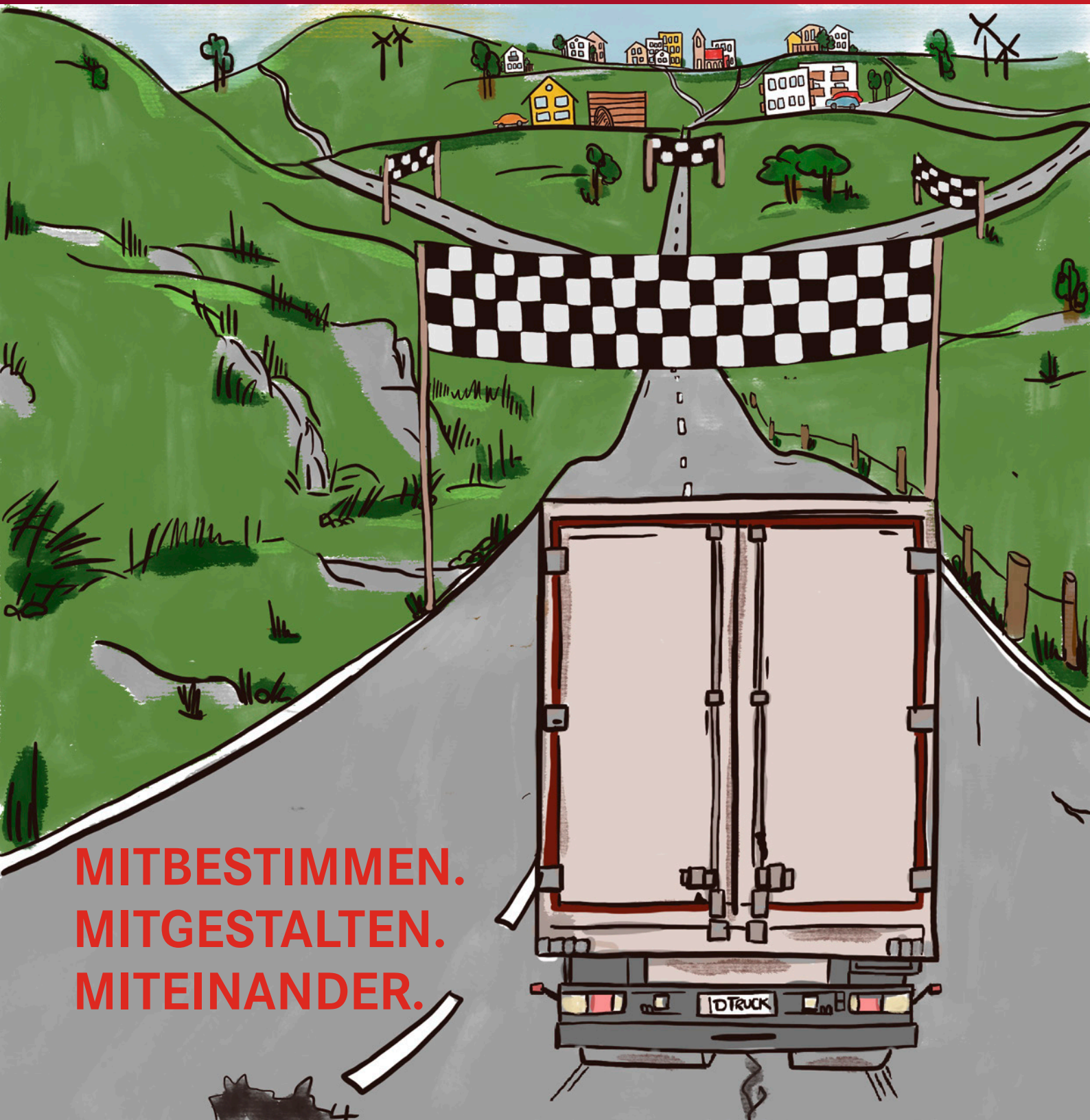




GESAMT-
BETRIEBSRAT
Daimler Truck

TÄTIGKEITS BERICHT 2023

Berichtsjahr: 11/22 - 10/23
Stand: 18.10.2023



**MITBESTIMMEN.
MITGESTALTEN.
MITEINANDER.**

DAS JAHR IN KÜRZE

WirtschaftsWoche

„Das ist ein Wort“: 8,5 Prozent Lohnerhöhungen und 3000 Euro Sonderzahlung für Metaller

BADISCHE
NEUESTE NACHRICHTEN

„Ich bin mir nicht sicher, ob wir Europäer den Schuss gehört haben“
Daimler Truck steht vor wichtigen Investitionsentscheidungen

DER SPIEGEL

Sauberer sterben

Die EU plant den Abschied vom Verbrennungsmotor – aber zuvor eine letzte, strengere Abgasnorm: Euro 7. Wie lässt sich die erfüllen und wer entwickelt jetzt Technik für das?

