



GESAMT-
BETRIEBSRAT
Daimler Truck

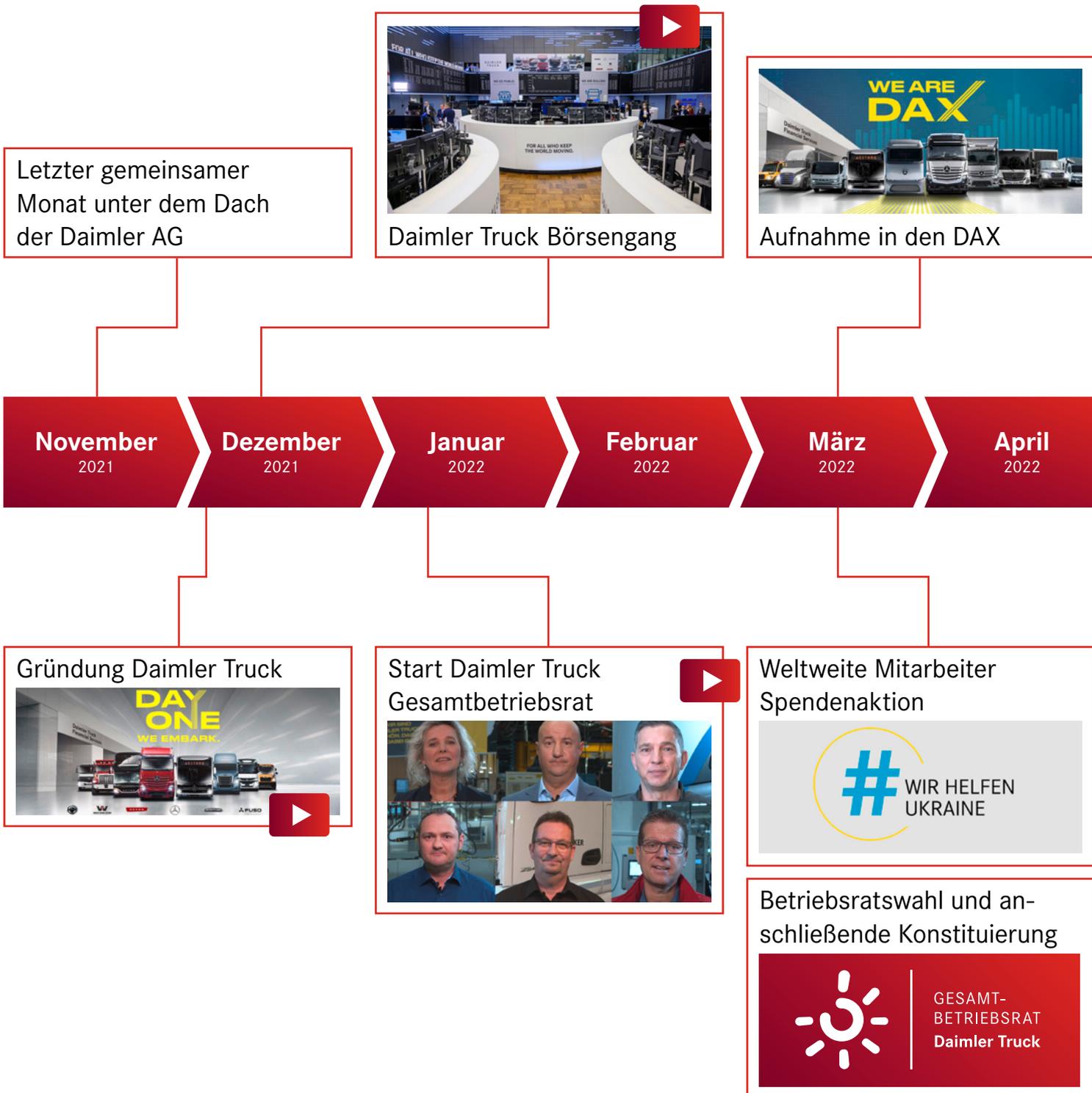
TÄTIGKEITS BERICHT 2022

Berichtsjahr: 11/21 – 10/22
Stand: 18.10.2022

**MITBESTIMMEN.
MITGESTALTEN.
MITEINANDER.**



Das Jahr im Überblick



Legende

 Link zum Video im Intranet

 Link zum Artikel im Intranet



NIEDERLASSUNGS-
KOMMISSION
Daimler Truck

Konstituierung Nieder-
lassungskommission



Sparpläne bei EvoBus



Betriebsratswahl Daimler
Truck Financial Services

Mai
2022

Juni
2022

Juli
2022

August
2022

September
2022

Oktober
2022

Start Fahrradleasing



Sparpläne in Brasilien



IAA Nutzfahrzeuge Hannover
mit Präsentation eActros LongHaul



Ankündigung Neuausrichtung
OwnRetail



Betriebsrätevollversammlung
Daimler Truck



Gesamt- und Konzernbetriebsrat neu aufgestellt

Nach der Abspaltung von Daimler und den Betriebsratswahlen im Frühjahr haben sich der Gesamt- und der Konzernbetriebsrat neu konstituiert, ebenso wie die Gesamtschwerbehindertenvertretung. Entsprechend sind einige neue Kolleginnen und Kollegen in die Gremien eingezogen. Für die kommenden Jahre hat sich der GBR ehrgeizige Ziele gesetzt.

