

TRUX

Rechtzeitig eingreifen

Die wichtige Rolle der IG Metall
Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

MAGAZIN AUSGABE 11 // JULI 2026



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

» im März hat die Betriebsratswahl für die neue Legislaturperiode von 2026 bis 2030 stattgefunden. Wir als IG Metall im Betrieb, konnten dabei erneut die absolute Mehrheit im Betriebsratsgremium erzielen.

Damit bleiben die bisherigen Mehrheitsverhältnisse unangetastet und bilden die Grundlage für erneute 4 Jahre solide Betriebsratsarbeit unter Führung der IG Metall. Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen unseren Wählerinnen und Wählern ganz herzlich für das ausgesprochene Vertrauen bedanken.

Wir als IG Metall im Betrieb, werden auch in den kommenden Jahren mit allen Beteiligten in den konstruktiven Dialog und die Lösungsfindung gehen. Wie im Wahlkampf bereits von uns angekündigt, hat die Sicherung der Beschäftigung am Standort Stuttgart, die höchste Priorität in den kommenden Jahren. Dabei ist eine nach wie vor stagnierende wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland wenig hilfreich, wenngleich unsere Absatzzahlen für das Segment Mercedes-Benz derzeit durchaus solide sind. Sorgenkind ist aber nach wie vor der nordamerikanische Markt mit einem massiven Absatzrückgang in den vergangenen Monaten.

Das schlägt durch bis hin zur Beschäftigungssituation bei uns in Deutschland und auch hier im Raum Stuttgart. Auch in der geopolitischen Situation kann kaum eine Verbesserung wahrgenommen werden, mit dem Irankrieg und der Blockade der Straße von Hormus ist ein weiterer folgenreicher Konflikt auf der Erde hinzugekommen.

Ob die Friedensbemühungen wirken, wird sich in den kommenden Monaten zeigen müssen. Die Auswirkungen sind jedoch unmittelbar, gerade auch bei den Ener-



giepreisen, deutlich zu spüren. Es ist zu befürchten, dass die zuletzt moderate Inflation erneut angefeuert wird. Damit wird sich an dem Umstand, dass Deutschland im EU-Vergleich unter der durchschnittlichen wirtschaftlichen Wachstumsrate liegt, zunächst wenig ändern. Hinzu kommt, dass die bekannten weiteren Herausforderungen wie z.B. Bürokratieabbau oder hohe Steuerlast ungelöst sind. Damit ist für uns als IG Metall im Betrieb klar, dass wir vor enormen Herausforderungen stehen. Vor wenigen Wochen konnten wir beide dies auch intensiv mit dem Bundestagsabgeordneten Matthias Gastel kontrovers diskutieren. Im Gespräch stand die wirtschaftliche Entwicklung Baden-Württembergs und des Großraums Stuttgarts im Vordergrund.

Wir sind in der Region stark verwurzelt mit dem Fahrzeugbau, was auch Wohlstand und Beschäftigung in der Region über lange Zeit gesichert hat. Wir haben klargemacht, dass die technische Transformation vor allem politische Unterstützung auf allen Ebenen benötigt und nicht weitere politische und regulatorische Hürden. Ein weiteres Thema war die personellen Auswirkungen der Transformation. Eine deutliche Kostenreduzierung im Rahmen „Cost Down Europe“ bis 2030 hat sich unser

**Wir suchen
stets den
konstruktiven
Dialog**



Unternehmen zum Ziel gesetzt. Wir als IG Metall im Betrieb stehen felsenfest für sozialverträgliche Lösungen. Eine bisher gut funktionierende Lösung sind Altersteilzeitverträge. Mit der politischen Diskussion um die mögliche Abschaffung der „Rente mit 63“ ist uns aber in der Automobilindustrie nicht geholfen. Auch dies haben wir im Gespräch an die Bundespolitik adressiert.

