scheibenwischer

Klare Sicht für das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Forschung und Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 379 | Oktober 2026

ZUKUNFTSSICHERUNG?

Wer von uns Beiträge erwartet, muss unsere Zukunft sichern!

In dieser Ausgabe:
Kalender



WIR SIND VIELE! Das ist unsere Stärke.

Werkzeugbau – Zukunft statt Fremdvergabe
Aufgeschoben ist nicht aufgehoben
Seite 12-13

Jobkompass:
Respekt sieht anders aus!
Seite 14-15

Wahlen stehen an:
Jugend- und Auszubildendenvertretung
Schwerbehindertenvertretung
Seite 24-27

Mercedes-Benz
BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim

Aus dem Inhalt:

Produktivitätsoffensive bei Mercedes-Benz
Seite 4-5

Aktionstage – Gemeinsam für unsere Zukunft
Seite 6-7

Betriebsversammlung Q3 / 2026 –
Die Botschaft der Belegschaft war unüberhörbar
Seite 8-10

Industrialisierung des ISG 2.1
Neue Perspektiven für die Beschäftigten
Seite 11

Werkzeugbau braucht Zukunft statt Fremdvergabe
Aufgeschoben ist nicht aufgehoben
Seite 12-13

Jobkompass: Respekt sieht anders aus!
Seite 14-15

Schluss mit dem „Privat-Handy-Zwang“!
Warum dein Smartphone nicht dem Betrieb gehört
Seite 16-17

Aktion „Schenk einen Apfel“
Seite 18

Tarifrunde 2026
Kaufkraft stärken. Arbeitsplätze sichern.
Seite 19-23

SBV-Wahl 2026
Eine starke Stimme für Teilhabe und gute Arbeit
Seite 24-25

Jugendversammlung 2026
160 neue Auszubildende – die JAV hat viel vor
Seite 26-27

JAV-Wahlen 2026
Deine Stimme. Deine JAV. Deine Zukunft.
Seite 27

Tarifverhandlung 2026 –
Gute Arbeit. Gutes Leben.
Seite 28

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

selten war eine Ausgabe unseres Scheibenwischers so stark von einer Frage geprägt wie diese: **Worauf können wir noch vertrauen, wenn es um die Zukunft unserer Arbeitsplätze, unserer Standorte und unseres Unternehmens geht?**

In den vergangenen Wochen wurde viel über **Kosten, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit** gesprochen. Die Forderungen der Unternehmensleitung sind bekannt. **Mehr Arbeit, Einschnitte bei Leistungen** und gleichzeitig **Diskussionen über Verlagerungen sowie den Abbau von Beschäftigung** sorgen bei vielen Kolleginnen und Kollegen für Verunsicherung. Denn Vertrauen entsteht nicht durch immer neue Forderungen. Es entsteht dort, **wo Verantwortung auf Gegenseitigkeit** beruht. Die Menschen in diesem Unternehmen sind bereit, ihren Beitrag zu leisten. Sie erwarten aber zu Recht, dass auch das Unternehmen verlässlich Verantwortung für die **Zukunft seiner Standorte und Beschäftigten** übernimmt.

Die **Centerversammlungen**, die **DGB-Kundgebung in Stuttgart** und insbesondere die **Betriebsversammlung am 28. September** haben gezeigt, wie groß das Bedürfnis nach **Klarheit, Verlässlichkeit und Perspektiven** ist. Tausende Kolleginnen und Kollegen haben ihre Fragen gestellt, ihre Sorgen formuliert und deutlich gemacht, was sie von der Unternehmensleitung erwarten. Ihre Botschaft war unüberhörbar: **Vertrauen braucht mehr als Worte. Es braucht Produkte, Investitionen, Innovationen und verbindliche Perspektiven.**

Ob Vertrauen trägt, entscheidet sich vor allem im Arbeitsalltag. Das gilt auch für das mobile Arbeiten. Die neue Regelung bringt **mehr Präsenz und weniger Flexibilität** – und enttäuscht damit viele Beschäftigte. Der Betriebsrat sieht das kritisch. Unter schwierigen Bedingungen hat er dennoch einen **verbindlichen Rahmen** gesichert, der mobiles Arbeiten weiterhin ermöglicht und weitere Verschlechterungen begrenzt. Doch klar ist auch: Wer Vertrauen erhalten will, darf erprobte Arbeitsbedingungen nicht ohne Not infrage stellen.

Auch die angekündigte Neuauflage des **freiwilligen Abfindungsprogramms** wirft die Frage auf, wie verlässlich die Zukunftsversprechen des Unternehmens sind. Zwar bleibt es bei der **Freiwilligkeit – niemand muss gehen.** Dennoch bleibt ein Widerspruch: Während über **Zukunft, Wachstum und Transformation** gesprochen wird, werden zugleich weitere Instrumente zum **Personalabbau** aktiviert. So lässt sich verloren gegangenes **Vertrauen** nicht zurückgewinnen. Der Fokus darf nicht nur darauf liegen, wie Beschäftigte das Unternehmen verlassen, sondern muss vor allem darauf gerichtet sein, wie diejenigen, die bleiben, eine langfristige und sichere Zukunft erhalten. Doch davon ist aktuell wenig zu erkennen.



Diese Ausgabe zeigt aber auch, worauf Vertrauen wachsen kann. Mit der **Industrialisierung des ISG 2.1** und den **Planungen für die nächsten Produkte** entstehen neue Perspektiven für Beschäftigte am Standort. Junge Menschen beginnen ihre **Ausbildung bei Mercedes-Benz** und vertrauen darauf, hier eine sichere berufliche Zukunft zu finden. Die **Schwerbehindertenvertretung** setzt sich für **Teilhabe und gute Arbeit** ein. Viele Kolleginnen und Kollegen engagieren sich für **Solidarität und Zusammenhalt.** All das zeigt: **Vertrauen entsteht, wenn Zukunft konkret gestaltet und Verantwortung füreinander übernommen wird.**

Hinter jeder Zahl, jeder Kennziffer und jeder Entscheidung stehen **Menschen**. Kolleginnen und Kollegen mit Familien, Plänen und der berechtigten Erwartung, **mit Respekt behandelt zu werden.** Vertrauen setzt voraus, dass ihre Interessen Gewicht haben. Deshalb dürfen **wirtschaftliche Herausforderungen niemals der einzige Maßstab für Entscheidungen sein.**

Gerade jetzt kommt es auf **Zusammenhalt und gegenseitiges Vertrauen** an. Die Herausforderungen sind groß. Aber die vergangenen Wochen haben ebenso gezeigt, welche **Kraft** entsteht, wenn Beschäftigte **zusammenstehen, sich einbringen und für ihre Interessen eintreten.**

Die Bilder der Aktionstage, die Diskussionen auf der Betriebsversammlung und die vielen Gespräche in den Bereichen erzählen dieselbe Geschichte: **Wir vertrauen auf unsere gemeinsame Stärke. Wir lassen uns nicht gegeneinander ausspielen. Wir mischen uns ein.** Denn Vertrauen heißt auch, sich aufeinander verlassen zu können. Und wir machen deutlich: **Die Zukunft dieses Unternehmens kann nur mit den Menschen gestaltet werden,** die jeden Tag ihren Beitrag zum Erfolg von Mercedes-Benz leisten.

Vertrauen wächst, wenn wir zusammenstehen. Wir sind viele. Das ist unsere Stärke.



Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender

Michael Clauss
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



©Adobe Stock: uslatar

Produktivitätsoffensive bei Mercedes-Benz: Zukunft sichern statt Beschäftigte belasten

Mercedes braucht eine Zukunftsoffensive – keine einseitige Belastungsoffensive.

40 Stunden arbeiten und nur 35 Stunden bezahlt bekommen. Kürzungen bei tariflichen Leistungen. Gleichzeitig weniger Beschäftigung und weniger Wertschöpfung in Deutschland. Über genau diese Themen wird derzeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen diskutiert. Die Unternehmensleitung spricht von einer Produktivitätsoffensive. Für viele Beschäftigte stellt sich dagegen die Frage, warum jetzt schon wieder sie den Karren aus dem Dreck ziehen sollen.

Die Herausforderungen für Mercedes-Benz sind unbestritten. Der **Wettbewerb** wird härter, vor allem in **China**. Die **Transformation zur Elektromobilität** kostet Milliarden. Gleichzeitig sind Absatz und Ergebnis zuletzt unter Druck geraten. Die Unternehmensleitung hat darauf ihre Antwort formuliert: eine umfassende **Produktivitätsoffensive**.

Während die Unternehmensleitung vor allem über **Kosten, Kennzahlen und Wettbewerbsfähigkeit** spricht, geht es für die Beschäftigten um ganz konkrete Fragen: **Was bedeutet die Produktivitätsoffensive für meinen Arbeitsplatz, meinen Arbeitsalltag und die Zukunft meines Standorts?** Denn hinter dem abstrakten Begriff „Produktivität“ stehen konkrete Maßnahmen – und diese treffen unmittelbar die Menschen, die mit ihrer täglichen Arbeit den Erfolg von Mercedes-Benz sichern.

Was fordert die Unternehmensleitung?

Die Botschaft des Unternehmens ist klar: **Die Kosten müssen sinken und die Produktivität muss steigen.** Dafür stehen unterschiedliche Maßnahmen zur Diskussion. Dazu gehören Veränderungen bei **Arbeitszeitmodellen**, Einsparungen bei **Personalkosten**, eine stärkere Nutzung von **Automatisierung** sowie die **Verlagerung** von Produktions- und Verwaltungsumfängen an günstigere Standorte.

Die 40-Stunden-Forderung: Mehr Arbeit, aber keine sichere Zukunft

Eine der **umstrittensten Forderungen** der Unternehmensleitung ist die Ausweitung der Arbeitszeit. Es geht darum, dass Beschäftigte künftig länger arbeiten sollen, ohne dass sich ihr Entgelt entsprechend erhöht. Öffentlich wird dies mit höherer Produktivität und einer besseren Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Standorte begründet. Doch genau hier setzt die Kritik vieler Beschäftigter und des Betriebsrats an. Denn die entscheidende Frage lautet: **Welches Problem soll dadurch eigentlich gelöst werden?**
Längere Arbeitszeiten schaffen **keine neuen Produkte**. Sie schaffen **keine zusätzlichen Kunden**. Und sie sorgen auch nicht dafür, dass **mehr Fahrzeuge verkauft** werden.

