

IG Metall Betriebsrat der Daimler Truck AG Zentrale Stuttgart

TRUX

**WIE EISIG WIRD
UNSERE WIRT-
SCHAFTLICHE
ZUKUNFT?**



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

» wir möchten uns ganz herzlich über das zahlreiche positive Feedback und die positiven Anregungen zu unserem IG Metall Magazin TRUX bedanken. Es freut uns sehr, dass wir mit unserem Magazin so viele Menschen im Betrieb erreichen können und die Leserschaft ständig steigt.

Auch gab es in den vergangenen Wochen auf der politischen Bühne deutlich spürbare Veränderungen. Mit den Kommunalwahlen in 9 Bundesländern, sowie der Europawahl haben sich klare Kräfteverschiebungen gezeigt. Die politischen Ränder haben national wie europaweit an Bedeutung zugenommen, während die Regierungsparteien der Berliner Ampel einen ordentlichen Denkkzettel entgegennehmen mussten. Das Signal ist klar, ein „weiter so“ wird in breiten Teilen der Wählerschaft nicht mehr akzeptiert. Dies hat sich bis in die kommunalen Wahlergebnisse widerspiegelt. Die Nation ist politisch aufgewühlt, die Gefahr der gesellschaftlichen Spaltung wird immer sichtbarer! Damit erschwert sich aber auch die Bildung von zukünftigen stabilen Regierungsmehrheiten und damit einhergehend einer stabile politischen Arbeit. Mit den Folgen der Landtagswahlen im September in Sachsen, Thüringen und Brandenburg dürfte es nach aktueller Einschätzung nicht einfacher werden. Neben dem Blick auf die hiesige Politik und in Europa sind wir nach wie vor mit zahlreichen Konfliktherden auf dem Globus konfrontiert. Am 05. November wird sich nach der US-Präsidentenwahl zeigen, wer die westliche Welt zukünftig anführen wird. Auch hier müssen wir uns auf möglicherweise schwierige Zeiten als Europäer einstellen.



Herausfordernd ist nicht nur die politische Welt, sondern auch die Gesamtwirtschaftliche Entwicklung Deutschlands. Politisch nationale Alleingänge, teilweise irrwitzige Bürokratie sowie hohe Steuerlast und eine rückständige Infrastruktur hinterlassen Zweifel am hiesigen Wirtschaftsstandort und zeigen mittlerweile auch sehr deutlich ihre negativen Spuren. Der internationale Währungsfonds (IWF) sieht Deutschland gar als konjunkturelles Schlusslicht der großen Wirtschaftsnationen. Auch der wirtschaftliche Ausblick nach vorne ist letztlich nicht rosig. Kurz gesagt, auch wir als Beschäftigte in der deutschen Industrie stehen vor großen Herausforderungen. Mehr dazu in unserem Leitartikel in diesem TRUX Magazin.

Vor diesem politischen und wirtschaftlichen Hintergrund wird die laufende Tarifrunde 2024 eine echte Herausforderung werden. An dieser Stelle nochmals einen herzlichen Dank an die über 2.500 Beschäftigten im Betrieb, die im April an unserer IG Metall Beschäftigtenbefragung zur Tarifrunde teilgenommen haben. Für unseren Betrieb gab es klare Rückmeldungen zu den möglichen Verhandlungsthemen der Tarifrunde. Die Frage der Entgelterhöhung war erwartungsgemäß der Spitzenreiter. Aber auch die Frage von mehr Zeitautonomie und der

**Die TRUX
Leserschaft
steigt stetig.
Wir freuen
uns!**



Umgang mit neuen Arbeitsformen (New Work) standen kaum hinterher. Das ist für uns eine interessante Rückmeldung, dass der betriebliche Blick deutlich über die prozentuelle Forderungspolitik hinausgeht. Diese Rückmeldungen sind auch bereits bei der IG Metall durch uns als betriebliche Vertreter eingeflossen. Der Arbeitgeberverband macht bereits unter dem Titel „Dem Wandel nicht hinterherlaufen, sondern ihn antreiben“ öffentlich mobil. Gesamtmetallchef Dulger ließ vor der Sommerpause gar verlauten, er fordere die Nullrunde in der laufenden Tarifrunde.

Vor diesem politischen und wirtschaftlichen Hintergrund wird die laufende Tarifrunde 2024 eine echte Herausforderung werden

Wir halten das für wenig seriös, einerseits soll der Wandel angetrieben werden, andererseits sperren sich die Arbeitgeber den Wandel im Rahmen von New Work mit IG Metall und Betriebsräten zu diskutieren. Eine Tarifrunde ist am Ende eben mehr als eine reine Diskussion um die Entgeltforderung. Dies scheint bei Gesamtmetall aber noch nicht angekommen zu sein.

Wir liebe Leserinnen und Leser halten Sie weiter auf dem Laufenden. Nun aber erst einmal viel Vergnügen mit der aktuellen Ausgabe des TRUX Magazins!

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



003
|
032

Inhalt

WIE EISIG WIRD UNSERE WIRTSCHAFT?
04

Interview mit Lisa Abenthum: Einblicke in die Entwicklung der eAchse
08

Neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum Tariflichen Leistungsentgelt
10

Cannabis am Arbeitsplatz: Was ist erlaubt?
12

Digitale Barrierefreiheit
13

Regelungen zur Mehrarbeitszeit und Schichtzuschlägen
16

TICKER
17

Elektromobilität an den Standorten Daimler Truck Zentrale
18

Die Betriebsgastonomie in Leinfelden geht in den Eigenbetrieb
19

Solidarität in Aktion: Verkauf der Mercedes-Benz Niederlassungen
23

Die neue Sterbegeldversicherung - Umsteigerangebot!
24

Still- und Ruheräume im Betrieb
25

IG Metall fordert 7 Prozent für die Metall- und Elektroindustrie
26

T-Zug
27

Wir Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb
28

Herzlich willkommen: Oliver Wetzel
29

Freizeit-Tipp
30

Wo geht die wirt- schaftliche Reise hin?

Unsere Wirtschaft schwächelt und friert ein. Wohin führt uns dieser Weg?

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

004
|
032



Trotz aller globalen Krisenherde ist die Frage der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands, Europas und anderer Wirtschaftsregionen in den letzten Monaten zu „der“ Frage schlechthin geworden. Lange Zeit waren wir als Daimler Truck von einer schwächelnden Konjunktur kaum oder gar nicht betroffen. Doch seit Jahresanfang 2024 machen sich Risse in dem bisher schönen Bild breit. Die wirtschaftlichen Nachholeffekte aus der Corona Zeit haben unsere Branche weitergetragen als so manch andere Branche. Damit scheint es jetzt, gefühlt abrupt und ohne Vorwarnung, nun Schluss zu sein. Das es nicht mehr so rund läuft wie in den beiden vergangenen Jahren, ist geraume Zeit kaum beachtet oder gar öffentlich diskutiert worden. Nun aber wird der Rückgang immer deutlicher und auch in der Öffentlichkeit sichtbar. Erste Anzeichen und Warnsignal war die Abmeldung von Leiharbeitnehmern im Werk Wörth im Frühjahr dieses Jahres. Die schon zu dieser Zeit schwächelnden

Auftragseingänge machten Veränderungen in der Schichtplanung notwendig. Der negative Trend hat sich aber seither verfestigt und in Summe zu einem deutlichen Absatzrückgang gegenüber 2023 geführt. Im Juli titelte das Nachrichtenmagazin N-TV mit der Headline „Absatzeinbruch bei Daimler Truck“. Für das 2. Quartal 2024 wurde ein Absatzrückgang von 15% gegenüber dem Vorjahr verzeichnet. Auch in einer globalen Sichtweise wird das Bild nicht schöner. Bei Trucks North America ging der Absatz wenigstens nur um 5% zurück, Mercedes-Benz in Europa aber hingegen mit 22% und Asien sogar um 29%. Der Vollständigkeit halber sollte erwähnt werden, dass wenigstens der Absatz von Daimler Bus um 8% gestiegen ist. Dennoch, die Situation gerade in Europa und Asien darf uns die Sorgenfalten auf die Stirn treiben.

Was aber sind die Hintergründe für die derzeitige gesamtwirtschaftliche Entwicklung? Handelt es sich um einen normalen konjunkturellen Abschwung

oder stecken auch tiefere, strukturelle Gründe dahinter? Vorweg, die Gründe und Erklärungsmodell sind vielfältig. Der Münchner Merkur schreibt im Juni: „die Investitionen in Europa könnten noch schrumpfen, da die Unsicherheit über den politischen Kurs die Pläne der Autoindustrie beeinflussen“! Gerade die Frage von Zukunftsinvestitionen scheint eine Schlüsselstelle zu sein. Mit dem „Inflation Reduction Act“ der US-Regierung, dem Gegenentwurf zum europäischen „Green Deal“, konnte die amerikanische Wirtschaft durch die Verlagerung von europäischen Investitionen deutlich profitieren. Hinzu kommt, dass sowohl in den USA als auch China deutlich höhere Investitionen in die Transformation und Infrastruktur getätigt wurden. Während sich Europa im „Green Deal“ verhakt, schaffen andere wirtschaftliche Regionen deutliche bessere Rahmenbedingungen, ohne sich technologisch einzuschränken. Die USA und China treiben somit die Transformation in Richtung „zero emission“ voran, lassen sich aber dennoch nicht einseitig nur auf E-Mobilität festlegen. Für beide großen Nationen gilt weiter die Technologieoffenheit und der Wettbewerb der Antriebskonzepte. Europa steckt hingegen in der Sackgasse! Einerseits bislang das sture Festhalten an dem ideologischen Dogma der Elektromobilität, andererseits ein massiver Investitionsstau beim Ausbau der dringend benötigten neuen Infrastruktur. Zum einem beim Thema Stromgewinnung und deren Verteilung, zum anderen bei der Versorgung mit Wasserstoff als Alternative zu fossilen Brennstoffen. Das bedeutet zum einen für die hiesige Region kaum ökologische Verbesserungen, andererseits die Anzeichen einer Deindustrialisierung durch Abwanderung von Produktion und Industrie und schlussendlich damit den Verlust von Arbeitsplätzen.

Das nächste Bedrohungsszenario liegt in möglichen internationalen Handelskonflikten. Einerseits zwischen Europa und China, andererseits mit den USA. Letzteres je nach Ausgang der anstehenden US

Ist unser Wohlstand bedroht?



