen sind am 11. Mai zwei Personen getötet worden.

Neue Ära: Anlauf der neuen E-Klasse in Halle 46, Beginn der Abbrucharbeiten Halle 36.



**2024:**

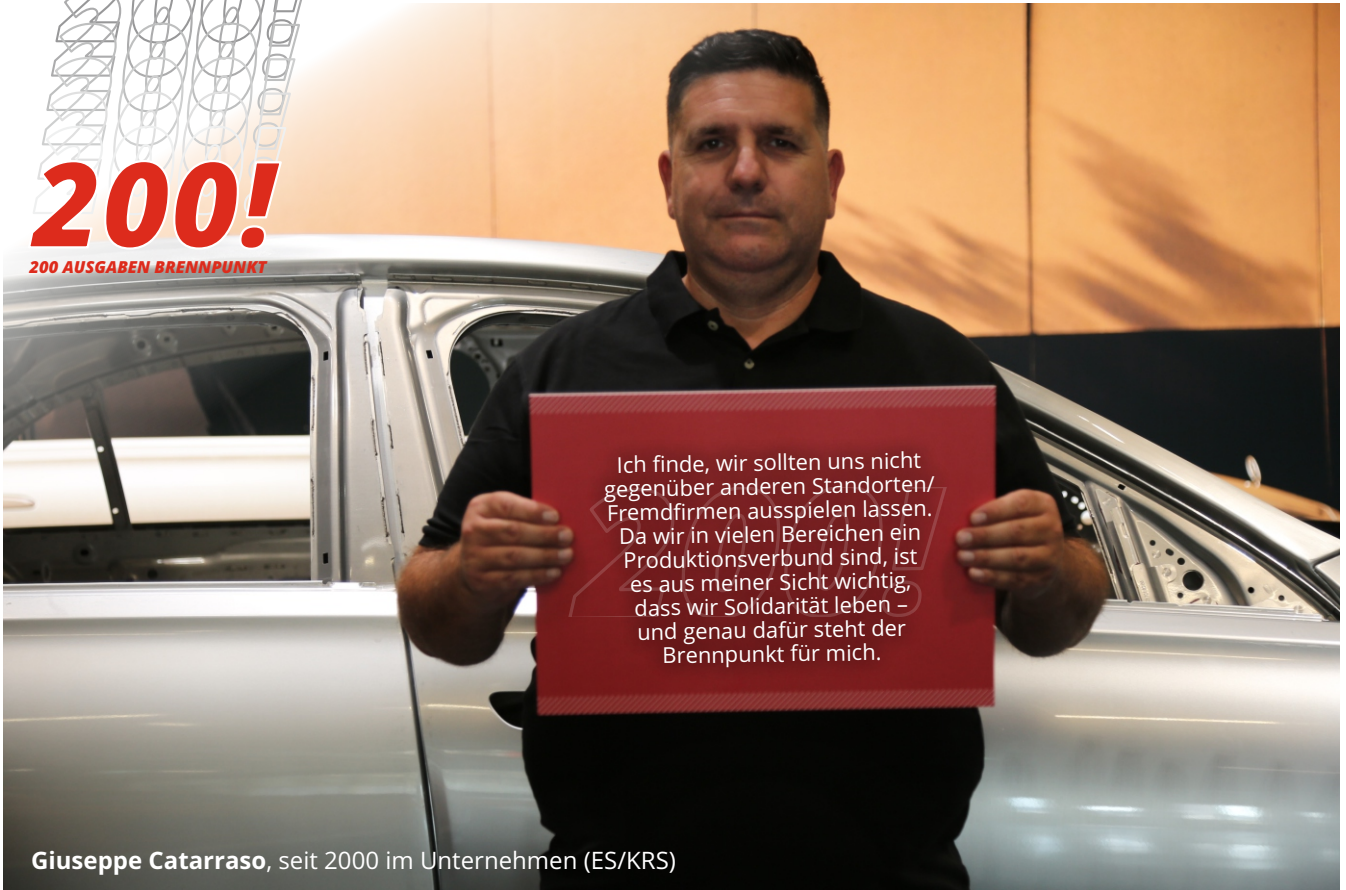
Bundeskanzler Olaf Scholz besucht Werk Sindelfingen und spricht auf Betriebsversammlung.



200!  
200!  
200!  
200!  
200!

200 AUSGABEN BRENNPUNKT

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...



Ich finde, wir sollten uns nicht gegenüber anderen Standorten/ Fremdfirmen ausspielen lassen. Da wir in vielen Bereichen ein Produktionsverbund sind, ist es aus meiner Sicht wichtig, dass wir Solidarität leben - und genau dafür steht der Brennpunkt für mich.

Giuseppe Catarraso, seit 2000 im Unternehmen (ES/KRS)

200!  
200!  
200!  
200!  
200!

200 AUSGABEN BRENNPUNKT

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...



Es ist gut, dass im Brennpunkt immer wieder Themen aufgegriffen werden, rund um Respekt, Wertschätzung, aber auch Aufklärung zu eher unangenehmen Themen wie z. B. sexueller Belästigung. Gerade viele junge Menschen trauen sich oft nicht diese Themen offen anzusprechen, oder sind schlicht unwissend, was z. B. erlaubt ist, und was nicht.