Gerade in Bereichen, in denen die **Auslastung** bereits heute schwankt oder **Schichten abgesagt** werden müssen, erscheint die Forderung vielen Kolleginnen und Kollegen schwer nachvollziehbar. Wenn Aufträge fehlen, führt mehr Arbeitszeit nicht automatisch zu mehr **Beschäftigung** oder mehr **Wertschöpfung**. Im Gegenteil: Arbeiten alle Beschäftigten mehr Stunden, kann derselbe Arbeitsumfang langfristig von **weniger Menschen** erledigt werden. Die Sorge vieler Beschäftigter lautet deshalb, dass die **40-Stunden-Forderung** am Ende vor allem eines bewirkt: **weniger Arbeitsplätze.**

Das eigentliche Problem: Weniger Volumen trotz möglicher Zugeständnisse

Besonders kritisch wird die Situation dadurch, dass die Diskussion um längere Arbeitszeiten nicht isoliert geführt wird. Gleichzeitig stellt das Unternehmen in Aussicht, **Produktionskapazitäten und Volumen an deutschen Standorten zu reduzieren** und Kapazitäten an kostengünstigeren Standorten auszubauen. Für viele Beschäftigte entsteht daraus ein **Widerspruch**.

Denn selbst wenn die Belegschaft **Zugeständnisse** macht, gibt es bislang **keine verbindliche Zusage**, dass Beschäftigung, Produktionsumfänge oder Wertschöpfung in Deutschland dauerhaft gesichert werden.

Genau deshalb fragen viele Kolleginnen und Kollegen: **Was erhalten die deutschen Standorte eigentlich im Gegenzug?** Wenn **Arbeitskosten sinken**, gleichzeitig aber **Produktionsumfänge verlagert** werden, dann verbessert sich möglicherweise die Bilanz. Eine **Zukunftsperspektive für die Standorte** entsteht dadurch jedoch nicht automatisch.

Kein Blankoscheck für den Abbau

Das erwarten Betriebsrat und Belegschaft von der Unternehmensleitung

- Klare Zusagen für Produkte und Investitionen
- Zukunftsperspektiven für die deutschen Standorte
- Erhalt von Beschäftigung und Wertschöpfung
- Investitionen in Innovation und Technologie
- Qualifizierung und Perspektiven für die nächste Generation
- Verbindliche Gegenleistungen für mögliche Beiträge der Belegschaft

Wer Solidarität von der Belegschaft verlangt, muss auch selbst liefern: Produkte. Investitionen. Beschäftigung. Zukunft. Wer nur auf Kosten schaut, verliert den Blick für das, was Mercedes stark gemacht hat: die Menschen im Unternehmen.
Wer Zukunft will, muss in Zukunft investieren.

Werkschließungen und Verlagerungen: Große Sorge um die Zukunft der Standorte

Noch stärker als die Diskussion um Arbeitszeit bewegt viele Beschäftigte die Frage nach der **langfristigen Zukunft der Standorte.**

Die Unternehmensleitung begründet mögliche **Verlagerungen** mit Kostenunterschieden im internationalen Wettbewerb. Gleichzeitig wird der Ausbau von Kapazitäten in **günstigeren Produktionsländern** vorangetrieben. Besonders problematisch ist dabei die Art, wie diese Debatte geführt wird: Viele Beschäftigte empfinden die Botschaft als ein **„Pistole-auf-die-Brust-Setzen“**. Im Raum steht die Drohung, dass **Werke geschlossen** oder **weitere Umfänge verlagert** werden könnten, wenn die Arbeitnehmerseite den Forderungen der Unternehmensleitung nicht zustimmt. Eine **offene Verhandlung auf Augenhöhe** sieht anders aus. Für die Beschäftigten geht es dabei nicht nur um einzelne Werke oder Hallen. Es geht um **industrielle Kompetenz**, **gewachsene Netzwerke** und jahrzehntelang aufgebautes **Know-how**. **Wertschöpfung**, die einmal verlagert wird, **kehrt häufig nicht zurück**.

Deshalb wird die aktuelle Debatte von vielen als Richtungsentscheidung verstanden:
Soll die Zukunft von Mercedes-Benz vor allem über **niedrigere Kosten** organisiert werden?
Oder über **Investitionen in Produkte, Technologien und die Stärken der eigenen Standorte?** Dabei ist auch die **Politik gefordert.** Sie muss verlässliche und wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen für Industrie und Beschäftigung in Deutschland schaffen – von Energiepreisen und Infrastruktur bis zu Investitionen und Planungssicherheit. **Die Belegschaft kann schlechte politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen nicht durch längere Arbeitszeiten, Verzicht und immer neue Zugeständnisse ausgleichen.**

Verlorenes Vertrauen lässt sich nicht durch neue Versprechen ersetzen

Der Konflikt dreht sich deshalb nicht allein um einzelne Forderungen. Er dreht sich auch um **Vertrauen**. Die Beschäftigten haben in der Vergangenheit bereits **Beiträge geleistet** und **Vereinbarungen mitgetragen**. Dennoch wurden Zusagen später wieder infrage gestellt und weitere Einschnitte verlangt. Vor diesem Hintergrund reichen allgemeine Absichtserklärungen nicht mehr aus. Das Vertrauen ist vor allem deshalb beschädigt, weil:

- bereits geleistete Beiträge nicht zu einer **dauerhaft verlässlichen Perspektive** geführt haben,
- getroffene **Vereinbarungen und Zusagen** immer wieder neu zur Diskussion gestellt wurden,
- aus befristeten Beiträgen zunehmend **dauerhafte Belastungen** für die Beschäftigten werden sollen und
- bislang nicht erkennbar ist, welche **langfristige Strategie** hinter den geforderten Einschnitten steht.

Wer heute erneut Unterstützung von der Belegschaft erwartet, muss deshalb mehr vorlegen als neue Versprechen. Entscheidend ist eine nachvollziehbare Strategie, die zeigt, wohin das Unternehmen steuert – und Vereinbarungen, auf die sich die Beschäftigten auch morgen noch verlassen können.

Die eigentliche Bewährungsprobe

Die kommenden Monate werden zeigen, **welchen Weg Mercedes-Benz einschlägt.**

Niemand bestreitet, dass das Unternehmen vor großen Herausforderungen steht. Die entscheidende Frage ist jedoch, wie auf diese Herausforderungen reagiert wird. Wird Zukunft vor allem über **Sparprogramme** definiert? Oder gelingt es, wieder stärker auf **Innovation, Investitionen und die Fähigkeiten der eigenen Beschäftigten** zu setzen?

Für viele Kolleginnen und Kollegen ist die Antwort klar: **Mercedes-Benz hat seine größten Erfolge nie erzielt, indem das Unternehmen billiger wurde. Mercedes-Benz war erfolgreich, weil es besser war.** Und genau darin könnte auch heute der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft liegen.


©Adobe Stock: Timo Günthner

Gemeinsam für unsere Zukunft!

Der September war geprägt von wichtigen Terminen, klaren Botschaften und einem starken gemeinsamen Auftreten. Am 21. September haben die Beschäftigten bei der Fortsetzung der Centerversammlungen ein klares Zeichen gesetzt: **Über unsere Arbeit, unsere Arbeitsplätze und die Zukunft des Standorts darf nicht ohne uns entschieden werden.** Nur wenige Tage später waren wir **am 26. September** bei der DGB-Kundgebung in Stuttgart erneut gemeinsam sichtbar **– für sichere Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen, einen starken Sozialstaat und eine verlässliche Rente.** Die Bilder dieser beiden Aktionstage zeigen: **Wir stehen zusammen, wir mischen uns ein und wir lassen uns nicht gegeneinander ausspielen.**

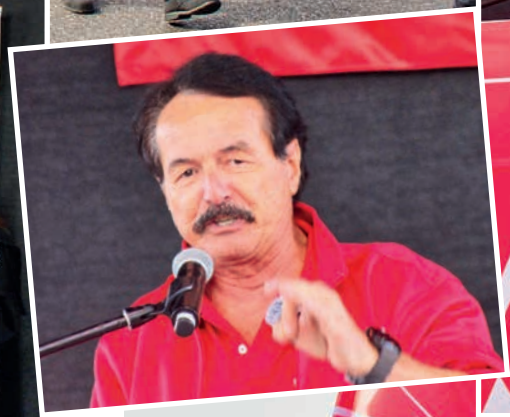
WIR SIND VIELE. DAS IST UNSERE STÄRKE!
















GENERAL
MERZ LECK EIER
VERTRAUENSLEUTE
STANDORT UNTERTÜRKHEIM


MERZ LECK EIER
OHNE STREIK WIRD SICH NICHTS VERÄNDERN






VERTRAUENSLEUTE
STANDORT UNTERTÜRKHEIM







Betriebsversammlung Q3: „Die Botschaft der Belegschaft war unüberhörbar“

Klartext, Kritik und offene Fragen: Die Betriebsversammlung am 28. September hat eindrucksvoll gezeigt, wie groß das Interesse, die Sorgen, aber auch die Entschlossenheit der Belegschaft sind. Vielen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, die teilgenommen und sich mit ihren Fragen aktiv eingebracht haben. Der Austausch mit dem Vorstand war offen, kritisch und stellenweise sehr emotional. Genau das war wichtig. Denn manches lässt sich leichter in Besprechungsräumen diskutieren als vor den Menschen, die die Folgen von Entscheidungen am Ende tragen müssen.

Direkter Austausch mit dem Vorstand

Im Mittelpunkt der Versammlung stand der Dialog mit Ola Källenius und Michael Schiebe. Viele Kolleginnen und Kollegen nutzten die Gelegenheit, ihre Fragen direkt an die Unternehmensleitung zu richten. Die Fragen, Wortmeldungen und Reaktionen aus der Belegschaft haben deutlich gemacht, wie die Stimmung in den Werken und Bereichen aktuell ist. Gleichzeitig konnte der Vorstand unmittelbar erleben, welche Auswirkungen seine Forderungen und Ankündigungen auf die Beschäftigten haben.



Ja, die Situation ist ernst. Aber der Weg ist umstritten

Niemand verschließt die Augen vor den Herausforderungen, vor denen unser Unternehmen und die gesamte Automobilindustrie stehen. Die wirtschaftliche Lage, der Wettbewerbsdruck und die Veränderungen in der Branche sind Realität. Darüber gab es auf der Betriebsversammlung keinen Zweifel.

Deutlich geworden ist aber auch: Zwischen den Vorstellungen des Vorstands und den Erwartungen der Beschäftigten liegt weiterhin eine große Kluft. "Die Botschaft der Belegschaft war unüberhörbar", sagt Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender, im Anschluss. Während der Vorstand weitreichende Einschnitte bei Arbeitsbedingungen und Einkommen fordert, fehlt aus Sicht des Betriebsrats bislang eine überzeugende Antwort auf die Frage, welche konkreten Perspektiven Beschäftigte und Standorte in Deutschland dafür erhalten sollen.

Besonders kritisch wurde diskutiert, dass von den Beschäftigten erhebliche Zugeständnisse verlangt werden, während gleichzeitig über Volumenreduzierungen, Verlagerungen und den Abbau von Wertschöpfung in Deutschland gesprochen wird. Viele Kolleginnen und Kollegen fragen sich deshalb zu Recht, welche Zukunftsperspektive den deutschen Standorten tatsächlich geboten wird.

