

GEMEINSAM

FÜR UNSERE STANDORTE. FÜR UNSERE ZUKUNFT. FÜR UNS.



Mercedes-Benz
GESAMT-
BETRIEBSRAT

Tätigkeitsbericht 2026

INHALT

EDITORIAL

Vorwort Ergun Lümalı und Michael Häberle 3

#01 GEMEINSAM IM GESAMTBETRIEBSRAT

Euer Gesamtbetriebsrat stellt sich vor 6
Konzernbetriebsrat neu aufgestellt 10

#02 GEMEINSAM ZUKUNFT SICHERN

Produktivitätsoffensive: klare Kante für Beschäftigung, Standorte und Zukunftsfähigkeit .. 12
Job Kompass als Baustein von Next Level Performance 15
Komplexität reduzieren – Standards sichern 17
Logistikkommission: Verantwortung übernehmen – Perspektiven sichern 18
Niederlassungskommission: Verantwortung im Übergang 21
Ergebnisbeteiligung 25

#03 GEMEINSAM ARBEIT GESTALTEN

Künstliche Intelligenz: Mitbestimmung zukunftssicher gestalten 28
Digitalisierung: Innovationen mit klaren Regeln gestalten 29
Personalarbeit der Zukunft 30
Datenschutz im Betriebsrat 32
CrowdWorx: neue Plattform für gute Ideen 33

#04 GEMEINSAM WOHLERGEHEN STÄRKEN

Leitsätze zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 35
Präventiver Arbeitsschutz: erkennen, bevor etwas passiert 37

Gesundheitstrainings/-programme 38
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 39
Gesamtschwerbehindertenvertretung: im Einsatz für Beschäftigte mit Behinderung 40
MB Members: attraktive Angebote auch in Zeiten der Transformation 42
Corporate benefits: starke Vorteile für unsere Mercedes-Benz Beschäftigten 43
ProCent: kleine Cent-Beträge, die Großes bewirken 44
Betriebliche Gastronomie zukunftsfähig gestalten 45
Öffnung des Altersteilzeit-Modells 1 46
GJAV Respekttag 2026: gemeinsam für Respekt und Vielfalt 48

#05 GEMEINSAM VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Weltarbeitnehmervvertretung: Mitbestimmung über Ländergrenzen hinweg stärken 51
Mitbestimmung kennt keine Grenzen 53
Nachhaltigkeit: Mitbestimmung mit Wirkung 54
Austausch mit der Politik: Zukunft der Automobilindustrie gemeinsam gestalten 56

#06 GEMEINSAM BESCHÄFTIGTE WEITERENTWICKELN

Zukunftsorientierte Qualifizierung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte 59
Qualifizierungsreihe für neu gewählte Betriebsrätinnen und Betriebsräte 61
WAO: aus Feedback wird Fortschritt 62

ANHANG

Kommissionen und Arbeitskreise des Gesamtbetriebsrats und weitere Gremien 65
Impressum 66



EDITORIAL

Gemeinsam Verantwortung übernehmen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mercedes-Benz steht vor großen Veränderungen. Die Transformation der Automobilindustrie, der zunehmende internationale Wettbewerb und der wirtschaftliche Druck auf die deutschen Standorte stellen das Unternehmen und uns als Beschäftigte vor große Herausforderungen. Gleichzeitig werden heute die Weichen für die Zukunft von Mercedes-Benz und für unsere Arbeitsplätze in Deutschland gestellt.

Gerade in solchen Zeiten braucht es eine starke Interessenvertretung. Eine, die Veränderungen nicht aus Prinzip ablehnt, sondern sie aktiv mitgestaltet – und zugleich konsequent für die Interessen der Beschäftigten einsteht. Denn Wettbewerbsfähigkeit darf nicht auf Kosten der Menschen entstehen, die den Erfolg von Mercedes-Benz jeden Tag möglich machen.

Verantwortung zu übernehmen heißt für uns deshalb beides: Veränderungen mitzugestalten und dort klare Grenzen zu ziehen, wo die Interessen der Beschäftigten oder die Zukunft unserer Standorte gefährdet werden.

In den vergangenen zwölf Monaten haben wir als Gesamtbetriebsrat Verantwortung übernommen und konkrete Ergebnisse erreicht. Mit der Zukunftssicherung 2035 bleibt ein wichtiger Schutz für die Beschäftigten und die deutschen Stand-

orte bestehen. Regelungen zur Altersteilzeit konnten verbessert, mit dem Job Kompass Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung geschaffen und mit dem Mitgliederbonus sowie weiteren Vereinbarungen konkrete Verbesserungen für die Belegschaft gesichert werden.

Doch Mitbestimmung wirkt nicht nur bei großen Vereinbarungen. Sie findet jeden Tag statt – in Verhandlungen, Kommissionen und Arbeitskreisen sowie überall dort, wo neue Prozesse, Technologien und Strukturen die Arbeitswelt verändern. Ob Künstliche Intelligenz und Digitalisierung, Datenschutz und neue HR-Systeme, Qualifizierung, Nachhaltigkeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder die Begleitung der Transformation im Vertrieb: Unser Anspruch ist immer derselbe. **Veränderungen sollen transparent, fair und im Interesse der Beschäftigten gestaltet werden.**

Gleichzeitig ist klar: Die Auseinandersetzungen um Kosten, Produktivität und die Zukunft der deutschen Standorte werden weitergehen. Die angekündigte Produktivitätsoffensive des Unternehmens hat dies deutlich gemacht. Wir stellen uns den wirtschaftlichen Herausforderungen und wissen, dass Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz wichtig sind. Aber die Beschäftigten dürfen nicht zur Ausgleichsmasse für Entwicklungen werden, die sie nicht verursacht haben.





EDITORIAL

Zukunftsfähigkeit entsteht nicht durch kurzfristiges Kostendenken allein. Sie braucht Investitionen, Innovationen, starke Produkte, qualifizierte Beschäftigte und verlässliche Perspektiven für unsere Standorte. Und sie braucht eine Mitbestimmung, die frühzeitig einbezogen wird und die Interessen der Beschäftigten wirksam vertreten kann.

Eine starke Mitbestimmung lebt dabei vom Engagement vieler: von Kolleginnen und Kollegen, die sich im Betriebsrat, in Kommissionen und Arbeitskreisen, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung einbringen. Und von einer Belegschaft, die ihre Interessen kennt, sich einmischt und gemeinsam für ihre Zukunft einsteht.

Wie wichtig den Beschäftigten eine starke Interessenvertretung ist, hat auch die Betriebsratswahl im März 2026 gezeigt. Mit ihrer Wahl haben die Kolleginnen und Kollegen der IG Metall erneut ihr Vertrauen ausgesprochen. Dieses Vertrauen verstehen wir als Auftrag und Verpflichtung, die Interessen der Beschäftigten auch künftig mit Klarheit, Engagement und Verantwortung zu vertreten.

Gemeinsam bedeutet für uns deshalb mehr als ein Wort. Es bedeutet, Verantwortung zu übernehmen, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen und auch in schwierigen Zeiten füreinander einzustehen. Es bedeutet, die Zukunft von Mercedes-Benz aktiv mitzugestalten.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht gibt einen Einblick in die vielfältige Arbeit des Gesamtbetriebsrats. Er zeigt, wo wir konkrete Verbesserungen erreicht, Veränderungen mitgestaltet und um gute Lösungen gerungen haben. Vor allem macht er sichtbar: **Mitbestimmung wirkt, wenn Beteiligung zu konkreten Ergebnissen führt und diese im Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen spürbar werden.**

Die Herausforderungen bleiben groß. Aber ebenso stark ist unsere Überzeugung: Unsere Zukunft gestalten wir nicht allein, sondern **GEMEINSAM: für unsere Standorte, für unsere Zukunft, für uns.**

Danke an alle Kolleginnen und Kollegen, die sich engagieren, Verantwortung übernehmen und damit jeden Tag dazu beitragen, unsere Arbeitswelt mitzugestalten.



Ergun Lümalı
Gesamtbetriebs-
ratsvorsitzender



Michael Häberle
Stellvertretender
Gesamtbetriebsrats-
vorsitzender



#01

GEMEINSAM

IM GESAMTBETRIEBSTRAT

BETRIEBSRATSWAHLEN

Euer Gesamtbetriebsrat stellt sich vor

Mit Vertrauen und Verantwortung in die neue Amtszeit

Die Betriebsratswahlen im März 2026 haben den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, die Zukunft ihrer Mitbestimmung aktiv mitzugestalten. Mit einer hohen Wahlbeteiligung und einem klaren Votum für die IG Metall haben sie den Arbeitnehmervvertretungen ein starkes Mandat für die kommenden vier Jahre erteilt.



Mit starkem Mandat bestätigt: Ergun Lümalı (links), Gesamtbetriebsratsvorsitzender, und Michael Häberle (rechts), stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender

„Die Betriebsratswahl war eine klare Richtungsentscheidung und ein starkes Vertrauenssignal für die IG Metall bei Mercedes-Benz. Die hohe Beteiligung zeigt: Mitbestimmung hat Gewicht und gibt uns Rückenwind. Als Gesamtbetriebsrat stehen wir für alle Beschäftigten. Jetzt geht es darum, Zukunft, Standorte und Beschäftigung aktiv mitzugestalten – kompetent, durchsetzungsfähig und verlässlich.“

Ergun Lümalı

Gesamtbetriebsratsvorsitzender

„Die Belegschaft hat uns ein klares Mandat gegeben: Die IG Metall bleibt mit Abstand stärkste Kraft in den Betrieben – dafür danke ich euch. Wir haben gezeigt, dass wir Ergebnisse liefern: für starke Standorte, sichere Beschäftigung und gute tarifliche Standards. Daran knüpfen wir an – auch in den kommenden Tarifverhandlungen.“

Michael Häberle

Stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Im Anschluss an die Wahl hat sich der Gesamtbetriebsrat (GBR) von Mercedes-Benz neu konstituiert. **Ergun Lümalı wurde einstimmig als Vorsitzender bestätigt, ebenso Michael Häberle als stellvertretender Vorsitzender.** Gemeinsam mit erfahrenen und neu gewählten Mitgliederinnen und Mitgliedern setzt der Gesamtbetriebsrat seine Arbeit in einer entscheidenden Phase fort, die von tiefgreifenden Veränderungen in der Automobilindustrie geprägt ist. Transformation, Digitalisierung, geopolitische Unsicherheiten und intensiver Wettbewerb verlangen nach einer starken, kompetenten und verlässlichen Interessenvertretung. In einem zunehmend komplexen globalen Umfeld stehen wichtige strategische Entscheidungen für das Unternehmen und die Beschäftigten an.

BETRIEBSRATSWAHLEN

Mitglieder und Kommissionen

Der Gesamtbetriebsrat setzt sich in der neuen Amtszeit aus 24 Mitgliederinnen und Mitgliedern zusammen und vertritt die Interessen der rund 108.000 Beschäftigten in Deutschland.

Die Standorte in Deutschland entsenden in der Regel die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der örtlichen Betriebsratsgremien in den GBR. Ergänzt wird das Gremium durch fünf Repräsentantinnen

und Repräsentanten aus den Niederlassungen (NDL), eine Vertreterin und einen Vertreter aus dem Global Logistics Center und den Logistik-Centern (GLC/LC) sowie einen Vertreter des Mercedes-Benz Vertriebs Deutschland (MBVD) aus Berlin. Diese breite Aufstellung gewährleistet, dass die Interessen aller Standorte und Unternehmensbereiche in die Arbeit des Gesamtbetriebsrats einfließen.

Die fachliche Arbeit erfolgt in Kommissionen und Arbeitskreisen, die sich mit zentralen Themen des Unternehmens beschäftigen. Hier werden Positionen erarbeitet, Verhandlungen geführt und Entscheidungsprozesse im Interesse der Beschäftigten begleitet.

Der Auftrag des Gesamtbetriebsrats reicht dabei über den betrieblichen Alltag hinaus.

Im Mittelpunkt stehen sichere Arbeitsplätze in Deutschland, wettbewerbsfähige Standorte und gute, faire Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig bringen sich die Mitglieder des GBR überall dort ein, wo politische, wirtschaftliche oder gesellschaftliche Entscheidungen die Zukunft der Beschäftigten beeinflussen. Denn Verantwortung endet nicht am Werkstor.





BETRIEBSRATSWAHLEN

Euer Gesamtbetriebsrat auf einen Blick

Betriebsrat Werk Hamburg**Giorgio Russo****Metin Arslan****Betriebsrat Standort Bremen****Michael Peters**Vorsitzender Kommission für
Arbeitspolitik (KfA)**Serkan Gök**Vorsitzender Kommission für
Bildung und Qualifizierung (KBQ)**Betriebsrat Werk Düsseldorf****Metin Gürbüz**Vorsitzender Arbeitskreis betrieb-
liche Altersversorgung (AK bAV)**Anil Simsek**Vorsitzender IT-Kommission/
Werke (ITK)**Bezirksvertreter NDL****Ulrich Thieme**

NDL Hamburg

**Betriebsrat GLC/LC –
Logistik-Center Hannover****Sven Dedden**Vorsitzender Logistik-
kommission (LogK)**Betriebsrat Werk Berlin****Fevzi Sikar**Vorsitzender Kommission
für Arbeitssicherheit, Umwelt
und Gesundheit (KAUG)**Matthias Mehli****Betriebsrat MBVD****Marcus Oremek****Bezirksvertreter NDL****Holger Konrath**

NDL Rhein-Ruhr

Bezirksvertreterin NDL**Christine Kuwaldt**

NDL Frankfurt



**Betriebsrat GLC/LC –
Global Logistics Center Germersheim****Silke Haag****Betriebsrat Werk Rastatt****Torsten Höink**

Vorsitzender Arbeitskreis
Ideenmanagement (AK IDM)

**Christoffer Koch****Betriebsrat Standort Sindelfingen****Ergun Lümalı (GBR-Vorsitzender)**

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

**Stefan Heinzl**

Vorsitzender Personalkommission (PK)

Bezirksvertreter NDL**Michael Bettag**

NDL Nürnberg,
Vorsitzender Niederlassungs-
kommission (NLK)

Betriebsrat Zentrale**Lucas Merkel****Patrick Notter****Bezirksvertreter NDL****Jens Klaiber**

NDL Stuttgart

Betriebsrat Standort Untertürkheim**Michael Häberle
(stellv. GBR-Vorsitzender)****Michael Clauss**

Vorsitzender Entgeltkommis-
sion (EK), Vorsitzender Techni-
sche Kommission (TK)

GÄSTE**Gesamtjugend- und Auszu-
bildendenvertretung (GJAV)****Vahide
Dagdeviren****Gesamtschwerbehinderten-
vertretung (GSBV)****Walter Wendt****Betriebsrat Mercedes-Benz
Ludwigsfelde GmbH****Hanns-Christoph
Schneider****Aufsichtsrat/IG Metall****Nadine
Boguslawski****Aufsichtsrat/IG Metall****Sebastian Fay****Aufsichtsrat/IG Metall****Barbara Resch****Aufsichtsrat****Gabriela
Neher-Merkel****Aufsichtsrat****Monika Tielsch**

ARBEITSKREIS KONZERNTÖCHTER

Konzernbetriebsrat neu aufgestellt

Interessenvertretung an veränderte Konzernstrukturen angepasst

Mit der Integration der Mercedes-Benz Mobility in die Mercedes-Benz Group AG und dem Wegfall der bisherigen Spartenausrichtung haben sich die Strukturen des Konzerns verändert. Damit war auch die bisherige Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats nicht mehr passgenau. Der Gesamtbetriebsrat hat deshalb die bestehende Konzernbetriebsvereinbarung zur Mitgliederzahl und Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats grundlegend überarbeitet.

Ziel der Neuregelung war es, die Interessenvertretung an die heutigen Strukturen des Konzerns anzupassen und gleichzeitig eine **ausgewogene und sachgerechte Repräsentation der Beschäftigten** sicherzustellen.

Entscheidend war dabei, die Entsendeeinheiten künftig nicht mehr ausschließlich an formalen Unternehmensgrenzen auszurichten, sondern stärker an gemeinsamen Interessen, Aufgaben und Tätigkeitsfeldern.

Im Rahmen der Verhandlungen wurde eine neue Struktur der Entsendeeinheiten entwickelt, die den aktuellen organisatorischen Gegebenheiten des Konzerns Rechnung trägt und gleichzeitig eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Unternehmensbereiche sicherstellt. Die Anzahl der Mitglieder im Konzernbetriebsrat sowie die Zuordnung der Gesellschaften zu den jeweiligen Entsendeeinheiten wurden entsprechend neu geregelt.

Am bewährten Verfahren der Bestellung der Mitglieder des Konzernbetriebsrats ändert sich nichts: Jeder Betriebsrat entsendet weiterhin ein Mitglied in seinen jeweiligen Entsendekörper. Die Bestellung erfolgt durch einfachen Beschluss des Entsendekörpers; die Stimmgewichtung richtet sich nach der Anzahl der vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Mit der Neuregelung ist eine **zukunftsfähige Grundlage für die Arbeit des Konzernbetriebsrats** geschaffen, die die veränderten Konzernstrukturen berücksichtigt und eine sachgerechte und wirksame Interessenvertretung im Konzernbetriebsrat auch künftig gewährleistet.





Editorial

Gemeinsam
im Gesamtbetriebsrat

GEMEINSAM
ZUKUNFT SICHERN

Gemeinsam
Arbeit gestalten

Gemeinsam
Wohlergehen stärken

Gemeinsam
Verantwortung übernehmen

Gemeinsam
Beschäftigte weiterentwickeln

Anhang

#02

GEMEINSAM

ZUKUNFT SICHERN

PRODUKTIVITÄTSOFFENSIVE

Klare Kante für Beschäftigung, Standorte und Zukunftsfähigkeit

Wettbewerbsfähigkeit stärken – aber nicht auf Kosten der Beschäftigten

Mit der im Juni angekündigten „Produktivitäts-offensive für Deutschland“ stellte der Vorstand seine Pläne zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit vor und machte zugleich deutlich, wie er die wirtschaftliche Lage von Mercedes-Benz einschätzt. Geopolitische Konflikte, zunehmende Handelsbeschränkungen, hohe Energiepreise und Inflation belasten das Unternehmen. Hinzu kommen der verschärfte Wettbewerb – insbesondere in China – und der Kostendruck an den deutschen Standorten.

Als Antwort darauf kündigte der Vorstand an, Prozesse zu beschleunigen, Strukturen zu verschlanken und Kosten zu senken. Auch längere

Arbeitszeiten für das gleiche Geld sowie Einschnitte bei Entgeltbestandteilen und Sonderzahlungen wurden in den Raum gestellt.

Für den Gesamtbetriebsrat war deshalb unmittelbar klar: Hier geht es um zentrale Fragen zur Zukunft der deutschen Standorte, zur industriellen Wertschöpfung in Deutschland und zu den Beschäftigungsperspektiven vieler Kolleginnen und Kollegen. Wir haben frühzeitig Position bezogen – mit dem Anspruch, die wirtschaftliche Realität ernst zu nehmen und zugleich klare Grenzen im Interesse der Beschäftigten aufzuzeigen.

Herausforderungen anerkennen – Ursachen ehrlich benennen

Unstrittig ist: Mercedes-Benz steht vor großen Herausforderungen. Der internationale Wettbewerb wird härter, Märkte verändern sich rasant, geopolitische und wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen bleiben unsicher. Diese Lage verlangt eine ehrliche Analyse und tragfähige Antworten.

Aus Sicht des Gesamtbetriebsrats beginnt Ehrlichkeit aber auch damit, klar zu benennen: **Die Beschäftigten sind nicht die Verursacher der aktuellen Situation.**

Für geopolitische Konflikte, Handelsbeschränkungen, hohe Energiepreise oder die schwie-

rige Marktsituation in China tragen sie ebenso wenig Verantwortung wie für strategische Entscheidungen des Managements, die sich im Nachhinein als nicht nachhaltig erwiesen haben.

Im Gegenteil: Die Kolleginnen und Kollegen haben in den vergangenen Jahren unter schwierigen Bedingungen Außergewöhnliches geleistet. Sie haben immer wieder hohe Flexibilität, Leistungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit bewiesen. Deshalb dürfen die Lasten der aktuellen Situation nicht einseitig auf die Belegschaften abgewälzt werden.



