



WAS JETZT ZÄHLT!
FÜR UNSERE JOBS, UNSEREN ALLTAG
UND UNSERE ZUKUNFT.

GUTE ARBEIT ▲ GUTES LEBEN
80 JAHRE IG METALL STUTTGART



ISG 2.1 und eATSe
Neue Produkte sichern Zukunft

Seite 10-11

80 Jahre IG Metall Stuttgart
Jubiläum

Seite 14-15

46 Jahre Mercedes-Benz
Ralf Hörning über Haltung
und Verantwortung

Seite 18-19



Im Gespräch mit den Betriebsratsvorsitzenden

Michael Häberle und Michael Clauss über Lage, Haltung und Perspektiven

Die Automobilindustrie befindet sich in einer Phase grundlegender Veränderungen. Die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen sind anspruchsvoll, gleichzeitig wird in den Medien und sozialen Netzwerken intensiv über die Zukunft von Mercedes-Benz und die Entwicklung des Standorts Untertürkheim diskutiert.

Viele Themen stehen im Raum – von der Transformation des Antriebs über Fragen der Arbeitsorganisation bis hin zu den anstehenden Tarifverhandlungen im Herbst.

Der Betriebsrat steht dabei vor der Aufgabe, diese Entwicklungen einzuordnen, Position zu beziehen und die Interessen der Beschäftigten konsequent zu vertreten.

Vor diesem Hintergrund ordnen Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender und Michael Clauss, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, die aktuelle Situation ein und blicken auf die zentralen Themen dieser Ausgabe.



Mercedes-Benz
BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim

Aus dem Inhalt:

Editorial. Michael Häberle und Michael Clauss über Lage, Haltung und Perspektiven
Seite 2-5

**Entwicklung unter Druck.
Wie es am Standort Deutschland weitergeht**
Seite 6-7

**Werksdienstleistung läuft aus.
Einsatz endet, Perspektiven fehlen**
Seite 8

**Mobile Arbeit braucht klare Regeln.
Flexibilität sichern, statt Rückschritte organisieren**
Seite 9

**ISG 2.1 und eATSe: Neue Produkte sichern Zukunft.
Ein starkes Signal für den Standort**
Seite 10-11

**Stahlschmiede bleibt länger.
Ausstieg verzögert sich**
Seite 12

**400 Arbeitsplätze bleiben in Mettingen.
Fremdvergabe verhindert**
Seite 13

**Leitungsstelle seit April unbesetzt.
Center MO/PS braucht klare Verantwortung**
Seite 13

**Seit 80 Jahren für gute Arbeit und ein gutes Leben.
Jubiläum IG Metall Stuttgart**
Seite 14-15

**72 Prozent für die IG Metall im Betriebsrat.
Starkes Vertrauen und klares Signal**
Seite 16

**Mehr Geld für Mitglieder.
IG Metall zahlt sich auch in der Leiharbeit aus**
Seite 17

**46 Jahre Mercedes-Benz.
Ralf Hörning über Haltung, Verantwortung und was bleibt**
Seite 18-19

**Serkan Dermirci.
Neues BR-Mitglied**
Seite 20

**Centerversammlungen starten.
Teilnehmen und informieren**
Seite 21

**Starkes Zeichen am 1. Mai.
Mehr Teilnehmer, klare Kante gegen Jobabbau**
Seite 22

**Ein Kollege meldet sich zu Wort.
Für Zusammenhalt im Betrieb**

**IG Metall gedenkt am 8. Mai in Untertürkheim -
Erinnern heißt Haltung zeigen**
Seite 23

**Gute Arbeit · Gutes Leben.
Werde Mitglied in der IG Metall**
Seite 24

**„31 Sitze und 68 Prozent Wahlbeteiligung sind ein klarer Auftrag“
Wie ordnet ihr das Ergebnis der diesjährigen Betriebsratswahl ein?**

Michael Häberle:

Die IG Metall hat **31 von 43 Sitzen** erreicht und hält damit **72 Prozent der Mandate**. Dabei muss man berücksichtigen, dass sich das Gremium gegenüber der letzten Wahl aufgrund der veränderten Beschäftigtenzahlen um 2 Sitze verkleinert hat.

Umso deutlicher ist dieses Ergebnis zu bewerten. Entscheidend ist aber vor allem die **Rekordwahlbeteiligung von 68 Prozent**. Das zeigt: Mitbestimmung ist für viele Kolleginnen und Kollegen ein zentrales Thema – und wird bewusst eingefordert.

Michael Clauss:

Das Ergebnis ist eindeutig und damit auch der Auftrag: Wir müssen dieses Mandat jetzt in konkrete Ergebnisse für Beschäftigung und Standort übersetzen.

Was bedeutet dieses Ergebnis konkret für eure Arbeit?

Michael Häberle:

Die Strukturen stehen: Betriebsrat, Ausschüsse, Zuständigkeiten. Jetzt geht es um Umsetzung. Die Themen sind klar: **Beschäftigung sichern, neue Produkte industrialisieren, Perspektiven schaffen. Entscheidend ist, dass wir dafür konkrete Regelungen verhandeln und absichern.**

Eine zentrale Grundlage ist dabei die **ZuSi 2035**. Sie sichert den Standort und schließt betriebsbedingte Kündigungen aus. Gleichzeitig verpflichtet sie das Unternehmen, bei Veränderungen zuerst mit dem Betriebsrat zu verhandeln.

Das heißt konkret:

- keine einseitigen Entscheidungen
- verbindliche Abstimmung vor Veränderungen
- zusätzliche Verhandlungsmöglichkeiten bei Beschäftigung und Produkten

Michael Clauss:

Gerade in der jetzigen Phase, in der viele Dinge im Unternehmen in Bewegung sind, entscheidet sich unsere Arbeit ganz konkret daran, wie Versetzungen laufen, welche Arbeitsplätze erhalten bleiben und welche Perspektiven für die Kolleginnen und Kollegen entstehen. Das ist der Maßstab, an dem sich unsere Arbeit orientiert.

**„Die Beschäftigten erwarten Klarheit und die gibt es nur auf Basis von Fakten“
Was heißt das für eure Arbeit als Betriebsrat?**

Michael Häberle:

In Zeiten wie diesen werden an uns Betriebsräte hohe Erwartungen gestellt. Die Kolleginnen und Kollegen erwarten Antworten auf ihre Fragen, vor allem aber Orientierung. Genau das ist jetzt unsere Aufgabe: die Lage einzuordnen und Klarheit zu schaffen.

Ein Punkt ist dabei zentral: **Gerüchte sind keine Entscheidungen. Nicht alles, was in Medien oder sozialen Netzwerken kursiert, hat eine belastbare Grundlage. Deshalb ist es unsere Aufgabe, hier sauber zu unterscheiden.**

Michael Clauss:

Wir merken in vielen Gesprächen, dass Fragen zunehmen: zur Zukunft des Unternehmens, zu Standorten und zu Beschäftigung.

Deshalb orientieren wir uns an Fakten. Sobald belastbare Informationen vorliegen, werden wir diese offen und transparent weitergeben. Gleichzeitig erwarten wir das auch vom Unternehmen.

Wie bewertet ihr die wirtschaftliche Lage bei Mercedes-Benz?

Michael Häberle:

Die Herausforderungen sind real. Wir erleben weltweit eine Phase wirtschaftlicher und geopolitischer Unsicherheit. Die Automobilindustrie steht unter starkem Wettbewerbsdruck. Der Wettbewerb aus China nimmt zu, neue Zollregelungen und die Handelspolitik der USA wirken belastend.

Hinzu kommen geopolitische Konflikte und Risiken für Lieferketten. Auch die politischen Rahmenbedingungen in Deutschland bieten vielerorts nicht die notwendige Planungssicherheit. Das müssen wir klar ansprechen.

Genauso klar ist aber: **Die Zukunft von Mercedes-Benz wird nicht allein über Arbeitskosten entschieden.** Qualität, Innovation, Mitbestimmung und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sind die Grundlage für den Erfolg.

Michael Clauss:

Diese Entwicklungen betreffen nicht nur Mercedes-Benz, sondern die gesamte Industrie.

Deshalb ist eine realistische Einordnung wichtig. Gleichzeitig wäre es falsch, aus einzelnen Schlagzeilen oder Spekulationen sofort konkrete Maßnahmen abzuleiten.



Und genau deshalb ist Mitbestimmung so wichtig: Wenn über Kostenstrukturen, internationale Aufstellung oder neue Produktionsnetzwerke gesprochen wird, müssen die Interessen der Beschäftigten mit am Tisch sitzen.

Wirtschaftliche Stärke und soziale Sicherheit gehören für uns zusammen.

Was bedeutet diese Lage konkret für Untertürkheim?

Michael Häberle:

Untertürkheim steht mitten in dieser Entwicklung. Einerseits gibt es Belastungen, etwa in der Entwicklung oder bei den Budgets. Gleichzeitig zeigt sich insgesamt, wie groß die Veränderung im Bereich Antrieb ist. Als „Herz des Automobils“ ist unser Standort in vielen Bereichen mit einem Zulieferbetrieb vergleichbar. Wenn man sich anschaut, wie es klassischen Zulieferern aktuell geht, wird deutlich, wie groß die Belastung ist – auch für uns.

Wir haben früh erkannt, wie tiefgreifend dieser Wandel sein wird. Deshalb haben wir seit 2015 gezielt daran gearbeitet, Zukunftsperspektiven für den Standort zu sichern.

„Das eine tun, ohne das andere zu lassen“ trägt uns bis heute.

