



GESAMT-  
BETRIEBSRAT  
Daimler Truck

# TÄTIGKEITS BERICHT 2024


Berichtsjahr: 11/23 - 10/24  
Stand: 10.10.2024

MITBESTIMMEN.  
MITGESTALTEN.  
MITEINANDER.





Jeden Monat begrüßt Daimler Truck die neuen Kolleginnen und Kollegen mit einer Willkommens-E-Mail und einem Teams-Event. Wir als Arbeitnehmervertreter sind nun auch dabei. Highlight ist unser neuer Willkommens-Film.

 Ihr findet ihn hier.



Die Beschäftigten der Financial Services haben einen neuen Betriebsrat gewählt. Der bisherige Vorsitzende Steffen Boas-Scholz und sein Stellvertreter Ulrich Kreim wurden in ihrem Amt bestätigt. Der Betriebsrat der Financial Services entsendet ein Mitglied in den Daimler Truck Konzernbetriebsrat und umfasst neun Mitglieder.



## Oktober

Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall wird mit **Christiane Benner** zum ersten Mal eine Frau zur ersten Vorsitzenden gewählt.

OKT

NOV

DEZ

JAN

FEB

MÄR

APR

## Vereinbarung „Mobiles Arbeiten“



Zu Jahresbeginn hat der Wunsch des Vorstands nach dreitägiger Präsenz am Arbeitsplatz hohe Wellen geschlagen. Dazu stellt der Gesamtbetriebsrat klar: Die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ gilt unverändert. In ihr ist festgeschrieben, dass die konkrete Ausgestaltung von Anwesenheit und mobilem Arbeiten in den Teams selbst und in Absprache mit der Führungskraft geregelt wird – und zwar in Abhängigkeit der jeweiligen betrieblichen Voraussetzungen. Grundsätzlich können wir vom Gesamtbetriebsrat den Wunsch nach mehr Präsenz nachvollziehen. Ein Unternehmen braucht Begegnung und den persönlichen Austausch der Beschäftigten, um ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu erzeugen und damit die Voraussetzung für solidarisches Handeln zu schaffen. Dies kann aber nicht von oben verordnet werden, es ist vielmehr eine Führungsaufgabe, so wie es die GBV vorsieht.

**Carmen Klitzsch-Müller** | stellvertretende Vorsitzende der Personalpolitikkommission  
**Jörg Lorz** | Vorsitzender der Personalpolitikkommission



## April

**Eva Scherer** startet als Finanzvorständin bei Daimler Truck.

## Dezember

Das **Lkw-Werk Würth** feiert 60-jähriges Bestehen.

## März

Daimler Truck gibt den Jahresabschluss 2023 mit Rekordzahlen bekannt.

## Februar

Daimler Buses elektrifiziert ÖPNV in Den Haag



## Sterbekasse wird neu organisiert

Der Datenschutz und der demografische Wandel erfordern eine Neuausrichtung der seit Jahrzehnten etablierten Sterbekassen an den Standorten von Daimler Truck. Dies ergab eine Überprüfung von unabhängigen Experten im Zuge der Abspaltung von Daimler Truck. Entsprechend haben der Gesamtbetriebsrat, die lokalen Betriebsräte und das Unternehmen gemeinsam eine neue, zukunftsfähige Struktur erarbeitet. Dazu gehören die standortübergreifende Vereinheitlichung der Sterbekassen sowie die damit verbundene Vereinfachung des aktuell sehr hohen Verwaltungsaufwands.

■ **Michael Brecht** | Vorsitzender der Verhandlungskommission



### Juni ■

**Cellcentric** beginnt mit Pilotfertigung von Brennstoffzellensystemen.

### ■ Mai

Daimler Truck legt Zahlen zum ersten Quartal vor und warnt vor konjunkturellem Gegenwind.



### September ■

**Karin Rådström** übernimmt Vorstandsvorsitz zum 1. Oktober

### September ■

Aufgrund der Auftragsflaute stellt das Werk Wörth auf Kurzarbeit um.

### August ■

Bei Vorlage des Quartalsabschlusses senkt Daimler Truck die Jahresprognose

MAI

JUN

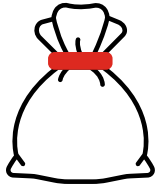
JUL

AUG

SEP

## Das kann sich sehen lassen

**7 Tausend Euro**



Die anspruchsberechtigten tariflichen Beschäftigten der **Daimler Truck AG** haben für das sehr erfolgreiche Geschäftsjahr 2023 eine **Ergebnisbeteiligung** von 7000 Euro erhalten. Die Grundlage dafür bildet eine neue Berechnungslogik, die der Gesamtbetriebsrat mit dem Unternehmen vereinbart hat. Die Logik orientiert sich am Modell der Leitenden Führungskräfte. Damit wird die Beteiligung noch stärker am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet.

**3 Tausend Euro**

Auch im **Own Retail** wurde eine attraktive Regelung für die **Ergebnisbeteiligung** vereinbart. Entsprechend freuten sich die Beschäftigten in den Nutzfahrzeugcentern und TruckStores über einen Zahlung von 3.086 Euro.

**36,4 %**

der teilnahmeberechtigten Beschäftigten haben Aktien von Daimler Truck zu günstigen Konditionen gekauft. Das ist ein neuer Rekord.



**7,8 Tausend Fahrräder**

Mittlerweile werden im Daimler Truck Konzern 7.800 Fahrräder bei CompanyBike geleast. Damit nutzen rund **20 % der Beschäftigten** das steuerbegünstigte Finanzierungsmodell.





# AUS DEN KOMMISSIONEN

## Neue Regelungen für Jubilare



Auf Initiative der Betriebsräte an den Standorten wurde die bisherige Vereinbarung zum Jubilaraufenthalt zeitgemäß gestaltet. Im Gegensatz zur alten Regelung profitieren jetzt alle Jubilare und erhalten eine flexibel gestaltbare Gratifikation in Form eines Hotelgutscheins. Die Gutscheine enthalten Übernachtungen für zwei Personen sowie Wertgutscheine für Essen oder Wellness und sind nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Zusätzliche Urlaubstage, eine Jubiläumszahlung und die Jubilarefeier am Standort bleiben erhalten.