Acelya Atascan, in der Ausbildung zur Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik

# Laden, aber richtig...

...sonst droht nicht nur das Knöllchen, sondern auch das Personalgespräch



IG Metall-Betriebsrat Damir Brasnic (l.) mit Ursula Rebmann (Werkschutz) und Axel Hassepas (Team Ladeinfrastruktur)

1.050 Ladepunkte gibt es für die Beschäftigten rund um den Standort Sindelfingen. Die allermeisten davon sind in unseren Parkhäusern P301, P303, P305 und P307 sowie auf dem smart-Areal und vor verschiedenen Außenstellen. Und: regelmäßig kommen neue Ladesäulen für Elektro- und Hybridfahrzeuge dazu, um dem wachsenden Bedarf gerecht zu werden. Ganz reibungslos läuft das mit dem korrekten Benutzen der entsprechenden Parkflächen allerdings nicht, sodass manch eine:r am Ende des Arbeitstages einen Strafzettel an der Windschutzscheibe findet. Denn der Hinweis, dass die Parkplätze vor Ladesäulen **nur während des Ladevorgangs** genutzt werden dürfen, wird allzu gerne ignoriert – mit harten Folgen, wie die BRENNPUNKT-Redaktion im Interview mit IG Metall-Betriebsrat und Planungsausschussvorsitzendem **Damir Brasnic** sowie **Ursula Rebmann** vom Werkschutz und **Axel Hassepas** vom Team Ladeinfrastruktur erfahren hat.

**BRENNPUNKT:** Die Verfügbarkeit an Ladesäulen am Standort Sindelfingen ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Die allerersten Ladesäulen wurden 2013 in den Parkhäusern P307 und P303 installiert – heute sind es über 1.000 Ladepunkte alleine an unserem Standort. Reicht das aus, um den aktuellen Bedarf zu decken?

**Axel Hassepas:** Theoretisch ja. Wenn nur diejenigen ihr Auto laden würden, die es brauchen und nicht nur den

Premiumparkplatz belegen, wäre schon „kollegial“ geholfen. Die Spätschicht findet auch nur sehr begrenzt Möglichkeit zum Laden. Gerade in den Parkhäusern P303 und P307 sind die Parkflächen schon sehr früh morgens belegt. In P305 hingegen gibt es noch Richtung Mittagszeit sehr viele kaum genutzte Ladesäulen – aber manch einem scheint das Parkhaus wohl zu weit vom Arbeitsplatz entfernt zu sein.

**Damir Brasnic:** Dabei bietet P305 sogar den großen Vorteil, dass von dort Shuttlebusse ins Werk reinfahren. Man kommt also sogar trockenen Fußes und ohne langen Fußweg ins Werk. Vor kurzem wurden auch die Abfahrtszeiten des Shuttlebusverkehrs nochmals verbessert. Zu den Schichtwechseln finden laufende Abfahrten statt, d.h. in der Zeit von 5:00 bis 6:00, 12:50 bis 14:30 und 22:00 bis 23:00 Uhr und in der Normalzeit, d.h. zwischen 6:00 bis 12:40 und 14:30 bis 21:50 Uhr, fahren die Busse nach Fahrplan, überwiegend alle 10 Minuten. Von daher würde es sich schon lohnen das Parkhaus P305 mehr zu nutzen.

**Ursula Rebmann:** Das stimmt. In P305 haben Autofahrer auch zu späterem Zeitpunkt noch eine wirklich gute Chance, ihr E-Fahrzeug zu laden. Hier ist der Kampf um diese begehrten Parkplätze noch nicht bemerkbar.

**BRENNPUNKT:** An den Ladesäulen befindet sich ja der Hinweis, dass die Parkflächen nur während des Lade-

Weitere Infos rund ums Laden am Standort findet ihr hier im Social Intranet: [charge@Mercedes-Benz](mailto:charge@Mercedes-Benz)



**vorgangs genutzt werden dürfen. Wie ist das genau zu verstehen – muss man nach Ende des Ladevorgangs, z. B. nach zwei Stunden, den Arbeitsplatz verlassen, um die Ladesäule wieder freizugeben?**

**Axel Hassepass:** Nein. Ganz so streng ist es nicht geregelt – keiner muss vor Ende seines Arbeitstages das Werksge­lände verlassen, nur um sein Auto umzuparken. Aber um die Parkflächen vor Ladesäulen nutzen zu dürfen, ist es erforderlich, dass man sein E-Fahrzeug auch tatsächlich auflädt – sprich, „Ladekabel rein, Authentifizierung per Ladekarte und am Ende des Arbeitstages Ladekabel wieder raus“. Wichtig ist: Es reicht nicht aus, dass man generell ein E-Fahrzeug fährt – das alleine berechtigt noch nicht, um dort zu parken.

**Ursula Rebmann:** Auch dann nicht, wenn eine Ladesäule mal defekt sein sollte und man sein Fahrzeug daher nicht laden konnte. Das bekommen wir bei unseren Rundgän­gen leider häufiger als Entschuldigung zu hören. Auch von Mitarbeitern, die einen Verbrenner fahren: „Die Säule ist doch defekt – da kann eh gerade nicht geladen werden.“ Aber es gilt – übrigens auch, wenn Fälle vor Gericht gehen: Kann man nicht an der Säule laden, muss man sein Auto umparken. Egal, ob nun E-Fahrzeug oder Verbrenner – mal ganz davon abgesehen, dass man mit einem Verbrenner hier ohnehin nichts verloren hat. Es ist schon klar, dass die Parkflächen für E-Fahrzeuge, genauso wie Behinder­tenparkplätze, zu den attraktivsten Parkflächen in den Parkhäusern zählen – sie liegen bequem im EG und sind in Tornähe. Aber wer gegen die Parkordnung verstößt, der verstößt bei uns halt auch gegen die Arbeitsordnung. Das muss einem klar sein!

**Damir Brasnic:** Die Kolleginnen und Kollegen sind sich dessen meist nicht bewusst, dass so ein Vergehen zu einem Personalgespräch führen kann – als Betriebsrat werden wir hier mit hinzugeholt. Es ist ihnen in der Regel auch sehr unangenehm. Wir möchten daher mit diesem Appell an die Beschäftigten einfach auch das Bewusstsein für die Problematik schärfen: Bitte nutzt die Parkflächen für Elektro- und Hybridfahrzeuge nur so, wie es vorge­sehen ist – nämlich zum Laden – und bitte beachtet

Absperrungen oder die Hussen auf den Ladesäulen, die deutlich machen, dass Ladesäulen defekt sind und die Instandhaltung informiert ist.