Präsidentenwahlen im November dieses Jahres. „Handelskriege können wir uns wirtschaftlich gar nicht leisten“, so hängen laut Verband der Automobilindustrie (VDA) Präsidentin Hildegard Müller rund 70% der heimischen Arbeitsplätze im Fahrzeugbau am Export. Keine zweite Nation in Europa ist also so auf den Fahrzeugbau als Wirtschaftsmotor angewiesen wie Deutschland. In einem Interview mit der Rheinischen Post wirft die VDA-Präsidentin der Bundesregierung vor, in der Frage der heimischen Industrie Gespräche in Brüssel entweder gar nicht oder nur verspätet zu führen. Der Vorwurf ist hart! Die Reaktion der heimischen Wirtschaft aber für uns Beschäftigte in der Automobilindustrie nicht minder hart. Der VDA führt jährlich Befragungen bei Zulieferern und mittelständischen Produzenten durch. Dabei ließen 82% der befragten Betriebe wissen, dass geplante Investitionen verschieben, verlagern oder gar nicht durchgeführt werden. Immer noch 37% planen eine Verlagerung der Investition ins Ausland. Weitere 13% planen Investitionen gar nicht vorzunehmen. Gerade ein Prozent der Unternehmen plant verstärkte Investitionen am Standort Deutschland. Wie dieses Gesamtbild in der Realität aussehen kann, hat jüngst der Zulieferer ZF aus Friedrichshafen gezeigt. ZF plant in Deutschland einen Stellenabbau von bis zu 15.000 Stellen bis 2028 und eine Reduzierung der deutschen Standorte. Als Begründung führt ZF einerseits den globalen Rückgang der Fahrzeugproduktion an, andererseits die enormen Investitionsbedarfe aufgrund der E-Mobilität. So viel zum nationalen Stimmungsbild bei den Investitionsvorhaben.

Eines ist leicht nachvollziehbar: wo nicht investiert, gebaut oder produziert wird, muss am Ende auch nichts transportiert werden. Genau an dieser Stelle trifft es uns als Daimler Truck und Hersteller von schweren Nutzfahrzeugen geradezu ins Mark. Unsere Kernkompetenz ist nun mal



der Bau von Fahrzeugen zum Transport von Gütern und Erzeugnissen. Die Kolleginnen und Kollegen von der Bus Sparte klammern wir an dieser Stelle mal kurz aus. Aber auch die heimischen Kommunen sind notorisch finanziell klamm, um den Ausbau der ÖPNV wie gewünscht vorantreiben zu können. Wir müssen uns im Klaren sein, dass weder digitale Produkte noch Dienstleistungen mit Hilfe eines Lastwagens transportiert werden. Aus einer nationalen Sicht sind wir also erheblich darauf angewiesen, dass gerade auch in Deutschland weiter umfangreich industriell produziert und letztlich transportiert wird. Für Speditionen und große Betriebe gilt auch weiterhin das Motto, einen Lastwagen kauft man, weil man ihn benötigt und nicht, weil man ihn einfach besitzen möchte. Wir können also festhalten, dass ein Schlüssel zum Erhalt der Nutzfahrzeugindustrie in der langfristigen Erhaltung des Industrie- und Produktionsstandorts Deutschlands steckt. Es lohnt sich daher mal einen Blick auf die aktuelle Situation des produzierenden Gewerbes zu werfen. Leider machen sich aber auch aus diesen Industriezweigen keine guten Botschaften breit. Das statistische Bundesamt hat im Mai den Rückgang der Produktion um 2,5% im Sektor Bau und Energieversorgung

gegenüber April verkündet. Im Industriesektor ging die Produktion gar um 2,9% zurück. Das sind die tiefsten Werte seit den Pandemiejahren. Besonders betroffen laut Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) waren hier der Automobilbau und der Werkzeugbau, also die wirtschaftliche Schlagader Deutschlands.

Besserung ist auch nicht in Sicht, die Industrie verzeichnete im Mai den fünften Monat mit Auftragsrückgängen. Auch im Bausektor sieht es düster aus. Der Vorstandschef des Immobilienkonzerns Vonovia spricht von der größten Baukrise seit 50 Jahren und fürchtet gar eine Pleitewelle in der Baubranche in den kommenden Monaten. Als Gründe werden ausufernde Kosten am Bau durch gestiegene Energie- und Baumaterialkosten, sowie staatliche Regulierungsvorschriften und politische Eingriffe genannt.

Die geplante Gegenmaßnahme der Bundesregierung zur Konjunkturankurbelung, eine Sonderabschreibung für gewerblich genutzte E-Fahrzeuge erscheint dabei mehr ideologisch getrieben und fast schon hilflos im Gesamtkontext. Auch das renommierte Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München (IFO) dämpft alle Erwartungen an eine



Konjunkturentwicklung bzw. das Bruttoinlandsprodukt. Für 2024 erwartet das IFO Institut magere 0,4% und für 2025 werden 1,5% angepeilt. Letzteres bedeutet noch immer eher Schlusslicht in Europa zu sein. Davon geht mittlerweile auch der internationale Währungsfonds (IWF) aus.

Wenn die Unternehmen befragt werden, warum es „nicht rund“ läuft sind es immer wieder dieselben Antworten. Dies sind zum einen die hiesigen Steuer- und Abgabensysteme, hohe bürokratische Hürden sowie hohe Energiepreise. Auch Personal- und Fachkräftemangel wird häufig angeführt. Beim Thema Bürokratie hat die Politik mit einem Gesetz geantwortet, dem Bürokratienteilungsgesetz. Man mag es fast schon als politische Ironie betrachten, dass die Antwort auf bürokratische Hürden ein weiteres Gesetz sein soll. Der VDA attestiert auf jeden Fall, dass der Abbau von Melde- und Informationspflichten weit hinter den Erwartungen der Industrie zurückbleibt. Der Mittelstand gar, hat in einer Umfrage zu 86% zurückgemeldet, gar keine Entlastungen zu erwarten. Ganz ähnliche Stimmungsbilder zeigen sich im Thema Steuer- und Abgabenlast sowie bei den hohen Strompreisen. Der Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI) spricht hier sogar von der höchsten Steuerlast weltweit, noch vor allen andern/weiteren Wirtschaftsnationen. Nicht zu ignorieren ist auch die Aussage, dass 68% der vom VDA befragten Unternehmen einen Mangel an Arbeitskräften zu verzeichnen haben. Die Themenpunkte Steuer- und Abgabenlast, sowie hohe Energiepreise sind überdies nicht nur ein Problem für Unternehmen, sondern auch für uns als Beschäftigte. So manche tarifliche Lohnerhöhung hat die Steuerlast regelrecht „aufgefressen“.

Die wirtschaftlich drängenden Themen sind bekannt und von vielen Seiten mittlerweile in aller Deutlichkeit benannt! Es braucht jetzt schnelle, zielgerichtete Investitionen in die Infrastruktur, deutliche Maßnahmen zur Senkung von Energiekosten und eine

Entschlackung von bürokratischen Hürden und Vorschriften. Die Politik in Brüssel muss sich die Frage stellen, ob der Green Deal in seiner heutigen Ausgestaltung am Ende zur Nullnummer für Ökologie und Ökonomie wird und welche globale wirtschaftliche Bedeutung Europa gegenüber Amerika und Asien in Zukunft noch haben soll.

Nun zurück von den Herausforderungen der Weltwirtschaft zur gegenwärtigen betrieblichen Situation. Eingangs wurde bereits auf die Entwicklung der Absatzzahlen eingegangen. Eine kurzfristige positive Situationsänderung zeichnet sich nicht ab, wenngleich es unterschiedliche Situationen in den regionalen Märkten gibt. Gerade im Heimatmarkt Deutschland müssen wir aktuell einen halbierten Auftragseingang verkraften. Das bedeutet zumindest für das Aufbauwerk in Wörth Kurzarbeit nach der Sommerpause. Darüber hinaus hat der Vorstand Anfang August weitere Einsparmaßnahmen beschlossen, die gerade auch uns Beschäftigte treffen werden. Dazu gehören. Ein weitgehender Einstellungsstopp, die weitere Reduzierung von Fixkosten und

variablen Kosten, die restriktive Handhabung von Dienstreisen und ähnlichem sowie einer Absenkung der Salden auf den Gleitzeitkonten. Für den Standort Stuttgart gibt es aktuell darüber hinaus keine weitergehenden Maßnahmen. Wir als Beschäftigte müssen uns aber in den nächsten Monaten und für das kommende Jahr auf schwierige Zeiten einstellen. Gerade im Punkt Reduzierung von Fix- und variablen Kosten fordern wir eine Konkretisierung, was dies für die Kolleginnen und Kollegen am Standort bedeutet. Hier werden wir sehr genau hinsehen und unsere Positionen einbringen. Als Gesamtbetriebsrat und als örtliche IG Metall Betriebsräte sind wir im Dialog mit dem Unternehmen. Auch in der Vergangenheit konnten wir im gemeinsamen Dialog mit dem Unternehmen immer tragfähige Lösungen finden. Auch jetzt setzen wir auf Dialog und Beteiligung der betrieblichen Mitbestimmung. Im Vordergrund steht nun die Sicherung und Erhalt von Arbeitsplätzen, gerade auch im Rahmen der Zukunftssicherung 2030. Überbetrieblich gedacht, gerade vor dem Hintergrund der laufenden Tarifrunde, muss dies auch Aufgabe der Tarifparteien sein.

007
|
032



Das Interview führten die IG-Metall Betriebsräte
Dominic Steinhauser und **Matthias Schloz**

Interview mit Lisa Abenthum: Einblicke in die Entwicklung der eAchse

In diesem exklusiven Interview sprechen wir mit Lisa, einer engagierten Ingenieurin der Abteilung (TT/XTV). Sie gibt uns spannende Einblicke in ihre Karriere und die aktuellen Entwicklungen im Bereich der eAchsen.

008
 |
 032

Dominic: Hallo Lisa, schön dass du Zeit für uns gefunden hast. Kannst du dich kurz vorstellen und unseren Lesern ein paar Informationen zu dir geben?

Lisa: Hallo ihr zwei, sehr gerne, ich bin Lisa. Ich habe bei der Daimler Truck AG ein duales Studium im Maschinenbau mit Schwerpunkt Fahrzeug-System-Engineering Antrieb und Fahrwerk absolviert. Danach bin ich als Konstrukteurin bei der Hinterachsen-Entwicklung für Trucks eingestiegen. Durch diese Arbeit wurde ich für vier Jahre in das Nachbarteam nach Detroit entsendet, wo ich ebenfalls Hinterachsen entwickelte. Hier haben sich meine Aufgaben nach und nach Richtung Versuch verschoben. Bei meiner Rückkehr habe ich mich gefreut, die Stelle der Teilprojektleiterin Versuch des eAchse Projektes für den amerikanischen Markt zu bekommen. Hier kann ich meine interkulturelle Erfahrung gut einbringen und die Zukunft mitgestalten.

Matthias: Kannst du uns einen Überblick geben, wie umfangreich die Vernetzung deiner Abteilung mit anderen Abteilungen und Werken im Rahmen der Entwicklung



ist? Und welche gemeinsamen Aufgaben werden in diesem Zusammenhang übernommen?

