scheibenwischer

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

Ausgabe Nr. 375 | Oktober 2025



Wortbruch heizt Schmiede an:

Betriebsrat schmiedet Zukunftsprodukt für die Alu-Schmiede

Wichtige Informationen:
Betriebsruhe & Zeitsaldenschnitt
Seite 9

Engagement schreibt Geschichte:
Abschied von Milos und Ralf
Seite 10-13

Letzte Chance:
T-ZUG-TAG und Mitgliederbonus
Seite 14-15

Mercedes-Benz
BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim

Aus dem Inhalt:

Reiseziel des Unternehmens ungewiss
Seite 4

Alu-Schmiede Untertürkheim: Betriebsrat schützt Arbeitsplätze
Seite 5-7

Das Management spart– wir zahlen den Preis
Seite 8

Informationen zum Zeitsaldenschnitt, Kernbetriebsruhe und Gleitzeit
Seite 9

Gestalter mit Herzblut: Abschied von Milos Raskovic
Seite 10-11

Vom Stern zur Route 66: Abschied von Ralf Eibner
Seite 12-13

Neue Betriebsratsmitglieder
Seite 14

Zusätzlicher T-ZUG-Tag für IG Metall Mitglieder
Seite 14-15

VAN2Share: Flexible Mitarbeitermobilität
Seite 16

Spendenaktion „Schenk einen Apfel“
Seite 16

PC‘s in der Getriebemontage Modul 1 sind da
Seite 17

Berufliche Bildung: Ausbildung, Dualis und Schülerpraktika
Seite 18-19

Sparmaßnahmen-Alarm – Wenn sparen „schlüpfrig“ wird
Seite 20

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn Vereinbarungen plötzlich nicht mehr gelten und Entscheidungen ohne Mitbestimmung getroffen werden, erschüttert das Vertrauen. So geschehen in der Alu-Schmiede, als die Unternehmensleitung mitten in der Sommerpause die Produktion stoppte – entgegen allen Absprachen und Vereinbarungen. Doch anstatt aufzugeben, haben wir geschmiedet: an Lösungen, an Perspektiven, an Zukunft. Das Ergebnis: ein neues Produkt für die S-Klasse und gesicherte Arbeitsplätze. Wie schnell wir reagiert haben, lest ihr ab ▶ **Seite 5.**

Sparen scheint derzeit vielerorts das oberste Gebot. Doch wer nur in Kennzahlen denkt, riskiert, was uns stark macht: die Menschen, die mit Stolz und Können den Stern am Leben halten. Warum kurzfristiges Sparen langfristig teuer werden kann, zeigt unser Blick in die Kurbelgehäusefertigung ▶ **Seite 8** – und ein weiterer Beitrag macht sichtbar, wie „schlüpfrig“ dieser Kurs werden kann ▶ **Seite 20**

Auch organisatorisch stehen wichtige Themen an: Die Jahresendtermine zu Betriebsruhe und Zeitsaldenschnitt findet ihr auf ▶ **Seite 9**. Und vergesst nicht, rechtzeitig den IG Metall-Bonus-Tag bis 31. Oktober 2025 zu beantragen – Unterstützung und Anleitung dazu gibt’s auf ▶ **Seite 14**.

Wer wissen möchte, wie Erfahrung auf Leidenschaft trifft, sollte die Rück- und Ausblicke zweier Betriebsrat-Urgesteine lesen ▶ **Seite 10**. Und weil Zukunft mit Ausbildung beginnt, stellen wir auf ▶ **Seite 18** unsere neuen Auszubildenden und dual Studierenden und einiges mehr vor.

Gemeinsam bleiben wir beweglich – mit VAN2SHARE engagiert mit „Schenk einen Apfel“ ▶ **Seite 16**, und digital besser vernetzt in der Getriebemontage ▶ **Seite 17**.

Wir lassen nicht locker – wir stehen füreinander ein, gestalten Zukunft und halten zusammen.



Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender

Michael Clauss
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Nicht nur Mercedes kämpft – Im gesamten Umfeld kriselt es...

Die Automobilindustrie steht aktuell vor einer nie dagewesenen Situation. Nicht nur einzelne Unternehmen wie Mercedes haben mit großen Schwierigkeiten zu kämpfen – die gesamte Automobilbranche sieht sich tiefgreifenden Herausforderungen gegenüber. Diese Entwicklungen werfen vor allem eine zentrale Frage auf: **Wie sieht die Zukunft aus, und welche Perspektiven ergeben sich für uns als Beschäftigte und für die Automobilbranche insgesamt?**

Wir befinden uns in einer schwierigen Lage, in einem komplexen Umfeld. Unsere Branche wird von globalen Unsicherheiten geprägt. Geopolitische Spannungen, Handelskonflikte und eine unklare Entwicklung bei Zöllen und Handelsregeln setzen Unternehmen weltweit unter Druck.

Vor allem die wirtschaftlichen Veränderungen in den USA verschieben die Weltordnung und wirken sich direkt auf die Automobilindustrie aus. Die Debatten um den Schutz der eigenen Wirtschaft durch Zölle und Handelsbeschränkungen sowie die Auswirkungen auf globale Lieferketten dauern an und beeinflussen unsere tägliche Arbeit.

In China, unserem wichtigsten Automarkt, verschärfen sich die Rahmenbedingungen durch die Luxussteuer zusätzlich zu bestehenden Importabgaben und Verbrauchsteuern. Diese Entwicklung trifft vor allem unsere hochpreisigen Modelle aus deutscher Produktion und verschärft den Wettbewerb sowie die Kaufentscheidung der chinesischen Kundschaft.

Diese Herausforderungen verdienen unsere volle Aufmerksamkeit, denn sie sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unserer Branche.

Unsere Kolleginnen und Kollegen haben die vorgegebene Unternehmensstrategie mit großem Einsatz mitgetragen und umgesetzt. Immer mit dem Ziel, ihre Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Leider ist die Strategie nicht wie erhofft aufgegangen und der Vorstand nimmt nun eine Kurskorrektur vor. Das ist grundsätzlich in Ordnung.

Aber eines erwarten wir ganz klar: Auch wenn ein Plan nicht die gewünschten Ergebnisse bringt, darf das nicht zulasten unserer deutschen Standorte und vor allem nicht zulasten der Belegschaft gehen!

Vorstand und Unternehmensleitung müssen uneingeschränkt hinter unseren Standorten stehen und sicherstellen, dass getroffene Vereinbarungen, insbesondere zur Zukunftssicherung, verbindlich gelten und eingehalten werden. Denn gebrochene Versprechen und fehlende Offenheit zerstören Vertrauen!

Vereinbarungen müssen durch konkrete Maßnahmen und Produkte untermauert werden, um den Erhalt unserer Standorte dauerhaft zu sichern. Deshalb fordern wir von der Unternehmensleitung ein klares Bekenntnis zur Verantwortung gegenüber unserem Standort und seiner Belegschaft.

Damit unser Unternehmen wettbewerbsfähig bleibt und der Industriestandort Deutschland eine Zukunft hat, brauchen wir neben unserem Einsatz verlässliche Rahmenbedingungen von der Politik für Industrie, Beschäftigung und Innovation. Nur so gelingt eine Transformation, die fair, sozialverträglich und zukunftsfest ist.

Die intensive Phase der Ausscheidungsangebote im Rahmen des NLP (Next Level Performance) ist zwar vorbei, aber weiterhin können Angebote angenommen werden. Wir verlieren damit viele Kolleginnen und Kollegen, die diese Chance genutzt haben und gleichzeitig viel Know-how und Power.

WAS BLEIBT, IST DIE ARBEIT, DIE ERLEDIGT WERDEN MUSS UND DIE FRAGE: WIE SOLL DIE VERBLEIBENDE MANNSCHAFT DAS SCHAFFEN?

Dies ist eine logische Konsequenz des Personalabbaus, die wir bereits befürchtet haben. Viele von euch haben uns offen gesagt, dass der Druck spürbar zugenommen hat. Überall ist Anspannung zu spüren, viele fühlen sich am Limit. Man hört förmlich das Knistern im Karton.

