

DAS **WIR** IM MITTELPUNKT.

Tätigkeitsbericht 2023



GESAMT-
BETRIEBSRAT
Mercedes-Benz Group

EDITORIAL

Vorwort Ergun Lümalı und Michael Häberle 3

#01 WIR ALS INTERESSENVERTRETUNG

Euer Gesamtbetriebsrat und seine Kommissionen 6
 Eure neue Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat 8
 Eure Gesamtschwerbehindertenvertretung 10
 Weltarbeitnehmervertretung und Europäischer Betriebsrat 12
 Unser Wegweiser durch die Digitalisierung 14

#02 WIR BEI MERCEDES-BENZ

Ergebnisbeteiligung 16
 Sonderzahlungen in der Metall- und Elektroindustrie 18
 Unkomplizierter Wechsel zwischen Daimler Truck und Mercedes-Benz 19
 Datengetriebene Personalarbeit 20
 Vereinfachung der Prozesse im Personalbereich: TOM@HR 21
 JobRad 22
 Gesamtbetriebsrat fordert Attraktivierung der Mercedes-Benz Members Angebote 23
 Attraktive Altersteilzeit-Konditionen 25
 Jubilaraufenthalte 26
 Zuschuss für Deutschland-Jobticket 27
 corporate benefits 27
 2022: oft mehr Geld für Leihbeschäftigte 28
 ProCent: kleiner Beitrag, große Wirkung 28

#03 WIR AM ARBEITSPLATZ

Mobiles Arbeiten wird flexibler 30
 Turn2Learn 32
 Teamwear 34
 Fleecejacken für alle 34
 SAFE: Vereinheitlichung Unfallmanagement 35
 Einheitlicher NLEB-Leitfaden 36
 WAO-Umsetzung wird evaluiert 37
 Neue Fachfunktion: Produktionsoptimierende 38

#04 WIR IN DER AUSBILDUNG UND IM STUDIUM

Eure Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung 40
 Mehr Geld für Studierende der dualen Hochschule 42

#05 WIR IN DEN NIEDERLASSUNGEN

Vertrieb der Zukunft 44
 Tarifabschluss 2022 im Kfz-Handwerk 45
 Ergebnisbeteiligung Niederlassungen 46
 Erhöhung Beitragstabellen der betrieblichen Altersversorgung 46

ANHANG

Kommissionen und Arbeitskreise des Gesamtbetriebsrats und weitere Gremien 48
 Impressum 49

Das WIR im Mittelpunkt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Elektromobilität, Digitalisierung, autonomes Fahren und der Wandel zu nachhaltigeren Produktionsmethoden sind die Schlagworte unserer Zeit. Der Wechsel zu klimafreundlichen Antrieben hat eine beispiellose Transformation in der Automobilindustrie ausgelöst, deren Erfolg maßgeblich von der Mobilitäts- und Energiewende abhängt. Seit Jahrzehnten ist unsere Branche ein Paradebeispiel für eine eng vernetzte, arbeitsteilige Industrie. Das ist eines der Erfolgsgeheimnisse, bedeutet aber auch: Es wird nicht nur ein Unternehmen transformiert, sondern ein komplexes System. Die Automobilindustrie kann als eine Art Prototyp des deutschen Wirtschaftsmodells gesehen werden. Was bei uns gut oder schlecht läuft, hat enorme Auswirkungen auf andere Branchen und einen hohen Erkenntniswert für viele andere Bereiche. Umso wichtiger ist es, unserer Industrie und vor allem ihren Tausenden von Beschäftigten den Rücken zu stärken – auch von politischer Seite.

Die Anzahl und die Vielfalt von Herausforderungen, mit denen Mercedes-Benz konfrontiert ist, sind größer denn je. Umso mehr gilt es, sie zu erkennen, zu analysieren und die Hauptthemen zu identifizieren. Doch noch bedeutender ist, die richtigen Schlüsse daraus abzuleiten und sich auf Lösungen zu fokussieren, anstatt Probleme zu fixieren. Dabei braucht es mehr denn je Flexibilität und Anpassungsfähigkeit von uns allen. Dass wir beides können, haben wir mit Blick auf die letzten drei Jahre bewiesen.



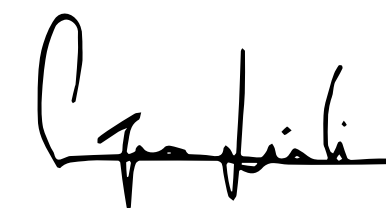
Obwohl die Auswirkungen der Pandemie, des Kriegs in der Ukraine und der geopolitischen Auseinandersetzungen immer noch spürbar sind – mangelnde Teileverfügbarkeit, fragile Lieferketten, hohe Energiepreise –, können wir doch mit Stolz sagen, dass Mercedes-Benz trotz all dieser Widrigkeiten unter einem guten Stern steht. Denn worauf wir uns bei aller Volatilität immer verlassen können, ist unsere Gemeinschaft. Das Für- und Miteinander

zeichnet uns als Belegschaft aus. Dieses WIR-Gefühl hat uns bisher erfolgreich gemacht und wird dies auch weiterhin tun. Wenngleich uns die zunehmend schwierigeren Rahmenbedingungen – wirtschaftliche Eintrübung, neue Marktteilnehmer (vor allem aus China), Fachkräftemangel, der Kampf um Rohstoffe und Teile sowie die geopolitischen Auseinandersetzungen – noch stärker beschäftigen und zum Handeln zwingen werden. Auch wenn sich abzeichnet, dass die Zeiten rauer werden, wissen wir, dass wir auf unser starkes WIR vertrauen können. Als Gesamtbetriebsrat stellen wir dieses WIR mit wegweisenden Vereinbarungen und zukunftsfähigen Regelungen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Als eure Interessenvertreterinnen und -vertreter – ob im Aufsichtsrat, Gesamtbetriebsrat oder als Betriebsrat vor Ort – setzen wir alles daran, unsere gemeinsamen Interessen und unsere Arbeitsplätze zu schützen.

„Worauf wir uns immer verlassen können, ist unsere Gemeinschaft. Das Für- und Miteinander zeichnet uns als Belegschaft aus.“

Neben zahlreichen Herausforderungen bietet die Transformation aber auch Chancen. Denken wir an die vielen neuen Jobs, die in der Elektromobilität und der digitalen Vernetzung entstehen. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden und sich auf die sich verändernden Anforderungen vorzubereiten. Aus- und Weiterbildung sind elementare Grundpfeiler für Beschäftigungssicherung, für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens und für die persönliche Entwicklung jeder und jedes Einzelnen.

Ihr seht: Die Transformation ist herausfordernd, sie bietet aber auch aufregende Möglichkeiten. Unser WIR wird entscheidend sein, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten. Gemeinsam können WIR diese Herausforderungen meistern und unser Unternehmen in eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft führen. Als Gesamtbetriebsrat stellen wir sicher, dass unsere Rechte und Bedürfnisse gewahrt bleiben, indem wir uns für faire Bedingungen, angemessene Entlohnung und sichere Arbeitsplätze einsetzen. Unsere Solidarität ist unsere Stärke. Lasst uns zusammenarbeiten, voneinander lernen und gemeinsam die Transformation gestalten. Denn am Ende des Tages sind WIR eine starke Gemeinschaft, die in der Lage ist, jede Veränderung zu bewältigen.



Ergun Lümalı

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Mercedes-Benz



Michael Häberle

Stellv. Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Mercedes-Benz





#01

WIR

ALS INTERESSEN- VERTRETUNG

WIR sind stark vertreten. Als Interessenvertretung setzen wir uns in verschiedenen Gremien für die Interessen der Beschäftigten bei Mercedes-Benz ein, besonders in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ob vor Ort oder überregional, wir vertreten die Themen in eurem Sinne: im Gesamtbetriebsrat, im Aufsichtsrat, in der Gesamtschwerbehindertenvertretung und auf internationaler Ebene im Europäischen Betriebsrat und in der Weltarbeitnehmervertretung.

Euer Gesamtbetriebsrat und seine Kommissionen

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

Betriebsrat Werk Hamburg



Jörg Thiemer



Torsten Ahrens

Vorsitzender Arbeitskreis betriebliche Altersvorsorge (AK bAV)

Betriebsrat Standort Bremen



Michael Peters

Vorsitzender Kommission für Arbeitspolitik (KfA)



Serkan Gök

Betriebsrat Werk Düsseldorf



Bernd Kost



Metin Gürbüz

Bezirksvertreter NDL



Ulrich Thieme

NDL Hamburg

Betriebsrat GLC/LC – Logistik-Center Hannover



Sven Dedden

Vorsitzender Logistikkommission (LogK)

Betriebsrat Werk Berlin



Fevzi Sikar

Vorsitzender Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (KAUG)



Bojan Westphal

Vorsitzender IT-Kommission/Werke (ITK)

Betriebsrat MBVD



Marcus Oremek

Bezirksvertreter NDL



Carsten van Uden

NDL Rhein-Ruhr

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



Monika Ehrstein

Betriebsrat Werk Rastatt



Murat Sür

Vorsitzender Kommission für
Bildung und Qualifizierung (KBQ)



Torsten Höink

Vorsitzender Arbeitskreis
Ideenmanagement (AK IDM)

Betriebsrat Werk Kuppenheim/WTRA



Denise Jusic

Betriebsrat Standort Sindelfingen



Ergun Lümalı (GBR-Vorsitzender)

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



Stefan Heinzl

Vorsitzender Personalkommission (PK)

Betriebsrat Standort Untertürkheim



Michael Häberle

(stellv. GBR-Vorsitzender)



Michael Clauss

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

Bezirksvertreterin NDL



Christine Kuwaldt

NDL Frankfurt

Bezirksvertreter NDL



Michael Bettag

NDL Nürnberg,
Vorsitzender Niederlassungs-
kommission (NLK)

Betriebsrat Zentrale



Sabine Winckler



Tim Strebe

Bezirksvertreter NDL



Jens Klaiber

NDL Stuttgart

Gäste

**Gesamtjugend- und
Auszubildendenvertretung (GJAV)**



Emre Ibis

**Gesamtschwerbehinderten-
vertretung (GSBV)**



Walter Wendt

**Betriebsrat Mercedes-Benz
Ludwigsfelde GmbH**



**Hanns-Christoph
Schneider**

Aufsichtsrat



Gabriela Neher

Aufsichtsrat



Monika Tielsch

Aufsichtsrat/IG Metall



Roman Romanowski

Aufsichtsrat/IG Metall



Roman Zitzelsberger

Ihr habt entschieden: eure neue Arbeitnehmer- vertretung im Aufsichtsrat

Am 14. und 15. März 2023 kamen die Delegierten aller deutschen Standorte zusammen, um erstmals nach dem Spin-off die Arbeitnehmervertretung für die Aufsichtsräte der Mercedes-Benz Group AG und der Mercedes-Benz AG zu wählen.

Die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat besteht aus zehn Personen: sechs betriebliche Vertreterinnen und Vertreter, drei Gewerkschaftsmitglieder und eine Vertretung für die leitenden Angestellten. Sie wurden von den Delegierten aller Standorte Mitte März in der Messe Stuttgart gewählt.

Acht der zehn bisherigen Aufsichtsratsmitglieder wurden wiedergewählt. Neu im Aufsichtsrat sind Gabriela Neher, Betriebsrätin im Werk

Rastatt, und Michael Peters, Betriebsratsvorsitzender im Werk Bremen. Zur Wahl standen bei den Aufsichtsratswahlen bis zu vier Listen. Alle gewählten betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerseite sind Mitglieder der IG Metall. Die gewählten Mitglieder nahmen nach der ordentlichen Hauptversammlung im Mai ihre Arbeit im Aufsichtsrat auf. Die Amtsperiode dauert maximal fünf Jahre und endet mit der Hauptversammlung 2028.



Eure Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat (v. l. n. r.): Nadine Boguslawski, Monika Tielsch, Roman Zitzelsberger, Michael Peters, Ergun Lümali, Michael Häberle, Michael Bettag, Gabriela Neher und Roman Romanowski



Dr. Frank Weber vertritt die leitenden Angestellten im Aufsichtsrat

„Ich freue mich auf eine konstruktive, vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit und gratuliere allen gewählten Mitgliedern des Aufsichtsrats. Mit dieser starken und handlungsfähigen Arbeitnehmervertretung werden wir die Interessen der Beschäftigten mit aller Kraft vertreten. Unsere wichtigsten Aufgaben werden sein, die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft von Mercedes-Benz im Sinne der Beschäftigten zu stellen und gestärkt aus der Transformation hervorzugehen.“

Ergun Lümalı | Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Mercedes-Benz



Weitere Informationen
zum **Aufsichtsrat** 



Eure Gesamt- schwerbehinderten- vertretung

Konstituierung im Januar 2023

Analog dem Gesamtbetriebsrat wird auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) alle vier Jahre neu gewählt. Nach den örtlichen Wahlen der Schwerbehindertenvertretung Ende 2022 versammelten sich die wahlberechtigten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, um Anfang 2023 ihre

Gesamtvertrauensperson sowie acht Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu wählen.

Walter Wendt wurde einstimmig als Gesamtvertrauensperson im Amt bestätigt.

Gemeinsam mit seinen Stellvertreterinnen und Stellvertretern freut er sich auf die weitere Arbeit in der GSBV.



„Über den einstimmigen Rückhalt der Vertrauenspersonen – und damit die Würdigung unserer gemeinsamen Arbeit in den letzten Jahren – freue ich mich sehr. Es zeigt, wie stark der interne Zusammenhalt innerhalb der GSBV ist. Das ist die beste Voraussetzung für unsere weitere Arbeit für die und mit den Menschen mit Behinderung in unserem Unternehmen. Wir werden uns auch die nächsten vier Jahre mit vollem Engagement dafür einsetzen, die behindertenpolitischen Themen im Sinne der Menschen mit Behinderung weiter zu stärken. Unser Dank gilt auch allen Mitgliedern des Wahlvorstands aus Bremen, die für einen reibungslosen Ablauf der Wahl gesorgt haben.“

Walter Wendt | Gesamtvertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Konzernschwerbehindertenvertretung von Mercedes-Benz

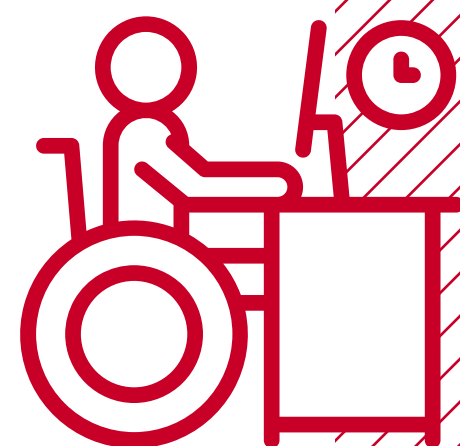


Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe nicht geregelt werden können. Zudem vertritt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

derliche Zahl von fünf Schwerbehinderten nicht gegeben ist.

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

Rückwirkende Anerkennung von Zusatzurlaub für Beschäftigte mit Schwerbehinderung



Menschen mit Schwerbehinderung (SB) haben gemäß Sozialgesetzbuch in der Regel Anspruch auf einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr (ausgehend von einer Fünftageweche). Dieser Zusatzurlaub dient dazu, den besonderen Belastungen durch die Schwerbehinderung im Arbeitsleben gerecht zu werden. **Bei rückwirkend festgestellter Schwerbehinderung war der Prozess für die Anerkennung dieses Zusatzurlaubs bislang nicht einheitlich geregelt, was die Anerkennung kompliziert machte.** Das nahm die Gesamtschwerbehindertenvertretung zum Anlass, mit dem Unternehmen in den Dialog zu treten.