Vertrauen entsteht durch Verlässlichkeit

Die emotionale Stimmung während der Versammlung hatte einen klaren Hintergrund. Viele Beschäftigte haben in

den vergangenen Jahren bereits ihren Beitrag geleistet und erleben gleichzeitig immer neue Forderungen nach weiteren Einschnitten.

›› Für die Kolleginnen und Kollegen geht es hier um weit mehr als betriebswirtschaftliche Kennzahlen. Es geht um Arbeitsplätze, Familien, persönliche Lebensplanungen und die Zukunft unserer Standorte. ‹‹
Michael Häberle

Tarifrunde 2026: Warum die Forderung nach 5 Prozent dazugehört

Auch die Tarifrunde 2026 war Teil der Diskussion. Auf den ersten Blick mag sich mancher fragen, wie die Forderung der IG Metall nach 5 Prozent mehr Entgelt in eine Zeit passt, in der über Kostensenkungen und längere Arbeitszeiten gesprochen wird. Auch darauf ging Michael Häberle in seinem Bericht ein.

Dabei wurde deutlich, dass zwei unterschiedliche Themen nicht miteinander vermischt werden dürfen. Die eine Frage lautet, wie Mercedes-Benz langfristig wettbewerbsfähig bleibt und wie Produkte, Standorte und Beschäftigung gesichert werden können. Die andere Frage ist, wie die Menschen ihren Alltag finanzieren sollen. Hohe Mieten, steigende Lebenshaltungskosten, Energiepreise und die private Altersvorsorge betreffen die Beschäftigten jeden Tag.

Die Forderung nach 5 Prozent mehr Entgelt ist deshalb kein Luxusprogramm. Sie soll Kaufkraft sichern und die Belastungen der vergangenen Jahre zumindest teilweise ausgleichen. Zukunft bedeutet nicht nur Investitionen in Produkte und Werke. Zukunft bedeutet auch, dass Menschen von ihrer Arbeit gut leben können. Gerade deshalb gehört die Tarifrunde in die aktuelle Debatte.



Ines Becker, MO/PST, hat ihre Ausbildung zur Technischen Modellbauerin in Mettingen absolviert und arbeitet heute im Werkzeugbau in Mettingen. Ihr Bereich gehört zu denenen, die von der Produktivitätsoffensive des Unternehmens direkt betroffen sein könnten. Aktuell wird darüber diskutiert, Teile des Werkzeugbaus, den Kokillen- und Modellbau, künftig fremdzuvergeben. Eine Entscheidung ist bislang nicht getroffen. Wie es für sie und ihre Kolleginnen und Kollegen weitergeht, ist daher derzeit offen.

›› Wenn ich auf die Entwicklung der letzten Jahre schaue, mache ich mir schon Sorgen, besonders als junger Mensch. China hat in vielen Bereichen enorm aufgeholt. Die Frage ist, ob wir den Rückstand überhaupt noch aufholen können. ‹‹



Ähnliche Sorgen kennt **Svenja Denzinger, MO/PSCV.** Sie arbeitet in der Logistik in Mettingen, einem weiteren Bereich, für den aktuell Fremdvergaben diskutiert werden.

›› Die Stimmung ist angespannt. Schon heute arbeiten wir oft an der Belastungsgrenze. Wenn Kolleginnen oder Kollegen krankheitsbedingt ausfallen, wird es schnell kritisch. Vor allem die älteren Beschäftigten stoßen zunehmend an ihre Grenzen. ‹‹



Verantwortung für die nächste Generation

Der Blick richtete sich aber nicht nur auf die aktuellen Verhandlungen. Auch die Zukunft der kommenden Generationen spielte eine wichtige Rolle. Besonders begrüßt wurden die 160 neuen Auszubildenden und dual Studierenden. Sie verbinden mit diesem Unternehmen die Erwartung auf eine gute Ausbildung und sichere Perspektiven.

›› Als Betriebsrat haben wir deshalb immer auch die langfristige Entwicklung der deutschen Standorte im Blick. Unser Ziel ist nicht nur die Sicherung von Arbeitsplätzen heute. Unser Ziel ist es, dass auch die Generationen nach uns hier gute Arbeit finden, eine starke Ausbildung erhalten und mit Stolz sagen können: Ich arbeite bei Mercedes-Benz. ‹‹
Michael Häberle

Zusammenhalt bleibt unsere größte Stärke

Die Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen. Die unterschiedlichen Positionen liegen weiterhin weit auseinander. Umso wichtiger ist es jetzt, Lösungen zu finden, die Beschäftigung sichern, Perspektiven schaffen und die Zukunft der deutschen Standorte langfristig schützen.

Unser Auftrag bleibt klar: Wir stellen uns nicht gegen notwendige Veränderungen. Aber wir setzen uns dafür ein, dass Mercedes-Benz auch künftig sichere Arbeitsplätze und verlässliche Perspektiven an den deutschen Standorten bietet.

Danke für die Teilnahme, eure Fragen und eure Unterstützung.
Wir sind viele.
Das ist unsere Stärke.

Mohamed-Anes Ben Abdallah



›› In einem halben Jahr schließe ich meine Ausbildung zum Mechatroniker ab. Trotzdem weiß ich nicht, ob ich bei Mercedes später überhaupt in diesem Beruf arbeiten kann. Viele von uns werden nicht in ihrem erlernten Beruf übernommen. Ich habe mich bewusst für Mercedes entschieden, weil ich hier langfristig meine berufliche Zukunft gesehen habe. Mit allem, was gerade in der Welt passiert und bei den Reaktionen des Unternehmens, weiß ich nicht, ob ich die Chance bekomme, diese Zukunft auch wirklich hier aufzubauen. ‹‹



Werner Baur, MO/PSM:

›› Die Forderungen, die derzeit auf dem Tisch liegen, sind aus meiner Sicht deutlich überzogen. Ich gehe davon aus, dass das Unternehmen mit einer Maximalforderung in die Verhandlungen startet und man sich am Ende irgendwo in der Mitte treffen wird. Natürlich wissen wir alle, dass Mercedes-Benz vor großen Herausforderungen steht und wir unseren Beitrag leisten müssen. Aber die Last darf nicht einseitig auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Als Vater frage ich mich, welche Chancen die nächste Generation noch haben wird. Ich wünsche mir, dass auch meine Tochter und die Menschen nach ihr bei Mercedes-Benz eine sichere Zukunft und echte Perspektiven vorfinden. ‹‹





©Adobe Stock: Daniel
Generiert mit KI

Industrialisierung des ISG 2.1

Neue Perspektiven für die Beschäftigten

Mit der geplanten Industrialisierung des Integrierten Starter Generators (ISG) 2.1 setzen wir im Werk Untertürkheim einen wichtigen Schritt zur Weiterentwicklung unserer Produktionskompetenz im Bereich moderner Antriebstechnologien um. Die neue Montagelinie entsteht auf der freiwerdenden Fläche der bisherigen NAG 3 Modul 3-Montage.

Für die Beschäftigten steht dabei vor allem eines im Mittelpunkt: die Sicherung der Beschäftigung, die Qualifizierung der Mitarbeitenden sowie die Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze. Für alle von den Veränderungen betroffenen Beschäftigten sind gleichwertige Einsatzmöglichkeiten vorgesehen. Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen werden vor dem Einsatz an den neuen Anlagen durchgeführt und gemeinsam mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Neue Einsatzmöglichkeiten im Werk Untertürkheim

Das derzeit erarbeitete Personalkonzept für die Beschäftigten der Kleinserienmontage (KSM) sowie der NAG 3 Modul 3-Montage befindet sich in den letzten Abstimmungen. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen kennen ihren zukünftigen Arbeitsplatz. Die künftigen Einsatzbereiche liegen dabei insbesondere in der ISG 2.1-Montage, der eATS-Montage sowie in weiteren Bereichen des Werkes 10.

EATs: Die Fertigungsstruktur der Zukunft wird vorbereitet

Auch für EATSe in der Fertigung laufen die Planungen auf Hochtouren. Das Kernteam ist gebildet und steht für die weitere Umsetzung bereit. Gleichzeitig werden die Weichen für die zukünftige Fertigungsstruktur gestellt.Ein großer Teil der neuen Fertigungsmaschinen wird im Gebäude 35 in Hedelfingen im Obergeschoss realisiert. Damit schaffen wir auch perspektivisch die Voraussetzung, Kolleginnen und Kollegen weiterhin im selben Center zu beschäftigen.

EATs 2.0 sichert heute Beschäftigung

Wie wichtig die Sicherung unserer Produkte und Beschäftigung bereits heute ist, zeigt sich in den Fertigungsbereichen. Dort werden Überhänge im Rahmen von EATs 2.0 aufgefangen. Die Kolleginnen und Kollegen können weiterbeschäftigt werden, weil die entsprechenden Kostenstellen in den Drei-Schicht-Betrieb gehen. Ohne EATS würde der Rückgang der Programme im NAG3 in der Fertigung perspektivisch zu einem erheblichen Beschäftigungsproblem führen.

Gleichzeitig zeigt EATs 2.0, was möglich ist, wenn wir gemeinsam für unsere Beschäftigung kämpfen. Das Produkt trägt dazu bei, dass Kolleginnen und Kollegen aus der NAG3-Fertigung und Montage weiterhin in ihrer Jobfamilie und ihrem Center beschäftigt werden können.

Das ist kein Zufall – das ist das Ergebnis gemeinsamen Handelns.

Qualifizierung und gute Arbeitsbedingungen

Auch bei der Umsetzung der neuen Fertigungsstrukturen geht es darum, Beschäftigungsperspektiven zu schaffen und die Kolleginnen und Kollegen auf die zukünftigen Aufgaben vorzubereiten.

Ergonomische Arbeitsbedingungen, umfassende Qualifizierungsmaßnahmen und eine transparente Begleitung der Umsetzungsmaßnahmen werden sichergestellt.

Betriebsrat und Centerleitung werden die Entwicklung regelmäßig bewerten und die Beschäftigten kontinuierlich über den Fortschritt informieren.

Das Eine tun, ohne das Andere zu lassen

Wir haben gemeinsam für unsere Produkte, unsere Arbeitsplätze und die Zukunft unseres Standorts gekämpft. Dabei haben wir immer nach einem Grundsatz gehandelt: „Das Eine tun, ohne das Andere zu lassen."

Genau darum geht es: Beschäftigung sichern, Zukunftsprodukte am Standort halten und gleichzeitig Perspektiven für die Kolleginnen und Kollegen schaffen. Der IG Metall-Betriebsrat steht dafür, nicht Beschäftigte gegeneinander auszuspielen, sondern Lösungen zu erkämpfen, von denen möglichst viele Kolleginnen und Kollegen profitieren.

Die Vereinbarung unterstreicht deshalb das gemeinsame Ziel, die Transformation am Standort sozialverträglich zu gestalten, Beschäftigung langfristig abzusichern und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts nachhaltig zu stärken.