Legende

■ Gäste ■ Mitglieder GBR



Oliver Küchler
Betriebsratsvorsitzender
Mercedes-Benz Vertrieb
Deutschland Daimler Truck

Rainer Popp
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Werk Kassel

Jörg Lorz
Betriebsratsvorsitzender
Werk Kassel

Thomas Zwick
Stv. Vorsitzender
des Gesamtbetriebsrats
Betriebsratsvorsitzender
Mercedes-Benz Werk Würth

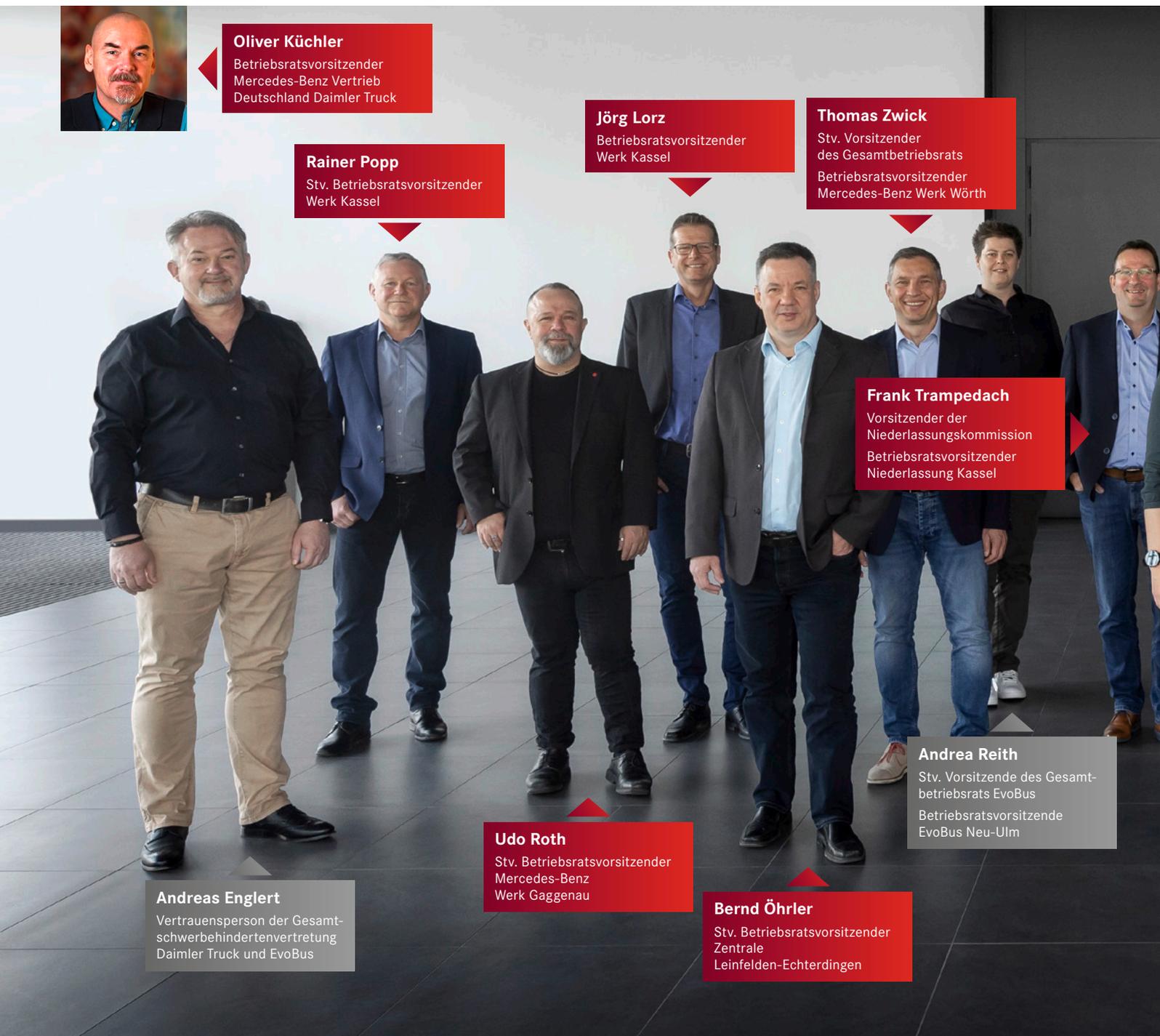
Frank Trampedach
Vorsitzender der
Niederlassungskommission
Betriebsratsvorsitzender
Niederlassung Kassel

Andrea Reith
Stv. Vorsitzende des Gesamt-
betriebsrats EvoBus
Betriebsratsvorsitzende
EvoBus Neu-Ulm

Udo Roth
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Mercedes-Benz
Werk Gaggenau

Bernd Öhrler
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Zentrale
Leinfelden-Echterdingen

Andreas Englert
Vertrauensperson der Gesamt-
schwerbehindertenvertretung
Daimler Truck und EvoBus



Bei den Betriebsratswahlen hat die IG Metall ihre führende Position verteidigt und an allen deutschen Standorten und Werken des Nutzfahrzeugkonzerns die absolute Mehrheit geholt.

„Die Beschäftigten haben unsere fortschrittliche Betriebsratsarbeit der vergangenen vier Jahre honoriert und uns mit diesem Votum einen klaren Auftrag erteilt. Dafür bedanken wir uns. Wir werden uns weiter engagiert für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen. Dabei gilt es vor allem, die Transformation in Richtung eines emissionsfreien Güter- und Personentransports proaktiv so zu gestalten, dass wir einerseits ein ähnlich hohes Beschäftigungsniveau an den Standorten dauerhaft halten und andererseits als Unternehmen erfolgreich und wettbewerbsfähig sind“,

sagt Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Daimler Truck und Betriebsratsvorsitzender des Werks Gaggenau. Brecht wurde ebenso wie sein Stellvertreter Thomas Zwick bei der Konstituierung des neuen Gesamtbetriebsrats (GBR) in das jeweilige Amt gewählt.

Der GBR ist die Interessenvertretung der rund 34.000 Beschäftigten der Daimler Truck AG in Deutschland. Das Gremium trifft standortübergreifende Regelungen – sogenannte Gesamtbetriebsvereinbarungen – mit der Unternehmensleitung. Der GBR setzt sich aus je zwei Vertretern der Standorte zusammen. Hinzu kommen zwei Vertreter der Niederlassungskommission, ebenso wie einer der MBVD. Neu im 13-köpfigen Gremium sind Arber Bujupi, Oliver Kuchler und

Andreas Bössow. Ebenfalls zum ersten Mal dabei sind Andrea Reith, Andreas Englert und Emre Özer, die als Gäste an den GBR-Sitzungen teilnehmen (siehe Foto unten).