PRODUKTIVITÄTSOFFENSIVE

Unternehmensentscheidung: Trafobaustein verschoben

Wie ernst die Lage ist, zeigte auch die Entscheidung des Unternehmens, den tariflich vereinbarten Transformationsbaustein in Höhe von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts nicht wie üblich zum regulären Zeitpunkt am 31. Juli auszuzahlen, sondern zunächst in das Folgejahr zu verschieben. Auch wenn die tarifliche

Differenzierungsregelung dieses Vorgehen ermöglicht, bleibt festzuhalten: **Die Entscheidung zur Verschiebung wurde einseitig vom Unternehmen getroffen und war kein Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat.**

Produktivität ist mehr als länger arbeiten

Der Gesamtbetriebsrat stellt sich der Diskussion über Wettbewerbsfähigkeit. Wir müssen über Produktivität, Geschwindigkeit, Kosten und effiziente Strukturen sprechen. Für uns ist aber klar: Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit entsteht nicht durch unbezahlte Mehrarbeit, Einschnitte bei Sonderzahlungen oder kurzfristige Kostensenkungen. **Wer so die Zukunft des Unternehmens gestalten will, greift zu kurz.**

Mercedes-Benz war immer dann besonders stark, wenn technologische Exzellenz, Ingenieurskunst, Qualität, attraktive Produkte und die Kompetenz der Beschäftigten zusammen-

kamen. Genau hier muss auch die Antwort auf die aktuellen Herausforderungen liegen. Zu einer ernsthaften Produktivitätsdebatte gehören deshalb Investitionen, Innovationen, wettbewerbsfähige Produkte, neue Technologien, Qualifizierung, Beschäftigungsperspektiven und verlässliche Standortstrategien. Ebenso braucht es politische Rahmenbedingungen, die industrielle Wertschöpfung in Deutschland ermöglichen und Entscheidungs- sowie Genehmigungsprozesse beschleunigen.

Fest steht: Zukunft kann nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg gestaltet werden.

„Nicht mit uns“: Beschäftigte zeigen klare Haltung

Dass diese Haltung von der Belegschaft getragen wird, zeigte der **bundesweite Aktionstag** der IG Metall an den deutschen Mercedes-Benz Standorten deutlich. Anfang Juli **protestierten tausende Kolleginnen und Kollegen gegen den angekündigten Sparkurs** und zeigten gemeinsam Flagge: „Nicht mit uns“. Ihr Signal war klar: Arbeitsplätze, Standorte und tarifliche Errungenschaften dürfen nicht

zur Verhandlungsmasse werden. Die Aktionen machten sichtbar: Transformation braucht Mitbestimmung, faire Lastenverteilung, verbindliche Investitionen in deutsche Standorte sowie den Erhalt von Produktion, Forschung und Entwicklung in Deutschland. **Die Beschäftigten sind bereit, Veränderungen mitzugestalten – aber nicht um den Preis, dass ihre Interessen übergangen werden.**



PRODUKTIVITÄTSOFFENSIVE

ZUSI 2035 ist ein Fundament – kein Endpunkt

Ein wichtiger Rahmen bleibt die **Zukunfts-sicherung ZUSI 2035**. Sie schließt betriebsbedingte Kündigungen bis 2035 aus und schafft damit Sicherheit in einer Phase tiefgreifender Veränderungen. Für den Gesamtbetriebsrat ist diese Absicherung ein starkes

Fundament – aber kein Ruhekissen. Unser Anspruch geht weiter: Wir wollen die deutschen Standorte langfristig wettbewerbsfähig aufstellen und kommenden Generationen bei Mercedes-Benz in Deutschland Perspektiven bieten.



Verantwortung übernehmen heißt auch Grenzen ziehen

Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben erste Gespräche über die weiteren Schritte aufgenommen. Unser Auftrag ist klar: Wir vertreten die Interessen der Beschäftigten mit Nachdruck und informieren offen über die Entwicklungen. **Entscheidungen über die Zukunft der deutschen Standorte und ihrer Beschäftigten dürfen nicht an den Belegschaften vorbei getroffen werden.** Dieses Mandat habt ihr uns bei den Betriebsratswahlen im März gegeben – und dieser Verantwortung stellen wir uns.

Verantwortung bedeutet für uns, notwendige Veränderungen nicht grundsätzlich abzulehnen, sondern gemeinsam nach tragfähigen Lösungen zu suchen. Sie bedeutet aber ebenso, klare Grenzen zu ziehen, wenn Wettbewerbsfähigkeit einseitig auf Kosten der Beschäftigten hergestellt werden soll. Über tarifliche Arbeitszeitverlängerungen oder Einschnitte kann der Gesamtbetriebsrat ohnehin nicht verhandeln. Dafür sind die Tarifvertragsparteien – IG Metall und Arbeitgeberverband Südwestmetall – zuständig. Ohne eine entsprechende tarifliche Öffnung gibt es hierfür keinen Verhandlungsspielraum.

Gerade in schwierigen Phasen brauchen die Beschäftigten **Transparenz, Verlässlichkeit und Respekt. Wer von den Kolleginnen und Kollegen Einsatz, Flexibilität, Veränderungsbereitschaft und Verantwortung erwartet, muss ihnen auf Augenhöhe begegnen und glaubwürdige Perspektiven bieten.**

Unser Anspruch bleibt klar: Die Zukunft von Mercedes-Benz in Deutschland darf nicht allein über Kosten definiert werden. Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit braucht Innovationskraft, starke Produkte, Investitionen, qualifizierte Beschäftigte und sichere Standorte. Dafür setzt sich der Gesamtbetriebsrat mit aller Kraft ein – im Interesse der Kolleginnen und Kollegen, der deutschen Standorte und eines starken Unternehmens über die nächsten Jahrzehnte hinaus.

VERHANDLUNGSKOMMISSION

Job Kompass als Baustein von Next Level Performance

Berufliche Neuorientierung fair begleiten

Mit Next Level Performance (NLP) verfolgt das Unternehmen das Ziel, Kosten zu senken, Strukturen zu verschlanken und seine Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Die Umsetzung dieses umfassenden Transformations- und Effizienzprogramms läuft weiter, zugleich hat das Unternehmen seine Kostenziele nochmals verschärft.

Für den Gesamtbetriebsrat war deshalb von Beginn an entscheidend, die Beschäftigten gegen die Auswirkungen abzusichern. Im Rahmen des Anfang 2025 vereinbarten Gesamtpakets konnten wichtige Leitplanken festgelegt werden – allen voran die Verlängerung der Beschäftigungssicherung mit der ZUSI 2035, der IG Metall-Mitgliederbonus, ein attraktiver gestalteter Rahmensozialplan auf Basis doppelter Freiwilligkeit sowie Regelungen zu Personalanpassung, Flexibilität und Outsourcing.



Wenn Aufgaben wegfallen, braucht es Perspektiven

Ein Baustein von NLP ist der Job Kompass. Er kommt vor allem dort zum Einsatz, wo im Zuge der Überprüfung von Strukturen und Geschäftsprozessen, insbesondere in Verwaltungsbereichen, Aufgaben entfallen oder fremdvergeben werden sollen. Solche unternehmerischen Maßnahmen kann der Gesamtbetriebsrat nicht verhindern; die Entscheidung darüber liegt nach § 111 BetrVG grundsätzlich beim Unternehmen. **Der Gesamtbetriebsrat hat jedoch Informations- und Beratungsrechte und kann die Folgen für die betroffenen Beschäftigten mitgestalten.**

Zu diesem Zweck haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung den Job Kompass in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Sie gilt vom 1. August 2025 bis Ende 2027 für Beschäftigte in den indirekten Bereichen sowie für Führungskräfte der Ebenen E4 einschließlich Executives und E5 in Deutschland. Ausgenommen sind die direkten Produktionsbereiche und die Niederlassungen des deutschen Eigenvertriebs.

Für den Gesamtbetriebsrat steht beim Job Kompass ein Ziel an erster Stelle: Wenn bisherige Aufgaben entfallen, müssen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen neue berufliche Perspektiven geschaffen werden – möglichst innerhalb des Unternehmens. Grundlage für den Wechsel in den Job Kompass sind die Zielstruktur und das Personal-konzept des jeweiligen Bereichs. Beides wird mit dem Betriebsrat vor Ort beraten.

VERHANDLUNGSKOMMISSION

Beratung, Qualifizierung und Vermittlung

Der Job Kompass soll Beschäftigte bei ihrer beruflichen Neuorientierung unterstützen – durch Beratung, Qualifizierung und die Vermittlung in neue Tätigkeiten. Betroffene Beschäftigte werden informiert und beraten, aktiv unterstützt und erhalten ein Informationspaket sowie Zugang zu einer IT-Applikation. Sie können sich intern und extern bewerben. Für den Gesamtbetriebsrat hat die interne Vermittlung Vorrang. Offene interne Stellen sollen bevorzugt mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Job Kompass besetzt werden. Betroffene werden deshalb vorab über passende Ausschreibungen informiert.

Darüber hinaus können externe Perspektiven, etwa über Kooperationspartner, sowie befristete Interimsbeschäftigungen mit einer Laufzeit von in der Regel höchstens zwölf Monaten angeboten werden.

Für Beschäftigte im Job Kompass bleibt das individuelle Abfindungsangebot zunächst bis zum 31. Dezember 2026 bestehen. Mit dem Wechsel in den Job Kompass beginnt ein individueller dreimonatiger Turbo. Unabhängig davon läuft der Job Kompass bis zum 31. Dezember 2027 weiter.

Betriebsrat bleibt eng an der Seite der Betroffenen

Der Job Kompass ist dezentral organisiert: In jedem Vorstandsressort wurden eigene Strukturen eingerichtet. Die Führungskraft kommt aus dem jeweiligen Ressort, ist disziplinarische Ansprechperson und begleitet die berufliche Neuorientierung. Der Personalbereich übernimmt die zentrale Koordination, die zuständigen Betriebsräte werden rechtzeitig eingebunden.

Zusätzlich begleiten **örtliche Steuerkreise die Umsetzung.** Auch auf Ebene des Gesamtbetriebsrats wird regelmäßig überprüft, wie sich der Job Kompass in der Praxis entwickelt.

Dazu lässt sich der GBR im Wirtschaftsausschuss über den aktuellen Stand informieren. Erfahrungen, Entwicklungen und konkrete Probleme bei der Umsetzung werden dort mit den Betriebsratsgremien besprochen, damit frühzeitig reagiert und bei Bedarf nachgesteuert werden kann.

Besonders wichtig bleibt die Begleitung vor Ort: Während des gesamten Prozesses stehen die örtlichen Betriebsräte den betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Job Kompass als Ansprechpartner zur Verfügung.

Kein Abstellgleis, sondern echte Perspektiven

Für den Gesamtbetriebsrat ist klar: **Der Job Kompass darf kein Abstellgleis für Beschäftigte sein, deren bisherige Aufgaben entfallen. Eine Versetzung in den Job Kompass allein ist noch keine Perspektive. Entscheidend ist, was danach passiert.**

Deshalb misst der Gesamtbetriebsrat den Erfolg des Instruments daran, ob betroffene Kolleginnen und Kollegen transparent informiert und fair behandelt werden, passende Qualifizierung erhalten und realistische Chancen auf eine neue Tätigkeit bekommen. Dabei hat die Vermittlung innerhalb von Mercedes-Benz für den Gesamtbetriebsrat besondere Bedeutung.

Der Gesamtbetriebsrat wird die Umsetzung deshalb weiterhin eng und kritisch begleiten, Erfahrungen der betroffenen Beschäftigten und örtlichen Betriebsräte berücksichtigen und dort nachsteuern, wo die vereinbarten Regelungen in der Praxis nicht die gewünschte Wirkung entfalten.

Unser Anspruch bleibt: Wer von Veränderungen betroffen ist, braucht eine faire Behandlung, verlässliche Unterstützung und vor allem eine echte berufliche Perspektive.



VERHANDLUNGSKOMMISSION

Komplexität reduzieren – Standards sichern

Klare Regelungen und transparente Prozesse für alle

Die Regelungslandschaft im Unternehmen ist über viele Jahre gewachsen. Unterschiedliche Vereinbarungen, Prozesse und teilweise standortspezifische Regelungen machen Abläufe teilweise unübersichtlich und verursachen **hohen administrativen Aufwand**. Das macht es Beschäftigten wie auch Führungskräften schwer, den Überblick zu behalten. Gleichzeitig haben viele dieser Regelungen einen guten Grund: Sie sichern Standards und berücksichtigen die unterschiedlichen Bedingungen an Standorten und in Beschäftigtengruppen.

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben deshalb bereits im vergangenen Jahr begonnen, bestehende Regelungen und Prozesse gemeinsam auf den Prüfstand zu stellen. Mit dem Ziel, dort wo es möglich ist und einen tatsächlichen Mehrwert schafft, **Rege-**

lungen standortübergreifend zu vereinfachen, zu vereinheitlichen und transparenter zu gestalten. Für den Gesamtbetriebsrat gilt dabei ein klarer Grundsatz: Vereinfachung darf nicht mit Verschlechterung verwechselt werden. Standardisierung ist kein Selbstzweck und darf nicht dazu führen, dass bestehende Rechte, Schutzstandards oder gute Regelungen für die Beschäftigten verloren gehen.

Erste Regelungen vereinheitlicht

In mehreren Bereichen konnten bereits gemeinsame Lösungen gefunden werden, zum Beispiel bei der Rahmenregelung zur Gleitzeit, der Vereinheitlichung beim Thema Qualifizierung, Regelungen zur Rufbereitschaft und dem Meldeprozess zur Betriebsruhe.



Zuletzt wurde auch der Prozess für Arbeitszeitänderungen angepasst: **Seit dem 1. April 2026 sind Arbeitszeitänderungen grundsätzlich nur noch mit Wirkung für die Zukunft möglich.** Die bisherige Möglichkeit, Änderungen bis zu zwei Monate rückwirkend umzusetzen, wurde abgeschafft. Damit sollen zusätzlicher Rückrechnungsaufwand vermieden und Administrationsaufgaben reduziert werden.

Entgelt: Besonders sensible Verhandlungen

Eine besondere Herausforderung sind die derzeit laufenden Verhandlungen zu **zehn Themen aus dem Entgeltbereich.** Hier geht es unter anderem um eine stärkere Vereinheitlichung innerhalb und zwischen unterschiedlichen Vergütungssystemen. Das umfangreichste und zugleich schwierigste Thema ist dabei Performance Management bzw. NAVI.

Gerade wenn es um Entgelt und Leistungsbeurteilung geht, sind die Auswirkungen für die Beschäftigten unmittelbar spürbar. Für den

Gesamtbetriebsrat steht deshalb nicht die Vereinfachung um jeden Preis im Vordergrund. Entscheidend ist, dass neue Regelungen nachvollziehbar und fair sind und die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen.

Vereinfachung braucht klare Grenzen

Fest steht: Die Komplexitätsreduzierung ist ein langfristiges Projekt, das die Verhandlungskommission noch lange beschäftigen wird. Dabei wird es Themen geben, bei denen Vereinheitlichung sinnvoll ist – und andere, bei denen unterschiedliche Regelungen weiterhin notwendig bleiben. Unser Anspruch als Gesamtbetriebsrat ist klar: **Standardisierung darf nicht zum Nachteil der Beschäftigten werden. Weniger Komplexität muss zu mehr Transparenz und besseren, verständlicheren Prozessen führen – nicht zu weniger Rechten oder schlechteren Bedingungen.** Dafür setzen wir uns auch 2027 in den gemeinsamen Verhandlungen ein.

LOGISTIKKOMMISSION

Verantwortung übernehmen – Perspektiven sichern

Das Jahr 2026 stellte die Logistikkommission des Gesamtbetriebsrats vor schwierige Aufgaben. Im Mittelpunkt standen zunächst die Verhandlungen zur geplanten Schließung des Logistik-Centers Mainz, die einen tiefen Einschnitt für die dortigen Beschäftigten bedeutete. Gleichzeitig galt es, mit einem neuen Zielbild langfristige Perspektiven für die verbleibenden vier deutschen Logistik-Center zu schaffen. Zwei unterschiedliche Herausforderungen – verbunden durch einen gemeinsamen Anspruch: Veränderungen verantwortungsvoll zu gestalten, Beschäftigte abzusichern und Zukunftsperspektiven für die Standorte zu schaffen.



Schließung Logistik-Center Mainz: Sicherheit und Wahlfreiheit für die Beschäftigten

Bereits Ende 2024 hatte die Unternehmensleitung angekündigt, das Logistik-Center Mainz frühestmöglich, spätestens jedoch mit Auslaufen der bisherigen Standortsicherung Ende 2027, vom Netz zu nehmen. Begründet wurde die Entscheidung unter anderem mit möglichen Einsparungen und der Annahme, das Ersatzteilgeschäft künftig über die übrigen vier Logistik-Center abwickeln zu können.

Für die Beschäftigten in Mainz ist die Schließung des Standorts ein herber Schlag. Für die

Logistikkommission war deshalb klar: Wenn sich die Standortschließung nicht verhindern lässt, müssen zumindest verlässliche Perspektiven geschaffen und zusätzliche Nachteile für die Betroffenen verhindert werden.

Mit diesem Anspruch gingen Gesamtbetriebsrat, lokaler Betriebsrat und IG Metall in die Gespräche mit der Unternehmensleitung und verhandelten einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Dabei konnten wichtige Absicherungen vereinbart werden.

Die Ergebnisse im Überblick

- **Die Zukunftssicherung (ZUSI 2035) gilt:** keine betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2034.
- **Weiterbeschäftigung bleibt möglich:** Betroffene erhalten ein Arbeitsplatzangebot in einem der anderen Logistik-Center oder im Global Logistics Center Gersheim. Für längere Anfahrtswege erhalten sie einen finanziellen Ausgleich.
- **Abfindungsangebote:** Beschäftigte können sich für ein Ausscheiden zu den Konditionen von Next Level Performance (NLP) entscheiden.

LOGISTIKKOMMISSION



Besonders umstritten war der Zugang zum Abfindungsprogramm im Rahmen von Next Level Performance (NLP). Die Unternehmensleitung wollte diesen lange nur im Rahmen der sogenannten doppelten Freiwilligkeit ermöglichen. Gemeinsam mit dem örtlichen Betriebsrat haben wir durchgesetzt, dass die Entscheidung bei den Betroffenen selbst liegt: **Jede und jeder kann frei wählen, ob ein Ausscheiden zu NLP-Konditionen oder ein Wechsel in ein anderes Logistik-Center der richtige Weg ist.** Damit wurde ein zentraler Grundsatz abgesichert: **Die Beschäftigten behalten die Hoheit über ihre persönliche Zukunft.**

Diese Wahlfreiheit war für uns als Arbeitnehmervertretung entscheidend. Denn hinter jeder Standortentscheidung stehen Menschen,

Familien und persönliche Lebensplanungen. Verantwortung bedeutet deshalb auch, Beschäftigten in einer schwierigen Situation Sicherheit zu geben und ihnen größtmögliche Selbstbestimmung über ihren weiteren Weg zu ermöglichen.

Unser Anspruch ist und bleibt: Standort-schließungen dürfen nicht leichtfertig zum Instrument der Kostenreduzierung werden. **Der Wert eines Arbeitsplatzes lässt sich nicht allein in Zahlen ausdrücken – entscheidend ist seine Bedeutung für die Menschen, die dahinterstehen.**

Zielbild Logistik-Center 2031: Perspektiven für vier Standorte

Parallel zur Situation in Mainz verhandelte die Logistikkommission über die Zukunft der verbleibenden deutschen Logistik-Center (LC). Die bestehende Regelung wäre Ende 2027 ausgelaufen. Transformation, Digitalisierung, neue und steigende Anforderungen an die Ersatzteillogistik und wachsender Wettbewerbsdruck machten eine frühzeitige Anschlussregelung notwendig. Unser Ziel war dabei glasklar: mit einem Zielbild bis 2031 verläss-

liche Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und die verbleibenden Logistik-Center schaffen.

Nach langen und intensiven Verhandlungen konnte mit der Gesamtbetriebsvereinbarung **„Zielbild Logistik-Center 2031“** ein Gesamtpaket geschnürt werden, das zentrale Zusagen für die verbleibenden Logistik-Center enthält und Perspektiven für die Beschäftigten gibt.

