

IG Metall Betriebsrat der Daimler Truck AG Zentrale Stuttgart

# TRUXX

**KI: PPT JETZT  
UNSERE ARBEITS-  
WELT?**

MAGAZIN AUSGABE 05 // APRIL 2024



# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

» was war das für ein turbulenter Jahresauftakt 2024! Auf den Straßen haben sich Landwirte, aber auch Spediteure, Handwerker und Menschen wie „Du und ich“ ihrem Unmut über die Regierung Luft verschafft. Fast nahtlos gab es dann zahlreiche Großdemonstrationen gegen Rechtsextremismus und für den Erhalt der Demokratie im Land, nachdem das Pressemagazin Correctiv über ein Treffen von Rechtsextremen in der Nähe von Berlin berichtete. Die Stimmung in der Gesellschaft ist in manchen Teilen aufgeheizt, bei anderen scheint sie eher am Boden zu liegen. Das macht berechtigten Grund zur Sorge. Zum Teil schwappt diese Stimmung auch in den Betrieb über. Ein Beispiel war die teilweise hitzige Diskussion zu einem Artikel im Social Intranet unter der Überschrift „nie wieder ist jetzt“. Wir als IG Metall im Betrieb sind der festen Meinung das Extremismus, weder politisch noch religiös, irgendwelche Probleme lösen kann. Kontroverse Diskussionen und Meinungsaustausch sind außerordentlich wichtig in einer Demokratie, aber Extremismus jeglicher politischen oder religiösen Couleur darf keinen Platz in der Gesellschaft oder unserem Betrieb finden.

Während im Land die Demonstrationen laufen, zeigt sich leider immer deutlicher, wie sich die wirtschaftliche Lage Deutschlands ins Negative wandelt. Der Inflationsschock der beiden vergangenen Jahre sitzt tief und ist nicht überwunden! Die Kosten für Energie, Miete oder Lebenshaltung laufen weiter aus dem Ruder. Dies belastet gerade die Privathaushalte. Auch bei den Unternehmen sieht es nicht rosig aus.

Energiekosten, steigende Zinsbelastungen und hoher Bürokratieaufwand zeigen Bremskraft für das wirtschaftliche



Wachstum. Derzeit sind wir noch die drittgrößte Industrienation der Welt. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sagt Deutschland für dieses Jahr eines der niedrigsten Wirtschaftswachstumsraten fast aller anderen Industrieländern, mit Ausnahme der Niederlande, voraus. Die in der OECD vereinten Industrienationen werden nach deren Prognose um 1,4 Prozent wachsen. Auch hier, so die Vorhersage, wird Deutschland in 2025 mit 1,2 Prozent deutlich unter dem Schnitt von 1,8 Prozent bleiben. Selbst ein Schrumpfen ist nicht gänzlich ausgeschlossen, während die anderen OECD-Staaten vermutlich ein stattliches Wachstum erwarten lassen dürfen. Die Situation schlägt mittlerweile auch auf die Arbeitsplätze im Südwesten der Republik durch. Unter anderem haben mehrere Automobilzulieferer in den vergangenen Wochen einen deutlichen Stellenabbau angekündigt. Wir kommen in der Diskussion nicht umherzusagen, dass die ökonomischen Probleme Deutschlands in vielen Bereichen leider hausgemacht sind! Bisher ist jedoch jeder Hilferuf von Wirtschaft und Gewerkschaften an die Bundesregierung ungehört verhallt. Es wäre töricht zu glauben, dass diese fehlgeleitete Energie- und Industriepolitik spurlos an unserem Unternehmen vorübergeht. Andere

## KI wird viele verändern



Wirtschaftsnationen zeigen uns gerade, wie es geht und behalten dabei sowohl ökologische als auch ökonomische Ziele im Auge. Dies geht aber nur mit Pragmatismus und nicht mit ideologischen Scheuklappen.

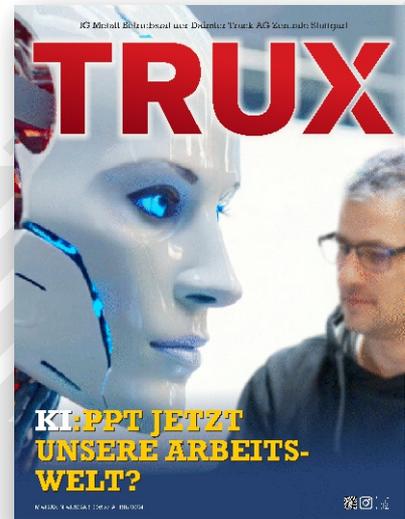
Die politische Welt verändert sich aktuell, aber auch die technologische Welt erhält zurzeit Impulse wie schon lange nicht mehr. Seit dem vergangenen Sommer fällt immer wieder ein Schlagwort, nämlich die künstliche Intelligenz, kurz KI. Die verschiedensten KI Anwendungen haben in den vergangenen Monaten geradezu im Sturm die Welt erobert. Mit z.B. Chat GPT kann nahezu jeder die Vorteile der KI bereits nutzen und sich problemlos Texte oder ähnliches per Knopfdruck erstellen lassen. Die Möglichkeiten der KI gehen aber weit darüber hinaus. Wir sehen bereits konkrete Anwendungsoptionen im Design, im Personalwesen oder im Schulungs- und Trainingsbereich. Ähnliches gilt für die Entwicklungsbereiche. Es ist wohl nicht übertrieben, wenn wir hier von einer neuen industriellen Revolution sprechen. Eine Revolution, die sich vor allem in den Büros und Entwicklungsbereichen vollziehen wird. Daher wird die KI auch eines der großen betrieblichen Schwerpunktthemen für uns als IG Metall Betriebsräte werden. Mehr dazu finden Sie in unserem Leitartikel in dieser TRUX Ausgabe.

Wir als IG Metall Betriebsräte blicken in die Zukunft! Aber auch die Gegenwart haben wir fest im Blick. In den vergangenen Wochen haben wir uns für nachhaltige Lösungen im Vertrieb eingesetzt. Mit dem Projekt Columbus stehen deutliche Veränderungen in der Vertriebsstruktur an. Es ist uns im Februar gelungen, hierzu eine gute Vereinbarung mit dem Unternehmen abzuschließen. Die Vereinbarung setzt dem Unternehmen klare Grenzen auch in der Umsetzungsgeschwindigkeit. Für uns stehen die betroffenen Menschen und deren langfristige Beschäftigungssicherung im Vordergrund.

Viel Vergnügen mit der aktuellen Ausgabe des TRUX Magazins!

**Bis bald, herzlichst,**

**Carmen Klitzsch-Müller  
und Bernd Öhrler**



003  
|  
032

## Inhalt

**KI: PPT  
JETZT UNSERE  
ARBEITSWELT?  
KI hält Einzug  
in den Alltag**  
04

**1. Mai - Aktion**  
09

**Bundesweites  
Betriebsrätetreffen  
„NEW WORK“**  
10

**Betriebliches  
Eingliederungs-  
management  
(BEM)**  
12

**Die starre Präsenz-  
politik des Vorstands**  
14

**Delegiertenwahl  
abgeschlossen  
„Parlament der  
Arbeit gewählt“**  
16

**27. Oktober 2023  
„Equal Pay Day“**  
17

**Gesamtbetriebs-  
vereinbarung zu  
Ergebnisbeteiligung  
2023-2025**  
18

**IG Metal -  
Wie ein Microsoft  
Teams-Kanal  
die Mitarbeiter-  
bindung  
stärkt**  
20

**Rätselbox**  
21

**Vom Vertrauens-  
mann zum Betriebs-  
rat - Ercan Demirci**  
22

**Interview:  
BR geht in ATZ**  
24

**Leserbrief**  
26

**Sterbegeldversicherung**  
28

**Columbus - Status**  
29

# KI:PPT JETZT UNSERE ARBEITS- WELT?

Ein Überblick über die Chancen und Herausforderungen der KI für die Arbeitswelt.

---

Text: *Bernd Öhrler, Torsten Schätzle*

---



Künstliche Intelligenz (KI) ist eine Technologie, die die Fähigkeit hat, menschliche Intelligenz nachzuahmen oder zu ergänzen, indem sie Daten analysiert, Muster erkennt, Probleme löst und Entscheidungen trifft. KI hat in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht und wird zunehmend in verschiedenen Branchen und Berufen eingesetzt, um Prozesse zu optimieren, Kosten zu senken, Qualität zu verbessern und Innovationen zu fördern. KI hat jedoch auch Auswirkungen auf die Angestellten, die mit ihr interagieren, von ihr unterstützt oder ersetzt werden. Diese Auswirkungen können sowohl positiv als auch negativ sein, je nach Art, Umfang und Kontext der KI-Anwendung.

Dieser Artikel gibt einen Überblick über die Auswirkungen der KI auf die Angestellten in verschiedenen Branchen und Berufen. Es beschreibt die Chancen und Herausforderungen, die sich aus der KI ergeben, und gibt einige Empfehlungen, wie die Angestellten sich auf die Veränderungen vorbereiten und anpassen können.

## Chancen der KI für die Angestellten

KI bietet den Angestellten eine Reihe von Chancen, die ihre Arbeit erleichtern, bereichern und verbessern können. Zu diesen Chancen gehören:

// KI kann die Angestellten von routinemäßigen, monotonen oder gefährlichen Aufgaben entlasten und ihnen mehr Zeit für kreative, strategische oder soziale Aufgaben geben. Zum Beispiel kann KI in der Produktion, Logistik oder Verwaltung die Automatisierung von Prozessen ermöglichen, die Präzision und Effizienz erhöhen und Fehler und Unfälle reduzieren.