Wir erwarten jetzt klare und konkrete Antworten vom Unternehmen: Wie soll mit weniger Personal nicht nur das gleiche Pensum geschafft werden, sondern gleichzeitig auch noch an Innovationen gearbeitet werden? Welche Aufgaben können entfallen, um die Belastung für die verbleibende Belegschaft abzufedern?

Gerade wegen des Zeitsaldenschnitts können viele bisher ausgeübte Tätigkeiten nicht mehr in vollem Umfang erbracht werden. Hier müssen wir mit Abstrichen rechnen. Das darf aber nicht zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten gehen! Das Unternehmen trägt auch hier Verantwortung. **Denn Sparmaßnahmen dürfen nicht zu gesundheitlichen Belastungen führen.** Wir brauchen Lösungen, die wirtschaftlich Sinn machen und sozialverträglich sind.

Die Lage ist ernst. Wir können nur Erfolg haben, wenn wir ALLE (Belegschaft, Unternehmensleitung und Betriebsrat) GEMEINSAM, statt gegeneinander arbeiten und an einem Strang ziehen.

Nur so meistern wir die Herausforderungen, sichern unsere Arbeitsplätze und erhalten unsere Standorte.



©Adobe Stock: Joseph Maniquet

Wirtschaftliche Unsicherheit und Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld

Reiseziel des Unternehmens ungewiss

Diese Maßnahmen führen nicht nur zu einer Reduzierung der Belegschaft, sondern auch zu einer spürbaren Verunsicherung unter den verbleibenden Kolleginnen und Kollegen. Die einst pulsierenden Hallen und Büros wirken zunehmend verlassen.

Auf dem Werksgelände zeigt sich diese Entwicklung deutlich: Eine Baustelle jagt die andere. In z.T. ganzen Gebäuden und Stockwerken - gähnende Leere. Räume, die früher voller Aktivität/ Leben waren, wirken heute zeitweise wie stille Erinnerungen an bessere Zeiten. Ein sichtbares Zeichen für den Wandel und die Unsicherheit, die in vielen Abteilungen spürbar ist.

Unsicherheit prägt den betrieblichen Alltag

Die Unsicherheit hinsichtlich des eigenen Arbeitsplatzes, das Gefühl des Kontrollverlusts und die Unklarheit über zukünftige Entwicklungen belasten auch die psychische Gesundheit vieler Beschäftigter.

Viele Frage bleiben unbeantwortet und eine Unsicherheit, vielleicht sogar Angst begleitet die Kolleginnen und Kollegen durch den Alltag.



©Adobe Stock: OMD

„Bin ich die/der Nächste und lande auf dem Job Kompass? Wann trifft mich ein Personalkonzept?“

Fragen über Fragen die unbeantwortet bleiben und die Stimmung auf dem Werksgelände beeinträchtigen. Hinzu kommt die Herausforderung, trotz sinkender Personalzahlen die Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen aufrechtzuerhalten. Die Angst vor Fremdvergabe und Outsourcing verschärft die Situation zusätzlich.

Statt Fremdvergabe neue benötigte Arbeitsplätze schaffen

Neue Segel setzen: Der Betriebsrat sichert Arbeitsplätze
Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir können den Wind der Veränderung nicht aufhalten, aber wir können die Segel **neu ausrichten.** Darin liegt die tägliche Arbeit des **IG Metall Betriebsrats.**

Konkrete Erfolge und Chancen:

- **Neue Jobs durch „VAN2Share“**: Wir haben über die Betriebsvereinbarung **„VAN2Share“** neue Arbeitsplätze geschaffen, unter anderem für Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen. Die bisherige Buslinie wird künftig durch buchbare Fahrten ersetzt. **Diese neuen Stellen werden ausschließlich mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Werk besetzt.**

- **Der „Job-Kompass“ als Chance**: Wir sehen die Plattform **„Job-Kompass“** nicht als Risiko, sondern als große Chance. Beschäftigte, deren Tätigkeit durch Outsourcing oder Auslaufmodelle entfällt, haben hier die Möglichkeit, sich bevorzugt auf neue Stellen zu bewerben, noch bevor diese extern ausgeschrieben werden.

- **Qualifizierung und Begleitung:** Das Unternehmen ist verpflichtet, Kolleginnen und Kollegen auf dem „Job-Kompass“ zu **qualifizieren**. Bei Wegfall des Arbeitsplatzes durch die Transformation muss das Unternehmen neue Perspektiven eröffnen und die Betroffenen auf diesem Weg begleiten. **Wir als IGM-Betriebsräte werden diesen Prozess engmaschig überwachen,** um sicherzustellen, dass die Ansprüche der Beschäftigten vollständig erfüllt werden und jede/r eine neue Anschlussbeschäftigung erhält.

Viele Unternehmen setzen sich aus geopolitischen und wirtschaftlichen Gründen – darunter auch gestiegene Zölle und Handelsbarrieren – das Ziel, mit immer weniger Ressourcen die gleichen oder sogar höhere Produktionsziele zu erreichen. Im Bemühen um Kosteneinsparungen werden Stellen abgebaut, oft begleitet von Abfindungsprogrammen oder vorgezogenen Ruhestandsregelungen wie Altersteilzeit (ATZ) oder Frühpensionierung.



Adnan Yürekli
KoA-Vorsitzender MO/PS



Gabriela Reich
Stv. KoA-Vorsitzender MO/PS



Sebastian Zeising
Stv. KoA-Vorsitzender MO/PS

Alu-Schmiede Untertürkheim bleibt

Verlässlichkeit statt Wortbruch – Betriebsrat schützt Arbeitsplätze

Der Betriebsrat hat die Alu-Schmiede Untertürkheim verbindlich gesichert. Trotz klarer Vereinbarungen stellte die Unternehmensleitung im August die Fertigung des Kipphebelbocks ein. Aktuelle Verhandlungen schaffen nun Perspektiven für die Beschäftigten.

Alu-Schmiede mit der Betriebsvereinbarung MB-EA-L-Plattform gesichert

In unserer Betriebsvereinbarung zur Beteiligung des Werks Untertürkheim an der MB.EA-L-Plattform haben wir klare Regelungen im Interesse des Standorts getroffen. Auf den Centerversammlungen im Juni haben wir darüber ausführlich informiert – offen, transparent und mit klaren Worten. Ein besonders sensibles Thema war die Entscheidung des Unternehmens, ab Ende 2026 aus der Stahlschmiede auszusteigen. Diese Entscheidung halten wir aus unserer Sicht für falsch.

Uns ist es in den Verhandlungen gelungen, **die Zukunft der Alu-Schmiede zu sichern: Sie bleibt mindestens bis 2030 erhalten.** Ein vollständiger Ausstieg aus der Schmiedetechnologie kann nur erfolgen, wenn ein neues Zukunftsprodukt – beispielsweise ein E-Motor – am Standort industrialisiert wird.

Dazu haben wir mit der Unternehmensleitung fortlaufende Beratungsgespräche vereinbart, mit dem Ziel einer finalen Entscheidung über ein **Folgeprodukt spätestens bis Ende 2029.**

Zudem hat das Unternehmen schriftlich bestätigt, dass die Produktion in der Alu-Schmiede mit dem aktuellen Produktumfang bis auf Weiteres fortgeführt wird.

Verstöße des Unternehmens und Auswirkungen auf die Belegschaft

Umso dreister war es, dass kurz nach Unterzeichnung der Vereinbarung – mitten in der Sommerpause, am 14. August 2025 – die Unternehmensleitung **die Produktion des Kipphebelbocks in der Alu-Schmiede einstellte.** Der ursprünglich für KW38/2025 geplante Wiederanlauf nach der Sommerpause wurde von der Unternehmensleitung nicht durchgeführt.

Als Begründung wurde die angebliche Unwirtschaftlichkeit des Liefergeschäfts beim Endkunden angeführt. Der Original-Unternehmenswortlaut in der Vereinbarung lautet: Das Unternehmen bestätigt, dass die Alu-Schmiedeproduktion mit dem derzeitigen Produktumfang bis auf weiteres am Standort fortgeführt wird.

