IG Metall Magazin für Beschäftigte der Mercedes-Benz Zentrale Stuttgart

Ausgabe 18 | 2026

# TOGETHER



## TARIFRUNDE

**Brancheninfos aus Sicht der IG Metall**

Seite 14

## "LET'S TALK!"

**Mediation@Mercedes-Benz**

Seite 16

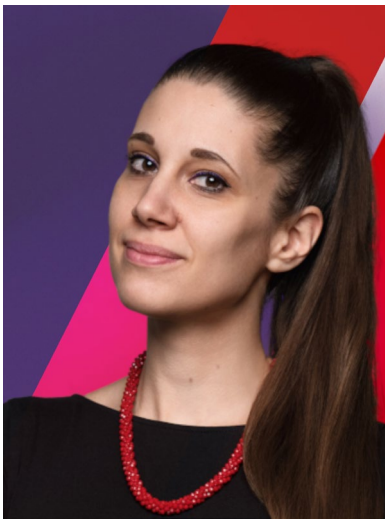
## MERCEDES-BENZ FOR SALE

**Keine Zukunft im Ländle?**

Seite 06

Titelbild erstellt mit KI Microsoft 365 Copilot


DU BIST GUT GENUG.
120% KPI
PERFORMANCE
OPTIMIEREN!
MEHR!
SCHNELLER!
HÖHER!
PRÄSENZ!
WEITER!
Auch ohne 120 %.
Auch ohne ständige Präsenz.
Auch ohne Selbstoptimierung.
Für gute Arbeit.
Du bist richtig so, wie Du bist.
#teamIGM
erstellt mit KI Microsoft 365 Copilot



Isabelle Ehrlich
Betriebsrätin und Fraktions-
vorsitzende Team IG Metall



Gianpiero Schirò
Betriebsrat und stellv. Fraktions-
vorsitzender Team IG Metall

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Konzern und damit auch unser Betrieb Zentrale stehen vor wichtigen Weichenstellungen. Auf dem Verhandlungstisch liegen unter anderem die Forderung der Geschäftsleitung, die kaufmännische Berufsausbildung (KBA) in der Zentrale als größtem Angestellten-standort abzuschaffen, bevorstehende gravierende Einschnitte in unsere Unternehmenskultur sowie die zukünftige Ausgestaltung des mobilen Arbeitens.

Ebenfalls steht die Tarifrunde 2026 an - mit beabsichtigten, massiven Störungen des sozialen Friedens durch den Vorstand. In diesem Klima müssen die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung diesen Herbst durchgeführt werden.

Das zeigt: Die Zukunft unseres Standorts Stuttgart ist kein Selbstläufer. Sie hängt davon ab, ob wir als Belegschaft für unsere Arbeitsplätze und -bedingungen zusammenstehen, unsere Interessen gemeinsam vertreten und vor allem zusammenhalten.
Auch unsere Titelstory macht das in Bezug auf E4 Executives sehr deutlich. Gerade wenn Arbeitsbedingungen, Vergütung und Leistung stärker individualisiert werden, braucht es starke kollektive Leitplanken durch Betriebsrat und IG Metall.
Ob Auszubildende, Fachkräfte, Führungskräfte oder Kolleginnen und Kollegen mit besonderen Unterstützungsbedarfen: Wir alle sind Teil derselben Belegschaft. Wo bleibt hier der immer mantraartig vom Vorstand und Führungskräfte ausgerufene „ONE TEAM“ Gedanke?

Aber, eines stimmt: Nur gemeinsam können wir gute Arbeits-bedingungen, sichere Perspektiven und eine starke Zukunft für den Standort Stuttgart gestalten. Beteiligung, gegenseitige Unterstützung und Zusammenhalt sind heute wichtiger denn je.
Kein Betriebsrat der Welt kann einen Standort allein sichern – auch die 37 Betriebsrätinnen und Betriebsräte der Konzernzentrale nicht.
Wir können Impulse geben, je nach uns zustehendem Mitbestimmungs-recht verhandeln und auf jeden Fall immer für die Interessen der Beschäftigten kämpfen. Die Zukunft der Mercedes-Benz Zentrale in Stuttgart wird aber nur gesichert, wenn die Belegschaft zusammen-steht, Verantwortung übernimmt und mit uns gemeinsam handelt.

Die Herausforderungen der kommenden Jahre meistern wir nicht als einzelne Personen. Sondern nur mit Eurem Mut, Engagement und einer starken gemeinsamen Stimme.

Isabelle Ehrlich
Betriebsrätin und Fraktionsvorsitzende Team IG Metall

Gianpiero Schirò
Betriebsrat und stellv. Fraktionsvorsitzender Team IG Metall




## Impressum

**IG Metall**
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzende:
Christiane Benner
Kontakt: vorstand@igmetall.de

**V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV**
Liane Papaioannou,
1. Bevollmächtigte
IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart,
Kontakt: stuttgart@igmetall.de
Druck: VisitYou

**TOGETHER Redaktion**
Kübra Güneş,
Kresimir Dujmovic,
Dr. Doris Heckel,
Eberhard Schöffler,
Veronika Bach,
Tamara Göbes.

**Fotos/Illustrationen/Renderings (sofern nicht anders vermerkt): Mercedes-Benz Betriebsrat Zentrale, IG Metall**



# INHALT

Ausgabe 18 | 2026


Aus der Zentrale




**06**
**Mercedes-Benz for Sale**
Keine Zukunft im Ländle?

Rechtlicher Rahmen

**09**
**Dienstlich unterwegs**
Wessen Aufgabe ist was?

Gut zu wissen

**10**
**JAV-Wahlen**
Zukunft mitgestalten

**11**
**SBV-Wahlen**
Deine Stimme zählt

Rechtlicher Rahmen

**13**
**ITK Ausschus**
Digitale Arbeit gestalten

IG Metall

**14**
**Tarifrunde**
Arbeitsplätze vernichten oder...

Gut zu wissen

**16**
**"Let's Talk!"**
Mediation@Mercedes-Benz

Aus der Zentrale

**18**
**Familien entlasten**
Kinderbetreuung bei Mercedes-Benz

**21**
**E4E**
Brancheninfos aus Sicht der IG Metall

# MERCEDES-BENZ FOR SALE

„Wir müssen chinesischer werden.“
(Ola Källenius 2025, Artikel STZ)

Es ist ein Satz, der vielen Beschäftigten bis heute im Kopf geblieben ist. Ein Satz, der Fragen aufwirft. Ein Satz, der in einer Zeit fällt, in der der Konzern spart, Stellen abbaut und die Unsicherheit kontinuierlich wächst.