Auch der Konzernbetriebsrat (KBR) hat sich neu konstituiert. Das Gremium umfasst neun Mitglieder, entsendet aus der Daimler Truck AG, der EvoBus GmbH und den Daimler Truck Financial Services (DTFS). Der gesamte Konzern umfasst etwa 38.000 Beschäftigte in Deutschland. Der Konzernbetriebsrat hat jeweils einstimmig Michael Brecht und Jörg Lorz als Vorsitzenden bzw. Stellvertreter gewählt. Neu im KBR sind Andrea Reith, Oliver Kuchler und Steffen Boas-Scholz als Vertreter von DTFS. Die neu gegründeten Financial Services haben im September erstmals einen Betriebsrat gewählt. ▶▶



Michael Brecht
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats
Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Werk Gaggenau

Arber Bujupi
Stv. Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Werk Wörth

Carmen Klitzsch-Müller
Betriebsratsvorsitzende Zentrale Leinfelden-Echterdingen

Roman Romanowski
Justiziar IG Metall



Bruno Buschbacher
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats EvoBus
Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Werk Mannheim

Stefan HöB
Stv. Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Werk Mannheim

Emre Özer
Vorsitzender der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung Daimler Truck

Doreen Baumgart
Stv. Betriebsratsvorsitzende Mercedes-Benz Vertrieb Deutschland Daimler Truck

Andreas Bössow
Stv. Vorsitzender der Niederlassungskommission
Betriebsratsvorsitzender Niederlassung Reinfeld

» Für die kommenden vier Jahre ihrer Amtszeit haben sich die GBR-Mitglieder ehrgeizige Ziele gesetzt, sie stellen sie in den roten Kästen vor. Ausgangspunkt war eine Analyse der heutigen und künftigen Rahmenbedingungen sowohl im Unternehmen als auch in der Wirtschaft und Politik.

Der Klimawandel, die Transformation in Richtung emissionsfreier Antriebe und die Digitalisierung sind für Daimler Truck und die gesamte Branche sicher die größten Herausforderungen.

Nach intensiven Verhandlungen mit der Unternehmensleitung haben die Betriebsräte bereits im Jahr 2021 starke und tragfähige Zukunftsbilder für die Werke und Standorte vereinbart und auch für die Niederlassungen weitreichende Zusagen erhalten. Diese Zukunftsbilder gilt es in den nächsten Jahren Schritt für Schritt weiterzuentwickeln. Dazu hat sich der GBR bereits eindeutig positioniert: Um einen ähnlich hohen Eigenfertigungsanteil bei emissionsfreien Antrieben wie aktuell beim Verbrenner zu erreichen, muss Daimler Truck die Schlüsselkomponenten für CO₂-freie Antriebe und den gesamten Antriebsstrang selbst entwickeln und in den eigenen Werken produzieren. Das sichert die Beschäftigung ab, wenn die konventionellen Antriebe ab 2025 in Richtung 2030 langsam durch klimaneutrale Antriebe abgelöst werden. Gleichzeitig wird die Digitalisierung praktisch alle Funktionen im Unternehmen durchdringen. Auch hier werden wie im Powertrain traditio-

nelle Tätigkeiten wegfallen und neue Aufgaben entstehen. Viele der neuen Technologien im Powertrain, der IT und beim autonomen Fahren sichern die Technologieführerschaft, steigern die Wettbewerbsfähigkeit und den Kundennutzen. Sie machen im Wettbewerb den Unterschied aus und können nicht einfach von der Stange eingekauft werden. Hier gilt es aus Sicht der Beschäftigten und der Wirtschaftlichkeit die besten Lösungen zu finden.

Eine weitere große Herausforderung ist der Fachkräftemangel, der sich in den kommenden Jahren noch verstärken wird, wenn immer mehr der geburtenstarken Jahrgänge das Rentenalter erreichen. Manche Experten gehen sogar von einem grundsätzlichen Arbeitskräftemangel aus, der von einfachen Tätigkeiten für Ungerlernte bis zu hochqualifizierten Spezialisten reicht. Gleichzeitig kommen mit der Generation Z (Jahrgänge ab 1999) junge Menschen auf den Arbeitsmarkt, deren Ansprüche sich stark von denen ihrer Vorgänger unterscheiden: Statt Status und Geld wollen sie sich selbst verwirklichen, die Arbeit soll einen tieferen Sinn haben und sie wollen, dass Arbeit und Freizeit in einem optimalen Verhältnis stehen. Für den GBR wird es zusammen mit dem Unternehmen darum gehen, Daimler Truck als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Dabei gibt es aus der traditionellen Mitbestimmung heraus eine Vielzahl von Ansatzpunkten – sei es die Entlohnung, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, zum Beispiel für Teilzeitkräfte, das mobile Arbeiten und die Arbeitszeitflexibilisierung auch in der Produktion sowie verschiedene

Bonusprogramme wie das Fahrradleasing oder das Belegschaftsaktienprogramm.

Für die erst seit kurzem eigenständige Daimler Truck ist darüber hinaus der Aufbau einer wertschätzenden und leistungsfördernden Kultur enorm wichtig. Und aufgrund der politischen Entwicklungen wird die Frage nach sicheren und nachhaltigen Lieferketten immer drängender. Der Gesamtbetriebsrat und alle Arbeitnehmervertreter im Unternehmen können und wollen sich in diese Themen einbringen. Das Engagement der Arbeitnehmervertretung und der Gremien endet nicht am Werkszaun und auch nicht an den Grenzen der Bundesrepublik. KBR und GBR setzen sich für Arbeitnehmerrechte in den Lieferketten auch auf europäischer und weltweiter Ebene ein. Hierfür werden der europäische Betriebsrat und die Welt-Arbeitnehmervertretung bei Daimler Truck neu gegründet.

Dabei sorgen die Themen Nachhaltigkeit und ESG für Rückenwind. Unter dem Stichwort ESG – Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung) werden Unternehmen zunehmend nach der Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien beurteilt. Das reicht von harten Vorschriften wie dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, über Empfehlungen wie dem Corporate Governance Codex bis zu ESG-Ratings für den Finanzmarkt. Die Reputation und das Image eines Unternehmens werden künftig viel stärker nicht nur vom wirtschaftlichen Erfolg, sondern vom ethischen und nachhaltigen Handeln bestimmt werden.