Standorte sichern, Zukunft ermöglichen

- **Standort- und Beschäftigungssicherung:** Für die LCs Hannover, Köln, Nürnberg und Reutlingen wurde eine verlässliche Grundlage bis Ende 2030 geschaffen. In diesem Zeitraum sind Standortschließungen oder eine Vergabe der Logistik-Center an externe Dienstleister ausgeschlossen. Die Absicherung gegen betriebsbedingte Beendigungskündigungen bleibt darüber hinaus durch die Gesamtbetriebsvereinbarung **„Zukunftssicherung 2035“** bestehen.
- **Zukunftsinvestitionen:** Mit einem Investitionsvolumen von mindestens 25 Millionen Euro sollen die Logistik-Center modernisiert, weiterentwickelt und für kommende Anforderungen gestärkt werden.



LOGISTIKKOMMISSION

Gute Rahmenbedingungen erhalten und verbessern

Neben der Standortperspektive konnten auch zentrale Regelungen zu Entgelt, Arbeitszeit und Beschäftigungsbedingungen bis Ende 2030 gesichert und teilweise verbessert werden:

- **Planbare Arbeitszeit und Entlastung im Alter:** Die bisherigen Arbeitszeitregelungen aus dem Zielbild LCS 2022 bleiben bestehen – einschließlich der vereinbarten Arbeitszeitreduzierung im Alter.
- **Verbesserungen für Neueintritte:** Die bisherigen Entgeltlinien bleiben erhalten. Gleichzeitig wird der Einstieg attraktiver, weil die Phase mit abgesenktem Entgelt deutlich verkürzt wird.
- **Mehr Perspektiven für Nachwuchskräfte:** Ab 2027 soll die dauerhafte Übernahmequote für Auslernende von bislang 80 auf 90 Prozent steigen. Damit wird Ausbildung in den Logistik-Centern weiter aufgewertet.
- **Bewährte Regelungen vor Ort:** Bestehende Vereinbarungen zur Ampelregelung, zur Samstagsarbeit und zur Arbeitsorganisation werden weitergeführt und geben zusätzlich Stabilität und Verlässlichkeit.

- **Umgang mit Auftragsschwankungen:** Die Logistik-Center behalten Instrumente, um vorübergehende Belastungsspitzen personell abzufedern. Dazu gehören weiterhin befristete Unterstützungsformen und die bestehenden Flexi-Pools.
- **Schnellere Besetzung offener Stellen:** Interne Personaleinsätze bleiben möglich, wenn kurzfristig Unterstützung gebraucht wird. Für bestimmte gewerbliche Stellen wird das Verfahren vereinfacht, damit Personalbedarfe schneller gedeckt werden können.
- **Arbeitszeitmodelle an den Prozessen ausrichten:** Die Arbeitszeitmodelle vor Ort sollen überprüft und stärker an den tatsächlichen Abläufen in der Ersatzteillogistik ausgerichtet werden. Entscheidend bleibt dabei, dass solche Veränderungen gemeinsam mit der Interessenvertretung gestaltet werden.
- **Automatisierung und Digitalisierung:** Neue Technologien, KI-gestützte Automatisierung, moderne Lagerlösungen sowie einheitliche digitale Steuerungskennzahlen sollen dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit der Logistik-Center zu steigern. Für die Logistikkommission bleibt dabei entscheidend: Technischer Fortschritt und gute Arbeit müssen zusammen gedacht werden. Das heißt konkret, Veränderungen müssen mit Qualifizierung, Beteiligung und klaren Schutzregelungen für die Beschäftigten verbunden werden.

Transformation gemeinsam gestalten

Das Zielbild schafft nicht nur Sicherheit, sondern setzt auch den Rahmen für die Weiterentwicklung der Logistik-Center. Dazu gehören flexible Instrumente zum Umgang mit Auftragsschwankungen, vereinfachte Verfahren zur Besetzung bestimmter offener Stellen

und eine stärkere Ausrichtung der Arbeitszeitmodelle an den tatsächlichen Abläufen der Ersatzteillogistik. Um auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können, wurden mit dem Gesamtpaket weitere Maßnahmen vereinbart.

Sicherheit schaffen, Veränderung gestalten

Das Jahr hat der Logistikkommission zwei Seiten der Transformation vor Augen geführt: In Mainz galt es, die Beschäftigten gegen die Folgen einer schmerzhaften Standortentscheidung bestmöglich abzusichern. Mit dem Zielbild 2031 sollten frühzeitig Perspektiven für die verbleibenden Logistik-Center geschaffen werden.

Beides gehört für den Gesamtbetriebsrat zusammen: Verantwortung übernehmen, wenn Veränderungen Menschen unmittelbar tref-

fen – und gleichzeitig dafür sorgen, dass Standorte eine Zukunft haben. Das Zielbild Logistik-Center 2031 ist deshalb ein **wichtiger Verhandlungserfolg**. Es verbindet Standort- und Beschäftigungssicherung mit Investitionen, planbaren Rahmenbedingungen und der notwendigen Weiterentwicklung der Logistik. Damit schafft es für die Beschäftigten Verlässlichkeit und gibt den verbleibenden vier Logistik-Centern in einem schwierigen Transformationsumfeld eine echte Perspektive.

NIEDERLASSUNGSKOMMISSION

Verantwortung im Übergang

Aktueller Stand Projekt „Horizon“

Mit dem 2024 gestarteten Projekt Horizon verfolgt Mercedes-Benz das Ziel, die konzern-eigenen deutschen Vertriebs- und Service-standorte (Own Retail) schrittweise an externe Betreiber zu veräußern. Diese Entscheidung wurde vom Unternehmen einseitig getroffen und konnte von der Arbeitnehmervertretung nicht verhindert werden. Für die Beschäftigten der Niederlassungen bringt das tiefgreifende Veränderungen mit sich – nicht zuletzt, weil sie mit dem Betriebsübergang den Mercedes-Benz Konzern verlassen und sich für sie damit

auch die Strukturen ihrer Interessenvertretung verändern.

Für die Niederlassungskommission (NLK) des Gesamtbetriebsrats steht deshalb im Mittelpunkt, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen auf diesem Weg bestmöglich zu unterstützen. Seit Beginn des Prozesses begleitet sie die einzelnen Verkaufswellen intensiv und steht im kontinuierlichen Austausch mit den Betriebsratsgremien der betroffenen Standorte.



Gut vorbereitet auf neue Verantwortung: Qualifizierung der Interessenvertretungen

Wichtig ist der NLK insbesondere die Qualifizierung der Interessenvertretungen vor Ort. Denn die bevorstehenden Betriebsübergänge stellen die örtlichen Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen vor neue Herausforderungen – rechtliche und organisatorische. Deshalb hat die NLK gemeinsam mit unserem Tarifpartner, der IG Metall, ein **umfassendes Schulungsangebot entwickelt, das die Gremien gezielt auf die Folgen der Verkaufsprozesse vorbereitet**. Die Inhalte reichen von den Auswirkungen eines Betriebsübergangs über Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bis hin zu den Besonderheiten von Eigentümerwechseln und den daraus entstehenden Anforderungen an die Betriebsratsarbeit.

Die Qualifizierungsmaßnahmen richten sich ausdrücklich an die gesamten Betriebsratsgremien einschließlich der Ersatzmitglieder und Schwerbehindertenvertretungen. Ziel ist es, Wissen und Handlungssicherheit möglichst breit zu verankern. Denn **auch unter neuen Rahmenbedingungen sollen die Interessenvertretungen in der Lage sein, die Rechte der Beschäftigten kompetent und durchsetzungsstark zu vertreten**. Die lokalen Betriebsratsgremien werden mit dem Ausscheiden aus dem Konzern die volle Verantwortung für die Interessenvertretung vor Ort tragen – ohne die bisherigen Strukturen



und Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb des Mercedes-Benz Gesamtbetriebsrats. Für die NLK ist klar: Wir sorgen dafür, dass die Betriebsräte beim Übergang und danach gut vorbereitet dastehen.

Zusätzlich konnte die NLK erreichen, dass für die Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreter spezifische Trainings angeboten werden. In diesen stehen die Reflexion der eigenen Rolle beim Übergang zum Erwerber sowie verschiedene Techniken der Gesprächsführung im Fokus. Diese Trainings finden 2026 in mehreren Durchgängen im Juli und September statt und sollen die Teilnehmenden frühzeitig und gezielt auf die Herausforderungen im Rahmen der Gespräche mit den Erwerbern vorbereiten.



NIEDERLASSUNGSKOMMISSION

Aktueller Stand: Horizon geht in die nächsten Verkaufswellen

Nachdem die erste Verkaufswelle bereits abgeschlossen ist, läuft derzeit die zweite Welle: Für die Standorte Kassel und Würzburg wurden die Betriebsübergänge zum 30. Juni 2026 vollzogen. Für den Standort Wuppertal ist der Eigentümerwechsel zum 30. September 2026 vorgesehen, für Aachen und Reutlingen zum 31. Oktober 2026 und für Hannover zum 30. November 2026.

In Berlin laufen die Vorbereitungen für den Verkauf, während für Augsburg, Bremen, Darmstadt und Schwäbisch Gmünd die Übergänge für das erste Halbjahr 2027 vorgesehen sind.

Zudem wurden weitere Standorte bereits einer vierten Verkaufswelle zugeordnet.

Überblick Verkaufswellen des Own Retails

Standorte und avisierte Betriebsübergänge (BÜ)

WELLE 1

Koblenz

BÜ 01.10.2025

**Mainz,
Neu-Ulm**

BÜ 01.12.2025

Dortmund

BÜ 01.02.2026

Lübeck

BÜ 01.03.2026

WELLE 2

**Kassel,
Würzburg**

BÜ 30.06.2026

Wuppertal

BÜ 30.09.2026

**Aachen,
Reutlingen**

BÜ 31.10.2026

Hannover

BÜ 30.11.2026

WELLE 3

Berlin

BÜ 31.12.2026

**Augsburg,
Bremen**

BÜ 30.04.2027

**Darmstadt,
Schwäbisch****Gmünd**

BÜ 31.05.2027

WELLE 4

**Heidelberg,
Köln,
Landau,
Mannheim,
Rhein-Ruhr,
Stuttgart****Frankfurt, Hamburg,
München, Nürnberg**

Der weitere Verlauf von Horizon wird die Arbeit der Niederlassungskommission auch in den kommenden Monaten maßgeblich bestimmen. Dabei geht es um mehr als die Begleitung eines Verkaufsprozesses. Es geht darum, Wissen weiterzugeben, Strukturen zu stärken und die Betriebsratskolleginnen und -kollegen vor Ort so aufzustellen, dass sie die Interessen der Beschäftigten auch nach dem

Ausscheiden aus dem Mercedes-Benz Konzern wirkungsvoll vertreten können. Für die Niederlassungskommission bedeutet Verantwortung deshalb auch, die Interessenvertretungen auf ihre neue Eigenständigkeit vorzubereiten. **Denn auch wenn sich Eigentümer und Strukturen ändern: Die Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen bleibt.**

Weitere Informationen finden Beschäftigte unter: **Gesamtbetriebsvereinbarung Interessenausgleich und Sozialplan zur Umsetzung des Projektes Horizon im deutschen Eigenvertrieb (Niederlassungen) der Mercedes-Benz AG** (interner Link).



NIEDERLASSUNGSKOMMISSION

Vertrieb der Zukunft Blueprint: Probleme aus der Praxis in Verbesserungen umsetzen

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Niederlassungskommission war die Einführung des Blueprints für den Vertrieb der Zukunft (VdZ). Dahinter steht die neue IT- und Prozesslandschaft für den Neufahrzeugvertrieb im Agenturmodell. Ziel ist es, zentrale Verkaufsprozesse im deutschen Vertrieb zu digitalisieren, zu standardisieren und effizienter zu gestalten.

Die Niederlassungskommission hat die Einführung von Beginn an mit ihren Fachkommissionen intensiv und kritisch begleitet. Bereits vor dem Start des VdZ Blueprints hat sich die IT-Kommission der Niederlassungen (ITK/NDL) mit der Anpassung der Systeme an das neue Vertriebssystem befasst. Parallel dazu wurden die vorgesehenen Trainingsinhalte durch die Kommission für Bildung und Qualifizierung der Niederlassungen (KBQ/NDL) geprüft und überarbeitet, damit die Beschäftigten möglichst gut auf die neuen Abläufe vorbereitet werden.

In der Praxis zeigte sich jedoch schnell, dass die Einführung nicht reibungslos verlief. In den Niederlassungen wurden zahlreiche technische und prozessuale Herausforderungen sichtbar, die den Alltag der Verkäuferinnen und Verkäufer erheblich erschwerten. Diese Rückmeldungen wurden im Arbeitskreis Verkauf (AK-Verkauf) gebündelt, bewertet und an

die zuständigen Fachbereiche weitergegeben. Ziel war es, die Erfahrungen der Verkäuferinnen und Verkäufer in die Weiterentwicklung der Systeme und Prozesse einzubringen.

Und das zeigte Wirkung: Das Unternehmen setzte bereits zahlreiche Maßnahmen zur Stabilisierung und Verbesserung der Systeme um. Dadurch konnten unter anderem die Datenqualität erhöht und die Auftragsabwicklung vereinfacht werden. Weitere Optimierungen sind bereits in Arbeit.

Für die Niederlassungskommission bleibt entscheidend, dass Digitalisierung nicht zum Selbstzweck wird. Neue Systeme müssen die Beschäftigten im Verkaufsalltag tatsächlich unterstützen, Prozesse vereinfachen und zuverlässig funktionieren. Deshalb werden Niederlassungskommission und AK-Verkauf die Weiterentwicklung des VdZ Blueprints auch weiterhin eng begleiten.



Besondere Leistungen verdienen Anerkennung: Einmalige Transformationsprämie vereinbart

Neben der inhaltlichen Begleitung der Transformation setzte sich die Niederlassungskommission gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat auch für eine besondere Anerkennung der Leistung der Verkäuferinnen und Verkäufer ein. Die Einführung des VdZ Blueprints verlangte den betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein hohes Maß an Flexibilität, Veränderungsbereitschaft und Einsatz ab.

Zur Würdigung ihres Engagements und ihrer positiven Begleitung der Transformation wurde eine **einmalige Transformationsprämie in Höhe von 2.000 Euro** für die anspruchsberechtigten Verkäuferinnen und Verkäufer vereinbart.

Damit wurde ein wichtiges Signal gesetzt: Wer zusätzliche Belastungen einer Transformation trägt und mit seinem Einsatz dazu beiträgt, Veränderungen in der Praxis zum Laufen zu bringen, verdient dafür Anerkennung.



NIEDERLASSUNGSKOMMISSION

Reklamation von Arbeitswerten (AW)

Arbeitswerte (AW) sind Zeiteinheiten zur Abrechnung von Reparaturen: Die Zeitvorgaben für bestimmte Werkstattarbeiten werden in AW angegeben. Gleichzeitig haben sie unmittelbaren Einfluss auf die Entgeltbedingungen der Beschäftigten in der Werkstatt, denn neben dem Grundlohn erhalten sie einen variablen Entgeltanteil, der sich an den erbrachten beziehungsweise produktiven Arbeitswerten orientiert. Die Lohnkommission/NDL hat sich deshalb schwerpunktmäßig mit der Überprüfung solcher Arbeitswertvorgaben befasst.

Beim Rückruf zum Austausch der Hochvoltbatterien konnte die Lohnkommission erreichen, dass die ursprünglich vorgesehene Vorgabe von 49 AW auf 90 AW erhöht wurde. Die praktische Umsetzung der Maßnahme ist bislang allerdings nur eingeschränkt möglich, da die entsprechenden Batterien nur begrenzt verfügbar sind.

Auch eine geplante Kürzung der AW für den Wechsel von vier Reifen konnte auf Initiative der Lohnkommission verhindert werden. Vorgesehen war, die Vorgabe von 12 auf 6 AW zu reduzieren – begründet mit dem Einsatz moderner Reifenwechselmaschinen. Da diese technische Ausstattung jedoch nicht in allen Werkstätten vorhanden ist, wäre eine pauschale Halbierung aus Sicht der Arbeitnehmervertretung nicht sachgerecht gewesen. Daher bleibt es bei 12 AW.

Diese Beispiele machen deutlich: Realistische Arbeitswerte sind keine technische Detailfrage. Sie wirken sich direkt auf Arbeitsbelastung, Leistungsanforderungen und Entgeltbedingungen der Beschäftigten aus. Die Lohnkommission trägt dazu bei, dass die Vorgaben den tatsächlichen Bedingungen in den Werkstätten entsprechen und Verschlechterungen für die Beschäftigten verhindert werden.



Chrom (VI): Gesundheitsschutz konsequent umgesetzt

Gesundheitsschutz erfordert schnelles und konsequentes Handeln.

Mitte 2025 wurde bei der Fahrzeugerprobung erstmals ein gelblicher, pulverförmiger Belag festgestellt, bei dem Chrom (VI) nachgewiesen wurde. Chrom (VI) kann entstehen, wenn chromhaltige Stahllegierungen hohen Temperaturen (über 300 °C) und Luftfeuchtigkeit ausgesetzt sind. Chrom (VI) ist gemäß der CLP-Verordnung als sensibilisierend und krebserregend eingestuft. Die relevanten Aufnahmewege sind Einatmen und Hautkontakt.

Um die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen zu schützen, war daher umgehendes Handeln geboten. Unter Einbindung der Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit der Niederlassungen (KAUG/NDL) wurden die Anforderungen bei Arbeiten an abgasführenden Komponenten angepasst und wirksame persönliche Schutzmaßnahmen vereinbart. Darüber hinaus hat sich die KAUG/NDL dafür eingesetzt, dass das Thema verbindlich in die Gefährdungsbeurteilung sowie in die arbeitsmedizinische Vorsorge aufgenommen wird. Damit wurde nicht nur auf einen konkreten Befund reagiert, sondern der Schutz der Beschäftigten dauerhaft in den betrieblichen Prozessen verankert.



Ob Digitalisierung im Vertrieb, Arbeitswerte in der Werkstatt oder Gesundheitsschutz: Die Arbeit der Niederlassungskommission zeigt, wie unterschiedlich die Herausforderungen in den Niederlassungen sind. **Der gemeinsame Anspruch bleibt derselbe: Veränderungen mitgestalten, Belastungen begrenzen und die Interessen der Beschäftigten konsequent in den Mittelpunkt stellen.**

VERHANDLUNGSKOMMISSION

Ergebnisbeteiligung

Anerkennung für Leistung und Einsatz

Das Geschäftsjahr 2025 war erneut von schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprägt. Umso wichtiger ist es, die Leistung und den Beitrag der Beschäftigten anzuerkennen: Mit ihrem Einsatz, ihrer Kompetenz und ihrer Verlässlichkeit haben sie maßgeblich dazu beigetragen, dass Mercedes-Benz auch in einem herausfordernden Marktumfeld ein solides Geschäftsergebnis erzielen konnte.



Für das Geschäftsjahr 2025 wurde im April 2026 eine **Ergebnisbeteiligung in Höhe von 3.139 Euro** ausgezahlt. Darüber hinaus erhielten die Beschäftigten anlässlich des Jubiläums 140 Jahre Automobil **eine Jubiläumsaktie** – ein zusätzlicher Erfolg, den der Gesamtbetriebsrat in den Verhandlungen durchgesetzt hat.

Der Gesamtbetriebsrat hat sich in den vergangenen Jahren intensiv für eine verbesserte Berechnungslogik der Ergebnisbeteiligung eingesetzt. Seit dem Geschäftsjahr 2023 basiert die Berechnung der Ergebnisbeteiligung auf der Zielerreichung des Unternehmens. Diese gemeinsam vereinbarte Logik reduziert Ausschläge nach unten und eröffnet gleichzeitig mehr Potenzial für die Beschäftigten. Die Entwicklung zeigt: Die Neuausrichtung wirkt. Ohne die angepasste Berechnungslogik wäre die Ergebnisbeteiligung für 2025 deutlich niedriger ausgefallen.

Die bestehende Vereinbarung galt zunächst für die Geschäftsjahre 2023 bis 2025 und ist damit ausgelaufen. Für das Geschäftsjahr 2026 – also für die Auszahlung 2027 – besteht derzeit noch keine Vereinbarung. Der Gesamtbetriebsrat setzt sich für eine starke Folgeregelung zugunsten der Beschäftigten ein.