Gemeinsam konnten Gesamtschwerbehindertenvertretung und Unternehmen eine große Verbesserung für die schwerbehinderten Menschen im Unternehmen erreichen:

Der Meldeprozess wurde standortübergreifend vereinheitlicht und vereinfacht. **Seit September 2022 gilt nun: Bei rückwirkend festgestellter Schwerbehinderung wird auch der SB-Urlaub rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Feststellung der Schwerbehinderung gewährt. Das gilt auch, wenn keine Mitteilung über die Antragstellung an den Arbeitgeber durch die Beschäftigten erfolgt.** Das heißt: Bei langer Dauer des Feststellungsverfahrens wird der SB-Urlaub ohne Verfall und unter Umständen für mehrere Jahre rückwirkend gewährt.

Durch das Wegfallen von Prozessschritten wird es nicht nur für die Betroffenen einfacher. Die Vereinfachung leistet auch einen wichtigen Beitrag zur angestrebten Komplexitätsreduzierung bei Prozessen und Abläufen im Unternehmen.

Erste Tagung des Arbeitskreises Stern

Auf dem Papier getrennt, doch im Herzen nach wie vor vereint: Die Vertreterinnen und Vertreter der schwerbehinderten Menschen bei Mercedes-Benz und Daimler Truck haben sich im Juni 2023 erstmals bei der Sitzung des Arbeitskreises Stern (AK Stern) zusammengefunden.

Auf dem Programm standen Diskussionen zu gesetzlichen Regelungen der Schwerbehindertenarbeit und ihrer Umsetzung an den Standorten. Gemeinsam wurde ein Aktionsplan für die Ausbildung und zur Gewinnung schwerbehinderter Auszubildender erarbeitet und diskutiert. Und auch in Richtung der Politik wurde gedacht: Die Teilnehmenden haben gemeinsam ein „9-Punkte-Papier“ mit Forderungen an die Politik erstellt. Bei einem Besuch von Michael Maschke, Referatsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, und Lion Salomon aus dem Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz der IG Metall kamen auch das Gesetz zum inklusiven Arbeitsmarkt und das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz zur Sprache. **Alles in allem war die Veranstaltung für die Teilnehmenden ein gewinnbringender Austausch über die Grenzen des Unternehmens hinweg.**

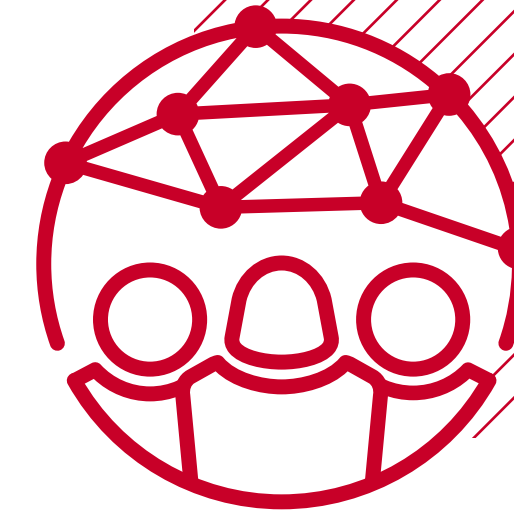
Die Leitung des AK Stern erfolgt im alternierenden 2-Jahres-Wechsel durch die jeweilige Vertrauensperson der GSBV der beiden Firmen. In diesem und im nächsten Jahr liegt die Leitung bei Walter Wendt (Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei Mercedes-Benz).



Auch international stark vertreten

Weltarbeitnehmervertretung und Europäischer Betriebsrat

Auch wenn wir als Arbeitnehmervertretung hauptsächlich auf nationaler Ebene agieren, sind wir ebenso international stark vernetzt: im Europäischen Betriebsrat (European Works Council, EWC) und in der Weltarbeitnehmervertretung (World Employee Committee, WEC). Mit dem weltweiten Netzwerk von Gewerkschafts- und Interessenvertreterinnen und -vertretern aus unseren Standorten haben wir eine zentrale Austauschplattform mit der Möglichkeit des direkten Kontakts zum Vorstand. Das ist beispielsweise für die Durchsetzung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten von enormer Bedeutung.



Einmal im Jahr kommen die beiden internationalen Gremien EWC und WEC zusammen. Sie sind eine ideale Plattform zur Information und Abstimmung von Beschäftigteninteressen weltweit und zum Austausch über die länderübergreifende Zusammenarbeit. Die Länderberichte geben Einblicke in den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen vor Ort und zeigen, wo Handlungsbedarf besteht. **Jedes Mal wird eindrucksvoll deutlich: Die Belegschaft bei Mercedes-Benz könnte nicht vielfältiger sein. Die Mitglieder der beiden internationalen Gremien machen es im kleinen Kreis vor: Vielfalt verbindet.** Das starke Netzwerk gibt den nationalen Gremien Rückhalt.

Diese Durchsetzungskraft nutzen die Mitglieder, um gemeinsame Ziele zu definieren. In den Diskussionen wurde zum Beispiel deutlich, dass das Interesse der Auslandsgesellschaften am mobilen Arbeiten aus dem Ausland, wie es seit März für Beschäftigte in

Deutschland möglich ist, sehr hoch ist. **Eine zentrale Forderung sind deshalb einheitliche europäische Mindeststandards bei Regelungen zum mobilen Arbeiten.** Ein IT-Tool als Hilfestellung bei der Beantragung und bei zu beachtenden Rahmenbedingungen von mobilem Arbeiten aus dem Ausland, das schrittweise an den internationalen Standorten ausgerollt wird, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Auch geben die internationalen Rückmeldungen die Möglichkeit, aktuelle Probleme zu veranschaulichen und zu verifizieren. Dies war beispielsweise beim Thema TAF-Partner mit der Forderung nach Besserung der Situation deutlich geworden.

Forderungen des EWC und WEC können im Rahmen der gemeinsamen Sitzungen an erster Stelle vorgebracht werden. Denn eine lange Tradition ist, dass Unternehmensvertreterinnen und -vertreter dem Netzwerk Rede und Antwort stehen.

Auf der Sitzung im Mai 2023 folgten Vorstandsvorsitzender Ola Källenius, Vertriebsvorständin Britta Seeger, Produktionsvorstand Jörg Burzer, Personalvorständin Sabine Kohleisen sowie IT-Chef Jan Brecht der Einladung. Sie berichteten aus ihren Verantwortungsbereichen und beantworteten viele Anliegen der ausländischen Kolleginnen und Kollegen.

Daneben werden die gemeinsamen Sitzungen auch als Plattform genutzt, um die Interessenvertreterinnen und -vertreter auf denselben Kenntnisstand zu verschiedenen Themen zu bringen. So wurde die Sitzung 2023 genutzt, um die EWC- und WEC-Mitglieder auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vorzubereiten und darüber zu informieren, welche Möglichkeiten sich daraus ergeben, Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu wahren.

Das Gesetz gilt seit 1. Januar in Deutschland und wird in den kommenden Jahren auf die europäischen Länder ausgeweitet.

Neben inhaltlichen Schwerpunkten wurden auf der regulären Sitzung im Mai 2023 außerdem wichtige Neuerungen der Vereinbarungen für EWC und WEC verabschiedet. Diese Vereinbarungen bringen inhaltliche Verbesserungen, mehr Flexibilität und eine höhere Rechtssicherheit für die beiden Gremien mit sich. Neu ist unter anderem:

- dass beide Gremien nun auch online zusammenkommen dürfen
- die Erweiterung des Informationsumfangs des WEC auf den des EWC
- die Zusammensetzungslogik der Gremien aufgrund des Spin-offs
- ein einheitlicher Schlüssel zur Vergabe von Sitzen



Im November 2022 kamen die beiden internationalen Gremien erstmals unter dem Dach der Mercedes-Benz Group zusammen, um sich neu zu konstituieren. Ergun Lümalı und Michael Häberle wurden dabei zur neuen Spitze der Weltarbeitnehmervertretung gewählt. Dem Europäischen Betriebsrat steht ein fünfköpfiges Präsidium vor. Den Vorsitz hat Ergun Lümalı (Deutschland) inne. Außerdem wurden Michael Häberle (Deutschland), Michael Bettag (Deutschland), Patricia Koutchouk* (Frankreich) und José Manuel Cueto Silva (Spanien) in das Präsidium gewählt.

* Das Mandat von Patricia Koutchouk endete im Sommer 2023. Über ihre Nachfolge wird bei der nächsten WEC-Sitzung im Mai 2024 entschieden.

Unser Wegweiser durch die Digitalisierung

Leitlinien des Gesamtbetriebsrats

„Daten sind das neue Öl“ – diese Metapher wird oft verwendet, um die Bedeutung von Daten als wertvolle Ressource in der heutigen digitalen Zeit zu betonen. Ähnlich wie Öl in der industriellen Revolution als treibende Kraft für Wachstum und Fortschritt diente, spielen Daten eine entscheidende Rolle in der digitalen Transformation und der Informationsgesellschaft. Und auch WIR kommen schon lange nicht mehr an Big Data vorbei – das Schlagwort begegnet uns in allen Bereichen unseres Lebens.

Die drei Hauptmerkmale sind bekannt als die „3 V“: Volumen (große Datenmengen), Variety (Vielfalt an Datenquellen und Formaten) und Velocity (Geschwindigkeit, mit der die Daten generiert, gesammelt und verarbeitet werden). Big Data und Digitalisierung sind eng miteinander verbunden, beeinflussen sich gegenseitig und bestimmen auch unser Arbeitsleben maßgeblich mit. Die Digitalisierung ist der Prozess der Integration digitaler Technologien in verschiedene Aspekte des täglichen Lebens, des Arbeitens, der Wirtschaft und der Gesellschaft, während der Begriff Big Data die riesigen Mengen an strukturierten und unstrukturierten Daten beschreibt, die durch diese digitalen Technologien erzeugt werden.

Das Unternehmen hat das Ziel, alle Prozesse, Produkte und Dienstleistungen digital abzubilden – ein wichtiges Vorhaben, um in der immer schnelllebigeren Welt Schritt zu halten. **Unsere Aufgabe als Gesamtbetriebsrat ist es, in diesem Wandel, der sich auch auf unsere Arbeitswelt massiv auswirkt, bei allen sich ergebenden Chancen und Herausforderungen das Wichtigste im Blick zu behalten: die Belegschaft. Gemeinsam sind WIR die wichtigste Ressource des Unternehmens.**

Obwohl die Digitalisierung viele Vorteile und Möglichkeiten bietet, birgt sie auch Herausforderungen wie Datenschutz, Cybersicherheit und digitale Ungleichheit. Es ist daher wichtig,

die Digitalisierung verantwortungsbewusst zu gestalten und sicherzustellen, dass niemand von den Vorteilen digitaler Technologien ausgeschlossen wird. Der Gesamtbetriebsrat hat sich dafür Leitlinien gegeben, die uns als Entscheidungsgrundlage und Wegweiser dienen, wenn es um Digitalisierungsthemen geht.

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

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





#02

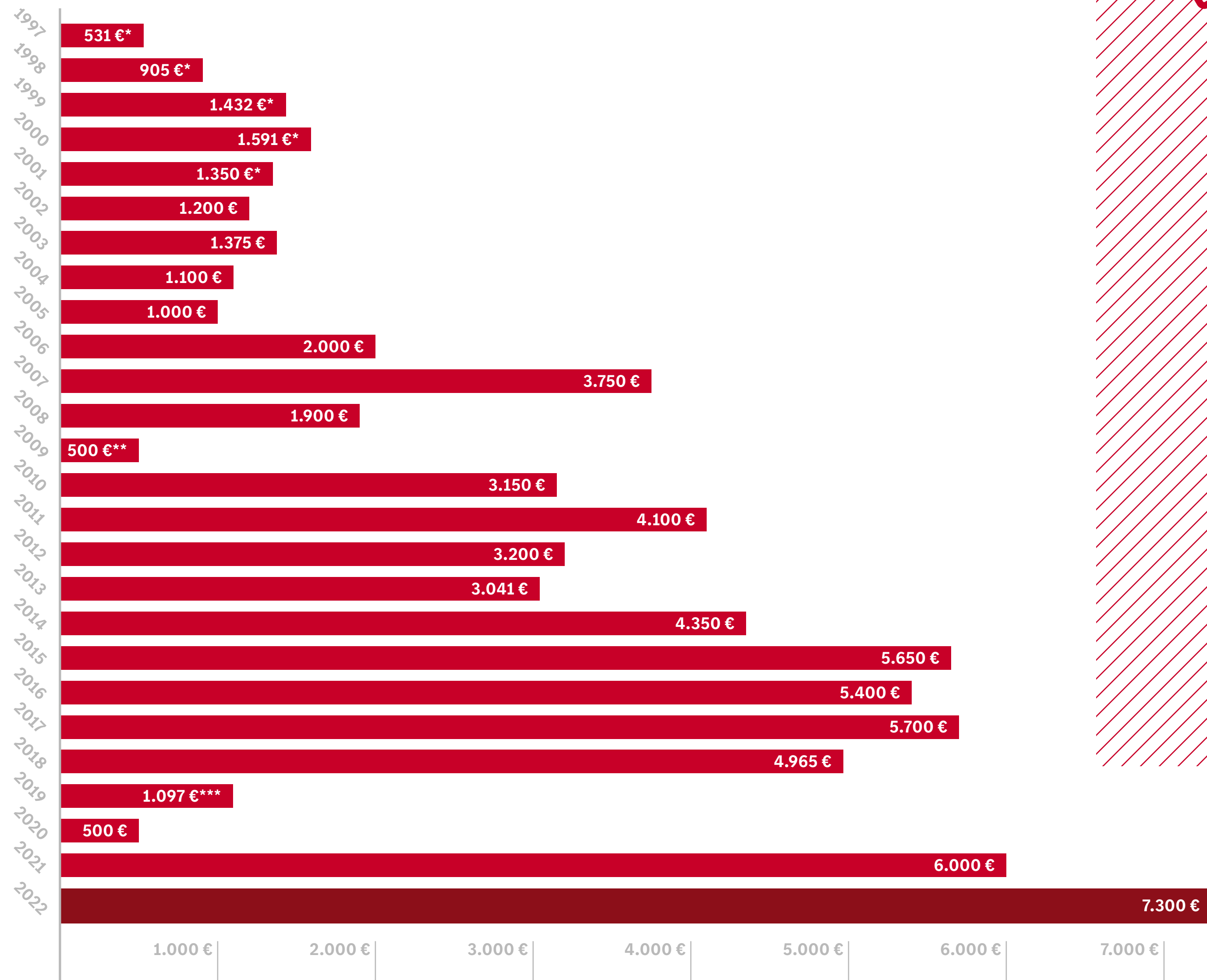
WIR

BEI

MERCEDES-BENZ

WIR alle haben unsere individuellen Stärken. Diese Vielfalt zeichnet uns aus und macht uns zu dem starken WIR, das wir sind. Uns verbindet: WIR arbeiten bei Mercedes-Benz. WIR sind Mercedes-Benz.

