

MITGESTALTEN MITBETEILIGEN MITBESTIMMEN

Tätigkeitsbericht 2024



Mercedes-Benz
GESAMT-
BETRIEBSRAT

INHALT

EDITORIAL

Vorwort Ergun Lümalı und Michael Häberle	3
Euer Gesamtbetriebsrat und seine Kommissionen	5

#01 MITPRÄGEN

Verlängerung Rahmensozialplan	8
Rekord-Ergebnisbeteiligung	9
Mehr Geld für Ferienbeschäftigte	9
Mehr Entgelt dank Tarifvertrag	10
Forderung Zukunftssicherung 2035	11
Deutliche Verbesserungen für Gastro-Beschäftigte	12
Attraktivierung Altersteilzeit	13
Niederlassungen: Regelungen verhandelt	14

#02 MITENTWICKELN

Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten	19
Digitalisierung im Personalbereich: HCM-Cloud und HR TOM	21
SAFe: der Schlüssel zur agilen Transformation	22
Mobiles Arbeiten wird noch flexibler	23
Zukunftsfähig aufgestellt mit der Expert Journey	24

#03 MITEINBEZIEHEN

Befragung zur WAO	26
Ordentlich sparen mit corporate benefits	28
Mercedes-Benz Members	29
Gesamtbetriebsrat im Austausch mit der Politik	31
Interessenvertretung weltweit vernetzt	33

#04 MITMISCHEN

Nachhaltigkeit: die neue Währung im Wettbewerb der Zukunft	35
Verbesserungen bei BAM-Prozessen angestrebt	37
Vielfalt stärkt: Frauenförderung	38
Beschäftigte mit Behinderung – gut vertreten durch die GSBV	39
Aus der Welt der Auszubildenden und DH-Studierenden	42
Training goes global	44

ANHANG

Kommissionen und Arbeitskreise des Gesamtbetriebsrats und weitere Gremien	46
Impressum	47

MITGESTALTEN MITBETEILIGEN MITBESTIMMEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Demokratie ist kein Zustand, sondern eine Aufgabe.“ Mit dieser treffenden Aussage von Wolfgang Thierse erinnert uns der ehemalige Präsident des Deutschen Bundestages daran, dass die Errungenschaften, auf die wir in diesem Jahr besonders stolz zurückblicken – 75 Jahre Grundgesetz und 75 Jahre Tarifvertragsgesetz –, nicht selbstverständlich sind. Sie sind vielmehr das Fundament, auf dem wir unsere Rechte als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fest verankert wissen. Unserer Rechte, die uns Mitbestimmung und Teilhabe an den Entscheidungen in unserer Arbeitswelt ermöglichen.



Mercedes-Benz Gesamtbetriebsrat

Diese Meilensteine in der Geschichte unserer Demokratie mahnen uns, die Bedeutung der Mitbestimmung in unserer Gesellschaft und in unserem Unternehmen niemals als Selbstverständlichkeit anzusehen. Die Rechte und Freiheiten, die uns die genannten Gesetze garantieren, sind Errungenschaften, die es zu schützen gilt.

Mitbestimmung ist kein Geschenk, sondern ein hohes Gut, das wir uns gemeinsam immer wieder erarbeiten und verteidigen müssen. Gerade in Zeiten des Wandels und der Unsicherheiten ist es wichtig, dass wir uns unserer Stärke, unserer Rechte und unserer Geschlossenheit bewusst bleiben.

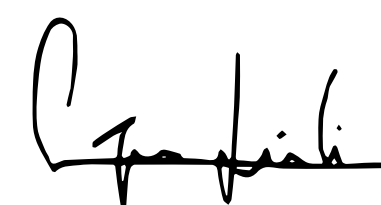
Mitbestimmung gibt uns die Kraft, solidarisch zusammenzustehen, unsere Stimme zu erheben und als Belegschaft unsere Rechte und Interessen selbstbewusst einzufordern. Wir nehmen aktiv Einfluss darauf, unsere Arbeitsbedingungen nach unseren Vorstellungen mitzugestalten, mitzubestimmen und unsere Arbeitswelt zu einem Ort zu machen, der die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt. Dabei wissen wir: Nur gemeinsam sind wir stark genug, die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft erfolgreich zu bewältigen.

Die vergangenen Monate haben einmal mehr verdeutlicht, wie entscheidend es ist, geschlossen aufzutreten und unsere Mitbestimmungsrechte konsequent zu nutzen. Gemeinsam haben wir uns dafür starkgemacht, dass die Stimmen und Anliegen der Beschäftigten nicht nur gehört, sondern auch ernst genommen und in den Mittelpunkt unternehmerischer Entscheidungen gerückt werden – sei es bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Herausforderungen, der Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen oder der Schaffung von Zukunftsperspektiven. Unser Ziel ist es, die Interessen der Belegschaft entschlossen zu vertreten und dafür zu sorgen, dass unsere Belange direkten Einfluss haben – in Verhandlungen, bei wichtigen Entscheidungen und bei der Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

„MITGESTALTEN, MITBETEILIGEN, MITBESTIMMEN“ – dieses Motto steht nicht nur für die Grundsätze unserer Arbeit, sondern auch für unser Engagement, die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen im Sinne einer aktiven Mitbestimmung zu vertreten.

Unter dem Motto „MITGESTALTEN, MITBETEILIGEN, MITBESTIMMEN“ geben wir als Gesamtbetriebsrat in diesem Tätigkeitsbericht einen Überblick über unsere Arbeit im vergangenen Jahr. Wir zeigen auf, welche Erfolge und Fortschritte wir erzielt haben, aber auch, welche Aufgaben noch vor uns liegen. Das Motto steht dabei nicht nur für die Grundsätze unserer Arbeit, sondern auch für unser Engagement, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Sinne einer aktiven Mitbestimmung zu vertreten. Auch weiterhin wird unsere Arbeit geprägt sein von dem Bewusstsein, dass nur eine starke und geeinte Belegschaft ihre Rechte erfolgreich wahren und ausbauen kann. Dafür setzen wir uns als Betriebsräte vor Ort und als Gesamtbetriebsrat ein: durch Handeln, das sichtbar ist, und Vereinbarungen, die spürbar sind.

Lasst uns auch in Zukunft geschlossen auftreten und die Kraft der Mitbestimmung nutzen, um gemeinsam erfolgreich zu sein und uns für eine gerechtere und menschlichere Arbeitswelt einzusetzen.



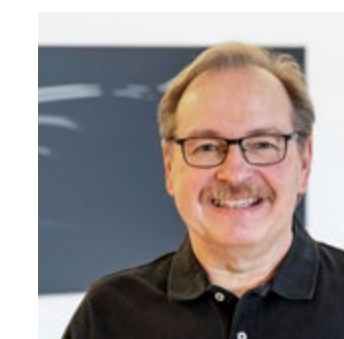
Ergun Lümalı

Vorsitzender des Mercedes-Benz
Gesamtbetriebsrats



Michael Häberle

Stellv. Vorsitzender des Mercedes-Benz
Gesamtbetriebsrats



Euer Gesamtbetriebsrat und seine Kommissionen

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) ist die Interessenvertretung der Beschäftigten von Mercedes-Benz in Deutschland. Er setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Werke und Geschäftsfelder zusammen. **Die Standorte in Deutschland entsenden i. d. R. die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der örtlichen Betriebsratsgremien in den GBR.** Hinzu kommen fünf Repräsentantinnen und Repräsentanten aus den Niederlassungen (NDL) sowie ein Vertreter des Mercedes-Benz Vertriebs Deutschland (MBVD) aus Berlin.

Betriebsrat Werk Hamburg



Jörg Thiemer



Torsten Ahrens

Vorsitzender Arbeitskreis betriebliche Altersvorsorge (AK bAV)

Betriebsrat Standort Bremen



Michael Peters

Vorsitzender Kommission für Arbeitspolitik (KfA)



Serkan Gök

Betriebsrat Werk Düsseldorf



Metin Gürbüz



Anil Simsek

Bezirksvertreter NDL



Ulrich Thieme

NDL Hamburg

Betriebsrat GLC/LC – Logistik-Center Hannover



Sven Dedden

Vorsitzender Logistikkommission (LogK)

Betriebsrat Werk Berlin



Fevzi Sikar

Vorsitzender Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (KAUG)



Bojan Westphal

Vorsitzender IT-Kommission/Werke (ITK)

Betriebsrat MBVD



Marcus Oremek

Bezirksvertreter NDL



Holger Konrath

NDL Rhein-Ruhr

**Betriebsrat GLC/LC –
Global Logistics Center Germersheim**



Kai Ackermann

Betriebsrat Werk Rastatt



Murat Sür

Vorsitzender Kommission für
Bildung und Qualifizierung (KBQ)



Torsten Höink

Vorsitzender Arbeitskreis
Ideenmanagement (AK IDM)

Betriebsrat Werk Kuppenheim/WTRA



Denise Jusic

Betriebsrat Standort Sindelfingen



Ergun Lümalı (GBR-Vorsitzender)

Vorsitzender Verhandlungskommission (VK),
Vorsitzender Wirtschafts-, Innovations- und
Investitionsausschuss (WIIA)



Stefan Heinzl

Vorsitzender Personalkommission (PK)

Betriebsrat Standort Untertürkheim



Michael Häberle

(stellv. GBR-Vorsitzender)



Michael Clauss

Vorsitzender Entgeltkommission (EK),
Vorsitzender Technische Kommission (TK)

Bezirksvertreterin NDL



Christine Kuwaldt

NDL Frankfurt

Bezirksvertreter NDL



Michael Bettag

NDL Nürnberg,
Vorsitzender Niederlassungs-
kommission (NLK)

Betriebsrat Zentrale



Sabine Winckler



Tim Strebe

Bezirksvertreter NDL

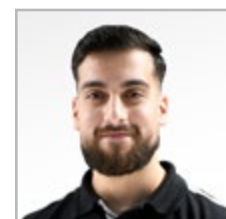


Jens Klaiber

NDL Stuttgart

Gäste

**Gesamtjugend- und
Auszubildendenvertretung (GJAV)**



Emre Ibis

**Gesamtschwerbehinderten-
vertretung (GSBV)**



Walter Wendt

**Betriebsrat Mercedes-Benz
Ludwigsfelde GmbH**



**Hanns-Christoph
Schneider**

Aufsichtsrat



Gabriela Neher

Aufsichtsrat



Monika Tielsch

Aufsichtsrat/IG Metall



Sebastian Fay

Aufsichtsrat/IG Metall



Roman Zitzelsberger

A person is holding a large red sign with white text. The sign has a decorative border of white diagonal lines at the top and bottom. The text on the sign is in white. The background shows the person's hands and part of their dark blue shirt.

#01

Unsere Arbeitsbedingungen **MITPRÄGEN**

Bindeglied zwischen Belegschaft und Unternehmensführung: Als Betriebsrat sorgen wir dafür, dass unsere Arbeitsbedingungen nicht nur von oben bestimmt werden, sondern dass die Interessen der Beschäftigten Gehör finden und gemeinsam Lösungen entwickelt werden. Mit wegweisenden Gesamtbetriebsvereinbarungen schaffen wir Sicherheit und Stabilität in turbulenten Zeiten.

Verlängerung Rahmensozialplan

Ein Rahmensozialplan ist ein wichtiges Instrument im Rahmen der sozialen Verantwortung eines Unternehmens gegenüber seinen Beschäftigten. Er spannt ein Sicherheitsnetz für die Beschäftigten, sollte es zu betriebsbedingten Veränderungen im Rahmen von Restrukturierungen, Betriebsstilllegungen, Verlagerungen oder Rationalisierungsmaßnahmen kommen.

Ende 2023 haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung **die Verlängerung des**

Rahmensozialplans bis Ende 2032 beschlossen. In Summe konnten wir dabei auch die **Konditionen zugunsten der Beschäftigten** noch einmal deutlich **verbessern**. Unter anderem wurden die Sockel- und Zusatzbeträge, die Abfindungshöhe bei bereits bestehendem Rentenzugang, die Mobilitätspauschale sowie die Fahrtkostenpauschale erhöht. Ein toller Erfolg, der zeigt: **Wenn wir mitbestimmen, kommt am Ende mehr für die Beschäftigten heraus.**



Ein Rahmensozialplan ist eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmen. Die Rechtsgrundlage ist dafür im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert, insbesondere in den §§ 111 ff. BetrVG. Ein Rahmensozialplan ist somit ein Ergebnis der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Er hat das Ziel, Nachteile für die Beschäftigten durch Betriebsänderungen abzumildern. Bei einem Rahmensozialplan, wie ihn Gesamtbetriebsrat und Unternehmen Ende 2023 verhandelt haben, stellen beide Parteien losgelöst von einer spezifischen Betriebsänderung Regelungen auf, die für zukünftige, noch nicht konkret geplante Betriebsänderungen gelten. Der Rahmensozialplan stellt sicher, dass bei Veränderungen im Unternehmen schnell auf eine einvernehmliche Lösung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zurückgegriffen werden kann, um die Interessen der Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen.



Ergebnisbeteiligung

Danke für außergewöhnliche Leistungen im Jahr 2023: erneut 7.300 Euro Rekord-Ergebnisbeteiligung

2023 war erneut ein Jahr voller Herausforderungen und Veränderungen. Die globalen Rahmenbedingungen waren schwierig, die Zeiten unsicher und doch hat die Mercedes-Benz Belegschaft mit enormer Flexibilität viel erreicht. Trotz des schwierigen Umfelds hat sie es möglich gemacht, dass das Unternehmen 2023 sehr erfolgreich war. Mehr als zwei Millionen verkaufte Fahrzeuge sind ein deutlicher Beleg dafür.

Als Dank für diese Leistungen und die hohe Flexibilität haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung darauf verständigt, das herausragende Engagement erneut mit einer **Ergebnisbeteiligung in Rekord-Höhe von 7.300 Euro für das Geschäftsjahr 2023** zu honorieren. Rund 100.000 anspruchsberechtigte Kolleginnen und Kollegen in Deutschland haben die Ergebnisbeteiligung mit dem April-Entgelt 2024 erhalten.

Bereits im letzten Jahr haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen in der „Rahmen-Gesamtbetriebsvereinbarung über eine Ergebnisbeteiligung“ die Neuausrichtung der Ergebnisbeteiligung beschlossen, die nun

erstmals zum Tragen kam. **Die Ergebnisbeteiligung richtet sich nun an der Zielerreichung des Unternehmens aus.** Für Tarifbeschäftigte mit Anspruch auf die Ergebnisbeteiligung wurde die Berechnungslogik mit der bestehenden Systematik des Bonus für leitende Führungskräfte und E4 Executive vereinheitlicht und bringt damit deutlich mehr Potenzial für die Beschäftigten mit sich. Dass wir als Gesamtbetriebsrat in eurem Sinne **mitbestimmen, macht sich bezahlt** und bringt uns als Belegschaft langfristig weiter voran.

Für die Beschäftigten in den Niederlassungen wurde die Ergebnisbeteiligung individuell verhandelt ([S. 17](#)).



Anerkennungsprämie für Leihbeschäftigte

Als Betriebsrat war es uns schon immer ein großes Anliegen, dass wir unsere **Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit am Erfolg des Unternehmens mitbeteiligen.**

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Erhöhung der Personalflexibilität (DMove) regelt, dass sie eine sogenannte Anerkennungsprämie erhalten, wenn die Beschäftigten der Mercedes-Benz Gesellschaften eine Ergebnisbeteiligung bekommen. Voraussetzungen sind eine mehr

als zweimonatige Beschäftigung über eine Zeitarbeitsfirma in der Produktion im betreffenden Kalenderjahr sowie die Beschäftigung bei derselben Zeitarbeitsfirma zum Zeitpunkt der Auszahlung der Ergebnisbeteiligung.

Es freut uns sehr, dass wir für das Geschäftsjahr 2023 **in allen Produktionswerken**, in denen Leiharbeitende tätig sind, eine **Anerkennungsprämie in Höhe von zehn Prozent der Ergebnisbeteiligung** durchsetzen konnten.