**Bruno Buschbacher** | Vorsitzender der Kommission Vergütung und Sozialangelegenheiten

## Künstliche Intelligenz braucht klare Regeln

Künstliche Intelligenz (KI) wird das Arbeitsleben grundsätzlich verändern – sowohl im Büro als auch in der Produktion. Dies berührt viele Aspekte der Mitbestimmung. Deshalb brauchen die Einführung und Nutzung von KI klare Regeln. Dabei muss die Arbeitnehmervertretung in die Gestaltung und Überwachung von KI-Systemen einbezogen werden. Dies schließt die Veränderung von Job-Profilen, veränderte Arbeitsmethoden, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Datenschutz ein. Für eine vertrauenswürdige KI ist aus Sicht der Arbeitnehmerver-

tretung deshalb eine Ethikbewertung bei der Einführung neuer KI-Systeme sowie eine Folgenabschätzung erforderlich. Ebenso müssen Beschäftigte frühzeitig und kontinuierlich auf Veränderungen vorbereitet und qualifiziert werden. Dabei ist klar festzustellen: Die Durchführung einer Verhaltens- und Leistungskontrolle durch KI ist nicht zulässig. Und: Grundsätzlich ersetzt die KI bei kritischen Themen nicht die finale Entscheidung des Menschen. Dies betrifft vor allem Personalentscheidungen, wie Einstellungen, Beförderungen oder Entlassungen. Diese Eckpfeiler hat der Konzernbetriebsrat in einem Positionspapier festgehalten mit dem Ziel, sie gemeinsam mit der Unternehmensleitung in einer Konzernvereinbarung zu verankern.

## T-ZUG ab sechs Monaten

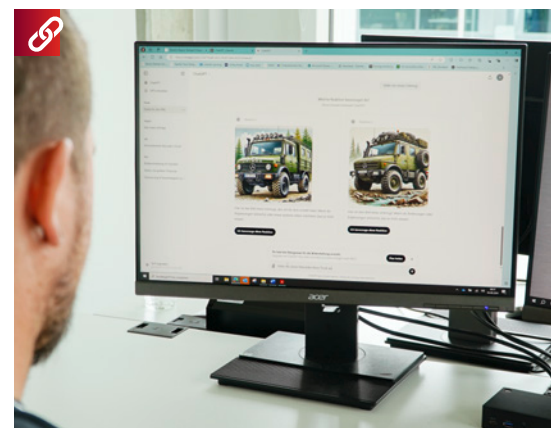
Bei der Wandlung des tariflichen Zusatzgelds (T-ZUG) in freie Tage hat der Gesamtbetriebsrat für das Jahr 2025 über den Tarifvertrag hinausgehende Möglichkeiten erreicht. Beschäftigte können nun schon ab einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten die Wandlungsmöglichkeit beim 6er-T-ZUG in Anspruch nehmen. Bisher mussten die Kolleginnen und Kollegen zwei Jahre im Unternehmen sein. Die darüber hinaus gehenden Regelungen des Tarifvertrags bleiben erhalten.

So können alle Tarifbeschäftigten den sogenannten „6er-T-ZUG“ in Anspruch nehmen und erhalten somit sechs freie Tage. Schichtarbeitende, Eltern von jüngeren Kindern und pflegende Angehörige bekommen für das Geld wie bisher acht freie Tage. Dies gilt auch für alle Teilzeitkräfte.

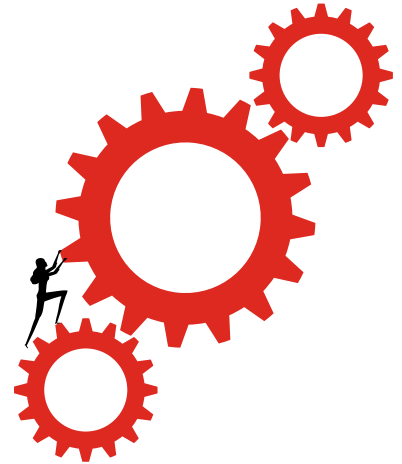
## Altersteilzeit läuft weiter

Der Gesamtbetriebsrat konnte die Verlängerung der bestehenden Altersteilzeitregelung (ATZ) erreichen. Damit kann eine längerfristige Planung der Kolleginnen und Kollegen erfolgen. Für viele Beschäftigte stellt die Altersteilzeit eine attraktive Möglichkeit für einen vorgezogenen Übergang in den Ruhestand dar. Die GBV gilt bis zum 31. Januar 2029

**Bruno Buschbacher** | Vorsitzender der Kommission Vergütung und Sozialangelegenheiten



**Stefan HöB** | Vorsitzender der IT-Kommission  
**Carmen Klitzsch-Müller** | stellvertretende Vorsitzende der Personalpolitikkommission




## Arbeitssicherheit endlich im Fokus

Seit Jahren macht sich die Kommission für Arbeitsschutz und Umwelt (KAUG) für mehr Sicherheit, Ergonomie und Gesundheit am Arbeitsplatz stark. Mit der nun gestarteten Initiative „**We care about us**“ hat die Unternehmensleitung dem Thema eine hohe Priorität verliehen. „Wir begrüßen es sehr, dass die Arbeitssicherheit damit den richtigen Stellenwert erhalten hat und unterstützen die Initiative auf vielen Ebenen“, sagt Udo Roth, Vorsitzender der KAUG und Mitglied im Arbeitskreis „Klimawandelt Arbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Erfolgreich kann eine Arbeitssicherheitsinitiative nur sein, wenn sie möglichst viele Kolleginnen und Kollegen erreicht und nicht nur aus Verboten besteht, sondern die positiven Aspekte für alle Einzelnen hervorhebt. Das soll mit den sogenannten „Life Saving Rules“ erreicht werden, an denen die KAUG mitgewirkt hat. Hier wird versucht, die sieben „goldenen Regeln“ der Sicherheit mit positiven Verhaltensweisen zu verbinden. Denn: Nahezu alle Arbeitsunfälle sind heutzutage auf das individuelle Fehlverhalten von Menschen zurückzuführen. Doch nicht nur dramatische Unfälle wirken sich negativ auf die Gesundheit aus, auch dauerhafte Tätigkeiten, die nicht körpergerecht sind, können zu großen Beschwerden und Krankheiten führen. Deshalb beschreibt die Konzernvereinbarung

„Ergonomie“ Rahmenbedingungen und Standards, um solche Belastungen zu vermeiden. Zum Thema Arbeitssicherheit gehört natürlich auch die Schulung und Qualifizierung von Beschäftigten und nicht zuletzt von Führungskräften.