## Sparen statt Zukunft gestalten

Während Kolleginnen und Kollegen auf eine klare Zukunftsstrategie warten, erleben sie vor allem eines: Druck. Das Sparprogramm "Next Level Performance" zieht sich durch nahezu alle Bereiche. Personal wird reduziert, Stellen bleiben unbesetzt, Arbeitsbelastungen steigen. Von einer langfristigen Personalplanung oder einer überzeugenden Vision für die Zukunft ist wenig zu erkennen. Statt Aufbruchstimmung machen sich vielerorts Sorge und Verunsicherung breit.

## Errungenschaften unter Druck

Gleichzeitig geraten Errungenschaften unter Beschuss, für die Generationen von Beschäftigten gekämpft haben. Die 35-Stunden-Woche wird öffentlich infrage gestellt. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall steht immer wieder zur Debatte. Mobiles Arbeiten wird zunehmend kritisch gesehen, ohne dass es hierfür (wissenschaftliche) Nachweise gibt. Beschäftigte hören, sie seien zu oft krank, zu selten im Büro und müssten ihre Leistungsbereitschaft stärker unter Beweis stellen. Angeblich sei dies notwendig, um die Transformation zu meistern und den Teamgeist zu stärken.

Doch wie entsteht Teamgeist? Durch Vertrauen oder durch Druck? Durch Perspektiven oder durch Angst? Durch Investitionen in Menschen oder durch permanente Sparprogramme?




Unsere Markenidentität steht unter Druck. Bild erstellt mit KI Microsoft 365 Copilot

## China als Zukunftsmodell – und Deutschland?

Während hierzulande der Rotstift angesetzt wird, wird das Chinageschäft mehr und mehr als Zukunftsmodell dargestellt:
„Künftig werden wir unsere Lokalisierung weiter vertiefen – indem wir dort mehr Fahrzeuge entwickeln und produzieren und China zunehmend als Innovationsquelle für Mercedes-Benz weltweit nutzen."

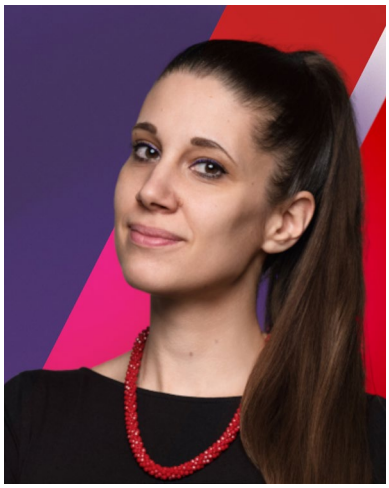
Natürlich braucht ein globaler Konzern starke internationale Märkte. Doch viele Beschäftigte stellen sich die berechtigte Frage:
Wo bleibt das klare Bekenntnis zum Standort Deutschland?
Wenn künftig mehr Entwicklung, mehr Produktion und mehr Innovation in China stattfinden sollen - was bedeutet das langfristig für die deutschen Standorte? Was bedeutet es für die nächste Generation von Fachkräften? Für Auszubildende? Für unsere Beschäftigungssicherung?

Immer mehr Kolleginnen und Kollegen haben den Eindruck, dass Deutschland vom Innovationsmotor immer stärker zum Kostenfaktor erklärt wird.

## Viele kleine Schritte, ein tiefgreifender Wandel

Die Entwicklung der vergangenen Jahre verstärkt diesen Eindruck. Erst NLP-P, dann weitere versteckte Sparprogramme. Outsourcing, wo immer es möglich erscheint. Bereiche werden verkleinert, Aufgaben verlagert, externe Einstellungen drastisch reduziert. Die kaufmännische Berufsausbildung soll abgeschafft werden. Junge Menschen erhalten immer weniger Chancen auf einen Einstieg in den Konzern. Keine einzelne Maßnahme verändert das Unternehmen grundlegend.

Doch viele kleine Schritte können in ihrer Summe einen tiefgreifenden Wandel bewirken.
Und genau das macht vielen Beschäftigten Sorgen. Denn Mercedes-Benz ist weit mehr als eine Marke. Mercedes-Benz steht für industrielle Kompetenz, technische Innovation, hochwertige Arbeitsplätze und soziale Verantwortung. Das Unternehmen hat das Automobil erfunden und über Jahrzehnte bewiesen, dass wirtschaftlicher Erfolg und soziale Verantwortung keine Gegensätze sein müssen. Doch dieser Anspruch gerät zunehmend unter Druck.



## Schutz braucht eine starke Stimme

Noch schützen Tarifverträge, Mitbestimmung und Beschäftigungssicherungen die Belegschaft vor den schlimmsten Verwerfungen. Noch gibt es starke Betriebsrät*innen und eine starke Industriegewerkschaft Metall. Doch diese Schutzmechanismen fallen nicht vom Himmel.
Sie wurden jahrzehntelang erkämpft und müssen jetzt wieder verteidigt werden.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht, ob die Herausforderungen groß sind. Das sind sie.
Die entscheidende Frage lautet: Schauen wir zu oder gestalten wir mit?
Wer glaubt, andere würden unsere Arbeitsplätze, unsere Standorte und unsere Zukunft sichern, wird am Ende enttäuscht werden. Die Geschichte der Arbeitnehmer*innenbewegung zeigt: Fortschritt entsteht dort, wo Beschäftigte gemeinsam für ihre Interessen eintreten.

Eine Zukunft ohne den „Daimler“ im Ländle?
Für viele unvorstellbar.
Damit die Zukunft auch bleibt, müssen wir jetzt handeln. Nicht morgen. Nicht irgendwann.
Jetzt.

Es geht um unsere Arbeitsplätze.
Um unsere Qualifizierung.
Um unsere Standorte.
Um unsere Zukunft.
Und um unseren Stern.

