



# scheibenwischer

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

Ausgabe Nr. 373 | Februar 2025

**15. MÄRZ**  
5 VOR 12 BIS 14 UHR  
AM SCHLOSSPLATZ  
IN STUTTGART

# AUF ZUM AKTIONSTAG

**MEIN ARBEITSPLATZ.  
UNSER INDUSTRIELAND.  
UNSERE ZUKUNFT.**

**WEIL  
DAS JETZT  
ZÄHLT.**

**AUF ZUM AKTIONSTAG!**  
WEIL DAS JETZT ZÄHLT.

Seite 4-7

**Der Patient M-B ist instabil!**  
Personalmangel bei RD/EP

Seite 13-16

**Erpresswerk 2.0?**  
Next Level Performance

Seite 17



## Aus dem Inhalt:

### Information zum NLP-Programm:

Wer zahlt den Preis?  
Seite 3

### WEIL DAS JETZT ZÄHLT!

Am 15.3. auf die Straße gehen  
Seite 4 – 5

### Auf zum Aktionstag!

IG Metall 11 Punkte-Plan  
Seite 6 – 7

### Werdet Teil des Wanderbanners

Kommt in die Kantinen  
Seite 8

### Unterstütze unsere Petition!

An alle Parteien im Bundestag & die Arbeitgeber  
Seite 9

### Stuttgarter IG Metall

Neu aufgestellt  
Seite 10

### Mobiles Arbeiten

auf der K(l)ippe?  
Seite 11

### Listenaufstellungsverfahren 2026

Kandidatur IGM-Betriebsratswahlen  
Seite 12

### Der Patient M-B ist instabil!

Personalmangel bei RD/EP  
Seite 13 – 16

### Erpresswerk 2.0?

Next Level Performance  
Seite 17

### Dauerkrise bei MO/PSM in Mettingen:

Instandhaltung Mettingen auch am Limit!  
Seite 18 – 19

### Fairer Umgang am Arbeitsplatz

Wenn Führung versagt  
Seite 20 – 21

### Azubis im Fußballfieber

Mercedes-Benz JuniorCup 2025  
Seite 22 – 23

### Blitzeis und Betriebsblindheit

Nicht rechtzeitig gestreut  
Seite 24

### 11.3. Frauenpower in Frauencafés

Zum Weltfrauentag im März  
Seite 25

### In Gedenken an Eren

Dein Name wird weiterleben!  
Seite 26

### Kleine Cents, große Wirkung!

Scheckübergabe Ringermatte  
Seite 27

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das vergangene Jahr war von einer Hiobsbotschaft nach der anderen geprägt, und auch dieses Jahr sieht es nicht besser aus. Am 13. Februar informierte das Unternehmen über das neue Sparprogramm NLP (Next Level Performance), mit dem in den nächsten drei Jahren 5 Milliarden Euro eingespart werden sollen.

Die große Frage ist, wer den Preis dafür zahlen wird. ► **S. 3**

Einsparungen an der Belegschaft? Das klingt nach einem „Erpresswerk 2.0“. ► **S. 17**

Damit wir „Zukunft, statt Kahlschlag in den Betrieben“ haben, ist es umso wichtiger, am 15. März mit uns nach Stuttgart auf den Schloßplatz zu kommen, laut zu sein und ein Zeichen zu setzen. „WEIL DAS JETZT ZÄHLT“ wichtiger denn je, um unsere Arbeitsplätze, unser Industrieland und schließlich unsere Zukunft zu schützen. ► **S. 4-7**

Am 12. März könnt ihr euch in den Werkskantinen in der Fotobox verewigen und Teil unseres IGM-Banners werden. ► **S. 8**

Vergesst nicht, an der Petition teilzunehmen. 500.000 Unterschriften sind unser Ziel ► **S. 9**

Neues Jahr, neue Aufstellung der IG Metall Geschäftsführung in Stuttgart. Herzlichen Glückwunsch an Liane Papaioannou, Tamara Hübner und Antonio Potenza zur Wahl und viel Erfolg in der neuen Position. ► **S. 10**

Mobiles Arbeiten bleibt bestehen, aber auch das persönliche Miteinander vor Ort sind entscheidend für unseren Erfolg! ► **S. 11**

Die Vorbereitungen für die Betriebsratswahlen 2026 beginnen. Kandidaturen für die IG Metall-Liste sind vom 19. Februar bis 14. März 2025 möglich. ► **S. 12**

Der Patient Mercedes-Benz ist instabil, kurz vorm Kammerflimmern – Personalmangel beim Herzstück des Unternehmens RD/EP ► **S. 13-16**

Die Instandhaltung in Mettingen ist in einer Dauerkrise und am Limit. ► **S. 18-19**

Ein fairer und respektvoller Umgang am Arbeitsplatz ist wichtig. Wie die Führung in einem Team in Untertürkheim versagt hat, erfahrt ihr auf ► **S. 20-21**

Unsere Azubis waren beim diesjährigen Mercedes-Benz Junior Cup im Fußballfieber. Der Future Day am 22. Mai 2025 bietet spannende Einblicke in die Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge. ► **S. 22-23**

Der Winter im Stuttgarter Kessel war milder als üblich, aber plötzliches Blitzeis kann gefährlich werden. ► **S. 24**

Am 11. März 2025 laden wir herzlich zu unseren Frauencafés ein, um den Weltfrauentag gebührend zu feiern. ► **S. 25**

Trotz der Sparmaßnahmen sind unsere Kolleginnen und Kollegen weiterhin großzügig und unterstützen Projekte wie ProCent. ► **S. 27**

Einen Bericht über eine Spendenaktion zum Gedenken an den Sohn eines Kollegen findet ihr auf ► **S. 26**

**Wir sehen uns alle am 15. März von 5 vor 12 bis 14 Uhr am Schloßplatz in Stuttgart!**

Joy Denalane & Max Herre werden auftreten und für gute Stimmung sorgen! Bringt eure Familien, Freunde und Nachbarn mit.

**Es ist wichtig, dass wir ein Zeichen setzen, WEIL DAS JETZT ZÄHLT.**

  
**Michael Häberle**  
Betriebsratsvorsitzender

  
**Michael Clauss**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender



Information zum NLP-Programm:

# Wer zahlt den Preis?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**die Automobilindustrie in Deutschland steht vor erheblichen Herausforderungen, und auch bei uns im Unternehmen ist die Lage angespannt. Die Unternehmensleitung hat darauf nur eine Antwort:**

## Sparen!

Ende 2024 wurde das Programm „Next Level Performance“ (NLP) ins Leben gerufen, um bis 2027 fünf Milliarden Euro einzusparen. Diese **Einsparungen betreffen alle Kostenarten und haben direkte Auswirkungen auf die Belegschaft.**

Nun hat die Unternehmensleitung konkrete Forderungen vorgestellt, die von den Beschäftigten umgesetzt werden sollen:

- ✗ Reduzierung der Ergebnisbeteiligung
- ✗ Kürzungen bei Jubiläumszuwendungen und Tariferhöhungen
- ✗ Mehr Flexibilität bei der Wandlung von T-ZUG A
- ✗ Noch mehr Flexibilität in der Produktion
- ✗ Ein Urlaubstag weniger an Weihnachten und Silvester
- ✗ Outsourcing-Projekte
- ✗ Stellenabbauprogramm

**Diese Liste an Forderungen werden wir nicht akzeptieren! Die Fehlentscheidungen des Managements dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.**

Kostenreduktion allein wird die Wettbewerbsfähigkeit nicht verbessern. Wir brauchen eine klare Wachstumsstrategie mit wettbewerbsfähigen Fahrzeugen.

Für den Gesamtbetriebsrat und die IG Metall Betriebsräte steht fest: Die Zukunftssicherung 2030 bleibt unverändert! Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen, und Ausscheidungsvereinbarungen können nur auf freiwilliger Basis getroffen werden.

Unsere Haltung ist klar: **Auch wir wollen ein wettbewerbsfähiges Unternehmen und sehen die Notwendigkeit umsichtiger Maßnahmen. Wir sind bereit, konstruktive Gespräche zu führen, mit dem Ziel langfristiger Perspektiven und Sicherheit für unsere Beschäftigten.**

### Konkret fordern wir:

- ✓ Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2035
- ✓ Zielbilder für die deutschen Standorte für die nächsten 5 bis 10 Jahre
- ✓ Echte Verantwortung des Managements für die Belegschaft
- ✓ Ausschluss von Maßnahmen, die keine Akzeptanz bei der Belegschaft finden, wie Eingriffe in den Tarifvertrag und sockelwirksame Maßnahmen

Wir wissen, dass ohne unsere Kolleginnen und Kollegen nichts läuft. Wir nehmen eure Sorgen ernst und werden am Verhandlungstisch eine akzeptable Lösung finden.

Mercedes-Benz hat immer Kompromisse gefunden, auch in schwierigen Zeiten!

**Nur gemeinsam sind wir stark!**

Wenn die Verhandlungen nicht in die gewünschte Richtung laufen, werden wir unseren Protest lautstark kundtun.



Wichtiger denn

Am 15. März auf die Straße zu gehen und ein

Beim bundesweiten Aktionstag am 15. März „Weil das jetzt zählt“ werden die Bundestagswahlen bereits vorbei sein. Ob und dass es genau dann einen Sinn macht, auf die Straße zu gehen, können wir eindeutig bejahen. Zu diesem Zeitpunkt nämlich werden die Koalitionsverhandlungen der Parteien für die kommende Regierung stattfinden. Und genau dann werden wir unsere Forderungen an die neu gewählte Regierung mit unserem 11-Punkte-Plan der IG Metall untermauern. Natürlich spielt auch das Thema Zustrombegrenzungsgesetz eine wichtige Rolle. Wir, die IG Metall, distanzieren uns ausdrücklich von rechtspopulistischen Strömungen.

Als größte Gewerkschaftsorganisation in Deutschland sehen wir uns in der Verantwortung, unseren gesellschaftspolitischen Auftrag zu erfüllen und uns offensiv für ein modernes, gerechtes und innovatives Industrieland Deutschland einzusetzen. Der Aktionstag am 15. März ist nur der Anfang; weitere Aktionen sind in den nächsten zwei Jahren geplant. Es ist wichtig, dass wir diese Aktionen organisieren, da sonst niemand die Interessen der Beschäftigten so stark vertreten würde.

Unabhängig von parteipolitischen Interessen setzen wir uns ausschließlich für die Belange der Arbeitnehmer ein! Es ist entscheidend, während der Koalitionsverhandlungen Druck auszuüben, damit unsere Forderungen im Koalitionsvertrag berücksichtigt und festgeschrieben werden. Unsere Forderungen platzieren wir unabhängig davon, wer in der Bundesregierung sitzt, denn es geht um die Interessen der Arbeitnehmer.

#### **Das 11-Punkte-Programm der IG Metall**

Unser 11-Punkte-Programm wurde in Zusammenarbeit mit Vertretern aus den Betrieben entwickelt. Es enthält Forderungen sowohl an die Unternehmen als auch an die Politik, um die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Arbeitsplätze in Deutschland erhalten bleiben.

**Wir möchten betonen, dass wir unabhängig von parteipolitischen Interessen agieren! Wir vertreten die Interessen der Beschäftigten und setzen uns offensiv für deren Belange ein.**

Wir üben Druck auf die Politik aus, damit unsere Forderungen im Koalitionsvertrag berücksichtigt werden.

**Der Aktionstag am 15. März ist ein wichtiger Schritt, um die Forderungen der IG Metall zu unterstützen und den Erhalt der Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern. Eine starke Beteiligung kann den notwendigen Druck auf die Politik ausüben und die Zukunft der Industrie in Deutschland sichern.**

Wir richten unseren Appell an euch, unbedingt zu kommen und eure Familien, Freunde, Nachbarn mitzubringen. Je mehr wir sind, desto lauter, desto mehr können wir ein eindrucksvolles Zeichen setzen! Es sind alle Betriebe in allen Branchen aufgerufen, sich an dem Tag zu beteiligen und sichtbar zu werden, da das Thema uns alle betrifft und angeht.

