

IG Metall Betriebsrat der Daimler Truck AG Zentrale Stuttgart

TRUXX

**DU
GEHÖRST
MIR!**

**Kostenreduzierung
bei Daimler Truck**

MAGAZIN AUSGABE 04 // DEZEMBER 2023



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

» das Jahr 2023 neigt sich so langsam dem Ende entgegen. Leider müssen wir feststellen, dass dieses Jahr die Welt nicht friedlicher geworden ist. Neben dem Ukraine Krieg erleben wir seit einigen Wochen mit dem Nahost Konflikt eine weitere menschliche Katastrophe. Die Geschehnisse lassen einen fassungslos und letztlich auch ratlos zurück. In der Welt um uns herum dreht sich die Gewaltspirale immer weiter. Das muss uns alle mit großer Sorge erfüllen, eine Ausweitung der Konflikte muss unbedingt vermieden werden. Die Folgen eines Flächenbrandes wären unabsehbar. Natürlich zunächst vor allem aus der humanitären Sicht, in deren Folge aber auch für die Auswirkungen auf die Entwicklung der Weltwirtschaft. Zu sehen sind dies schon heute durch z.B. den Ukraine Krieg, der letztlich zu enormen Preissteigerungen bei den Energiekosten in Deutschland beigetragen hat. Die stark gestiegene Inflation hat uns in den beiden vergangenen Jahre erheblich zu schaffen gemacht und auch die wirtschaftliche Entwicklung blockiert. Uns im Fahrzeugbau haben noch zusätzlich eine ganze Reihe von weiteren Themen vor enorme Herausforderungen gestellt. Zum einen die Frage von Rohstoffen und Lieferketten, zum anderen zahlreiche Hürden des Gesetzgebers auf nationaler und europawweiter Ebene, die unseren Spielraum als Technologieunternehmen immer weiter einengen. Wir spüren, wie der politische Anspruch nicht mehr mit den Realitäten einhergeht! Um es hart zu formulieren, der Berliner und Brüsseler Blick scheint teilweise kaum mehr über deren Stadtgrenzen hinaus zu gehen. Ein herausstechendes Beispiel ist z.B. die Batteriezellenfertigung für E-Fahrzeuge. Einerseits ist dies politisch mit allem Nachdruck gewünscht, andererseits ist es



nahezu unmöglich entsprechende Produktionsflächen aufgrund verschiedenster bürokratischer Hemmnisse zu bekommen. Ähnliche Situation ist beim Industriestrompreis zu sehen. Anstelle von klaren Entscheidungen und Stützung der deutschen Industrie herrscht hier politischer Stillstand. Die Liste der Hürden, Verbote und politisch fragwürdigen Entscheidungen könnte fast beliebig fortgesetzt werden. Die Automobilindustrie ist der Motor der deutschen Wirtschaft, der Garant für Wohlstand, ein Zentrum technologischer und wirtschaftlicher Entwicklung und damit sicherer Arbeitsplätze. Wer weiß dies besser als die Menschen im Großraum Stuttgart! Wir als IG Metall Betriebsräte setzen uns hier mit ganzer Energie ein. Über unsere Strukturen senden wir die Botschaften direkt in die Politik! Es wird aber dringend Zeit, dass dort die Signale nicht nur gehört, sondern auch ein langfristig sinnvolles wirtschaftspolitisches Handeln erkennbar wird. Für 2023 können wir als Daimler Truck ein sehr gutes Auftragsjahr verzeichnen, aber die Gesamtwirtschaftliche Entwicklung vor allem in Deutschland zeigt ein anderes Bild. Deutschland muss Industriestandort bleiben. Nur durch Forschung, technologischer Entwicklung und Produktion vor Ort können letztlich unsere Arbeitsplätze erhalten bleiben.

Wir müssen Industrie- standort bleiben



Dies ist nicht nur Thema bei uns im Betrieb, sondern war auch ein großer thematischer Punkt im Rahmen des IG Metall Gewerkschaftstags im Oktober. Die Delegierten hatten umfangreich Zeit über die Industriepolitischen Herausforderungen zu diskutieren und Lösungsansätze anzusprechen. Mit der Wahl von Christiane Benner als erste Frau im Spitzenamt der IG Metall wurde auch ein Stück moderner Gewerkschaftsgeschichte geschrieben. Mit Christiane Benner haben wir jemand an der Spitze, die sich auch hervorragend mit den Herausforderungen modernen Arbeitswelten auskennt! Nicht verhehlen wollen wir allerdings unsere Enttäuschung darüber, dass das Sozialpartnermodell gestoppt wurde. Hier hätten wir uns mehr Mut für eine Zukunftsentcheidung gewünscht.

Betrieblich bewegt uns der eingeschlagene Sparkurs des Unternehmens. Mit dem Programm zur Senkung der Fixkosten im Geschäftsbereich von Mercedes Benz stehen wir vor einer Herausforderung. Das Unternehmen plant für 2025 eine deutliche Reduzierung der Fixkosten bezugnehmend auf den Referenzwert von 2019. Zur Umsetzung des angestrebten Ziels wurde kurz vor der Sommerpause auch ein Personalabbau angekündigt. Mehr dazu in unserem Leitartikel!

In wenigen Wochen geht das Jahr 2023 zu Ende. Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern eine schöne und erholsame Weihnachtszeit. Auch in 2024 werden wir als IG Metall im Betrieb für Arbeitnehmerrechte eintreten und klare Flagge zeigen.

Viel Vergnügen mit der aktuellen Ausgabe des TRUX Magazins!

**Bis bald, herzlichst,
Carmen Klitzsch-Müller
und Bernd Öhrler**



Titel: READY7 X ROI BRAND

003
|
048

Inhalt

KOSTEN-REDUZIERUNG
Die Fixkostendebatte aus Sicht des Betriebsrats
04

TRANSFORMATIONSFONDS
Wie ist der Stand?
06

Neue Herausforderung bei Daimler Truck
08

Der BR stellt sich vor: Dr. Dieter Wehr
13

Kultur im Wandel
14

Sterbekasse
17

Der Gewerkschaftstag 2023
18

Entgelt Gesamtbetriebsvereinbarung
21

Ein Besuch im Blauen Haus
22

Rätselbox
25

BR-Talk mit C. Klitzsch-Müller
26

Schwerbehindertenvertretung
28

Pflegefall - was nun?
31

Rückblick 2023
32

Mangel an kaufm. Ausbildungsplätzen
38

Klarheit in Sachen Arbeitskleidung
41

Weiterentwicklung NAVI
44

Die Fixkostendebatte aus Sicht des Betriebsrats

Text: *Carmen Klitzsch-Müller, Bernd Öhrler*

Die Nutzfahrzeug-Branche steht weltweit vor beispiellosen Herausforderungen. Während sich der Fokus oft auf Personalfahrzeuge konzentriert, ist die Bedeutung von Lkw, Bussen und anderen Nutzfahrzeugen für die globale Wirtschaft nicht zu unterschätzen. Im Zentrum dieser Veränderungen steht auch die Diskussion um Fixkosten. Vom Betriebsrat aus gesehen ist diese Debatte nicht nur eine Zahlenspielerei, sondern hat direkte Auswirkungen auf die Mitarbeiter und den Fortbestand des Unternehmens.

Im Kontext der aktuellen Geschehnisse und Herausforderungen in unserem Betrieb ist es dringend erforderlich, dass wir uns intensiv mit der Kommunikation und dem strategischen Bild unseres Unternehmens auseinandersetzen. Die Gespräche erfordern eine solide Informationsgrundlage, um effektiv und zielführend agieren zu können. Weiterhin sind wesentliche Details noch immer im Dunkeln. Der Fokus liegt auf dem Mercedes-Benz Segment. Doch aus der Perspektive des Betriebsrats sind einige Grundfragen noch nicht ausreichend beantwortet.

So fragen wir uns: Was genau ist die Ausgangsbasis? Welche Auswirkungen hat diese Basis auf die einzelnen Abteilungen? Und konkret: Was fällt unter das Mercedes-Benz Segment und was nicht?

Was uns aber noch mehr besorgt, ist die Kommunikation des Managements, die die Verunsicherung unter unseren Mitarbeit-

ern erhöht hat. Es ist inakzeptabel, dass Informationen über einen möglichen Personalabbau in einem Video des Vorstands veröffentlicht werden, bevor konkrete Gespräche geführt worden sind. Diese Vorgehensweise schafft Unsicherheit und Misstrauen in unserer Belegschaft. Wir erwarten und verlangen, dass der Betriebsrat in solche Entscheidungsprozesse eingebunden wird, bevor Informationen an die breite Öffentlichkeit gelangen.

Laut dem Verband der Automobilindustrie (VDA) machen Fixkosten in der Nutzfahrzeugindustrie im Durchschnitt 35% des Gesamtumsatzes aus. Dazu gehören Abschreibungen, Investitionen und Innovationsausgaben. Diese Daten unterstreichen, wie essentiell es ist, diese Kosten im Auge zu behalten, ohne jedoch die langfristige Vision und Investitionen in Qualität und Technologie zu vernachlässigen. Diese Investitionen sind für den Fortbestand des

Unternehmens von wesentlicher Bedeutung, insbesondere in einer Branche, die sich durch Elektrifizierung, autonomes Fahren und andere technologische Neuerungen rasant verändert.

Für den Betriebsrat sind diese Zahlen alarmierend. Einerseits zeigt es, dass es Spielraum für Einsparungen gibt, andererseits stellt es auch eine Bedrohung für Arbeitsplätze dar, sollten diese Einsparungen auf Kosten der Mitarbeiter gehen. In einer Branche, die unter Druck steht, sowohl durch internationale Konkurrenz als auch durch technologische Umwälzungen, ist es entscheidend, dass jeder Euro effizient ausgegeben wird. Dies erfordert jedoch einen ausgewogenen Ansatz. Radikale Kostensenkungen könnten kurzfristige Gewinne bringen, könnten jedoch auch langfristig dem Unternehmen schaden, indem sie Investitionen in Innovation und Qualitätsverbesserungen begrenzen. Ein erheblicher Teil dieser Fixkosten



resultiert aus Abschreibungen, Investitionen und Innovationen. Diese Zukunftsinvestitionen sollten in den Augen des Betriebsrats nicht zur Debatte stehen. Denn diese Investitionen sichern die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens in Form von zukünftigen Margen und damit auch die Arbeitsplätze. Ein weiteres Segment der Fixkosten sind gesetzlich erforderliche Funktionen wie Werkschutz und Werksarzt. Diese Positionen sind nicht abbaubar, da diese gesetzlich vorgesehen sind.

Die häufig geäußerte Kritik, deutsche Nutzfahrzeughersteller seien zu teuer, muss differenziert betrachtet werden. Es geht nicht allein um Kosten, sondern um den Gegenwert, den ein Unternehmen bietet. Daimler Truck ist weltweit für ihre Qualität und Zuverlässigkeit bekannt. Dies ist ein Resultat der hohen Standards in Produktion und Entwicklung, aber auch der Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter. Es erfordert Investitionen - sowohl in Technologie als auch in Mitarbeiter.

Vor diesem Hintergrund muss auch die Diskussion um Outsourcing/Verlagerung gesehen werden. Zwar kann Outsourcing/Verlagerung kurzfristig Kosten reduzieren, es kann aber auch langfristig zu Qualitätsverlusten führen, die dem Image und den Verkäufen schaden. In der Vergangenheit haben wir dazu bereits negative Erfahrungen gesammelt bei denen u.a. auch die Kosten nach oben gegangen sind. Wir denken hier z.B. an das IT Projekt TAF Partner.

Es scheint, dass es in Bezug auf die Fixkostendebatte und Projekt Columbus einige Probleme gibt. Die Diskussionen über die Fixkostendebatte sind nicht ausreichend differenziert, und das Management macht hektische Aktivitäten. Wir sollten eine differenziertere Diskussion führen, hier gehört dazu, das wir Risiken bewerten und mögliche kurz- und langfristige Auswirkungen beleuchten.

Wir fordern das Unternehmen auf, die Fakten transparent auf den Tisch zu legen. Nur so können wir als Betriebsrat verhandeln und sinnvolle Maßnahmenpakete vereinbaren. Für uns ist klar, dass das Unternehmen nicht nur über Fixkostenreduktion, sondern auch über andere kreative Ideen zur Erhöhung der Fertigungs- und Entwicklungstiefe nachdenken sollte.

Im Rahmen einer klugen Industriepolitik müssen wir mittel- und langfristige Wege finden um in Deutschland und Europa Beschäftigung zu erhalten. Dies reduziert auch Risiken im Rahmen geopolitischer Abhängigkeiten. Wir als IG Metall Betriebsräte vertreten hier eure Interessen.



Carmen Klitzsch-Müller



Bernd Öhrler

TRANS FORM ATIONS FONDS

006
|
048





Der Gesamtbetriebsrat beschäftigte sich bereits vor dem Spin-off mit der Idee eines Transformationsfonds. Die Grundidee dahinter war von Anfang an die Bildung eines Fonds um die Folgen der technologischen Transformation, also die sukzessive Abkehr von der traditionellen Motorentechnologie, an den deutschen Standorten abzumildern. Ungeachtet der Frage, wie sich die zukünftigen Antriebskonzepte BEV, H2 oder H2ICE entwickeln, scheint klar zu sein, dass wir vor großen Herausforderungen in der Fahrzeugindustrie stehen. Aber auch der klassische Dieselmotor wird auf dem Weltmarkt morgen noch nicht ausgedient haben. Neben den gravierenden Veränderungen in den Antriebskonzepten sehen wir auch immer mehr Auswirkungen durch die fortschreitende Digitalisierung.

Die Herausforderung wird also darin liegen, den Veränderungsprozess so gut wie möglich zu begleiten und die Arbeitsplätze bei uns abzusichern. Dies gilt für die Produktion, aber auch für die Verwaltung, den Entwicklungsbereichen und Werkstätten in unserem Betrieb.

Nach langen Verhandlungen und Gesprächen mit der Geschäftsleitung konnte der Gesamtbetriebsrat kurz vor der Sommerpause ein 500 Mio. Euro Paket abschließen. Der Transformationsfond hat eine Laufzeit bis 2030 und startet Anfang nächsten Jahres. Damit steht ein zusätzliches Investitionsvolumen von ca. 75 Mio. Euro pro Jahr für die deutschen Standort zur Verfügung. Das Budget wird von Daimler Truck zur Verfügung gestellt, eine finanzielle Beteiligung durch die Belegschaft, weder direkt noch indirekt, ist nicht vorgesehen. Wichtig zu wissen ist, dass die jährlichen Budgets eine klare Zweckbindung haben, nämlich der Arbeitsplatzsicherung im Rahmen der Transformation bzw. Digitalisierung.

Daher ist der Gesamtbetriebsrat bei der Entscheidung zur Mittelverwendung auch beteiligt. Im Wirtschafts-, Investitions- und Innovationsausschuss wird die Mittelverwendung beraten und verabschiedet. Darüber hinaus können auch von Arbeitnehmerseite eigene Mittelverwendungsvorschläge zu entsprechenden Projekten gemacht werden. Die dabei möglichen Projekte umspannen einen großen Bogen. Dies geht von der Entwicklung und interne Fertigung von verschiedensten Zukunftstechnologien bis zur Verlängerung der Produktion bestehender Komponenten zur Abwendung einer möglichen Fremdvergabe. Der Transformationsfond stärkt damit auch die betriebliche Mitbestimmung und ist ein starkes Zeichen gemeinsam den Wandel bewältigen zu wollen.

Wir sind überzeugt mit dem Transformationsfond mehr als nur symbolische Zeichen zu setzen. Es fließen damit signifikante zusätzliche Investitionsbeträge in die deutschen Standorte. Dennoch werden wir uns dafür einsetzen, dass aus dem geplanten Investitionsbudget für Daimler Truck auch entsprechende Finanzmittel in unsere Standorte fließen werden. Dies gilt auch für unseren Betrieb in Stuttgart! Konkrete Investitionsvorschläge können gerne an den Wirtschafts-, Investitions- und Innovationsausschuss des Gesamtbetriebsrats oder an uns als Ihre IG-Metall Betriebsräte gerichtet werden.



