

TRUXX

**ZUKUNFTS-
SICHERUNG
2035**

**Ein
wichtiger
Schritt ist
getan**

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

» sicher hat uns die letzten Monate im Betrieb nichts so auf Hochspannung gehalten, wie die Diskussionen rund um Cost Down Europe. An der Stelle auch noch einmal ein herzliches Dankeschön, für die vielen aufschlussreichen Dialoge, die wir im Betrieb führen durften. Die Sorgen vieler im Betrieb waren und sind deutlich zu spüren, seitdem der Vorstand bereits im Sommer 2023 erstmals einen geplanten Personalabbau ankündigte. Heute fast 2 Jahre später sind wir was die konkreten Abbaumaßnahmen betrifft eigentlich keinen Schritt weiter. Mit der jüngst nachgeschobenen Ankündigung des Vorstands 5.000 Stellen in Deutschland abzubauen zu wollen, wurde nur noch mehr Verunsicherung in die Belegschaft getragen. Ein solches Vorgehen lehnen wir mit aller Klarheit ab, zumal in den bisherigen Gesprächen über keine Größenordnungen gesprochen oder gar verhandelt worden ist. Unser Anliegen war und ist es, Sicherheit und Zukunftsperspektiven in den Betrieb zu tragen. Dies ist uns auch gelungen. Die Verhandlungen zu Cost Down Europe konnte mit einem umfangreichem Vereinbarungspaket abgeschlossen und vereinbart werden. Zwei Vereinbarungen bilden dabei den Kern einer zukünftigen soliden Absicherung der Belegschaft. Zum einen die Verlängerung der Zukunftssicherung um weitere 5 Jahre bis zum 31.12. 2034 (ZuSi 2035), sowie die Fortführung der Standortsicherung für den Standort Stuttgart bis Jahresende 2029. Damit kann ein Personalabbau nur unter sozialverträglichen Rahmenbedingungen und dem Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen stattfinden.

Nur wenige Tage nach der Einigung zu Cost Down Europe hat Daimler Truck für Schlagzeilen in der internationalen Presse gesorgt. In Japan wird ein neuer Truck-Hersteller entstehen. Dazu werden die



Unternehmen Mitsubishi Fuso Truck and Bus Corporation sowie die Hino Motors, eine Tochtergesellschaft der Toyota Motor Corporation, fusionieren. An der entstehenden Holding werden Toyota und Daimler Truck jeweils gleiche Anteile besitzen. Glaubt man der Presse, wären das jeweils 25%, die restlichen 50% sollen an Investoren gehen. Interessant ist jedoch, dass die Daimler Truck AG bisher an Fuso einen Anteil von 90% gehalten hat. Ziel der Fusion sollen notwendige Skaleneffekte, gerade auch bei der Entwicklung von Zero Emission Fahrzeuge sein. Wir werden uns mit den Folgen der Fusion in den kommenden Monaten noch intensiv auseinandersetzen. Seitens des Vorstands wurde bereits in der Presse angekündigt, dass die heutigen Fuso Umfänge aus Stuttgart nach Japan in die neue Gesellschaft gehen sollen. Gänzlich risikofrei ist das Ganze unterfangen sicher nicht, zumal Hino mit einem massiven Skandal zu systematisch falschen Angaben hinsichtlich Abgas- und Verbrauchswerten seit 2022 öffentlich belastet ist. Bleibt zu hoffen, dass der Schatten der Vergangenheit folgenlos abgestreift werden kann. Während im Betrieb an den Strukturen der Zukunft gearbeitet wird, haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen leider wenig in die richtige Richtung bewegt. Das Institut der

**... Die
Verlängerung
der Zukunfts-
sicherung
(ZuSi 2035)
um weitere
5 Jahre ...**



deutschen Wirtschaft (IW) hat im Mai für die Gesamtwirtschaft 2026 sogar eine Schrumpfung der Wirtschaftsleistung von 0,2% prognostiziert. Verantwortlich dafür, so das IW, sind vor allem drei Kernpunkte. Zum ersten die aktuelle US-Handelspolitik und dem sprunghaften Umgang mit Zöllen, welche als die größte Gefahr für die Weltwirtschaft

wirtschaftliches Umfeld einstellen müssen. Wir wünschen euch, gleich ob Zuhause oder an einem Ferienort, schöne Sommer-tage und einen erholsamen Sommer-urlaub 2025. Nun viel Vergnügen mit der aktuellen Ausgabe des TRUX Magazins!

... „steuerliche Investitionsfortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland“ ...

identifiziert wird. Zweitens die geopolitischen Risiken, die viele Unternehmen national wie international von Investitionen in Maschinen und Fahrzeugen abbringt. Letzter Punkt ist gerade auch für uns sehr schmerzhaft!

National kommt noch die schwierige Lage in der Industrie und besonders im Baugewerbe zum Tragen, verursacht durch hohe Kosten für Energie und Baumaterial, sowie nach wie vor bestehende staatliche Regulierungen und Bürokratieauflagen. Bleibt zu hoffen, dass das „steuerliche Investitionsfortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland“, welches jüngst von der Bundesregierung beschlossen wurde, schnell Früchte trägt und Wirkung zeigt. In den geopolitischen Krisen, wie dem Ukraine Krieg, dem Nah-Ost Konflikt oder dem immer noch schwelenden Konflikt um Taiwan zeichnen sich weiterhin leider keine Lösungen ab. Insofern muss weiter von schwierigen Marktbedingungen ausgegangen werden. Dies hat sich auch bereits in den Zahlen zum ersten Quartal 2025 niedergeschlagen, wo der Absatz nochmals spürbar unter den Zahlen vom Vorjahr lag. Insofern werden wir uns weiter auf ein schwieriges

Bis bald, herzlichst,

**Carmen Klitzsch-Müller
und Bernd Öhrler**



Inhalt

**ZUKUNFTS-
SICHERUNG
2025**
04

**Maßnahmen
Cost Down
Europe**
07

**Kantinen-
Update - wir
stoßen an unsere
Grenzen**
10

**Neue Arbeits-
kleidung in
den Werkstätten**
11

**Aktueller
Stand zur
Altersteilzeit**
12

**Mit Microsoft 365
und Apple-Devices
zur digitalen Barriere-
freiheit bei Daimler
Truck**
13

**Entdeckt LinkedIn
Learning – Eure
Plattform für inno-
vatives Lernen!**
14

**Gleitzeitkonto und
Mehrarbeit: Ein paar
grundlegende
Informationen**
15

**Starke Gemeinschaft –
Starke Vorteile: Ihre
Mitgliedschaft in
der IG Metall**
16

**Faktencheck:
Sind die Deutschen
zu faul?**
18

**Internationaler
WeltMÄNNERTag
2024 und internation-
aler WeltFRAUENTag
2025**
20

OneERP
21

**Umzug
Sternhöhe**
22

**Rezeptecke
Schwabenburger**
23

**IG Metall -
Vertrauensperson**
24

003
|
028

Zukunftstarifvertrag – Ein Novum in der Daimler Welt!

Mit dem Zukunftstarifvertrag wurde ein neues Kapitel in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit aufgeschlagen. Der Abschluss von solch weitreichenden Haustarifverträgen stellt ein Novum in unserer Geschichte dar. Es zeigt aber auch, wie wichtig uns nachhaltige Schutzmechanismen für die Belegschaft sind.