Michael Brecht



Wir sind überzeugt, dass wir bessere Ergebnisse für die Kolleginnen und Kollegen erzielen können, wenn wir nicht bremsen und verweigern, sondern vorausschauend und aktiv handeln. Wir wollen als Impulsgeber eigene Ideen und Initiativen entwickeln und diese in Gespräche mit der Unternehmensleitung einbringen. Im Konfliktfall lassen wir uns nicht spalten, sondern sind und bleiben über alle Standorte hinweg solidarisch. Wichtig ist: Bei allem was wir tun, müssen Menschlichkeit und Solidarität im Vordergrund stehen.

Thomas Zwick



Wir setzen uns für den Erhalt der deutschen Standorte, Werke und Niederlassungen ein. Die Transformation in Richtung emissionsfreier Lkw und Busse gestalten wir aktiv und konstruktiv mit. Was uns bei konventionellen Antrieben erfolgreich gemacht hat, wollen wir auch in Zukunft beibehalten: Wichtige Komponenten des emissionsfreien Antriebsstrangs müssen wir selbst entwickeln und produzieren. Wir brauchen eine wettbewerbsdifferenzierende Technologie, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein und so das Beschäftigungsniveau möglichst hoch zu halten.

Jörg Lorz



Für uns sind unsere Kolleginnen und Kollegen Leistungserbringer und nicht Kostenfaktor. Wir fördern eine Kultur der kollegialen und standortübergreifenden Zusammenarbeit in gegenseitiger Wertschätzung. Für eine leistungsfähige Belegschaft brauchen wir eine breite Nachwuchsförderung und eine lebenslange Qualifizierung. Wir machen uns für Aus- und Weiterbildung stark, sodass unsere Kolleginnen und Kollegen die Herausforderungen der Digitalisierung und Transformation erfolgreich bewältigen können.

Oliver Küchler



Daimler Truck soll ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber bleiben. Deshalb kümmern wir uns um entsprechende Rahmenbedingungen wie beispielsweise sichere und ergonomische Arbeitsplätze, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit sowie attraktive Konditionen.

Andrea Reith



Unser Engagement geht über den betrieblichen Alltag bei Daimler Truck hinaus. Zu gesellschaftlichen und politischen Themen beziehen wir Stellung und bringen uns in die Diskussion ein – auch mit der IG Metall. Wir sehen es als unsere Aufgabe, die bestehenden Industriestrukturen zukunftstauglich zu gestalten und zu erhalten.

Andreas Englert



Zur nachhaltigen Unternehmensführung gehört es, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dazu gehören Inklusion und Chancengleichheit. Schwerbehinderung kann alle Menschen treffen – sei es bereits bei der Geburt, durch Unfall oder Krankheit. Wir wollen, dass schwerbehinderte Menschen gemäß ihren Fähigkeiten einen Platz bei Daimler Truck haben.

Für Arbeitnehmervertreter ist das eine gute Entwicklung, da sie bei allen drei Stichworten mitgestalten können – in den Betriebsräten der Standorte, Werke und Niederlassungen, im GBR und KBR sowie im Aufsichtsrat.

Auch bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen, die über den betrieblichen Alltag hinausgehen sowie bei politischen und gesellschaftlichen Themen bezieht der GBR auf unterschiedliche Art und Weise Stellung. So fordert das Gremium eine Überarbeitung der EU-Beihilfe- und Förderregeln, damit Investitionen beschleunigt und heute starke Industrieregionen in ihrer Substanz erhalten werden.

Gemeinsam mit der IG Metall werden zum Beispiel Positionspapiere und Forderungen an die Politik zur sozialverträglichen Gestaltung der Transformation erarbeitet.

An die Arbeitnehmervertreter werden heute hohe Anforderungen gestellt und viele der erfahrenen Kolleginnen und Kollegen werden in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen. Deshalb haben für den GBR der Erfahrungstransfer auf die jüngere Generation sowie die Weiterqualifizierung der Betriebsräte einen hohen Stellenwert. In diesem Sinne wurde zusammen mit der IG Metall das Schulungsangebot überarbeitet und modernisiert. Darüber

hinaus gibt es an verschiedenen Akademien spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten.

„Wir Arbeitnehmervertreter bei Daimler Truck sind in den Gremien, Kommissionen und Arbeitskreisen standortübergreifend sehr gut aufgestellt. Wir haben eine exzellente Mischung aus Erfahrung und neuen Ideen. Wir sind hochmotiviert, in den nächsten vier Jahren für unsere Kolleginnen und Kollegen an den deutschen Standorten, Werken und Niederlassungen wegweisende Regelungen mit der Unternehmensleitung zu treffen“, sagt Thomas Zwick, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Betriebsratsvorsitzender des Werks Wörth. //

Carmen Klitzsch- Müller



Wir wollen angesichts der Digitalisierung und des technologischen Wandels – vor allem im Antriebsstrang, dass die Kolleginnen und Kollegen von Daimler Truck innovative und zukunftsfähige Arbeitsplätze haben. Wir arbeiten an tragfähigen Konzepten, um die Kolleginnen und Kollegen sicher durch diese Transformation zu begleiten. Zentrale Funktionen und Prozesse können wirtschaftlich sinnvoll im Unternehmen verankert werden und dann ihren Beitrag zum Erfolg leisten, davon sind wir überzeugt.

Bruno Buschbacher



Die Transformation verursacht bei unseren Kolleginnen und Kollegen Sorgen und Ängste. Diese nehmen wir sehr ernst. Dennoch begreifen wir die Transformation, wenn wir sie proaktiv mitgestalten, als Chance. Dagegen sehen wir Outsourcing- und Verlagerungsprozesse kritisch. Bei solchen Entscheidungen dürfen nicht nur kurzfristig wirtschaftliche Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Wir setzen uns für ausgewogene und nachhaltige Lösungen ein.