Bild

Schaffer bekommen

Das erste eigene Truck super. Um te

MANNHEIMER
MORGEN

„Riesen-Druck in der Belegschaft“

Daimler Truck: Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Michael Brecht kritisiert Sparmaßnahmen des Konzerns – lobt aber einen neu aufgelegten Fonds.

EQS-Adhoc: Daimler Truck Holding AG erhöht Prognose für 2023 und verkündet Aktienrückkaufprogramm

Handelsblatt

Daimler Truck will um 60 Prozent wachsen

Mithilfe elektrischer und autonomer Sattelschlepper soll der Umsatz des weltgrößten Lkw-Herstellers stark steigen und der Dax-Konzern profitabler werden

GBR Daimler Truck: Fixkostenabbau – so nicht!

Börsen-Zeitung

Zeitung für die Finanzmärkte

Daimler Truck und Toyota wollen Töchter fusionieren

Mitsubishi Fuso und Hino wollen sich zusammenschließen – Absichtserklärung unterzeichnet

Bei Daimler Truck 7300 Euro

Das vergangene Jahr lief für Daimler Truck gut. Umsatz und Gewinn sind gestiegen. Und nun winkt eine dicke Prämie!

eurotransport.de

DAS NUTZFAHRZEUGPORTAL

Brenner als Bewährungsprobe

Daimler Truck hat die ersten Höhererprobungen mit dem Wasserstoff-Lkw Mercedes GenH2 Truck abgeschlossen. Der Prototyp erklimm dabei gleich mehrmals den Brennerpass und im September sogar das 2211 Meter hohe...

manager magazin

Wie Mercedes-Finanzchef Harald Wilhelm die Trucker triezt

NEUE KÖPFE



GSBV

Mit den Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretungen an den Standorten hat sich die Gesamtschwerbehindertenvertretung neu konstituiert. Als Vertrauensperson leitet Susanne Wenzel das Gremium (5. von links). Ihre Stellvertreterin ist Sonja Hoffmeister (7. von links). Die Mitglieder sind (von links nach rechts): Andreas Englert, Katja Heppner, Thomas Antesberger, Ulrich Cölle, Susanne Wenzel, Willi Lavan, Sonja Hoffmeister, Stefan Halbach (in passiver ATZ), Katja Kopp, Vanessa Boesherz.



GJAV

Im November 2022 wurde die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung neu gewählt. Neuer Vorsitzender ist **Fitim Metaj** aus Gaggenau, sein Stellvertreter ist **Ömer Hami Kibar** aus Wörth. Als Schriftführer fungiert Dogus Dagli aus Kassel.

des Weiteren...

Oguzhan-Ömer Akyürek aus Mannheim
 Muhammet Ali Yürekli aus Leinfelden
 Bünyamin Akar von EvoBus Neu-Ulm
 Ümmehan Yıldırım NDL Frechen
 Alejandro Bey Kahn NDL München



Neu im Gesamtbetriebsrat

Rund um das erweiterte Gremium gab es verschiedene Personalwechsel. Ausgeschieden sind: Arber Bujupi (Werk Würth), Andreas Englert (Gesamtschwerbehindertenvertretung- GSBV) und Emre Özer (Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung – GJAV). Für sie rückten nach:

„IT ist das wichtigste Querschnittsthema in der Mitbestimmung.“

Markus Jäger-Hott, stellvertretender BR-Vorsitzender Würth



„Menschen mit Behinderung eine Stimme verleihen.“

Susanne Wenzel, leitet die GSBV

„Nur mit einer qualifizierten Ausbildung erhalten wir motivierte und loyale Fachkräfte.“

Fitim Metaj, leitet die GJAV



KURZ NOTIERT

IT-Projekte

HiRo

Bis Anfang 2025 werden alle Personalprozesse in eine neue IT-Landschaft überführt (Projektname HiRo – HRintelligent PROCesses). Die neuen Systeme sollen einheitlicher, übersichtlicher und anwendungsfreundlicher sein und zugleich die Prozesse beschleunigen. Betroffen sind die Systeme rund um Zeit, Geld, Personalplanung und –reporting, Vergütungsnebenleistungen, Bewerbermanagement, Personalentwicklung sowie Qualifizierung. Auch sollen mehr Self-Service-Möglichkeiten geschaffen werden. Alle diese Prozesse berühren die betriebliche Mitbestimmung direkt oder indirekt. Um die Interessen aller Beschäftigtengruppen einzubringen, arbeitet die Betriebsratsorganisation intensiv in diesem Projekt mit.

■ **Stefan HöB** | Vorsitzender der IT-Kommission

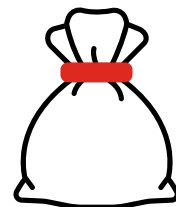


M365

Auch die tägliche digitale Arbeitsumgebung verändert sich weiter. Mit der Umstellung auf **cloudbasierte Microsoft365-Applikationen** eröffnen sich neue Möglichkeiten der Effizienz im Büro. Aus Betriebsratsseite ist es wichtig, dass die Beschäftigten ausreichend geschult und qualifiziert werden. Außerdem muss – genauso wie bei HiRo – der Schutz der persönlichen Daten sichergestellt werden.