Zur Einordnung:
Beim Kipphebelbock handelt es sich um ein Produkt für einen Kunden aus dem Truck-Bereich, das bislang in der Alu-Schmiede gefertigt wurde.

Das Schmiede-Gebäude – das älteste im Werk UT/ME



›› Entscheidungen in der Urlaubszeit zu kommunizieren, wenn viele Mitarbeitende nicht erreichbar sind oder sich erholen wollen, sendet ein schlechtes Signal. Es wirkt, als wolle man Kritik vermeiden oder sich der Verantwortung entziehen.

Mitarbeitende investieren Zeit und Energie in ihre Arbeit und erbringen dafür oft auch persönliche Opfer. Ein plötzlicher Ausstieg ohne transparente Kommunikation oder Mitbestimmung kann das Vertrauen massiv erschüttern.

So ein Vorgehen wirft Fragen zur Unternehmenskultur auf. Wird Mitbestimmung gelebt? Gibt es echte Dialoge mit den Beschäftigten? Oder zählt am Ende nur die kurzfristige Strategie? ‹‹

Eine weitere Stimme aus der Alu-Schmiede (Marko Stojanovic)

Das ist nicht nur Wort- und Vertragsbruch, sondern auch ein rücksichtsloser Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen in der Alu-Schmiede. Die aktuelle Situation sorgt in der Belegschaft für massive Verunsicherung.

Vereinbarungen sind bindend. Punkt. Wer sie unterschreibt, muss sich auch daran halten. Das gilt für den Betriebsrat ebenso wie für das Unternehmen.

Wir erwarten daher, dass die Unternehmensleitung zu ihren Zusagen steht und eine **tragfähige Lösung für die Aluschmiede und ihre Beschäftigten vorlegt.** Da der Kipphebelbock entfallen ist, **muss zeitnah ein alternatives Produkt im Werk platziert werden.** Denn eines ist klar: Die Alu-Schmiede ist ein Teil von Untertürkheim – und dafür werden wir uns weiterhin mit Nachdruck und Überzeugung einsetzen. Wie auf der Betriebsversammlung am 22. September 2025 auch angekündigt: **Sollte es keine einvernehmliche Einigung über ein Kompensationsprodukt geben, sind die juristischen Schritte das kleinste Übel.**

Aktueller Stand der Verhandlungen – Was haben wir erreicht?

Nach den Entscheidungen der Unternehmensleitung hat der Betriebsrat alle Überzeiten und mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen wie Arbeitszeitänderungen, Versetzungen und Verleihungen abgelehnt.

Die Werkleitung bemühte sich daraufhin um die Fortführung der Fertigung des Kipphebelbocks. Nachdem wir angekündigt hatten, den Druck weiter zu erhöhen und die Ablehnungen auf das gesamte Center auszuweiten, **wurde uns am 01. Oktober 2025 eine Ersatzprodukt angeboten.**

Die **Kompensation besteht im Achsschenkel für die zukünftigen S-Klassen (ICE und BEV) im Rahmen der MB.EA-L-Plattform – ein Produkt für die Alu-Schmiede, das weit über das Jahr 2030 hinaus produziert wird.** Damit erhält die Alu-Schmiede auch perspektivisch ein Produkt der neuen Plattform, was ursprünglich eine rote Linie der Unternehmensleitung war. Denn aus Sicht der Unternehmensleitung wäre ein Nichteinstieg in die MB.EA-L die Grundlage für den Ausstieg der Alu-Schmiede im Jahr 2030 gewesen.

Zudem werden von der Unternehmensleitung Insourcing-Aufträge für die Alu-Schmiede geprüft.

Absicherung und Perspektiven für die Beschäftigten

Bis zur finalen Vereinbarung erfolgt die **Verleihung** der Kolleginnen und Kollegen in andere Bereiche auf **freiwilliger Basis.** Alle Beschäftigten, die in der Aluschmiede bleiben wollen, bleiben dort.

Darüber hinaus gelten für alle weiteren **die bekannten Absicherungsinstrumente:** Kolleginnen und Kollegen, die in andere Bereiche wechseln wollen, behalten ihre Entgeltstufe, unabhängig von der Einstufung der neuen Tätigkeit.

Wir sind stolz auf das, was wir für die Kolleginnen und Kollegen erreicht haben. Ohne unseren entschlossenen Einsatz wäre dieser Erfolg nicht möglich gewesen. Die Alu-Schmiede bleibt erhalten – und wir werden weiter für jeden Arbeitsplatz und die Zukunft des Standorts kämpfen.

Zum besseren Verständnis

MB.EA-L steht für Mercedes-Benz Electric Architecture (MB.EA) für die großen Fahrzeuge (L=Large). Die MB.EA-L Architektur wird in der zweiten Hälfte des Jahrzehnts unsere aktuellen Fahrzeuge im Core- und Top-End-Luxury Segment ablösen und soll damit den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens langfristig absichern.



Adnan Yürekli
KoA-Vorsitzender MO/PS



Frank Müller
KoA MO/PS & MO/PSAF (Schmiede)

Thomas Birg: Klare Worte zur Lage

Nach der letzten Betriebsversammlung hat fast jeder mitbekommen, was in der Schmiede UT los ist. Stahlschmiede wird aufgegeben! Kein „Make or Buy“, sondern Exit!

Die Alu-Schmiede sollte noch bleiben! Pünktlich zur Urlaubszeit, nach mehrmaligem Verschleppen von dringenden Reparaturen, schlug eine „Bombe“ ein! Kipphebel (Maschine 40 Jahre alt, 16-18 Schichten, Top GAE, Top Qualität) wird sofort abgeschaltet! Nix mehr Reparatur! 600.000 Euro Kipphebel auf dem Hof, ca. 400.000 Euro Werkzeuge noch fertig da! Wegen Kosten? BWL hatte ich noch studiert, eventuell nicht kapiert? Vor allem für meine Mitarbeiter! Toller Urlaub! Zurück ohne Job? Was ist das hier für ein Umgang miteinander? IGM gegen Werkleitung? Grün gegen Rot? Wertschätzung? Compliance? Knowhow weiter komplett verschenken?

Ich bin fast 40 Jahre in der Firma und 30 Jahre Meister. Stolz auf meine Marke Mercedes und sitze aktuell immer noch mit Mütze und Shirt und schaue Formel 1. Branding natürlich, den Stern auf der Stirn. **Hier mal ausdrücklich ein dickes Dankeschön an die IGM, die in harten Verhandlungen die Alu-Schmiede jetzt mit ein paar Neuteilen für unsere neue S-Klasse versorgt hat.** Aber traurig, dass es so weit gekommen ist. Früher lief die Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner eng und vertrauensvoll – gemeinsam haben wir auch schwierige Themen offen angesprochen und Kolleginnen und Kollegen wieder auf Kurs gebracht. Zusammen! Zusammenarbeit war das! Und heute? Nur noch Gegeneinander?

Know-how, liebe Werkleitung! Ihr könnt das später nicht mehr einkaufen! Das ist dann weg! „Forever“, um mal wieder was Englisches reinzuhauen. Die besten Seitenwellen gingen vor ca. 10 Jahren! Was kosten die heute? Bitte mal das Controlling fragen! Einige Firmen lachen sich eventuell heute schon schlapp über uns!

Europa macht sich Sorgen über vegane Burger, Amerika zieht uns mit Zöllen aus, China kauft chinesisch – und wir? Werden wir Detroit 2? Hört auf, auf unseren Mitarbeitern rumzuhauen. lasst uns für unsere E- bis S-Klasse wieder alles selbst machen. Weil es unsere Marke ist. Diese Marke gehört uns allen gemeinsam. Und ihr seid dabei, diese zu beschädigen. Habt ihr Kinder? Und wollt ihr diese gerne hier bei Mercedes arbeiten sehen? Dann kämpft mit uns für unsere Marke.