**Isabelle Ehrlich**
**IG Metall Fraktionsvorsitzende und Betriebsrätin**

**Weitere Infos**
über den QR-Code im Intranet:

Hier geht's zum Artikel

*Quelle Mercedes-Benz unterstreicht Chinas strategische Schlüsselrolle auf der Auto China 2026 | Mercedes-Benz Group › Technologie › Specials

# DIENSTLICH UNTERWEGS

## – aber wessen Aufgabe ist was?

Immer häufiger arbeiten Beschäftigte tageweise an einem anderen Standort im Konzern. Das wirft sicher praktische Fragen auf. Hier die wichtigsten Punkte aus den geltenden Regelungen:



Kübra Güneş
IG Metall Betriebsrätin im Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Vielfalt

### Anreise: Wer kümmert sich?

Grundsätzlich gilt: Bei dienstlich veranlassten Einsätzen organisiert der Arbeitgeber die Anreise. Konkret heißt das:

- Notwendige Fahrten müssen ermöglicht und erstattet werden. Der erste Schritt sollte die Nutzung eines Dienst- oder Abteilungsfahrzeuges sein.
- Die Kosten öffentlicher Verkehrsmittel werden übernommen, wenn sie genutzt werden.
- Alternativen wie Taxis oder andere Mobilitätsangebote sind möglich, wenn sie sachlich begründet sind (z. B. Zeitersparnis oder fehlende ÖPNV-Verbindung).

Wichtig: Beschäftigte müssen keine eigene Lösung finden oder Mehrkosten privat tragen, wenn der Arbeitgeber den Einsatzort bestimmt.
Die Organisation – etwa über Buchungssysteme oder Freigaben – übernimmt in der Regel der zuständige Fachbereich.

### Verpflegungspauschale: Wann gibt es Geld?

Für tageweise Einsätze an anderen Orten gelten die Reisekostenregelungen:

- Verpflegungspauschalen gibt es bei Mehraufwendungen, wenn eine entsprechende Abwesenheit vorliegt.
- Die Pauschalen decken alle Verpflegungskosten (Essen, Getränke etc.) ab.
- Einzelabrechnungen sind ausgeschlossen – es gilt ausschließlich die Pauschale.
- Entscheidend ist die Dauer der Abwesenheit vom ersten Tätigkeitsort. Liegt diese über den steuerlichen Schwellen (z. B. mehr als 8 Stunden), entsteht ein Anspruch.

### Private Unterbrechungen Was ist zu beachten?

Während privaten Unterbrechungen einer Geschäftsreise entfallen die Verpflegungspauschalen. Beispiele für private Unterbrechungen:

- Umwege aus privaten Gründen
- Zwischenstopps ohne dienstlichen Bezug
- Kombination von Dienstfahrt und privaten Erledigungen

### Das bedeutet:

Wer eine dienstliche Fahrt privat unterbricht oder verändert, muss mit Kürzungen bei Pauschalen oder Erstattungen rechnen. Was heißt das für euch?

- Dienstliche Einsätze an anderen Standorten müssen organisatorisch und finanziell abgesichert sein.
- Fahrtkosten werden in der Regel erstattet.
- Verpflegungspauschalen gibt es bei entsprechender Abwesenheit.
- Private Unterbrechungen können Ansprüche mindern.

### Wir stehen an eurer Seite

Die Regelungen sind klar: Wenn der Arbeitgeber den Einsatzort ändert, dürfen Beschäftigte keine Nachteile erleiden. Solltet ihr feststellen, dass:

- Kosten nicht übernommen werden,
- Vorgaben unklar sind,
- euch sonstige Nachteile entstehen,

wendet euch an uns. Wir unterstützen euch individuell und vertraulich. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass Flexibilität nicht zur Mehrbelastung wird.




**Deine Stimme, deine Zukunft: Entscheide selbst wer deine Ausbildung mitgestaltet.**

# JAV-WAHL 2026:

## Gestalte die Zukunft mit

Im Herbst 2026 wählen die Auszubildenden, dual Studierenden und jungen Beschäftigten der Mercedes-Benz Zentrale ihre neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Diese Wahl ist weit mehr als nur ein Kreuz auf dem Stimmzettel. Sie bietet die Möglichkeit, die Zukunft der jungen Generation im Betrieb aktiv mitzugestalten.

Die JAV ist die starke Interessenvertretung der Auszubildenden und jungen Beschäftigten. Sie vertritt eure Anliegen, Ideen und Erwartungen, setzt sich für gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ein und sorgt dafür, dass die Perspektiven junger Menschen bei wichtigen Entscheidungen Gehör finden. Gemeinsam mit dem Betriebsrat engagiert sie sich für faire Chancen, moderne Qualifizierung und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten.

Gerade in Zeiten des Wandels braucht es Menschen, die Verantwortung übernehmen und sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Umso wichtiger ist es, dass junge Beschäftigte ihre Sichtweisen, Erfahrungen und Ideen einbringen können. Die JAV bietet dafür die passende Plattform.

Mit deiner Beteiligung stärkst du die Interessenvertretung der jungen Generation und setzt ein Zeichen dafür, dass gute Ausbildung, starke Entwicklungsperspektiven und attraktive Arbeitsbedingungen eine starke Stimme verdienen.

Deine Stimme zählt.
Deine Ideen zählen.
Dein Engagement zählt.

Mach mit, unterstütze die Wahl mit deiner Stimme. Denn Zukunft entsteht nicht von allein. Sie wird von Menschen gestaltet, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen.

Bei Fragen oder Interesse rund um die JAV-Wahl steht euch der Wahlvorstand der Jugend- und Auszubildendenvertretung gerne zur Verfügung.




Bild erstellt mit KI Microsoft 365 Copilot

# SBV-WAHL 2026:

## Deine Stimme zählt: Warum die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wichtig ist

Mitbestimmung lebt vom Mitmachen. Das gilt auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Sie bietet schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten die Möglichkeit, aktiv Einfluss auf ihre Interessenvertretung zu nehmen und die Zukunft ihres Arbeitsumfeldes individuell mitzugestalten.

### Die SBV: Stimme und Unterstützung im Arbeitsalltag

Die Schwerbehindertenvertretung setzt sich für die Belange schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter ein. Sie begleitet bei Fragen rund um Teilhabe, Inklusion, Barrierefreiheit und Chancengleichheit und unterstützt Betroffene bei individuellen Anliegen. Gleichzeitig wirkt sie daran mit, dass gesetzliche Regelungen eingehalten und die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden.
Dabei versteht sich die SBV als Ansprechpartnerin auf Augenhöhe: vertraulich, unabhängig und nah an den Menschen. Sie trägt dazu bei, dass die Arbeitswelt für alle Beschäftigten zugänglich und fair gestaltet wird.

### Deshalb ist DEINE Stimme wichtig

Mit deiner Stimme entscheidest du darüber, wer eure Interessen in den kommenden Jahren vertreten soll.

Jede abgegebene Stimme ist ein Zeichen für:

- eine starke Interessenvertretung
- gelebte Inklusion im Unternehmen
- bessere Rahmenbedingungen für Betroffene
- einen respektvollen und chancengerechten Arbeitsplatz.

### Gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Eine moderne Unternehmenskultur lebt von Vielfalt. Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten leisten jeden Tag einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Die SBV trägt dazu bei, dass dieses Potenzial bestmöglich entfaltet werden kann und niemand aufgrund einer Behinderung benachteiligt wird.
Die Wahl bietet die Gelegenheit, dieses Engagement aktiv zu unterstützen und ein klares Zeichen für Zusammenhalt und gegenseitigen Respekt zu setzen.




Martin Jerg
Wahlvorstandsvorsitz der Jugend-
auszubildendenvertretung

## Bitte gehe wählen!

Wahlberechtigt sind schwerbehinderte sowie gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen.
Gestalte so die Zukunft der SBV aktiv mit. Jede Stimme zählt und trägt dazu bei, die Interessen schwerbehinderter und gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen wirksam zu vertreten.
Stärken wir gemeinsam Teilhabe, Vielfalt und Inklusion. Mache unbedingt von deinem Wahlrecht Gebrauch und beteilige dich an der SBV-Wahl.



## Über mich

Als Vertrauensperson für schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen möchte ich unterstützen, begleiten und eure Interessen wirksam vertreten. Ich kandidiere für die SBV, weil mir wichtig ist, dass niemand mit seinen Anliegen allein bleibt.

Alle sollten die Möglichkeit erhalten, ihre beruflichen Aufgaben selbstbestimmt, erfolgreich und ohne Hürden wahrzunehmen. Dafür engagiere ich mich mit Herzblut, Offenheit und Verlässlichkeit.
In meiner Arbeit möchte ich mein Knowhow besonders für die Themen Teilhabe, Inklusion, Chancengleichheit und Barrierefreiheit einsetzen. Dabei geht es mir nicht nur darum, bestehende Rechte zu sichern. Sondern auch darum, Verbesserungen aktiv voranzutreiben und Anliegen frühzeitig aufzugreifen. Eine gute Interessenvertretung bedeutet für mich zuzuhören, Lösungen zu suchen und die Belange der Betroffenen mit Nachdruck erfolgreich zu vertreten.
Zu meinen Stärken zählt auch der direkte und persönliche Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen. Ich nehme mir Zeit für dein Anliegen, höre zu und versuche, gemeinsam praktikable Wege zu finden. Dabei ist mir ein vertrauliches, respektvolles Miteinander ebenso wichtig wie eine konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten.

Ich möchte dazu beitragen, dass die Arbeitswelt für alle Beschäftigten fair, inklusiv und zukunftsfähig gestaltet ist. Deshalb kandidiere ich für die Schwerbehindertenvertretung, als Vertrauensperson der Schwerbehinderten und Gleichgestellten, und freue mich über euer Vertrauen und deine Stimme bei der Wahl.

# DIGITALE ARBEIT GEMEINSAM GESTALTEN



Patrizia Sickinger
Betriebsrätin Team IG Metall, stellvertr. Vorsitzende ITK-Ausschuss

Die Digitalisierung verändert Arbeitsplätze, Abläufe und Kommunikation. Neue IT-Systeme, flexible Cloud-Lösungen und erweiterte datenbasierte Anwendungen eröffnen viele Möglichkeiten. Zugleich werfen sie Fragen zu Datenschutz, Transparenz und fairen Arbeitsbedingungen auf. Dazu kommt die rasante Entwicklung der künstlichen Intelligenz.
Der Ausschuss für Informationstechnologie (IT), Künstliche Intelligenz (KI) und Digitalisierung - kurz ITK-Ausschuss - ist dabei die fachliche Anlaufstelle und begleitet die zugehörigen Entwicklungen aus Sicht der Beschäftigten. Der ITK-Ausschuss besteht aus neun Mitgliedern aus verschiedenen Fachbereichen und mit unterschiedlichen Hintergründen.

## Unsere Aufgaben

- Neue und geänderte IT-Systeme, Vorhaben und KI-Anwendungen müssen dem Betriebsrat frühzeitig vorgestellt werden und wir bewerten im Sinne der Mitbestimmung, ob gesetzliche Vorgaben eingehalten werden.
- Bei Veränderungen der Arbeitsabläufe untersuchen wir die Auswirkungen auf die Beschäftigten sowie den nötigen Qualifizierungsbedarf.
- Wir hinterfragen, welche Daten tatsächlich benötigt und zu welchem Zweck sie verarbeitet werden und wer darauf zugreifen darf.
- Im Interesse des Datenschutzes prüfen wir Speicherfristen und welche Auswertungen oder Rückschlüsse aus den Daten möglich sind.
- Wir begleiten Pilotprojekte und die Einführung neuer Technologien von Beginn an.
- Wir gestalten mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen und Schutzregelungen. Gleichzeitig achten wir darauf, dass diese im betrieblichen Alltag eingehalten werden.

Wichtig dabei: Jegliche Systeme, die an mehreren Standorten im Konzern eingesetzt werden, können nicht allein vom Betriebsrat der Zentrale behandelt werden.

Je nach standortübergreifender Nutzung werden sie im Gesamt- oder auch im Konzernbetriebsrat diskutiert. Unser Ziel ist eine digitale Arbeitswelt, in der Innovation, Schutzrechte und Beteiligung zusammengehören.

## Herausforderungen im ITK

Je früher ein Vorhaben vorgestellt wird, desto eher können Hinweise aus der Praxis aufgenommen werden. Sind Technik und Prozesse bereits vollständig festgelegt, werden sinnvolle Korrekturen oft schwieriger.
Deshalb setzen wir uns für eine Beteiligung des Betriebsrates bereits in der Planungs- und Pilotphase ein. Frühe Beteiligung schafft bessere Lösungen!
KI-Werkzeuge werden immer häufiger Teil unseres Arbeitsalltags. Sie können sinnvoll unterstützen, sind aber nicht unfehlbar. Deshalb braucht es klare Einsatzregeln und Menschen, die Ergebnisse beurteilen können. Besonders aufmerksam sind wir, wenn personenbezogene Daten eine Rolle spielen.
Der Einsatz neuer Technologien braucht klare Regeln: Transparente und nachvollziehbare Ergebnisse, wirksamen Datenschutz, klare Verantwortlichkeiten und passende Qualifizierung für die Beschäftigten.

## Was uns wichtig ist

Wir stellen die Interessen der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Unsere Aufgabe ist es, die Sicht der Beschäftigten einzubringen und nachzufragen. Wir hören zu, stellen konkrete Fragen und suchen gemeinsam nach tragfähigen Lösungen. Neue Technik soll die Arbeit erleichtern, nachvollziehbar bleiben und die Rechte der Beschäftigten respektieren.