004
|
028

Text: **Bernd Öhrler**, Stellv. Betriebsratsvorsitzender

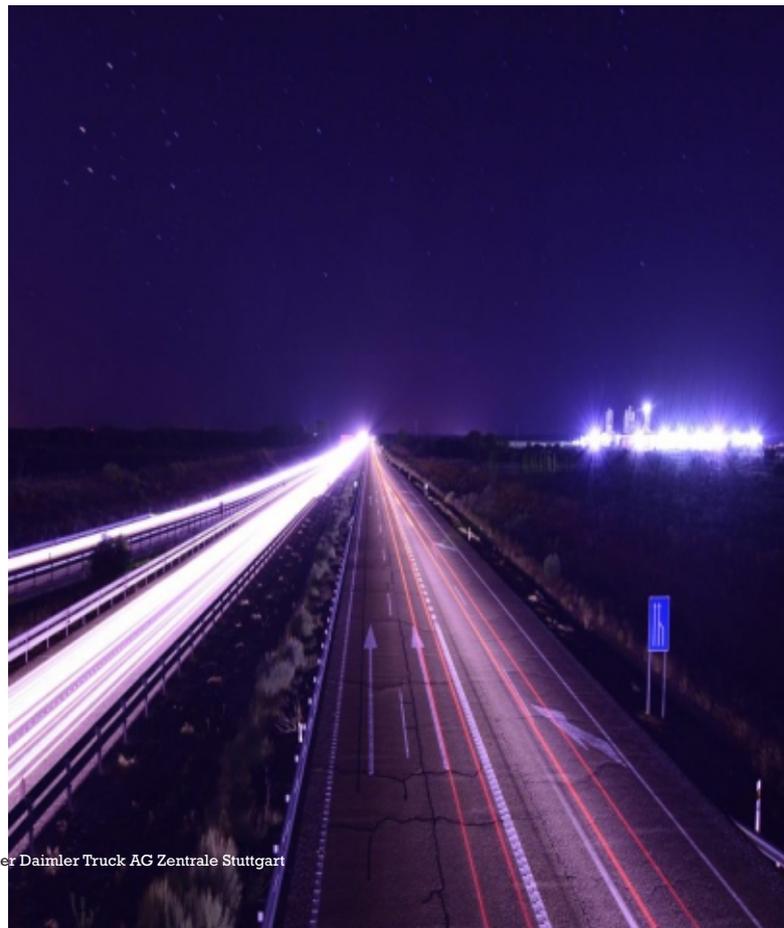


Gerade die langfristige Absicherung über die Tarifvertragsparteien ist ein Ausdruck von zunehmenden Unsicherheiten in Bezug auf ein sich veränderndes Top Management und einer betrieblichen Kultur. Die Verhandlungspartner sind ihrer Verantwortung am Ende durchaus gerecht geworden, was der vorliegende Abschluss auch beweist. Der Titel **„Zukunftstarifvertrag“** ist auch durchaus gerechtfertigt, es geht in der Tat um die großen Punkte der nächsten Jahre. Gerade die Zukunftssicherung hat nicht nur eine starke Schutzfunktion, sondern bei vielen Menschen im Betrieb auch einen hohen emotionalen Stellenwert. Zu wissen, dass betriebsbedingte Kündigungen zukünftig bis Ende 2034 ausgeschlossen sind, ist ein gutes und zunächst auch beruhigendes Gefühl. Das die Zukunftssicherung, liebevoll gerne auch abgekürzt „ZuSi“ genannt, mehr als eine Absichtserklärung ist, wurde in der Vergangenheit schon mehrfach bewiesen. Seit nunmehr 21 Jahren bildet die Zukunftssicherung unsere Schutzzone, die z.B. während der Finanzkrise in 2008 oder während der Corona Pandemie ab 2020 auch ihre Schutzfunktion unter Beweis stellen musste. Jetzt hat die Zukunftssicherung 2035 ihren Platz im neuen Zukunftstarifvertrag gefunden und befindet sich damit erstmalig im Status eines Tarifvertrages.

Gleiches gilt für die Standortsicherungen der deutschen Standorte. Neben den Produktionsstandorten wurde auch die Standortsicherung für unseren Stuttgarter Betrieb bis ins Jahr 2030 um weitere 5 Jahre verlängert. Damit sind wir, nach Kenntnisstand des Autors, der einzige Dax Konzern bei dem der Zentralbetrieb eine langfristige Standortsicherung hat und diese noch gar in einem Tarifvertrag festgeschrieben werden konnte. Dies zeigt, wie gut die Kooperation zwischen den IG Metall Betriebsräten unserer Daimler Truck Betriebe und den hauptamtlichen Funktionären der IG Metall läuft – nämlich Hand in Hand. Mit der Zukunftssicherung 2035 und der jeweilig örtlichen Standortsicherung sind wir gut aufgestellt, damit lassen sich jedoch nicht alle betrieblichen Veränderungen ausschließen. Das kann und letztlich soll auch weder eine Zukunftssicherung noch eine Standortsicherung erfüllen. Da sich wirtschaftliche und technische Rahmenbedingungen aber stetig ändern, müssen Veränderungsprozesse alleine aufgrund der Frage von einer Wettbewerbsfähigkeit noch möglich bleiben. Die Zukunftssicherung und die Standortsicherung bilden hierfür den notwendigen Rahmen, das dies in einem sozialverträglichen Umfang und Ausgestaltung erfolgt. Gerade diese

inhaltliche Ausgestaltung finden wir bei der Daimler Truck Orientierungsplattform wieder. Wir wollen und akzeptieren keine Auffang- oder Transfergesellschaften wie dies andere Automobilunternehmen teilweise in der Vergangenheit gemacht haben. Unser Lösungsansatz der Orientierungsplattform ist deutlich kreativer und behält die von Stellenabbau betroffenen Menschen im Betrieb. Damit die Orientierungsplattform auch so bleibt wie sie am Verhandlungstisch besprochen wurde, ist deren Ausgestaltung ebenfalls im Zukunftstarifvertrag geregelt. Arbeitsplätze können nur dort gehalten oder neu geschaffen werden, wo auch in den Standort investiert wird. Gerade im Automobilbau ist die Fahrzeugentwicklung oder die Produktion mit zunächst hohen Investitionen verbunden.

Mit dem Transformationsfond wurde bereits vor Jahren ein Fondsvermögen vereinbart, welches vom Unternehmen und Gesamtbetriebsrat gemeinsam und paritätisch über die Mittelverwendung entschieden wird. Dem Fonds fließen jährlich ca. 70 Mio. Euro an finanziellen Mitteln zu, die zur Abfederung von Transformationsfolgen eingesetzt werden. So hat der Transformationsfond z.B. die Entwicklung der E-Achse im Neckartal erst möglich gemacht. Auch der



Transformationsfond ist tarifvertraglich nun abgesichert. Neben dem bereits bestehenden Transformationsfond wird es einen zweiten, den neuen Infrastrukturfond geben. Diesem Fond sollen jährlich 10 Mio. Euro zufließen. Es ist kein Geheimnis, dass in unseren Betrieben die Waschräume oder sanitären Anlagen in teilweise desaströsem Zustand sind. Dies ist eine Folge einer jahrelangen rigiden Sparpolitik auf Kosten der Beschäftigten im Unternehmen. Mit dem Infrastrukturfond soll in Zukunft ein positives Zeichen in Richtung Belegschaft gesetzt werden und Mittel in die Sanierung von Sozialräumen fließen. Dies betrifft vorrangig die Produktionsstandorte. Wie der Transformationsfond ist auch der Infrastrukturfond Bestandteil des Zukunftstarifvertrages der IG Metall. Ebenfalls im Zukunftstarifvertrag geregelt ist ein Bonus für Mitglieder der IG Metall im Betrieb. Der Bonus erfolgt in Gewährung eines freien Tages je Kalenderjahr. Da sich die Gewerkschaftsmitglieder auch für die Stärkung und Unterstützung von gewerkschaftlichen Strukturen und Forderungen stark machen, ist dies auch durchaus angemessen. Der Gewerkschaftsbonus ist übrigens keine neue Erfindung, sondern lange Forderung der Gewerkschaftsbewegung. Wer sich der Gewerkschaft solidarisch als Mitglied anschließt, kann natürlich ebenfalls von diesem tarifvertraglich verankerten Bonus profitieren.

Der Zukunftstarifvertrag ist ein gutes Beispiel, wie betriebliche Arbeit und Umsetzungskonzepte in einen Tarifvertrag der IG Metall münden können. Damit die IG Metall als Organisation aber schlagkräftig ist, benötigt es möglichst viele Mitglieder im Betrieb. Andererseits ermöglichen die Mitglieder auch den Aufbau und Erhalt einer gewerkschaftlichen Infrastruktur mit zahlreichen Fachexperten wie Juristen, Wirtschaftswissenschaftlern oder technischen Fachexperten. Gewerkschaft „heute“ versteht sich mehr als Think Tank, Netzwerk und Beratungsorganisation und ist damit viel mehr als die berühmte rote Trillerpfeife.





Maßnahmenpaket zu Cost Down Europe verabschiedet – und nun?

Interview: **Carmen Klitzsch-Müller/Bernd Öhrler**,
Betriebsratsvorsitzende, stellv. Betriebsratsvorsitzender

004
|
028

007
|
028



Nach zähen und schwierigen Verhandlungen zu den geplanten Kostensenkungen rund um Cost Down Europe konnte Mitte Mai ein Verhandlungsergebnis verkündet werden. In einer Sonderausgabe des TRUX NOW hatten wir damals bereits ein erstes Interview mit **Carmen Klitzsch-Müller** geführt. In der damaligen TRUX NOW Ausgabe ging es vor allem darum, einen authentischen Blick hinter die Verhandlungskulisse werfen zu können. Jetzt, mehr als zwei Monate später, stellt sich die Frage: „wo stehen wir denn aktuell“ bei Cost Down Europe überhaupt. Dazu haben sich **Carmen Klitzsch-Müller** und **Bernd Öhrler** nochmal zusammengesetzt und die Lage erörtert.

Bernd Öhrler: Gerade die Frage der Umsetzung des angekündigten Personalabbaus beschäftigte viele Menschen im Betrieb. Der Vorstand hat im Rahmen des „Capital Market Day“ Anfang Juli einseitig einen Personalabbau von 5.000 Jobs in Deutschland angekündigt. Wie ist hier Deine persönliche Einschätzung?