VERHANDLUNGSKOMMISSION

Anerkennungsprämie für Leihbeschäftigte

Solidarität bedeutet, alle Beschäftigtengruppen im Blick zu haben. Deshalb setzt sich der Gesamtbetriebsrat dafür ein, dass auch Leihbeschäftigte am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Die Gesamtvereinbarung zur Personalflexibilität (DMove) regelt: Bei Überschreitung der Flexibilisierungsquote von zehn Prozent erhalten IG Metall-Mitglieder unter den Leihbeschäftigten eine **Anerkennungsprämie in Höhe von 15 Prozent der Ergebnisbeteiligung.**

Die Anerkennungsprämie erhalten Leihbeschäftigte, die im gesamten Kalenderjahr im direkten Bereich (Produktion) eingesetzt waren. Leihbeschäftigte, die nicht im gesamten Kalenderjahr eingesetzt waren, haben einen zeitanteiligen Anspruch auf die Prämie. Voraussetzung sind mindestens zwei Monate Einsatz in der Produktion über eine Zeitarbeitsfirma im betreffenden Jahr sowie ein bestehendes Arbeitsverhältnis bei derselben Firma zum Auszahlungszeitpunkt. Die Anerkennungsprämie macht deutlich: Wertschätzung und Beteiligung dürfen nicht an der Beschäftigungsform enden. Der Gesamtbetriebsrat setzt sich dafür ein, dass Leistung anerkannt und Solidarität innerhalb der Belegschaft gelebt wird.

Auf einen Blick: alle tariflichen und betrieblichen Sonderzahlungen

2026

JAN.

FEB.

MÄRZ

APRIL

MAI

JUNI

JULI

AUG.

SEP.

OKT.

NOV.

DEZ.

T-ZUG B **26,5 %**
auf das Grundentgelt der jeweils
gültigen Entgeltgruppe 7.

Urlaubsgeld

Ergebnisbeteiligung **3.139 Euro** + eine
Jubiläumsaktie

Tariferhöhung **1,55 %**

Im Rahmen der Verhandlungen zu Next Level Performance (NLP) haben sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmen auf die hälftige Anrechnung der Tariferhöhung auf die über-tarifliche Zulage (ÜTZ) und das Betriebliche Grundentgelt (BGE) verständigt. Ab spätestens 2030 soll das Entgelt bis 2035 sukzessive auf das vorherige individuelle Niveau zurückgeführt werden.

Einseitige Unternehmensentscheidung:
Verschiebung des Trafobausteins
zunächst ins Jahr 2027 (siehe S. 13).

T-ZUG A: verpflichtende Wandlung in
6 bzw. 8 freie Tage.
IG Metall-Mitglieder erhalten einen zusätzlichen freien Tag
(6 + 1 oder 8 + 1) und einen generellen Wandlungsanspruch.
Beantragung über My HRService bis 31.10.2026 für 2027.
Weitere Informationen finden Beschäftigte im Social
Intranet unter „**Tarifliches Zusatzgeld [T-ZUG] und
Wandlung in zusätzliche freie Tage**“.

Tarifrunde M + E 2026

Weihnachtsgeld



Stand September 2026



Editorial

Gemeinsam
im Gesamtbetriebsrat

Gemeinsam
Zukunft sichern

GEMEINSAM
ARBEIT GESTALTEN

Gemeinsam
Wohlergehen stärken

Gemeinsam
Verantwortung übernehmen

Gemeinsam
Beschäftigte weiterentwickeln

Anhang

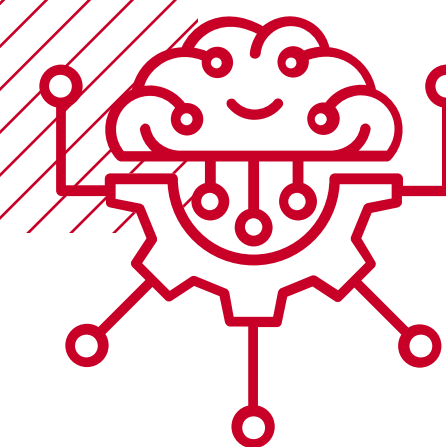
#03

GEMEINSAM

ARBEIT GESTALTEN

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Mitbestimmung zukunftsicher gestalten



Künstliche Intelligenz (KI) wird zunehmend in IT-Anwendungen und Arbeitsprozessen eingesetzt. Mit der wachsenden Zahl von KI-Anwendungen im Unternehmen wächst auch das Themenspektrum der IT-Kommission des Gesamtbetriebsrats.

Für den Gesamtbetriebsrat steht fest: Der Einsatz von **KI braucht verbindliche Regeln** in Form einer Konzernbetriebsvereinbarung, die Innovation ermöglicht und gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten schützt.

Entsprechend dem im Gesamtbetriebsrat bereits verabschiedeten Leitbild „Digitalisierung“ steht für den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat der Schutz der Beschäftigten im Vordergrund: **KI-Anwendungen müssen fair, diskriminierungsfrei und transparent entsprechend den Vorgaben der EU-KI-Verordnung eingesetzt werden.**

Klare Regeln für den Einsatz von KI

Ein zentraler Verhandlungspunkt ist die **Beteiligung der Betriebsräte**. Ziel ist eine Konzernbetriebsvereinbarung, die für Transparenz über die eingesetzten KI-Anwendungen sorgt und zugleich einen schlanken, effektiven und verlässlichen Beteiligungsprozess schafft.

Denn KI ist längst nicht mehr nur ein Thema, das die IT betrifft. Ihr Einsatz kann Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Entgelt sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz haben. Deshalb müssen die jeweils zuständigen Betriebsratsgremien frühzeitig und umfassend **beteiligt** werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Auswirkungen neuer Anwendungen auf die Beschäftigten geprüft und ihre Interessen angemessen berücksichtigt werden.

Der Gesamtbetriebsrat wird die Verhandlungen mit dem Ziel fortführen, einen verlässlichen Ordnungsrahmen für den verantwortungsvollen Einsatz von KI zu schaffen.

DIGITALISIERUNG

Innovationen mit klaren Regeln gestalten

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt grundlegend. Neue Anwendungen und Technologien eröffnen Chancen, Arbeitsabläufe zu vereinfachen, Informationen schneller verfügbar zu machen und Prozesse effizienter zu gestalten. Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen an Datenschutz, Transparenz und Mitbestimmung. Für den Gesamtbetriebsrat steht deshalb fest: Digitalisierung muss den Menschen dienen und unter Wahrung ihrer Rechte gestaltet werden.

Chatbots: schneller zu Informationen

Chatbots sind nicht mehr wegzudenken. Als digitale Werkzeuge werden sie zunehmend in bestehende IT-Anwendungen eingebunden. Sie sollen die Kommunikation zwischen Mensch und Maschine so natürlich und effizient wie möglich zu gestalten. Chatbots **unterstützen Beschäftigte in der Informationsbeschaffung** mit schnellen Antworten bei der Suche nach Dokumenten oder internen Richtlinien und **verbessern die Zusammenarbeit**. Für den Gesamtbetriebsrat ist entscheidend,

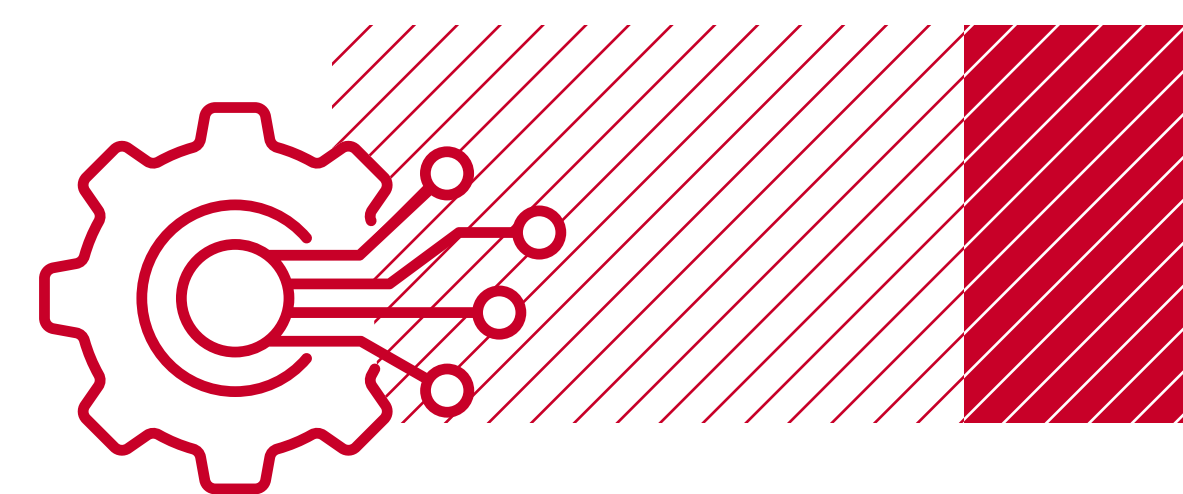
dass solche Anwendungen transparent, datenschutzkonform und **unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte eingesetzt werden**. Die Möglichkeiten neuer Technologien sollen genutzt werden, ohne dass dabei die Interessen der Beschäftigten aus dem Blick geraten.

Workflow-Automatisierung: Prozesse effizienter gestalten

An Fahrt aufgenommen haben auch IT-Tools zur Automatisierung von Workflows. Dadurch lassen sich unterschiedliche **Systeme miteinander verbinden** und bislang manuelle **Arbeitsabläufe besser strukturieren, bearbeiten und automatisieren**.

Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Anwendungen, die personenbezogene Daten verarbeiten, insbesondere im Personalbereich (wie bei HR-Prozessen in HR Service Now). Solche Anwendungen werden gemeinsam mit der IT-Kommission geprüft und ihre Einführung

wird abgestimmt. Dabei achtet der Gesamtbetriebsrat insbesondere darauf, dass personenbezogene Daten **geschützt und Mitbestimmungsrechte konsequent berücksichtigt** werden.



Process Mining: Potenziale nutzen, Beschäftigte schützen

Ein weiterer Schwerpunkt ist der geplante Einsatz von **Process Mining**. Diese Technologie ermöglicht es, anhand digitaler Spuren in IT-Systemen reale Unternehmensabläufe **zu visualisieren, zu analysieren und Optimierungspotenziale zu identifizieren**. Im Unternehmen sollen damit kritische End-to-End-Prozesse besser verstanden und weiterentwickelt werden.

Gleichzeitig können digitale Prozessdaten sensible Informationen über Arbeitsabläufe und Beschäftigte enthalten. Deshalb ist für die IT-Kommission wichtig: Vor dem Einsatz von Process Mining müssen der Umgang mit personenbezogenen Daten und der Schutz

der Beschäftigten verbindlich geregelt sein. **Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten muss dabei ausgeschlossen werden**. Datenschutz und Mitbestimmung sind damit zentrale Voraussetzungen für den Einsatz der Technologie.

Der Gesamtbetriebsrat wird die digitale Transformation weiterhin aktiv begleiten. Unser Anspruch ist, die Chancen neuer Technologien zu nutzen und gleichzeitig klare Grenzen dort zu setzen, wo Datenschutz, Mitbestimmung oder die Interessen der Beschäftigten berührt sind. Digitalisierung kann nur dann erfolgreich sein, wenn Innovation und Schutz der Beschäftigten zusammen gedacht werden.

Personalarbeit der Zukunft

Mitbestimmung bei der digitalen Transformation der HR-Prozesse

Mit dem Projekt „HR Unicore“ modernisiert das Unternehmen seine über Jahre gewachsene HR-Systemlandschaft. Kern der Transformation ist die Einführung der cloudbasierten Human-Capital-Management-Plattform Workday, die künftig weltweit als zentrales System für die wichtigsten Personalprozesse eingesetzt wird. Ziele sind einheitliche Prozesse, eine bessere Datenqualität und weniger administrativer Aufwand.



Für den Gesamtbetriebsrat ist Workday jedoch weit mehr als ein IT-Projekt. Wenn Personalprozesse digitalisiert und standardisiert werden, verändert das unmittelbar Arbeitsabläufe, Führungsinstrumente und die Art und Weise, wie Beschäftigte beurteilt und entwickelt werden. Deshalb begleitet der Gesamtbetriebsrat die Einführung von Beginn an eng und bringt die Interessen der Beschäftigten sowie die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in die Gestaltung ein.

Performance Management: Transparenz und klare Regeln

Ein wichtiger Meilenstein war der Abschluss der Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) zum **Performance Management für Führungskräfte der Ebenen E1 bis E4**. Damit wurden erstmals verbindliche und einheitliche Rahmenbedingungen für einen modernen Entwicklungs- und Feedbackprozess geschaffen. Die Vereinbarung regelt unter anderem Zielvereinbarungen, Leistungsrückblicke, Feedback, Potenzialbewertungen und Kalibrierungsrunden. Im Mittelpunkt stehen dabei transparente

Kriterien für Kompetenzentwicklung, Talentförderung und Führung. Die Umsetzung für die Ebenen E1 bis E4 ist ab 2027 vorgesehen.

Mit dem Abschluss der KBV wurde zugleich ein wichtiger Schritt vollzogen: Performance Management findet nicht im mitbestimmungsfreien Raum statt. Die Betriebsräte haben bei der Ausgestaltung der Prozesse darauf geachtet, dass Transparenz, Nachvollziehbarkeit und faire Rahmenbedingungen gewährleistet werden.

Weitere Verhandlungen stehen an

Auf dieser Grundlage wurden anschließend die Verhandlungen zum Performance Management für Führungskräfte der Ebene 5 sowie für Mitarbeitende im nichttaktgebundenen Bereich innerhalb des NAVI-Scopes aufgenommen. Parallel laufen Gespräche zur Standardisierung weiterer Vergütungsregelungen, die sich auch auf das Performance Management im Tarifbereich auswirken werden.

Damit ist die Arbeit noch nicht abgeschlossen. Gerade dort, wo digitale Systeme Leistungs- und Entwicklungsprozesse abbilden, bleibt für

den Gesamtbetriebsrat entscheidend, welche Kriterien verwendet werden, wie Bewertungen zustande kommen und welche Auswirkungen die Ergebnisse für die Beschäftigten haben.

Der Gesamtbetriebsrat wird die Einführung von Workday und die damit verbundene Standardisierung der HR-Prozesse deshalb weiterhin aktiv begleiten. Unser Ziel ist klar: Digitalisierung und einheitliche Prozesse sollen den Beschäftigten und dem Unternehmen nutzen – aber nicht zulasten von Transparenz, fairer Bewertung und Mitbestimmung.

Neue HR-Strukturen: Mitbestimmung sichert faire Rahmenbedingungen

Parallel zur geplanten Einführung der HR-Plattform Workday hat das Unternehmen mit **HR@TOM** (HR Target Operating Model) die Organisation des Personalbereichs bereits neu ausgerichtet. Ziel ist es, die bisher arbeitsteilig organisierte HR-Struktur stärker an End-to-End-Prozessen auszurichten und Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten neu zu ordnen. Damit sollen HR-Prozesse **effizienter** und einheitlicher gestaltet werden.

Für den Gesamtbetriebsrat stand bei der Neuausrichtung insbesondere die Frage im Mittelpunkt, was die neuen Strukturen für die betroffenen HR-Beschäftigten bedeuten. Neue Rollen und Verantwortlichkeiten können auch Auswirkungen auf Aufgabenprofile, Zuordnungen und Arbeitsbedingungen haben. Deshalb hat der GBR die organisatorischen Veränderungen eng begleitet und sich für verlässliche Rahmenbedingungen eingesetzt.

Dabei konnte erreicht werden, dass der Wechsel in die neue Organisationsstruktur **ohne Nachteile** für die HR-Beschäftigten erfolgt. Insbesondere bleibt die bisherige Entgeltgruppe bei der Zuordnung zu den neuen Rollen erhalten. Damit wurde eine wichtige Grundlage dafür geschaffen, die organisatorische Neuaufstellung ohne finanzielle Nachteile für die Beschäftigten umzusetzen.

Die Neuausrichtung von HR ist damit noch nicht abgeschlossen. Der Gesamtbetriebsrat wird die weitere Umsetzung von HR@TOM auch weiterhin eng begleiten und darauf achten, dass die neuen Strukturen **fair, transparent und verlässlich umgesetzt werden und die Interessen der Beschäftigten auch bei weiteren Veränderungen berücksichtigt werden.**



Digitale HR-Services: Betriebsrat direkt eingebunden

Mit **HR ServiceNow** wurde die Bearbeitung personalbezogener Anliegen auf eine moderne digitale Plattform umgestellt. Bereits 2023 regelten Konzernbetriebsrat und Unternehmen mit einer Konzernbetriebsvereinbarung die Einführung der Benutzeroberfläche und des Ticketsystems „My HR Service“. Ziel war es, HR-Prozesse transparenter, effizienter und nutzerfreundlicher zu gestalten.

In einem weiteren wichtigen Schritt wurden nun auch die Betriebsräte direkt in die digitale HR-Servicewelt eingebunden: Künftig können Betriebsräte Beschäftigte bei individuellen Anliegen direkt in HR ServiceNow unterstützen. Dafür wurden **zwei spezielle Betriebsrats-Workflows entwickelt**, über die sie an den von Beschäftigten ausgewählten Prozessen direkt beteiligt werden können.

Damit wird ein wichtiger Grundsatz der Mitbestimmung auch in der digitalen Arbeitswelt umgesetzt: Digitalisierung soll nicht nur Prozesse vereinfachen, sondern die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, Betriebsrat und Personalbereich stärken und verbessern.

Der Gesamtbetriebsrat wird darauf achten, dass die neuen Funktionen von HR ServiceNow praxistauglich sind, die Beteiligungsrechte der Betriebsräte gewahrt bleiben und die Beschäftigten von den digitalen Services tatsächlich profitieren.

Das Projekt zeigt: **Digitalisierung und Mitbestimmung müssen kein Gegensatz sein – richtig gestaltet können sie sich sinnvoll ergänzen.**



PERSONALKOMMISSION UND IT-KOMMISSION

Datenschutz im Betriebsrat

Verantwortung für sensible Beschäftigendaten

Der Datenschutz ist ein fester Bestandteil verantwortungsvoller Betriebsratsarbeit. Im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben verarbeitet der Betriebsrat regelmäßig personenbezogene und teilweise besonders sensible Beschäftigendaten. Der Gesamtbetriebsrat setzt deshalb auf klare Datenschutzstandards, geeignete Schutzmaßnahmen und eine kontinuierliche Qualifizierung der Interessenvertretungen.

Nach den Betriebsratswahlen wurden alle neu gewählten Betriebsratsmitglieder zu den Grundlagen des Datenschutzes in der Betriebsratsarbeit **geschult**. Ergänzend erhalten die Datenschutzkoordinatorinnen und -koordinatoren in den Betriebsratsgremien vertiefende Expertenschulungen, um ihre Rolle als Ansprechpersonen weiter zu stärken.



Klare Standards für die Betriebsratsarbeit

Grundlage ist das gemeinsam mit dem Konzerndatenschutz entwickelte „**Datenschutz-konzept Betriebsrat**“. Das Datenschutzkonzept berücksichtigt die besonderen Anforderungen der Betriebsratsarbeit und konkretisiert die Vorgaben der DSGVO und des BDSG für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Interessenvertretungen. Ergänzend wurden geeignete technische und organisatorische Maßnahmen etabliert.

Ein Beispiel ist die Nutzung von SharePoint Online als zentrale Plattform für die digitale Betriebsratsarbeit. Mit der Unterstützung der IT wurden hierfür zusätzliche **Schutzmaßnahmen umgesetzt. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit, individuelle Aufbewahrungsfristen** für Dokumente festzulegen und damit sicherzustellen, dass personenbezogene Daten nicht länger als erforderlich gespeichert werden.

Datenschutz ist dabei nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch eine Frage des Vertrauens. Beschäftigte müssen darauf vertrauen können, dass Informationen, die sie ihrem Betriebsrat anvertrauen, sicher und verantwortungsvoll behandelt werden.