Verbesserungspotenzial sieht die KAUG vor allem beim Hitzeschutz, der durch den Klimawandel eine neue Bedeutung erhält, und bei der psychischen Gesundheit, die inzwischen die häufigste Ursache für Berufsunfähigkeit ist. Für Udo Roth ist klar: „Wir müssen in der KAUG das Thema standortübergreifend angehen. Wir brauchen mehr Investitionen in Hitzeschutz, damit eine Produktion unter den neuen Bedingungen auch in Zukunft möglich ist.“ Nicht lockerlassen will die Kommission auch beim Thema psychische Gesundheit. Hier gibt es bereits eine Vereinbarung mit dem Unternehmen. Ein verpflichtendes Training zur Sensibilisierung von Führungskräften wurde allerdings noch nicht erreicht.

 **Udo Roth** | Vorsitzender der Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit


## Ciao Navi und PV44



Im Zuge des angestrebten Kulturwandels nach der Abspaltung hat der Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit dem Unternehmen die Systematik des tariflichen Leistungsentgelts (früher Navi) und den Weiterentwicklungsprozess in Richtung Führungskraft E4 (früher PV 44) angepasst. Der Impact Compass bildet den Rahmen für das neue Performance und Potenzial Management System. In der Kategorie „Vergütung und Anerkennung“ findet sich eine neue, vereinfachte Form der Leistungsbeurteilung. Hierbei wurden

Rückmeldungen von Führungskräften und Beschäftigten aufgegriffen und umgesetzt. Im Gegensatz zur früheren Navi-Systematik kann die Beurteilung frei erfolgen, die alte und realitätsferne Punktevergabe mit anschließender Umrechnung auf Prozentwerte wurde abgeschafft. Das Assessment-Center PV 44 und die damit verbundenen Prozesse wurden durch ein Lerncurriculum, die sogenannte „Emerging Leaders Journey (ELJ)“, ersetzt. Die ELJ findet sich in der Kategorie „Beurteilung von Leistung und Poten-

zial“. Für den Gesamtbetriebsrat war wichtig, dass bei beiden neuen Systematiken die Interessen der Beschäftigten bestmöglich berücksichtigt werden. Nun gilt es Praxiserfahrung zu sammeln und dann gegebenenfalls nochmals Anpassungen vorzunehmen.

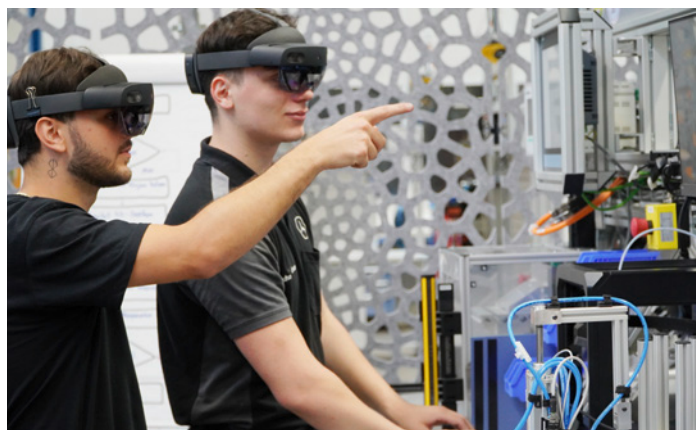
 **Bruno Buschbacher** | Vorsitzender der Kommission Vergütung und Sozialangelegenheiten  
**Jörg Lorz** | Vorsitzender der Personalpolitikkommission



# GJAV

## Ausbildung blutet aus

Seit Jahren reduziert Daimler Truck die Ausbildungszahlen. Nun kommen dazu weitere Einsparpläne. „Wir beobachten, dass es im Bereich Ausbildung kaum Fortschritte gibt. Zu oft verlässt sich das Unternehmen auf die positiven Ergebnisse der vergangenen Jahre oder die Leistungen Einzelner“, sagt Fitim Metaj, Vorsitzender der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV). Offene Themen, die die GJAV angesprochen hat, sind unter anderem digitale Arbeitsmittel, Fahrtkosten, die Übernahme der Studiengebühren sowie eine festgelegte Ausbilderquote. Doch damit nicht genug. In der Zentrale in Leinfelden-Echterdingen, die mit rund 6000 Beschäftigten zu den großen Betrieben im Raum Stuttgart gehört, wird die kaufmännische Ausbildung bis 2026 eingestellt. Dafür gebe es keinen Bedarf, so die Standortleitung. Und auch in der Ausbildung insgesamt setzt Daimler Truck den Rotstift an, wie der GJAV mitgeteilt wurde. So gibt es an weiteren Standorten Debatten über Streichungen von Ausbildungsberufen. Hier hat der Betriebsrat keine Mitbestimmung. Die GJAV und der GBR sehen dieses unternehmerische Handeln als fahrlässig an. Es ist rein sachlich nicht nachzuvollziehen. Die Vermutung liegt sehr nahe, dass durch die Streichung von Ausbildungsberufen mittelfristig noch



mehr Strukturstellen der Ausbildungsmeister dauerhaft gestrichen werden sollen. Ziel dürfte die weitere Reduktion der Fixkosten sein. „Wir halten die vorgestellten Einsparpotenziale für äußerst fragwürdig. Unserer Meinung nach bergen sie das Risiko, die Ausbildung und das Duale Hochschulstudium sowie letztlich die Arbeitgeberattraktivität nachhaltig zu schädigen“, so Metaj. Diese Kürzungen gefährdeten die Zukunft von Daimler Truck. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung sei unerlässlich, um den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern.