Ergebnisbeteiligung



Weil ihr es euch verdient habt: 7.300 Euro Rekord-Ergebnis- beteiligung für 2022

Trotz anhaltender Halbleiter- und Logistikengpässe, regionaler COVID-Maßnahmen und geopolitischer Unsicherheiten stand das Geschäftsjahr 2022 für Mercedes-Benz unter einem guten Stern. **WIR haben gezeigt: Auf uns ist Verlass.** Gemeinsam haben wir die scheinbar unbezwingbaren Herausforderungen angenommen, sie gemeistert und viel bewegt. Das muss belohnt werden! Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich als Dank für die außergewöhnliche Leistung und das herausragende Engagement im Jahr 2022 auf **eine Ergebnisbeteiligung in Rekordhöhe von 7.300 Euro** geeinigt. Das ist die höchste Ergebnisbeteiligung, die es im Unternehmen jemals gab. Rund 93.000 anspruchsberechtigte Kolleginnen und Kollegen in Deutschland haben die pauschale Erfolgsprämie mit dem April-Entgelt 2023 erhalten.

Für Beschäftigte der Niederlassungen gab es ebenfalls eine Rekord-Ergebnisbeteiligung für 2022, die individuell verhandelt wurde (nachzulesen auf Seite 46).

*1997-2001: Werte umgerechnet von DM in Euro. **2009: einmalige Sonderzahlung.
***2019: 597 Euro Ergebnisbeteiligung zuzüglich 500 Euro Anerkennungsprämie.

Ab Geschäftsjahr 2023: neue Berechnungslogik für Ergebnisbeteiligung

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich zudem auf eine Neuausrichtung der Berechnung für die Ergebnisbeteiligung ab dem Geschäftsjahr 2023 verständigt. Bis letztes Jahr galt für die Berechnung der Ergebnisbeteiligung eine Regelung, die die aktuelle Situation und die neue strategische Ausrichtung des Unternehmens nicht widerspiegelte. Laut dieser Regelung war die Ergebnisbeteiligung auf ein Maximum von 6.465 Euro begrenzt – unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Mit der Luxusstrategie verfolgt das Unternehmen ein noch stärkeres profitables Wachstum.

Am Ende des Tages sind es WIR, die Beschäftigten, die die neue Luxusstrategie umsetzen und die Gewinne erwirtschaften. Deshalb ist es mehr als angemessen, dass sich das auch in der Ergebnisbeteiligung widerspiegelt.

In der „Rahmen-Gesamtbetriebsvereinbarung über eine Ergebnisbeteiligung“ haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen daher die Neuausrichtung der Ergebnisbeteiligung beschlossen. **Ab dem Geschäftsjahr 2023 richtet sich die Ergebnisbeteiligung an der Zielerreichung des Unternehmens aus.** Für Tarifbeschäftigte mit Anspruch auf die Ergebnisbeteiligung wird die Berechnungslogik an die bestehende Systematik des Bonus für leitende Führungskräfte und E4 Executive angepasst und bringt damit deutlich mehr Potenzial für die Beschäftigten mit sich. Die Beteiligung am Unternehmenserfolg wird sich daher künftig für alle anspruchsberechtigten Beschäftigtengruppen noch stärker an der Zielerreichung des Unternehmens und der konsequenten Umsetzung der nachhaltigen Unternehmensstrategie ausrichten. Die Vereinbarung gilt zunächst für die Geschäftsjahre 2023 bis 2025.

Alle Details zur neuen Berechnungslogik finden Beschäftigte im Social Intranet unter dem Stichwort „**Ergebnisbeteiligung ab Geschäftsjahr 2023**“.



Anerkennungsprämie für Leihbeschäftigte

Mitarbeitende, die als Leihbeschäftigte im Unternehmen tätig sind, leisten einen bedeutenden Beitrag zum Unternehmenserfolg. Sie sind ein wichtiger Teil unserer Mannschaft. Gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Erhöhung der Personalflexibilität (DMove) steht ihnen deshalb bei Anwendung des Optionsmodells eine sogenannte Anerkennungsprämie zu, wenn die Beschäftigten der Mercedes-Benz Gesellschaften eine Ergebnisbeteiligung erhalten. Voraussetzungen sind eine mehr als zweimonatige Beschäftigung über eine Zeitarbeitsfirma in der Produktion im betreffenden Kalenderjahr sowie die Beschäftigung bei derselben Zeitarbeitsfirma zum Zeitpunkt der Auszahlung der Ergebnisbeteiligung. **Für Leihbeschäftigte, die im gesamten Kalenderjahr eingesetzt waren, beträgt die Anerkennungsprämie 10 % der Ergebnisbeteiligung.** Die Auszahlung wird jährlich von den lokalen Betriebsratsgremien beim Unternehmen eingefordert. Als Gesamtbetriebsrat freuen wir uns, dass die Anerkennungsprämie auch für das Geschäftsjahr 2022 großflächig umgesetzt wurde.

Sonderzahlungen in der Metall- und Elektroindustrie

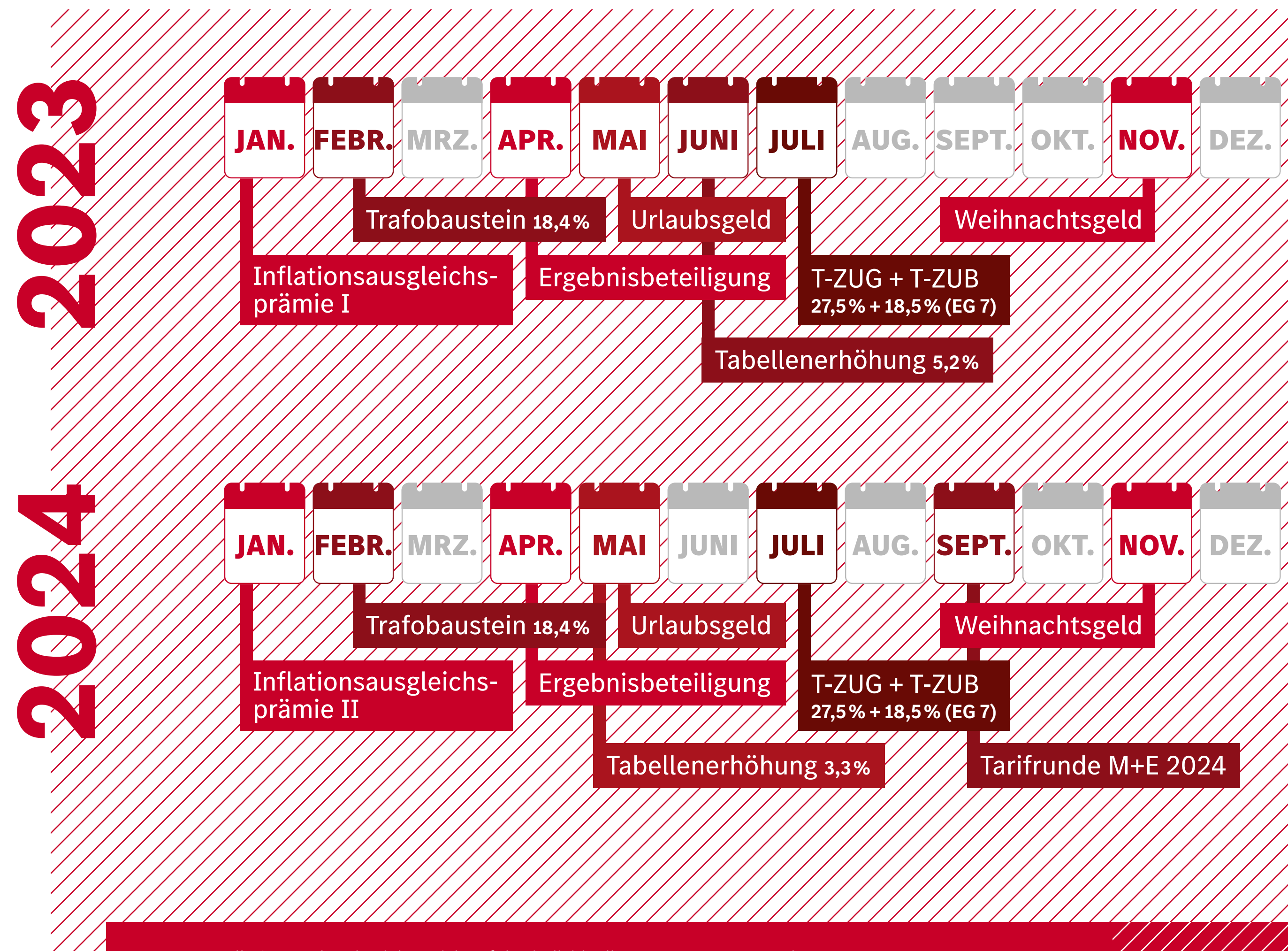
Tarifabschluss 2022: dauerhaft mehr Geld in der Tasche!

Um dem hohen Inflationsdruck entgegenzuwirken, haben sich die Tarifparteien IG Metall und Südwestmetall im Tarifabschluss 2022 auf eine dauerhafte Entgeltsteigerung sowie **eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro geeinigt, die in zwei Schritten ausbezahlt wird.** Die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie I in Höhe von 1.500 Euro erfolgte mit dem Januar-Entgelt 2023, die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie II folgt im Januar 2024. Beide Zahlungen sind steuer- und abgabenfrei.

Anspruchsberechtigt für die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie sind alle Beschäftigten der Werke und Zentralbereiche der Mercedes-Benz Group AG, der Mercedes-Benz AG und der Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG (jeweils ohne Niederlassungen und Logistik-Center), sofern sie am 1. Dezember 2022 in einem nicht selbst gekündigten Arbeitsverhältnis standen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen drei Monate angehört haben. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Prämie anteilig (mindestens aber 400 Euro). Auszubildende und DH-Studierende in den genannten Gesellschaften erhalten 550 Euro.

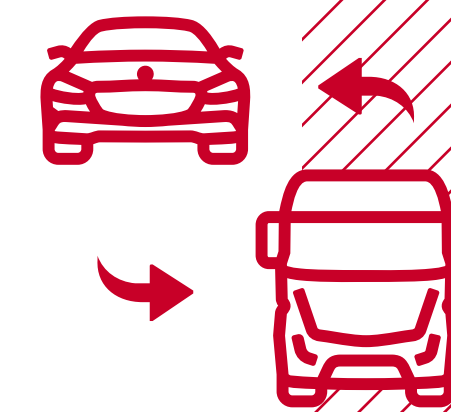
Die Tarifentgelte stiegen bereits im Juni 2023 um 5,2%, ab Mai 2024 erfolgt eine Erhöhung um weitere 3,3%. Die Erhöhung ist tabellenwirksam und wirkt sich damit auf andere tarifliche Sonderzahlungen positiv aus.

Auf einen Blick: alle tariflichen und betrieblichen Sonderzahlungen



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

Unkomplizierter Wechsel zwischen Daimler Truck und Mercedes-Benz



Gesamtbetriebsvereinbarung zur Dienstzeitberechnung

Um sicherzustellen, dass Beschäftigte, die von bzw. zu Daimler Truck wechseln, bei der Anspruchsprüfung und Berechnung von tariflichen und betrieblichen Einmalzahlungen nicht benachteiligt werden, bedurfte es einer Ergänzung der bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung zur Dienstzeitberechnung. Diese Ergänzung erfolgte im März 2023 mit einer vom Gesamtbetriebsrat beschlossenen Protokollnotiz.

Diese stellt sicher, dass bei einem Wechsel – unabhängig davon, ob der Wechsel von der Mercedes-Benz Group AG, der Mercedes-Benz AG oder der Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG zu Daimler Truck oder andersherum vollzogen wird – aktive Beschäftigungszeiten bei der Berechnung von Einmalzahlungen mit Beschäftigungsmonaten beim aktuellen (neuen) Arbeitgeber gleichgesetzt

werden. **Es erfolgt in beiden Fällen keine Kürzung von Einmalzahlungen wegen fehlender Monate aktiver Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber.**

Voraussetzung für die Anrechnung der jeweiligen Beschäftigungszeiten ist die fristgerechte Vorlage entsprechender Nachweise durch die Beschäftigten (aus datenschutz- und kartellrechtlichen Gründen darf unternehmensseitig keine Standardabfrage erfolgen). Eine entsprechende Kommunikation an die betroffenen Beschäftigten erfolgt durch den zuständigen Personalbereich.

Die Laufzeit der Protokollnotiz ist befristet bis zum 31. Dezember 2023. Spätestens drei Monate vor Auslaufen dieser Vereinbarung werden Gesamtbetriebsrat und Unternehmen darüber beraten, ob die Regelung fortgeführt wird.



Datengetriebene Personalarbeit

HR Analytics

Die Digitalisierung sorgt nicht nur für eine zunehmende Menge an Daten. Sie eröffnet auch neue Möglichkeiten, diese immer größeren Datenmengen zu analysieren – auch für den Personalbereich. Unter HR Analytics werden verschiedene statistische Analysemethoden und Methoden der künstlichen Intelligenz zusammengefasst, die genau das tun. Konzernbetriebsrat und Unternehmen arbeiten derzeit an einer Konzernbetriebsvereinbarung, die die Rahmenbedingungen für die Nutzung von HR Analytics festlegt.

Egal, wo man hinschaut – die Menge an Daten wird immer größer. Das gilt auch für den Personalbereich. Mithilfe künstlicher Intelligenz (KI) können mit den im Rahmen von HR Analytics verwendeten Analysemethoden personenbezogene Daten analysiert und neue Erkenntnisse gewonnen werden, die weit über die zunächst direkt zugänglichen Informationen hinausgehen, und das nicht nur rückwärtsgewandt im Sinne des klassischen Personalcontrollings (Level 1). HR Analytics nutzt fortgeschrittene Verfahren der Statistik und Methoden des maschinellen Lernens, um

auch zukünftige Entwicklungen und Ereignisse vorherzusagen (Level 2, 3 und 4). Beispiele im Sinne der Beschäftigten wären Prognosen zur Personalplanung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, oder Gehaltsdatenanalysen nach Geschlechtern für eine faire Bezahlung.

HR Analytics soll im Unternehmen zentral und unter Einhaltung wissenschaftlicher, gesetzlicher und betrieblicher Qualitätsstandards eingesetzt werden. Als Gesamtbetriebsrat ist uns wichtig, dass mit dem analytischen Ansatz der Erhalt und die Förderung guter Arbeit genutzt



und die Personalarbeit zukunftssicher und effektiv an den Unternehmenszielen sowie an den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes ausgerichtet wird. Voraussetzung dabei ist, dass die Methoden verantwortungsvoll eingesetzt werden. **Das heißt: Es muss Transparenz und Überprüfbarkeit herrschen und Privatsphäre sowie Datensicherheit und -ethik müssen sichergestellt sein. Die Erkenntnisse stellen immer nur eine Entscheidungshilfe dar. Die finale Entscheidung treffen nach wie vor WIR.**



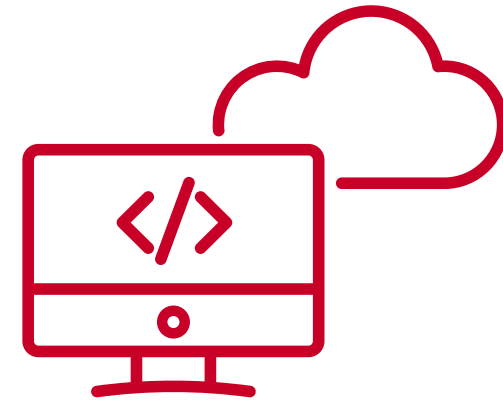
Level 1: Beschreibende (deskriptive) Verfahren liefern Informationen des Ist-Zustands: Was ist? Was war?