// KI kann die Angestellten bei komplexen, anspruchsvollen oder ungewöhnlichen Aufgaben unterstützen und ihnen bessere Informationen, Analysen, Empfehlungen oder Lösungen liefern. Zum Bei-

spiel kann KI in der Medizin, Recht, Bildung oder Forschung die Diagnose, Beratung, Lehre oder Innovation verbessern, indem sie auf große Datenmengen zugreift, Muster erkennt, Szenarien simuliert oder neue Erkenntnisse generiert.

// KI kann die Angestellten bei der Weiterbildung, Qualifizierung oder Umschulung helfen und ihnen personalisierte, adaptive oder interaktive Lernangebote bieten. Zum Beispiel kann KI in der beruflichen Bildung, Personalentwicklung oder Karriereberatung die Lernziele, Inhalte, Methoden oder Feedback an die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten, Interessen oder Ziele der Angestellten anpassen.

## Herausforderungen der KI für die Angestellten

KI stellt die Angestellten jedoch auch vor eine Reihe von Herausforderungen, die ihre Arbeit erschweren, verändern oder gefährden können. Zu diesen Herausforderungen gehören:

// KI kann die Angestellten von ihren Aufgaben, Kollegen oder Kunden entfremden und ihnen das Gefühl geben, dass ihre Arbeit weniger sinnvoll, wertvoll oder befriedigend ist. Zum Beispiel kann KI in der Kundenbetreuung, Verkauf oder Marketing die Kommunikation, Beziehung oder Bindung zwischen den Angestellten und den Kunden beeinträchtigen, indem sie die menschliche Interaktion durch digitale oder virtuelle Interaktion ersetzt.

// KI kann die Angestellten vor neue Anforderungen, Erwartungen oder Konkurrenzen stellen und ihnen das Gefühl geben, dass ihre Arbeit mehr stressig, anspruchsvoll oder unsicher ist. Zum Beispiel kann KI in der Finanz, IT oder Ingenieurwesen die Komplexität, Geschwindigkeit oder Dynamik der Arbeit erhöhen, indem sie die Ange-



Quelle: READY7

stellten dazu zwingt, ständig neue Fähigkeiten, Kenntnisse oder Werkzeuge zu erwerben oder zu aktualisieren.

// KI kann die Angestellten von ihren Arbeitsplätzen, Einkommen oder Karrieren verdrängen und ihnen das Gefühl geben, dass ihre Arbeit weniger stabil, sicher oder aussichtsreich ist. Zum Beispiel kann KI in der Buchhaltung, Verwaltung oder Übersetzung die Substitution, Reduktion oder Eliminierung von Arbeitsplätzen verursachen, indem sie die Angestellten durch billigere, effizientere oder leistungsfähigere Maschinen ersetzt.

## Empfehlungen für die Angestellten

Um die Chancen der KI zu nutzen und die Herausforderungen der KI zu bewältigen, müssen die Angestellten sich auf die Veränderungen vorbereiten und anpassen. Dazu gehören:



auch klar. Es ist daher auch kein Zufall, dass im Januar der KI Lerntag für HR Beschäftigte in Leinfelden stattgefunden hat. Gerade in der HR Arbeit oder deren Umfeld kann die KI bereits heute punkten. Das Themengebiet ist groß und weitläufig, angefangen bei der Übersetzung in verschiedensten Sprachen auf Knopfdruck, der Erstellung von komplexen Textdokumenten wie z.B. Stellenausschreibungen, der Unterstützung im Personalauswahlprozess, der Erstellung von Graphiken und Design oder dem Gesprächstraining in verschiedensten betrieblichen Rollen mit einem Avatar sind möglich. All dies in einer Qualität die vor kurzem noch völlig undenkbar gewesen wäre. Diese wenigen Beispiele aus dem HR Umfeld zeigen auf, wie tiefgreifend die Veränderungsprozesse durch die KI auf uns wirken werden. Aber auch beim technischen Produkt wird die KI ihre volle Wirkung entfalten. Auch hier sind mit ein paar wenigen Rahmendaten ganze Fahrzeugdesigns möglich. Auch auf die Fahrzeugentwicklung wird dies durchschlagen und voraussichtlich die heutigen Entwicklungszeiten deutlich verkürzen. Für uns als IG Metall Betriebsräte ist klar, dass wir diese Entwicklung gar nicht aufhalten können. Die KI entwickelt sich global und mit Riesenschritten. Wenn wir in der industriellen Entwicklung mithalten und global wettbewerbsfähig sein wollen, können wir am Ende gar nicht anders als die KI in vielen Bereichen konsequent zu nutzen. Das ist zunächst mal eine wichtige Erkenntnis und Prämisse für uns. Es geht also nicht um das Verhindern, sondern um das Gestalten der KI und deren Auswirkung in unserer Arbeitswelt. Selbst die Gestaltung hat vielfältige Facetten. Ein wesentlicher Punkt hierbei dürfte der ethische Aspekt sein. Nehmen wir mal nur das Beispiel der Personalauswahl. Wollen wir eine Personalauswahl, die sich z.B. an bisher erbrachten Spitzenleistungen z.B. in der Schule, beim Studium oder beim Auswahltest orientieren? Wohl eher nein, wir sind der Meinung das auch junge Menschen mit niedrigeren Bildungs-

007  
|  
032

- // Die Angestellten sollten sich über die KI informieren, verstehen, wie sie funktioniert, welche Vorteile und Risiken sie hat, und wie sie ihre Arbeit beeinflusst. Sie sollten sich auch an der Gestaltung, Implementierung und Bewertung der KI beteiligen, um sicherzustellen, dass sie ethisch, fair und transparent ist.
- // Die Angestellten sollten sich für die KI qualifizieren, ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen ständig weiterentwickeln, und sich für neue Lern- und Karrieremöglichkeiten öffnen. Sie sollten sich auch auf die Zusammenarbeit mit der KI einstellen, lernen, wie sie die KI effektiv nutzen, ergänzen oder kontrollieren können, und wie sie mit anderen Angestellten oder Kunden interagieren können.
- // Die Angestellten sollten sich für die KI umschulen, ihre beruflichen Ziele, Interessen und Werte überprüfen, und sich für neue Arbeitsfelder, Branchen oder Berufe interessieren. Sie sollten sich auch auf die Flexibilität mit der KI einstellen, lernen, wie sie ihre Arbeit an die Veränderungen anpassen, organisieren oder gestalten können, und wie sie ihre Arbeitsbedingungen, Rechte und Vorteile sichern können.

### Fazit

KI ist eine Technologie, die die Arbeitswelt verändert, indem sie die Angestellten in verschiedenen Branchen und Berufen unterstützt oder ersetzt. KI bietet den Angestellten Chancen und Herausforderungen, die ihre Arbeit erleichtern, bereichern, verbessern, erschweren, verändern oder gefährden können. Um die Chancen zu nutzen und die Herausforderungen zu bewältigen, müssen die Angestellten sich informieren, qualifizieren, umschulen und anpassen. KI ist nicht nur eine technische, sondern auch eine soziale, kulturelle und politische Frage, die die Angestellten aktiv mitgestalten und mitbestimmen sollten.

+++++++ S T O P P ++++++

Bis genau an diese Textstelle hat kein realer Mensch diesen Artikel verfasst, sondern ein KI Tool sich selber beschrieben. Die künstliche Intelligenz ist nichts abstraktes, sondern wird zunehmend mit konkreten Anwendungsgebieten auch in unserem Betrieb Einzug halten. Die Frage ob die KI kommt, stellt sich gar nicht mehr, es wird die Frage sein wie die KI kommt und in welchen Bereichen sie wirkt. Dieser Umstand ist allen betrieblichen Beteiligten

abschließen oder vielleicht eher durchschnittlichen Schulnoten eine Chance auf einen Arbeitsplatz erhalten. Neben den messbaren Leistungen gibt es auch noch andere Faktoren wie Sozialverhalten oder Charakter. Die KI ist auch nicht fehlerfrei, in einer Recherche der Tagesschau im Jahr 2021 zeigte sich eine Diskriminierung von Menschen mit roten Haaren in der Personalauswahl nach KI gestützten Algorithmen.

Anderes Beispiel, wenn wir zukünftig Gesprächsführung mit Avataren simulieren, wer definiert was ein gutes oder auch ein schlechtes Gespräch war? In der realen Welt definiert dies noch heute ein Mensch, der im Anschluss an das Gespräch sein individuelles, menschliches Feedback gibt. Dies sind nur ganz kleine Ausschnitte an Fragen, die sich stellen werden. Auch wie wir unsere Arbeit zukünftig ausführen, dürfte deutlichen Veränderungen unterworfen werden. Arbeitswissenschaftler gehen nach wie vor davon aus, dass wir auch in Zukunft qualifizierte Menschen benötigen. So wird aber der Designer oder der Entwickler in Zukunft weniger selber designen oder entwickeln, sondern die Arbeitsergebnisse der KI überprüfen und inhaltlich nachvollziehen. Die Kunst in der KI liegt auch darin, die Anforderungen möglichst genau zu definieren, um das gewünschte Ergebnis zu bekommen. Dies geht aber, mit zunehmender Komplexität der Anforderung an die KI, auch in Zukunft nur mit tiefem Fachwissen. Mit der KI wird die Automation in den Büros deutlich voranschreiten und bestehende Berufsprofile verändern, manche möglicherweise gar

verschwinden lassen. Dafür werden aber andere Profile neu entstehen.