■ **Fitim Metaj** | Vorsitzender der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung

# GSBV

## Bauliche Barrierefreiheit im Fokus

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) nimmt die bauliche Barrierefreiheit an den Standorten ins Visier. „Wir haben über die lokalen Schwerbehindertenvertretungen eine Evaluation aufgesetzt, um die dringendsten Problemstellen aufzulisten. Ziel ist es, diese Barrieren zu beseitigen“, sagt Susanne Wenzel, die als Vertrauensperson die GSBV leitet. Barrieren können beispielsweise Treppenabsätze, Drehtüren oder Rampen sein, die Gehbehinderte nicht überwinden

können. Außerdem arbeitet die GSBV an der Durchsetzung der digitalen Barrierefreiheit. Darunter versteht man, dass allen unabhängig von ihrer Fähigkeit oder momentanen Situation der Zugang zu digitalen Informationen und die Nutzung von digitalen Diensten möglich ist.

■ **Susanne Wenzel** | Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV)

# OWN RETAIL IN DER SPUR



Entsprechend des vereinbarten Zukunftsbilds wurden in den vergangenen Monaten bereits wichtige Meilensteine erreicht: Dazu gehören die Eröffnung der neuen Nutzfahrzeugcenter in Stuttgart sowie in Haan bei Dortmund ebenso wie der Spatenstich für das Nutzfahrzeugcenter in München-Aschheim. An den beiden neu eröffneten Standorten wurde jeweils ein Betriebsrat gewählt.

Der Bau bzw. die Modernisierung weiterer Standorte in Hamburg, Würzburg und Koblenz sind in Planung. Der Own Retail beschäftigt an rund 20 Standorten in Deutschland aktuell insgesamt etwa 2.000 Kolleginnen und Kollegen. Für die Beschäftigten in Werkstatt und Verwaltung wurde der Leistungslohn modernisiert und an die betriebliche Realität angepasst. Die neuen Regelungen beteiligen die Beschäftigten in der Werkstatt stärker am Erfolg des Unternehmens, dies wurde auch bei der Reform der Verkäuferprovisionen erreicht.



Inmitten eines bedeutsamen Umbruchs an der Spitze der Niederlassungskommission ist der Own Retail auf Kurs. Das mit dem Unternehmen vereinbarte Zukunftsbild erweist sich immer mehr als gute Basis für die eigenen Nutzfahrzeugcenter und TruckStores. Verhandelt hat das Zukunftsbild Frank Trapedach, der im Juni 2024 in die passive Phase der Altersteilzeit wechselte. Auf der emotionalen Verabschiedung würdigten sowohl Michael Brecht als auch Vertreter des Managements die herausragenden Leistungen von Frank Trapedach sowie die sachliche und kooperative Zusammenarbeit. An die Spitze der Niederlassungskommission rückte Markus Pieper, Betriebsratsvorsitzender Dortmund/Haan. Jürgen Zwatschek, BR-Vorsitzender Neu-Ulm ist sein Stellvertreter. „Das Ziel der neu konstituierten Niederlassungskommission muss es sein, die erfolgreiche Arbeit fortzusetzen und gemeinsam mit dem Unternehmen den Own Retail flächendeckend in Deutschland und Europa auszubauen. Damit schaffen wir attraktive, zukunftsfähige und sichere Arbeitsplätze“, so Markus Pieper.



**Ein wichtiges Zukunftsthema ist für Markus Pieper die Neugestaltung der Ausbildung:**

Wir können nicht mehr gemeinsam mit der Pkw-Organisation die Ausbildungsinhalte abbilden, sondern müssen jetzt selbst dafür sorgen. Dabei müssen wir über die Standorte hinweg ein gleichmäßig hohes Niveau darstellen. Nur dann ist Daimler Truck auch für Azubis attraktiv, und das ist mit Blick auf den Fachkräftemangel sehr wichtig.





# WIR KÜMMERN UNS UM FÜR HEUTE UND AUCH FÜR

Als aktiver und vorausschauender Gesamtbetriebsrat nutzen wir alle Stellhebel zur Sicherung und Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen. Angesichts des permanenten Kostendrucks ringen wir um jeden einzelnen Job. Wir müssen uns dem Wettbewerb stellen und beweisen, dass sich Eigenfertigung bzw. eigene Dienstleistungen für Daimler Truck lohnen. Dies gilt grundsätzlich und auch für die Zielbilder der Powersystems-Werke Kassel,



**GAGGENAU**

Mit der Einweihung des Technikums in Gaggenau wurden die Voraussetzungen für die Entwicklung und mögliche Produktion eigener Elektromotoren und elektrischer Komponenten geschaffen. Dies umfasst alle Komponenten, die mit einem Hochvoltkabel verbunden sind, wie auch das Kabel selbst. Gaggenau ist das Kompetenzzentrum für elektrische Antriebskomponenten und für die Montage wasserstoffbasierter Brennstoffzellenaggregate.



**WÖRTH**

Im Werk Wörth werden alle Lkw unabhängig von ihrer Antriebsform produziert. Dies sieht der Zukunftsvertrag vor. Rechtzeitig zum Serienanlauf des eActros 600 gestaltet der lokale Betriebsrat gemeinsam mit der Werkleitung die Arbeitsplätze- und Abläufe, so dass die Kolleginnen und Kollegen unter möglichst ergonomisch günstigen Bedingungen arbeiten können. Für einsatzeingeschränkte Beschäftigte werden die Arbeitsplätze entsprechend ausgelegt. Jenseits des Zukunftsvertrags verbucht der Wörther Betriebsrat erste Erfolge beim Insourcing: So wird eine fremdvergebene Logistiktätigkeit nun wieder in Eigenregie erledigt. Dieser Ansatz soll weiterverfolgt werden.

## Halberstadt mit **Tarifvertrag**

Das neue zentrale Ersatzteillager in Halberstadt (Sachsen-Anhalt) sowie die Logistikcenter in Greven (Nordrhein-Westfalen) und Günzburg (Bayern) werden tarifgebunden sein. Das ist keine Selbstverständlichkeit, weil solche Logistikaktivitäten häufig an einen Dienstleister vergeben werden, der darauf wenig Wert legt. „Wir vom Gesamtbetriebsrat haben uns schon bei der Planung unserer neuen Logistikstandorte für ordentliche Rahmenbedingungen und gute Tarifverträge für unsere eigenen Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Das gilt übrigens auch für die Kontraktlogistik des beauftragten Dienstleisters“, sagt Thomas Zwick, BR-Vorsitzender Wörth und Projektverantwortlicher im GBR. Halberstadt und die zwei neuen Center lösen das Ersatzteillager in Germersheim ab, das künftig allein von Mercedes-Benz Pkw betrieben wird.