Politische Einflussnahme und unbequeme Diskussion ist die DNA der Gewerkschaften. Es ist und bleibt die Stimme der abhängig Beschäftigten, die ihre Rechte nur durch Zusammenschluss und Solidarität ein Gehör verschaffen kann. Umso mehr freut es uns, dass die IG Metall Stuttgart im Juli ihren 80. Geburtstag feiern kann – herzlichen Glückwunsch hierzu!

Die bedeutende Rolle der IG Metall spiegelt sich auch in den Aufsichtsratsgremien der

deutschen Elektro- und Metallindustrie wider. Im März 2027 steht die Neubesetzung der Aufsichtsratsgremien der Daimler Truck Holding AG und Daimler Truck AG an. Bisher hatte Carmen Klitzsch-Müller hier die Mandate, um die Stuttgarter Sichtweise mit einbringen zu können. Gerne möchten wir diese erfolgreiche Arbeit fortführen und auch weiterhin Carmen Klitzsch-Müller ab 2027 in die Aufsichtsratsgremien entsenden. Dazu mehr Hintergrundinformationen in diesem Magazin. Wir freuen uns bereits heute über eure Unterstützung und Hilfe bei der anstehenden Aufsichtsratswahl!

Viel Freude beim Lesen,

**Carmen Klitzsch-Müller
und Bernd Öhrler**



Inhalt

003
|
028

**RECHT-
ZEITIG
EINGREIFEN**
04

RV-Fit, was
ist das?
14

Welttag
der kult-
urellen
Vielfalt
06

Stabsübergabe -
Vertrauenskörper
16

Neuer Ausschuss:
Arbeitspolitik
18

Neues
Gesicht:
Nora Leser
07

IG Metall-Infostand
„Teilzeit“
19

Portrait
Carmen
Klitzsch-
Müller
08

Nicht sichtbar -
und doch täglich
da“
22

DTOP
10

Cost Down
Europe
24

Der
Personal-
ausschuss
stellt sich
vor
12

Rezept
27

Kronkorken
für einen guten
Zweck
28



Die Möglichkeit rechtzeitig einzugreifen

Der Aufsichtsrat und die Rolle der Arbeitnehmervertretung darin

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

Der Aufsichtsrat

Vorweg, bei uns in der Daimler Truck AG ist es nicht „der eine“ Aufsichtsrat, sondern zwei rechtlich gesonderte Gremien. Zum einen der Aufsichtsrat für die Daimler Truck AG, zum anderen der Aufsichtsrat für die Daimler Truck Holding AG. Beide Aufsichtsratsgremien sind aber i.d.R. personengleich besetzt. Im folgenden Beitrag wollen wir als IG Metall im Betrieb ein Stück weit beleuchten, wofür ein Aufsichtsratsgremium zuständig ist, wie die Zusammensetzung erfolgt und warum es für uns als Beschäftigte im Betrieb wichtig ist, entsprechende Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden. Aktuell ist unser

Stuttgarter Betrieb mit der amtierenden Betriebsratsvorsitzenden Carmen Klitzsch-Müller in beiden Aufsichtsratsgremien vertreten. Wir verstehen dies als ein großes Privileg, da die Mandatsverteilung sich nicht zwingend an den betrieblichen Standorten orientieren muss.

Was ist der Aufsichtsrat?

Der Aufsichtsrat ist ein wichtiges Kontrollgremium gerade auch bei Kapitalgesellschaften wie der Daimler Truck AG bzw. Daimler Truck Holding AG. Es finden sich aber auch Aufsichtsratsgremien z.B. bei Genossenschaften und Stiftungen. Die Einrichtung eines Aufsichtsrates ist teilweise gesetzlich vorgeschrieben wie

z.B. bei Aktiengesellschaften, wird aber teilweise auch per Satzung oder Gesellschaftsvertrag vereinbart. Er setzt sich aus gewählten Vertretern der Anteilseigner und bei großen Kapitalgesellschaften, wie der Daimler Truck AG bzw. der Daimler Truck Holding AG, auch aus Vertretern der Belegschaft, die sogenannte „Arbeitnehmerbank“ zusammen.