Carmen Klitzsch-Müller: Das ist eigentlich unerträglich, eine solche Botschaft im Rahmen des „Capital Market Day“, also bei den Investoren zu platzieren und in den vorausgegangenen Betriebsversammlungen zu schweigen. Letztlich ein Affront in Richtung der Belegschaft und den Menschen, welche die Leistung hier im Betrieb erbringen. Eins möchte ich klarstellen, diese Zahl wurde mit uns nicht verhandelt, sprich vereinbart. Wir haben im Rahmen von Cost Down Europe Prozesse und Rahmen vereinbart und durch diese Verkündung hat der Vorstand den vereinbarten Weg einseitig verlassen. Wir haben den Vorstand offiziell aufgefordert, dies zu korrigieren. Aus unserer Sicht sind die vereinbarten Prozesse auch sinnvoll – wie z.B. die derzeitige Ausgestaltung der Zielbilder durch die Führungskräfte. Diese sind die

Basis zur Ableitung von Maßnahmen im Rahmen von Cost Down Europe. Trotz allem, jetzt gilt es erst einmal die Daimler Truck Orientierungsplattform sauber und ordentlich aufzustellen. Dann liegt der Ball im Spielfeld beim Arbeitgeber, die Bereiche konkret zu benennen, wo und wieviel Personal abgebaut werden soll. Bis jetzt liegt uns noch keine einzige konkrete Maßnahme vor. Es ist auch nicht unsere Aufgabe, den Personalabbau zu forcieren! Ich sehe unsere Aufgabe darin, einen so groß wie möglichen Schutzschirm für die Menschen im Betrieb zu gestalten.

Bernd Öhrler: Carmen, wie hast Du persönlich die vergangenen Wochen erlebt?

Carmen Klitzsch-Müller: Der unmittelbare Druck der Verhandlungen war natürlich jetzt erst einmal weg. Dennoch lag eine gewisse Spannung in der Luft. Das eine ist das Verhandlungsergebnis, das andere ein solches Ergebnis final zu Papier zu bringen und dann in den jeweiligen Gremien auch verabschiedet zu bekommen. Wir sprechen von knapp 30 einzelnen, teils sehr umfangreichen Gesamtbetriebsvereinbarungen und ergänzenden Protokollnotizen die zu verabschieden waren. Neben den zweifelsfreien sehr positiven Ergeb-

nissen wie z.B. der Verlängerung der Zukunftssicherung mussten aber auch „Kröten“ wie die Anrechnung von 2,55% der Tariferhöhung geschluckt werden.

Bernd Öhrler: Der Verabschiedungsprozess ist ja vergleichsweise komplex. Neben den einzelnen deutschen Standorten muss am Ende auch noch ein Beschluss im Gesamtbetriebsrat gefasst werden. Hattest Du Sorge, dass es in dem Gesamtverlauf doch noch zu Problemen kommen könnte?

Carmen Klitzsch-Müller: Natürlich werden mit dem Maßnahmenpaket zu Cost Down Europe erst einmal wegweisende Entscheidungen getroffen. Entscheidungen, die sich jedes Betriebsratsmitglied, gleich ob im örtlichen Gremium oder im Gesamtbetriebsrat, sicher nicht einfach macht. Ich war mir aber sicher, dass wir in Gänze – gerade auch als IG Metall - mit großem Verantwortungsbewusstsein an die Sache herangehen und zu einer klugen Entscheidung kommen werden. Von daher war ich zwar nicht unbedingt überrascht, aber doch sehr glücklich, dass eine sehr überwältigende Mehrheit das Maßnahmenpaket in Gänze mitträgt.





Bernd Öhrler: *Du hast in den vergangenen Wochen sehr viel Zeit in das Thema Cost Down Europe investiert und zahlreiche, teils schwierige Debatten mit den Verhandlungsführern des Unternehmens geführt. Hat das mit Dir was gemacht und falls ja, was?*

Carmen Klitzsch-Müller: Was es nachhaltig mit mir in Gänze macht, kann ich zur Stunde noch gar nicht abschließend beantworten. Das wird sicher noch nachwirken und auch an mir arbeiten. Was mich aber innerlich sehr bewegt, ist die Kulturveränderung, die ich wahrnehme. Ganz sicher waren solche Gespräche noch nie einfach, vor meinetwegen 20 Jahren als die erste Zukunftssicherung vereinbart wurde, war das mit Sicherheit auch keine fröhliche Stimmung. Dennoch läuft das heute deutlich kühler ab! Uns sind die Menschen im Betrieb nicht egal, aber ich nehme da eine enorme soziale Kälte und Kaltschnäuzigkeit wahr. Was mich offen gesagt richtig schockiert hatte, war die Tatsache, dass neue Vorstandsmitglieder die bestehende Zukunftssicherung auf „Herz und Nieren“

haben prüfen lassen und alle Optionen ausgelotet haben, ob nicht doch betriebsbedingte Kündigungen möglichen wären. Das hat für mich jenseits der juristischen Frage auch eine starke ethische Komponente. Schließlich wurden die Vereinbarungen damals von beiden Seiten einvernehmlich mit gleichem Willen geschlossen.

Bernd Öhrler: *In der Verhandlungsgruppe habt ihr das mit Sicherheit doch zumindest untereinander thematisiert?*

Carmen Klitzsch-Müller: Ja natürlich, das hat uns alle bewegt! Gerade alle die damals beim Spin-off und der Trennung von der alten Daimler AG beteiligt waren, hat das tief getroffen. Mit solch einem Verständnis sind wir keinesfalls in die Daimler Truck AG eingestiegen. Von dem Slogan „you make us“ ist nicht viel übriggeblieben. Für uns war klar, dass wir eine deutlich höhere Verbindlichkeit in Zukunft brauchen werden. Dies war auch die geistige Geburtsstunde des Zukunftstarifvertrags. Dass die IG Metall einen Haustarifvertrag mit Daimler Truck durchsetzen konnte,

bietet den Beschäftigten mehr Sicherheit, als dies bei einer Gesamtbetriebsvereinbarung der Fall gewesen wäre.

Bernd Öhrler: *Das führt zu der Frage, wie geht es in den nächsten Wochen weiter?*

Carmen Klitzsch-Müller: In Summe liegt sicher noch ein ordentliches Stück Weg vor uns. Aber der Abschluss der Tarifverträge durch die Sozialpartner, also IG Metall und Südwestmetall steht sicher vorne an. Aber auch betrieblich sehe ich einen wesentlichen Punkt unerfüllt! Zu einem erfolgreichen Unternehmen gehört insbesondere auch eine exzellente Produkt- und Vertriebsstrategie der Geschäftsleitung. Diese ist nach meiner Auffassung der Vorstand bis zum heutigen Tag in Teilen schuldig geblieben. Um die Worte unseres GBR Vorsitzenden zu wiederholen: Sparen ist keine Strategie! Das frühere Effizienzprogramm STREAM steht da für mich als ein mahnendes Beispiel da.

Text: **Oliver Wetzel**, IG Metall-Betriebsrat

Kantinen-Update: Wir stoßen an unsere Grenzen!

Anfang Mai wurde ein neuer Rekord geknackt: **1.785 Mahlzeiten** wurden ausgegeben – wow! Damit ist die Gastro LE aber auch an ihrer **Kapazitätsgrenze** angekommen.

Die Sitzplätze wurden von 474 um 86 Sitzplätze auf **560 Sitzplätze erweitert**, ebenso stehen noch 112 Sitzplätze bei schönem Wetter draußen zur Verfügung. Bitte nutzt das komplette Zeitfenster von 11:30 Uhr – 13:30 Uhr für Euer Mittagessen.

Ihr habt IFeedback zur Kantine? Super! Ob Lob, Kritik oder Ideen – nutzt bitte **IFeedback**,

damit unser Gastro-Team weiß, was gut läuft und wo noch Luft nach oben ist.

Und noch ein kleiner, aber wichtiger Hinweis: **Alles, was ihr aus der Kantine mitnehmt, muss auch bezahlt werden.** Auch wenn's mal schnell gehen muss – bitte denkt dran.

Danke euch und weiterhin guten Appetit!

Viele Grüße Euer
Oli

010
|
028



Wie zufrieden sind Sie mit den Dienstleistungen, der Qualität und dem Angebot Ihrer Kaffeebar in Leinfelden?



Wie zufrieden sind Sie mit den Dienstleistungen, der Qualität und dem Angebot Ihrer Kantine in Leinfelden?



Wie zufrieden sind Sie mit den Dienstleistungen, der Qualität und dem Angebot Ihrer Konferenz in Leinfelden?



Scanne den QR-Code und bewerte über iFeedback unsere Leistungen - dein Feedback kommt bei uns garantiert gut an.
Wir sagen „Dankeschön“!



Neue Arbeitskleidung in den Werkstätten

Nach mehr als 15 Jahren hat die alte Arbeitskleidung unserer Kollegen und Kolleginnen in den Werken UT, Brühl und Nanz ausgedient. Doch wie heißt es so schön? Der Weg ist das Ziel. Wir haben uns bei den Beschäftigten in Brühl umgehört und geschaut, was hat sich zum Besseren gewendet und wo besteht noch Luft nach oben.