## Zentrale jetzt mit eigener **Gastro**

Mit einem hartnäckigen Betriebsrat können sogar Fremdvergaben rückgängig gemacht werden: Die Kantine in der Zentrale in Leinfelden-Echterdingen wird seit September 2024 wieder in Eigenregie unter dem Dach der Daimler Truck Gastro GmbH betrieben. Auch die Cafeteria sowie die Konferenzbewirtung gehören dazu. Damit hat sich die Gastro GmbH bei der Neuausschreibung gegen den zuvor beauftragten Dienstleister durchgesetzt – auch bei den Kosten. Den Beschäftigten des Dienstleisters wurde ein Übernahmeangebot gemacht. Die Mehrzahl hat dieses angenommen und ist nun bei der Gastro GmbH beschäftigt. Angebot und Preise orientieren sich an den anderen Daimler Truck Standorten. Die Rückholaktion beweist: Nur weil etwas fremdvergeben ist, muss es nicht besser oder günstiger sein – es lohnt sich, genau hinzuschauen.



# BESCHÄFTIGUNG – ÜR MORGEN

Mannheim und Gaggenau, die mit der Unternehmensleitung 2021 vereinbart wurden und nun Schritt für Schritt Realität werden. Zur Finanzierung vieler wichtiger Zukunftsthemen nutzt Daimler Truck den Transformationsfonds, der auf die Initiative des Gesamtbetriebsrats aufgelegt wurde. Darüber hinaus gibt es weitere Projekte, für die es sich gelohnt hat zu kämpfen.



**KASSEL**

Als Kompetenzzentrum für Achsen und elektrische Antriebssysteme wird Kassel den Produktionsanlauf der Re390 auf einer flexiblen Montagelinie sicherstellen. Dabei konnten wir die ursprünglich geplante Fremdvergabe im letzten Moment verhindern. Der elektrifizierte Antrieb für den nordamerikanischen Markt wird bei uns entwickelt und in den USA in Serie gefertigt. Außerdem findet in Kassel die Montage der Re440 EVO für den elektrischen Langstrecken-Lkw eActros 600 statt. Dieser eDrive vereint Achse, Motor und Getriebe in einem Aggregat. Sowohl von der Re390 als auch von der Re440 EVO profitiert auch das Werk in Gaggenau, weil dort wesentliche mechanische Komponenten produziert werden.



**MANNHEIM**

In Mannheim nahm das Battery Technology Center (BTC) seinen Betrieb auf. Damit wird ein wichtiger Baustein in der Transformationsstrategie des Gesamtbetriebsrats umgesetzt, denn Mannheim ist das Kompetenzzentrum für Batterietechnologien und Hochvoltssysteme. Das BTC bildet die Grundlage für eine spätere Serienproduktion von Batteriesystemen. Es besteht aus zwei Bereichen. Zum einen soll Entwicklungs- und Produktions-Know-how bei Batteriezellen gesammelt werden. Zum anderen wird die künftige Serienfertigung vorbereitet, die im Zuge der Einführung der nächsten Generation von Lithium-Ionen-Batterien für die zweite Hälfte des Jahrzehnts im Werk geplant ist. Insgesamt wurden rund 130 Millionen Euro in das BTC investiert. Dort arbeiten zirka 100 Kolleginnen und Kollegen.

## Transformationsfonds

Der Gesamtbetriebsrat hat gemeinsam mit dem Vorstand den 2023 gegründeten Transformationsfonds ausgerichtet und damit die Finanzierung vieler wichtiger Zukunftsthemen gesichert. Für die Jahre 2025 und 2026 wurde ein 80 bzw. 100 Millionen Euro Paket beschlossen. Die Finanzierung umfasst das Battery Technology Center in Mannheim sowie das Technikum in Gaggenau. Außerdem gehören dazu die eDrive Produktprojekte Re440 EVO und Re390 in Kassel sowie die Basisentwicklung des Wasserstoffmotors. Mit einem Volumen von rund 500 Millionen Euro über eine Laufzeit bis 2030 stellt der Fonds Gelder zur Verfügung, die helfen sollen, den Wandel durch die Transformation und Digitalisierung zukunftsweisend und arbeitsplatzverträglich zu gestalten. Die Mittel stehen grundsätzlich allen Standorten der Daimler Truck AG zur Verfügung.



# MICHAEL'S MEINUNG

Wir von der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat haben die **Berufung von Karin Rådström als neue Vorstandsvorsitzende unterstützt**. Für uns ist wichtig, dass Daimler Truck mit ihr an der Spitze weiter ein erfolgreiches und zukunftsfähiges Unternehmen bleibt. Wir wünschen uns weiter eine gute Zusammenarbeit. Konkret bedeutet das, dass schwierige und kontroverse Themen gemeinsam angegangen und gelöst werden – und zwar nicht einseitig im Sinne der Aktionäre, sondern unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten.

Martin Daum hat einen herausragenden Anteil am Erfolg von Daimler Truck. Für uns Arbeitnehmersvertreter hatte er immer ein offenes Ohr und wenn wir oft genug nicht gleicher Meinung waren, hat er sich doch immer unsere Argumente angehört. Wir danken ihm für die großartige und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die letztlich auch den Kolleginnen und Kollegen zugute kam. Wir **wünschen Martin Daum** für seinen nächsten Lebensabschnitt von Herzen **alles Gute**.

Die Nutzfahrzeugindustrie verzeichnet naturgemäß starke **Nachfrageschwankungen** nach oben oder unten. In beiden Phasen ist es unser Auftrag als Arbeitnehmersvertreter, die Folgen dieser Schwankungen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen zu gestalten. Das betrifft die Arbeitsbelastung, die Planbarkeit und die Zeitkonten ebenso wie eine ausgewogene Bezahlung. Dafür setzen wir uns in Gesprächen mit dem Management ein.