Mehr Geld für Ferienbeschäftigte

Die Rekrutierung von Ferienbeschäftigten auf dem Markt wird zunehmend schwieriger und macht auch vor Mercedes-Benz nicht Halt. Der für 2023 vereinbarte „Welcome Back Bonus“ – ein einmaliger Anreiz von 200 Euro für wiederkehrende Ferienbeschäftigte in der Produktion – änderte daran leider nicht viel. Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben deshalb gemeinsam entschieden, die Vergütung für Ferienbeschäftigte im direkten Bereich **noch einmal attraktiver zu gestalten: Zum 1. Mai 2024 stieg die Pauschalvergütung für Ferienbeschäftigte im direkten Bereich um 200 Euro pro Monat an.**

Bereits 2022 haben wir mit dem Unternehmen die Vergütung der **Ferienbeschäftigten und Werkstudierenden im indirekten Bereich** in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgeschrieben. Definiert wurde eine **stufenweise Anhebung** der Vergütung der Ferienbeschäftigten und Werkstudierenden im indirekten Bereich auf mindestens EG 01 der ERA-Entgelttabelle. **Der Zielwert bzw. mindestens EG 01 wird zum 01. Januar 2025 erreicht.** Die Vergütung erhöht sich danach tarifdynamisch.

Mehr Entgelt dank Tarifvertrag

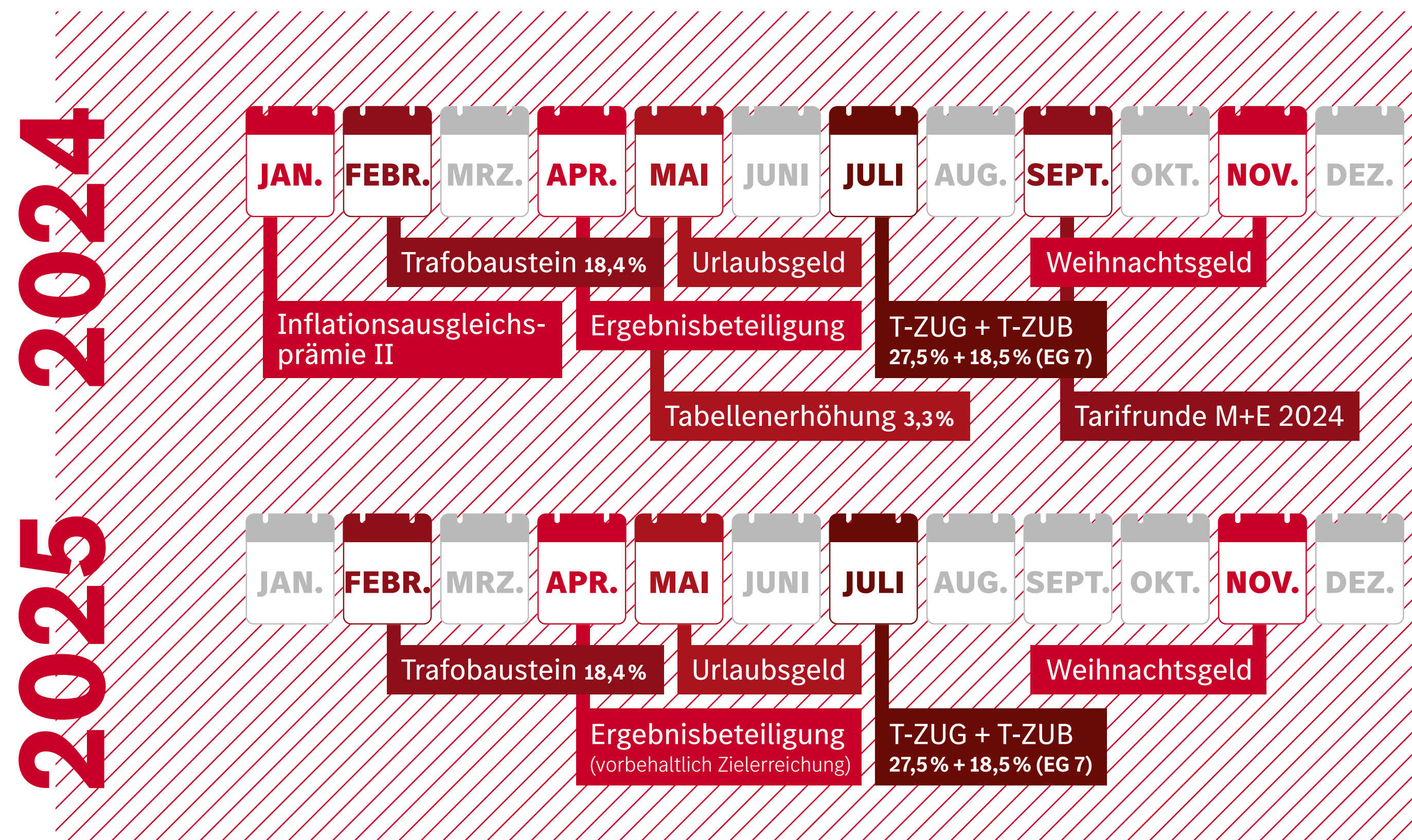
Tarifrunde 2024

Der Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütung galt bis zum 30. September 2024. Seit Mitte September laufen die Tarifverhandlungen zwischen IG Metall und Südwestmetall in der **Tarifrunde 2024**. Die **IG Metall fordert 7 Prozent mehr Geld** und eine überproportionale **Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 170 Euro pro Monat** bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Am 28. Oktober 2024 endet die Friedenspflicht. Sollte bis dahin keine Einigung erzielt sein, sind ab 29. Oktober 2024 Warnstreiks möglich.

Begleitet werden die Debatten von dem Wunsch der Arbeitnehmerseite nach einer sozialen Komponente, um die unteren Entgeltgruppen zu entlasten. Die bereits bestehende Wahloption zwischen Zeit und tariflichem Zusatzgeld (T-ZUG) für Vollzeitbeschäftigte mit Schichtarbeit, Pflege- oder Erziehungsaufgaben sollen auf weitere Personengruppen und Themen ausgeweitet werden.

Auf einen Blick: alle tariflichen und betrieblichen Sonderzahlungen*

Um dem hohen Inflationsdruck entgegenzuwirken, haben sich die Tarifparteien IG Metall und Südwestmetall im Tarifabschluss 2022 auf eine dauerhafte Entgeltsteigerung um insgesamt 8,5 Prozent sowie eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro geeinigt, die in zwei Schritten ausbezahlt wurde.



* Stand September 2024.
 Alle %-Angaben beziehen sich auf das individuelle Brutto-Monatsentgelt.
 Außer T-Zug B: Die 18,5% beziehen sich auf das Grundentgelt der jeweils gültigen Entgeltgruppe EG 7.
 Bei Auszubildenden und dual Studierenden der DHBW beziehen sich alle %-Angaben auf die jeweilige Ausbildungsvergütung.

Gesamtbetriebsrat fordert Zukunftssicherung 2035

„Das WIR im Mittelpunkt“: Unter diesem Motto stand die Betriebsräteversammlung im vergangenen Jahr. Es betont die wichtigste Ressource des Unternehmens: seine Belegschaft. In volatilen Zeiten wie diesen muss die Belegschaft erst recht in den Mittelpunkt gestellt werden. Deshalb war die **zentrale Forderung** der Veranstaltung: **Die bestehende Zukunftssicherung 2030 (ZuSi 2030) muss bis 2035 verlängert werden.** Dass wir mit der ZuSi 2030 ein echtes Pfund in der Hand haben und welchen Wert sie hat, zeigte sich erst kürzlich in den Verhandlungen für die Niederlassungen. Denn ohne unsere Zukunftssicherung, die betriebsbedingte Kündigungen bis einschließlich 2029 ausschließt, hätten wir überhaupt nicht über einen Wertausgleich reden können. Für uns Betriebsräte ist klar: Zukunftssicherungen in unserem Unternehmen stehen nicht nur auf dem Papier, sondern werden aktiv gelebt. Dafür treten wir gemeinsam ein.

Ergun Lümalı machte die Position des Gesamtbetriebsrats auf der Betriebsräteversammlung 2023 deutlich: „Wir brauchen eine Zukunftssicherung 2035, um den Kolleginnen und Kollegen die Sicherheit zu geben, die sie verdienen.“

Und **gerade in Zeiten der Transformation, des Umbruchs und der Unsicherheit brauchen die Beschäftigten mehr Rückhalt, Konstanz und Zuversicht.** Deshalb fordern wir nicht ohne Grund mehr Sicherheit und eine langfristige Perspektive – wir fordern eine Verlängerung der Zukunftssicherung bis 2035.



Ergun Lümalı richtete dafür klare Worte an den Vorstand:

„Fakt ist: Krisen meistern WIR gemeinsam und Zukunft gestalten WIR zusammen. **Auf unser starkes WIR können wir vertrauen. Dafür muss sich die Belegschaft aber auch sicher, geborgen und emotional gebunden fühlen.** Und das tut sie, wenn sie weiß, dass **Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat** hinter ihr stehen und ein Stück weit **die schützende Hand über sie halten.** Im Unternehmen sind unsere Gesamtbetriebsvereinbarungen diese schützende Hand – in dem Fall konkret unsere **Zukunftssicherung 2030.** Bei Betrachtung der Planungen und Vorgaben des Vorstands für die kommenden Jahre **muss diese Vereinbarung aus Sicht des Gesamtbetriebsrats verlängert werden.** Zumindest bis zu dem Zeitpunkt, an dem wir zu 80 bis 90 Prozent elektrifizierte Fahrzeuge haben. Für diese Zeit brauchen wir als Beschäftigte eine entsprechende Absicherung. Deshalb ist die klare Forderung an den Vorstand: Aufgrund der Unsicherheiten brauchen wir umso mehr die Sicherheit für unsere Beschäftigten. **Wir brauchen eine Zukunftssicherung 2035,** die mit entsprechenden Investitionen in die deutschen Standorte hinterlegt ist. Damit schaffen wir Vertrauen, Zuversicht und Perspektive für unsere Kolleginnen und Kollegen.“

Verbunden werden muss die Verlängerung der Zukunftssicherung mit Zielbildern für die Standorte, die die Beschäftigung absichern. Nur so können wir Arbeitsplätze bei Mercedes-Benz nachhaltig sichern.

Klar ist: Wir haben bereits in der Vergangenheit gezeigt, dass wir uns hartnäckig und entschlossen für die Mercedes-Benz Mannschaft einsetzen. Das werden wir auch jetzt tun. Wir brauchen Sicherheit in unsicheren Zeiten!

Deutliche Verbesserungen für Gastro-Beschäftigte

An deutschlandweit sieben Standorten kümmern sich rund 700 Beschäftigte der Mercedes-Benz Gastronomie GmbH um das leibliche Wohl der Kolleginnen und Kollegen bei Mercedes-Benz. Neben der Verköstigung in mehr als 20 Kantinen und 45 Shops kümmern sie sich auch um das Event-Catering, die Gäste- und Konferenzbewirtung, das Tagungshaus Lämmerbuckel sowie das Konferenz- und Tagungsmanagement. Kurzum: Ohne sie sähen unsere Mittagspausen ganz schön trist aus.

Auch die Gastro-Welt ist im Wandel, deshalb haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen Mitte dieses Jahres **die Neuordnung des Gastronomiebetriebs nachverhandelt**. Das Paket besteht aus **vier Gesamtbetriebsvereinbarungen und zwei Protokollnotizen** und schafft für die Kolleginnen und Kollegen mehr Sicherheit und Zukunftsaussichten. Durch einen kommissionsübergreifenden Arbeitskreis des Gesamtbetriebsrats wurde sichergestellt, dass alle notwendigen Kompetenzen am Verhandlungstisch vertreten waren.



Diese fünf Kerninhalte wurden verhandelt

- 1 | Nachhaltigerer Speiseplan:** Um weiterhin wettbewerbsfähige Strukturen in der Gastronomie zu schaffen und den Beschäftigten klare Zukunftsperspektiven aufzuzeigen, wurde vereinbart, den Speiseplan hin zu einem nachhaltigeren und klimaschonenden Speisenangebot neu auszurichten und die Angebots- und Preisgestaltung neu zu definieren.
- 2 | Flexi-Pool:** Um schnell und kurzfristig auf Kapazitätsanforderungen reagieren zu können – und so die Kolleginnen und Kollegen vor Überlastung zu schützen sowie die Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen –, wurde die Weiterführung eines Flexi-Pools in der Mercedes-Benz Gastronomie GmbH beschlossen.
- 3 | Arbeitszeitgestaltung:** Die Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit haben das Ziel, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Beginn und Ende der Arbeitszeit in Absprache mit ihrer Führungskraft festzulegen. Hierdurch soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse sichergestellt werden.
- 4 | Altersteilzeit:** Erstmals werden in der Mercedes-Benz Gastronomie GmbH Regelungen zur Altersteilzeit (ATZ) getroffen. Berechtigte Beschäftigte können zukünftig das ATZ-Modell 1 oder 2 in Anspruch nehmen.
- 5 | Jubiläumswendungen:** Die Betriebszugehörigkeit aller Beschäftigten der Mercedes-Benz Gastronomie GmbH soll bei Erreichen eines Dienstjubiläums durch die Gewährung von Jubiläumswendungen entsprechend gewürdigt werden.

Altersteilzeit wird noch attraktiver

Verlängerung Gesamtbetriebsvereinbarung Altersteilzeit

Ein sanfter Übergang in den Ruhestand zugunsten der Gesundheit und der Freizeit für die Beschäftigten, Flexibilität, Planbarkeit und Wissenstransfer für das Unternehmen – Altersteilzeitmodelle bringen viele Vorteile mit sich und erfreuen sich auch in unserer Belegschaft großer Beliebtheit. Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben deshalb erneut die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit (ATZ) bis einschließlich 31. Januar 2028 verlängert. Die flexiblen Renteneintrittsmöglichkeiten sind damit auch weiterhin gesichert.

Zugangsmodelle

57 Jahre

Modell 1 – bisheriges Modell Für langjährig Versicherte (35 Versicherungsjahre)

- 57–63 Jahre
- Laufzeit 1–6 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang (mit Abschlägen)

60 Jahre

Modell 3 – Spät-ATZ ab Alter 60–65 Jahre Kein Wahlmodell, nur über Standort-Sonderkontingent möglich

- Laufzeit max. 5 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang (mit Abschlägen)

63 Jahre

Modell 2 – neue Rente mit 63 plus Für besonders langjährig Versicherte (45 Versicherungsjahre)

- Beginn je Jahrgang steigend bis 65 Jahre
- Laufzeit 1–6 Jahre bis zum frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugang

65 Jahre



Die digitale Rentenübersicht wird noch umfangreicher

Seit Sommer 2023 gibt es das Online-Portal „Digitale Rentenübersicht“ der Deutschen Rentenversicherung. Dort können sich Beschäftigte über den Stand ihrer individuellen Altersvorsorge-Situation informieren, indem sie ihre erworbenen Altersvorsorge-Ansprüche – gesetzlich, betrieblich und privat – gesammelt digital abrufen können.

Und die Übersicht soll noch umfassender werden: Mit der sogenannten Rentenübersichtsanbindungsverordnung (RentÜAV) sollen bestimmte Vorsorgeeinrichtungen verpflichtet werden, sich bis spätestens 31. Dezember 2024 an die Zentrale Stelle für die Digitale Renten-

übersicht (ZfDR) anzubinden. Dazu gehört auch die Mercedes-Benz Group AG und all ihre Tochtergesellschaften. Das Unternehmen muss bis Ende des Jahres in der digitalen Rentenübersicht zu Direktversicherungen (z. B. betriebliche Altersvorsorge im Own Retail) und Direktzusagen (z. B. Mercedes-Benz Pensions Plan [MBPP], Mercedes-Benz Vorsorgekapital [MBVK]) informieren. Dazu finden regelmäßige Rücksprachen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmen statt. Es wurden bereits erste Schritte zur Anbindung unternommen.

Weitere Informationen findet ihr direkt im **Online-Portal „Digitale Rentenübersicht“**.