**Axel Hassepass:** Man muss dazu sagen, dass wir in Sindelfingen eine Verfügbarkeit von rund 95% – laut Backend – haben, sprich die allermeisten Ladepunkte sind funktionsfähig. Das Problem ist auch, wenn uns im System eine Fehlermeldung erreicht und wir das dem Dienstleister melden, kümmert er sich innerhalb von 72 Stunden um die Reparatur – wenn die Säule für ihn zugänglich ist. Wenn aber defekte Ladesäulen von Fahrzeugen versperrt werden, können sie nicht repariert werden und das Pro­blem zieht sich nur unnötig in die Länge. Leider bekom­men wir manchmal nicht mit, dass eine Säule defekt ist. Wenn beispielsweise ein Ladekabel nicht funktioniert, weil z. B. jemand drübergefahren ist. Daher sind wir auch auf die aktive Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen angewiesen. Wenn einem ein Defekt auffällt, einfach den Infos an der Ladesäule folgen und die interne Störhotline - 166 anrufen und das Problem melden – übers Handy wählt man da in Sindelfingen 07031-90 166. Damit wäre am Ende allen geholfen!

**BRENNPUNKT: Gibt es eine Möglichkeit schon morgens, bevor man sich auf den Weg zur Arbeit macht, die Ver­fügbarkeit der Ladesäulen in den Parkhäusern zu checken – ähnlich, wie das mit der allgemeinen Parkplatzverfü­gbarkeit in den Parkhäusern möglich ist?**

**Axel Hassepass:** Das geht tatsächlich! Über die Charge­point App kann man sehen, wo es am Standort noch freie Ladesäulen gibt und diese gezielt ansteuern. Und für alle, die es noch nicht gemacht haben: Wer sich einen Charge­point Account zulegt und dann der Schritt-für-Schritt-Anleitung folgt, lädt an unseren Ladestationen im Unter­nehmen auch noch günstiger! (s. Infokasten)

#### **e-Mobilität: registrieren – laden – sparen – fahren**

Unsere Parkhäuser befinden sich außerhalb des Werks­geländes und werden auch von Nicht-Beschäftigten genutzt. Verwenden sie dabei die E-Ladesäulen für ihr Hybrid- oder Elektro-Fahrzeug, bezahlen externe Nutzer seit Anfang Mai letzten Jahres 45 ct/kWh.

**Der Preis für unsere Mitarbeitenden liegt aktuell aber bei 30 ct/kWh.**

Um zu diesem günstigeren Mitarbeitertarif laden zu können, sollten Beschäftigte sich vorab über folgenden Link einen „Chargepoint Account“ anlegen und der Schritt-für-Schritt-Registrierung folgen.

Hier geht's zur Anmeldung und Registrierung:



# JAV-Wahl im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen: Ein wichtiger Schritt für die Azubis

Im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen stehen wichtige Wahlen an: Am **14., 15. und 18. November 2024 findet die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** statt. Dabei haben die Auszubildenden die Möglichkeit, 15 neue Vertreter:innen in die JAV zu wählen – ein Gremium, das sich intensiv für die Interessen und Anliegen der Azubis und jungen Beschäftigten im Werk einsetzt.

## **Kandidatenwochenende: Vorbereitung auf die Wahl**

Bereits Ende September, am 28. und 29.09., fand ein besonderes Kandidatenwochenende statt. Hier hatten die Anwärter:innen die Chance, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und die anderen Azubis von sich zu überzeugen. In praktischen und theoretischen Übungen wurde getestet, wer das Zeug hat, sich als starke Stimme für die Auszubildenden zu etablieren. Für viele war das Wochenende eine wichtige Vorbereitung, um sich optimal auf die anstehenden Wahlen im November vorzubereiten.

## **Warum die JAV wichtig ist**

Die JAV spielt eine zentrale Rolle in der Interessenvertretung: Sie ist das Sprachrohr der Auszubildenden und vertritt ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen. Themen wie Arbeitsbedingungen, Ausbildungsqualität und Zukunftsperspektiven stehen dabei im Vordergrund. Mit den anstehenden Neuwahlen haben die Azubis nun die Möglichkeit, engagierte und kompetente Vertreter:innen zu wählen, die sich für ihre Anliegen einsetzen.

Für die Auszubildenden im Werk ist es daher von großer Bedeutung, sich über die Kandidat:innen zu informieren und aktiv an den Wahlen teilzunehmen. Nur so kann sichergestellt werden, dass ihre Stimme gehört wird und ihre Interessen vertreten werden. Den aktuellen Kandidat:innen-Flyer für die JAV-Wahl 2024 erhaltet ihr schon bald von eurer JAV!

**Wir wünschen allen Kandidat:innen viel Erfolg und freuen uns auf eine spannende JAV-Wahl!**

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG  
**WAHL 2024**  
**BESSER ZUSAMMEN!**





# Tarifverhandlungen 2024: Die Jugend erhebt ihre Stimme



Neben den anstehenden Neuwahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen ist auch die Tarifrunde in unserem Fokus. Besonders erfreulich: Dieses Mal bringt die Jugend ihre eigenen Forderungen mit ein! Gemeinsam mit der IG Metall Jugend setzt sich die JAV aktiv für die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen ein.