Lisa: Wir haben bereits ein starkes internationales und interdisziplinäres Netzwerk aufgebaut, das wir kontinuierlich weiter verbessern wollen. In Zusammenarbeit mit der Prototypenmontage des Werkes Kassel konnten wir ein B1-Muster der Re390 vor

der eigentlichen Erprobung aufbauen und erste Erkenntnisse am Prüfstand gewinnen. Die Kollegen unterstützen uns auch im weiteren Verlauf des B-Musters und im C-Muster beim Aufbau von Achsen. Auch mit dem Werk Detroit gibt es intensive Zusammenarbeit. Es finden regelmäßige Dienstreisen für den Wissenstransfer statt. Die Detroit Kollegen haben sich motiviert gezeigt, uns zu unterstützen und Arbeits-



schritte aus dem Projekt komplett zu übernehmen. Zum Beispiel werden dort eAchsen Prüfstände gebaut, die ab der C-Musterphase für Dauerläuferprobung und Fahrzeugfreigaben verwendet werden. Ohne ein solches Netzwerk wäre ein solches Projekt nicht möglich. Man hilft sich aus, wo es notwendig ist. Auch die Abstimmung mit Portland für die Fahrzeugerprobung läuft gut und Gaggenau unterstützt uns mit inhouse gefertigten Radsätzen.

Dominic: Kannst du die spezifischen Herausforderungen erläutern, die sich aus den aktuellen Projektanforderungen ergeben?

Lisa: Die Chancen, die aus dem globalen Netzwerk entstehen, bieten natürlich auch einige Herausforderungen. Man muss darauf achten, dass jeder die für ihn notwendigen Informationen bezüglich Änderungen und Fortschritt im Projekt erhält, ohne dabei zu überfordern. Das erfordert eine aufwendige Organisation von Meetings über diverse Zeitzonen hinweg. Funktionierte aber gut, da das ganze Team an einem Strang zieht.

Matthias: Welche Fortschritte in der Erprobung sind im Vergleich zu den Vorgängerprojekten zu erkennen?

Lisa: Bei den eAchsen wurde mit der Re440 schon ein großartiges Produkt mit kleiner Mannschaft in Serie gebracht und auch die Re440EVO wird mit mächtiger Begeisterung für den baldigen Serienstart in 2024 vorbereitet. Im Vergleich zur Entwicklung eines konventionellen Antriebs ist es aber eine sehr junge Technologie, über die wir noch viel lernen können. Aus diesem Grund integrieren wir kontinuierlich alle Learnings in die Erprobungsstrategie der Re390. Ein Beispiel ist, schon so früh wie möglich ein Aggregat mit viel Messtechnik ausgestattet auf den Prüfstand zu bringen, um weitere Erkenntnisse über die Grundlagen des eAchsen-Systems zu bekommen. Die Prüf- laufentwicklung ganz nach dem Motto: „Was muss alles funktionieren?“ und „Wie stellen wir es in kurzer Zeit fest?“

Dominic: Könntest du uns einen Überblick geben, wie schreitet die Entwicklung in der RE390 voran?

Lisa: Aktuell machen wir gute Fortschritte bei der funktionalen Absicherung des Aggregates in der B-Muster Phase und in den Sommermonaten starten die ersten

Dauerläufer auf dem Prüfstand. Die bereits gesammelten Erfahrungen mit eAchsen-Systemen zahlen sich auf jeden Fall aus. Nächstes Jahr geht es dann auch schon in die Fahrzeugerprobung, um möglichst schnell auch dort Erkenntnisse bezüglich Funktion und Dauerhaltbarkeit sammeln zu können. Der SoP Achse folgt auf die C-Musterphase, welche sich auf die Dauerläuferprobung fokussiert, dann Anfang 2028.

Matthias: Wie siehst du die allgemeine Situation in der eAchse-Welt?

Lisa: Unser InnoLab Team arbeitet fleißig an den Konzepten der weiter entfernten Zukunft. Dazu gab es auch erst interessante Artikel im Intranet. Es geht auf jeden Fall noch spannend weiter.

Wir danken dir Lisa für deine Teilnahme und die spannenden Einblicke in die Welt der eAchsen-Entwicklung bei Daimler Truck. Es bleibt spannend zu sehen, wie sich diese Technologie weiterentwickelt und welche Innovationen uns in der Zukunft erwarten.

009
|
032



Dominic Steinhauser



Matthias Schloz



Neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum Tariflichen Leistungsentgelt

navi

Text:

**Sebastian Hertweck, Dr. Dieter Wehr,
Isabell Wurster, Dominic Steinhauser**

Im Sommer 2024 einigten sich Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat auf eine neue Regelung, wie künftig „Leistung“ ermittelt, beurteilt und vergütet wird. In diesem Artikel informieren wir auszugsweise und teils vereinfacht über deren Inhalte.

Allgemein

Die Führungskraft ermittelt das Tarifliche Leistungsentgelt (TLE) ihrer Mitarbeiter anhand einer „summarischen Gesamtbeurteilung“. Dabei ordnet sie jeden Einzelnen einer der drei folgenden Beurteilungsstufen zu:

A: „Beschäftigte, die solide Leistungen erbringen und auf einem guten Weg sind.“

B: „Beschäftigte, die erwartete Leistungen im vollen Umfang erbringen.“

C: „Beschäftigte, die außergewöhnliche Leistungen erbringen.“

Die „Leitfragen zur Leistungsbeurteilung“, auf die sich die Betriebsparteien verständigt haben, helfen der Führungskraft bei der Einschätzung. Für jede Stufe ist eine bestimmte TLE-Bandbreite in % vorgegeben. Über alle drei hinweg ist insgesamt eine Zuordnung zwischen 5 und 25% möglich. Die Prozentwerte beziehen sich auf das Tarifliche Grundentgelt, d. h. die Entgeltgruppen von 1 bis 17.

Bestehende NAVI-Punkte werden in TLE-Prozentwerte umgerechnet und unverändert überführt (1 NAVI-Punkt = 1,25% vom Tariflichen Grundentgelt).

Hierbei kann es vorkommen, dass Mitarbeiter keine vollen Prozentwerte haben (z. B. 7,5%). Zielsetzung ist es, mit jeder durchgeführten Maßnahme, die auf das Tarifliche Leistungsentgelt eines Beschäftigten ab 1. Januar 2025 Auswirkung hat, volle Prozentwerte (ohne Nachkommastellen) zu erreichen. Mit der Umsetzung der neuen Vereinbarung findet jedoch keine automatisierte Anpassung auf volle Prozentwerte statt.

Bei Beschäftigten mit einem individuellen TLE von über 25% sind weitere Erhöhungen ausgeschlossen. Absenkungen können nach den allgemeinen Regeln erfolgen, das heißt wenn eine Leistungsminderung vorliegt. Bei einem individuellen TLE von weniger als 5% wird empfohlen, dieses im nächsten gFVP 2024/25 („ganzheitlicher Führungs- und Vergütungsprozess“) auf 5% anzuheben. Eine automatisierte Anhebung findet nicht statt. Ausgenommen von der Empfehlung sind Beschäftigte mit einer in 2023 gesetzten oder in 2024 realisierten Karenz. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass spätestens ab dem 1. März 2026 alle Beschäftigte einen TLE-Wert von mindestens 5% erhalten sollen.

Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung (1. Januar 2024) von der Leistungsbeurteilung ab Vollendung des 54. Lebensjahres befreit sind, bleiben befreit. Neue Befreiungen sind ausgeschlossen.

Pro Anstieg um eine Entgeltgruppe reduziert sich das Leistungsentgelt in der Regel um 2 (bei TLE-Prozentwert ohne Nachkommastelle vor Umstufung, z. B. 8% -> 6%) oder um max. 2,5% (bei TLE-Prozentwert mit Nachkommastelle vor Umstufung, z. B. 7,5% -> 5%). In begründeten Ausnahmefällen kann der Vorgesetzte davon abweichen, es müssen also nicht immer die vollen 2 bzw. 2,5% abgezogen werden. Beurteilungszeitraum ist das Kalenderjahr. Auf



Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung „Impact Compass“ (KBV 78.1) können bei beidseitiger Freiwilligkeit Zielvereinbarungen geschlossen werden. Diese haben jedoch keine unmittelbare Auswirkung auf das Tarifliche Leistungsentgelt.

Führungskräfte und Mitarbeiter werden zu dem neuen Verfahren zur Ermittlung des Tariflichen Leistungsentgelts geschult. Die Schulungsunterlagen werden vorab mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmt. Bis zum 3. Quartal 2027 werden die Betriebsparteien die neue Systematik gemeinsam evaluieren und auf der Grundlage des Ergebnisses notwendige Anpassungen vereinbaren.

Führungsprozess

1. Die Führungskraft führt mit dem Mitarbeiter zu Beginn des Jahres ein Start-Führungsgespräch, in dem sie ihre Erwartungshaltung zu Zielen und Aufgaben vermittelt. Optional können bei gegenseitigem Einvernehmen auch Ziele vereinbart oder eine Leistungserwartung für das kommende Jahr definiert werden. Zudem werden Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen im Sinne der Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“ (GBV 685.0) und dem gleichnamigen IG Metall Tarifvertrag besprochen.

2. Auf der Grundlage der besprochenen Ziele bzw. Leistungserwartungen kann die Führungskraft optional ein unterjähriges Zwischenbilanzgespräch („Check-in“) durchführen.

3. Die Führungskraft erstellt die Leistungsbeurteilung zum Ende des Kalenderjahres und vergibt einen individuellen TLE-Prozentwert. Bei Wechsel der Führungskraft stimmt sich die beurteilende Führungskraft mit der früheren Führungskraft ab. Das Ergebnis der Beurteilung ist dem Mitarbeiter durch die Führungskraft im Rahmen eines Abschluss-Führungsge-

spraches bekannt zu geben und schriftlich zu begründen.

4. Zeichnet sich ab, dass die Beurteilung der Leistung zu einem niedrigeren TLE im Vergleich zur letzten Beurteilung führt, ist dies dem Mitarbeiter im Rahmen des Abschluss-Führungsgesprächs mitzuteilen. Eine Reduzierung des TLE ist frühestens mit der Leistungsbeurteilung im Folgejahr möglich. Führungskraft und Mitarbeiter besprechen geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung sowie den unterjährigen Fortschritt und den Erfolg der vereinbarten Maßnahmen. Die Leistungsbeurteilung und Leistungserwartung für das Folgejahr sind inkl. geeigneter Maßnahmen schriftlich zu dokumentieren. Hat sich das Leistungsergebnis bis zum nächsten Beurteilungszeitpunkt nicht entsprechend erhöht, vermindert sich das TLE zum 1. März des Folgejahres.

5. Der Mitarbeiter kann die Feststellung des Leistungsergebnisses reklamieren. In diesem Fall führt die Führungskraft innerhalb von zwei Wochen ein weiteres Gespräch mit dem Mitarbeiter mit dem Ziel, Meinungsverschiedenheiten auszuräumen. Gelingt dies nicht, kann der Mitarbeiter die Beurteilung innerhalb von drei Wochen ab Bekanntgabe der Beurteilung bei HR reklamieren. HR ist verpflichtet, der Beschwerde nachzugehen. Über das Ergebnis sind der Mitarbeiter und der Betriebsrat zu unterrichten. Zwischen Betriebsrat und Standortleitung kann ein betriebliches Vermittlungsverfahren vereinbart werden. Der Mitarbeiter kann sich jederzeit an ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung wenden.

