IG Metall Betriebsrat der Daimler Truck AG Zentrale Stuttgart

TRUX



COST DOWN EUROPE

MAGAZIN AUSGABE 07 // MÄRZ 2025

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



» die Folgen von geopolitischen Spannungen und Kriegen, sowie zahlreicher politischer Entscheidungen, hat mittlerweile auch deutliche Spuren in der deutschen Wirtschaft und auch bei uns im Betrieb hinterlassen. Der Absatz von 2024 lag in Summe ca. 12% unter dem des Vorjahres. Besonders betroffen waren die Segmente Mercedes-Benz Trucks und Trucks Asia. Der Vorstand hatte bereits im Sommer 2024 angekündigt, gegenzusteuern und wirtschaftliche Maßnahmen einleiten zu wollen. Mitte Januar war es dann soweit. Der Vorstand hat nicht nur ein Sparpaket, sondern vor allem auch ein Personalabbauprogramm angekündigt. In Summe soll in Europa bis 2030 eine Milliarde Euro eingespart werden. Das Wie und an welchen Stellen wurde zunächst einmal offen gelassen. Ein solches Ziel erfordert umfassende und tief eingreifende Maßnahmen in unsere Daimler Truck Betriebe und deren organisatorischen Strukturen. Wir als Standort Stuttgart stehen damit voll im Zentrum der Maßnahmen. Unsere Position ist klar: Eine salopp formulierte Strategie „Rendite gegen Köpfe“ lehnen wir strikt ab. Welche Maßnahmen auch immer im Betrieb umgesetzt werden sollen, diese müssen sozialverträglich ausgestaltet werden. Das war auch ein wesentlicher Teil unserer betrieblichen Kultur, als wir vor drei Jahren in die Selbstständigkeit als Daimler Truck AG gegangen sind. Wir, als IG Metall im Betrieb, haben dazu unsere Standpunkte im Rahmen der vorgezogenen Betriebsversammlung Anfang Februar sehr laut und deutlich dem Vorstand auch mitgeteilt.

Hinter uns liegt aber nicht nur eine vorgezogene Betriebsversammlung und der Jahreswechsel, sondern auch sonst sehr bewegte Wochen. Ein positives Signal war sicher ein vergleichsweise zügiger Tarifabschluss im Rahmen der Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband im vergangenen November. Positiv nicht nur wegen der erzielten Tariferhöhung und Rahmenbedingungen für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie. Gerade auch wegen dem konstruktiven Zusammenspiel von IG Metall und Arbeitgeberverband hinsichtlich eines gemeinsamen Einwirkens auf die Bundes- und Europapolitik. Ziel ist eine langfristige Sicherung und Erhalt des Industriestandorts Deutschland, hier konnten positive Signale gesetzt werden. Jetzt gilt es, diese gemeinsame Verpflichtung auch umzusetzen.

Ziel ist eine langfristige Sicherung und Erhalt des Industriestandorts Deutschlands

Während die Tarifverhandlungen auf Hochtouren liefen, ist gleichzeitig der selbsternannten Berliner Fortschrittskoalition die Luft ausgegangen und noch vor Ende der regulären Legislaturperiode gescheitert. Während hierzulande die Ampel Bundesregierung ihre Niederlage einräumen musste, wurde in den USA der Multimillionär Donald Trump erneut an den Wahlurnen zum US Präsident gewählt. Welche Folgen dies für Europa und auch gerade uns in Deutschland haben wird, ist noch völlig offen. Aber bereits vor Amtsantritt hat Donald Trump klar gemacht, gegenüber Europa deutliche Forderungen zu stellen. Angefangen bei möglichen Strafzöllen für europäische Produkte bis hin zur

Forderung, die Rüstungsausgaben der Europäer massiv zu steigern. Dies darf man in Summe durchaus kritisch betrachten, zumal der amerikanische Protektionismus bei uns erheblich Arbeitsplätze in der Industrie bedrohen wird. Eine echte Gegenstrategie der Europäischen Gemeinschaft ist noch nicht erkennbar. Die Gesprächsführung mit der neuen amerikanischen Administration dürfte alles andere als einfach werden, zumal im Vorfeld schon so manches Porzellan zerschlagen wurde.

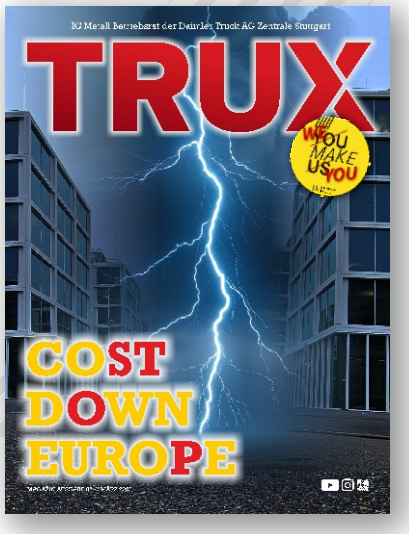
Auch wenn die Zeiten nicht einfach sind, wir werden Sie auch in den kommenden Wochen so gut wie möglich über unsere verschiedenen Kanäle informieren.

Bundesweit schaute die Republik gespannt auf die vorgezogene Bundestagswahl vom 23. Februar. Die Summe der Herausforderungen für die neue Bundesregierung ist geradezu enorm. Die Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation dürfte über Erfolg oder Niederlage entscheiden. Der gerade stattfindende rasante Arbeitsplatzabbau in der deutschen Industrie muss gestoppt werden. Energiekosten und Inflation dringend eingedämmt, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen entflechtet und die Infrastruktur modernisiert werden. Auch die Frage, wie sieht das zukünftige Geschäftskonzept für die Industrienation Deutschland aus, muss auf den Tisch. Bleibt zu hoffen, dass die drängenden Fragen mit Sachverstand anstelle Ideologie angegangen werden. Auch wenn die Zeiten nicht einfach sind, wir werden Sie auch in den kommenden Wochen so gut wie möglich über unsere verschiedenen Kanäle informieren.

Viel Vergnügen mit der aktuellen Ausgabe des TRUX Magazins!

Bis bald, herzlichst,

Carmen Klitzsch-Müller und Bernd Öhrler



Titel: READYY X ROI BRAND

Inhalt

COST DOWN EUROPE 04

Neues aus der betrieblichen Altersvorsorge 08

Aktueller Stand zur Altersteilzeit 09

Die elektronische Patientenakte 10

Information zur neuen Entgeltabrechnung 12

BR Oliver Wetzel im Gespräch mit DTGG-Betriebsleiter Steffen Walz 13

Die Stuttgarter IG Metall stellt sich neu auf 16

Fabian Rieke stellt sich vor - neuer Betriebsbetreuer 17

IG Metall Aktionstag 17

Interview zur Transformation und Mitarbeiterentwicklung 18

Zukunftssicherung bei Daimler Truck 19

KI und der Arbeitsalltag 20

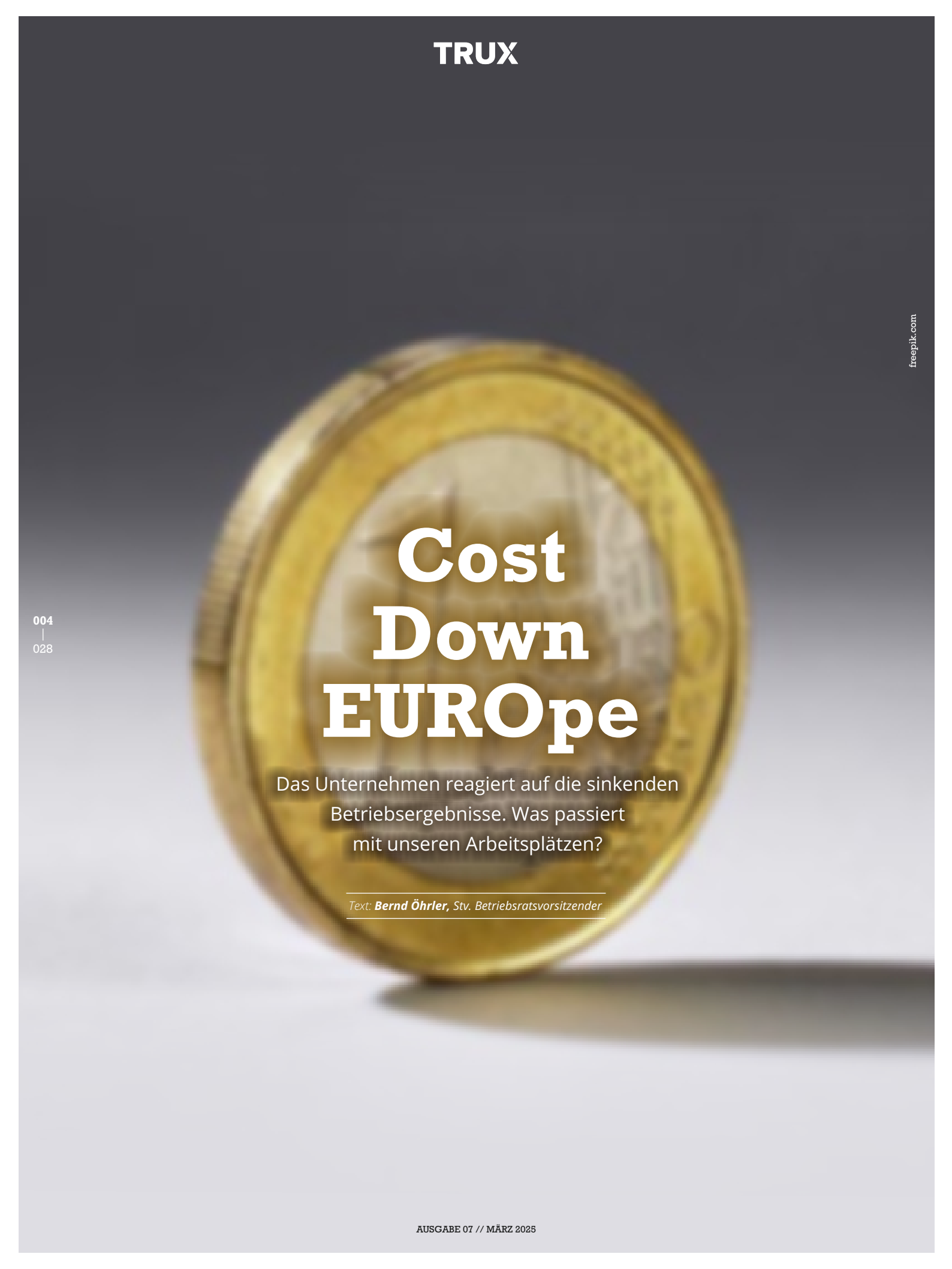
Rückblick internationaler Männertag 2024 22