Es ist wichtig, möglichst viele Menschen zu mobilisieren – nicht nur Beschäftigte bei Mercedes-Benz, sondern auch deren Familien und Freunde. Die Auswirkungen des Arbeitsplatzabbaus betreffen alle Berufszweige, in allen Branchen – vom Friseur bis zur Bäckerin, von der Kindergärtnerin bis zum Eisverkäufer. Wenn Arbeitsplätze in der Industrie verloren gehen, hat das weitreichende Folgen für die gesamte Gesellschaft. Daher ist es entscheidend, dass am 15. März eine starke Präsenz gezeigt wird, um öffentlichkeitswirksam wahrgenommen zu werden.

# n Zeichen zu setzen!



**Antonio Potenza**  
IG Metall Gewerkschaftssekretär

„Es geht um die Betriebe und deren Standorte hier in Deutschland. Es ist wichtig, dass diese erhalten bleiben, um die Beschäftigung zu sichern. Nur so können wir die Zukunft unserer Industrie und die Arbeitsplätze für kommende Generationen sichern.

Die IG Metall findet diese Aktion am 15. März besonders wichtig, weil sie zeigt, dass wir als Gemeinschaft stark sind und unsere Forderungen nicht ignoriert werden können. Gemeinsam können wir ein starkes Zeichen setzen und deutlich machen, dass wir für den Erhalt unserer Arbeitsplätze kämpfen!

“

„Kinder sind unsere Zukunft. Deswegen ist es wichtig, dass auch sie die Chance und Möglichkeit auf einen Ausbildungsplatz und Arbeitsplatz haben und ein unbeschwertes Leben führen können.

Wir alle haben die Verantwortung, dies sicherzustellen. Aus diesem Grund brauchen wir die Arbeitsplätze hier vor Ort in Deutschland. Deswegen ist es wichtig, sich an diesem Aktionstag zu beteiligen und damit unsere Forderungen zu unterstreichen.

“

**Sven Schmiech**  
Stellv. VK-Leiter Hedelfingen



**Serkan Demirci**  
Stellv. VK-Leiter Mettingen

„Der Arbeitsplatzabbau und die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland bereiten den Nährboden für rechte Strömungen. Es ist wichtig, die Mitbestimmung und Demokratie in den Betrieben zu wahren und eine klare Haltung zu zeigen. Dies ist entscheidend, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und rechte Tendenzen zu bekämpfen.

Nur durch eine starke und vereinte Belegschaft können wir verhindern, dass soziale Ungerechtigkeiten und Extremismus weiter zunehmen.“

“

**WEIL**

**DAS JETZT**

**ZÄHLT.**

Laut sein! Metaller\*innen kämpfen für die Zukunft der Industrie:

**AUF ZUM AKTIONSTAG**



Am **15. März 2025** finden  
**bundesweite Demonstration** statt.

**Wir Metaller\*innen in ganz Deutschland gehen auf die Straße,  
um für die Zukunft der Industrie zu kämpfen!**

Unter dem Motto

**„Zukunft statt Kahlschlag in den Betrieben.**

**Offensive Politik für die Industrie. Soziale Sicherheit im Wandel.“**

demonstrieren wir in fünf Städten: Hannover, Köln, Frankfurt, Leipzig  
und Stuttgart.

**Auch wir, die IG Metaller\*innen aus Stuttgart werden dabei sein!**

Bitte reserviert euch schon mal den Termin und die Uhrzeit:

**Samstag, 15. März 2025**

**Fünf vor Zwölf bis 14 Uhr**

**Am Schlossplatz in Stuttgart**

Die neue Bundesregierung muss schnell und entschlossen handeln, die Bedingungen für die Industrie verbessern und soziale Sicherheit im Wandel garantieren. Hier geht es nicht um Rendite, sondern um die Menschen in diesem Land – um unsere Arbeitsplätze, unsere Familien, unsere Zukunft. Deshalb mischen wir uns ein!

Die IG Metall hat einen **11-Punkte-Plan** entwickelt, **um Deutschland als modernes, innovatives und gerechtes Industrieland zu sichern.** Diese 11 Punkte sind die **Forderungen der IG Metall an die Politik – ein Zukunftsplan zum Erhalt unseres Industrielands.**

Wir Metaller\*innen setzen ein starkes Zeichen für eine offensive Politik, die Innovationen fördert und den Wohlstand sichert. **>> Siehe dazu den 11-Punkte Plan der IG Metall.**

# IG Metall 11-Punkte-Plan

um Deutschland als modernes, innovatives und gerechtes Industrieland zu sichern.

Das Wichtigste in Kürze:

## 1. Deutschland muss Industrieland bleiben

Industrielle Güter und Dienstleistungen sind das Herzstück der deutschen Wirtschaft. Sie garantieren Wohlstand und gute Arbeitsplätze. Branchen wie Maschinenbau, Chemie oder Stahl sind essenziell für die Energiewende und die Entwicklung klimafreundlicher Produkte und Verfahren.

## 2. Bekenntnis der Arbeitgeber zu Standort und Investitionen

Schluss mit Stellenabbau und Standortschließungen. Unternehmen müssen in ihre Beschäftigten und grüne Technologien investieren, anstatt sich auf kurzfristige Renditeerwartungen zu konzentrieren.

## 3. Jetzt für morgen investieren

Der deutsche Staat muss jährlich rund 60 Milliarden Euro in öffentliche Infrastrukturen investieren, um sicherzustellen, dass Bahn, Energienetze, 5G-Netze und Ladeinfrastruktur funktionieren. Diese Investitionen sind notwendig, um Digitalisierung und Künstliche Intelligenz voranzutreiben und den ökologischen Umbau zu unterstützen. Wir fordern eine kräftige Anschubfinanzierung, Investitionsprämien und steuerliche Abschreibungen, um den Hochlauf wichtiger Zukunftsfelder zu ermöglichen.

## 4. Mehr Spielraum und Gerechtigkeit bei der Finanzierung

Die Schuldenbremse muss reformiert werden, um mehr Investitionen zu ermöglichen. Investitionsausgaben sollten nicht unter die Schuldenbremse fallen. Zudem fordern wir eine gerechtere Verteilung der Steuern und die Einführung einer Vermögensteuer.

## 5. Wer Förderung will, muss Regeln einhalten

Öffentliche Förderung soll nur gegen Tarifbindung, Standort- und Beschäftigungssicherung sowie Weiterbildung fließen. Unternehmen, die Subventionen erhalten, dürfen keine Arbeitsplätze abbauen oder verlagern.

## 6. Die Mobilitätswende massiv beschleunigen

Investitionen in den öffentlichen Nahverkehr und das Schienennetz müssen erhöht werden. Bezahlbare E-Autos und eine umfassende Ladeinfrastruktur sind notwendig. Steuern auf Ladestrom sollen gesenkt und die Kfz-Steuer stärker am CO<sub>2</sub>-Ausstoß ausgerichtet werden.

## 7. Die Energiewende entschlossen angehen

Ein gedeckelter Industriestrompreis und der schnelle Ausbau erneuerbarer Energien sind entscheidend. Der Hochlauf der Wasserstoffproduktion und die nachhaltige Sicherung von Rohstoffen müssen gewährleistet werden.

## 8. Arbeit für besseres Klima braucht qualifizierte Fachkräfte

Gute Arbeitsbedingungen und Investitionen in Aus- und Weiterbildung sind unerlässlich. Wir fordern eine Bildungsteilzeit und pragmatische Regelungen für Fachkräfte aus dem Ausland.

## 9. Arbeit und Ausbildung in der Region stärken

Beschäftigung am Standort sichern und faire Übergänge zu anderen Betrieben gestalten. Kommunen benötigen mehr finanziellen Spielraum, um den Strukturwandel vor Ort zu gestalten.

## 10. Weniger Bürokratie – aber richtig

Planungs- und Genehmigungsverfahren müssen beschleunigt werden, ohne wichtige Schutzgesetze aufzuweichen. Digitalisierung und Modernisierung der Verwaltung sind notwendig.

## 11. Sozialen Kahlschlag verhindern

Ein starker Sozialstaat ist notwendig, um Sicherheit im Wandel zu gewährleisten. Die Rente muss den Lebensstandard sichern und Altersarmut vermeiden. Versorgung bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit darf kein Luxusgut für Reiche sein.

Die IG Metall Vertrauensleute sind am **12.03.25** in den Kantinen der verschiedenen Werkteile unterwegs. Macht mit und verewigt euch mit einem Foto auf dem Wanderbanner, das uns am 15.03. zum großen Aktionstag auf dem Schlossplatz begleiten wird! Zusätzlich stellen wir euch den 11-Punkte-Zukunftsplan vor.

Seid dabei und unterstützt die Aktion zum Erhalt unseres Industrielands!

Werdet Teil des Wanderbanners:  
**Kommt in die Kantinen – Jetzt zählt's!**

# WANDERBANNER on Tour

Werk	Gebäude	Uhrzeit
Untertürkheim	Geb. 135 Kantine	7:00 – 18:00
Bad Cannstatt	Foyer Kantine	7:00 – 13:30
Hedelfingen	Geb. 37-4 Kantine	16:30 – 18:30
Brühl	Geb. 5 Kantine	7:00 – 9:30
Mettingen	Geb. 12 Kantine	11:30 – 18:30

Mittwoch  
12.03.2025

**WEIL  
DEINE MEINUNG JETZT  
ZÄHLT.**

vor der Kantine,  
auch in deinem Werkteil!

mit Fotobox!



## FOLGE UNS AUF SOCIAL MEDIA

IG Metall Vertrauensleute  
Mercedes-Benz Untertürkheim



Instagram



TikTok

Einfach QR-Code  
scannen &  
auf Instagram und  
TikTok folgen

Die Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall  
jetzt auf Social Media – bleibe immer informiert  
über Termine und Aktionen!







# unterstütze unsere Petition!

Für die Mobilisierung zum Aktionstag am 15. März startet die IG Metall eine Petition mit dem Ziel, mindestens 500.000 Unterschriften zu sammeln. Auch am Aktionstag selbst sollen noch Unterschriften gesammelt werden, um mit den Menschen ins Gespräch zu kommen.

Unsere Petition richtet sich an alle Parteien im Bundestag und die Arbeitgeber:

Wir leisten Großes, doch unser Wohlstand ist in Gefahr. Fabriken schließen, Arbeitsplätze gehen verloren. Das bedroht Existenzen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die Politik hat nicht geliefert, die Unternehmen haben den Wandel verschlafen. Wir sollen dafür zahlen. Das darf nicht sein!

**Scanne den QR-Code und unterschreibe jetzt!**



Die Online-Teilnahme an der Petition ist ebenso möglich unter:

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

**Unsere Forderungen:**

#### **Sicherung der Industriearbeitsplätze**

Investitionen in zukunftssichere Arbeitsplätze, neue Technologien und erneuerbare Energien. Der Staat soll nur Unternehmen fördern, die Tarifverträge einhalten und Standorte sichern.

#### **Gerechte Finanzierung des Wandels**

Höhere Steuern für Reiche und eine Reform der Schuldenbremse, um Investitionen in unsere Zukunft zu ermöglichen.

#### **Sicherheit für alle**

Ein starker Sozialstaat mit sicheren Renten, fairen Arbeitszeiten und einem funktionierenden Gesundheitssystem. Bildung und Weiterbildung müssen gefördert werden.