Frank Trampedach



Unsere Position zum OwnRetail ist klar: Ein eigenes Niederlassungsnetz mit Vertrieb und Service in Deutschland und Europa ist das erfolgskritische Bindeglied zwischen Daimler Truck und seinen Kunden. In diesem Sinne unterstützen wir eine tragfähige Aufstellung mit langfristiger Strategie und den notwendigen Investitionen in die Standorte, die Ausrüstung und in die Qualifizierung der Kolleginnen und Kollegen

Kurz notiert

Neues Belegschaftsaktienprogramm für Daimler Truck

Mit der Eigenständigkeit von Daimler Truck wurde auch das Belegschaftsaktienprogramm neu aufgesetzt. Auf Basis einer Umfrage unter den Beschäftigten haben sich die Betriebsräte für ein einfaches, attraktives und transparentes Angebot stark gemacht: Das Unternehmen bezuschusst jedes Aktienpaket mit 250 €. Im ersten Jahr haben gleich über 11.000 Kolleginnen und Kollegen davon Gebrauch gemacht und sind nun auch an Daimler Truck beteiligt. Das sind mehr als 30% der Belegschaft in Deutschland – ein Rekord! //

Vergütung und Sozialangelegenheiten,
Bruno Buschbacher, Vorsitzender



Fahrradleasing – ein Baustein zum Daimler Truck Konditionen-Paket

Sehnsüchtig wurde das Fahrradleasing von vielen Beschäftigten erwartet. Nach harten Verhandlungen war es im Juni dann endlich soweit: Die ersten vom Unternehmen subventionierten Fahrräder konnten über den Anbieter „company bike“ geleast werden. Mittlerweile haben rund 3000 Beschäftigte Fahrräder bestellt. Wer dieses attraktive Angebot noch in Anspruch nehmen möchte, kann sich hier informieren:



Vergütung und Sozialangelegenheiten, Arber Bujupi, stellvertretender Vorsitzender

Kappung der Gleitzeit erfolgreich wegverhandelt

Eine der Sparmaßnahmen der ehemaligen Daimler AG war der restriktive Umgang mit der Arbeitszeit und die daraus resultierende Kappung aller Gleitzeitkonten, wenn sie einen gewissen Stand überschreiten. Das passte aus Sicht der Kommission nicht zu Daimler Truck und kam daher gleich nach der Trennung auf die Agenda. Mit Erfolg – die Kappung der Gleitzeit wurde zurückgenommen. //

Personalpolitik, Rainer Popp, Mitglied

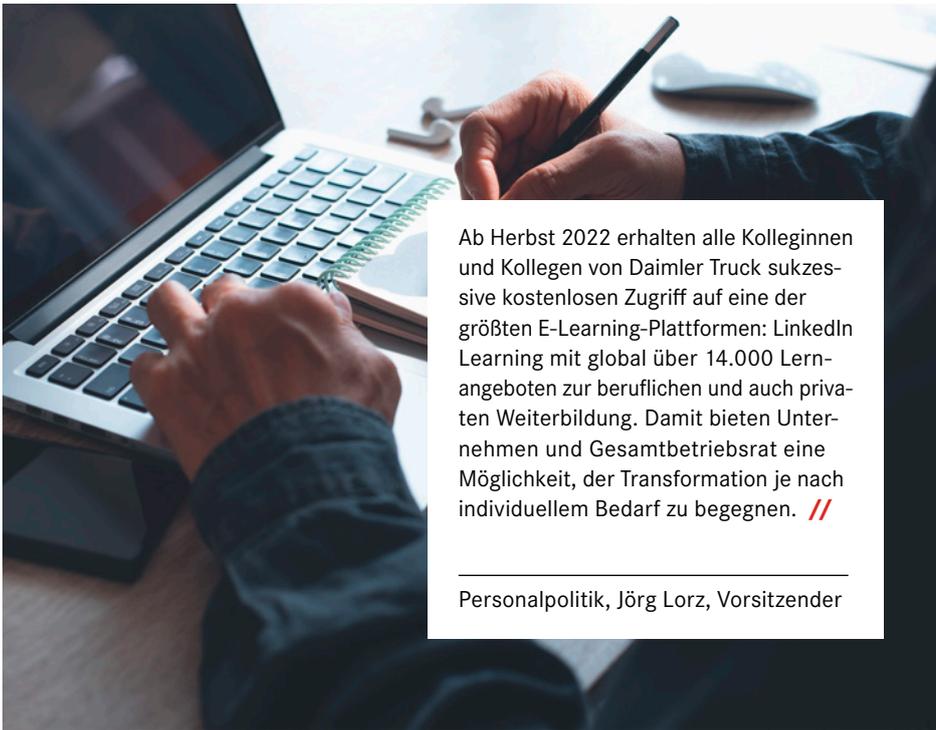
52.827,06 € für die Paul-Klee-Schule im Ahrtal

Noch unter dem alten Daimler-Dach hat die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) Spenden für die Paul-Klee-Schule im Ahrtal gesammelt. Die Schule mit Förderungsschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung war von der Flutkatastrophe am 15. Juli 2021 hart getroffen worden. „Über 50.000 € sind ein wichtiger und wertvoller Beitrag zum Wiederaufbau“, so Tracey Searle-Westerfeld vom Förderverein der Paul-Klee-Schule. Das Interview mit dem GJAV-Vorsitzenden Emre Özer und seinem Stellvertreter Denis Davidovac über die Hintergründe der Aktion ist hier nachzulesen:



Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, Emre Özer, Vorsitzender

Wir lernen nie aus – jetzt mit LinkedIn Learning



Ab Herbst 2022 erhalten alle Kolleginnen und Kollegen von Daimler Truck sukzessive kostenlosen Zugriff auf eine der größten E-Learning-Plattformen: LinkedIn Learning mit global über 14.000 Lernangeboten zur beruflichen und auch privaten Weiterbildung. Damit bieten Unternehmen und Gesamtbetriebsrat eine Möglichkeit, der Transformation je nach individuellem Bedarf zu begegnen. //