Carmen Klitzsch-Müller



Bernd Öhrler

Text: *Carmen Klitzsch-Müller, Bernd Öhrler*



TRUX

008
|
048

TRANSFORMIEREN

Neue Herausforderungen
bei Daimler Truck

Die Interviews führten
Julia Graf, Dominic Steinhauser,
IG Metall Betriebsräte

NACHHALTIGE MOBILITÄT UND BESCHÄFTIGUNG

Neue Herausforderungen bei Daimler Truck

Verbrenner-Aus und Verlagerungsdruck: Es sind spannende Zeiten für uns Beschäftigte in der Nutzfahrzeug-Industrie. Um unsere Arbeitsplätze zu sichern, braucht es neue Produkte. Wir bei Daimler Truck sind diesbezüglich schon ein gutes Stück unterwegs. Die IG Metall begleitet diesen Prozess innerhalb und außerhalb der Betriebe. Für viele Mitarbeiter bedeutet die Transformation konkrete Veränderungen bei den Aufgaben und am Arbeitsplatz. Wir haben mit zwei betroffenen Kollegen gesprochen, um ihre Visionen, Strategien und die Herausforderungen, denen sie auf dem Weg zur Transformation begegnen, zu beleuchten.



Interview mit Volker Förstner in Stuttgart-Untertürkheim

Dominic Steinhauser: *Hallo Volker, schön, dass Du Zeit für Julia und mich gefunden hast, damit wir dieses Interview führen können. Volker, wir zwei kennen uns ja schon, aber unsere Leserinnen und Leser kennen Dich vielleicht noch nicht, deshalb stell Dich doch bitte kurz vor.*

Volker Förstner: Gerne doch, mein Name ist Volker Förstner und ich bin seit 1992 bei Trucks. Aktuell arbeite ich in der Abteilung TT/XCT und bin dort zuständig für mechanische Umbauten aller Antriebsarten und Installation von Sondermesstechnik.

Julia Graf: *Lieber Volker, welches Wort kommt Dir im Zusammenhang mit dem Begriff „Transformation“ als erstes in den Sinn?*

Volke Förstner: Das erste Wort, das mir dazu einfällt, ist Schulbank! Oder Schule! Ich habe mich viele Jahre intensiv mit dem Dieselmotor beschäftigt. Die Transformation benötigt die Weiterbildung in neuen Themen, wie den Elektroantrieb und die Wasserstofftechnik. Dafür muss man bereit sein und auch wollen. Man muss Zeit investieren und wieder an die Schulbank. Von jeder Schulung nimmt man immer etwas mit. Neben dem fachlichen „Knowhow“ lernt man auch den Umgang mit Menschen und knüpft neue Kontakte.

Dominic Steinhauser: *Inwieweit betrifft Dich die Transformation in unserem Unternehmen? - Was hat sich am gravierendsten für Dich geändert?*

Volker Förstner: Die Transformation betrifft mich voll, da ich mich nach 14 Jahren Motorenprototypenmontage dazu entschlossen habe, das Team zu wechseln, weil ich einfach mal etwas Neues machen und auf den Transformationszug aufspringen wollte. Ich wollte etwas mit den neuen Antriebsarten machen und durfte bei den Themen eActros Generation 2, eActros 600 und bei den Fahrzeugen mit Wasserstoffantriebstechnik dabei sein. Ich bin nun Fachkraft für Hochvolt und auch bei der 3E Wasserstoffschulung angelangt.



Dominic Steinhauser: *Welche Chancen eröffnen sich für Dich durch die Transformation?*

Volker Förstner: Mir hat sich die Chance geboten, mein Know-how zu erweitern und mich zusätzlich zum Verbrennungsmotor in neue Antriebstechnologien einzuarbeiten.

Julia Graf: *Und welchen Problemen oder Risiken bist Du schon begegnet oder siehst Du auf Dich zukommen?*

Volker Förstner: Probleme? *überlegt lange*. Sehe ich keine! Risiken? Sehe ich auch keine. Wir sind ja breit aufgestellt. Ich vergesse ja das, was ich früher gemacht habe, nicht. Ich arbeite auch weiter an den verbesserten Verbrennungsmotoren. Ich arbeite eben noch zusätzlich an den batterieelektrischen und an den wasserstoffbetriebenen Fahrzeugen. Das alte Wissen bleibt und neues kommt dazu. Das ist für mich Durchweg ein Zugewinn. Wenn es diese Änderungen nicht gegeben hätte, würde ich nur an „kleineren Änderungen“ am Verbrennungsmotor arbeiten. Jetzt kommen komplett neue Themen dazu und ich darf wieder die Schulbank drücken. Ich stehe der Transformation voll positiv gegenüber.

Julia Graf: Was möchtest Du unseren Kolleginnen und Kollegen zum Thema Transformation noch mitgeben? Was findest Du wichtig?

Volker Förstner: Alteingesessene Diesellokollegen sollten sich offen zeigen. Wir können mit unserem Planeten nicht mehr weiter so umgehen wie in der Vergangenheit. Ich sehe in der Transformation aber kein Damoklesschwert und insbesondere keinen Jobkiller, sondern ein Sprungbrett für die Zukunft. Wer nichts macht, bleibt auf der Strecke.

Dominic Steinhauser: Eine abschließende Frage. Was denkst Du, welcher Antrieb setzt sich für die Trucks durch?

Volker Förstner: Die eierlegende Wollmilchsau gibt es da nicht. Daher wird es aus meiner Sicht auf einen Mix aus allen verfügbaren Antriebsarten, Diesel, Wasserstoff und Batterie, geben. Vielen lieben Dank, Volker für deine Zeit und die offenen Worte.

Interview mit Holger Köninger in Esslingen-Brühl

Dominic Steinhauser: Hallo Holger, vielen Dank dafür, dass Du Dich für ein Interview zu Verfügung stellst. Lass uns direkt einsteigen. Bitte stell Dich unseren Lesern und Leserinnen kurz vor.

Holger Köninger: Hallo zusammen, mein Name ist Holger Köninger und ich bin seit 2008 bei Daimler Truck und aktuell in der Abteilung TT/XCT tätig. Zu meinen Werdegang: Nach einer Ausbildung im Fernmeldehandwerk und dem Studium der Nachrichtentechnik bin ich über die Automatisierungstechnik zu den Prüfständen gekommen. Jetzt arbeite ich als Teamleiter Komponentenerprobung. Wir sind 40 Mitarbeiter, 3 Meistereien und 8 Sachbearbeiter.

Julia Graf: Lieber Holger, welches Wort kommt Dir im Zusammenhang mit dem Begriff „Transformation“ als erstes in den Sinn?

Holger Köninger: „Interessant!“. Ich habe, durch die Themen, die wir hier in letzter Zeit aufgebaut haben, selbst so viel gelernt. Ich bin technikaffin und mich interessiert Neues. Und dann kommt ein Thema ums Eck und dann denkst Du „Mensch, das habe ich noch nie gesehen, das will ich ver-

stehen, das will ich kennenlernen!“ Da ist auch etwas Spieltrieb dabei. Wie früher bei Lego-Technik. Etwas auseinandernehmen, um es zu verstehen. Nur wenn Du die Technik gerne magst, bist Du motiviert jeden Tag auch wieder hierher zu kommen.

Dominic Steinhauser: Inwieweit betrifft Dich die Transformation in unserem Unternehmen? - Was hat sich am gravierendsten für Dich geändert?

Holger Köninger: Für mich hat sich am gravierendsten verändert, dass mein interner Kundenkreis um fast das doppelte gewachsen ist. Und auch die Schnittstellen, die Ansprechpartner meiner Mitarbeiter, sind mehr und neu. Wie viele Teams und Abteilungen in den letzten Jahren aufgebaut wurden! Und jeden Tag müssen wir dazu lernen.

Julia Graf: Welche Chancen eröffnen sich für Dich, durch die Transformation?

Holger Köninger: Wir haben die Möglichkeit ein bisschen die Zukunft mitzugestalten. Und das kann doch nur eine riesige Motivation sein. Nicht nur das zu machen, was schon der Vorgänger gemacht hat und das weiterzuführen. Sondern du kannst jetzt richtig erfinderisch tätig sein. Ich kann mir nichts Besseres vorstellen. Wir können gestalten und unseren Teil dazu beitragen, dass ganz neue Komponenten, gut geprüft, entstehen. Etwas positiv beeinflussen.





Ein wichtiger Punkt ist auch, dass wir damit unseren Arbeitsplatz sichern können. Im eigenen Interesse. Jeder der hier etwas tut und sich in der Transformation engagiert, der steigert seinen eigenen Marktwert. Oft denken wir, der Betrieb müsste für uns sorgen und wollen vom Betrieb die Sicherheit, dass wir hier in 30 Jahren noch arbeiten können. Was aber eigentlich unsere Arbeitsplätze sichert, ist das Knowhow der Mitarbeiter. Das Knowhow, das man in sich trägt, ist die beste Arbeitsplatzsicherung überhaupt: Ich bin gefragt und habe einen Marktwert. Das gilt außerhalb, aber auch innerhalb des Unternehmens. Auch intern gibt es einen Konkurrenzkampf um die besten Mitarbeiter. Ich will meine eigenen Mitarbeiter so fortbilden, dass sie begehrt sind. Dann ist auch eine Entwicklung beim Entgelt möglich, denn ich finde gut, dass bei uns die Tätigkeit zählt und nicht nur die Ausbildung, wie bei mancher Behörde, bei der man sich ohne Studium auf bestimmte Positionen einfach nicht

entwickeln kann. Wenn du hier was gut machst, dann bekommst du auch Chancen! Das ist ein unglaubliches Privileg. Ich persönlich habe zudem die Chance meine Kenntnisse der Elektrotechnik wieder anzuwenden. So fällt es mir leicht neue Themen an Land zu ziehen. Ich kann schnell sehen, wo die Risiken und wo die Chancen sind. Was können die Mitarbeiter gut lernen? Das ist aber meine persönliche Chance. Für mein Team eröffnet sich die Chance das Portfolio zu erweitern und für die Mitarbeiter bietet sich eine Perspektive. Daher bin ich als Teamleiter verpflichtet meine Leute in die Transformation mitzunehmen. Auch wenn es hin und wieder viel Energie kostet.

Julia Graf: Und welchen Problemen oder Risiken bist Du schon begegnet oder siehst Du auf Dich zukommen?

Holger Königer: Grundsätzlich sind wir alle geprägt davon, dass das Bild der Zukunft eben diffus ist. Und das heißt, es besteht erst mal der Instinkt, sich an Bewährtem, an Bekanntem, an vermeintlich Sicherem, festzuhalten. Deswegen muss die Transformation behutsam erfolgen. Ich kann den Leuten nicht sagen: „Du musst Deinen alten Job aufgeben, damit Du den neuen machen darfst“. Ich sage den Mitarbeitern „Du hast die Chance, etwas Neues dazu zu machen. Wir organisieren das so, dass Du Dein altes Geschäft noch machen kannst, und Du da weiterhin die Sicherheit hast, und dann dazu die neuen Sachen.“

Die letzte Transformation, die wir gemacht haben, war ja die Transformation in Bezug auf Automatisierung. Früher bist du als Prüfstandsfahrer dagesessen und hast Hebel gedrückt und die Bremse gezogen. Du hast am Thermometer Temperaturen abgelesen und diese aufgeschrieben. Dann kam die Automatisierung, überall ein PC. Das haben wir auch gelernt. Der ein oder andere hat gesagt „Das schaffe ich nicht mit dem PC. Aber ich kann gut schrauben.“ Dann haben wir das so hinbekommen, dass der eine geschraubt hat und der andere den PC übernahm. Und jetzt ist das wieder so. Wir müssen uns da organisieren Und wir dürfen die Lernfähigkeit der Mitarbeiter auf keinen Fall unterschätzen!

Wir haben die alten Themen noch. Das hat zwei Seiten: auf der einen Seite ist es toll, wir können uns auch an etwas festhalten. Im Moment weiß noch keiner genau, wie sich das Zell-Inno-Lab und die Zell-Erprobung langfristig entwickeln wird. Daher sind die Mitarbeiter vorsichtig. Kann ich das? Erfüllt mich das? Werde ich da glücklich? Und vor allem auch: ist das Nachhaltig? Es ist dann aber schon ein Spagat, parallel die



Rendering: READY7 X ROI BRAND

neuen Themen aufzubauen. Wir wollen alte und neue interne Kunden als verlässlicher, qualitativ hochwertiger Partner, bedienen. Dafür müssen wir hier flexibel sein, um unser Geschäft so zu machen, dass die Möglichkeiten genutzt werden. Da müssen wir auch mal kurzzyklisch agieren und können nicht nur nach Plan arbeiten. Es wäre vielleicht angenehmer, wie zuvor zu arbeiten. Da müssen wir raus aus der Komfortzone und auch einmal ein bisschen Chaos ertragen.

Ein Risiko sehe ich auch noch darin, dass die Entwicklungsbereiche unglaublich schnell gewachsen sind. Da sind so viele Leute neu dazugekommen, die sind super ausgebildet und motiviert und alle haben viel zu tun. Ein Risiko ist dann, dass wir bewährte Erprobungskonzepte nicht transferieren. An vielen Stellen komplett von vorne anfangen, und manches Nützliche aus der konventionellen Welt nicht mitnehmen. Dass die Neuen übersehen, was es an andere Stelle bereits an Möglichkeiten gibt. Wie nehmen wir alle so mit, dass es einen guten Austausch zwischen den Neuen und den Kollegen mit jahrelanger Erfahrung, gibt? Wie können wir ermöglichen, dass wir auf die Erfahrungen und das Potential, das es schon gibt, auch zurückgreifen? Das ist mir ein Anliegen, weil ich tagtäglich merke, dass wir hier oft Lösungen hätten, von denen andere nichts wissen. Die Erprobungsmethodik und Erfahrung, die wir hier mit der konventionellen Technik aufgebaut haben, herüberzuretten, ist mir wichtig. Vielleicht ein Tandem aus „konventionellen“ und „neuen“ Kollegen? Bewährte Prozesse sollten wir bei aller Agilität nicht über Bord werfen!

Dominic Steinhauser: Was möchtest Du unseren Kolleginnen und Kollegen zum Thema Transformation noch mitgeben? Was findest Du wichtig?

Holger Königer: Ich finde wichtig, dass man sich unvoreingenommen den neuen Technologien öffnet. Hat man von vornherein zu viel Bedenken, dann hat man schon eine bestimmte Brille auf und kann entscheidende Dinge gar nicht sehen. Ein Grundprinzip der Wissenschaft ist es sich vorurteilsfrei und „open minded“ Themen zu nähern. Das wünsche ich mir hier von allen. Wir sollten die Chancen sehen, auch wenn wir noch nicht genau wissen, was kommt. Etwas ausprobieren. Wir lernen auf alle Fälle dazu und Erfindungen entstehen nicht dadurch, dass man etwas bestimmtes erfinden will, sondern wenn man sich mit Themen beschäftigt, dann fallen einem auf einmal neue Lösungen und Möglichkeiten ein. Für jeden technisch

interessierten Menschen eröffnet sich nun ein ganzer Blumenstrauß. Um den eigenen Job abzusichern, müssen wir uns für die Themen interessieren und uns diesbezüglich engagieren.

Julia Graf: Auch für dich die abschließende Frage. Was denkst Du persönlich, welcher Antrieb setzt sich für die Trucks durch?