Unsere Aufgabe als IG Metall Betriebsräte wird es sein, die Entwicklung der KI inhaltlich zu verstehen und daraus die richtigen Maßnahmen und Schutzmechanismen für die Menschen im Betrieb abzuleiten. Der KI Lerntag war dafür ein gutes Beispiel, da ein unmittelbarer Dialog und Austausch mit dem Unternehmen stattfinden konnte. Zur

KI wird es nicht das „eine Regelwerk“ geben, dies bedarf einer ständigen Begleitung und Weiterentwicklung in der Mitbestimmung. Wir greifen das Thema KI auf, sowohl örtlich, als auch im Gesamtbetriebsrat oder der gewerkschaftlichen Diskussion innerhalb der IG Metall. Dazu braucht es aber auch den Austausch mit den Menschen im Betrieb. Wenn Sie mitwirken möchten und Input geben können, kommen sie auf uns zu.

008  
|  
032



*Carmen Klitzsch-Müller:*

*„Wir als Arbeitnehmervertreter können uns zum Thema KI nicht wegducken, wir müssen gemeinsam mit dem Arbeitgeber die KI ausdiskutieren“*

*„Bernd und ich sind im Dialog mit dem Unternehmen und der IT zur Entwicklung der KI“*

*Bernd Öhrler:*

*„Herausforderung wird es sein, die unterschiedlichen Belegschaftsgruppen mitzunehmen und dafür Sorge zu tragen das eine berufliche Weiterentwicklung möglich ist“*



**Bernd Öhrler**



**Torsten Schätzle**





## Was bedeutet MEHR für dich? Dein Gesicht für den 1. Mai 2024

Der 1. Mai rückt näher und wir freuen uns schon auf vielfältige, bunte und laute Demos und Kundgebungen in der Region Stuttgart. Wir wollen so viel Kolleg\*innen dabei haben wie wir möglich und dabei kannst du helfen!

Auf den folgenden Seiten siehst du Beispiele für individuelle Plakate zum 1. Mai, die wir mit verschiedenen Kolleg\*innen erstellt haben. Sie sollen Lust auf MEHR machen, Lust darauf, beim 1. Mai dabei zu sein. Tarifverträge bringen zwar mehr Lohn, mehr Freizeit und mehr Gerechtigkeit für Beschäftigte, doch was bedeutet das ganz konkret für dich? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Plakate.

So ein Plakat kannst du auch haben! Das kannst du dann z.B. in Absprache mit deinem Betriebs- oder Personalrat am Schwarzen Brett aushängen oder deinen Kolleg\*innen ganz direkt in die Hand drücken. So bekommen sie von einem bekannten Gesicht ganz individuell gesagt, warum es sich lohnt, beim 1. Mai dabei zu sein und sich gewerkschaftlich zu engagieren. Zusätzlich kannst du mit dem Plakat als Sharepic in den sozialen Medien oder in Messengern Gesicht zeigen für den 1. Mai.

### Und so funktioniert's:

1. Mach ein Foto von dir! Dafür reicht ein Bild mit der Handykamera. Stell die höchste Auflösung ein und such dir am besten einen gut beleuchteten Ort. Setz ein Lächeln auf oder wirf dich in eine sympathische Pose – siehe Beispiele. Lass um deinen Kopf genug Platz, damit das Bild passend auf dem Plakat platziert werden kann.

2. Denk dir dein Motto und einen kurzen Satz dazu aus! Das Motto ist am besten MEHR gefolgt von einem Wort – siehe Beispiele. Das kann deine Lieblingsfreizeitaktivität sein, der Name deiner Lieblingskneipe oder auch ein Wert, der dir wichtig ist. Ein kurzer Satz (zwischen Bild und Motto in den Beispielen) mit deinem Vornamen greift das Motto auf oder erläutert es.

3. Schicks uns alles – Foto, Motto und kurzen Satz - per E-Mail an [andre.fricke@dgb.de](mailto:andre.fricke@dgb.de)! Du bekommst dein persönliches Plakat dann zeitnah per E-Mail als PDF zum Ausdrucken und als Sharepic zum Teilen in den sozialen Medien zurückgeschickt. Auf Wunsch können wir dir auch ein paar Exemplare des Plakats in A4 oder A3 per Post zuschicken. Schick uns dazu auch die gewünschte Postadresse.



Michael Schurr



Lale Dornblut-Wolters

### Datenschutzhinweis:

- Deine E-Mail-Adresse wird ausschließlich zum Zurücksenden deiner Dateien genutzt und anschließend gelöscht. Abonniere aber gerne unseren Newsletter mit aktuellen Infos und Terminen aus der DGB-Region Stuttgart: <https://stuttgart.dgb.de/news>
- Falls du uns deine Postadresse geschickt hast, wird diese ausschließlich zum Versand des Plakats verwendet und anschließend gelöscht.
- Das Sharepic mit deinem Foto, Motto und Satz möchten wir über die Social-Media-Kanäle der DGB-Region Stuttgart (Facebook und Instagram) sowie auf unserer Homepage posten. Wenn du das nicht wünschst, teile uns das in deine E-Mail mit! Falls du deine Meinung nachträglich änderst, löschen wir das Bild natürlich auch noch nachträglich.

# Bundesweites „Betriebsrätenetzwerk Treffen New Work“ vom 29. – 30. November 2023 in Köln

Text:

**Bernd Öhrler**, stellv. BR Vorsitzender  
**Torsten Schätzle**, IG Metall Betriebsrat

Über den berühmten Tellerrand hinausschauen ist für uns IG Metall Betriebsräte schon immer wichtiger Bestandteil unserer Arbeit gewesen. Viele betriebliche Vorgänge und Veränderungsprozesse sind nicht hausgemacht, sondern folgen Trends und übergeordneten Veränderungen in Wirtschaft und Industrie. Gerade die starke Vernetzung der IG Metall Betriebsräte über die Werksgrenzen hinweg, auch in andere Branchenzweige und Industriebetriebe, war schon immer einer unserer großen Stärken. Die oft zitierte Solidarität ist ein Gesichtspunkt, ganz häufig geht es aber auch schlicht um die Frage „was bewegt euch gerade betrieblich und welche Lösungsansätze habt ihr dafür?“. Insbesondere in der Angestelltenarbeit sehen wir eine Vielzahl von Herausforderungen und anstehenden Veränderungen. Bereits in den ver-

gangenen Jahren waren die Schlagworte Digitalisierung und agile Arbeitsmethoden häufig zu hören. Die Arbeit in den Büros hat sich bereits massiv gewandelt!

Allein die Tatsache, dass die Arbeit eben häufig nicht mehr im Büro, sondern im Home-Office stattfindet, war und ist letztlich ein gewaltiger Veränderungsprozess. Da zeigt auch die Digitalisierung ihre volle Wirkung, ohne die digitalen Funktionen wäre keine Kommunikation und Informationsaustausch möglich. Parallel verändern sich aber auch zunehmend die Arbeitsformen. Das klassische Projektmanagement wird zunehmend durch agile, also kurzzyklische und kreativere Arbeitsmethoden ersetzt. All diese Veränderungen wirken unmittelbar auf unser Arbeitsleben ein. Wie alle Veränderungen haben auch diese ihre verschiedenen Facetten. Das wissen und erfahren wir natürlich auch tagtäglich im betrieblichen Alltag, aber auch den Tarifvertrags-

010  
|  
032





parteien ist dieser Umstand nicht entgangen. Beide Seiten reklamieren für sich Handlungs- und Lösungsbedarfe für die Arbeitswelt von Morgen. Daher hat es auch nicht unbedingt verwundert, als im letzten Tarifabschluss 2022 zwischen den Tarifvertragsparteien eine Gesprächsklausel zum Thema „New Work“ aufgenommen wurde. Aber was ist den New Work, zumindest aus gewerkschaftlicher Sicht, eigentlich alles?

Vorneweg, eine abschließende oder gar feststehende Definition haben wir nicht. Was wir aber definiert haben sind sieben Handlungsfelder der Zukunft. Dazu gehört der Aspekt von **Führung**, die in einer zunehmenden digitalen Welt anders erfolgen muss. Andere Führung bedingt aber auch eine andere Herangehensweise in der Zusammenarbeit und **betrieblicher Kultur**. Andere Führung und andere Kultur werden aber den konkreten **Arbeitsplatz**, gleich ob im Betrieb oder Home-Office verändern. Die Digitale Welt verträgt keine Medienbrüche, die **Digitalisierung** muss durchgängig erfolgen. Mit den bereits vorgenannten Veränderungen wird sich aber auch das betriebliche Lernen anpassen

müssen. In Summe werden sich damit drastisch auch die **Zusammenarbeits- und Organisationsformen** verändern. Wir in der Metall- und Elektroindustrie, aber natürlich auch betrieblich sind seit geraumer Zeit bereits in diesem Transformationsprozess des New Work. Dazu ein griffiges Beispiel für den Themenkomplex „Arbeitsplatz“ den wir bereits alle kennen. Der Arbeitsplatz ist mittlerweile entweder „mobil arbeiten“ oder eine Fläche im Rahmen des Future Office Concept ohne feste Arbeitsplatzzuteilung. Die Veränderungsprozesse werden aber weit über dieses Beispiel hinausgehen. Gerade der Themenkomplex Digitalisierung ist aktuell kaum zu erfassen. Es dürfte wohl kaum übertrieben sein, gerade beim Thema Künstliche Intelligenz (KI) von einer industriellen oder gesellschaftlichen Revolution zu sprechen. Im Rahmen unseres Netzwerk Treffen konnten wir uns zu den Themen rund um New Work zwei Tage intensiv austauschen. An dem Netzwerktreffen haben zahlreiche Vertreter von mittleren und großen Unternehmen teilgenommen. Gastgeber waren die Kollegen der Kölner Ford Werke. Das hat uns