Migrations-/ Integrationsbeauftragter Ercan Demirci 23

Information zum Thema Umzug 24

ProCent Projekte 25

Rätselbox 26



freepik.com

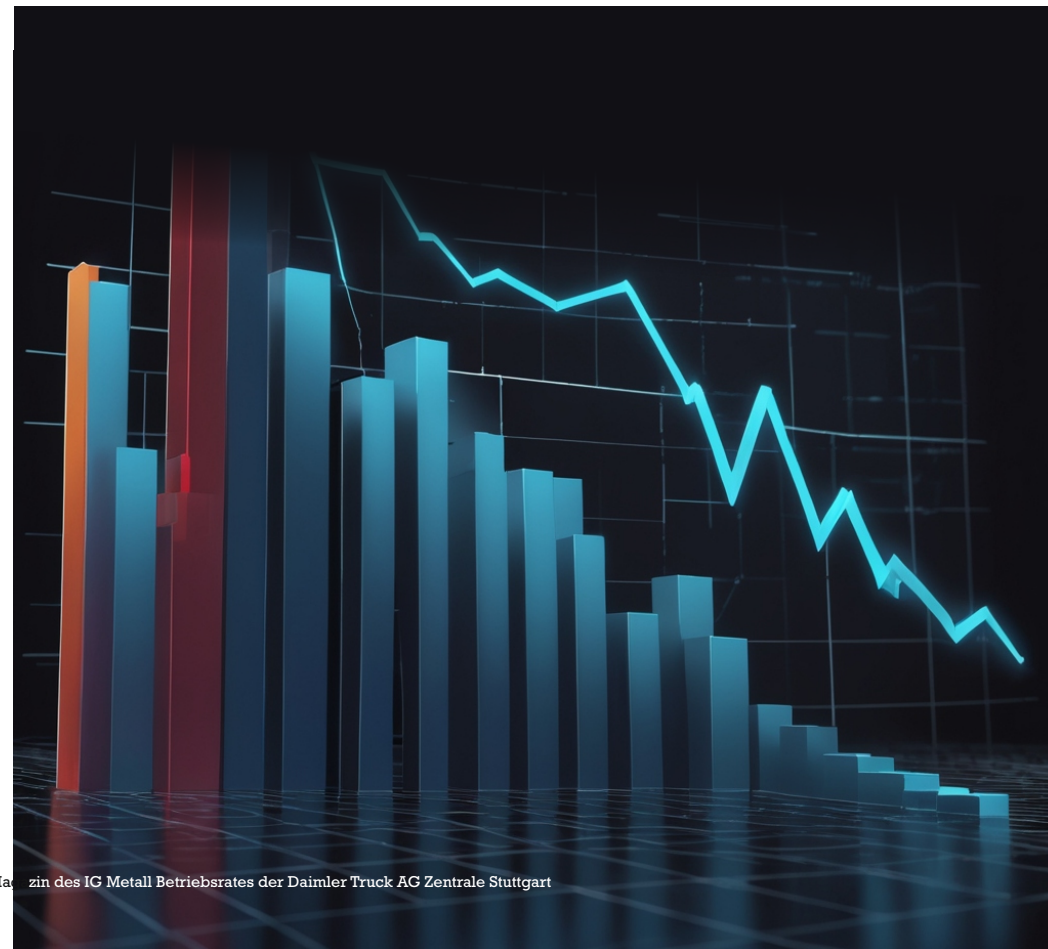
Cost Down EUROpe

Das Unternehmen reagiert auf die sinkenden Betriebsergebnisse. Was passiert mit unseren Arbeitsplätzen?

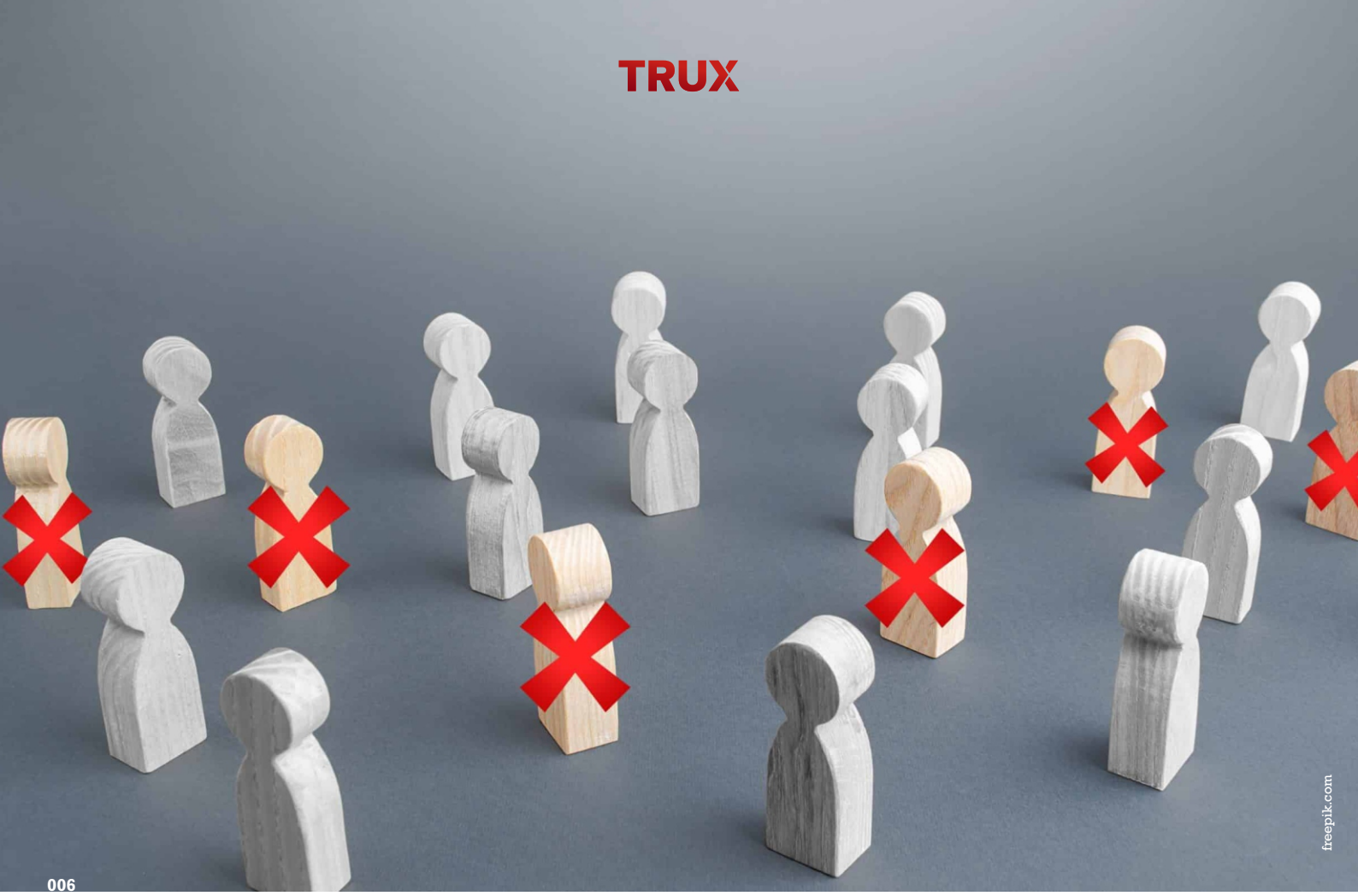
Text: ***Bernd Öhrler,*** *Stv. Betriebsratsvorsitzender*

Die wirtschaftliche Situation in Europa, aber auch gerade in Deutschland, gestaltet sich schwierig. Bereits im letzten TRUX Magazin sind wir auf die vielen verschiedenen Einflussfaktoren, national wie international eingegangen. Der Vorstand, allen voran Fr. Radström, thematisiert die wirtschaftlichen Herausforderungen bereits seit dem Sommer vergangenen Jahres. Mittlerweile zeichnet der Vorstand aber ein Lagebild, welches eher an einen Kernsanierungsfall erinnert als an ein Unternehmen, das seine zweitbesten Absatzzahlen in 2024 geschrieben hat. Nicht nur das, sondern auch eine Rendite verzeichnen konnte, die knapp unter 10% lag. Kurz gesagt, es ist nicht alles schlecht! Wer hätte sich solche Zahlen noch vor wenigen Jahren erträumen können. Der Geschäftsleitung ist das offensichtlich immer noch zu wenig, auch der Aufsichtsratsvorsitzende Joe Kaeser hatte unlängst öffentlich ein Renditeziel von 15% verlangt. Der Kapitalmarkt dürfte es gerne gehört haben, nur dieser hat auch keine Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern. Stellt sich zusätzlich die Frage, ob es die Aufgabe eines Aufsichtsratsvorsitzenden ist, laut und öffentlich eine solche Forderung aufzustellen und damit auch den eigentlich in seiner Geschäftsführung zu überwachenden Vorstand unter Druck zu setzen? Müsste eine solche Forderung, wenn diese schon aus dem Aufsichtsrat kommt, nicht eine abgestimmte Forderung des gesamten Aufsichtsrats sein? Genau letzteres war es aber nicht Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vertreten hier eine andere und deutlich zurückhaltendere Position. Ohne Grund hat der Gesamtbetriebsrat zum Jahreswechsel seine Position in Form eines animierten Films unter dem Titel „Raupe Nimmersatt“ offengelegt. Dennoch werden die Arbeitnehmergremien permanent mit dem Vorwurf konfrontiert, unsere Rendite in der Daimler Truck AG würde, im Wettbewerbsvergleich, nicht stimmen. Rein in Zahlen ausgedrückt stimmt das sogar, der Wettbewerb weist seit Jahren deutlich höhere Renditezahlen in ihren Ergebnisberichten aus. Aber Zahlen sind zunächst einmal Zahlen, die Wahrheit liegt dahinter. Wir Betriebsräte, über alle Gremien hinweg, verlangen schon lange belastbare Wettbewerbsvergleiche. Hier gibt sich aber die Arbeitgeberseite lange nicht mehr so vollmundig. Wenig erstaunlich, denn hier fängt das Fundament des argumentativen Kartenhauses an zu wackeln! Es ist nämlich eine durchaus entscheidende Frage, wie jeweils gleichartige Vorgänge z.B. Abschreibungen von den Vergleichsunternehmen bilanziert werden. Oder welche Strukturen sich ein Unternehmen hinsichtlich Beteiligungen etc. selbst gegeben hat. Bildlich gesprochen ist das also, zumindest in Teilen, eine Art Performance Messung wo man zwei Schwerlaster, einer beladen und einer nicht, den Berg hochjagt und dann noch am Ende nicht differenziert bewertet. Fair geht anders!