Durch den Anbieterwechsel von der Firma Haniel zu Elis sind noch ein paar wenige Fragen zu klären, die wir von der Belegschaft mitgenommen haben. So müssen Fragen geklärt werden, inwieweit verschiedene Kleidungsstücke zusätzlich bestellt werden können, oder welche Möglichkeiten es sonst noch geben könnte, um die Ausstattung so individuell wie nur irgendwie möglich gestalten zu können (Pullover, T-Shirt, mit oder ohne zusätzlicher Tasche, etc.).

Wir haben allerdings den Eindruck erhalten, dass die meisten mit der neuen Kleidung zufrieden sind und auch wenn das Design stark dem, des anderen Sterns ähnelt, alle froh sind, dass die alte Kleidung, die eher an einen Blaumann erinnert, seine Tage gezählt hat.

Text:

Thomas Brunner,
Haris Dedic, IG Metall-Betriebsräte



011
|
028

PLUS

- // Mehr ist mehr. Wir haben die Bekleidung von 5 auf 11 Polo-Shirts, 3 Jacken und 3 Hosen aufgestockt
- // Kleidung ist bequem
- // Gute Qualität
- // Waschvorgang funktioniert reibungslos

MINUS

- // Ähnelt sehr dem Design von Mercedes-Benz
- // Es fehlen noch ein paar Kleidungsstücke, um auch für alle Jahreszeiten gut ausgestattet zu sein



Aktueller Stand zur Altersteilzeit

Text:

Sebastian Hertweck, Dr. Dieter Wehr
IG Metall-Betriebsräte

Wir möchten Euch mit diesem Artikel einen Überblick über den aktuellen Stand der Altersteilzeit in der Zentrale geben. Die letztjährige Aktion lief im Mai aus, Ende Juni startete die Aktion für 2026. Anfang Juli informiert HR die Führungskräfte per Mail über den Beginn und Ablauf. Zeitnah schreibt HR alle für diese Aktion neuberechtigten Mitarbeiter an. „Neuberechtigt“ sind nur die Jahrgänge 02.01.1969 bis 01.01.1970 (bzw. bei Vorliegen einer Schwerbehinderung von min. 50%: 02.01.1970 bis 01.01.1971). Ältere Jahrgänge werden von Ihren Vorgesetzten auf Basis der oben erwähnten E-Mail direkt angesprochen und/oder erhalten diese von ihnen. Danach melden Sie sich über das Online-Formular, das in Kürze freigeschaltet wird, bis spätestens 31. August 2025 an. Den Link auf die Intranet-Seite mit allen Informationen zur Altersteilzeit und dem Formular findet ihr am Ende dieses Artikels. Bis zu diesem Datum muss zusammen mit dem befüllten Online-Formular im Anhang eine persönliche Rentenauskunft der Deutschen Rentenversicherung eingereicht werden. Mit dieser prüft HR, ob die individuellen Zugangsvoraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllt sind und dem jeweiligen Mitarbeiter ein unverbindliches Angebot gemacht werden kann. Die Einladung inklusive einer individuellen Altersteilzeitberechnung wird voraussichtlich im Oktober 2025 per Post an die jeweilige Privatadresse versendet.

Vor dem Hintergrund von „Cost Down Europe“ hat sich das Unternehmen entschlossen, neben den standardmäßigen Zugangsmodellen 1 (57 – 63 Jahre, Schwerbehinderte 56 – 62 Jahre, mit jeweils mindestens 35 Versicherungsjahren) und 2 (59 – 65 Jahre, rentenabschlagsfrei nach 45 Versicherungsjahren) in dieser Aktion einmalig das Modell 3 anzubieten, was immer schon eine Forderung des IGM geführten Gesamtbetriebsrates war, um den Wünschen der Belegschaft gerecht zu werden. Es ist allerdings auf die Jahrgänge 1962 - 1966 beschränkt und darf nicht später als 4 Monate nach Abschluss beginnen, bei Jahrgang 1966 im Folgemonat nach dem 60. Geburtstag.

Zusätzlich wird von 2026 bis 2029 eine attraktivierte Variante des Modells 3 angeboten, allerdings nur für Betroffene von „Cost Down Europe“, d. h. bei einem Stellenentfall. Damit gibt es für diejenigen, die weder Modell 1 noch 2 mangels der erforderlichen Rentenzugänge nutzen können, eine maximale Gesamtlaufzeit von 3 Jahren mit einem spätesten Beginn der Passivphase mit 63.

Weitere Informationen findet Ihr im Social Intranet:



Bei Fragen stehen wir Euch gerne zur Verfügung.





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

Schon gewusst?



Mit Microsoft 365 und Apple-Devices zur digitalen Barrierefreiheit bei Daimler Truck

Jeder von uns nutzt täglich viele digitale Anwendungen. Ob es sich um das Lesen von Nachrichten, das Versenden von E-Mails oder das Bestellen online handelt, digitale Technologien sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Aber kann wirklich jeder problemlos auf die Anwendungen zugreifen? Wer von Euch kennt nicht mindestens eine der folgenden Situationen:

- // Du bist in einem Teams-Meeting und kannst die geteilten Unterlagen mit oder ohne Brille nicht lesen, weil die Schrift zu klein ist?
- // Oder Du sitzt in einem Meeting. In diesem Moment ruft jemand auf Deinem Mobiltelefon an. Du kannst nicht rangehen und bekommst eine Nachricht auf Deinen Anrufbeantworter

gesprächen, den Du nicht sofort abhören kannst.
// Oder das Licht fällt so ungünstig auf Dein Smartphone Display, dass Du nichts lesen kannst?

In diesen Situationen wäre es sicherlich schön, wenn sich die Schrift oder das Dokument vergrößern ließe, der Kontrast verändern oder die Nachricht vom Anrufbeantworter in Schrift verwandelt und auf dem Display zu lesen wäre.

Es geht also um digitale Barrierefreiheit: Diese umfasst auch die Anpassung von Webseiten für Screenreader, die Bereitstellung von Untertiteln für Videos und die Entwicklung von Anwendungen, die auch ohne Maus bedient werden können. Nur durch solche Maßnahmen können wir



sicherstellen, dass das digitale Zeitalter wirklich inklusiv ist und niemand ausgeschlossen wird.

Wie Du an den oben genannten Beispielen bemerken wirst, ist digitale Barrierefreiheit nicht nur für Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen hilfreich, sondern für jeden einzelnen von uns nützlich. Das bedeutet, dass alle Menschen, unabhängig von ihren Fähigkeiten, gleichberechtigten Zugang zu digitalen Inhalten und Dienstleistungen haben. Auch ältere Menschen, Menschen mit temporären Verletzungen oder sogar diejenigen, die in einer lauten Umgebung arbeiten, profitieren von barrierefreien digitalen Lösungen. So können Untertitel in Videos nicht nur für Hörgeschädigte hilfreich sein, sondern auch für Menschen, die in einer lauten Umgebung sind oder eine andere Sprache sprechen. Daher ist es im Interesse aller, digitale Barrierefreiheit zu fördern und umzusetzen. Wir sind oft nur einen Mausklick davon entfernt. Aus diesem Grund möchten wir darauf hinweisen, dass es bei Microsoft 365 Anwendungen und Apple Geräten schon einige Funktionen gibt, die die digitale Barrierefreiheit unterstützen. Kennst oder nutzt Du diese bereits?

Die Kollegen von Digital Workplace haben zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung eine Seite dazu im Social Intranet erstellt, die alles kurz und übersichtlich näher erklärt. Wir laden Dich ein, tiefer ins Thema einzutauchen und digitale Barrierefreiheit selbst im Sinne aller anzuwenden:



Ein Gastbeitrag der Daimler Truck Learning Academy

Entdeckt LinkedIn Learning – Eure Plattform für innovatives Lernen!

Im Jahr 2022 haben wir bei Daimler Truck eine wegweisende Rahmenvereinbarung zum Einsatz von E-Learning-Plattformen getroffen: Seitdem stehen Euch die vielfältigen Lerninhalte von LinkedIn Learning kostenfrei zur Verfügung! Damit haben wir den Weg für bedarfsgerechtes und flexibles Lernen mit modernen Lernplattformen geebnet.

LinkedIn Learning bietet ein umfangreiches Kursangebot für alle bei Daimler Truck! Ganz gleich, ob ihr euch mit kurzen Videos, ausführlichen Lernpfaden oder beruflichen Zertifikaten weiterbilden möchtet – hier findet ihr mehr als 24.000 Kurse zu verschiedensten Themen. Neben aktuellen Lerninhalten zu Künstlicher Intelligenz, Arbeiten mit Microsoft 365 oder beruflicher Weiterentwicklung gibt es auch relevante Themen für das Produktionsumfeld zu entdecken, wie zum Beispiel moderne Datenanalyse, Prozessoptimierung oder Lean Manufacturing.

Da alle Inhalte online verfügbar sind, könnt ihr euer Lernen flexibel in euren Arbeitsalltag integrieren. In Absprache mit eurem Vorgesetzten und unter Berücksichtigung

der betrieblichen Regelungen ist Lernen auch während der Arbeitszeit möglich. Natürlich könnt ihr das Angebot von LinkedIn Learning auch außerhalb der Arbeitszeit für eure private Weiterbildung nutzen! Mit der offiziellen LinkedIn Learning App habt ihr sogar offline Zugriff auf alle Inhalte – perfekt für unterwegs und wenn ihr mal keinen Empfang habt.