Festsetzung des Tariflichen Leistungsentgelts

Das TLE wird jeweils zum 1. März eines Jahres für das abgelaufene Kalenderjahr auf Basis der „summarischen Gesamtbeurteilung“ neu festgelegt. Die Erstfestlegung

erfolgt grundsätzlich nach dem 6. Monat

der Tätigkeit mit Entgeltwirksamkeit im 7. Monat. Bei Absolventen und Berufsanfängern beträgt dieses 5%. Je nach Berufserfahrung des einzustellenden Mitarbeiters und der Marktlage kann auch bereits bei Einstellung ein Leistungsentgelt (mindestens 5%) mit sofortiger Entgeltwirksamkeit festgelegt werden. Bis einschließlich zum 1. Juli eines Jahres neu in die Daimler Truck AG eingetretene Mitarbeiter werden im nächsten „ganzheitlichen Führungs- und Vergütungsprozess“ (gFVP) für eine Erhöhung des TLE berücksichtigt. Aus „DMove“ (Personaldrehscheibe; betrifft u. a. Auszubildende) übernommene Mitarbeiter kommen für eine Erhöhung des TLE in Betracht, sofern sie am 1. Januar des Jahres, in dem der „gFVP“ durchgeführt wird, über einen Entgeltaufbau verfügen.

Bei Fragen stehen wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte des Vergütungsausschusses gerne zur Verfügung.



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

Cannabis am Arbeitsplatz: Was ist erlaubt?

012
|
032

Seit dem 1. April dürfen Erwachsene in Deutschland, unter gewissen Rahmenbedingungen, legal Cannabis konsumieren. Viele freuen sich über diese Neuerung, die mehr Freiheit und zunächst weniger Repression verspricht. Doch was bedeutet das für den Arbeitsalltag? Darf man jetzt einen Joint in der Mittagspause rauchen oder sogar kiffend zur Arbeit kommen? Die Antwort ist klar: Nein. Denn auch wenn Cannabis nicht mehr illegal ist, heißt das nicht, dass man es ohne Einschränkungen jederzeit konsumieren kann. Vor allem nicht, wenn man damit sich selbst oder andere gefährden könnte. Das gilt insbesondere für Berufe, die eine hohe Konzentration, Reaktionsfähigkeit oder Verantwortung erfordern, wie zum Beispiel Fahrer, Maschinenbediener oder Ärzte. Der Grund dafür ist, dass der Konsum von Cannabis die Arbeitsleistung beeinträchtigen kann. Cannabis wirkt auf das zentrale Nervensystem und kann unter anderem die Wahrnehmung, das Gedächtnis, die Aufmerksamkeit, die Motorik oder die Stimmung verändern. Das kann zu Fehlern, Unfällen oder Konflikten am Arbeitsplatz

führen. Außerdem kann Cannabis auch noch Stunden oder Tage nach dem Konsum im Blut oder Urin nachgewiesen werden, was bei einer Kontrolle oder einem Test Probleme machen kann. Das Arbeitsrecht sieht daher vor, dass die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ihre ungetrübte Arbeitsleistung schulden. Das heißt, Sie müssen in der Lage sein, Ihre Aufgaben ordnungsgemäß und sicher zu erfüllen. Wenn Sie das wegen des Cannabiskonsums nicht mehr können, kann das arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, wie zum Beispiel eine Abmahnung, eine Kündigung oder eine Schadensersatzforderung.

Aber auch der Arbeitgeber hat eine Pflicht, nämlich die Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter. Er muss dafür sorgen, dass niemand im Betrieb arbeitet, der durch den Konsum von berauschenden Mitteln nicht dazu in der Lage ist oder damit andere gefährdet. Er kann daher den Zugang zum Arbeitsplatz verweigern oder die betroffene Person nach Hause schicken, wenn er einen Verdacht hat. Er kann auch Regeln

aufstellen, die den Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz oder in der Nähe verbieten oder einschränken.

Die gesetzliche Unfallversicherung schließt sich dieser Linie an. Es ist also ratsam, den Cannabis-Konsum auf die Freizeit zu beschränken und dabei die individuellen Wirkungen und Nachwirkungen zu berücksichtigen. Ein Joint auf dem Weg zur Arbeit ist definitiv keine gute Idee. Denn auch wenn Cannabis legal ist, heißt das nicht, dass alles erlaubt ist. Das gilt auch für die Arbeitsordnung, die den Konsum von Alkohol, illegalen Drogen oder anderen berauschenden Mitteln untersagt, um eine Unfallgefahr zu vermeiden.

Wir als IG Metall Betriebsräte halten ein solches betriebliches Vorgehen auch für sinnvoll, um die im Betrieb beschäftigten Kolleginnen und Kollegen so gut wie möglich vor Gefahren zu schützen.





Digitale Barrierefreiheit

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

Schwache Kontraste, Videos ohne Untertitel, zu kleine Schriften, komplizierte Fachausdrücke - das sind nur einige der Hürden im Netz, die für Menschen mit Einschränkungen große Hindernisse darstellen.

In der heutigen digitalen Zeit ist Barrierefreiheit kein bloßes Schlagwort mehr – sie ist ein grundlegendes Recht. Digitale Barrierefreiheit gewährleistet, dass jeder - unabhängig von seinen Fähigkeiten oder Behinderungen - auf digitale Inhalte, Dienstleistungen und Produkte zugreifen und mit ihnen umgehen kann.

Worum geht es bei der digitalen Barrierefreiheit?

Es geht hier um die Barrierefreiheit von Webseiten, Apps, aber auch anderen sogenannten Benutzeroberflächen (User Interfaces), die bei der Nutzung digitaler Endgeräte und Medien zum Einsatz kommen. Digitale Barrierefreiheit ist ein Thema, das uns alle betrifft. Es ist falsch zu glauben, Barrierefreiheit für digitale Medien ist nur etwas für blinde Menschen! Jeder von uns kann in Situationen geraten, die Barrierefreiheit erfordern.

Das kann vielmehr als eine Sehbehinderung sein. Viele Limitierungen haben wir gar nicht bewusst auf dem Schirm. Manche sind auch nur temporär, also zeitlich begrenzt. Man denke einfach einmal nur an einen gebrochenen Arm, eine sehr helle Umgebung oder nur an die Nutzung eines Mobiltelefons im Auto. Auch hier müssen und sollten Lösungen für eine barrierefreie Nutzung zur Verfügung stehen.

Es gibt noch drei weitere Gründe, warum digitale Barrierefreiheit so wichtig für alle ist:

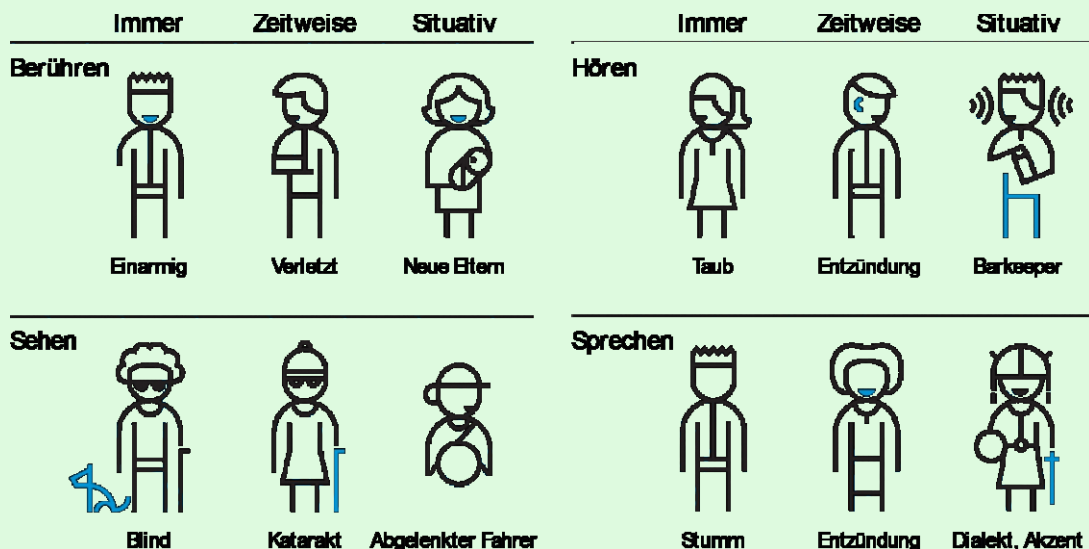
// Der ökonomisch **einleuchtende Grund** ist, dass es um eine große Zielgruppe geht.

// Der **richtige Grund** ist, dass Inklusion ein Menschenrecht ist!

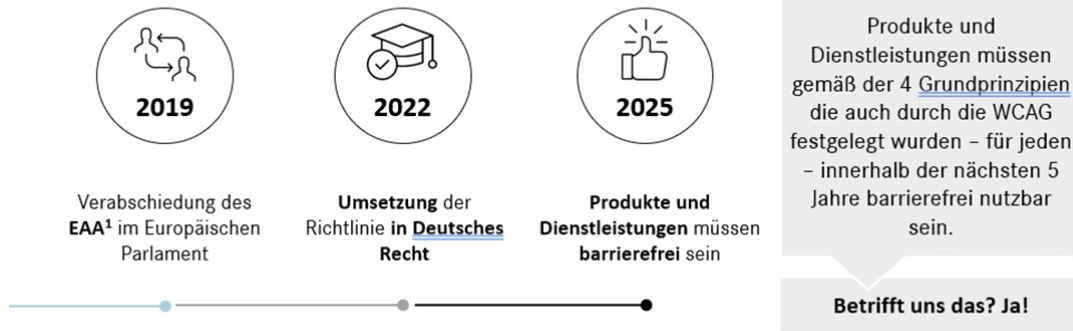
// Der **einfachste Grund** ist, dass es weltweit zahlreiche Gesetze und Richtlinien gibt, die lokal zum Einsatz kommen. Im Großen und Ganzen ähneln sie sich inhaltlich, da sie sich alle auf die WCAG (= Web Content Accessibility Guidelines) Richtlinien berufen.

Sie werden aber unterschiedlich zur Anwendung gebracht. Im Moment beziehen sie sich überwiegend auf den öffentlichen Sektor. Das wird sich in den nächsten Jahren mit der Stärkung des European Accessibility Acts zeigen.

013
|
032



Der „European Accessibility Act¹“



¹ Der EAA gilt für Wirtschaftsunternehmen in der EU

Je früher also Barrierefreiheit mitgedacht wird, desto leichter wird es am Ende. Barrierefreiheit entsteht im Teamwork. Barrierefreiheit gibt es nicht nebenher, aber es lohnt sich! Und von barrierefreien Inhalten profitieren alle Menschen. Egal ob wir etwas Neues bauen oder Bestehendes überarbeiten. Wir sparen Zeit, Geld, verringern Supportkosten und werden unseren Werten gerecht.