■ **Stefan HöB** | Vorsitzender der IT-Kommission

So viel wie
noch nie



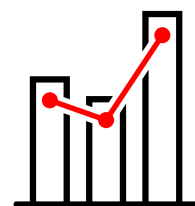
7,3 Tausend
Euro

Nach intensiven Verhandlungen des Gesamtbetriebsrats mit dem Management erhielten die Beschäftigten der **Daimler Truck AG** für das sehr erfolgreiche Geschäftsjahr 2022 eine **Ergebnisbeteiligung** von 6300 Euro und 1000 Euro als Anerkennungsprämie.

2,5 Tausend
Euro

Für das Geschäftsjahr 2022 freuten sich die Beschäftigten des **Own Retail** über die bisher höchste **Ergebnisbeteiligung**. Für die Zukunft wurde eine attraktive Regelung vereinbart.

Deutlich
mehr Geld



8,5 %

beträgt die im IG-Metall-Tarifabschluss erreichte **Entgelterhöhung** in zwei Stufen.

3 Tausend
Euro

steuerfreie Inflationsprämie kommen für Beschäftigte der **Metall- und Elektrobranche** obendrauf.



Psychische Gesundheit

Psychische Krankheiten nehmen in der Bevölkerung zu und sind immer noch mit einem Tabu versehen. Besonders der berufliche Alltag kann für die Psyche zu einer Herausforderung werden. Angstzustände und Depressionen als Folge können nicht nur zur Arbeitsunfähigkeit führen, sondern beeinträchtigen die Lebensqualität im Allgemeinen. Um die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, wurde gemeinsam mit dem Unternehmen eine Konzernbetriebsvereinbarung geschlossen. Ziel ist es außerdem, dem Thema auch bei Führungskräften und den Beschäftigten die richtige Aufmerksamkeit zu verleihen und zu enttabuisieren.

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

T-ZUG für alle

Bei der Wandlung des tariflichen Zusatzgelds (T-ZUG) in freie Tage hat der Gesamtbetriebsrat zwei wesentliche Neuerungen erreicht: Ausnahmslos alle Tarifbeschäftigten können nun den sogenannten „6er-T-ZUG“ in Anspruch nehmen und erhalten somit sechs freie Tage.

Schichtarbeitende, Eltern von jüngeren Kindern und pflegende Angehörige bekommen für das Geld wie bisher acht freie Tage. Hier ist neu, dass diese Regelung nun auch für alle Teilzeitbeschäftigten gilt.

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

Mobiles Arbeiten

Der Gesamtbetriebsrat hat mit dem Unternehmen ein umfangreiches Paket zum mobilen Arbeiten in Deutschland und 27 europäischen Ländern verhandelt sowie einen Rahmen für künftige Büroarbeit (shared desk) geschaffen. Dabei ist es gelungen, die in einer Meinungsumfrage geäußerten Wünsche der Beschäftigten aufzugreifen und weitestgehend umzusetzen.



„Wir haben die Flexibilität des mobilen Arbeitens kombiniert mit dem Recht auf einen Platz für das Arbeiten vor Ort.“

Carmen Klitzsch-Müller | stellvertretende Vorsitzende der Personalpolitikkommission

„Die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion müssen endlich digital angedockt werden.“

Jörg Lorz | Vorsitzender der Personalpolitikkommission

Für die Beschäftigten in der Produktion ist der Gesamtbetriebsrat in Verhandlungen, um künftig mehr Flexibilität ihrer Arbeitszeiten zu erreichen: Sie sollen jedes Jahr innerhalb eines bestimmten Stundenkorridors flexibel ihre gewünschte Arbeitszeit mit dem Vorgesetzten festlegen können. In Prüfung ist auch die E-Mail für alle Beschäftigten und die Nutzung des Firmen-WLAN mit privaten mobilen Geräten.

WELTBETRIEBSRAT

Mit einer weltweit einzigartigen Vereinbarung hat sich der Europäische und Weltbetriebsrat im November 2022 neu gegründet. Das Treffen im Juni 2023 nutzte das Gremium zu einem intensiven Austausch mit dem Vorstand.

Nationale und internationale Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter haben einen Europäischen und Weltbetriebsrat gegründet. Aktuell sind 23 Länder gemäß ihrer Beschäftigtenzahl repräsentiert und haben 34 Vertreterinnen und Vertreter entsandt. Auf der konstituierenden Sitzung wurden jeweils einstimmig Michael Brecht als Vorsitzender des EBR/WBR und Jörg Lorz als Stellvertreter gewählt.

Das Besondere bei Daimler Truck: Die relativ klaren und gesetzlich flankierten Unterrichts- und Anhörungsrechte in Europa wurden in Abstimmung mit der Unternehmensleitung auch auf die Länder außerhalb Europas aus-

geweitet. In der Folge verfügen die Beschäftigten außerhalb der Europäischen Union über die gleichen Rechte und Pflichten wie diejenigen in der EU.