Welche Aufgaben hat der Aufsichtsrat?

Zu den wichtigsten Aufgaben des Aufsichtsrats gehören die Überwachung der Geschäftsführung, die Bestellung des Vorstandsvorsitz bzw. der Vorstandsmitglieder und die Genehmigung wichtiger unternehmerischer Planungen und Entschei-

004
|
028





005
028

dungen. Der Aufsichtsrat ist daher nicht nur ein Kontrollorgan, sondern nimmt gleichzeitig auch eine beratende Funktion des Vorstands wahr. Um seiner Kontrollaufgabe nachkommen zu können, kann der Aufsichtsrat Maßnahmen der Geschäftsführung von seiner Zustimmung abhängig machen bzw. beeinflussen. Außerdem muss er beispielsweise den Jahresabschluss des Unternehmens prüfen und entsprechende Berichte erstellen. Daher nimmt der Aufsichtsrat neben der jährlichen Hauptversammlung, eine wichtige Rolle als betriebliches Kontrollorgan ein.

Welche Rolle haben die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat?

Die Arbeitnehmer haben aufgrund des Mitbestimmungsgesetzes die Möglichkeit

im Aufsichtsrat mit vollen Rechten und Pflichten mitzuwirken. Grundsätzlich wird ein Aufsichtsrat paritätisch besetzt zu einer Hälfte aus zehn Vertretern der Arbeitnehmer und zur anderen Hälfte aus zehn Vertretern der Aktionäre. Die Arbeitnehmerseite wiederum besteht aus drei Vertretern der Gewerkschaften, sechs Vertreter der tariflichen Ebene sowie ein Vertreter der leitenden Angestellten.

Wermutstropfen ist allerdings, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats ein Mitglied der Aktionärsseite ist und über ein doppeltes Stimmrecht verfügt. In einigen Entscheidungen ist jedoch eine 2/3 Mehrheit im Aufsichtsrat notwendig, z.B. bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern.

Das heißt ohne eine Einigung mit der Arbeitnehmerseite geht im Zweifel nichts. Somit

ist sichergestellt, dass auch die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden. Unsere Vertreter auf Seiten der Arbeitnehmerbank werden durch Wahldelegierte in geheimer Wahl gewählt und in Funktion gebracht. Genau diese Wahl steht im Frühjahr 2027 und bildet, neben der Betriebsratswahl, einen wichtigen Baustein der betrieblichen Mitbestimmung ab.



Welttag der kulturellen Vielfalt

Der Welttag der kulturellen Vielfalt wurde von den Vereinten Nationen ins Leben gerufen, um die Bedeutung kultureller Vielfalt, des interkulturellen Dialogs und des gegenseitigen Verständnisses hervorzuheben.

Ziele des Tages sind unter anderem:

// Respekt für unterschiedliche Kulturen fördern

// Vorurteile und Diskriminierung abbauen

// Kulturellen Austausch stärken

// Die Rolle von Vielfalt für Frieden und Entwicklung betonen

Zum Welttag der kulturellen Vielfalt am 21. Mai 2026 haben wir, die IG Metall Betriebsräte im DTC Truck Campus einen Marktstand aufgebaut und die Vielfalt unserer Kulturen gefeiert.

Mit vielen Kolleginnen und Kollegen aus verschiedensten Ländern und Kulturen führten wir interessante und schöne Gespräche.

Ein herzliches Dankeschön an alle, die unseren Marktstand besucht und zum Gelingen dieses besonderen Tages beigetragen haben.