Unsere Arbeitsplätze sind unsere Zukunft.
Wir bleiben dran. Wir kämpfen weiter. Gemeinsam.



Hüseyin Kücükelci
KoA-Vorsitzender



Sven Schmiech
stv. KoA-Vorsitzender



Murat Karsuoglu



©Adobe Stock: medvedsky_kz

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben!

Werkzeugbau braucht Zukunft statt Fremdvergabe

Der Werkzeugbau ist ein wichtiger Bestandteil des Powertrain-Bereichs und damit von strategischer Bedeutung für die Transformation von Mercedes-Benz. Hier sitzen wertvolle Kompetenzen, Erfahrung und Know-how, die das Unternehmen auch künftig für seine Antriebstechnologien braucht. Gerade deshalb muss die Frage erlaubt sein: Warum sollen Tätigkeiten aus diesem Bereich herausgegeben und Kolleginnen und Kollegen auf andere Arbeitsplätze verwiesen werden, wenn gleichzeitig klar ist, dass die entsprechenden Einsatzmöglichkeiten fehlen?

Was bisher geschah
Bereits im Juni wurde deutlich, dass sich die Situation für Beschäftigte im Werkzeugbau verändert. Der Betriebsrat hat damals klargemacht: Für den Umgang mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen gibt es eine bestehende Vereinbarung. Diese muss eingehalten werden.Dann kam im Sommer die kurzfristige Ankündigung, Tätigkeiten aus dem Werkzeugbau fremdzuvergeben.

Damit wurde die Frage nach der Zukunft der Beschäftigten noch dringlicher. Denn wenn Tätigkeiten aus dem eigenen Unternehmen herausgegeben werden, darf nicht gleichzeitig die Perspektive der Kolleginnen und Kollegen verloren gehen, die diese Arbeit heute leisten und über Jahre hinweg das notwendige Wissen aufgebaut haben.

Bezugsartenverfahren: Vereinbarung muss gelten
Der Betriebsrat hat deshalb darauf gedrängt, die bestehende Vereinbarung zum Bezugsartenverfahren anzuwenden. Sie schafft einen geregelten Rahmen für den Umgang mit den betroffenen Beschäftigten. Konkret geht es um rund 100 Kolleginnen und Kollegen. Für sie war vorgesehen, den Job Compass zu nutzen, um andere Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen zu finden.

Doch genau hier liegt das Problem: Das Unternehmen ist derzeit nicht in der Lage, für rund 100 Beschäftigte entsprechende und adäquate Arbeitsplätze bereitzustellen.

Wie passt das zusammen?
Auf der einen Seite sollen Tätigkeiten aus dem Werkzeugbau herausgegeben werden. Auf der anderen Seite fehlen die passenden Einsatzmöglichkeiten für die Beschäftigten.

September: Verschoben – aber nicht vom Tisch
Am 22. September wurde in einem Austauschtermin bekannt gegeben, dass das Bezugsartenverfahren vorerst verschoben wird.Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen bedeutet das zunächst etwas mehr Zeit. Eine Lösung ist es aber nicht.

Denn die Fremdvergabe steht weiterhin im Raum. Und damit bleibt auch die entscheidende Frage offen: Welche Zukunft haben die Beschäftigten und ihre Tätigkeiten im Werkzeugbau?

Eine Verschiebung schafft keine Perspektive. Deshalb sagen wir klar: Aufgeschoben ist nicht aufgehoben! Fremdvergabe ist keine Zukunftsstrategie

Wir halten die geplante Fremdvergabe auch wirtschaftlich für den falschen Weg.

Wer Tätigkeiten nach außen gibt, gibt nicht nur Arbeit ab. Mit den Tätigkeiten können auch Erfahrung, Fachwissen und wichtige Kompetenzen aus dem Unternehmen verschwinden. Gleichzeitig steigt die Abhängigkeit von externen Lieferanten.

Welche Folgen solche Abhängigkeiten haben können, hat Mercedes-Benz in der Vergangenheit bereits mehrfach erlebt. Was heute auf dem Papier wie eine Einsparung aussieht, kann morgen teuer werden. Denn verlorenes Know-how lässt sich nicht einfach wieder zurückholen. Gerade in einer Zeit, in der Mercedes-Benz seine Antriebstechnologien verändert, wäre es deshalb kurzsichtig, vorhandene Kompetenzen im eigenen Haus abzubauen.

Werkzeugbau 4.0: Vereinbarung ernst nehmen
Die strategische Bedeutung des Werkzeugbaus ist nicht neu. Sie wurde mit der Betriebsvereinbarung „Werkzeugbau 4.0“ ausdrücklich festgehalten. Wenn die Transformation gelingen soll, braucht es qualifizierte Beschäftigte, eigene Kompetenzen und eine langfristige Perspektive für den Bereich. Stattdessen erleben die Kolleginnen und Kollegen erneut Unsicherheit. Das können und werden wir nicht einfach hinnehmen. Unser Ziel ist klar: Das Bezugsartenverfahren darf nicht lediglich verschoben werden. Es muss vollständig zurückgenommen und dauerhaft vom Werkzeugbau ferngehalten werden.

Wir brauchen keine weiteren kurzfristigen Einsparungen auf Kosten der Beschäftigten. Wir brauchen Investitionen in den Werkzeugbau, in seine Zukunft und in die Menschen, die ihn tragen.

Denn hinter rund 100 Beschäftigten stehen keine Zahlen in einer Tabelle. Dahinter stehen Menschen mit Familien, Verpflichtungen und oftmals jahrzehntelanger Erfahrung bei Mercedes-Benz. Menschen, die mit ihrem Wissen und ihrer Arbeit zum Erfolg dieses Unternehmens beigetragen haben.

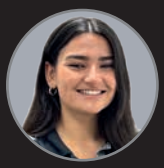
140 Jahre Mercedes-Benz nicht aufs Spiel setzen
Mercedes-Benz blickt auf eine mehr als 140-jährige Geschichte zurück. Diese Geschichte ist auch eine Geschichte von Beschäftigten, die ihr Wissen, ihre Erfahrung und ihre Arbeitskraft eingebracht haben. Wer die Zukunft des Unternehmens sichern will, muss deshalb langfristig denken. Es reicht nicht, kurzfristige Einsparpotenziale zu suchen. Es geht darum, Kompetenzen zu erhalten, Beschäftigung zu sichern und in die eigenen Beschäftigten zu investieren.

Wir lassen nicht zu, dass 140 Jahre Mercedes-Benz durch kurzfristiges Denken und einen reinen Sparkurs aufs Spiel gesetzt werden.

Der Werkzeugbau braucht Zukunft. Und dafür werden wir weiter kämpfen.



Adnan Yürekli
KoA-Vorsitzender



Sila Yalcin
JAV-Vorsitzende

©Adobe Stock: Postmodern Studio



Jobkompass: Respekt sieht anders aus!

Perspektiven schaffen statt Verunsicherung

Wenn Tätigkeiten wegfallen oder sich verändern, geht es nicht nur um Strukturen und Zahlen. Dahinter stehen Menschen, ihre berufliche Perspektive und oft Jahrzehnte Erfahrung. Der Jobkompass soll Orientierung geben und neue Perspektiven eröffnen. Dafür braucht es frühzeitige Gespräche, echte Beteiligung und einen Umgang auf Augenhöhe.

Klare Regeln für Veränderungen

Für den Umgang mit Veränderungen und den davon betroffenen Beschäftigten gibt es einen klar abgestimmten Prozess. Aus Sicht des Unternehmens scheint die Logik zunächst einfach: Fällt eine Tätigkeit oder ihr Inhalt weg, soll für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen der Jobkompass zum Einsatz kommen. Mit dieser Erwartung treten Führungskräfte auch an den Betriebsrat heran.

Für uns als Betriebsrat ist ebenso klar: Wenn es nach uns geht, soll niemand überhaupt in eine solche Situation kommen. Die Erwartung, den Jobkompass für betroffene Beschäftigte anzuwenden, geht nicht vom Betriebsrat aus. Deshalb müssen Fragen erlaubt sein.

Wer hat die Entscheidung getroffen?

Teilweise waren es dieselben Führungskräfte, die Kolleginnen und Kollegen in der Vergangenheit gezielt für bestimmte Aufgaben und Tätigkeiten entwickelt haben. Wenn diese Aufgaben oder Inhalte nun wegfallen sollen, dürfen die Folgen für die betroffenen Menschen nicht zur Nebensache werden.

Wie ist es zu diesen Entscheidungen gekommen? Welche Alternativen wurden geprüft? Welche Perspektiven gibt es für die Betroffenen? Und wurde wirklich alles getan, um eine tragfähige Lösung zu finden?

Wirtschaftliche Ziele und unternehmerische Anforderungen gehören zur Realität. Das stellen wir nicht infrage. Aber Ziele dürfen nicht dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr hinterfragt werden und der Blick für die Menschen verloren geht.

Erst sprechen, dann entscheiden

Gerade deshalb braucht es persönliche und ergebnisoffene Gespräche, bevor Fakten geschaffen werden. Immer wieder berichten Kolleginnen und Kollegen davon, dass Veränderungen ihrer beruflichen Situation im Raum stehen, ohne zuvor ausreichend Gelegenheit gehabt zu haben, ihre Sichtweise darzustellen, eigene Vorstellungen einzubringen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Das schafft Verunsicherung und Frust. Vor allem entsteht der Eindruck, dass Entscheidungen bereits weitgehend feststehen, bevor überhaupt miteinander gesprochen wurde.

Das widerspricht dem Anspruch, den der Jobkompass haben muss: gemeinsam mit den Beschäftigten Perspektiven zu entwickeln.

30 oder 40 Jahre Erfahrung sind keine Zahl

Besonders kritisch sehen wir den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, die über Jahrzehnte zum Erfolg von Mercedes-Benz beigetragen haben. Menschen, die teilweise seit 30 oder sogar 40 Jahren im Unternehmen arbeiten, ihr Wissen eingebracht, Veränderungen mitgetragen und sich immer wieder auf neue Anforderungen und Tätigkeiten eingestellt haben.

Diesen Kolleginnen und Kollegen gebühren Respekt, Wertschätzung und ein Umgang auf Augenhöhe.

Ein Prozess, der Perspektiven schaffen soll, darf nicht dazu führen, dass Menschen nach jahrzehntelanger Betriebszugehörigkeit das Gefühl bekommen, plötzlich nicht mehr gebraucht zu werden. Oder dass sie nur noch als Kostenfaktor betrachtet werden und sich für ihre weitere Beschäftigung rechtfertigen müssen.

Beteiligung heißt: vorher miteinander sprechen

Als Betriebsrat weisen wir deshalb nochmals deutlich darauf hin: Die vereinbarten Prozesse sowie die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind konsequent einzuhalten.