Die beiden internationalen Gremien unter einheitlicher Führung vertreten solidarisch die Interessen der Beschäftigten und achten auf die Wahrung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte. Auf der ersten Sitzung im November 2022 verabschiedeten die Delegierten gemeinsam mit Unternehmensvertretern die neue Grundsatzklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten. Mit Blick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und kommende EU-Richtlinien ist

Daimler Truck aus Sicht der Arbeitnehmervertreter damit gut aufgestellt.

Im Juni 2023 trafen sich 21 Delegierte aus 14 Ländern und nutzten die Konferenz für einen konstruktiv-kritischen Dialog mit dem Vorstand, der durch Martin Daum, John O'Leary, Karl Deppen, Karin Rådström, Jochen Götz und Jürgen Hartwig vertreten war. Die mögliche Fusion der Tochter Mitsubishi Fuso mit dem japanischen Konkurrenten Hino und die weltweiten Folgen für die Beschäftigten standen im Fokus. Hier vereinbarten die Delegierten die weitere intensive Abstimmung und Zusammenarbeit.



Europäischer und Weltbetriebsrat diskutiert konstruktiv-kritisch mit dem Vorstand von Daimler Truck

GEGRÜNDET



„Die Vereinbarung ist aus unserer Sicht vorbildlich und im internationalen Kontext beispielhaft.“

Ralf Götz | IG Metall



DIE ZWEI WELTEN VON



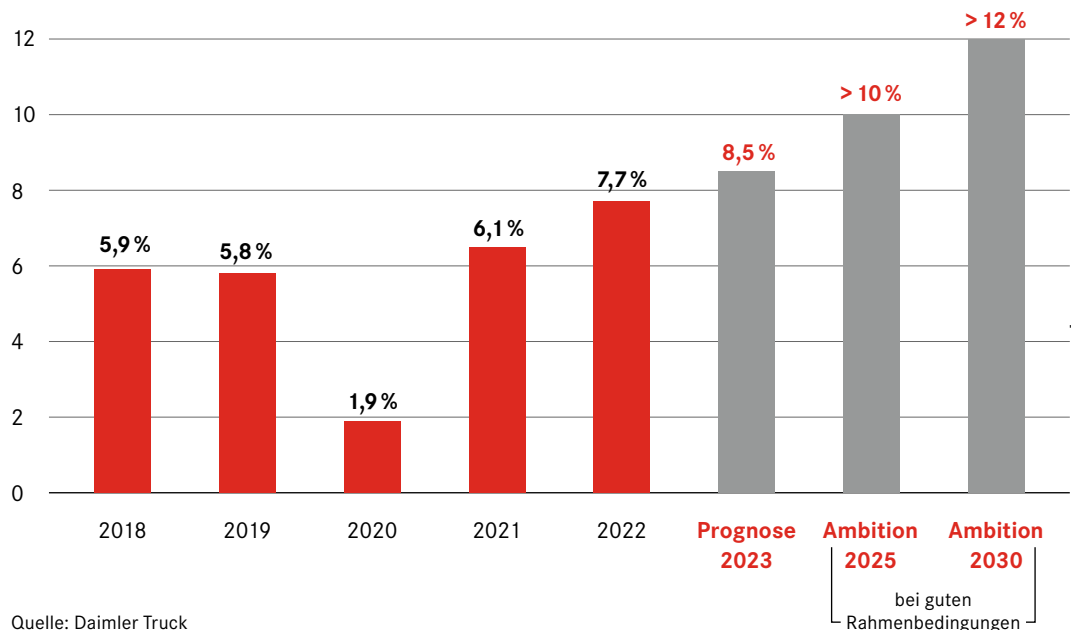
Was ist Daimler Truck? Ein erfolgreicher Hersteller von Nutzfahrzeugen mit glänzenden Perspektiven? Oder ein Konzern auf erfolgloser Dauerdiät, der endlich das Idealgewicht erreichen muss? Diese Fragen stellen sich derzeit viele Beschäftigte, weil sie die widersprüchlichen Signale des Managements nicht mehr verstehen. Auf der einen Seite herrscht eitel Sonnenschein: Der Laden brummt. Die Produktion ist sehr gut ausgelastet, ein Ende des Wachstums ist nicht in Sicht und der Gewinn ist auf einem Niveau, das vor Jahren schlicht unerreichbar schien. Auf der anderen Seite wird Daimler Truck wie ein Sanierungsfall behandelt: Die Kosten müssen runter, die Rendite hoch, die Investitionen werden gedeckelt. Angesichts der zwei Welten von Daimler Truck fällt den Beschäftigten die Orientierung schwer, vor allem weil das daraus abgeleitete Sparprogramm nie als Ganzes mit seinen Folgen kommuniziert wurde. Klar ist nur eins: Es wird einen Stellenabbau geben. Wie viele Jobs? Welche Bereiche sind betroffen, welche nicht? Der Flurfunk ist in Dauerbetrieb. Die Gerüchteküche kocht.