Holger Königer: Je nach Einsatzgebiet werden sich unterschiedliche Antriebsarten durchsetzen. Ich bin überzeugt, dass sich im Nah- und regionalen Verkehr der batterieelektrische LKW durchsetzen wird, aufgrund des unschlagbaren Gesamtwirkungsgrads. Mit vorhandenem Strom direkt zu fahren, anstatt ihn mehrfach umzuwandeln, ist am wirtschaftlichsten. Externe Randbedingungen für den Kunden, wie Gesetzgebung, Infrastruktur, Energiepreise, spielen dann aber auch noch mit rein. Wir schaffen in einer Firma, die es sich leistet alle Antriebsarten zu bedienen. Das ist schon fantastisch. Wir als Daimler Truck müssen die sein, die dann für jeden Kunden ein passendes Angebot haben.

Julia Graf: Vielen lieben Dank Holger für Deine Zeit und offenen Worte. Wir werden auch weiterhin über das sehr spannende Thema Transformation berichten.

Liebe Leserinnen und Leser, wenn auch Ihr Interesse habt, dass wir Euch zu diesem Thema interviewen, meldet euch gerne bei uns per E-Mail.



Julia Graf



Dominic Steinhauser



Der BR stellt vor: Dr. Dieter Wehr

Das Interview führte: **Dominic Steinhauser**, IG Metall Betriebsrat

TRUX Redaktion: *Hallo Dieter, schön dass du Zeit für ein kurzes Interview hast. Wir wollen dich unseren Kolleg:innen gerne vorstellen. Lass uns direkt starten. Seit wann bist du beim Daimler?*

Dr. Dieter Wehr: Seit dem 1.1.2002

TRUX Redaktion: *Was hast du studiert?*

Dr. Dieter Wehr: Maschinenbau mit Fachrichtung Luft- und Raumfahrttechnik TU München 1986-1992. Promotion über Hubschrauber-aerodynamik an der Universität Stuttgart 1992-1998

TRUX Redaktion: *Was sind deine Aufgaben bei Daimler? Vielleicht besser: was hast du bisher bei Daimler gemacht?*

Dr. Dieter Wehr: Seit meinem Eintritt bin ich als Berechnungsingenieur tätig, zuerst in der PKW Entwicklung in Sindelfingen bei der thermischen Bremsenberechnung, dann ab 2006 beim Truck. Hier habe ich vielfältige Aufgaben bearbeitet, von Motorkühlung bis zur Kabinenklimatisierung, beispielsweise auch in Zusammenarbeit mit Evobus. Schließlich bin ich wieder zur Aerodynamik zurückgekommen und arbeite aktuell in der CO2 Flottenbilanzierung.

TRUX Redaktion: *Was war deine erste Berührung mit dem BR?*

Dr. Dieter Wehr: Nachdem ich im Rahmen einer der unzähligen Sparrunden wieder einmal ein Abfindungsangebot erhalten hatte, habe ich einen IGM Betriebsrat Oliver Steininger zum Gespräch mit HR und meinem Abteilungsleiter hinzugezogen. Obwohl ich keine Absicht hatte, das Angebot anzunehmen, wurde doch versucht, einen gewissen Druck aufzubauen, woraufhin der BR sehr bestimmt einschritt. Das hat mich dann hinterher dazu bewogen, in die IG Metall einzutreten, zumal ich auch vorher gerne die eine oder andere Information von den IGM Betriebsräten eingeholt habe. Durch die Beschäftigung mit der Idee der Gewerkschaftsbewegung wurden mir die Vorteile einer starken Arbeitnehmervertretung immer deutlicher.

TRUX Redaktion: *Hat dich dieses Ereignis später dazu bewogen BR zu werden?*

Dr. Dieter Wehr: Ja, ganz sicher, denn dabei wurde mir einiges vor Augen geführt. Dass der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen auf sich allein gestellt ist, sofern er sich keine Unterstützung durch den Betriebsrat holt.

Als ich dann im Zuge der Unternehmensaufteilung von Oliver Steininger gefragt wurde, ob ich mir vorstellen könnte auf der Liste der IGM für den BR zu kandidieren, musste ich nicht lange überlegen. Das Vorgehen des Unternehmens bei verschiedenen Kostensenkungsmaßnahmen wie TAF Partner und der einseitigen Kündigung der „unbefristeten“ 40h Verträge haben bei mir die Bereitschaft geweckt, mich stärker für die Kolleg:innen im Unternehmen zu engagieren und im Betriebsrat mich für andere einzusetzen.

TRUX Redaktion: *Welche Aufgaben hast du im BR übernommen?*

Dr. Dieter Wehr: Als nicht freigestellter Betriebsrat leiste ich noch einen gewissen Anteil meiner Arbeit im Fachbereich, um eine reibungslose Übergabe und Unterstützung meiner Aufgaben zu gewährleisten. Dementsprechend habe ich zuerst als einfaches Mitglied im Vergütungsausschuss mitgearbeitet und wurde mit zunehmender Einarbeitung, durch Aneignung von Fachwissen aus IGM Schulungen, schließlich stellvertretender Vorsitzender. Neben den Vergütungsthemen wurden mir die Beratung zur betrieblichen Altersversorgung und Altersteilzeit anvertraut.

TRUX Redaktion: *Was sind deine ersten Erfahrungen als BR?*

Ich habe den Eindruck gewonnen, dass die Unternehmens-trennung ausgenutzt wurde, um langjährig aufgebaute vertrauensvolle Prozesse und Mitwirkungsrechte zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu beschneiden. Dieser Entwicklung gilt es entschlossen entgegenzutreten, damit wir auch weiterhin die Interessen der Belegschaft vertreten können. Meine ersten positive Erfahrungen waren, dass ich Kolleg:innen zu höheren Entgeltgruppen zu verhelfen konnte.





TRUX

Text: *Bernd Öhrlér, Sebastian Hertweck, Dietmar Stecker, IG Metall Betriebsräte*

KULTUR IM WANDEL

014
048



KULTURWANDEL

In diesem Artikel stellen wir uns die Frage, was sich seit dem „Spin-off“ in Sachen „Kultur“ getan hat. Doch was bedeutet unsere „Firmenkultur“? Welche „Werte“ verkörpern wir und wie gehen wir damit im betrieblichen Alltag um? Anhand von ein paar Beobachtungen und Erfahrungen versuchen wir, die Fragestellung in ein helleres Licht zu rücken. Nicht im Sinne einer Pauschalisierung der Verhältnisse oder polemischer Vorwürfe. Uns geht es darum, zum Nachdenken und noch viel wichtiger zum Dialog zwischen den Beschäftigten, der Arbeitnehmervertretung und dem Management anzuregen.

Der „Spin-off“ – alles plötzlich anders?

Viel hatte man sich zum und ab dem 1. Dezember 2021 vorgenommen: „Wir wollen Mehrwert schaffen“ – für unsere Kunden, Aktionäre, Geschäftspartner, die Gesellschaft und letztlich die Mitarbeiter. Zitat: „Wir wollen Wachstumschancen nutzen mit und für unsere Leute. Das Ziel: sichere und attraktive Jobs für die Zukunft.“ Wie passt dies aber zusammen, wenn „unsere Leute“ fortwährend mit der Verunsicherung leben, dass dieser Anspruch möglicherweise ohne sie stattfindet? Im Sommer 2023 verkündete der Vorstand per Video-Botschaft ein einseitig festgelegtes Maßnahmenprogramm im Truck Vertrieb, ohne dass zuvor mit dem Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsrat

darüber gesprochen wurde. Gleichzeitig gaben Führungskräfte ihren Mitarbeitern zu verstehen, dass es den ein oder anderen treffen würde und er/sie sich schon mal mit der Personalabteilung wegen einem Abfindungsangebot in Verbindung setzen solle. Entsprechend harsch viel die Kritik von unserer BR-Vorsitzenden, Carmen Klitzsch-Müller, auf der Betriebsversammlung am 19. September 2023 in der Fildertalle aus. In persönlichen Gesprächen mit den Vertriebsmitarbeitern kam auch immer wieder hervor, dass sie zwar durch ihre Führungskräfte in diversen Veranstaltungen „abgeholt“ werden, jedoch sich niemand wirklich traut, die eigene Meinung zu der beabsichtigten Neuorganisation zu äußern. Oder das Management sie einfach nicht anhört, was die Sinnhaftigkeit der Umstrukturierung in Bezug auf das operative Geschäft betrifft. Riskant ist dies insofern, als dann „von oben“ etwas beschlossen wird, was entgegen den Bedenken der Mitarbeiter umgesetzt wird und hinterher dem Unternehmen eher schadet als nützt. Und die verantwortlichen Entscheidungsträger dann nicht mehr da sind, die Mitarbeiter aber mit den Folgen dauerhaft umgehen müssen. Den Beschäftigten zuhören, verstehen, gemeinsam mit ihnen umsetzen – verbunden mit Offenheit, Transparenz und fairem Umgang. Geht so etwas? Müsste eigentlich der Fall sein ... schauen wir uns hierzu mal das „Great Leadership Behaviour“ an.

KULTURWANDEL KULTURWANDEL

„Great Leadership Behaviour“ – das neue Miteinander?

„So etwas braucht Zeit, das kommt nicht von heute auf morgen.“ Dies mag gewiss so sein. Führungskräfte und Mitarbeiter brauchen Zeit, um sich in den neuen Leitplanken zurechtzufinden. Kernstück des „Great Leadership Behaviour“ ist die „Impact Culture“ bzw. der „Impact Compass“. Durch ihn soll der Kulturwandel schrittweise eingeführt werden: „Engagierte Beschäftigte sind dabei der Schlüssel, um zum einen die Transformation der Branche entschlossen voranzutreiben und zum anderen die Profitabilität kontinuierlich zu verbessern. Um das Engagement unserer Mitarbeitenden bestmöglich zu fördern, haben unsere Führungskräfte dabei eine große Verantwortung. Gute Führung ist entscheidend, um die Wirkung unserer Beschäftigten zu entfalten.“ Mit dem Zweckprinzip „Am Anfang steht das Zuhören“ im Rahmen eines 360° Feedbackprozesses soll der persönlichen Entwicklung des Mitarbeiters Rechnung getragen werden.

Hören die Führungskräfte ihren Mitarbeitern dann aber auch zu? Zuhören ist das eine, auf deren Interessen und Bedürfnisse einzugehen das andere. Genau hier könnte sich ein Spannungsfeld auftun: wie lassen sich dauerhaft betriebliche und individuelle Bedürfnisse in Einklang bringen.

Das Unternehmen betont gerne, dass die Mitarbeiter die wertvollste Ressource darstellen. Nur was nützt dies, wenn sich Mitarbeiter immer wieder für etwas rechtfertigen müssen: mal für den Wunsch, an einem bestimmten Tag im Home-Office arbeiten zu wollen, mal für den Anspruch auf eine höhere Entgeltgruppe, mal in Teilzeit arbeiten zu wollen, um danach wieder in Vollzeit zu gehen usw. Mitarbeiter äußern sich zum Verhalten ihrer Vorgesetzten immer wieder negativ: es wird erwartet, sich ständig an den Bedürfnissen des Bereichs bzw. Unternehmens auszurichten. Eigene dürfen zwar geäußert werden, jedoch wird den Mitarbeitern entgegnet, dass man dies zwar „gut hören“, dies aber „in der jetzigen Lage, in der sich das Unternehmen befindet“ nicht ginge.

An diesem Punkt sind wir bei der „Deutungshoheit“: wer bestimmt, was wie zu interpretieren und damit umzugehen ist? Auf der letzten Betriebsversammlung am 19. September 2023 kam das Dauerthema „Kantine“ auf dem Truck-

Campus erneut zur Sprache. Unser Betriebsratsvorsitz, Carmen Klitzsch-Müller und Bernd Öhrler, bekräftigten nochmals ihre Haltung, dass ein Betrieb über die Daimler Truck Gastronomie GmbH der bessere ist als über die aktuelle Fremdfirma, worauf die Teilnehmer mit großem Applaus reagierten. Trotzdem hielt und hält die Geschäftsleitung an ihrer Position fest. Der Fremdbetrieb sei vor dem „Hintergrund der aktuellen Kostensituation“ entschieden worden. Das Angebot in der Kantine sei „gut“, Verbesserungen wären angestoßen und umgesetzt worden. Überhaupt hoffte und hofft die Geschäftsleitung auf viel „Verständnis“, sowohl von den Betriebsräten als auch den Mitarbeitern.

Der „Markt“, der „Wettbewerb“, die „Kostenstruktur“, „unsere Aktionäre“ würden es erfordern, so zu handeln. Genauso wurde argumentiert, als es 2020 darum ging, den eigenen IT-Bereich komplett an die Firma „Infosys“ fremd zu vergeben. Die Folgen sind hinlänglich bekannt. Je intensiver man sich mit der Lage allein in der Zentrale auseinandersetzt, desto mehr Diskussionsbedarf entsteht. Wie sehen Sie die Kulturfrage - schreiben Sie uns doch ihre Meinung!



Bernd Öhrler



Sebastian Hertweck



Dietmar Stecker



Sterbekasse

Text: Bernd Öhrler, stellv. Betriebsratsvorsitzender, IG Metall Betriebsrat

Es gibt sicher schönere und angenehmere Themen als der Tod. Der Tod ist aber Bestandteil des Lebens und letztlich unausweichlich. Für die Hinterbliebenen in einem Trauerfall bedeutet dies oftmals mehrere Schicksalsschläge. Zum einen den Tod eines nahen Angehörigen zu verarbeiten und andererseits aber auch in vielen Fällen die finanziellen Auswirkungen eines Todesfalls ableisten zu können.

Letzteres haben die Betriebsräte bereits vor Jahrzehnten beschäftigt. Bereits in den 50er und 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts wurden in den Daimler Betrieben Sterbekassen gegründet. Die Gründung und den Betrieb der Sterbekassen wurde dabei nicht vom Unternehmen übernommen, sondern von den jeweiligen

Betriebsratsgremien. Ziel der Sterbekassen war es, im Todesfall eine finanzielle Unterstützung zu den Beisetzungskosten leisten zu können. Ein würdiger Abschied sollte damit ermöglicht werden. Die Stuttgarter Betriebe „unter dem Stern“ hatten sich vor Jahrzehnten darauf verständigt, dass es nur eine Sterbekasse gibt. Diese wurde seit jeher auch vom Betriebsratsgremium des Motorenwerks Untertürkheim zuverlässig betrieben. Mit der Zeit haben sich aber die Rahmenbedingungen deutlich verändert. Nicht nur durch die Teilung in die Mercedes-Benz Group AG und der Daimler Truck AG haben sich Veränderungen ergeben, sondern auch durch deutlich schärfere gesetzliche Auflagen und Vorschriften. Auch der Verwaltungsaufwand hat sich in den vergangenen Jahren damit deutlich erhöht.

Allen beteiligten ist seit geraumer Zeit klar, dass es einen Handlungsbedarf zur bestehenden Sterbekasse gibt. Gerade für unseren Betrieb ist es wichtig, ein eigenes Daimler Truck Angebot machen zu können. Bereits seit 2022 können Neueinstellungen nicht mehr in die bisherige Sterbekasse aufgenommen werden. Ähnliches gilt für Beschäftigte, die in Rente gehen. Auch hier ist eine Fortführung der Sterbekasse seit 2023 nicht mehr möglich. Damit wird die bestehende Sterbekasse zu einem Auslaufmodell mit unklarem Ablaufdatum.

Daher arbeiten wir in der Daimler Truck Zentrale seit Monaten intensiv an einer eigenen Lösung. Die angestrebte Lösung soll sich aber deutlich von der bisherigen Sterbekasse unterscheiden. Die neue Lösung wird eine „echte“ Versicherungslösung in enger Zusammenarbeit mit einem Versicherungsunternehmen. Dies garantiert die Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften und Gesetze. Andererseits bedeutet dies auch eine professionelle Abwicklung in einem komplexen Umfeld. Die neue Lösung soll auch deutlich flexibler vom Versicherungsnehmer ausgestaltet werden können. Je nach individuellem Anspruch kann die Absicherungssumme im Todesfall gestaffelt ausgewählt werden. Die Preisgestaltung wird deutlich attraktiver für eine solche Versicherung als die marktüblichen Konditionen. Der Versicherungsabschluss sowie eine optionale Beratung werden online möglich sein. Unser Ziel ist es, die Hürden für die Beschäftigten zur neuen Versicherungslösung so gering wie möglich zu halten. In den kommenden Wochen werden wir im Social Intranet weitere Informationen zu der neuen Versicherungslösung zur Verfügung stellen. Wenn alles so verläuft, wie geplant, wird die neue Sterbegeldversicherung im ersten Quartal 2024 online gehen.