Level 2: Fortgeschrittene (advanced) Verfahren liefern Informationen über Zusammenhänge: Was ist geschehen und warum ist das so?

Level 3: Vorausschauende (prädiktive) Verfahren liefern Informationen zu wahrscheinlichen Entwicklungen: Was wird sein?

Level 4: Handlungsleitende (präskriptive) Verfahren liefern Informationen zu Handlungsmöglichkeiten: Wie können wir es beeinflussen?

Vereinfachung der Prozesse im Personalbereich



Der Personalbereich strukturiert sich um: TOM@HR steht für „Target Operating Model @HR“ und löst das vor einigen Jahren eingeführte HR-Business-Partner-Modell ab. Die Struktur des neuen Arbeitsmodells soll analog der HCM-Cloud (HCM = Human Capital Management), einer Softwareanwendung für Personalmanagement, aufgebaut werden. Als Gesamtbetriebsrat sind wir im Rahmen unserer Mitbestimmungsrechte eingebunden und begleiten den Prozess aufmerksam, um die bestmöglichen Lösungen sowohl für unsere Kolleginnen und Kollegen in HR als auch in den Fachbereichen zu erreichen.

Bereits mit der Einführung von HR ServiceNow und noch verstärkt mit der HCM-Cloud soll die Devise „100 % digital“ bei HR umgesetzt werden. Für Standardanfragen mag das sinnvoll und ressourcenschonend sein, aber bei komplexen Sachverhalten wäre ein Chatbot nicht die alleinige Lösung. Wir setzen uns dafür ein, dass der direkte Kontakt mit den HR-Kolleginnen und -Kollegen auch in Zukunft möglich bleibt, da viele spezielle Fragen und

Themen nicht ausschließlich digital geklärt werden können. Ebenso achten wir bei der Vereinheitlichung und Standardisierung von Prozessen und Regelungen darauf, dass Landesgesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen der einzelnen Standorte berücksichtigt werden.

Im Front End: HR ServiceNow

Ende 2022 haben Konzernbetriebsrat und Unternehmen im Rahmen der HR-IT-Strategie die Konzernbetriebsvereinbarung HR ServiceNow beschlossen. HR ServiceNow ist eine Plattform in der Cloud-Solution ServiceNow. Die neue Front-End-Lösung in Form eines Ticketsystems bildet das Wissens- und Auftragsmanagement zur Bearbeitung, Beauftragung und Dokumentation von Anfragen von Beschäftigten und Führungskräften an den HR-Bereich ab. Es soll die bisher große Anzahl unterschiedlicher Eingangskanäle minimieren, Aufträge strukturieren und damit die Anfragen

der Beschäftigten an die richtige Stelle bringen. Durch die durchgängige Serviceleistung soll den Beschäftigten eine bessere Anwenderfreundlichkeit ermöglicht werden. **Damit soll HR ServiceNow zu einem zentralen Beantragungstool für Interaktion und Kommunikation mit Mitarbeitenden und Führungskräften werden.**

Für den Gesamtbetriebsrat ist das Thema auch deshalb von großer Bedeutung, weil über die HR-ServiceNow-Plattform zukünftig auch mitbestimmungspflichtige Prozesse unter Beteiligung der jeweils zuständigen Interessenvertretung abgebildet werden. Dazu gehört zum Beispiel die Beantragung von Mehrarbeitszeiten.

Seit April 2023 sind erste Services im Rahmen der HR-ServiceNow-Plattform unter „My HR Service“ verfügbar. Erste Feedbacks von Beschäftigten, Meisterinnen und Meistern sowie Zeitbeauftragten sind positiv: Die Statusmeldungen, die Transparenz und die direkte Kommunikation werden als

My HR Service, die Unterseite auf der HR-ServiceNow-Plattform, können Beschäftigte über unterschiedliche Kanäle aufrufen – zum Beispiel über die App-Station im Social Intranet.



deutliche Verbesserung wahrgenommen. Bis April 2024 sollen alle internen Prozesse aus Help Desk in HR ServiceNow überführt werden.

Im Back End: HCM-Cloud

Während das Front End (also die Benutzeroberfläche) mit HR ServiceNow neu aufgestellt wird, löst eine Cloud-Lösung eine Vielzahl der bisherigen HR-Systeme im Back End ab. Unter dem Projektnamen HRUniCore wird die bislang heterogene IT-Landschaft bei Mercedes-Benz weltweit durch eine HCM-Cloud des externen Anbieters Workday ersetzt.

Bisher waren die HR-Systeme, beispielsweise IT-Tools zur Personalauswahl, Personalentwicklung oder Personalplanung, stark individualisiert und erforderten einen hohen Wartungsaufwand. Damit soll jetzt Schluss sein: Unter dem Projektnamen HRUniCore sollen alle HR-Systeme als eine Software-as-a-Service-Lösung in einer Cloud, der sogenannten HCM-Cloud, abgebildet werden. Mit der HCM-Cloud soll allen in HR Beschäftigten eine einfache, effiziente und nutzerfreundliche Anwendung ermöglicht werden.

Nach aktuellem Plan erfolgt die Umsetzung in mehreren Schritten bis 2025/2026.

JobRad: Zeit, Bilanz zu ziehen

Im Gesamtbetriebsrat haben wir schon lange erkannt, dass der Wunsch nach Fahrradleasing in der Belegschaft vorhanden ist. Mit Hartnäckigkeit und dem Rückhalt der Beschäftigten konnten WIR gemeinsam im letzten Jahr endlich die Einführung von JobRad erreichen: Nach langen und intensiven Verhandlungen haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Fahrradüberlassung abgeschlossen. Seit 1. April 2022 können Mercedes-Benz Beschäftigte ihr Fahrrad über das Unternehmen leasen und leisten damit auch einen wertvollen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Zeit, Bilanz zu ziehen.

Die Zahlen zeigen eindeutig: JobRad kommt bei euch richtig gut an.

~ 19.100

an Beschäftigte ausgelieferte/
übergebene Fahrräder

~ 75,9 Mio. Euro

Gesamtumsatz

83 % : 17 %

Verhältnis
E-Bikes : Fahrräder

~ 3.980 Euro

Durchschnittspreis
pro Fahrrad



Auch Interesse am JobRad?
Alle Informationen finden
Beschäftigte im **JobRad-
Portal.**



Die GBV JobRad regelt ...

- ... dass Beschäftigte der Mercedes-Benz Group AG, der Mercedes-Benz AG sowie der Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co. KG am Fahrradleasing teilnehmen können;
- ... dass jede und jeder Beschäftigte bis zu zwei Fahrräder über ihren bzw. seinen Arbeitgeber leasen kann;
- ... dass die Fahrräder bei einem von deutschlandweit über 6.000 Fahrrad-fachhändlern konfiguriert und bestellt werden können;
- ... dass für beide Fahrräder zusammen ein maximaler Bestellwert von 10.000 Euro gilt, wobei der Einstiegspreis für ein Fahrrad bei 749 Euro liegt.

In einer zweiten GBV ist das Thema inhaltsgleich auch für die Mercedes-Benz Gastronomie GmbH geregelt.

Wer bei Mercedes arbeitet, soll auch Mercedes fahren können

Gesamtbetriebsrat fordert Attraktivierung der Mercedes-Benz Members Angebote

Die Herausforderungen der letzten Jahre haben auch den Kundinnen und Kunden von Mercedes-Benz Members einiges an Geduld abverlangt. Zu Lieferproblemen kamen steigende Preise und eine nachlassende Betreuungsqualität hinzu. Gesamtbetriebsrat und Unternehmen sind sich einig, dass hier Handlungsbedarf besteht. Bei Mercedes arbeiten und ein Auto mit Stern fahren – das soll auch in Zukunft zusammengehören.



Mercedes-Benz Members (ehemals Firmenangehörigengeschäft) hat eine langjährige Tradition und für die Belegschaft einen hohen Stellenwert. Das zeigen auch die Zahlen: Das Angebot für Beschäftigte erfreut sich großer Beliebtheit. Der Gesamtabsatz (Pkw, Vans und smart) erhöhte sich im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. August 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 79% auf 39.347 Einheiten. „Mercedes-Benz Members ist für viele Kolleginnen und Kollegen ein wichtiges Angebot. Sie arbeiten nicht nur

mit Herzblut für den Stern, sie möchten das auch gerne zeigen, indem sie selbst Mercedes fahren. Leider hatten zuletzt viele den Eindruck, dass ihnen das immer schwerer fällt – zumindest höre ich das in den Gesprächen mit der Belegschaft immer wieder“, erzählt Ergun Lümalı, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Konkret ging es in den jüngsten Diskussionen um steigende Fahrzeugpreise, was auch mit den angebotenen Modellvarianten zu tun hat, und um eine nachlassende Betreuungsqualität.



Betreuungsqualität

Als Gesamtbetriebsrat denken wir natürlich auch an die Beschäftigten bei MB Members. Die MOVE-Ziele haben nicht nur zu Betreuungsproblemen für die Kundschaft geführt. Die Kolleginnen und Kollegen bei MB Members arbeiten an ihrer Belastungsgrenze. Deswegen haben wir das Unternehmen aufgefordert, nicht blindlings Personal abzubauen und kurzfristig Kapazitäten in den Bereich zu geben, sondern vielmehr langfristig und nachhaltig unbefristete Verkäuferstellen wieder zu besetzen. **Dass unsere Forderungen Gehör gefunden haben und auf Unternehmensseite jetzt ein Umdenken stattgefunden hat, stimmt uns zuversichtlich.**

Wir freuen uns, dass sich bereits erste positive Entwicklungen einer nachhaltigen Personalpolitik abzeichnen und eine Entlastung der Beschäftigten zu erkennen ist. In der Folge profitieren die Kundinnen und Kunden von Mercedes-Benz Members von ersten Verbesserungen in Bezug auf Betreuungsqualität und Antwortzeiten.

smart #1

Anders als der smart EQ wird der neue smart #1 von der Firma smart Automobile Company angeboten, die 2019 als rechtlich eigenständiges Gemeinschaftsunternehmen gegründet wurde. Die Mercedes-Benz AG hält dabei 50 % der Anteile, die anderen

50 % liegen bei der Geely Holding. Aus wettbewerbsrechtlichen Gründen darf Mercedes-Benz weder Einfluss auf die Preise und die Angebotsgestaltung des smart #1 nehmen, noch darf das Auto über die Vertriebskanäle der Mercedes-Benz AG angeboten werden. Doch das soll die vielen smart Fans im Mercedes-Benz Team nicht davon abhalten, weiterhin einen smart zu fahren.

Entsprechend groß waren die Enttäuschung und das Unverständnis in Bezug auf die im Sommer 2023 bekanntgegebenen Konditionen für den smart #1. Bei der veranschlagten monatlichen Gesamtleasingrate konnte von einem attraktiven Leasingangebot für Kundinnen und Kunden von Mercedes-Benz Members keine Rede sein. Sie unterschied sich maßgeblich von den bekannten Mietkonditionen über Mercedes-Benz Members und hatte nicht mehr viel mit der ursprünglich besprochenen Kooperation zu tun.

Dass mit diesem Vorgehen ein vollkommen falsches Signal gesendet wurde, haben wir als Gesamtbetriebsrat in allen Gesprächen zum Thema deutlich betont. Unsere Beharrlichkeit



hat dazu geführt, dass sich Vertriebsvorständin Britta Seeger im Rahmen ihres Mandats bei smart Automobile dafür eingesetzt hat, dass für interessierte Kolleginnen und Kollegen ein attraktives Paket zum smart #1 geschnürt wird, was in Zusammenarbeit mit dem smart Team auch gelungen ist. Das Angebot wurde um die Einstiegslinie Pro+ erweitert, und zusätzlich hat sich smart Europe dafür entschieden, die Angebote für alle Fahrzeuge nochmals preislich attraktiver zu gestalten. Seit Mitte Juli sind die besonderen Konditionen für Kundinnen und Kunden von Mercedes-Benz Members verfügbar.

Als Gesamtbetriebsrat freuen wir uns, dass unsere Intervention im Falle Mercedes-Benz Members Früchte getragen hat. WIR müssen spüren, dass wir als Mercedes-Benz Members Kunden von Vorteilen profitieren.

Das ganze Interview mit Ergun Lümalı (Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats) und Britta Seeger (Mitglied des Vorstands, verantwortlich für den Mercedes-Benz Cars Vertrieb) finden Betriebsangehörige im Social Intranet:

Wer bei Mercedes arbeitet, soll auch Mercedes fahren können. Oder?



Weitere Informationen zu den **Leasingkonditionen** finden Beschäftigte auf der Website von Mercedes-Benz Members, die über die App Station abgerufen werden kann.



Attraktive Altersteilzeit-Konditionen für noch mehr Beschäftigte

Öffnung ATZ-Modell 2

Ein flexibles und beliebtes Modell, das Beschäftigten einen sanften Übergang in den wohlverdienten Ruhestand ermöglicht, ist die Altersteilzeit (ATZ). In einer Zeit, in der sich die Arbeitswelt stetig wandelt und die Lebenserwartung kontinuierlich steigt, ist die Altersteilzeit eine wertvolle Option für alle Beteiligten. Daher haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen **die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Altersteilzeit bis einschließlich 31. Januar 2027 verlängert**. Die flexiblen Renteneintrittsmöglichkeiten sind auch weiterhin gesichert.

Beschlossen wurde außerdem die Öffnung des in der GBV geregelten Zugangsmodell 2 („abschlagsfreier Rentenzugang“). In einer Pilotphase im Zeitraum vom 1. Juni 2023 bis zum 1. Juni 2024 gilt, **dass auch Beschäftigte Altersteilzeit vereinbaren können, wenn sie die Wartezeit von 45 Jahren spätestens mit Vollendung des 67. Lebensjahres erfüllen**. Bisher war das ATZ-Modell 2 nur möglich, wenn die 45 Beitragsjahre spätestens mit 65 Jahren erreicht waren. Mit dieser Öffnung können nun noch mehr Beschäftigte von den attraktiven Konditionen der Altersteilzeit profitieren.

Zugangsmodelle*

57 Jahre

Modell 1 - bisheriges Modell

Für langjährig Versicherte (35 Versicherungsjahre)

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

60 Jahre

Modell 3 - Spät-ATZ ab Alter 60-65 Jahre

Kein Wahlmodell, nur über Standort-Sonderkontingent möglich

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

63 Jahre

Modell 2 - neue Rente mit 63 plus

Für besonders langjährig Versicherte (45 Versicherungsjahre)

- Beginn je Jahrgang steigend bis **67 Jahre** **NEU**
- Laufzeit 1-6 Jahre bis zum frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugang

65 Jahre

67 Jahre

* Zunächst nur in ATZ-Aktion 2024.

Eure Treue wird belohnt

Jubilaraufenthalte

Das Unternehmen ist so erfolgreich, weil es Menschen gibt, die seit Jahrzehnten voller Leidenschaft und mit hohem Engagement dem Stern die Treue halten. Jede Jubilarin und jeder Jubilar hat ihre bzw. seine eigene Geschichte im Unternehmen geschrieben, sich weiterentwickelt, über die Jahre Höhen und Tiefen miterlebt. Sie alle haben eines gemein: eine große Verbundenheit mit dem Unternehmen. **Diese Treue hat einen besonderen Dank verdient.** Neben einer zusätzlichen Gehaltszahlung, Sonderurlaub und einer Jubilarfeier sind die Jubilaraufenthalte eine weitere Sonderleistung, mit welcher der langjährige Einsatz der Jubilarinnen und Jubilare im Unternehmen gewürdigt werden soll.