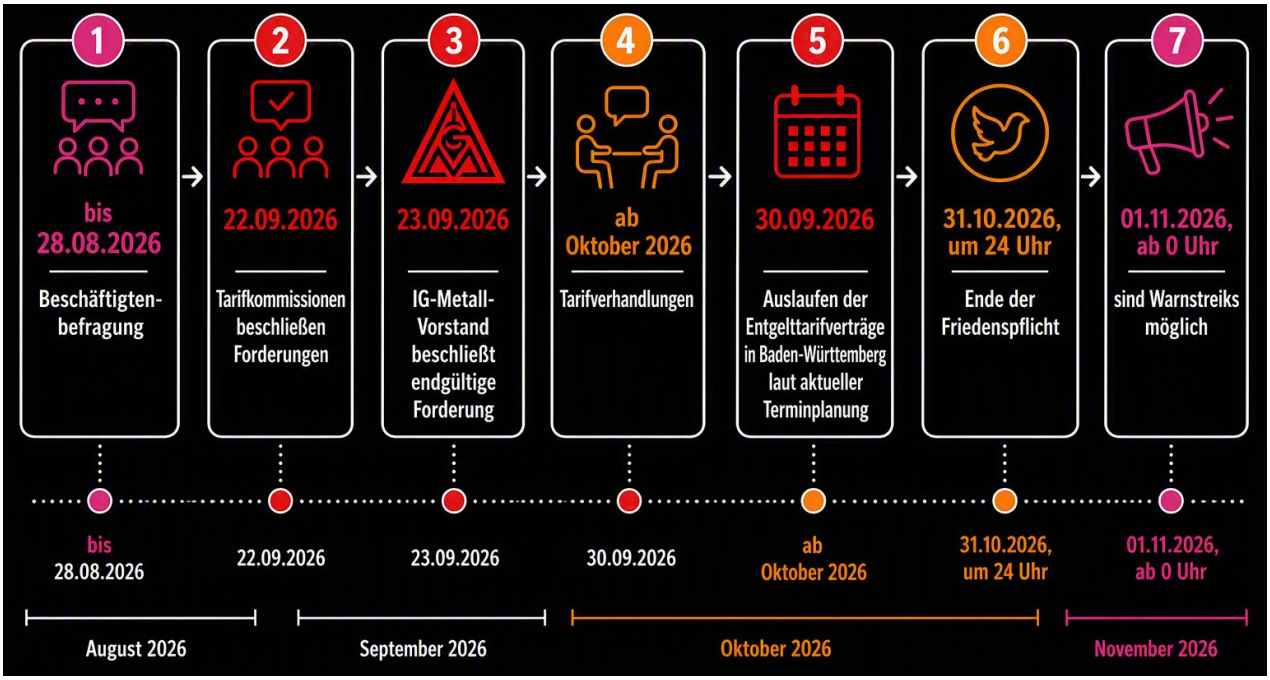
# ARBEITSPLÄTZE VERNICHTEN ODER ZUKUNFT GESTALTEN?

## Gemeinsam stark in die Tarifrunde

Im Herbst dieses Jahres beginnt die nächste Tarifrunde für rund 3,8 Millionen Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie. Auch für uns bei Mercedes-Benz in der Zentrale Stuttgart geht es um viel: faire Entgelte, sichere Arbeitsplätze, verlässliche Standortzusagen und gute Arbeitsbedingungen in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen.

Auch in der Presse lesen wir täglich, wie unterschiedlich die Lage in den Betrieben ist. Manche Unternehmen stehen wirtschaftlich unter Druck, andere erzielen weiterhin gute Ergebnisse. Deshalb brauchen wir Lösungen, die der jeweiligen Situation gerecht werden – aber keinen pauschalen Verzicht der Beschäftigten.
Die Transformation kann nur gelingen, wenn Unternehmen investieren, Beschäftigung sichern und die Menschen an der Entwicklung beteiligen.

Im Vorfeld der Tarifrunde sorgen Berichte über mögliche Verlagerungen und Werksschließungen sowie Forderungen nach längeren Arbeitszeiten für Verunsicherung in der Belegschaft. Auch wenn viele Informationen bislang auf Spekulationen und Medienberichten beruhen, werden entsprechende Aussagen von vielen Beschäftigten als Druckmittel wahrgenommen.




Möglicher Transformationsprozess



Bettina Stadtmüller
Betriebsrätin Team IG Metall

## Respekt, Verlässlichkeit, Vertraulichkeit

Wenn populistische Angstmache die fairen Verhandlungen ersetzt, hat das nichts mit Kommunikation auf Augenhöhe zu tun! Gerade jetzt sind Verhandlungen wichtiger und zielführender als öffentliche Drohkulissen.

Im Mittelpunkt der bisherigen Diskussion stehen die Beschäftigungs- und Standortsicherung, dauerhafte Entgelterhöhungen sowie höhere Ausbildungsvergütungen. Gerade bei Mercedes-Benz ist entscheidend, dass Zukunftstechnologien, Qualifizierung und neue Produkte auch langfristig. Beschäftigung in Deutschland und damit auch am Standort Stuttgart ermöglichen.
Unsere Erfahrung zeigt: Gute Tarifverträge entstehen nur durch Beteiligung, Zusammenhalt und die Bereitschaft vieler Menschen, gemeinsam für ihre Interessen einzustehen!

Je mehr Beschäftigte Mitglied der IG Metall sind, desto stärker ist unsere Stimme am Verhandlungstisch. Eine starke Mitgliederzahl hilft uns, Arbeitsplätze zu schützen und gute Arbeitsbedingungen auch für die Zukunft durchzusetzen.
In dieser Tarifrunde geht es um viel: Arbeitsplätze streichen oder Zukunft gestalten?
Wenn du Sicherheit, Fairness und Mitbestimmung stärken möchtest, sicherst du mit deiner IG Metall Mitgliedschaft unsere gemeinsame Verhandlungskraft.

**Weitere Infos**
über den QR-Code
im Intranet:

IG Metall @ Zentrale

# "LET'S TALK!"

## Mediation@Mercedes-Benz

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag dazu. Überall, wo Menschen miteinander arbeiten, können unterschiedliche Meinungen, Erwartungen oder Missverständnisse entstehen. Das ist ganz normal. Wichtig ist, wie wir damit umgehen.
Bei uns im Konzern gibt es eine Gruppe von speziell ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen, die dabei helfen, Konflikte frühzeitig und respektvoll zu klären: die Mediations-Community.
Sie setzt sich dafür ein, dass Spannungen nicht größer werden, sondern gelöst werden können: vertraulich, freiwillig und auf Augenhöhe. Im Gespräch mit unserer Together-Redaktion erzählen die Mediatorinnen und Mediatoren, was sie antreibt, wie eine Mediation abläuft und warum sie sich wünschen, dass niemand mit Konflikten allein bleibt.