Text:

Lale Dornblut-Wolters, IG Metall Stuttgart
Michael Schurr, IG Metall Betriebsrat

Demokratie at its best Einblicke in den Gewerkschaftstag



Alle vier Jahre wieder – findet im Herbst der Gewerkschaftstag der IG Metall statt und das inzwischen zum 25. Mal. Anträge, Delegierte, Konstituierung, Wahlen – klingt alles ziemlich förmlich. Am Ende ist der Gewerkschaftstag, der übrigens länger als einen Tag stattfand, ein echtes Fest: Mit Musik, spannenden Gästen, genug Zeit zum Austausch und vielen Inhalten.

Der Gewerkschaftstag fand dieses Jahr vom 22. bis zum 26. Oktober in Frankfurt am Main statt. Um für die über 400 Delegierten ausreichend Platz zu haben, wurde ein Teil der Frankfurter Messe angemietet. Einer der wichtigsten Aufträge der Delegierten aus dem gesamten Organisationsbereich der IG Metall war dann, den künftigen Vorstand zu wählen, die zukünftigen Schwerpunktthemen zu setzen und die IG Metall nach vorne zu bringen. Über die zuvor aus der gesamten Organisation

eingereichten Anträge entschieden die Delegierten, wie die inhaltliche Ausrichtung der IG Metall in den nächsten vier Jahren aussehen soll – alles also ganz demokratisch. Ein Grundsatzantrag und vier Leit-anträge beschäftigen sich in diesem Jahr mit der Transformation sowie aktuellen politischen Debatten, der Energiewende, der Tarifpolitik und der Zusammenarbeit der IG Metall innerhalb der Organisation sowie mit anderen Institutionen, zum Beispiel anderen Gewerkschaften. Auch die IG Metall Jugend hat einen Antrag gestellt, um sich bestens für die Zukunft der Ausbildung und des dualen Studiums zu wappnen – eine Entschließung hatte die Jugend hierzu bereits bei der Jugendkonferenz Mitte Februar aufgesetzt.

Zukunftsfähigkeit der IG Metall umgesetzt

Das, auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossene, Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ stand auf dem diesjährigen Gewerkschaftstag besonders im Fokus. Der großangelegte Beteiligungsprozess hat innerhalb der letzten vier Jahre die IG Metall auf den Prüfstand gestellt. Unter Mithilfe hunderter ehrenamtlicher und hauptamtlicher Metallerinnen und Metaller wurden in zahlreichen Veranstaltungen und Kongressen Vorschläge zur zukünftigen Struktur, Arbeitsweise und organisatorischen Ausrichtung der IG Metall erarbeitet. Auf dem Gewerkschaftstag wurde nun reflektiert, welche Veränderungen bereits stattgefunden haben und welche Themen in den nächsten Jahren noch verstärkt behandelt werden sollen.

018
|
048





New Work und Arbeit in der Transformation arbeits- und tarifpolitisch zu gestalten war zum Beispiel ein Antragsthema

Mit der digitalen Transformation ändert sich auch die Organisation der Arbeit. In immer mehr Unternehmen halten Elemente von „New Work“ Einzug in den Arbeitsalltag. Unternehmensleitungen wollen durch die Einführung von New Work vor allem die Produktivität steigern, schneller und flexibler werden und ihre Attraktivität für Fachkräfte steigern. Beschäftigte erhoffen sich von New Work hingegen mehr Autonomie, Zeitsouveränität und Sinnerleben in der Arbeit.

Tatsächlich bietet New Work Chancen, gewerkschaftliche Ziele wie Vereinbarkeit, Kooperation, wertebasiertes Handeln, Freiräume, Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und demokratische Teilhabe zu verwirklichen. Zugleich bergen die neuen Formen der Arbeitsorganisation, aber auch Gefahren der Rationalisierung, der Überlastung von Beschäftigten und damit verbund-

ener gesundheitlicher Gefährdungen sowie der Entgrenzung von Arbeit. Umso wichtiger ist es, die Einführung von New Work proaktiv zu begleiten, die positiven Aspekte zu nutzen und arbeitnehmer*innenfreundlich zu gestalten – für alle Arbeitsformen, für alle Beschäftigtengruppen, auch für die Kolleg*innen auf dem shop floor. Die IG Metall setzt sich deshalb dafür ein, dass „New Work“ auch „Good New Work“ wird.

Die „neuen Arbeitswelten“ wollen wir auch betriebs- und tarifpolitisch gestalten. Wir wollen deshalb prüfen, inwieweit wir mit unseren Tarifverträgen neue Tätigkeiten und neue Formen der Arbeitsorganisation wirksam regulieren können. Dabei wird neben Arbeitszeit und Leistung insbesondere das Thema Eingruppierung eine Rolle spielen. Schon jetzt stellen wir fest, dass die Arbeitgeberseite die Veränderungen im Zuge der Digitalisierung nutzen will, um Entgelte nach unten zu drücken. Oft verlangen neue Tätigkeiten oder eine neue (z. B. agile) Arbeitsorganisation den Beschäftigten allerdings mehr Wissen und Können ab als vorher – bei einer solchen Aufwertung wäre also aus Sicht der IG Metall eine Erhöhung der Entgelte angemessen. Das birgt jede Menge Diskussionsstoff und Regelungsbedarf – So auch auf dem Gewerkschaftstag. Der Begriff „New Work“ lässt sich nach den Debatten, dem Austausch und den Beschlüssen des 25. Ordentlichen Gewerkschaftstags in unsere IG Metall-Welt folgendermaßen übersetzt: Vereinbarkeit, Kooperation, Werte, Freiräume, Gestaltungsmöglichkeiten und Demokratie, das sind lupenreine gewerkschaftliche Ziele. Und die müssen wir gemeinsam durchsetzen.

019
|
048



Der neue Geschäftsführende Vorstand steht

Der bisherige Erste Vorsitzende **Jörg Hofmann**, wie auch die bisherigen geschäftsführenden Vorstandsmitglieder **Wolfgang Lemb, Ralf Kutzner** und **Irene Schulz** traten nicht mehr zur Wahl an. Zudem hat der Gewerkschaftstag beschlossen die Zahl der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder von sieben auf fünf zu reduzieren.

Für das Amt der Ersten Vorsitzenden wählte der Gewerkschaftstag **Christiane Benner**, zuvor Zweite Vorsitzende der IG Metall. Damit steht nun erstmals eine Frau an der Spitze der Gewerkschaft. Als Zweiten Vorsitzenden wählte der Gewerkschaftstag **Jürgen Kerner**, zuvor Hauptkassierer der IG Metall. Als Nachfolgerin folgt für das Amt der Hauptkassiererin nach Wahl durch den Gewerk-

schaftstag **Nadine Boguslawski**, zuvor Erste Bevollmächtigte unserer Geschäftsstelle Stuttgart. Das geschäftsführende Vorstandsmitglied **Dr. Hans-Jürgen Urban** trat zur Wiederwahl an und wurde gewählt. Als neues geschäftsführendes Vorstandsmitglied sah der Vorschlag **Ralf Reinstädler** vor, Erster Bevollmächtigter der Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz. Auch dieser wurde in den neuen Vorstand der IG Metall gewählt.

Carmen Klitzsch-Müller, eine unserer Stuttgarter Delegierten, betonte die Bedeutung dieses Gewerkschaftstags: „Der Gewerkschaftstag hat Antworten für das Hier und Heute gefunden. Und da hat sich seit dem letzten Gewerkschaftstag enorm viel verändert: Die neu und zukunftsorientiert Führungs- und Arbeitsstruktur der IG Metall, welche zum ersten Mal an ihrer Spitze weiblich ist, die Gestal-

tung der jetzt in den Betrieben real ankommenden Transformationsherausforderungen und die Mitbestimmung in den Regelungen zu den neuen Formen der Arbeit – um nur einige Beispiele zu nennen, welche den Gewerkschaftstag beschäftigt hat. Und all diese Erkenntnisse, Entscheidungen und Beschlüsse beruhen auf der Basis in den Betrieben, uns Mitgliedern. Es ging darum, Mitbestimmung neu, anders und in allen Bereichen zu denken und jetzt geht es darum diese umzusetzen und die Themen im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.“

Nach den Wahlen aller weiteren Funktionsträgern, der Beratung der Anträge und dem Austausch untereinander, mit den Funktionären oder auch der Politik endete der Gewerkschaftstag offiziell und entließ die Delegierten mit neun neuen Themen, Aufgaben, Herausforderungen und Strategien in die kommenden Jahre.



„Entgelt“: Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen

TRUX-Redaktion: *Hallo Sebastian! Wir haben von einer neuen Vereinbarung zum Thema „Entgelte“ gehört. Könntest Du uns als Vorsitzender des Vergütungsausschusses mal kurz erklären, um was dabei geht?*

Sebastian Hertweck: Sehr gern. Es geht darum, dass mit Wirkung zum 1. Juni 2023 der Gesamtbetriebsrat der Daimler Truck AG für folgende Beschäftigte eine neue Vereinbarung abgeschlossen hat:

// Werkstudenten
// Ferienbeschäftigte
// Praktikanten
// Doktoranden
// Abschlussarbeitsschreibende
// Dual Studierende

Ziel ist es, deren Entgelte einheitlich zu regeln und gleichzeitig die besondere soziale und wirtschaftliche Situation junger Menschen zu berücksichtigen. Die Vereinbarung kann frühestens zum 31. Dezember 2024 von beiden Betriebsparteien gekündigt werden.

Erforderlich wurde die Übereinkunft aufgrund des IG Metall Tarifabschlusses vom November 2022. Demnach steigen die Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie zum 1. Juni 2023 um 5,2 % und zum 1. Mai 2024 um 3,3 %. Zuvor wirkte der letzte Abschluss entgeltlich ab dem 1. April 2018. Neben Tarifierhöhungen spielen die Entwicklung des Mindestlohns (letzte Erhöhung zum 1. Oktober 2022 auf € 12 brutto je Zeitstunde), die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und die Konjunktur eine Rolle, wenn es um Vergütungsfragen geht.

TRUX-Redaktion: *Dank Dir für diese erste Info. Was macht denn die Vereinbarung sonst noch so aus?*

Sebastian Hertweck: Die Gesamtbetriebsvereinbarung ist „tarifiert“, d. h. für deren Umsetzung müssen noch die erforderlichen Tarifverträge abgeschlossen werden. Nur Tarifverträge oder „tarifübliche Regelungen“ können „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen“ festlegen. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt dies als sogenannten „Tarifvorbehalt“ in § 77, Absatz 3, vor. Es sei denn, dass ein Tarifvertrag den Abschluss

ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Praktikanten unterliegen dem Mindestlohn, sofern das Praktikum freiwillig erfolgt und länger als drei Monate dauert. Doktoranden und Abschlussarbeitsschreibende werden weder nach Mindestlohn noch Tarif bezahlt. Das Unternehmen legt dafür eigene Entlohnungssätze fest. Die Vergütung Dual Studierender richtet sich wie bei den Auszubildenden nach den Tarifabschlüssen der IG Metall.

TRUX-Redaktion: *Und wie steht es um Werkstudenten und Ferienbeschäftigte? Die habt Ihr doch nicht vergessen, oder?*

Sebastian Hertweck: (lacht) ... nein, natürlich nicht! Der Gesamtbetriebsrat unter Führung der IG Metall konnte hierzu etwas sehr Erfreuliches verhandeln: die Entlohnung der beiden Beschäftigtengruppen ist dank der tarifierten Vereinbarung (bzw. der Tarifverträge) künftig an die Tarifierhöhungen der IG Metall gekoppelt. Das heißt, mit jedem Tarifergebnis erhöht sich deren Vergütung (prozentual auf die Entgeltgruppe 7 gerechnet).

TRUX-Redaktion: *Zum Schluss unseres Interviews eine allgemeine Frage: gelten Tarifverträge der IG Metall eigentlich für alle oder nur für deren Mitglieder?*

Sebastian Hertweck: Nein, allein IG Metall Mitglieder haben den rechtlichen Anspruch. Deutlich wird dies z. B. beim Urlaub. Das Unternehmen gewährt beispielsweise einem Praktikanten nur bei Vorlage der Mitgliedschaft diese Leistung. Was heißt, dass sich eine Mitgliedschaft lohnt und man Leistungen aus den IG Metall Tarifverträgen doch nicht einfach „auch so bekommt“. Bei Fragen, auch zu einer Mitgliedschaft, stehen wir IG Metall Betriebsräte gerne zur Verfügung.



Text: **Sebastian Hertweck**, IG Metall Betriebsrat

Ein Besuch im Blauen Haus

Daimler Truck Standort Leinfelden-Echterdingen übergibt den ersten ProCent Spendenscheck

„Was für ein wunderschönes Sandsteingebäude und dieser Turm erst.“, bewundernd kommen meine Daimler Truck Kolleginnen und ich am „Blauen Haus“ in Stuttgart an. Eine strahlende Frau Beutenmüller öffnet uns als Leiterin des Blauen Hauses die Tür. Wir sind heute gekommen, um im Namen der ProCent Daimler Truck Initiative einen Scheck zu überreichen.

022
|
048

Was hat ProCent und damit fast 85 Prozent der Belegschaft der Zentrale für das Blaue Haus mitgebracht? Denn der Förderbetrag kommt von euch und wird durch die Geschäftsleitung verdoppelt.

Daria Weingart kam als ehrenamtliches Mitglied vom Förderkreis krebskranke Kinder e.V. auf mich als Standortkoordinatorin für ProCent zu, mit dem Projektvorschlag eine dringend benötigte Industriewaschmaschine zu fördern.

Wozu benötigt das Blaue Haus eine solche Waschmaschine? Das Blaue Haus ist um es mit den Worten von Prof. Dr. Nägele (Erster Vorsitzender) zu sagen „Ein Beitrag für eine lebenswerte Gesellschaft.“ Das Blaue Haus befindet sich in unmittelbarer Nähe zum Stuttgarter Kinderkrankenhaus „Olgäle“ und bietet für Familien ein Zuhause, während ihr Kinder stationär oder ambulant behandelt werden. Doch der Förderkreis krebskranke Kinder e.V. tut noch mehr. Der Verein organisiert Familienfeste, Ausflügen und mehr. Es wird den Betroffenen ermöglicht in dieser schweren Zeit etwas Freude und Normalität zu erfahren. Doch das ist immer noch nicht alles: der Förderkreis krebskranke Kinder e.V. arbeitet eng mit dem Olgäle zusammen. Er hilft sowohl mit kleinen Dingen wie bunten Kinderpflastern und Brettspielen als auch mit der Finanzierung teilzeitstelle einer Erzieherin im Spiel-

zimmer auf der Station sowie einer Psychologin und einer Theaterpädagogin.

Natürlich hatten wir Truckies auch ein paar Fragen an Frau Völklein (Geschäftsführerin) und Herrn Prof. Dr. Nägele (Erster Vorsitzender) neben dem Scheck mit im Gepäck:

Von links: Daria Weingart, Prof. Dr. Stefan Nägele, Isabell Wurster, Florence Carrasco





Fotos: Förderkreis Krebskranke Kinder e.V.



Isabell Wurster: *Sie haben uns nun so großartige Einblicke in Ihre Arbeit hier im Blauen Haus gegeben. Nun eine konkrete Frage „Was wünschen Sie sich für die Zukunft des Blauen Hauses?“*

Cornelia Völklein & Stefan Nägele antworten beinahe zeitgleich: Dass das Blaue Haus leer ist, denn am liebsten wäre es uns, wenn alle Kinder gesund wären und es das Blaue Haus gar nicht geben müsste.