Im Klassiksegment stark bleiben und gleichzeitig den elektrischen Antrieb aufbauen – das ist die Grundlage dafür, dass **wir heute überhaupt über Perspektiven sprechen können.**

Michael Clauss:

Konkret zeigt sich das in den Themen am Standort. Mit **ISG 2.1** und dem Ausbau des **eATS Portfolios** haben wir wichtige Zukunftsthemen im Werk gehalten und weiterentwickelt. Das sind konkrete Beispiele dafür, dass es gelingt, Perspektiven am Standort aufzubauen.

Gleichzeitig gibt es Belastungen: in der Entwicklung, bei den Budgets, in der Werksdienstleistung und in Bereichen, in denen die Zukunft nicht klar ist.

Für uns ist entscheidend, dass Veränderungen so gestaltet werden, dass **Beschäftigung gesichert bleibt und Perspektiven entstehen**, nicht, dass die Belastungen einseitig bei den Kolleginnen und Kollegen landen.

Was ist eure rote Linie?

Michael Häberle:

Es darf keine alleinige Lösung auf Kosten der deutschen Standorte geben. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Mitbestimmung haben uns bisher geschützt und genau dafür setzen wir uns weiter ein.

Michael Clauss:

Beschäftigungssicherung und Standortsicherung haben für uns oberste Priorität.



„Es darf keine alleinigen Lösungen auf Kosten der deutschen Standorte geben. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Mitbestimmung haben uns geschützt – und genau dafür setzen wir uns weiter ein.“

Was ist euch bei den positiven Entwicklungen besonders wichtig?

Michael Häberle:

Zukunftsthemen am Standort neu zu verankern. Beispiele sind eCampus, ISG 2.1, eATS,... Das sind keine Selbstläufer, sondern Ergebnisse von Verhandlungen. Und sie zeigen, dass es möglich ist, auch in einer schwierigen Phase den Standort zu sichern.

Gleichzeitig muss man aber auch sehen, wie die Situation in der Branche insgesamt ist. In vielen Unternehmen stehen Arbeitsplätze, Standorte oder ganze Bereiche zur Disposition. Bei Unternehmen wie Bosch, Mahle oder ZF sehen wir das. Vor diesem Hintergrund bekommt die Arbeit und das Erreichte an unserem Standort noch einmal ein anderes Gewicht.

Michael Clauss:

Bei **Porsche** wird aktuell darüber diskutiert, unter welchen Bedingungen Beschäftigte gehen – bis hin zu Auseinandersetzungen über Abfindungen.

Bei uns ist der Ansatz ein anderer. Veränderungen finden statt, aber sie werden **auf Basis von Verhandlungen, Freiwilligkeit und klaren Regelungen** umgesetzt.

Das macht einen entscheidenden Unterschied für die Beschäftigten. Unser Anspruch ist deshalb klar: **industrielle Zukunft im Werk Untertürkheim sichern und weiterentwickeln.**

Welche Bedeutung haben die Tarifverhandlungen im Herbst?

Michael Häberle:

Eine sehr große. Die Tarifverhandlungen starten im Herbst und sie finden in einer wirtschaftlich angespannten Phase statt.

Eines ist klar: **Tarif ist kein Automatismus.**
Arbeitszeit ist kein Automatismus.
Entgelt ist kein Automatismus.
Schutzrechte sind kein Automatismus.

All das fällt nicht vom Himmel, sondern muss immer wieder neu durchgesetzt werden.

Die Entgelttarife können zum **31. Oktober 2026** gekündigt werden. Danach beginnt die Auseinandersetzung – **ab 1. November 2026** auch mit Warnstreiks.

Das zeigt: Die Tarifrunde wird ein zentraler Moment – Auch dafür, wie die aktuellen wirtschaftlichen Belastungen verteilt werden.

Michael Clauss:

Das sagen wir ganz klar: **Die Beschäftigten werden nicht diejenigen sein, die die Lasten schultern.**

Es geht nicht um ein paar Prozent mehr oder weniger. Es geht darum, ob wirtschaftliche Probleme einfach nach unten durchgereicht werden oder ob es faire Lösungen gibt.

- Keine einseitigen Einschnitte
- Keine Verschiebung der Probleme auf die Belegschaft
- klare Absicherung von Arbeitsbedingungen

Gerade in dieser Phase entscheidet sich, ob **Leistung auch anerkannt wird – oder ob nur Kosten betrachtet werden.** Und genau das ist der Kern dieser Tarifrunde.

Gerade deshalb ist es wichtig, dass die Beschäftigten in dieser Tarifrunde mit einer starken Interessenvertretung auftreten. Die Ergebnisse entstehen nicht von allein – sie entstehen durch Organisation, Zusammenhalt und die Bereitschaft, Forderungen auch durchzusetzen.

**„80 Jahre IG Metall sind 80 Jahre erkämpfte Rechte“
Ihr habt beide in diesem Jahr euer 40-jähriges
IG Metall-Jubiläum. Was bedeutet euch dieses Jubiläum
– gerade mit Blick auf die aktuelle Situation?**

Michael Häberle:

Wenn man 40 Jahre dabei ist, dann weiß man, wo wir herkommen. Themen wie die **35-Stunden Woche**, tariflich abgesicherte Arbeitszeiten, Mitbestimmung im Betrieb oder Schutzrechte sind nicht einfach entstanden.

Das sind Ergebnisse harter Auseinandersetzungen – Streiks, Verhandlungen, Konflikte. Und vieles davon haben wir nicht nur miterlebt, sondern auch mit gestaltet.

Gerade deshalb sieht man heute sehr klar: **Was erkämpft wurde, ist nicht automatisch gesichert.** Viele dieser Themen werden aktuell wieder infrage gestellt – Arbeitszeiten, Leistungsverdichtung, Kostenstrukturen.

Michael Clauss:

Die 40 Jahre sind der persönliche Teil. Die 80 Jahre IG Metall zeigen, dass das kein Einzelfall ist, sondern System hat.

Gute Arbeitsbedingungen entstehen nicht von selbst. **Sie entstehen, wenn Beschäftigte organisiert sind und gemeinsam Druck machen.** Und sie bleiben auch nur dann bestehen.

Gerade in schwierigen Zeiten zeigt sich, wie wichtig das ist. Die Ergebnisse, die wir heute haben – bei Arbeitszeit, Entgelt oder Schutzrechten – sind das Ergebnis von Solidarität und gemeinsamer Durchsetzungskraft. Und genau das wird jetzt wieder entscheidend.



„Die Ergebnisse, die wir heute haben – bei Arbeitszeit, Entgelt oder Schutzrechten – sind das Ergebnis von Solidarität und gemeinsamer Durchsetzungskraft. Und genau das wird jetzt wieder entscheidend.“

**„Wir werden unsere Verantwortung wahrnehmen“
Was gibt ihr den Kolleginnen und Kollegen mit?**

Michael Häberle:

Die kommenden Monate werden anspruchsvoll. Veränderungen lassen sich nicht vermeiden. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen.

Michael Clauss:

Wir sorgen für Klarheit, nutzen unsere Mitbestimmungsrechte und arbeiten an Lösungen für Beschäftigung und unseren Standort.

Die Botschaft ist klar: Die Herausforderungen sind real. Gerüchte sind keine Entscheidungen. Alleinige Lösungen auf Kosten der deutschen Standorte wird es mit dem Betriebsrat nicht geben.

Entwicklung unter Druck

Wie es am Standort Deutschland weitergeht

Aufgrund der schwierigen Unternehmenssituation mit nur 1,8 Millionen verkauften Fahrzeugen, Schutzzöllen und dem wachsenden Druck aus China geraten nun auch die Entwicklungsbereiche zunehmend unter Druck. Die Budgets werden massiv gekürzt, mit spürbaren Auswirkungen in allen RD Bereichen und darüber hinaus. Ob sich das Unternehmen damit langfristig einen Gefallen tut, ist allerdings fraglich.

Strenge Vorgaben statt Handlungsspielraum

Entgegen des in der Öffentlichkeit vermittelten Bildes verfolgt der Vorstand intern derzeit eine rigorose Sparpolitik. Nach dem Prinzip „30 Prozent auf alles“ wird nicht nur in der Produktion, sondern auch im indirekten Bereich jeder Euro hinterfragt.

In der Entwicklung wurde die Anzahl der Projekte deutlich reduziert. Parallel dazu wurden die Personalziele in der Antriebsentwicklung massiv verschärft. Um diese zu erreichen, hat der Entwicklungsvorstand die Vergabe der 40 Stunden Verträge für das kommende Jahr stark eingeschränkt. In der Antriebsentwicklung (RD/E) soll es künftig keine 40 Stunden Verträge mehr geben.

Konkrete Folgen für die Beschäftigten

Da die 40 Stunden Verträge grundsätzlich auf zwölf Monate befristet sind und zur Jahresmitte verlängert werden, betrifft diese Entscheidung rund 1.400 Beschäftigte in der RD Untertürkheim. Sie werden ab Mitte des Jahres auf 35 Stunden pro Woche zurückgestuft.

Diese Maßnahme entspricht rechnerisch einem Volumen von rund 200 Arbeitskräften. Hinzu kommen Abgänge durch Altersteilzeit, Rente oder Abfindungen. Insgesamt führt dies perspektivisch zu einer deutlichen Reduzierung der Entwicklungskapazitäten am Standort.

Dass betriebsbedingte Kündigungen aktuell nicht möglich sind, ist der ZuSi 2035 zu verdanken.