Vielfalt sichtbar machen - Aktionsstand zum Welttag der kulturellen Vielfalt am 21. Mai bei Daimler Truck in Leinfelden: Im Austausch mit den Kolleg*innen ging es um das System der deutschen Mitbestimmung und die Vorteile von Tarifverträgen - Themen, die unseren Arbeitsalltag konkret verbessern. Besonders schön: die offenen Gespräche, neue Perspektiven und ein spannendes Quiz rund um Länderflaggen und die jeweiligen Highlights der Länder.





Neues Gesicht der IG Metall: Nora Leser



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Nora Leser und ich bin Eure neue Ansprechpartnerin der IG Metall am Standort der Daimler Truck AG.

Damit Ihr wisst, wer künftig an Eurer Seite steht: Ich bin verheiratet, Mutter von zwei Kindern und spiele in meiner Freizeit gerne Tennis.

Gemeinsam mit Euch, dem Betriebsrat und unseren Vertrauensleuten setze ich mich dafür ein, dass die anstehenden Veränderungen fair gestaltet werden und nicht zulasten der Beschäftigten gehen. Unser Ziel sind sichere Arbeitsplätze, gerechte Löhne und gute Arbeitsbedingungen für alle.

Mit meinem neuen Aufgabenbereich lerne ich die Welt der großen Fahrzeuge kennen. Ich freue mich auf viele Gespräche mit Euch und darauf, Eure Themen bei der Daimler Truck AG gemeinsam voranzubringen.

Herzliche Grüße
Nora Leser

007
|
028





Text : **Dominic Steinhauser**, IG Metall Betriebsrat

Portrait: Carmen Klitzsch-Müller, unsere Spitzenkandidatin für die Aufsichtsratswahlen 2027

Natürlich ist es uns wichtig als Standort Stuttgart, in den beiden Aufsichtsratsgremien Daimler Truck AG und Daimler Truck Holding AG gut vertreten zu sein. Seit 2021 wird dieses Amt wahrgenommen und vertreten durch unsere Betriebsratsvorsitzende Carmen Klitzsch-Müller. Dies wollen wir auch so beibehalten und streben für Carmen erneut eine Spitzenposition auf der IG Metall Liste zur Aufsichtsratswahl an. Die Chancen stehen gut, denn mit Leinfelden vertritt Carmen einen großen deutschen Standort, der sich insbesondere als Verwaltungs-, Vertriebs- und Entwicklungsstandort fest etabliert hat. Das stellt auf der Arbeitnehmerbank in den Aufsichtsratsgremien auch die notwendige Balance mit den Produktionsstandorten dar.

Mit Carmen haben wir eine sehr erfahrene Frau am Start. Sie blickt auf eine lange Betriebszugehörigkeit zurück, in der Sie lange auch im Motorenwerk Untertürkheim tätig war. Entwicklung, Technik und Produktionsabläufe sind ihr nicht fremd, sondern tief in ihr verankert. Als diplomierte Betriebswirtin und Versicherungskauffrau kennt sich andererseits aber auch betrieblichen Abläufe in der Verwaltung und den Vertriebsfunktionen. Letztendlich runden ihre Erfahrung als Teamleiterin im HR-Umfeld das Profil vollumfänglich ab.

Dies sind unerlässliche Voraussetzungen für ein Aufsichtsratsmitglied, welches sich zielgerichtet um die Fragen rund um zukünftige Unternehmensausrichtung und Strategie kümmern muss. Carmen als Person steht für eine gewerkschaftliche Ausrichtung mit dem notwendigen „Augenmaß“ und dem ausgeprägten Sinn für praktische Lösungsansätze. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die gute wirtschaftliche Weiterentwicklung des Unternehmens voranzutreiben, in der die Beschäftigten eine tragende Säule spielen und eine angemessene Berücksichtigung und Sicherheit vorfinden. Dank dem Engagement von Carmen konnte jüngst auch der notwendige Grundstein zum Kauf unseres zusätzlichen, neuen Standorts in Neuhausen auf den Fildern gelegt werden. Letztendlich bedeutet dies doch nichts anderes als die konkrete Erhaltung von Daimler Truck Arbeitsplätzen in der Region Stuttgart.