**EIN STARKES  
INDUSTRIELAND  
BRAUCHT SICHERE  
ARBEITSPLÄTZE!**

**WIR  
MACHEN  
ZUKUNFT!**

Die Delegiertenversammlung hat am 25. Januar die Geschäftsführung der örtlichen Geschäftsstelle neu gewählt

## Die Stuttgarter IG Metall stellt sich neu auf

Die rund 200 Delegierten aus über 50 IG Metall-Betrieben haben Ende Januar **Liane Papaioannou** zur Ersten Bevollmächtigten der örtlichen Geschäftsstelle gewählt. Seit März 2024 war sie als Zweite Bevollmächtigte in Stuttgart tätig und tritt nun die Nachfolge von Klaus Stein an, der diese Position vorübergehend kommissarisch innehatte. Neben der Wahl der Ersten Bevollmächtigten wurden auch die weiteren Mitglieder der Geschäftsführung neu gewählt:

**Tamara Hübner** übernimmt die Rolle der Zweiten Bevollmächtigten von Liane Papaioannou. Sie war unter anderem zuvor Erste Bevollmächtigte der IG Metall Aalen und Schwäbisch Gmünd sowie Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Ingolstadt.

**Antonio Potenza** wurde zum Kassierer gewählt. Er war zuletzt politischer Sekretär der IG Metall Stuttgart und folgt auf Jordana Vogiatzi, die zukünftig andere Aufgaben innerhalb der IG Metall übernehmen wird.

Alle Drei zeigten sich erfreut über das entgegengebrachte Vertrauen in das neue Geschäftsführungsteam. Liane Papaioannou: „Ich freue mich über das große Vertrauen und die Möglichkeit, den Erfolg der IG Metall Stuttgart verantwortlich mitzugestalten.“ In ihrer Rede an die Delegierten betonte sie: „Die zentrale Herausforderung der nächsten Jahre ist es, Wertschöpfung und Beschäftigung im gesamten Automotive-Sektor zu sichern. Diese Branche entscheidet wie keine andere über die Zukunft unseres Landes und ganz besonders über den Wohlstand in der Region Stuttgart. Der IG Metall Stuttgart kommt als Stellvertreterin der Beschäftigten dabei eine entscheidende Rolle zu.“

Tamara Hübner ergänzte: „Die Durchsetzungsstärke der IG Metall beruht auf der aktiven Beteiligung ihrer Mit-

glieder und der effektiven Arbeit ihrer Gremien. Durch die engagierte Mitwirkung der Beschäftigten auf allen Ebenen setzten wir uns erfolgreich für die Interessen der Arbeitnehmer\*innen ein. Diese kollektive Stärke ermöglicht es uns, die Herausforderungen der Transformation entschlossen anzugehen und eine gerechte Zukunft zu gestalten.“

Antonio Potenza betonte: „In Zeiten des gesellschaftlichen Wandels brauchen wir alle Kraft, um die Interessen der abhängig Beschäftigten erfolgreich zu wahren. Konservative und besonders populistische Kräfte haben ganz eindeutig das Ziel, die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in den Betrieben einzuschränken – dagegen werden wir uns wehren und eine klare Haltung zeigen.“

Christiane Benner, die Erste Vorsitzende der IG Metall und Barbara Resch, die Bezirksleiterin der IG Metall in Baden-Württemberg gratulierten den neu gewählten Mitgliedern der Geschäftsführung und freuen sich auf eine gute Zusammenarbeit.

Im Namen der IG Metall Stuttgart bedankte sich Liane Papaioannou auch herzlich bei Jordana Vogiatzi für ihre wertvolle Arbeit. Rund 20 Jahre hat sie sich mit großem Engagement für die Belange der IG Metall Mitglieder in Stuttgart eingesetzt, davon über fünf Jahre in verantwortlicher Funktion als Kassiererin der IG Metall Stuttgart.

Abschließend dankte die neu gewählte Erste Bevollmächtigte ihrem Vorgänger Klaus Stein, der diese Position seit dem letzten Jahr kommissarisch innehatte und durch seine solidarische und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Team vor Ort die Weichen für die Neuausrichtung gestellt hatte.



Die neu gewählte Geschäftsführung der IG Metall Stuttgart v.l.n.r. Antonio Potenza, Liane Papaioannou und Tamara Hübner



## Mobiles Arbeiten auf der K(lippe)?

# Die Gesamtbetriebsvereinbarung hat weiterhin Bestand!

Die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) hat weiterhin Bestand! Die moderne Arbeitswelt sucht nach der perfekten Balance zwischen Büro und Homeoffice. In den letzten Jahren haben wir bewiesen, dass wir modern und flexibel arbeiten können. Doch nun soll das Moderne wieder dem Ursprung weichen: Führungskräfte sollen wieder fünf Tage die Woche vor Ort sein. Ist die logische Schlussfolgerung, dass es nur eine Frage der Zeit ist, bis auch die Mitarbeitenden wieder ins Büro müssen? Unabhängig davon, dass die Ressourcen für eine vollständige Rückkehr ins Büro oft gar nicht gegeben sind – es fehlen ausreichend Parkplätze und Arbeitsplätze, da Desk Sharing zur Norm geworden ist – gilt die KBV!

Ein genereller Zwang zur Rückkehr ins Büro verstößt gegen die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) Mobiles Arbeiten. Die KBV gilt nach wie vor unabhängig von der persönlichen Meinung einzelner Führungskräfte!

Die Rückkehr zur Präsenzpflcht untergräbt die Grundphilosophie des mobilen Arbeitens: Flexibilität in der Lebenszeit. Diese Flexibilität ist besonders wichtig für Alleinerziehende und pflegende Angehörige sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Natürlich soll mobiles Arbeiten nicht als Ausrede dienen, sich wochenlang oder monatelang daheim zu verkriechen. Das Miteinander ist wichtig! Doch die Teams und Abteilungen kennen ihre Aufgaben und können am besten einschätzen und verantworten, was effektiver daheim erledigt werden kann.

Wenn jetzt argumentiert wird, dass Aufgaben beim mobilen Arbeiten nicht greifbar wären, dann stellt sich doch die Frage, wie Führungskräfte ihre Mitarbeitenden „führen“ und warum sie nicht wissen, mit welchen Aufgaben die Mitarbeitenden angeblich beschäftigt sind? Denn die Führungskräfte geben doch den Mitarbeitenden Aufgaben, anhand derer ihre eigenen Zielvorgaben erreicht werden und die Arbeit, die von oben gefordert wird, erledigt wird. Es ist verwunderlich, dass die Aufgaben während der Corona-Zeit greifbar und möglich im Home Office waren und nun plötzlich nicht mehr. Dies widerlegt das Argument, dass man nicht wüsste, was die Mitarbeitenden daheim tun. Der falsche Ansatz ist es, aus mangelndem Vertrauen zur Kontrolle zurückzukehren und die moderne Arbeitsweise aufzugeben.

Wünscht sich das Unternehmen mehr Präsenz, dann müssen auch die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima positiv bleiben, indem ausreichend Arbeitsplätze und Parkplätze zur Verfügung stehen. Ein gesetzter Zwang zur Rückkehr führt hingegen zu schlechter Stimmung und sinkender Motivation unter der Belegschaft.



### Aktuellste Stellungnahme von Mercedes-Benz:

#### Mehr Präsenz am Arbeitsort für eine starke Zusammenarbeit

„Die Konzernbetriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten bleibt bestehen, aber die Büropräsenz sollte nicht zur Ausnahme werden. Persönlicher Austausch und direkte Zusammenarbeit im Team sind entscheidend, besonders in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten. Eine harmonische Balance zwischen mobilem Arbeiten und Präsenz im Büro ist unser Ziel,“ betonen Sabine Kohleisen und Ergun Lümalı in einem kürzlich veröffentlichten Infoschreiben.



Bereits 2015 starteten Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung eine große Initiative zur Einschätzung der Beschäftigten und Führungskräfte zum mobilen Arbeiten. **Die breite Zustimmung führte 2016 zur Verabschiedung der GBV Mobiles Arbeiten.**

**Damit bekennt sich das Unternehmen zur Förderung einer vertrauensvollen Arbeits- und Führungskultur.**

**Mobiles Arbeiten schafft wichtige Gestaltungsspielräume, um Beruf und Privatleben individueller zu gestalten.**

Im Gegenzug verspricht sich das Unternehmen davon bessere Arbeitsprozesse und einen deutlichen Mehrwert.

Mobiles Arbeiten hat sich zu einem Erfolgsmodell entwickelt. Viele Kolleginnen und Kollegen nehmen das Angebot gerne und intensiv an, und mobiles Arbeiten ist in vielen Bereichen mittlerweile selbstverständlich geworden.



**Amel Mujic**  
Betriebsrat  
RD/ET, RD/EE, MP

# MITREDEN MITGESTALTEN MITENTSCHEIDEN



Kandidatur auf der IG Metall Liste für die Betriebsratswahlen

## Listenaufstellungsverfahren 2026

Bereits nächstes Jahr, **2026**, stehen erneut die **Betriebsratswahlen** an, denn alle **vier Jahre wird in den Betrieben neu gewählt**. Auch wenn das noch weit entfernt scheint, erfordert ein sauberer, demokratischer Prozess frühzeitige Vorbereitungen.

Für uns Metaller bedeutet das, dass wir jetzt mit der Erstellung unserer IG Metall-Liste beginnen, um bei der Betriebsratswahl anzutreten. Dabei möchten wir gezielt die nachkommende Betriebsratsgeneration fördern.

Unsere IG Metall-Liste soll einen ausgewogenen Mix aus fachlichen und kommunikativen Kompetenzen, Erfahrung und Qualität bieten. Durch unsere langjährige Erfahrung als Interessenvertreter im Betriebsratsgremium und unser starkes gewerkschaftliches Engagement stellen wir sicher, dass wir auch in Zukunft eine schlagkräftige Interessensvertretung bleiben.

Demokratie von der Basis ist für uns essenziell, weshalb wir großen Wert auf eine offene und umfassende Diskussion bei der Aufstellung unserer IG Metall-Betriebsratsliste legen.

Unser Ziel ist es, alle Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Beschäftigtengruppen in den Werken 010 und 019 zu vertreten. Wir möchten sicherstellen, dass die IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute in allen Werkteilen und Außenstellen als Interessenvertreter zur Verfügung stehen.

### **Gleichberechtigung und Respekt sind für uns unverzichtbar!**

Wir setzen uns für Vielfalt ein, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe oder Herkunft. Im Werk Untertürkheim arbeiten wir täglich Seite an Seite, und je mehr Nationalitäten, Geschlechter und Altersgruppen auf unserer IG Metall-Liste vertreten sind, desto besser spiegelt sie unsere Belegschaft wider.

**Unser Ziel ist klar: Gemeinsam mit euch die Zukunft mitbestimmen und gestalten!**

**Wenn du auf der Liste kandidieren möchtest, wende dich bitte an deinen IG Metall-Vertrauensmann, deine IG Metall-Vertrauensfrau oder direkt an den IG Metall-Betriebsrat.**

In der Zeit vom **19.02. bis 14.03.2025** werden die Kandidatinnen und Kandidaten für die IG Metall-Betriebsratsliste gesammelt.



Kandidieren können alle Mitglieder der IG Metall, sofern sie mindestens 3 Monate Beschäftigte der Mercedes-Benz AG und 12 Monate Mitglied der IG Metall sind und satzungsgemäß Beitrag zahlen. Mit Abgabe der Kandidatur erklären die Bewerber\*innen, ob sie für den Listenbereich Platz 3 bis Platz 60 oder den Bereich ab Listenplatz 61 (Unterstützer) kandidieren wollen. IGM-Mitglieder, die gegnerische Listen unterstützen, können nicht auf der Liste der IG Metall kandidieren.

§3, Listenaufstellungsverfahren 2026

## Ohne Herzschlag gibt es kein Leben!

Das Herz versorgt den gesamten Körper mit Sauerstoff und Nährstoffen, es bestimmt den Rhythmus – ein Organ, das nicht einfach ersetzt werden kann.

Genauso ist es mit der **Forschung und Entwicklung (RD/E)** von Mercedes-Benz in Untertürkheim!