Personalpolitik, Jörg Lorz, Vorsitzender

Zukunft der Gastro-Beschäftigten gesichert

Mit der Gründung einer Daimler Truck Gastro GmbH ist es gelungen, die Arbeitsplätze von etwa 160 Gastro-Beschäftigten bis 2029 gegen eine mögliche Fremdvergabe abzusichern und die bisherigen Konditionen im Wesentlichen zu übernehmen. Die Aufspaltung der ehemaligen Daimler AG und der damit verbundenen Entflechtung der Daimler Gastronomie machte es notwendig, die komplexe Organisation der Gastro-Betriebe neu zu ordnen und für den Truck eine neue Gastronomie aufzubauen. //



Verschiedene Kommissionen

Psychische Gesundheit – vom Tabu zum Fokusthema

Leider nehmen psychische Erkrankungen stetig zu, zuletzt auch durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie. Deshalb sind die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in einer Konzernbetriebsvereinbarung mit dem Unternehmen übereingekommen, Führungskräfte in Schulungen stärker für das Thema zu sensibilisieren. Darüber hinaus wurde das bereichsbezogene psychosoziale Auffälligkeitsmanagement „BAM“ etabliert. In einem Gremium aus werksärztlichem Dienst, Führungskräften, Personalbereich, Sozialberatung und Betriebsrat werden bei Bedarf Maßnahmen zur Vorbeugung von psychischer Krankheit abgeleitet. //

Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit,
Udo Roth, Vorsitzender

Weltweite Mitarbeiter-Spendenaktion für die Ukraine

Seit dem 24. Februar 2022 herrscht in Europa Krieg. In einer gemeinsamen Initiative von Gesamtbetriebsrat, Weltarbeitnehmervertretung und Unternehmensleitung wollten alle gemeinsam mit der Task Force Humanitäre Hilfe Ukraine über die Kontinente und Standorte hinweg helfen: Die Kolleginnen und Kollegen haben gespendet und das Unternehmen hat die Summe aufgerundet. So konnten 800.000 € an UNHCR, das Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen, für die Menschen in der Ukraine gespendet werden. //

Gesamtbetriebsrat, Weltarbeitnehmer-
vertretung/World Employee Committee (WEC)

Legende



Link zum Artikel im Intranet

HiRo - das Mammutprojekt des Personalbereichs

Um Komplexität zu reduzieren, Kosten und Aufwand zu sparen, hat der Personalbereich das Projekt HiRo gestartet. Davon sind viele zentrale Themen der Mitbestimmung betroffen.

HiRo (wie „Hero“ im Englischen ausgesprochen) setzt sich aus HR intelligent PROcesses zusammen. Dahinter verbirgt sich ein Projekt, das die Prozesse der Bereiche Zeit, Geld, Personalplanung und -reporting, Vergütungsnebenleistungen, Bewerbermanagement, Personalentwicklung sowie Qualifizierung vereinfachen soll. Praktisch alle diese Themen berühren die betriebliche Mitbestimmung direkt oder indirekt.

ZEM@web, TALEO, epeople und jede Menge mehr – die IT-Systeme des Personalbereichs

sind in die Jahre gekommen und kostenintensiv. Dazu kommt, dass Daimler Truck sich diese Anwendungen mit Mercedes-Benz teilt und die gemeinsame Nutzung spätestens Ende 2024 aufgrund gesetzlicher und kartellrechtlicher Bestimmungen endet.

Die Basis für die künftige IT-Systemlandschaft kommt von Oracle, einem US-amerikanischen Datenbankanbieter. Weitere Partner sind P&I, ein deutsches Unternehmen, das Software-Entwicklung und IT-Dienstleistungen für

das Personalwesen in Unternehmen anbietet und der Unternehmensberater Deloitte, der die Implementierung der HR-Systeme übernimmt und den Transformationsprozess betreut. Zeit und Entgelt werden in ein gemeinsames System von P&I integriert.

HiRo ist aus Sicht der Arbeitnehmervertretung ein Mammutprojekt, das natürlich seine Berechtigung hat. Die Arbeitnehmervertretung begrüßt es grundsätzlich, wenn Systeme und Prozesse für die Beschäftigten möglichst einfach und leicht zu bedienen sind. Wirtschaftlichkeit und Erfolg des Unternehmens sind Voraussetzungen für stabile Beschäftigung. Um sicherzustellen, dass die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben, begleiten die Betriebsräte HiRo aktiv und konstruktiv.

Dazu wurde eine eigene Projektorganisation innerhalb der Arbeitnehmervertretung von Daimler Truck etabliert, in der Experten aus verschiedensten Kommissionen und Arbeitskreisen zusammenarbeiten. //



Neue Betriebsräte bei MBVD Truck, in der Niederlassungskommission und bei DTFS



Oliver Küchler



Doreen Baumgart

Beim Mercedes-Benz Vertrieb Deutschland in Berlin haben sich nach der Aufspaltung die Betriebsräte in neuer Besetzung zusammengefunden und konstituiert. Oliver Küchler und Doreen Baumgart sind Vorsitzender und Stellvertretende für den MBVD.

Der Kostendruck hält an

Die Kapitaleseite im Aufsichtsrat verlangt höhere Renditen und fordert vom Management immer neue Restrukturierungsprogramme. Aktuell betroffen: EvoBus, Brasilien und der OwnRetail

Daimler Truck ist noch kein Jahr an der Börse, und schon wird die Kehrseite der Medaille deutlich: Der Kapitalmarkt will über kurz oder lang das Erreichen der Renditeziele sehen. Und auch der Großaktionär Mercedes-Benz Group AG, der 30 Prozent an Daimler Truck hält, macht über seine Präsenz im Aufsichtsrat Druck. Entsprechend startet der Vorstand Restrukturierungsprojekte für Aktivitäten, die nicht ausreichend Gewinn abwerfen. Aktuell sind EvoBus und Brasilien im Visier des Managements. Bei EvoBus ist die Verlagerung von rund 1500 Stellen ins Ausland vorgesehen. Davon entfallen rund 1000 Arbeitsplätze auf Mannheim und rund 500 Arbeitsplätze auf Neu-Ulm. Zu den geplanten Maßnahmen gehören die Verlagerung des kompletten Rohbaus nach Tschechien sowie an beiden Standorten die Verringerung und Deckelung der Fahrzeugproduktion zugunsten der Standorte in Frankreich und der Türkei.