Sparen ist Teil der Unternehmensstrategie. Das Erreichen der Ziele hat der Vorstand den Investoren so oft versprochen („We will deliver.“ – Wir werden liefern.), dass daraus praktisch ein Glaubensbekenntnis geworden ist: Die Fixkosten müssen um 15 Prozent runter, und das schon bis Ende 2025. Das gilt auch für die Investitionen in Entwicklung und Sachanlagen, die dann auf diesem Niveau eingefroren werden sollen.

„Das Sparprogramm hat für Daimler Truck erhebliche Risiken. Wir brauchen bei emissionsfreien Antrieben hohe Investitionen in die Eigenfertigung, damit wir uns vom Wettbewerb unterscheiden. Bei gleichzeitig konkurrenzfähigem Kostenniveau. Das sind die Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg – und damit für gute und sichere Arbeitsplätze. Was wir nicht brauchen, ist ein Sparprogramm, das nur kurzfristig das Erreichen der Planzahlen zum Ziel hat. Warum Investoren eine langfristige Strategie nicht belohnen, ist unverständlich“, sagt Michael Brecht, Gesamtbetriebsrat von Daimler Truck.

Gute Ergebnisse und ambitionierte Ziele

Umsatzrendite
Industriegeschäft
bereinigt



DAIMLER TRUCK



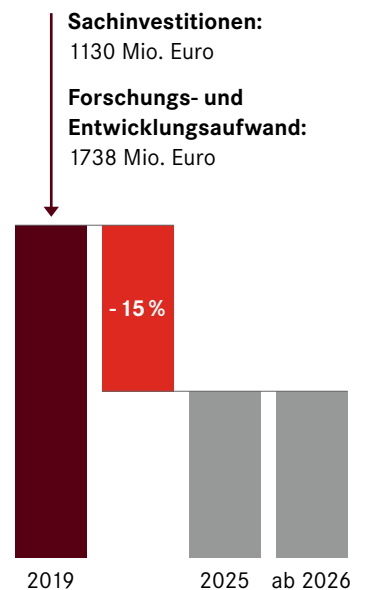
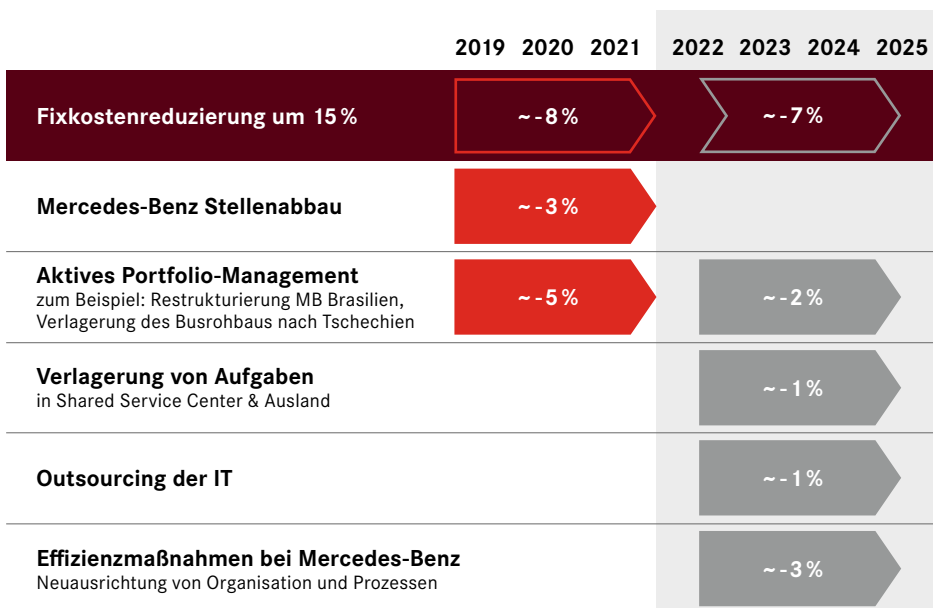
Investoren bemängeln vor allem, dass Daimler Truck traditionell schwächer abschneidet als vergleichbare Wettbewerber wie zum Beispiel Volvo Trucks & Buses. Auch die seit über drei Jahren von Karin Rådström geführte Sparte Mercedes-Benz Trucks steht in der Kritik: Zwar liegt der vor allem in Europa und Lateinamerika tätige Geschäftsbereich im Jahr 2022 mit einer Umsatzrendite von 8,1 Prozent (2021: 4,8 Prozent) klar vor Konkurrent MAN mit 3,1 Prozent (2021: 3,2 Prozent). Doch zum Branchenprimus Scania, der 8,6 Prozent (2021: 10,1 Prozent) auswies, fehlt noch ein Stück. Um Anschluss zu gewinnen und vielleicht sogar zu überholen, will sie „mehrere Hundert Millionen Euro“ an Fixkosten einsparen. Außerdem soll Mercedes-Benz Trucks auch in Zeiten schwächerer Nachfrage noch eine Umsatzrendite von 6 bis 7 Prozent erreichen.