Begrenzter Einfluss des Betriebsrats

Um Missverständnisse zu vermeiden: In Zeiten reduzierter Programme kann es sinnvoll sein, den Umfang der 40 Stunden Verträge zu begrenzen, statt weiteren Personalabbau voranzutreiben. **Darüber hinaus hat der Betriebsrat keinerlei Mitbestimmung beim Thema 40 Stunden Vertrag. Weder bei der Vergabe noch bei der Nichtverlängerung der Verträge gibt es eine Einflussmöglichkeit.** Der tarifliche Rahmen erlaubt sowohl eine bestimmte Quote erhöhter Arbeitszeit als auch deren Absenkung mit entsprechender Ankündigungsfrist.

Der Prozess liegt vollständig in der Hand des Unternehmens. Hier zeigt sich deutlich, wie Entscheidungen von Seiten des Unternehmens getroffen werden, wenn es ohne die Mitbestimmung des Betriebsrates freie Hand hat.

Pauschale Maßnahmen mit spürbaren Folgen

Kritisch ist vor allem die Pauschalität der Maßnahmen. Parallel zur Budgetreduzierung wurde die Anzahl der Leiharbeitskräfte deutlich verringert. Gleichzeitig müssen die Beschäftigten ihre Gleitzeitstände ausgleichen und vorhandene T-Zug-Tage abbauen.





Diese Maßnahmen verlaufen jedoch nicht im Gleichklang mit den reduzierten Projekten. Die Zieltermine der verbleibenden Projekte bleiben bestehen. Die Folge ist eine spürbare Verdichtung der Arbeit

Auswirkungen auf Prozesse und Qualität

Die Budget- und Projektreduzierungen wirken sich auch direkt auf die Arbeitsabläufe aus. Die Zahl der Erprobungsaggregate ist deutlich zurückgegangen. Prüfstandsaufräge und Erprobungsfahrten werden reduziert.

Um das Qualitätsniveau zu halten, werden mehrere Themen gleichzeitig in einer Fahrt bearbeitet. Das führt dazu, dass weniger Aggregate aufgebaut werden und Bereiche wie Werkstätten oder Anlauffabriken weniger Aufträge erhalten. Für diese Bereiche zeichnet sich damit ebenfalls eine Phase spürbarer Veränderungen ab.

Stärken des Standorts bleiben ungenutzt

Neben den direkten Auswirkungen stellt sich grundlegend die Frage nach der zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens. Im mittleren Neckarraum ist über Jahrzehnte ein einzigartiges industrielles Netzwerk entstanden. Kurze Wege zwischen Entwicklung, Produktion, Zulieferern und Maschinenbau haben eine besondere Problemlösungskompetenz hervorgebracht.

Dass Entwicklungszeiten in China kürzer erscheinen, liegt nicht an fehlenden Voraussetzungen am Standort. Vielmehr berichten Kolleginnen und Kollegen von zunehmender Gremienbürokratie, die Entscheidungsprozesse lähmt.

Realitäten und Wettbewerb

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen lassen sich nicht ausblenden. Schutzzölle fördern die Verlagerung von Produktion und Entwicklung in die jeweiligen Absatzmärkte. Gleichzeitig steht das Unternehmen insbesondere in China unter massivem Wettbewerbsdruck.

Dieser Wettbewerb wird künftig stärker auch nach Europa wirken. Hinzu kommt, dass mit EU7 ein zentrales Thema der Antriebsentwicklung ausläuft.

Die entscheidende Frage

Die Frage ist, wie man diesen Herausforderungen begegnet. Ist der Vorstand mit seiner „30 Prozent auf alles“-Mentalität richtig unterwegs? Wird man besser, wenn Entwicklungsthemen wie Compact Car einfach nach China verlagert werden?

Oder braucht es nicht weniger Controlling, weniger zentrale Steuerung von oben und mehr Entscheidungsfreiheit in den Fachbereichen und unteren Führungsebenen? Mehr Gestaltungsspielraum statt reiner Verwaltung von Mangel?

Mercedes-Benz versteht sich als Technologieunternehmen. Innovationen entstehen jedoch nicht auf Vorstandsebene, sondern in den Fachbereichen: Dort sitzt die Kompetenz hierfür. Keine der entscheidenden Neuerungen der vergangenen Jahrzehnte wurde vom Vorstand beauftragt. Sie sind aus den Initiativen der Fachbereiche heraus entstanden.

Und genau darin liegt auch die Stärke des Neckartals. Kurze Wege ermöglichen schnelle Entscheidungen und echte Innovationskraft. Genau diese Vorteile müssen genutzt werden.

Und ist es nicht genau das, was der Vorstand erreichen will?



Stefan Rumpf
KoA-Vorsitzender



Amel Mujic

Werksdienstleistung läuft aus – 38 Beschäftigte betroffen Einsatz endet, Perspektiven fehlen

Die Werksdienstleistung in der RD endet. Betroffen sind 38 Kolleginnen und Kollegen der Kostenstelle 1318, überwiegend mit Einsatzeinschränkung, dort eine sinnvolle Tätigkeit gefunden haben und leistungsgerecht eingesetzt werden konnten. Für diese Kolleginnen und Kollegen stellt sich nun die entscheidende Frage: **Wie geht es weiter?**

Aufträge gehen zurück – Einsatz läuft aus

Um den in den vergangenen Jahren durch EU7 entstandenen Auftragsberg in der RD zu bewältigen, war dort viel Personal aus dem Werk 10 beschäftigt.

Unter anderem wurden in den letzten Jahren rund **200 Abordnungen auf Druck des Betriebsrates in die RD übernommen**. Darüber hinaus wurde die **Kostenstelle 1318 eingerichtet**, um die Entwicklungswerkstätten zusätzlich mit Personal unterstützen zu können. Mit dem Rückgang der Entwicklungsaufträge endet diese Dienstleistungstätigkeit nun.

Anschlusstätigkeit notwendig – Problem bleibt bestehen

Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen muss jetzt eine Anschlusstätigkeit gesucht werden. Die Vereinbarungen mit dem Betriebsrat sorgen dafür, dass diese zumindest ähnlich gestaltet sein muss, also keine Taktbindung besteht und die Tätigkeit weiterhin im Werkstatsumfeld erfolgt. Das grundlegende Problem dabei: Solche Arbeitsplätze müssen vorhanden sein.

Da es im Werk ohnehin zahlreiche Remanenzen gibt, werden die Beschäftigungsprobleme insgesamt nicht kleiner, sondern verschärft.

Umgang mit den Beschäftigten sorgt für Kritik

Was allerdings überhaupt nicht geht: Seit bekannt ist, dass die Tätigkeit der Kostenstelle 1318 endet, werden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen durch ihre Führungskräfte konsequent verunsichert.

Es kursieren Namenslisten, wer wann ins Werk zurück soll. Kolleginnen und Kollegen werden mit dem Tenor „nächste Woche seid ihr alle weg“ zusammengerufen.

Es gab Ansagen, dass die Kolleginnen und Kollegen nichts arbeiten sollen, obwohl die RD dies überhaupt nicht eingefordert hat.

Hinzu kommt, dass Meister und Teamleiter in ihrer Kommunikation nicht abgestimmt agieren und dadurch zusätzliche Verunsicherung entsteht.

Klare Ansage des Betriebsrats

An dieser Stelle sagen wir deutlich: So geht man nicht mit Menschen um.

Dass in der RD die Aufträge zurückgehen und sich damit die Tätigkeit verändert, ist ein Thema.

Die Betriebsvereinbarung, die diesen Einsatz regelt, läuft jedoch bis zum Jahresende. Seitens der RD wurde zugesichert, dass diese eingehalten wird. Genau dies erwarten wir auch von den Führungskräften der 1318.

Beteiligung des Betriebsrats ist zwingend

Ebenso erwarten wir, dass die betriebsübliche Vorgehensweise eingehalten wird.

Das heißt konkret:

- Keine Personalauswahl
- Keine Versetzung

ohne Beteiligung des Betriebsrates. Diese Regeln sind verbindlich und einzuhalten.

Die Situation zeigt deutlich, worauf es jetzt ankommt: **Verlässlichkeit im Umgang mit den Beschäftigten**. Gerade die betroffenen Kolleginnen und Kollegen brauchen jetzt Klarheit und Perspektiven. Verunsicherung und ungeordnete Kommunikation sind das Gegenteil davon.

Was jetzt zählt, ist ein verantwortungsvoller Umgang auf Basis der bestehenden Vereinbarungen.



Stefan Rumpf
KoA-Vorsitzender



Cosimo Attorre

Mobile Arbeit braucht klare Regeln

Flexibilität sichern statt Rückschritte organisieren

Der Standort Untertürkheim ist geprägt von der Produktion. Gleichzeitig arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen in Verwaltung sowie Forschung und Entwicklung unter anderen Voraussetzungen. **Für alle gilt derselbe Anspruch: sichere Arbeitsplätze und gute Arbeit. Der Unterschied liegt jedoch in der Ausgestaltung. Während es in der Produktion um sichere und gute Bedingungen direkt im Werk geht, stellt sich in den indirekten Bereichen die Frage, von wo und wie Arbeit sinnvoll organisiert wird.**

Gerade hier spielt mobile Arbeit eine zentrale Rolle. Und dabei gilt für alle Bereiche das gleiche Ziel, wie es die IG Metall formuliert: Gute Arbeit für alle.

Unternehmen will mobile Arbeit einschränken

Das Unternehmen zeigt sich mit der aktuellen Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit unzufrieden und strebt Anpassungen an. Geplant sind spürbare Einschränkungen sowie feste Anwesenheitstage.

Arbeit vor Ort bietet unbestrittene Vorteile. Kurze Wege fördern den direkten Austausch, erleichtern Abstimmungen und ermöglichen schnellere Entscheidungen. Gleichzeitig hat sich in den vergangenen Jahren gezeigt, dass mobiles Arbeiten funktioniert und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nicht infrage steht.