So bekommt ihr Zugang zu LinkedIn Learning

Der Einstieg in LinkedIn Learning ist einfach und jederzeit möglich: ladet dazu einfach die LinkedIn Learning App aus dem Unternehmensportal, dem App Store oder Google Play Store herunter und scannt den nebenstehenden QR-Code aus der Info-Box in den Browser ein. Das funktioniert auch am PC! Mit eurem tbdid-Account könnt ihr dann direkt loslegen. Weitere Infos findet ihr in unserem Social Intranet Space.

Zusatzangebot UdeMy Business

Neben LinkedIn Learning steht euch auch UdeMy Business als Lernplattform zur Verfügung. Diese Plattform richtet sich vor allem an Spezialisten aus den Bereichen IT und Software-Engineering und bietet vertiefende Kurse, um die Transformation unseres Unternehmens weiter voranzubringen.

Da UdeMy Business kostenpflichtig ist, stimmt euch bitte mit eurem Vorgesetzten ab. Wie ihr eine Lizenz bekommt, erfahrt ihr im Social Intranet über den untenstehenden QR-Code.

Nutze die Chance für deine persönliche Entwicklung

Macht Lernen zu einem festen Bestandteil eures Alltags und bleibt auf dem neuesten Stand der Entwicklungen und Trends! Beginnt eure Lernreise jetzt und entdeckt die vielfältigen Möglichkeiten, die LinkedIn Learning bietet. Viel Spaß beim Lernen!

014
|
028

Daimler Truck



UdeMy business





Gleitzeitkonto und Mehrarbeit: Ein paar grundlegende Informationen

Wir möchten euch einige wichtige Informationen zum Thema Gleitzeitkonto und Mehrarbeit geben, da es hierzu immer wieder Fragen gibt.

Die Rahmenbedingungen zum Gleitzeitkonto sind in der Betriebsvereinbarung 309.0 „Gleitende & flexible Arbeitszeit“ geregelt. Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten mit Ausnahme der leitenden Angestellten, Praktikanten und Diplomanden.

Die individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit (IRTAZ) beträgt für Vollzeitbeschäftigte ein Fünftel der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ), letztere beträgt in der Metallindustrie bei Vollzeit i.d.R. 35h/Woche. Der Arbeitszeitrahmen für den Betrieb Stuttgart (Zentrale) ist von **6 bis 20 Uhr**. Arbeitszeiten nach 19 Uhr (im Betrieb, nicht beim mobilen Arbeiten) gelten als Mehrarbeit und werden mit den tariflichen Zuschlägen vergütet. Grundsätzlich gibt es keine festgelegte Kernarbeitszeit.

Das Arbeitszeitkonto hat eine Obergrenze von +200 Stunden und eine Untergrenze von -100 Stunden. Es ist in grüne, gelbe und rote Phasen unterteilt, die unterschiedliche Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung umfassen. Beschäftigte können in allen Phasen freie Tage (Gleittage) nehmen, wobei die Anzahl nicht beschränkt ist. Die Arbeitszeiten werden i.d.R. über Ausweisleser erfasst, und die Beschäftigten sind verpflichtet, die nächstgelegenen Geräte zu nutzen. Eine



Ausnahme bilden hier die Teilnehmer des Pilotversuch zum „Online Clocking“.

Wichtig ist uns die Regelung der roten Phase! In der roten Phase (+120 bis +200 Std.) darf sich der Saldo des Arbeitszeitkontos des Beschäftigten nur vorübergehend und nur aus betrieblichen Gründen befinden, wenn zugleich ein Erreichen mindestens der gelben Phase geplant ist. Ein Überschreiten des Arbeitszeitkontos in die rote Phase ist ausschließlich im Rahmen einer schriftlichen Zeitauf- und -abbauplanung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten zulässig. Gerne unterstützen wir als IG Metall Betriebsräte bei

Text:

Dietmar Stecker, Torsten Schätzle
IG Metall-Betriebsräte

der Umsetzung, bzw. Einhaltung der Betriebsvereinbarung.

Nun zum Thema Mehrarbeit: Um über die Genehmigung der benötigten Mehrarbeiten entscheiden zu können, sollte euer Antrag folgende wesentliche Punkte enthalten: Pauschale Mehrarbeit ist zum einen **bis zum 15. des Vormonats** in P&I LogaHR zu beantragen und muss eine nachvollziehbare, ausführliche Begründung in deutscher Sprache beinhalten. Die korrekte Antragsart sowie Angabe der benötigten Stunden sind selbstverständlich.

Der Personalausschuss prüft wöchentlich die pauschalen Mehrarbeitsanträge in Bezug auf Gleitzeitkontostand und Begründung. Anträge von Beschäftigten, die sich in der roten Phase (**mehr als 120 Stunden**) oder im Minusbereich (**weniger als 0 Stunden**) befinden, werden besonders **kritisch geprüft**.

Falls ihr noch Fragen haben solltet, stehen wir euch jederzeit gerne zur Verfügung.

Eure Vorsitzenden
des Personalausschusses

015
|
028

Text: **Haris Dedic**, IG Metall Betriebsrat

Starke Gemeinschaft – Starke Vorteile: Ihre Mitgliedschaft in der IG Metall

Die IG Metall setzt sich nicht nur für bessere Arbeitsbedingungen und faire Löhne ein, sondern bietet ihren Mitgliedern auch zahlreiche exklusive Vorteile. Für nur ein Prozent des Bruttoeinkommens profitieren Mitglieder von einem umfassenden Leistungspaket – von tariflichen Ansprüchen über Rechtsschutz und Weiterbildung bis hin zu attraktiven Freizeit- und Reiseangeboten. Wer Mitglied ist, ist nicht nur gut abgesichert, sondern kann sich auch auf die Solidarität der Gemeinschaft verlassen – im Berufsleben wie in besonderen Lebenslagen. Hier der Vorteilsüberblick für Mitglieder in der IG Metall:

- // Gewerkschaftsbonus
- // Nur Mitglieder der Gewerkschaft haben einen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen
- // Nicht-Mitglieder haben keinen Anspruch auf tarifliche Leistungen. Kein Mitglied, kein Tarifanspruch
- // Unterstützung in außergewöhnlichen Not-situationen (z. B. bei einem Hausbrand), mit der Möglichkeit, finanzielle Hilfe zu beantragen
- // Bei existenzbedrohenden Naturkatastrophen wie Überschwemmungen, Hochwasser, Erdbeben oder Tornados erhalten die betroffenen Mitglieder sofort und unkompliziert Unterstützung.
- // Unterstützung im Todesfall
- // Bildung durch gewerkschaftliche Bildungsangebote
- // Ermäßigte Reisen und kulturelle Angebote sowie vergünstigte Konditionen beim Autoclub ACE und in der Lohnsteuerberatung
- // Freizeitunfallversicherung
- // Beratung zur Lohnsteuer
- // Berufliche Weiterbildung, einschließlich Angebote wie DB-Veranstaltungsticket, Akademie der Arbeit, ILS – Institut für Lernsysteme Euro-FH und sgd – Fernschule
- // Freizeitangebote wie Center Parcs, Berlin Dungeon, Hamburg Dungeon, Holiday Park, LEGOLAND® Deutschland, Madame Tussauds
- // Mitgliederaktionen Benefits.me, Movie Park Germany, Paulis Veranstaltungsbüro, SEA LIFE und Sportangebote



- // Reisen über Berge & Meer Touristik, Eurobike – Radspaß in Europa, Hotels und Ferienwohnungen sowie das Hotelportal HRS
- // Vorsorge MetallRente – Betriebliche Altersvorsorge, Verbraucherzentrale Patientenverfügung, Haftung im Beruf, Verdienstausschluss-Schutz
- // Einkaufsmöglichkeiten bei regionalen Anbietern wie Fahrradhandel, Faber-Castel, SELGROS, Oral-B, Pampers, Braun und Gillette sowie im SBS Mitarbeiterportal und bei Gigaset Communications



Wo stünden wir ohne IGM-Metall / mit IGM-Metall?