Umsetzung bei Daimler Truck

Die Daimler Truck AG hat aus verschiedensten Gründen den Anspruch und die Verpflichtung, die Frage der Barrierefreiheit als integralen Bestandteil des Miteinanders, der Arbeit aber auch der Services und Produkte, die angeboten werden, zu verstehen. Barrierefreiheit hilft dabei nicht nur die Vielfalt und Respekt zu leben, Barrierefreiheit hilft auch, Services und Produkte mit profitablen Mehrwerten zu bauen. Aus diesem Grund wurde im Juli 2024 eine Arbeitsgruppe "Digitale Barrierefreiheit" mit Teilnehmern aus unterschiedlichen Fachbereichen, die das Thema im Unternehmen weiter vorantreibt, gegründet.

Was kann jeder Einzelne von uns zur digitalen Barrierefreiheit beitragen?

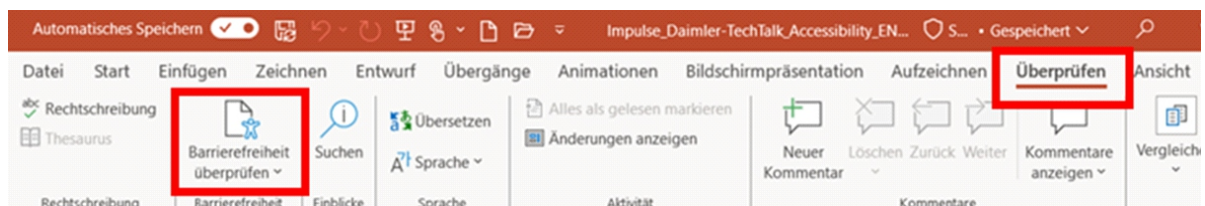
Viele digitale Barrieren können verhältnismäßig leicht abgebaut werden: beispielsweise die Farb- und

Schriftsetzung auf Webseiten, die textliche Beschreibung von Bildern oder die Verwendung von Emojis. Ein einzelner Satz oder ein Häkchen an der richtigen Stelle kann Barrieren im Digitalen bereits abbauen.

Im Social Intranet steht die Seite „mit Microsoft 365 und Apple zur digitalen Barrierefreiheit“ Mit Microsoft 365 und Apple Geräten zur Digital... | digital work @ truck (DE) (tbintra.net) zur Verfügung. Diese Tipps kann jeder durchlesen und sofort anwenden.

Wussten Sie, dass Microsoft anbietet, barrierefreie Präsentationen in PowerPoint zu erstellen? Es ist ganz leicht, die erstellten Präsentationen zu überprüfen und die gemachten Vorschläge anzuwenden (siehe Abbildung unten):

Wir alle können also ganz einfach den ersten Schritt tun und einen Beitrag für ein zugänglicheres digitales Zusammenleben leisten.



Regelungen zur Mehrarbeitszeit und Schichtzuschlägen

016
|
032

Immer wieder erreichen uns Fragen zur Mehrarbeitszeit und zu den Schichtzuschlägen sowie deren Regelungen. In diesem Artikel informieren wir Sie darüber.

Der **Mehrarbeitszuschlag (MAZ)** stellt sicher, dass Arbeitnehmer für vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeitsstunden angemessen entlohnt werden. Die Regelungen hierzu sind zusammengefasst:

- // Für die **ersten 10 Mehrarbeitsstunden** in der Woche wird ein Zuschlag von **25 %** gezahlt.
- // Für **weitere Mehrarbeitsstunden** in derselben Woche steigt der Zuschlag auf **50 %**.
- // Die **dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde**, die vor oder nach der regulären Arbeitszeit geleistet wird, wird ebenfalls mit **50 %** vergütet.
- // Für **Mehrarbeit an Samstagen nach 12:00 Uhr** wird ein Zuschlag von **50 %** gewährt.

Wichtig: Für die Berechnung der MAZ-Stunden müssen im Zeiterfassungssystem „Echtzeiten“ hinterlegt sein,

da „Blockzeiten“ nicht berücksichtigt werden.

Diese Regelungen gelten jedoch **nicht** für Beschäftigte, die unter § 12 des „Manteltarifvertrag für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg“ fallen. Dies sind:

- // **Fahrdienste**
- // **Werkschutz**
- // **Sanitätsdienste**
- // **Feuerwehr**
- // **(Werks-)Pforte**

Die Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen muss schriftlich vereinbart werden und richtet sich nach dem durchschnittlichen Umfang der Arbeitsbereitschaft in den letzten zwei Monaten.

Des Weiteren ist zu beachten, dass der Personalausschuss des Betriebsrats die Mehrarbeitszeiten frei gibt. Dadurch wird sichergestellt, dass die im oben genannten Manteltarif zulässigen Mehrarbeitsstunden nicht überschritten werden. Dies sind in der Regel unterwöchig 20 Stunden/Monat. Zusätzliche Mehrarbeit über 20 Stunden (z. B. Samstags oder Sonntags) sind in be-

gründeten Fällen möglich, aber mit dem für den beantragenden Bereich zuständigen Betriebsrat des Personalausschusses abzustimmen.

Weitere Regelungen aus dem Manteltarifvertrag zu bspw. „Spätarbeit“ wie folgt:

- // **Spätarbeit:** Arbeit nach 12:00 Uhr bis nach 19:00 Uhr mit einem Zuschlag von 20% aufgrund der zusätzlichen Belastung durch ungewöhnliche Arbeitszeiten
- // **Nachtarbeit:** Arbeit von 19:00 Uhr bis 6:00 Uhr mit einem Zuschlag von 30% aufgrund der besonderen Herausforderungen der Nachtarbeit.
- // **Nachtarbeit (Pforte/Werkschutz):** Arbeit von 19:00 Uhr bis 6:00 Uhr mit einem angepassten Zuschlag von 20% für bestimmte Berufsgruppen.

Bei Fragen zu Beantragung der MAZ kommen sie gerne auf den Personalausschuss zu und bei Fragen zur Vergütung rund um die MAZ auf den Vergütungsausschuss.



Glückliche Gewinnerin!

Anlässlich des Frauentages im März 2024 hatten wir einen Gutschein von Zimt & Zucker verlost. Hier die Übergabe des Gutscheins an die glückliche Gewinnerin (Bildmitte)
Fr. Katharina Mariel, TT/LXE



017
|
032

Auch Leiharbeiter dürfen zur Betriebsversammlung!

An einer Betriebsversammlung dürfen natürlich nicht nur Leiharbeiter teilnehmen, sondern alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Dazu zählen auch befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte sowie Auszubildende und DH-Studierende. Ein Teilnahmerecht besteht auch für Arbeitnehmer in Elternzeit.

Wichtig: Vorgesetzte dürfen Beschäftigten die Teilnahme an einer Betriebsversammlung nicht untersagen. Da eine Betriebsversammlung während der Arbeitszeit stattfindet, ist der Besuch der Betriebsversammlung auch Arbeitszeit für alle die teilnehmen. Gleiches gilt für die Wegezeiten von und zur Betriebsversammlung, auch diese sind wie Arbeitszeit zu behandeln (§44 BetrVG).





Quelle: freepik.com



Text: **Torsten Schätzle, Ercan Demirci**, IG Metall Betriebsräte

Elektromobilität an den Standorten Daimler Truck Zentrale

Die Elektromobilität ist auf dem Vormarsch und wir bei Daimler Truck unterstützen diese Entwicklung. Im Raum Stuttgart sind mehrere Lademöglichkeiten für Elektro- und Hybridfahrzeuge eingerichtet. Aber wo sind diese überhaupt und was kostet es? Diese Fragen kommen bei uns im Betriebsrat immer wieder an und wir möchten diese gerne beantworten.

Standort Leinfelden-Echterdingen

- // DTC TG Ebene U1: 76 Ladepunkte
- // DTC TG Ebene U2: 112 Ladepunkte
- // DTC TG Ebene U3: 78 Ladepunkte
- // MBTC TG Ebene U1: 12 Ladepunkte
- // DTC Parkhaus: 110 Ladepunkte

Standort Werk Untertürkheim

- // Geb. 119 TG Ebene U1: 3 Ladestationen
- // Geb. 120 Mercedesstrasse: 2 Ladestationen
- // Geb. 120 TG Ebene U1: 5 Ladestationen
- // Geb. 128: 7 Ladestationen
- // Parkhaus P5 Ebene 1: 80 Ladepunkte

Standort Gebäude Nanz

- // Tiefgarage: 2 Ladepunkte

Standort Werkteil Esslingen - Brühl

- // Geb. 27: 1 Ladestation
- // Parkplatz Drehtor: 1 Ladestation

Was sind die Unterschiede bei den angebotenen Lademöglichkeiten?

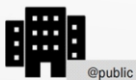
- // Ladesäulen (2x 22kW)
- // Ladestationen (2x 22kW)
- // Ladepunkte (1x 22kW)
- // Schnellladesäulen sind derzeit nicht verfügbar.

Für Kolleginnen und Kollegen kostet das Laden an DTAG-Standorten derzeit 30 Cent/kWh. Eine Ausnahme bildet das Werk Untertürkheim, hier gelten die Tarife der MBAG (derzeit 45 Cent/kWh im Gästetarif). Die Kosten für das Laden der Fahrzeuge werden über die ChargePoint Ladekarte oder die ChargePoint APP erfasst und über PayPal abgerechnet. Als Beschäftigte der Daimler Truck AG kann man zu vergünstigten Konditionen an den DTAG Standorten laden. Dazu muss man sich durch den DTAG-Partner ChargePoint registrieren und anschließend unsere Verbindung: **ChargeDTAG22** aktivieren.

018 | 032

Weitere Informationen erhalten sie auch im Social Intranet

Mit ChargePoint kannst du @public und @DTAG laden



DAIMLER TRUCK

@DTAG

1 Registrierung über ChargePoint-Webseite oder App <https://de.chargepoint.com/signup/profile>

Registrieren

Vorname Familienname

E-Mail

Benutzername

Geht auch in Community-Konto

Passwort

Produktwahl Deutschland

Ich stimme der Geschäftsrichtlinie und den Nutzungsbedingungen zu

2 Zahlungsmethode auswählen: Kreditkarte oder PayPal

Ladeoption auswählen: App oder ChargePoint Ladekarte

Angaben über das eigene Auto

Benachrichtigung bei Ladeende auswählen: SMS oder E-Mail

3 1.) Verbindungen auswählen (App unter mein Konto oder Webseite im Dashboard)

2.) Verbindungscode „ChargeDTAG22“ suchen, AGB akzeptieren, Abfrage absenden

-chargepoint+ Karte Verbindungen Verbindung anfordern

Verbindungen

Suchen Sie nach Zugang zu Bodenparkhäusern, Ladestationen

Erweitern: Mehr Verbindungen

Verbindungen

Verbindungscode verwenden

Suchen Sie nach einem von Ihnen definierten benutzerdefinierten Verbindungscode eine Verbindung an

Verbindungscode

Suchen Sie nach einem von Ihnen definierten benutzerdefinierten Verbindungscode eine Verbindung an



Alles rund um die ChargePoint App





Die Betriebsgastronomie in Leinfelden geht in den Eigenbetrieb

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



019
|
032

Ein wenig stolz sind wir auf diesen Erfolg schon! Anfang September wurde der Betrieb der Gastronomie in Leinfelden-Echterdingen in den Eigenbetrieb der Daimler Truck Gastronomie GmbH überführt. Der Catering Vertrag mit dem bisherigen Betreiber, der Klüh Gruppe wurde nicht verlängert. Seit weit über einem Jahr haben wir uns als IG Metall Betriebsräte für ein Insourcing der Gastronomie im Betrieb stark gemacht und eine Vielzahl von Gesprächen geführt. Es war nicht nachvollziehbar, weshalb die Betriebsrestaurants alle deutschen Truck Standorte im Eigenbetrieb waren, nur der Standort Stuttgart hier eine Ausnahme bildete. Der Gastronomiebetrieb ist in Leinfelden nie richtig zum Laufen gekommen, der Betrieb war von zahlreichen Mängeln hinsichtlich Essensqualität und prozessualen Abläufen gekennzeichnet. Gerade auch das Preisniveau der Speisen lag immer deutlich über denen an anderen Daimler Truck Standorten. Zahlreiche Beschwerden aus der Belegschaft haben dies auch immer wieder untermauert.