Als Hersteller von Nutzfahrzeugen brauchen wir Flexibilität, weil die Nachfrage je nach Wirtschaftssituation stark schwanken kann. Wir müssen uns bei Daimler Truck die Frage stellen, ob wir diese **Flexibilität** weiter mit Zeitarbeitskräften erreichen wollen oder ob es nicht besser ist, Kapazität über **zeitlich befristete Arbeitsverträge** zu schaffen.

Kostensenkung und Effizienzsteigerung sind grundsätzlich nichts Schlechtes. Wir vom Gesamtbetriebsrat wollen ein **wettbewerbsfähiges Unternehmen** und da gehören wettbewerbsfähige Kosten dazu. Denn das **sichert die Arbeitsplätze**. Wir wollen aber auch ein nachhaltiges und zukunftsfähiges Unternehmen. Deshalb lehnen wir Kostensenkungen ab, die nur kurzfristig die Rendite steigern, mittel- bis langfristig aber zu Nachteilen im Vergleich zu unseren Konkurrenten führen.

Ein **Negativ-Beispiel** für Kostensenkung sind die geplanten **Budget-Kürzungen für die Ausbildung**. Wir haben in Deutschland nicht nur einen Fachkräfte-, sondern einen Arbeitskräftemangel. Das wird sich noch verschärfen, weil die geburtenstarken Jahrgänge vermehrt ins Rentenalter kommen. Mit eigenen Azubis können wir nicht nur dem Fachkräftemangel begegnen. Wir schaffen damit auch Flexibilität und sichern die Qualität.

Mit der **Neugestaltung der Jubilaraufenthalte** haben wir zum ersten Mal seit Jahrzehnten für unsere Kolleginnen und Kollegen eine gute Lösung erreicht: Ausnahmslos alle Jubilare werden berücksichtigt.

Die Gratifikation mit den Hotelgutscheinen ist zeitgemäß, weil flexibel und an die individuellen Wünsche anpassbar. Dass dadurch ein geldwerter Vorteil entsteht, der versteuert werden muss, liegt an der deutschen Steuergesetzgebung. Angesichts der vereinzelt, dafür aber umso heftigeren Kritik fällt mir nur ein Sprichwort ein: **Allen Leuten recht getan, ist eine Kunst die niemand kann**.



# BLICK INS UNTERNEHMEN

## Nachfrage- schwäche bei Lkw



Mercedes-Benz Lkw verzeichnet seit Herbst 2023 in Europa und vor allem Deutschland einen sehr **geringen Auftragseingang**: Die Nachfrageschwäche zieht sich durch das Jahr 2024. Die betroffenen Betriebsräte im Lkw-Werk Wörth sowie an den betroffenen Powersystems-Standorten Kassel, Mannheim und Gaggenau waren gefordert, in Abstimmung mit der Unternehmensleitung einen geordneten Betrieb sicherzustellen und die Interessen von Stammebelegschaft und Zeitarbeitskräften in Einklang zu bringen. Nachdem mehrere Monate lang die fehlende Programmbelegung durch **Schichtreduzierungen** oder durch freie Tage ausgeglichen wurde und die Zeitkonten immer weiter abschmolzen, wurden rund 800 Zeitarbeitsverträge nicht mehr verlängert. Trotzdem gelang es dem Gesamtbetriebsrat, für rund 470 Zeitarbeitskräfte eine Übernahme in ein festes oder befristetes Arbeitsverhältnis zu erreichen. Die Basis dafür waren einerseits die **Zukunftsvereinbarung** im Werk Wörth und andererseits die im September abgeschlossene Vereinbarung für die Powersystems-Standorte. „Außerdem haben wir Regelungen für die Kolleginnen und Kollegen mit auslaufenden Zeitarbeitsverträgen verhandelt, die ihnen einen guten Wiedereinstieg bei Daimler Truck ermöglichen, sobald es wieder aufwärts geht“, sagt Thomas Zwick, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Betriebsratsvorsitzender Wörth. Anfang September ist das Werk Wörth in **Kurzarbeit** gegangen. Die Powersystems-Standorte sind in unterschiedlichem Ausmaß betroffen, denn diese Werke beliefern je nach Ausrichtung verschiedene Lkw-Standorte in Nordamerika und Asien. Wie lange der Abschwung dauert, ist nicht abzusehen, deshalb ist es wichtig, mit der Unternehmensleitung auch weiter für alle Seiten gute Entscheidungen zu treffen.