sehr gefreut, da die Kollegen von Ford trotz aller aktuellen wirtschaftlichen Herausforderung am Standort Köln sich intensiv Zeit und Raum für gute Diskussionen genommen haben. Schwerpunktthemen waren vor allem die Folgen der KI im Fahrzeugbau, die Herausforderungen durch agile Arbeitsmethoden sowie die Umsetzung von Desk-Sharing Konzepten in Wechselwirkung mit dem mobilen Arbeiten. Trotz aller Unterschiede der Betriebe konnten einige Veränderungsmerkmale gemeinsam festgestellt werden. Die agilen Arbeitsmethoden haben nach der Corona Zeit einen „neuen Hype“ bekommen. In nahezu allen Betrieben setzt sich das Desk-Sharing Konzept durch. Gleiches gilt für die hybride Arbeitsform in der Angestelltenarbeit. Alle Betriebe verzeichnen eine Anwesenheitsquote von 20% bis 50%, die restlichen Beschäftigten arbeiten mobil. Ähnliche Bilder zeigen sich bei der KI, hier wird in allen Betrieben eher noch experimentiert als in geordneten Bahnen gearbeitet. Bei allen Beteiligten war ein klares Meinungsbild, es ist keine Frage, ob KI eingesetzt wird, sondern eher wie dies betrieblich erfolgt.

Das IG Metall Netzwerk New Work wird auch in 2024 fortgeführt werden. Gerne nehmen wir auch ihre Anmerkungen oder Fragen mit in die Diskussion!



**Bernd Öhrler**



**Torsten Schätzle**

# Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Text: **Susanne Wenzel**, IG Metall Betriebsrätin

## Langzeiterkrankung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

012  
|  
032

Die typische kurzzeitige Erkrankung wie z.B. ein grippaler Infekt oder Erkältung kennt jeder, schlimmstenfalls ist diese mit ein paar Tagen Krankschreibung und einer verordneten Bettruhe auskuriert. Dank Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat dies dann auch keinerlei Auswirkung auf das monatliche Gehalt. Kurzzeitige Erkrankungen sind somit zwar unangenehm, aber in Bezug auf das Arbeitsverhältnis zunächst unproblematisch.

Was aber, wenn sich kurzzeitige Erkrankungen häufen, eine schwere Krankheit zuschlägt oder ein Unfall das Arbeiten über einen längeren Zeitraum nicht ermöglichen?

Im Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) finden wir die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber einem betroffenen Arbeitnehmer, der innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank war bzw. ist. Die angesprochenen sechs Wochen markieren damit auch gleichzeitig die Grenze der gesetzlich geregelten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß

dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die Beschäftigten der Daimler Truck AG erhalten aufgrund des IG-Metall Manteltarifvertrags nach einer gewissen Betriebszugehörigkeit zusätzlich eine Aufstockung des Krankengelds von bis zu weiteren drei Monaten. Dies ermöglicht eine Abfederung drohender Gehaltseinbußen aufgrund von Krankheit deutlich über den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Aber wie wirken sich die Krankenfehltag auf das Beschäftigungsverhältnis aus? Gehen wir erst einmal zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zurück: Sie ist eine bestehende Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers. Dem gegenüber steht die erwartete Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Beide Seiten unterliegen hier also erweiterten Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.

Wie erfolgt nun aber die konkrete Umsetzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers? Das SGB IX legt fest, dass ein Arbeitgeber alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen

ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz BEM)** anzubieten hat. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, "wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann."

Ein Gespräch zum Betrieblichen **Eingliederungsmanagement (BEM)** hat klar umrissene Ziele:

**Nämlich die Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit!**

Dazu kann unter anderem die organisatorische/technische Umgestaltung des bisherigen oder ggf. eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes gehören, um eine Beschäftigung sicherzustellen. Technische Maßnahmen können z.B. der Krankheit angemessene Büromöbel sein; oder eine ergonomische Computertastatur. Zu den organisatorischen Maßnahmen zählen beispielsweise die Veränderung der Führungsbeziehung oder die Anpassung des



# BEM!

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Leistungsumfangs am Arbeitsplatz. Also alles in allem sollen diese Maßnahmen dazu dienen, weitere Krankenfehltag zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Wichtig dabei ist, dass Sie als betroffene Person direkt vom Personalmanagement oder Vorgesetzten angesprochen werden. Die Entscheidung, ob Sie ein Gespräch zur betrieblichen Eingliederung führen oder nicht, liegt allein in Ihrer Hand: Die Entscheidung für oder gegen ein Gespräch darf vom Vorgesetzten nicht einseitig vorweggenommen werden.

Das Gesetz sieht vor, dass zu dem Gespräch u.a. der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung oder der Werksarzt auf Wunsch des Beschäftigten hinzugezogen werden können. Soweit für die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und der Vorbeugung erneuter Erkrankung Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, können auch die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen werden.

Wir legen allen Kolleginnen und Kollegen dringend ans Herz, vor der persönlichen Entscheidung, ob ein Gespräch stattfinden soll oder nicht, einen IG-Metall Betriebsrat ihres Vertrauens in die Entscheidungsfindung einzubinden. Auf Wunsch wird der Betriebsrat auch das Gespräch mit dem Personalmanagement und Vorgesetzten begleiten. Lassen Sie sich im Vorfeld nicht in die Irre führen, sollte der Vorgesetzte ein Gespräch mit dem Hinweis ablehnen „das schaffen wir doch auch so – ohne formales Gespräch im großen Kreis“.

Hellhörig werden sollten Sie auch, wenn der Vorgesetzten vor Erreichen von sechs Krankheitswochen zu einem Führungsgespräch im Zusammenhang mit Krankenfehltagen bittet. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement hat rein gar nichts mit einem

Krankenrückkehrgespräch zu tun, die es an manchen Standorten gibt. Ein solches Krankenrückkehrgespräch ist im Betrieb Zentrale **nicht** vorgesehen und mit dem Betriebsrat auch nicht geregelt. Auch hier empfehlen wir unverzüglich einen IG-Metall Betriebsrat einzuschalten, um die Situation zu klären.

Regelmäßiger Bestandteil und Regelungspunkte der Gespräche sind nämlich auch Fragestellungen nach der Arbeitsbelastung am Arbeitsplatz, den Arbeitszeiten und der Mitarbeiterführung. Denn bei manchen Erkrankungsbildern gibt es auch einen Zusammenhang mit der bestehenden Arbeitsbelastung oder der Führungsbeziehung. Die im Gespräch vereinbarten Maßnahmen werden in einem vertraulichen Protokoll festgehalten. Krankheitsdiagnosen und Krankheitsverläufe sind hingegen nicht Gesprächsgegenstand und werden auch weder nachgefragt noch dokumentiert. Im Gespräch wird nur erörtert, welche möglichen Einschränkungen sich am Arbeitsplatz ergeben. Das Gespräch zur betrieblichen Eingliederung läuft also insgesamt sehr formalisiert und in einem geschützten Umfeld ab.

Ebenfalls nicht außer Acht zu lassen ist die Frage, ob eine Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt. Eine solche umfasst nicht nur körperliche Einschränkungen, sondern auch seelische. Dies kann hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses wichtig sein, da Schwerbehinderte einen erweiterten Schutz genießen und unsere Inklusionsvereinbarung greift. Außerdem darf die Schwerbehindertenvertretung zur Vermeidung von Krankheit auch präventiv tätig werden, also bevor eine Schwerbehinderung vorliegt.

Sollten Sie noch weitere Fragen zum Thema Krankheit und Krankenfehltag und BEM haben, wenden Sie sich bitte an einen der IG-Metall Betriebsräte oder die Schwerbehindertenvertretung.



Susanne Wenzel



Text: **Carmen Klitzsch-Müller**,  
Betriebsratsvorsitzende

014  
|  
032

# Der Widerstand gegen die starre Präsenzpolitik des Vorstands

Es war ein Paukenschlag: Mit der Vorstandsmitteilung vom 17. Januar 2024 wurde ein neuer Kurs in unserer Arbeitswelt gesetzt. Drei Tage durchschnittliche Büropräsenz pro Woche – so lautet die neue Devise, die von oben den Kolleginnen und Kollegen mitgeteilt worden ist. Doch diese Entscheidung stößt nicht überall auf Gegenliebe. Warum? Weil sie an der Realität der modernen Arbeitswelt vorbeischießt. Es gibt Führungskräfte, die bei

der Umsetzung des Vorstandswunsches fundamental gegen die Prinzipien der Flexibilität und Selbstbestimmung verstoßen, die wir in unserer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) festgehalten haben.

Wir erkennen und unterstützen grundsätzlich den Gedanken, dass das Zusammenkommen im Unternehmen und der direkte Austausch zwischen den Beschäftigten wesentlich sind. Diese persönlichen

Interaktionen tragen maßgeblich dazu bei, ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern und die Grundlage für ein gemeinschaftliches und solidarisches Miteinander zu stärken. Besonders in der heutigen Zeit sind die Vernetzung und enge Kooperation über verschiedene Abteilungen und Bereiche hinweg ein entscheidendes Element, um kreativ und innovativ zu arbeiten.