Der Gesamtbetriebsrat wird die Datenschutzstandards in der Betriebsratsarbeit deshalb kontinuierlich weiterentwickeln und die Gremien durch Qualifizierung und geeignete technische Lösungen dabei unterstützen, Beschäftigendaten sicher, verantwortungsvoll und datenschutzkonform zu verarbeiten.



ARBEITSKREIS IDEENMANAGEMENT

Neue Plattform für gute Ideen

Einführung der Ideenmanagement- Software „CrowdWorx“

Gute Ideen entstehen dort, wo Menschen täglich mit Produkten, Prozessen und Abläufen arbeiten. Das Ideenmanagement gibt Beschäftigten die Möglichkeit, dieses Wissen einzubringen und damit Verbesserungen im Unternehmen aktiv mitzugestalten. Mit der Einführung der neuen Ideenmanagement-Software CrowdWorx (CWX) im Oktober 2025 wurde die technische Grundlage dafür erneuert und ein wichtiger Meilenstein für das Ideenmanagement erreicht. Rund 150.000 bestehende Ideen wurden aus dem bisherigen System erfolgreich in die neue Plattform überführt.

Wie bei Projekten dieser Größenordnung üblich, verlief der Start allerdings nicht ohne Herausforderungen. In den ersten Wochen traten insbesondere Performance-Probleme und Einschränkungen bei einzelnen Funktionen auf. Auch der Umgang mit übernomme-

nen Ideen aus dem Altsystem warf Fragen auf. Um Probleme frühzeitig zu identifizieren und schnell Lösungen auf den Weg zu bringen, wurde unmittelbar nach dem Go-live ein regelmäßiger standortübergreifender Austausch etabliert.

Erfahrungen aus den Standorten eingebracht

Der **Arbeitskreis Ideenmanagement (AK IDM)** des Gesamtbetriebsrats begleitete die **Systemeinführung** von Beginn an **kritisch-konstruktiv**, brachte Rückmeldungen aus den Standorten ein und setzte sich konsequent für Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten ein. Ein **besonderer Schwerpunkt lag auf der Qualifizierung** der Anwenderinnen und Anwender. Auf Initiative des AK IDM wurden

Schulungsmaßnahmen für IDM-Mitarbeitende und Führungskräfte vorangetrieben und umgesetzt. Darüber hinaus qualifizierte der AK IDM die Betriebsratsgremien an den deutschen Standorten. So wird sichergestellt, dass die Betriebsräte die Beschäftigten kompetent beraten, Fragen beantworten und die Einführung des Systems an ihren Standorten aktiv begleiten können.



Schritt für Schritt verbessert

Durch den engen Austausch zwischen Standorten, zentraler IDM-Organisation, Projektteam und AK IDM konnten zahlreiche Optimierungen umgesetzt werden. Verbesserte Schulungsunterlagen, ergänzende FAQs sowie Anpassungen an der Benutzeroberfläche haben wesentlich zur Stabilisierung und Akzeptanz des Systems beigetragen.

Heute läuft CrowdWorx deutlich stabiler als zum Start Ende 2025. Die noch offenen Themen werden gemeinsam weiterbearbeitet. Für den Arbeitskreis Ideenmanagement bleibt dabei entscheidend: Eine gute technische Plattform ist eine wichtige Voraussetzung – erfolgreich wird Ideenmanagement aber erst dann, wenn Beschäftigte ihre Erfahrungen unkompliziert einbringen können und gute Ideen die Anerkennung erhalten, die sie verdienen.

Weitere Informationen zum
Ideenmanagement ([interner Link](#)).





Editorial

Gemeinsam
im Gesamtbetriebsrat

Gemeinsam
Zukunft sichern

Gemeinsam
Arbeit gestalten

GEMEINSAM
WOHLERGEHEN STÄRKEN

Gemeinsam
Verantwortung übernehmen

Gemeinsam
Beschäftigte weiterentwickeln

Anhang

#04

GEMEINSAM

WOHLERGEHEN STÄRKEN

KOMMISSION FÜR ARBEITSSICHERHEIT, UMWELT UND GESUNDHEIT

Leitsätze zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit



Neue Konzernbetriebsvereinbarung stärkt Sicherheitskultur und Gesundheitsschutz

Für Sicherheit und Gesundheit muss jeden Tag aufs Neue gesorgt werden. Deshalb haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen gemeinsam die bestehende Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) zum Arbeits- und Gesundheitsschutz grundlegend überarbeitet und an die heutigen Anforderungen angepasst.

Die bisherige Regelung stammte aus dem Jahr 2006 und konzentrierte sich vor allem auf sichere und ergonomische Arbeitsplätze sowie wirksame Arbeitsschutzprozesse. Die Arbeitswelt und Arbeitsbedingungen haben sich seitdem erheblich verändert – durch Digitalisierung, neue Arbeitsformen und ein erweitertes Verständnis von Gesundheit am Arbeitsplatz.

Die KBV musste daher zeitgemäß neu gefasst werden. Ziel war es, den Arbeits- und Gesundheitsschutz an aktuelle Herausforderungen, moderne Kommunikationsstandards sowie den Stand von Wissenschaft und Technik anzupassen und die Sicherheitskultur im Unternehmen weiterzuentwickeln.



KOMMISSION FÜR ARBEITSSICHERHEIT, UMWELT UND GESUNDHEIT

Die neue KBV geht dabei deutlich über den klassischen Arbeitsschutz hinaus. **Neben sicheren und ergonomischen Arbeitsplätzen rücken Themen wie psychische Gesundheit, Prävention, Sicherheitskultur sowie Verantwortung entlang der Lieferkette stärker in den Fokus.** Gleichzeitig wird der **Arbeits- und Gesundheitsschutz als fester Bestandteil von Nachhaltigkeit, Integrität und verantwortungsvollem Handeln im Unternehmen verankert.**

Ein zentrales Element der Vereinbarung sind gemeinsame Leitsätze, die Orientierung für Führungskräfte und Beschäftigte geben. Sie fördern eine Kultur, in der Sicherheit und Gesundheit selbstverständlich mitgedacht, Risiken frühzeitig erkannt und Verbesserungen kontinuierlich umgesetzt werden. Dabei stehen Prävention, Eigenverantwortung und gegenseitige Fürsorge gleichermaßen im Mittelpunkt.

Die Vereinbarung bekräftigt zudem das gemeinsame Bekenntnis zu **„Vision Zero“ – dem Ziel, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen konsequent zu vermeiden.** Sicherheit soll nicht nur durch Regeln gewährleistet werden, sondern als gemeinsamer Wert im Arbeitsalltag gelebt werden. Mit der neuen KBV haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen einen modernen Rahmen geschaffen, der Gesundheit schützt, Verantwortung stärkt und den Arbeits- und Gesundheitsschutz zukunftsfähig weiterentwickelt.



Die neuen Leitsätze auf einen Blick

- 1 | Sicheres und gesundes Arbeiten als gemeinsame Verantwortung: Wir stellen ein hohes Niveau im Arbeitsschutz sicher, fördern die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten und tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei.
- 2 | Prävention und nachhaltige Arbeitsschutzprozesse stärken: Wir streben hochwertige, ganzheitliche Arbeitsschutzprozesse an und konzentrieren uns auf wirksame Präventionsmaßnahmen und -leistungen.
- 3 | Sicherheits- und Fehlerkultur aktiv fördern: Für ein hohes Arbeitsschutzniveau fördern wir eine starke Sicherheits- und Fehlerkultur unter unseren Beschäftigten sowie in der Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern und Lieferanten.
- 4 | Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten unterstützen: Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten stehen im Mittelpunkt. Daher unterstützen wir sie mit entsprechenden Angeboten.
- 5 | Eigenverantwortung und gegenseitige Achtsamkeit im Arbeitsalltag leben: Führungskräfte und Beschäftigte müssen persönliche Verantwortung für ihre Sicherheit und Gesundheit übernehmen, indem sie sicherheitsbewusst arbeiten und aufeinander achten.

Ziel der neuen Leitsätze

- Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig weiterentwickeln: Sie unterstützen die Umsetzung einer nachhaltigen Kultur im Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Einheitliche Orientierung für alle Standorte schaffen: Sie stellen die Grundlage dar, auf der arbeits- und gesundheitsschutzrelevante Prozesse im Unternehmen verankert werden.
- Gemeinsames Bekenntnis von Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen zu einem hohen Schutzniveau: Sie sind ein gemeinsames Statement von Mercedes-Benz, der Weltarbeitnehmervertretung sowie dem Europäischen Betriebsrat, dass Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unseren Beschäftigten zugutekommen.
- Sicherheit und Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur verankern: Sie beschreiben die Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik des Unternehmens.

KOMMISSION FÜR ARBEITSSICHERHEIT, UMWELT UND GESUNDHEIT

Präventiver Arbeitsschutz: erkennen, bevor etwas passiert

Neues Vorfallmanagement nimmt Beinahe- unfälle stärker in den Blick

Guter Arbeitsschutz beginnt nicht erst dann, wenn ein Unfall passiert ist. Entscheidend ist, Gefahren möglichst früh zu erkennen und zu beseitigen. Genau hier setzt das neue Vorfallmanagement an, das den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Mercedes-Benz stärker auf Prävention ausrichten soll.

Die Unfallzahlen im Unternehmen sind weiterhin rückläufig, auch wenn die angestrebten Zielwerte noch nicht vollständig erreicht sind. Bislang lag ein wesentlicher Schwerpunkt darauf, eingetretene Arbeitsunfälle zu analysieren, Ursachen zu ermitteln und daraus Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Künftig soll noch früher angesetzt werden.

Ziel des neuen Ansatzes ist es, nicht nur eingetretene Unfälle zu untersuchen, sondern **insbesondere Beinaheunfälle, unsichere Zustände, unsichere Handlungen sowie Vorfälle mit hohem Risikopotenzial systema-**

tisch zu erfassen und auszuwerten. Dadurch sollen Gefährdungen frühzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen eingeleitet werden, bevor Menschen zu Schaden kommen. Das Vorfallmanagement leistet damit einen wichtigen Beitrag zur **Stärkung der Prävention und der Sicherheitskultur** im Unternehmen.

Das bestehende Unfallmanagement wird dabei nicht ersetzt, sondern um präventive Elemente **ergänzt.** Die bereits etablierten Prozesse und Werkzeuge werden weiterhin genutzt und entsprechend erweitert.

Melden, lernen, verbessern

Entscheidend für den Erfolg ist die Qualifizierung der Führungskräfte sowie die aktive Beteiligung der Beschäftigten. Denn sie erleben täglich, wo Risiken entstehen, Abläufe nicht wie vorgesehen funktionieren oder Situationen beinahe zu einem Unfall führen. Deshalb sollen Beschäftigte ermutigt werden, solche Situationen offen anzusprechen und zu melden. Für den Gesamtbetriebsrat ist dabei entscheidend, eine **vertrauensvolle Melde- und Fehlerkultur** zu schaffen. Eine Meldung darf nicht in erster Linie dazu dienen, Schuldige zu suchen. Im Mittelpunkt muss die Frage stehen, welche Ursachen zu einer gefährlichen Situation geführt haben und was daraus für die Zukunft gelernt werden kann.



Beinaheunfälle zu melden bedeutet nicht, Fehler einzugestehen, sondern Verantwortung für die Sicherheit aller zu übernehmen.

Sicherheitskultur gemeinsam entwickeln

Die Einführung des Vorfallmanagements wird durch einen umfassenden Kommunikations- und Qualifizierungsprozess begleitet. Dazu gehören Informationskampagnen, webbasierte Trainings für Führungskräfte und Mitarbeitende sowie weiterführende Informationen im Social Intranet. Ziel ist es, das Bewusstsein für Risiken im Arbeitsalltag nachhaltig zu stärken und eine offene Meldekultur zu fördern.

Der Gesamtbetriebsrat begleitet die Einführung des Vorfallmanagements konstruktiv und wird insbesondere auf die Umsetzung im Arbeitsalltag achten. Entscheidend ist, dass

die Beschäftigten aktiv eingebunden, ihre Hinweise ernst genommen und aus den Erkenntnissen konkrete Verbesserungen abgeleitet werden.

Denn Prävention funktioniert nur dann, wenn aus kritischen Situationen tatsächlich gelernt wird. **Jeder erkannte Beinaheunfall bietet die Chance, den nächsten echten Unfall zu verhindern.**

KOMMISSION FÜR ARBEITSSICHERHEIT, UMWELT UND GESUNDHEIT

Gesundheitstrainings/ -programme

Betriebliche Gesundheitsförderung: Anpassung der Gesundheitsprogramme und Sicherung des Angebots

Die Gesundheit der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für Leistungsfähigkeit, Motivation und langfristige Arbeitsfähigkeit. Deshalb engagieren sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmen gemeinsam für ein attraktives und wirksames Angebot im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Die vielfältigen Gesundheitsprogramme unterstützen die Beschäftigten dabei, ihre körperliche und mentale Gesundheit nachhaltig zu stärken – von Bewegung und Muskelgesundheit über Stressmanagement bis hin zu Resilienztrainings. Die Angebote leisten einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag.

Im Berichtszeitraum standen die Gesundheitsprogramme vor besonderen Herausforderungen. Aus wirtschaftlichen Gründen haben drei bisherige Kooperationshäuser ihre Zusammen-

arbeit mit Mercedes-Benz beendet. Dadurch mussten für das Jahr 2026 mehr als 500 Programmplätze mit anderen Häusern neu organisiert werden und das bestehende Angebot wurde entsprechend angepasst.

Gemeinsam mit den Tarifvertragsparteien und den Verantwortlichen wurde eine Lösung erarbeitet, um das Angebot auch künftig sicherzustellen. Im Mittelpunkt stand dabei eine gezielte Weiterentwicklung des Angebots. Die bislang angebotenen zweiwöchigen Gesundheitsprogramme wurden vollständig ein-

gestellt. Ausschlaggebend hierfür waren der hohe administrative Aufwand, der entstehende geldwerte Vorteil für die Teilnehmenden sowie die zuletzt gesunkene Nachfrage nach diesem Format. Durch die Anpassungen können die frei gewordenen Kapazitäten künftig für stärker nachgefragte Gesundheitsangebote genutzt werden. Dadurch stehen dort rund 500 zusätzliche Teilnahmeplätze zur Verfügung.

Ein wichtiger Erfolg für die Beschäftigten: Im Rahmen der Beratungen wurde zudem die Forderung der Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (KAUG) umgesetzt, den **Mindestabstand zwischen zwei Gesundheitstrainings** von bisher zehn auf künftig **acht Jahre zu verkürzen. Damit erhalten Beschäftigte künftig häufiger die Möglichkeit, an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilzunehmen.**

Trotz der notwendigen strukturellen Anpassungen bleibt die Nachfrage nach den Gesundheitsangeboten auf einem hohen Niveau. Nach dem Rekordjahr 2024 mit rund 70.000 Teilnahmen wurden im Jahr 2025 insgesamt 55.000 Teilnahmen sowie rund 2.200 Gesundheitsmaßnahmen verzeichnet. Der überwiegende Teil der Angebote (82 %) wurde in Präsenz durchgeführt. Besonders gefragt sind weiterhin Programme zu Stressmanagement, Resilienz, Bewegung und Muskelgesundheit.

Um das Angebot und die hohe Qualität der Gesundheitsprogramme langfristig sicherzustellen, arbeitet das Unternehmen derzeit intensiv an der Gewinnung neuer Kooperationspartner. Hierzu werden unter anderem Standorte am Bodensee (Mettnau), am Tegernsee, in Freiburg sowie in der Lüneburger Heide geprüft beziehungsweise entsprechende Gespräche geführt.

Für den Gesamtbetriebsrat ist klar: **Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Investition in die Zukunft.** Sie stärkt die Beschäftigten, unterstützt ihre Arbeitsfähigkeit und trägt dazu bei, Gesundheitsförderung dauerhaft in der modernen Arbeitswelt zu verankern. Die weitere Entwicklung sowie die Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen werden deshalb weiterhin eng vom GBR begleitet.



PERSONALKOMMISSION UND IT-KOMMISSION

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Gesundheit nachhaltig stärken

Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Sie ist Voraussetzung für gute Arbeit, Motivation und langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Deshalb setzt sich der Gesamtbetriebsrat dafür ein, Gesundheit ganzheitlich zu denken – von sicheren Arbeitsplätzen über Prävention und Gesundheitsförderung bis hin zur erfolgreichen Wiedereingliederung nach einer Erkrankung.

Nach einer längeren Erkrankung oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit ist eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsalltag für viele Beschäftigte eine besondere Herausforderung. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wichtiger Baustein und unterstützt Beschäftigte dabei, den Wiedereinstieg zu erleichtern und die **Arbeitsfähigkeit langfristig zu sichern**. Ziel ist es, gemeinsam individuelle Lösungen zu finden und erneuten

gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen.

Der Gesamtbetriebsrat begleitet die Weiterentwicklung des BEM mit dem Anspruch, eine wirksame und vertrauensvolle Betreuung der Betroffenen zu gewährleisten sowie klare, transparente und praktikable Abläufe an den deutschen Standorten zu schaffen.

Gemeinsam mit dem Unternehmen wird daran gearbeitet, das BEM künftig standortübergreifend, einheitlich und digital zu organisieren. Perspektivisch soll der gesamte Prozess – von der Einladung bis zum Abschluss des BEM-Verfahrens – digital abgebildet werden. Dadurch können Abläufe vereinfacht, die Bearbeitung beschleunigt und die Qualität der Betreuung weiter verbessert werden.

Im Mittelpunkt der Gespräche stehen derzeit noch die organisatorischen Abläufe. Uneinigkeit besteht insbesondere über den administrativen Aufwand für die Meisterinnen und Meister bei der Terminierung der BEM-Gespräche. Ziel des GBR ist es, den Prozess für

alle Beteiligten praktikabel zu gestalten, **den organisatorischen Aufwand insbesondere für die Meisterinnen und Meister zu reduzieren** und gleichzeitig **die Beteiligungsrechte der Betriebsrätinnen und Betriebsräte uneingeschränkt zu sichern**.

Für den Gesamtbetriebsrat ist klar: Ein wirksames Betriebliches Eingliederungsmanagement ist mehr als ein formaler Prozess. Es ist Ausdruck einer Unternehmenskultur, die Gesundheit, Wertschätzung und Verantwortung in den Mittelpunkt stellt und Beschäftigten beim Wiedereinstieg eine verlässliche Perspektive bietet.



GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Teilhaben, schützen, stärken: im Einsatz für Beschäftigte mit Behinderung

Teilhabe bedeutet, dass alle Beschäftigten ihre Fähigkeiten einbringen und ihren Arbeitsalltag möglichst selbstbestimmt gestalten können. Dafür braucht es barrierefreie Arbeitsbedingungen, verlässliche Unterstützung und eine starke Interessenvertretung.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) wird von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe gewählt. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre statt – das nächste Mal Anfang 2027. Die GSBV setzt sich für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter ein, wenn Themen das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen geregelt werden können. Darüber hinaus übernimmt sie die Vertretung in Betrieben, in denen keine eigene Schwerbehindertenvertretung besteht oder gewählt

werden kann, weil die erforderliche Mindestzahl von fünf schwerbehinderten Menschen nicht erreicht wird. Auf Konzernebene kommt die Konzernschwerbehindertenvertretung (KSBV) hinzu: Sie bündelt Anliegen, die mehrere Unternehmen im Konzern betreffen, unterstützt Tochtergesellschaften mit und ohne eigene Schwerbehindertenvertretung und wird eingebunden, wenn übergreifende Fragen oder lokal nicht lösbare Anliegen auftreten.

Zu den Schwerpunkten des vergangenen Jahres zählten unter anderem folgende Themen:

Sicher im Alarmfall

Bei der Evakuierung im Alarmfall gab es einen wichtigen Fortschritt: Das **Alarmierungskonzept per Smartphone-App wurde zur Umsetzung freigegeben**. Das Konzept ergänzt das bestehende Patenmodell, das 2025 an allen deutschen Standorten umgesetzt wurde. Dabei bekommen Beschäftigte mit Beeinträchtigung eine Patenperson zur Seite gestellt, die sie im Alarmfall individuell unterstützt – beispielsweise beim Verlassen des Gebäudes oder indem sie ein Alarmsignal weitergibt, das die betroffene Person nicht wahrnehmen kann.

Ergänzend dazu werden **Beschäftigte mit Gehörbeeinträchtigung** nun über die Smartphone-App alarmiert und dadurch im Alarmfall **schneller und zuverlässiger erreicht**.