Beteiligung bedeutet für uns nicht, lediglich über bereits vorbereitete oder getroffene Entscheidungen informiert zu werden. Beteiligung muss stattfinden, bevor Entscheidungen fallen.

Es muss darum gehen, gemeinsam nach tragfähigen Perspektiven zu suchen und Alternativen ernsthaft zu prüfen. Denn hinter jeder organisatorischen Veränderung, jeder Tätigkeit und jeder Stelle stehen Menschen.

- **Menschen, die sich auf Entscheidungen ihrer Führung verlassen haben.**
- **Menschen, die sich für bestimmte Aufgaben haben entwickeln und qualifizieren lassen.**
- **Menschen, die Veränderungen mitgetragen haben.**
- **Und Menschen, die über viele Jahre oder Jahrzehnte ihren Beitrag zum Erfolg dieses Unternehmens geleistet haben.**

Jobkompass muss seinem Namen gerecht werden

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind keine Nummern in einer Statistik. Hinter jeder Stelle steht eine berufliche Biografie und oftmals jahrzehntelanger Einsatz für dieses Unternehmen.

Deshalb muss bei jeder Veränderung genau hingeschaut werden. Wirtschaftliche Ziele dürfen nicht dazu führen, dass andere Fragen keine Rolle mehr spielen. Entscheidungen müssen hinterfragt werden dürfen – insbesondere dann, wenn die Konsequenzen am Ende die Beschäftigten tragen.

Der Jobkompass darf kein Instrument sein, das Druck und Verunsicherung erzeugt. Er muss seinem eigentlichen Anspruch gerecht werden: Orientierung zu geben und gemeinsam echte Perspektiven zu entwickeln.

Dafür braucht es Transparenz, frühzeitige Gespräche, Respekt, einen Umgang auf Augenhöhe und die konsequente Einhaltung der gemeinsam vereinbarten Prozesse.

Denn Respekt zeigt sich nicht in Worten. Respekt zeigt sich darin, wie wir mit Menschen umgehen, wenn sich ihre berufliche Perspektive verändert.

Daran werden wir das Unternehmen messen.



Stefan Rumpf
KoA-Vorsitzender FET



Amel Mujic



©Adobe Stock: vegefox.com



©Adobe Stock: eak.grungenerd

Schluss mit dem "Privat-Handy-Zwang"!

Warum dein Smartphone NICHT dem Betrieb gehört

Wir müssen reden. Und zwar über ein Gerät, das Dich mittlerweile fast jede Minute deines Arbeitstags begleitet, obwohl das Unternehmen keinen einzigen Cent dafür bezahlt: **dein privates Smartphone.**

Was einst als Ausnahme in Krisenzeiten begann, hat sich zu einer schleichenden Selbstverständlichkeit entwickelt, die wir so nicht länger hinnehmen können und dürfen.

Der Ursprung: Als die Ausnahme zur Gewohnheit wurde

Erinnert ihr euch noch an die Corona-Pandemie oder die Halbleiterkrise mit ihren Kurzarbeiter-Phasen? Damals haben viele von euch dem Arbeitgeber freiwillig ihre private Mobilnummer gegeben. Es war eine Notsituation, und es ging darum, im absoluten Notfall schnell erreichbar zu sein.

Heute erleben wir jedoch das genaue Gegenteil: **Der Notfall ist zum Alltag geworden.** Immer öfter melden sich Führungskräfte auf privaten Handys, um Schichteinteilungen durchzugeben, Einladungen zu HR-Terminen oder „Fürsorgegespräche“ zu verschicken oder betriebliche Änderungen mitzuteilen.

Ich sage ganz klar: Das geht gar nicht und verstößt gegen die DSGVO!

Deine private Handynummer ist deine Privatsphäre. Sie ist nicht dafür da, dass der Betrieb dir am Feierabend oder Wochenende Einladungen oder Schichteinteilungen hinterherschickt.

Mein Rat an dich: Wenn du diese Praxis nicht länger hinnehmen möchtest, hast du das Recht, dem Unternehmen die Nutzung deiner privaten Rufnummer **schriftlich zu untersagen.** Wird dies danach weiterhin missachtet, ist das ein klarer Compliance-Verstoß, den du melden und anzeigen kannst! (ich unterstütze Dich gerne dabei)

Keine Sorge: Du kannst deiner Führungskraft natürlich weiterhin jederzeit von dir aus auf ihr dienstliches Telefon schreiben oder sie anrufen, wenn du es möchtest.

Abgeschaffte Festnetze & Hallentelefone: Sparen auf eurem Rücken

Erinnert ihr euch noch an die orangefarbenen Telefonkabinen und Festnetzapparate, die früher in fast jeder Produktionshalle standen? Im Zuge von „Einsparungen“ wurden diese Hüttchen und Leitungen stückweise und mittlerweile vollständig abmontiert.

Das bittere Fazit: Um betriebliche Abläufe in den teils riesigen, stark zugebauten Hallen überhaupt noch sicherzustellen und schnell auf Störungen zu reagieren, greifen viele von euch aus der Not heraus zum eigenen Handy.

Fällt dir dein Smartphone dabei herunter und das Display zersplittert? **Pech gehabt – dein Privatvergnügen!** Der Arbeitgeber spart an der Infrastruktur, und du trägst das finanzielle Risiko.

Digitalisierung & HR-Service: App statt Ansprechpartner

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Personalprozessen.

Lokale Personaler vor Ort sind im Zuge von Outsourcing und Sparmaßnahmen mittlerweile Mangelware. Wenn du ein Anliegen hast, heißt es nur noch: *"Mach ein Ticket in ServiceNow / HR Service auf."*

Doch wie sieht unsere Realität in der Produktion aus?

- Die Hardware-Infrastruktur in den Hallen ist katastrophal.
- Wir kämpfen mit alten, zugemüllten PCs, die kaum richtig funktionieren.
- Wir Beschäftigten wurden bei dieser Digitalisierungswelle weder richtig abgeholt noch qualifiziert.

Die "Lösung" des Unternehmens? HR wirbt fleißig dafür, die mobile **App MyWork** zu nutzen – natürlich wieder auf dem privaten Handy!

Wer sein privates Gerät dafür nicht hergibt, wird faktisch von der Möglichkeit abgeschnitten, Personalthemen überhaupt noch vernünftig einzusteuern. Mittlerweile sind sogar Standard-Programme wie **Quap** für die Ab- und Anwesenheitsplanung in der Produktion und **ePeople** für Stammdatenänderungen, Bescheinigungen oder die T-ZUG-Beantragung mit einer Zwei-Faktor-Authentifizierung (MFA / "PingID") abgesichert. Auch hier wird wie selbstverständlich vorausgesetzt, dass jeder Mitarbeiter sein privates Handy zückt, um den Authentifizierungscode zu empfangen.

Das ist kein Fortschritt, das ist die Verlagerung von Betriebskosten auf den Arbeitnehmer!
Mein Fazit: Klartext an das Unternehmen

Digitalisierung? Ja, gerne – aber bitte richtig und auf Kosten des Arbeitgebers!

Es gilt eine einfache rechtliche und logische Regel: Wer die Musik bestellt, muss sie auch bezahlen.

1. **Betriebliche Endgeräte:** Wenn das Unternehmen verlangt, dass Prozesse digital, mobil oder via Zwei-Faktor-Authentifizierung (PingID) abgewickelt werden, dann ist das Unternehmen **gesetzlich verpflichtet**, die dafür notwendigen betrieblichen Arbeitsmittel und Endgeräte kostenfrei zur Verfügung zu stellen.
2. **Entgeltabrechnung & Auskunft:** Der Arbeitgeber steht in der gesetzlichen Pflicht, jedem Beschäftigten seine Entgeltabrechnung und den Zugang zu seinen personalrechtlichen Dokumenten bereitzustellen – und zwar barrierefrei und ohne die Voraussetzung, dass dafür ein privates Smartphone angeschafft oder genutzt werden muss.

Lassen wir uns nicht einreden, dass die Nutzung des privaten Handys „moderner Standard" sei. Es ist schlichtweg die Einsparung von Infrastrukturkosten auf eurer Handyrechnung und eurer Privatsphäre.



Sebastian Zeising
MO/PS
Vorsitzender Ausschuss
IT/Datenschutz



KI-generiert/ChatGPT



©Adobe Stock: The 2R Artificiality/SRo7XC3

Äpfel, die Gutes bewirken

Für die meisten von uns gehört frisches Obst zum Alltag. Doch nicht jeder Mensch hat die Möglichkeit, sich regelmäßig gesund und ausgewogen zu ernähren. Mit der Spendenaktion „Schenk einen Apfel“ unterstützt die Mercedes-Benz Gastronomie Menschen in der Region und bietet ihnen Zugang zu gesunder Ernährung.

Jeder Apfel zählt: Vom 2. November bis Ende Dezember 2026 können Mitarbeitende in den Kantinen und Shops im Werk Untertürkheim, allen Werkteilen und am Campus Vaihingen virtuell Äpfel spenden. Ein Apfel kostet 0,50 € und wird direkt an der Kasse als Spende verbucht. Die Bezahlung erfolgt wie gewohnt mit dem Mitarbeitendenausweis.

Nach Ende der Aktion beschafft die Mercedes-Benz Gastronomie Äpfel aus der Region und übergibt diese an die **Vesperkirche Stuttgart.** Dort werden die Äpfel von Januar bis März 2027 an Menschen als gesunden Abschluss einer warmen Mahlzeit ausgegeben.

Über „Schenk einen Apfel“
Die Spendenaktion findet in diesem Jahr bereits zum dritten Mal statt. Das große Engagement der Mitarbeitenden zeigt, wie viel gemeinsam erreicht werden kann: Im vergangenen Jahr wurden in den Werken Sindelfingen und Untertürkheim mehr als 23.000 Äpfel gespendet.



Tarifrunde 2026
Kaufkraft stärken. Arbeitsplätze sichern.

Am 7. Oktober starteten die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie. Für die Beschäftigten bei Mercedes-Benz ist die Tarifrunde besonders wichtig: Während am Standort über die vom Vorstand geforderte Produktivitätsoffensive und ihre Folgen gesprochen wird, geht es in der Tarifrunde um die tariflichen Bedingungen für mehr als 3,7 Millionen Beschäftigte der gesamten Branche.

DIE WICHTIGSTEN TERMINE

07.10 2026 – Start der Tarifverhandlungen

31.10 2026 – Auslaufen der Entgelttarifverträge – Ende der Friedenspflicht um 24 Uhr

ab 01.11 2026 – Warnstreiks möglich

DAS FORDERT DIE IG METALL

- **5 Prozent mehr Geld**
- **Besondere Berücksichtigung der unteren Entgeltgruppen**
- **Sicherung von Beschäftigung und Zukunft**
- **Tarifliche Gewinnbeteiligung für Unternehmen mit hohen Gewinnen**

KAUFKRAFT STÄRKEN

Die Preise sind gestiegen, gleichzeitig bleibt die wirtschaftliche Lage in der Metall- und Elektroindustrie unterschiedlich. Deshalb geht es in der Tarifrunde auch darum, die Kaufkraft der Beschäftigten zu sichern.