**Sie ist der Taktgeber des Unternehmens,  
der Motor der Innovation und das Herzstück  
von Mercedes-Benz!**

**Ohne Forschung gibt es keine neuen Technologien,  
keine Weiterentwicklung – und letztendlich  
auch kein  
Mercedes-Benz!**



Doch genau dieses **Herz** beginnt zu stolpern. Der Personalmangel in **RD/EP** führt dazu, dass wichtige Projekte stocken, Mitarbeiter überlastet sind und langfristig die Innovationsfähigkeit des Unternehmens gefährdet wird. Während der Vorstand nach außen von Fortschritt spricht, wird intern **auf Sparmaßnahmen gesetzt – mit schwerwiegenden Konsequenzen! Wenn wir auf unser Herz, den Taktgeber unseres Unternehmens, nicht achten, riskieren wir unsere Zukunft...**

**Den Personalmangel haben wir IG Metall Betriebsräte mehrfach angesprochen und eine Personalbedarfsplanung angefordert – bisher ohne Erfolg.**

**Nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch die Teamleiter und die Meister wenden sich an uns IG Metall Betriebsräte, weil sie nicht mehr wissen, wie sie die Arbeit bewältigen sollen! ...**



# Kurz vorm Kammerflimmern –

## Die Unternehmensplanung hat mit ihrer Strategie versagt!

Die Annahme war, dass die Forschungs- und Entwicklungsaufgaben für Benzinmotoren mit sinkenden Stückzahlen zurückgehen und weniger Personal benötigt wird, während die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten für Hybrid- und Elektroantriebe mit dem Wandel zur Elektromobilität zunehmen. Das vermeintlich freiwerdende Personal hätte für diese Aufgaben eingeplant werden sollen.

Doch in der Praxis sieht es anders aus:

- ❖ Bei beiden Varianten ist der Forschungs- und Entwicklungsaufwand gleichgeblieben, wodurch eine Doppelbelastung für das Personal entsteht.
- ❖ Gleichzeitig steigen die Anforderungen durch die Abgasverordnung EU7, was einen erhöhten Entwicklungsaufwand bedeutet.
- ❖ Weitere Aufgaben, wie der AMG M177, werden ins RD/EP verlagert. Das Fahrzeug soll bei uns gerüstet werden und anschließend auf den Prüfstand kommen. Doch auch dafür fehlen die Ressourcen, und somit stellt das eine zusätzliche Belastung dar.

Bei zusätzlichen Personalanforderungen argumentiert das Management, dass der Headcount (Kopfzahl) für RD/EP nicht steigen darf und sogar reduziert werden muss.

## Das Herz schlägt, aber das Blut erreicht nicht alle Organe und der Blutfluss stockt

Die Realität: Tatsächlich sind mehr Beschäftigte bei RD/EP an Board, als auf dem Papier zugeordnet, da zusätzlich 85 Personen über andere Kostenstellen hinzukommen (Kostenstelle 1318, Multiplikatoren & Abordnungen aus dem Werk 10) In den letzten Jahren wurden 177 Mitarbeiter aus dem Werk 10 per Abordnungen übernommen.

Trotz dieser vermeintlich höheren Personalstärke herrscht Personalmangel durch natürliche Abgänge durch Rente, ATZ (passive Phase) und zusätzliche Aufwendungen durch die Transformation.

Die vielen unbesetzten Abgänge hinterlassen jedoch eine große Lücke und überlasten die verbleibenden Mitarbeiter. Trotz dessen, dass sie Überstunden leisten und Unterstützung durch Fremdvergabe haben, kommen sie nicht hinterher.

- ❖ Die Zahl der Krankheitsfälle steigt aufgrund physischer und psychischer Belastungen. Wir die IG Metall Betriebsräte führen zahlreiche emotionale BEM-Gespräche, die nicht immer respektvoll verlaufen. Beide Seiten – Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite – schenken sich dabei nichts.
- ❖ Das einst gute Arbeitsklima in der Entwicklung hat sich spürbar verschlechtert. Zunehmend kommt es zu Beleidigungen, Schuldzuweisungen und verbalen Angriffen, wodurch die Stimmung immer feindseliger wird.

## Mangelnde Einheitlichkeit in der Personalstrategie bei RD/EP: Ein System voller Widersprüche

Es gibt fünf verschiedene Mitarbeiterkategorien:

- I) Mitarbeiter aus Werk 19
- II) Mitarbeiter aus Untertürkheim/PT/M
- III) Arbeitnehmerüberlassungen
- IV) Multiplikatoren
- V) Abordnungen aus Werk 10

Sie arbeiten an denselben Aufgaben, sind jedoch verschiedenen Führungskräften aus verschiedenen Werksteilen zugeordnet, die jeweils eigene Ziele und Regelungen verfolgen. Das führt zu einer ungleichen Behandlung der Mitarbeiter und zu einem undurchsichtigen System voller Widersprüche.

- ❖ Die Teilnahme an Besprechungen und Shopfloors ist nicht für alle Mitarbeiter gleich geregelt.
- ❖ Auch die Überstundenregelungen variieren je nach Führungskraft.
- ❖ Die Teilnahme an Veranstaltungen wie der Weihnachtsfeier wird unterschiedlich gehandhabt, was zu Unzufriedenheit führt.

Das Durcheinander dieser unklaren Strukturen und der ungleichen Behandlung wirkt sich negativ auf das gesamte Betriebsklima aus. Die Mitarbeiter sind demotiviert, und die Zusammenarbeit wird zunehmend erschwert. Das fehlende Gemeinschaftsgefühl beeinträchtigt nicht nur die Arbeitsatmosphäre, sondern auch die Innovationskraft und den Erfolg des Unternehmens.

# Personalmangel bei RD/EP

## Erfolg des IG Metall Betriebsrats – trotz mangelhafter Unternehmensplanung

Als IG Metall Betriebsrat setzen wir uns für alle Beschäftigten ein, insbesondere für jene, die vernachlässigt werden. Ein Beispiel ist der Umgang mit einsatzeingeschränkten Kolleginnen und Kollegen der Kostenstelle 1318.

- ♥ 51 dieser Mitarbeiter, überwiegend aus der taktgebundenen Produktion, saßen monatelang ohne Aufgabe in Pausenräumen. Das Unternehmen hatte versäumt, für sie adäquate Arbeitsplätze zu schaffen und schob die Verantwortung mit der Begründung ab, es gäbe keine alternativen Einsatzmöglichkeiten. Doch dieser Zustand hat Auswirkungen – es macht etwas mit einem, wenn man über längere Zeit in dieser Situation feststeckt.
- ♥ Statt diese Fachkräfte sinnvoll einzusetzen, wurden sie wie „totes Kapital“ behandelt. Erst durch die Initiative des IG Metall Betriebsrats konnten sie bei RD/EP integriert werden, wo sie nun wertvolle Arbeit leisten. Sie kommen hochmotiviert zur Arbeit und tragen mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung zum Erfolg des Unternehmens bei.

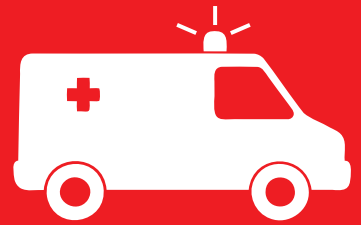
Dieser Erfolg zeigt, dass das Unternehmen vorhandene Ressourcen nicht effizient nutzt und dass dringend nachhaltige Lösungen für die Integration von einsatzeingeschränkten Mitarbeitern erforderlich sind!

## Die Entwicklung neuer Technologien erfordert eine langfristige, stabile Planung. Doch aktuell steuert Mercedes-Benz genau in die falsche Richtung:

- ♥ Die Innovationskraft wird geschwächt, weil wichtige Projekte mangels Personals nicht umgesetzt werden können und sogar gestrichen werden müssen.
- ♥ Wenn wir Projekte in der Forschung und Entwicklung abgeben, sind wir nicht nur unklug, sondern das Gegenteil von innovativ und brauchen uns auch absolut nicht zu wundern, dass wir von der Konkurrenz überholt werden. Eine Weiterentwicklung der Forschung und Entwicklung findet dann nämlich nicht mehr statt.
- ♥ Der neu geschaffene E-Campus, eine Forschungsplattform für Elektromobilität, kann nicht voll genutzt werden – weil es an Fachkräften fehlt.
- ♥ Statt vorhandene Mitarbeiter gezielt einzusetzen, setzt das Unternehmen auf Fremdvergabe, wodurch Wissen aus dem Konzern abfließt.

## Das Unternehmen setzt auf den falschen Fokus & Prioritäten

- ♥ **Das Unternehmen setzt den Rotstift an der falschen Stelle an. Sparen bei Forschung & Entwicklung? Wir bei RD/EP sollen doch die zukünftigen neuen Produkte entwickeln, um auf dem Markt erfolgreich zu sein. Wie soll das funktionieren, wenn ohne Forschung keine Entwicklung, ohne Entwicklung keine Innovation und ohne Innovation keine Zukunft!**



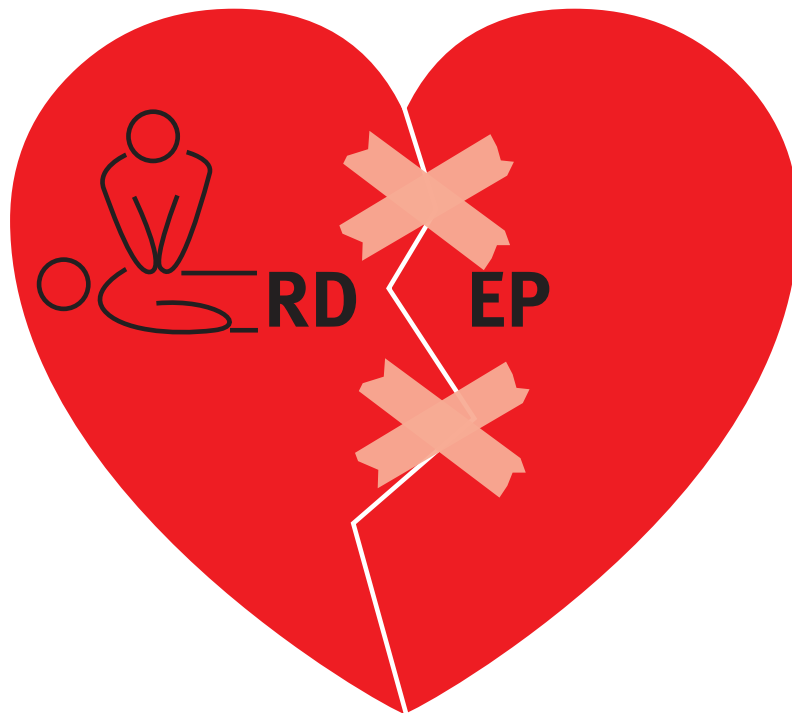
## Eine klare und durchdachte Personalstrategie und -planung sind dringend notwendig!

Dazu bedarf es:

- ♥ **Führung, die zuhört und handelt:**  
Entscheider sollen nicht nur auf Zahlen schauen, sondern aktiv den direkten Austausch mit der Belegschaft suchen und auch schnell auf Probleme reagieren.
- ♥ **Frühzeitiger Ausgleich natürlicher Abgänge:**  
Es muss eine Strategie entwickelt werden, um personelle Fluktuationen rechtzeitig zu kompensieren.
- ♥ **Effiziente Ressourcennutzung:**  
Statt qualifizierte Mitarbeiter unproduktiv zu parken, müssen vorhandene Kompetenzen bestmöglich genutzt werden.



# Bald ein Herzschrittmacher für Mercedes-Benz?



Ohne ein funktionierendes Herz kann der Körper nicht leben,  
und **ohne starke Forschung und Entwicklung wird Mercedes-Benz nicht konkurrenzfähig bleiben!**

Der aktuelle Kurs ist gefährlich und führt dazu, dass das Herz unseres Unternehmens weiter aus dem Takt gerät.  
Wenn das Herz schwächelt, leidet der gesamte Körper.