„Jeder Bereich muss seinen Beitrag leisten, Entwicklung, Produktion, Vertrieb, HR, Qualitätsmanagement,

Financials und Financial Services. Wir lagern jene Aktivitäten aus, die nicht zum Kerngeschäft gehören und reduzieren die Zahl der befristet und Festangestellten. Ein weiteres Beispiel ist die Umstrukturierung unserer Vertriebsorganisation mit dem Ziel, schlanker zu werden“, kündigte Rådström in einem Video an die Beschäftigten an. **Zum ersten Mal sprach sie in diesem Zusammenhang auch von einem Stellenabbau**, bei dem alle Hebel von der natürlichen Fluktuation, Altersteilzeit bis zu Abfindungsprogrammen genutzt werden könnten.

Die Botschaft schlug bei den Beschäftigten hohe Wellen. „Die einen Kolleginnen und Kollegen befürchten durch das Zusammenlegen von Stellen eine erneute Leistungsverdichtung. Andere, deren Job verlagert wird, fragen sich, was sie künftig tun werden. Und wieder andere wissen heute bereits, dass sie nicht mehr gebraucht werden“, beschreibt Thomas Zwick, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender, die Situation. ▶▶

Senkung von Fixkosten und Investitionen



Quelle: Daimler Truck

Die einfachsten Dinge, die mit internem Personal reibungslos funktioniert haben, sind durch das Outsourcing zu unlösbaren Problemen geworden ...

Ich denke, die Vorgaben kommen vor allem von den Investoren. Unser Topmanagement ist ja am Ende auch nur eine Gruppe von Angestellten, die die Vorgaben Ihrer Chefs bzw. der Konzerneigner umsetzen müssen.

Personelle Abgänge jeglicher Art wurden seit Jahren nicht nachbesetzt. Die Arbeit hat sich immer mehr verdichtet.

Was mir massiv missfällt, ist die Vorgehensweise der Daimler Truck AG, die hier die Arbeitnehmer des einen Standortes gegen die Arbeitnehmer des anderen Standortes ausspielt, um sich in einer Zeit der höchsten Profitabilität für die Aktionäre hübsch zu machen, ohne dass dabei an unsere Kunden und unser Unternehmen gedacht wird.

Es muss [...] ein Dialog mit den Mitarbeitern umgesetzt werden, damit ein Kurs gemeinsam getragen wird.

Die Aussage, uns geht es gut, aber wir müssen für schlechtere Zeiten sparen kann ich nicht nachvollziehen. Wenn es einem gut geht, muss man wachsen und nicht schrumpfen!

Die Verschlinkung der Vertriebsorganisation beispielsweise kostet eine dreistellige Zahl von Beschäftigten den Arbeitsplatz. Darüber hinaus gibt es Pläne, bestimmte Funktionen ins kostengünstigere Ausland zu verlagern. „Wir Betriebsräte haben vom Unternehmen bisher nur vereinzelt Informationen zu bestimmten Programmen erhalten. Und dann auch nur auf hoher Flughöhe. Um die Situation beurteilen zu können, brauchen wir ein detailliertes Gesamtbild“, fordert Carmen Klitzsch-Müller, Betriebsratsvorsitzende Zentrale und Mitglied des Gesamtbetriebsrats.

Auch in der Entwicklung will Daimler Truck massiv sparen, was am Ende auch Arbeitsplätze in der Produktion kosten würde. Denn nur die Teile und Komponenten, die selbst entwickelt wurden, werden später auch in Eigenregie gebaut. „Wir benötigen auch bei Zukunftstechnologien eine hohe Eigenfertigung, so wie wir sie in den Zielbildern für die Powertrainstandorte vereinbart haben.“

7,5 Milliarden Euro

betrug die **Nettoliiquidität** im Industriegeschäft von Daimler Truck Ende 2022. Dieses Geld steht dem Unternehmen zur freien Verfügung. Zur Finanzierung des laufenden Geschäfts benötigt Daimler Truck nach eigenen Angaben zwischen vier und sechs Mrd. Euro.

Hier müssen wir um jedes einzelne Projekt kämpfen. Eine hohe Fertigungstiefe bedeutet Wettbewerbsvorteile durch ein ganzheitliches Produktverständnis. Auch in der neuen Welt wollen wir daher mit einem integrierten e-Antriebsstrang erfolgreich sein. Dies schafft ebenfalls eine zukunftsorientierte Transformation für Beschäftigte und Beschäftigung der Powertrain-Standorte.“, so Jörg Lorz, Betriebsratsvorsitzender Werk Kassel und Mitglied des Gesamtbetriebsrats.