Niederlassungen

Projekt Horizon: Regelungen verhandelt

Der Verkauf der Mercedes-Benz eigenen Niederlassungen steht fest – das ist die neue, schmerzhafteste Realität. Eine Entscheidung des Vorstands von Mercedes-Benz gegen den Widerstand der Betriebsräte und zur Enttäuschung vieler Beschäftigter, die deutschlandweit etwa 8.000 Kolleginnen und Kollegen in rund 80 Niederlassungen betrifft. Die Niederlassungskommission, der Gesamtbetriebsrat und die Beschäftigten setzten sich mit Unterstützung der IG Metall zur Wehr und starteten die Kampagne »Wir halten zusammen. Jeden Tag.«. Das Ziel: eine gute Einigung mit Sicherheit für die Beschäftigten, Best-Ownership-Kriterien bei der Erwerberauswahl, gute Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge und Tarifbindung, ein angemessener Wertausgleich sowie Respekt für die Beschäftigten der Niederlassungen.

Durch den massiven Protest der Beschäftigten einigten sich die Verhandlungspartner Ende Juli auf zentrale Eckpunkte und beschlossen Mitte September die endgültigen Regelungen.



19.01.2024

Schreckensnachricht: Der Vorstand prüft den Verkauf der konzerneigenen Niederlassungen. Für uns als Gesamtbetriebsrat war das ein ebenso großer Schock wie für die rund 8.000 betroffenen Kolleginnen und Kollegen im deutschen Own Retail. Klar war: Das nehmen wir nicht so hin! Wir werden gegen die Vorstandspläne Widerstand leisten. Im Rahmen **bundesweit abgestimmter Betriebsversammlungen in allen rund 80 Niederlassungen** kämpften wir geschlossen für unsere Zukunft – unsere Zukunft bei Mercedes-Benz.

13.03.2024

Traurige Gewissheit: Der Verkauf ist beschlossen. Trotz zahlreicher intensiver Gespräche zwischen Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats und Vorstand und trotz des starken gemeinsamen Protests aller Betroffenen ließ sich der Vorstand nicht von seinem Vorhaben abbringen, die konzerneigenen Niederlassungen zu veräußern. Ein Schlag ins Gesicht der Kolleginnen und Kollegen, haben sie doch in den letzten Jahren zahlreiche Entbehungen auf sich genommen und viele Zugeständnisse gemacht, um ihren Beitrag zu leisten, die Profitabilität der Niederlassungen sicherzustellen. Der Schock über die einseitig getroffene Entscheidung des Vorstands sitzt nach wie vor tief und die Sorge über die Auswirkungen war bei den Beschäftigten groß.



28.03.2024

Wir halten diese Entscheidung nach wie vor für absolut falsch. Trotz der herben Enttäuschung durften wir aber nicht den Kopf in den Sand stecken. Jetzt hieß es vielmehr: gemeinsam für unsere Zukunft weiterkämpfen! Denn auch wenn die Niederlassungen zukünftig nicht mehr zu Mercedes-Benz gehören, muss das noch lange nicht bedeuten, dass sich die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen verschlechtern!

„Klar ist: **Wir werden dafür kämpfen, dass die hart er-rungenen Rechte und Absi-cherungen auch bei einem Verkauf erhalten bleiben.**

Wir gehen mit einem hohen Verantwortungsbewusstsein für unsere Kolleginnen und Kollegen in die Sondierungs-gespräche und anstehenden Verhandlungen.“

Michael Bettag | Vorsitzender der Niederlassungskommission



02.07.2024

Parallel zur Aufnahme der Sondierungs-gespräche wurde die Hintergrundkommission, bestehend aus Betriebsrätinnen und -räten der Niederlassungen und IG-Metall-Betriebsbetreuenden, gegründet. Sie begleitet den Verkaufs- und Verhandlungsprozess engmaschig und ermöglicht eine schnelle Eskalation, falls erforderlich.

Bundesweiter Aktionstag: Die Belegschaft bei Mercedes-Benz hält und kämpft zusammen. Rund 25.000 Beschäftigte an sechs Standorten demonstrierten für eine gute Zukunft und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Mercedes-Benz Niederlassungen.

Gesamtbetriebsrat und IG Metall fordern mit dem starken Rückhalt aus der Mannschaft:

- sichere Arbeitsplätze
- Best-Ownership-Kriterien bei der Erwerberauswahl
- gute Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge und Tarifbindung
- einen angemessenen Werteausgleich





„Die Eckpunkte sind ein klares Signal an alle: Wir verteidigen unsere Interessen entschlossen! Hart erkämpfte Rechte und Absicherungen bleiben größtenteils bestehen. Die ZuSi 2030 gilt auch beim Erwerber. Wir haben Respekt für die Kolleginnen und Kollegen des Own Retail erkämpft und ein tragbares Ergebnis erzielt, das langfristige Sicherheiten und finanzielle Garantien bietet. Ohne die Solidarität der Beschäftigten wäre dies nicht möglich gewesen.“

Ergun Lümalı | Vorsitzender Mercedes-Benz Gesamtbetriebsrat

23.07.2024

Der Aktionstag zeigt Wirkung: Die bundesweiten Proteste und das Kämpfen haben sich gelohnt, denn nach monatelangen und teils zähen Verhandlungen wurde Ende Juli eine Einigung erzielt. Zwar konnte der Verkauf nicht abgewendet werden, am Ende liegt dennoch ein gutes Verhandlungspaket für die Beschäftigten der Niederlassungen auf dem Tisch.

Verhandelte Eckpunkte

- **Rahmentarifvertrag:** sichert die Tarifbindung beim Erwerber langfristig und ermöglicht es, die Bewerberauswahl aktiv mitzugestalten
- **Zukunftssicherung (ZuSi 2030):** muss vom Erwerber bis Ende 2029 übernommen werden

- **Ergebnisbeteiligung:** ab dem Geschäftsjahr 2025 (Auszahlung ab 2026) jährlich 2.500 Euro bis zum Verkauf
- **Jubiläumsgeld:** innerhalb von fünf Jahren nach Übergang auf den Erwerber 100 Prozent des Jubiläumsgeldes, innerhalb von zehn Jahren 50 Prozent
- **Betriebliche Altersversorgung:** Fortführung der drei Modelle für mindestens zehn Jahre
- **Altersteilzeit:** modifizierte Weiterführung, ab 2025 keine Quote und Öffnung aller drei Modelle; Laufzeit: maximal 36 Monate
- **Werteausgleich:** Die Beschäftigten erhalten für den Übergang auf den Erwerber im Durchschnitt 85.000 Euro

19.09.2024

Bundesweite Betriebsversammlungen zu den Regelungen und Vereinbarungen: Niederlassungskommission und Unternehmensleitung haben **aus den Eckpunkten konkrete Regelungen und Vereinbarungen entwickelt**, die vom Gesamtbetriebsrat beschlossen wurden. Am 19. September wurden alle Beschäftigten der konzerneigenen Niederlassungen im Rahmen von bundesweiten Betriebsversammlungen über die Verhandlungsergebnisse informiert. Die getroffenen Regelungen und Vereinbarungen wurden detailliert vorgestellt und besprochen. Besonders großes Interesse galt dabei dem Berechnungsmodell für den vereinbarten Werteausgleich, in dem Alter und Betriebszugehörigkeit berücksichtigt sind. Nach Abschluss der Verhandlungen wird das Unternehmen nun die Gespräche mit möglichen Erwerbern aufnehmen.

Natürlich wäre es uns am liebsten gewesen, der Verkauf der Niederlassungen wäre nie zustande gekommen. Doch diese **einseitig getroffene Vorstandsentscheidung war nicht mehr reversibel. Deshalb war unsere Maßgabe, in den Verhandlungen das Beste für unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Niederlassungen rauszuholen** und damit den Betriebsübergang so solide wie möglich zu gestalten. Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle allen Beteiligten. Der Zusammenhalt auch in schwierigen Zeiten, das Verständnis für Konsens und die uneingeschränkte Solidarität haben einen bisher guten Prozess mit einem akzeptablen Verhandlungsergebnis möglich gemacht.

Verkäufervergütung VdZ

Im Mai 2023 hat für den Vertrieb von Mercedes-Benz Fahrzeugen eine neue Ära des Verkaufs begonnen: Bundesweit wurde das Agenturmodell „Vertrieb der Zukunft“ (VdZ) eingeführt. Damit ist Deutschland der neunte VdZ-Markt weltweit. Die Einführung des neuen Vertriebskonzepts war eine unternehmerische Entscheidung, die nicht der Mitbestimmung unterliegt. Damit einher gingen unter anderem auch einige Herausforderungen in Bezug auf die Anpassung des Vergütungsmodells der Verkäuferinnen und Verkäufer. In den Verhandlungen zu den Gesamtbetriebsvereinbarungen hat die Niederlassungskommission das klare Ziel verfolgt, bei allen fundamentalen Veränderungen **die Rolle der Verkäuferinnen und Ver-**

käufer über die verschiedenen Vertriebskanäle hinweg **beizubehalten**. Nach vielen Verhandlungsrunden mit dem Unternehmen hat die Niederlassungskommission **wegweisende Vereinbarungen für ein neues Provisionssystem unter Beibehaltung des Provisionsvolumens** getroffen.

Nach mehr als einem Jahr VdZ können wir nun eine erste Bilanz ziehen: Das Einkommensniveau der Verkäuferinnen und Verkäufer konnte durch die Vereinbarungen zu VdZ gesichert werden. Es kam nicht zu Einkommenseinbußen. Das zeigt: **Es lohnt sich langfristig immer, dass wir als Gesamtbetriebsrat im Sinne der Beschäftigten mitgestalten.**

Ergebnisbeteiligung

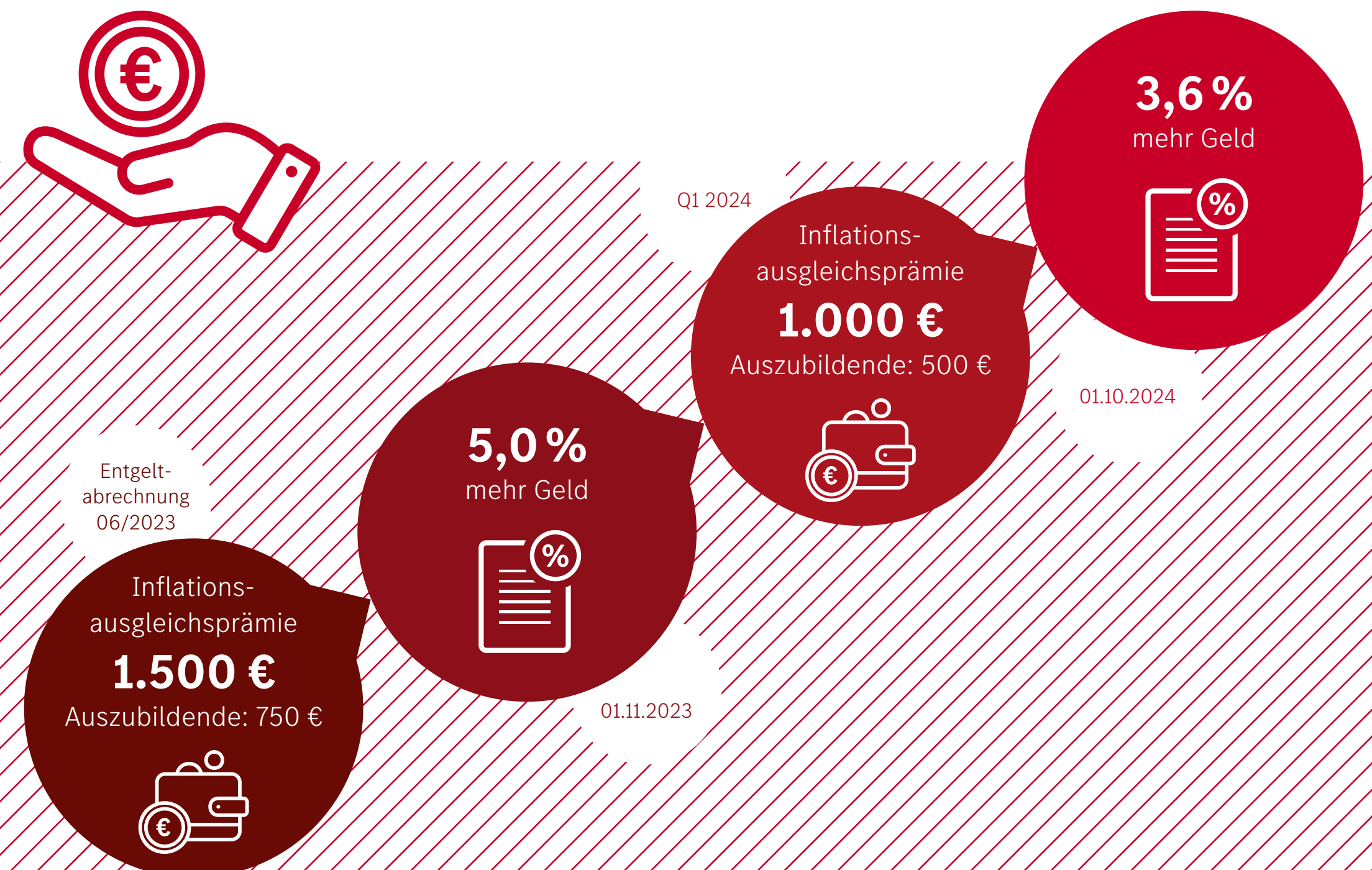
Die Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats und das Unternehmen haben vereinbart, die freiwillige **Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung bis Ende 2024 zu verlängern**. Deshalb erhielten die Kolleginnen und Kollegen im Own Retail im April 2024 eine Ergebnisbeteiligung in Höhe von 1.500 Euro für das Geschäftsjahr 2023. Und: Auch für das Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung 2025) wird es eine Ergebnisbeteiligung geben.

Zudem konnte die Niederlassungskommission in den Verhandlungen zum Verkauf des Own Retails erreichen, dass ab 2026 bis zum Verkauf **jährlich eine Ergebnisbeteiligung von 2.500 Euro** ausbezahlt werden soll – **unabhängig vom tatsächlichen Betriebsergebnis!** Darauf haben sich beide Parteien vor der Sommerpause verständigt. Im September haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen diese Einigung in einer Gesamtbetriebsvereinbarung besiegelt.

Tarifrunde Kfz-Handwerk

Um dem hohen Inflationsdruck entgegenzuwirken, haben sich die Tarifparteien im Tarifabschluss 2023 auf eine dauerhafte Entgeltsteigerung sowie eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.500 Euro netto geeinigt, die in zwei Schritten ausbezahlt wurde. Die Entgelte stiegen im November 2023 um 5,0 Prozent, **im Oktober 2024 folgt die zweite Erhöhung um 3,6 Prozent**. Die Erhöhung ist tabellenwirksam und wirkt sich auch auf tarifliche Sonderzahlungen positiv aus. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31. März 2025.

Gute Neuigkeiten: Auch beim Verkauf des Own Retails bleiben euch diese Vorteile erhalten. **Der verhandelte Rahmentarifvertrag sichert die Tarifbindung beim Erwerber langfristig ab.**





#02

Digitale Themen

MITENTWICKELN

Am Puls der Zeit: Wir gestalten den digitalen Wandel aktiv mit, sorgen für transparente Prozesse und stellen sicher, dass die Entwicklungen nicht zulasten unserer wichtigsten Ressource gehen: unserer Beschäftigten.

Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten

Digitalisierung ist einer der Megatrends in der Transformation. Sie bringt tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich, die sich auf nahezu alle Aspekte der Arbeitsprozesse, Organisationsstrukturen und Anforderungen an die Beschäftigten auswirken. Schon heute verändert sie viele Arbeitsplätze und wird das auch in Zukunft tun. Das Unternehmen hat das Ziel, alle Prozesse, Produkte und Dienstleitungen digital abzubilden – ein wichtiges Vorhaben, um in der immer schnelllebigeren Welt Schritt zu halten. Dass dies gemeinsam mit den Beschäftigten passiert, darum kümmert sich der Gesamtbetriebsrat.