**Weitere Infos**
über den QR-Code im Intranet:

Mediation@Mercedes-Benz
Inhouse Konfliktberatung

**TOGETHER: Welche Hürden seht ihr im Umgang mit Konflikten, konkret: Was nervt und was hilft?**

Mediations-Community: Die größte Hürde ist oft, dass Konflikte zu lange warten müssen, bevor sie angesprochen werden.
Viele hoffen, dass sich ein Problem von selbst löst, aber das passiert selten. Wir wünschen uns, dass Kolleginnen und Kollegen früher auf uns zukommen, sobald sie merken, dass etwas nicht mehr rund läuft. Dann können wir gemeinsam viel leichter eine gute Lösung finden.

**TOGETHER: Ihr sagt, Konflikte sind etwas Normales und sollten Thema sein.
Tabu oder Talk – wie geht ihr damit um?**

Mediations-Community: Ja, Konflikte gehören ganz selbstverständlich zum Arbeitsleben dazu. Unterschiedliche Meinungen oder Bedürfnisse gibt es überall, das ist völlig normal. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen. Wir erleben oft, dass Kolleginnen und Kollegen erleichtert sind, wenn sie merken: Ich bin mit meinem Problem nicht allein und es ist okay, darüber zu sprechen. Konflikte sind kein Zeichen von Schwäche, sondern eine Chance, Dinge zu klären und das Miteinander zu stärken.

**TOGETHER: Ihr betont, dass ihr Konflikte frühzeitig lösen wollt. Was passiert, wenn sich jemand bei euch meldet, was läuft ab, wenn's ernst wird?**

Mediations-Community: Wenn sich jemand an uns wendet, hören wir zuerst aufmerksam zu.
Wir besprechen gemeinsam, worum es geht und ob eine Mediation der richtige Weg ist. Wenn ja, laden wir die beteiligten Personen zu einem vertraulichen Gespräch ein. Wir sind dabei neutral. Es geht nicht um Schuld, sondern darum, wieder Verständnis füreinander zu entwickeln. Gemeinsam suchen wir Wege, wie die Zusammenarbeit wieder gut gelingen kann.




Mediations-Community Mercedes-Benz

**TOGETHER: Wer erfährt von einer Mediation? Safe Space oder Flurfunk?**

Mediations-Community: Ja, die Mediation ist vertraulich. Alles, was im Gespräch gesagt wird, bleibt unter den Teilnehmenden und den Mediator*innen. Wir unterliegen der Verschwiegenheitspflicht, das ist auch im Mediationsgesetz festgelegt. Ohne Zustimmung der Beteiligten erfährt niemand, worüber gesprochen wurde, auch keine Führungskraft oder andere Stelle.

**TOGETHER: Was treibt euch als Mediations-Community an, dieses Ehrenamt zu übernehmen?**

Mediations-Community: Wir wissen aus eigener Erfahrung, wie viel Energie ungelöste Konflikte kosten, für jede und jeden Einzelnen, aber auch für Teams und ganze Bereiche. Unsere Motivation ist es, Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, diese Belastung loszuwerden. Wir möchten helfen, wieder miteinander ins Gespräch zu kommen, Vertrauen aufzubauen und gemeinsame Lösungen zu finden. Denn ein gutes Miteinander macht die Arbeit leichter. Und das spürt man.

**TOGETHER: Wie seid ihr zur Mediation gekommen?**

Mediations-Community: Viele von uns haben im eigenen Arbeitsalltag erlebt, wie schwierig Konflikte sein können, aber auch, wie befreiend es ist, wenn sie gelöst werden. Das hat uns motiviert, uns zur Mediatorin oder zum Mediator ausbilden zu lassen. Wir kommen aus ganz unterschiedlichen Bereichen, aus Legal, dem Finanzbereich, der Entwicklung oder dem Vertrieb, und teilen dieselbe Leidenschaft: Menschen helfen, wieder miteinander zu reden.

**TOGETHER: Wer steckt hinter der Mediations-Community bei Mercedes-Benz, Gesichter, Stories, Vibes… wer seid ihr?**

Mediations-Community: Wir sind Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Standorten und Bereichen von Mercedes-Benz. Auf unserer Seite im Social Intranet Mediation@Mercedes-Benz stellen wir uns mit persönlichen Steckbriefen vor. So können alle sehen, wer in der Nähe ist und sich direkt an uns wenden.

**TOGETHER: Wie kann man euch erreichen oder mehr über euch erfahren?**

Mediations-Community: Ganz einfach:
Folgt uns im Social Intranet auf unserer Seite Mediation@Mercedes-Benz. Dort findet ihr aktuelle Informationen, Gedankenanstöße, Erfahrungsberichte und natürlich alle Steckbriefe der Mediatorinnen und Mediatoren. Wir unterstützen euch bei internen Konflikten. Denn wir glauben:
Nur gemeinsam – together – gelingt gutes Miteinander.

*„Konflikte sind kein Zeichen von Schwäche, sondern eine Chance, Dinge zu klären und das Miteinander zu stärken."*



# FREIE PLÄTZE NUTZEN, FAMILIEN ENTLASTEN

## Kinderbetreuung bei Mercedes-Benz

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt viele Beschäftigte täglich vor große Herausforderungen. Umso erfreulicher ist die aktuelle Situation bei Mercedes-Benz:
In mehreren Sternchen-Kindertagesstätten sowie bei verschiedenen Kita-Belegplätzen im Raum Stuttgart sind derzeit freie Plätze verfügbar.

### Familienfreundliche Angebote für Beschäftigte

Mercedes-Benz unterstützt seine Beschäftigten seit vielen Jahren mit einem umfangreichen Betreuungsangebot.
Dazu gehören betriebliche „Sternchen-Kitas“, reservierte Belegplätze bei externen Einrichtungen, Ferienangebote für Kinder sowie Beratungsleistungen rund um Familien- und Betreuungsthemen. Unterstützt wird das Angebot durch den Kooperationspartner famPLUS. Im Raum Stuttgart stehen Sternchen-Kitas unter anderem in Untertürkheim, Vaihingen, Möhringen und Esslingen-Mettingen zur Verfügung.
Kurze Wege zum Arbeitsplatz erleichtern dabei den Familienalltag und schaffen zusätzliche Flexibilität.
Deutschlandweit bietet Mercedes-Benz rund 590 Betreuungsplätze in elf betrieblichen Kindertagesstätten sowie mehr als 160 Belegplätze bei externen Einrichtungen an.