Auf Drängen des Gesamtbetriebsrats konnte nun ein deutlich attraktiveres Paket für die Jubilaraufenthalte geschnürt werden. **Mehr Flexibilität, mehr Auswahl und mehr Individualität kennzeichnen das neue Angebot**, das auch die zahlreichen Rückmeldungen von Jubilarinnen und Jubilaren zu den bisherigen Konditionen berücksichtigt. Im Gesamtbetriebsrat haben wir uns zudem für eine Erhöhung der Kontingente für die Jubilaraufenthalte starkgemacht, damit mehr Kolleginnen und Kollegen von dem neuen Paket profitieren können – leider in diesem Punkt bislang ohne Erfolg. Aber das letzte Wort ist hier noch nicht gesprochen. Wir bleiben dran.

Alle Änderungen auf einen Blick

Das bleibt gleich:

- Zielgruppe: alle Jubilarinnen/Jubilare (SB/E4) ab dem 25-jährigen Jubiläum
- Gesamtzahl der Plätze: 726
- Standorte erhalten Werkskontingent
- Auswahlverfahren lokal mit HR und BR
- Die Versteuerung des geldwerten Vorteils tragen die Beschäftigten
- Jubilarin/Jubilar übernimmt Anreise
- Jubilarin/Jubilar kann sich bis Antritt jährlich zur Teilnahme am Auswahlverfahren anmelden

Das ist neu:

- flexibler Hotelschein plus Wertgutschein mit drei Jahren Gültigkeit im Gesamtwert von 1.375 Euro
- 150 Hotels in sieben europäischen Ländern
- Einlösung eines Wertgutscheins z. B. für Mitreisende oder Zusatzleistungen im Hotel
- Auswahlverfahren mit Gewichtung der beiden Jubilargruppen (25- bis 39-jähriges und 40- bis 49-jähriges Jubiläum)
- Beschäftigte mit 50-jährigem Jubiläum erhalten immer einen Hotelgutschein

Zuschuss für Deutschland-Jobticket

Der Bundesrat hat der Einführung des sogenannten Deutschlandtickets zum 1. Mai 2023 zugestimmt. Das Nahverkehrsticket zu einem Einführungspreis von 49 Euro pro Monat ist deutschlandweit gültig und soll Bürgerinnen und Bürger angesichts der stark gestiegenen Energiepreise finanziell entlasten. Gleichzeitig soll es die Attraktivität des ÖPNV deutlich erhöhen und somit dazu beitragen, die Klimaziele zu erreichen.

Wir freuen uns, dass das Unternehmen der Forderung des Gesamtbetriebsrats nach einer Bezuschussung des Deutschlandtickets für die Beschäftigten nachgekommen ist und damit auch die eigene Nachhaltigkeitsstrategie untermauert. Seit 1. September 2023 bezuschusst das Unternehmen euer Deutschlandticket im Jahresabo und übernimmt 25% der Kosten. Mit dem Zuschuss von Bund und Ländern in Höhe von 5% zahlen Beschäftigte **monatlich somit rund 34 Euro anstelle von 49 Euro.** **Beachtet:** Bestellungen müssen immer bis zum letzten Kalendertag des Vormonats erfolgen.

Die zugrundeliegende Gesamtbetriebsvereinbarung gilt auch für die Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen und Logistik-Centern. Das Pilotprojekt dauert zunächst bis 31. Dezember 2024 an.



Alle Details zum Deutschland-Jobticket sowie die Zugangsdaten, die für die Registrierung erforderlich sind (Kundennummer und Passwort), finden Betriebsangehörige im Social Intranet unter dem Stichwort **„Deutschland-Jobticket“**.



Freude schenken mit corporate benefits

2010 wurde auf Initiative des Konzernbetriebsrats die Zusammenarbeit mit corporate benefits ins Leben gerufen. **Bei den Mercedes-Benz Mitarbeiterangeboten stellen euch namhafte Anbieter ausgewählte Produkte und Dienstleistungen zu Sonderkonditionen zur Verfügung.** Ihr kommt damit in den Genuss deutlicher Nachlässe und exklusiver Leistungen aus den Bereichen Freizeit, Kultur, Mode, Einrichtung und Technik. Diese attraktiven Angebote werden monatlich erneuert und erweitert. Gerade wenn es um besondere Anlässe wie Weihnachten und Geburtstage geht, lohnt sich ein Blick auf die Plattform.

Übrigens: Auch der Kleinanzeigenmarkt könnte interessant für euch sein. Als Erweiterung der Mercedes-Benz Mitarbeiterangebotsplattform könnt ihr hier gebrauchte oder nicht mehr benötigte Dinge euren Kolleginnen und Kollegen zum Kauf, Tausch oder kostenfrei als Geschenk anbieten. Hier seid ihr auch richtig, wenn ihr eine Wohnung, ein Haus oder neue Reifen sucht.



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



2022: oft mehr Geld für Leihbeschäftigte

Zuschläge für Leihbeschäftigte bei Überschreitung der ANÜ-Quote von 8 %

In der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Erhöhung der Personalflexibilität (DMove) ist geregelt, wie viele Beschäftigte über Arbeitnehmerüberlassungen (ANÜs) im direkten Bereich eingesetzt werden können. Pro Kalenderjahr ist die Anzahl der Leihbeschäftigten auf 8 % der Anzahl der Beschäftigten im direkten Bereich gedeckelt. Wird diese ANÜ-Quote überschritten, gelten die folgenden Regelungen:

- Alle Leihbeschäftigten im direkten Bereich erhalten ab dem Kalendermonat, in dem die 8 % überschritten wurden, für jeweils zwölf weitere Kalendermonate Schichtzuschläge nach den jeweils betrieblich anwendbaren Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie. Ansprüche auf sonstige Vergütung von Zuschlägen werden damit verrechnet.
- Das zuständige Leitungsgremium verpflichtet sich, Einstellungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorzunehmen. Volumen, Zeitpunkte und Gesellschaft werden mit dem örtlichen Betriebsrat zu-

sammen mit den notwendigen Regelungen zur Sicherstellung der Programmerrfüllung vereinbart.

Da es im Jahr 2022 an deutschen Standorten zu solchen Überschreitungen kam, konnten die jeweiligen lokalen Betriebsratsgremien entsprechende Zuschläge und auch Übernahmen für Leihbeschäftigte sichern.

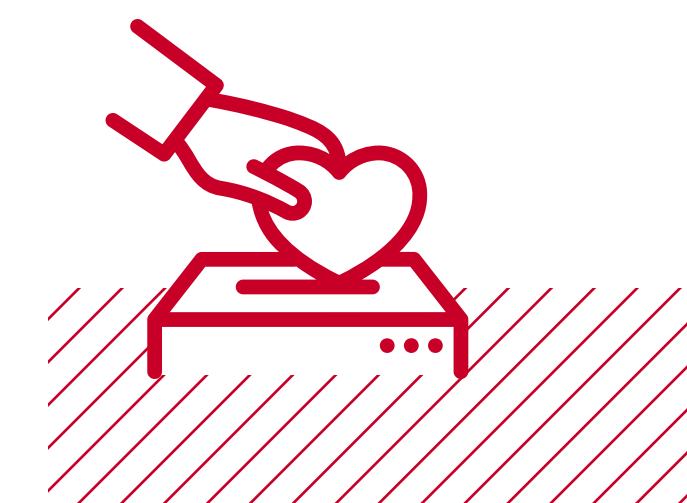
Die Position des Gesamtbetriebsrats ist klar: Unter den vereinbarten Regelungen darf das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung einzig und allein dazu dienen, temporären Personalbedarf flexibel abzudecken. Es darf nicht missbraucht werden, um zukunftssichere Arbeitsplätze bei Mercedes-Benz zu reduzieren. Bei allem, was wir tun, steht der Mensch im Mittelpunkt – egal ob Stamm- oder Leihbeschäftigte. Deshalb lassen wir beim Thema Übernahmen auch nicht locker und setzen uns dafür ein, Leihbeschäftigten durch Übernahme eine Perspektive im Unternehmen zu sichern.

Blick über den Tellerrand

ProCent: kleiner Beitrag, große Wirkung

Soziale Verantwortung zu übernehmen, endet für uns nicht am Werkstor. Gerade in herausfordernden Zeiten ist gesellschaftlicher Zusammenhalt wichtiger denn je. ProCent ist eine Erfolgsgeschichte mit der WIR helfen – einfach, schnell, unbürokratisch und vor allem wirkungsvoll.

Seit Ende 2011 helfen Beschäftigte und das Unternehmen mit ProCent gemeinsam: Die Beschäftigten spenden die Centbeträge ihres Nettoentgelts, das Unternehmen verdoppelt die gespendeten Beträge. Die Spenden gehen dann ausschließlich an Projekte, die aus dem Kreis der Belegschaft vorgeschlagen werden. Allen Projekten gemeinsam ist, dass sie als gemeinnützig anerkannt sind und vor allem Hilfen für Kinder, Jugendliche oder Behinderte bieten oder zum Umwelt- und Naturschutz beitragen.



Inzwischen wurden über 1.800 Projekte weltweit mit mehr als 12,3 Millionen Euro gefördert. Ein Großteil der Förderung ging an Projekte in Deutschland, aber auch rund 300 internationale Projekte mit Schwerpunkt in Afrika und Asien wurden unterstützt. Allein im Jahr 2022 wurden fast 740.000 Euro gespendet, die 122 Projekten zugutekamen.

Eine große Mehrheit der Beschäftigten beteiligt sich an der vom Gesamtbetriebsrat initiierten Spendenaktion. Danke für euer Engagement, das wieder einmal zeigt: Gemeinsam können WIR Großes erreichen.

Projektvorschläge könnt ihr gerne jederzeit bei euren Ansprechpartnern vor Ort einreichen. Weitere Informationen zu ProCent finden Betriebsangehörige im Social Intranet unter dem Stichwort „ProCent“.





#03

WIR

AM ARBEITSPLATZ

Mit unserer täglichen Arbeit sorgen WIR alle für den Erfolg von Mercedes-Benz. Ob in der Produktion, im Service oder im Büro: Als Gesamtbetriebsrat setzen wir uns dafür ein, gute und zeitgemäße Arbeitsbedingungen bestmöglich zu gestalten.

Mobiles Arbeiten wird flexibler

Konzernbetriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten und zur Digitalisierung in der Produktion

Unsere Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren – beschleunigt durch die Corona-Pandemie – stark gewandelt. Veränderte Rahmenbedingungen erfordern Flexibilität und angepasste Arbeitsbedingungen. Mit vier neuen Konzernbetriebsvereinbarungen entwickeln Konzernbetriebsrat und Unternehmen die flexible, digitale Arbeitswelt zukunftsweisend weiter.

2021 wurde auf Drängen des Gesamtbetriebsrats eine Befragung unter allen Beschäftigten durchgeführt, die mobil arbeiten können. Die Ergebnisse waren eindeutig: Ihr habt euch mehr Flexibilität und Selbstbestimmung gewünscht. Für uns war das ein klarer Handlungsauftrag. Gemeinsam mit dem Unternehmen konnten wir eure Wünsche in vier Konzernbetriebsvereinbarungen erfolgreich umsetzen.

Ergänzung der Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ und Überführung in eine Konzernbetriebsvereinbarung

Grundlage für das mobile Arbeiten war bislang die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ aus dem Jahr 2016. Diese hat dem Unternehmen bei den Einschränkungen während der Corona-Lockdowns geholfen und diente als wichtiges Fundament bei den Verhandlungen. Seit 2016 hat sich unsere Arbeitswelt allerdings stark verändert. Diesem Wandel wollten wir Rech-



nung tragen. Deswegen wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ergänzt und in eine Konzernbetriebsvereinbarung überführt. Sie gilt damit nun auch für alle Beschäftigten der Konzerntöchter.

Die überarbeitete Konzernbetriebsvereinbarung regelt, dass Beschäftigte, deren Tätigkeit mobil möglich ist, **eine entsprechende technische Ausstattung erhalten**, soweit diese noch nicht vorhanden ist. **Das bisherige Paket mit Laptop, Maus, Tastatur, Headset und in der Regel einem Mobiltelefon wurde um einen externen Bildschirm ergänzt.** Eine weitere Errungenschaft: Durch das Angebot von Ergonomie-Schulungen konnten wir das Thema Ergonomie-Beratung stärken. Zudem werden allen Beschäftigten zur Erweiterung der Medienkompetenz nochmals verstärkt Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen bei Mercedes-Benz Learning (Turn2Learn) angeboten.



Mobiles Arbeiten im Ausland

Beschäftigte im Konzern können fortan **aus privaten Gründen, das heißt ohne geschäftlichen Anlass, bis zu 20 Tage mobil im europäischen Ausland arbeiten**. Dies ist ein enormes Plus an Flexibilität und Selbstbestimmung. Das mobile Arbeiten ist aus nahezu allen europäischen Ländern möglich.

Die Regelung gilt seit März 2023 zunächst für ein Jahr. Die einjährige Pilotphase zum mobilen Arbeiten im Ausland begleiten wir als Betriebsrat eng, um die Rückmeldungen der Beschäftigten in der weiteren Ausgestaltung zu berücksichtigen. Wir haben uns außerdem für eine Ausweitung auf weitere Länder und die Verwendung eines IT-Tools bei der Beantragung starkgemacht.

Ziel des Europäischen Betriebsrats ist es, mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen auch den Beschäftigten anderer europäischer Standorte zu ermöglichen. Dazu braucht es einheitliche europäische Mindeststandards.

Für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die im französischen Grenzgebiet leben, haben wir eine separate Lösung vereinbart.



In einigen Ländern sind Ausnahmen zu beachten. Dort spielt dann aus rechtlichen Gründen z. B. die Staatsangehörigkeit eine Rolle oder man benötigt eine Arbeitserlaubnis. Im Social Intranet gibt es für Betriebsangehörige eine ausführliche FAQ-Liste unter dem Stichwort **„Mobiles Arbeiten im Ausland aus privaten Gründen“**.



Desksharing: einheitlicher Rahmen zur Ermittlung der benötigten Büroflächen definiert

Für das stetig an Bedeutung gewinnende Thema Desksharing gibt es fortan einen einheitlichen Standard. Bei der Ermittlung der benötigten Büroflächen und Arbeitsausstattungen werden die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten in Bezug auf mobiles Arbeiten, die Arbeitsaufgaben sowie gegebenenfalls vorhandene individuelle Einschränkungen berücksichtigt. Es gilt weiterhin, dass den Beschäftigten ein Arbeitsplatz bzw. eine Arbeitsmöglichkeit zur Verfügung steht. Der örtliche Betriebsrat begleitet den Prozess aktiv mit. Bei individuellen Einschränkungen wird auch die örtliche Schwerbehindertenvertretung einbezogen.