# die starre

Niemand bestreitet, dass der direkte Austausch eine tragende Säule unserer Unternehmenskultur ist. Doch der Weg, den der Vorstand eingeschlagen hat, hat für Irritationen und auch Unmut in der Belegschaft geführt. Warum? Weil er von zu vielen Führungskräften als eine Einheitslösung bzw. als Gießkannenprinzip angesehen wird. Die Realität in unserem Unternehmen ist vielschichtig: Jede Abteilung, jedes Team, ja jeder Mitarbeiter hat unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen.

Wir haben positive Rückmeldungen des Handelns von Führungskräften erhalten, die diese Flexibilität begrüßen. Gleichzeitig beobachten wir, dass ein stures Festhalten an der Dreitagesregel ohne konkrete Begründung von vielen als negativ empfunden wird. Besonders in Zeiten hoher Auslastung, wie sie in unserer WLAN-Analyse festgestellt wurde, führt diese starre Regelung dazu, dass Mitarbeiter in ungeeigneten Bereichen wie Teeküchen arbeiten oder in andere Homezonen wechseln müssen. Dies ist sicherlich nicht im Sinne des Erfinders.

Die pauschale Regelung, ohne Begründung und ohne Ansehen der individuellen Situation, wirkt wie ein Rückschritt in eine vergangene Arbeitswelt UND ist zudem ein VERSTOSS gegen unsere Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV)!!! Wir leben in einer Zeit, in der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit Schlüsselwerte sind. Die starre Vorgabe von drei Präsenztage kollidiert mit diesem Zeitgeist und unserer GBV, die gerade die Flexibilität des mobilen Arbeitens betont und in die Hände der einzelnen Teams legt. Wir sollten nicht vergessen: Starre Regeln führen oft zu unnötigen Spannungen und können das Gegenteil von dem bewirken, was eigentlich beabsichtigt war. Statt Zusammenarbeit und Innovation zu fördern, könnte eine erzwungene Präsenzpolitik zu Unzufriedenheit und Demotivation führen. Ist es das, was wir wollen?

Es ist an der Zeit, dass wir alle, Führungskräfte wie Mitarbeiter, uns gemeinsam für eine Arbeitskultur einsetzen, die auf Vertrauen, Flexibilität und individuellen Lösungen basiert. Es ist nicht die reine, pure Anzahl der Anwesenheit im Büro, die unsere Arbeit definiert, sondern die Qualität der Begegnungen und das Ergebnis unserer Arbeit.

Hier stellen wir einmal die No-Gos der Herangehensweise sowie die Gewährleistungen der Rahmenbedingungen für Präsenztage fest:

## Daumen Runter

- // Keine Kontrollgänge der Führungskräfte, um die Einhaltung der Präsenztage zu kontrollieren.
- // Androhungen von Konsequenzen bei Nichteinhalten der Drei-Tages-Präsenz

## Daumen Hoch

- // Flexible Flächenbelegung
- // Homezones können und sollten bei Bedarf gewechselt werden, um Überlastungen zu vermeiden
- // Schreibtische sowie Ruhezones sollten für konzentriertem Arbeiten zur Verfügung stehen
- // Bei Versetzungen und Neueinstellungen werden bereits getroffene Abstimmungen von Präsenzzeiten nicht durch einen unausgesprochenen Wunsch des Vorstandes ausgehebelt. Denn hier gilt: Was mündlich mit der Führungskraft festgelegt wurde, zählt.

Lasst uns daher zusammenstehen und für eine sinnvolle, flexible Handhabung unserer Arbeitsorganisation kämpfen. Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass bei Unstimmigkeiten das Eskalationsmodell in Kraft tritt: Ein Runder Tisch mit dem Betriebsrat kann einberufen werden, um Lösungen zu finden. Die IG-Metall Betriebsräte stehen bereit, um bei Konflikten zu vermitteln und gemeinsam mit den Führungskräften Lösungen zu finden, die wirklich zu uns passen. Wir dürfen nicht zulassen, dass eine überholte Sicht auf die Arbeitswelt unseren Fortschritt und unser Wohlbefinden gefährdet.

In diesem Sinne appellieren wir an alle: Lasst uns den Dialog suchen, nicht die Konfrontation. Gemeinsam können wir eine Arbeitsumgebung schaffen, die sowohl den Unternehmenszielen als auch unseren individuellen Bedürfnissen entspricht.

015

032



Carmen Klitzsch-Müller



# Delegiertenwahlen abgeschlossen – „Parlament der Arbeit“ gewählt

## TEAM IG METALL

Alle vier Jahre wird in der IG Metall neu gewählt. Die Wahlen des neuen Vorstand der IG Metall fanden vom 22. bis 26. Oktober 2023 in Frankfurt am Main anlässlich des 25. ordentlichen Gewerkschaftstages statt. Viele richtungsweisende Entscheidungen wurden dort diskutiert und beschlossen. Mit der Wahl des neuen Vorstands startete auch der Wahlzeitraum für die Delegierten in den Geschäftsstellen. Die Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart besteht aus insgesamt 200 Delegierten, davon sind 57 Frauen. Durch die Wahlkreise sind Beschäftigte aus 51 Betrieben und Senioren aus der ganzen Region Stuttgart vertreten.

### Mitgliederversammlung

Im Februar 2024 wurden die Delegierten der Zentrale der Daimler Truck AG für die Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart in einer Wahlversammlung neu gewählt. Zu Delegierten gewählt wurden **Carmen Klitzsch-Müller** und **Sebastian Hertweck**. Zu stellvertretenden Delegierten wurden **Isabell Wurster** und **Bernd Öhrler**.

### Neue Legislaturperiode beginnt

Die für den Zeitraum 2024 – 2027 gewählten Delegierten bildeten am 09. März 2024 die neue Delegiertenversammlung.

Sie wählen dort **Alexander Hasselbacher** zum Ersten Bevollmächtigten, **Liane Papaioannou** zur Zweiten Bevollmächtigten und **Jordana Vogiatzi** zur KassiererIn der IG Metall Stuttgart. In den Ortsvorstand wurde für die Zentrale der Daimler Truck AG **Carmen Klitzsch-Müller** gewählt. Ebenfalls wird Carmen zukünftig wieder Mitglied der Großen Tarifkommission der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie.

*Wir gratulieren allen gewählten Kandidat\*innen ganz herzlich zu ihrer Wahl!*

Und wir sagen DANKE – für ihren Einsatz bisher und in Zukunft! Denn das ehrenamtliche Engagement unserer Delegierten macht es uns möglich, eure Interessen wirksam zu vertreten und die Arbeit der IG Metall in Eurem Sinne zu gestalten. Gemeinsam als IG Metall Betriebsräte, Vertrauenskörper, Delegierte und Beschäftigte bilden wir ein starkes Team und sind gut für die Herausforderungen der Zukunft aufgestellt.

Vor uns liegen nun vier weitere Jahre, die große Veränderungen in unserer Branche mit sich bringen werden. Diese wollen wir aktiv begleiten und mit Euch gestalten. Wir freuen uns darauf, die Arbeit anzupacken und zu sehen, was wir zusammen erreichen können.

In diesem Sinne vielen Dank für Euer Vertrauen und Eure Beteiligung!

Carmen Klitzsch-Müller und Sebastian Hertweck





# 27. Oktober 2023: 'Equal Pay Day' – Tag der betrieblichen Entgeltgerechtigkeit

Text: **Sebastian Hertweck, Dieter Wehr, Isabell Wurster, Dominic Steinhauser,**  
IG Metall Betriebsräte

Aus diesem Anlass veranstalteten wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte einen Info-Stand vor der Kantine auf dem Daimler Truck Campus. Dabei boten wir Ihnen die Möglichkeit, an einer anonymen Umfrage teilzunehmen. Wir wollten von Ihnen wissen, ob Sie Ihre Ziel- bzw. Soll-Entgeltgruppe (EG) kennen und wie zufrieden Sie mit ihrer momentanen Eingruppierung sind. Für die vor allem nach der Mittagspause rege Teilnahme danken wir Ihnen herzlich! In dem folgenden Artikel informieren wir Sie über die Ergebnisse. Insgesamt kannten die meisten der Befragten zwar ihre Ziel-EG, waren aber nicht durchweg eins mit ihrer Eingruppierung.

Entsprechend gab es auch kritische Stimmen. Einige Mitarbeiter bemängelten die aus ihrer Sicht unzureichende Transparenz in den Integrationsrunden und äußerten Unverständnis über die Voraussetzungen, zu welchem Zeitpunkt eine Umstufung im Allgemeinen und bis hin zur Ziel-EG erfolgt. Bereits in der Vergangenheit wurde uns immer wieder berichtet, dass nach Aussagen von Personalmanagern und Führungskräften z. B. die EG 14 (egal, ob als Ziel- oder nächsthöhere EG) erst nach 24 Monaten erreicht werden könnte. Auf Nachfrage beim Personalbereich haben wir bis heute keine abschließende Antwort bekommen, warum dem so ist und auf welcher Grundlage dies in den Fachbereichen so praktiziert wird. Tatsache ist,

dass der ERA-Tarifvertrag (ERA: Entgelt-rahmenabkommen) solche „Heranführungszeiträume“ nicht kennt. Unter § 9.1 und § 9.3 heißt es: „Der Beschäftigte hat Anspruch auf das Grundentgelt derjenigen Entgeltgruppe, die der Einstufung der im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführten Arbeitsaufgabe entspricht.“ und „Der gemäß § 9.1 festgestellte Entgeltanspruch bleibt auch dann unverändert, wenn der Beschäftigte während eines ununterbrochenen Zeitraums von bis zu 6 Monaten Arbeitsaufgaben ausführt, die in einer niedrigeren oder höheren Entgeltgruppe eingestuft sind.“ Heißt, dass nach sechs Monaten der Mitarbeiter gemäß seinen zu dem Zeitpunkt ausgeführten Aufgaben durchaus höhergruppiert werden kann, sofern diese denen der Stellenaus- bzw. -beschreibung entsprechen.