Eine Studie des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) aus Februar 2026 bestätigt dieses Spannungsfeld: Im Homeoffice wird häufig mehr in kürzerer Zeit erledigt, während Austausch und Zusammenarbeit weiterhin stärker im Büro stattfinden.

Homeoffice ist effizient – Büro ist unverzichtbar

Die zentrale Erkenntnis ist eindeutig: Nicht der einzelne Arbeitsort entscheidet, sondern die richtige Mischung. Im Homeoffice wird konzentriert gearbeitet. Im Büro entstehen die Voraussetzungen für Abstimmung, Innovation und Problemlösung. Beides ist notwendig. Ab einem bestimmten Anteil mobiler Arbeit kann die Gesamtleistung sogar wieder sinken. Entscheidend ist daher die richtige Balance zwischen beiden Arbeitsformen. (Quelle: Fraunhofer-Institut)

Entwicklung braucht Austausch – nicht nur Effizienz

Gerade für Forschung und Entwicklung ist das entscheidend. Hier geht es nicht um reine Abarbeitung, sondern um Innovation, Wissenstransfer und schnelle Problemlösungen.

Die Stärke des Standorts Untertürkheim liegt in den kurzen Wegen und dem direkten Austausch zwischen Bereichen. Diese Vorteile lassen sich nicht einfach durch virtuelle Zusammenarbeit ersetzen. Gleichzeitig steigert mobiles

Arbeiten die individuelle Effizienz. Diese beiden Seiten müssen zusammen gedacht werden.

Problem ist die Umsetzung – nicht das Modell

Die aktuelle Diskussion greift deshalb zu kurz. Das Problem liegt nicht in der mobilen Arbeit selbst, sondern in ihrer konkreten Umsetzung. In vielen Bereichen fehlten klare Absprachen, verbindliche Leitplanken und eine aktive Steuerung durch Führungskräfte.

Entscheidend ist nicht der Arbeitsort, sondern wie Zusammenarbeit organisiert wird.

Einheitliche Regeln passen nicht für alle Bereiche

Eine pauschale Verschärfung wird der Realität im Betrieb nicht gerecht. Unterschiedliche Aufgaben erfordern unterschiedliche Lösungen.

Deshalb muss die Verantwortung bei den Teams und Führungskräften vor Ort bleiben. Sie kennen ihre Anforderungen und Arbeitsabläufe am besten.

Es braucht einen klaren Rahmen – aber auch Spielräume für passgenaue Lösungen.

Starre Vorgaben widersprechen der bisherigen Strategie

Hinzu kommt ein Widerspruch in der Unternehmensstrategie. In den vergangenen Jahren wurden Büroflächen flexibilisiert und neue Arbeitsplatzkonzepte eingeführt. Gleichzeitig sollen nun starre Anwesenheitsvorgaben gelten. Wie beides zusammenpassen soll, ist bislang nicht erkennbar.

Mehr Anwesenheit allein verbessert keine Zusammenarbeit

Eine zentrale Frage bleibt unbeantwortet: Wie soll Zusammenarbeit konkret verbessert werden?

Mehr Präsenz allein führt nicht automatisch zu besseren Ergebnissen. Entscheidend sind klare Kommunikation, funktionierende Strukturen und gute Führung. Ohne diese Grundlagen wird zusätzliche Anwesenheit ihre Wirkung verfehlen.



Stefan Rumpf
KoA-Vorsitzender



Amel Mujic

KoA PT/G – Getriebeproduktion und elektrischer Antriebsstrang

ISG 2.1 und eATSe: Neue Produkte sichern Zukunft

Ein starkes Signal für den Standort

Nach intensiven Verhandlungen steht ein klares Ergebnis: **Neue Investitionen, neue Produkte und konkrete Perspektiven für den Standort Untertürkheim.** Dieses Ergebnis ist nicht vom Himmel gefallen, sondern baut auf der **eCampus-Betriebsvereinbarung** auf, die den Rahmen für die Weiterentwicklung des Standorts vorgibt.

Investitionen schaffen neue Perspektiven

Mit den aktuellen Entscheidungen wird deutlich, dass Untertürkheim weiterhin Teil der zentralen Zukunftsprojekte bleibt. Gerade im Wandel der Antriebstechnologien ist das ein entscheidendes Signal für den Standort und das gesamte Neckartal. Untertürkheim bleibt im Zukunftsgeschäft verankert.

ISG 2.1 stärkt den Standort

Mit dem ISG 2.1 wird ein neues Zukunftsprodukt am Standort industrialisiert. Die geplante jährliche Kapazität von rund 500.000 Einheiten zeigt die Bedeutung dieses Projekts.

Damit wird vorhandene Kompetenz nicht nur gesichert, sondern gezielt weiterentwickelt. Untertürkheim bleibt damit ein Ort, an dem neue Technologien nicht nur gedacht, sondern auch umgesetzt werden.

eATSe: Neue Produkte sichern die Zukunft

Auch die Weiterentwicklung des eATS Portfolios bringt klare Perspektiven für den Standort. Künftig werden weitere Fahrzeugbaureihen aus dem Neckartal beliefert, darunter auch neue und attraktive Modelle auf modernen Plattformen wie MB.EA M – etwa der vollelektrische GLC – sowie AMG. EA Fahrzeuge.

Dass Untertürkheim in diesen Programmen berücksichtigt ist, zeigt deutlich: **Der Standort ist Teil der zentralen Zukunftsprojekte.** Gleichzeitig machen die Anpassungen im

Portfolio aber auch deutlich, dass sich Aufgaben verschieben und neu verteilt werden.

Veränderung aktiv gestalten

So positiv das Ergebnis ist, bringt es gleichzeitig Bewegung in den Standort. Die neuen Umfänge und die Weiterentwicklung des Produktportfolios werden mit spürbaren Personalbewegungen und **zusätzlichem Qualifizierungsbedarf** einhergehen.

Umso wichtiger ist es, diese Veränderungen aktiv und gemeinsam zu gestalten. Entscheidend ist es, rechtzeitig Klarheit zu schaffen, tragfähige Perspektiven aufzuzeigen und die Kolleginnen und Kollegen auf diesem Weg zu begleiten. Transparenz schaffen – Orientierung geben.

Über Inhalte, Hintergründe und Auswirkungen wird in den Centerversammlungen sowie in ergänzenden Informationsveranstaltungen ausführlich informiert. **Die IG Metall-Betriebsräte stehen auch jederzeit persönlich zu Verfügung.** Gerade mit Blick auf die anstehenden Personalbewegungen ist es entscheidend, frühzeitig Klarheit zu schaffen, offene Fragen zu klären und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Ziel ist, dass bis Oktober 2026 für alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen Klarheit besteht, wo sie ab Januar 2027 eingesetzt werden.

Ein klarer Schritt nach vorn

Das Ergebnis ist ein **klar positives Signal für Untertürkheim und das gesamte Neckartal.** Investitionen kommen, neue Produkte werden verankert und Wertschöpfung bleibt am Standort.

Unser Produktportfolio.

Stark. Breit. Zukunftsfähig.

Classic



DIE MODERNSTEN
MOTORENBAUREIHEN

Übergang



ZUKUNFTSFÄHIGE
ANTRIEBSSTRANG
KOMPONENTEN FÜR DIE
ELEKTROFIZIERUNG DER
VERBRENNER

Elektrisch



VOLLELEKTRISCHE
EDU UND BATTERIEN
FÜR UNSERE
TOP-END FAHRZEUGE

Flexibel



ANTRIEBSFLEXIBLE
TECHNOLOGIE IN DER
PROZESSKETTE
GIEßEREI, SCHMEDE

Aktueller Erfolg:

500.000 Einheiten ISG

(Integrierter Starter Generator)



Mercedes-Benz
BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim



Hüseyin Küçükcelci
KoA-Vorsitzender



Sven Schmiech
Stv. KoA-Vorsitzender



Thomas Fretz



Murat Karsuoglu



Volker Wohlfarth



Schon gewusst?

eCampus-Vereinbarung – Grundlage für die Zukunft des Standorts

Die eCampus Vereinbarung ist die zentrale Grundlage für die Weiterentwicklung des Standorts Untertürkheim im Zuge der Transformation des Antriebsbereichs. Sie wurde zwischen Betriebsrat und Unternehmen vereinbart, um den Wandel aktiv zu gestalten und den Standort langfristig zu sichern.

Im Kern geht es darum, neue Technologien und Produkte frühzeitig im Neckartal zu verankern, bestehende Kompetenzen weiterzuentwickeln und den Standort zu einem integrierten Antriebscampus auszubauen. Gleichzeitig steht die Sicherung von Beschäftigung im Mittelpunkt: Veränderungen sollen sozialverträglich gestaltet, Qualifizierung gefördert und neue Perspektiven innerhalb des Unternehmens geschaffen werden.

Die Vereinbarung schafft damit einen verbindlichen Rahmen für alle weiteren Schritte. Auch aktuelle Entwicklungen – etwa im Bereich eATS oder ISG 2.1 – bauen direkt auf dieser Grundlage auf und zeigen, wie die Transformation konkret umgesetzt wird.

Kurz gesagt: Die eCampus Vereinbarung sorgt dafür, dass Zukunft am Standort nicht dem Zufall überlassen wird, sondern aktiv gestaltet werden kann.

eCampus Vereinbarung – was bedeutet das für mich im Alltag?

Die eCampus Vereinbarung sorgt dafür, dass es für den Standort Untertürkheim weiterhin eine Perspektive gibt. Neue Produkte wie eATS oder ISG 2.1 kommen nicht zufällig – sie sind Ergebnis dieser Vereinbarung und sichern, dass Arbeit im Neckartal bleibt.