Isabell Wurster: *Welche Herausforderungen in der täglichen Arbeit gibt es zu bewältigen?*

Cornelia Völklein: Die Förderung der laufenden Projekte und laufenden Kosten zu decken. Wir sind sehr dankbar für die von Daimler Truck ProCent finanzierte Industriewaschmaschine. Allerdings sind solche Förderungen von Anschaffungen leichter zu realisieren als an finanzielle Mittel zu kommen um Personalkosten, Stromkosten und weiter Fixkosten zu bezahlen. Die Leitung des Hauses ist in dieser Hinsicht wie das Führen eines Unternehmens.

Stefan Nägele: Eine weitere Herausforderung sehe ich in der Verantwortung, die wir gegenüber Kunden und Patienten haben, um alles am Laufen zu halten. Wir haben fünf Mitarbeiterinnen im psychosozialen Team

unserer Beratungsstelle, denen wir Arbeitsplatzsicherheit geben wollten. Auch ist es herausfordernd zu zeigen, dass wir hier mit dem Förderkreis Krebskranke Kinder e.V. viel Gutes tun.

Isabell Wurster: *Daimler Truck ProCent hat sich mit einem Betrag in Höhe von EUR 3.745,00 mit einer kleinen finanziellen Spende engagiert. In welchen Bereichen sehen Sie Unterstützungsbedarfe?*

Stefan Nägele: Wenn Sie mich so fragen, wäre es toll mit den Familien Truck fahren zu können. Die Gesichter der Kinder und Geschwisterkinder würden über Tage hinweg strahlen. Ich selbst bin von den großen Fahrzeugen begeistert, ich habe mir mein Studium mit LKW fahren finanziert.

Auch suche ich immer noch nach jemandem der Heißluftballon fahren kann. Ich wünsche mir die Kinder hoch hinaus bringen zu können. Selbstverständlich kann jeder helfen. Wir haben mehr als 50 Ehrenamtliche: Der eine spielt zu Weihnachten den Weihnachtsmann, die anderen sorgen für die Dekoration und damit dem Ambiente im Blauen Haus oder helfen bei Veranstaltungen wie unserem bevorstehendem Familienfest im Olgöle mit.

023
|
048





Text: **Isabell Wurster**, IG Metall Betriebsrätin

024
|
048

Isabell Wurster: *Das heißt die Truckies können entweder mit einer finanziellen Spende helfen und nutzen dafür die Bankverbindung auf Ihrer Homepage oder packen mit an. Wen dürfen die Kollegen hierzu kontaktieren?*

Cornelia Völklein: Genau. Entweder spenden oder sich ganz einfach per E-Mail an uns wenden. Wir freuen uns über jede Unterstützung im Förderkreis krebskranke Kinder e.V.

Nachdem wir im schönen Außenbereich den Moment der Scheckübergabe bildlich festgehalten haben, sind meine Kollegen Florence Carrasco (Ansprechpartnerin im Spendenbereich), Matthias Schloz (Betriebsrat als Fotograf), Daria Weingart (ProCent Antragstellerin) und ich mit einem zufriedenen Lächeln im Gesicht zurück an die Arbeit gegangen.

Vielen Dank an alle Kollegen und Kolleginnen die monatlich Ihre Centbeträge durch die Teilnahme an der Förderinitiative ProCent für einen guten Zweck spenden.



Isabell Wurster



Hier spenden!



Hier helfen!



Das ist ProCent



RÄTSELBOX

Für die nächste Kaffeepause - etwas zur Entspannung.
Alle Auflösungen gibt es im nächsten TRUX oder online.

Sudoku

4	1			6	5			7
		6			7	4	8	
2		7	4	9				6
	6			7		1		
3		1	5				7	2
	9			4	2	3		8
1		8	6				2	9
	2			1	8	6	4	
6			3				1	

Schwierigkeitsstufe: mittel

Schwierigkeitsstufe: schwer

		8					3	2
			6	7	8		9	
					1			5
				2	6	9		3
4			9	3				
			1					
	5	6					1	8
	2		7		3	5		

025
|
048

	+		+		=	
	+		+		=	
	-		=			
	+		+		=	

Die Auflösung aus dem letzten heft finden sie unter der Onlineversion des aktuellen TRUX im Social Intranet



Halten Sie sich stets informiert und folgen Sie uns!

BR-Talk

Betriebsausschuss im Betriebsrat: Die Stimme der Beschäftigten im Unternehmen

Das Interview führte **Matthias Schloz**, IG Metall Betriebsrat

026
|
048

In diesem Interview haben wir die Gelegenheit, in die Welt des Betriebsausschusses im Betriebsrat einzutauchen. Dieses essenzielle Gremium spielt eine entscheidende Rolle in der Arbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmen. Der Betriebsausschuss ist auch vom Gesetzgeber zwingend vorgesehen, gerne wird er auch als das geschäftsführende Organ des Betriebsrats bezeichnet. Um mehr darüber zu erfahren, was der Betriebsausschuss ist und wie er funktioniert, haben wir die Vorsitzende des Betriebsausschusses, Carmen Klitzsch-Müller zu einem Interview eingeladen. Wir werden in diesem Gespräch einen Blick auf die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und die wichtige Rolle werfen, die bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenspolitik wichtig ist.

TRUX-Redaktion: *Lass uns direkt in das Thema einsteigen. Kannst du uns einen Überblick über die Haupttätigkeiten und Verantwortlichkeiten des Betriebsausschusses im Unternehmen geben?*

Carmen Klitzsch-Müller: Selbstverständlich, gerne. Der Betriebsausschuss ist ein entscheidendes Bindeglied zwischen Betriebsrat und der Geschäftsleitung. Unsere Hauptaufgabe besteht darin, die Interessen der Belegschaft zu vertreten und sicherzustellen, dass die Geschäftsleitung die gesetzlichen Bestimmungen und Vereinbarungen einhält. Wir als Betriebsausschuss sind der Ansprechpartner für die Geschäftsleitung, wenn es um wichtige strategische Themen geht oder Themen betrifft, die keinem anderen Ausschuss zugeordnet sind. Das kann z.B. die technische Transformation betreffen, oder die betriebliche Personalplanung für die nächsten Monaten. Der Blumenstrauß an Themen ist im Betriebsausschuss sehr groß. Dann kommen auch so Themen wie z.B. Datenschutz, Compliance oder Mitarbeiterbefragungen hinzu. Konkret, bedeutet das, dass wir in verschiedensten Themenbereichen aktiv sind.

TRUX-Redaktion: *Welche speziellen Aufgaben hat der Betriebsausschuss im Unternehmen?*

Carmen Klitzsch-Müller: Der Betriebsausschuss hat eine breite Palette von speziellen Aufgaben. Dazu gehören die Mitbestimmung bei Fragen zur Ordnung des Betriebs wie z.B. Arbeitszeitregelungen. Wir arbeiten eng mit den anderen Ausschüssen des Betriebsrats zusammen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten fair und angemessen sind. Zudem sind wir auch für die Beratung der Geschäftsleitung in strategischen Angelegenheiten wie Personalplanung, Bildungsplanung und Strukturänderungen zuständig. Wenn es zu größeren Betriebsänderungen kommt, sind wir auch in den Prozess der Interessenausgleichsverhandlungen und der Erstellung von Sozialplänen involviert. Darüber hinaus kümmern wir uns um Beschwerden und Vorschläge der Beschäftigten.





TRUX-Redaktion: *Das klingt nach einer breiten Palette an Verantwortlichkeiten. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsausschuss und der Unternehmensleitung?*

Carmen Klitzsch-Müller: Die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung ist von entscheidender Bedeutung. Wir führen regelmäßige Gespräche und Verhandlungen, um die Interessen der Belegschaft angemessen zu vertreten und Lösungen für auftretende Probleme zu finden. Dies geschieht auf Augenhöhe und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. In vielen Fällen müssen wir gemeinsam Lösungen finden, die sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den Unternehmenszielen gerecht werden. Dies erfordert eine offene und konstruktive Kommunikation und Zusammenarbeit im Betrieb. Das kann natürlich manchmal schon sehr herausfordernd für alle Beteiligten sein.

TRUX-Redaktion: *Abschließend, Carmen, welche Ziele verfolgt ihr im Betriebsausschuss in der nächsten Zeit?*

Carmen Klitzsch-Müller: In der Zukunft sehen wir einige Herausforderungen auf uns zukommen. Die Arbeitswelt verändert sich ständig, und wir müssen sicherstellen, dass die Interessen der Beschäftigten in diesem Wandel gewahrt

bleiben. Wir werden verstärkt die Auswirkungen der Digitalisierung und künstlicher Intelligenz auf die Arbeitswelt untersuchen. Dies betrifft Fragen der Qualifizierung, aber auch der Arbeitsplatzsicherheit in einer sich verändernden Umgebung. Außerdem werden wir uns intensiver mit Themen der Nachhaltigkeit auseinandersetzen und Maßnahmen zur ökologischen Verantwortung fördern.

Wir möchten weiterhin für gute Arbeitsbedingungen und die berufliche Weiterentwicklung unserer Kolleginnen und Kollegen kämpfen. Hierzu gehört auch die Förderung von Diversität und Inklusion in unserem Unternehmen. Wir sind überzeugt, dass dies der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zukunft in der Automobilbranche ist.

TRUX-Redaktion: *Vielen Dank, Carmen, für diese ausführlichen Einblicke in die Tätigkeiten und Ziele des Betriebsausschusses. Wir wünschen dir viel Erfolg bei zukünftigen Aufgaben.*

Carmen Klitzsch-Müller: Vielen Dank. Es war mir eine Freude, hier zu sein und über unsere Arbeit zu sprechen. Unsere Arbeit im Betriebsausschuss ist eng mit den Bedürfnissen unserer Kolleginnen und Kollegen verknüpft, und wir sind bestrebt, diese stets bestmöglich zu vertreten.

Text:
Susanne Wenzel,
 IG Metall Betriebsrätin

Schwerbehindertenvertretung, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Konzernschwerbehindertenvertretung – Wer macht was?

Es gibt bei der Daimler Truck AG in Deutschland 21 Schwerbehindertenvertretungen, eine Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) und eine Konzernschwerbehindertenvertretung (KSBV).

Wer ist wofür zuständig?

Schauen wir uns zuerst die Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Betrieb der Daimler Truck Zentrale an. Sie besteht aus den unten rechts abgebildeten Kolleginnen und verfolgt als Alleinvertretung mehrere Ziele:

// Sie vertritt die Interessen aller Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen vor Ort im Betrieb auch bevor eine Behinderung eintritt. Sie kann auch präventiv ohne das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung bei gesundheitlichen Einschränkungen tätig werden.

// Sie betreut diese Menschen individuell im Betrieb. Grundlage dafür ist das IX. Sozialgesetzbuch (SGB IX). Mit anderen Worten: die SBV unterstützt vor Ort alle Mitarbeiter, also nicht nur Tarifmitarbeiter:innen, sondern auch leitende Angestellte.

// Sie fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb.

// Sie überwacht die Einhaltung und Umsetzung der schützenden Regelungen zur Sicherung der Menschen mit Beeinträchtigungen.

Zudem arbeitet die Schwerbehindertenvertretung mit einem weiten Netzwerk (u. a. der Deutschen Rentenversicherung, dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit und vielen mehr) zusammen, damit eine optimale Beratung und

Umsetzung der notwendigen Maßnahmen zur Unterstützung sichergestellt ist.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt der Schweigepflicht.



Vertrauensperson - Susanne Wenzel - Tel.: +49 160 86 37 702

1. Stv. der Vertrauensperson - Sabrina Bendschneider - Tel.: +49 176 30976836

2. Stv. der Vertrauensperson - Sema Erden - Tel.: +49 176 30950253

Foto: TRUX



Was macht dann die Gesamtschwerbehindertenvertretung?



Diese besteht aus derzeit 9 Mitgliedern, die aus verschiedenen SBVen in ganz Deutschland kommen. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt

// die Interessen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, die das Gesamtunternehmen, also alle Betriebe (unsere Werke, die Zentrale und die Nutzfahrzeugzentren) des Arbeitgebers betreffen und

// von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe nicht geregelt werden können.

Das gleiche gilt für die Konzernschwerbehindertenvertretung; hier allerdings auf Konzernebene, d. h. in unserem Fall kommen da noch Daimler Buses und die Daimler Truck Financial Services dazu.

GSBV und KSBV stehen nicht über den örtlichen SBVen, sondern selbstständig daneben.

Worum kümmert sich nun die GSBV?

Die GSBV und die KSBV verfolgen dieselben Ziele. Der Unterschied ist nur, dass bei der KSBV zusätzlich die Tochtergesellschaften eine Stimme haben.

Beide haben sich das Ziel gesetzt, für das betriebliche Eingliederungsmanagement, genannt BEM, einen einheitlichen Prozess auszuhandeln. Betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Instrument, um Arbeitnehmern mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten eine möglichst frühzeitige Rückkehr in ihren Betrieb zu ermöglichen. Von einer einheitlichen Einführung profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das BEM wird an den verschiedenen Standorten unterschiedlich mal besser oder mal schlechter gelebt. Es gilt das BEM im Sinne des Gesetzes sicherzustellen. Das passiert in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, dem Gesamtbetriebsrat und der Geschäftsleitung.

Ein weiteres Thema, das die GSBV und die KSBV vorantreiben und verbessern möchten, ist die Barrierefreiheit.

Dazu gehört auch die digitale Barrierefreiheit. Ab 28.06.2025 müssen lt. dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz grundsätzlich Produkte und Dienstleistungen, die danach in den Verkehr gebracht bzw. erbracht werden für Verbraucherinnen und Verbraucher barrierefrei sein.

Auch die wenig bis gar nicht vorhandenen alters- und fähigkeitsgerechten Arbeitsplätze stehen im Fokus. Hier geht es darum, dass nicht alle einfachen Aufgaben (wie z. B. Poststelle, Pfortnerdienste, ...) ausgelagert werden, sondern von Menschen erledigt



werden können, die bei uns einen Arbeitsvertrag haben, jedoch krankheitsbedingt nicht mehr so leistungsfähig sind.

Zudem versucht die GSBV und die KSBV, schwerbehinderte Azubis in den Betrieb zu bekommen. Hier soll jungen Menschen mit einer Einschränkung geholfen werden, eine Berufsausbildung bei uns im Unternehmen zu machen.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet 5 % schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen zu beschäftigen. Diese Quote wurde vom gesamten Unternehmen mit 5,83 % erreicht. Das ist aber kein Grund, mit dem Ergebnis zufrieden zu sein, denn in dieser Gruppe gibt es krankheits- und altersbedingt viele Abgänge. Anders ist das Ergebnis der Quote, wenn man nur den Betrieb der Zentrale betrachtet.

Mit 1,94 % ist sie dort sehr mager. Vor allem, wenn man bedenkt, dass es gerade dort viele Arbeitsplätze gibt, die sich gut für Schwerbehinderte und Gleichgestellte eignen.

Wir arbeiten auch daran, dass das Thema Schwerbehinderung und Gleichstellung bei Diversity, Equity & Inclusion (DEI / Diversität, Gleichheit & Inklusion) seinen Niederschlag im Unternehmen findet. Vorurteile gegenüber Schwerbehinderten müssen abgebaut werden. Niemand sollte das Gefühl haben, deswegen benachteiligt zu werden. Einschränkungen müssen normal sein, eben „anders“ normal.

Das war jetzt eine erste Auswahl an wichtigen Themen, die dort bearbeitet werden. SBV, GSBV und KSBV möchten Sie dazu ermuntern, mit uns in den Austausch zu treten. Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen an

sbv-zentrale-truck@daimlertruck.com.