Adnan Yürkeli informiert die Kollegen



pixabay – fotograf blickpixel



Das Management spart – wir zahlen den Preis

In der Kurbelgehäusefertigung am Standort Untertürkheim arbeiten Tag für Tag hunderte Kolleginnen und Kollegen mit großem Einsatz und höchster Präzision. Sie sorgen dafür, dass die Produktion zuverlässig läuft und Motoren entstehen, die weltweit für Qualität und Ingenieurskunst stehen. Doch während die Kolleginnen und Kollegen alles geben, wird auf Managementebene an der falschen Stelle gespart – mit fatalen Folgen. Seit fast zehn Jahren wurde in diesem Bereich nicht mehr ernsthaft in neue Technologien investiert. Maschinen und Anlagen laufen am Limit, Ersatzteile fehlen, und die Fachkräfte in der Instandhaltung sind überlastet oder werden nicht dort eingesetzt, wo sie eigentlich gebraucht würden. Das Ergebnis: unnötige Stillstände, Produktionsausfälle und steigende Kosten.

Ein einfaches Beispiel zeigt, wie absurd die aktuelle Situation ist. Früher lag ein kleiner Ersatzschlauch – ein Teil, das rund 50 Euro kostet – direkt vor Ort im dezentralen Lager. War er kaputt, wurde er ausgetauscht und die Maschine lief nach wenigen Minuten wieder. Heute jedoch gibt es nur noch ein zentrales Lager in Brühl. Wenn dieser Schlauch kaputtgeht, dauert die Lieferung im besten Fall bis zu einer Stunde. Im schlimmsten Fall ist das Teil dort nicht vorrätig und muss beim Hersteller bestellt werden – dann steht die Maschine bis zu einem Tag still. Ein solch vermeidbarer Stillstand führt dazu, dass die Ausbringung um bis zu 25 Prozent sinkt. Und das alles nur, weil an Strukturen gespart wurde, die früher reibungslos funktioniert haben.

Gleichzeitig redet das Management von Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit. In der Realität erleben wir jedoch das Gegenteil: veraltete Maschinen, fehlende Ersatzteile, Stillstände, die billigend in Kauf genommen werden, und Fachkräfte, die unter ständigem Druck stehen. Die Verantwortlichen haben den Bezug zum Produkt und zu den Menschen verloren, die es herstellen. Wer ausschließlich auf kurzfristige Einsparungen schaut, zahlt am Ende einen viel höheren Preis – und zwar in Produktivität, Qualität und Motivation.

Besonders besorgniserregend ist zudem der Verlust von Wissen und Erfahrung. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen geben ihr Know-how nicht weiter, weil dafür weder Zeit, Strukturen, noch Nachwuchs vorhanden sind. Probleme werden nicht offen angesprochen, Transparenz fehlt, und viele Beschäftigte haben das Gefühl, dass ihre Erfahrung und ihr Einsatz nicht mehr geschätzt werden.

Dabei wäre die Lösung klar: Statt funktionierende Strukturen abzubauen, müsste man wieder in die Zukunft investieren – in moderne Technologien, damit Stillstände gar nicht erst entstehen. In eine bessere Ersatzteilverfügbarkeit, um schnell reagieren zu können. Und in gut ausgebildete Fachkräfte, um das Wissen im Betrieb zu sichern und weiterzugeben. Untertürkheim war immer ein Standort der Innovation. Diese Stärke kam nie aus Tabellen oder Präsentationen. Es waren die Menschen, die mit Leidenschaft und Kompetenz arbeiten.

Wenn das Unternehmen weiter nur in Kennzahlen denkt, verliert es nicht nur an Leistung, sondern auch das, was Mercedes-Benz über Jahrzehnte stark gemacht hat: die Menschen, die mit Stolz und Können den Stern am Leben halten. Effizienz entsteht nicht durch Sparzwang, sondern durch kluge Investitionen, Vertrauen und Zusammenarbeit. Wer das übersieht, spart vielleicht kurzfristig – zahlt aber langfristig den höchsten Preis.



Rebir Azad Muhamad
Betriebsrat MO/PM

Zeitsaldenschnitt zum Jahresende!

Jetzt planen, damit keine Stunden verfallen!

Zum Jahresende steht für alle Kolleginnen und Kollegen der Zeitsaldenschnitt an. Das bedeutet: Eure Arbeitszeitkonten werden überprüft und mit dem Stand vom 31. März 2025 abgeglichen. Damit es für euch keine bösen Überraschungen gibt, haben wir die wichtigsten Regeln und Tipps hier kompakt zusammengefasst.

Was bedeutet der Zeitsaldenschnitt?

Hattet ihr zum 31. März 2025 ein negatives Zeitsaldo, könnt ihr dieses bis Jahresende auf null Stunden auffüllen.

Hattet ihr zum 31. März 2025 ein Guthaben, darf dieser Stand bis zum 31. Dezember 2025 nicht überschritten werden. Ein darüber hinausgehender Überschuss wird ohne Entgeltausgleich gestrichen.

Was ist jetzt wichtig?

→ Kontrolliert regelmäßig euer Arbeitszeitkonto.

→ Stimmt euch rechtzeitig mit euren Vorgesetzten ab, wann und wie ein möglicher Abbau erfolgen kann.

→ Solltet ihr Unterstützung brauchen, steht euch euer Betriebsrat jederzeit beratend zur Seite.

Die relevanten Zeiträume

01.04.2025 – 31.12.2025

01.01.2026 – 31.12.2026

01.01.2027 – 31.12.2027

Unser Tipp
Geht das Thema frühzeitig an – so bleibt euch genügend Flexibilität, euer Zeitkonto auszugleichen, ohne dass am Jahresende Stunden verloren gehen.



©Adobe Stock: Stillfx

Kernbetriebsruhe 2025/2026!

Vom 20. Dezember 2025 – 6. Januar 2026

Die diesjährige Kernbetriebsruhe gilt vom **20. Dezember 2025 bis zum 06. Januar 2026.**

Für einzelne Bereiche gibt es folgende Optionen:

→ **Erweiterung der Betriebsruhe über die Kernzeit hinaus**

→ **Arbeiten während der Betriebsruhe**, nach Abstimmung mit den jeweils verantwortlichen Führungskräften

Bitte klärt frühzeitig in euren Bereichen, welche Regelung für euch zutrifft, und stimmt euch entsprechend ab.

Bitte beachtet auch die **Inventur**, die am **19. Dezember 2025** vorgesehen ist.



©Adobe Stock: hkama/Dmitry Zimin

Gleitzeit beginnt ab 6 Uhr

Dauerhafte Anpassung des Gleitzeitrahmens

Gute Nachricht für alle Kolleginnen und Kollegen im indirekten Bereich: Der Gleitzeitrahmen beginnt ab sofort dauerhaft bereits um 6:00 Uhr.

Was in den letzten Sommern zunächst nur als zeitlich befristete Regelung galt, wurde nun gemeinsam mit dem Unternehmen fest vereinbart. Damit reagieren wir auf den vielfach geäußerten Wunsch von Euch – und schaffen mehr Flexibilität für die persönliche Arbeitszeitgestaltung.

41 Jahre Einsatz für den Stern und für die Menschen im Werk Untertürkheim

Milos Raskovic: Gestalter mit Herzblut

Nach 41 Jahren bei Mercedes-Benz und 25 Jahren im Betriebsrat verabschiedet sich Milos Raskovic in die passive Altersteilzeit. Für viele Kolleginnen und Kollegen war er über Jahrzehnte ein verlässlicher Ansprechpartner, ein Mensch, der mit Herzblut und Haltung für die Belegschaft einstand. In diesem Interview blickt Milos zurück, erzählt von seinem Werdegang, seinen Werten und gibt der Belegschaft wichtige Botschaften mit auf den Weg.

▶ Milos, du blickst auf über 40 Jahre bei Mercedes-Benz zurück. Kannst du uns kurz deinen Werdegang skizzieren und erzählen, wie du in den Betriebsrat gekommen bist?