Für die Beschäftigten heißt das aber auch: **die Arbeitswelt verändert sich spürbar.**

Im Alltag bedeutet das konkret: Aufgaben können sich verändern, Bereiche werden neu zugeschnitten und in vielen Fällen wird es notwendig sein, den Arbeitsplatz oder sogar den Einsatzbereich zu wechseln. Diese sogenannten Personalbewegungen werden in den kommenden Jahren eine große Rolle spielen.

Gleichzeitig ist in der Vereinbarung klar geregelt, dass diese Veränderungen nicht einfach passieren dürfen. **Niemand soll dabei allein gelassen werden.**

Das heißt konkret: Beschäftigte müssen frühzeitig informiert werden, es müssen Perspektiven aufgezeigt werden und es gibt einen klaren Anspruch auf Qualifizierung, um neue Tätigkeiten übernehmen zu können. Ziel ist es, möglichst viele Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen zu halten und ihnen eine Zukunft zu geben.

Wichtig zu verstehen: Die eCampus Vereinbarung bedeutet nicht, dass alles so bleibt wie es ist. Aber sie sorgt dafür, dass Veränderungen **planbar, nachvollziehbar und gemeinsam gestaltet werden.**

Oder anders gesagt: **Es geht nicht darum, ob sich etwas verändert – sondern darum, wie wir diese Veränderungen für die Beschäftigten gestalten.**

Ausstieg verzögert sich – Unsicherheit bleibt

Stahlschmiede bleibt länger

Der geplante Ausstieg aus der Stahlschmiede im Werk Untertürkheim verschiebt sich. Ursprünglich sollten die dortigen Tätigkeiten bis Ende 2026 beendet werden. Aktuell zeigt sich, dass dieser Zeitplan nicht haltbar ist. Die Umsetzung ist komplexer als angenommen und Fragen zu Ersatzprodukten sowie zur künftigen Ausrichtung sind weiterhin offen.

Mehr Zeit, aber keine Klarheit

Für die Beschäftigten bedeutet diese Entwicklung zweierlei: Einerseits entsteht mehr Zeit, um Lösungen zu finden und Perspektiven zu entwickeln. Andererseits bleibt die grundlegende Unsicherheit bestehen, weil eine verbindliche Zukunftsaussage nach wie vor fehlt.

Betriebsrat bleibt bei klarer Kritik

Der Betriebsrat hält an seiner Position fest. Der Ausstieg aus der Stahlschmiede ist eine Entscheidung des Unternehmens und aus Sicht des Betriebsrates nach wie vor eine

Fehlentscheidung. Daran hat sich nichts geändert. Ziel bleibt, Beschäftigung zu sichern und verlässliche Perspektiven für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu schaffen.

Über den aktuellen Stand und die nächsten Schritte wird bei der Centerversammlung am 30. Juni 2026 detailliert informiert.



Adnan Yürekli
KoA-Vorsitzender



Gabriela Reich
Stv. KoA-Vorsitzende





Leitungsstelle seit April unbesetzt

Center MO/PS braucht dringend klare Verantwortung

Seit dem 1. April ist die bisherige Centerleitung im Bereich MO/PS nicht mehr im Center tätig. Eine Nachfolgeregelung gibt es bis heute nicht. Damit fehlt eine zentrale Entscheidungsinstanz in einem Bereich, der auf klare Führung angewiesen ist.

Spürbare Folgen im Arbeitsalltag

Die Auswirkungen sind deutlich. Wichtige Themen kommen nur langsam voran und Entscheidungen verzögern sich. Es fehlt eine klare Struktur, um Themen verbindlich zu klären und voranzubringen.

Belastung für die Beschäftigten

Ohne klare Zuständigkeiten können zentrale Fragestellungen nicht ausreichend bearbeitet werden. Das führt zu

Unsicherheit in den Bereichen und belastet die tägliche Arbeit erheblich.

Besonders kritisch ist die lange Dauer der Stellenbesetzung. Diese Entwicklung ist nicht nachvollziehbar und verstärkt die Probleme zusätzlich.

Klare Forderung nach Lösungen

Der Betriebsrat erwartet in der nächsten Centerversammlung eine klare Aussage zur weiteren Vorgehensweise. Dazu gehört vor allem eine zeitnahe Besetzung der vakanten Leitungsfunktion.

Ein Fortsetzen der aktuellen Situation ist keine Option.

400 Arbeitsplätze bleiben in Mettingen

Fremdvergabe verhindert: Logistik bleibt im Werkteil

Die Verschiebung der sogenannten „blauen Linie“ ist durchgesetzt. Damit bleibt die Logistik in Mettingen im Eigenbetrieb. Eine Auslagerung konnte verhindert werden. Für rund 400 Beschäftigte bedeutet das vor allem eines: **Ihre Arbeitsplätze bleiben am Standort erhalten.**

Integration stärkt den Standort

Im Zuge der Umsetzung wird die produktionsnahe Logistik künftig stärker in die Produktion eingebunden. Dadurch entstehen engere Verzahnungen mit den Abläufen im Werk und klarere Strukturen in der Zusammenarbeit.

Gleichzeitig ist eine zentrale Frage geklärt: Die Aufgaben bleiben am Standort und werden weiterhin im Unternehmen erbracht.

Über Jahre hinweg verfolgte Auslagerungspläne sind damit endlich vom Tisch – ein klarer Erfolg für den Standort.

Umsetzung beginnt im Oktober

Die Umsetzung startet ab 1. Oktober 2026. Etwa 110 Kolleginnen und Kollegen wechseln aus dem Bereich MO/PSCV in

den Bereich MO/PS. Diese Veränderung erfolgt überwiegend als direkte Zuordnung, ohne dass sich die Tätigkeit zunächst verändert. Auch die bestehenden Strukturen bleiben vorerst erhalten, um einen geordneten Übergang sicherzustellen.

Weitere Informationen folgen

Über Details der Umsetzung und die nächsten Schritte wird unter anderem im Rahmen der Centerversammlung am 30. Juni 2026 informiert.



Adnan Yürekli
KoA-Vorsitzender



Gabriela Reich
Stv. KoA-Vorsitzende

Jubiläum der IG Metall Stuttgart 1946–2026

Seit 80 Jahren für gute Arbeit und ein gutes Leben

Seit 80 Jahren stehen Menschen in Stuttgart füreinander ein. Für gute Arbeit, für sichere Perspektiven und für ein Leben in Würde.

Diese Geschichte ist untrennbar verbunden mit Stuttgart Untertürkheim. Mit dem Standort von Mercedes-Benz, an dem Generationen von Kolleginnen und Kollegen gearbeitet, entwickelt und produziert haben. Hier wurde nicht nur Industriegeschichte geschrieben. Hier wurde auch dafür gekämpft, dass Arbeit fairer, sicherer und menschlicher wird.

Als 1946 die IG Metall Stuttgart gegründet wurde, war das mehr als ein organisatorischer Neubeginn. Es war ein Aufbruch. Nach Krieg und Diktatur wollten die Menschen eine andere Arbeitswelt. Eine, in der sie mitreden können. Eine, in der Solidarität zählt.

Was damals begonnen hat, wirkt bis heute. In den Betrieben, in den Werkhallen, in den Gesprächen unter Kolleginnen und Kollegen. Die Geschichte der IG Metall Stuttgart ist immer auch die Geschichte der Menschen am Standort Untertürkheim. Und sie zeigt: Gemeinsam lässt sich etwas bewegen.

Der Anfang: 6. April 1946

„Edel sei der Mensch, hilfreich und gut“ steht in großen Lettern über der Bühne der Sängerkirche in Stuttgart Untertürkheim. Dort findet am 6. April 1946 die erste Vertreterversammlung der Metaller statt.

Nach zwölf Jahren NS Diktatur und über fünf Jahren Krieg ist diese Versammlung mehr als ein Treffen. Sie ist ein klares Signal für einen Neuanfang. Für Demokratie, Mitbestimmung und ein solidarisches Miteinander.

Schon in der Einladung heißt es: Starke Gewerkschaften sind die Voraussetzung für ein neues demokratisches Deutschland. Wer mitbestimmen will, muss sich einbringen.

Neuanfang unter schwierigen Bedingungen

Erst Anfang 1946 erlaubt die amerikanische Militärregierung die Bildung demokratischer Gewerkschaften.

Zu den prägenden Persönlichkeiten gehört Willi Bleicher. Nach Jahren in Gefängnissen, im Konzentrationslager und einem Todesmarsch beginnt er unmittelbar nach seiner Befreiung

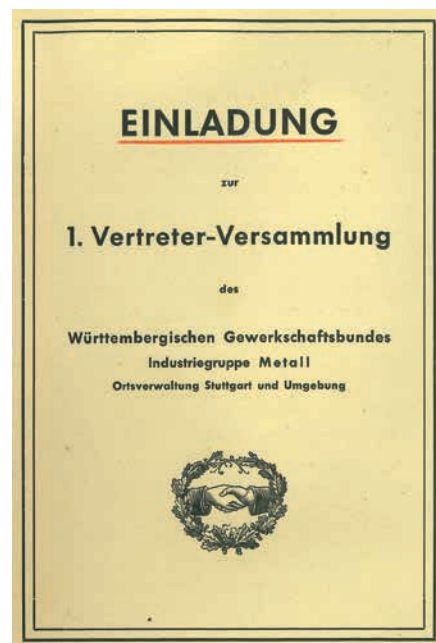


Foto: Archiv der sozialen Demokratie

mit dem Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen.

Er wird zu einer der wichtigsten Stimmen der Nachkriegszeit und prägt über Jahrzehnte hinweg Generationen von Metallerinnen und Metallern.