Ein Herz braucht einen gesunden Körper – und ein kluges Gehirn! Doch das Management behandelt es, wie ein verzichtbares Organ. Es wird gespart, statt investiert. Projekte werden gestrichen, weil nicht genügend Personal da ist.

Selbst für den hochmodernen E-Campus, ein Forschungszentrum für Elektromobilität, fehlen Fachkräfte. Millionen wurden investiert – doch nun steht das Unternehmen vor dem Problem, dass der Campus nicht voll genutzt werden kann, weil es an Leuten mangelt. Das ist, als hätte man einen Hochleistungssportler „gebaut“, der nun auf der Ersatzbank sitzt, weil niemand da ist, um ihn zu trainieren.

Wenn wir jetzt nicht handeln, steuern wir auf eine kritische Situation zu. Die Führungsetage darf sich nicht nur auf Zahlen fixieren. Wenn das Unternehmen weiter so wirtschaftet, droht durch das Kammerflimmern schon sehr bald der plötzliche Herztod. Falls wir glimpflich davonkommen, dann im besten Fall mit einem Herzinfarkt.

**Doch wenn es erst so weit kommt, dass wir einen Herzschrittmacher benötigen, dann bedeutet das, dass unser Unternehmen nicht mehr selbstbestimmt agiert, sondern fremdgesteuert ist!**

**Ein Konzern, der sich nicht mehr aus eigener Kraft weiterentwickeln kann, ist von externen Einflüssen abhängig – mit fatalen Folgen für unsere Zukunft.**

**Jetzt ist es an der Zeit, gegenzusteuern, bevor wir endgültig die Kontrolle an, staatliche Eingriffe, Investoren oder konkurrierende Konzerne abgeben.**



**Giuseppe Caputi**  
Betriebsrat RD/EP



**Cosimo Attorre**  
Betriebsrat RD/EP



# NLP



Next Level Performance oder wie groß ist die Not?

## Unternehmen startet neues Sparprogramm

Das Unternehmen hat angekündigt, über ein Sparprogramm namens NLP (Next Level Performance) in den nächsten 3 Jahren 5 Milliarden Euro einsparen zu wollen. Zwar betont Ola Källenius, dass Mercedes-Benz ein gesundes Unternehmen und kein Sanierungsfall ist. Jedoch legt er dar, dass das Unternehmen die kommenden 3 Jahre als herausfordernd einschätzt und massive Sparmaßnahmen für notwendig hält. Was ist da los?

In den letzten Jahren ist die Absatz- und Gewinnabhängigkeit vom chinesischen Markt immer stärker geworden. In China verkaufen sich die großen, gewinnträchtigen Modelle besonders gut. Jede zweite S-Klasse geht in den chinesischen Markt. Das Unternehmen setzt mit der Luxusstrategie noch stärker genau auf diesen Markt. Während der Pandemie schien diese Rechnung aufzugehen. Durch den Halbleitermangel und verschiedene andere Faktoren bedingt, wurden vor allem margenstarke Modelle verkauft, und die schlechte Auslastung der Werke konnte mittels Kurzarbeit abgefangen werden. Dadurch wurden gigantische Gewinne generiert.

Wir IG Metall Betriebsräte haben damals schon gewarnt: Die einseitige Fokussierung auf Luxusprodukte wird früher oder später zu einer schlechteren Auslastung der Werke und damit zu Beschäftigungsproblemen führen. Genau dies tritt jetzt ein. Die starke Abhängigkeit vom chinesischen Markt und die dortige Wirtschafts- und Konsumkrise sorgen dafür, dass in China „Luxus“ momentan überhaupt nicht gefragt ist. Die daraus resultierende schlechte Auslastung belastet die Kostensituation vor allem der deutschen Standorte.

Das Unternehmen reagiert mit einer rigorosen Sparpolitik. Die Auswirkungen sind vor allem in den indirekten Bereichen und in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen bereits zu spüren. Budgets werden heruntergefahren, Arbeitnehmerüberlassungen ohne Rücksicht auf Verluste abgemeldet. Die betrieblichen Führungskräfte haben uns Betriebsräten gegenüber bereits angekündigt, dass in den nächsten Jahren mit massiv reduzierten Personalzielen zu rechnen ist. Arbeitsplatzabbau, weitere Arbeitsverdichtung und neue Fremdvergaben werden die Folge sein. Ein noch höherer Krankenstand, bedingt durch die weitere Leistungsverdichtung und ein mieses Betriebsklima, nimmt man wohl in Kauf. Für die Zukunft sind das düstere Aussichten.

Das Unternehmen hat angekündigt, dass die Zeit, bis das Sparprogramm nachhaltig greift, durch die gesamte Belegschaft zwischenfinanziert werden soll. Wie euch in der Mitarbeiterinformation am 13. Februar mitgeteilt wurde, ist der Betriebsrat seitens des Vorstands mit entsprechenden Forderungen konfrontiert worden. Nur bei Umsetzung all dieser Maßnahmen, so der Vorstand, könne über das Jahr 2030 hinaus sicher mit den deutschen Standorten geplant werden. Der Zeitpunkt ist richtig gewählt: In den nächsten Monaten stehen Entscheidungen für die zukünftige Produktionsordnung und damit für künftige Investitionen an. Damit wird NLP für den Betriebsrat zum Erpresswerk 2.0, wenn auch die Situation mit dem Jahr 2004 nicht vergleichbar ist.

Dies ist eine bemerkenswerte Verknüpfung seitens des Vorstandes, da dieses Unternehmen aller Schwierigkeiten zum Trotz Milliardengewinne macht! Richtig: Man muss nicht immer erst reagieren, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist. Ebenfalls richtig: Erst ab dem Jahr 2028 kommen in größerem Stil neue Modelle auf den Markt. Eine Verbesserung der Absatzsituation könnte bis dahin dauern. Jedoch muss man sich die Frage stellen, ob das Unternehmen bei seinen Sparanstrengungen zu sehr die Rendite (und damit die Gewinne von Blackrock und Co.) in den Vordergrund stellt. Denn Kapital, welches an die Aktionäre ausgeschüttet wird, steht dem Unternehmen für Zukunftsinvestitionen nicht mehr zur Verfügung.

Durch die Transformation und die dadurch notwendigen Investitionen in zwei verschiedene Antriebskonzepte sind im Bereich Forschung und Entwicklung hohe Ausgaben notwendig. Es kann nicht sein, dass diese durch Einsparungen an der Belegschaft finanziert werden sollen, während die Aktionäre außen vor bleiben. Diese sollten als Anteilseigner ebenfalls ein Interesse an einer langfristig guten Entwicklung des Unternehmens haben.

Darüber hinaus gilt insbesondere für Standorte im Großraum Stuttgart: Wir verfügen in dieser Region über ein einzigartiges Industriecluster, mit Fahrzeugbau, Zulieferindustrie und Maschinenbau. Die Verknüpfung der sogenannten Wertschöpfungsketten, vom ersten Strich auf dem Reißbrett bis zum fertig produzierten Aggregat oder Fahrzeug, ermöglicht eine schnelle Reaktion in der Entwicklung von Zukunftstechnologien und damit Vorteile für das Unternehmen. Das politische Umfeld ist im weltweiten Vergleich von äußerst hoher Stabilität geprägt. Dieser Standortvorteil darf auch etwas kosten. Dies gilt es den Aktionären zu vermitteln und nicht nur Renditeversprechen abzugeben.



**Stefan Rumpf**  
KoA-Vorsitzender FET



**Timo Entenmann**  
Stv.KoA-Vorsitzender FET



So sieht eine Werkstatt aus, wenn es nach den Vorstellungen des Managements geht: leer und verwaist.

## Dauerkrise bei MO/PSM in Mettingen:

# Die Instandhaltung ist auch in Mettingen am Limit!

In der Scheibenwischer Ausgabe vom Oktober 2024 hat mein Kollege Roland Schäfer bereits in seinem Artikel "Die Instandhaltung wird kaputtgespart!" die untragbaren Zustände in der Instandhaltung im Werk Untertürkheim beschrieben, insbesondere die chaotische, unhaltbare Personalplanung, die in der Blockierung genehmigter Versetzungen gipfelte. Leider kann ich aus der Mettinger Instandhaltung nichts Positives berichten.

Seit Anfang 2024 hat es zahlreiche Gespräche zwischen dem Betriebsrat (BR) und Adrian Dorin Gherasin (E3) gegeben, bei denen der BR wiederholt auf die fehlenden Instandhalter hingewiesen und den dringenden Bedarf an zusätzlichem Personal eingefordert hat.

In der Instandhaltung Mettingen, heute MO/PSM, fehlen derzeit etwa 70 Kollegen. Besonders kritisch ist die Situation in der Ver- und Entsorgung, wo zwei Kollegen fehlen. Die Unternehmensleitung verzögert jedoch die Nachbesetzung der Stellen. Stattdessen wird die Idee, Leiharbeiter einzusetzen, vorgebracht, was der BR entschieden abgelehnt hat.

Die Belegschaft verändert sich durch den aktuellen Generationenwechsel erheblich, da viele Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig weigert sich die Firma, diese Stellen nachzubesetzen. Sechs Jungfacharbeiter (Jufas) wurden uns zugeteilt, doch diese sind nur ein Tropfen auf den heißen Stein und ihre Kapazität reicht bei weitem nicht aus, um den tatsächlichen Arbeitsaufwand zu bewältigen.

Ein weiteres großes Problem ist die Auflösung des zuvor sehr wichtigen und intakten „Teams Sicherheitorga“, das für die Sicherheitsorganisation der Instandhaltung zuständig war. Auch hier wurden die Abgänge nicht wiederbesetzt. Nach etlichen Gesprächen und Diskussionen hat Adrian Dorin Gherasin der Aufrechterhaltung der Sicherheitsorganisation innerhalb der Instandhaltung in Mettingen zugestimmt. Allerdings sollen nun in Summe verschiedene Teams Personal-Kapazitäten für diese Aufgaben bereitstellen.

Was das bedeutet, wissen wir alle: Ein Team oder eine Abteilung wird aufgelöst und die Aufgaben werden einfach auf andere Beschäftigte - zusätzlich zu ihrem Tagesgeschäft - verteilt. Das führt dazu, dass die ohnehin schon überbelasteten Kolleginnen und Kollegen noch mehr Arbeit stemmen müssen.

**Absolut nicht nachvollziehbar ist, dass bisher kein Teamleiter für diese wichtigen Aufgaben der Sicherheitsorganisation, und somit für die Sicherheit und die Übernahme der Verantwortung, einen Mitarbeiter aus den eigenen Reihen benannt hat!**

Im Sicherheitswettbewerb 2022 hat die Mettinger Instandhaltung noch Platz 5 von 11 belegt. Ende letztes Jahr hat es nur noch für das Schlusslicht gereicht (2024: Platz 19/19).

Wenn das kein eindeutiges Signal dafür ist, wie wichtig die Arbeit unserer „Sicherheitsorga“ ist. Die Aufgaben können nicht einfach „on top“ verteilt werden!

Wie sagt man so schön beim Eurovision Song Contest? And zero points go to... (Null Punkte gehen an...)

Leider gehen hier null Punkte an die Abteilungsleitung! Und das ist ein ernstzunehmendes Thema, da es um die Gesundheit und das Wohl von uns allen geht.

**Wenn Sicherheitsmaßnahmen versagen, kann das jedem das Leben kosten – nicht nur unseren Kolleginnen und Kollegen, sondern auch den Führungskräften.**

Letztes Jahr wurde feierlich die SICHER-Werkstatt eröffnet. Unter dem Slogan „Wir arbeiten SICHER!“ haben die Vorstandsmitglieder mit Videoclips und Plakaten Botschaften an die Belegschaft gesendet:

„Eure Sicherheit ist uns wichtig. Keine Arbeit ist so wichtig, dass ihr euch unter Gefahr begeben und nicht gesund zu eurer Familie und Liebsten zurückkehren könnt.“

„Arbeitssicherheit geht vor Stückzahl.“

„Sicherheitsregeln sind keine Empfehlungen, es sind bindende Vorgaben.“



Davon merkt man bei MO/PSM leider nichts! Die Unfallkennzahlen für das Jahr 2024 zeigen, dass sich die Unfallhäufigkeit verschlechtert hat und die Unfallbelastung um das 2,5-fache zugenommen hat.