Es zählt sich also für jeden einzelnen im Betrieb aus, die richtigen Interessenvertreter in die Aufsichtsratsgremien zu wählen und zu entsenden. Die Arbeitnehmerbank im

Aufsichtsrat kann zwar nicht jede schwierige Entscheidung blockieren oder verhindern, sie kann aber sehr wohl zu jeder Diskussion die richtigen Punkte beitragen und Einfluss im Sinn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nehmen. Wir stehen, mit Blick auf die weltpolitische Lage und der wirtschaftlichen Situation in Deutschland, vor enormen Herausforderungen. Das sind keine Zeiten für Experimente, sondern erfordern sensible und achtsame Entscheidungen auf Faktenbasis und jenseits von zementierten Ideologien.

**FUTURE
NEEDS U**
GEMEINSAM FÜR EIN SICHERES MORGEN

Als IG Metall im Betrieb wissen wir, mit Carmen Klitzsch-Müller erneut eine gute und fachlich versierte Kandidatin für die Aufsichtsratsgremien in Stellung zu bringen. Die Wahlen finden nach aktueller Planung voraussichtlich im ersten Quartal 2027 statt. Daher möchten wir schon heute um die notwendige Unterstützung bei den Wahlen bitten. In den nächsten Monaten werden wir sicher noch weiter und tiefer gehend informieren.

009
|
028

Text: **Torsten Schätzle**, IG Metall-Betriebsrat

DTOP: Zwischen Stabilität und klaren Erwartungen

Warum Transparenz, Tiefe und echte Begleitung jetzt entscheidend sind

Der DTOP*-Prozess ist für viele von uns mehr als nur ein organisatorischer Rahmen – er ist eine Phase der Neuorientierung, der offenen Fragen und manchmal auch der Unsicherheit. Aus meiner Sicht lässt sich sagen: Wir sind auf einem guten Weg. Aber wir sind noch nicht am Ziel.

Ein Prozess, der trägt – weil wir ihn aktiv gestalten

Ich erlebe die DTOP aktuell durchaus als stabil und strukturiert. Entscheidend dafür ist die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit HR. Wir stehen im kontinuierlichen Austausch, reflektieren regelmäßig den Ablauf – vom Day One über den Freiwilligenprozess bis hin zur internen Stellenzuordnung.

Dabei geht es für mich nicht nur um Prozesse, sondern vor allem um die Menschen dahinter. Rückmeldungen von Mitarbeitenden nehme ich gezielt auf und bringe sie anonymisiert ein. Das ist für mich die Grundlage, um den Prozess nicht nur zu verwalten, sondern aktiv weiterzuentwickeln.

Wir gehen jetzt in die Tiefe: Der Prozess wird komplett überarbeitet

Was mir besonders wichtig ist: Wir als Betriebsrat begleiten die DTOP nicht nur – wir gestalten aktiv mit. Aktuell überarbeiten wir gemeinsam mit dem Unternehmen den gesamten Prozess im Detail. Das beginnt bereits im sogenannten Nennungsprozess und zieht sich durch alle Phasen bis hin zur Phase 3 – der Rückkehr in den Fachbereich.

Dabei schauen wir sehr genau hin:

- // Wo sind Abläufe nicht klar genug?
- // Wo entstehen Unsicherheiten?
- // Wo können wir transparenter und nachvollziehbarer werden?

Auch der Matchingprozess wurde bereits überarbeitet. Für mich ist das ein zentraler Hebel, um faire und passende Vermittlungen sicherzustellen.

Genau hinschauen statt nur begleiten

Unsere Rolle endet nicht bei der Prozessdefinition. Im Gegenteil: Wir schauen sehr intensiv in die laufenden Bewerbungsprozesse hinein.