Ich habe 1984 eine Ausbildung als Schlosser bei Mercedes-Benz begonnen und nach erfolgreichem Abschluss ab 1987 in der Zylinderkopffertigung gearbeitet. Fünf Jahre lang war ich in der Dauernachtschicht – eine harte Zeit, aber ich habe viel über Verantwortung, Präzision und Zusammenhalt gelernt. Als Sohn einer Einwandererfamilie habe ich von Anfang an erlebt, wie wichtig **Fairness und Respekt** sind. 2000 ergab sich dann die Chance, in den Betriebsrat einzutreten - über die **Migrationsliste der IG Metall**, um Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund zu vertreten: Freitags war ich noch in der Fertigung, montags schon im Betriebsratsbüro. Ein Sprung ins kalte Wasser. Gleich am ersten Tag habe ich eine besondere Erfahrung gemacht: Ich musste eine Rede bei einer Trauerfeier übernehmen, ohne Vorbereitung. Das hat mir gezeigt, dass Betriebsratsarbeit **nicht Theorie, sondern gelebte Verantwortung für die Menschen** ist.

▶ 25 Jahre Betriebsratsarbeit – welches Erlebnis ist dir besonders in Erinnerung geblieben?

Mein erster Arbeitskampf um den M651-4Zylinder-Diesel Motor war ein Schlüsselmoment. Solidarität, Zusammenhalt, klare Haltung – das hat uns stark gemacht. Wir waren bekannt als „die Wilden aus dem Süden“: kämpferisch, unbequem, aber immer mit Rückgrat. Das war harte Arbeit, aber es hat auch unglaublich Spaß gemacht, für Kolleginnen und Kollegen einzutreten und ihnen eine Stimme zu geben und die Fertigung des Motors nach Untertürkheim zu holen.

▶ Du hast das Werk Untertürkheim über Jahrzehnte aktiv mitgestaltet. Was hat dich immer angetrieben?

Für mich ging es immer darum, für die Menschen einzustehen – für Kolleginnen und Kollegen, die in schwierigen Situationen Unterstützung brauchen. Ich wollte, dass sie wissen: Entscheidungen werden nicht gegen sie, sondern für sie getroffen. Mein Credo war klar: **Ein Mann – ein Wort**. Was ich zusage, halte ich. Das klingt einfach, ist es aber nicht immer. Aber genau diese Verlässlichkeit, dieser Rückhalt, das macht den Unterschied. Verantwortung zu übernehmen, Rückgrat zu zeigen – das ist es, was unsere Arbeit stark und glaubwürdig macht. **Wer Haltung zeigt, steht zu den Menschen, zu den Werten und zur Sache** – immer.

▶ Auf welche Erfolge bist du besonders stolz?

Ich bin stolz, dass wir das Werk durch **viele Krisen sicher geführt** haben – die Finanzkrise 2008/2009, die Corona-Zeit und jetzt den Transformationsprozess. Es war unser gemeinsamer Einsatz, unser Zusammenhalt, der vieles möglich gemacht hat. Und ich bin stolz, dass wir stets mit **Haltung, Herz und Verlässlichkeit** gearbeitet haben.







▶ Du sprichst oft davon, „Betroffene zu Beteiligten zu machen“. Was bedeutet das konkret?

Es bedeutet, dass die Menschen verstehen, warum wir handeln und wofür wir kämpfen. Ich erinnere mich noch an meinen ersten Arbeitskampf:

Damals war ich Auszubildender und durfte nicht mitstreiken, sondern musste feilen – das hat mir gezeigt, wie wichtig es ist, die Kolleginnen und Kollegen einzubeziehen und zu informieren. Nur wer die Hintergründe kennt, kann sich einbringen, Fragen stellen und seine Perspektive einbringen. Beteiligung heißt also nicht, dass wir ihnen Entscheidungen abnehmen, sondern dass die Beschäftigten mitdenken, Rückmeldungen geben und aktiv teilhaben, statt einfach alles hinzunehmen. So entsteht Vertrauen, Zusammenhalt und eine starke Basis, auf der der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft wirkungsvoll vertreten kann..

▶ Der Schritt in die passive Altersteilzeit markiert das Ende einer langen Karriere bei Mercedes-Benz. Was geht dir dabei durch den Kopf?

Wenn ich zurückblicke, erfüllt es mich Stolz – Stolz auf das, was wir erreicht haben, auf die Kolleginnen und Kollegen, die ich begleiten durfte, und auf die Werte, die wir gemeinsam hochgehalten haben. Es war nicht immer einfach: Es gab stressige Zeiten, Rückschläge und schwierige Entscheidungen. Aber alles in allem haben wir das Werk mit Herzblut und Zusammenhalt durch viele Krisen geführt. Und ich bin dankbar – dankbar, dass ich all das bei Mercedes-Benz erleben durfte. Dankbar, Teil dieser Geschichte gewesen zu sein und meinen Beitrag leisten zu können.

▶ Was wirst du besonders vermissen?

Die Menschen, die Zusammenarbeit, das Mitgestalten. Das Werk ist für mich wie eine Familie. Aber ich freue mich auf die neue Freiheit – mehr Zeit für meinen Sohn, Familie, Freunde und das Reisen. Und den größten Luxus überhaupt: aufzuwachen, ohne Wecker.

▶ Welche Botschaft willst du den Kolleginnen und Kollegen mitgeben?

Vergesst nicht, wer in den letzten Jahren an eurer Seite stand – in der Krise 2008/2009, in der Corona-Zeit und jetzt mitten im Wandel. Es war die IG Metall, es war euer Betriebsrat, der gekämpft, verhandelt und durchgehalten hat, wenn andere weggeschaut haben. Wir haben Verantwortung übernommen, statt nur zu reden.

Darum mein Appell: **Nutzt euer Wahlrecht im März 2026 und steht zu denen, die wirklich für euch eintreten.** Lasst euch nicht von lauten Stimmen täuschen, die viel versprechen, aber nichts tragen, wenn es ernst wird. **Opposition zu sein ist bequem – Verantwortung zu übernehmen ist Arbeit.** Gerade jetzt braucht es Zusammenhalt, Erfahrung und Mut. Das Werk Untertürkheim war immer stark, **weil wir zusammengehalten haben – als Belegschaft, als IG Metall, als Gemeinschaft.** Nur so sichern wir auch morgen unsere Zukunft.

Damit endet ein Gespräch voller Erinnerungen, Haltung und Humor – ganz so, wie Milos Raskovic selbst ist: geradlinig, verlässlich und mit einem klaren Blick für das Wesentliche. Seine Worte spiegeln wider, was ihn all die Jahre ausgezeichnet hat – Verantwortung übernehmen, Rückgrat zeigen und für andere einstehen.

Mit ihm verabschieden wir nicht nur ein engagiertes Betriebsratsmitglied, sondern einen Menschen, der Herz, Haltung, Kampfgeist und Menschlichkeit verkörpert. Milos Raskovic hat Spuren hinterlassen – bei uns, im Gremium und in der gesamten Werkfamilie. Wir danken ihm für sein jahrzehntelanges Engagement, seine Klarheit und seine Verlässlichkeit, mit der er das Werk Untertürkheim geprägt hat. Für seinen neuen Lebensabschnitt wünschen wir ihm Gesundheit, Glück und viele bewusste, schöne Tage beim Reisen – und den vielleicht größten Luxus überhaupt: aufzuwachen, ohne Wecker.



Vom Stern zur Route 66

Ralf Eibner verabschiedet sich nach über 30 Jahren

Nach mehr als drei Jahrzehnten bei Mercedes-Benz, davon rund zwanzig Jahre als engagiertes Mitglied des Betriebsrats, verabschiedet sich Ralf Eibner in einen neuen Lebensabschnitt. Ein Abschied, der zugleich Neubeginn ist – und ein Rückblick auf ein Berufsleben für den Stern, das von Menschlichkeit, Verantwortung und Einsatz geprägt war.

Vom Fliesenleger zum Betriebsrat

1990 kam Ralf Eibner als Quereinsteiger zu Mercedes-Benz in Untertürkheim – *„in die schlechteste Halle am schlechtesten Band“*, wie er selbst lachend erzählt. Nach einer schweren Knieverletzung konnte er seinen erlernten Beruf als Fliesenleger nicht mehr ausüben. Doch das Schicksal öffnete eine neue Tür: In einer spontanen Nacht- und Nebelaktion, angestiftet von einem Freund, füllte er um drei Uhr morgens seine Bewerbung aus. „Ich kann noch nichts zusagen, aber es schaut gut aus“, hieß es im Vorstellungsgespräch – und es wurde der Beginn einer außergewöhnlichen Laufbahn. Er landete dort, wo sein Herz bis heute schlägt: beim Stern.