Jugend von Anfang an dabei

Auch die Jugend ist von Beginn an aktiv. 1946 startet die IG Metall Jugend in Stuttgart ihre Arbeit.

Schon damals geht es um Perspektiven, um Mitbestimmung und darum, die Zukunft selbst in die Hand zu nehmen. Ein Anspruch, der bis heute gilt.



Erste Vertreterversammlung am 6. April 1946 in der Sängerkirche in Untertürkheim



**80 Jahre IG Metall Stuttgart
Geschichte auf einen Blick:**



stuttgart.igmetall.de/80jahre

Ausgewählte Ausschnitte aus dem Jubiläumsfilm

1956

„Samstags gehört Vati mir“

Die 5 Tage Woche wird erkämpft. Mehr Zeit zum Leben wird zu einem wichtigen Ziel.



1971

„Wer Wind sät, wird Sturm ernten“

Willi Bleicher steht für klare Haltung und Entschlossenheit.



2004

Demonstration auf der B10

Tausende Kolleginnen und Kollegen gehen auf die Straße und wehren sich gegen Verlagerung und Verschlechterungen.



1963

Streik und Aussperrung

Ein harter Arbeitskampf. Die Beschäftigten halten zusammen und setzen sich durch.



1984

Kampf um die 35-Stunden-Woche

Arbeitszeitverkürzung wird erstritten. Ein Meilenstein für mehr Lebensqualität und Beschäftigung.



2026

IG Metall Jugend heute

Die junge Generation fordert sichere Perspektiven, Beteiligung und eine starke Stimme für die Zukunft.



Gemeinsam stark – damals wie heute

Über acht Jahrzehnte hinweg haben sich Beschäftigte organisiert, zusammengeschlossen und für ihre Interessen eingesetzt.

Für faire Löhne. Für sichere Arbeitsplätze. Für bessere Arbeitsbedingungen. Der Gedanke von 1946 gilt bis heute: Nur gemeinsam kann man etwas verändern.

Geschichte zum Anschauen

Im Jubiläumsjahr 2026 wird die Geschichte erlebbar.

Ab dem 18. Juli 2026 gibt es auf dem YouTube-Kanal und der Homepage der IG Metall Stuttgart den Jubiläumsfilm zu 80 Jahren IG Metall. Mit Interviews, Archivaufnahmen und vielen persön-

lichen Schilderungen von Zeitzeugen geht es durch acht Jahrzehnte Gewerkschaftsgeschichte.

Bis dahin gibt es jede Woche Ausschnitte aus dem Film, die zentrale Ereignisse und Themen aufgreifen. Spannend, persönlich und bewegend.

Einfach den QR-Code auf Seite 14 scannen und in die Geschichte der IG Metall Stuttgart eintauchen.

Ein Blick nach vorn

Die Herausforderungen haben sich verändert. Globalisierung, Transformation und Digitalisierung prägen die Arbeitswelt.

Doch eines bleibt gleich: Gute Arbeit entsteht nicht von allein. Sie braucht

Menschen, die sich einbringen, Verantwortung übernehmen und füreinander eintreten.

Danke für 80 Jahre Engagement

Diese Geschichte wäre ohne die vielen Kolleginnen und Kollegen nicht möglich. Ihr habt euch eingesetzt, Position bezogen und Veränderungen erreicht. Im Betrieb und darüber hinaus.

Gestern, heute und morgen gilt: **Gemeinsam sind wir stark.**





Starkes Vertrauen – klares Signal

72 Prozent für die IG Metall im Betriebsrat

Deutliches Votum der Belegschaft

Die Betriebsratswahl im März dieses Jahres hat ein klares Ergebnis gebracht: **72 Prozent der Stimmen entfielen auf die IG Metall**. Mit diesem starken Vertrauensbeweis stellt die IG Metall künftig 31 Betriebsratsmandate und verfügt damit über eine deutliche Mehrheit im neuen Betriebsrat.

Hohe Beteiligung unterstreicht Bedeutung

Besonders erfreulich ist die Rekordwahlbeteiligung von **68 Prozent**. Sie zeigt, wie wichtig den Beschäftigten die Mitbestimmung im Betrieb ist und wie groß das Interesse an einer starken Interessenvertretung bleibt.

Danke für das Vertrauen

Für dieses herausragende Ergebnis und das entgegengebrachte Vertrauen möchten wir uns bei allen Wählerinnen und Wählern herzlich bedanken.

Auftrag für die kommenden Jahre

Das Wahlergebnis ist für uns Auftrag und Verpflichtung zugleich. Die gewerkschaftlich organisierten Betriebsrätinnen und Betriebsräte werden sich weiterhin mit voller Kraft für die Anliegen der Beschäftigten einsetzen und eure Themen und Interessen in die Arbeit der IG Metall einbringen.

Starkes Gegengewicht im Betrieb

Gemeinsam mit dem Vertrauenskörper im Unternehmen werden die IG Metall Betriebsräte auch künftig dafür sorgen, dass es ein starkes und verlässliches Gegengewicht zum

Arbeitgeber gibt. Ziel bleibt eine gerechte, solidarische und zukunftsorientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten.

Gemeinsam bleiben wir stark

Vielen Dank für eure Unterstützung und euer Vertrauen. Gemeinsam bleiben wir stark.



José-Miguel Revilla
Vertrauenskörperleiter



Serkan Demirci
Stellv. Vertrauenskörperleiter
Mettingen



Sven Schmiech
Stellv. Vertrauenskörperleiter
Hedelfingen



Selcuk Yüksel
IG Metall-
Gewerkschaftssekretär



**WEIL'S
WIRKT.**

Mehr Geld für Mitglieder – das ist kein Zufall

IG Metall zahlt sich auch in der Leiharbeit konkret aus

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die Mitglied der IG Metall sind, erhalten **mehr Geld als Nichtmitglieder**. Neben dem tariflichen Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es eine zusätzliche Mitglieder Extrazahlung. Das ist kein Bonus, sondern das Ergebnis tariflicher Regelungen, die die IG Metall durchgesetzt hat.

Mitglied sein macht den Unterschied

Anspruch auf die Extrazahlung besteht, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind: Eine **mindestens sechsmontatige IG Metall Mitgliedschaft** sowie eine entsprechende Beschäftigungsdauer im Verleihbetrieb.

Das bedeutet konkret:

Wer **spätestens bis Ende Dezember Mitglied wird**, erfüllt die Voraussetzung rechtzeitig und kann **bereits sechs Monate später** von den tariflichen Vorteilen profitieren.

Wichtig: Auszahlung aktiv beantragen

Die zusätzliche Zahlung erfolgt nicht automatisch. Sie muss beim Verleihbetrieb beantragt werden. Dabei gelten klare Fristen:

- **Urlaubsgeld:** Antrag bis 30. Juni
- **Weihnachtsgeld:** Antrag zwischen 19. Oktober und 30. November

Wer diese Fristen einhält, sichert sich die tariflichen Leistungen und die zusätzliche Mitgliederzahlung.



So viel Geld bekommst Du:

Beschäftigungsdauer beim Verleihbetrieb	nach dem 6. Monat	im 2. und 3. Jahr	ab dem 4. Jahr
Urlaubsgeld 2026	229,48 €	344,22 €	458,95 €
+ Mitglieder-Extrazahlung	286,85 €	401,59 €	573,70 €
=	516,33 €	745,81 €	1.032,65 €
Weihnachtsgeld 2026	235,22 €	352,83 €	470,42 €
+ Mitglieder-Extrazahlung	294,02 €	411,63 €	588,04 €
=	529,24 €	764,46 €	1.058,46 €
Urlaubsgeld 2027	243,45 €	365,18 €	486,88 €
+ Mitglieder-Extrazahlung	304,31 €	426,04 €	608,62 €
=	547,76 €	791,22 €	1.095,50 €

Auch danach bekommst Du mehr Geld. Die aktuellen Infos findest Du immer auf:
igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit

Tarifverträge wirken – aber nur für Mitglieder

Die Regelung zeigt deutlich, was Tarifverträge konkret leisten:
Mehr Geld, klare Ansprüche und bessere Bedingungen.

Gleichzeitig gilt: Diese Vorteile greifen **nur für diejenigen, die Mitglied der IG Metall sind.**



Jetzt online
Mitglied werden!
[www.igmetall.de/
mitglieder/mitglied-
werden](https://www.igmetall.de/mitglieder/mitglied-werden)

„Gemeinsam sind wir stark“ - 46 Jahre Mercedes-Benz

Ralf Hörning über Haltung, Verantwortung und was bleibt

Es sind nicht nur Jahre, die hier zu Ende gehen, es ist ein ganzes Arbeitsleben. Seit 1980 hat Ralf Hörning den Standort Untertürkheim miterlebt und mitgestaltet. Als Handwerker gestartet, übernahm er früh Verantwortung als Vertrauensmann und später als Betriebsrat, dem er seit 2014 angehört. Mit dem 10. Juni 2026 endet seine aktive Zeit im Unternehmen. Im Anschluss beginnt für ihn die passive Phase der Altersteilzeit. Er steht für Verlässlichkeit, klare Worte und die Nähe zu den Menschen.

Dein Engagement begann früh als Vertrauensmann. Welche Erfahrungen wirken bis heute nach?

Ich bin 1980 als ins Unternehmen gekommen. In den Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche und bei Warnstreiks habe ich erlebt, was es bedeutet, wenn Kolleginnen und Kollegen gemeinsam für ihre Interessen eintreten. Das hat mich geprägt.

Mein damaliger Vertrauensmann hat mich angesprochen und gesagt, ich soll das machen. Ich habe es zuerst gar nicht so gesehen, habe es dann aber gemacht und bin immer tiefer in die Themen hineingewachsen.