Was wir alle geraden in Deutschland erleben, ist ein massiver Angriff auf alle Industriearbeitsplätze, gerade aber auch in der Automobilindustrie. Es vergeht keine Woche, wo nicht ein Hersteller oder Zulieferer massiv Stellenkürzungen oder Stellenverlagerungen ins Ausland ankündigt. Es scheint die Gunst der Stunde für die Arbeitgeber zu sein, an das Sozialpartnermodell Deutschland die Axt anzulegen. Zu teuer, zu krank, zu faul und nicht leistungsorientiert seien die Belegschaften in Deutschland, kann man den Interviews der deutschen Wirtschaftsbosse entnehmen. Wie weit muss man sich eigentlich innerlich von seinen eigenen Beschäftigten entfernt haben, um solche Statements unreflektiert abzugeben? Von der eigenen Verantwortung des Managements, von massenhaften Managementversagen wie z.B. des Dieselskandals der unsere Branche erst so richtig in den Verruf gebracht hat, kann man wenig Selbstkritik hören und lesen. Das heutige Argument, die politischen und wirt-



Das Magazin des IG Metall Betriebsrates der Daimler Truck AG Zentrale Stuttgart



freepik.com

schaftlichen Rahmenbedingungen stimmen nicht mehr, kann man auch von Arbeitnehmerseite an zahlreichen Punkten zustimmen. Nur, wo sind die kritischen Stimmen aus der Industrie geblieben, als die zahlreichen folgenreichen politischen Schritte diskutiert und beschlossen wurden? Wegducken, nicht auffallen und Opportunismus war das Credo der Wirtschaftslenker unserer Nation. Wahrscheinlich war so manchem der eigene Sessel wichtiger, als die Zukunft des Unternehmens, welches er leitet. In den letzten Wochen, gerade auch vor der vorgezogenen Bundestagswahl, kann es scheinbar gar nicht schnell genug gehen mit dem Kahlschlag in der Automobilindustrie.

In das Lied ist auch mittlerweile unser Vorstand eingestiegen. Mit „**cost down europe**“ wurde der Belegschaft vor wenigen Wochen wortreich in einem Video erklärt, weshalb nun dringende und einschneidende Maßnahmen zur Kostenreduzierung notwendig seien. Bis 2030 sollen mindestens 1 Milliarde Euro eingespart werden, der Löwenanteil soll bei der Belegschaft geholt werden, ein weiteres Opfer des Kostendiktats werden wohl die Lieferanten werden. Mit diesen Einsparungen möchte man dann auf dem „next level performance“ ankommen. Abgesehen von den wortreichen Ausführungen und dem unbändigen Willen sparen zu wollen, waren die Vorstandsmitglieder recht schmallippig mit konkreten Informationen. In der Betriebsversammlung Anfang Februar wurden potenzielle Nachfragen kurz und knapp einfach abgelehnt, man nehme diese mit und beantworte diese zur gegebenen Zeit. Zurück geblieben sind eine rat- und sprachlose Belegschaft. Ein solches Auftreten der Geschäftsleitung gab es in den letzten Jahrzenten nicht.



Offensichtlich ein echter Kulturwandel, aber nicht so wie von uns allen im Rahmen des Spin-off gewünscht. Dies ist, gerade mal 3 Jahre nach dem Spin-off, mit all den vielen Ideen, wie wir uns als eigenständiger Daimler Truck weiterentwickeln wollten, ein herber Tiefschlag für die Menschen im Betrieb. Nicht wenige wurden vor nicht allzu langer Zeit geradezu ins Unternehmen geködert. Dafür scheint aber niemand im Management Verantwortung übernehmen zu wollen. Stattdessen wurden mangelnde Margen und verlorene Marktanteile den sichtlich verärgerten Kolleginnen und Kollegen vorgetragen. Vor allem in Europa und insbesondere in Deutschland müsse man nun den Hebel ansetzen. Nicht erwähnt wurden die zahlreichen Fehleinschätzungen und Entscheidungen der vergangenen Monate und Jahre seit dem Spin-off. Dass allein die Abspaltung von Mercedes-Benz PKW enorme Folgenkosten durch eine vollständige Neugestaltung der IT-Systeme nach sich zieht, wurde mit keinem Wort bemerkt. Auch nicht die mangelnde personelle Ausstattung in Stuttgart zum Start der neuen Daimler Truck AG! Heute muss man Fragen, wurde damals bewusst die Trennung schön gerechnet? Die Liste der

Fehlentscheidungen ist lang und zieht sich bis hin zu den Produkten und der Frage, ob wirklich der Kunde im Mittelpunkt steht. Beispiel gefällig? Unser Own Retail würde liebend gerne die Fahrzeuge der Kundschaft reparieren und warten, nur die Kollegen vor Ort klagen über eine mangelhafte Versorgung mit Service- u. Ersatzteilen. Das wird wohl keinen unserer Kunden zufrieden stellen und könnte zumindest schon mal eine Antwort auf die Hintergründe von verlorenen Marktanteilen sein. Wir wollen marktgängige, emissionsfreie Fahrzeuge der Zukunft anbieten. In Realität haben wir Fahrzeuge im Portfolio, die aber staatlich gar nicht förderfähig sind. Auch hier gilt, die Liste ist lang. Dennoch geht es in den nächsten Monaten und Jahren, wenn man den Vorstandfolien glauben darf, vor allem um die Senkung des Kostenfaktors „Belegschaft". Die Frage, wie wir verlorene Marktsegmente zurückholen oder gar neue erschließen, wird gar nicht laut gestellt. Die Belegschaft ist in ganzer Breite regelrecht verängstigt und sauer gefahren. Dies dürfte nicht die beste Voraussetzung für ein Durchstarten mit dem neuen Management sein.

Auch das Signal an den Standort Deutschland, aber insbesondere Baden-Württemberg und die Region Stuttgart sind verheerend. Die Ansage des Vorstands, den „Footprint" Deutschland zukünftig reduzieren zu wollen, muss man getrost als Kampfansage verstehen. Wir, rund um Stuttgart sind der Daimler, das schon seit weit über hundert Jahren. Es waren über Generationen unsere Belegschaften, die den Daimler zum Weltkonzern gemacht haben. Wir als IG Metall im Betrieb finden, dies muss auch so bleiben!

Die Pläne des Vorstands sehen wohl jedoch ganz anders aus. Das zuweilen gut informierte Manager Magazin hat Ende Januar dazu bereits berichtet. Berichtet wird dort über einen angeblichen Stellenabbau von bis zu 5.000 Stellen und den Hinweis, gerade die Zentrale in Stuttgart, neben Mannheim und Wörth, sei besonders betroffen. Einen Beleg für diese Aussagen gibt es nicht. Bisher ist dies alles reine Spekulation. Wie überhaupt, wir als IG Metall im Betrieb fordern eine klare Strategie des Vorstands. Bisher hören wir nur von einem Milliardenbetrag der eingespart werden soll.

Entscheidend ist aber das wie und wo? Was bedeutet dies für die Menschen in der Daimler Truck AG und am Standort Stuttgart? Außer dem Arbeitstitel „Lean Headquarter" ist nichts bekannt. Einzig das Statement vom Vorstand, dass die „Zukunftssicherung 2030" (siehe Infobox im TRUX) nicht in Frage gestellt wird, war ein gewisser Lichtblick in trüben Zeiten. Dazu muss man aber wissen, dass unsere Zukunftssicherung deutlich härter formuliert wurde, als in anderen Unternehmen und auch keine Kündigungsoption beinhaltet.

Sehr wohl beinhaltet die Zukunftssicherung aber eine Gesprächsverpflichtung beider Parteien im Fall einer wirtschaftlichen Schieflage. Dies wäre in der langen Geschichte der Zukunftssicherung, die bereits seit 2004 existiert, aber nicht das erste Mal. Bereits in der Finanzkrise 2009 oder während der Corona Pandemie wurde hierauf erfolgreich zurückgegriffen.



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

Neues aus der betrieblichen Altersvorsorge!



Zum Jahreswechsel gab es auch zwei wichtige Veränderungen in unserer Altersvorsorge, die mit den Mitgliedern des Arbeitskreises betriebliche Altersvorsorge des Gesamtbetriebsrat diskutiert wurden.
Die erste Änderung betrifft tatsächlich alle Beschäftigten im Betrieb. Es geht um die Anpassung der Beitragstabellen zur betrieblichen Altersvorsorge. Im Kern steht der Grundsatz, dass die Anpassung der Beitragstabelle alle 3 Jahre erfolgen soll. Dies war auch dieses Mal der Fall. Trotz eines schwierigen wirtschaftlichen Umfelds und der Diskussion um Einsparmaßnahmen, konnte die Beitragstabelle um 4,5% erhöht werden. Die neue Tabellenerhöhung wird damit für den Jahresbaustein 2025 im Daimler Vorsorge Kapital bzw. Daimler Pension Plan erstmalig zur Anwendung kommen.

Die zweite Änderung betrifft die Beschäftigten im E4 Executive Modell. Das Vorsorgemodell orientiert sich hier grundsätzlich an der Berechnungslogik der leitenden Führungskräfte und weicht von der klassischen Logik der Tarifbeschäftigen ab. Bisher wurde in der Ermittlungsformel des Rentenbausteins der jährlich neu zu ermittelnde Zielerreichungsgrad als ein Parameter herangezogen. Dies war in der Vergangenheit kompliziert und hat dazu geführt, dass am Jahresende bzw. Jahresanfang der Rentenbaustein nicht sofort mitgeteilt werden konnte. Daher wurde hier die Berechnungslogik angepasst und ein Zielerreichungsgrad von 140% als fester Wert hinterlegt. Dieser Wert ist ein wenig höher als der Durchschnitt des Zielerreichungsgrad der letzten Jahre. Dies ist zunächst eine Prozessverbesserung, eine Schlechterstellung der E4 Executive Beschäftigen erfolgt nicht. Der Arbeitskreis betriebliche Altersvorsorge des Gesamtbetriebsrats wird die Ausgestaltung und Gesamtentwicklung weiterverfolgen und mit dem Unternehmen diskutieren. Auch hier kommt die neue Ermittlungslogik Ende 2025 zum ersten Mal zur Anwendung.





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

Aktueller Stand zur Altersteilzeit





„Wir stehen gerne an Ihrer Seite“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die ATZ-Aktion 2025 begann im Juni 2024 mit der ersten Information an berechtigte Mitarbeitende sowie der Anforderung von Renteninformationen. Diese wurden bis Ende September geprüft. Anschließend wurden im Oktober und November ATZ-Angebote verschickt und Einladungen zu HR-Informationsveranstaltungen versandt, in denen die Details der ATZ-Modelle vorgestellt wurden.

Parallel dazu bot die IGM-Fraktion des Betriebsrats (GBR) einen Informationsstand sowie Online-Sitzungen an, um Mitarbeitende bei ihrer Entscheidungsfindung zur Altersteilzeit zu unterstützen. Themen wie die Auswirkungen auf gesetzliche und betriebliche Renten wurden dabei ausführlich behandelt.

Mitarbeitende hatten bis Anfang Dezember 2024 Zeit, ihr Interesse an einem ATZ-Vertrag zu bekunden. Die Verträge wurden entsprechend dem gewünschten Startdatum versandt:

// Für einen Start am 1. Februar 2025 wurden die Verträge im Dezember 2024 verschickt.

// Für einen Start am 1. Januar 2026 (Modell 1) erfolgte der Versand bis Mitte Februar 2025.