Digitalisierung in der Produktion

Bei den Veränderungen der Arbeitswelt durch eine immer weiter fortschreitende Digitalisierung müssen alle Beschäftigtengruppen mit einbezogen werden. Für uns war es entscheidend, dass auch unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion von den aktuellen Vereinbarungen profitieren. Für sie wurde mit dem Ziel, die Digitalisierung in der Produktion voranzutreiben, eine Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Konzernbetriebsrat und Unternehmen haben verschiedene Maßnahmen vereinbart, um die Arbeit in der Produktion stärker für die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation zu öffnen. **Alle Beschäftigten in der Produktion erhielten eine geschäftliche E-Mail-Adresse, soweit diese noch nicht vorhanden war**. Der Prozess soll im Herbst 2023 abgeschlossen sein. Es werden außerdem die technischen Voraussetzungen geschaffen, über GuestConnect auf dem Firmengelände WLAN zu nutzen – auch mit privaten Geräten.

An den deutschen Standorten wird im Rahmen von Pilotprojekten als weitere Flexibilisierungsmaßnahme für die Beschäftigten in der Produktion geprüft, ob bzw. inwieweit eine flexible Schichtübergabe mit einem Entfall der Stempelpflicht am Schichtende umgesetzt werden kann.

Qualifiziert durch die Transformation mit Turn2Learn

Elektrifizierung, Digitalisierung und der zunehmende Einsatz leistungsfähiger KI-Systeme (Künstliche-Intelligenz-Systeme) verändern die Arbeitswelt nachhaltig – und damit auch die Jobprofile bei Mercedes-Benz. Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative Turn2Learn investiert das Unternehmen bis 2030 weltweit mehr als zwei Milliarden Euro in die Qualifizierung der Beschäftigten. Dabei wird der Schwerpunkt gezielt auf Digitalisierung und KI gelegt. Das durch Turn2Learn massiv erweiterte Aus- und Weiterbildungsangebot sieht auch den Einsatz von externen Lernplattformen vor, die einen wesentlichen Teil der Qualifizierungsoffensive darstellen. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben mit dem Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu externen Lernplattformen einen Weg für die Beschäftigten geschaffen, sich Wissen eigenverantwortlich und jederzeit aneignen zu können.

Externe Lernplattformen: Ausweitung auf Own Retail

Auch die Beschäftigten in den Niederlassungen können fortan von dem breiten Weiterbildungsangebot profitieren: Zum 1. Juni 2023 wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Einsatz externer E-Learning-Plattformen bei Qualifizierungsmaßnahmen auf den Own Retail ausgeweitet.



Alle Informationen finden Betriebsangehörige im Social Intranet unter dem Stichwort „Turn2Learn“.

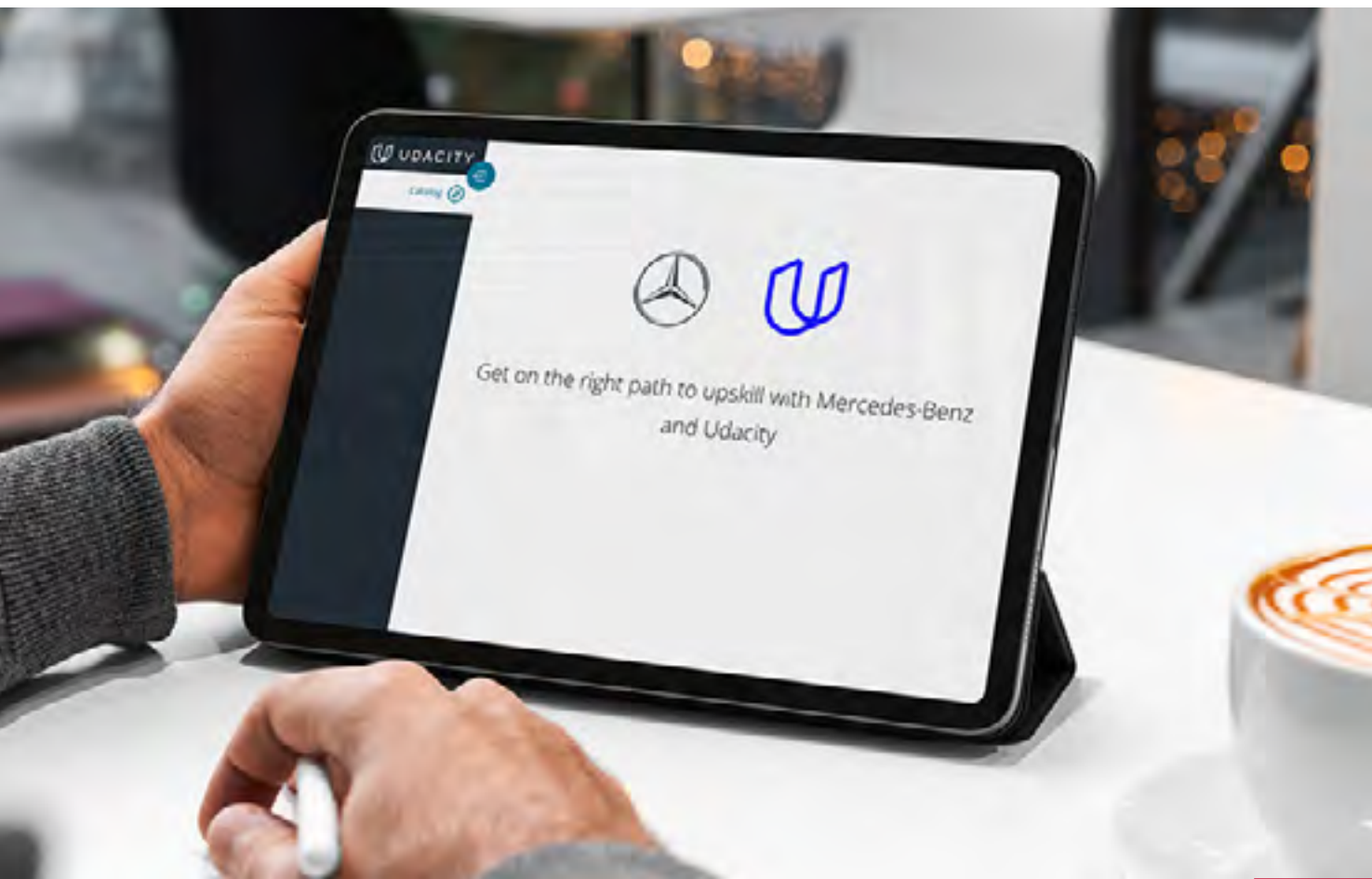


D.SHIFT und Data Worker: Weiterentwicklung zu Daten- und KI-Fachkräften

Künstliche Intelligenz wird so alltäglich und selbstverständlich werden wie das Internet, darüber sind sich Experten in der ganzen Welt einig. Gleichzeitig sind in vielen Unternehmen Menschen, die technische Jobs übernehmen, Mangelware. Laut einer Erhebung des Branchenverbands der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche (Bitkom) fehlten in Deutschland im vergangenen Jahr etwa 137.000 IT-Fachkräfte. In den letzten Monaten sind deshalb im Rahmen der Turn2Learn-Offensive verschiedene Programme

gestartet, **um das Potenzial in unseren eigenen Reihen zu nutzen und die Talente die wir dringend brauchen, selbst auszubilden und weiterzuentwickeln.** Beispielsweise bilden sich in den zwei Pilotprogrammen **D.SHIFT** und **Data Worker** derzeit bereits mehr als 600 Beschäftigte aus Produktion, produktionsnahen Bereichen und Verwaltung gezielt zu Daten- und KI-Fachkräften weiter. Die ersten Absolventinnen und Absolventen erhielten Ende Juli in der Factory 56 in würdigem Rahmen ihre Zertifikate.





Aus- und Weiterbildung sind elementare Grundpfeiler für Beschäftigung und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens – aber auch für die persönliche Entwicklung jeder und jedes Einzelnen. **Als Betriebsrat ist es unser Anspruch, die Transformation fair, sozial und gerecht zu gestalten.** Damit das gelingt, ist es entscheidend, die Beschäftigten in den Prozess einzubinden. Es ist gut und richtig, dass das Unternehmen entsprechend investiert und die Weichen für effektive und kontinuierliche Qualifizierung stellt. Dass dabei zunächst vor allem die Kolleginnen und Kollegen der Powertrain-Standorte Teil von Umschulungsprogrammen wie D.Shift oder Data Worker werden, liegt auf der Hand: Ihre Jobs werden sich im Zuge der Transformation über kurz oder lang verändern oder wegfallen. Entsprechend ist bei ihnen der Bedarf, sich zu verändern, am größten.

Als Gesamtbetriebsrat gehört es zu unserer DNA, uns für Qualifizierungs- und Ausbildungs-

themen starkzumachen. Und das tun wir intensiv, hartnäckig und seit langem. **Die entscheidenden Weichen dafür, dass die Transformation MIT den Beschäftigten gemeinsam gestaltet wird, haben wir bereits Ende 2017 gestellt. Denn im Zuge der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung 2030“ wurde unter anderem auch eine Transformationszusage inklusive Investitionen in Höhe von ca. 35 Milliarden Euro binnen sieben Jahren ab Vertragsschluss vereinbart** – eine Vereinbarung, auf die WIR alle wirklich stolz sein können und die keine Selbstverständlichkeit ist. Denn unsere Betriebsvereinbarungen helfen der Belegschaft nicht nur durch Krisenzeiten hindurch, sondern sorgen auch dafür, dass unsere Standorte langfristig zukunftsfähig ausgestaltet werden. Dabei haben wir die Interessen der heutigen und der zukünftigen Beschäftigten immer im Blick. Denn wir sehen uns auch in der Verantwortung für die Generationen, die nach uns ihre Spuren im Unternehmen hinterlassen werden.



LinkedIn-Learning-Pilot in der Produktion

Im ersten Quartal 2023 ist ein LinkedIn-Learning-Pilot in der Produktion gestartet: 500 Teilnehmende über alle deutschen Produktionsstandorte hinweg haben dabei die Möglichkeit, die Lernplattform LinkedIn Learning ein Jahr lang zu testen. Die Teilnehmenden sind sowohl Mitarbeitende in Meistereien als auch MEPLer (Meister-Entwicklungsprogramm), Auszubildende und Gruppenverantwortliche.

Eine erste Umfrage zur Nutzung von LinkedIn Learning im Produktionsumfeld hat ergeben, dass die Plattform vor allem von MEPLern und Auszubildenden genutzt wird, da die angebotenen Themen für ihren Arbeitsalltag relevant sind. Im vierten Quartal 2023 wird die Nutzung erneut evaluiert.

Neue Angebote im Überblick

Das Aus- und Weiterbildungsangebot über Turn2Learn wird laufend ergänzt. Das gilt auch für die Vielzahl von Lernressourcen, Kursen, Materialien und Tools auf den externen Lernplattformen. So kamen im letzten Jahr einige spannende Angebote hinzu. Hier zwei Highlights, die uns als Gesamtbetriebsrat besonders am Herzen liegen:

- **Digitales Lernen und Tutorials:** Ergonomie-Schulungen für Beschäftigte, die mobil arbeiten
- **Einzigartigkeit macht uns stark:** Trainings für **Diversität und Inklusion**

Teamwear goes digital

Anpassung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Teamwear

2016 haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Teamwear beschlossen, die zur Nutzung der Teamwear unter anderem ein Überlassungs- oder Mietmodell vorsieht. Ende 2022 ist diese GBV ausgelaufen. Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben das zum Anlass genommen, die Gesamtbetriebsvereinbarung noch einmal unter die Lupe zu nehmen, aktuelle Entwicklungen und Anforderungen einfließen zu lassen und die GBV um einige Punkte zu ergänzen und damit zu verlängern.

Geändert wurde unter anderem das elektronische Erfassungssystem zur Zuordnung der Arbeitskleidung nach der Reinigung: **Die bisherigen Barcodes in der Arbeitskleidung werden durch eine RFID-Technologie ersetzt.** Dem Gesamtbetriebsrat war in den Verhandlungen wichtig, dass der passive RFID-Chip zu keinen gesundheitlichen Risiken führt (z. B. bei Herzschrittmachern), keinerlei Bewegungsdaten der Beschäftigten dokumentiert oder gespeichert werden und er einzig und allein die Information trägt, wem welches Kleidungsstück gehört. Der RFID-Chip kann ausschließlich von den Erkennungsgeräten des externen Lieferanten in dessen Wasch- und Reparaturprozess gelesen werden. Zudem gab es Änderungen im Mietmodell zugunsten der Beschäftigten: Seit September 2023 übernimmt das Unternehmen den Eigenanteil der Wasch- und Reparaturkosten.

Im Sinne der Komplexitätsreduzierung wurden zudem die bis dahin acht bestehenden Protokollnotizen in einer Version zusammengefasst.



Ja zum Energiesparen, nein zum Frieren



Fleecejacken für alle

Wie kommt Deutschland aus der Gas-krise? Mehr Ehrgeiz beim Energiesparen? Das waren die vorherrschenden Fragen des Winters 2022/2023 angesichts der Energiekrise. Auch bei uns im Unternehmen wurden in den vergangenen Monaten viele Maßnahmen angestoßen, um den Energieverbrauch zu senken. Eine davon war die Absenkung der Temperatur in den Produktionshallen und Büroräumen. Vor allem die Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund ihrer Tätigkeit nicht die Möglichkeit haben, von zu Hause aus zu arbeiten, waren davon unmittelbar betroffen.

Als kleines praktisches Dankeschön kam das Unternehmen im Dezember 2022 dem Vorschlag des Gesamtbetriebsrats nach und hat die Kolleginnen und Kollegen, die von der Temperaturabsenkung betroffen waren – insbesondere bei MO (Mercedes-Benz Cars Operations) und bei Bedarf auch darüber hinaus –, mit einer Fleecejacke mit Stern ausgestattet.

WIR alle sorgen dafür, dass das Tagesgeschäft auch in schwierigen Zeiten fortgeführt werden kann. Vielen Dank für die große Unterstützung!

Sicher unterwegs bei Arbeitsunfällen

Gesamtbetriebsvereinbarung zu SAFE vereinheitlicht das Unfallmanagement

Die Vermeidung von Arbeitsunfällen ist von entscheidender Bedeutung, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu gewährleisten und die Produktivität des Unternehmens aufrechtzuerhalten. **Es bedarf einer kontinuierlichen und gemeinsamen Anstrengung von Unternehmen, Führungskräften und Beschäftigten, Arbeitsunfälle zu verhindern und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.** Sofern dennoch Arbeitsunfälle passierten, kam bis 2022 an den deutschen Produktionsstandorten zur Dokumentation das System medAS (Medizin und Arbeitssicherheit, Teil Arbeitssicherheit) zum Einsatz. An den internationalen Standorten sowie in den Niederlassungen und in vereinzelten Tochtergesellschaften in Deutschland hatte sich bereits die Applikation SAFE für das Unfallmanagement bewährt.



Zum Jahreswechsel wurde medAS für die Bearbeitung von Unfällen komplett durch SAFE ersetzt. Durch die unternehmensweite Nutzung der Applikation SAFE soll eine Vereinheitlichung des Unfallmanagements gewährleistet und die zentrale Berichterstattung vereinfacht werden. SAFE erlaubt allen Beschäftigten, Unfälle zu melden und Meldungen über eigene Unfälle einzusehen. Außerdem behalten Führungskräfte so einen Überblick über Unfälle in ihrem eigenen Bereich und über die aus Unfällen abgeleiteten Maßnahmen. Damit hilft die Applikation dabei, die Bereiche sicherer zu machen. SAFE ersetzt das Papier-Verbandsbuch weltweit.

Die Überführung der Gesamtbetriebsvereinbarung in eine Konzernbetriebsvereinbarung wird derzeit geprüft.