Zudem hören wir immer wieder, dass eine Umstufung nur zum 1. April oder 1. Oktober um jeweils eine Entgeltgruppe möglich ist. Diese unternehmensseitigen Vorgaben sind weder Bestandteil des oben erwähnten ERA-Tarifvertrags noch existieren dazu betriebliche Vereinbarungen mit dem (Gesamt-)Betriebsrat. Eine Höhergruppierung ist unterjährig jederzeit möglich. Beispielsweise sehen wir im Personalsystem ePeople durchaus Umgruppierungen zum 1. Juli oder anderen Terminen zum ersten eines Monats.

Warum dies nicht durchgängig so gehandhabt wird, können wir nicht nachvollziehen.

Sollten Sie sich durch unseren Artikel angesprochen fühlen, kontaktieren Sie uns bitte. Wir beraten Sie gerne!



# Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung 2023 – 25

018  
|  
032

Im März 2023 schlossen der Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung eine Vereinbarung zur Regelung der Ergebnisbeteiligung von 2023 bis 2025 ab. Dies war notwendig, da die Daimler Truck AG seit dem 1. Dezember 2021 (‘Spin-off’) ein eigenständiges Unternehmen ist. Die wichtigsten Inhalte haben wir für Sie zusammengefasst.

## Geltungsbereich

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigte inkl. Auszubildende und DH-Studenten der Daimler Truck AG, nicht jedoch für Führungskräfte der Ebene 4 aufwärts.

## Anspruchsberechtigung

In voller Höhe anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die im gesamten vorangegangenen Geschäftsjahr zum Stichtag 31. Dezember in einem aktiven Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit der Daimler Truck AG standen, welches nicht aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wurde. Für jeden vollen oder angefangenen Kalendermonat im Vorjahr besteht ein zeitanteiliger Anspruch, jedoch immer in Bezug auf den Stichtag. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Ergebnisbeteiligung gemäß ihrer zum Stichtag gültigen Arbeitszeit anteilig. Prozentualen Anspruch auf die Ergebnisbeteiligung mit einer maximalen Höhe eines Bruttomonatsentgelts haben:

// Auszubildende, DH-Studierende: 20%

// Doktoranden: 50%

// Werkstudenten: 25%  
(unter Berücksichtigung ihrer durchschnittlichen individuellen Wochenarbeitszeit)

## Berechnung der Ergebnisbeteiligung

Zunächst wird auf Basis der beiden finanziellen Teilziele

// EBIT (‘Earnings before Interest and Taxes’, Gewinn vor Zinsen und Steuern)

// FCF IB (‘Free Cash Flow Industrial Business’, Saldo aus Ein- und Auszahlungen, der dem Industriegeschäft zugeordnet ist; Indikator für die Finanzkraft des Unternehmens) jährlich ein Gesamtziel (‘Financial TA’) ermittelt.

Die beiden finanziellen Teilziele bzw. das Gesamtziel sind bereits heute die Grundlage zur Berechnung des „Company Bonus“ bei den Führungskräften der Ebenen 1 bis 4 (Executive). Diese wurde schließlich für alle Beschäftigten im Geltungsbereich der Vereinbarung übernommen, um eine einheitliche Rechenmethodik in der Daimler Truck AG anwenden zu können.



Geschäftsjahr	Ausgangswert
2023	3.550,00 Euro
2024	3.600,00 Euro
2025	3.650,00 Euro

Das jeweilige Gesamtziel 'Financial TA' wird pro Jahr mit einem festen „Ausgangswert“ multipliziert:

Ausgangswert x Zielerreichungsgrad (max. 200%) = Ergebnisbeteiligung (Bruttowert in Euro)

Bei der Ermittlung der Ergebnisbeteiligung gab es schon im vormaligen Konzern (mit der Daimler AG, Mercedes-Benz AG, Daimler IP) einen Höchstbetrag von 6.465,29 Euro (bei einem EBIT von 9,5 Mrd. Euro und höher). In der neuen Regelung ist ebenfalls ein Höchstbetrag vorgesehen, der sich schrittweise bis 2025 erhöht. Abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg der Daimler Truck AG sind auf Basis der jeweiligen Ausgangswerte (bei einem Zielerreichungsgrad 'Financial TA' von 100%) folgende maximale Beträge (bei einem Zielerreichungsgrad von 200%) möglich (in Euro):

// 2023: 7.100 €

// 2024: 7.200 €

// 2025: 7.300 €

Die Auszahlung erfolgt jährlich mit der Entgeltabrechnung April 2024.

**GBV Ergebnisbeteiligung 2023 - 25**



**Financials** 0% to +200%



Bei Fragen stehen Ihnen die IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte gerne zur Verfügung.

019  
032



**Sebastian Hertweck**

Quelle: READY7

# IG METAL

## Wie ein Microsoft Teams-Kanal die Mitarbeiterbindung stärkt



020  
|  
032

überlassen möchte. Kanäle für Musikempfehlungen oder eine Registerkarte für Musik-Trivia werden in Bälde folgen. Ein solcher Kanal trägt nicht nur dazu bei, sich besser im Unternehmen kennenzulernen, er fördert auch die Zusammenarbeit und den Austausch von Ideen zwischen Mitarbeitern. Dem Kanal kann man einfach beitreten und bietet viele Funktionen, die den Mitarbeitern helfen, sich zu vernetzen und zu kommunizieren. Der Kanal "IG Metal" ist ein großartiges Beispiel dafür, wie Microsoft Teams dazu beitragen kann, die Zusammenarbeit und den Austausch von Ideen zwischen Mitarbeitern zu fördern.

So ein Kanal lebt auch von deiner Beteiligung, wenn wir jetzt dein Interesse geweckt haben, kannst du über den QR-Code unserem Kanal beitreten.

Der MS Teams Kanal „IG Metal“ wurde speziell von Mitarbeitern, für Mitarbeiter mit ähnlichem Musikgeschmack ins Leben gerufen, um sich zu vernetzen und über bevorstehende Rock- und Metal-Konzerte zu informieren.

Über das Herzstück des Teams, den Konzertkalender, kann man sich für bevorstehende Konzerte verabreden und vor Ort bei einem Getränk auf das gemeinsame Interesse anstoßen. Der Kanal beinhaltet zudem eine Ticketbörse, die es den Mitarbeitern ermöglicht, Tickets für Konzerte auszutauschen, sollte mal etwas dazwischenkommen und man die gekauften Karten einem geeigneten Kollegen



Johannes Karl Weber



# RÄTSELBOX

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

## Sudoku

Schwierigkeitsstufe: mittelschwer

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

Schwierigkeitsstufe: mittel

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

021  
|  
032

Auf welcher Nummer steht das Auto?



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

**FOLGE  
UNS!**



Halten Sie sich stets informiert und folgen Sie uns!

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

## Vom Vertrauensmann zum Betriebsrat, Interview mit Ercan Demirci

022  
|  
032

**Dominic:** Hallo Ercan. Schön, dass du Zeit für ein kurzes Interview gefunden hast. Wir kennen uns schon ein paar Jahre unter anderem aus Brühl, wo wir beide für die Einzylindermotoren Entwicklung zuständig waren. Deshalb freue ich mich, dich nun interviewen zu dürfen. Aber lass uns direkt einsteigen. Du bist seit vielen Jahren IG Metall Mitglied und warst lange Vertrauensmann und jetzt rückst du als Betriebsrat für Udo Lübke nach. Was hat dich dazu bewogen, das Amt anzunehmen?

**Ercan:** Hallo Dominic. Ja, das war eine sehr schöne Zeit in Brühl. Aber um auf deine Frage zurückzukommen. Als politisch interessierter Mensch bin ich seit 30 Jahren, wie du sagtest, gewerkschaftlich organisiert. Gerechtigkeit und Fairness stehen für mich immer im Vordergrund. Meine langjährige Verbundenheit mit der Firma Daimler AG seit meiner Jugendzeit hat mich dazu motiviert, aktiv im Betriebsrat mitzuwirken.

**Dominic:** Welche Erfahrungen und Kenntnisse bringst du aus deiner langjährigen Betriebszugehörigkeit mit?

**Ercan:** Ich arbeite bereits seit 30 Jahren in diesem Unternehmen und bin auch seit 30 Jahren Mitglied der IG Metall. Während dieser Zeit habe ich sowohl in der Produktion als auch im Angestelltenbereich gearbeitet und viele Höhen und Tiefen erlebt. In dieser Zeit

konnte ich meine ersten Erfahrungen in den unterschiedlichsten Themen sammeln, da sie oft den Betrieb betreffen haben.

**Dominic:** Nun bist du frischer Betriebsrat. Was verstehst du unter der Rolle des Betriebsrats?

**Ercan:** Ich finde als Betriebsrat vertreten wir die Interessen der Beschäftigten, indem wir sicherstellen, dass ihre in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgeschriebenen Rechte eingehalten werden. Zusätzlich fördern wir die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Integration von schwerbehinderten Menschen und ausländischen Arbeitnehmern liegt in unserer Verantwortung. Ich selbst habe Wurzeln aus der Türkei und haben viele Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichen Wurzeln, weshalb mir das Thema Integration liegt.