// Für einen Start im Jahr 2027 (Modell 2, ohne Abzüge nach 45 Beitragsjahren) werden die Verträge bis Mitte März 2025 verschickt, um eine Mindestüberlegungsfrist von vier Wochen vor der Unterzeichnung zu gewährleisten.

Die ATZ-Aktion 2025 endet Ende April.
Weiterentwicklung der ATZ-Regelungen.

Im Jahr 2024 konnte der IGM-geführte Gesamtbetriebsrat (GBR) eine Verlängerung der bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit (GBV 35.0) erreichen, die nun bis zum 31. Januar 2029 gültig ist.

Allerdings umfasst die aktuelle ATZ-Aktion weder das Zugangsmodell 3 (60–65 Jahre mit mindestens 35 Versicherungsjahren) noch das flexible und ungebundene Arbeitszeitmodell. Der GBR plant daher Verhandlungen mit der Unternehmensleitung, um diese Optionen in zukünftigen Aktionen zu integrieren und den Mitarbeitenden eine möglichst flexible Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand zu ermöglichen. Darüber hinaus sind Gespräche über Anpassungen der aktuellen Regelungen im Hinblick auf das steigende Renteneintrittsalter vorgesehen.

Das positive Feedback bestärkt uns in unserem Engagement, die ATZ-Regelungen im Sinne der Belegschaft weiterzuentwickeln.

Weitere Informationen finden Sie im Social Intranet:.



freepik.com

Die Elektronische Patientenakte (ePA) – Revolution oder eine vorprogrammierte Datenschutzpanne?

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

Zunächst sollte die Frage beantwortet werden, warum die elektronische Patientenakte als ein Thema im TRUX Magazin der IG Metall im Betrieb zu finden ist? Mit der Mercedes-Benz Betriebskrankenasse betreiben wir als Daimler Truck, gemeinsam mit den Kollegen von Mercedes-Benz, nach wie vor eine eigene Krankenkasse. Diese Krankenkassen unterliegen, wie alle Betriebskrankenkassen, der sogenannten Selbstverwaltung. Diese wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter paritätisch im Verwaltungsrat auch ausgeübt. Daher richtet sich auch unser Blick auf alle Themen rund um das Gesundheitswesen. Dazu gehört auch die elektronischen Patientenakte, die seit Mitte Januar 2025 im Einsatz ist. Diese wurde 2023 im Rahmen des „Digital Gesetzes“ vom Bundestag als eine wegweisende Innovation im Gesundheitswesen auf den Weg gebracht. Sie soll sowohl Patienten als auch medizinischem Personal zunächst zahlreiche Vorteile bieten. Dazu zählt eine bessere digitale Vernetzung, eine schnellere und verbesserte Patientenversorgung, sowie effizientere Abläufen in einem aktuell überlasteten Gesundheitswesen. Die ePA ist eine digitale Akte, in der zukünftig sämtliche Gesundheitsdaten eines Patienten zentral und zugriffsgeschützt gespeichert







werden. Dazu gehören medizinische Befunde, Laborwerte, Medikationspläne sowie Impf- und Behandlungshistorien. Der Zugriff auf diese Daten kann nur durch berechtigte Ärzte, Apotheken, Krankenhäuser und andere Gesundheitsdienstleister erfolgen. Wichtig dabei ist, dass der Patient selbst entscheidet, wer auf welche Informationen zugreifen darf. Dies kann entweder der Krankenkasse mitgeteilt, oder über eine App der jeweiligen Krankenkasse selbst gesteuert werden.

Die Vorteile der ePA liegen auf der Hand!

1. Verbesserte Patientenversorgung:
Durch die stets aktuelle und umfassende Dokumentation können behandelnde Ärzte schnell und gezielt auf relevante Informationen zugreifen. Dies reduziert das Risiko von Fehlbehandlungen und ermöglicht im Notfall auch eine schnellere, zielgerichtete Behandlung.

2. Zeit- und Kostenersparnis:
Elektronische Prozesse verringern den Verwaltungsaufwand und beschleunigen Abläufe im Gesundheitswesen. Dies führt zu einer Entlastung der medizinischen Fachkräfte. Letzteres ist ein gewichtiges Argument und bietet auch langfristig die Chance, die ausufernden Kosten im Gesundheitssystem einzudämmen.

3. Kommunikation:
Die ePA ermöglicht eine nahtlose Kommunikation zwischen verschiedenen Gesundheitsdienstleistern. So können Fachärzte, Hausärzte oder Krankenhäuser besser digital zusammenarbeiten und Informationen schneller austauschen.

Trotz aller Vorteile, auch die ePA hat verschiedene Aspekte, die beleuchtet werden sollten.

Der Datenschutz und die Datensicherheit sind eine zentrale Forderung, da sensible Gesundheits- und Patientendaten bestmöglich geschützt werden müssen. An der Stelle wurde es vergangenen Dezember leider unschön. Der Hamburger Chaos Computer Club (CCC) hatte öffentlich auf ein technisches Sicherheitsproblem der ePA-Server hingewiesen. Diese ermöglicht es potenziellen Hackern, auf sämtliche elektronische Patientenakten zuzugreifen, ohne dabei über die elektronische Gesundheitskarte des Patienten zu verfügen. Das Bundesministerium für Gesundheit hat daraufhin zugesichert, den Rollout der ePA zu stoppen und die Sicherheitslücken zu schließen. Der Sicherheitshinweis des Chaos Computer Club (CCC) wurde also sehr ernst genommen. Neben der technischen Sicherheit muss auch der Patient im Vorfeld umfassend über die Vorzüge, aber auch Nachteile der ePA in Kenntnis gesetzt werden. Letztlich trifft der Patient selbstständig und selbstverantwortlich die Entscheidung, ob und wie im Rahmen der ePA mit seinen Daten umgegangen wird. Dies ist letztendlich keine einfache Entscheidung. Egal wie die individuelle Entscheidung auch aussehen mag, mit der zunehmenden Digitalisierung, auch im Gesundheitswesen, wird die ePA eine immer größere Rolle spielen. Wer hier als Mercedes-Benz BKK Mitglied selbstbestimmt agieren möchte, kann im Apple Store bzw. Google Play die ePA App downloaden.

Text:
Sebastian Hertweck, Dr. Dieter Wehr, Isabell Wurster, Dominic Steinhauser

Information zur neuen Entgeltabrechnung

Im Vergütungsausschuss erreicht uns immer wieder die Frage, wie auf der neuen Abrechnung Entgeltumwandlungen dargestellt sind und ob Beträge doppelt abgezogen wurden.

Die Umwandlungen betreffen
// Fahrradleasing
// Betriebliche Altersvorsorge
// Direktversicherungen
// Teamwear / Arbeitskleidung
// MoTel-Pauschale

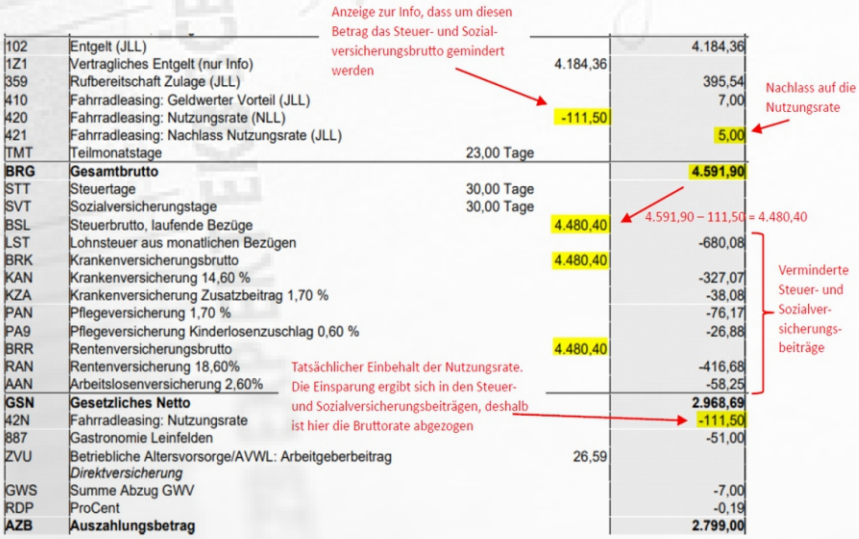
Anhand der folgenden Musterabrechnung erläutern wir, wie z. B. beim Fahrradleasing die Entgeltumwandlung in LOGA verbucht und auf dem Formular dargestellt wird.

Gemäß der bisherigen Rechnung verminderte der Posten „Fahrradleasing: Nutzungsrate“ das Gesamtbruttoentgelt. Entsprechend wurden die mit dem Gehalt fälligen Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge reduziert.

Im ersten Block der Musterabrechnung („Bruttoblock“) sind zunächst sämtliche Vergütungsbestandteile aufgeführt. Der Posten „Fahrradleasing: Nutzungsrate“ verringert das Gesamtbruttoentgelt bewusst nicht – auch wenn dies zunächst so aussieht. Die Absicht dabei ist, dass bei Vorlage der Entgeltabrechnung bei einer Bank ein höherer Verdienst (und somit eine bessere Bonität) ausgewiesen wird, was die Vergabe eines Darlehens oder Kredits erleichtert.

Im zweiten Block wird das Steuer- und Sozialversicherungsbrutto (Kranken- und Rentenversicherung) um die Nutzungsrate verringert. Auch hierbei erfolgt kein effektiver Gehaltsabzug, da in dem zweiten Block nur sichergestellt wird, dass durch die Bruttoentgeltumwandlung zugesicherte Ersparnis an Steuer und Sozialversicherungsbeiträgen tatsächlich umgesetzt wird (analog der bisherigen Entgeltabrechnung).

Mit der Einführung von LOGA ändert sich dies (Muster):



102	Entgelt (JLL)		4.184,36
1Z1	Vertragliches Entgelt (nur Info)	4.184,36	
359	Rufbereitschaft Zulage (JLL)		395,54
410	Fahrradleasing: Geldwerter Vorteil (JLL)		7,00
420	Fahrradleasing: Nutzungsrate (NLL)	-111,50	
421	Fahrradleasing: Nachlass Nutzungsrate (JLL)		5,00
TMT	Teilmonatstage	23,00 Tage	
BRG	**Gesamtbrutto**		**4.591,90**
STT	Steuertage	30,00 Tage	
SVT	Sozialversicherungstage	30,00 Tage	
BSL	Steuerbrutto, laufende Bezüge	4.480,40	
LST	Lohnsteuer aus monatlichen Bezügen		-680,08
BRK	Krankenversicherungsbrutto	4.480,40	
KAN	Krankenversicherung 14,60 %		-327,07
KZA	Krankenversicherung Zusatzbeitrag 1,70 %		-38,08
PAN	Pflegeversicherung 1,70 %		-76,17
PA9	Pflegeversicherung Kinderlosenzuschlag 0,60 %		-26,88
BRR	Rentenversicherungsbrutto	4.480,40	
RAN	Rentenversicherung 18,60%		-416,68
AAN	Arbeitslosenversicherung 2,60%		-58,25
GSN	**Gesetzliches Netto**		**2.968,69**
42N	Fahrradleasing: Nutzungsrate		-111,50
887	Gastronomie Leinfelden		-51,00
ZVU	Betriebliche Altersvorsorge/AVWL: Arbeitgeberbeitrag	26,59	
	Direktversicherung		
GWS	Summe Abzug GWV		-7,00
RDP	ProCent		-0,19
AZB	**Auszahlungsbetrag**		**2.799,00**

Rechenweg:

Gesamtbrutto (€ 4.591,90)
- Fahrradleasing: Nutzungsrate (NLL) (€ 111,50) = reduziertes Steuer-, Krankenversicherungs- und Rentenversicherungsbrutto (€ 4.480,40)

Aus den drei reduzierten Bruttobeträgen (€ 4.480,40) werden anschließend die Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Liegt (zusätzlich) eine Direktversicherung vor, wird für die Reduzierung des Steuer-, Krankenversicherungs- und Rentenversicherungsbrutto noch die Lohnart „ZVH“ angezeigt. Die tatsächlichen Beträge (Minderung der Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge) hängen von der persönlichen Situation ab. Durch einen Steuerberater können diese individuell für die Einkommenssteuererklärung (Lohnsteuerjahresausgleich) ermittelt werden. Schließlich ergibt sich nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeträgen vom „Gesamtbrutto“ das „Gesetzliche Netto“ (€ 4.591,90 – € 1.623,21 = € 2.968,69).