In Brasilien sollen 3600 Arbeitsplätze in der Lkw-Produktion abgebaut werden. Dem Management zufolge haben die Aktivitäten in Brasilien schon seit mehreren Jahren keine Gewinne mehr erzielt. Damit Brasilien rentabel werden und seinen Beitrag zum Gewinn von Daimler Truck leisten kann, will das Unternehmen viele Gewerke fremdvergeben.



Der Gesamt- und der Konzernbetriebsrat haben sowohl für EvoBus als auch für Brasilien bereits klargemacht, dass die Pläne des Managements nicht einfach hingenommen werden. Die betroffenen Abteilungen müssen die Chance erhalten, Vorschläge zur Steigerung der Effizienz und Rentabilität zu entwickeln. Es muss das Ziel sein, ein Gesamtpaket zu schnüren, das die Zukunft von EvoBus an den deutschen Standorten sowie die Lkw-Produktion in Brasilien dauerhaft absichert.

Auch im OwnRetail arbeitet das Management an einer Neuausrichtung. Hier geht es darum, mit einer neuen, an den Kundenbedürfnissen ausgerichteten Struktur den Eigenvertrieb und vor allem das Servicegeschäft zu stärken und mittelfristig sogar mit Investitionen auszubauen. Die Niederlassungsorganisation soll aufgelöst werden. Die Center werden wieder eigenständig und sind dann für ihr Geschäft selbst verantwortlich. Außerdem plant die Unternehmensleitung eine Konsolidierung des Vertriebsnetzes. //

Im September wurde im Gemeinschaftsbetrieb der Daimler Truck Financial Services und Daimler Truck Financial Services Deutschland ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, Vorsitzender ist Steffen Boas-Scholz, Stellvertreterin Leonie Pipicos. Neues Mitglied im Konzernbetriebsrat für die Financial Services ist Steffen Boas-Scholz.



Steffen Boas-Scholz



Leonie Pipicos



Frank Trampedach



Andreas Bössow

In 16 von 19 Truck Niederlassungen wurden nach der Aufspaltung der ehemaligen Daimler AG und der Auflösung der Gemeinschaftsbetriebe mit der Mercedes-Benz Group erstmals eigene Betriebsratsgremien gewählt. Die Niederlassungskommission als Verhandlungspartner gegenüber der Unternehmensleitung besteht aus fünf Mitgliedern. Vorsitzender ist Frank Trampedach aus der Niederlassung Kassel, sein Stellvertreter Andreas Bössow, Niederlassung Reinfeld. //

Ausblick

Europäischer und Weltbetriebsrat für Daimler Truck



Wie bereits in der alten Daimler-Welt soll es auch bei Daimler Truck einen europäischen (European Works Council) und einen Weltbetriebsrat (World Employee Committee) geben. Bei der Präsenzsitzung der aus Deutschland, Europa und der Welt entsandten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter am 23. und 24. November in Würth sollen die Gremien

gegründet werden. Sie vertreten die Interessen der Beschäftigten auf europäischer, beziehungsweise weltweiter Ebene. Ziel dieser Gremien ist, den Informations- und Meinungsaustausch der Arbeitnehmervertretungen untereinander auf europäischer Ebene und weltweit zu unterstützen und beispielsweise die Einhaltung von Menschenrechten

zu prüfen und sicherzustellen. Hierfür ist die Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten bei Daimler Truck ein wesentlicher Baustein. //

Konzernbetriebsrat Daimler Truck,
Jörg Lorz, stellvertretender Vorsitzender

Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat steht zur Wahl



Am 22. November 2022 werden die Aufsichtsräte der Arbeitnehmerseite für die Daimler Truck AG und die Daimler Truck Holding AG von der Delegiertenversammlung gewählt. Das indirekte, zweistufige Wahlverfahren sieht zunächst die Wahl von Wahlmännern und -frauen, die Delegierten, vor. Danach wählen die Delegierten die Aufsichtsräte. Die Arbeit-

nehmervertreter der Standorte haben sich jeweils auf eine gemeinsame Vorschlagsliste geeinigt. Darüber hinaus sind keine weiteren Vorschlagslisten eingereicht worden. Somit gab es an allen Standorten eine sogenannte Friedenswahl; das bedeutet, dass alle vorgeschlagenen Delegierten ohne die Durchführung einer Wahl als gewählt gelten. Über den Auf-

sichtsrat haben die Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit, auf die Unternehmensstrategie und wichtige Entscheidungen Einfluss zu nehmen. //

Hauptwahlvorstand Aufsichtsratswahl
Arbeitnehmervertretung Daimler Truck,
Bernd Öhrler

Neue Gesamtjugend- und Auszubildenden-Vertretung im Dezember

An allen Standorten wird im Herbst 2022 eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Viele der heutigen Vertreterinnen und Vertreter haben ihre Ausbildung mittlerweile abgeschlossen und die Altersgrenze von 25 Jahren überschritten. Daher ist heute

schon klar, dass es viele neue Gesichter im Gremium geben wird. Besonders wichtig für die jungen Menschen: Daimler Truck als Ausbildungsstätte und Arbeitgeber noch attraktiver zu machen und Nachwuchs zu fördern. Im Dezember konstituiert sich die

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung dann neu. //

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung,
Emre Özer, Vorsitzender

Neufassung der GBV „Mobiles Arbeiten“ in Arbeit

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass Mobiles Arbeiten in vielen Bereichen des Unternehmens möglich und gewünscht ist. Deshalb arbeitet die Kommission für Personalpolitik gerade die Rahmenbedingungen für eine Weiterentwicklung der bestehenden Vereinbarung aus. Dabei sollen die Beschäftigten weiter mit ihren Vorgesetzten über Art und Umfang des mobilen Arbeitens entscheiden können. Eine Umfrage unter den Beschäftigten hatte gezeigt, dass viele Kolleginnen und Kollegen weiterhin flexibel mobil arbeiten möchten. Eine Vereinbarung dazu dürfte aber noch einige Zeit in Anspruch nehmen. //

Personalpolitik,
Carmen Klitzsch-Müller,
stellvertretende Vorsitzende



Standort Deutschland in Gefahr

Ich mache mir ernsthafte Sorgen – um die Zukunft des Industriestandorts Deutschland und vor allem auch um die von Daimler Truck. Warum? Weil in den nächsten zwei bis drei Jahren die strategischen Weichen bei Daimler Truck und den Wettbewerbern gestellt werden, aber die Rahmbedingungen für einen Durchbruch von emissionsfreien Antrieben nicht im Ansatz gegeben sind. Weil ein Mix aus fehlendem Unternehmertum, hohen Energiepreisen, einer nicht-existenten Infrastruktur, bürokratischen Hürden und einem massiven Arbeitskräftemangel die Transformation und die Ansiedlung von Zukunftstechnologien in Deutschland behindern. Kurz: Weil es keine aktive Industriepolitik aus einem Guss gibt.