## Unsere Jugendforderung: 170€ mehr für Azubis

Im Zentrum der Jugendforderung steht eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 170 Euro. Ein starkes Zeichen, denn mit einer angemessenen Vergütung soll nicht nur die finanzielle Lage der Auszubildenden verbessert, sondern auch die Attraktivität der Ausbildung gestärkt werden. In einer Zeit, in der immer mehr junge Menschen vor großen Herausforderungen stehen, ist es wichtiger denn je, den Wert der Ausbildung zu betonen und zukunftsichere Rahmenbedingungen zu schaffen. Für viele junge Menschen ist die Ausbildungsvergütung ein entscheidender Faktor bei der Wahl ihres Ausbildungsplatzes. Höhere Lebenshaltungskosten, steigende Mieten und weitere finanzielle Belastungen machen es notwendig, dass die Vergütung angemessen angepasst wird. Mit der Forderung nach

170 Euro mehr pro Monat setzen wir uns dafür ein, dass sich die jungen Beschäftigten auf ihre Ausbildung konzentrieren können, ohne ständig finanzielle Sorgen im Hinterkopf zu haben.

## Die Stärkung der Ausbildung im Fokus

Neben der Erhöhung der Vergütung liegt uns als JAV und IG Metall Jugend besonders die Attraktivität der Ausbildung am Herzen. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist das Fundament für die Zukunft der jungen Generation – und damit auch für die Zukunft unseres Unternehmens und des Industriestandorts Deutschland. Wir fordern daher nicht nur bessere finanzielle Bedingungen, sondern auch eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte und -strukturen, um den hohen Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Die Tarifverhandlungen bieten uns die Chance, die Weichen für eine bessere Zukunft zu stellen. Gemeinsam mit der IG Metall Jugend stehen wir fest hinter unseren Forderungen und werden uns dafür einsetzen, dass die Stimme der Jugend gehört wird.

**Jetzt heißt es: Zusammenstehen, kämpfen und zeigen, dass die Jugend eine starke Stimme hat!**



WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



Ich schätze am Brennpunkt die gewerkschaftlichen Informationen, den Einblick in andere Bereiche, aber auch die Reportagen über Diversität und verschiedenste Aktionen, wie z. B. gegen Rassismus. Bei Themen rund um „Respekt“ sind wir alle gefragt und hier ist die Gemeinschaft unsere Stärke.

Derya Demirel, seit 2009 im Unternehmen (ES/KSO, HRK/SAM) zusammen mit VK-Leiter Eleftherios „Lefthi“ Tolmidis

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



Wir von der JAV freuen uns, dass wir mit unseren Themen aus der Ausbildung immer einen festen Platz im Heft haben. So können die Kolleg:innen mehr über unsere Ausbildungsberufe und den Bereich erfahren, in dem die eigenen Kinder gerade eine Ausbildung machen, bzw. es künftig gedenken zu tun.

Theodros „Teddy“ Teklu, Stellv. Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung

# Wir sagen – DANKE – an alle Ferienbeschäftigten!

Tausende junge Menschen waren – so wie Alisia Trautwein und Ann-Kathrin Ostertag – über die Sommermonate bei uns als Ferienbeschäftigte (FeBe) im Einsatz. Sie standen Seite an Seite mit den Beschäftigten am Band und haben dabei unterstützt, unsere Fahrzeuge zu produzieren. Durch ihre Arbeit konntet ihr wiederum euren wohlverdienten Urlaub mit Familie und Freunden genießen – das verdient ein herzliches DANKESCHÖN!

**Win-Win** | Die IG Metall-Betriebsräte **Bahtiyar Karatas** und **Vanessa Noschka** (r.) bedanken sich stellvertretend für Beschäftigte und Betriebsrat bei Alisia (l.) und **Ann-Kathrin** (2.v.r.), die je vier Wochen in der Halle 46 im Bereich Inneneinbau tätig sein durften. „Nur durch den Einsatz von Ferienbeschäftigten, lassen sich die Urlaubspläne unserer Stammbesetzung, wie gewünscht umsetzen. Gleichzeitig bietet ein solcher Einsatz den jungen Menschen eine tolle Gelegenheit, um einen Blick hinter die Kulissen des Automobilbaus zu werfen und dabei gutes Geld zu verdienen. Ich würde sagen, das ist eine klare Win-Win-Situation – erst recht, wenn die Ferienbeschäftigten IG Metall-Mitglieder werden und zusätzlich Urlaubsgeld und Urlaubstage bekommen!“ betont Bahtiyar Karatas.

**Mit Freude bei der Arbeit** | **Alisia Trautwein** (l.) aus Filderstadt und **Ann-Kathrin Ostertag** (r.) haben sich in kürzester Zeit an drei Stationen eingearbeitet und in ihrer Gruppe direkt wohl gefühlt. Sie wissen die angenehme Arbeitsatmosphäre und das kollegiale Miteinander sehr zu schätzen:

„Hier zu arbeiten ist eine gute Abwechslung zum Schulalltag bzw. Studium. Man bekommt einen guten Einblick in die Arbeitswelt, packt selbst mit an und an das frühe Aufstehen und viele Stehen gewöhnt man sich ziemlich schnell. Für mich war es auf jeden Fall total faszinierend zu sehen, wie viele Hände tatsächlich nötig sind, damit man dann am Ende ein Fahrzeug kaufen kann. Und es macht mich auch stolz, dass ich an dem Prozess beteiligt



sein durfte“, erzählt die 19-jährige Ann-Kathrin, die zum ersten Mal als FeBe gejobbt hat und jetzt mit ihrem Lehramtsstudium (Geografie und Sport) beginnt.