Einheitlicher NLEB-Leitfaden

Praktische Unterstützung für die Gruppen

Betriebsvereinbarung über die Gestaltung neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen (NLEB) für gewerbliche Beschäftigte und Reorganisation der Zeitwirtschaft (REZEI).

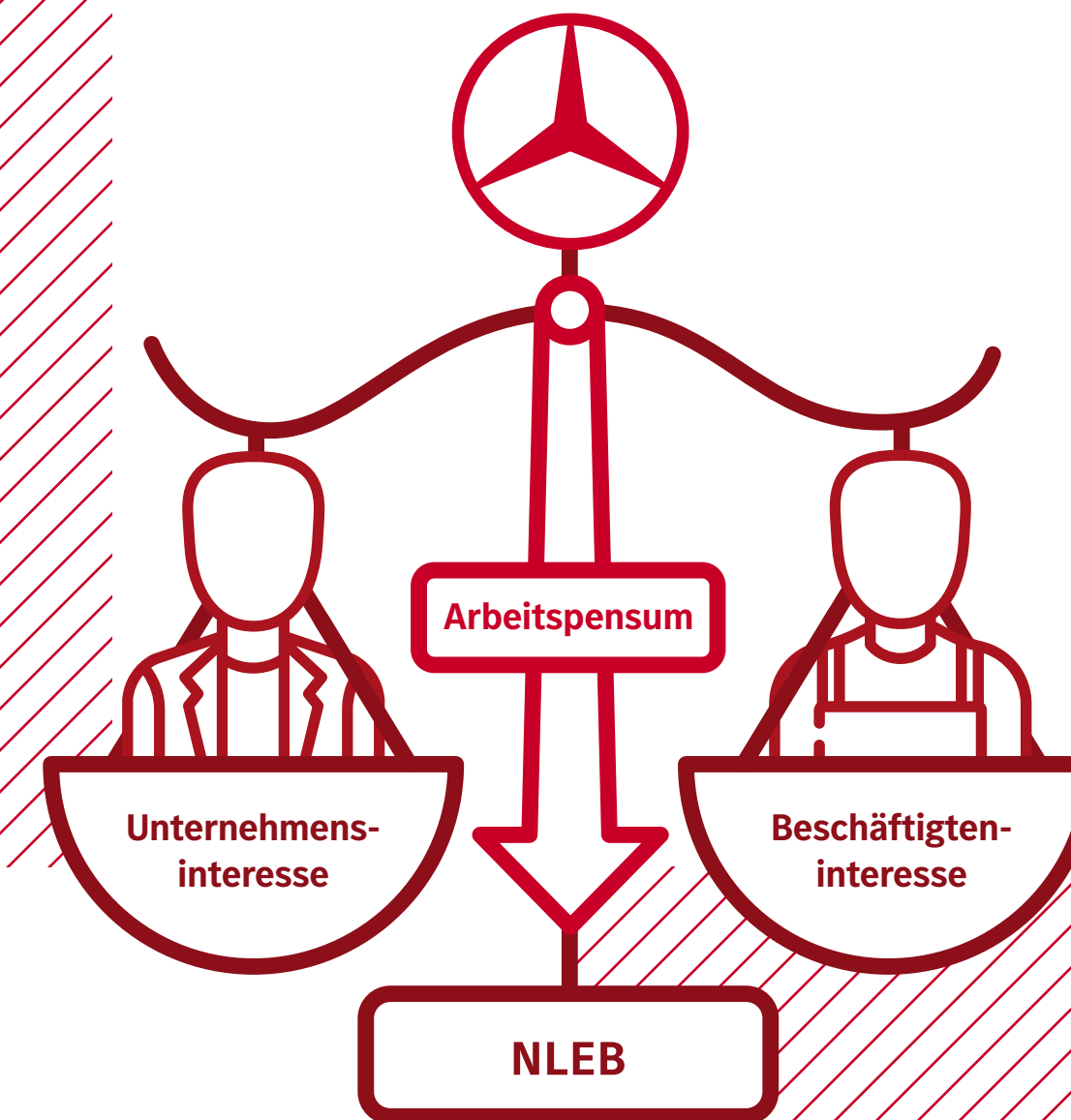
Die Gestaltung von Leistungs- und Entlohnungsbedingungen sollte immer eine ausgewogene Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten und des Unternehmens beinhalten, um eine langfristige Win-win-Situation zu schaffen.

Die NLEB-Betriebsvereinbarung (BV) hat genau dieses Ziel: die betrieblichen Anforderungen, die sich aus dem Einsatz neuer Techniken und den Änderungen der Arbeitsorganisation ergeben, mit den Interessen der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Konkret geht es dabei um die Gestaltung der Arbeit, die arbeitsplatzbezogene Qualifizierung sowie Information und Beteiligung. **Die BV gibt den**

Beschäftigten mehr Verantwortung, indem sie bei der Festlegung des Leistungsstandards und der zusätzlichen Leistungsziele direkt mit einbezogen werden. Zwischen den Standortverantwortlichen und dem örtlichen Betriebsrat werden die Arbeitssysteme vereinbart, für die die jeweiligen neuen Leistungs- und Entlohnungsbedingungen gelten sollen.

In allen Bereichen mit bestehender Gruppenarbeit soll eine solche NLEB/REZEI-Vereinbarung auf Gruppenebene abgeschlossen werden, in der die Leistung gemeinsam festgelegt wird. Als Hilfestellung dient den Beschäftigten ein Leitfaden, der die Inhalte

der BV praxisnah vermittelt. Die Kommission für Arbeitspolitik des Gesamtbetriebsrats überarbeitet diesen Leitfaden derzeit mit dem Ziel, einen einheitlichen Leitfaden für die Gruppen an allen deutschen Standorten zu erstellen. Damit soll den Beschäftigten ein Werkzeug an die Hand gegeben werden, um die Inhalte besser zu verstehen, Praxisbeispiele zu erklären und Detailfragen zu erläutern. Die unterschiedlichen örtlichen Gegebenheiten und Anforderungen in einem Dokument zu vereinen ist eine große Aufgabe, die aber auch viel Potenzial birgt, da dadurch erprobte Prozesse, Erfahrungen und Handlungsempfehlungen auf andere Standorte übertragen werden können.



Vor rund 30 Jahren haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen eine Betriebsvereinbarung über die Gestaltung neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen (kurz: NLEB) für die gewerblichen Beschäftigten beschlossen. Inhaltlich ging es dabei auch um eine Reorganisation der Zeitwirtschaft (kurz: REZEI). Im Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung wird deswegen auch von „NLEB/REZEI“ gesprochen.

WAO-Umsetzung wird evaluiert

Der flächendeckende Rollout der neuen Form der Gruppenarbeit in der Produktion „WAO“ (Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation) ist in vollem Gange. Um der Gruppe mehr Eigenverantwortung zu geben und gleichzeitig die Meisterinnen und Meister zu entlasten, wurde unter anderem die neue Rolle der Gruppenverantwortlichen eingeführt. Dem Unternehmen war dabei auch wichtig, die Gruppenarbeit effizienter zu gestalten. An den Standorten haben die örtlichen Betriebsratsgremien mit der Unternehmensseite in Eigenverantwortung einen Umsetzungsplan mit lokal passendem Tempo entwickelt, um die WAO bis 2026 im Linienbetrieb einzuführen.

Da sich die Themen an den Standorten unterschiedlich entwickeln und sehr individuelle Besonderheiten und Bedürfnisse bestehen, die bei der Einführung der WAO noch nicht absehbar waren, wird die Umsetzung der WAO und ihrer Pilotprojekte von der Kommission für Arbeitspolitik zentral begleitet. Ein wichtiger Punkt ist der regelmäßige Austausch zum Umsetzungsstand an den Standorten mit Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensseite. Auch eventuell notwendige zusätzliche Regelungsbedarfe werden geprüft: So ist zum Beispiel noch nicht geregelt, wie bei mangelnder Teileverfügbarkeit und volatilen Marktbedingungen, die zu Schicht-

absagen führen können, mit der zusätzlichen Entlohnung der Gruppenverantwortlichen umgegangen wird.

Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben sich in einer Protokollnotiz zu einer Evaluation der WAO bis spätestens zum 31. Dezember 2025 verpflichtet, die jetzt sowohl quantitativ als auch qualitativ angegangen wird. Die Vorbereitungen für diese Evaluation starten Anfang 2024. Klar ist: Der Gesamtbetriebsrat wird sich dafür einsetzen, die Feinheiten der WAO im Sinne der Beschäftigten auszugestalten.



Produktionsoptimierende ergänzen die Abläufe in der Produktion

Mit der Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation (WAO) erwachsen neue Chancen, die Produktionsabläufe weiter zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde die neue Fachfunktion der bzw. des Produktionsoptimierenden geschaffen. Diese dient als operatives Bindeglied zwischen Gruppe und Betriebsingenieur bzw. -ingenieurin.

Die Produktionsoptimierenden unterstützen die Gruppe bei der Lösung übergreifender Problemstellungen, die noch vor Ort am Shopfloor gelöst werden können. Damit wird die Schnelligkeit und Wirksamkeit bei Verbesserungen in der täglichen Arbeit erhöht. Der Verbesserungsprozess für gruppeninterne Themen geht weiterhin von der Gruppe aus und folgt damit der WAO-Logik. Das heißt, die Gruppe bleibt für ihre Umfänge verantwortlich und hat die Ausgestaltungshoheit. Die Funktion der bzw. des Produk-

tionsoptimierenden ist ausdrücklich keine Funktion innerhalb der WAO, sondern klar von der WAO, der Gruppe und den Gruppenverantwortlichen abgegrenzt. Des Weiteren besteht eine klare Funktionstrennung zu den Aufgaben des bereits bestehenden Verbesserungsmanagements. **Pro E3- sowie pro E4-Einheit soll jeweils eine Produktionsoptimierende bzw. ein Produktionsoptimierender eingesetzt werden. Das entspricht deutschlandweit etwa 64 neuen Stellen.**



Die Schaffung der neuen Fachfunktion ist eine Ergänzung zu der bereits vorhandenen Arbeitsorganisation. **Aus Sicht des Betriebsrats konnte mit dieser zusätzlichen Funktion eine attraktive Fachfunktion innerhalb des Produktionsumfeldes eingeführt werden.** Die Entgeltkommission und die Kommission für Arbeitspolitik des Gesamtbetriebsrats haben eine Vereinbarung mit der Unternehmensseite getroffen und im Gesamtbetriebsrat verabschiedet. Es ist gelungen, die Besonderheiten der Standorte zu berücksichtigen und individuelle Lösungen zu finden.

Gegen Ende des Jahres 2023 erfolgt gemeinsam mit der Unternehmensseite eine Prüfung der Aufgabenbewertung.



#04 WIR IN DER AUSBILDUNG UND IM STUDIUM

WIR sind die Fachkräfte von morgen und die Zukunft des Unternehmens. Unsere Stimme findet durch die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, aber auch durch den Gesamtbetriebsrat Gehör.

Eure Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung



Die GJAV stellt sich vor

Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung von Mercedes-Benz hat sich Ende 2022 nach den Wahlen neu konstituiert. Der ehemalige Vorsitzende Kushtrim Berisha verabschiedet sich altersbedingt. Neuer Vorsitzender ist Emre Ibis aus Bremen, seine Stellvertreterin ist seit Mitte September 2023 Sila Demirci aus Unter- türkheim. Zur Schriftführerin wurde Elvita Bekolli aus Sindelfingen gewählt.



Fokusthema Fachkräftemangel

Eines der Schwerpunktthemen der Gesamt- jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) ist die Erhöhung von Neueinstellun- gen. Dafür setzt sie sich in diesem Jahr ver- stärkt ein. „Der Fachkräftemangel ist zukünf- tig ein Thema, dessen Wichtigkeit wir nicht unterschätzen dürfen. Daher müssen wir un- sere Einstellungszahlen optimieren, um wett- bewerbsfähig zu bleiben. **Die Fachbereiche melden uns viel höhere Bedarfe, als die aktuellen Ausbildungszahlen abbilden**“, erläutert Emre Ibis. „Wir brauchen eine trans- parente Strategie, bei der unsere Ausbildung eine entscheidende Rolle spielt, um adäquate Antworten auf den Bedarf an Stammpersonal zu haben.“

Dieses Thema wurde auch bei Sabine Kohl- eisen, Personalvorständin, im Rahmen des jährlichen Austauschs mit der GJAV und Ergun Lümalı, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats,

platziert. Die Teilnehmenden machten deut- lich, dass die Ausbildung und insbesondere die Ausbildungszahlen strategisch integriert werden müssen, sodass die Lücken der na- türlichen Fluktuation durch adäquates Perso- nal ersetzt werden können. Dabei muss auch das Verhältnis zwischen dem Bedarf an Jung- facharbeitenden und der Anzahl von Auszu- bildenden betrachtet werden. Es ist wichtig, dass die Jungfacharbeitenden bedarfsunab- hängig in ihren Zielbereich gelangen. Nur so kann gewährleistet werden, dass es nicht zu einem Kompetenzverlust kommt.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sieht die GJAV auch die aktuelle Übernahme- systematik in den Niederlassungen, bei der nur etwas mehr als die Hälfte der ausgelern- ten Kolleginnen und Kollegen übernommen wird – und das überwiegend befristet –, als ein absolut falsches Signal.



Internationaler Tag gegen Rassismus

Bei Mercedes-Benz arbeiten Kolleginnen und Kollegen mit vielen unterschiedlichen Biographien und aus vielen verschiedenen Kulturen – **gerade in dieser Vielfalt liegt unsere Stärke. Wir sind stolz darauf, dass weltweit rund 172.000 Menschen aus über 150 Nationen in unserem Unternehmen arbeiten.** Diese Vielfalt macht uns so erfolgreich. WIR alle sind Mercedes-Benz.

Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) steht für Respekt und Zusammenhalt. Gemeinsam mit den Auszubildenden, den Ausbildungsmeisterinnen und -meistern sowie den Jugendvertreterinnen und -vertretern spricht sie sich klar für Respekt und Toleranz im Umgang miteinander aus. **Am Welttag gegen Rassismus (21. März) zeigte die GJAV Flagge gegen Intoleranz, Rassismus und Diskriminierung.**

Die GJAV möchte die Themen Menschlichkeit und Zusammenhalt verstärkt auf betrieblicher Ebene vorantreiben. Der respektvolle Umgang miteinander fängt bei jeder und jedem Einzelnen selbst an – darauf soll im Rahmen eines Respekt-Tags 2024 mit verschiedensten Aktionen und inhaltlichen Bausteinen aufmerksam gemacht werden. Die geplante standortübergreifende Veranstaltung beinhaltet unterschiedliche Workshops, in denen unter anderem Fallbeispiele vorgestellt und Rollenspiele durchgeführt werden. Um die Wichtigkeit und Tragweite hervorzuheben, ist eine Zusammenarbeit der Werke mit den Niederlassungen geplant.