Erst im dritten Block („Gesetzliches Netto“) erfolgt in der grauen Spalte der tatsächliche Abzug der Nutzungsrate. Und nur dort – für das Fahrradleasing entsteht also keine monatliche Doppelbelastung. Die Beträge in der mittleren weißen Spalte dienen lediglich der Information.

Wir hoffen, dass dieser Artikel zum besseren Verständnis der neuen Entgeltabrechnung beigetragen hat.



Betriebsrat Oliver Wetzel im Gespräch mit DT-Gastro-Betriebsleiter Steffen Walz

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





Oliver: Hallo Steffen, dank des engagierten Einsatzes des Betriebsrates, insbesondere unserer Betriebsratsvorsitzenden, freue ich mich, Euch noch einmal herzlich willkommen zu heißen und zum erfolgreichen Übergang sowie dem gelungenen Einstand zu gratulieren.

Die meisten Kollegen kennen dich ja nicht, sondern nur den Output, den Du und das Gastro Team liefert. Möchtest Du ein paar persönliche Worte zu Deiner Person sagen:

Steffen: Hallo und ja, sehr gerne, ich bin Steffen Walz, und ich freue mich sehr, als Betriebsleiter der neuen Kantine in Leinfelden sowie für die gesamten gastronomischen Aktivitäten am Standort verantwortlich zu sein. Mein beruflicher Weg begann in der Gastronomie, in der ich zahlreiche Stationen durchlaufen habe – vom operativen Bereich bis hin zu leitenden Positionen. Zuletzt war ich bei einem renommierten Caterer tätig, bevor ich mich dieser spannenden und neuen Aufgabe bei der Daimler Truck Gastronomie GmbH gestellt habe. Ich komme ursprünglich aus Großbottwar (Kreis Ludwigsburg) und bringe mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Gastronomie mit. Um nur ein paar Stationen auf dem Weg zur Daimler Truck Gastro zu nennen: ich war vorher im Hotel Adler in Asperg, im Landkreis ein sehr angesehenes Restaurant oder auch im Enui in Ludwigsburg. Meinen Abschluss habe ich als staatlich geprüfter Gastronom gemacht.

Oliver: Wie haben sich die ersten Monate in der neuen Kantine angefühlt?

Steffen: Die ersten Monate waren intensiv, aber auch unglaublich bereichernd. Es war eine spannende Herausforderung, einen nahtlosen Übergang von unserem Vorgänger zu gewährleisten und gleichzeitig die hohen Erwartungen unserer Gäste zu erfüllen. Dank eines großartigen Teams konnten wir das Betriebsrestaurant pünktlich im September eröffnen und haben seither durchweg positives Feedback erhalten – Das ist für uns der größte Antrieb. Besonders beeindruckt hat mich die offene Unternehmenskultur bei der Daimler Truck Gastronomie und das faire, respektvolle Miteinander. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam noch viel erreichen werden.

Oliver: Welche unerwarteten Herausforderungen sind aufgetreten und wie habt ihr diese gemeistert?

Steffen: Eine der ersten großen Herausforderungen war der unerwartete Ausfall des Catering-Services kurz vor unserer Öffnung. Diese Information erreichte uns mit sehr kurzer Vorlaufzeit. Dank einer schnellen Entscheidung der Leitung konnten wir Ressourcen von anderen Standorten organisieren, um die lückenlose Verpflegung unserer Gäste sicherzustellen. Alle Mitarbeitenden vor Ort haben großartige Arbeit geleistet und waren mit vollem Einsatz dabei. Rückblickend sind wir sehr stolz, diese außergewöhnliche Herausforderung gemeistert zu haben. Der starke Teamgeist war dabei unser größter Erfolgsfaktor.

Oliver: Was waren die größten Erfolge in dieser Zeit?

Steffen: Zu den größten Erfolgen zähle ich die reibungslose Übernahme aller gastronomischen Aktivitäten in Leinfelden, das Engagement und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sowie das sehr positive Feedback unserer Gäste, das wir direkt nach der Übernahme erhalten haben. Das zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Oliver: Wie hat sich die finanzielle Lage der Kantine entwickelt? Sind die geplanten Umsatzziele erreicht worden?

Steffen: Dazu ist es noch zu früh, aber die hohe Nachfrage lässt uns optimistisch in die Zukunft blicken. Noch wichtiger ist für uns jedoch die Integration in die Gemeinschaft am Standort Leinfelden. Wir legen großen Wert darauf, das Wohl unserer Gäste zu fördern und einen nachhaltigen Beitrag zur Gemeinschaftsverpflegung zu leisten.

Oliver: Wie ist die Zusammenarbeit mit dem Team gelaufen? Sind die Kollegen froh, dass sie jetzt intern sind?

Steffen: Die Zusammenarbeit mit dem Team läuft hervorragend. Wir sind dankbar und freuen uns darüber, dass sich unsere Kolleginnen und Kollegen bewusst für uns entschieden haben. Die Mitarbeiter schätzen es sehr, jetzt Teil der Daimler Truck Gastronomie zu sein, was sich positiv auf die Motivation und das Engagement auswirkt. Natürlich gibt es in einem jungen Team immer Entwicklungspotenzial, und wir arbeiten kontinuierlich daran, Abläufe und die Zusammenarbeit weiter zu verbessern.

Oliver: Gibt es Bereiche, in denen du noch Personalbedarf siehst?

Steffen: Dafür ist es auch noch zu früh. Es ist jedoch ein Thema, das wir kontinuierlich beobachten und entsprechend handeln werden.

Oliver: Wie wurden die Menüänderungen von den Gästen angenommen?

Steffen: Die Menüänderungen wurden von unseren Gästen überwiegend positiv aufgenommen. Besonders die neuen, frischen, gesunden und saisonalen Angebote erfreuen sich großer Beliebtheit.

Oliver: Wie bewertest du die Zufriedenheit der Gäste nach den ersten Monaten?

Steffen: Die Zufriedenheit der Gäste bewerten wir als sehr hoch. Dies zeigt sich sowohl in direkten Gesprächen als auch in den Feedbacks, die wir regelmäßig auswerten.



An dieser Stelle möchte ich alle Gäste herzlich dazu einladen, uns weiterhin aktiv Feedback zu geben. Nutzen Sie dafür gerne unser iFeedback-System, das sowohl im Betriebsrestaurant als auch in der Kaffeebar über QR-Codes zugänglich ist. Ihre Rückmeldungen sind für uns sehr wertvoll, um unsere Leistungen kontinuierlich zu verbessern und optimal auf Ihre Wünsche einzugehen.

Oliver: Welche Rückmeldungen hast du von den Gästen erhalten und wie wurden diese umgesetzt?

Steffen: Die wichtigsten Rückmeldungen bezogen sich auf die Vielfalt der Speisen und die Geschwindigkeit des Services. Wir haben diese Hinweise aufgenommen und konnten bereits Verbesserungen umsetzen, wie etwa optimierte Abläufe in Stoßzeiten oder Anpassung der Speisevielfalt an das Angebot der anderen Standorte der Daimler Truck Gastronomie.

Oliver: Haben sich die Hygiene- und Sicherheitsstandards bewährt? Gab es Inspektionen oder Audits, und wenn ja, was waren die Ergebnisse?

Steffen: Hygiene und Sicherheit genießen bei uns höchste Priorität. Um dies zu gewährleisten, haben wir strikte Regelungen für den täglichen Betrieb implementiert, die konsequent eingehalten werden. Darüber hinaus führen wir regelmäßig interne sowie externe Audits durch, um die Einhaltung unserer Standards zu überprüfen und kontinuierlich zu optimieren.

Der kürzlich erfolgte Besuch des Veterinäramtes hat unsere Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen als sehr effektiv bestätigt. Ein internes Audit-Ergebnis steht derzeit noch aus – bisher wurden jedoch alle mit ausgezeichneten Ergebnissen abgeschlossen.

Oliver: Habt ihr eine Zunahme der Gästezahl bemerkt?

Steffen: Wir konnten eine Zunahme der Gästezahl feststellen, was für die hohe Akzeptanz unserer Leistungen spricht. Dies bestätigt uns in unserem Ansatz. Wir möchten unsere Gäste dazu einladen, die gesamte Bandbreite unserer Öffnungszeiten zu nutzen. Besonders zu Beginn der Öffnungszeiten ab 11:30 Uhr und nach 12:30 Uhr lässt sich die Zeit bei uns in einer entspannten Atmosphäre genießen, da in diesen Zeiträumen das Essen zügig ausgegeben werden kann und oft mehr Sitzplätze verfügbar sind.

Oliver: Was sind die Pläne für die nächsten Monate?

Steffen: In der kommenden Zeit möchten wir die Kundenzufriedenheit kontinuierlich hochhalten und nach Möglichkeit weiter steigern. Dabei liegt unser Fokus auf der kontinuierlichen Verbesserung unseres gastronomischen Angebots und Services, insbesondere im Hinblick auf gesunde Ernährung und Nachhaltigkeit. So möchten wir unsere Kunden dabei unterstützen, einen bewussten und nachhaltigen Lebensstil zu fördern.

Oliver: Steffen, vielen Dank für das interessante Gespräch und die spannenden Einblicke. Ich wünsche dem ganzen Gastro Team für die Zukunft viel Erfolg und alles Gute.

Betriebsrestaurant

Konferenzbewirtung

Kaffeebar

Die Stuttgarter IG Metall stellt sich neu auf

Die Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart hat am 25. Januar die Geschäftsführung der örtlichen Geschäftsstelle neu gewählt.