Die 23-jährige Alisia, die im 6. Semester Grundschullehramt studiert, stimmt Ann-Kathrin zu – für sie war es nach fünf Jahren der zweite Einsatz bei uns im Werk Sindelfingen: „Ich war positiv überrascht, dass in unserer Gruppe rund die Hälfte Frauen waren – bei meinem ersten Einsatz sah das noch anders aus und damals war der Ton auch rauer. Jetzt in der gemischten Gruppe habe ich mich auf jeden Fall direkt sehr wohl gefühlt. Insgesamt ist jeder mit uns sehr wertschätzend und respektvoll umgegangen. Die Arbeit ist zwar schon auch anstrengend, aber es lohnt sich. Wo bekommt man schon in so kurzer Zeit so viel Geld? Aber auch abgesehen vom finanziellen Aspekt, kann ich jedem nur raten, sich um eine FeBe-Stelle hier zu bewerben: Die

Eindrücke, die man gewinnt und die ganzen Erfahrungen, die man in einem so großen Werk sammelt, bekommt man so vermutlich kaum irgendwo anders.“



Eine IG Metall-Mitgliedschaft hat nicht nur für Ferienbeschäftigte echte Vorteile. Auch DH-Studierende und Werkstudenten erhalten als IG Metaller Urlaubsgeld und zusätzliche Urlaubstage – am besten direkt jetzt registrieren und Vorteile sichern!

200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!

200 AUSGABEN BRENNPUNKT

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...



Es ist gut Infos schwarz auf weiß und aus erster Hand zu haben. Leider gibt es immer mal wieder gefährliches Halbwissen, das sich in der Belegschaft verbreitet. Der Brennpunkt beugt solchen Gerüchten vor und nimmt oft den Wind aus den Segeln. Transparenz ist gut und wichtig.

Marc Waizenhoefer, seit 17 Jahren im Unternehmen (Koordinator Gesamtfahrzeugprüfung)

200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!  
200!

200 AUSGABEN BRENNPUNKT

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...



Gerade jetzt, in den unsicheren Zeiten, sollten wir alle den Blick über den Teller- rand nicht scheuen. Ich weiß, dass mir der Brennpunkt dabei helfen kann, mir ein gutes Bild von der Lage zu machen.

Hacca Calis, seit 2014 im Unternehmen (Finish E-Klasse)



# Zum Dank gab's ein Lunch

Das ganze Jahr über bringen sich unsere Beschäftigten mit viel Engagement, Motivation und Flexibilität ein, um unsere High-End-Fahrzeuge zu produzieren. Mit gut gefüllten Lunchpaketen haben sich Unternehmensleitung und Betriebsrat herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen in der Montage für ihren tagtäglichen Einsatz bedankt.

In Halle 46 verteilten die IG Metall-Betriebsräte **Suayip Yilmaz** und **Bahtiyar Karatas** gemeinsam mit Standortleiterin **Sara Gielen** und Teamleiter **Rolf Streb** (ES/SMK1) die Pakete und die Beschäftigten freuten sich sichtlich über die Wertschätzung für ihre Arbeit.

**Weiter so!**



# GEWINNSPIEL

HARALD WOHLFAHRT



# PALAZZO

DIE DINNER-SHOW IM SPIEGELPALAST

Anlässlich unserer 200. Ausgabe möchten wir euch, unseren treuen Leserinnen und Lesern, etwas zurückgeben. Ohne euch wäre der BRENNPUNKT nicht das, was er heute ist. Daher gibt es diesmal ein Gewinnspiel mit einem außergewöhnlichen Preis:

**Ein unvergesslicher Abend für zwei Personen in Harald Wohlfahrts PALAZZO auf dem Cannstatter Wasen am Samstag, 11.01.2025, inklusive erstklassiger Sitzplätze in der Manege**

Ein Abend im PALAZZO ist die Summe perfekt inszenierter Details: Show, Musik, Licht, Essen, Service und Ambiente sind harmonisch aufeinander abgestimmt und ergeben ein rauschendes Fest für alle Sinne. Das einzigartige Showprogramm voller atemberaubender Artistik, grandioser Comedy und mitreißender Musik begleitet die Gänge des exquisiten Vier-Gang-Menüs und sorgt für ein unvergessliches Erlebnis.

**Beantworte dafür folgende Frage: In welchem Jahr erschien der BRENNPUNKT erstmals? Die Antwort dafür findest du in dieser Ausgabe.**

Schreibe eine Mail mit deiner Antwort an [br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com](mailto:br-sifi-kommunikation@mercedes-benz.com)

Einsendeschluss ist der 23. November 2024

POWERED BY



STUTT GART

Weitere Infos und das 4-Gang-Menü findest du hier:



Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Eure Daten (Vorname, Name und Emailadresse) werden nur zur Abwicklung eurer Teilnahme am Gewinnspiel verwendet, absolut vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben sowie nach Durchführung des Gewinnspiels gelöscht. Betriebsräte, Beschäftigte des Betriebsrats und hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall sind vom Gewinnspiel ausgeschlossen.

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



GEHT AUCH "BRENNLIGE"  
THEMEN AN UND DAS SEIT  
ÜBER FÜNFUNDVIERZIG JAHREN —  
DANKE, BRENNPUNKT!!

WAS FÄLLT DIR DAZU EIN...

200!  
200 AUSGABEN BRENNPUNKT



ZWEIHUNDERT AUSGABEN —  
WAS FÜR EINE ERFOLGSSTORY!  
GRATULATION!



**SOLIDARITÄT  
GEWINNT  
TARIFBEWEGUNG JETZT!**

**KAUFKRAFT STEIGERN - EINKOMMEN STÄRKEN!**

**ENTGELTE ERHÖHEN  
JETZT!**



[www.igmetall.de/  
mitglied-werden](http://www.igmetall.de/mitglied-werden)

Die Forderungen für mehr Geld stehen.  
Wir sind gemeinsam und solidarisch bereit!





September 1977

Daimler-Benz AG  
Werk Sindelfingen



## Sprachrohr für alle

Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,

die heute erstmals in dieser Form von der IGM-Ortsverwaltung Stuttgart herausgegebene Informationsschrift soll uns helfen, den Kontakt über Aktuelles und Wissenswertes zwischen der IGM-OV Stuttgart, den Betriebsräten und Vertrauensleuten der IGM sowie der Belegschaft des Werkes Sindelfingen der Daimler-Benz AG enger als bisher zu gestalten.