Die IG Metall fordert 5 Prozent mehr Geld und eine besondere Berücksichtigung der unteren Entgeltgruppen. Beschäftigte sollen am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt werden – gerade dort, wo Unternehmen gute Gewinne erzielen.

BESCHÄFTIGUNG UND ZUKUNFT SICHERN

Auch die Sicherung von Arbeitsplätzen und Standorten gehört zu den zentralen Themen der Tarifrunde. Die wirtschaftliche Lage ist dabei differenziert: Während einige Branchen gut ausgelastet sind und positive Aussichten haben, ist die Situation unter anderem in Teilen der Automobilindustrie und des Maschinenbaus schwieriger.

Für die Beschäftigten bei Mercedes-Benz ist deshalb entscheidend, dass Zukunft nicht nur über Kosten und Produktivität definiert wird. Es geht auch um Investitionen, Beschäftigung und die Sicherung von Know-how und Arbeitsplätzen in Deutschland.

PRODUKTIVITÄTSOFFENSIVE UND TARIFRUNDE

Zwei Ebenen – zwei unterschiedliche Verhandlungen

Bei Mercedes-Benz läuft derzeit die Auseinandersetzung um die vom Vorstand geforderte Produktivitätsoffensive. Mercedes-Benz fordert unter anderem mehr Arbeit für das gleiche Geld. Entgeltbestandteile und Sonderzahlungen stehen auf dem Prüfstand. Auch mögliche Verlagerungen und Werksschließungen werden im Zusammenhang mit der Kostensituation diskutiert.

Gleichzeitig startet die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie. Hier verhandelt die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden über die tariflichen Bedingungen der Beschäftigten.

Der Unterschied ist wichtig:

- **Produktivitätsoffensive**
  Mercedes-Benz fordert von den Beschäftigten eine höhere Arbeitszeit und die Streichung von tariflichen Sonderzahlungen und Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Der Betriebsrat vertritt die Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen und nimmt seine gesetzlichen Mitbestimmungsrechte dort wahr, wo sie greifen.

- **Tarifrunde**
  Die IG Metall verhandelt mit der Arbeitgeberseite über die tariflichen Bedingungen der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie. Mercedes-Benz spielt dabei eine besondere Rolle: Das Unternehmen ist einerseits unmittelbar an der Auseinandersetzung über die Produktivitätsoffensive beteiligt. Andererseits gehört Mercedes-Benz zur Arbeitgeberseite der Metall- und Elektroindustrie und ist damit vom Ergebnis der Tarifrunde unmittelbar betroffen.



©Adobe Stock: Ardan Fuessmann

WELCHE LEISTUNGEN STEHEN IM MITTELPUNKT?

Wenn über „Entgeltbestandteile“ und „Sonderzahlungen“ gesprochen wird, geht es um konkrete Leistungen, die für die Beschäftigten wichtig sind.

Dazu gehören beispielsweise:

- tarifliches Entgelt
- tarifliche Arbeitszeit
- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- T-ZUG A
- T-ZUG B
- Transformationsgeld beziehungsweise Transformationsbaustein
- tarifliche Zuschläge und weitere tarifliche Leistungen

Beim Transformationsbaustein gibt es bereits eine konkrete Veränderung: Die ursprünglich für Juli 2026 vorgesehene Zahlung wurde vom Unternehmen einseitig auf Ende April 2027 verschoben.

Auch die Ergebnisbeteiligung ist von der aktuellen Diskussion betroffen.

ABER WAS VERHANDELT DANN DER BETRIEBSRAT?

Diese Frage ist angesichts der aktuellen Produktivitätsoffensive besonders wichtig.

Mercedes-Benz **fordert mehr Arbeit für das gleiche Geld**, will Kosten senken und stellt Entgeltbestandteile und Sonderzahlungen auf den Prüfstand. Gleichzeitig stehen mögliche Verlagerungen und die Zukunft deutscher Standorte im Raum.

Der Betriebsrat verhandelt darüber mit dem Unternehmen. Dabei geht es darum, wie die **Zukunft der deutschen Standorte und der Beschäftigung gesichert werden kann** und welche Folgen die Pläne des Unternehmens für die Beschäftigten haben. Der Betriebsrat hat dazu seit der Ankündigung der Produktivitätsoffensive laufende Gespräche mit dem Vorstand geführt.

Wichtig ist aber die Abgrenzung zur Tarifrunde: Über tarifliche Leistungen wie Entgelt, tarifliche Arbeitszeit, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, T-ZUG oder Transformationsgeld verhandelt der Betriebsrat keinen eigenen Tarifvertrag. Das ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien – der IG Metall und der Arbeitgeberseite.

Der Unterschied ist deshalb wichtig: Mercedes-Benz kann Forderungen nach mehr Arbeit für das gleiche Geld oder nach Einsparungen bei Leistungen aufstellen. Welche tariflichen Ansprüche gelten, wird dagegen zwischen IG Metall und Arbeitgeberseite tariflich geregelt.

Und wenn Mercedes-Benz konkrete Veränderungen im Betrieb umsetzen will, kommt der Betriebsrat mit seinen gesetzlichen Mitbestimmungsrechten ins Spiel.

TARIFRUNDE 2026 BETRIFFT MEHR ALS 3,7 MILLIONEN BESCHÄFTIGTE

Die IG Metall hat ihre Forderungen auf Grundlage der wirtschaftlichen Entwicklung und einer Befragung von **267.000 Beschäftigten** in **2.287 Betrieben** beschlossen.

Dabei zeigt sich ein differenziertes Bild: 46,2 Prozent der Befragten bewerten die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens als gut oder sehr gut. Rund ein Drittel sieht die Lage dagegen als schlecht oder sehr schlecht.

WENN VERHANDLUNGEN NICHT AUSREICHEN: STREIKS MÖGLICH

Mit dem Ende der Friedenspflicht am 31. Oktober 2026 um 24 Uhr endet die Zeit, in der während laufender Tarifverhandlungen keine Arbeitskampfmaßnahmen stattfinden dürfen. **Ab dem 1. November 2026 sind Warnstreiks möglich.**

Warnstreiks sind zeitlich begrenzte Arbeitsniederlegungen. Beschäftigte verlassen beziehungsweise unterbrechen für die angekündigte Dauer ihre Arbeit und beteiligen sich an der gemeinsamen Aktion der Gewerkschaft. Ziel ist es, den Druck in den laufenden Tarifverhandlungen zu erhöhen.

Wichtig für die Beschäftigten:
Während eines Streiks ruht die Arbeitspflicht. Für die Dauer der Arbeitsniederlegung gibt es deshalb grundsätzlich kein Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber. Gewerkschaftsmitglieder können unter den Voraussetzungen der IG Metall Streikgeld erhalten. Der genaue Ablauf und die Höhe richten sich nach den Regelungen der IG Metall. Die Beantragung erfolgt dort im persönlichen Servicecenter. Dafür wird der 16-stellige Code von der Streikkarte benötigt.

ZUSÄTZLICH KANN MAN HIER VORHER BERECHNEN, WIE HOCH DIE STREIKUNTERSTÜTZUNG VORAUSSICHTLICH IST:

Ein Warnstreik bedeutet dabei nicht automatisch einen langen Arbeitskampf. Warnstreiks können einzelne Stunden oder Schichten dauern und werden je nach Verlauf der Verhandlungen eingesetzt.

Sollte es später zu einem längeren Streik kommen, gelten dafür andere organisatorische Rahmenbedingungen.

Wichtig: Ein Warnstreik ist eine gemeinsame Arbeitskampfmaßnahme der Beschäftigten. Über Zeitpunkt, Dauer und Umfang informiert die IG Metall beziehungsweise die zuständige Geschäftsstelle.

Warnstreik oder Streik – wo liegt der Unterschied?

Ein Warnstreik ist ein zeitlich begrenztes Signal: Beschäftigte legen für einige Stunden oder einen Tag die Arbeit nieder, um in laufenden Tarifverhandlungen den Druck zu erhöhen.

Ein regulärer Streik geht weiter. Er kann über längere Zeit andauern und soll den Arbeitgeber dazu bewegen, bei den Tarifverhandlungen einzulenken. Vor einem unbefristeten Streik steht **in der Regel eine Urabstimmung** der Gewerkschaftsmitglieder.

Wichtig: In beiden Fällen wird für die Zeit des Streiks grundsätzlich kein Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber gezahlt. IG Metall-Mitglieder können nach den geltenden Regeln Streikunterstützung erhalten.

WAS BEDEUTET EIN WARNSTREIK ODER STREIK FÜR MICH?

Arbeitszeit:
Während des Warnstreiks wird die Arbeit für die angekündigte Dauer niedergelegt.

Entgelt:
Für die Streikzeit zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich kein Arbeitsentgelt.

Streikgeld:
IG Metall-Mitglieder können nach den Voraussetzungen der IG Metall Streikgeld erhalten.

TARIFVERHANDLUNGEN BRAUCHEN BETEILIGUNG

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel. Wie viel am Ende erreicht wird, hängt auch davon ab, wie stark die Beschäftigten hinter ihren Forderungen stehen. **Und dieses Mal geht es um viel.**

Für die Beschäftigten bei Mercedes-Benz bedeutet die Tarifrunde deshalb: **Es geht um mehr als eine Zahl auf der Entgeltabrechnung. Es geht um Einkommen, Beschäftigungssicherung, Standortsicherung und die Bedingungen, unter denen auch in Zukunft gute Arbeit möglich ist.**



©Adobe Stock: Ardan Fuessmann

5 Prozent mehr Entgelt – und das soll jetzt zu viel sein?

5 Prozent mehr Entgelt – angesichts der aktuellen Debatte über Kosten, Produktivität und die Zukunft der deutschen Standorte mag bei manchem die Schere im Kopf aufgehen: Haben die den Knall nicht gehört?

Doch es geht um zwei unterschiedliche Fragen: Wie sichern wir Produkte, Standorte, Investitionen und Beschäftigung? Und gleichzeitig: Wie können die Menschen, die jeden Tag arbeiten und dieses Unternehmen tragen, von ihrem Einkommen gut leben?

Energie, Lebensmittel, Miete, Mobilität und Altersvorsorge werden nicht billiger. Bei Rendite, Dividende und Wachstum wird selbstverständlich über Zukunft gesprochen. Warum sollte es überzogen sein, wenn Beschäftigte sagen: Wir brauchen 5 Prozent mehr Entgelt?

Das ist kein Luxus. Es geht um Kaufkraft, einen fairen Anteil am erwirtschafteten Wert – und darum, dass Zukunft nicht nur für Bilanzen und Produkte gedacht wird, sondern auch für die Menschen.