Bereits im Pilotprojekt im Werk Rastatt hatte sich gezeigt, dass die digitale Lösung gut angenommen wird und Alarmer mit ihr zuverlässiger wahrgenommen werden. Verantwortet wird die Umsetzung durch die Bereiche Arbeitssicherheit und Werkssicherheit. Als Gesamtschwerbehindertenvertretung beteiligten wir uns an der Ausgestaltung und brachten unsere Expertise mit ein. Wir begleiten das Thema weiterhin eng. Denn entscheidend bleibt, dass Alarmierung und Evakuierung die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen und Sicherheit für alle gewährleistet ist.



GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



Gemeinsam politisch Gehör verschaffen: Brandbriefe

Die GSBV bringt sich nicht nur innerhalb des Unternehmens ein, sondern setzt sich auch auf politischer Ebene für die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter ein. Wichtige Plattformen dafür sind der Arbeitskreis Stern und der Arbeitskreis Automobil. Im Arbeitskreis Stern stimmen sich die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen innerhalb des Konzerns ab, entwickeln gemeinsame Positionen und legen eine politische Zielrichtung fest. Die dort erarbeiteten Positionen werden anschließend in den Arbeitskreis Automobil eingebracht. In diesem bundesweiten Netzwerk sind alle deutschen Automobilhersteller und diverse Zulieferer vertreten. Das Netzwerk vertritt die Interessen von rund 60.000 Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der deutschen Automobilindustrie. Im Mittelpunkt steht dabei die Überzeugung: Inklusion gelingt am besten, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen.

Im Berichtszeitraum wandten sich die Arbeitskreise mit einem Brandbrief an den Bundeskanzler. Darin machten sie deutlich, dass Menschen mit Behinderung auf verlässliche politische Rahmenbedingungen angewiesen sind. Zu den zentralen Forderungen gehören:

- Mitbestimmung und Teilhabe stärken
- Barrierefreiheit in Arbeitswelt und Gesellschaft konsequent ausbauen
- Zugang zu Arbeit und Ausbildung verbessern
- inklusive Beschäftigung verlässlich fördern
- Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen stärken und verbindlich absichern

Transformation muss inklusiv sein

Mit einem zweiten Brandbrief wandten sich die Arbeitskreise an den Vorstand der IG Metall. Hintergrund ist die Sorge, dass die Transformation der Automobilindustrie schwerbehinderte und ältere Beschäftigte zunehmend unter Druck setzt. Die Arbeitskreise fordern deshalb die IG Metall auf, ihrer Rolle als anerkannter Behindertenverband noch stärker nachzukommen, sich deutlich zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu positionieren und diese Perspektive verbindlicher in ihre gewerkschaftliche Arbeit einzubeziehen. Ziel ist es, gemeinsam mit der IG Metall ein abgestimmtes Vorgehen zu entwickeln und auch künftig Schulter an Schulter für die Rechte von Menschen mit Behinderung einzutreten – mit dem Verständnis, dass Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung die

Interessen gemeinsam vertreten müssen. Ein erster Austausch mit dem IG-Metall-Vorstand fand bereits statt. Ein weiteres Treffen ist für Herbst 2026 vorgesehen.

Mit beiden Briefen machen die Arbeitskreise deutlich: **Inklusion** ist kein freiwilliges Zusatzthema. Sie **ist verbindlicher Bestandteil einer zukunftsfähigen Arbeitswelt**, in der alle Menschen faire Chancen, Schutz und berufliche Perspektiven erhalten – heute und in Zukunft.

BEM: besondere Bedürfnisse konsequent berücksichtigen

Auch bei der weiteren Ausgestaltung des BEM-Prozesses (Betriebliches Eingliederungsmanagement) bringt die GSBV ihre Perspektive ein. Der Prozess wird aktuell in der standort- und kommissionsübergreifenden Arbeitsgruppe überarbeitet, mit dem Ziel, ein einheitliches, praxistaugliches und verlässliches Verfahren für alle Beteiligten zu schaffen.

Die GSBV ist daran beteiligt (mehr auf S. 39). Für sie ist dabei entscheidend, dass **Barrierefreiheit, individuelle Unterstützung** und die **besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung von Anfang an mitgedacht werden**. Ebenso wichtig ist, die **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung** angemessen im Verfahren zu verankern.

MERCEDES-BENZ MEMBERS

Attraktive Angebote auch in Zeiten der Transformation

Mercedes-Benz Members bleibt auch 2026 ein wichtiger Mehrwert für die Beschäftigten und erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit. Der Gesamtbetriebsrat begleitet die Entwicklung des Programms kontinuierlich und bringt die Interessen der Beschäftigten regelmäßig in die Gespräche mit dem Unternehmen ein. Dabei stehen ein attraktives und breites Fahrzeugangebot, faire Konditionen und eine hohe, verlässliche Servicequalität im Mittelpunkt.

Die Absatzentwicklung der vergangenen Monate zeigt insbesondere die zunehmende Bedeutung der Elektromobilität. Der Anteil elektrifizierter Pkw – batterieelektrische Fahrzeuge (BEV) und Plug-in-Hybride – liegt bei 43 Prozent (Stand 08/26). Auch der Anteil elektrifizierter Vans stieg deutlich auf 23 Prozent an (Stand 08/26). Mit den kommenden Modellgenerationen wird für die nächsten Jahre ein weiterer deutlicher Zuwachs erwartet. Damit prägt die Transformation zur Elektromobilität zunehmend auch das Mitarbeiterfahrzeugprogramm.

Als Gesamtbetriebsrat begleiten wir diese Entwicklung aufmerksam. Uns ist wichtig, dass Beschäftigte auch während des technologischen Wandels Zugang zu attraktiven Fahrzeugangeboten behalten und neue Antriebstechnologien unter fairen Rahmenbedingungen kennenlernen können. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass neue und besonders gefragte Modelle möglichst zeitnah in das Angebot von Members aufgenommen werden. Denn für uns gilt: **Wer bei Mercedes arbeitet, sollte auch Mercedes fahren können.**



Um die Attraktivität des Angebots weiter zu steigern, wurde das Portfolio in den vergangenen Monaten konsequent weiterentwickelt und um neue Fahrzeugmodelle ergänzt – insbesondere im Bereich der Elektromobilität. Hinzu kamen Jubiläums- und Sonderaktionen, die auf großes Interesse stießen.

Mercedes-Benz Members ist damit mehr als ein Mitarbeiterfahrzeugprogramm. Es schafft Zugang zur eigenen Produktwelt, macht den technologischen Wandel unmittelbar erlebbar

und stärkt die Verbindung zwischen Beschäftigten, Produkten und Marke. Gerade in Zeiten der Transformation bleibt es deshalb wichtig, das Angebot attraktiv und zukunftsfähig weiterzuentwickeln.

Weitere Informationen finden Beschäftigte auf der **Mercedes-Benz Members** Homepage.



Corporate benefits: starke Vorteile für unsere Mercedes-Benz Beschäftigten

Aus einer Initiative des Konzernbetriebsrats ist vor 15 Jahren ein Angebot entstanden, von dem heute viele Beschäftigte gerne und häufig profitieren: die Kooperation mit corporate benefits. Unser Ziel war von Anfang an, eine zentrale Vorteilsplattform zu schaffen, über die Kolleginnen und Kollegen **exklusive Angebote und attraktive Vergünstigungen** nutzen können – einfach und verlässlich.

Seitdem hat sich corporate benefits bei Mercedes-Benz zu einem echten Erfolgsmodell entwickelt. Die Plattform bietet Sonderkonditionen bei zahlreichen bekannten Anbietern – unter anderem aus den Bereichen Reisen, Freizeit, Kultur, Mode, Sport, Technik und Einrichtung. **Gerade in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten können solche Angebote viele**



Beschäftigte im Alltag spürbar finanziell entlasten. Die Angebote werden regelmäßig aktualisiert und thematisch erweitert.

Der **Gesamtbetriebsrat** hat die Kooperation nicht nur auf den Weg gebracht, sondern **begleitet und koordiniert** sie bis heute **aktiv**. Er fungiert als Schnittstelle und Ansprechpartner für Fachbereiche, Beschäftigte und externe Interessenten. Damit bleibt corporate benefits ein gutes Beispiel dafür, wie Mitbestimmung auch über klassische Fragen der Arbeitsbedingungen hinaus ganz konkret im Alltag der Beschäftigten ankommen kann: mit praktischen Vorteilen, die einfach zugänglich sind und vielen Kolleginnen und Kollegen unmittelbar zugutekommen.



Der Mercedes-Benz Kleinanzeigenmarkt wurde zum 28. Februar 2026 von corporate benefits abgeschaltet und steht daher nicht mehr zur Verfügung.

Für die Nutzung ist lediglich eine einmalige Registrierung erforderlich. Alle Informationen zu corporate benefits sowie den Registrierungscode finden Beschäftigte im Social Intranet unter dem Stichwort „**Mitarbeiterangebote**“.





ProCent: kleine Cent-Beträge, die Großes bewirken

Mit ProCent zeigen die Mercedes-Benz Beschäftigten seit vielen Jahren, wie aus einer einfachen Idee konkrete Unterstützung wird: Wer teilnimmt, spendet freiwillig die Centbeträge seines monatlichen Nettoentgelts. Das Unternehmen verdoppelt die gespendete Summe. Auf diese Weise entsteht ein gemeinsamer Spendentopf, mit dem soziale, karitative und gemeinnützige Projekte unterstützt werden – dort, wo Hilfe gebraucht wird und wo Beschäftigte sich selbst engagieren oder Projekte vorschlagen.

ProCent ist eine gemeinsame Initiative des Konzernbetriebsrats, der Unternehmensleitung und des Konzernsprecherausschusses. Seit vielen Jahren steht dabei ein Grundgedanke im Mittelpunkt: Jedes Werk für seine Region, gemeinsam für die Welt. Die Fördermittel fließen zur Hälfte in regionale Projekte an den Werksstandorten, die andere Hälfte steht für übergreifende Projekte im In- und Ausland zur Verfügung. Dabei geht es nicht nur um große Spendenprojekte. Gerade für kleinere lokale Einrichtungen können bereits 1.000 oder 2.000 Euro einen spürbaren Unterschied machen. Entscheidend ist deshalb

nicht die Höhe des einzelnen Beitrags, sondern die Gemeinschaft dahinter.

Welche Projekte aus dem Förderfonds unterstützt werden, entscheidet ein gemeinsames Gremium aus Vertreterinnen und Vertretern des Betriebsrats, des Konzernsprecherausschusses und der Unternehmensleitung. Die Höhe der regional zur Verfügung stehenden Mittel richtet sich dabei auch nach der Zahl der Beschäftigten, die sich an ProCent beteiligen. Je mehr Kolleginnen und Kollegen mitmachen, desto mehr kann gemeinsam bewegt werden.

Das ProCent-Jahr 2025 im Überblick

Genehmigte Projekte

2025: **197**
Seit 2012: **2.327**

Genehmigte Spendensumme

2025: **1.138.662,29 €**
Seit 2012: **16.074.285,41 €**

Förderschwerpunkte 2025:

- Kinder- und Jugendhilfe: **61 %**
- Karitative Projekte: **26 %**
- Behindertenhilfe: **7 %**
- Tier-, Umwelt- und Naturschutz: **6 %**

Neu seit 2026: Antragstellung über let'sIMPACT

Seit Anfang 2026 ist die Antragstellung für ProCent noch einfacher: Förderanträge laufen nun digital über die Plattform let'sIMPACT. Das Verfahren bleibt inhaltlich unverändert, wird aber übersichtlicher, transparenter und nutzerfreundlicher. Antragstellende können ihr Projekt selbstständig einreichen und werden dabei Schritt für Schritt durch den Prozess geführt.

Auch die bisherige Papier- und E-Mail-Kommunikation wird dadurch reduziert. Gleichzeitig prüft die Plattform zentrale Voraussetzungen wie Gemeinnützigkeit und Förderfähigkeit vorab strukturierter. So werden Rückfragen verringert und die Bearbeitung insgesamt erleichtert. Unterstützung gibt es weiterhin vor Ort: Die ProCent-Koordinatorinnen und -Koordinatoren des Betriebsrats helfen bei Fragen zur Antragstellung und beim Ausfüllen des Antrags.

Für Beschäftigte bedeutet das: Wer eine Projektidee hat, kann diese nun einfacher und schneller einreichen. Das Ziel der Umstellung ist klar: Die Hürden sollen sinken, der Prozess soll beschleunigt werden und möglichst viele Herzensprojekte der Beschäftigten sollen den Weg zu ProCent finden.



GASTRONOMIE

Betriebliche Gastronomie zukunftsfähig gestalten

Die betriebliche Gastronomie ist für viele Beschäftigte ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsalltags. Sie trägt zur Versorgung an den Standorten bei und schafft Orte für Pausen, Begegnung und Austausch. Gleichzeitig steht auch sie vor wirtschaftlichen Herausforderungen. Deshalb hat sich der Gesamtbetriebsrat seit letztem Oktober intensiv mit der zukünftigen Ausrichtung der Gastronomie beschäftigt. Im Mittelpunkt standen die geplante Neuausrichtung des Automaten- und Bezahlsystems, eine ausgewogene Preisanpassung, neue Angebote sowie die Einführung eines Bonusprogramms für die Beschäftigten.

Preisanpassung mit Augenmaß

Steigende Lebensmittel-, Energie- und Personalkosten machen eine Anpassung der Essenspreise erforderlich. Dazu wurden Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat geführt. Eine Preiserhöhung für das Stammessen („Energiequelle“) von 3,95 Euro auf 4,20 Euro wurde

zum 1. August 2026 umgesetzt. Der Gesamtbetriebsrat hat diesen Prozess kritisch begleitet und darauf geachtet, dass notwendige wirtschaftliche Anpassungen für die Beschäftigten nachvollziehbar sind und sozial ausgewogen gestaltet werden.



Moderne Versorgung für die Standorte: Neuausrichtung des Automaten- und Bezahl-systems

Ein weiterer Schwerpunkt war die geplante Modernisierung und Umstellung des Automaten- und Bezahlsystems ab Herbst 2026. Anlass hierfür waren unter anderem die Ziele, die Abhängigkeit von einzelnen Anbietern zu reduzieren und die Versorgungssicherheit zu erhöhen. Künftig sollen Automatenbetrieb und Bezahlsystem organisatorisch voneinander getrennt werden. Gleichzeitig erfolgt die Umstellung auf bargeldlose Bezahlverfahren: In Kantinen und Shops wird die Bezahlung künftig ausschließlich über den Werksausweis oder gängige elektronische Zahlungsmittel erfolgen. Auch an den Verkaufsautomaten sollen die bisherigen aufladbaren Chips durch moderne elektronische Bezahlverfahren ersetzt werden. Damit soll das Bezahlen einfacher und komfortabler werden und auch künftig zuverlässig funktionieren.

Geplantes Bonusprogramm für Beschäftigte

Zur Stärkung der Kundenbindung plant die Gastronomie, ein Bonusprogramm einzuführen. Beschäftigte sollen bei Einkäufen in Kantinen und Shops Treuepunkte sammeln können, die anschließend gegen vergünstigte Aktionsartikel eingelöst werden. Vorgesehen ist, dass für einen bestimmten Einkaufswert jeweils ein Punkt gutgeschrieben wird und die Punkte ab einer bestimmten Anzahl eingelöst werden können. Nach erfolgreichen Gesprächen zwischen dem Unternehmen und dem Dienstleister soll das Bonusprogramm im Herbst dieses Jahres eingeführt werden und einen zusätzlichen Anreiz zur Nutzung der betrieblichen Gastronomie schaffen.

Der Gesamtbetriebsrat wird die Umsetzung aller Maßnahmen weiterhin eng begleiten. Ziel bleibt eine betriebliche Gastronomie, die wirtschaftlich tragfähig ist und zugleich den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht wird.



Öffnung des Altersteilzeit-Modells 1

Mehr Beschäftigte erhalten Zugang zur Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist seit vielen Jahren ein wichtiges Instrument, um Beschäftigten einen planbaren und verlässlichen Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu ermöglichen. Zugleich bietet sie dem Unternehmen Flexibilität, unterstützt den Wissenstransfer und schafft verlässliche Perspektiven für die Personalplanung. Vor diesem Hintergrund haben Unternehmen und Gesamtbetriebsrat den Zugang zum Altersteilzeit-Modell 1 erweitert.

Kern der Öffnung ist eine **neue Zugangsvoraussetzung**: Bisher mussten Beschäftigte für den Zugang zum Modell 1 die erforderlichen 35 Versicherungsjahre bereits bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres erreicht haben. **Künftig reicht es aus, wenn sie diese bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres erreichen.**

Die Neuregelung gilt für die Jahre 2026 bis 2028. Die übergeordnete Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit läuft weiterhin bis zum 31. Januar 2030 – vorausgesetzt, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Rente ändern sich nicht.



Mit der Anpassung können künftig mehr Kolleginnen und Kollegen von den attraktiven Altersteilzeitangeboten profitieren. Die Öffnung gilt entsprechend auch für schwerbehinderte Menschen, die eine ungeminderte Altersrente gemäß § 37, 236a SGB VI in Anspruch nehmen.

Bereits im vergangenen Jahr wurde zudem die Öffnung des Altersteilzeit-Modells 2 bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres beschlossen; auch diese Regelung gilt bis 2028.



Verlässliche Perspektiven für die letzten Berufsjahre

Für den Gesamtbetriebsrat ist die Öffnung des Modells 1 ein wichtiger Schritt, um Beschäftigten zusätzliche Sicherheit im Alter zu geben und individuelle Lebens- und Berufsphasen besser zu berücksichtigen. Gerade angesichts der steigenden Anforderungen und der Veränderungen in der Arbeitswelt braucht es solche flexiblen Lösungen.

Altersteilzeit schafft dabei nicht nur Entlastung, sondern auch Perspektiven und Planbarkeit. Der Gesamtbetriebsrat wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass Beschäftigte ihre letzten Berufsjahre und den Übergang in den Ruhestand unter verlässlichen Rahmenbedingungen gestalten können.

Altersteilzeit-Modelle im Überblick

Modell	Rentenzugang	Laufzeit	Versicherungsjahre	Abfindung
1	Neu: Öffnung bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres bei Erreichen von 35 Versicherungsjahren. Gültigkeit bis 2028	Max. 6 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang (mit Rentenabschlägen)	Mindestens 35 Versicherungsjahre	Max. 6.000 €
2	Bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres bei Erreichen von 45 Versicherungsjahren. Gültigkeit bis 2028	Max. 6 Jahre bis zum frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte	Mindestens 45 Versicherungsjahre	Kein Anspruch
3*	65 Jahre, Altersrente für langjährig Versicherte	Max. 5 Jahre bis zum letzten Tag des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird (mit Rentenabschlägen)	Mindestens 35 Versicherungsjahre	Max. 3.000 €

*Nur bei standortbezogenen Sonderkontingenten.

GESAMTJUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

GJAV Respekttag 2026: gemeinsam für Respekt und Vielfalt

Respekt beginnt im Miteinander

Für Respekt braucht es keinen bestimmten Tag. Respekt, Vielfalt und ein wertschätzendes Miteinander sind jeden Tag wichtig. Genau deshalb hat die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) gemeinsam mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und den Ausbildungsbereichen bereits im Juni an zahlreichen Mercedes-Benz Standorten erneut ein starkes Zeichen für eine respektvolle und vielfältige Arbeitswelt gesetzt.

Die Respekttage fanden 2026 zum dritten Mal für die Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres statt. Deutschlandweit kamen Auszubildende, dual Studierende, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie interne und ex-

terne Partner zusammen, um sich mit gesellschaftlich und betrieblich relevanten Themen auseinanderzusetzen. Im Mittelpunkt standen der **respektvolle Umgang, unterschiedliche Perspektiven und der offene Austausch**.



Die Respekttage sind Teil eines kontinuierlichen Engagements der GJAV für eine Arbeitswelt, in der Vielfalt als Stärke verstanden wird und Ausgrenzung, Diskriminierung und respektloses Verhalten keinen Platz haben. Denn gerade junge Menschen prägen die Unternehmenskultur von morgen mit. Sie frühzeitig für diese Themen zu sensibilisieren und ihnen Raum für Austausch und eigene Erfahrungen zu geben, ist deshalb ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der Interessenvertretungen.