Ein weiteres organisatorisches Desaster ist die Neuordnung der Instandhaltungskollegen in Sirnau:

Im Sommer 2023 begannen Gespräche zu einer Organisationsänderung. Im Spätherbst 2024 haben wir vereinbart, dass in Sirnau eine neue Kostenstelle mit einem dafür eigens zuständigen Meister zum 01.01.2025 geschaffen wird und die Kollegen entscheiden können, ob sie in Sirnau bleiben wollen. Stand Januar 2025 wurden die Kollegen jedoch nicht, wie besprochen, in die neue Kostenstelle verliehen.

Die Konsequenz: Eine ordentliche Urlaubsplanung und Genehmigung des Urlaubs waren nicht möglich, was auch bedeutet, dass weiterhin große Stolpersteine für eine ordentliche Anwesenheits- und Schichtplanung im Weg liegen.

Die Kollegen in Sirnau halten seit vielen Jahren unter starkem Personalmangel die Stellung, teilweise mit Dauer-Spätschicht einzelner über das ganze Jahr hinweg!

Adrian Dorin Gherasin hat Mitte 2024 versprochen, für diese außerordentliche Leistung und den vielen Verzicht der einzelnen Kollegen einen gebührenden, wertschätzenden Bonus zu organisieren.

**Wir sind mehr als gespannt, was nach der langen Denkphase des Abteilungsleiters als angemessene Anerkennung herauskommt. Auch, ob diesmal Zusagen zählen.**

Wir Betriebsräte der IG Metall haben den engen Austausch mit den Meistern ins Leben gerufen, um eine Verbesserung der Situation herbeizuführen. Wir stehen konstruktiven Gesprächen zu aktuellen Themen beratend zur Seite und bieten unsere Hilfe allen Kolleginnen und Kollegen an, auch den Vorgesetzten.

Unser Ziel ist es, eine Verbesserung der Situation zu erreichen. Leider wird die Rolle des Betriebsrates oft falsch verstanden. Anstatt unsere Hilfe anzunehmen, damit wir gemeinsam Verbesserungen erreichen, stoßen wir oft bei Vorgesetzten auf Widerstand. Für viele sind wir sogar ein Dorn im Auge.

Doch es zeigt sich, dass die Instandhaltung Mettingen vor erheblichen Herausforderungen steht, die nur gemeinsam und nicht gegeneinander bewältigt werden können.

**Sparen ja – aber nicht auf Kosten unserer Gesundheit!**

Nach Jahren harter Arbeit in einem nahezu 24/7-Durchfahrbetrieb, bei dem unserer Kolleginnen und Kollegen auch an vielen Feiertagen vor Ort waren, haben sie ihren Beitrag mehr als geleistet. Jetzt ist das mittlere Management gefragt, Verantwortung zu übernehmen.

Statt nur mit dem Rotstift Stellen und Investitionen zu streichen, muss es konstruktiv handeln und gemeinsam mit der Belegschaft einen vernünftigen Kurs mit Zukunftsperspektiven für den Standort entwickeln.

**Wenn das Streichen die einzige Lösung ist, dann darf das Management großzügig bei sich selbst anfangen – und sich gleich mit streichen!**



Plakatausgang in der SICHERWerkstatt



**Christian Petric**  
Betriebsrat MO/PSM

Fairer Umgang am Arbeitsplatz:

## Wenn Führung versagt, gibt es doch (k)eine faire Lösung?!



Fairness, Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt sind zentrale Werte bei Mercedes-Benz. Sie bilden die Grundlage für ein erfolgreiches Miteinander und sind entscheidend, um als Team nachhaltig leistungsfähig und wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Unternehmen erwartet von allen Mitarbeitenden und Führungskräften, dass sie aktiv zu einem respektvollen Arbeitsumfeld beitragen. Gleichzeitig verpflichtet es sich selbst zu diesen Prinzipien – festgehalten in „Unsere Verhaltensrichtlinie, IC o.4“ (zu finden in der ERD-Datenbank). Was passiert jedoch, wenn diese Erwartungen - egal von welcher Seite nicht erfüllt werden? Wenn Theorie und Praxis auseinanderklaffen? Genau das ereignete sich in einem Team der Kostenstelle 1371 in Untertürkheim.

Ein Team in Untertürkheim meldete – wie es in „Unsere Verhaltensrichtlinie, IC o.4“ erwartet wird – aktiv das Fehlverhalten ihrer Führungskraft. Es fiel ihnen nicht leicht, doch sie taten es, um sich und ihre Arbeitsumgebung zu schützen. Sie brachen ihr Schweigen und wandten sich an alle möglichen Stellen im Unternehmen: an die nächsthöhere Führungsebene, die Personalabteilung, die Schwerbehindertenvertretung, die Sozialberatung und den Betriebsrat.

Sie berichteten, dass ihre Führungskraft sie immer wieder in unangemessener Weise behandelte: Sie schrie sie an, hatte emotionale Ausbrüche und schuf so ein Klima der Angst. Sie setzte gezielt Druck ein, um bessere Bewertungen in Mitarbeiterbefragungen zu erzwingen. NAVI-Gespräche wurden teils nur als erledigt markiert, ohne sie tatsächlich zu führen. Wer ihre Gunst verlor, wurde bei der Urlaubs- und Überstundenplanung übergangen oder mit besonders belastenden Schichten eingeteilt.

Zusätzlich verstärkte die Führungskraft Spannungen im Team, indem sie hinter dem Rücken einzelner Beschäftigter abfällige Bemerkungen machte, gezielt Unruhe stiftete und Gerüchte verbreitete. Lästereien und unterschwellige Sticheleien führten dazu, dass das Arbeitsklima zunehmend vergiftet wurde.

Trotz mehrerer Gespräche im Beisein der Abteilungsleitung, der Personalabteilung und des Betriebsrats blieb die Situation unverändert. Die Beschäftigten hatten das Richtige getan und den Missstand gemeldet – so, wie es das Unternehmen von ihnen erwartet. Doch statt Lösungen gab es nur leere Worte. Die Teammitglieder fühlten sich nicht ernst genommen, ihre psychische Belastung stieg und sie sahen keine Perspektive mehr.

Ein externer Coach wurde hinzugezogen, um die Situation zu entschärfen – doch Vertrauen, das einmal zerstört wurde, ist nur schwer wiederherzustellen.

Das Problem dabei: Diese Muster waren nicht neu. Bereits in der Vergangenheit hatte die gleiche Führungskraft in anderen Teams für erhebliche Spannungen gesorgt. Doch trotz wiederholter Beschwerden und Interventionen blieb sie in ihrer Rolle.

Aber warum? Ist sie selbst glücklich in dieser Rolle? Will sie überhaupt führen? Und wenn ja, warum? Eine gute Führungskraft motiviert, entwickelt und schafft Vertrauen. Doch wenn jemand immer wieder negativ auffällt, muss nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Person sich selbst fragen: Passt diese Rolle wirklich?

Führung bedeutet Verantwortung – nicht nur für Zahlen, sondern vor allem für Menschen. Wer das nicht leisten kann oder will und aus den falschen Motiven handelt, wem es womöglich nur um Machtausübung geht, hinterlässt Frustration, Demotivation und verbrannte Erde.

Das Unternehmen betont regelmäßig, zum Beispiel im Social Intranet, dass Fehlverhalten am Arbeitsplatz nicht toleriert wird und ein respektvoller Umgang miteinander von zentraler Bedeutung ist. Doch für das Team in Untertürkheim wirken solche Aussagen wie leere Worte – wie reine Floskeln. Die Beschäftigten hatten bereits vor der Meldung Ängste und nahmen an, dass ihre Beschwerden ohne Konsequenzen bleiben würden. Diese Befürchtungen haben sich nun für sie bestätigt.

Am Ende bleibt die Frage: Was bleibt von all den Richtlinien und Versprechungen, wenn die Praxis anders aussieht?

Wer glaubt, dass es sich hierbei um einen Einzelfall handelt, sollte sich fragen: Wie oft bleibt solches Verhalten unentdeckt? Wie viele Kolleginnen und Kollegen halten still, weil sie resigniert haben oder erst gar nicht den Mut finden, Missstände anzusprechen?

Wenn man selbst schon einmal in einer ähnlichen Situation war, kennt man die Antwort vermutlich allzu gut.

**Ein respektvoller Umgang ist keine Einbahnstraße. Damit diese Werte im Arbeitsalltag verankert werden, setzt das Unternehmen klare Erwartungen an alle Beschäftigten und Führungskräfte.**

**Auszug aus Unsere Verhaltensrichtlinie, IC o.4.**

R  
E  
S  
P  
E  
K  
T

#### **Erwartungen an alle Beschäftigten:**

- Jede Person trägt durch ihr Verhalten zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei.
- Der Maßstab sollte sein, andere so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden möchte. Dies erfordert ein kollegiales, faires und respektvolles Verhalten.
- Alle Beschäftigten müssen darauf vertrauen können, dass ihre Persönlichkeit und Würde geachtet werden. Verhaltensweisen, die andere verletzen oder herabsetzen, sind zu unterlassen.
- Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und der Bereitschaft, sich positiv mit anderen auseinanderzusetzen. Dies beinhaltet auch, Probleme am Arbeitsplatz offen anzusprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.
- Betroffene von unfairem Verhalten müssen aktiv werden, auch wenn es zunächst schwerfällt.

#### **Erwartungen an alle Führungskräfte:**

- Als Führungskraft sind Sie ein Vorbild im Verhalten und Umgang mit Ihren Mitarbeitenden.
- Führungskräfte unterstützen durch ihr Führungsverhalten einen offenen, toleranten und fairen Umgang mit ihren Mitarbeitenden und unter den Beschäftigten.
- Führungskräfte tragen durch eine aufgeschlossene und wertschätzende Haltung zu einer Arbeitsatmosphäre bei, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Sie fördern eine Unternehmenskultur, in der aus Fehlern gelernt wird, weil Probleme und Konflikte offen angesprochen und angegangen werden.
- Wenn Führungskräfte von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung erfahren, sind sie verpflichtet, den Sachverhalt aufzuklären – gegebenenfalls mit Unterstützung entsprechender Fachstellen. Falls erforderlich, müssen sie gegen die verursachende Person vorgehen und klarstellen, dass solches Fehlverhalten nicht geduldet wird.



**Sven Schmiech**  
Stv. Vertrauenskörperleiter



Azubis im Fußballfieber:

## Mercedes-Benz JuniorCup 2025

Der Mercedes-Benz JuniorCup 2025 fand am 11. und 12. Januar im Glaspalast Sindelfingen statt. Jedes Jahr trifft sich beim Mercedes-Benz JuniorCup die Fußball-Elite der U19-Teams, um sich in spannenden Duellen zu messen. Doch nicht nur der Profi-Nachwuchs steht im Mittelpunkt – **auch die Auszubildenden aus verschiedenen Mercedes-Benz Werken kämpfen parallel um den Titel.** Unsere Mannschaft aus dem Werk Untertürkheim zeigte beeindruckenden Einsatz und großartigen Teamgeist. Sie schaffte es, sich als Gruppenerster durchzusetzen und ins Halbfinale einzuziehen. Nach einem spannenden Halbfinale und einem knappen Spiel um Platz 3 landeten wir schließlich auf dem vierten Platz. Auch wenn wir das Podium knapp verpasst haben, können wir stolz auf die Leistungen unserer Spieler sein.