Jetzt und in den nächsten zwei bis drei Jahren wird entschieden, ob wir bei Daimler Truck Schlüsselkomponenten für alternative Antriebe zukaufen oder selbst entwickeln und produzieren werden. Investiert das Unternehmen beispielsweise in eine eigene Batterie- und Zellenproduktion, und wenn ja – in welchem Ausmaß? Fertigen unsere Powertrain-Werke Zukunftsprodukte wie etwa Elektromotoren und Inverter – und kann so die Beschäftigung möglichst auf dem heutigen Niveau gehalten werden? Wir als Gesamtbetriebsrat wollen solche Investitionen natürlich an unsere Traditionsstandorte holen.

Insgesamt kann man Daimler Truck und der Nutzfahrzeugbranche bescheinigen, dass sie ihre Hausaufgaben gemacht haben. Die Dieselantriebe sind so sauber und effizient wie nie. Bereits heute sind Lkw und Busse mit Elektroantrieb auf dem Markt und der Brennstoffzellenantrieb steht in den Startlöchern. In den nächsten Jahren werden immer mehr lokal emissionsfreie Fahrzeuge folgen.

Und dann? Wenn die Politik so weiter agiert wie bisher und keinen Gang hochschaltet, dürfte es praktisch unmöglich sein, bis dahin die Voraussetzungen für einen (wirtschaftlichen) Betrieb dieser Fahrzeuge zu schaffen. Das fängt bei der Verfügbarkeit von nachhaltig

erzeugtem Strom und Wasserstoff zu wettbewerbsfähigen Preisen an, reicht über die flächendeckende Ladeinfrastruktur und endet bei der Anschubfinanzierung von emissionsfreien Fahrzeugen über Subventionen sowie einem Bonus- oder Malussystem.

Auch die Chancen für die Ansiedlung von Zukunftstechnologien verschlechtern sich im Wettbewerb mit anderen Ländern und globalen Regionen zusehends. Deutlich wird dies am Beispiel einer Batterie- und Zellenproduktion. Kaum jemand in der deutschen Industrie hat den unternehmerischen Mut, in dieses Geschäft zu investieren. Es wird asiatischen Unternehmen überlassen, obwohl genau hier das größte Zukunftspotenzial liegt. Das gilt auch für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau. Dazu kommen noch die explodierenden Energiepreise, die den Standort Deutschland so sehr verteuern, dass andere, positive Faktoren praktisch nicht mehr ins Gewicht fallen. Andere Regionen wie China oder die USA betreiben eine aktive Industriepolitik und subventionieren nur dann die Produktion, wenn Schlüsseltechnologien zu einem hohen Prozentsatz im eigenen Land gefertigt werden. Eine solche stringente Förderpolitik haben weder Deutschland noch Europa. Und es fehlt eine Ausbildungs-offensive für Zukunftstechnologien: Zellchemie und Digitalisierung gehören nicht zu den traditionellen Kernkompetenzen hierzulande. Fehlt eine solche Expertise und verfügen andere Länder über die entsprechenden Fachkräfte, ist dies ein weiteres Argument gegen den Standort Deutschland. Sollte sich daran nicht schnell etwas ändern, droht sogar die schleichende Deindustrialisierung Deutschlands.

Was Deutschland und Europa brauchen, ist ein Masterplan, der die Maßnahmen verschiedenster Ressorts und Disziplinen auf allen Ebenen bündelt, um klare Ziele zu erreichen. Der Industriestandort Deutschland muss erhalten und weiterentwickelt werden, damit weiter attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Darauf zu drängen, ist eine wichtige Aufgabe der Arbeitnehmervertretung. Wir sollten die Stärken nutzen, die uns bei Daimler Truck und in der deutschen Industrie in der Vergangenheit erfolgreich gemacht haben: Innovationsfähigkeit und Geschwindigkeit, ein hohes Ausbildungsniveau, unsere Ingenieurskunst, die Beherrschung von komplexen Produktionsprozessen einhergehend mit einer hohen Produktivität.

Wir brauchen eine konzertierte Zusammenarbeit aller politischen und gesellschaftlich relevanten Akteure zur Verbesserung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Denn nur wenn die Rahmenbedingungen stimmen, kann Daimler Truck auch in Zukunft wirtschaftlich erfolgreich sein und die Beschäftigung sichern. //



Michael Brecht

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

HEALTH & SAFETY bei der Daimler Truck AG

Wir sind für dich da!



Arbeitsmedizin



Arbeitschutz & Ergonomie

Betriebliche Gesundheitsförderung



Systemische Sozialberatung

INVESTIERE IN DEINE FITNESS

Bei der SG Stern kannst du das in 67 Sparten an bundesweit 35 Standorten. Egal ob Mannschafts- oder Individualsport: Von Fußball über Kiten und Triathlon bis hin zu Golf oder E-Sports – bei uns findest du deinen Sport!

Das Angebot besteht dabei aus regelmäßigen Spartentrainings, Kurs-Angeboten und Ausfahrten – sowohl vor Ort als auch hybrid.

Komm vorbei und probiere es aus!
www.sgstern.de



#VereintInBewegung



Impressum

Konzept & Redaktion: Matthias Krust, Christina Sambale

Verantwortlich: Michael Brecht

Titelbild: Nadja Herth

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