**Dominic:** Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten siehst du in dieser Position?

**Ercan:** Meine bzw. unsere Hauptaufgabe ist die Sicherung der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen ein und fördern unter anderem den Arbeitsschutz und Umweltschutz.



**Dominic: Wie wirst du die Interessen der Kolleginnen und Kollegen effektiv vertreten? Hast du da schon eine Vorstellung?**

**Ercan:** Ich werde immer ein offenes Ohr für die Kolleginnen und Kollegen haben und mich aktiv für ihre Belange einsetzen. Die Anliegen der Beschäftigten stehen für mich im Mittelpunkt.

**Dominic: Welche Ziele hast du für den Betriebsrat in den nächsten Jahren?**

**Ercan:** Wie ich vorhin schon angeschnitten habe, möchte ich die Integration von Migranten fördern und ein friedliches Zusammenleben der verschiedenen Kulturen und Akzeptanz im Betrieb erreichen.

**Dominic: Das hört sich schon nach einem großen Arbeitspaket an. Hast du noch weitere Ziele, die du unseren Lesern noch mitteilen möchtest?**

**Ercan:** Ja gerne. Ein weiteres wichtiges Thema ist das berufliche Interesse, das Familienleben in Einklang zu bringen. Außerdem möchte ich junge Leute fördern und ihnen eine Chance für eine fundierte Ausbildung im Betrieb geben, mit der Perspektive auf eine Übernahme nach der Ausbildung.

**Dominic: Vielen Dank Ercan für deine Zeit. Ich wünsche dir viel Erfolg und einen guten Start als neuer IG Metall Betriebsrat.**

**Ercan:** Vielen Dank für das Interview. Ich hatte viel Spaß und freue mich darauf, die Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen.



Dominic Steinhauser



## Interview mit einem langjährigen Daimler-Mitarbeiter Udo Lübke: Ein Rückblick auf die Arbeitswelt und als IG-Metall Betriebsrat.

Das Interview führte **Thomas Brunner**, IG Metall Betriebsrat



**Thomas:** Nach über 30 Jahren beim Daimler hast Du ja einiges erlebt, erzähl mal...

**Thomas:** Guten Morgen Udo. Zum 01.04.2024 gehst du in die passive Phase der Altersteilzeit. Das ging jetzt doch recht schnell, wie geht es denn Dir damit?

**Udo:** Puh... das stimmt! Wenn ich mal den Vergleich mit einem Zug machen darf, habe ich mich vor zwei Jahren noch auf einem Güterzug mit Weichenstörung gefühlt und das letzte viertel Jahr auf einem ICE mit 300 Sachen. Es ist schon verrückt wie die Zeit verrinnt.

**Udo:** Also. Ich habe beim Daimler 1990 in Hedelfingen angefangen, bin dann sechs Jahre später in die Nfz Motorenentwicklung nach Untertürkheim gewechselt. In der Zeit habe ich viele sog. Krisen erlebt von diversen Optimierungsprogrammen durch McKinsey dem glorreichen Zusammenschluss und der erneuten Trennung von Daimler und Chrysler und schließlich der Aufspaltung der tollen Firma Daimler AG in Daimler Truck AG und Mercedes Benz Group.

024  
|  
032





**Thomas: Der Standort Brühl, wie ich weiß, war ja Dein Heimathafen.**

**Udo:** Genau! Nachdem 2006 der Entschluss kam, im Werkteil Brühl das TCB (Tech Center Brühl) neu aufzubauen, habe ich die Möglichkeit gesehen, hier bei der Entstehung des Motorenprüffeldes mitzuwirken. Die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Gewerke hat super Spaß gemacht und es hat sich ein fast schon familiäres Miteinander entwickelt, das man leider heute noch selten wiederfindet.

**Thomas: Unsere Wege kreuzten sich bereits als Vertrauensmann und jetzt wieder als Betriebsrat.**

**Udo:** Schicksal. Damals war es üblich, mit dem Arbeitsvertrag auch eine Mitgliedschaft in der IGM zu unterschreiben. Wir hatten immer ein offenes Ohr für unsere Kolleginnen und Kollegen und über den kurzen Draht zum Betriebsrat haben wir oft den ein oder anderen Stein aus dem Weg räumen können. So war für mich auch später das Ziel, einmal Betriebsrat zu werden, weil ich auch gewusst habe, dass Du schon Betriebsrat bist. Unvergesslich unser zweiwöchiger task force Einsatz 1999 in Berlin Ludwigsfelde.

**Thomas: Als Betriebsrat bist Du sehr schnell zu mir in den Ausschuss AUG gekommen.**

**Udo:** Ja, mit der Trennung von Daimler Truck und Mercedes Benz Cars musste ja auch ein neuer Betriebsrat gegründet werden. Da habe ich meine Chance gesehen, mich als Betriebsrat für die IGM Liste aufstellen zu lassen. Thomas, Du warst ja schon im alten Betrieb Vorsitzender im Ausschuss AUG und hast mich von den vielseitigen Aufgaben und Themen in diesem Ausschuss begeistert. Aber auch unsere ganze Fraktion unter der Leitung von Carmen, Bernd und Dietmar performt so klasse, dass es mir echt schwer fällt, hier jetzt nicht mehr mitwirken zu können.

**Thomas: Welche wichtigen Lektionen hast Du aus deiner Zeit im Betriebsrat gelernt?**

**Udo:** Ich habe gelernt, dass es oft zwei Seiten eines Problems gibt und dass meine eigene Sichtweise nicht immer die richtige sein muss. Kompromisse sind unvermeidlich, und politische Entscheidungen müssen akzeptiert werden.

**Thomas: Was hat Dir an der BR-Tätigkeit besonders gefallen?**

**Udo:** Die Wertschätzung und das vertraute kollegiale Miteinander. Wir alle versuchen, mit teils schon extremem Engagement das Beste für die Belegschaft rauszuholen. Betriebsrat ist ein Ehrenamt. Da geht es oft über den normalen Tagesablauf rüber. Immer öfters erkennt das auch die Belegschaft.

**Thomas: Würdest Du dich nochmal beim Daimler bewerben?**

**Udo:** Auf jeden Fall! Mir hat sich der Stern schon als Kind auf die Stirn gebrannt. Aber frag mich bitte nicht, ob ich eher bei Cars oder Trucks anfangen würde. Da gehen die Emotionen doch eher zu Mercedes.

**Thomas: In deiner Freizeit bist Du ja leidenschaftlicher Flieger und hast einen Pilotenschein. Was hast Du geplant?**

**Udo:** Tatsächlich wollen wir in einer Haltergemeinschaft eine Cessna 152 übernehmen. Der Kauf ist das Eine, der Unterhalt und Wartung das Andere. Hier wird einiges an Zeit und Geld draufgehen. Aber in der jetzt vielen freien Zeit möchte ich auch gerne mit dem Auto, Zug oder Flugzeug Deutschland und Europa bereisen.

**Thomas: Udo, wir kennen uns schon viele Jahr, fast drei Jahrzehnte. Ich habe dich als herzenguten Menschen kennengelernt. Daher würde ich mich freuen, wenn wir uns auch nach deiner aktiven beruflichen Laufbahn weiterhin treffen.**

**Udo:** Thomas, das machen wir auf jeden Fall. Wir haben letztes Jahr mit Matze zusammen schon schöne Fahrradtrips gemacht. Das wollen wir so fortsetzen - und vielleicht schließen sich ja noch der ein oder andere an.

**Thomas: Vielen Dank Udo, für das Interview.**

**Udo:** Sehr gerne, Thomas.

# Die Odyssee einer IT Bestellung

**Stellen Sie sich vor, Sie fahren mit einem Sportwagen 100km/h auf einer mit Schlaglöchern übersäten Autobahn und alle 50km kommt eine Baustelle, die Sie im Stau zum Stillstand zwingt.**

Ungefähr so geht es zahlreichen Beschäftigten in der Daimler Truck Entwicklung im täglichen Geschäft. Seit dem Spin-off ist das Arbeitsleben in der Entwicklung bei Daimler Truck durch fehlende Hardware sowie unzureichenden Support schwieriger geworden. Mit Ausnahme des CAD Support - dieser ist kompetent und zuverlässig. Ich bin mir sicher, dass auch Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bereichen vergleichbares berichten können.

Chronik einer Odyssee „Workstation geht kaputt“, eine wahre Geschichte aus der Entwicklung:

07.05.2023:  
über Nacht ist das Netzteil meiner Workstation kaputt gegangen.

08.05.2023:  
habe die Workstation persönlich im IT-Shop in Untertürkheim im Gebäude 123/2 abgegeben.

19.05.2023:  
**auf Nachfrage** erhielt ich die Info, das Netzteil ist defekt.

14.06.2023 (!):  
kam dann die Meldung, dass man offenbar gar nicht repariert, sondern nur 1 Monat lang damit beschäftigt war, im Lager erfolglos nach einer baugleichen Workstation zu fahnden, aus der man ein funktionierendes Netzteil ausbauen kann. Ich möge über meinen ITK eine Ersatzbeschaffung einleiten.

16.06.2023:  
ich gehe persönlich zum IT-Shop, um die defekte Workstation abzuholen und fragte, ob ich das Netzteil in ebay für ein paar Euro bestellen darf. Dann läuft die Workstation in 3 Tagen wieder. Nein! Also wollte ich die defekte Workstation nicht wieder mitnehmen, jedoch musste zuerst ein Verschrotungsantrag gestellt werden, um die Workstation da zu lassen. Daraufhin wurde eine neue Workstation bestellt.