„Wir müssen uns an die dynamischen Veränderungen anpassen und unsere Zukunft aktiv mitgestalten. Die Digitalisierung führt zu einer umfassenden Transformation der Arbeitswelt, die sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich bringt. Das Wichtigste dabei ist, dass das nicht zulasten unserer wichtigsten Ressource des Unternehmens – der Beschäftigten – geht. Das ist der Kern unserer Aufgabe als Betriebsrat: die Interessen der Belegschaft zu wahren und in den Vordergrund zu stellen.“

Bojan Westphal | Vorsitzender der IT-Kommission



In den Fachbereichen werden viele Digitalisierungsthemen unterschiedlichster Umfänge vorangetrieben. Bei einigen können wir aktiv mitbestimmen. Ein paar Beispiele:

- **Microsoft 365:** Mit M365 haben Konzernbetriebsrat und Unternehmen Ende 2021 die Voraussetzungen für einen voll digitalen Arbeitsplatz in der Cloud vereinbart. Arbeit und Zusammenarbeit sind jetzt von überall und zu jeder Zeit möglich – und das weltweit. Datenschutzrechtlich ein kaum zu bändigender Datenkrake. Die Herausforderungen waren immens. Mit der Konzernbetriebs-

vereinbarung (KBV) ist der Spagat zwischen der Nutzung der Microsoft-365-Cloud und dem datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Beschäftigtendaten gelungen.

- **HR ServiceNow:** Ebenfalls ein Meilenstein, den Gesamtbetriebsrat (GBR) und Unternehmen Ende 2022 gemeinsam geregelt haben, ist die Konzernbetriebsvereinbarung HR ServiceNow. Die Beschäftigten und Führungskräfte kennen dieses neue Ticket-system, das seit April 2024 vollumfänglich mit allen HR-Prozessen verfügbar ist, unter

der Bezeichnung „My HR Services“. Seither ist es das zentrale Tool für Interaktion und Kommunikation zwischen dem HR-Bereich und Mitarbeitenden bzw. Führungskräften. HR ServiceNow ist nur ein Service auf der übergreifenden Plattform ServiceNow. Auch andere Services, wie z. B. das Ticketsystem der IT, laufen über diese Plattform. Die Ausarbeitung einer Konzernbetriebsvereinbarung zum grundsätzlichen Umgang mit ServiceNow ist derzeit in Arbeit.

- **MO360:** Die Datenplattform MO360 schafft standortübergreifend einen einheitlichen Rahmen für die Auswertung von Prozess- und Betriebsdaten im Produktionsbereich. Ihre Einführung wurde Anfang 2024 zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmen beschlossen. Damit wird der Zugang zu Produktionsdaten für die Produktion, die

Planung sowie angrenzende Bereiche, wie beispielsweise die Logistik oder das Qualitätsmanagement, vereinfacht und auf einen einheitlichen Standard gebracht. Über technische Daten hinaus können mit MO360 auch personenbezogene Daten von Produktionsbeschäftigten verarbeitet werden. Deshalb wurde mit dem Gesamtbetriebsrat genau geregelt, wie in diesen Fällen vorzugehen ist, damit keine Rückschlüsse auf die Person möglich sind.

- **Künstliche Intelligenz:** Bei neuen IT-Lösungen kommt zunehmend Künstliche Intelligenz (KI) zum Einsatz. So ist beispielsweise ein im Unternehmen selbst entwickelter Chatbot, der Mercedes-Benz Direct Chat, seit einiger Zeit im Einsatz. Dieser soll als KI-Plattform nun auch für weitere Systeme und Softwareanwendungen (Bots) geöffnet

werden, wie z. B. den Chat ERD (Einheitliche Regelungsdatenbank), mit dem Vereinbarungen im Social Intranet besser gesucht und gefunden werden können. Da KI zwischenzeitlich in sehr vielen IT-Tools zum Einsatz kommt, haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen sich darauf verständigt, eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Umgang mit KI abzuschließen. Das steht noch an. Der vom EU-Parlament verabschiedete und am 1. August 2024 in Kraft getretene Artificial Intelligence Act (AI-Act), das weltweit erste Regelwerk für KI, wird bei der Erstellung der KBV berücksichtigt. Entsprechend dem im Gesamtbetriebsrat verabschiedeten Leitbild zur Digitalisierung (siehe Infokasten) steht für den GBR der Schutz der Beschäftigten im Vordergrund: KI muss fair, diskriminierungsfrei und transparent eingesetzt werden.

Aktuell findet ein Philosophiewechsel statt: Neue IT-Lösungen werden nicht mehr vorrangig selbst entwickelt, sondern als externe Standardlösungen in der Cloud zugekauft. Die externen Dienstleister nehmen permanent Anpassungen vor. Damit stehen Gesamtbetriebsrat und Unternehmen vor neuen Herausforderungen: Ständig sind der Umgang mit personenbezogenen Daten und die Einhaltung des Datenschutzes zu überprüfen. Zu Microsoft 365 und HR ServiceNow gibt es deswegen gemeinsame Steuerkreise, um die ständigen Weiterentwicklungen der externen Software (Evergreens) unternehmensintern vor der Umsetzung zu prüfen.



Wir als Gesamtbetriebsrat haben uns Leitlinien gegeben, die uns als Entscheidungsgrundlage und Wegweiser dienen, wenn es um Digitalisierungsthemen geht.

- // Digitalisierung führt zur Aufwertung und besseren Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie zu einem nachhaltigeren Einsatz von Prozessen und Ressourcen und in diesem Sinne zu einem besseren Unternehmen.
- // Digitalisierung ist im Sinne der Beschäftigten einzusetzen. Digitale Kompetenzen in bestehenden oder neuen Berufen sind wertprägend. Wenn es durch Digitalisierung zum Abbau von Arbeitsplätzen kommt, werden Beschäftigte weiterqualifiziert und adäquat eingesetzt.
- // Nutzung Künstliche Intelligenz: KI wird fair und diskriminierungsfrei eingesetzt. Der Einsatz von KI wird transparent und nachvollziehbar gestaltet.

- // Ausschluss Leistungs- und Verhaltenskontrolle: Daten, die die Leistung und/oder das Verhalten von Beschäftigten beschreiben und/oder unter Umgehung der beschriebenen Abläufe erhoben oder verarbeitet werden, werden nicht für personelle Maßnahmen verwendet.
- // Entscheidung durch den Menschen: Entscheidungen werden weder durch Technik ersetzt noch automatisiert, grundsätzlich sind aufbereitete Daten nur eine Entscheidungsgrundlage.
- // Berücksichtigung Datenschutz: Datenschutzgrundsätze und IT-Sicherheit werden eingehalten.
- // Berücksichtigung Mitbestimmung des Betriebsrats: Die Mitbestimmung, inklusive der erweiterten Rechte des Betriebsrats bei Künstlicher Intelligenz, wird eingehalten. Betriebsrätinnen und -räte werden bei großen Digitalisierungsvorhaben bereits in den Entstehungsprozess mit einbezogen.

Die Digitalisierung im Personalbereich nimmt Fahrt auf: HCM-Cloud und HR TOM



Im vergangenen Jahr haben Konzernbetriebsrat (KBR) und Unternehmen in einer Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) eine neue Front-End-Lösung (= die Benutzeroberfläche) in Form eines Ticketsystems beschlossen: HR ServiceNow (siehe Tätigkeitsbericht 2023, S. 21). Nach dieser Neuerung ist nun das Back End an der Reihe. Eine Cloudlösung wird eine Vielzahl der bisherigen HR-Systeme im Back End ablösen. Unter dem Begriff „HR Unicorn“ wird die **bislang heterogene IT-Landschaft im Personalbereich bei Mercedes-Benz weltweit durch eine Human-Capital-Management(HCM)-Cloud des externen Anbieters Workday ersetzt**. Das Personalmanagement wird damit für die Beschäftigten

auf eine neue und moderne Basis gestellt. Die integrierte Softwarelösung Human Capital Management umfasst unterschiedliche Personalmanagement-Anwendungen wie Einstellungen, Vergütung oder Weiterbildung.

Wie auch bei anderen großen Cloudlösungen ist bei Workday ein Philosophiewechsel erkennbar: Der HR-Prozess folgt dem eingekauften Standardtool und nicht mehr umgekehrt. Unternehmensinterne HR-Prozesse sollen mit Workday in Standardlösungen gepackt werden. Das ist eine Herausforderung für das Unternehmen, aber auch für den KBR.

Zur HCM-Cloud soll eine Konzernbetriebs-

vereinbarung abgeschlossen werden, die die HR-Prozesse, aber auch den Umgang mit Beschäftigendaten und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) regeln soll. Wichtig für den KBR ist, dass Entscheidungen in HR-Prozessen, die die Beschäftigte betreffen, weder durch Künstliche Intelligenz ersetzt noch automatisiert werden. Grundsätzlich dürfen durch KI aufbereitete Daten nur eine Entscheidungsgrundlage sein. Eine finale Entscheidung ist immer durch den Menschen zu treffen.

Mit HR Unicorn sollen alle definierten HR-Prozesse mit Ausnahme eines Moduls standardisiert werden. Dieses Modul wird mit den Interessenvertretungen im Konzern getrennt

verhandelt. Darüber hinaus sollen in der KBV weitere Mitbestimmungsprozesse des Betriebsrats als Workflow integriert und vereinheitlicht werden.

Eng mit der HCM-Cloud verknüpft ist das neue Target Operating Model (HR TOM). Während mit der HCM-Cloud die HR-Prozesse digital abgebildet werden, wird mit HR TOM die Organisationsstruktur des Personalbereichs entsprechend angepasst. Hier hat der Gesamtbetriebsrat nicht nur die organisatorischen Veränderungen, sondern auch die Auswirkungen auf die Beschäftigten im Blick, wie z. B. die zukünftigen Aufgaben der Personalmanagerinnen und -manager.

SAFe: der Schlüssel zur agilen Transformation

Um in unserer dynamischen Welt Schritt zu halten, ist ein hohes Maß an Agilität erforderlich, das mit traditionellen Arbeitsmethoden oft schwer zu erreichen ist. Hier kommt SAFe ins Spiel: Das Scaled Agile Framework (kurz SAFe) ist ein **Rahmenwerk für die Skalierung agiler Methoden in größeren Organisationen**. Es bietet eine strukturierte Vorgehensweise für die Zusammenarbeit mehrerer agiler Teams und hilft so, Lösungen für kom-

plexe Anforderungen zu entwickeln. Durch die Schaffung einer flexiblen, aber strukturierten Umgebung ermöglicht es der Einsatz von SAFe großen Unternehmen, schnell und effizient auf Marktveränderungen zu reagieren. SAFe ist die Voraussetzung, um **Organisationen in eine produktorientierte Struktur umzuwandeln** und große Transformationsthemen wie MB.OS effizient umzusetzen.

SAFe ist in mehrere Ebenen gegliedert:

- 1 | Team-Ebene:** Hier werden agile Methoden wie Scrum oder Kanban auf der Ebene einzelner Teams angewendet.
- 2 | Programm-Ebene:** Diese Ebene koordiniert die Arbeit mehrerer Teams, die gemeinsam an einem größeren Produkt arbeiten, organisiert in sogenannten Agile Release Trains (ARTs).
- 3 | Large-Solution-Ebene** (Business-Ebene): Für sehr große Lösungen, die mehrere ARTs benötigen, bietet diese Ebene zusätzliche Strukturen und Prozesse, organisiert in einer Solution.
- 4 | Portfolio-Ebene:** Auf dieser Ebene werden Veränderungen in der gesamten Organisation gesteuert.

SAFe definiert zudem spezifische Rollen und Prozesse, um die Koordination im Team, innerhalb der Ebenen und zwischen den verschiedenen Ebenen zu gewährleisten.



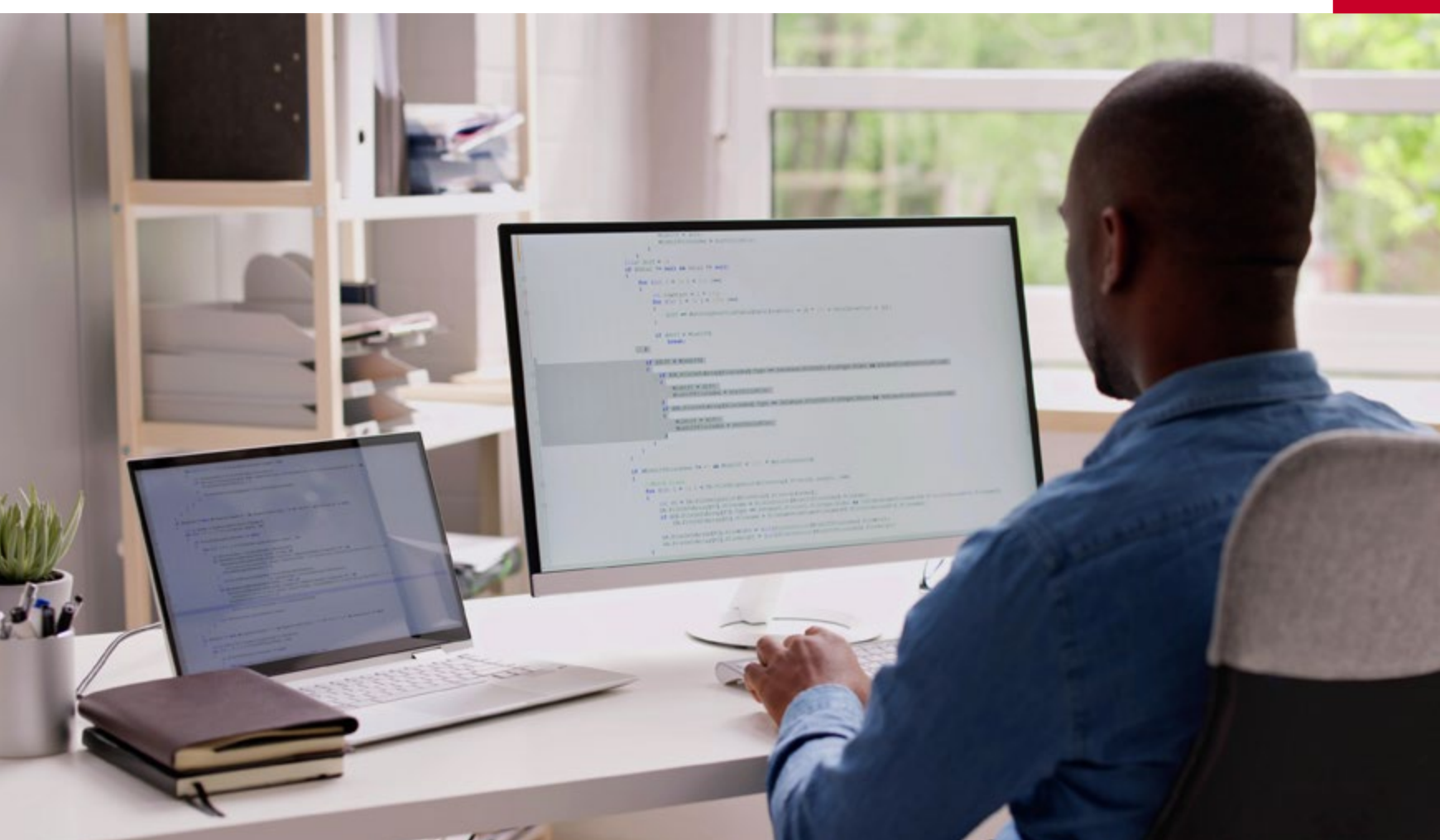
Als Betriebsrat erkennen wir, dass agiles Arbeiten attraktiv ist und notwendig sein kann. SAFe hat durchaus das Potenzial, den Arbeitsalltag der Beschäftigten zu verbessern und gleichzeitig uns als Unternehmen wettbewerbsfähig auszurichten. Entsprechend sind wir als Arbeitnehmervertretung auch hier aktiv mit dabei, wenn es darum geht, die Umsetzung agiler Arbeitsformen in einem so großen Betrieb wie dem unseren voranzutreiben. **Um einen einheitlichen Rahmen für SAFe zu schaffen, wollen Gesamtbetriebsrat (GBR) und Unternehmen**

eine Gesamtbetriebsvereinbarung als einen Piloten abschließen. Zu klären sind unter anderem die möglichen Auswirkungen einer neuen Organisationsstruktur auf die Führung, die Beschreibung neuer Rollen und deren Vergütung, neue Leistungsbewertungen sowie die Qualifizierung und Nutzung von IT-Tools. Besonderes Augenmerk wird der GBR darauf legen, wie die Umsetzung von SAFe mit anderen Modellen, wie dem ganzheitlichen Führungsprozess oder der in der Umsetzung befindlichen [Expert Journey](#), zusammenpasst.