Susanne Wenzel



Text: **Dr. Dieter Wehr, Sebastian Hertweck**, IG Metall Betriebsräte

Pflegefall – Was nun?

Pflegebedürftigkeit von Angehörigen und die Vereinbarkeit der Pflege mit dem Beruf ist ein Thema, mit dem sich viele Beschäftigte im Laufe ihres Arbeitslebens auseinander setzen müssen.

Tritt ein Pflegefall auf, sind viele Fragen zu klären. Wer übernimmt die Pflege, wo kann der Pflegebedürftige wohnen, wie steht es um die finanziellen Mittel dafür, welche Unterstützungsangebote gibt es ...?

Es empfiehlt sich – idealerweise schon vor einem absehbaren Eintritt einer Pflegebedürftigkeit – eine Checkliste zu verfassen. Diese umfasst einen Familienrat einzuberufen. Mit dem Ziel, festzustellen, wer in welchem Umfang helfen kann (mit ggfs. einer Arbeitszeitreduzierung). Ebenso wichtig ist die Beantragung eines Pflegegrades sowie zu wissen, wo man Unterstützung für Pflegebedürftige und Pflegenden erhalten kann. Dazu sollte man Beratungsangebote wie z. B. Pflegestützpunkte, Sozialdienst etc. nutzen. Schließlich ist zu überprüfen, ob Vollmachten noch gültig sind oder eventuell anzupassen sind.

Entscheidet man sich, die Arbeitszeit zu reduzieren, gibt es dazu verschiedene gesetzliche und betriebliche Möglichkeiten, die sich in ihrer Länge, Höhe der Lohnfortzahlung, Sozialversicherungspflicht und ihrer rechtlichen Grundlage unterscheiden.

Gesetzlich gibt es drei Optionen:

// Zur Organisation der notwendigsten Maßnahmen bei einem plötzlich auftretenden Pflegefall kann man die kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Arbeitstagen in Anspruch nehmen. Die Lohnfortzahlung von bis zu 90% des beitragspflichtigen Einkommens ist bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen zu beantragen.

// Daran anschließen kann sich die Pflegezeit mit einer maximalen Dauer von 6 Monaten, in der man sich teilweise oder komplett freistellen lassen kann. Das Unternehmen ist nur zur Vergütung der geleisteten Teilzeitarbeit verpflichtet, bei einer kompletten Freistellung entfällt dementsprechend das Gehalt. Dies kann zumindest teilweise durch ein zinsloses Darlehen des Bundesamts für Familie abgemildert werden.

Zuschüsse zu Sozialversicherungsbeiträgen (z. B. Rente) sind möglich.

// Für längerfristige Pflege von bis zu 24 Monaten existiert die Familienpflegezeit, in der mindestens 15 h/Woche gearbeitet werden muss. Die restlichen Bedingungen entsprechen der Pflegezeit.

// Außerdem ist noch die Sterbebegleitung von maximal drei Monaten zu nennen.

Betrieblich existieren Vereinbarungen über den Pflegeurlaub (max. 12 Monate, ruhendes Beschäftigungsverhältnis) und die Pflegepause von höchstens 3 Jahren, die einen Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungszusage für einen gleichwertigen Arbeitsplatz beinhaltet.

Parallel zur Organisation der Freistellung sollte die Beantragung eines Pflegegrades laufen. Dazu bedarf es eines formlosen Antrags bei der Pflegekasse (angesiedelt bei der Krankenkasse) des Pflegebedürftigen. Darauf erfolgt die Zusendung des Formulars für die Abfrage der genauen Daten, das die Grundlage für die Prüfung des Anspruchs auf Leistungen ist. Ein Gutachter nimmt die Einstufung vor. Gegen die Entscheidung der Pflegekasse über Erteilung/Ablehnung eines Pflegegrades kann Widerspruch eingelegt werden.

Die Leistungen der Pflegekasse sind vielfältig und deren Beschreibung würde den hier möglichen Rahmen übersteigen. Deswegen sollte nach der Beratung durch uns, bei der die Möglichkeiten und Angebote zur Freistellung im Fokus stehen, eines der weiterführenden Beratungsangebote genutzt werden. Die Pflegekasse gibt hierüber Auskunft, es existieren Beratungsstellen bei den Wohlfahrtsverbänden, beim „Zentrum für Qualität in der Pflege“, bei freien Beratern sowie dem Sozialdienst im Krankenhaus.

Bei Fragen stehe ich gerne zur Verfügung, weitere ausführliche Informationen sind im Intranet zu finden.



Dr. Dieter Wehr



Sebastian Hertweck

RÜCKBLICK

DER BRÜCKBLICK

032

048

Januar

Erster Teil der Inflationsausgleichsprämie von 1500 Euro wurde ausgezahlt



Im Januar erhielten die Beschäftigten der Daimler Truck AG den ersten Teil der Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1500 Euro. Diese Maßnahme wurde als

Anerkennung für die engagierte Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem herausfordernden wirtschaftlichen Umfeld eingeführt.

Die Inflationsausgleichsprämie wurde als eine Möglichkeit gesehen, die Kaufkraft der Beschäftigten zu erhalten und ihnen in dieser Zeit zusätzliche Sicherheit zu bieten.

Deutz schließt Kooperation mit Daimler Truck zur Entwicklung und Vermarktung von Motoren im Schwerlastbereich



Die Deutz AG hat alle On-Highway IP-Rechte für den MDEG-Motor sowie die Lizenzrechte der HDEP-Baureihe zur Weiterentwicklung für den Off-Highway-Bereich erworben. Die Motoren werden weiterhin im Mercedes-Benz-Werk Mannheim gefertigt und dann an DEUTZ zur Vervollständigung des Motorsystems geliefert. Der Produktionsstart der künftig durch DEUTZ vermarkteten Motorvarianten werden voraussichtlich im Jahr 2028 beginnen.

Februar



Trafobaustein von 18,4 % eines Monatsgehaltes wird im Februar ausgezahlt



Diese 2021 im Tarifvertrag vereinbarte tarifliche Einmalzahlung soll Unternehmen bei der Umsetzung des Transformationsprozesses helfen. Der tarifliche Trafobau-stein (auch: Transformationsgeld, T-Geld) wurde bei der Daimler Truck AG erstmalig mit der Entgeltabrechnung im Februar 2022 ausgezahlt.

**Daimler Truck spendet
1 Millionen Euro für die Ukraine**



Neben unserer bisherigen Ukraine-Hilfe von über 2,3 Millionen Euro in Form von Geld- und Sachspenden seitens des Unternehmens und der Belegschaft sowie LKW und Busse, die zur Verfügung gestellt wurden, wurde nochmals ein Betrag von einer Millionen Euro, die in gleichen Teilen an das UN-Kinderhilfswerk (UNICEF), das Deutsche Rote Kreuz e.V. und das Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen (WFP9) gespendet.

**Große Hilfsaktion für Erdbebenopfer
in Türkei und Syrien**



Im Nordwesten Syriens und im Süden der Türkei geriet die Welt am 06. Februar in Chaos. Erdbeben der Stärke 7.8 erschütterten die Region und zerstörten Wohnhäuser, Gesundheitseinrichtungen sowie die Infrastruktur. Bis dato ist be-

kannt, dass mehr als 35.000 Menschen ihr Leben verloren haben und Zehntausende wurden verletzt.

Aus diesem Grund haben alle großen Daimler Truck Standorte in Deutschland kurzfristig Sammelaktionen für Hilfsgüter durch den Gesamtbetriebsrat und dem Unternehmen organisiert. Die Hilfsgüter aller Standorte wurden gesammelt und per LKW ins Katastrophengebiet gebracht.

März

T-ZUG Tage für Alle



Was lange währt, wird endlich gut! Der 6er T-Zug für alle ist da. Es ist uns gelungen mit dem Arbeitgeber eine Übergangslösung für 2023 und eine Gesamtlösung ab 2024 zu finden. Zusätzlich haben auch Teilzeitbeschäftigte einen Zugang für den 8er T-Zug.

**Der Leicht-LKW FUSO Canter
feiert seinen 60. Geburtstag**



Fuso, unsere Tochtergesellschaft feiert den 60. Geburtstag ihres Leicht-LKW Canter. Seit der Markteinführung im Jahr 1963 wurden weltweit mehr als 4,5 Millionen Exemplare produziert. Die erste Generation des Canter kam im März 1963 mit der Bezeichnung T720 als Frontlenker auf den japanischen Markt.

**Daimler Truck und Siemens kooperieren
beim Aufbau einer integrierten digitalen
Entwicklungsplattform**

Siemens und die Daimler TruckAG geben ihre Zusammenarbeit bei der Einführung einer hochmodernen, digitalen Engineering-Plattform bekannt, die auf dem Siemens Xcelerator Software- und Services-Portfolio aufbaut. Die neue Plattform versetzt Daimler Truck in die Lage, die Zukunft der Nutzfahrzeuginnovation zu gestalten und die Produktentwicklung und das Lifecycle-Management von Lkw und Bussen zu optimieren. Sie wird global in allen Entwicklungszentren und über alle Marken und Geschäftsbereiche von Daimler Truck hinweg eingeführt.

033
|
048

April

**Ergebnisbeteiligung 2022 – Ein dickes
Plus kam mit dem April-Entgelt**



Eine Summe von 7.300 Euro, davon die Ergebnisbeteiligung in Höhe von 6.300 Euro und eine zusätzliche Anerkennungsprämie in Höhe von 1.000 Euro, wurde allen Anspruchsberechtigten ausbezahlt. Der Betriebsrat bedankt sich für Euren Einsatz! Ohne Euch wäre es nicht möglich gewesen.

Willkommen Rizon

Unsere neue Lkw-Marke RIZON geht in den USA für mittelschwere vollelektrische Lkw an den Start. RIZON plant zunächst drei Modelle der US-Klassen 4 und 5. Die Fahrzeuge werden in den Vereinigten Staaten ab dem 4. Quartal 2023 über die exklusive Vereinbarung mit der Velocity Vehicle Group vertrieben, einem namhaften und etablierten Vertriebs- und Servicepartner in der Nutzfahrzeugbranche mit rund 80 weltweiten Niederlassungen.



Mai

Urlaubsgeld wird ausgezahlt

Dank IG Metall Tarifvertrag haben wir nicht nur mehr Urlaubstage, sondern erhalten auch die tarifliche Urlaubsvergütung. Die Summe beträgt 50 Prozent des Bruttomonatsentgelts pro Urlaubstag. Bei 30 Tagen Urlaub entspricht dies rund 70 Prozent eines Bruttomonatsentgelts.



Mobiles Arbeiten im Ausland beschlossen

Der Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen haben ein Maßnahmenpaket

beschlossen, um flexibles Arbeiten zu stärken und die Digitalisierung der Arbeit voranzutreiben. Zum einen können Beschäftigte der Daimler Truck AG aus privaten Gründen bis zu 20 Tage im Jahr nahezu im gesamten europäischen Ausland arbeiten, wenn die Arbeitsaufgabe dies erlaubt. Zum anderen wurden Maßnahmen vereinbart, dass alle Produktionsmitarbeiter eine eigene E-Mail sowie einen Zugang zum WLAN erhalten. Zusätzlich können Beschäftigte eine technische Grundausstattung fürs mobile Arbeiten erhalten.

Daimler Truck präsentiert den neuen Freightliner eM2 in den USA

Bereits 2018 wurde der elektrisch angetriebene Lkw für den Verteilerverkehr gemeinsam mit seinem neuen Bruder Freightliner eCascadia vorgestellt. Das waren allerdings Vorserienmodelle, die bei ausgewählten Großkunden in die Erprobung gingen. Diese Serienfertigung soll nun anlaufen. Ab sofort ist der Freightliner eM2 bestellbar und wird ab dem Herbst 2023 im Lkw Werk Portland, Oregon, produziert. Der eM2 basiert auf dem M2 106 Freightliner, einem im Jahr 2002 erstmals vorgestellten mittelschweren Lkw für den Verteilerverkehr.

Juni

5,2 Prozent mehr Geld – für Beschäftigte und Auszubildende in der Metall- und Elektroindustrie.

Mit der Juni-Abrechnung wird die erste Stufe der von der IG Metall Ende 2022 durchgesetzten Tarifierhöhung wirksam. Durch die Erhöhung der Monatsentgelte und Ausbildungsvergütungen steigen ab sofort auch die jährlichen tariflichen Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, T-ZUG und T-Geld, die prozentual an das tarifliche Monatsentgelt angebunden sind.

Juli

T-ZUG A und T-ZUG B wird ausgezahlt. Seit 2019 erhalten Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG). Es setzt sich aus zwei Teilen zusammen (T-ZUG A und T-ZUG B), die jedes Jahr mit dem Juli-Entgelt ausbezahlt werden.





Die Wandlung der T-ZUG-Zahlung A in 8 freie Tage steht nach dem Tarifvertrag allen Beschäftigten zur Wahl, die den besonders belasteten Beschäftigtengruppen angehören. Seit diesem Jahr wurde eine betriebliche Öffnung für alle T-ZUG A berechtigten Tarifbeschäftigten ermöglicht, sodass sich alle Beschäftigten für 6 Tage unbezahlt freistellen lassen können.

August

Aktienrückkaufprogramm startet



Vor dem Hintergrund einer robusten Liquiditätssituation hat Daimler Truck durch Vorstand und Aufsichtsrat die Durchführung eines Aktienrückkaufprogramms im Juli beschlossen. Es werden eigene Aktien im Wert von bis zu 2 Mrd. Euro über einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten über die Börse erworben.

September

Jointventure zwischen Daimler Truck, Paccar und Cummins in den USA



Die LKW-Bauer sowie der Antriebshersteller planen ab 2024 eine gemeinsame Produktion von Batteriezellen für elektrische Nutzfahrzeuge in den USA.

Produziert werden sollen Batteriezellen der LFP-Familie (Lithium, Eisen und Phos-

phat). Erste Batteriezellen werden ab 2027 bezogen werden. Cummins, Paccar und Daimler Truck werden jeweils 30 Prozent der Anteile halten.

Oktober

Weltpremiere des eActros 600



Vollelektrisch, nachhaltig und profitabel - Daimler Truck stellt den eActros 600 in Hamburg vor. Der eActros ist ein batterieelektrischer 40-Tonner, der ohne Zwischenladung mehr als 500 Kilometer weit fährt.

Betriebsrätevollversammlung



Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus allen Werken und Niederlassungen in Deutschland blickten gemeinsam auf ein intensives Jahr zurück und diskutierten mit der Unternehmensleitung die größten Herausforderungen.

November

Weihnachtsgeld wird ausgezahlt

Alle Jahre wieder – im November steht wieder die betriebliche Sonderzahlung, das ‚Weihnachtsgeld‘, an. Gemäß Tarifvertrag haben alle Tarifbeschäftigten, die am 30.11.2023 in einem aktiven Arbeitsverhältnis stehen und das Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt haben. Teilzeitbeschäftigte haben entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit einen anteiligen Anspruch. Die Leistungen werden i.d.R. nach folgender Staffelung gemäß Tarifvertrag gezahlt:

// nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit
25% eines Monatsverdienstes

// nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit
35% eines Monatsverdienstes

// nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit
45% eines Monatsverdienstes

// nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit
55% eines Monatsverdienstes

035
|
048



Dein Weihnachtsgeld

kommt mit dem November-Entgelt auf dein Konto. Aber nicht vom Weihnachtsmann - das gibt es nur dank Tarifvertrag der IG Metall.

Deshalb: Mitglied werden!

Dezember

Betriebsruhe 2023/2024

Der Betrieb ruht von Mittwoch, 27. Dezember, bis Freitag, 29. Dezember 2023. Somit ist der letzte Arbeitstag vor der Betriebsruhe Freitag, 22. Dezember 2023. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist Dienstag, 02. Januar 2024. Damit entfallen insgesamt drei Arbeitstage.