Ich habe gelernt, Verantwortung für andere zu übernehmen. Später in der Logistik kam mir mein handwerkliches Verständnis zugute. Dort geht es darum, schnell zu reagieren und Lösungen zu finden.

Bis heute gilt für mich: für andere da sein, zuhören und Dinge gemeinsam voranbringen.

Was hat deine Arbeit als Betriebsrat geprägt?

Zuhören und gemeinsam Lösungen entwickeln, das war für mich immer der Kern.

Dabei waren mir beide Seiten wichtig. Das Unternehmen muss erfolgreich sein. Gleichzeitig sollen die Menschen gerne zur Arbeit kommen und Spaß an ihrer Arbeit haben. Für mich gehört beides zusammen.

Welche Werte haben dich dabei geleitet?

Ich bin ein Teamplayer. Lösungen entstehen gemeinsam.

Man kann hart in der Sache sein und bleibt trotzdem respektvoll im Umgang. Vertrauen ist dabei das wichtigste Fundament.

„Ich erwarte nichts von anderen, was ich nicht selbst bereit bin zu tun.“

Gibt es Momente oder Projekte, die dir besonders im Gedächtnis geblieben sind?

Drei Dinge stechen für mich heraus. Der Aufbau von Esslingen-Zell, das Halten von Aufgaben im Unternehmen statt Auslagerung und der Einsatz für den eCampus mit eigener Logistik.

Das zeigt mir, dass man etwas verändern kann, wenn man dranbleibt, auch wenn es Zeit braucht.

Ich habe immer in Projektschritten gedacht. Ein Thema abschließen und dann das nächste angehen. In der Logistik waren das zum Beispiel klare Entgeltstrukturen, Jobfamilien, Verbesserungen in der Ergonomie oder feste Ansprechpartner für Personalthemen.

Mir war wichtig, das große Ganze und den Alltag zusammenzudenken. Also strategische Themen genauso wie konkrete Verbesserungen vor Ort.

Und ich bin immer klar aufgetreten. Ich gehöre zur IG Metall und stehe gleichzeitig für meine eigenen Werte. Dinge offen ansprechen gegenüber allen Seiten.

Was bedeutet für dich gute Betriebsratsarbeit im Alltag?

Verlässlichkeit. Wenn jemand anruft, bekommt er eine Antwort.

Wir sind für unsere Aufgabe bezahlt freigestellt. Deshalb sind wir den Kolleginnen und Kollegen verpflichtet und müssen uns bewusst sein, dass andere unsere Arbeit mittragen. Für mich heißt das, erreichbar zu sein, zuzuhören und sich zu kümmern. Die Beschäftigten leisten jeden Tag viel und halten den Betrieb am Laufen.

Am Ende geht es darum, dass niemand untergeht.

Wenn du auf das Werk heute schaust: Was hat sich am stärksten verändert?

Alles ist komplexer, schneller und oft auch anstrengender geworden.

Was mir fehlt, ist die Zeit für echte Gespräche. Digitalisierung hilft, aber sie ersetzt nicht den direkten Austausch zwischen Menschen.

Gleichzeitig stehen viele Bereiche unter Druck. Es wird gespart, Personal fehlt und dadurch fehlt oft die Zeit, sich wirklich um Themen zu kümmern. Dabei geben die Kolleginnen und Kollegen jeden Tag ihr Bestes.

Früher waren deutlich mehr Menschen im Werk, vieles wurde intern gemacht. Heute ist vieles stärker auf Kerngeschäft ausgerichtet.

Für mich ist klar: Produktion und Verwaltung funktionieren nur miteinander.



Mit Blick nach vorn: Was wünschst du dir für das Unternehmen und den Standort?

Ich wünsche mir, dass wieder stärker an die eigenen Beschäftigten geglaubt wird. Mit engagierten und wertgeschätzten Menschen bekommt man die besten Ergebnisse. Ich wünsche mir, dass die Kolleginnen und Kollegen gerne zur Arbeit kommen und sich hier wohlfühlen. Dafür braucht es Führung, die Orientierung gibt und Verantwortung übernimmt.

Und es braucht wieder mehr offene und ehrliche Gespräche. Probleme ansprechen, Ideen zulassen und Dinge ausprobieren.

Mercedes sollte offen bleiben für Neues und gleichzeitig wissen, wofür die Marke steht. Qualität, Anspruch und Vertrauen in die eigenen Leute.

Was möchtest du den Kolleginnen und Kollegen mitgeben?

Gemeinsam sind wir stark. Und wir dürfen uns nicht auseinanderdividieren lassen.

Und ganz persönlich: Worauf freust du dich jetzt?

Darauf, dass morgens kein Wecker mehr klingelt. Und auf mehr Zeit für Familie, Ehrenamt und das Leben.

Zum Schluss: Dein Blick auf den Abschied Wenn du heute auf deinen Abschied und den kommenden Übergang in die passive Altersteilzeit blickst: Was geht dir dabei durch den Kopf?

Ehrlich gesagt hatte ich erwartet, dass dieser Moment emotionaler für mich sein würde. Aber ich gehe mit einem sehr guten Gefühl. Die Themen sind übergeben, die Übergänge sind sorgfältig vorbereitet und ich weiß, dass alles in guten Händen weitergeführt wird.



Gleichzeitig bleibt es natürlich ein besonderer Einschnitt, nach so vielen Jahren Verantwortung loszulassen.

Ich blicke aber auch mit Vorfreude auf den neuen Lebensabschnitt. Es entsteht Raum für Familie, für ehrenamtliches Engagement und für Themen, die bisher oft hinten anstehen mussten. Ich habe mir bereits konkrete soziale Projekte vorgenommen. Deshalb habe ich überhaupt nicht das Gefühl, in ein Loch zu fallen. Im Gegenteil, vieles wird sich auf andere Weise fortsetzen.

Was mich über all die Jahre geprägt hat, bleibt auch künftig mein Antrieb. Sich für die Schwächeren einzusetzen und soziale Gerechtigkeit im Blick zu behalten. Themen wie sichere Arbeitsplätze, eine verlässliche Rente, gute Gesundheitsversorgung und ein insgesamt sicheres Leben für die Menschen bleiben zentrale Anliegen.

Und nicht zuletzt geht es mir darum, dass die soziale Balance erhalten bleibt und das, was wir gemeinsam erreicht haben, auch in Zukunft Bestand hat.



Lieber Ralf,

wir danken dir für deinen jahrzehntelangen Einsatz, deine Klarheit und dein großes Engagement für die Kolleginnen und Kollegen.

Für deinen neuen Lebensabschnitt wünschen wir dir Gesundheit, Zeit für das, was dir wichtig ist, und weiterhin so viel Energie für das, was dich antreibt.

Alles Gute!

Serkan Demirci – neues BR-Mitglied

Neu im Betriebsrat: Serkan Demirci wurde im Frühjahr erstmals in das Gremium am Standort Untertürkheim gewählt. Bislang war er nicht im Betriebsrat aktiv – umso spannender ist der Blick auf seine Motivation, seine Themen und seine Erwartungen an die Arbeit im Gremium.

Beruflicher Werdegang

Seit 1998 ist Serkan Demirci in der Gießerei im Werkteil Mettingen tätig. In dieser Zeit hat er unterschiedliche Stationen durchlaufen, vom Systemführer bis zum Systemkoordinator. Neben seiner beruflichen Tätigkeit engagiert er sich seit vielen Jahren in der IG Metall, unter anderem als stellvertretender Vertrauenskörperleiter. Bereits vor seiner Wahl in den Betriebsrat war er im Ausschuss Leistungsbemessung aktiv und hat sich intensiv mit Arbeitsabläufen, Zeitaufnahmen und Leistungsbewertung beschäftigt.

Motivation für den Betriebsrat

Durch seine langjährige Tätigkeit als Vertrauensmann und stellvertretender Vertrauenskörperleiter hat Serkan Demirci die Betriebsratsarbeit über viele Jahre intensiv begleitet und mitgestaltet.

Für ihn war deshalb früh klar, dass er selbst den nächsten Schritt gehen und Verantwortung im Betriebsrat übernehmen möchte. Mit seiner Kandidatur für die Betriebsratswahl in diesem Jahr hat er diese Entscheidung bewusst getroffen. Er freut sich, dass ihm die Kolleginnen und Kollegen ihr Vertrauen geschenkt haben.

Sein Ziel ist es, seine Erfahrung einzubringen und gemeinsam faire sowie zukunftsorientierte Lösungen für die Beschäftigten zu entwickeln.

Klare Haltung

Eine rote Linie ist für ihn erreicht, wenn Gesundheit, Würde oder die soziale Sicherheit der Beschäftigten gefährdet werden.

Nah an den Kolleginnen und Kollegen

Der direkte Austausch ist für ihn entscheidend. Präsenz im Alltag, ein offenes Ohr und ehrliches Zuhören bilden die Grundlage seiner Arbeit.



Anspruch an die eigene Arbeit

Er möchte daran gemessen werden, verlässlich, transparent und lösungsorientiert zu handeln und daran, ob Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen spürbar werden.

Blick nach vorn

Sein Herz hängt an der Gießerei, in der er seine gesamte berufliche Laufbahn verbracht hat. Umso wichtiger ist es ihm, dass dieser Bereich auch künftig eine starke Rolle am Standort spielt.

Dabei setzt er auf Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und den offenen Austausch. Sein Ziel ist klar: gemeinsam Lösungen finden und konkret etwas für die Beschäftigten bewegen.



WILLKOMMEN IM TEAM

Centerversammlungen starten

Informieren und teilnehmen

Die diesjährigen Centerversammlungen stehen an. Centerleitung und Betriebsrat informieren über aktuelle Themen und Entwicklungen im Unternehmen. Wir freuen uns auf eure Teilnahme.