Engagement mit Haltung

Ralf blieb nicht lange am Band. Er wurde Systemführer, Gruppensprecher und führte als erster die Gruppenarbeit ein. Parallel engagierte er sich als Ersthelfer – immer mit Blick auf die Menschen um ihn herum. 2006 rückte er in den Betriebsrat nach und blieb dort rund 20 Jahre aktiv. **„Da begann meine selbstzerstörerische Karriere“, sagt er heute mit einem Augenzwinkern.**

Ein Satz von Otto Groß im Personalausschuss gleich zu Beginn seiner Betriebsratstätigkeit prägte ihn tief: *„Was können die Kinder dafür, dass sie einen dummen Vater haben?“*
Dieser Gedanke, die Folgen von Entscheidungen immer auch für Familien mitzudenken, wurde zu einem Leitmotiv seines Handelns.

Einsatz ohne Uhrzeit

Wer Ralf kennt, weiß: Er kannte keinen Feierabend, wenn es um die Sache ging. Während Betriebsratswahlen schlief er schon mal auf dem Schreibtisch, schrieb Einsprüche gegen Kündigungen bis spät in die Nacht.
In Seminaren zu Themen wie Sucht oder Burnout unterstützte er Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen – immer mit Empathie und dem richtigen Gespür.

Beim Ritual „Stein der Weisheit“, das von der Sozialberatung ins Leben gerufen wurde, übergab er den Stein an Teilnehmende. Fast immer kam er am Ende zu ihm zurück – als Zeichen des Vertrauens. Und über all die Jahre war da immer seine tiefe Verbundenheit zum Unternehmen:

„Der Stern war in meinem Herzen eintätowiert“, sagt er. *„Mein Ohr war immer bei der Mannschaft.“*
Eine Kollegin fasst es schmunzelnd zusammen: *„Ralf ist eigentlich Sozialarbeiter.“* Seine Antwort: *„Ja – ist das nicht die Hauptaufgabe meines Jobs?“*

Werte, die bleiben

Menschlichkeit, Verantwortung, Verlässlichkeit und Vertrauen – das sind Werte, die Ralf über viele Jahre geprägt und gelebt hat. Ebenso zählen für ihn Gemeinschaft, Offenheit und Ehrlichkeit dazu – ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe, getragen von Wertschätzung.

„Das Zusammengehörigkeitsgefühl ist ganz wichtig“, sagt er. „Denn das gibt uns den Rückhalt, den wir im Leben brauchen. Dazuzugehören – das ist eine der wichtigsten Säulen des menschlichen Lebens.“

Und dass er diese Haltung nicht nur predigte, sondern lebte, zeigt sich daran, dass er in der Halle 11 nahezu jeden kannte – und von fast jedem Kollegen etwas erzählen konnte. Er wusste, wer ein Haus gebaut, wer gerade Nachwuchs bekommen oder wer Sorgen hatte. Wie in einer Familie eben.

Der Entschluss zum Neubeginn

Nach über 30 Jahren im Werk und rund 20 Jahren im Betriebsrat hat Ralf sich entschieden, einen neuen Weg zu gehen. Nicht, weil ihm die Arbeit egal geworden wäre – im Gegenteil. Doch er spürte, dass sich etwas verändert hatte: Die Taktung wurde höher, der Austausch seltener, der persönliche Kontakt weniger.

Es gab Nächte, in denen er um drei Uhr aufwachte, weil ihm noch offene Aufgaben durch den Kopf gingen – erst wenn er sie aufgeschrieben hatte, fand er wieder Schlaf. Ein Zeichen dafür, dass er zu oft an andere dachte, aber zu selten an sich selbst.

„Ich wollte nicht mehr nur arbeiten und funktionieren und am Wochenende abends müde sein und keine Kraft und Energie mehr haben, um mit Familie und Freunden etwas aktiv zu unternehmen“, sagt er. *„Jetzt bin ich dran.“*







„Für das Werk gibt es nur eine Zukunft mit einer starken IG Metall“, betont er. *„Lasst euch nicht von leeren Versprechungen spalten. Früher haben wir bei Warnstreiks Schulter an Schulter gestanden – das hat uns stark gemacht. Daran sollten wir wieder anknüpfen.“*

Für die anstehenden Betriebsratswahlen wünscht er sich eine hohe Wahlbeteiligung – und ein klares Bekenntnis zur Gemeinschaft:
„Ich bin auch nicht mit allem einverstanden, was in der IG Metall passiert oder gesagt wird“, sagt er offen. „Aber eins ist klar: Wenn es die IG Metall nicht mehr gibt – was soll denn dann sein? Ein Blick auf andere Standorte reicht, um zu sehen, was wir hier durch Zusammenhalt erreicht haben.“

Er erinnert sich an Erfolge, die bleiben

„Wie viele Schlachten haben wir erfolgreich geschlagen – erst jetzt wieder mit dem Achsschenkelprodukt, das wir an den Standort geholt haben, oder mit der ZUSI2035, der Beschäftigungssicherung bis 2035.“

Sein Wunsch: dass zukunftsfähige Produkte ins Werk kommen, die nachhaltige Gewinne sichern, dass die Kompetenz und Erfahrung der Belegschaft genutzt wird – und dass die Beschäftigten auch über 2035 hinaus auf stabile, zukunftsfähige Arbeitsplätze vertrauen können.

Doch bei aller Wehmut überwiegt der Blick nach vorn. Die Harley steht bereit, die legendäre Route 66 wartet – und auch der Fußball wird ihn weiterhin begleiten. Spätestens zur nächsten Weltmeisterschaft ist klar: Ralf ist dabei.

Ein Kollege schreibt über ihn

Einer seiner Kollegen bringt es in einer Nachricht auf den Punkt: *„Ralf, ich wollte dir neulich noch etwas sagen – habe es mir aber verkniffen. Ich kenne es so: Ein Kapitän auf dem offenen Meer, bei Wind und Sturm, geht unter, wenn es ihn erwischt. Du aber warst mein Schiff gegen den Sturm. Bei hohen Wellen und in den tiefsten Meeren hast du mich über Wasser gehalten. Wenn du nun gehst, weiß ich nicht, wer das je so könnte wie du. Ich bin traurig, dass du bald nicht mehr da sein wirst – und ich werde dich schon jetzt vermissen.“*

Ein ehrliches, berührendes Zeugnis dafür, was Ralf für viele bedeutet hat: Rückhalt, Stärke und Verlässlichkeit.

Sein Büro war selten leer, er war immer unterwegs – für die Kolleginnen und Kollegen, nie für sich. „Wenn du ein Problem hast, dann geh zum Ralf“, heißt es in Halle 11 bis heute.

Abschied mit Weitblick

Lieber Ralf, mit deinem Abschied verlieren wir nicht nur ein engagiertes Betriebsratsmitglied, sondern vor allem einen Menschen, der Herz, Haltung und Menschlichkeit verkörpert hat. Dein Weggang reißt eine spürbare Lücke – im Gremium, im Werk und bei den Kolleginnen und Kollegen, die auf deine Verlässlichkeit und deinen Rückhalt vertraut haben.

Wir hoffen, dass sich unsere Wege vielleicht wieder kreuzen –nach deiner geplanten Harley-Tour über die Route 66. Vielleicht bringst du dann wieder deine Erfahrung, Kraft und Leidenschaft in die IG Metall ein.

Bis dahin wünschen wir dir vor allem eines: Dass du den Menschen in den Mittelpunkt stellst, der dir immer am nächsten stehen sollte – dich selbst. Genieße die Freiheit, die du dir verdient hast, und die Zeit für Familie, Freunde, Reisen – und für alles, was dein Herz erfüllt.



Personelle Veränderungen im Betriebsrat

Wir freuen uns sehr, unsere neuen Betriebsratsmitglieder begrüßen zu dürfen:
Dirk Bernecker und **Mike Schief**, die auf Ralf Eibner und Milos Raskovic folgen.

Wir wünschen Euch einen erfolgreichen Start und viel Erfolg bei Euren neuen Aufgaben.