Was hat die IGM-Metall erreicht in Zahlen

Beispiel 35 Stunden-Woche
EG 15 + Leistungsentgelt +15%
Beispiel 35 Stunden-Woche EG 10
+ Leistungsentgelt +15%

Ohne IGM-Metall	Mit IGM-Metall
Kein Urlaubsgeld	Urlaubsgeld
20 Tage Urlaub bei 5 Tage Woche	IG Metall Tarifvertrag 30 Tage Urlaubsanspruch
Weihnachtsgeld KEIN Anspruch	Weihnachtsgeld 55% des Monatsverdienstes (gestaffelt, voller Bezug nach 36 Monate)
T-Zug A KEIN Anspruch	T-Zug A 27,5% des Monatsverdienstes + mehr freie Tage
T-Zug B KEIN Anspruch	T-Zug B 18,5% des Eck Entgeltes
Entgelt Erhöhung KEIN	Ab April Entgelt Erhöhung 2% des Monatsverdienstes
Trafobaustein	18,4%
Ergebnisbeteiligung KEIN	4140 €
Sonderzahlungen KEINE	600€ Einmalzahlung Februar 2025
Übertarifliche Zulage (ÜTZ)	Bis zu 354,62€ Monatlich
Ausbildung KEINE Übernahme der Azubis	Unbefristete Übernahme nach der Ausbildung

017
|
028

	Beispielhafte Darstellung 2025	EG15/15% (Beispiel)	EG10/15% (Beispiel)
Monatlich	Übertarifliche Zulage (ÜTZ)	Max.354,62€	Max.354,62€
Januar	600€ Einmalzahlung	600,00€	600,00€
Februar	T-Zug B 18,5%	1.239,91€	928,42€
April	Ergebnisbeteiligung Entgelt Erhöhung 2%	4.140,00€ 134,04€	4.140,00€ 100,37€
Mai	Urlaubsgeld 69%	4.716,84€	3.531,38€
Juni	Trafobaustein 18,4% T-Zug B 27,5%	1.256,87€ 1.879,95€	941,78€ 1.407,55€
November	Weihnachtsgeld 55%	3.760,94€	2.815,10€
		18.083,10€	14.819,81€
	Jahresgehalt ohne IGM Sonderzahlungen IGM Jahresgehalt	82.931,48€ + 18.760,10€ 101.014,58€	62.392,63€ + 14.819,81€ 77.212,44€

Text: **Fabian Rieke**, IG Metall

Faktencheck: Sind die Deutschen zu faul?



Der Bundeskanzler sagt, die deutschen Arbeitnehmer – also auch Du und ich – seien zu faul. Angeblich arbeiten wir alle zu wenig. Doch stimmt das überhaupt? Ein Faktencheck zeigt: Das Gegenteil ist der Fall.

018
|
028

Bundeskanzler Friedrich Merz will, dass die Deutschen endlich wieder mehr arbeiten. Schon in seiner ersten Regierungserklärung verlangt Merz eine "gewaltige Kraftanstrengung" der Menschen, um das Land wieder wettbewerbsfähiger zu machen. Damit setzt er ähnliche Töne aus seinem Wahlkampf fort: „Leistung wird wieder im Vordergrund stehen, nicht Behäbigkeit, Bequemlichkeit, Faulheit“. Sein CDU-Generalsekretär Carsten Linnemann feuert die Debatte in der Talkshow „Caren Miosga“ an, auch die Rentner müssten wieder mehr arbeiten. Bereits Ende letzten Jahres hatte Linnemann behauptet „In Deutschland gibt es gar keine Leistungsbereitschaft mehr“.

Stimmt das? Waren wir früher fleißiger?

Die Zahlen zeigen das Gegenteil: Bei mehr als 61 Milliarden Arbeitsstunden pro Jahr, wurde in Deutschland noch nie so viel

gearbeitet wie heute. Das Gesamtarbeitsvolumen ist in Deutschland „auf Rekordhoch“, teilte 2024 das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) mit. Nach aktuellen Zahlen waren auch noch nie so viele Menschen erwerbstätig, rund 46 Millionen. Fakt ist auch: Noch nie mussten so viele Rentner in Deutschland arbeiten, rund 1,1 Millionen. Vielen bleibt bei gestiegenen Lebenshaltungskosten schlicht keine andere Wahl.

Auch unsere praktische Erfahrung in der Metall- und Elektroindustrie zeigt, dass nicht der mangelnde Arbeitswille das Problem ist. In der Industrie sehen wir derzeit vor allem Arbeitszeitverkürzungen, um Stellen vor dem Abbau zu sichern. Auch bei Daimler Truck wurde eine Verpflichtende Umwandlung des Tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) in freie Tage vereinbart. Das ist Teil des Verhandlungspakets, wodurch IG Metall

und Gesamtbetriebsrat betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2034 ausschließen konnten.

Aber warum dann die Behauptung, die Deutschen würden zu wenig arbeiten?

Die Grundlage für diese Aussagen ist ein Vergleich der OECD, in dem die Deutschen verhältnismäßig schlecht abschneiden. Dabei ziehen Merz und Linnemann die falschen Schlüsse aus dem Ranking. Denn darin werden die Arbeitsstunden pro Kopf in den Industrieländern erfasst – unabhängig davon, ob in Voll- oder Teilzeit gearbeitet wird. Wenn wir in diesem Ranking also ganz oben landen wollen würden, müssten einfach nur alle Menschen in Teilzeit aufhören zu arbeiten – dann würden wir in Deutschland zwar insgesamt viel weniger Arbeitsstunden leisten, aber die Quote pro Kopf wäre höher. Das zeigt, wie wenig hilfreich dieses Ranking ist, um



Foto: imago

unsere tatsächliche Arbeitszeit zu bewerten. Obwohl es also den Fakten widerspricht, nutzen Politiker wie Merz und Linnemann diese Zahlen gezielt, um den Deutschen weiszumachen, sie würden zu wenig arbeiten.

Und könnten so viele Deutsche überhaupt mehr arbeiten?

Schauen wir uns als Beispiel den Hauptgrund für die hohe Teilzeitquote (fast 40%) hierzulande an: Es fehlen rund 300.000 Kitaplätze, von Plätzen in Pflegeheimen ganz zu schweigen. Damit mehr Menschen, insbesondere Eltern, erwerbstätig sein können, brauchen wir eine flächendeckend gute Versorgung mit Kita- und Pflegeangeboten. Wenn Merz es also mit der Erhöhung der Arbeitszeit ernst meinen würde, wären Investitionen in gute Kitas und in den Pflegebereich ein zwingend notwendiger Schritt. Stattdessen will die

Bundesregierung aus Union und SPD den Acht-Stundentag abschaffen. Die Arbeitsrechtsexpertin der Hans-Böckler-Stiftung Dr. Amélie Sutterer-Kipping rechnet damit, dass genau diese Betreuungskonflikte dadurch noch verschärft würden. Außerdem hätten längere Arbeitstage (die Regierungspläne könnten Arbeitstage von mehr als zwölf Stunden ermöglichen), negative gesundheitliche Folgen für die Beschäftigten, warnt das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI). Die Zahl der jährlichen Krankmeldungen wird das garantiert nicht senken.

Ohnehin führen längere Arbeitstage statistisch gesehen nicht zu mehr Produktivität – in der Wirtschaftsforschung weiß man bereits, dass oft genug das Gegenteil der Fall ist. Und trotzdem will die Regierung nun den Acht-Stundentag

abschaffen, für den die Gewerkschaften schon vor mehr als 200 Jahren gekämpft haben. Ein Arbeitsstandard der seit 1918 gilt, soll nun aufgeweicht werden. Ein historischer Rückschritt.

DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi brachte es am 01. Mai auf den Punkt: „Schluss mit dem Gequatsche, dass die Menschen blau machen, faul sind, dass sie einfach mehr arbeiten müssten. [...] Und deshalb sagen wir auch ganz klar: Wir wollen Acht-Stunden-Tag statt Hamsterrad. Und deswegen: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz.“

Statt einer spalterischen Scheindebatte über „faule“ Deutsche, liefern wir als IG Metall lieber echte Lösungen. Wir fordern:

- // die **Senkung der Energiepreise** für Unternehmen und Verbraucher
- // **Investitionen im Eiltempo** in öffentliche Infrastruktur
- // die **Stärkung von Standort und Tarifbindung**, denn gute und sichere Jobs in Deutschland sind tarifgebunden
- // und vor allem den **Schutz sozialer Errungenschaften**, wie den Acht-Stunden-Tag und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

019
|
028



Internationaler WeltMÄNNERtag 2024 und internationaler WeltFRAUENtag 2025

Text: **Isabell Wurster** IG Metall Betriebsrätin



November 2024 – internationaler Weltmännertag:

Wir haben den Männertag genutzt, um mit euch ins persönliche Gespräch zu kommen und unter anderem über die Rolle des Mannes in der Gesellschaft, im Ehrenamt und Familie zu sprechen. Wir haben tolle Anregungen mitgenommen und einen Überblick darüber bekommen, welche Themen wir auch zukünftig verfolgen sollen/wollen. Doch neben all den ernst zu nehmenden Themen, sollte auch der Spaß an diesem Tag nicht zu kurz kommen. Ganz nach dem Motto "Erst die Arbeit - dann das Vergnügen" hatten alle, die uns an unserem Marktstand vor der Kantine besucht haben die Möglichkeit, an unserem Gewinnspiel teilzunehmen. Zu gewinnen gab es einen Gutschein für das Restaurant Cafè del Sol in Filderstadt. Und was soll man sagen, viele haben ihr Glück versucht und einer hat es geschafft! Unser Betriebsratsvorsitz hat den glücklichen Gewinner gezogen und ihm den Gewinn übergeben.