Wir wollen in dieser Form auch die Kolleginnen und Kollegen über die Arbeit der Organisation im Betrieb unterrichten. Die an Vertrauensleute und Betriebsrat herangetragenen Probleme und Fragen sollen hier, soweit sie von allgemeiner Bedeutung sind, angesprochen und behandelt werden.

Der Betriebsrat hat immer wieder Entscheidungen zu treffen, oder zu Maßnahmen der Unternehmensleitung Stellung zu nehmen, wobei oftmals gefragt wird, warum in dieser Sache so oder so entschieden wurde. Es ist daher auch unsere Absicht, diese Informationsschrift mehr zum Forum freier demokratischer Meinungsäußerung und Willensbildung unserer Kolleginnen und Kollegen aus dem Betrieb werden zu lassen.

Das heißt, wir werden in Abständen auch Stellungnahmen und Meinungen einzelner Belegschaftsmitglieder zu aktuellen Tagesfragen und Problemen veröffentlichen. Hierzu bedarf es der Mitarbeit aller. Bringt Eure Meinung zum Ausdruck, so daß wir in ein gegenseitiges und hoffentlich für uns alle nutzbringendes Gespräch kommen.

In diesem Sinne wünschen wir der nun in regelmäßiger Folge erscheinenden Informationsschrift viel Erfolg.

Alfred Schaible  
Betriebsratsvorsitzender

## Notwendige Information

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wieder eine neue Zeitung im bundesdeutschen Blätterwald? — Nein! Einen solch hohen Anspruch wollen wir nicht erheben. Schon deswegen nicht, weil wir uns nur auf unseren Betrieb Daimler-Benz in Sindelfingen beschränken wollen.

In dieser Zeitung wollen wir Themen, aktuelle Ereignisse und Notizen beschreiben, die uns alle als Arbeitnehmer persönlich oder als Ganzes betreffen. In diesen Rahmen gehören Probleme der Arbeitswelt, Fragen zum Steuer- und Tarifrecht ebenso wie Berichte aus den Abteilungen und Bereichen.

Das sind nur einige skizzenhafte Hinweise, die gleichzeitig deutlich machen, daß wir mit revolutionären Blättern nichts gemein haben.

Im Wirrwarr und den Nöten unserer Zeit haben wir Verdeutlichung, Aufklärung und Information notwendiger denn je; aber auch die Gewißheit, daß wir als Arbeitnehmer solidarisch zusammengehören.

In Zusammenarbeit mit unserer Organisation, der IG Metall, Verwaltungsstelle Stuttgart, soll unsere Zeitung dazu einen Beitrag leisten.

Helmut Frey  
Vors. d. VK

Verhandlungsergebnis vom 16. September

# Weihnachtsgeld und Sondervergütung '77

In einem weiteren Gespräch am Freitag, 16. September, konnte die Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrates der Daimler-Benz AG, Herbert Lucy (Mannheim), Heinz Theuerkauff (Gaggenau), Karl Aspacher (Untertürkheim) und Alfred Schaible (Sindelfingen), das Ergebnis über Weihnachtsgeld und Sondervergütung 1977 abschließend behandeln, nachdem zunächst in den Verhandlungen am 2. und 7. September die Firma nicht bereit gewesen war, die Belegschaft angemessen an den hohen Gewinnen zu beteiligen, die sie mit erwirtschaftet hat.

Die Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrates hat in allen Gesprächen klar herausgestellt, daß die gestiegenen Leistungen der Belegschaft, wie es auch der Aussage des Vorstandes der Daimler-Benz AG entspricht, voll anerkannt werden müssen, daß die Vergünstigungen, die den Aktionären eingeräumt wurden, sowie die ausgezeichnete Auftrags- und Gewinnsituation des Unternehmens in dieser Frage berücksichtigt werden muß.

Das Ergebnis der jüngsten Verhandlungen sieht folgendermaßen aus (in Klammern jeweils die entsprechende Zahl von 1976:

### Weihnachtsgeld

Grundbetrag 200 DM (150)  
Verheirateten-Zuschlag 40 DM (30)  
Zuschlag pro Kind 35 DM (25)  
Zuschlag für je drei Dienstjahre 75 DM (75)

### Sondervergütung

Für Arbeiter und Angestellte 1 200 DM (1 050)  
Für Auszubildende 500 DM (400)  
Zusätzlich kann jeder Betriebsangehörige eine Belegschaftsaktie zum halben Börsenwert kaufen.

## Auto-Boom ungebrochen

Schon seit zweieinhalb Jahren hängt die bundesdeutsche Konjunktur am Auto-Boom und die Automobilhersteller schwimmen auf der Woge ihrer Absatzfolge. Dabei wird mit weniger Beschäftigten als vor der Ölkrise der bisherige Produktionsrekord von 1971 erreicht.