22.08.2023:  
kam in Teams eine Anfrage, warum diese Workstation bestellt werden soll. Respektive 2 Monate lang ist nichts passiert.

28.08.2023:  
konnte erst jetzt antworten, wegen Urlaub, und der Bestellprozess lief an. Dann wurde der Bestellprozess **ohne Info** an mich abgebrochen, die im Online IT-Shop gewählte Maschine war nicht bestellbar. Also wurde, sobald ich dies auf **Eigenrecherche** hin erkannt hatte, eine andere Maschine bestellt.

16.01.24:  
durfte ich persönlich im IT-Shop die Workstation abholen, diese Workstation ist sehr schwer, ich konnte sie kaum tragen. Sie wurde nicht geliefert. Dann habe er die Workstation selbst angeschlossen, und wollte mich mit der Remote

---

Text: **Simone Holland**, IG Metall Betriebsrätin

---



App verbinden, daraufhin kam die Meldung "Ihre Verbindung wurde abgelehnt, da das Benutzerkonto nicht zur Remoteverbindung autorisiert ist.", obwohl ich die Remote App vorher jahrelang benutzt hatte. Dann wieder Recherchen und es kam zu Tage, man soll die Remote App nicht mehr nutzen, ich bekam eine Remote CAD-Kachel in GEW, die angeblich installiert war, aber jeden neuen Morgen war keine da.

25.01.24:

mit Hilfe der indischen Kollegen tauchte dann die Remote Kachel auf. Ich stellte fest, auf der Workstation ist nichts installiert, kein Engineering Client, kein Siemens NX.

26.01.24: Engineering Client und Siemens NX wurden installiert. Dann war diese Software auf der Workstation, aber das 3D Viewer Plug-In hat nicht funktioniert, dass ja mit dem Engineering Client mitkommen muss.

29.01.24:

Ich konnte endlich wieder mit meiner neuen Workstation arbeiten.

Eigentlich erwartet man, dass nach spätestens 3 Wochen eine neue WS bei einer defekten alten WS angeliefert und angeschlossen wird, auf der alles

Nötige installiert ist und remote ist auch vorbereitet. Am Ende fragt dann jemand, wie zufrieden man ist und ob alles läuft. Stattdessen eine Odyssee vom 07.05.23 bis 29.01.24.

Im Daimler Truck Betrieb steigen ständig die Herausforderungen und die Fixkostendiskussion ploppt in regelmäßigen Abständen auf. Unsere Mitarbeiter werden gleichzeitig ausgebremst, da das wichtigste Arbeitsmittel, der digitale Arbeitsplatz, nicht reibungslos funktioniert. Hier gibt es einen dringenden Handlungsbedarf, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und zu stärken.

Es stellt sich die Frage, ob die Fremdvergabe der IT noch zeitgemäß und sinnvoll ist, Kosten und Nutzen stehen nicht mehr im Verhältnis, da offensichtlich Schaden entsteht.

Der Verfasser der Odyssee ist der TRUX Redaktion bekannt.



**Simone Holland**

## Die neue Sterbegeldversicherung ist da!

In den letzten Wochen hatten wir immer wieder über das Thema Sterbekasse berichtet. Seit Januar kann anstelle der bisherigen Sterbekasse nun auch alternativ eine Sterbegeldversicherung abgeschlossen werden. Die bisherige Sterbekasse ist seit letztem Jahr nicht mehr für alle Beschäftigten zugänglich. Neueinstellungen oder Beschäftigte, die in Rente gehen, können seit geraumer Zeit nicht mehr an der Sterbekasse teilnehmen. Wichtig zu wissen ist, dass die Sterbekasse noch immer vom Powertrain Standort Untertürkheim, also den Kollegen von PKW, betrieben wird. Aufgrund der Einschränkungen halten wir die bisherige Sterbekasse, langfristig betrachtet, für kein Zukunftsmodell.

Uns war und ist es aber wichtig, allen Beschäftigten in der Daimler Truck Welt einen sicheren Vorsorgebaustein anbieten zu können. Daher war es unser Ziel eine eigene Lösung zu erarbeiten, die uns unabhängig macht. Die neue Sterbegeldversicherung ist, im Gegensatz zur Sterbekasse, eine echte Versicherungslösung. Diese haben wir als Daimler Truck Betriebsrat gemeinsam mit dem Mercedes-Benz Versicherungsdienst aus der Taufe gehoben. Unser gemeinsamer Partner ist dabei die DELA Versicherung. Die neue Sterbegeldversicherung steht seit Anfang Januar nun

allen Beschäftigten an unserem Standort offen. Ein Zwang zum Wechsel von der Sterbekasse in die neue Sterbegeldversicherung gibt es allerdings nicht! Es lohnt sich aber durchaus einen Vergleich der beiden Vorsorgeoptionen vorzunehmen, zumal die neue Sterbegeldversicherung hinsichtlich Absicherungssumme individuell gestaltbarer ist. Schreiben Sie uns doch ihre Meinung!

Im Social Intranet, unter der Seite des Betriebsrats, finden Sie weitere Informationen zu der neuen Versicherungslösung. Über einen Link können Sie direkt zur DELA Versicherung gelangen und sich einfach wie unkompliziert ein individuelles Angebot erstellt lassen.



Text: **Bernd Öhrler**, Stv. BR Vorsitzender

028  
|  
032

### Ihre Vorteile der Sterbegeldversicherung:

- ✓ Entlastet die Liebsten
- ✓ Günstigere Beiträge für Daimler Truck Beschäftigte
- ✓ Einfache Gesundheitsprüfung (ohne Wartezeit) abschließbar
- ✓ Auch für Familienangehörige, die im selben Haushalt leben
- ✓ Doppelte Versicherungssumme bei Unfalltod
- ✓ Psychologische Erstbetreuung
- ✓ Kostenfreie Mitversicherung von Kindern unter 18 Jahren
- ✓ Kostenlose Überführung aus dem Ausland
- ✓ Schnelle Auszahlung



# Fast ein Jahr Projekt Columbus: Eine kritische Bestandsaufnahme

*Seit der Ankündigung des Projekts Columbus vor etwa einem Jahr hat sich innerhalb unseres Unternehmens vieles bewegt – und doch scheint es, als wären wir in einigen Bereichen immer noch am Anfang.*

Text: **Carmen Klitzsch-Müller**,  
Betriebsratsvorsitzende



*Wir haben bereits öfters kommuniziert, dass wir die Vorgehensweise des Unternehmens kritisch sehen. Deshalb haben wir einen betriebsübergreifenden Steuerkreis auf GBR Ebene der betroffenen Standorte implementiert. Hier haben wir die geplanten Umsetzungsmaßnahmen mit dem Arbeitgeber kritisch diskutiert und eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur operativen Umsetzung vereinbart. Im Kern der Vereinbarung steht der Schutz der Beschäftigten. Mittlerweile werden die anstehenden organisatorischen Veränderungen örtlich mit dem Arbeitgeber beraten. Was noch offen ist, sind die angedachten Verlagerungsthemen an Auslandsstandorte. Hier findet derzeit die Prüfung der Wirtschaftlichkeitsrechnung und Risikoprüfung statt. Der Gesamtbetriebsrat hat hierzu auch eine externe Fachberatung hinzugezogen. Für die Umsetzung der personellen Einzelmaßnahmen ist der Personalausschuss bzw. unsere BR Kollegen Dietmar Stecker und Susanne Wenzel zuständig. Diese stehen auch als Ansprechpartner zur Verfügung.*

*Fazit zu COLUMBUS: Durch die kritischen Diskussionen des GBR Steuerkreis und dem Unternehmen konnten viele Themen in die richtige Richtung weiterentwickelt werden. Dem Management*

*wurde überzeugend dargestellt, dass es ein sozialverträgliches Umsetzungskonzept anbieten muss. Ein reines Stellenstreichen ist keine Lösung. Es ist uns gelungen, einen neuen Informationsstandard bei Verlagerungskonzepten einzuführen.*

*Neben COLUMBUS beschäftigt uns das Thema Fixkosten natürlich weiterhin. Ein kritischer Punkt, der immer wieder zur Sprache kommt, ist die mangelnde Transparenz seitens der Unternehmensführung. Trotz langwieriger Diskussionen und Debatten über Fixkosten, hat der Betriebsrat immer noch keine konkreten Zahlen, Daten oder Fakten erhalten, um sich ein umfassendes Bild der Situation machen zu können. "Es ist unmöglich. Obwohl wir frühzeitig die Themen eingefordert haben, liegt uns nichts vor", so Carmen Klitzsch-Müller.*

*Und dann macht der Arbeitgeber immer wieder moralischen Druck zur Kostensenkung ohne selber ein durchgängiges Konzept vorzulegen. Somit gibt es keine nachhaltige Orientierung für die Beschäftigten im Betrieb.*

## 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**  
Stellv. BR 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**  
Arbeitsicherheit,  
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**  
Stellv. BR 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

**Ihr Betriebsrat -  
jederzeit für Sie da!**



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

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

031  
|  
032



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

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



**Ercan Dermirci**  
Arbeitssicherheit,  
Umwelt und Gesundheit

ercan.dermirci  
@daimlertruck.com  
+49 171 1 49 85 22



**Dr. Dieter Wehr**  
Stellv. Vorsitzender  
Vergütungsausschuss,  
Personalausschuss

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 WHATSAPP

# TRUX - die InfoPlattform Ihres IG Metall Betriebsrates



Mit dem neuen TRUX Magazin gehen auch unsere Instagram und WhatsApp 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](mailto: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](mailto: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