März 2025 – internationaler Weltfrauentag:

Am 11. März haben wir den internationalen Weltfrauentag, ebenfalls vor der Kantine mit einem unserer Marktstände gefeiert. Doch dieses Jahr sollte es etwas anders ablaufen, anders gestaltet und auch über andere Themen gesprochen werden als die Jahre zuvor. Und laut eurem Feedback, hat sich die Mühe gelohnt. Wir wollten mit euch neben den geschlechterspezifischen Themen über den Rand der Klischeethemen



gehen und haben euch mit auf eine visuell gestaltete Reise durch ein Lebensplanungsbild genommen. Hier hattet ihr die Möglichkeit, selbstverständlich auch unsere männlichen Kollegen, grafisch festzuhalten, wo ihr euch aktuell befindet, welchen Weg ihr für euch geplant habt oder hattet. Hierbei kamen einige interessante Impulse heraus, die uns auch in der Zukunft helfen, uns auf euch und eure Bedürfnisse noch besser einstellen zu können, um mit euch diesen Weg zu gehen. Und uns wurde eines bestätigt: man kann jedem Menschen nur vor die Stirn schauen und ahnt manchmal nicht, mit was die Person uns gegenüber zu kämpfen hat.

Wir möchten uns nochmals bei allen für den Besuch, Austausch und Offenheit an unserem Marktstand bedanken und freuen uns schon auf das nächste Mal.



OneERP

Text: **IG Metall Betriebsräte**

Was wäre es wohl für eine Erleichterung, eine Zeitersparnis, gäbe es nur ein System, in dem die Bestellungen von Produktionsmaterial, Hotelbuchungen und sonstigen Leistungen externer Dienstleister erstellt, bearbeitet und freigegeben werden könnten...

So ein System gab es schon einmal, hieß Nacos und wurde Anfang 2025 von einem neuen System abgelöst, mit dem es noch viel einfacher, schneller und flexibler werden sollte: OneERP. Doch ca. 7 Monate und über 4.000 Tickets später wissen wir, dass dieser Plan leider nicht aufgegangen ist. Denn bereits nach dem Rollout am 13. Januar 2025 traten erhebliche Probleme im System auf. Die Nutzer mussten sich eigenständig ein Zertifikat erstellen und es war zwingend erforderlich, einen neuen XML-Link einzufügen. Doch herauszufinden, wo der Link zu finden ist, gelang nur durch gegenseitige Unterstützung der Nutzer und Nutzerinnen. Um hier nur ein paar der Anlaufschwierigkeiten zu nennen, konnte das System dann letzten Endes in Betrieb genommen werden.

Banfen zu erstellen ist zwar mittlerweile möglich, jedoch sind einige der Berechtigungen stark eingeschränkt, was die Bearbeitung bzw. Anpassung dieser Bestellungen erheblich erschweren. Berechtigungen, die für das operative Doing benötigt werden und in der Vergangenheit effizient umgesetzt wurden, sind nicht mehr möglich. Die Anpassung wird an ein Ticketsystem weitergeleitet und somit die Übermittlung der Bestellung an den Lieferanten extrem verzögert.

Doch neben all den negativen Erfahrungen und grauen Haaren, die OneERP dem einen oder anderen bisher beschert hat, gibt es durchaus auch Positives zu berichten. Durch das neue System sind die Recherche und eine werksübergreifende Zusammenarbeit möglich.

Schaut man aktuell der Wahrheit ins Auge, muss man sich leider eingestehen, dass die Umstellung auf das neue System bei weitem nicht die Effizienzsteigerung erbracht hat, die man sich anfänglich gewünscht hat. Es bleibt zu hoffen, dass die bestehenden Probleme bald gelöst werden, um die Vorteile von OneERP voll ausschöpfen zu können.

Wir lassen euch aber nicht im Stich und haben hier fünf Tipps, falls euch das System mal wieder an den Rand des Wahnsinns bringt – oder besser gesagt, bevor es soweit ist:

1. Tief durchatmen und schon einmal seelisch und moralisch auf die bevorstehende Bearbeitung der Banf vorbereiten.
2. Am besten deinen Account auf „nicht stören“ stellen. Deine Nerven wirst du noch zu genüge für das System brauchen.
3. Schreibe ein Storyboard für lange Bestellungen. Gehe am besten jeden einzelnen Punkt nochmals durch, ob auch alles korrekt ist und um nichts ergänzt oder verkürzt werden muss.
4. Mach zwischendrin Pause und beachte die 10-Stundenregelung.
5. Nimm die Tipps hier bitte mit Humor – denn ein bisschen Spaß muss sein, auch wenn das Thema ernst ist

Aber nochmals ernsthaft. Selbstverständlich sind wir gemeinsam mit den Projektteams dran, so schnell wie möglich die Probleme zu lösen, damit das System bald das hält, was es verspricht.

021
|
028



Umzug Sternhöhe – Was lange währt, wird endlich gut

Im ehemaligen Daimler AG Headquarter wird Ende 2025 ein großes Wiedersehen mit Daimler Truck gefeiert. Der Stern wurde abmontiert, die Schranken auch für andere Mieter geöffnet aber das Flair, den Kleinstadt-in-der-Stadt-Charakter, hat Möhringen nicht verloren.

TRUX Redaktion: Für die wahrscheinlich nächsten drei Jahre dürfen einige Kollegen und Kolleginnen Möhringen ihre neue Arbeitsadresse nennen. Ändert sich für die Betroffenen etwas außer der Anschrift?

Thomas Brunner: Man muss wissen, dass wir die Gebäude in Möhringen „nur“ als Mieter beziehen und deswegen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht in der Gestaltung, Umsetzung und Ausstattung der Büros haben bzw. hatten. Ein Punkt, der sich ändern wird, sind die Arbeitsplätze. So wird es zum Beispiel keine festen Arbeitsplätze in der Sternhöhe mehr geben, sondern es wird eine Sharingfläche zur Verfügung gestellt. Trotzdem haben wir natürlich danach geschaut, dass wir in Möhringen die gleichen Arbeitsbedingungen schaffen, wie auch in den anderen Gebäuden. Da die Mietzeit begrenzt ist, wird es allerdings Abweichungen bei Dingen wie der Raumbuchung und Stempelregelung geben. Wir haben mittlerweile auch eine Alternative für unsere Kollegen und Kolleginnen gefunden, die wenn dann nur einen geringen Aufwand darstellt.

TRUX Redaktion: Aber sind nicht gerade solche Punkte, wie das Stempeln in unseren Betriebsvereinbarungen geregelt?

Thomas Brunner: Doch, genau. Und daher sind wir gerade hier schon dran, eine Übergangslösung zu finden, die unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Zeiten über ein System festzuhalten, aber auch den Vorgaben des Vermieters entspricht. Eine davon ist nun mal leider, dass

wir keine festen Zeiterfassungsgeräte in den Gebäuden installieren dürfen. Wir haben eine Möglichkeit gefunden, die wir zwar überwiegend in den Gebäuden in Möhringen nutzen können, aber auch vereinzelt in Untertürkheim. Vielleicht hat man schon einmal den Begriff „Online Clocking“ gehört? Hier wird mit Hilfe eines in Loga integrierten Widgets (Applikation) eine Zeitstempelung über den PC oder das Smartphone ermöglicht. Zu Online Clocking werden wir allerdings noch an anderer Stelle informieren. Außerdem haben wir rund um das Thema Zeiterfassung eine gesonderte Arbeitsordnung ausgearbeitet.

TRUX Redaktion: Wir haben uns neulich auf dem Campus in Möhringen umgeschaut. Unser Eindruck war, dass es deutlich leerer geworden ist. Auch mit Hinblick auf die Kantine oder Verpflegungsmöglichkeiten. Wie sieht es denn hiermit aus?

Thomas Brunner: Selbstverständlich schauen wir danach, dass es unseren Kollegen und Kolleginnen an Verpflegung nicht fehlen wird. Die Umgestaltung, bzw. die Vergabe der Gastro sind bereits in Klärung. Was wir aber bereits sagen können ist, dass es sich bei der Kantinen-Crew, um die Tailor Made Catering handelt, die uns ab Ende November mit subventionierten Mahlzeiten versorgt. Neben unseren Mitarbeitenden wird sie dann auch den ca. 30 weiteren Mietern auf dem Campus in Möhringen zur Verfügung stehen. Die Details sind, wie bereits erwähnt, noch in Klärung. Vor allem aber auch deswegen noch in Klärung, weil es

hier nicht nur um uns und unsere Belegschaft geht. Was wir aber schon mit Sicherheit sagen können, ist das wir wieder auf den Stockwerken, analog zu den anderen Gebäuden, Teeküchen mit u. a. Wasserspendern zur Verfügung stellen.

TRUX Redaktion: Hungern muss also niemand. An welchen Themen seid ihr denn sonst noch gerade dran? Kannst Du uns hier noch einen kleinen Überblick geben, was es noch zu klären gilt, oder welche Punkte noch offen sind?