Hier geht es nicht nur um den Sieg, sondern auch um Teamgeist, Ehrgeiz und jede Menge Leidenschaft. Jahr für Jahr zeigen die jungen Talente, dass sie nicht nur in der Ausbildung, sondern auch auf dem Platz überzeugen können. Eine Tradition, die jedes Jahr aufs Neue für spannende Momente sorgt.

### Mercedes-Benz Junior Cup – jedes Jahr ein voller Erfolg!

Als ehrenamtlicher Trainer des Mercedes-Benz Junior Cups blicke ich auf neun Jahre voller spannender Erlebnisse und wertvoller Erfahrungen zurück. Es ist kaum zu glauben, wie schnell die Zeit vergeht – fast ein Jahrzehnt ist vergangen, seit ich diese wunderbare Aufgabe übernommen habe. Eine besonders rührende Erinnerung ist mein erstes Jahr als Trainer, als wir den dritten Platz belegten und ich vor Freude Tränen in den Augen hatte. Diese Momente sind es, die mich jedes Jahr aufs Neue motivieren.

Seit 2016 melden wir jedes Jahr eine Mannschaft aus Untertürkheim für den Mercedes-Benz Junior Cup an. Unser klares Ziel war es von Anfang an, den Pokal nach Untertürkheim zu holen. Mit meiner ersten Coaching-Tätigkeit in den Jahren 2015 und 2016 begann eine Phase des intensiven Ausprobierens. Im ersten Jahr wurden wir mit dem dritten Platz belohnt, und in den beiden darauffolgenden Jahren 2017 und 2018 konnten wir das Turnier jeweils gewinnen.

**Wir beginnen stets im Herbst mit offenen Trainingseinheiten, zu denen alle interessierten Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikanten und Werkstudenten eingeladen sind.** Nach diesen erfolgreichen Einheiten stellen wir gemeinsam mit der Ausbildungsleitung einen sogenannten 20er-Kader zusammen. Anschließend folgen weitere Trainingseinheiten, in denen wir den finalen Kader für den Mercedes-Benz Junior Cup festlegen. Die zwölf ausgewählten vertreten uns dann beim Turnier. Selbstverständlich sind alle interessierten und zugangsberechtigten Personen herzlich willkommen.





Über die Jahre hinweg haben wir viele Höhen und Tiefen erlebt. Es gab Trainingseinheiten, die mich beeindruckten, und solche, die mich zweifeln ließen. Doch aus jeder Situation konnten wir lernen und unser Wachstum vorantreiben. Besonders wichtig ist mir die Gemeinschaft, die wir aufgebaut haben. Wir sind eine Gruppe von etwa 80 bis 100 Mercedes-Benz Junior Cup Teilnehmern, die in den letzten neun Jahren an den Turnieren teilgenommen haben. Wir sind wie eine kleine Familie zusammengewachsen, die sich gegenseitig unterstützt und motiviert. Man trifft den einen häufiger und den anderen seltener, doch wenn sich unsere Wege im Werk kreuzen, spürt man sofort die Vertrautheit und Freude, den anderen zu sehen – eine Umarmung ist dann oft unvermeidlich. Dieses besondere Gefühl zeigt mir, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Ein herzliches Dankeschön an Philipp Gutsche, der nun seit acht Jahren an meiner Seite steht – zunächst als Spieler und später als Betreuer. Er war mir in schwierigen Situationen stets eine große Hilfe und hat sich nie geschämt, extra Einsatz für das Team zu zeigen. Vielen Dank, Philipp! Und vor allem euch, liebe Junior Cup-Teilnehmer, dass Ihr mich auf meinem Weg begleitet und mir euer Vertrauen geschenkt habt.

Abschließend möchte ich allen unseren Unterstützern von Herzen danken, die uns begleiten und fördern. Dazu gehören natürlich all die Betreuer, die mir in den letzten Jahren zur Seite gestanden haben, sowie unsere Fotografen, Physiotherapeuten, Fahrkräfte und viele weitere helfende Hände. **Ein besonderer Dank gilt den Ausbildungsmeistern und der Ausbildungsleitung, die unsere Teilnehmer in der Ausbildung fördern.**

Wir sind fest entschlossen, nächstes Jahr den Pokal nach Untertürkheim zu holen!

Denn wie es im Fußball so schön heißt:  
**"Nach dem Spiel ist vor dem Spiel."**

Und damit endet mein Bericht.

In den Worten von Giovanni Trapattoni:

**"Ich habe fertig."** 😊



**Amel Mujic**  
 Betriebsrat  
 RD/ET, RD/EE, MP

Information an die jungen Talente in eurem Umfeld:

## Future Day im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am **22. Mai 2025** öffnet das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim seine Türen für den Future Day – ein Tag voller spannender Einblicke in die Welt der Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge. Der Future Day bietet eine einmalige Chance, mehr über die verschiedenen Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge zu erfahren, die bei Mercedes-Benz angeboten werden. Es ist eine hervorragende Möglichkeit, erste Kontakte zu knüpfen und wertvolle Informationen aus erster Hand zu erhalten.

**Keine Anmeldung erforderlich, einfach vorbeikommen!**

**Wann und wo?**

**Datum:** 22. Mai 2025

**Zeit:** 10:00 Uhr – 17:00 Uhr

**Ort:** Ausbildungszentrum Esslingen  
 (Zugang – auch für Mitarbeitende –  
 ausschließlich über das Drehtor am  
 Neckarsteg von Esslingen-Mettingen)

**Kontakt für Rückfragen:**

**E-Mail:** [azubi-ut.info@mercedes-benz.com](mailto:azubi-ut.info@mercedes-benz.com)

**Telefon:** +49 176 30955394

Bitte gebt diese Information an die jungen Talente in eurem Umfeld weiter und ermutigt sie, diese Gelegenheit zu nutzen. Wir freuen uns auf zahlreiche Besucher und einen inspirierenden Tag!



**Mach genau dein Ding.**

Mit deiner Bewerbung um einen Ausbildungs- oder Studienplatz  
 im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim.





**Glatteis!**

\*\*\* WETTERDIENST WARNT \*\*\*

**GLATTEIS-WARNUNG: BLITZEIS ÜBERALL**

**Blitzeis und Betriebsblindheit:**

## Warum wird nicht rechtzeitig gestreut?

Plötzliches Blitzeis am 15. Januar verursachte in verschiedenen Werkteilen und Außenstellen erhebliche Probleme. Trotz zahlreicher Warnungen über öffentliche Medien und interne Kommunikationskanäle wurden keine rechtzeitigen Vorsorgemaßnahmen getroffen, um eine Gefährdung der Kolleginnen und Kollegen zu verhindern. Selbst als die Straßen bereits mit Eis bedeckt waren, blieb das Streuen aus. Es ist unverständlich und verantwortungslos, dass es trotz der Winterzeit und der bekannten Witterungsbedingungen zu solch gefährlichen Zuständen kam. Im Winter sollte man doch eigentlich auf alle Wetterlagen vorbereitet sein – auch auf plötzliches Blitzeis. Klar, es kommt immer mal wieder unerwartet, fast wie Weihnachten, aber gerade in dieser Jahreszeit sollten solche Risiken nicht einfach ignoriert werden. **Es wurde bewusst in Kauf genommen, dass sich Kolleginnen und Kollegen auf dem Weg zur Arbeit schwer verletzen könnten. Stürze und Knochenbrüche haben nicht nur schwerwiegende gesundheitliche Folgen, sondern führen auch zu erheblichen Ausfallzeiten. Und wie war das nochmal mit dem ohnehin schon hohen Krankenstand im Unternehmen?**

Wir, die IG Metall Betriebsräte, erhielten zahlreiche Meldungen über Stürze von Kolleginnen und Kollegen. Mehrere waren sogar so schwerwiegend, dass sie nicht nur vom Werksarzt, sondern auch weiterführend im Krankenhaus behandelt werden mussten. Hierzu liegen dem Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt (AGU) entsprechende Meldungen vor.

In Bad Cannstatt rutschten mehrere Fahrzeuge in einer Spitzkehre gegen den Bordstein und wurden beschädigt. Die stark frequentierten Gehwege, darunter der Weg vom Parkhaus Reiser sowie die Verbindungen zum Cannstatter- und Untertürkheimer Tor, waren spiegelglatt. Besonders gefährlich waren die viel genutzten Fußgängerüberwege, auf denen es zu zahlreichen Stürzen kam.

Durch das Blitzeis wurden auch die Fahrtätigkeiten, wie die der Logistik und Rettungsfahrzeuge, unnötigen Gefahren ausgesetzt. Feuerwehr, Rettungsdienst und Werkschutz müssen jederzeit einsatzbereit sein.

Das Unternehmen trägt die Verantwortung für die Sicherheit und Unversehrtheit seiner Mitarbeiter und kommt seiner Fürsorgepflicht nach, indem es angemessene Schutzmaßnahmen ergreift. Heiko Gaiser, E2 bei SC/SI, hat die ihm übertragene Verantwortung seitens des Unternehmens an einen externen Dienstleister abgegeben. Das Reinigen und Streuen von Straßen und Gehwegen auf dem Betriebsgelände erfolgt durch eine Fremdfirma. Nach dem Motto „Ich bin ja nicht dafür zuständig“, hat man sich zurückgelehnt und darauf vertraut, dass die anderen es schon machen werden. Sie sind ja schließlich beauftragt worden.

Doch auch wenn Aufgaben extern vergeben werden, gibt es bei uns trotzdem noch sogenannte Repräsentanten der Firma, die mit dem Dienstleister im engen Kontakt stehen

und sicherstellen müssen, dass dieser seinen vereinbarten Aufgaben nachkommt. Wie man aber sieht, ist der externe Dienstleister seiner Verantwortung nicht nachgekommen! Trotz mehrfacher Nachfragen, beispielsweise aus dem Werkteil Bad Cannstatt, wurden keine Streufahrzeuge gesehen.

Noch am selben Tag fand ein Eskalationstermin mit der Fremdfirma statt, um künftige Vorfälle dieser Art zu verhindern und Abläufe sowie Vorgehensweisen zu optimieren.

Die Entscheidung, Aufgaben an externe Dienstleister zu vergeben, mag zwar kurzfristig Kosten sparen, zeigt jedoch, dass dies nicht immer die beste Option ist, wenn die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter auf dem Spiel stehen!

Wir, die IG Metall Betriebsräte, bleiben weiterhin am Thema dran, um unnötige Gefahren für die Kolleginnen und Kollegen abzuwenden.



**Ralf Hörning**  
WV/DV Ausschuss

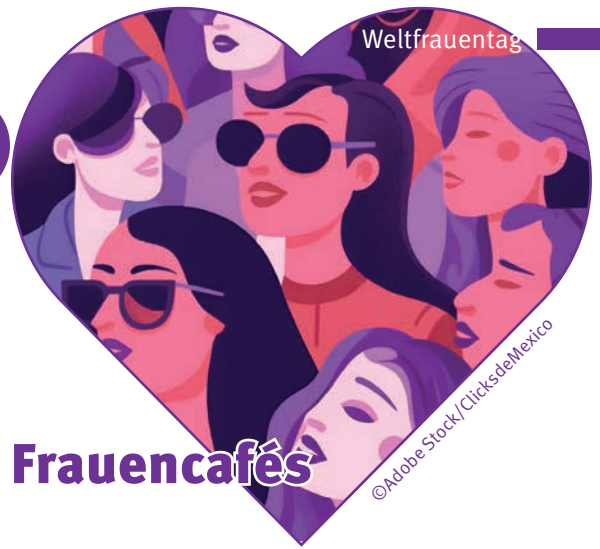


**Volker Wohlfarth**  
Vorsitzender AGU



**Ralph Jenschke**  
Betriebsrat SC/SI  
Technischer Service





©Adobe Stock/ClicksdeMexico

## 8. März Weltfrauentag:

# Frauenpower und Gemeinschaft in Frauencafés

Der Internationale Frauentag, der jedes Jahr am 8. März gefeiert wird, ist weit mehr als nur ein Datum im Kalender. Er erinnert uns daran, dass ein selbstbestimmtes Leben für Frauen nicht überall auf der Welt selbstverständlich ist. Der Ursprung dieses Tages geht auf die frühen feministischen Bewegungen des 20. Jahrhunderts zurück, als Frauen für ihre Rechte, insbesondere das Wahlrecht, kämpften. Der erste offizielle Weltfrauentag wurde 1911 in mehreren europäischen Ländern gefeiert und hat sich seitdem zu einem globalen Ereignis entwickelt. Die IG Metall engagiert sich kontinuierlich auf politischer und betrieblicher Ebene für Gleichstellung – das ganze Jahr über. Auch bei Mercedes-Benz wird deutlich, wie wichtig dieser Einsatz ist. Im Betrieb setzen sich aktive Mitglieder, insbesondere Frauen, für bessere Arbeitsbedingungen ein und kämpfen für die Rechte aller Beschäftigten.