Altersgerechte Räumlichkeiten, kreative Aktivitäten, Bewegung und soziale Interaktion. Bildquelle: Magnific

## Aktuell gute Chancen auf einen Betreuungsplatz

Während Betreuungsplätze in der Vergangenheit oft nur schwer zu erhalten waren, stehen derzeit in mehreren Einrichtungen freie Plätze zur Verfügung. Teilweise übersteigt das Platzangebot sogar die Nachfrage.
Familien, die bisher keinen Platz erhalten haben oder aufgrund der angespannten Situation auf eine Bewerbung verzichtet haben, sollten die aktuellen Möglichkeiten prüfen. Die Chancen auf einen Betreuungsplatz sind derzeit so gut wie lange nicht.

## So werden die Plätze vergeben

Voraussetzung für die Aufnahme ist, dass mindestens ein Elternteil bei der Mercedes-Benz Group AG oder der Mercedes-Benz AG beschäftigt ist.
Bei der Vergabe gelten festgelegte Prioritäten:

- Geschwisterkinder und Beschäftigte aus Zentralbereichen
- Soziale Härtefälle oder besondere familiäre Situationen
- Beschäftigte aus Tochtergesellschaften und Niederlassungen bei freien Kapazitäten

Unterschieden wird zwischen Krippenplätzen für Kinder unter drei Jahren und Kindergartenplätzen für Kinder ab drei Jahren. Ziel der Einrichtungen ist eine möglichst langfristige Betreuung und damit mehr Planungssicherheit für Familien.



Kübra Güneş
IG Metall Betriebsrätin im Ausschuss
für Soziales, Gleichstellung und Vielfalt

## famPLUS unterstützt bei individuellen Lösungen

Nicht jede Betreuungssituation lässt sich über einen Kita-Platz lösen.
Deshalb unterstützt famPLUS Beschäftigte kostenlos bei der Suche nach individuellen Lösungen und vermittelt unter anderem:

- Tagesmütter und Tagesväter
- Babysitter
- Au-pairs
- Leihgroßeltern
- Ferienbetreuung

In ausgewählten Regionen werden zudem Notfallbetreuungen angeboten. Auch für betriebliche Veranstaltungen kann eine professionelle Kinderbetreuung organisiert werden.

## Unterstützung auch in den Schulferien

Für schulpflichtige Kinder bietet die SG Stern regelmäßig Sportcamps und Freizeitangebote an. Ergänzt wird das Programm durch den SG Stern Kids Club mit Aktivitäten wie Bouldern, Trampolinspringen oder Zumba.

## Informationen im Social Intranet

Weiterführende Informationen zu Betreuungsangeboten, Ansprechpartnern, Anmeldeverfahren und freien Plätzen finden Beschäftigte im Social Intranet.

## Unser Tipp für Familien

Die aktuell verfügbaren Kita- und Betreuungsplätze bieten vielen Familien die Chance auf mehr Planungssicherheit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir empfehlen daher allen Kolleginnen und Kollegen mit Betreuungsbedarf, sich über die bestehenden Angebote zu informieren und frühzeitig Kontakt aufzunehmen.

# MEHR FREIHEIT. MEHR VERANTWORTUNG. MEHR ZUSAMMENHALT.

## Freiheit braucht Beteiligung

– oder: Warum Ebene 4 Executives weiterhin durch Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat sowie IG Metall vertreten werden und weshalb Beteiligung gerade in diesem Modell wichtig bleibt.

Das E4-Executive-Modell bietet mehr Eigenverantwortung, individuellere Konditionen und eine stärkere Orientierung an Führungssystemen.
Doch wer mehr individuell gestaltet, braucht klare kollektive Leitplanken.
Viele Kolleginnen und Kollegen der Ebene 4 kennen die Situation: Im Arbeitsalltag wird E4E oft als „außertariflich“ beschrieben. Das führt schnell zum Eindruck, man stehe außerhalb tariflicher Regelungen, der betrieblichen Mitbestimmung oder gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Dieser Eindruck ist nachvollziehbar, aber schlichtweg falsch.
E4E ist kein rechtsfreier Raum und kein rein individuell gesetztes Konditionenmodell. Es basiert auf einem eigenen Tarifvertrag und einer Gesamtbetriebsvereinbarung.
Auch ein Modell mit mehr Freiheit braucht verbindliche Regeln, Schutzmechanismen und Interessenvertretung.

## Die zentrale Botschaft: E4E sind keine „leitenden Angestellten“

E4 Executives sind keine leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.
Entscheidend ist nicht die Bezeichnung „Executive“, sondern die rechtliche Einordnung nach § 5 Abs. 3 BetrVG.
Wer nicht zu den leitenden Angestellten gehört, wird durch den Betriebsrat vertreten, ist bei Betriebsratswahlen wahlberechtigt und kann sich mit Anliegen an den Betriebsrat wenden. E4E stehen also nicht außerhalb der betrieblichen Interessenvertretung.
Sie sind Teil der Belegschaft – mit besonderen Konditionen, aber weiterhin mit kollektiver Vertretung durch Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und IG Metall.

## Was regelt der Tarifvertrag?

Der Tarifvertrag bildet die Grundlage des E4E-Modells. Er beschreibt den tariflichen Rahmen, auf dessen Basis besondere Konditionen für E4 Executive vereinbart wurden. Dazu gehören Fragen des Geltungsbereichs, grundlegende Schutzmechanismen und tarifliche Bezugspunkte, die für diese Beschäftigtengruppe weiterhin Bedeutung haben.
E4E wurde nicht dadurch geschaffen, dass Tarifbindung einfach verlassen wurde. Vielmehr wurde für diese Gruppe ein eigener tariflicher Rahmen vereinbart. E4E bedeutet also nicht: „Tarif spielt keine Rolle mehr. “
Es bedeutet: Für diese Beschäftigtengruppe gelten besondere, abweichende und eigenständige tarifliche Regelungen.

## Was regelt die Gesamtbetriebsvereinbarung?

Während der Tarifvertrag den grundlegenden Rahmen setzt, konkretisiert die Gesamtbetriebsvereinbarung GBV 107.0 "Konditionenpaket Ebene 4 Executive". (Weiterführende Informationen zum Gesamtpaket finden sich im Social Intranet.)