Mobiles Arbeiten wird noch flexibler

Monitore für mobil arbeitende Beschäftigte

In der Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ haben Konzernbetriebsrat und Unternehmen unter anderem vereinbart, dass Beschäftigte, deren Tätigkeiten mobil möglich sind, eine entsprechende technische Ausstattung erhalten. Die Ausstattung wurde in diesem Zuge um einen Monitor erweitert. Der Rollout der Monitore hat im April 2024 begonnen und soll bis Dezember 2024 beendet sein. Die Monitore werden per „Ship to Home“ direkt nach Hause geliefert. Wir freuen uns, dass erste Reaktionen der Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf die Abwicklung überwiegend positiv sind.



Mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen auch weiterhin möglich

Das Angebot, aus privaten Gründen mobil im Ausland zu arbeiten, wurde im März 2023 für ein Jahr als Pilot eingeführt. Aufgrund der hohen Nachfrage haben Konzernbetriebsrat und Unternehmen gemeinsam beschlossen, die Konzernbetriebsvereinbarung um ein weiteres Jahr, also bis einschließlich Ende Februar 2025, zu verlängern.

Seit letztem Jahr steht den Beschäftigten ein systemgestützter Beantragungsprozess für die erforderliche A1-Bescheinigung – analog der Beantragung von Dienstreisen – zur Verfügung. Die Einführung einer IT-Lösung, wie

sie der Konzernbetriebsrat seit Beginn fordert, wurde vom Unternehmen geprüft und ist derzeit nicht vorgesehen.

Wir machen uns weiterhin für eine Ausweitung der Anzahl der Tage für mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen sowie für eine Ausweitung der möglichen Länder, in denen mobil gearbeitet werden kann, stark. Außerdem hinterfragen wir auch die vergleichsweise geringe Anzahl an Tagen, in denen Grenzgängerinnen und -gänger mobil in ihrem Heimatland arbeiten dürfen, und fordern beim Unternehmen aktiv Antworten ein.

Im Social Intranet gibt es für Betriebsangehörige eine ausführliche FAQ-Liste unter dem Stichwort „**Mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen**“.



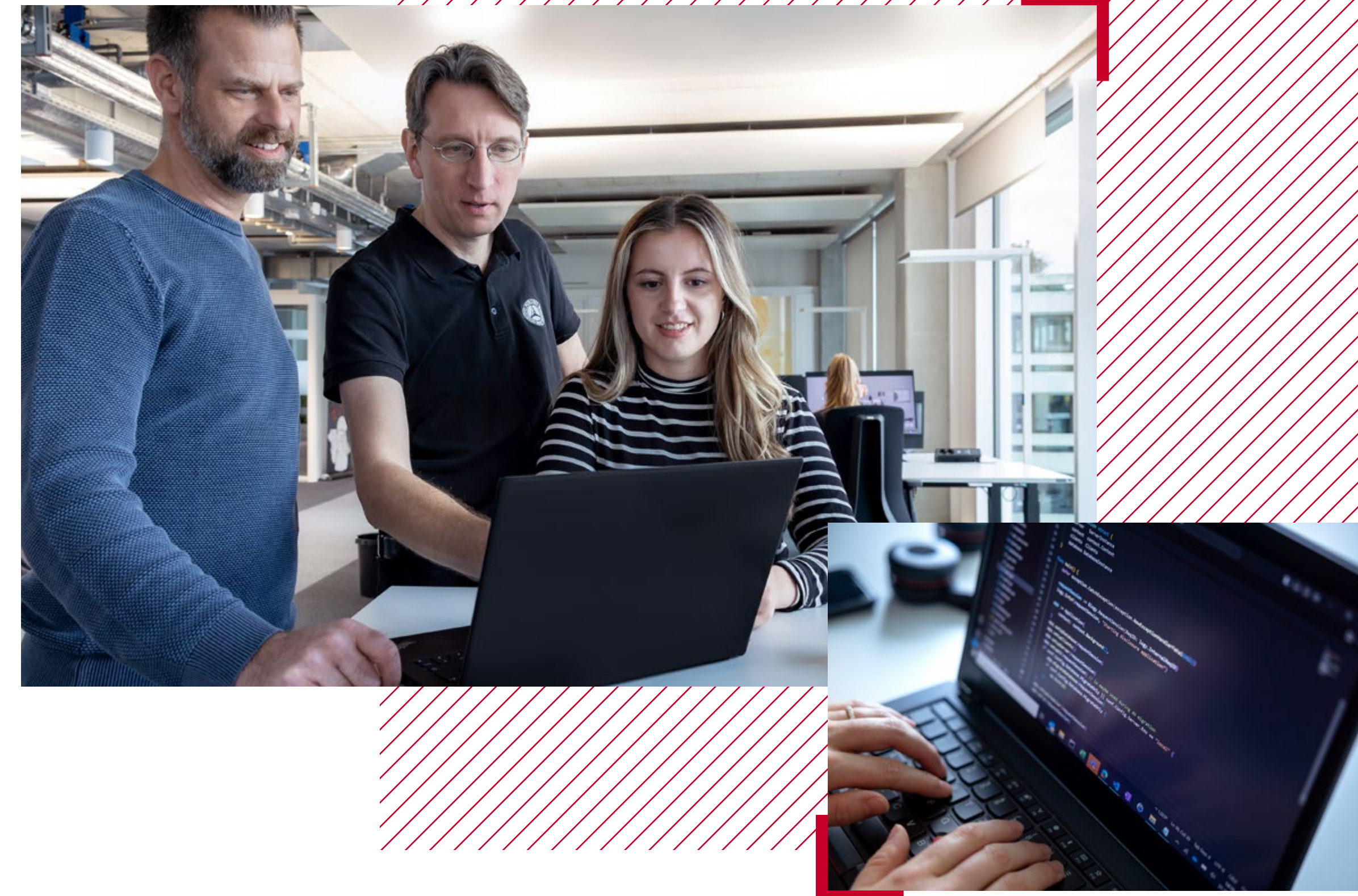
Zukunftsfähig aufgestellt mit der Expert Journey

Digitalisierung, Vernetzung, Elektromobilität, Big Data – **die IT ist ein zentraler Pfeiler, wenn es darum geht, die Transformation erfolgreich mitzugestalten** und die Wettbewerbsfähigkeit in einem sich schnell verändernden Marktumfeld zu sichern. Deshalb haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmen auf eine **neue Fachkarriere im IT-Umfeld** verständigt: **die Expert Journey**.

Das Unternehmen verfolgt das Ziel, zeitnah in Software-Aufgabenprofilen zusätzlich sogenannte Spezialisierungsstufen einzufüh-

ren – dies ist etwa gleichzusetzen mit einer Fachkarriere. Im Piloten besteht die Expert Journey aus **fünf Stufen**, die von „Associate“ bis „Principal“ reichen. **Jede Stufe spiegelt dabei die Fähigkeiten und das Wissen der Beschäftigten wider** und orientiert sich an vorab definierten Kriterien. Diese umfassen spezifisch technische, aber auch überfachliche Fähigkeiten.

Zur Einführung der Fachkarriere bzw. Expert Journey hat das Unternehmen zunächst ohne Beteiligung der Betriebsräte Arbeitsgruppen



zur Ausgestaltung der Inhalte gebildet. Diese Arbeitsgruppen haben eine sehr gute Vorarbeit geleistet. Was aber fast komplett fehlte, war der Blick auf Mitbestimmungsthemen sowie aktuelle betriebliche und tarifliche Regelungen. Aufbauend auf den Ideen und Erfahrungen der Projektmannschaft haben mittlerweile beide Parteien gemeinsam die Expert Journey ausgearbeitet, den zukünftigen Prozess definiert und den Zeitplan für die Umsetzung festgelegt. Dafür wurde eine

Pilot-Gesamtbetriebsvereinbarung verabschiedet, welche ab **Ende des 3. Quartals die Anwendung der neuen IT-Fachkarriere mit Pilotbereichen in IT und RD (Research and Development) vorsieht**.

Der Pilot ist zunächst bis 30. Juni 2026 angesetzt und wird während dieses Zeitraums fortlaufend unter Einbezug der Beschäftigten evaluiert und weiterentwickelt.



#03

Die Beschäftigten

MIT EINBEZIEHEN

Gemeinsam den Arbeitsalltag gestalten: Als Betriebsrat sorgen wir dafür, dass die Beschäftigten mitreden und ihre Ideen und Wünsche aktiv einbringen können. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das fair, sicher und mitbestimmt ist! Und: Wir wagen auch oft einen Blick über den eigenen Teller- rand. Bei Entscheidungen, die das Arbeitsumfeld betreffen, beziehen wir alle mit ein.

Zeit für ein Zwischenfazit: Befragung zur WAO



An einigen Standorten existiert die neue Form der Gruppenarbeit als unsere Arbeitsform in der Produktion bereits seit vier Jahren: die WAO (Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation). Mittlerweile ist sie bis auf wenige Ausnahmen in allen Produktionsbereichen der Werke Bremen, Sindelfingen, Rastatt, Kuppenheim, Düsseldorf und Germersheim sowie in

den Logistik-Centern etabliert und fester Bestandteil der Arbeit am Shopfloor geworden. An den Standorten haben die örtlichen Betriebsratsgremien mit der Unternehmensseite in Eigenverantwortung einen Umsetzungsplan mit lokal passendem Tempo entwickelt, um die **WAO bis 2026 vollständig im Linienbetrieb einzuführen**.

Alle Fäden laufen bei der **Kommission für Arbeitspolitik (KfA) des Gesamtbetriebsrats (GBR)** zusammen. Sie **begleitet die Umsetzung der WAO zentral** und achtet darauf, dass die Regelungen aus der Gesamtbetriebsvereinbarung eingehalten werden. Im engen Austausch mit der Unternehmens-

seite besprechen die Mitglieder der KfA den Umsetzungsstand in den Werken, in den Logistik-Centern und im Global Logistics Center Germersheim,* wo sich individuelle Anforderungen und Besonderheiten ergeben, und leiten daraus Anpassungs- oder Regelungsbedarfe ab.

Evaluation startet früher als erwartet

Die WAO ist mehr als nur die Einführung des Gruppenverantwortlichen (GV) am Shopfloor. Sie verändert Rollen, Zuständigkeiten, Arbeitsweisen und Kommunikationswege. Eine derartige Kulturveränderung benötigt Zeit, Unterstützung, eine offene Kommunikation und vor allem Feedback der Personen, die jeden Tag in der WAO arbeiten. Nach der ersten großen Befragung 2019 haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmen in einer Protokollnotiz zur erneuten Evaluation der WAO bis spätestens zum 31. Dezember 2025 verpflichtet. Erfreulicherweise wurde diese **Evaluation**, bei der die WAO qualitativ und quantitativ beurteilt

wird, auf **Sommer 2024** vorgezogen. Zur Konzeption, Abstimmung und Durchführung wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, bestehend aus Betriebsrätinnen und -räten sowie Unternehmensvertreterinnen und -vertretern unterschiedlicher Standorte.

Alle Beschäftigten in MO (Mercedes-Benz Cars Operations) **wurden aufgerufen, sich an der digitalen Befragung zu beteiligen** und eigene Erfahrungen mit der WAO aus dem Arbeitsalltag zu teilen. Die Teilnahme erfolgte über das eigene bzw. berufliche Smartphone. Befragt wurden Stamm- sowie Zeitarbeits-

* In den Logistik-Centern wurde sich im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Zielbild der Logistik-Center auf die Einführung der WAO geeinigt. Hierzu wurde im Frühjahr 2023 mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation in den Logistik-Centern der Mercedes-Benz AG (WAO LC) eine eigene Vereinbarung geschlossen. Mittlerweile sind alle Gruppenverantwortlichen für drei Jahre bestellt und die Einführung der WAO ist in allen Logistik-Centern abgeschlossen.

kräfte, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits drei Monate oder länger in der Meisterei arbeiteten. Wissenschaftlich begleitet wurde die Befragung von der Universität Osnabrück, was eine fundierte Auswertung und die Vergleichbarkeit mit der letzten Befragung möglich machte. Die Universität Osnabrück hatte bereits die Einführung der WAO unterstützt und sich als verlässlicher wissenschaftlicher Partner etabliert.

Als Gesamtbetriebsrat erhoffen wir uns durch die Evaluation wichtige Erkenntnisse über die Bedarfe, Wünsche und Belange der Beschäftigten, der Führungskräfte sowie der betroffenen Gruppenverantwortlichen und ihrer Stellvertretenden. Klar ist: **Als Gesamtbetriebsrat werden wir die Rückmeldungen aus der Belegschaft als Grundlage für unsere weiteren Gespräche mit der Unternehmensleitung heranziehen.**



MO-Planungsgespräche: Der GBR bleibt am Ball

In einer Untergruppe der Kommission für Arbeitspolitik, dem sogenannten MO-Planungsgespräch, tauschen sich Betriebsrätinnen und -räte zweimal jährlich mit den verantwortlichen Unternehmensvertretern zu aktuellen Themen in MO aus. Dazu gehören beispielsweise Themen wie Künstliche Intelligenz in der Produktion, Nachhaltigkeit, Qualität, Kultur, Aktivitäten der Fachbereiche und – als zentrales Thema – die deutschen und internationalen Produkt- und Powertrain-Anläufe. Durch diese Gespräche können sich die Mitglieder der Kommission einerseits einen Gesamtüberblick über alle Standorte hinweg verschaffen und andererseits das Feedback aus der Mannschaft zur Situation vor Ort direkt bei der MO-Leitung platzieren.



Die Rolle der Produktionsoptimierenden

Mit der WAO wurde in den Aufbauwerken 2023 auch die neue Fachfunktion „Produktionsoptimierende“ eingeführt. Sie dienen als operatives Bindeglied zwischen Gruppe und Betriebsingenieurinnen und -ingenieuren. Die Produktionsoptimierenden unterstützen die Gruppe bei der Lösung übergreifender Problemstellungen, die im Umfang noch vor Ort am Shopfloor gelöst werden können. Für die Eingruppierung und damit die Vergütung der Produktionsoptimierenden haben die Kommission für Arbeitspolitik und die Entgelt-

kommission des Gesamtbetriebsrats gemeinsam an der Einführung gearbeitet.

Nachdem nun einige Zeit ins Land gegangen ist, prüft der Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit der Unternehmensseite, ob die Funktion ihren angedachten Zweck erfüllt. Des Weiteren wird eine zentrale Aufgabenbeschreibung geprüft. Ziel ist es, die Rolle der Produktionsoptimierenden dauerhaft in der Produktion zu verankern und einheitliche Aufgaben sowie eine einheitliche Vergütung zu definieren.

Ordentlich sparen mit corporate benefits

Vor 14 Jahren wurde auf Initiative des Konzernbetriebsrats die Zusammenarbeit mit der corporate benefits Germany GmbH ins Leben gerufen. Seither hat sich die Plattform zu **einer der meistgenutzten Unternehmensseiten der corporate benefits Germany GmbH** entwickelt. Mit rund 173.000 registrierten Nutze-

rinnen und Nutzern (Stand September 2024) und in der Regel um die 130.000 Logins pro Monat **kaufen die Mercedes-Benz Beschäftigten mehr als die meisten anderen Nutzerinnen und Nutzer der Plattform** aus anderen Unternehmen ein.

Auf der bekannten Angebotsplattform stellen **namhafte Anbieter ausgewählte Produkte und Dienstleistungen zu Sonderkonditionen** zur Verfügung. Damit kommen Beschäftigte in den Genuss **deutlicher Nachlässe** und exklusiver Leistungen aus den Bereichen Freizeit, Kultur, Mode, Einrichtung und Technik. **Diese attraktiven Angebote werden monatlich erneuert und erweitert.** Gerade wenn es um besondere Anlässe wie Weihnachten und Geburtstage geht, lohnt sich ein Blick auf die Plattform.