Das vielfältige Workshopprogramm wurde unter anderem von der IG Metall, der Polizei,

den Sozialberatungen, dem MO Team Compliance & Integrity, den Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräten sowie weiteren internen und externen Partnern gestaltet. Themen waren unter anderem **Vielfalt und Inklusion, Antidiskriminierung und Rassismus, Demokratie und Mitbestimmung, Integrität und Datenschutz, Barrierefreiheit, Zivilcourage und Hass im Netz, Extremismusprävention sowie Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**.



GESAMTJUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

Perspektiven kennenlernen, Haltung entwickeln

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf **persönlichen Begegnungen und dem Austausch auf Augenhöhe**. Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung, darunter auch gehörlose Beschäftigte, berichteten von ihren Erfahrungen im Berufsalltag. Die Auszubildenden konnten unter anderem das Fingeralphabet kennenlernen und sich darüber austauschen, wie Inklusion im Arbeitsalltag gelebt werden kann.

Auch aktuelle gesellschaftliche Themen wurden praxisnah behandelt. Gemeinsam mit der Polizei ging es um digitale Gewalt, Hass im Netz und Zivilcourage. Die IG Metall vermittelte die **Bedeutung von Demokratie, Mitbestimmung und Solidarität**, während das MO Team **Compliance & Integrity für Integrität, Datenschutz und verantwortungsbewusstes Handeln** sensibilisierte. Die Sozialberatungen thematisierten Vielfalt, respektvolle Zusammenarbeit sowie den Umgang mit Konflikten und Diskriminierung.

An allen Standorten beteiligten sich die Auszubildenden aktiv, brachten eigene Erfahrungen ein und stellten Fragen. So wurden die Respekttage zu **mehr** als einer Informationsveranstaltung: Sie schufen Raum für Begegnung, gegenseitiges Verständnis und gemeinsames Lernen.

Die hohe Beteiligung zeigte erneut, dass junge Menschen **Verantwortung übernehmen** und unsere **Unternehmenskultur aktiv mitgestalten** möchten. Denn Respekt bedeutet mehr als Höflichkeit. Er zeigt sich jeden Tag in Offenheit, Fairness und Wertschätzung – und im Mut, sich gegen Ausgrenzung und Diskriminierung zu stellen.

Respekt ist deshalb keine Frage eines einzelnen Tages. Respekt ist eine Haltung, die wir jeden Tag leben.



Nach der Wahl ist vor der Wahl

Die GJAV wird auch künftig eine starke Stimme für die Interessen der jungen Beschäftigten bei Mercedes-Benz sein. Seit April 2026 stehen Vahide Dagdeviren als Vorsitzende und Sila Yalcin als stellvertretende Vorsitzende an der Spitze der GJAV. Gemeinsam setzen sie sich mit den Mitgliedern der GJAV dafür ein, dass die Themen und Anliegen der Auszubildenden und dual Studierenden Gehör finden und in die betriebliche Mitbestimmung eingebracht werden.

Im Herbst steht nun die nächste wichtige Weichenstellung an: Ende November werden an den deutschen Mercedes-Benz Standorten die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) neu gewählt. Die JAV vertritt die Interessen der jungen Beschäftigten unmittelbar vor Ort. Sie setzt sich unter anderem für

gute Ausbildungsbedingungen und für faire Übernahmeperspektiven ein. Sie ist damit eine wichtige Anlaufstelle im betrieblichen Alltag.

Die Wahl bietet eine wichtige Möglichkeit, die eigene Arbeitswelt aktiv mitzugestalten und der jungen Generation eine starke Stimme zu geben. Mit der Wahl der JAV wird zugleich die Grundlage für die zukünftige Arbeit der GJAV gelegt: Die neu gewählten JAV-Gremien entsenden ihre Vertreterinnen und Vertreter in die GJAV, die sich anschließend neu konstituiert. Damit beginnt auch für die Interessenvertretung der jungen Generation ein neuer Abschnitt. **Denn Mitbestimmung lebt vom Mitmachen. Wer etwas bewegen will, sollte seine Stimme nutzen.**



#05

GEMEINSAM

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

WELTARBEITNEHMERVERTRETUNG

Mitbestimmung über Ländergrenzen hinweg stärken: Sitzung der internationalen Arbeitnehmervertretungen

Am 15. und 16. Juli 2026 kamen die Mitglieder des World Employee Committee (WEC) und des Europäischen Betriebsrats (EBR) zu ihrer jährlichen Sitzung zusammen. In einer Zeit tiefgreifender Veränderungen sendeten die Arbeitnehmervertretungen ein klares Zeichen der Geschlossenheit: Das Präsidium des Europäischen Betriebsrats sowie die Entsendungen in das World Employee Committee wurden ebenso einstimmig bestätigt wie Ergun Lümalı als Vorsitzender des WEC und Michael Häberle als stellvertretender Vorsitzender. Die einstimmige Wahl unterstreicht das große Vertrauen in die gemeinsame Arbeit und gibt den Gremien Rückenwind für die Herausforderungen der kommenden Jahre.



Ein Blick über den Tellerrand: Länderberichte

Der erste Sitzungstag stand im Zeichen des internationalen Austauschs. In ihren Länderberichten informierten die Delegierten über aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Schwerpunktthemen an den jeweiligen Standorten. Trotz unterschiedlicher nationaler Rahmenbedingungen wurde deutlich, dass die Arbeitnehmervertretungen in nahezu allen Ländern vor ähnlichen Herausforderungen stehen – etwa bei der Beschäftigungssicherung und Qualifizierung sowie im Umgang mit den Auswirkungen von Transformation, Digitalisierung und steigendem Wettbewerbs- und Kostendruck. Der offene Austausch zeigte, wie wertvoll internationale Vernetzung ist, um voneinander zu lernen und erfolgreiche Lösungsansätze gemeinsam weiterzuentwickeln.

Europäische Mitbestimmung stärken

Ein weiterer Schwerpunkt am ersten Tag war die Überarbeitung der EBR-Richtlinie. Die Teilnehmenden erhielten ein Update zum Stand des Gesetzgebungsverfahrens und den erwarteten Auswirkungen auf die Arbeit des EBR. Die vorgesehenen Änderungen wurden positiv bewertet, da sie die Rechte der Europäischen Betriebsräte stärken und die grenzüberschreitende Mitbestimmung in Europa weiter ausbauen sollen.

WELTARBEITNEHMERVERTRETUNG



Dialog mit dem Vorstand

Am zweiten Sitzungstag tauschten sich WEC und EBR mit Mitgliedern des Vorstands aus. Im Mittelpunkt der Gespräche mit Ola Källenius, Britta Seeger und Michael Schiebe standen die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie die Auswirkungen der Transformation auf die Branche, auf die Beschäftigung und auf die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Diskutiert wurden unter anderem Restrukturierungen, die Produktivitätsoffensive, mobiles Arbeiten, Qualifizierung sowie der Einsatz digitaler Technologien und künstlicher Intelligenz. Der direkte Dialog zwischen Vorstand und Arbeitnehmervertretungen ist eine wichtige Voraussetzung, um Veränderungen transparent zu begleiten und die Interessen der Beschäftigten frühzeitig einzubringen.

Gesundheit und Sicherheit als gemeinsame Verantwortung

Ein weiterer Programmpunkt am zweiten Sitzungstag war die Vorstellung der aktualisierten konzernweiten Leitsätze zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die bisherige Konzernbetriebsvereinbarung legte ihren Schwerpunkt auf sichere und ergonomische Arbeitsplätze sowie die Gestaltung wirksamer Arbeitsschutzprozesse. Die neue Konzernbetriebsvereinbarung erweitert den Fokus unter anderem auf Sicherheitskultur, psychische Gesundheit, Verantwortung entlang der Lieferkette sowie die Verankerung von Arbeitsschutz als Bestandteil von Nachhaltigkeit, Integrität und Diversität. Zudem bekräftigen die Arbeitnehmervertretungen und das Unternehmen das gemeinsame Bekenntnis zu „Vision Zero“ – dem Ziel, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen konsequent zu vermeiden.

Gemeinsam die Zukunft gestalten

Die gemeinsame Sitzung von WEC und EBR machte erneut deutlich, dass erfolgreiche Mitbestimmung heute international gedacht werden muss. Der WEC-Vorsitzende, Ergun Lümalı, betonte dabei die Bedeutung des offenen Dialogs zwischen Arbeitnehmervertretungen und Vorstand und des regelmäßigen Austauschs der WEC- und EBR-Mitglieder. Dieser Austausch schafft Vertrauen, fördert gemeinsame Positionen und stärkt die Arbeitnehmervertretungen über Ländergrenzen hinweg. Gerade in Zeiten großer Veränderungen ist diese grenzüberschreitende Zusammenarbeit Ausdruck gelebter Verantwortung und Solidarität – für die Beschäftigten und für ihre gemeinsame Zukunft bei Mercedes-Benz.

Mitbestimmung kennt keine Grenzen

Besuch der neu gewählten Betriebsrätinnen und -räte aus Jawor im Werk Sindelfingen

Mitbestimmung lebt vom Austausch – über Standorte und Ländergrenzen hinweg. Deshalb begrüßte der Gesamtbetriebsrat am 6. Februar 2026 am Standort Sindelfingen eine Delegation der neu gewählten Arbeitnehmervertretung des Mercedes-Benz Werks im polnischen Jawor sowie Vertreterinnen und Vertreter der dortigen Gewerkschaft. Ziel des Besuchs war es, Erfahrungen zu teilen, voneinander zu lernen und die Kolleginnen und Kollegen beim weiteren Aufbau einer starken Interessenvertretung zu unterstützen.

Während die Mitbestimmung in Deutschland auf einer langen Tradition und klaren gesetzlichen Mitbestimmungsrechten basiert, befindet sich die Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit in Jawor noch im Aufbau. Das dortige Betriebsratsgremium steht vor der Aufgabe, tragfähige Strukturen für eine wirksame Interessenvertretung zu etablieren und die Zusam-

menarbeit mit dem Personalbereich zu gestalten. Dabei unterscheiden sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Mitbestimmungsrechte in Polen teilweise deutlich von den in Deutschland geltenden Regelungen.

Im Mittelpunkt des Austauschs standen praxisnahe Erfahrungsberichte aus der Arbeit

des Konzern- und Gesamtbetriebsrats. Gemeinsam wurden typische Herausforderungen im Betriebsratsalltag und in der Gremienarbeit, erfolgreiche Vorgehensweisen sowie Möglichkeiten einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber diskutiert. Ein weiterer Schwerpunkt war die Frage, wie Themen sinnvoll priorisiert und auf lokaler beziehungsweise übergeordneter Ebene bearbeitet werden können.

Der offene und kollegiale Dialog machte deutlich, dass viele Herausforderungen standortübergreifend ähnlich sind – auch wenn die Rahmenbedingungen unterschiedlich ausfallen. Zugleich bot er beiden Seiten wertvolle Impulse. Während die Gäste aus Jawor konkrete Anregungen für ihre Betriebsratsarbeit mitnahmen, erhielt auch der Gesamtbetriebsrat interessante Einblicke in die Situation der

Arbeitnehmervertretung an einem internationalen Mercedes-Benz Standort. Der Austausch unterstrich einmal mehr, dass Solidarität und gegenseitige Unterstützung wichtige Voraussetzungen für eine starke Mitbestimmung im internationalen Produktionsverbund sind.

Der Besuch stärkte die **Vernetzung der Arbeitnehmervertretungen**. Der Gesamtbetriebsrat wird den Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen aus Jawor auch künftig fortsetzen und sie auf ihrem weiteren Weg zu einer wirkungsvollen Mitbestimmung begleiten.



NACHHALTIGKEIT

Mitbestimmung mit Wirkung

Nachhaltigkeit umfasst für den Gesamtbetriebsrat weit mehr als eine Frage von Umwelt- oder Compliance-Themen. Sie betrifft gleichermaßen Menschenrechte, gute Arbeitsbedingungen und die aktive Mitgestaltung der Transformation und damit zentrale Fragen der Arbeitswelt. Auch wenn die politischen Diskussionen um das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und die europäische Lieferkettenrichtlinie weitergehen, bleiben die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Mercedes-Benz verbindlich. Nachhaltigkeit ist damit weiterhin ein wichtiges Handlungsfeld der betrieblichen Mitbestimmung.



Im Berichtsjahr hat der Gesamtbetriebsrat seine Rolle als kompetenter Ansprechpartner und konstruktiver Sparringspartner des Unternehmens weiter ausgebaut. Insbesondere bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts, der Wesentlichkeitsanalyse sowie der Risikoanalyse bringt die Arbeitnehmervertretung die Perspektive der Beschäftigten aktiv ein. Der Austausch mit dem Unternehmen erfolgt kritisch, lösungsorientiert und auf Augenhöhe. Erfahrungen aus dem ersten Berichtsprozess wurden gemeinsam ausgewertet und die Zusammenarbeit weiter optimiert. Durch die frühzeitigere Einbindung des Gesamtbetriebsrats konnten Prozesse verbessert und Anregungen der Arbeitnehmervertretung bereits im laufenden Verfahren berücksichtigt werden.

Fachwissen als Grundlage wirksamer Mitbestimmung

Um die Interessen der Beschäftigten auch bei Nachhaltigkeitsthemen kompetent vertreten zu können, wurde das Fachwissen innerhalb des Gesamtbetriebsrats weiter ausgebaut. Die Fachbeauftragten für Nachhaltigkeit nahmen an einer Nachhaltigkeitsschulung des DGB-Bildungswerks teil und vertieften ihre Kenntnisse über regulatorische Anforderungen und die strategische Ausrichtung der Nachhaltigkeitsarbeit. Damit schafft der Gesamtbetriebsrat die Grundlage, aktuelle Entwicklungen fachlich fundiert zu bewerten und die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens aus Sicht der Beschäftigten mitzugestalten.

NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit wird zum gemeinsamen Anliegen

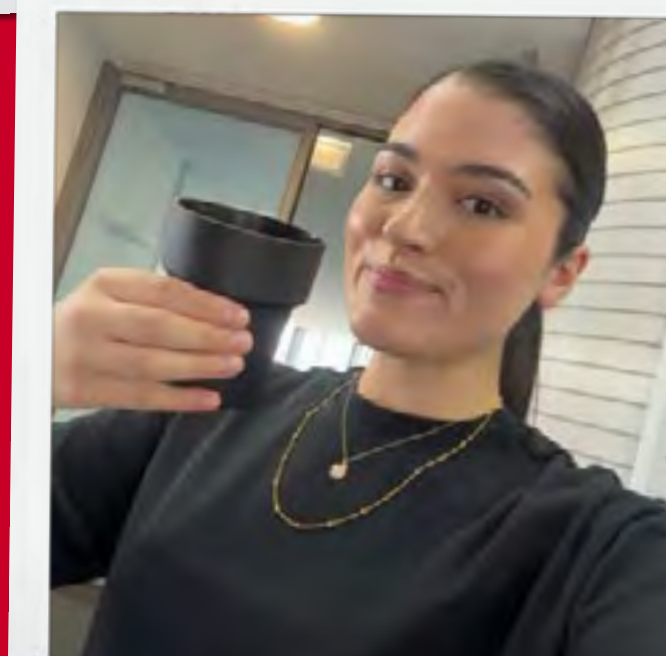
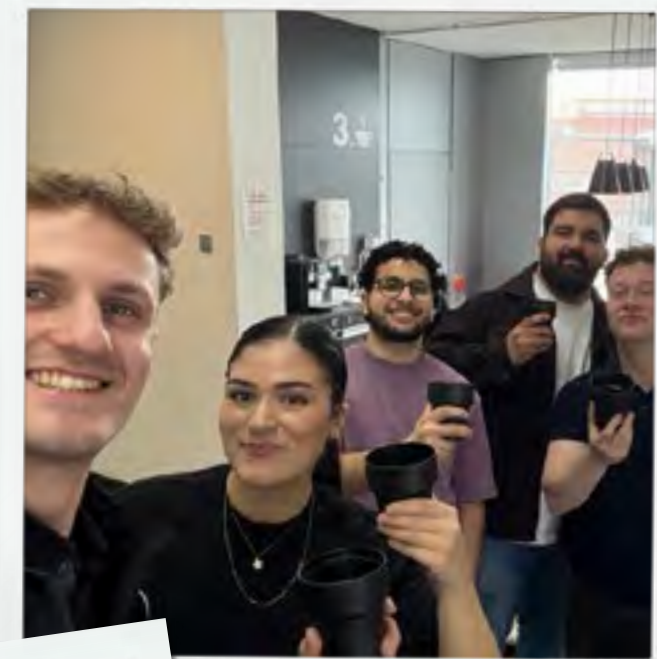
Ein weiterer Schwerpunkt lag darauf, Nachhaltigkeit als gemeinsames Anliegen der gesamten Belegschaft sichtbar zu machen. Mit einer **Fotoaktion zum Earth Day** wurden Beschäftigte eingeladen, ihre persönlichen Beispiele für nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag zu teilen. Ziel der Aktion war es, den Dialog anzuregen, Bewusstsein für nachhaltiges Handeln zu stärken und im Arbeitsalltag einen niedrigschwelligen Zugang zum Thema zu schaffen. Die hohe Beteiligung der Betriebsräte sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretungen zeigt deren Interesse an

Nachhaltigkeit als gemeinsamem Gestaltungsauftrag. Darauf aufbauend kann das Thema künftig noch stärker in der gesamten Belegschaft verankert werden.

Darüber hinaus beteiligt sich der Gesamtbetriebsrat aktiv am **Sustainability Dialogue** und weiteren Austauschformaten. Damit werden Nachhaltigkeitsthemen kontinuierlich aus Sicht der Beschäftigten begleitet und wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens eingebracht.

Für den Gesamtbetriebsrat steht fest: Nachhaltigkeit gelingt nur, wenn ökologische, wirtschaftliche und soziale Aspekte zusammengedacht werden. Gute Arbeitsbedingungen, der Schutz von Menschenrechten und sichere Beschäftigungsperspektiven gehören für uns untrennbar zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Mitbestimmung sorgt dabei dafür, dass die Perspektive der Beschäftigten nicht nur berücksichtigt, sondern in die Gestaltung der Veränderung einfließt.

Bilder der Fotoaktion zum Earth Day 2026
**„NACHHALTIG IM ARBEITSALLTAG?
Wir machen den Anfang – jetzt ihr!“**



AUSTAUSCH MIT DER POLITIK

Zukunft der Automobil- industrie gemeinsam gestalten

Die Interessen der Beschäftigten einbringen

Die Zukunft der Automobilindustrie wird längst nicht mehr allein in den Unternehmen entschieden. Politische Entscheidungen auf nationaler und europäischer Ebene zu Elektromobilität, Energiepreisen, Klimazielen, Infrastruktur oder Industriepolitik haben unmittelbare Auswirkungen auf Investitionen, Wertschöpfung, Wettbewerbsfähigkeit und damit auf die Beschäftigungssituation. Deshalb sehen es Gesamt- und Konzernbetriebsrat als ihre Aufgabe an, sich auch politisch einzumischen und die Perspektive der Beschäftigten in die industriepolitische Debatte einzubringen.

Im vergangenen Jahr haben Vertreterinnen und Vertreter des Gesamt- und Konzernbetriebsrats deshalb den Austausch mit politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie mit Vertreterinnen

und Vertretern aus Wirtschaft und Verbänden intensiv fortgesetzt. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, wie industrielle Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland und Europa langfristig gesichert werden können.

Gute Arbeit braucht gute Rahmenbedingungen

Die zahlreichen Gespräche kreisten dabei um zentrale Fragen der Transformation: Welche Rahmenbedingungen braucht die Automobilindustrie, um international wettbewerbsfähig zu bleiben? Wie können notwendige Investitionen in neue Technologien und Produkte beschleunigt werden? Welche Unterstützung brauchen Unternehmen und Beschäftigte beim Wandel? Und wie lassen sich Klimaschutz, Wettbewerbsfähigkeit und gute Arbeit miteinander verbinden?