Die rund 200 Delegierten aus über 50 IG Metall-Betrieben haben Ende Januar **Liane Papaioannou** zur Ersten Bevollmächtigten der örtlichen Geschäftsstelle gewählt. Seit März 2024 war sie als Zweite Bevollmächtigte in Stuttgart tätig und tritt nun die Nachfolge von Klaus Stein an, der diese Position vorübergehend kommissarisch innehatte. Neben der Wahl der Ersten Bevollmächtigten wurden auch die weiteren Mitglieder der Geschäftsführung neu gewählt:

Tamara Hübner übernimmt die Rolle der Zweiten Bevollmächtigten von Liane Papaioannou. Sie war unter anderem zuvor Erste Bevollmächtigte der IG Metall Aalen und Schwäbisch Gmünd sowie Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Ingolstadt.

Antonio Potenza wurde zum Kassierer gewählt. Er war zuletzt politischer Sekretär der IG Metall Stuttgart und folgt auf Jordana Vogiatzi, die zukünftig andere Aufgaben innerhalb der IG Metall übernehmen wird.

Alle Drei zeigten sich erfreut über das entgegengebrachte Vertrauen in das neue Geschäftsführungsteam. Liane Papaioannou: „Ich freue mich über das große Vertrauen und die Möglichkeit, den Erfolg der IG Metall Stuttgart verantwortlich mitzugestalten.“ In ihrer Rede an die Delegierten betonte sie: „Die zentrale Herausforderung der nächsten Jahre ist es, Wertschöpfung und Beschäftigung im gesamten Automotive-Sektor zu sichern. Diese Branche entscheidet wie keine andere über die Zukunft unseres Landes und ganz besonders über den Wohlstand in der Region Stuttgart. Der IG Metall Stuttgart kommt als Stellvertreterin der Beschäftigten dabei eine entscheidende Rolle zu.“

Tamara Hübner ergänzte: „Die Durchsetzungsstärke der IG Metall beruht auf der aktiven Beteiligung ihrer Mitglieder und der effektiven Arbeit ihrer Gremien. Durch die engagierte Mitwirkung der Beschäftigten auf allen Ebenen setzten wir uns erfolgreich für die Interessen der Arbeitnehmer*innen ein. Diese kollektive Stärke ermöglicht es uns, die Herausforderungen der Transformation entschlossen anzugehen und eine gerechte Zukunft zu gestalten.”

Antonio Potenza betonte: „In Zeiten des gesellschaftlichen Wandels brauchen wir alle Kraft, um die Interessen der abhängig Beschäftigten erfolgreich zu wahren.

Konservative und besondere populistische Kräfte haben ganz eindeutig das Ziel, die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in den Betrieben einzuschränken – dagegen werden wir uns wehren und eine klare Haltung zeigen.“

Christiane Benner, die Erste Vorsitzende der IG Metall und Barbara Resch, die Bezirksleiterin der IG Metall in Baden-Württemberg gratulierten den neu gewählten Mitgliedern der Geschäftsführung und freuen sich auf eine gute Zusammenarbeit.

Im Namen der IG Metall Stuttgart bedankte sich Liane Papaioannou auch herzlich bei **Jordana Vogiatzi** für ihre wertvolle Arbeit. Rund 20 Jahre hat sie sich mit großem Engagement für die Belange der IG Metall Mitglieder in Stuttgart eingesetzt, davon über fünf Jahre in verantwortlicher Funktion als Kassiererin der IG Metall Stuttgart.

Abschließend dankte die neu gewählte Erste Bevollmächtigte ihrem Vorgänger **Klaus Stein**, der diese Position seit dem letzten Jahr kommissarisch innehatte und durch seine solidarische und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Team vor Ort die Weichen für die Neuausrichtung gestellt hatte.



Neue Betriebsbetreuuung der IG Metall: Fabian Rieke stellt sich vor

„Hallo liebe Kolleginnen und Kollegen in der Zentrale von Daimler Truck. Mein Name ist **Fabian Rieke** und ich freue mich, Euch künftig als zuständiger Gewerkschaftssekretär der IG Metall Stuttgart begleiten zu dürfen. Kurz zu mir: Ich bin 32 Jahre alt und war zuvor als Erschließungssekretär in den IG Metall Geschäftsstellen Aalen und Schwäbisch Gmünd tätig. Mein Ziel ist es, gemeinsam mit Euch gewerkschaftliche Bewegung im Betrieb zu erzeugen, um erfolgreich Eure Interessen durchzusetzen. Das heißt eine langfristige Sicherung Eurer Arbeitsplätze mit guten tariflichen Arbeitsbedingungen und Entgelten. Das geht nur gemeinsam, also packen wir's an!“



IG Metall bundesweiter Aktionstag: 15. März

Komm mit uns am 15. März auf die Straße! Es geht um unsere Arbeitsplätze. Um unser Industrieland. Um unsere Zukunft. Wir mobilisieren für unsere industriepolitischen Forderungen. Für die Arbeitsplätze, für unsere Zukunft. Adressat ist nicht nur die Politik, sondern es sind auch die Arbeitgeber. Wir werden nicht zulassen, dass die Beschäftigten die Zeche bezahlen sollen, für Versäumnisse, die sie nicht zu verantworten haben! Deshalb werden wir am 15. März auf die Straße gehen! Mit 100.000 Menschen, in 5 Städten, vor 5 Bühnen, um 5 vor 12. Mein Arbeitsplatz. Unser Industrieland. Unsere Zukunft! Das ist nicht nur ein Slogan, sondern bringt auf den Punkt, worum es derzeit geht in unserem Land. Die Weichen müssen jetzt gestellt werden: Für uns und die kommenden Generationen, für unser Leben in allen Regionen der Republik - und für unseren Zusammenhalt als Gesellschaft. Die schlechten Nachrichten zum Wirtschaftsstandort Deutschland



häufen sich und selbst die Flaggschiffe unter den Konzernen geraten ins Wanken. Und ja, etliche Industriebetriebe sind unter Druck – aber die Antwort aus den Konzernetagen wird daran nichts ändern. Denn es ist wieder nur der übliche Kahlschlag: Lohnkürzung, Personalabbau, Werkschließungen. Und damit drohen nicht nur Arbeitsplätze in der Industrie verloren zu gehen. Direkt daran hängen weitere Arbeitsplätze im Handwerk und in kleineren Betrieben. Die Beschäftigten sollen die Zeche zahlen: Was für ein „Plan“ soll das sein? Was wir jetzt brauchen, sind kluge Entscheidungen, gute Rahmenbedingungen, Investitionen in die Infrastruktur und in die Zukunft der Betriebe und damit auch der Regionen - sowie mehr Zuversicht! Denn dazu haben wir allen Grund. In unseren Betrieben arbeiten die Menschen, die Teil der Lösung sind - und auch sein wollen! Sie entwickeln die innovativen Technologien, die unser Industrieland für eine nachhaltige Erholung braucht. Sie haben sich weiterqualifiziert, um den neuen Produktionsprozessen gerecht zu werden. Sie haben sich mit grünem Strom, Elektromobilität oder Speichersystemen auseinandergesetzt und kennen sich bestens aus. Und die sollen jetzt entlassen werden?! Nein. Nicht mit uns! Hier geht es nicht um Margen und Rendite, hier geht es um die Menschen in diesem Land. Um dich. Um deinen Arbeitsplatz, um die Perspektiven, die wir und unsere Familien haben, um unsere gemeinsame Zukunft und die der nachfolgenden Generationen. Deshalb müssen wir uns einmischen. Und genau das werden wir jetzt tun! Wir gehen auf die Straße für eine aktive Industriepolitik! Wir fordern von der Politik, endlich zu handeln! Wir fordern von den Arbeitgebern, ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Denn Zukunft gelingt nur mit den Beschäftigten, nicht gegen sie. Wir sind die Innovationstreiber in diesem Land. Wir arbeiten für den technologischen Fortschritt, der auch in Zukunft Grundvoraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg sein wird. Das darf nicht abgewürgt werden, im Gegenteil: Das muss aktiv gefördert und begleitet werden. Und zwar jetzt, nicht irgendwann! Für das Industrieland Deutschland, für die Arbeitsplätze und die Perspektiven. Für die Regionen, für unsere Zukunft. Dafür werden wir gemeinsam kämpfen. WEIL DAS JETZT ZÄHLT!

Interview zur Transformation und Entwicklung der Mitarbeiter

Ein Gespräch mit Marc Schniederjan

Das Interview führten ***Dominic Steinhauser, Matthias Schloz*** *IG Metall Betriebsräte*





Matthias: Hallo Marc, danke, dass du uns zum Thema Mitarbeiterentwicklung im Zusammenhang mit der Transformation ein Interview gibst. Bevor wir ins Detail gehen, erzähle uns bitte etwas über dich.

Marc Schniederjan: Hallo Matthias, hallo Dominic. Gerne doch. Mein Name ist Marc Schniederjan, ich bin 50 Jahre alt und bin aktuell im Bereich von Jörg Auspurg TT/XCT als E4-Teamleiter tätig. Meine Karriere bei Daimler begann am 1. Juni 2003 im Bereich der Forschungsprüfstände für die Formel 1 Motorenentwicklung, nachdem ich zuvor bei der Atlas Fahrzeug Technik GmbH 8 Jahre in verschiedenen Aufgaben tätig war. Bei Daimler durchlief ich seitdem unterschiedliche Funktionen, vom VAN-Dauerlauf, über die Messtechnik der Funktionserprobung Truck bis hin zur Betreuung des Fahrversuches Truck im Großraum Stuttgart.

Dominic: Danke, Marc. Unsere erste Frage lautet: Welche Strategie setzt du ein, um die Transformation im Team zu fördern?

Marc Schniederjan: Kommunikation ist dabei essenziell. Die Gespräche mit dem Führungskreis und den Mitarbeitenden sind für mich sehr wertvoll. Mit den Beschäftigten und dem Führungskreis definieren wir den Rahmen für die Weiterentwicklung und identifizieren die notwendigen Qualifikationen. In Einzelgesprächen mit den Mitarbeitenden werden die Fortschritte besprochen und weiterer Handlungsfelder abgeleitet.

Matthias: Welche Qualifikationen und Fähigkeiten sind zukünftig entscheidend für unsere Kolleginnen und Kollegen im Nutzfahrzeugs Sektor?

Marc Schniederjan: Darauf gibt es leider keine pauschale Antwort. Aus Sicht unseres Unternehmens müssen wir ein breites Wissen aufbauen und dabei die Sicht für die Bedarfe unserer Kunden nicht außer Acht lassen. Diese entscheidet darüber, welche Qualifikationen von Nöten sind. Dies kann sich aber auch schlagartig in der heutigen Zeit wieder ändern.

Dominic: Welche Maßnahmen ergreifst du, um die berufliche Weiterentwicklung der Teammitglieder zu unterstützen?

Marc Schniederjan: Ich nutze interne Qualifikationsmöglichkeiten und versuche, die Stärken der Beschäftigten weiterzuentwickeln. Das findet man in



persönlichen Gesprächen heraus. Die eigene Motivation der Beschäftigte spielt da eine entscheidende Rolle.