Unser örtlicher Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG) hat hierzu unzählige Gespräche, sowohl mit Kolleginnen und Kollegen als auch der Geschäftsleitung, geführt. Augenscheinlich war, dass viele Kolleginnen und Kollegen sich in den letzten Monaten von der Kantine abgewendet und lieber auf externe Angebote wie Imbiss Stände und Food Trucks zurückgegriffen haben. Immer wieder haben wir darüber auch in den Betriebsversammlungen informiert und die Geschäftsleitung zu Verbesserung der bestehenden Situation aufgefordert.

Auch die Frage, ob die Fremdvergabe am Ende überhaupt wirtschaftlich ist, wurde vehement von uns IG Metall Betriebsräten ins Feld geführt. Nach vielen und langen Gesprächen konnte im Frühjahr dieses Jahres endlich die erste Hürde genommen werden. Der Betrieb der Gastronomie wurde vor dem Hintergrund einer anstehenden Vertragsverlängerung der Firma Klüh erneut ausgeschrieben. Auch die Daimler Truck Gastronomie GmbH

hatte sich an der Ausschreibung beteiligt und einen guten Vorschlag zur „Runderneuerung der Gastronomie“ eingereicht. Das Ganze zu einem wirtschaftlich attraktiven Preis und dem sicher wertvollen Erfahrungsvorsprung in der Daimler Truck Welt.

Am Ende konnte sich die Daimler Truck Gastronomie GmbH mit ihrem Angebot im Ausschreibungsverfahren durchsetzen und den Zuschlag erhalten und das für alle Gewerke: Gastronomiebetrieb, Kaffeebar, Eventbereich und Kaffeeautomaten. So konnte auch der Blumenstrauß an externen Lieferanten reduziert werden. Das hat uns IG Metall Betriebsräte sehr gefreut, wir sind fest davon überzeugt den richtigen Impuls zum Wechsel gegeben zu haben. Die anfänglichen Widerstände waren sehr hoch, aber mit viel Überzeugungsarbeit konnte jetzt schlussendlich ein gutes Ergebnis für alle Seiten verbucht werden.

Das neue Konzept der Daimler Truck Gastronomie GmbH umfasst auch bauliche Veränderungen. Daher wird es in der Anfangsphase kurzzeitig auch zu Einschränkungen im Speiseangebot kommen können. Dies sollten wir aber alle gerne in Kauf nehmen, in dem Wissen anschließend wird es richtig gut! An dieser Stelle wollen wir noch nicht zu viel verraten, aber das zukünftige Angebot soll deutlich über das Bisherige gehen. Dies betrifft gerade auch das Waren- und Speiseangebot jenseits der klassischen Mittagspausenzzeit.

Ein Aspekt wollen wir gezielt ansprechen! Die Beschäftigungssituation der heutigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma

Klüh. Diese haben alle ein attraktives Beschäftigungsangebot der Daimler Truck Gastronomie GmbH am Standort in Leinfelden erhalten, so dass auch die Beschäftigten der Firma Klüh sich durchaus als Gewinner zählen dürfen. In Summe wird das Personal aber deutlich aufgestockt, um einen verbesserten Service und reibungslose Abläufe zu ermöglichen.

Für den Start bekommen die Kollegen Unterstützung in Form eines „Anlaufteams“ mit KollegInnen aus den Werken. Die große Herausforderung ist, im laufenden Betrieb „Daimler Gastro zu lernen“ – wie bspw. das Bezahlssystem oder Speisepläne. Das Insourcing der Betriebsgastronomie ist ein schönes Beispiel von betrieblicher

Mitbestimmung durch den Betriebsrat und dessen Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb.

Bitte schenken Sie der neuen Gastronomie ihr ganzes Vertrauen in den anstehenden Neustart!



Carmen Klitzsch-Müller



TRUX - die InfoPlattform Ihres IG Metall Betriebsrates



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



Impressum



Herausgeber

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79,
60329 Frankfurt. Vertreten durch den
Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane
Benner. Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV

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

TRUX Redaktion

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

Konzept und Realisierung

**ROI-
BRAND-
_THINK-
COM-
_**
MOMENTUM
CREATION
MAKERY



Solidarität in Aktion: Verkauf der Mercedes-Benz Niederlassungen

Mercedes-Benz plant den Verkauf aller Autohäuser, was 8000 Beschäftigte betrifft. 25.000 Mitarbeiter demonstrierten bundesweit für sichere Arbeitsplätze und gute Bedingungen. Die größten Kundengebungen fanden in Sindelfingen und Stuttgart-Untertürkheim statt. Der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall fordern faire Auswahlkriterien für Käufer und den Erhalt von Tarifverträgen. Auch Kollegen von Daimler Truck unterstützten die Aktion. (+Bilderreihe)



022
|
032





Wie wir die neue Arbeitswelt gemeinsam gestalten

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



Die Corona-Pandemie hat vieles verändert, auch unsere Art zu arbeiten. Wir sind flexibler, mobiler und digitaler geworden. Doch was bedeutet das für unseren Arbeitsplatz? Wie können wir die Vorteile von Sharing-Flächen nutzen und gleichzeitig ein gutes Miteinander fördern? Hier sind einige Spielregeln, die uns dabei helfen sollen.

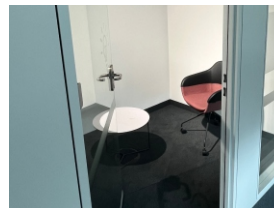


Erstens: Kommunikation ist wichtig, aber auch Rücksichtnahme. Wenn wir telefonieren oder videokonferieren, sollten wir darauf achten, unsere Kolleginnen und Kollegen nicht zu stören. Deshalb empfiehlt es sich, für kurze Gespräche Kopfhörer zu verwenden und die Lautstärke anzupassen. Für längere Gespräche sollten wir auf Think Tanks, Besprechungsräume oder Telefonzellen ausweichen, die dafür extra eingerichtet sind.

Zweitens: Flexibilität ist gefragt, aber auch Fairness. Wenn wir unseren Arbeitsplatz verlassen, sollten wir ihn für andere freimachen, vor allem wenn wir länger als eine Stunde weg sind. Das heißt, wir räumen unsere Sachen weg und hinterlassen den Tisch sauber. Wir können uns an den Home-Zonen orientieren, die uns zeigen, wo wir uns befinden. Aber im Prinzip gilt: Im Desksharing kann alles von allen genutzt werden.

Drittens: Zusammenarbeit ist möglich, aber auch Verantwortung. Wenn wir Küchen Besprechungsräume oder Think Tanks nutzen, sollten wir sie so verlassen, wie wir sie auch vorfinden möchten. Das heißt, wir räumen auf, lüften und stellen die Möbel wieder so hin, wie sie waren. Dabei dürfen wir keine Möbel verschieben, die fest installiert sind, um das Arbeitsschutzgesetz einzuhalten. Wenn wir Störungen an Gebäude oder Einrichtung bemerken, sollten wir sie bei der Servicehotline melden.

Als IG Metall Betriebsräte der Daimler Truck AG Zentrale unterstützen wir diese Spielregeln, die uns helfen sollen, die neue Arbeitswelt gemeinsam zu gestalten. Neue Arbeitswelten, in Kombination mit mobilen Arbeiten, können bei guter Ausgestaltung sich positiv auf Kommunikation, Kreativität und Produktivität auswirken. Wir als IG Metall Betriebsräte sind auch zukünftig im stetigen Austausch mit euch als Kolleginnen und Kollegen, dem Unternehmen und unserem Facility Management.



023
|
032

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

Die neue Sterbegeldversicherung - Umsteigerangebot!

Die neue Sterbegeldversicherung nimmt so langsam Fahrt auf. Langfristig wird die Sterbegeldversicherung die bisherige Sterbekasse voraussichtlich ablösen. Über die Hintergründe warum dies so ist, haben wir umfangreich informiert und auch in mehreren online Veranstaltungen berichtet. Natürlich, die gute alte Sterbekasse hat eine lange Tradition als betriebliche Sozialeinrichtung und wird auch noch nach Jahrzehnten von vielen Menschen im Betrieb geschätzt. Wir haben uns nochmals intensiv mit dem Anbieter der Sterbegeldversicherung, der DELA Versicherung, an den Tisch gesetzt, um die Hürde für einen Wechsel von der bisherigen Sterbekasse zu erleichtern. Die Sterbekasse ist noch im Eigenbetrieb bei der Mercedes-Benz AG in Untertürkheim angesiedelt, diese soll mittelfristig durch die neue Sterbegeldversicherung für die Daimler Truck Standorte Zentrale, MBVD und DTFS ersetzt werden. Die DELA Versicherung bietet daher seit Ende Juni ein attraktives Umsteigerangebot zu Vorzugskonditionen an. Wie bei der bisherigen Sterbekasse ist der Auszahlungsbetrag im Todesfall auf 1.800€ festgelegt. Im Fall eines Unfalltodes wird der Auszahlungsbetrag jedoch verdoppelt. Auch viele andere Zusatzleistungen der Sterbegeldver-

sicherung ist bereits im attraktiven Umsteigerangebot enthalten, einzig die kostenlose Rückführung aus dem Ausland entfällt. Diese Aktion ist allerdings einmalig und endet am 31.10.2024. Die sonst übliche Basisversion ab 3.000 Euro Versicherungssumme (siehe Kasten) im Todesfall kann natürlich weiterhin jederzeit abgeschlossen werden.

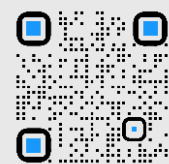
Damit können wir allen Beschäftigten in der Daimler Truck Welt einen sicheren Vorsorgebaustein anbieten. Die neue Sterbegeldversicherung ist, im Gegensatz zur Sterbekasse, eine echte Versicherungslösung. Die heutige Sterbekasse wird mittelfristig eingestellt werden. Ein Zwang zum Wechsel von der Sterbekasse in die neue Sterbegeldversicherung gibt es zwar nicht, aber es lohnt sich durchaus einen Vergleich vorzunehmen.