Daimler Truck steht am Scheideweg. „Wir brauchen eine sachliche Debatte zu Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit, die sowohl die Interessen der Investoren als auch der Beschäftigten berücksichtigt. Unserer Ansicht nach sollte Daimler Truck viel mehr in die Zukunft investieren. Das Geld wäre auf jeden Fall da. Außerdem sollte das Management das Potenzial der Beschäftigten besser nutzen anstelle sie als reinen Kostenfaktor zu sehen“, so das Fazit von Brecht.

* Stimmen aus der Belegschaft

MICHAEL'S MEINUNG



Im Gesamtbetriebsrat und den Kommissionen arbeiten wir grundsätzlich gut und vertrauensvoll mit dem Unternehmen zusammen. Unter dem Druck der Fixkostendebatte wird die Zusammenarbeit allerdings holpriger. Und wir stellen immer wieder fest, dass bei Führungskräften verschiedenster Ebenen die Gestaltungs-, Informations- und Kontrollrechte der Mitbestimmung noch nicht flächendeckend präsent sind.

Beschäftigte von Daimler Truck sollten Anteilseigner sein und dadurch Verantwortung übernehmen, aber auch am Erfolg des Unternehmens beteiligt werden können. Deshalb haben wir uns für ein attraktives, einfaches und nachvollziehbares Belegschaftsaktienangebot stark gemacht. Das werden wir auch weiter tun.



Aktuell belohnen Investoren vor allem Kosten sparen und hohe Renditen. Zukunftsinvestitionen werden als Belastung gesehen. Diese sind aber die Basis für die Umsätze von morgen. Wer so handelt, gefährdet den eigenen wirtschaftlichen Erfolg in der Zukunft.

Die Kombination aus Arbeitskräftemangel, Digitalisierung und Transformation erfordert eine grundsätzlich neue Personalpolitik: Die Grundlage dafür muss eine strategische Personalplanung sein, die nicht nur die notwendigen Anpassungen gestaltet, sondern auch die Beschäftigten durch gute Kommunikation mitnimmt.



Wenn es am Markt keine Fachkräfte gibt, muss man sie selbst ausbilden. Hier fordern wir schon seit Jahren eine Erhöhung der Ausbildungszahlen. Und dass die Zentrale mit 5000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Auszubildenden beschäftigt, ist nicht vermittelbar.

Wir von der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats sehen grundsätzliche Chancen, die sich aus einem Zusammengehen von Fuso und Hino ergeben könnten. Es muss aber von den Beschäftigten beider Unternehmen auf breiter Basis unterstützt werden. Dazu sind wir mit den Kolleginnen und Kollegen in Japan in engem Austausch.



Bei Daimler Truck brauchen wir auch bei Elektro- und Brennstoffzellenfahrzeugen eine hohe Eigenfertigung, weil wir uns durch gute technische Lösungen vom Wettbewerb unterscheiden und auch selbst die Kosten beeinflussen können. Dies führt zu wirtschaftlichem Erfolg und sichert letztendlich auch Arbeitsplätze.

Mit unseren Vereinbarungen zur Leiharbeit ist es uns 2022 gelungen, dass mehr als 1000 solcher Beschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten haben.



FÜR BESCHÄFTIGUNG

Der vom Gesamtbetriebsrat geforderte **Transformationsfonds** zur Sicherung von Arbeitsplätzen ist nach jahrelanger Diskussion endlich unter Dach und Fach. Er hat ein Gesamtvolumen von rund 500 Millionen Euro: Die Mittel sind Teil des Investitionsbudgets von Daimler Truck und ausschließlich für den Fonds reserviert. Damit soll der Wandel durch die Transformation und Digitalisierung zukunftsweisend und arbeitsplatzverträglich gestaltet werden. Außerdem unterstützt der Fonds die Umsetzung der vereinbarten Zielbilder an den Standorten. Dabei gibt es zwei Ansatzpunkte: Investitionen in die Entwicklung und Eigenfertigung von Zukunftstechnologien sowie die Verlängerung der Produktion von aktuellen Antriebskomponenten, die ansonsten bei geringerer Stückzahl an Zulieferer vergeben würden. Über die Verwendung der Mittel wird im Wirtschafts-, Investitions- und Innovationsausschuss (WIIA) beraten, in dem der Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen vertreten sind. Projektvorschläge können von beiden Seiten eingebracht werden.

■ **Michael Brecht** | Vorsitzender der Verhandlungskommission

FÜR OWN RETAIL

Das neu verhandelte Zukunftsbild für die deutschen Niederlassungen bildet ein solides Fundament für die weitere Entwicklung. Der Own Retail ist wichtiges Kerngeschäft, in das auch wieder investiert wird. Ein großer Erfolg des Zukunftsbilds: Die Neuregelung der Ergebnisbeteiligung. Den Kern der Neuausrichtung bildet die Abkehr von der Verbundstruktur zugunsten eines Centerkonzepts, bei dem der Leiter der Niederlassung die unternehmerische Freiheit und Verantwortung in seinem Gebiet hat. Damit verbunden ist allerdings auch der Verkauf von bis zu drei Niederlassungen, die nicht mehr in die neue Struktur passen. Diese unternehmerische Entscheidung musste die Niederlassungskommission letztendlich akzeptieren. Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen wurden bei einem Wechsel zum neuen Eigentümer sehr gute Konditionen verhandelt. **Auch für die TruckStores wurde ein Zukunftsbild vereinbart, das den Beschäftigten eine Perspektive bietet.**