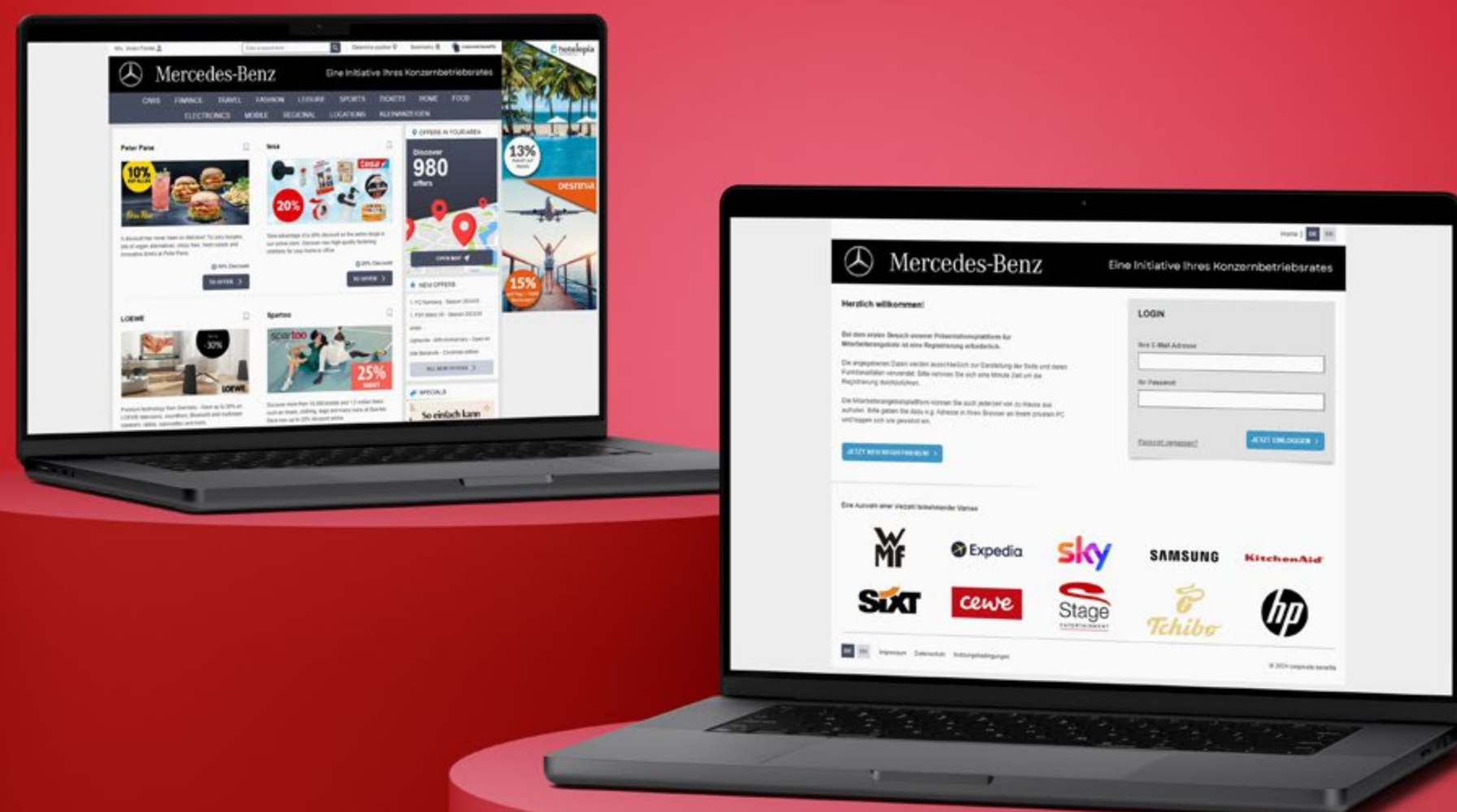
Als Gesamtbetriebsrat sind wir offizieller Ansprechpartner für die Fachbereiche, die Beschäftigten und externe Interessenten, wir administrieren die Plattform und schalten neue Angebote frei.

Übrigens: Auch der Kleinanzeigenmarkt kann interessant sein und erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Hier können Mitarbeitende

Alle Informationen zu corporate benefits und zur einmaligen Registrierung finden Beschäftigte im Social Intranet unter dem Stichwort **„Mitarbeiterangebote und Kleinanzeigen“**.

gebrauchte oder nicht mehr benötigte Dinge für Kolleginnen und Kollegen zum Kauf, Tausch oder kostenfrei als Geschenk anbieten. Auch wer eine Wohnung, ein Haus oder neue Reifen sucht, ist auf dieser Plattform richtig. Die Nutzung durch die Mercedes-Benz Beschäftigten ist auch hier im Vergleich zu anderen Unternehmensplattformen ganz oben angesiedelt. Es gibt kaum ein Unternehmen, bei dem die Beschäftigten sich untereinander mehr mit Angeboten und dem ein oder anderen Schnäppchen aushelfen. Das ist nicht nur ein Zeichen für die Attraktivität der Plattform, sondern auch ein tolles Nachhaltigkeitsengagement der Beschäftigten, da gebrauchte Gegenstände eine zweite Heimat bekommen.

Als Gesamtbetriebsrat achten wir dabei stets darauf, dass es sich um echte private Anzeigen handelt, und entfernen kommerzielle Angebote zügig und konsequent.



Mercedes-Benz Members: Konditionen und Betreuungsqualität müssen stimmen

Mercedes-Benz Members hat für die Belegschaft und den Betriebsrat seit jeher eine hohe Bedeutung: Wer bei Mercedes arbeitet, soll auch Mercedes fahren können. Die Zahlen belegen die Beliebtheit: Der Gesamtabsatz blieb auch in der ersten Jahreshälfte 2024 trotz bestehender Herausforderungen stabil (Stand September 2024).



Als Gesamtbetriebsrat ist uns Mercedes-Benz Members eine echte Herzensangelegenheit. Wir sind im ständigen Austausch mit euch, um euer Feedback direkt an Mercedes-Benz Members weiterzugeben und **das Angebot in eurem Sinne mitzugestalten. Dabei gestalten wir den Übergang zur Elektromobilität aktiv mit** und verständigen uns auf entsprechende Attraktivierungen für Elektromodelle im Mietmodell. Alle Beschäftigten sollen an der Elektromobilitätswende teilhaben können. Und auch eure individuellen Fälle sind bei uns in guten Händen.

Ein Baustein, der auf gute Konditionen einzahlt, ist das besprochene Modell, das „build to stock“ (bts) und „build to order“ (bto) zusammenführt. Damit gibt es für Beschäftigte in Zukunft nicht nur eine viel größere Auswahl an bereits gebauten Fahrzeugen (bts), sondern auch weiterhin die Möglichkeit, das Wunschfahrzeug individuell zu konfigurieren (bto).

Ein fortlaufendes Thema für uns ist neben dem Fahrzeugangebot und den Konfigurationsmöglichkeiten die **Betreuungsqualität**: Wie ist die Erreichbarkeit? Wie lange dauert die Ticketbearbeitung? Wie lang sind die Antwortzeiten? Im vergangenen Jahr haben wir von euch immer wieder kritische Hinweise zur Betreuungsqualität erhalten. Die Kolleginnen und Kollegen bei MB Members arbeiteten an



ihrer Belastungsgrenze. Deswegen hatten wir das Unternehmen aufgefordert, **langfristig und nachhaltig unbefristete Stellen wiederzubesetzen und auch kurzfristig Kapazitäten für unsere Kolleginnen und Kollegen aufzustocken. Dass unsere Forderungen Gehör gefunden haben, freut uns sehr.** Bereits Ende 2023 wurde Personalkapazität aufgestockt und zum Jahreswechsel wurden noch einmal Stellen neu besetzt. Um dem Wunsch der Kolleginnen und Kollegen bei MB Members nachzukommen, haben wir unter anderem auch die **standortübergreifende Vereinheitlichung der Erreichbarkeitszeiten** sowie eine **Anpassung der telefonischen Erreichbarkeit** (Mo–Fr, 08:30–16 Uhr) mit dem Unternehmen vereinbart. Beides wurde in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgeschrieben.

Attraktivierung des Dienstwagen-Angebots

Wichtig ist für uns, dass alle Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden. Deshalb haben wir uns für eine Anpassung der Dienstwagen-Standardpreise eingesetzt, die zum Juli 2024 auch umgesetzt wurde. Außerdem konnten wir uns mit dem Unternehmen auf eine Attraktivierung des E5-Mietmodells einigen.

Drive.Your Car.

Seit Mitte Juni 2024 können sich auch unsere Nachwuchskräfte freuen: MB Members hat das Angebot „Drive.Your Car.“ für Auszubildende und Studierende der dualen Hochschule noch attraktiver gemacht.

Es wurde um vier Modelle erweitert: GLB, EQB, C-Klasse (Limousine und T-Modell) sowie EQE Limousine. Das Angebot wurde damit praktischer, komfortabler und elektrischer! Zudem entfallen fortan Überstellungskosten und die Winterkomplettrad-Pauschale (bei Bestellungen mit Sonderausstattung 8-fach Bereifung). Außerdem wurde das Mieten noch einfacher: Alle angebotenen Modelle erhalten die gleiche Vergünstigung.

„Ich finde es super, dass wir das „Drive.Your Car.“-Modell endlich der heutigen Zeit angepasst haben und es unseren Jugendlichen, die eine sehr große emotionale Bindung zum Unternehmen haben, nun ermöglicht wird, unsere Fahrzeuge zu attraktiveren Konditionen zu mieten. Das erhöht das Gefühl der Wertschätzung bei unseren Auszubildenden und DH-Studierenden, was wiederum positiv auf unsere Arbeitgeberattraktivität einwirkt.“

Emre Ibis | Vorsitzender Mercedes-Benz Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung



Gesamtbetriebsrat im Austausch mit der Politik

Zentrale Anliegen des Gesamtbetriebsrats sind der Erhalt und Ausbau von Beschäftigung an den deutschen Standorten sowie die Gestaltung guter und fairer Arbeitsbedingungen. Die Automobilindustrie erlebt die größte Transformation ihrer Geschichte. Gerade jetzt sind der Austausch und die enge Abstimmung zwischen Wirtschaft, Interessenvertretung und politischen Entscheidungstragenden wichtiger denn je. Deshalb mischen wir uns auch bei politischen und gesellschaftlichen Themen ein, die über den betrieblichen Alltag hinausgehen, aber gleichwohl die Interessen der Mercedes-Benz Beschäftigten berühren.

Kanzlerbesuch im Werk Sindelfingen

Ergun Lümali, nicht nur Gesamtbetriebsratsvorsitzender, sondern auch Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen, nutzte die erste Betriebsversammlung 2024 und verwandelte sie in eine große Bühne für Beschäftigteninteressen. Neben dem Vorstandsvorsitzenden Ola Källenius lud er auch Bundeskanzler Olaf Scholz zur Betriebsversammlung in Sindelfingen ein. Diese einzigartige Betriebsversammlung bot dem Betriebsrat eine wertvolle Plattform, um in eurem Sinne wichtige Bot-

schaften direkt an den Vorstand und die Politik zu adressieren.

Ergun Lümali fand dafür klare Worte:

„Ihr Besuch, Herr Scholz, ist ein wichtiges Zeichen für die Bedeutung des Austausches zwischen Arbeitnehmervertretung, Wirtschaft und Politik. Denn nur durch diesen Austausch kann die Zukunftsfähigkeit unseres Industriestandorts Deutschland von allen Seiten vorangetrieben werden.“



Die Transformation unserer Industrie in Richtung Elektromobilität, Nachhaltigkeit und Digitalisierung erfordert nicht nur innovative Ideen und Entscheidungen innerhalb der Unternehmen, sondern auch klare und verlässliche Rahmenbedingungen seitens der Politik, beispielsweise in den drei Bereichen Ladeinfrastruktur, bezahlbarer Ökostrom und Incentives. Ich sage klar: Die Autoindustrie in unserem Land darf nicht kaputtdiskutiert werden.“

Olaf Scholz stimmte den zentralen Forderungen zu und unterstrich die wichtige Rolle Deutschlands als Industriestandort. Er bekräftigte das Engagement der Bundesregierung, Deutschland als Industrieland zu erhalten und zu stärken. Dies sei eine wesentliche Aufgabe der deutschen Politik. Scholz hob hervor, dass Mobilität auch in Zukunft ein Schlüsselement unserer Gesellschaft bleiben werde.

Bündnis für Demokratie: Michael Häberle zum Austausch im Schloss Bellevue

Rechtsextremismus hat in unseren Betrieben keinen Platz. Unser Land braucht ein Bündnis für mehr Demokratie und gegen Extremismus – das war die eindeutige Botschaft aus dem Gespräch mit Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier Anfang des Jahres 2024, an dem Michael Häberle, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender, teilnahm.

Zusammen mit sechs Vertreterinnen und Vertretern von Wirtschaftsverbänden, Deutschem Gewerkschaftsbund sowie Unternehmen und Betriebsräten folgte Michael Häberle der Einladung des Bundespräsidenten ins Schloss Bellevue nach Berlin. Die Teilnehmenden tauschten sich über den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Bedeutung des Engagements der Wirtschaft für unsere Demokratie aus und bekannten sich in einer gemeinsamen

Erklärung zur **Mitverantwortung für die Zukunft der Demokratie in Deutschland** und gegen Rechtsextremismus.

Anlass des Treffens waren Anfechtungen der Demokratie vom extremistischen Rand unserer Gesellschaft, die nach Jahrzehnten der Stabilität Anlass zur Sorge geben. **„Die Demokratie können wir nur gemeinsam verteidigen“**, betonte Michael Häberle. „Wir, die Beschäftigten, bilden die Grundlage für den Wohlstand unseres Landes. Es liegt in unserer Verantwortung, gegen Angriffe auf die Demokratie aufzustehen, sei es im privaten oder im beruflichen Bereich. Jetzt zählt es mehr denn je, Position zu beziehen und gemeinsam für unsere Demokratie einzutreten. **Diskriminierung hat weder in unseren Betrieben noch in unserer Gesellschaft einen Platz.**“



Festtag des Ehrenamts: Ergun Lümalı beim Bürgerfest des Bundespräsidenten



Vom Ehrenamt bis hin zu kreativen Projekten – bürgerschaftliches Engagement ist das Rückgrat unserer Demokratie. Es sind die unzähligen Freiwilligen, die Tag für Tag ihre Zeit und Energie investieren, um unsere Gemeinschaften zu stärken und zu bereichern. Ohne ihren unermüdlichen Einsatz wären viele Projekte und Initiativen nicht möglich – das wurde bei der Würdigung geladener Ehrenamtlicher im Rahmen des Bürgerfests des Bundespräsidenten mehr als deutlich.

Bei Mercedes-Benz kann jeder Mitarbeitende mit einem kleinen Beitrag Großes bewirken – dafür steht die Initiative ProCent, die Ergun Lümalı und Jörg Heinermann, Leiter Mercedes-

Benz Cars Vertrieb Deutschland (beide im Bild oben links) beim Bürgerfest vorgestellt haben. Im Dezember 2011 als Initiative des Konzernbetriebsrats gemeinsam mit der Unternehmensleitung und dem Konzernsprecherausschuss gestartet, konnte die Initiative mittlerweile über 2.000 Projekte in über 75 Ländern unterstützen. Die Idee hinter ProCent ist so einfach wie wirkungsvoll: Die Beschäftigten reichen Projektvorschläge ein und spenden freiwillig die Centbeträge ihres monatlichen Nettogehalts – das Unternehmen verdoppelt diesen Betrag. **ProCent lässt die Belegschaft über den Tellerrand schauen und zeigt, wie wichtig Solidarität und soziales Engagement auch in der Arbeitswelt sind.**

Interessenvertretung weltweit vernetzt

In einer zunehmend digitalisierten Welt gewinnt der persönliche Austausch immer mehr an Bedeutung. Das gilt auch für unsere internationale Interessenvertretung bei Mercedes-Benz. Im World Employee Committee (WEC; deutsch: Weltarbeitnehmervertretung) und im European Works Council (EWC; deutsch: Europäischer Betriebsrat) sind Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten aus zahlreichen **Mercedes-Benz Standorten weltweit vernetzt**. Im Juni 2024 fand das jährliche Präsenztreffen der beiden Gremien in Deutschland statt.