Matthias: Wie integrierst du neue Technologien und Arbeitsmethoden in den Arbeitsalltag deines Teams?

Marc Schniederjan: Der Satz „Learning on the Job" beschreibt es gut. Die Theorie ist eine Sache, die Praxis im Alltag eine andere. Hier gibt es ein gutes Beispiel aus meinem aktuellen Verantwortungsbereich – Im Rahmen der Einarbeitung in mein jetziges Aufgabengebiet habe ich in unserem Zelllabor in Brühl eine Batteriezelle aufgebaut. Das habe ich zuvor noch nie gemacht und der Lerneffekt war dank der Praxis und der sehr motivierten Beschäftigten Vorort sehr hoch.

Matthias: Welche Herausforderungen hast du bei der Transformation und Personalentwicklung erlebt, und wie hast du diese gemeistert?

Marc Schniederjan: Es gibt sehr viele Herausforderungen, die es zu meistern gibt. Eine davon sind die unterschiedlichen Altersstrukturen im Team. Jüngere Mitarbeitende bringen ein anderes Wissen mit als ältere Beschäftigte. Dafür fehlt den Jüngeren Mitarbeitern die Erfahrung. Tandems bei der Zusammenarbeit sind da eine gute Lösung, die einen beidseitigen Wissenstransfer ermöglichen und auch unterschiedliche Sichtweisen auf die Aufgaben ermöglichen. Eine weitere Herausforderung ist die Einführung neuer Prozesse, die ich mit viel Kommunikation, klaren Inhalten und Zielen angehe.

Dominic: Wie misst du den Erfolg von Personalentwicklungsmaßnahmen in deinem Bereich?

Marc Schniederjan: Der Erfolg zeigt sich an den breiten Qualifikationen der Mitarbeitenden und den neuen Möglichkeiten der Einsatzbereiche. Ein Beispiel: Ein früherer Prüfstands-Fahrer ist jetzt unser Ansprechpartner im Zelllabor. Ähnlich haben sich Beschäftigte auch in anderen Bereichen wie der E-Achse oder an unseren ersten E-Fahrzeugen weiterentwickelt.

Matthias: Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Akzeptanz und Integration neuer Technologien bei den Mitarbeitenden zu fördern?

Marc Schniederjan: Es ist wichtig, Kolleginnen und Kollegen die Angst vor neuen Technologien zu nehmen. Ich binde sie frühzeitig ein, auch wenn nicht alle Fragen sofort beantwortet werden können. Offene und häufige Kommunikation ist dabei entscheidend.

Dominic: Welche Rolle spielen Mentoring und Coaching in deinem Ansatz zur Personalentwicklung?

Marc Schniederjan: Ich sehe das weniger als Coaching, sondern eher als Sparring-Partnerschaft. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden, die sich Spezialwissen aneignen wollen, arbeite ich daran, ihre Weiterentwicklung zu unterstützen.

Dominic / Matthias: Vielen Dank, Marc, für dieses großartige Interview. Wir sind sicher, dass unsere Kollegen dadurch wertvolle Einblicke gewinnen konnten. Vielen Dank.

Zukunftssicherung bei Daimler Truck: Ein Modell für Sicherheit

Die „Zukunftssicherung", liebevoll „ZuSi" genannt, ist eine bedeutende Gesamtbetriebsvereinbarung, die das Ziel verfolgt, betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen und somit die Beschäftigungssicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Diese Vereinbarung gilt für die Stammbelegschaft der Daimler Truck AG und wurde von den IG Metall Betriebsräten verhandelt.

In turbulenten Zeiten ist diese Vereinbarung von großer Bedeutung für alle Beschäftigten. Angesichts der aktuellen Situation, in der der Arbeitgeber Sparprogramme und Angriffe auf tarifliche Errungenschaften plant, sowie Einsparungen in Milliardenhöhe umzusetzen versucht, bietet die Zukunftssicherung einen wichtigen Schutz.

Die aktuelle Zukunftssicherung hat eine Laufzeit bis zum **31. Dezember 2029**. Diese zehnjährige Laufzeit war und ist in der deutschen Industrie einzigartig und zeigt das starke Engagement der Arbeitnehmervertreter, die Beschäftigungssicherheit langfristig zu gewährleisten.

Auch in diesen schweren Zeiten werden wir uns als IG Metall im Betrieb dafür einsetzten.

Weitere Infos finden sie auch auf unserer IG Metall Social Intranet Seite.

Matthias Schloz



Text: **Bernd Öhrler, Torsten Schätzle** IG Metall Betriebsräte

KI und der Arbeitsalltag

Daimler Truck AG und der Konzernbetriebsrat starten gemeinsame Gespräche für den Einsatz von Künstliche Intelligenz im Betrieb



Bereits im **TRUX Magazin Ausgabe 5** haben wir ausführlich über die Einsatzmöglichkeiten der künstlichen Intelligenz (KI) berichtet. Seither ist viel geschehen und an zahlreichen Arbeitsplätzen hat die KI bereits als „Helferlein" auch Einzug im Betrieb gehalten. Die Durchdringung unseres Alltags mit der Künstlichen Intelligenz (KI) ist, selbst wenn man das wollte, nicht mehr aufzuhalten. Im Kern unserer Aktivitäten steht vor allem ein zukünftig verantwortungsvoller, transparenter und ethisch vertretbarer Einsatz von KI-Systemen innerhalb des Daimler Truck Konzerns. Dazu haben wir als Betriebsräte, standortübergreifend, ein Eckpunktepapier entwickelt. Das Eckpunktepapier beschreibt unter welchen Rahmenbedingungen die KI im Betrieb eingesetzt werden darf. Uns ist dabei sehr bewusst, dass in Zukunft nur mit der KI die betriebliche Effizienz und Innovationskraft gesteigert werden kann. Es ist also nicht die Frage, ob die KI zum Einsatz kommt, sondern das Wie. Im Vordergrund steht daher ein gemeinsames betriebliches Verständnis zum Einsatz von KI herzustellen und zukünftig auch umzusetzen.

Wie sehen nun die Leitplanken und vier Grundprinzipien aus?

Die **menschliche Verantwortung** hat auch in Zukunft den Vorrang. Alle Prozesse, insbesondere mit erheblichen Auswirkungen auf Beschäftigte, unterliegen immer einer menschlichen Aufsicht. Beispielhaft bei kritischen Personalprozessen wie z.B. einer Bewerberauswahl.

Der Einsatz von KI-Systemen muss **transparent** erfolgen. Wo KI drin ist, muss es auch draufstehen! Beschäftigte müssen wissen, wenn Sie mit einer Maschine anstelle eines Menschen interagieren.

Das **Diskriminierungsverbot**: Es müssen technisch/organisatorische Maßnahmen getroffen werden, um Diskriminierung durch KI-Systeme bestmöglich zu vermeiden.

Datenschutz: Der Schutz personenbezogener Daten hat höchste Priorität. Die Nutzung erfolgt unter strikter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen.

Prinzipien und Leitlinien sind gut, aber es Bedarf weiterer konkreter Maßnahmen, gerade auch was die Umsetzung der betrieblichen Mitbestimmung angeht. Wir gehen zukünftig von einem Steuerungsgremium aus, welches mit Vertretern aus dem Konzernbetriebsrat sowie Fachexperten des Unternehmens besetzt ist. Dieses Gremium soll die Überwachung der Einführung von KI Tools übernehmen. Dies stellt aber keinen vermeintlichen Zusatzaufwand oder gar Hürde dar, sondern ist aufgrund von Rechts- u. Datenschutzvorschriften eh vorgesehen. Wir ergänzen dies aber um die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter von vornherein, was ein echter Mehrwert darstellt.

Hinzu kommen gezielte KI Weiterbildungsmaßnahmen als integraler Bestandteil für die Beschäftigten im Betrieb. Das Qualifizierungsportfolio soll hierzu laufend erweitert werden, um die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit KI zu vermitteln. Letztlich muss die KI auch angewendet werden können, um die entsprechenden Effizienzen zu erzielen.

Wir möchten nun als IG Metall Betriebsrat die Leitlinien zügig in eine Vereinbarung mit dem Unternehmen überführen. Da sind wir derzeit bereits auf einem guten Weg.

TRUX - die InfoPlattform Ihres IG Metall Betriebsrates



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

Impressum

Herausgeber

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

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

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

TRUX Redaktion

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

Konzept und Realisierung

ROI_BRAND_THINK COM_
MOMENTUM CREATION MAKERY

IGM.DAIMLERTRUCK.ZENTRALE

Fotos/Illustrationen/Renderings: Sofern nicht anders vermerkt: Daimler Truck Betriebsrat Zentrale, IG Metall, ROI BRAND, RY7.STUDIO

Rückblick internationaler Männertag 2024 – Ausblick Frauentag 2025

Am 19. November vergangenes Jahr war es Mal wieder soweit, der internationale Männertag wurde von uns gemeinsam mit der Belegschaft vor der Kantine im DTC zelebriert. Nicht zum ersten Mal! Das war bereits der zweite Männertag, den wir gemeinsam mit der Belegschaft angegangen sind. Beim ersten Männertag gab es noch erstaunte Kommentare und kritische Blicke auf das Geschehen. In 2023 hatten wir uns, gemäß dem internationalen Motto, noch schwerpunktmäßig mit der männlichen Gesundheit und der Suizidprävention beschäftigt. Letzteres übrigens ein klassisch männliches Problemthema. Vergangenen November ging es diesmal um die positive Rolle der Männer in Familie, Ehrenamt und Vereinen. Wie üblich bei uns, haben wir am Marktstand die Themen sowohl mit Männern als auch mit zahlreichen interessierten Frauen diskutiert und erörtert. Uns war es wichtig, ein breites Meinungsbild zu bekommen und in einer positiven Atmosphäre die Diskussion zu führen. Viele unserer Besucher am Marktstand haben von ihrem persönlichen Engagement berichtet und die Wichtigkeit von Familie, Ehrenamt und Vereinsleben betont. Manche wünschten sich für das gesellschaftliche Engagement mehr Zeit und persönlicher Gestaltungsfreiraum. In Summe wurde aber ein sehr positives Resümee gezogen. Damit konnten wir im Rahmen der Diversity Diskussion einen wichtigen betrieblichen Beitrag zum Gedankenaustausch leisten.



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

Wir wollen als IG Metall im Betrieb die gemeinsame Diskussion fortführen und laden bereits heute zum Frauentag 2025 am 11. März ins Foyer des DTC in Leinfelden ein. Auch da werden wir sicher wieder interessante Themen gemeinsam diskutieren können.

.



Eine genaue Auswertung ist unabdingbar. Bernd Öhrler und Carmen Klitzsch-Müller vor der Ergebniswand

Migrations-/Integrationsbeauftragter der IG Metall im Betrieb

Text: ***Ercan Demirci****, IG Metall Betriebsrat*



Liebe Leserinnen und Leser,

darf ich mich kurz vorstellen? Mein Name ist **Ercan Demirci**, ich bin bereits seit über 30 Jahren in der Firma beschäftigt. Seit geraumer Zeit bin ich nun IG Metall Betriebsrat am Standort Leinfelden/Untertürkheim. Vor kurzem wurde ich von der IG Metall zum Migrationsbeauftragten am Standort ernannt.