036
|
048

Beschäftigte, die für Jahresabschlussarbeiten sowie andere unaufschiebbare oder terminkritische Arbeiten (z. B. Notdienste und wichtige Instandhaltungsmaßnahmen) sowie Rufbereitschaft eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten –unter Beachtung der Freiwilligkeit durch die Beschäftigten – rechtzeitig bis spätestens zum 8. November 2023 darüber informiert. Die Arbeit während der Betriebsruhe wird wie normale Arbeitszeit vergütet.

*FROHE FEIERTAGE
UND ALLES GUTE
FÜR DAS NEUE JAHR!*

**....und was
kommt 2024?**



Dein Weihnachtsgeld

kommt nicht vom Weihnachtsmann -
das gibt es nur dank Tarifvertrag der IG Metall.

Deshalb: Mitglied werden!



Der Mangel an Kaufmännischen Ausbildungsplätzen in Großunternehmen: Einseitige Entscheidungen mit Folgen

038
|
048

In der heutigen Zeit sind Großunternehmen unverzichtbare Säulen des Erfolgs. Sie bieten nicht nur Arbeitsplätze, sondern sind auch entscheidend für die berufliche Entwicklung von jungen Talenten.

Der Bedarf an gut ausgebildeten kaufmännischen Fachkräften ist nach wie vor hoch, da Unternehmen in einer komplexen Geschäftswelt auf kompetente Mitarbeiter angewiesen sind.

Eine Möglichkeit für junge Menschen, in die Welt des Geschäftslebens einzusteigen, ist die klassische Berufsausbildung. Auch wir als Daimler Truck am Standort bilden junge Menschen in kaufmännischen Berufen aus. Im Rahmen des Spin-off wurde dabei mit den Kollegen der MB Group ein Ausbildungsverbund vereinbart und gebildet. Im Sommer dieses Jahres wurde der Ausbildungsverbund mit der Mercedes-Benz Group AG aber einseitig durch diese gekündigt, somit bilden wir junge Leute

zukünftig nicht mehr gemeinsam aus. Die bestehenden Ausbildungsjahrgänge werden aber noch gemeinsam zu Ende gebracht.

Wenige Tage nach der Entscheidung der MB Group hat die Geschäftsleitung überraschend beschlossen, die kaufmännischen Ausbildung, mit Ausbildungsbeginn Herbst 2024, für die Zentrale auszusetzen. Eine Entwicklung, die nicht nur bei uns Betriebsräten ernsthafte Fragen aufwirft.

Die betroffenen Ausbildungsberufe sind die kaufmännische Ausbildung für Digitalisierungsmanagement und die Ausbildung für Büromanagement. Somit endet nach aktuellem Stand erst Mal die kaufmännische Berufsausbildung im Betrieb Zentrale der Daimler Truck AG mit dem Jahr 2026. Das halten wir für das falsche Signal in Richtung des lokalen Ausbildungsmarkts. Im Zuge der Corona Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen war

der Ausbildungsmarkt im Jahr 2019 von erheblichen Rückgängen geprägt. Das Ausbildungsangebot und die Nachfrage junger Erwachsener nach Ausbildung gingen nahezu parallel zurück. Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall wurde von unseren jungen Metallern diskutiert, dass die Ausbildungsangebote leider bundesweit zurückgegangen sind. Allerdings haben sich zukunftsorientierte kaufmännische Berufsbilder positiv entwickelt. Insbesondere die Zahlen der Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement haben sich von 2021 auf 2022 fast verdoppelt.

Wir, die IG Metall Betriebsräte, können es nicht nachvollziehen, dass die Entscheidung der Geschäftsleitung zu Lasten junger Menschen getroffen wurde. Ein kaufmännischer Ausbildungsplatz kostet dem Unternehmen rund 60.000 Euro für drei Jahre. Zusätzlich benötigen wir in unserem Betrieb zur Betreuung und



Text: **Carmen Klitzsch-Müller**, Betriebsratsvorsitzende
Torsten Schätzle, IG Metall Betriebsrat



Carmen Klitzsch-Müller



Torsten Schätzle

Steuerung der kaufm. Ausbildung eine halbe FTE, die mit weiteren Kosten von rund 70.000 Euro pro Jahr hinzukommt. Da wir bereits über Kosten reden – der mit der Mercedes Benz Group AG geschlossene TSA zur gemeinsamen Ausbildung kostet die Daimler Truck AG einen niedrigen 6-stelligen € Betrag pro Jahr. Kosten, die nach der Kündigung des Vertrages nicht mehr bezahlt werden müssen, somit wäre genug Geld in den Kassen, um einen Teil der Ausbildungskosten abzudecken und um Ausbildungsberufe weiterhin anzubieten.

„Ein weiteres Problem dieser einseitigen Entscheidung ist die begrenzte Vielfalt der Einstiegsmöglichkeiten für junge Menschen in unser aufstrebendes Unternehmen. Die kaufmännische Ausbildung ist oft der erste Schritt in eine vielversprechende Karriere, insbesondere für diejenigen, die nicht unbedingt einen Hochschulabschluss anstreben. Die Abschaffung von Ausbildungsplätzen könnte dazu führen, dass der Zugang zu diesen Möglichkeiten eingeschränkt wird, was soziale Ungleichheit verstärken könnte.

Darüber hinaus sollte nicht vergessen werden, dass die Ausbildung von Fachkräften auch im Interesse der Unternehmen selbst liegt. Indem sie in die Ausbildung junger Talente investieren, können sie sicherstellen, dass sie gut ausgebildete Mitarbeiter mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnissen rekrutieren

können. Mitarbeiter:innen, die bereits im Unternehmen voll integriert, sozialisiert sind und Prozesse kennen. Unternehmen klagen immer mehr über den Fachkräftemangel. Statistisch gesehen haben wir jedoch ein großes, ungenutztes Potenzial. 2019 gab es in Deutschland rund 2,1 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren, die keinen Berufsabschluss erlangt haben, sondern maximal eine schulische Qualifikation. Das entspricht einer Quote von fast 15 Prozent. Und wir sehen eine steigende Tendenz. Das heißt es gibt viele, die ganz ohne eine berufliche Qualifikation ins Berufsleben starten. Gründe hierfür können zum einen, aus den Interessen der jungen Leute resultieren, die sich nicht mit der angebotenen Ausbildung decken oder diese nicht ausreichend qualifiziert dafür sind. Zum anderen werden Stellen zum Teil in Regionen angeboten, in die sie nicht pendeln können. Ein Umzug ist aber nicht für alle machbar“, so Torsten Schätzle, IG Metall Betriebsrat, Vorsitzender im Ausschuss für Arbeitspolitik, Mitglied im Personalausschuss und Mitglied im Recruitings Prozess für Auszubildende und DH-Studenten am Standort.

„Dass sich das Unternehmen dafür entschieden hat, die Ausbildung für Bürokommunikation zu streichen, ist für uns beim Betriebsrat nicht nachvollziehbar. Wir konnten den Beruf des Kaufmanns/Kauffrau für Bürokommunikation erfolgreich umstrukturieren. Die Absolventen dieser Ausbildung sind in verschiedenen Bereichen von EG 8 bis EG 14 tätig und tragen zur Lösung des Fachkräftemangels bei. Viele von ihnen haben bereits erfolgreiche Karrieren gestartet und zeigen, dass unsere Anpassungen und Investitionen Früchte tragen. Die Potentiale bei den Abgänger:innen aus den allgemeinbildenden Schulen werden bei Weitem nicht ausgeschöpft. Der Ausbildungsmarkt kann einen deutlich besseren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, wenn es gelingt, ein breiteres Angebot an qualifizierten und attraktiven betrieblichen Ausbildungsstellen zu schaffen sowie die jungen Menschen in allen allgemeinbildenden Schulformen für eine Berufsausbildung zu begeistern und orientieren“, so Carmen Klitzsch-Müller, IG Metall Betriebsrätin, Vorsitzende des Betriebsrats.

Aktuell laufen Abfragen in den Fachbereichen, die den tatsächlichen Bedarf an Berufsbildern und die Anzahl an kaufm. Ausbildungsplätzen ergeben sollen. Aber

sollte deutlich werden, dass die Zahlen der Bedarfe nicht mit den offiziellen Zahlen vom Bund übereinstimmen, wird eine vom Betriebsrat initiierte Abfrage gestartet

Die Debatte über eine mögliche Abschaffung der Ausbildungsberufe in der Zentrale ist nicht nachvollziehbar. Die Berufsbilder werden auch zukünftig in verschiedenen Bereichen in unserem Unternehmen benötigt. Resultierend aus den bisherigen Zahlen fordern wir eine Fortführung der kaufmännischen Ausbildung in unserem Betrieb. Wir als IG Metall im Betrieb werden mit klaren Forderungen und Positionen in die Gespräche mit der Geschäftsleitung gehen.

Wir sehen unseren Betrieb in einer besonderen Rolle – als einer der großen Arbeitsgeber in der Region, sollte dieser nicht auf die Ausbildung junger Menschen, aufgrund Fixkosten Diskussionen, verzichten. Dies wäre nicht nur schlecht für unser Unternehmen, sondern ein verheerendes Signal an andere Ausbildungsbetriebe in der Region!

You Make US – Du machst den Unterschied – das gilt in diesem Fall nur für DH-Studenten und nicht mehr für die kaufmännischen Ausbildungsberufe am Standort Zentrale Stuttgart.



Text: **Thomas Brunner**, IG Metall Betriebsrat

Vertragsablauf Ende 2022 für die Teamwear in den Werkstätten: Betriebsrat fordert Klarheit in Sachen Arbeitskleidung



Thomas Brunner

Während die Uhr unaufhaltsam tickt, gerät die Frage der zukünftigen Arbeitskleidung für unsere Beschäftigten im gewerblichen Bereich immer mehr in den Fokus. Der bestehende Vertrag mit der Firma Bardusch, der über viele Jahre hinweg für qualitativ hochwertige Arbeitsbekleidung und einen meist reibungslosen Service gesorgt hat, lief zum Jahresende 2022 aus. Trotz bester Vorbereitungen und intensiver Gespräche mit potenziellen neuen Lieferanten, befindet sich der Konzern derzeit in einer Sackgasse.

Die Meister haben hier einen tollen Job gemacht und den Betriebsrat frühzeitig eingebunden. Der Betriebsrat hat bereits auf die Dringlichkeit des Themas hingewiesen und in zahlreichen Gesprächen und Verhandlungen eine mögliche Lösung mit einem renommierten Hersteller erarbeitet. Es schien alles in trockenen Tüchern: Ein moderner Vertrag, der den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt entspricht und die Qualität und Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet. Auch eine Betriebsvereinbarung lag schon auf dem Tisch. Doch zu unser aller Überraschung wurde dieser Vertrag kurzfristig gestoppt. Das wirft viele Fragen auf: Warum wurde ein bereits ausgehandelter Vertrag gestoppt, obwohl die Arbeitskleidung bereits von den Mitarbeiter:innen anprobiert wurden?



Welche Alternativen hat die Geschäftsleitung im Blick? Und vor allem: Wie wird gewährleistet, dass unsere Beschäftigten ab dem kommenden Jahr weiterhin mit sicherer und qualitativer Arbeitskleidung versorgt werden?

Diese Unsicherheit ist nicht nur für den Betriebsrat, sondern vor allem für die Beschäftigten, die tagtäglich auf funktionierende und sichere Arbeitsbekleidung angewiesen sind, nicht hinnehmbar.

Die Arbeitskleidung ist nicht nur ein repräsentatives Zeichen nach außen, sondern soll auch in erster Linie wichtige Sicherheitsstandards erfüllen, die den Schutz und das Wohl unserer Beschäftigten gewährleisten. Der Betriebsrat fordert daher die Geschäftsleitung auf, schnellstmöglich Klarheit zu schaffen. Es ist wichtig, zeitnah zu handeln und eine Entscheidung zu treffen, die nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern auch im besten Interesse der Beschäftigten ist. Wir sind bereit, weiterhin konstruktiv an einer Lösung zu arbeiten und erwarten von der Geschäftsleitung das gleiche Engagement und die gleiche Transparenz. Die Uhr tickt – und es liegt an uns allen, sicherzustellen, dass unsere gewerblichen Kolleginnen und Kollegen auch im kommenden Jahr gut gekleidet und geschützt ihrer Arbeit nachgehen können.

041
|
048

Elternzeit: Start in das Familienleben mit Risiko zur Rollenfalle

Die Elternzeit gehört zu den etablierten familienpolitischen Errungenschaften und trägt wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.



042
|
048

Text: **Julia Graf**, IG Metall Betriebsrätin

Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen. Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer können wir Elternzeit von unserem Arbeitgeber verlangen. Während der Elternzeit muss uns der Arbeitgeber pro Kind bis zu 3 Jahre von der Arbeit freistellen. Elternzeit steht uns zu, unabhängig davon, ob der Partner ebenfalls Elternzeit in Anspruch nimmt. In der Elternzeit müssen Eltern nicht arbeiten und erhalten daher auch keinen Lohn. Als Ausgleich kann Elterngeld beantragt oder auch Teilzeit in Elternzeit gearbeitet werden. Nach der Elternzeit kehrt man automatisch auf die Arbeitszeit vor der Elternzeit zurück. [1]

Leider ist die Elternzeit aber oft der Einstieg in ein Familienmodell, mit dem viele Paare in alte Rollenmuster fallen: in der Regel sind es die Mütter, die lange mit dem Kind zu Hause bleiben und danach nur mit geringer Stundenzahl wieder einsteigen, während die Väter zumeist nach kurzer

Elternzeit wieder voll arbeiten. Familienzeit vor Erwerbsarbeit? Selten für Väter – im Gegenteil: Männer mit Kindern arbeiten im Schnitt häufiger und mehr als kinderlose Männer. [2]

Für beide Elternteile kann die klassische Rollenverteilung frustrierend sein. Es kommt zu Dysbalancen in der Partnerschaft, die diese stark belasten können.

Nachteile für den Partner in der Care-Rolle, zumeist die Mutter:

// Verlust an Öffentlichkeit (weniger Leben jenseits der eigenen vier Wände, weniger Themen außerhalb des Care-Bereiches), geringerer Radius, weniger Kontakte, weniger Sichtbarkeit - insbesondere im Beruf (reduzierte Karriereöglichkeiten)

// Verlust an eigenem Geld, Verlust an Rente, diesbezügliche Abhängigkeit vom Partner

// Emotional Load (Zuständigkeit und Belastung Kinder und Familie emotional zu begleiten, es allen „nett“ machen)

// Mental Load (Zuständigkeit und Belastung für das Projektmanagement des Familienalltags, planen/ recherchieren/ entscheiden/nachverfolgen)

// Entzug freier Zeit, denn es gibt keinen offiziellen Urlaub oder Feierabend

Nachteile für den Partner in der Versorgerrolle, meist der Vater:

// Financial Load (hoher Druck für das Familieneinkommen zum Großteil verantwortlich zu sein)

// Zu wenig Zeit für die Familie/Kinder, entgegen der eigenen Wünsche [3] und der Wünsche der Kinder: Während rund zwei Drittel der Kinder aus ihrer Sicht genügend Zeit mit ihren Müttern verbringen (64 Prozent), ist nur ein Drittel



(34 Prozent) zufrieden mit der Zeit, die mit den Vätern verbracht wird [4]

// Hoher Erwartungsdruck, die gesellschaftlichen Männlichkeitsanforderungen zu erfüllen und gleichzeitig ein fürsorglicher Vater, einfühlsamer Partner und zufriedener Mann zu sein

Was können Paare tun, um gemeinsame die richtige Balance zwischen Familie und Beruf zu finden?

Zuerst einmal ist es wichtig sich bezüglich der eigenen Wünsche, sowie der beruflichen und finanziellen Ziele mit dem Partner/der Partnerin auszutauschen. Dann kann gemeinsam ein Partnerschaftsmodell, das zur jeweiligen Familie passt, ausgehandelt und vereinbart werden.