Thomas Brunner: Oh, da gibt es noch einige Punkte, wobei alle aufzuzählen wahrscheinlich den Rahmen sprengen würde. Wir sind noch in der Absprache zu Themen wie Einfahrtschranke, Einfahrt mit Kennzeichenerkennung, Parkplatzmöglichkeiten, Sharing-Konzept, Werksarzt (WD), Werkschutz, IT, E-Ladesäulen, Schwerbehindertenparkplätze und noch vielen anderen wichtigen Themen. Wie man sieht, ist bis zum Umzug Ende des Jahres noch einiges zu tun und zu klären. Die Gespräche zwischen dem Facility Management, der Geschäftsleitung und uns sind sehr umfangreich. Zwar finden wir nicht immer sofort eine gemeinsame Lösung, doch wir bemühen uns, gemeinsam die bestmögliche zu finden. Wir werden aber immer wieder einen aktuellen Stand an die Belegschaft mitteilen. Und bei Fragen gilt sowieso: Jeder Zeit melden!

TRUX Redaktion: Vielen Dank Thomas. Fortsetzung folgt...



REZEPTTECKE

SCHWABENBURGER

Im Sommer, wenn die Sonne strahlt und die Grillen zirpen, gibt es nichts Besseres als ein leckeres Essen im Freien. Und was könnte besser zu einem entspannten Sommerabend passen als ein köstlicher Maultaschen Burger mit geschmorten Zwiebeln? Dieser Schwabenburger verbindet die traditionellen Aromen Süddeutschlands mit der Leichtigkeit eines sommerlichen Barbecues und bringt so das Beste aus beiden Welten auf den Teller. Maultaschen Burger mit geschmorten Zwiebeln – der Schwabenburger.

Zutaten für eine Portion:

1 Laugenbrötchen
1 Zwiebel, rot
25 g Zucker
25 g Rotkohl
Salz
1 EL Weißweinessig
2,5 Stiele Schnittlauch
2 Maultaschen aus dem Kühlregal (vegetarisch oder mit Fleisch)
1 Blatt Lollo Bionda (Salat), geht auch jeder andere
15 g Honig-Senf
Pfeffer
0,5 EL Sonnenblumenöl zum Braten

Zubereitung:

Schritt 1:

Laugenbrötchen auf der Innenseite in einer Grillpfanne für ca. 2 Minuten ohne Fett anrösten. Zwiebeln schälen und in feine Streifen schneiden. Öl in einer Pfanne erhitzen, Zwiebeln scharf anbraten, 2/3 des Zuckers hinzugeben und karamellisieren lassen. Zwiebeln bei niedriger Hitze für ca. 3 Minuten schmoren lassen.

Schritt 2:

Rotkohl waschen, abtrocknen und in feine Streifen schneiden. Anschließend mit Salz, restlichem Zucker und Weißweinessig marinieren. Schnittlauch in feine Ringe schneiden. Lollo Bionda waschen und trocken tupfen.

Schritt 3:

Öl in einer Pfanne erhitzen und die Maultaschen 2-3 Minuten gleichmäßig goldbraun anbraten. Maultaschen abtropfen lassen und in Streifen schneiden.

Schritt 4:

Laugenbrötchen mit Honigsenf bestreuen und anschließend mit Lollo Bionda, Rotkohl, Maultaschen, Zwiebeln und Schnittlauch belegen. Mit Pfeffer würzen und servieren.

Schritt 5:

Es sich schmecken lassen!

Viele Grüße euer IG Metall Team

Die Rolle der IG Metall Vertrauenspersonen im Betrieb Daimler Truck Zentrale



Ein Interview mit der neu gewählten Vertrauenskörperleitung Dominic Steinhauser und stellv. Matthias Schloz

024
|
028

TRUX Redaktion: *Hallo Dominic, hallo Matthias, herzlich willkommen zu unserem Interview. Heute wollen wir uns mit der Rolle der IG Metall Vertrauenspersonen im Betrieb Daimler Truck Zentrale befassen. Könnt ihr bitte erklären, was die Vertrauenspersonen sind und welche Aufgaben sie haben?*

Dominic Steinhauser: Natürlich. Vertrauenspersonen der IG Metall sind die ersten Ansprechpartner für die Beschäftigten in ihrem Arbeitsbereich. Sie haben ständigen Kontakt zu den Kollegen und sind somit nah an der Basis. Wenn Fragen oder Probleme auftreten, sind sie vor Ort und helfen bei der Lösung oder vermitteln an uns IG Metall Betriebsräte.

TRUX Redaktion: *Welche weiteren Aufgaben übernehmen die Vertrauenspersonen?*

Matthias Schloz: Eine der zentralen Aufgaben der Vertrauenspersonen besteht darin, sich über die internen Unternehmensangelegenheiten zu informieren und die Anliegen sowie Probleme der Kolleg*innen an die Vertrauenskörperleitung und die Betriebsräte weiterzuleiten. Sie sind der verlängerte Arm der Betriebsräte in den Betrieb.

TRUX Redaktion: *Inwiefern tragen die Vertrauenspersonen zur Mitbestimmung bei?*

Dominic Steinhauser: Vertrauenspersonen tragen zur Willensbildung innerhalb der IG Metall bei und haben auch über den Betrieb hinaus Einfluss. Sie beteiligen sich aktiv an der Gestaltung und der Umsetzung von Gewerkschaftspolitik und fördern so diese im Betrieb.

TRUX Redaktion: *Wie arbeiten die Vertrauenspersonen mit dem Betriebsrat zusammen?*

Matthias Schloz: Sie unterstützen den Betriebsrat bei der Kommunikation und Vernetzung mit den Beschäftigten. Zudem helfen sie bei der Organisation von Betriebsversammlungen und anderen Aktivitäten im Betrieb.



TRUX Redaktion: *Werden die Vertrauenspersonen auf ihre Aufgaben vorbereitet?*

Dominic Steinhäuser: Auf jeden Fall, die IG Metall bietet hier ihren Vertrauenspersonen zahlreiche Seminare und Weiterbildungen an, um sie auf ihre Aufgaben bestens vorzubereiten und zu stärken. Diese Seminare umfassen Themen wie Arbeitsrecht, Tarifpolitik und Kommunikation. Damit ist man zum Einstieg bestens gerüstet. In unserem Betrieb ist Matze der Bildungsbeauftragte und somit der Ansprechpartner für die Seminare.

TRUX Redaktion: *Vielen Dank für die umfassenden Informationen. Zwei abschließende Fragen. Was wollt ihr als neue VKL-Spitze anders gestalten und an wen kann man sich wenden, wenn man Vertrauensperson werden möchte?*

Matthias Schloz: Wir möchten eine verlässliche Anlaufstelle, vor allem in Zeiten von "Cost Down Europe" für unsere Vertrauenspersonen sein und auch unseren Kolleg*innen jederzeit bei offenen Fragen Unterstützung anbieten. Die Einbindung und Stärkung unserer Vertrauensleute ist uns ein zentraler Punkt.

Dominic Steinhäuser: Um auf die zweite Frage einzugehen, hier sind wir der richtige Ansprechpartner. Es gibt zwei Möglichkeiten. Die Stützunterschrift oder die direkte Wahl bei einer Vertrauensleuteversammlung. Wer bei Interesse mehr darüber erfahren möchte, kann sich jederzeit gerne an uns wenden.

TRUX Redaktion: *Wir danken euch beiden für eure Zeit und die wertvollen Einblicke in die Arbeit der Vertrauenskörperleitung. Wir wünschen euch viel Erfolg bei euren Aufgaben und freuen uns auf die zukünftige Zusammenarbeit.*



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



Haris Dedic
Arbeitssicherheit-Umwelt-Gesundheit,
Ausschuss für Arbeitspolitik

haris.dedic@
daimlertruck.com
+49 160 1 64 66 68



Immer an
Ihrer Seite



Thomas Brunner
Betriebsausschuss,
Vorsitzender Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit

thomas.tb.brunner@
daimlertruck.com
+49 176 30 95 70 91



Matthias Schloz
Vorsitzender im Ausschuss
für IT, Daten und Prozesse,
Personalausschuss

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



Torsten Schätzle
Stellv. Vorsitzender 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



Oliver Wetzel
Arbeitssicherheit-Umwelt-Gesundheit,
Ausschuss für Arbeitspolitik

oliver.wetzel@
daimlertruck.com
+49 160 8 65 35 04



Paschalis Panagiotoudis
IG Metall-Betriebsrat

paschalis.panagiotoudis@
daimlertruck.com
+49 176 30 98 98 94



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
Personalausschuss,
Vorsitzende der SBV, GSBV und KSBV

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

027
|
028



Simone Holland
Arbeitsicherheit,
Umwelt und Gesundheit

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



Ercan Dermirci
Arbeitsicherheit,
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



Fabian Rieke
Gewerkschaftssekretär
IG Metall Stuttgart

fabian.rieke@
igmetall.de
+49 (711) 16278-0



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 jederzeit 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

Liane Papaioannou
1. Bevollmächtigte, IG Metall
Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2,
70174 Stuttgart. Kontakt:
stuttgart@igmetall.de

TRUX Redaktion

Fabian Rieke (IGM)
Bernd Öhrler
Torsten Schätzle
Matthias Schloz
Dietmar Stecker
Dominic Steinhauser

Konzept und Realisierung

ROI_
BRAND_
THINK
COM_
MOMENTUM
CREATION
MAKERY