## Daimler Buses auf Überholspur

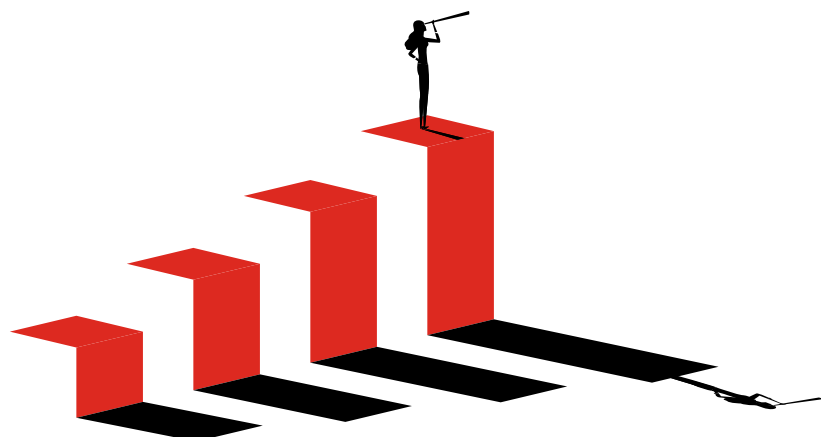


Das **Zukunftsbild für die Bus-Standorte** Mannheim und Neu-Ulm zahlt sich aus. Beide Werke profitieren von der aktuell hohen Nachfrage. Die Vereinbarung, die der Gesamtbetriebsrat von Daimler Buses mit der Unternehmensleitung im Jahr 2023 geschlossen hat, sollte das Geschäft mit Stadt-, Überland- und Reisebussen wettbewerbsfähiger machen. Dafür bezahlte insbesondere Mannheim einen hohen Preis: Der Rohbau wird schrittweise ins tschechische Werk Holysov verlagert. Als Ausgleich wurde eine Investition von insgesamt 150 Millionen Euro vereinbart. Um Ersatzarbeitsplätze zu schaffen, sollen neue Produkte in Mannheim gefertigt bzw. **fremdvergebene Tätigkeiten zurückgeholt** werden. „Wir haben dazu schon viele Ideen generiert, mit der Unternehmensleitung diskutiert und sind bereits in der Umsetzung mancher Themen“, sagt Bruno Buschbacher, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Daimler Buses. Ein **Leuchtturmprojekt** ist der Aufbau eines Batterieträgers. „Dieses Projekt ist in hohem Maße wirtschaftlich und sichert bei einer geplanten Stückzahl von 20 Einheiten 35 Arbeitsplätze. Eigenfertigung kann sich auch an einem Hochlohnstandort lohnen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen“, so Buschbacher. Teil des Zukunftsbilds ist auch die Festschreibung einer Mindestanzahl an Jobs an beiden Standorten. Entsprechend werden in Neu-Ulm rund 260 **Stellen neu besetzt**.

## MBVD vor großen Änderungen



Die Neuausrichtung des Vertriebs von Mercedes-Benz Trucks unter Kosten- und strategischen Gesichtspunkten bringt für die Kolleginnen und Kollegen des Mercedes-Benz Vertriebs Deutschland (MBVD) tiefgreifende Veränderungen mit sich. Dabei gibt es zwei große Verlagerungsprojekte: Unter dem Projektnamen **„Columbus“** sollen bestimmte Aufgaben künftig im europäischen Ausland erbracht werden. Außerdem ist geplant, das Mietgeschäft unter der Marke **CharterWay** mit einer Flotte von rund 6.000 Fahrzeugen in eine eigene Gesellschaft zu überführen. Für den MBVD-Betriebsrat geht es darum, die Veränderungen mit der Unternehmensleitung im Sinne der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu gestalten. Bei **Columbus** gibt es dafür einen **„Runden Tisch“**, an dem HR, die verantwortlichen Führungskräfte und der Betriebsrat teilnehmen. Für CharterWay hat das Unternehmen bereits ein **attraktives Konditionenpaket** zugesichert, mit dem keiner der Kolleginnen und Kollegen schlechter gestellt wird als in der Daimler Truck AG bisher. Für die verbleibenden Beschäftigten von MBVD gibt es auch gute Nachrichten: Mit dem neuen Standortleiter Christian Wilz hat der Betriebsrat erfolgreich die GBV Moderne Arbeitswelten abgeschlossen.

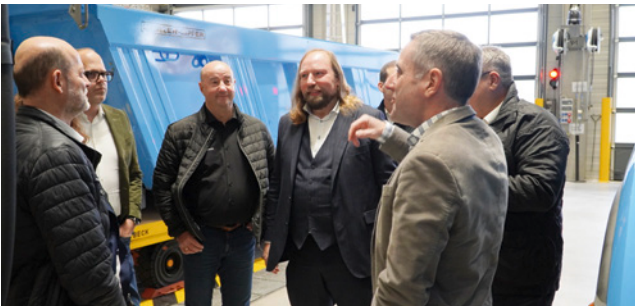




# ... MIT DER POLITIK



Der Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat Wörth waren Gastgeber für eine hochkarätig besetzte IG Metall Veranstaltung: Unter der Führung der IG Metall-Vorsitzenden Christiane Benner traf sich der Arbeitskreis „**Werkstatt Automobil**“ im Werk Wörth. Hier diskutierten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter aus der Automobilindustrie über die aktuelle Situation in der Branche. Autoexperte Professor Stefan Bratzel vom Center of Automotive Management lieferte interessante Einblicke in die chinesische Autobranche.



Auf Einladung des GBR-Vorsitzenden Michael Brecht informierte sich **Dr. Anton Hofreiter** („Bündnis90/Die Grünen“) bei Daimler Truck über den aktuellen Stand auf dem Weg zum emissionsfreien Transport. „Wenn wir die Transformation erfolgreich und sozialverträglich gestalten wollen, brauchen wir die Unterstützung der Politik. Deshalb ist es wichtig, dass wir Politikerinnen und Politikern durch solche Termine zeigen können, wie ernst Daimler Truck den Klimaschutz nimmt, aber auch wie groß die Herausforderungen gerade beim Erhalt zukunftsfähiger Arbeitsplätze sind“, so Michael Brecht.

**Barbara Resch** steht seit dem 1. Februar an der Spitze der IG Metall Baden-Württemberg. Daimler Truck gehörte zu den ersten Unternehmen, die sie seit ihrem Amtsantritt besuchte. Bei ihrer Stippvisite tauschte sie sich unter anderem mit Michael Brecht, Carmen Klitzsch-Müller (BR-Vorsitzende Zentrale) sowie Jürgen Hartwig (Personalvorstand) aus. Im Anschluss an das Spitzentreffen konnten Mitglieder des Betriebsrats Zentrale mit Barbara Resch diskutieren.



**Dr. Nils Schmid**, SPD-Bundestagsabgeordneter für den Wahlkreis Nürtingen, traf in der Zentrale Vertreterinnen und Vertreter von Betriebsrat und Unternehmen. Daimler Truck ist eines der größten Industrieunternehmen in seinem Wahlkreis. Neben der Transformation interessierte sich Schmid als Außenpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion auch für die weltweite Aufstellung von Daimler Truck sowie geopolitische Risiken.



Die **Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats** von Daimler Truck traf sich am Rande der IAA Nutzfahrzeuge in Hannover zu einer Strategieklausur. Auf einem Standrundgang informierten sich die Vertreterinnen und Vertreter über neue Produkte, vor allem den eActros 600. Dazu kamen Impulsvorträge unter anderem aus Investoren- und Kundensicht, die zu wertvollen Diskussionen über die Situation des Unternehmens und die richtige Zukunftsausrichtung führten. Die Erkenntnisse will die Arbeitnehmervertretung in das Aufsichtsgremium einbringen.