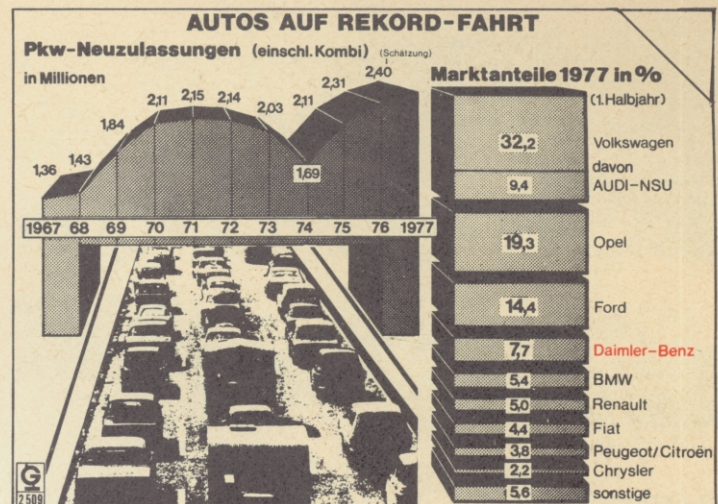
Zu Beginn der IAA haben die deutschen Autohersteller, was Umsatz, Auftragsbestand, Exportquote und internationale Wettbewerbsfähigkeit betrifft, ihre Schächchen bereits im trockenen. Dabei waren die Lieferfristen noch nie so lang wie zur Zeit; wer z. B. im Herbst 1980 einen Mercedes fahren will, muß ihn heute schon bestellen. Auch nach der neuesten Prognose kann mit einer Sättigung des PKW-Marktes wahrscheinlich erst zu Beginn der 90er Jahre gerechnet werden. Und dies, obwohl im Vorjahr die PKW-Neuzulassungen das bisher höchste Ergebnis brachten und diese Zahl bereits 1977 noch weiter überschritten wird (vgl. nebenstehende Graphik).

Bei Opel:

## 400 Mark mehr

Aufgrund der überdurchschnittlich guten Geschäftslage erhalten alle Werksangehörigen der Adam Opel AG in diesem Jahr ein höheres Weihnachtsgeld. Nach eingehenden Gesprächen zwischen Gesamtbetriebsrat und Geschäftsleitung wird die Weihnachtsgeldgratifikation wie folgt erhöht: Alle Mitarbeiter, die dem Unternehmen mehr als zwei Jahre angehören, erhalten zusätzlich 400 Mark; für Werksangehörige mit kürzerer Betriebszugehörigkeit werden zwischen 75 und 300 Mark zusätzlich gezahlt; Auszubildende erhalten zwischen 50 und 150 DM mehr.

Wegen der starken Nachfrage nach ihren Produkten werden die Werke Rüsselsheim, Bochum und Kaiserslautern in den Monaten Oktober 1977 bis Januar 1978 sechs Sonderschichten einlegen.



# Industriegesellschaft in der Sackgasse

Die Industriegesellschaft der letzten zwei Jahrhunderte hat mit ihrer Technik eine Welt geschaffen, die nur das Ziel hat, die Menge der verfügbaren Güter zu vermehren. Heute, zur Zeit der zweiten industriellen Revolution, verändert sich die hochentwickelte industrielle Massenproduktion, tritt an die Stelle der menschlichen Arbeitskraft mehr und mehr die maschinelle Arbeitskraft. Ölkrise, weltweite Rezession und Sättigungserscheinungen machten und machen die technologischen Änderungen schmerzhaft spürbar und schlagen auf das Beschäftigungssystem durch. In diese Nöte hat sich die moderne Leistungsgesellschaft mit ihrem ungezügelter Privatbedarf selbst hineinmanövriert. Stehen unsere Bedürfnisse überhaupt noch in Bezug zu dem, was wir, die Arbeitnehmer, an Leistungen einbringen müssen?

Die Industriegesellschaft ist in eine technisch-wirtschaftliche Sackgasse geraten. Wir müssen unsere Bedürfnisse neu überdenken, neu formen und, wo nötig, reduzieren. Wir, die Arbeitnehmer, müssen sagen können, was wachsen soll, damit die Menschen besser leben können. Wir brauchen qualitatives Wachstum in unserem eigenen Interesse – kein zügelloses Wachstum. Die Politik der Unternehmen zielt darauf ab, durch Rationalisierung höhere Produktionsziffern zu erreichen – mit weniger Arbeitsplätzen, dafür aber mit

erheblich wachsender Leistungsverdichtung pro Arbeitskraft. Uns ist aber nicht mit hohen Wachstumsraten geholfen, wenn diese Arbeitsplätze vernichten und mit steigenden Belastungen für unseren natürlichen und sozialen Lebensraum verbunden sind.

„Mit der fortschreitenden Arbeitsteilung beschränkt sich die Beschäftigung des größten Teils derjenigen, die von der Arbeit leben, auf sehr wenige, einfache Verrichtungen. Der Mensch, der sein Leben damit verbringt, einige wenige Handgriffe auszuführen, hat keine Gelegenheit, vorhandenes Wissen anzuwenden oder seine Erfindungsgabe zu üben“, schrieb Adam Smith, ein bedeutender Nationalökonom, bereits 1790.

Die Gewerkschaften stehen an vorderster Front, wenn es um eine menschengerechtere Gestaltung der Arbeitswelt geht, die Voraussetzung für ein menschenwürdiges Dasein ist. Mit Tarifverträgen muß die Humanisierung des Arbeitslebens, d. h., die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Arbeitnehmer durchgesetzt werden. Veränderungen im Produktionsprozeß, die zum Ziel haben, Reibungswiderstände zu beseitigen oder eine bessere Anpassung der Arbeitnehmer an den Arbeitsprozeß, müssen als das bezeichnet werden, was sie tatsächlich sind: Rationalisierungsbestrebungen und nicht Humanisierungsversuche.