Das bedeutet konkret:

- // Wir prüfen aktiv mögliche interne Stellen
- // Wir begleiten den Abgleich zwischen Profil und Anforderungen
- // Wir hinterfragen Absagegründe sehr genau

Mir ist wichtig, dass Entscheidungen nachvollziehbar sind – und dass Chancen wirklich genutzt werden. All das passiert in sehr enger Abstimmung mit HR und den dort verantwortlichen Stellen.

10K: Starke Inhalte, aber zu wenig greifbar

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des DTOP ist der externe Partner 10K. Das Angebot ist aus meiner Sicht absolut sinnvoll: individuelle Begleitung, Coaching, Trainings und Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung. Und trotzdem bleibt ein klarer Punkt: Die Sichtbarkeit ist ausbaufähig.



Ich selbst erlebe 10K vor allem am Day One. Danach läuft vieles im Hintergrund. Genau das spiegelt auch das Feedback vieler Mitarbeitender wider: Es fehlt an Präsenz, an Klarheit und an greifbaren Kontaktpunkten.

Ein wichtiger Fortschritt: Mehr Transparenz für alle

Ein echter Schritt nach vorne ist für mich die Rückkehr zur zentralen Stellenausschreibung über die Stellenbörse. Dass wir uns von selektiven Verteilformaten verabschiedet haben, sorgt für mehr Fairness und gleiche Chancen für alle. Transparenz ist hier kein Schlagwort, sondern ein entscheidender Erfolgsfaktor für Vertrauen in den gesamten Prozess.

Wo wir noch besser werden müssen

So positiv die Entwicklung insgesamt ist – es gibt Themen, die wir klar adressieren müssen.

Der Freiwilligenprozess in den Fachbereichen ist für mich einer der Punkte, an denen wir transparenter werden müssen. Mitarbeitende brauchen Klarheit darüber, wie Entscheidungen zustande kommen.

Gleichzeitig sehe ich kritisch, dass Informationen teilweise zu früh oder ungefiltert weitergegeben werden. Gerade in einer sensiblen Phase kann das schnell zu Verunsicherung führen. Ein weiterer Punkt, den ich sehr klar adressieren möchte, betrifft die einstellenden Führungskräfte. Pauschale oder oberflächliche Absagegründe werden wir in diesem Prozess nicht mehr akzeptieren. Wer DTOP-Mitbewerberinnen und -Mitbewerber ablehnt, muss nachvollziehbar darlegen, warum eine Besetzung nicht möglich ist – mit einer detaillierten Rückmeldung und einer transparenten

Gegenüberstellung zum vereinbarten 60%-Fit. Für mich ist das kein formaler Nebenaspekt, sondern eine Frage von Fairness und Verlässlichkeit. Wenn diese Transparenz fehlt, werden wir den angestrebten Versetzungsprozess nicht einfach durchwinken. In solchen Fällen behalten wir uns ausdrücklich vor, unsere Mitbestimmungsrechte konsequent wahrzunehmen und einer Versetzung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG zu widersprechen.

Mein klares Signal: Aktiv einbringen

Mir ist wichtig, dass niemand diesen Prozess passiv durchläuft.

Ich kann nur dazu ermutigen, aktiv auf den Betriebsrat und auf eure Prozessbegleiter bei HR zuzugehen – mit Fragen, mit Anliegen oder auch mit Kritik. Wir Betriebsräte nehmen Themen vertraulich auf und bringen sie strukturiert in die Weiterentwicklung ein.

Denn eines ist für mich klar: Jeder erlebt den DTOP-Prozess anders. Und genau deshalb müssen wir genau hinschauen, zuhören und den Prozess kontinuierlich verbessern.

011
|
028



Der Personalausschuss stellt sich neu auf

Interview mit Torsten Schätzle
und Leonie Pipicos



012
|
028

Mit dem neu gewählten BR-Gremium hat sich auch der Personalausschuss neu aufgestellt. An der Spitze übernehmen Torsten und Leonie Verantwortung für ein Gremium, das sich mit vielen Themen beschäftigt, die den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen unmittelbar berühren: Personalfragen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Veränderungen im Betrieb und faire, transparente Prozesse.