Trotz vieler Fortschritte gibt es immer noch erhebliche Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen zwischen Männern und Frauen. In vielen Ländern haben Frauen nicht die Freiheit, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, und sind oft Unterdrückung, Gewalt und Ungerechtigkeiten ausgesetzt.

Frauen kämpfen oft für ihre Rechte und Gleichstellung, sei es bei ungleicher Bezahlung, Zugang zu Bildung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Lohnlücke zeigt deutlich, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer für die gleiche Arbeit. Zudem sind Frauen häufig mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert, die ihre Ziele erschweren.

Frauen übernehmen den Großteil der unbezahlten Pflege- und Sorgearbeit, arbeiten häufiger in Teilzeit und werden schlechter bezahlt. In Paarhaushalten mit Kindern leisten Mütter oft mehr Sorge- und Hausarbeit als Väter. Selbst wenn sie erwerbstätig sind, übernehmen Mütter den Großteil der Kinderbetreuung.

Um diese Ungleichheiten zu beseitigen, sind faire Bezahlung, besserer Zugang zu Bildung und Karrierechancen sowie eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit notwendig. Unternehmen und Regierungen müssen sich stärker für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten und bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Zudem müssen gesellschaftliche Vorurteile und Diskriminierungen aktiv bekämpft werden.

Frauen sind großartig. Sie zeichnen sich durch Stärke, Empathie und Kreativität aus und bereichern das Leben in allen Bereichen. Ihre Beiträge und ihr Engagement machen die Welt zu einem besseren Ort. Was wäre die Welt ohne ihre unermüdliche Arbeit und Hingabe? Frauen sind unverzichtbar und machen das Leben lebenswerter.

**Es ist eine schöne Tradition, den Weltfrauentag mit Frauencafés zu feiern. Diese bieten eine Plattform für Austausch, Unterstützung und Inspiration. Auch in diesem Jahr laden wir euch herzlich zu unseren Frauencafés ein, um den Weltfrauentag gebührend zu feiern.**

Am **11. März 2025** laden wir euch zu Kaffee, Tee und Kuchen ein, um Erfahrungen auszutauschen, Netzwerke zu bilden und über Gleichberechtigung zu diskutieren. Kuchen Spenden sind willkommen. Diese Treffen bieten eine wunderbare Gelegenheit, neue Freundschaften zu knüpfen und sich gegenseitig zu unterstützen. Wir freuen uns auf eure Teilnahme. Lasst uns den 8. März feiern und die Frauenpower hochleben lassen! Gemeinsam können wir viel erreichen.

### Eure Gastgeberinnen:

Nadine Bartle, Amelie Boss, Zoriza Cosic, Nicole de Padova, Sila Demirci, Cilem Rosa Gueltekin, Melanie Stölzle



### Frauencafés am 11.03.2025



**Untertürkheim 11:30 h bis 16:00 h:**  
in Gebäude 137 Raum 54



**Bad Cannstatt 11:30 h bis 16:00 h:**  
Auditorium, Erdgeschoss



**Mettingen 11:30 h bis 16:00 h:**  
Geb. 12, 1.OG, Raum 188



**Hedelfingen 11:30 h bis 16:00 h:**  
Geb. 41, 3.OG, Raum 10



**Entwicklung PKW 11.00 h –14.00 h:**  
Geb. 128, 6.OG, Raum 6.B172 (Eingang T6)



**Azubizentrum Brühl 11.00 h –14.00 h:**  
Geb. 28, Erdgeschoss



Dein Name wird weiterleben!

# In Gedenken an Eren Kinet

Das Leben kann sich in einem Augenblick vollkommen verändern, und nichts ist mehr, wie es war. Diese schmerzliche Erfahrung musste auch unser Vertrauensmann Herr Bilal Kinet machen, der im vergangenen August während eines Urlaubs in der Türkei seinen 14-jährigen Sohn, Eren Kinet, durch einen tragischen Verkehrsunfall verlor. Eren hatte noch sein ganzes Leben vor sich und wurde plötzlich aus dem Leben und aus dem Leben seiner Familie gerissen.

Tief betroffen und mit großer Anteilnahme haben Vertrauensleute im Werk Mettingen und Untertürkheim ihr Mitgefühl ausgedrückt und innerhalb von 24 Stunden eine Spende in Höhe von 10.000 Euro gesammelt.

Bilal Kinet war sehr gerührt von dieser Geste und wollte das Geld nutzen, um anderen Kindern in Not zu helfen und gleichzeitig den Namen seines Sohnes weiterleben lassen.

Um den Namen seines Sohnes zu ehren und in Erinnerung zu behalten, wurde ein Teil der Summe in Höhe von 5.000 Euro an die Deutsche Kinderkrebshilfe gespendet, um die Therapie für krebserkrankte Kinder zu verbessern.



Mit dem restlichen Betrag konnten in Nigeria, im kleinen Dorf Margawa mit 200 Einwohnern, zwei Brunnen finanziert werden.

Der Zugang zu sauberem Wasser ist nach wie vor nicht selbstverständlich. Viele Menschen weltweit, insbesondere in Afrika, haben keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser, was jährlich tausende Todesfälle verursacht. Oft sind es die Kinder, die weite Strecken zurücklegen müssen, um Wasser zu holen, wodurch sie keine Möglichkeit haben, die Schule zu besuchen. Dank der Brunnen in Margawa haben die Kinder nun Zugang zu sauberem Trinkwasser und können ihre Zeit wieder der Schule widmen. Eren's Name ist auf Schildern über beiden Brunnen angebracht und bleibt so in Erinnerung.



Im Namen der Betriebsräte und natürlich auch im Namen der Familie von Herrn Bilal Kinet möchte ich mich bei den Vertrauensleuten für ihr Mitgefühl und die großzügige Spende bedanken. Ein besonderer Dank gilt vor allem Enes Noah Cicek für die Organisation des Spendenaufrufs und dafür, dass die Spenden in Absprache mit Bilal Kinet an die entsprechenden Einrichtungen weitergeleitet wurden.

Wir wünschen der Familie Kinet in dieser schweren Zeit viel Kraft und Zusammenhalt. Eren Kinet, der von seiner Familie sehr geliebt wurde, wird immer in den Herzen seiner Familie und Freunde und sogar in Afrika in Erinnerung bleiben.



**Kemal Korkmaz**  
Betriebsrat  
MO/PSCV, MO/PSCSU



**Kleine Cents, große Wirkung!**

## **Scheckübergabe für eine neue Ringermatte**

In einer feierlichen Zeremonie wurde letztes Jahr im Dezember **ein Scheck in Höhe von 9.000 Euro an die Skizunft Kornwestheim übergeben**. Diese **Spende, ermöglicht durch die ProCent-Initiative**, wurde für die Anschaffung einer neuen Ringermatte verwendet, die dringend benötigt wurde.

### **Projekinhalt und Zielsetzung**

Das Projekt zielte darauf ab, die Jugendarbeit im Bereich Ringen zu unterstützen. Die derzeit genutzte Ringermatte war über 30 Jahre alt und wies erhebliche Verschleißerscheinungen auf. Mit der neuen Matte können rund 40 Kinder und Jugendliche weiterhin sicher und effektiv trainieren.

### **Über die Skizunft Kornwestheim**

Die Skizunft Kornwestheim, gegründet 1927, ist der zweitgrößte Verein in Kornwestheim und hat sich von einem reinen Skiverein zu einem Mehrspartenverein entwickelt. Mit etwa 1.500 Mitgliedern bietet der Verein eine Vielzahl von sportlichen Aktivitäten an, darunter Gymnastik, Schwimmen, Laufen, Radfahren, Basketball und seit 2019 auch Ringen.

### **Ringens: Ein vielseitiger Sport**

Beim Ringen werden zwei Stilarten unterschieden: Freistil und Griechisch-Römisch. Im Freistil gilt der gesamte Körper als Angriffsfläche, während im Griechisch-Römischen Stil nur der Bereich oberhalb der Gürtellinie genutzt wird. Ziel ist es, den Gegner aus dem Stand in die Bodenlage zu bringen und mit beiden Schultern auf die Matte zu drücken. Schläge, Tritte und Würgen sind verboten. Der Sieger wird durch Punkte oder durch das Schultern des Gegners ermittelt.

### **Zukunftsperspektiven**

Dank der Unterstützung durch ProCent kann die Skizunft Kornwestheim ihre Jugendarbeit im Bereich Ringen weiter ausbauen und den jungen Athleten optimale Trainingsbedingungen bieten. Die neue Ringermatte wird dazu beitragen, die Begeisterung für diesen vielseitigen Sport zu fördern und die sportliche Entwicklung der Kinder und Jugendlichen zu unterstützen.

### **Eure Entgelt-Cents können Großes bewirken!**

Spendet sie an ProCent – eine Initiative des Betriebsrats, und das Unternehmen verdoppelt jeden Cent, um soziale Projekte zu unterstützen.

### **Wie funktioniert ProCent?**

Kolleginnen und Kollegen spenden freiwillig die Cent-Beträge ihrer monatlichen Nettoentgeltzahlung, und das Unternehmen verdoppelt diesen Beitrag. ProCent wurde 2012 durch eine Initiative des Gesamtbetriebsrats gemeinsam mit der Unternehmensleitung ins Leben gerufen.

### **Wohin fließen die Spenden?**

Die Spenden gehen an regionale Projekte rund um die deutschen Mercedes-Werke und Standorte sowie an überregionale und internationale Hilfsorganisationen. Sie unterstützen gemeinnützige Projekte für Kinder, Jugendliche, Behinderte und den Umwelt- und Naturschutz.

### **Herzensangelegenheit ProCent: So geht's!**

Projektvorschläge können mit vorbereiteten Vordrucken bei dem lokalen ProCent-Koordinator des Betriebsrats eingereicht werden. Eine Checkliste hilft bei der Antragstellung. Über die Mittelverwendung entscheidet ein Gremium aus Betriebsrat, Sprecherausschuss und Unternehmensleitung. Die Höhe der Mittel hängt von der Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter ab.



**Roland Schäfer**

ProCent Koordinator am Standort UT

+49 160 8675583

roland.r.schaefer@mercedes-benz.com

Industrie  
LÄND  
» **BLEIBT  
STARK** «



**15. MÄRZ**  
**SCHLOSSPLATZ**  
**IN STUTTGART**  
5 VOR 12 BIS 14 UHR

MIT **JOY DENALANE & MAX HERRE**

# AUF ZUM AKTIONSTAG!

**WIR MACHEN WEITER DRUCK  
FÜR EINE STARKE INDUSTRIE**

**WEIL  
DAS JETZT  
ZÄHLT.**

**MEIN ARBEITSPLATZ.  
UNSER INDUSTRIELAND.  
UNSERE ZUKUNFT.**



**IMPRESSUM**

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:  
Liane Papaioannou, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, Kontakt: stuttgart@igmetall.de  
Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige  
Alle Bilder (sofern nicht anders vermerkt): ©Betriebsrat Mercedes-Benz Untertürkheim, ©IG Metall, ©Mercedes-Benz