Auf der Agenda standen wichtige Themen, wie:

- ✓ gemeinsame Mindeststandards für die Arbeit der Interessenvertretungen,
- ✓ wirtschaftliche Herausforderungen (unter anderem Inflation, Energiekrise, Lieferketten),
- ✓ Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit in unseren Werken weltweit,
- ✓ die Verbesserung der Servicequalität und der Ersatzteilversorgung,
- ✓ die Wahl der Gewerkschaftsvertretung im Werk Tuscaloosa sowie
- ✓ die strategische Ausrichtung und die Zukunft der einzelnen Standorte.

Während die Teilnehmenden den ersten Tag traditionell für den internen Austausch zu diesen Themen sowie für die vielfältigen Länderberichte genutzt haben, war am zweiten Tag der Sitzung Zeit für einen ausführlichen Dialog mit dem Mercedes-Benz Vorstand. In diesem Jahr folgten Ola Källenius, Vorstandsvorsitzender, Britta Seeger, Vorstandsmitglied Vertrieb, Jörg Burzer, Vorstandsmitglied Produktion, Qualität & Supply Chain Management, Sabine Kohleisen, Vorstandsmitglied Personal und Arbeitsdirektorin, sowie Annette Matzat, Leiterin HR Policies & Services, der Einladung. Sie berichteten aus ihren Verantwortungsbereichen und nahmen nach einer offenen und klaren Diskussion viele Anliegen der ausländischen Kolleginnen und Kollegen mit.

Gemeinsam können wir die Stärkung der Arbeitnehmerrechte bei Mercedes-Benz noch besser voranbringen und unsere Arbeitswelt mitgestalten.



Ergun Lümalı und Michael Häberle bilden die Spitze des World Employee Committee (WEC). Dem European Works Council (EWC) steht ein fünfköpfiges Präsidium vor. Den Vorsitz hat Ergun Lümalı (Deutschland) inne. Außerdem gehören dem Präsidium Michael Häberle (Deutschland), Michael Bettag (Deutschland) und José Manuel Cueto Silva (Spanien) an. Neu ins Präsidium des EWC wurde Magdalena Reid gewählt. Sie vertritt die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen bei Mercedes-Benz Polska Sp. z o.o.

A person in a white shirt is holding a large red sign with white text. The sign has a decorative border of white diagonal lines at the top and bottom. The background is a blurred indoor setting with warm lighting.

#04

Bei Nachhaltigkeits- und
Gesundheitsthemen

MITMISCHEN

Mitmachen statt zusehen: Nachhaltigkeit hat sich längst zu einer wichtigen Währung in der modernen Geschäftswelt etabliert. Will das Unternehmen seiner sozialen Verantwortung gerecht werden, kommt es am Betriebsrat nicht vorbei. Wir setzen uns dafür ein, dass die Beschäftigten bei Themen wie Nachhaltigkeit und Gesundheit aktiv mitentscheiden und ihre Ideen einbringen können.

Nachhaltigkeit: die neue Währung im Wettbewerb der Zukunft

Stärkung der Mitbestimmung durch das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

In der modernen Geschäftswelt ist Nachhaltigkeit längst keine Randerscheinung mehr: Sie hat sich als eine nicht mehr wegzudenkende Währung etabliert. Unternehmen, die langfristig wirken und verantwortungsvoll handeln, gewinnen nicht nur an Reputation, sondern sichern sich auch einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Dabei sollte Nachhaltigkeit immer aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden. Für uns als Gesamtbetriebsrat geht es insbesondere darum, die Sichtweise der Beschäftigten zu berücksichtigen.



Nachhaltigkeit ist das übergeordnete Konzept, das darauf abzielt, ökologische, soziale und wirtschaftliche Ressourcen so zu nutzen, dass sie langfristig erhalten bleiben und zukünftigen Generationen zur Verfügung stehen.

ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) sind konkrete Kriterien, die Unternehmen anwenden, um Nachhaltigkeit zu messen und zu steuern. Sie umfassen Umweltaspekte (E), soziale Verantwortung (S) und Unternehmensführung (G) und dienen dazu, nachhaltiges Handeln in die Unternehmensstrategie zu integrieren.

Das **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** ist ein rechtlicher Rahmen, der Unternehmen dazu verpflichtet, Nachhaltigkeit in ihren Lieferketten sicherzustellen. Es konkretisiert die Erwartungen an Unternehmen, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards, und ist somit ein Instrument zur Umsetzung von ESG-Zielen.

Zusammengefasst: Nachhaltigkeit ist das Ziel, ESG-Ziele sind die Wegweiser und das LkSG ist ein Teil der rechtlichen Vorgaben, die Unternehmen auf diesem Weg einhalten müssen.



Die Dimensionen der Nachhaltigkeit sind vielfältig (siehe Infokasten). Besonders relevant ist aus Sicht der Arbeitnehmenden das „S“ für Social im Dreiklang des ESG-Konzepts (Environmental, Social, Governance). Hier liegt zugleich die größte Chance: **Betriebsräte können sich hier aktiv mitbeteiligen**, ihre Stärken und Erfahrungen einbringen und **die soziale Verantwortung von Unternehmen mitgestalten**.

Mit dem Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) müssen Unternehmen nicht nur in eigenen Betrieben, sondern auch bei ihren Lieferanten im In- und Ausland die Einhaltung von Umweltschutz und Menschenrechten innerhalb ihrer Wertschöpfungsketten sicherstellen. Das Gesetz galt seit Januar 2023 für Firmen mit Sitz in Deutschland mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden, davon waren rund 900 Unternehmen betroffen.

ESG-Kriterien bei Mercedes-Benz



Environment

Umwelt

- Klimaschutz
- Luftreinhaltung
- Ressourcenschonung
- Kreislaufwirtschaft



Social

Soziales

- Menschenrechte
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Aus- und Weiterbildung
- Gesellschaftliches Engagement



Governance

Unternehmensführung

- Risiko- und Reputationsmanagement
- Aufsichtsstrukturen
- Compliancemanagement
- Integritätsmanagement
- Steuerungs- und Kontrollprozesse

Seit 1. Januar 2024 gilt es auch für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Rund 4.800 deutsche Unternehmen sind nun ebenfalls unmittelbar vom LkSG betroffen.

Das LkSG verlangt die Prävention von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken durch die Einhaltung festgelegter Sorgfaltspflichten. Verstöße können schwerwiegende Konsequenzen haben, wie den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen für bis zu drei Jahre und enorm hohe Geldstrafen.

Seit Juli 2024 gilt das LkSG auch auf EU-Ebene. Gestaffelt nach Größe der Unternehmen muss es bis spätestens 2029 umgesetzt werden. Das deutsche Lieferkettengesetz muss an die

Richtlinie angepasst werden, darf aber in einzelnen Punkten auch über diese hinausgehen.

Für Betriebsräte bietet das LkSG eine Gelegenheit, sich zu positionieren und ihren Handlungsspielraum zu erweitern. Der Aufsichtsrat als Kontrollorgan überwacht die Maßnahmen zur Umsetzung des LkSG, während der Wirtschaftsausschuss das Recht hat, Auskunft über Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten zu erhalten.

Der Nachhaltigkeitsbericht gewinnt zunehmend an Bedeutung und wird integraler Bestandteil des Geschäftsberichts. Das Handelsgesetzbuch soll in der neu vorgeschlagenen Fassung einen zusätzlichen Absatz

enthalten, der besagt, dass die **Arbeitnehmervertretung bereits in die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen werden muss.**

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Aufbau des Beschwerdeverfahrens, an dem der Gesamtbetriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz beteiligt werden muss. Hier besteht zwar kein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Ort und personelle Besetzung, jedoch ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des

Verfahrens. Dies betrifft die Tatsache, dass auch Mitarbeitende des Unternehmens Verstöße melden können.

Die **Mitbestimmungsrechte** mögen derzeit noch eingeschränkt erscheinen, doch sie dienen **als „Türöffner“ für Arbeitnehmervertretungen, um in die Themen der Nachhaltigkeit einzusteigen.** Nachhaltigkeit ist ein Thema, das die Beschäftigten aller Generationen bewegt. Es ist bereits viel mehr als eine reine Überzeugung geworden.



„Nachhaltigkeit ist ein echter Wettbewerbsvorteil, der von der Transformation getrieben wird. Wir dürfen aber nicht vergessen, dass das auch Geld kostet. Das darf nicht zulasten unserer Beschäftigten gehen. Deshalb muss das Thema tief in der Betriebsrats-

arbeit verankert werden. Als Arbeitnehmervertretung verstehen wir die Herausforderungen und Verantwortlichkeiten des modernen, nachhaltigen Wirtschaftens und stärken unsere Position als kompetente und verantwortungsbewusste Vertretung der Belegschaft. Nachhaltigkeit ist kein Projekt, sondern eine Haltung – eine, die wir als Betriebsrat aktiv mitgestalten und vorantreiben wollen.“

Monika Tielsch | Betriebsrätin Research & Development Sindelfingen und Mitglied des Aufsichtsrats

Verbesserungen bei BAM-Prozessen angestrebt

Seit Jahrzehnten ist die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen deutlich angestiegen. Der DAK-Psychreport spricht für das Jahr 2023 sogar von einem neuen Höchststand. Diesem Thema nehmen wir uns auch bei Mercedes-Benz an.

Die zunehmende Komplexität und ein hochdynamischer Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt stellen die Beschäftigten vor große Herausforderungen. Psychische Erkrankungen wie Depressionen, chronische Erschöpfung und Angststörungen werden häufig übersehen oder erst spät diagnostiziert.

Doch gesunde Beschäftigte sind die Basis eines gesunden Unternehmens. Psychische

Gesundheit wirkt sich sowohl auf die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit als auch auf die Teamfähigkeit und Kreativität positiv aus. Deshalb haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen das gemeinsame Ziel, die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Denn psychische Gesundheit kann nicht nur durch individuelle und außerbetriebliche, sondern auch durch betriebliche Faktoren beeinflusst werden. Eine Unternehmens-

kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit in der Führung, die von Zusammenarbeit geprägt ist, muss gefördert werden. Kollegiales und faires Verhalten stellt die Grundlage dar.

Die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz leistet hier einen wichtigen Beitrag. Sie identifiziert unter anderem Wissen und Information als zentralen Stellhebel, um psychische Gesundheit zu erhalten und zu fördern, und legt einen Qualifizierungsrahmen für alle Beschäftigten und Führungskräfte fest. Daneben sind in der KBV auch das Einzelfallmanagement und das bereichsbezogene psychosoziale Auffälligkeitsmanagement (BAM) definiert. Letzteres kommt zum Tragen, wenn ein möglicher Trend bei der Häufung von Auffälligkeiten im



Bereich erkannt wird. Das können beispielsweise eine hohe Fluktuation, Konflikte im Team oder ein hoher Fehlstand sein. Das Ziel des BAM-Teams, zu dem auch der Betriebsrat gehört, ist es dann, mögliche Ursachen zu identifizieren. In den nächsten Schritten werden Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und evaluiert.

Was in der Theorie klar geregelt ist, funktioniert in der Praxis leider noch nicht nach Plan. Wir erkennen hier großen Verbesserungsbedarf. Deshalb ist **die Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit des Gesamtbetriebsrats bereits im Austausch mit dem Unternehmen, um das wichtige Thema in die Spur zu bringen.**



Vielfalt stärkt: Frauenförderung

Vielfalt ermöglicht unterschiedliche Perspektiven und fördert kreativere und innovativere Lösungen – das ist längst kein Geheimnis mehr.



Um eine inklusive Arbeitskultur zu schaffen, die **alle Talente wertschätzt und für sich nutzt**, muss Frauenförderung ein wichtiger Schwerpunkt sein. Darin sind sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmen einig. Nur so kann das Unternehmen langfristig erfolgreich sein und gleichzeitig Chancengleichheit umsetzen und seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

Mit der erneuten Verlängerung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen bis zum 31. Dezember 2025 konnte erreicht werden, dass die bereits vereinbarten Werte

der Zielkorridore bestehen bleiben. Die Zielkorridore werden somit nicht abgeschafft. Außerdem wurde erreicht, dass gemeinsam Maßnahmen vereinbart wurden, insbesondere zur Steigerung des Frauenanteils in der Ausbildung und im dualen Studium sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Produktionsbereichen.

Zu diesen beiden Handlungsfeldern werden Gesamtbetriebsrat und Unternehmen gemäß Vereinbarung geeignete Maßnahmen diskutieren.

Beschäftigte mit Behinderung – gut vertreten durch die GSBV

Digitale Barrierefreiheit

Mit Microsoft 365 hat das Unternehmen mit dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat (GBR und KBR) bereits vor zwei Jahren die Voraussetzungen für einen volldigitalen Arbeitsplatz in der Cloud geschaffen und damit die Weichen für eine neue Arbeitswelt gestellt. Aber nicht nur das: Microsoft 365 beinhaltet auch Verbesserungen in Bezug auf die digitale Barrierefreiheit. Durch das Engagement der Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung (GSBV und KSBV) konnten bereits wichtige Funktionen der Barrierefreiheit in der Konzernbetriebsvereinbarung verankert werden. Doch es bedarf weiterer Anpassungen. Deshalb **setzen sich die beiden Gremien fortlaufend dafür ein, dass die barrierefreien Funktionen**, die Microsoft 365 bietet, im Unternehmen **freigeschaltet werden**.

Die jüngste erfreuliche Verbesserung: **Seit Juni 2024 ist die Liveuntertitel-Funktion in MS Teams freigegeben**, die gesprochene Audioinhalte in Text umwandelt. Damit konnte eine deutliche Arbeiterleichterung für gehörlose oder schwerhörige Beschäftigte erreicht werden.

Mit Themen rund um die digitale Barrierefreiheit beschäftigt sich auch der „Arbeitskreis Digitale Barrierefreiheit“, der nach langer coronabedingter Pause seine Arbeit wieder aufgenommen hat. Die von KSBV/GSBV organisierte Arbeitsgruppe setzt sich aus Teilnehmenden aus unterschiedlichen Fachbereichen zusam-

men. Ziel des Arbeitskreises ist zum einen die Sensibilisierung aller Beschäftigten für das Thema digitale Barrierefreiheit im Unternehmen (z. B. bei der Gestaltung von Social-Intranet-Beiträgen, Präsentationen oder Videos) und zum anderen die Förderung von Vernetzung und Austausch untereinander.



Einfach während einer Teams-Besprechung auf „... Weitere“ / „Sprache und Sprechen“ / „Liveuntertitel aktivieren“ klicken – und schon wird das gesprochene Wort in Text umgewandelt.

Cannabisverbot – Ausnahme geregelt

Die Gesamtbetriebsvereinbarung „Arbeitsordnung“ wurde um das Thema Cannabisverbot ergänzt. Die Personalkommission des GBR und die GSBV haben gemeinsam erreicht, dass bei der Anpassung der Arbeitsordnung zum Cannabisverbot im Betrieb **Ausnahmen für Menschen definiert wurden, die aus einer medizinischen Notwendigkeit heraus auf Cannabis angewiesen sind.** Damit ist sichergestellt, dass bei diesen Beschäftigten der Konsum am Arbeitsplatz kein Arbeitsverbot zur Folge hat. Es zeigt sich einmal mehr, wie wichtig es ist, dass die beiden Gremien als Sprachrohr für schwerbehinderte Beschäftigte agieren und deren Bedürfnisse, die oft vergessen werden, aktiv einfordert.



Umsetzung der Inklusionsvereinbarung

Die GSBV arbeitet stetig daran, die Umsetzung der Inhalte der im Jahr 2018 geschlossenen Inklusionsvereinbarung weiter voranzubringen.

Ein Beispiel: Hinsichtlich der Ladeinfrastruktur auf den Mercedes-Benz Flächen wurde mit dem zentralen Einkauf vereinbart, dass grundsätzlich die barrierefreieste Ladetechnik zum Einsatz kommen soll. Die Umsetzung am Standort muss unter Einbindung der jeweiligen lokalen Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

ATZ-Infoveranstaltungen barrierefrei

Die Entscheidung für eine Altersteilzeit (ATZ) ist eine einmalige und weitreichende Lebensentscheidung, die einen hohen Bedarf an persönlicher Beratung erforderlich macht. Die gesammelten Erfahrungen mit Online-Informationsveranstaltungen zur Altersteilzeit zeigten deutlich, dass diese nicht ausreichen, um alle Beschäftigten zu erreichen. Vor allem hörgeschädigte Beschäftigte konnten an dem Angebot nicht teilnehmen. Deshalb forderten Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertenvertretung die Durchführung barrierefreier Präsenz-Informationsveranstaltungen zur ATZ durch den Personalbereich.