5 Prozent mehr Entgelt – eine Forderung, die diskutiert wird. Zu viel oder längst überfällig? Aber was sagen die Kolleginnen und Kollegen dazu? Wie erleben sie die aktuelle Situation, und was erwarten sie von der Tarifrunde?

Wir haben nachgefragt.

José-Miguel Revilla

»5 Prozent mehr Entgelt sind für mich eine Frage der Verteilung. Wir Beschäftigten schaffen den Wert, während oben über Dividenden, Aktienrückkäufe und Millionenvergütungen entschieden wird. Allein 2025 wurden 3,3 Milliarden Euro an die Aktionäre ausgeschüttet und mehr als 40 Millionen Euro an den Vorstand gezahlt. Gleichzeitig steigen für uns die Preise und vom Einkommen bleibt real immer weniger übrig. Und dann soll uns erzählt werden, für eine Entgelterhöhung sei kein Geld da? Von der Tarifrunde erwarte ich Klassenkampf von unten: geschlossen auftreten, Druck machen und uns holen, was uns zusteht. Denn nur wer sich wehrt, wird gehört.«



Serkan Demirci:

»Für mich sind 5 Prozent mehr Entgelt keine überzogene Forderung sondern eine überfällige und notwendige Anpassung unserer Löhne. Auf der einen Seite steigen die Preise und unsere Realeinkommen sinken. Auf der anderen Seite stehen Milliarden für die Aktionäre und Millionen für den Vorstand. Die Frage ist also nicht, ob Geld da ist, sondern wie es verteilt wird. Von der Tarifrunde erwarte ich, dass wir Beschäftigten uns gemeinsam unseren Anteil erkämpfen.«



Sven Schmiech

»*Wer unsere Forderung nach 5 Prozent mehr Entgelt kritisiert, verkennt die Realität der Beschäftigten. Die Kolleginnen und Kollegen haben in den vergangenen Jahren die Transformation, Krisen und hohe Belastungen getragen. Gleichzeitig erzielen viele Unternehmen weiterhin gute Ergebnisse. Es ist nur fair, dass die Beschäftigten einen angemessenen Anteil am erwirtschafteten Erfolg erhalten. Unsere Forderung steht für Respekt, Kaufkraft und die Sicherung industrieller Arbeitsplätze in Deutschland.*«





Alexander Wilke

»5 Prozent mehr Entgelt sind absolut notwendig – mit Augenmaß und auch gerechtfertigt. Denn trotz der angespannten Situation machen die Unternehmen weiterhin Gewinne. Gleichzeitig erwarten die Anteilseigner Jahr für Jahr höhere Dividenden und Ausschüttungen. Deshalb muss auch für die Beschäftigten etwas drin sein. Von der Tarifrunde erwarte ich, dass alle Kolleginnen und Kollegen die IG Metall bei den anstehenden, harten Verhandlungen aktiv unterstützen.«



Melanie Stölzle

»Längst überfällig. Unsere Lebenshaltungskosten steigen – das merken wir alle, gerade wenn man auf die aktuelle Inflation schaut. Wir müssen schließlich auch unsere Kühlschränke voll bekommen. Insgesamt finde ich die Forderung nach 5 Prozent ein gutes Komplettpaket: nicht überzogen, überschaubar, anständig und vertretbar.«



Evstratos Geropoulos

»5 Prozent mehr Entgelt sind für mich gerechtfertigt, weil die Lebenshaltungskosten deutlich gestiegen sind. Gleichzeitig darf die Tarifrunde nicht nur ums Geld gehen – sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen gehören genauso dazu.«



Gregor Kühnhausen

»Einmal mehr im Monat den Tank füllen oder den Einkaufswagen vollmachen – das sollte doch möglich sein. Ich erwarte eine harte Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite. Seit Monaten werden Ängste geschürt und Beschäftigte mit Drohungen verunsichert. Ich wünsche mir mehr unternehmerische Kreativität, die Innovation und Fortschritt bringt, ohne dass die Beschäftigten sich immer weiter einschränken müssen. Es reicht!«



SBV-WAHL 2026
Eine starke Stimme für Teilhabe und gute Arbeit

Am 16. November 2026 wird die Schwerbehindertenvertretung im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim neu gewählt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Arbeitsplätze so gestaltet werden können, dass Beschäftigte auch bei gesundheitlichen Einschränkungen dauerhaft gut und sicher arbeiten können.

Eine gesundheitliche Einschränkung kann den Arbeitsalltag verändern – manchmal plötzlich, manchmal schleichend. Dann stellen sich viele Fragen: Passt der Arbeitsplatz noch? Welche Unterstützung gibt es? Was passiert bei einer Wiedereingliederung? Und welche Möglichkeiten gibt es, wenn sich die gesundheitliche Situation verändert?

Genau hier ist die Schwerbehindertenvertretung, kurz SBV, gefragt. Sie ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten und unterstützt Kolleginnen und Kollegen in unterschiedlichen Situationen. Dabei arbeitet sie eng mit dem Betriebsrat zusammen.

Zuhören, beraten, unterstützen

SBV-Arbeit beginnt nicht erst, wenn ein Problem bereits groß geworden ist. Ein wichtiger Teil ist die frühzeitige Unterstützung. Das gilt beispielsweise bei gesundheitlichen Einschränkungen, Fragen zum Arbeitsplatz oder einer Wiedereingliederung.

Auch bei Anträgen, Widersprüchen oder Gesprächen mit Vorgesetzten kann die SBV unterstützen. Gemeinsam mit den zuständigen Stellen können individuelle Lösungen gesucht werden, wenn ein Arbeitsplatz nicht oder nicht mehr zu den gesundheitlichen Möglichkeiten eines Menschen passt.

Denn jede Situation ist anders. Und nicht jede Lösung passt für jeden Menschen. Deshalb sind Beratung, Erfahrung und das genaue Zuhören wichtige Bestandteile guter SBV-Arbeit.

Gute Arbeit muss zu den Menschen passen

Teilhabe, Inklusion, Barrierefreiheit und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen gehören zu den zentralen Themen der Schwerbehindertenvertretung.

Dabei geht es nicht nur um Unterstützung im Einzelfall. Die SBV kann auch Impulse für ergonomische Arbeitsplätze, technische Hilfsmittel, geeignete Arbeitsplatzausstattung und bessere Zugänglichkeit geben. Frühzeitige Prävention kann dazu beitragen, Belastungen zu reduzieren und gesundheitliche Probleme nicht größer werden zu lassen.

Inklusion entsteht nicht von allein. Sie muss im Arbeitsalltag umgesetzt werden. Eine engagierte SBV kann Veränderungen anstoßen und gemeinsam mit anderen Stellen Lösungen entwickeln.

Von einer starken SBV profitieren alle

Die Arbeit der SBV richtet sich unmittelbar an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte. Gleichzeitig können Verbesserungen bei Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen der gesamten Belegschaft zugutekommen.

Ein ergonomischer Arbeitsplatz kann für viele Beschäftigte eine Erleichterung sein. Eine bessere Arbeitsgestaltung kann Belastungen frühzeitig reduzieren. Barrierefreiheit kann Arbeitswege und Zugänge verbessern. Und Prävention kann dazu beitragen, dass gesundheitliche Probleme gar nicht erst größer werden.

DEINE KANDIDAT*INNEN DER IG METALL FÜR DIE WAHL DER SCHWERBEH



Nadine Bartle
Vertrauensperson



Sabine Brechenmacher
1. Stellvertreterin



Nicole Ledda
2. Stellvertreterin



Silke Otto
3. Stellvertreterin



©Adobe Stock: Robert Kneschke

Eine starke SBV ist deshalb mehr als Hilfe im Einzelfall. Sie setzt sich für Arbeitsbedingungen ein, bei denen Gesundheit, Teilhabe und gute Arbeit zusammengehören.

Gemeinsam Lösungen finden

Die SBV arbeitet dabei mit vielen Stellen zusammen. Je nach Situation können neben dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber beispielsweise das Integrationsamt, der Inklusionsfachdienst, die Deutsche Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften oder die Agentur für Arbeit beteiligt sein.

Die SBV kann dabei als Bindeglied zwischen den Beteiligten wirken und helfen, die richtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zusammenzubringen.

Die Kandidat*innen der IG Metall

Für die Wahl 2026 treten die Kandidat*innen der IG Metall mit unterschiedlichen Erfahrungen und persönlichen Schwerpunkten an.

Deine Stimme zählt

Mit der Wahl wird bestimmt, wer die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen in den kommenden Jahren vertritt.

Die Wahl findet als Briefwahl statt. Die Wahlunterlagen werden in der zweiten Oktoberhälfte per Post verschickt. **Der Wahlbrief muss spätestens am 16. November 2026 eingegangen sein.**

Nutzt eure Stimme. Stärkt die Interessenvertretung. Denn eine starke SBV bedeutet: zuhören, verstehen, handeln und dranbleiben.

ALLES WICHTIGE ZUR SBV-WAHL 2026 !

- **WAS WIRD GEWÄHLT?**
  Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim.
- **WER DARF WÄHLEN?**
  Wahlberechtigt sind schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen.
- **WIE WIRD GEWÄHLT?**
  Per Briefwahl. Die Wahlunterlagen werden in der zweiten Oktoberhälfte per Post verschickt.
- **BIS WANN MUSS DER WAHLBRIEF EINGEGANGEN SEIN?**
  16. November 2026
- **WOFÜR STEHT DIE SBV?**
  Für Teilhabe, Chancengleichheit, Inklusion, Barrierefreiheit, gute und gesundheitsgerechte Arbeit sowie eine starke Interessenvertretung.

DEINE STIMME ZÄHLT!



Nadine Bartle
Vertrauensperson
Schwerbehindertenvertretung

INDERTENVERTRETUNG 2026



Daniela Dittrich
4. Stellvertreterin



Mario Buttlar



Levent Korkmaz



Christos Samaras

Jugendversammlung 2026

160 neue Auszubildende – die JAV hat viel vor

Was beschäftigt unsere Auszubildenden und dual Studierenden? Wo gibt es Probleme in der Ausbildung? Und was muss sich ändern, damit junge Menschen bei Mercedes-Benz gute Perspektiven haben? Genau darum ging es bei der Jugendversammlung am 18. September im Neckarforum Esslingen.

160 neue Auszubildende begrüßt

Die JAV hieß die 160 neuen Auszubildenden willkommen, die in diesem Jahr ihre Ausbildung bei Mercedes-Benz begonnen haben. Für sie beginnt damit ein neuer Lebensabschnitt – und ein wichtiger Schritt in die Arbeitswelt. Die Jugendversammlung bietet zugleich die Gelegenheit, die eigenen Rechte und Möglichkeiten kennenzulernen und zu erfahren, wofür sich die Jugend- und Auszubildendenvertretung, kurz JAV, einsetzt.