Diese Themen wurden unter anderem beim Automobildialog im Bundeskanzleramt disku-

tiert, bei dem Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Industrie und Arbeitnehmervertretungen über die Zukunft der deutschen Automobilindustrie und die notwendigen politischen Rahmenbedingungen berieten. Auch beim Strategiedialog Automobilwirtschaft Baden-Württemberg standen die Zukunftsfähigkeit des Industriestandorts, technologische Entwicklungen sowie Investitionen in strategisch wichtige Technologien im Fokus. Für die Arbeitnehmervertretung ist dabei entscheidend: **Transformation darf nicht nur technologisch gedacht werden. Sie muss Perspektiven für Beschäftigung und Standorte schaffen.**



Für ein Gespräch über die Zukunft der Automobilindustrie hatte der Kanzler Vertreterinnen und Vertreter von Autoherstellern und Zulieferern, Verbänden und Gewerkschaften ins Kanzleramt eingeladen. © Bundesrepublik/Guido Bergmann

AUSTAUSCH MIT DER POLITIK

Europa im Blick

Auch auf europäischer Ebene brachte der Gesamt- und Konzernbetriebsrat die Interessen der Beschäftigten ein. In Gesprächen mit Mitgliederinnen und Mitgliedern des Europäischen Parlaments sowie weiteren politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern ging es unter anderem um Fragen der Regulierung, der Elektromobilität sowie der langfristigen Sicherung von Wertschöpfung und Beschäftigung in Europa. Einen Rahmen für diese Diskussionen bot unter anderem der EPP Automotive Summit im Umfeld der IAA Mobility in München. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Ergun Lümali diskutierte dort gemeinsam mit Europaabgeordneten, Arbeitnehmervertretungen anderer OEMs und Zulieferern sowie mit Branchenvertreterinnen und -vertretern über die Auswir-

kungen der Transformation auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit. Dabei wurde deutlich: Der Wandel der Automobilindustrie kann nur dann erfolgreich sein, wenn Innovation, Investitionen und gute Arbeitsplätze gemeinsam gedacht werden.

Auch im regionalen Umfeld wurden die politischen Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft und Verbänden fortgeführt. So bot beispielsweise der Jahresempfang der IHK Böblingen Gelegenheit zum Austausch mit VDA-Präsidentin Hildegard Müller und weiteren Akteurinnen und Akteuren. Themen waren die Zukunft der Automobilindustrie, die Wettbewerbsfähigkeit der Standorte und die notwendigen politischen Weichenstellungen für die kommenden Jahre.



Unsere Botschaft ist klar

Über alle Gespräche und Veranstaltungen hinweg bleibt die Position des Gesamt- und Konzernbetriebsrats klar: Eine starke Automobilindustrie braucht verlässliche politische Rahmenbedingungen, Investitionen und Innovationen ebenso wie **qualifizierte Beschäftigte, gute Arbeitsbedingungen und sichere Perspektiven.**

Politische Interessenvertretung ist für den Gesamt- und Konzernbetriebsrat deshalb kein Selbstzweck. Es geht darum, die Stimme der Beschäftigten dort hörbar zu machen, wo Entscheidungen über die Zukunft der Industrie, unserer Standorte und unserer Arbeitsplätze getroffen werden.



Diskussion beim Jahresempfang der IHK Böblingen (von links): Marion Oker, Peter Kramer, Sara Gielen (Standortverantwortliche für das Werk Sindelfingen), Hildegard Müller und Andreas Weeber. © SZBZ, Annette Nuessle



#06

GEMEINSAM

BESCHÄFTIGTE WEITERENTWICKELN

KOMMISSION FÜR BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Zukunftsorientierte Qualifizierung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Neuausrichtung des Kontaktstudiengangs – heute qualifizieren, morgen Verantwortung übernehmen

Die Anforderungen an die betriebliche Mitbestimmung verändern sich rasant. Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Transformation, nachhaltige Unternehmensentwicklung und neue Formen der Zusammenarbeit machen Entscheidungen komplexer – und verlangen auch Betriebsrätinnen und Betriebsräten immer mehr wirtschaftliches, strategisches und technologisches Verständnis ab.

Für den Gesamtbetriebsrat ist klar: **Wer Mitbestimmung auch morgen wirksam gestalten will, muss heute in kontinuierliche Qualifizierung investieren.**

Vor diesem Hintergrund hat der Gesamtbetriebsrat den bisherigen Kontaktstudiengang für Betriebsrätinnen und Betriebsräte grundlegend neu ausgerichtet. Der speziell entwickelte berufsbegleitende Studiengang vermittelt betriebswirtschaftliches Wissen und rechtliche Kompetenzen auf Hochschulebene und richtet sich insbesondere an engagierte Gremienmitglieder, die perspektivisch mehr

Verantwortung in der Interessenvertretung übernehmen wollen. Damit unterstützt der Kontaktstudiengang die langfristige Entwicklung von Betriebsratstalenten und bereitet sie gezielt auf verantwortungsvolle Aufgaben innerhalb der Mitbestimmung vor.





KOMMISSION FÜR BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Neues Konzept für neue Herausforderungen

Der bisherige Kontaktstudiengang wurde gemeinsam mit der IG Metall und der Universität Hamburg durchgeführt. Mit den veränderten Anforderungen an Betriebsratsarbeit stieß das bestehende Konzept sowohl inhaltlich als auch strukturell zunehmend an seine Grenzen. Daher wurde das Programm gemeinsam mit der Academy of Labour beziehungsweise der University of Labour vollständig neu konzipiert. Mit dem neuen Partner wurde ein modernes, wissenschaftlich fundiertes und zugleich praxisnahes Studienkonzept entwickelt, das aktuelle Herausforderungen der Arbeitswelt konsequent aufgreift und das erworbene Wissen unmittelbar mit der Betriebsratsarbeit bei Mercedes-Benz verbindet.

Der neue Studiengang startete 2026 und erstreckt sich über drei Jahre. Als berufs begleitendes Hochschulprogramm umfasst er insgesamt 60 ECTS-Punkte und verbindet Präsenzphasen mit modernen Selbstlern- und Transferformaten. Dabei finden vier Präsenztage pro Modul an der University of Labour in Frankfurt statt, woran sich eine zweiwöchige Selbstlern- und Abschlussphase sowie der Praxistransfer in die betriebliche Arbeit anschließen. Moderne Lehr- und Lernmethoden fördern dabei den nachhaltigen Wissenstransfer in die tägliche Betriebsratsarbeit. Das Gelernte soll nicht Theorie bleiben, sondern unmittelbar auf konkrete Fragestellungen der betrieblichen Praxis übertragen werden.

Mehr Wirtschaftskompetenz, mehr Transformation

Auch die Studieninhalte wurden umfassend modernisiert. Bewährte Grundlagenmodule wie Betriebswirtschaftslehre, Projektmanagement, Wirtschaftsmathematik und -statistik sowie Arbeitsrecht bleiben erhalten. Gleichzeitig wurden zahlreiche neue Schwerpunkte integriert, die für die heutige und künftige Mitbestimmungsarbeit entscheidend sind. Dazu zählen unter anderem die Module **Accounting und Controlling, Finanzierung und Investition, Organisation und Arbeit, Plurale Ökonomik sowie Führen und Kommunikation. Einen besonderen Stellenwert erhält das Themenfeld Arbeit und Mitbestimmung in der Transformation.** Insbesondere Digitalisierung, künstliche Intelligenz, nachhaltige

Unternehmensentwicklung, moderne Führung sowie Strategien zur Beschäftigungssicherung erhalten dadurch deutlich mehr Gewicht im Studium.

Für Betriebsrätinnen und Betriebsräte ist dieses Wissen von zunehmender Bedeutung. Wer Investitionsentscheidungen, Standortstrategien, Restrukturierungen oder neue Geschäftsmodelle bewerten und mitgestalten will, muss wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen, Zahlen einordnen und die richtigen Fragen stellen können.

Mitbestimmung braucht kluge Köpfe

Mit der Neuausrichtung des Kontaktstudiengangs investiert der Gesamtbetriebsrat gezielt in die nächste Generation. Das neue Studienkonzept vermittelt dabei nicht nur fundiertes wirtschaftliches und rechtliches Wissen, sondern es stärkt zugleich die Handlungskompetenz der Betriebsrätinnen und Betriebsräte in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Es befähigt sie, komplexe Entwicklungen zu beurteilen, eigene Positionen zu entwickeln und diese gegenüber dem Unternehmen kompetent und durchsetzungsstark zu vertreten.

Denn Verantwortung in der Mitbestimmung braucht neben Erfahrung auch Wissen, strategisches Verständnis und den Mut, die richtigen Fragen zu stellen. Der neue Kontaktstudiengang schafft dafür eine wichtige Grundlage – und stärkt damit die Mitbestimmung bei Mercedes-Benz langfristig.



KOMMISSION FÜR BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Qualifizierungsreihe für neu gewählte Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Gut vorbereitet für starke Mitbestimmung

Mit den Betriebsratswahlen beginnt für viele neu in den Betriebsrat gewählte Kolleginnen und Kollegen eine verantwortungsvolle Aufgabe. Sie beraten Beschäftigte, gestalten betriebliche Veränderungen mit, verhandeln mit dem Unternehmen und treffen Entscheidungen, die unmittelbare Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigung haben. Dafür braucht es fundiertes Wissen, Handlungssicherheit und ein starkes Netzwerk.

Der Gesamtbetriebsrat bietet gemeinsam mit dem IG Metall Bildungszentrum eine umfassende Qualifizierungsreihe an. Sie richtet sich an neu gewählte Betriebsrätinnen und Betriebsräte, um sie bestmöglich auf ihre Tätigkeit vorzubereiten und findet alle vier Jahre statt – direkt nach den Betriebsratswahlen.

Die Qualifizierungsreihe besteht aus vier jeweils einwöchigen Modulen und vermittelt sowohl rechtliche und tarifliche Grundlagen der

Betriebsratsarbeit als auch wichtige soziale und methodische Kompetenzen. Im Mittelpunkt stehen unter anderem das Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsrechte, personelle Maßnahmen, Vergütungssysteme, Arbeitspolitik sowie aktuelle Herausforderungen wie Digitalisierung und künstliche Intelligenz.

Ergänzt werden die fachlichen Inhalte durch praxisnahe Trainings zu Kommunikation, Be-

ratung und Verhandlungsführung. Die Teilnehmenden reflektieren ihre neue Rolle im Betriebsratsgremium, entwickeln ihre Beratungskompetenz weiter und stärken ihr sicheres Auftreten in unterschiedlichen Gesprächs- und Verhandlungssituationen.

Theorie trifft betriebliche Praxis

Ein besonderer Mehrwert der Qualifizierungsreihe ist die enge Verzahnung von theoretischem Wissen und konkreter Unternehmenspraxis. Vertreterinnen und Vertreter des Gesamtbetriebsrats, der Unternehmensleitung sowie Fachexpertinnen und -experten geben Einblicke in aktuelle Themen, betriebliche Vereinbarungen und praktische Herausforderungen. Dazu gehören unter anderem die Grundlagen des ERA-Entgeltsystems, Fragen der Arbeitspolitik, personelle Maßnahmen und soziale Sicherung sowie Digitalisierungsprojekte und KI-gestützte Anwendungen. Ein Kamingespräch mit dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats rundet die Qualifizierungsreihe ab und bietet Raum für den direkten Austausch.

Neben der Wissensvermittlung fördert die Qualifizierungsreihe insbesondere die standortübergreifende Vernetzung der neu gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Der regelmäßige Austausch schafft ein belastbares Netzwerk, das die Zusammenarbeit zwischen den lokalen Betriebsratsgremien und dem Gesamtbetriebsrat nachhaltig stärkt.

Verantwortung braucht Kompetenz

Mit dieser Qualifizierungsreihe fördert der Gesamtbetriebsrat gezielt die Kompetenz und Handlungsfähigkeit der Interessenvertretung. Denn Mitbestimmungsrechte allein reichen nicht aus – entscheidend ist, sie zu kennen, sie verantwortungsvoll zu nutzen und gemeinsam durchzusetzen.

Gut qualifizierte und vernetzte Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind deshalb eine wichtige Voraussetzung dafür, die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten und Veränderungen bei Mercedes-Benz aktiv mitzugestalten.



KOMMISSION FÜR ARBEITSPOLITIK

Aus Feedback wird Fortschritt

Ergebnisse der WAO-Befragung Schritt für Schritt umgesetzt

Mit der Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation (WAO) verfolgt Mercedes-Benz das Ziel, die Zusammenarbeit am Shopfloor neu auszurichten und den Beschäftigten mehr Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag zu übertragen. Die WAO ist inzwischen an zahlreichen Produktions- und Logistikstandorten fester Bestandteil der Arbeitsorganisation. Doch ob ein neues Arbeitsmodell funktioniert, entscheidet sich nicht auf dem Papier, sondern im Arbeitsalltag.

Deshalb setzte sich die Kommission für Arbeitspolitik (KfA) dafür ein, die Erfahrungen der Beschäftigten systematisch zu erfassen. Die im Jahr 2024 durchgeführte Befragung zur WAO wurde auf Drängen der KfA wissenschaftlich durch die Universität Osnabrück begleitet. Sie lieferte wichtige Erkenntnisse darüber, wie die neuen Strukturen in der Praxis erlebt werden, welche Elemente bereits gut funktionieren – und wo aus Sicht der Beschäftigten noch Handlungsbedarf besteht.

Für die Kommission (KfA) stand deshalb fest: **Wer Beschäftigte nach ihrer Meinung fragt, muss aus den Antworten auch Konsequenzen ziehen.** Deshalb wurden die identifizierten Handlungsfelder im vergangenen Jahr gemeinsam mit der Unternehmensseite intensiv bearbeitet und konkrete Verbesserungen auf den Weg gebracht.



Personelle Handlungsfähigkeit als entscheidender Erfolgsfaktor

Damit Teams eigenverantwortlich arbeiten können, brauchen sie ausreichend personelle Ressourcen. Insbesondere ungeplante Absenzen können dazu führen, dass die vorgesehenen WAO-Strukturen im Arbeitsalltag nicht mehr funktionieren. Deshalb wurden klare Vorgehensweisen für Situationen mit personeller Unterdeckung vereinbart. Betriebsrat

und Personalbereich sprechen diese Themen gemeinsam im Fachbereich an und halten die vereinbarten Maßnahmen in den lokalen Steuerkreisen nach. Damit soll verhindert werden, dass personelle Engpässe dauerhaft zulasten der Beschäftigten und der Funktionsfähigkeit der Teams gehen.

Nachqualifizierung bleibt ein wichtiger Baustein

Die WAO bringt neue Rollen, Aufgaben und Anforderungen mit sich. Das setzt eine passende Qualifizierung voraus. Entsprechend wichtig ist das Thema Nachqualifizierung für Gruppenverantwortliche. Sie soll sie dabei unterstützen, ihre Aufgaben langfristig erfolgreich wahrzunehmen und sich beruflich und

persönlich weiterzuentwickeln. Betriebsrat und Unternehmen erarbeiten aktuell Qualifizierungsinhalte zu den Themen „Selbstverständnis WAO und Rolle Gruppenverantwortliche“, „Konfliktmanagement“ und „Resilienz im Umgang mit mir selbst und mit anderen“.

KOMMISSION FÜR ARBEITSPOLITIK

Umfeldaufgaben und Rollenverständnis weiter schärfen

Ein zentrales Element der WAO ist die stärkere Einbindung der Gruppen in sogenannte Umfeldaufgaben – also Tätigkeiten, die über die unmittelbare Produktionsaufgabe hinausgehen. Die Befragung hat gezeigt, dass gerade diese Gestaltungsmöglichkeiten einen maßgeblichen Beitrag zur Arbeitszufriedenheit leisten können. Die grundsätzlichen Anforderungen sind bereits in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Entscheidend ist jedoch, dass auch vor Ort Klarheit darüber besteht,

welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten die jeweiligen Gruppen übernehmen. Um den unterschiedlichen Anforderungen vor Ort gerecht zu werden, haben KfA und Unternehmensseite vereinbart, die konkreten Umfeldaufgaben in den „Steuerkreisen Arbeitspolitik“ an den jeweiligen Standorten verbindlich festzulegen und schriftlich zu dokumentieren. Die Themen sind benannt, die Umsetzung wurde angestoßen und die Gespräche haben teilweise bereits begonnen.

Führungsspannen weiter beobachten

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld bleibt die Frage der Führungsspannen auf Ebene 5. Während an einzelnen Standorten die vereinbarten Vorgaben weitgehend eingehalten werden, zeigen sich an anderen Standorten weiterhin größere Abweichungen. Zu große Führungsspannen erschweren es den Verantwortlichen, ihren Aufgaben gegenüber den Beschäftigten und Teams angemessen nachzukommen. Die Kommission tauscht sich weiterhin eng mit der Unternehmensseite darüber aus, wie die Kolleginnen und Kollegen der Ebene 5 zukünftig entlastet werden können, damit diese ihrer Rolle dauerhaft gerecht werden können.

Mehr Verantwortung muss sich auch auszahlen

Die Entgeltzulage für Gruppenverantwortliche (GV) und deren Stellvertretende (GV-S) bleibt weiterhin ein Thema für die KfA und den GBR. Die WAO überträgt diesen Beschäftigten zusätzliche Aufgaben und Verantwortung. Aus Sicht der KfA muss sich diese gestiegene Verantwortung auch in einer angemessenen finanziellen Anerkennung widerspiegeln. Eine Erhöhung der Zulage konnte bislang nicht vereinbart werden. **Die Kommission für Arbeitspolitik und der Gesamtbetriebsrat halten jedoch an ihrer Forderung fest: Zusätzliche Verantwortung und gute Arbeit verdienen Wertschätzung – auch beim Entgelt.**

Die Umsetzung der Ergebnisse aus der WAO-Befragung ist damit noch nicht abgeschlossen. Die Kommission wird die vereinbarten Maßnahmen weiter nachhalten und dort nachsteuern, wo Verbesserungen im Arbeitsalltag noch nicht ankommen. Denn Beteiligung ist nur dann glaubwürdig, wenn aus dem Feedback der Beschäftigten auch konkrete Veränderungen entstehen.





Editorial

Gemeinsam
im Gesamtbetriebsrat

Gemeinsam
Zukunft sichern

Gemeinsam
Arbeit gestalten

Gemeinsam
Wohlergehen stärken

Gemeinsam
Verantwortung übernehmen

Gemeinsam
Beschäftigte weiterentwickeln

ANHANG

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-Kommission der Niederlassungen
ITK W	Informationstechnologie-Kommission der Werke
KAUG NDL	Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit der Niederlassungen
KAUG W	Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit der Werke
KBQ NDL	Kommission für Bildung und Qualifizierung der Niederlassungen

Kurzform	Ausformulierung
KBQ W	Kommission für Bildung und Qualifizierung der Werke
KBR	Konzernbetriebsrat
KfA	Kommission für Arbeitspolitik
KSBV	Konzernschwerbehindertenvertretung
LK NDL	Lohnkommission der Niederlassungen
LogK	Logistikkommission
MB Members	Mercedes-Benz Members (ehem. Firmenangehörigengeschäft)
NLK	Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats
PK	Personalkommission
StK ProCent	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, Carina Petrak

Konzept und Design

Christian Weisser Design Studio GmbH

Inhalte

Eleonore Bader, Katrin Dannenmann, Vivien Förster, Sandra Geißler, Arne Heineken, Patrizia Impera, Carina Petrak, Martin Rapp, Lukas Scherer, Sarah Schweiher, Natalie Trefz

V.i.S.d.P.

Ergun Lümalı

Bildnachweis

Mercedes-Benz Group AG: Seiten 1 (AI modified) 5, 11, 12, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 34, 36, 37, 41, 42, 45, 50, 54, 58, 62, 63, 64
Wilfried Wulff: Seite 4
GBR-S: Seiten 6, 7, 8, 9, 55, 52
iStock: Seite 10, 15, 16, 17 (AI modified) 30, 31, 32, 33, 35, 38, 39, 40, 46, 47, 59, 60, 61
Michael Jörg, MBAG: Seite 13, 14, 53, 57 (rechts)
GJAV: 48, 49
Bundesregierung, Guido Bergmann: Seite 56
SZBZ (Sindelfinger Zeitung/Böblinger Zeitung), Annette Nuessle: Seite 57 (links)
MrMockup.com: Seite 43
ls.graphics: Seite 44
thenounproject.com: 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.