Dabei gilt es kreativ und insbesondere außerhalb der aktuellen Norm zu denken. Mögliche Stellschrauben sind die gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit auf beide Partner, bzw. eine vollzeitnahe Teilzeit für Beide, parallel zu einer fairen Verteilung der Care-Arbeit. Auch für Sonderfälle, wie z.B. „Notdienste“ bei Krankheit müssen gute Lösungen gefunden werden.

Der von der IG Metall verhandelte und für uns gültige Manteltarifvertrag ermöglicht eine vorrübergehende Verkürzung der Arbeitszeit auf 34 bis 28 h/Woche. Die Laufzeit liegt dabei zwischen 6 und 24 Monaten, nach denen die Beschäftigten automatisch, und damit risikolos, wieder zur alten Arbeitszeit zurückkehren. Der Antrag kann wiederholt gestellt werden. Gerne beraten wir vom Betriebsrat zu dieser Möglichkeit.

Derzeit geht mit der Reduzierung der Arbeitszeit auch eine entsprechende Reduzierung des Entgelts einher. Aber auch hier gibt es bereits Vorstöße der IG Metall zur Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich.

Für Soziologin Jutta Allmendinger sind 32 Stunden übrigens schon lange "die neue Vollzeit", und zwar für alle Erwerbstätigen, auch kinderlose.[5]

Statt zu arbeiten wie im Hamsterrad, steigenden Burnout-Zahlen, frustrierender Überforderung, bliebe damit für jede Einzelperson ausreichend erwerbsarbeitsfreie Zeit. Diese Zeit könnte für Weiterbildung, Kindererziehung, Pflege und ehrenamtliches Engagement - oder auch einmal für

sich selbst, also Hobbies oder Erholung, genutzt werden.

Und auch gesamtgesellschaftlich kann die Rechnung aufgehen: Wenn Frauen ihre Arbeitszeit erhöhen und Männern reduzieren, kommt unterm Strich das gleiche Arbeitsvolumen, aber mehr Vielfalt, heraus.

Sollten sie noch ausführlichere Informationen benötigen finden sie diese unten den angegebenen QR Codes:

[1] Was ist Elternzeit? | Familienportal des Bundes

[2] Väter arbeiten häufiger als Männer ohne Kinder - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

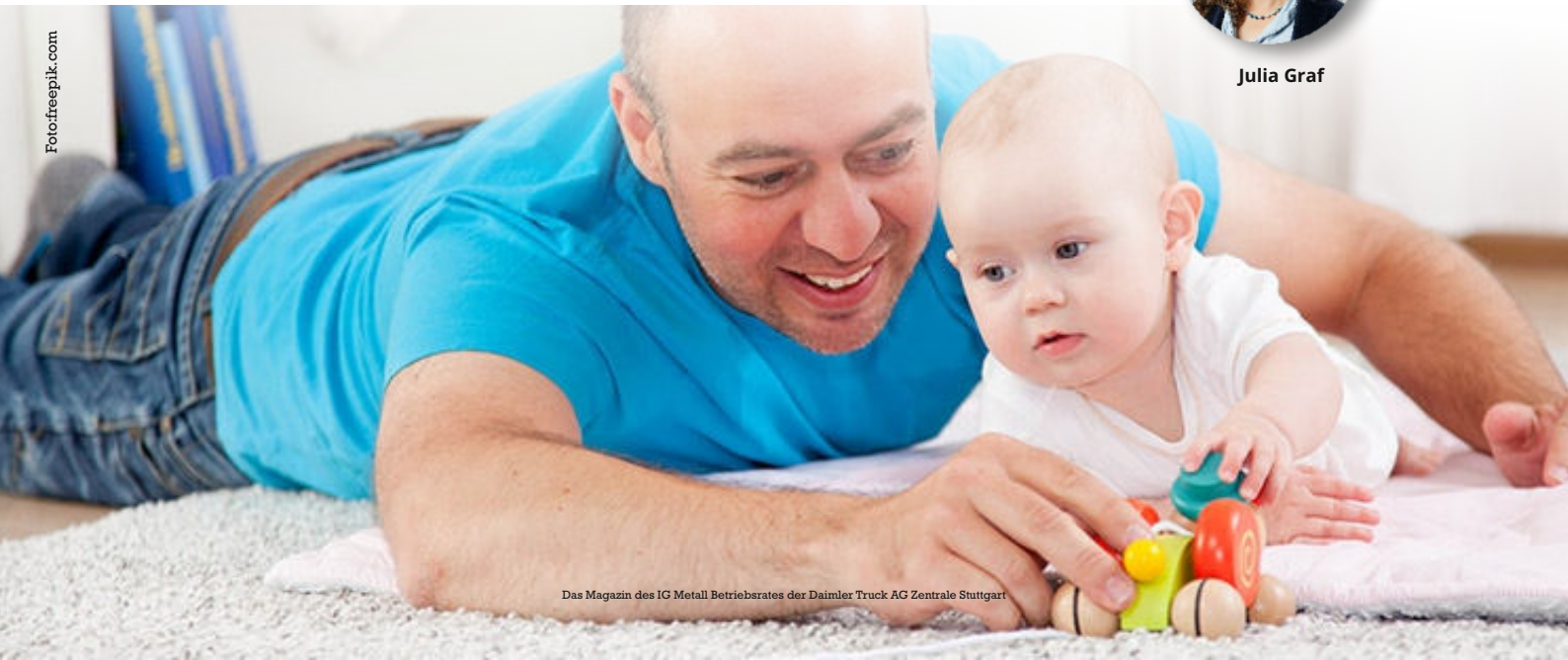
[3] Väterreport (bmfsfj.de)

[4] Familienreport 2017 (bmfsfj.de)

[5] Arbeitszeit: Jutta Allmendinger: "32 Stunden sind genug" | BRIGITTE.de



Julia Graf



Im September 2023 verabschiedete der Gesamtbetriebsrat der Daimler Truck AG ein „Eckpunktepapier“. Auf dessen Grundlage wird in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung eine neue betriebliche Regelung zur Leistungsbeurteilung und -vergütung vereinbart, die zum 1. Januar 2024 in Kraft tritt. Wie im bisherigen „NAVI“ legen entweder ein Standard- oder ein Optionsmodell das Tarifliche Leistungsentgelt (kurz: TLE) fest. Für die Zentrale ist das Standardmodell vorgesehen. Das Optionsmodell ist nur für die Werke (indirekte Bereiche, Produktion) relevant.

„Standardmodell“ – Erläuterung

Der Vorgesetzte ermittelt die Leistung (Arbeitsergebnis und -verhalten) anhand einer summarischen Beurteilung innerhalb von drei noch festzulegenden Stufen. Die Zuordnung in die jeweilige Stufe ergibt die Höhe des Tariflichen Leistungsentgelts. Dabei orientiert sich der Vorgesetzte an Leitfragen, die für die Führungskräfte der Ebene 5 noch gesondert formuliert werden. Die Einzelbeurteilung, Addition und Gewichtung der (Unter-)

Kriterien sowie die Umrechnung der Punkte in einen prozentualen TLE-Wert entfallen. Die summarische Beurteilung soll eine ganzheitliche Einschätzung des Mitarbeiters unterstützen und den Dialog zwischen ihm und den Vorgesetzten fördern.

Neu ist außerdem, dass eine Zielvereinbarung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter nicht mehr zwingend erforderlich ist. Jedoch kann sie zusätzlich freiwillig abgeschlossen werden. Allerdings hat diese keine unmittelbaren Auswirkungen auf das individuelle Tarifliche Leistungsentgelt. Ein Zwischenbilanzgespräch ist ebenfalls nicht mehr verpflichtend.

„Standardmodell“ – Festsetzung des Tariflichen Leistungsentgelts

Die summarische Gesamtbeurteilung bestimmt den Prozentsatz des Tariflichen Leistungsentgelts. Dieser bewegt sich zwischen 5 und 25% vom Tariflichen Grundentgelt und wird jährlich zum 1. März für das vorherige Jahr neu bestimmt. Das Leistungsentgelt wird erstmalig nach sechs Monaten der Tätigkeit

044
|
048

Weiterentwicklung „NAVI“: Eckpunktepapier beschlossen

Text: *Sebastian Hertweck, IG Metall Betriebsrat*



festgelegt (entgeltwirksam ab dem 7. Monat). Absolventen und Berufsanfänger erhalten mit der Erstfestlegung pauschal 5%. Bei neu eingetretenen Mitarbeitern mit Berufserfahrung kann der Prozentsatz höher liegen, je nach dem, was individuell bei der Einstellung vereinbart wurde. Eine entgeltwirksame Erstbeurteilung außerhalb des allgemeinen Turnus fällt weg. Das heißt, der Mitarbeiter wird von Anfang an in den Beurteilungs- und Vergütungsprozess aufgenommen und nicht mehr wie im heutigen „NAVI“ erst zur offiziellen Startphase im Frühjahr.

Sollte sich im Vergleich zur letzten Beurteilung eine Leistungsminderung abzeichnen, so ist diese dem Mitarbeiter spätestens drei Monate, bevor diese entgeltwirksam wird, mitzuteilen. Vorgesetzter und Mitarbeiter besprechen dann geeignete Maßnahmen, um die Leistung wieder zu verbessern. Im Gegensatz zu heute wird die Reduzierung nicht mehr im Folgejahr mit dem Abschlussgespräch Ende März wirksam, sondern erst im übernächsten Jahr. Vorgesetzter und Mitarbeiter bekommen dadurch ausreichend Zeit, die vereinbarten Maßnahmen umzusetzen.

Eine weitere Neuerung ist, dass die betriebliche Protokollnotiz vom 14. Dezember 2007 „Befreiungsmöglichkeit von der Durchführung der entgeltwirksamen Leistungsbeurteilung ab Vollendung des 54. Lebensjahres“ aufgehoben wird. Die entgeltwirksame Beurteilung gilt folglich für alle Beschäftigten im Anwendungsbereich des

Standardmodells, unabhängig vom Alter. Jeder, ob jung oder alt, hat die Möglichkeit, weiter Leistung zu erbringen und entsprechend vergütet zu werden. Einer Diskriminierung von Mitarbeitern ab 54 Jahren soll somit entgegengewirkt und der Eindruck vermieden werden, dass ältere Kolleginnen und Kollegen nichts mehr „leisten“ wollen bzw. zu „mehr“ fähig sind und doch von der Befreiungsmöglichkeit Gebrauch machen könnten, da sie ab 54 in Bezug auf ihr Gehalt sowieso tarifvertraglich abgesichert sind. Zeichnet sich bei einem Mitarbeiter ab dem vollendeten 54. Lebensjahr im Vergleich zur letzten Beurteilung eine Leistungsminderung ab, soll mit besonderem Augenmerk und Unterstützung durch den Vorgesetzten mit geeigneten Maßnahmen versucht werden, die Leistung des Beschäftigten wieder zu verbessern, um eine entgeltwirksame Leistungsminderung abzuwenden.

Ergänzende Informationen

Die auf Basis des Eckpunktepapiers abzuschließende betriebliche Vereinbarung wird „tarifiert“, d. h. die Tarifparteien werden hierzu einen Tarifvertrag abschließen. Des Weiteren besteht Einigkeit, die Systematik des Tariflichen Leistungsentgelts auch in den Niederlassungen, der EvoBus GmbH und der Daimler Truck Gastro GmbH zu vereinfachen.

Bei Fragen stehen wir IG Metall Betriebsräte gerne zur Verfügung.



Sebastian Hertweck



Ihre Betriebsrätinnen und Betriebsräte an Ihrem Standort

Gebäude 119 in Untertürkheim



Carmen Klitzsch-Müller
BR-Vorsitzende,
Betriebsausschuss

carmen.klitzsch@
daimlertruck.com
+49 151 58 60 24 78



Bernd Öhrler
BR-Stellv. Vorsitzender,
Betriebsausschuss

bernd.oehrl@
daimlertruck.com
+49 151 58 61 03 55



Dietmar Stecker
Betriebsausschuss,
Vorsitzender Personalausschuss,
Ausschuss IT, Daten u. Prozesse

dietmar.stecker@
daimlertruck.com
+49 160 8 68 88 58



Simone Holland
Personalausschuss, Arbeits-
sicherheit, Umwelt und
Gesundheit

simone.holland@
daimlertruck.com
+49 160 8 62 42 30



Thomas Brunner
Betriebsausschuss,
Vors. Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit

thomas.tb.brunner@
daimlertruck.com
+49 160 8 68 94 88



Matthias Schloz
Vorsitzender im Ausschuss
für IT, Daten und Prozesse

matthias.m.schloz@
daimlertruck.com
+49 151 58 62 06 83



Torsten Schätzle
Personalausschuss,
Vorsitzender Ausschuss
für Arbeitspolitik

torsten.schaetzle@
daimlertruck.com
+49 176 30 91 53 72



Dominic Steinhauser
Vergütungsausschuss, Stellv.
Vorsitzender im Ausschuss
für IT, Daten und Prozesse

dominic.steinhauser@
daimlertruck.com
+49 176 30 94 43 45



Gebäude Vertex in Leinfelden



Carmen Klitzsch-Müller
BR-Vorsitzende,
Betriebsausschuss

carmen.klitzsch@
daimlertruck.com
+49 151 58 60 24 78



Bernd Öhrler
BR-Stellv. Vorsitzender,
Betriebsausschuss

bernd.oehrl@
daimlertruck.com
+49 151 58 61 03 55



Dietmar Stecker
Betriebsausschuss,
Vorsitzender Personalausschuss,
Ausschuss IT, Daten u. Prozesse

dietmar.stecker@
daimlertruck.com
+49 160 8 68 88 58



Sebastian Hertweck
Betriebsausschuss,
Vorsitzender Vergütungsausschuss

sebastian.hertweck@
daimlertruck.com
+49 176 30 96 88 52



Julia Graf
Personalausschuss

julia.graf@
daimlertruck.com
+49 160 8 68 94 88



Susanne Wenzel
Stellv. Vorsitzende Personalausschuss,
Vorsitzende der SBV, GSBV und KSBV

susanne.wenzel@
daimlertruck.com
+49 160 8 63 77 02



Michael Schurr
VK-Leiter, Ausschuss für
Arbeitspoliti, Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit

michael.schurr@
daimlertruck.com
+49 176 30 95 40 79



Udo Lübke
Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit

udo.luebke
@daimlertruck.com
+49 160 8 61 45 83



Dr. Dieter Wehr
Stellv. Vorsitzender
Vergütungsausschuss

dieter.wehr@
daimlertruck.com
+49 176 30 97 55 08



Isabell Wurster
ProCent Koordinatorin,
Vergütungsausschuss und
Ausschuss für Arbeitspolitik

isabell_corrina.wurster@
daimlertruck.com
+49 176 30 96 36 38



Lale Dornblut-Wolters
Gewerkschaftssekretärin
IG Metall Stuttgart

lale.dornblut-wolters@
igmetall.de
+49 (711) 16278-0



TRUX // TRUX NOW // TRUX ON INSTAGRAM // TRUX ON YOUTUBE

TRUX - die InfoPlattform Ihres IG Metall Betriebsrates



Mit dem neuen TRUX Magazin gehen auch unsere Instagram und YouTube Kanäle an den Start. TRUX ist somit auch digital jeder Zeit zur Hand.



Impressum



Herausgeber

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

Alexander Hasselbacher,
1. Bevollmächtigter IG Metall
Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2,
70174 Stuttgart
Kontakt: stuttgart@igmetall.de

TRUX Redaktion

Lale Dornblut-Wolters (IGM)
Bernd Öhrler
Torsten Schätzle
Matthias Schloz
Dietmar Stecker
Dominic Steinhauser

Konzept und Realisierung

ROI_
BRAND_
THINK
COM_
MOMENTUM
CREATION
MAKERY



IGM_DAIMLERTRUCK_ZENTRALE

Fotos/Illustrationen/Renderings: Sofern nicht anders vermerkt: Daimler Truck Betriebsrat Zentrale, IG Metall