Meine Kernaufgabe als Migrationsbeauftragter ist die Integration von Menschen mit ausländischen Wurzeln im Betrieb zu unterstützen. Dies ist auch ein gewichtiger Aspekt zum Thema Diversität, die wir innerhalb des Unternehmens als IG Metall unterstützen möchten. Die Rolle des Migrationsbeauftragten konzentriert sich auf mehrere wichtige Aspekte, die sowohl die sozialen als auch die organisatorischen Herausforderungen im Zusammenhang mit Migration und Vielfalt betreffen.

Hier mal ein paar typische Aufgabengebiete von mir:

Förderung der Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund:

// Unterstützung von Mitarbeitern, die aus anderen Ländern oder Kulturen kommen, bei der Eingewöhnung und Integration in die Arbeitskultur des Unternehmens.

// Sicherstellung, dass die Mitarbeiter die nötige Unterstützung erhalten, um erfolgreich in ihrem Arbeitsumfeld agieren zu können (z. B. durch Sprachkurse, kulturelle Sensibilisierung, Mentoring-Programme).

Unterstützung von Vielfalt und Inklusion:

// Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds, welches die Vielfalt in der Belegschaft respektiert und nutzt.

// Entwicklung und Umsetzung von Initiativen, die die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden gewährleisten, unabhängig von ihrer Herkunft.

Koordination von externen Partnerschaften:

// Zusammenarbeit mit externen Organisationen, die Migranten unterstützen, sowie mit lokalen Behörden oder Integrationszentren.

Monitoring und Reporting:

// Erhebung von Daten zur Diversität und Migration innerhalb des Unternehmens und Erstellung von Berichten, um die Fortschritte in der Integration und Vielfalt zu überwachen.

// Analyse der Auswirkungen von Diversity-Initiativen und Maßnahmenableitung.

Mir als Migrationsbeauftragter der IG Metall im Betrieb, ist es wichtig, eine Rolle bei der Förderung einer vielfältigen und inklusiven Arbeitsumgebung für unsere ausländischen Kolleginnen und Kollegen zu spielen. Basis muss Respekt, Chancengleichheit und interkulturelle Zusammenarbeit sein.

Wenn Sie hierzu ein Thema oder Anliegen haben, kommen Sie einfach auf mich zu. Ich freue mich, Sie hierbei unterstützen zu dürfen.

Herzlichst, Ihr Ercan Demirci



Information zum Thema Umzüge

Wie bereits auf der Betriebsversammlung im Dezember 2024 angekündigt, steht 2025 eine große Veränderung im Werk Untertürkheim an. Rund 350 MitarbeiterInnen der Daimler Truck AG steht ein Umzug aus dem Gebäude 120 ins Gebäude 119 bevor. Zuvor werden im ersten Quartal 2025 noch 500 MitarbeiterInnen vom 119 nach Leinfelden in das Gebäude Vertex umgezogen.

Doch warum der Umzug in ein anderes Gebäude?

Oftmals stecken mehrere Gründe hinter einer solchen Entscheidung. Aus unternehmerischer Sicht spielen hier die Gebäudekapazität, die Mietverträge oder auch unternehmerische Überlegungen eine entscheidende Rolle. Die Entscheidung selbst kann durch das Unternehmen getroffen werden und bindet erst bei der Realisierung den Betriebsrat mit ein. Im aktuellen Fall haben gleich zwei Gründe zu Umzügen geführt. Zum einen werden durch den Umzug Mietkosten eingespart, zum anderen wurde auch seitens der MBAG der Mietvertrag für das Gebäude 128 auf Ende 2025 gekündigt.

Wie geht es weiter und wie läuft der Umzug ab?

Seit Januar 2025 wird in 3 Etappen von Untertürkheim (119) ins Gebäude Vertex umgezogen. Laut Planung soll der Umzug bis Ende März abgeschlossen sein. Auch hierzu sind wir aus dem Betriebsrat im stetigen Austausch mit den Umzugskoordinatoren und dem Facilitymanagement.

Lief bisher alles reibungslos?

Nicht ganz. Wie so oft bei Projekten einer solchen Größenordnung, gab es auch in diesem Projekt die eine oder andere Herausforderung, der es sich zu stellen galt. Eine gemeinschaftliche Planung und eine kontinuierliche Kommunikation sind hier unverzichtbare Bausteine. Auch die behördlich vorgegebenen Gebäudekapazitäten dürfen nicht überschritten werden. Um einen Überblick über die benötigten Kapazitäten zu erhalten, wurden bereits seit 2023 anonymisierte WLAN-Analysen (Auslastung der Gebäude) auch in den Gebäuden 119, 120 und 128 durchgeführt. Die durchschnittliche Anwesenheit der Mitarbeiter liegt unterhalb der vorgegebenen Gebäudekapazitäten. Auch wenn es manchmal nicht so scheint, gibt es neben Risiken und Herausforderungen durchaus auch Vorteile für das Unternehmen, die ein interner Umzug mit sich bringt:

// Die wirtschaftliche Flächennutzung in den DeskSharing-Gebäuden
// Die Anpassung von Organisationsveränderungen
// Erhöhung der Besprechungsressourcen

Aus unserer Sicht können wir die oben genannten Punkte nachvollziehen. Allerdings liegt eine Herausforderung darin, den Umzug von komplett unterschiedlichen Gebäudestrukturen durchzuführen. Hierzu sind wir in Gesprächen mit dem Unternehmen. Den Vorteil, den wir darin sehen, ist durchaus die Kosteneinsparung, die der Umzug mit sich bringt.

Weiterhin steht der Wunsch des Unternehmens nach „Back to Office“ im Raum. An bis zu drei Tagen in der Woche sollen die MitarbeiterInnen der Daimler Truck AG wieder zurück in die Büros kommen. Das könnte den Vorteil haben, persönlichen Austausch wieder stattfinden zu lassen und die Abklärungsrunden zu beschleunigen. Die neuen Arbeitsplätze sollen den Weg zurück ins Büro einfacher und positiv gestalten.

In der Theorie ist eine Planung immer von Pro und Contras geprägt. In der Praxis fließen alle relevanten Parameter, auch das Feedback aus der Belegschaft, in die gesamte Planung mit ein. So bleibt, trotz teilweiser Rückkehr ins Büro, das Thema mobiles Arbeiten nach wie vor erhalten und ist auch weiterhin wie gewohnt möglich.

Noch Fragen?

Das Thema wird im AUG (Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit) u.a. von Thomas Brunner begleitet



ProCent - Unsere erfolgreich umgesetzten Projekte



Tagesförderzentrum (Tfz) Waldhof
2.400 Euro, Sonnenschutz



DRK - Helfer vor Ort, Wißgoldingen
2.500 Euro, Digitales Funkgerät



KITA Familienzentrum
Kreukirche Tübingen,
1.972 Euro, Kitabücherei



Solawi Bodensee e. V.
2.500 Euro, Mähtraktor



Bodenwaldschule Winnenden
2.550 Euro, Pädagogischs Spielzeug
für das Inselprojekt



TSV Leinfelden e. V.
1.500 Euro, Trainingsgeräte



Förderkreis Neontalogie e.V.
2.500 Euro, Unterstützung bei
der Anschaffung für Elternzimmer
Neonatologie



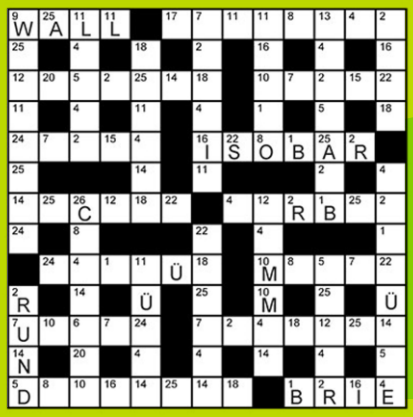
Mariaberg e.V. 1553
55 Euro, Kanu für die
Erlebnispädagogik



Sportkreisjugend Tübingen
2.368 Euro, Sportgeräte

RÄTSELBOX

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



Rätsel mit Zahlen

Zahlencodestreifen

1	2		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
B	R											
14	15	16	17	18		20		22		24	25	26

Die Regeln

Alle Kästchen sind bei diesem Rätsel mit einer Zahlen versehen und müssen gegen Buchstaben ersetzt werden. Jede einzelne Zahl steht für einen bestimmten Buchstaben im Alphabet. Ziel ist es, die passenden Wörter im Rätselgitter herauszufinden und die entsprechenden Buchstaben in den unteren Zahlencodestreifen einzutragen.

Bei diesem Rechenrätsel müssen die Zahlen 2 bis 9 so eingetragen werden,
dass die einzelnen Rechenaufgaben zum richtigen Ergebnis führen.
Jede Zahl von 2 bis 9 darf nur einmal verwendet werden.
Es gilt die Rechenregel: "Punkt vor Strich" !!!

24	+		x		=	36
:		+		+		
	+		-		=	9
+		x		+		
	+		-		=	0
=		=		=		
11		20		17		

	x		+		=	21
-		+		+		
	+	72	:		=	16
+		:		-		
	+		-		=	6
=		=		=		
10		11		2		

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

FOLGE UNS!

Halten Sie sich stets informiert und folgen Sie uns!

Ihre Betriebsrätinnen und Betriebräte 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.oehrler@
daimlertruck.com
+49 151 58 61 03 55





Haris Dedic
IG Metall-Betriebsrat

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

Immer an Ihrer Seite



Thomas Brunner
Betriebsausschuss,
Vorsitzender Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit

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

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

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





Torsten Schätzle
Stellv. Vorsitzender Personalausschuss,
Vorsitzender Ausschuss für Arbeitspolitik

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

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

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





Oliver Wetzel
Arbeitssicherheit-Umwelt-Gesundheit,
Ausschuss für Arbeitspolitik

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

Paschalis Panagiotoudis
IG Metall-Betriebsrat

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



Gebäude Vertex in Leinfelden



Carmen Klitzsch-Müller
BR-Vorsitzende,
Betriebsausschuss

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

Bernd Öhrler
Stellv. BR Vorsitzender,
Betriebsausschuss

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





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

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

Sebastian Hertweck
Betriebsausschuss,
Vorsitzender Vergütungsausschuss

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



Ihr Betriebsrat - jederzeit für Sie da!

Susanne Wenzel
Personalausschuss.
Vorsitzende der SBV, GSBV und KSBV

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





Simone Holland
Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit

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

Ercan Demirci
Integrations- /
Migrationsbeauftragter

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





Dr. Dieter Wehr
Stellv. Vorsitzender
Vergütungsausschuss,
Personalausschuss

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

Isabell Wurster
ProCent Koordinatorin,
Vergütungsausschuss und
Ausschuss für Arbeitspolitik

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





Fabian Rieke
Gewerkschaftssekretär
IG Metall Stuttgart

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