Mehr Geld für Studierende der dualen Hochschule

Mit einer wertvollen Kombination aus theoretischem Wissen und praktischer Erfahrung, frischen Perspektiven und einer hohen Leistungsbereitschaft bereichern die Studierenden der dualen Hochschule unsere Belegschaft. Als Fachkräfte von morgen leisten sie schon heute einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens. Um diese Leistung anzuerkennen, haben Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat neben der Entgeltsteigerung im Juni 2023 um 5,2% gemäß Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie eine **zusätzliche außertarifliche Anpassung der Entgelte** vereinbart. Ab 1. Oktober 2023 erhöht sich das Monatsentgelt der dual Studierenden auf:

- **1.300 Euro im 1. Studienjahr**
- **1.450 Euro im 2. Studienjahr**
- **1.750 Euro im 3. Studienjahr**

Mit der Entgelterhöhung erhöhen sich teilweise auch die Einmalzahlungen, z. B. das Urlaubsgeld oder das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG).

Verbesserung der Entgelte für Ferienbeschäftigte

Bereits im letzten Jahr haben Werkstudierende und Ferienbeschäftigte im indirekten und direkten Bereich profitiert. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung haben wir gemeinsam mit der Unternehmensleitung eine stufenweise Anhebung der Vergütung der Ferienbeschäftigten und Werkstudierenden im indirekten Bereich auf mindestens EG 01 der ERA-Entgelttabelle bis zum 1. Januar 2025 festgeschrieben. Für Ferienbeschäftigte im direkten Bereich wurde der „Welcome Back Bonus“ eingeführt. Dieser beträgt 200 Euro und wird als Anreiz für diejenigen Ferienbeschäftigten in der Produktion gewährt, die mindestens drei Wochen im Einsatz sind und bereits zuvor als Ferienbeschäftigte in der Produktion tätig waren.



#05

WIR

IN DEN NIEDER-
LASSUNGEN

WIR sind eine der wichtigsten Schnittstellen zu unseren Kunden. Die Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats vertritt unsere Interessen mit Nachdruck und versucht stets, die besten Vereinbarungen für uns zu erreichen.

Neue Ära im Mercedes-Benz Vertrieb Deutschland

Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Vertrieb der Zukunft (VdZ)

Am 31. Mai 2023 hat für den Vertrieb von Mercedes-Benz Fahrzeugen in Deutschland eine neue Ära begonnen: Als neunter Markt weltweit wurde bundesweit das Agenturmodell „Vertrieb der Zukunft“ eingeführt. Damit ergaben sich unter anderem auch einige Herausforderungen in Bezug auf die Anpassung des Vergütungsmodells der Verkäuferinnen und Verkäufer. Nach vielen Verhandlungsrunden mit dem Unternehmen hat die Niederlassungskommission wegweisende Vereinbarungen für ein neues Provisionssystem unter Beibehaltung des Provisionsvolumens getroffen.

In einer Welt der zunehmenden Digitalisierung, die durch die Corona-Pandemie noch beschleunigt wurde, verändert sich nicht nur das Informationsverhalten der Kundinnen und Kunden, sondern auch deren Erwartungen und Bedürfnisse. Die Automobilbranche muss bei ihren Vertriebsaktivitäten zwangsweise umdenken. Die Antwort des Unternehmens auf diese Herausforderung: das Agenturmodell „Vertrieb der Zukunft“ (VdZ). Diese Form des Direktvertriebs soll digitale und physische

Käuferlebnisse nahtlos miteinander verknüpfen. Die Arbeitswelt der Beschäftigten im Vertrieb ändert sich damit grundlegend. **Die Einführung des neuen Vertriebskonzepts war eine unternehmerische Entscheidung, die nicht der Mitbestimmung unterliegt.** In den Verhandlungen zu den Gesamtbetriebsvereinbarungen, die die Umsetzung von VdZ festlegen, hat die Niederlassungskommission das klare Ziel verfolgt, bei allen fundamentalen Veränderungen die Rolle der Verkäuferinnen

und Verkäufer über die verschiedenen Vertriebskanäle hinweg beizubehalten. Denn gerade im Luxusbereich besteht trotz aller Online-Affinität noch immer der Wunsch nach physischer Beratung.

In den Verhandlungen zum neuen Provisionssystem der Verkäuferinnen und Verkäufer konnte die Niederlassungskommission des



Mit VdZ werden alle Mercedes-Benz Fahrzeuge fortan für alle Kundengruppen ausschließlich im echten Agenturmodell angeboten. Das Agenturmodell ist eine spezifische Form des Direktvertriebs. Kernelement ist die zentrale Preisgestaltung: Kundinnen und Kunden erhalten über alle Vertriebskanäle denselben Preis und können damit auf Preisvergleiche verzichten. Durch die Vernetzung von Online- und Offlinekaufprozess können sie einfach zwischen den unterschiedlichen Vertriebskanälen wechseln. Das Unternehmen verspricht sich davon einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Gesamtbetriebsrats unter anderem eine vom Unternehmen geplante **kleinteilige Zersplitterung in Einzelprovisionen verhindern.** Ein weiterer Erfolg in den Verhandlungen: Werden Fahrzeuge online verkauft und in einer Niederlassung ausgeliefert, wird trotzdem eine **Auslieferungprovision ausbezahlt.** Auch konnte das **Gesamtprovisionsvolumen gehalten** werden.

Sich der Zukunft zu verschließen, halten wir als Gesamtbetriebsrat (GBR) generell für gefährlich, aber der Wandel im Vertrieb darf nicht zu einem Verlust zukunftsfähiger Arbeitsplätze führen. Die erheblichen Struktur- und Anpassungen für die Innendienstbereiche sieht der Gesamtbetriebsrat sehr kritisch. Die entstehenden Nachteile für die Beschäftigten im Innendienst so sozialverträglich wie möglich zu gestalten und den verbleibenden Beschäftigten zukunftsfähige Arbeitsplätze zu sichern, war ebenfalls Ziel des GBR, das mit einem Interessenausgleich/Sozialplan zu MOVE-Konditionen erreicht werden konnte.

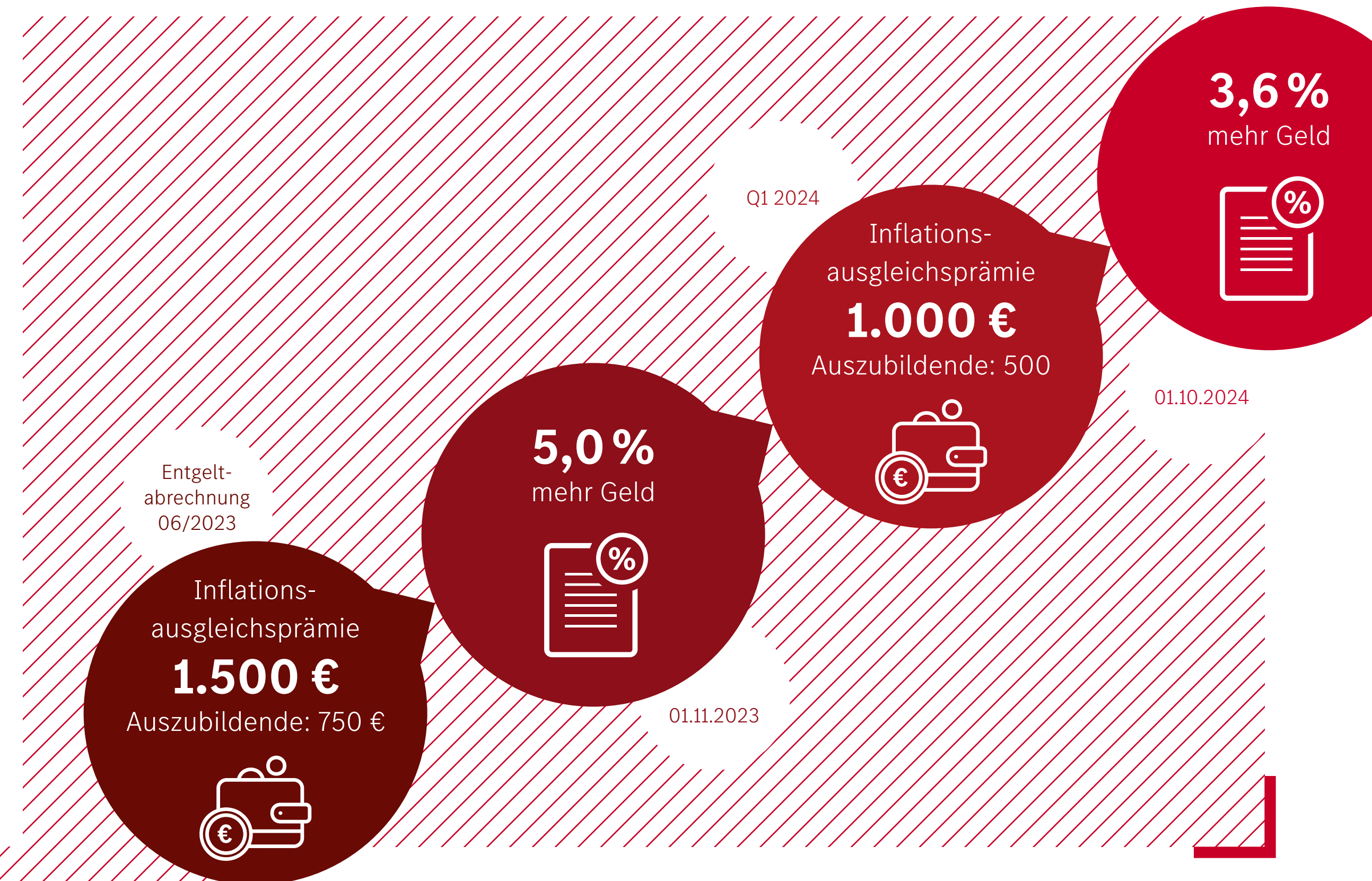
Wie sich das neue Agenturmodell durchsetzt und welche Vor- und Nachteile es in der Realität tatsächlich mit sich bringt, wird sich erst mit der Zeit zeigen. Aktuell fehlen dafür Erfahrungswerte. Eine verpflichtende Evaluation ist deswegen in der Gesamtbetriebsvereinbarung festgeschrieben. Die Niederlassungskommission wird das neue Agenturmodell aber auch abseits der vorgeschriebenen Evaluation weiterhin eng begleiten und sich für die Kolleginnen und Kollegen im Vertrieb starkmachen.

Auch im KFZ-Handwerk gibt es dauerhaft mehr Geld in der Tasche!

Tarifabschluss 2022

Auch die Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen und Logistik-Centern können sich über ein positives Tarifiergebnis freuen: Um dem hohen Inflationsdruck entgegenzuwirken, haben sich die Tarifparteien im Tarifabschluss 2023 auf eine dauerhafte Entgeltsteigerung sowie eine **Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.500 Euro netto** geeinigt, die in zwei Schritten ausbezahlt wird. **Die Entgelte steigen ab November 2023 um 5,0%, im Oktober 2024 um weitere 3,6%.** Die Erhöhung ist tabellenwirksam und wirkt sich damit auch auf tarifliche Sonderzahlungen positiv aus. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31. März 2025.

Und auch für unsere Auszubildenden haben wir gute Neuigkeiten: Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben **Ergänzungstarifverträge** für die Auszubildenden in den Mercedes-Benz Niederlassungen und Logistik-



Centern abgeschlossen. **Dadurch stellen wir sicher, dass garantiert alle Auszubildenden von der Tarifierhöhung im Kfz-Handwerk profitieren.**

Das ist nicht selbstverständlich: Im Tarifvertrag war die Ausbildungsvergütung auf die Höhe in der Metall- und Elektroindustrie gedeckelt. Vorerorts lag die Ausbildungsvergütung an den Mercedes-Benz Standorten aber bereits nahe am oder sogar über dem Metall- und Elektrotarif. Das hätte zur Folge gehabt, dass effektiv keine oder nur eine sehr geringe Erhöhung stattgefunden hätte.

Dank der Ergänzungstarifverträge **steigen die Ausbildungsentgelte nun in zwei Schritten um 5,0% und 3,6%.** Die Zeitpunkte der Erhöhung sind je nach Bezirk unterschiedlich.

Weil ihr es euch verdient habt

2.500 Euro Rekord-Ergebnisbeteiligung

WIR sind ein vielfältiges Team mit unterschiedlichsten Aufgaben. Als direkte Schnittstelle zu unseren Kundinnen und Kunden sorgen unsere Beschäftigten im Vertrieb – konkret im Own Retail – jeden Tag dafür, dass unsere Pkw und Vans auf den Markt kommen. **Mit einer Umsatzrendite von 4,5% schrieb der Own Retail 2022 sein erfolgreichstes Geschäftsjahr der deutschen Retail-Organisation.** Das muss belohnt werden! Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats und Unternehmen haben sich als Wertschätzung für die herausragende Leistung im Jahr 2022 auf **eine Ergebnisbeteiligung in Rekordhöhe von 2.500 Euro geeinigt. Das ist die höchste Ergebnisbeteiligung seit der Neuausrichtung der Niederlassungsorganisation.**

Zum Umgang mit der Ergebnisbeteiligung ab 2023 wird zwischen Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats und Unternehmensleitung beraten.



Sicher im Alter

Erhöhung Beitragstabellen der betrieblichen Altersversorgung



Zum 1. Juni 2023 wurde die Beitragstabelle der betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Own Retail um 4,5% erhöht. Die bAV im Own Retail ist rein arbeitgeberfinanziert. Das bietet allen Beschäftigten im Geltungsbereich die Chance, von dieser Erhöhung zu profitieren.

Grund für die Erhöhung ist die in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung im Own Retail enthaltene Pflicht, die Beitragstabellen alle drei Jahre zu überprüfen. Als Gesamtbetriebsrat ist uns diese turnusmäßige Überprüfung sehr wichtig, sodass wir damit bereits frühzeitig auf das Unternehmen zugegangen sind und eine entsprechende Erhöhung gefordert haben.

Analog dazu werden auch die Beitragstabellen der betrieblichen Altersversorgung für Beschäftigte in den Werken alle drei Jahre überprüft. Diese wurden zum 1. Januar 2022 ebenfalls um 4,5% erhöht. Wir freuen uns, dass wir für die Beschäftigten im Own Retail eine Erhöhung in gleicher Höhe verhandeln konnten.



Beschäftigte in den Niederlassungen können seit 1. Juni 2023 ebenfalls von den Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von **Turn2Learn** profitieren. Mehr dazu auf den Seiten 32-33.



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
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
GJAV	Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung
GSBV	Gesamtschwerbehindertenvertretung
ITK NDL	Informationstechnologie(IT)-Kommission Niederlassungen
ITK W	Informationstechnologie(IT)-Kommission Werke
KAUG W	Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit Werke
KAUG NDL	Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit Niederlassungen

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

IMPRESSUM

Redaktion

Katrin Dannenmann, Vivien Förster

Konzept und Design

Christian Weisser Design Studio GmbH

Inhalte

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

V.i.S.d.P.

Ergun Lümali

Bildnachweis

Mercedes-Benz Group AG: Seiten 1, 8 (unten), 9, 15, 19, 23, 24 (rechts), 29, 32, 34 (links), 37-39, 42-45, 47

smart Europe GmbH: Seite 24

KD Busch, Fellbach: Seiten 3, 4, 6, 7, 9, 13

Joachim E. Röttgers, Stuttgart: Seite 8 (Gruppenbild oben)

Walter Wendt (GSBV): Seiten 10, 11

Sarah Schweiher (GBR-S): Seite 40 (Gruppenbild rechts)

Emre Ibis (GJAV): Seiten 40 (Gruppenbild links), 41 (Collage)

Adobe Stock: Seiten 22, 35

Creative Market: Seite 33

iStockphoto: Seiten 5, 14, 20, 26

The Noun Project: Icons

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