Dirk Bernecker Mike Schief

Zusätzlicher T-ZUG-Tag für IG Metall-Mitglieder!

Frist 31. Oktober 2025 beachten!



Wie bereits auf der letzten Betriebsversammlung und in verschiedenen Informationen (siehe RCom Nr. 15) angekündigt, ist der IG Metall-Mitgliederbonus offiziell vereinbart: Wer mindestens **sechs Monate IG Metall-Mitglied** ist (Eintritt bis Ende April 2025), erhält einen **zusätzlichen T-ZUG-Tag**. Der Bonus umfasst also einen **zusätzlichen Tag** (6+1 bzw. 8+1), der im Jahr 2026 genutzt werden kann.

Wichtig: Der Antrag hierfür muss bis **spätestens 31. Oktober 2025** gestellt werden. **Eine Beantragung ist bei Versäumnis dieses Termines danach nicht mehr möglich.**

Erfolgreiche Unterstützung bei der Antragstellung

Beim T-ZUG-Stand auf der Betriebsversammlung konnten über **500 Kolleginnen und Kollegen** direkt unterstützt werden, ihren zusätzlichen T-ZUG-Tag zu beantragen. Vielen Dank an alle, die vorbeigekommen sind – gemeinsam setzen wir uns für eure Vorteile und Ansprüche ein!

Alle, die ihren zusätzlichen Tag noch nicht beantragt haben, sollten unbedingt den **Stichtag 31. Oktober 2025** beachten.

So geht's: Antragstellung

Eine genaue Beschreibung der Antragstellung sowie ein Tutorialvideo findet ihr im Social Intranet unter:

Betriebsrat Standort Untertürkheim | Blogeintrag „So geht's: IG Metall Mitgliederbonus beantragen".

Für persönliche Rückfragen stehen euch die **Anlaufzimmer in den Gebäuden** sowie eure **IG Metall-Betriebsräte, Beauftragte des Betriebsrats und Bereichsmultiplikatoren** zur Verfügung.



Erfolgreiche Unterstützung bei der Beantragung des T-ZUG-Tages während der Betriebsversammlung.



„**Der zusätzliche T-Zug-Tag ist kein Geschenk – er ist erkämpft!** Wer Mitglied ist, steht nicht nur **hinter dem Erfolg**, sondern **profitiert direkt** davon.

Solidarität zahlt sich aus.
Wer zusammensteht, erreicht mehr. Dieser Erfolg entlastet, stärkt und macht deutlich, wie wichtig gewerkschaftliche Stärke im Betrieb ist.“



Serkan Demirci
Stv. Vertrauenskörperleiter

„Ein zusätzlicher T-ZUG-Tag für IG Metall-Mitglieder ist ein Zeichen der Anerkennung für alle, die sich dafür einsetzen, dass unsere Gewerkschaft starke Tarifverträge durchsetzt – für bessere und sichere Lebensbedingungen für uns alle.

Alle, die noch nicht Teil dieser starken Organisation sind, sollten die Gelegenheit nutzen, sich uns anzuschließen und gemeinsam mit uns für faire Arbeitsbedingungen einzustehen. Denn unsere Stärke liegt in der Gemeinschaft.“



Sven Schmiech
Stv. Vertrauenskörperleiter

BONUS FÜR MITGLIEDER

„Untertürkheim steht für Kampfgeist und Zusammenhalt. Der T-ZUG Tag zeigt: wenn wir gemeinsam handeln, bewegen wir etwas - damals, wie heute.“



Rebir Azad Muhamad
Betriebsrat KoA PT/M

VAN2SHARE



Flexible Mitarbeitermobilität für den Werksverkehr jetzt auch für Werk 10

Zum 1. März 2026 wird die bisherige Buslinie 1 im Neckartal eingestellt. Dieser interne Busverkehr zwischen den Werken, der unsere Standorte verbunden hat, war zuletzt oft nur schwach ausgelastet. Die Busse fuhren teilweise mit nur wenigen oder sogar ganz ohne Fahrgäste. Das ist weder wirtschaftlich noch sinnvoll.

Deshalb kommt jetzt eine neue Lösung – und die hat sich bereits an anderen Standorten wie in Sindelfingen und Bremen bewährt: VAN2SHARE, unser flexibler Shuttle-Service.

Das Ganze funktioniert wie ein internes Taxi – auf Abruf. Das heißt: Die Vans fahren nur dann, wenn sie auch wirklich gebraucht werden.

Viele von euch kennen ein solches Prinzip vielleicht schon aus dem privaten Bereich – von Apps, mit denen man spontan ein Fahrzeug bestellen kann. Und genau dieses Prinzip bringen wir jetzt ins Werk – mit unseren firmeneigenen Fahrzeugen (Elektro-Vans mit Null CO2 Ausstoß) UND Fahrerinnen und Fahrern, die aus unserem eigenen Mitarbeiterkreis kommen, statt eines externen Busunternehmens.

Wir als IG Metall Betriebsrat haben uns dafür eingesetzt, dass Kolleginnen und Kollegen (MEE´s), die ihre bisherigen Tätigkeiten nicht mehr ausüben können, hier eine neue, passende Aufgabe übernehmen können.

Besonders freut uns, dass zum Start des Shuttle-Services bereits 18 Kolleginnen und Kollegen dabei sind. Und weitere sollen noch folgen!

Mit VAN2SHARE schaffen wir für den internen Werksverkehr eine Lösung, die effizienter ist, Ressourcen spart und gleichzeitig Arbeitsplätze sichert.

Weitere Informationen werden wir euch zeitnah zur Verfügung stellen. Zudem planen wir, bei der nächsten Betriebsversammlung im Dezember mit einem eigenen Stand vor Ort zu sein, um euch die App und die Funktionsweise des Shuttle-Services praktisch vorzustellen.



Adnan Yürekli
KoA-Vorsitzender MO/PS

Spendenaktion „Schenk einen Apfel“

Mehr Informationen zur Spendenaktion findet ihr im Social Intranet:

Mit der Spende von Äpfeln etwas Gutes tun – das ist in diesem Jahr erneut mit der Spendenaktion „Schenk einen Apfel“ der Mercedes-Benz Gastronomie in der Vorweihnachtszeit möglich.

Ab dem 3. November bis Ende des Jahres können Beschäftigte in den Kantinen und Shops im Werk Stuttgart, in allen Werkteilen sowie am Campus Vaihingen virtuell Äpfel kaufen. Diese werden ab Januar 2026 an die Vesperkirche Stuttgart übergeben. Dort erhalten bedürftige Menschen u.a. ein kostenloses Mittagessen. Die gespendeten Äpfel liefern wichtige Vitamine und sorgen für einen gesunden Abschluss des Vesperkirchen-Besuchs.

Die Äpfel können an den Kassen der Kantinen und Shops virtuell gespendet und mit dem Mitarbeitenden Ausweis bezahlt werden.



©Adobe Stock: The 2R Artificiality/SR07XC3



©Adobe Stock: Tameem

Endlich gute Neuigkeiten:

PCs im Getriebemontage Modul 1 sind da!

In der Scheibenwischer-Ausgabe Nr. 371 im Juli 2024 berichteten wir bereits ausführlich über die Missstände im Getriebemontage Modul 1 in Hedelfingen:

Viele Kolleginnen und Kollegen hatten keine oder nur defekte PCs, um ihre HR-Anliegen wie Zeitabrechnung, Entgeltfragen oder Sonderurlaub über das **My HR Service Tool** selbstständig zu regeln.

Das Tool ist grundsätzlich eine praktische Lösung – digital, zentral und jederzeit verfügbar. Doch in der taktgebundenen Produktion fehlten häufig die technischen Voraussetzungen: Dienst-Smartphones oder PCs waren oft nicht vorhanden, und die wenigen Linien-PCs waren meist veraltet, defekt oder nicht in ausreichender Zahl vorhanden. Zudem gab es keine diskrete Möglichkeit, sensible Themen ungestört zu bearbeiten, da die Geräte direkt in der Produktionshalle standen.

Das führte zu großem Frust, weil die Kolleginnen und Kollegen ihre Anliegen während der Schicht kaum erledigen konnten. Vor oder nach der Schicht standen sie oft in langen Warteschlangen vor veralteten Geräten – keine fairen Rahmenbedingungen!