## ... MIT DER WELT



WORLD EMPLOYEE  
COMMITTEE  
Daimler Truck

Der Europäische- und Weltbetriebsrat von Daimler Truck ist nach seiner Gründung im November 2021 mittlerweile etabliert: Allein in den vergangenen neun Monaten fanden zwei virtuelle Arbeitstreffen statt, bei denen der Vorsitzende Michael Brecht die Delegierten zu wichtigen Themen aus Sicht der Zentrale informierte und sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Situation in ihrem Land austauschten. Viel Raum nimmt der Dialog mit dem Vorstand von Daimler Truck ein, den die Delegierten angesichts der transparenten und inhaltlich wertvollen Beiträge sehr schätzen. Großes Interesse und viele Fragen gab es in den vergangenen Monaten zur möglichen Fusion von Fuso mit dem japanischen Konkurrenten Hino. Im Mittelpunkt standen vor allem die Auswirkungen auf die Standorte von Daimler Truck sowohl beim Lkw als auch beim Bus.

Beim letzten Meeting im Juni 2024 präsentierten unter anderem der Vorstandsvorsitzende Martin Daum, Karin Rådström (Mercedes-Benz Trucks), Karl Deppen (Trucks Asia), Jürgen Hartwig (Personal) sowie Till Oberwörder (Leiter Daimler Buses). Dabei galt der Fokus der weiteren strategischen Ausrichtung von Daimler Truck insgesamt sowie den einzelnen Sparten. Und hier konnten die Delegierten gute Nachrichten mit nach Hause nehmen: Man wolle mit allen bestehenden Standorten auch in Zukunft weiterplanen, so die Botschaft des Managements. Zum ersten Mal nahm auch Finanzvorständin Eva Scherer teil. Sie gab einen kurzen Einblick in die wirtschaftliche Situation. Am Ende verabschiedete der EBR/WBR Frank Trampedach aus dem Präsidium und dankte ihm für die geleistete Arbeit. Frank Trampedach ist mittlerweile in der passiven Altersteilzeit. Auf ihn folgte Markus Pieper, der neue Vorsitzende der Niederlassungskommission.



Unterstützung von Gewerkschaften in der **Türkei**: Michael Brecht (Vorsitzender des EBR/WBR) und Jörg Lorz (stellvertretender Vorsitzender) setzen sich aktiv für Menschen- und Gewerkschaftsrechte in der Lieferkette ein. Gemeinsam mit dem Dachverband IndustriALL Global Union informierten sie Angehörige von TürkMetal über Lieferrichtlinien von Daimler Truck und Beschwerdeverfahren. In der Türkei kommt es häufiger zu Verstößen in der Lieferkette, vor allem bei Sublieferanten. Dabei werden Gewerkschaftsvertreter bei ihrer Arbeit behindert.

Branchentreffen in **Schweden**: Organisiert von der Dachgewerkschaft IndustriAll European Trade Union tauschten sich Arbeitnehmervertreter von Daimler Truck und MAN sowie der IG Metall mit ihren Kolleginnen und Kollegen von Volvo und Scania aus. Diskutiert wurden vor allem die europäische CO<sub>2</sub>- und Flottengesetzgebung und die notwendigen politischen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Transformation.





# GBR VOR ORT



Mit dem Format „GBR vor Ort“ will der Gesamtbetriebsrat am Rande der regulären GBR-Sitzungen die Standorte näher kennenlernen und in den direkten Austausch mit den lokalen Kolleginnen und Kollegen gehen.

Im Werk **Mannheim** nutzte der Gesamtbetriebsrat die Gelegenheit für eine Testfahrt mit dem H2 Citaro. Danach fand eine Diskussionsrunde mit Meistersprechern, Vertrauensleuten und Thomas Hahl, dem ersten Bevollmächtigten der IG Metall Mannheim, statt. Vor allem ging es um die Zukunftsperspektiven für den Standort. Das besondere an Mannheim: Mit der Daimler Truck AG und dem Lkw-Geschäft sowie der Daimler Buses GmbH und der Stadtbusproduktion gibt es am Standort zwei unterschiedliche Unternehmen, deren Beschäftigte von einem gemeinsamen Betriebsrat als Gemeinschaftsbetrieb vertreten werden.



In **Kassel** konnten sich Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Produktionsbereichen und der Verwaltung im Vorfeld melden, um sich mit den Mitgliedern der GBR-Verhandlungskommission auszutauschen. Im Zentrum der Diskussion standen IT- und Personalprozesse. Zahlreiche Erfahrungsberichte zeichneten ein lebendiges Bild davon, wie Kapazitäten in den Fachbereichen durch nicht funktionierende Prozesse und fehlende Schulungen in neue Systeme gebunden werden.



Zwei Jahre nachdem der Gesamtbetriebsrat das Format „GBR vor Ort“ am Bus-Standort **Neu-Ulm** gestartet hat, schloss sich nun der Kreis. Beim Treffen mit 15 Vertrauensleuten der IG Metall Vertrauenskörperleitung wurde deutlich: Die Situation von Neu-Ulm hat sich völlig verändert. War das Reisebusgeschäft in der Corona-Zeit komplett zum Erliegen gekommen, freut sich Neu-Ulm nun über einen hohen Auftragseingang, während bei

Mercedes-Benz Trucks die schwache Nachfrage Sorge bereitet.

Trotz aller Gegensätze arbeitet der Gesamtbetriebsrat mit den lokalen Betriebsräten eng abgestimmt und solidarisch über alle Standorte hinweg zusammen. Das Format „GBR vor Ort“ unterstützt das gegenseitige Verständnis, deshalb soll es fortgesetzt werden.



# STARTE MIT UNS DURCH!



Wann? Entscheide selbst! Denn den richtigen Zeitpunkt kannst du mit unserem Newsletter nicht verpassen: Regelmäßig von Events und Kursen, Preisvorteilen und kostenfreien Angeboten inspirieren lassen.

Newsletter  
abonnieren



Gefördert von Mercedes-Benz



## **Impressum**

Konzept & Redaktion: Matthias Krust, Christina Sambale

Verantwortlich für den Inhalt: Karl-Heinz Hoffmeister

Titelbild: Nadja Herth

Fotos: Christina Sambale, Simon Schuh, Melanie Reichold

Daimler Truck AG

Fasanenweg 10

70771 Leinfelden-Echterdingen

[www.daimlertruck.com](http://www.daimlertruck.com)