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



Ihre Vorteile der Sterbegeldversicherung:

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





Still- und Ruheräume im Betrieb

Text: **Simone Holland und Thomas Brunner**, IG Metall-Betriebsräte

Manchmal ist es auch im Betrieb notwendig, sich einfach für eine gewisse Zeit tagsüber zurückziehen zu können. Dafür kann es ganz verschiedene Gründe geben. Mal ist es eine plötzlich auftretende Unpässlichkeit, mal der heftige Migräneanfall oder andere gesundheitliche Gründe die einen zwingen, sich für ein paar Minuten eine Auszeit zu nehmen und sich auszuruhen. Für eine Beschäftigtengruppe ist ein sogenannter Still- und Ruheraum sogar gesetzlich in der Arbeitsstättenverordnung vorgeschrieben, nämlich für schwangere Frauen und stillende Mütter. Dieser Raum darf auch nicht irgendwo im Betrieb sein, sondern in maximal 5 Minuten Entfernung Fußweg zum werksärztlichen Dienst.

Vorweg, dieser gesetzlichen Anforderung werden wir im Betrieb durchaus gerecht. Stand heute haben wir Still- und Ruheräume in Untertürkheim, im Gebäude Vertex, in Brühl sowie beim werksärztlichen Dienst im DTC Leinfelden bzw. Gebäude Nanz. Dennoch sehen wir als IG Metall Betriebsräte noch Verbesserungspotentiale in der betrieblichen Umsetzung. Warum ist das so? Zum einen werden die Still- und Ruheräume immer häufiger als Pausenräume zweckentfremdet. Daher unser Appell an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb: die Still- und Ruheräume dienen ausschließlich als Rückzugsort für Schwangere und Stillende Frauen, sowie für alle Kolleginnen und Kollegen im Fall von Unwohlsein etc.. Gerade bei stillenden Müttern muss einerseits die Privatsphäre gewahrt bleiben, andererseits muss der Zugang bei Bedarf in einem hohen Maß sichergestellt sein. Daher kann und darf ein Still- und Ruheraum nicht als Pausenraum zweckentfremdet werden. Das ist auch eine Frage von Kollegialität oder einfach auch des guten Anstands halber.

Wir haben daher eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die gemeinsam mit dem Facility Management und dem werksärztlichen Dienst an Verbesserungen arbeiten wird. Was sind nun unsere Punkte an denen wir gemeinsam arbeiten wollen? Zum einen benötigen alle Räume eine klare Beschilderung das es sich um einen Still- und Ruheraum handelt, der nicht für andere Zwecke wie Pausen oder Besprechungen verwendet werden darf. Auch was die Ausstattung betrifft, halten wir eine



Mindestausstattung für geboten. Dazu zählt eine Liege, eine für stillende Frauen geeignete Sitzgelegenheit sowie eine Ablagefläche. Die Möglichkeit einen Kühlschrank zu nutzen, besteht in den Räumen des werksärztlichen Dienstes.

Weiterhin benötigt es eine langfristige, geeignete Lösung für das Gebäude Nanz. Dies ist notwendig da die Räume des werksärztlichen Dienstes nicht die ganze Woche über besetzt sind. Hier bedarf es eines Raumes, der die ganze Arbeitswoche zugänglich ist.

Wir hoffen bis 2025 eine adäquate Lösung mit dem Arbeitgeber erarbeiten und anbieten zu können. Dies stellt auch einen wichtigen Beitrag dar, werdende Mütter und stillende Kolleginnen aktiv ins Arbeitsleben vor Ort einbinden zu können. Darüber hinaus ist dies natürlich auch ein Beitrag zum Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten im Betrieb.

Wo finde ich diese Ruhe-/ Stillräume in der Region Stuttgart?

// DTC beim werksärztlichen Dienst

// Vertex im 1. Stock Raum 1D-202

// Untertürkheim Geb. 119 im 3. Stock Raum 3.B023

// Gebäude Brühl Geb.3/49 : Ruhe / Still Raum 3.02 im 1.OG

// Gebäude Nanz: 5. Stock linker Flügel hinterer Raum (Richtung Bahnstrecke), links

Der Betriebsrat, Werksärztlicher Dienst, Facility-Management und die Geschäftsleitung werden sich in den nächsten Wochen um die Beschriftung und die einheitliche Ausstattung der Ruhe und Stillräume kümmern.

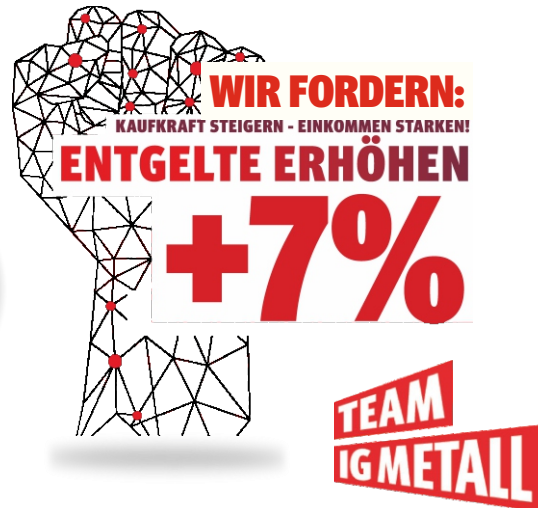
Haben Sie noch Anregungen? Kommen Sie doch einfach auf uns zu! Unsere Ansprechpartner/innen sind unsere beiden IG Metall Betriebsräte.

IG Metall fordert 7 Prozent für die Metall- und Elektroindustrie

Text: **Lale Dornblut-Wolters**, Politische Sekretärin, IG Metall

Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg hat am 21. Juni mit großer Mehrheit ihre Forderung für die bevorstehende Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie beschlossen:

- // Tabellenwirksame Entgelterhöhung von 7 Prozent, bei einer Laufzeit von 12 Monaten.
- // 170 Euro mehr für die Auszubildenden und dual Studierenden fordert die Große Tarifkommission.



026
|
032

Damit sollen die Ausbildungsvergütungen überproportional angehoben werden. Darüber hinaus will die IG Metall Baden-Württemberg Verbesserungen bei der tariflichen Freistellungszeit erreichen, sowie eine soziale Komponente durchsetzen. Die Große Tarifkommission folgt damit der Empfehlung des Vorstandes der IG Metall und auch den Bedürfnissen der Beschäftigten.

Nullrunde ist keine Option

Die Forderung von Südwestmetall nach einer Nullrunde lässt eine herausfordernde Tarifrunde erwarten. Die pessimistische Sichtweise entspricht aber leider nicht der Realität, denn die Stimmung sei schlechter als die tatsächliche Lage. Das zeige die Befragung der IG Metall, in der nur 20 Prozent sagten, die wirtschaftliche Situation ihres Betriebes sei aktuell schlecht oder sehr schlecht.

Auch zeigten Einschätzungen von Wirtschaftsinstituten, wie dem Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung und dem DIW, eine positive wirtschaftliche Entwicklung. Demnach hellten sich die

Aussichten für die Konjunktur in Deutschland weiter langsam auf und ab der Jahresmitte sei eine etwas beschleunigte Erholung absehbar. Eine spürbare Erhöhung der Entgelte verschafft hier Rückenwind.

Jugend stärken und Ausbildung attraktiv halten

Immer mehr Unternehmen klagen über fehlende Fachkräfte. Zukünftige Auszubildende und dual Studierende ließen sich mit handfesten Argumenten überzeugen: Einer guten Berufsausbildung und einer fairen Vergütung! Die Metall- und Elektroindustrie war und ist Schrittmacher der deutschen Wirtschaft. Dies sollte zukünftig auch bei der Ausbildungsvergütung erkennbar sein. Die Vergütungen müssen deshalb überproportional steigen, weswegen für die Auszubildenden und dual Studierenden einen monatlichen Festbetrag von 170 Euro gefordert wird.

Mehr individuelle Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld

Das Thema Arbeitszeit möchte die IG Metall auch in dieser Tarifrunde weiterbearbeiten und entspricht damit dem Wunsch vieler Beschäftigten. So sollen die Zugangsvoraussetzungen für die tarifliche Freistellungszeit erweitert werden.

Wie geht es weiter?

Die erste Verhandlung in Baden-Württemberg wird vor dem 16. September stattfinden. Die Entgelttarifverträge sind bis zum 30. September 2024 gültig, die Friedenspflicht endet am 28. Oktober 2024 um 24 Uhr, ab 29. Oktober, 00.00 Uhr sind dann Warnstreiks möglich.

Du möchtest wissen, wie eine Tarifforderung zustande kommt?

Scanne diesen QR-Code und erfahre mehr. Link für QR-Code: Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie hat begonnen. - YouTube





T-ZUG 2025

Text: **Dietmar Stecker**, IG Metall Betriebsrat

Beantragung T-ZUG Tage für 2025 erst im Oktober



Tariflich Beschäftigte und Auszubildende der Daimler Truck AG erhalten seit 2019 die tariflichen Einmalzahlungen T-ZUG: ein tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG A) in Höhe von 27,5% eines Monatsentgeltes sowie einen tariflichen Zusatzbetrag (T-ZUG B) in Höhe von 18,5 % des Eckentgelts des jeweiligen Tarifgebiets. Auszubildende erhalten ebenfalls tarifgebiets-spezifisch einen Pauschalbetrag, der zudem mit jedem Ausbildungs-jahr ansteigt. Beide Zahlungen kommen mit der Entgeltabrechnung Juli zur Auszahlung.

Zusätzliche freie Tage als Alternative zur T-ZUG Zahlung

Mit der Einführung des T-ZUGs wurde für besonders belastete Mitarbeitergruppen die Wahlmöglichkeit geschaffen, 8 freie Tage anstelle der Zahlung zu beantragen.

Dies gilt für Schichtbetrieb

Beschäftigte im Schichtbetrieb die bei Antragsstellung mindestens in Dreischicht oder Dauernachtschicht arbeiten mit mindestens 35 Wochenstunden zum 01.01.2024:

- // Betriebszugehörigkeit von mind. 5 Jahren
- // Davon mind. 3 Jahre in Schichtarbeit
- // Voraussichtlich im Jahr 2024 in Schicht

Beschäftigte im Schichtbetrieb die bei Antragsstellung in Wechselschicht arbeiten mit mindestens 35 Wochenstunden zum 01.01.2024:

- // Betriebszugehörigkeit von mind. 7 Jahren
- // Davon mind. 5 Jahre in Schicht
- // Voraussichtlich im Jahr 2024 in Schicht

Erziehende

- // Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen
- // Vorlage der Geburtsurkunde des Kindes (maßgeblich für das Alter ist, dass zum Stichtag 01.01.2024 das Kind noch keine 8 Jahre ist)
- // Ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren zum Stichtag 31.10.

- // Der Anspruch kann auch in 2 aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden
- // Die Wandlung muss jährlich neu beantragt werden
Pro Kind und Elternteil kann die Freistellung maximal zwei Mal (für dasselbe Kind) in Anspruch genommen werden.