■ **Frank Trampedach** | Vorsitzender der Niederlassungskommission



TRUCKSTORES

FÜR DAIMLER BUSES

Mit dem Zukunftsbild und der Umbenennung in Daimler Buses zum 12. Juli 2023 hat bei der EvoBus GmbH ein neues Zeitalter begonnen. Nach mehr als neun Monaten zäher Verhandlungen des Gesamtbetriebsrats von Daimler Buses mit Unterstützung des Truck-Gesamtbetriebsrats und der Unternehmensleitung wurde ein Paket verabschiedet, das den Standorten Mannheim und Neu-Ulm neue tragfähige Perspektiven gibt. Es schließt betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2033 aus. Dazu kommen Produktzusagen und Investitionen von 150 Millionen Euro. Der Preis dafür ist hoch: Der komplette Rohbau wird von Mannheim nach Holýšov in Tschechien verlagert. Betroffen sind davon rund 600 Kolleginnen und Kollegen, denen in Mannheim ein neuer Arbeitsplatz angeboten wird, wenn sie nicht aus Altersgründen ausscheiden. Der Gesamtbetriebsrat hat die Verlagerung akzeptiert, weil sogar ein eingeschalteter Gutachter zu dem Ergebnis kam, dass nur dadurch die notwendige Wettbewerbsfähigkeit zurückgewonnen werden kann. Eine Blockade hätte für EvoBus ein Sterben auf Raten bedeutet. Stattdessen wurden nun wichtige Voraussetzungen geschaffen, damit die Busproduktion in Deutschland langfristig auf dem Markt erfolgreich sein kann.



„Die Weichen für eine gute Zukunft sind gestellt.“

Bruno Buschbacher | Gesamtbetriebsratsvorsitzender Daimler Buses

„Beide Seiten mussten sich bewegen, um ein tragfähiges Ergebnis zu erreichen.“

Andrea Reith | stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende Daimler Buses



VEREINBART



- » Mindestens je 1500 direkt beschäftigte Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in Mannheim und Neu-Ulm
- » Kostensenkung, u. a. durch Verlagerung des Rohbaus
- » Mannheim wird Kompetenzzentrum für E-Stadtbusse
- » Ausbau der Komponentenfertigung in Mannheim
- » Neu-Ulm bleibt Kompetenzzentrum für Reisebusse, einziger Produktionsstandort für Setra Reisebusse

VERHINDERT



- » Kostensenkung durch stärkere Auslastung von Auslandsstandorten
- » Deckelung der Stückzahlen/keine Chance auf Wachstum
- » Kahlschlag bei Arbeitsplätzen
- » Weitere Outsourcing-Maßnahmen

GBR VOR ORT



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



Im Werk Würth nahmen sich Vertreter des Gremiums „**Zeit für ne Tass Kaff**“. In dieser regelmäßig stattfindenden Teams-Sitzung informiert der lokale Betriebsrat vor allem Beschäftigte, die mobil oder von zuhause aus arbeiten, über aktuelle Geschehnisse. Am Termin mit dem Gesamtbetriebsrat waren in der Spitze mehr als 130 Kolleginnen und Kollegen eingewählt. Im Shopfloor von Mercedes-Benz Sonderfahrzeuge gingen die Gesamtbetriebsräte in einen direkten Dialog mit rund 20 Beschäftigten, Meistern und Vertrauensleuten.



Beim Besuch in Berlin standen die MBVD Truck, DTFS Deutschland sowie das Nutzfahrzeugzentrum Berlin-Brandenburg im Mittelpunkt. An zwei sogenannten „**Coffee Talks**“ in Präsenz und per Teams nahmen über 100 Kolleginnen und Kollegen von MBVD und DTFS teil – rund ein Drittel der gesamten Belegschaft. Außerdem informierten MBVD-Standortleiter Joachim Schlereth und Rene Rudelt, Leiter Nutzfahrzeugzentrum Berlin-Brandenburg über die aktuelle Situation und die Zukunftsaussichten bei Lkw-Vertrieb und Services.

DEIN SPORTVEREIN!



Sport motiviert, verbindet und beflügelt! Genau das leben wir auf und neben dem Platz, der Bahn, der Straße, den Bergen und dem Wasser! So unterschiedlich wie unsere Mitglieder sind auch unsere Angebote. Neugierig? Dann schau auf www.sgstern.de vorbei.



Gefördert von Mercedes-Benz



Impressum

Konzept & Redaktion: Matthias Krust, Christina Sambale

Verantwortlich: Michael Brecht

Titelbild: Nadja Herth

Daimler Truck AG
Fasanenweg 10
70771 Leinfelden-Echterdingen
www.daimlertruck.com