Doch jetzt gibt es gute Nachrichten: Dank des unermüdlichen Einsatzes des IG Metall Betriebsrats aus dem KOA PT/G hat die Centerleitung reagiert. In den Gruppenräumen stehen nun endlich funktionierende PCs mit moderner Hardware bereit – natürlich unter Berücksichtigung aller Datenschutzvorgaben.

Damit ist es jetzt möglich, die HR-Anliegen während der Arbeitszeit in einer passenden, diskreten Umgebung zu erledigen. Ein wichtiger Schritt hin zu besseren und faireren Arbeitsbedingungen!

Wir schaffen so die Rahmenbedingungen, die unsere Kolleginnen und Kollegen wirklich brauchen.

WEIL'S WIRKT.

Hier ein paar Eindrücke von den neuen PC-Arbeitsplätzen:





Hüseyin Kücükelci
KoA-Vorsitzender PT/G



Sven Schmiech
Stv. KoA-Vorsitzender PT/G



Sebastian Zeising
Ausschussvorsitzender
IT und Datenschutz



Herbstzeit ist Ausbildungsstart

Am 15. September haben bei uns die neuen Auszubildenden ihre Ausbildung begonnen. Diese **158 jungen Talente** haben ein anspruchsvolles Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen und sich damit gegen zahlreiche Mitbewerber durchgesetzt.

Wir freuen uns darauf, diesen neuen Lebensabschnitt gemeinsam mit euch zu gestalten, und danken euch, dass ihr euch für eine Ausbildung bei Mercedes-Benz im Werk Untertürkheim entschieden habt.

Ihr kommt in einer Zeit zu uns, in der es ordentlich Gegenwind gibt. Wir in Untertürkheim sind es gewohnt und leben nach dem Motto, einfach kann jeder – für alles andere gibt es den Powertrain.

Dank Tarifvertrag der IG Metall und unserer Betriebsvereinbarung MB-Move haben wir erfreulicherweise geregelt, dass unsere Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung unbefristet übernommen werden.

In Zeiten, in den das Unternehmen Millionen für Abfindungen zahlt keine Selbstverständlichkeit!

Herzlich willkommen in der Mercedes-Benz Familie!



Cosimo Attorre
Ausschuss für
Berufliche Bildung

›› Du bist nicht hier, um schon alles zu können. Du bist hier, um zu lernen, zu wachsen und dir ein Fundament für deine Zukunft aufzubauen. Jede Frage ist ein Zeichen von Stärke und Neugier. Jeder Fehler ist ein Schritt nach vorne, denn daraus lernst und wächst du. Nimm jede Herausforderung als Chance an, denn dein Einsatz heute formt deine Möglichkeiten von morgen. ‹‹

Praxis pur:

Dualis zu Besuch bei Forschung & Entwicklung (RD/EP)



Ende August haben unsere Dual-Studierende einen spannenden Tag im Bereich Forschung und Entwicklung (RD/EP) bei Mercedes-Benz in Untertürkheim verbracht.

Die Initiative zu diesem besonderen Event ging von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), vertreten durch Sarah Bouslimani, und den Betriebsräten Giuseppe Caputi und Cosimo Attorre (RD/EP), aus.

Ziel war es, den angehenden Fachkräften praxisnahe Einblicke in unsere Arbeitswelt zu ermöglichen. Das Programm des Tages war abwechslungsreich und bot den Studierenden zahlreiche Gelegenheiten, verschiedene Bereiche der Forschung und Entwicklung kennenzulernen.

Die Schülerpraktika starten im November 2025 – Bewerbungen sind weiterhin willkommen!

Auch in diesem Jahr bieten wir jungen Talenten wieder die Gelegenheit, ein Schülerpraktikum in unserem Unternehmen zu absolvieren. So ermöglichen wir Schülerinnen und Schülern spannende Einblicke in die Arbeitswelt und wertvolle Erfahrungen für ihre berufliche Orientierung.

Bitte teilt diese Information gern in eurem Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis, damit wir gemeinsam motivierten Nachwuchs für die Zukunft gewinnen können.

▶ **Weitere Informationen unter:** https://group.mercedes-benz.com/karriere/schueler/schuelerpraktikum/



Der Tag begann mit einer Führung durch die Motorenmontage; hier konnte man hautnah erleben, wie Präzision und Teamarbeit bei der Herstellung moderner Antriebstechnologien ineinandergreifen.

Im Anschluss ging es zu den Prüfständen ins Motorenhaus (MH3) wo die leistungsstarken Motoren auf Herz und Nieren getestet werden. Ein weiteres Highlight des Tages war der Besuch des eCampus. Dort standen innovative Themen rund um Batterie- und Zellenfertigung im Mittelpunkt. Hier konnte man sich ein Bild davon machen, mit welchem Know-how und welcher Präzision Batterietechnologien für die Elektromobilität entwickelt und gefertigt werden. Nach einer kurzen Pause, ging es abschließend in das Emissionslabor. Hier gab es Einblicke, wie Fahrzeuge auf höchste Sicherheits- und Qualitätsanforderungen geprüft und zertifiziert werden.

Die praxisnahen Eindrücke wurden durch Gespräche und Austausch mit Fachkräften aus verschiedenen Abteilungen abgerundet.

Ein besonderer Dank geht an die beteiligten Fachabteilungen, die sich Zeit genommen und ihr Wissen mit großem Engagement weitergegeben haben. Unser Centerleiter Heiko Sass und alle Mitarbeitenden aus RD/EP trugen maßgeblich dazu bei, dass dieser Tag für die Studierenden nicht nur informativ, sondern auch motivierend und inspirierend war. Vielen Dank!

Die Freude darüber, den Nachwuchs fördern und praxisnahe Einblicke ermöglichen zu können, war bei allen Beteiligten spürbar. Solche Veranstaltungen stärken nicht nur die Verbindung zwischen Studierenden und Unternehmen, sondern bereiten auch den Boden für die Innovationskraft von morgen.

Sparmaßnahmen-Alarm: Wenn Sparen „schlüpfrig“ wird

In einem unserer Werkteile zeigt sich, wie Sparmaßnahmen in den Niederungen der Fabrik wirken. Was passiert, wenn man es mit dem Sparen übertreibt?

Nun, es könnte „schlüpfrig“ werden – und das im wahrsten Sinne des Wortes.

Um sich die Logistik von Mehrweglappen zu sparen, hat man sich für Einweglappen entschieden. So weit, so gut, denkt man.

Aber offenbar hat der Einkauf den billigsten Lieferanten gewählt, der aus Altkleidern nicht mal mehr Putzlappen webt, sondern die Stoffreste einfach nur zerschneidet. Und was kommt dabei raus? Richtig, Unterhosen!

„Das ist schon ein Unterschied zu daheim“, klagt ein betroffener Kollege, der seinen Arbeitsplatz jetzt mit Feinripp-Resten auf Hochglanz bringen darf.

„Ich habe mir die Dinger ja nicht ausgesucht und es ist auch nicht meine eigene Wäsche. Das ist schon ziemlich demütigend.“

Man fragt sich unweigerlich: Wollen die Herrschaften, die diese „geniale“ Idee hatten, vielleicht auch, dass ihre Schreibtische mit Unterhosen-Lappen gereinigt werden? Oder gilt hier etwa das Motto: Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht nass?

Aber hey, es gibt ja noch Sparpotenzial! Wie wäre es, wenn man einfach Altkleidercontainer auf dem Werksgelände aufstellt? Dann können die Mitarbeiter ihre alten Schlüpfer direkt spenden – und der Werkteil strahlt in neuem, äh, recyceltem Glanz.

Man darf gespannt sein, welche „Innovationen“ als Nächstes kommen. Vielleicht Scheuerlappen aus alten Socken? Oder Staubwedel aus ausrangierten BHs?

Die Möglichkeiten sind schier unendlich – und der Humor der Belegschaft angesichts dieser „Textil-Eskapaden“ zum Glück auch.



©Adobe Stock: setiadio

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, Titelbild ©pixabay – fotograf blickpixel