Da Präsenzveranstaltungen aus Sicht des Unternehmens nicht umsetzbar sind, soll zumindest das bestehende Beratungsangebot um eine **Online-Informationsveranstaltung für Hörgeschädigte mit Übersetzung in Gebärdensprache** erweitert werden. Diese soll zudem im Nachgang online zur Verfügung gestellt werden.



Politisch aktiv im Arbeitskreis Automobil und im Arbeitskreis Stern

Auch auf politischer Ebene ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung aktiv, beispielsweise im Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen in der deutschen Automobilindustrie (kurz: Arbeitskreis Automobil) und im Arbeitskreis Stern.



Als ältester Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretung in Deutschland nutzt der **Arbeitskreis Automobil** diese Plattform auf bundespolitischer Ebene, um ca. 35.000 Beschäftigte mit Schwerbehinderung in der Automobilindustrie zu vertreten. In diesem Jahr stand der Austausch unter dem Motto „Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers“. Zusammen mit den Inklusionsbeauftragten der

Unternehmen – vertreten waren alle großen deutschen Zulieferer und Automobilhersteller – wurden Inhalte für ein gemeinsames Positionspapier erarbeitet. Übergeordnetes Ziel ist immer, die Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretungen und der Inklusionsbeauftragten zu verbessern sowie die Rolle der Inklusionsbeauftragten zu stärken. Das eindeutige Fazit aus der diesjährigen Konferenz: **Inklusion gelingt dann am besten, wenn alle an einem Strang ziehen – Inku-**

sionsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen.

Im **Arbeitskreis Stern** treffen sich die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, um gemeinsame Forderungen für den Arbeitskreis Automobil vorzubereiten und eine gemeinsame politische Zielrichtung festzulegen. Hier ausgearbeitete Erklärungen werden über den Arbeitskreis Automobil bundesweit besprochen, angepasst und als gesetzliche Forderungen formuliert. Im Juni 2024 nahmen neben Jürgen Dusel, dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, auch die behindertenpolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Bundestagsfraktionen sowie behindertenpolitische Vertreterinnen und Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbunds und des Sozialverbands VdK Deutschland teil.

Walter Wendt, Gesamtvertrauensperson der Mercedes-Benz GSBV und KSBV, findet klare Worte an die Unternehmensseite: „Unser gemeinsames Ziel muss es sein, den Weg für diejenigen zu ebnen, die in unserer Gesellschaft am schwächsten sind. Arbeitgeber müssen erkennen, dass Menschen mit Behinderung ihren Betrieben, ihrer Belegschaft und letztlich auch dem Ergebnis zugutekommen. Eine stabile Politik und eine sozial ausgewogene Gesellschaft sind der Schlüssel zu einer gelebten Inklusion. Dieses Ziel erreichen wir nur gemeinsam. Wir sind bereit, diesen Weg zu gehen.“



Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe nicht geregelt werden können. Zudem vertritt sie auch die Interessen von schwerbehinderten Beschäftigten aus Betrieben, in denen keine örtliche Schwerbehindertenvertretung besteht bzw. eine solche nicht gewählt werden kann, weil die dazu erforderliche Zahl von fünf Schwerbehinderten nicht gegeben ist.

Die GSBV sieht es als eine ihrer zentralen Aufgaben, unternehmensweit für das Thema Inklusion zu sensibilisieren. Die Mitglieder machen z. B. bei den Verantwortlichen auf fehlende Barrierefreiheit aufmerksam. Auch setzen sie sich für eine durchgängige Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an allen deutschen Standorten ein.



Aus der Welt der Auszubildenden und DH-Studierenden

Die GJAV im Dialog mit Personalvorständin Sabine Kohleisen



„Wir befinden uns aktuell an einem entscheidenden Punkt, an dem wir die Weichen für die Zukunft unserer Auszubildenden stellen können. Diese Chance müssen wir ergreifen.“



Emre Ibis | Vorsitzender Mercedes-Benz Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung

Einmal im Jahr trifft sich die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) mit Personalvorständin Sabine Kohleisen, um ihre Themen an oberster Stelle zu platzieren. Einig sind sich beide Parteien: Dieser Austausch ist enorm wichtig, denn die **Auszubildenden und DH-Studierenden sind eine elementare Ressource für die Zukunft des Unternehmens**. Für ihre Rechte setzt sich die GJAV standortübergreifend ein.

Angesprochen wurden in diesem Jahr unter anderem erneut der Fachkräftemangel, die Arbeitgeberattraktivität von Mercedes-Benz und der Verkauf der konzerneigenen Niederlassungen. Denn unter den rund 8.000 betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind auch viele Auszubildende. Der GJAV war es in den Verhandlungen ein Anliegen, dass auch die Auszubildenden nicht vergessen werden und das Thema frühzeitig platziert wird. „Die Aus-

zubildenden in den Niederlassungen haben jetzt natürlich große Sorgen, wie es für sie weitergeht. Wir müssen sicherstellen, dass die Ausbildung auch bei einem Verkauf nicht an Qualität verliert und die heutigen Arbeitsbedingungen bestehen bleiben. Die gesamte Ausbildung – auch in den Werken – steht in diesem Thema geschlossen zusammen“, so Emre Ibis, GJAV-Vorsitzender. Die Regelungen in den Verhandlungen um den Verkauf des Bereichs Own Retail stehen fest. In den Gesprächen um die Details hat die GJAV darauf geachtet, dass die Interessen der Auszubildenden und Studierenden der Dualen Hochschule (DH) berücksichtigt wurden.

Der offene und konstruktive Austausch mit Sabine Kohleisen war für die GJAV sehr wertvoll. Ziel ist es jetzt, am Ball zu bleiben, um die besprochenen Themen voranzutreiben.

Für Vielfalt und Toleranz: der GJAV-Respekttag

Mit gutem Vorbild vorangehen: Als GJAV ist es uns wichtig, die betriebliche Zukunft für unsere jungen Talente zu gestalten und gemeinsam Zeichen zu setzen – vor allem auch bei Themen, die den gesellschaftlichen Diskurs betreffen. Es war uns daher gemeinsam mit den Auszubildenden und DH-Studierenden ein Anliegen, uns in zunehmend schwierigeren Zeiten klar und deutlich für Vielfalt und Toleranz zu positionieren. Wir freuen uns, dass unser Vorhaben, einen gemeinsamen, **deutschlandweiten Respekttag** zu etablieren, **die volle Unterstützung des Unternehmens** erhalten hat.



Im Juni 2024 war es so weit: An sieben deutschen Standorten fand der Respekttag statt. In Workshops und Diskussionsrunden wurden die Auszubildenden für wichtige Themen wie Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Demokratie und Mobbing sensibilisiert. Unterstützt wurden wir dabei unter anderem von Partnern wie dem Mercedes-Benz Diversity-Team, der Schwerbehindertenvertretung, der Polizei und unserem Tarifpartner IG Metall. Durch den offenen Austausch von Meinungen haben wir gesellschaftliche Probleme identifiziert und gemeinsam Ansätze und Lösungen im Umgang damit entwickelt. Wir haben gesellschaftliche Teilhabe gefördert und die politische Kultur gestärkt.



„Unser respektvoller Umgang miteinander bestimmt nicht nur

die Qualität unserer Produkte, sondern auch die Zufriedenheit unserer Belegschaft.“

Murat Sür | Vorsitzender der Kommission für Bildung und Qualifizierung

Drive.Your Car.

Seit Mitte Juni hat Mercedes-Benz Members das Angebot „Drive.Your Car.“ für Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule noch attraktiver, praktischer und elektrischer gemacht.

Alle Angebote von Mercedes-Benz Members findet ihr unter <https://mb4.me/mb-members>



Engagement lohnt sich: JAV-Vorsitz bringt Credits für Meisterinnen- und Meisterqualifizierung

Für die Selbstnominierung für das Meisterentwicklungsprogramm (MEP) können Auszubildende Credit Points sammeln – seit diesem Jahr unter anderem durch den (stellvertretenden) Vorsitz in den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVs). An der Spitze der JAV sammeln die Auszubildenden wertvolle Führungserfahrung, indem sie nicht nur das eigene Gremium führen, sondern auch mit vielen anderen Interessengruppen in Kontakt stehen. Zudem ist das Auf-

gabenspektrum äußerst vielfältig und erfordert Disziplin, Struktur und Engagement. In der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, die sich aus den Vorsitzenden der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen zusammensetzt, tauschen sich die Mitglieder auch standortübergreifend aus und erweitern ihren Horizont. Und ganz nebenbei gibt es 15 bis 25 Punkte für das MEP obendrauf – Engagement in den JAVs lohnt sich jetzt noch mehr.



GJAV fordert mehr Geld für Auszubildende und DH-Studierende

Seit 2022 können sich Tarifbeschäftigte, Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule (DH) der Mercedes-Benz Group AG, der Mercedes-Benz AG und der Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG über den Trafobaustein freuen. Die tarifliche Einmalzahlung beträgt 18,4 Prozent eines Monatsentgelts und wird jährlich im Februar ausbezahlt. Anspruchsvoraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten. Aus diesem Grund sind Auszubildende und DH-Studierende im 1. Ausbildungsjahr bislang nicht anspruchsberechtigt – aus unserer Sicht zu Unrecht. Gemeinsam mit der Entgeltkommission und der Kommission für Bildung und Qualifizierung des Gesamtbetriebsrats fordert die GJAV daher, dass **alle Auszubildenden und DH-Studierenden unabhängig von ihrer Betriebszugehörigkeitsdauer den Trafobaustein erhalten!**

Zusätzlich können sich Auszubildende und DH-Studierende auch über einen definierten prozentualen Anteil an der Ergebnisbeteiligung freuen, der von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr steigt. Dieser Betrag ist jedoch gedeckelt. Übersteigt der definierte Prozentsatz ein Bruttomonatsentgelt, heißt es bisher: Pech gehabt. Mehr als ein Bruttomonatsentgelt gibt es in keinem Fall. Nach der Neuregelung zur Ergebnisbeteiligung fällt diese Deckelung insbesondere bei einer hohen Zielerreichung und damit einer hohen Ergebnisbeteiligung mehr ins Gewicht. Auch damit soll, wenn es nach der GJAV geht, Schluss sein: **Wir fordern, dass alle Auszubildenden und DH-Studierenden die Ergebnisbeteiligung erhalten – ohne Deckelung!**

Übrigens: Auch in der [Tarifrunde](#) wird mehr Geld für die Auszubildenden und DH-Studierenden gefordert.

Training goes global

In unserer zunehmend vernetzten Welt wird der Wert interkultureller Kompetenz und internationaler Expertise immer größer. Auslandsaufenthalte sind eine gute Möglichkeit, diese zu stärken. Das Austauschprogramm Training goes global macht es Mercedes-Benz Auszubildenden möglich, internationale Luft zu schnuppern und dabei wertvolle Erfahrungen zu sammeln.

Im Rahmen des Programms absolvieren die Teilnehmenden Auslandspraktika mit einer Dauer von drei Wochen bis drei Monaten und können dabei ihre Sprachkenntnisse verbes-

sern, die interkulturelle Kompetenz stärken, sich persönlich weiterentwickeln, ein internationales Netzwerk aufbauen – und ganz nebenbei noch die beruflichen Chancen verbessern. Die Vorteile liegen auf der Hand.

Wir freuen uns, dass wir gemeinsam mit dem Unternehmen eine **Ausweitung des Programms** umsetzen konnten: **Auf unsere Initiative hin wurde das Kontingent für 2024 von 25 auf 42 Entsendungen erhöht.** Hinzu kamen außerdem zusätzliche Einsatzländer, weitere sind in der Diskussion.



A person is holding a large red rectangular sign in front of their chest. The sign has a white border with a diagonal line pattern. The word "ANHANG" is written in the center of the sign in a bold, white, sans-serif font. The background is a blurred office or laboratory setting with computer monitors and equipment.

ANHANG

Kommissionen und Arbeitskreise des Gesamtbetriebsrats und weitere Gremien

Kurzform	Ausformulierung
AK bAV	Arbeitskreis betriebliche Altersversorgung
AK IDM	Arbeitskreis Ideenmanagement
AK Konzerntöchter	Arbeitskreis Konzerntöchter
AK Verkauf	Arbeitskreis Verkauf
EK	Entgeltkommission
EWC	European Works Council
GBA	Gesamtbetriebsausschuss
GBR	Gesamtbetriebsrat
GJAV	Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung
GSBV	Gesamtschwerbehindertenvertretung
ITK NDL	Informationstechnologie(IT)-Kommission Niederlassungen
ITK W	Informationstechnologie(IT)-Kommission Werke
KAUG W	Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit Werke
KAUG NDL	Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit Niederlassungen
KBQ NDL	Kommission für Bildung und Qualifizierung Niederlassungen

Kurzform	Ausformulierung
KBQ W	Kommission für Bildung und Qualifizierung Werke
KBR	Konzernbetriebsrat
KfA	Kommission für Arbeitspolitik
KSBV	Konzernschwerbehindertenvertretung
LK NDL	Lohnkommission Niederlassungen
LogK	Logistikkommission
MB Members	Mercedes-Benz Members (ehem. Firmenangehörigengeschäft)
NLK	Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats
PK	Personalkommission
	Steuerkreis ProCent
VK	Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrats
WA	Wirtschaftsausschuss
WEC	World Employee Committee
WIIA	Wirtschafts-, Innovations- und Investitionsausschuss
ZpaKo	Zentrale paritätische Kommission

IMPRESSUM

Redaktion

Katrin Dannenmann, Vivien Förster

Konzept und Design

Christian Weisser Design Studio GmbH

Inhalte

Eleonore Bader, Katrin Dannenmann, Vivien Förster, Arne Heineken, Laura Linsenmaier, Martin Rapp, Martina Riekert-Godzick, Sarah Schweiher, Christian Stöckl, Natalie Trefz

V.i.S.d.P.

Ergun Lümalı

Bildnachweis

Mercedes-Benz Group AG: Seiten 6 (Porträt Sebastian Fay), 12, 14 (links), 24 (rechts), 26, 27, 29, 30, 31 (Mitte), 38, 44 (links)

Mercedes-Benz Tech Innovation GmbH: Seite 22

Michael Jörg, MBAG: Seiten 1, 2, 6 (Porträt Kai Ackermann), 7, 11, 18, 25, 28, 31 (rechts), 33, 34, 39 (rechts), 43 (rechts), 44 (rechts), 45

Thomas Wienforth, MBAG: Seiten 3, 4, 5 (Porträts Anil Simsek, Holger Konrath), Seite 6 (Porträts Ergun Lümalı, Stefan Heinzl, Monika Tielsch), 36

Thorsten Bergemann, MBAG: Seiten 5, 30, 42 (Porträt Emre Ibis)

Ricarda Kemmer, MBAG: Seite 42

GBR: Seiten 14-16, 41, 43 (links)

IG Metall: Seiten 15 (rechts aussen, Michael Bettag), 16 (links aussen, Ergun Lümalı)

KD Busch, Fellbach: Seiten 5-6, 19

Bundesregierung, Steffen Kugler: Seite 32 (links)

Bundespräsidialamt, Ute Grabowsky: Seite 32 (rechts)

Screenshots Seite 14: focus.de, handelsblatt.com, n-tv.de, comdirect.de

iStock: Seiten 8, 21, 23, 24 (links), 36, 37, 39, 40

Unsplash, Christian Dubovan: Seite 9

Mr. Mockup: Seite 28 (links unten)

rawpixel.com/Freepik: Seiten 19-20

The Noun Project: Icons

Chancengleichheit, Vielfalt, Offenheit und Respekt gehören zu den Grundüberzeugungen von Mercedes-Benz als international tätigem Unternehmen. Dies zeigen wir in der Art und Weise, wie wir denken, handeln und kommunizieren. Grundsätzlich schließen alle gewählten Begriffe selbstverständlich alle Geschlechter und Identitäten ein.