Hinweis:

Für einzelne Termine wird ein Bustransfer von Außenstellen organisiert. Informationen zu Abfahrtszeiten und Ablauf erfolgen in den jeweiligen Centern.

Center	Werkteil	Tag	Datum	Uhrzeit	Ort	Ansprechpersonen Betriebsrat	Centerleitung
MO/QD	UT	Montag	29.06.2026	08:30 - 12:00 Uhr	Kantine Untertürkheim (Geb. 135)	Thomas Fretz Hüseyin Küçükkelci	Christiane Netzer
MO/PM MO/PSCV (UT) MO/PSCSU (UT) * MO/ST * MO/EL * alle MV * MO/SI TM (UT) * PT/SCN (Mittelkai, Zentralversand und ES-Zell) * PT/SCA * Gastro Untertürkheim	UT	Dienstag	30.06.2026	08:30 - 12:00 Uhr	Carl-Benz-Arena Mercedesstr. 73 70372 Stuttgart	Serkan Senol Zorica Cosic"	Marcel Jost Alexander Reck Anouck Arnaud Klaus Bücheler Heiko Gaiser Moritz Mack/ Martin Haug (Gastro)
MO/PD * MO/PSCV (Produktionsversorgung LOG) * MO/PSCSU (Versand LOG) Gastro Hedelfingen * TM anteilig * MO/PD-SUM"	Hefi	Dienstag	30.06.2026	08:30 - 12:00 Uhr	Geb. 41, Waren- eingang Hedel- fingen	Hüseyin Küçükkelci Sven Schmiech	Falk Pruscha Patrick Baur Dr.-Ing. Christina Sobotka Evelyn Schmid
MO/PS * MO/PSCV * MO/PSCSU * HR/PMGG (Gastro Mettingen, Brühl & Vaihingen) PT/xDV (Ausbildung Brühl)	Me	Dienstag	30.06.2026	08:30 - 12:00 Uhr	Geb. 5 Wareneingang + Fuhrparkhalle Mettingen	Adnan Yürekli Gabriela Reich	Alexander Reck Patrick Baur Christopher P. Acker Ferry Stevens Moritz Mack/ Martin Haug
MO/PE und MO/PPOE * MO/PPS * MO/PB * MO/EF (Fabrikplanung)	UT	Dienstag	30.06.2026	13:30 - 16:00 Uhr	Carl-Benz-Arena Mercedesstr. 73 70372 Stuttgart	Stefan Rumpf Timo Entenmann	Dr. Knud Lembke
PT/TO * PT/TE	Me	Mittwoch	01.07.2026	09:00 - 11:00 Uhr	Mettingen, Geb. 4/4, Raum 002	Timo Entenmann Amel Mujic	Kai Fischer
PT/MOP * BR * PT/PHD * PT/EPT * PT/xDD * PT/EPS	Me	Mittwoch	01.07.2026	09:00 - 11:00 Uhr	Gießereiwelt	Michaela Schindler Stefan Rumpf	Uwe Oentrich Dr. Martin K. Riedel
RD – Untertürkheim * PT/TD * QM/QP * PS * MB Intellec- tual Property (o63)	UT	Donnerstag	02.07.2026	08:30 - 11:00 Uhr	Kantine Untertürk- heim (Geb. 135)	Stefan Rumpf Giuseppe Caputi	Jörg Bartels
FPR	Me	Dienstag	07.07.2026	09:00 - 11:00 Uhr	Geb. 4. 5. OG Taff-Fläche Mettingen	Michaela Schindler Stefan Rumpf	Jasmin Stelter
PT/PSD Feuerwehr A-Schicht, Werkschutz	UT	Mittwoch	08.07.2026	13:00 - 15:00 Uhr	Feuerwache Untertürkheim	Michaela Schindler Timo Entenmann Pablo Alderete- Goelz	Benjamin Seitz
MP	UT	Donnerstag	09.07.2026	08:30 - 10:30 Uhr	Kantine Untertürk- heim (Geb. 135)	Amel Mujic Timo Entenmann	Dr. Carsten Breckner
PT/PSD Feuerwehr B-Schicht, Werkschutz	Me	Donnerstag	09.07.2026	13:00 - 15:00 Uhr	Feuerwache Mettingen	Michaela Schindler Timo Entenmann Pablo Alderete- Goelz	Benjamin Seitz



Starkes Zeichen am 1. Mai

Mehr Teilnehmer, klare Kante gegen Jobabbau

Bei bestem Wetter und in kämpferischer Stimmung wurde der 1. Mai in diesem Jahr gemeinsam demonstrierend und feiernd begangen – mit deutlich mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmern als im vergangenen Jahr. Unter dem Motto „**Erst unsere Jobs, dann eure Profite**“ setzten die Gewerkschaften ein klares Zeichen für sichere Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen demonstrierten gegen Jobabbau, steigende Lebenshaltungskosten und Angriffe auf Arbeitnehmerrechte.

Besonders sichtbar wurde das in Stuttgart, Sindelfingen und Göppingen. In Göppingen kamen durch die starke Mobilisierung mehr als 800 Menschen auf dem Schillerplatz zusammen. Im Vergleich dazu konnte die AfD trotz landesweiter Mobilisierung nicht einmal 300 Personen auf dem Marktplatz versammeln.

Der 1. Mai war damit in der gesamten Region ein starkes Zeichen für Solidarität und gesellschaftlichen Zusammenhalt.



Ein Kollege meldet sich zu Wort

Klare Haltung zeigen: Für Zusammenhalt im Betrieb

In unseren Betrieben tritt seit einigen Jahren die Gruppierung „Zentrum“ auf und stellt sich als Alternative zu Gewerkschaften dar. Ihr Gründer hatte in der Vergangenheit Verbindungen zur Rechtsrock Szene rund um die Band „Noie Werte“. In Medienberichten und Einschätzungen von Beobachtern wird dieses Umfeld dem rechten Spektrum zugeordnet. Zudem werden immer wieder inhaltliche und personelle Überschneidungen mit der Alternative für Deutschland beschrieben.

Politische Einflussnahme im Betrieb

Verschiedene Darstellungen zeigen, dass „Zentrum“ in einem Umfeld agiert, in dem Akteure, Medien und Initiativen aus dem rechten Spektrum miteinander vernetzt sind. Kritiker sehen darin den Versuch, politische Positionen gezielt in die Betriebe zu tragen und dort Einfluss zu gewinnen. Die damit verbundenen Botschaften wirken eher spaltend als verbindend.

Wofür die IG Metall steht

Dem steht die klare Haltung der IG Metall gegenüber. Über Jahrzehnte hinweg hat sie für Tarifverträge, faire Löhne, sichere Arbeitsplätze und Mitbestimmung gestritten. Diese Erfolge gelten für alle Beschäftigten, unabhängig von Herkunft oder Lebensweg. Gerade dieser Zusammenhalt ist die Grundlage unseres Erfolgs – auch bei Mercedes.

Zusammenhalt ist keine Selbstverständlichkeit

Umso schwerer nachvollziehbar ist es, wenn auch Kolleginnen und Kollegen mit eigener Migrationsgeschichte Gruppierungen wie „Zentrum“ oder Parteien unterstützen, die für Ausgrenzung stehen oder gesellschaftliche Spaltung vorantreiben. Für viele ist das keine abstrakte Diskussion, sondern eine persönliche Frage von Haltung und Zusammenleben.

Unser Anspruch im Betrieb

Für uns gilt deshalb ein klarer Grundsatz: Im Betrieb geht es nicht um Spaltung, sondern um Zusammenhalt.

**Vielfalt ist keine Schwäche.
Vielfalt ist unsere Stärke.**

Aydemir Atici
MO/PDTM

Erinnern heißt Haltung zeigen

IG Metall gedenkt am 8. Mai in Untertürkheim

Anlässlich des 81. Jahrestags der Befreiung vom Nationalsozialismus haben die IG Metall Vertrauensleute am Mercedes-Benz Standort Untertürkheim am Mahnmal „Tag und Nacht“ der Opfer von Krieg, Faschismus und Zwangsarbeit gedacht.

Das Mahnmal erinnert an die vielen Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter, die während der NS-Zeit in den damaligen Daimler Werken unter unmenschlichen Bedingungen arbeiten mussten. Mit der Kranzniederlegung setzten die Vertrauensleute ein bewusstes Zeichen gegen das Vergessen – und für Demokratie, Solidarität und Menschenwürde.

Für die IG Metall bleibt der 8. Mai ein Tag mit besonderer Bedeutung. Die Gewerkschaften wurden im Nationalsozialismus verfolgt und zerschlagen. Daraus ergibt sich ein klarer Auftrag für heute: Haltung zeigen gegen Ausgrenzung, Hass und rechte Ideologien – und für Mitbestimmung, soziale Gerechtigkeit und ein respektvolles Miteinander.

In ihren Redebeiträgen machten **José Miguel Revilla Colino**, Vertrauenskörperleiter in Untertürkheim, und **Eleftherios Tolmidis**, Vertrauenskörperleiter in Sindelfingen, deutlich:

Erinnerung darf nicht folgenlos bleiben – sie ist Auftrag, Demokratie und Arbeitnehmerrechte aktiv zu verteidigen.



GUTE ARBEIT ▲ GUTES LEBEN
80 JAHRE IG METALL STUTTGART



**Jetzt Mitglied werden und gemeinsam
mit uns die Zukunft gestalten!**



Jetzt online Mitglied werden!

www.igmetall.de/mitglieder/mitglied-werden



**WEIL'S
WIRKT.**

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; Icons: ©freepik.com,
Titelbilder ©Julian Rettig