Pflegende

- // Beschäftigte, die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens Pflegegrad 1 bestätigt hat
- // Vorlage der Pflegebedürftigkeit über Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Diensts der Krankenkassen (MDK)
- // Ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren zum Stichtag 31.10.
- // Der Anspruch kann auch in 2 aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden
- // Die Wandlung muss jährlich neu beantragt werden
- // Pro Jahr kann nur für eine Zielgruppe die Wandlung des tariflichen Zusatzgeldes beantragt werden (eine Kombination z.B. von Pflege und Kinderbetreuung oder von Schichtarbeit und Kinderbetreuung ist nicht möglich) Pro Pflegefall, d.h. für einen zu betreuenden Angehörigen, kann die Freistellung maximal zwei Mal in Anspruch genommen werden.

Auch für 2025 können anspruchsberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter T-ZUG Tage beantragen. Dies ist aufgrund der Umstellung unserer IT Systeme erst seit Oktober 2024 möglich.

Im Jahr 2024 gab es die Besonderheit, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit hatten, statt des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG A) eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen. Dies wurde vom Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsleitung in einer gesonderten Vereinbarung, die bis zum 31.12.2024 gültig ist, geregelt. Für das Jahr 2025 gibt es diese Möglichkeit nicht.

Thomas Brunner, IG Metall Betrieb

Wir Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb

Vertrauensleutearbeit hat in der IG Metall eine lange Tradition. Sie war und ist die Keimzelle für gewerkschaftliches Handeln im Betrieb. Die betriebliche Interessensvertretung durch Betriebsräte und Vertrauensleute ist für die Menschen im Betrieb, sowie für die Gewerkschaften, ein Grundrecht und die konkrete Umsetzung von Mitbestimmung. Unsere Kernaufgabe besteht darin zwischen Kolleginnen und Kollegen, Mitgliedern und der IG Metall als Gewerkschaftsorganisation ein wichtiges Bindeglied zu sein. Dreh und Angelpunkt dabei ist die Mitgliedernähe, die eine zentrale Rolle in der Arbeit der Vertrauensleute einnimmt.

Vertrauensleutewahlen 2024 erfolgreich abgeschlossen

ZEITABLAUF DER WAHLEN

Leitungsteam des Vertrauenskörpers



Alle vier Jahre werden die Vertrauensleute neu in ihr Amt gewählt, so auch wieder dieses Jahr im Mai. Nach der Kandidatennominierung im Frühjahr, konnten in unserer Mitgliederversammlung am 17. Mai 2024 die Kandidat:innen in den neuen Vertrauenskörper gewählt werden. Stimmberechtigt waren dabei alle IG Metall Mitglieder im Betrieb. Wir freuen uns, in vielen Bereichen jetzt mit unseren Vertrauensleuten vertreten zu sein.

Das Leitungsteam, oder kurz die VKL, wurde dann in unserer Vertrauensleutevolversammlung am 18. Juni 2024 ebenfalls neu gewählt. Zur Wahl stand die VK-Leitung sowie dessen Stellvertretung, ergänzend hierzu das Leitungsteam mit weiteren vier Personen.

Die neue VKL setzt sich nun wie folgt zusammen:
VK-Leiter: **Schurr, Michael**

Stellvertreter VK-Leiter: **Steinhauser, Dominic**

Leitungsteam:

Demirci, Ercan
Schenzle, Markus
Schloz, Matthias
Schweinfurth, Virginia

Unser Selbstverständnis:

ES GEHT UM DEMOKRATIE

Vertrauensleute organisieren die Beteiligung und Mitsprache ihrer Kolleginnen und Kollegen im Betrieb.

ES GEHT UM SOLIDARITÄT

Vertrauensleute engagieren sich für ein respektvolles Miteinander und den Zusammenhalt in der Belegschaft.

ES GEHT UM GERECHTIGKEIT

Vertrauensleute kämpfen gemeinsam mit allen Mitgliedern und den Beschäftigten für faire Entgelte und gute Arbeit

WIR ORGANISIEREN GERECHTIGKEIT

Die Herausforderungen in unserem Betrieb sind vielfältig, deshalb sind es auch die Fragen und Sorgen, die uns umtreiben. Eines ist jedoch überall gleich: Einzelnen können wir wenig verändern, aber zusammen sind wir eine starke Kraft. Genau dafür braucht es Vertrauensleute: Wir organisieren den Zusammenhalt. Wir sorgen dafür, dass die Interessen der Beschäftigten Gehör finden. Wir kämpfen für sichere Arbeitsplätze und gutes Entgelt. Und wir stehen für gute Arbeits- und Lebensbedingungen.



Das Interview führte IG-Metall Betriebsrat

Dominic Steinhauser

Herzlich willkommen: Oliver Wetzel

Dominic: Hallo Oli, schön dich heute Morgen begrüßen zu dürfen. Ich freu mich dich als Interviewpartner zu haben und bin gespannt, was du uns erzählen wirst.

Vielleicht erst mal zu dir. Hast du uns ein paar Eckdaten zu dir für unsere Leser?

Oli: Lieber Dominic, vielen Dank und natürlich gerne. Ich bin 55 Jahre alt, verheiratet, habe zwei Kinder, ein Mädchen (21) und einen Jungen (19). Bevor ich beim „Daimler“ anfang, arbeitete ich 10 Jahre bei einem Vertragspartner in Esslingen und dieses Jahr feiere ich hier schon mein 25-jähriges Jubiläum.

Mein Einstieg begann 1999 als Ersatzteil-disponent, 2002-2008 war ich in der Abteilung Sonderausstattungsplanung und Auslandsprojekte für verschiedene PKW-Baureihen für die Plausibilitätsprüfung und Preislistenstellung verantwortlich. Von 2008 -2021 arbeitete ich als Key-Account Manager im After Sales und trug die Verantwortung für unsere Direktkunden. In meiner Freizeit treibe ich gerne Sport, bin in 2 Vereinen aktiv, Mitglied bei der SG-Stern, gehe gerne wandern, Skifahren, Motorradfahren, biken, tauchen und natürlich ist das meistens mit „Reisen“ verbunden.

Dominic: Das ist ja interessant wir haben beide im selben Jahr bei Daimler angefangen. Auch ich darf dieses Jahr mein 25-jähriges Jubiläum feiern. Was hat dich dazu inspiriert, sich als Betriebsrat zu engagieren?

Oli: Oh, da gibt es viele Gründe z.B. die aktive Mitbestimmung bei Entscheidungen im Unternehmen nach dem BetrVG oder sich für Kollegen zu engagieren die Probleme haben. Nicht zu vergessen die persönliche Weiterentwicklung und den „besseren“ Einblick in die Firma. Aber der Hauptgrund war, als ich selbst einmal Probleme hatte, war der Betriebsrat für mich da und irgendwann dachte ich, das

kann ich auch, ich habe jetzt schon viel erlebt und Erfahrungen gesammelt, das bringt mir und den Kollegen einen Mehrwert.

Dominic: Wie lange bist du schon Betriebsrat und in welchen Ausschüssen warst du als erstes?

Oli: 2018 habe ich mich zum ersten Mal als BR aufstellen lassen und war dann auch Ersatzbetriebsrat.

Seit 2021 bin ich offiziell als Betriebsrat im Amt. Meine ersten Ausschüsse waren der Betriebsausschuss, der IT-Ausschuss und der IDM-Ausschuss (Ideenmanagement).

Dominic: Und aktuell, das weiß ich, bist du im Ausschuss für Arbeitssicherheit Umwelt und Gesundheit (AUG). Dort hast du dich zuletzt für das Thema Fahrräder und Fahrradspinde für unsere Kollegen gekümmert. Was siehst du bzw. war eine der größten Herausforderung als Betriebsrat?

Oli: Rückblickend würde ich sagen war die größte Herausforderung der SpinOFF, da war eine große Verunsicherung in der Belegschaft und wir wurden mit vielen Fragen bombardiert.

Dominic: Was siehst du als größten Erfolg als Betriebsrat, seitdem wir selbständig sind als Daimler Truck?

Oli: Als erstes fällt mir da die GBV zum mobilen Arbeiten im Ausland ein ich finde das war ein großer Erfolg. Als zweites natürlich das Thema Bildschirme für das mobile Arbeiten, endlich konnte jeder, der das wollte in Abstimmung mit dem Vorgesetzten, einen Bildschirm bestellen das hat zwar ewig gedauert aber am Schluss haben wir das doch hinbekommen.

Dominic: Ja das stimmt. Ich denke auch, dass viele vor allem von der GBV zum mobilen Arbeiten profitieren. Da hat sich unsere Arbeitswelt in den letzten drei Jahren stark verändert. Lieber Oli, vielen Dank für deine Zeit und Einblicke in deine Arbeit als Betriebsrat. Ich wünsche dir weiterhin viel Erfolg und Freude bei deinem Engagement.

029
|
032



FREIZEIT TIPP

Wandertipp Hochmoor Kaltenbronn

Liebe Leserinnen und Leser,

alternativ zu unseren Sudokus wollen wir in dieser Ausgabe mal einen Freizeittipp geben. Wer gerne wandert und sich bewegt, für den ist das Wandergebiet Hochmoor Kaltenbronn ein ideales Ausflugsziel. Das Hochmoor Kaltenbronn liegt südöstlich von Gernsbach (Murgtal) oberhalb des Ortsteils Reichental. Zu Fuß oder auch auf dem Rad kann das Gebiet rund um das Hochmoor erkundet werden. Der Weg durch das Hochmoor sollte allerdings vorzugsweise zu Fuß erfolgen. Keine Sorge, die Füße werden im Hochmoor weder dreckig noch nass, da ein langer Holzsteg durch das Hochmoor an wunderschönen Landschaftsbildern vorbeiführt. Wer gerne lecker Essen gehen möchte, wird am Rand des Hochmoors z.B. in der Grünhütte (www.gruenhuette.de) eine schöne und urige Gelegenheit finden. Die Wanderrouten betragen zwischen ca. 5 und 7 Kilometer. Die Anzahl der zu überwindenden Höhenmeter ist überschaubar. Mehr Infos und mögliche Routenoption unter: <https://www.infozentrum-kaltenbronn.de/>





Ihre Betriebsrätinnen und Betriebsräte an Ihrem Standort

Gebäude 119 in Untertürkheim



Carmen Klitzsch-Müller
BR-Vorsitzende,
Betriebsausschuss

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



Bernd Öhrler
Stellv. BR Vorsitzender,
Betriebsausschuss

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



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

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



Simone Holland
Arbeitsicherheit,
Umwelt und Gesundheit

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



Thomas Brunner
Betriebsausschuss,
Vorsitzender Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit

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



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

031
|
032

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.oehler@
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

032
|
032
**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



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

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



Ercan Dermirci
Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit

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



Dr. Dieter Wehr
Stellv. Vorsitzender
Vergütungsausschuss,
Personalausschuss

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



Isabell Wurster
ProCent Koordinatorin,
Vergütungsausschuss und
Ausschuss für Arbeitspolitik

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



Lale Dornblut-Wolters
Gewerkschaftssekretärin
IG Metall Stuttgart

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