Nah dran an der Ausbildung

Wie sieht der Ausbildungsalltag tatsächlich aus? Um das zu erfahren, ist die JAV regelmäßig direkt vor Ort unterwegs. Melih Yaylaci gab einen Einblick in die Werkseinsatzbesuche und Gruppengespräche. Der direkte Austausch an den Einsatzorten zeigt, wo es gut läuft, wo Probleme entstehen und an welchen Stellen die JAV aktiv werden muss.

Auch der Junior Cup stand auf der Tagesordnung. Ein Video zeigte die sportlichen Höhepunkte. Gleichzeitig machte Melih auf die unterschiedlichen Bedingungen an den Standorten aufmerksam. Bei Vorbereitung und Finanzierung gibt es Unterschiede. In Untertürkheim fanden die Trainingseinheiten bislang außerhalb der Arbeitszeit statt und waren auf drei Termine begrenzt. Für kommende Turniere will die JAV hier bessere Bedingungen erreichen.

Respekt ist keine Nebensache

Ein weiterer Schwerpunkt war der bundesweite Tag des Respekts am 3. Juli. Die Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres beschäftigten sich in verschiedenen Workshops mit Sexismus, Rassismus, Ableismus, Cybermobbing und Schikane am Arbeitsplatz.

Respekt und ein diskriminierungsfreies Miteinander gehören zu einer guten Ausbildung und einem guten Arbeitsumfeld. Für die organisatorische Unterstützung bei der Durchführung des Tages bedankte sich die JAV bei der Ausbildungsleitung.

Nachwuchs gewinnen – aber richtig

Damit auch künftig genügend junge Menschen eine Ausbildung bei Mercedes-Benz beginnen, muss das Unternehmen beim Recruiting überzeugen. David Machauer kritisierte in diesem Zusammenhang den aktuellen Auftritt in den sozialen Medien. Ein hauptsächlich englischsprachiger Account sei aus Sicht der JAV nicht der richtige Weg, um deutsche Auszubildende und dual Studierende anzusprechen. Andere Unternehmen wie Festo, Bosch oder Porsche seien in diesem Bereich deutlich „zeitgemäßer“ und „sichtbarer.“
Die JAV hat dazu ein gemeinsames Statement an die zuständige Stelle gerichtet und konkrete Verbesserungsvorschläge eingebracht.

Fahrtkosten zur Berufsschule: Jetzt geht es weiter

Ein Thema beschäftigt viele Auszubildende ganz konkret: die Kosten für den Weg zur Berufsschule. Das derzeitige Angebot der Arbeitgeberseite liegt bei sieben Euro pro besuchten Berufsschultag. BBei den Fahrtkosten gibt es zudem einen weiteren kritischen Punkt: Mit der früheren Teamleitung wurde vereinbart, dass für die Geltendmachung keine Fristen gelten und diese länger als zwei Jahre gültig sind. Nun fordert die Ausbildungsleitung dennoch eine Ausschlussfrist von einem Jahr.

Der Betriebsrat befindet sich hierzu weiterhin in Verhandlungen. Klar ist dabei: Die vom Arbeitgeber geforderte Ausschlussfrist lehnt der Betriebsrat ausdrücklich ab. Die Gespräche über die Erstattung der Berufsschulfahrten und den Umgang mit den bereits geltend gemachten Ansprüchen laufen weiter.

Wer seine Ansprüche geltend machen möchte, kann die vorbereitete Geltendmachung im JAV-Büro abholen und unterschreiben. Damit können die eigenen Ansprüche rechtssicher eingereicht werden.

Was kommt auf die Jugend zu?

Auch der Blick nach vorne durfte nicht fehlen. Auf die Auszubildenden und dual Studierenden warten wichtige Termine: die Berufsstartergespräche, die Tarifrunde, Standortverhandlungen und die kommenden Betriebsversammlungen.

Dahinter stehen wichtige Fragen: Welche Perspektiven haben junge Menschen bei Mercedes-Benz? Wie entwickeln sich Ausbildung und Übernahme? Und wie sicher sind die Arbeitsplätze der Zukunft?

GJAV: Was passiert an anderen Standorten?

Sila Yalcin gab für die GJAV einen Einblick in die aktuelle Situation der DH-Studierenden. Alle Dual Studierenden, die ihre berufliche Zukunft im Unternehmen fortsetzen wollten, konnten mittlerweile übernommen werden. 18 DH-Studierende haben sich hingegen bewusst für einen anderen Weg entschieden – etwa für ein weiterführendes Masterstudium oder eine andere Weiterbildung.

Die GJAV setzt sich außerdem weiterhin dafür ein, dass die geplante Schließung der Ausbildung in der Zentrale noch einmal überdacht wird.

Auch beim Auslandseinsatzprogramm TGG gibt es Veränderungen. Nachdem das Programm in diesem Jahr ausgesetzt wurde, soll es 2027 wieder anlaufen – mit einer reduzierten Zahl an Ausbildungsplätzen. Gleichzeitig sollen die Bewerbungsprozesse modernisiert und an die heutigen Anforderungen angepasst werden.



Ein weiteres Anliegen der GJAV: Alle Auszubildenden sollen deutschlandweit Zugang zu KI-Lizenzen wie Copilot Pro erhalten. So können sie moderne Arbeitsweisen bereits während ihrer Ausbildung kennenlernen und anwenden.

AMG zu Gast

Für Abwechslung sorgte der Besuch von Mercedes-AMG. André Böhling und Alessia Amon stellten die Geschichte und Entwicklung von AMG vor. Neben der aktuellen Modellpalette mit Verbrennern und Elektrofahrzeugen blieb auch Zeit für den direkten Austausch mit den Auszubildenden.

Ausbildungsleiter Ferry Stevens bedankte sich bei allen Beteiligten für die Organisation der Jugendversammlung und würdigte das Engagement der JAV. Mit Blick auf rund 2.500 eingegangene Bewerbungen betonte er die Bedeutung von Verlässlichkeit und Sicherheit – gerade in wirtschaftlich unruhigen Zeiten.

Seine Botschaft für den weiteren Weg fasste er in vier Begriffen zusammen: Leistung, Präzision, Tradition und Innovation.

Produktivitätsoffensive betrifft auch die Jugend

Betriebsrat Adnan Yürekli nahm die aktuelle Situation bei Mercedes-Benz in den Blick und erläuterte die Produktivitätsoffensive der Unternehmensleitung.

Für die Beschäftigten geht es dabei auch um mögliche Einschnitte bei Sonderzahlungen und zusätzliche Arbeitsleistung ohne entsprechenden Lohnausgleich. Für junge Beschäftigte ist diese Entwicklung besonders relevant: Was heute bei Arbeitszeit, Entgelt und Beschäftigung entschieden wird, kann ihre berufliche Zukunft unmittelbar betreffen.

Außerdem stellte Adnan Yürekli den fairen und transparenten Ablauf des JuFa-Übernahmeprozesses heraus.

IG Metall und Gesundheit & Vorsorge

Die IG Metall zeigte auf, welche geplanten Veränderungen bei Arbeitszeiten und Renten auf die Beschäftigten zukommen könnten und welche Möglichkeiten zur Beteiligung bestehen.

Die Kolleginnen und Kollegen von Gesundheit & Vorsorge (GuV) ergänzten das Programm mit praktischen Beispielen aus ihrem Beratungsangebot.

Die Jugendversammlung hat damit die Themen auf den Tisch gebracht, die für junge Beschäftigte heute und morgen wichtig sind: gute Ausbildung, sichere Übernahme, faire Arbeitsbedingungen und Perspektiven für die Zukunft.

Bei den anstehenden JAV-Wahlen können die Auszubildenden und dual Studierenden selbst entscheiden, wer diese Interessen künftig vertritt.

JAV-Wahlen 2026

Deine Stimme. Deine JAV. Deine Zukunft.

Die JAV ist die Interessenvertretung der Auszubildenden, dual Studierenden und jungen Beschäftigten. Sie setzt sich für gute Ausbildungsbedingungen ein, greift Probleme auf und bringt die Interessen der jungen Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen und gemeinsam mit dem Betriebsrat ein.

Jetzt geht es um die nächste Wahl. Auf der Jugendversammlung wurde vorgestellt, wie die Wahl abläuft und wann es darauf ankommt, aktiv zu werden.

Wer kann kandidieren?

Kandidieren können alle Auszubildenden und DH-Studierenden unabhängig vom Alter sowie jugendliche Beschäftigte bis 24 Jahre.

Wer sich einbringen, die Ausbildung aktiv mitgestalten und die Interessen der jungen Beschäftigten vertreten will, kann jetzt kandidieren.

Wie wird gewählt?

Die JAV-Wahl ist eine Persönlichkeitswahl. Das bedeutet: Anders als bei der Betriebsratswahl, bei der über Vorschlagslisten abgestimmt wurde, stehen bei der Persönlichkeitswahl die einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten zur Auswahl.

Zeitplan



18.09. bis 28.09.2026
Zustimmungserklärungen ausfüllen und abgeben



04.11.2026
Vorstellung aller Kandidierenden auf der Jugendversammlung



12.11.2026
JAV-Wahltag
▶ Jetzt mitmachen!

Eine starke JAV lebt von der Beteiligung der jungen Beschäftigten. Die vergangenen Monate haben gezeigt, wie viele Themen auf der Tagesordnung stehen: Ausbildung und Übernahme, Fahrtkosten, Qualifizierung, Arbeitsbedingungen, Recruiting, Digitalisierung und die Zukunft unserer Arbeitsplätze.

Am 12. November zählt dann jede Stimme. Denn eine starke Interessenvertretung braucht auch eine starke Beteiligung.

Tarifrunde Metall und Elektro 2026

Forderung der IG Metall

WEIL DU ZÄHLST!
TARIFBEWEGUNG 2026

+5%
MEHR GELD

DARÜBER WOLLEN WIR AUCH REDEN:

Sicherheit
für unsere Arbeitsplätze und Standorte

Tarifliche Gewinnbeteiligung
in Betrieben mit guter wirtschaftlicher Situation

Soziale Komponente
für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen, auch in Teilzeit, sowie Auszubildende

5
GUTE GRÜNDE FÜR DIE IG METALL

- **Gemeinsam für gute Arbeit und ein gutes Leben.**
- **Unterstützung bei Streik**
- **Tarifverträge – unsere stärkste Leistung**
- **Für Dich vor Ort**
- **Unser Rechtschutz**
- **Mitbestimmen und verändern**

Berechnung der Streikunterstützung:

IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner, Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Liane Papaioannou, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, Kontakt: stuttgart@igmetall.de
Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige

Alle Bilder (sofern nicht anders vermerkt): ©Betriebsrat Mercedes-Benz Untertürkheim, ©IG Metall, ©Mercedes-Benz; Icons: ©magnific.com, Titelbild Lupe © Adobe Stock, Foto-Ruhrgebiet