## Termine

27. September 1977

Mitgliederversammlung B-Schicht, „Pro und contra MTM“, Gewerkschaftshaus Sindelfingen, 14.30 Uhr

30. September 1977

Vertrauensleutesitzung über den Stand der Verhandlungen der Betriebsvereinbarung über MTM, Schwarzwaldhalle in Gärtringen, 8 bis 17 Uhr

4. Oktober 1977

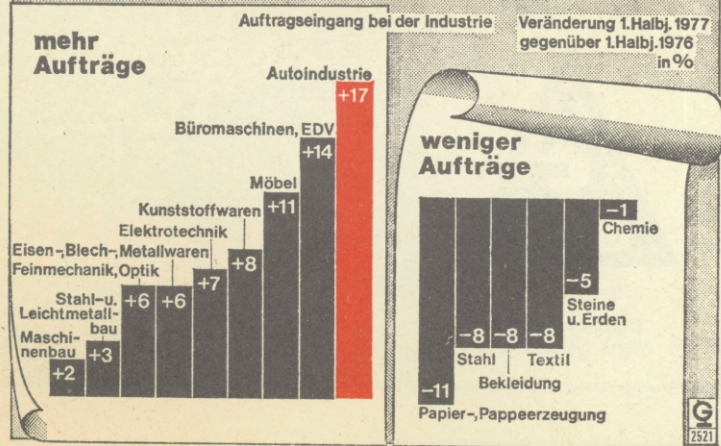
Betriebsversammlung



Zahlreiche Baustellen auf dem Werksgelände

Im Neubau des Gebäudes 16/III können einmal die Konstruktions- und Entwicklungsabteilungen verbessert untergebracht werden. Foto: M. D.

## GESPALTENE KONJUNKTUR



Aus der „Frankfurter Rundschau“

## Jahreswagengeschäft

# Vereinbarung gefordert!

**Die IG-Metall-Betriebsräte und die Vertrauenskörperleitung der Daimler-Benz AG, Werk Sindelfingen, halten eine Vereinbarung über das Jahreswagengeschäft für unbedingt erforderlich, um die ständige Verunsicherung der Belegschaft zu beseitigen. Gleichzeitig wird der Vorstand der Daimler-Benz AG aufgefordert, seine Entscheidung zum Jahreswagengeschäft zurückzunehmen.**

Der Vorstand hatte die Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates schriftlich über einschneidende Maßnahmen im Jahreswagengeschäft informiert. Es wurde angeordnet, daß ab 1. 1. 1978 für alle 240 D und 300 D der Liefertermin von 12 auf rund 15 Monate verschoben wird. Begründet wurde dies mit entstandenen Lieferengpässen. Die Firma erklärte weiter, daß auch bei anderen Typen Lieferschwierigkeiten auftreten könnten. Damit wird ein erneuter Versuch gemacht, die Bedingungen für das Jahreswagengeschäft zu verschlechtern.

Bereits 1976 versuchte die Firma, die Haltefristen auszudehnen und ließ damals keinen Zweifel daran, daß eine Mitbestimmung des Betriebsrates in dieser Frage ausgeschlossen sei. Auch bei den jetzt verfügbaren Maßnahmen wurde der GBR weder gefragt noch gehört.

**Wir betrachten dies als keinen guten Stil gegenüber der Belegschaft und ihren Vertretern!**

Bereits in den Jahren 1966 und 1967 wurde die Belegschaft aufgefordert, Mercedes-Benz-Fahrzeuge zu bestellen. Auch in der Zeit der Ölkrise war die Firma froh über jeden verkauften Jahreswagen. Von den Belegschaften der Daimler-Benz-Werke wurden beachtliche Leistungen an Überstunden und Sonderschichten erbracht. Wir sehen deshalb nicht ein, daß man Lieferschwierigkeiten auf dem Rücken der Belegschaft lösen will.

**Sonderschichten leisten und gleichzeitig das Jahreswagengeschäft verschlechtern ist ein Widerspruch, den die Belegschaft nicht akzeptieren kann!**

# Erhebliche Neuinvestitionen

**Der Vorstand der Daimler-Benz AG hat beschlossen, in den kommenden Jahren – nach unserer Meinung längst fällige – erhebliche Neuinvestitionen im Werk Sindelfingen vorzunehmen.**

So ist der Ausbau des Ausbildungswesens im Gebäude Bau 17/III in diesem Sommer abgeschlossen worden. Damit stehen rund 200 neue Ausbildungsplätze zur Verfügung. Im Rohbau wird die Halle 7a in drei Abschnitten neu aufgebaut. Sie soll in zweigeschossiger Bauweise bis Ende 1979 fertiggestellt sein. Vorrichtungs- und Rohbauproduktion werden dann dort schrittweise einziehen können.

Der Neubau der Halle 42 im Südwestteil des Werkes, der vorwiegend Lagerzwecken dient, ist weitgehend abgeschlossen. Im nordwestlichen Teil des Werksgeländes wurde bereits mit der Erstellung des Gebäudes 16/III begonnen. Es dient der verbesserten Unterbringung von Konstruktions- und Entwicklungsabteilungen.

Die neue Halle 40, südlich des Baus 38a, soll Lagerzwecken dienen und CKD-Teile aufnehmen. Eine neue Lackierung soll der Produktionsaus-

weitung und der Qualitätsverbesserung Rechnung tragen. Ebenso wird, südlich des jetzigen Preßwerks II, ein neues drittes Preßwerk entstehen.

Nicht zuletzt wird westlich Bau 36 ein neues Montagewerk erstellt, das der Produktionsausweitung dienen wird.

Hinzu kommt eine ganze Reihe von Maßnahmen, die Verbesserungen des Verkehrs außerhalb des Werkes bringen werden. Neue Zufahrtsstraßen und Parkplätze stehen teilweise schon vor der Fertigstellung.

## Unnötige Kosten

Nach Arbeitsunfällen wird von den Kolleginnen und Kollegen oft ein Rechtsanwalt zur Vertretung ihrer Interessen in Anspruch genommen. Ganz abgesehen von den entstehenden Kosten ist dies nicht notwendig, da die Berufsgenossenschaften von rechts wegen nach der Reichsversicherungsordnung diese Dinge zu betreiben haben.

## Im Brennpunkt

Herausgeber: Ortsverwaltung Stuttgart, Kanzleistraße 20  
Herstellung: W. E. Weinmann  
Druckerei GmbH, 7024 Filderstadt 4