Sie beschreibt, wie das Modell im Unternehmen ausgestaltet wird – etwa bei Arbeitszeit, Vergütungssystematik, jährlicher Einkommensentwicklung, Altersversorgung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Dienstwagenregelungen und weiteren Konditionen.
Ein zentrales Element ist die Arbeitszeitgestaltung. E4 Executive behalten ihre individuell vereinbarte vertragliche Arbeitszeit. Gleichzeitig entfällt im Modell die klassische Saldierung von Arbeitszeitkonten. Arbeits-, Mehrarbeits-, Reise- und Bereitschaftszeiten werden grundsätzlich durch das Konditionenpaket abgegolten. Das bedeutet mehr Eigenverantwortung – aber auch ein höheres persönliches Steuerungs- und Belastungsrisiko.
Auch die Vergütung folgt einer besonderen Logik. Das Einkommen setzt sich aus einem festen Bestandteil, der Base, und einem variablen Bestandteil, dem Bonus, zusammen.



Dynamik und Verantwortung im Einklang.

Die jährliche Gehaltsentwicklung erfolgt nicht automatisch über prozentuale Tariferhöhungen wie bei tarifgebundenen Beschäftigten. Stattdessen legt das Unternehmen jährlich ein Erhöhungsbudget fest. Dabei werden unter anderem tarifliche Entgeltentwicklung, wirtschaftliche Lage und Marktentwicklung berücksichtigt.
Starke Tarifabschlüsse bleiben wichtig: Auch wenn E4 Executive keine automatische tarifliche Entgelterhöhung erhalten, wirken Tarifergebnisse als wichtiger Referenzpunkt für Gehaltsentwicklungen im Unternehmen insgesamt.

## Typische Fragen – klare Antworten

**„Bin ich als E4 Executive überhaupt vom Betriebsrat vertreten?“**

Ja, sofern du kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG bist. In der Praxis sind E4 Executive in aller Regel weiterhin Beschäftigte im Sinne des Betriebsverfassungsrechts. Damit ist der Betriebsrat zuständig.

**"Kann ich als E4 Executive Mitglied der IG Metall sein?"**

Ja. Eine Mitgliedschaft in der IG Metall ist nicht auf tarifliche Beschäftigte im klassischen Sinne beschränkt. Auch außertarifliche Beschäftigte, Führungskräfte und E4 Executive können Mitglied werden und sich einbringen.

**"Bin ich als E4E wirklich 'außertariflich'? "**

Der Begriff wird häufig verwendet, ist aber missverständlich. E4 Executive nehmen nicht automatisch an den klassischen tariflichen Entgelterhöhungen teil. Gleichzeitig basiert das Modell selbst auf einem eigenen Tarifvertrag und einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Es ist also kein tarifloser Zustand.

**"Warum sollte ich Mitglied der IG Metall sein, wenn ich keine automatische Tariferhöhung bekomme?"**

Weil Tarifabschlüsse eine wichtige Referenz für die Gehaltsentwicklung im E4E-System bilden. Außerdem verhandelt und sichert die IG Metall nicht nur Entgelterhöhungen, sondern auch Rahmenbedingungen, Schutzrechte - wie zum Beispiel den Alterskündigungsschutz ab dem 53. Lebensjahr - und kollektive Leitplanken. Gerade in einem Modell mit mehr individueller Bewertung ist das wichtig.

**"Was ist der Vorteil kollektiver Interessenvertretung für E4E?"**

Je stärker Gehalt, Arbeitszeit und Performance individualisiert werden, desto wichtiger werden kollektive Rahmenbedingungen. Ohne Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Mitbestimmung bestünde das Risiko, dass zentrale Fragen ausschließlich durch das Unternehmen definiert werden. Kollektive Interessenvertretung sorgt dafür, dass Beschäftigte nicht allein auf individuelle Verhandlungsmacht angewiesen sind.



Bildquelle: Magnific



Lucas Merkel
Betriebsratsvorsitzender MB Zentrale

## Warum Engagement wichtig bleibt

E4 Executive sind von vielen aktuellen Themen unmittelbar betroffen:
Mobile Arbeit, Desk-Sharing, Präsenzvorgaben, Arbeitszeitbelastung, Performance-Systeme, Gehaltsrunden, Umorganisationen, Versetzungen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gerade deshalb ist es wichtig, dass diese Perspektive sichtbar wird. Betriebsversammlungen, Vertrauenskörperarbeit und gewerkschaftliche Diskussionen sind keine Formate nur für tarifliche Sachbearbeiter*innen und Ebene 4 Tarif. Sie sind Orte, an denen Beschäftigte Interessen bündeln, Fragen stellen, Positionen entwickeln und Einfluss nehmen können.
Wer nicht beteiligt ist, wird seltener gehört. Wer sich organisiert, stärkt nicht nur die eigene Position, sondern auch die Verhandlungskraft der gesamten Belegschaft.
Das gilt besonders für E4E. Denn diese Gruppe bewegt sich zwischen individueller Führungsverantwortung und kollektiver Beschäftigteninteressenvertretung.
Genau deshalb braucht sie beides:
Eigenverantwortung im Arbeitsalltag und starke kollektive Leitplanken.

## Fazit: Freiheit braucht Beteiligung

E4 Executive bedeutet mehr Freiheit, mehr individuelle Verantwortung und eine besondere Vergütungssystematik. Es bedeutet aber nicht, außerhalb der Zuständigkeit von Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und IG Metall zu stehen.
Das E4E-Modell wurde durch Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung etabliert. Es ist damit Ausdruck kollektiver Gestaltung – nicht deren Ende.
Je individueller Gehalt, Arbeitszeit und Performance geregelt werden, desto wichtiger sind starke kollektive Leitplanken.
Deshalb lohnt es sich auch für E4 Executive, die eigene Rolle neu einzuordnen: nicht als Beschäftigte außerhalb der Interessenvertretung, sondern als Teil einer Belegschaft, deren Bedingungen nur dann wirksam gestaltet werden können, wenn sich möglichst viele beteiligen.

Betriebsrat und IG Metall sind auch für E4 Executive wichtige Ansprechpartner – bei individuellen Fragen, bei grundsätzlichen Themen und bei der gemeinsamen Gestaltung guter Arbeitsbedingungen.

E4E Gesamtpaket


YOU NEVER
WORK ALONE.
Die besten Teams gewinnen gemeinsam.
Die stärksten Belegschaften auch.
#teamIGM
GEMEINSAM STÄRKER
SOLIDARITÄT GEWINNT
IG Metall @ Zentrale
erstellt mit KI Microsoft 365 Copilot