TRUX-Redaktion: Torsten, beginnen wir mit dir: Wer ist unser neuer PA-Vorsitzender?

Torsten Schätzle: Ich bin Torsten, 48 Jahre alt, verheiratet und Vater von drei Kindern.

Den nötigen Ausgleich zum Arbeitsalltag finde ich vor allem beim Wandern und Radfahren - auch wenn bei mir natürlich die Familie klar im Mittelpunkt steht. Im Unternehmen bin ich seit rund 31 Jahren tätig. Meine beruflichen Wurzeln liegen in der Truck-Entwicklung, zuletzt in Esslingen-Brühl in der Sondermesstechnik. Seit März 2022 bin ich als Betriebsrat aktiv und war bereits als stellvertretender Vorsitzender im Personalausschuss tätig. Diese Verbindung aus langjähriger Betriebserfahrung und Gremienarbeit prägt meinen Blick auf die Themen, die uns im PA beschäftigen.

TRUX-Redaktion: Leonie, nun zu dir: Du bist die neue stellvertretende Vorsitzende im PA. Stell dich doch bitte kurz vor.

Leonie Pipicos: Ich bin Leonie, 40 Jahre alt. In meiner Freizeit verbringe ich gerne Zeit mit meinen drei Neffen, mit denen ich unter anderem Lego baue und Fußball spiele. Zudem finde ich einen Ausgleich zum Arbeitsalltag in kreativen Tätigkeiten wie Zeichnen und Fotografie. Im Unternehmen bin ich seit meiner Ausbildung 2002 bei der Mercedes-Benz Bank AG. Seitdem habe ich verschiedene Positionen innerhalb des Unternehmens gehabt,



überwiegend im Bereich Rechnungswesen. Aktuell bin ich neben meiner Tätigkeit als Betriebsrätin im Bereich TF/IT tätig und arbeite dort im OneERP-Template.

Außerdem habe ich meine ersten Betriebsratserfahrungen (2022) als stellvertretende Vorsitzende im damals neugegründeten BR DTFS/DTFSD gesammelt.

TRUX-Redaktion: Was genau macht der Personalausschuss bei uns im Betrieb?

Torsten Schätzle: Der Personalausschuss besteht aus neun Mitgliedern. Ich übernehme den Vorsitz, Leonie die Stellvertretung. Die Arbeit im PA ist vielseitig, verantwortungsvoll und in unserer Geschäftsordnung klar geregelt. Im Kern geht es um Personalfragen, Arbeitszeit, Weiterbildung und Veränderungen im Betrieb. Der PA beschäftigt sich also mit Themen, die den Arbeitsalltag der Beschäftigten ganz konkret betreffen. Gleichzeitig ist er ein wichtiger Ansprechpartner des Betriebsrats gegenüber dem Personalwesen, den Fachbereichen und der Zeitwirtschaft.

Unsere Aufgabe ist es, bei personellen Angelegenheiten mitzuwirken, zu beraten und zu kontrollieren. Dabei achten wir darauf, dass Entscheidungen fair, nachvollziehbar und rechtlich sauber getroffen werden. Im Mittelpunkt steht für uns immer die Sicht der Belegschaft.

Ein wichtiger Schwerpunkt ist die Gleichstellung aller Beschäftigten. Dazu gehören faire Chancen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und Weiterbildung ebenso wie die

bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch der Einsatz von Fremdfirmen wird betrachtet, wenn er Auswirkungen auf Abläufe, Arbeitsplätze oder Strukturen im Betrieb hat.

Besonders intensiv befasst sich der Ausschuss mit Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Kündigungen. Wir prüfen die Unterlagen, bewerten mögliche Folgen und entscheiden über die Zustimmung zu personellen Maßnahmen. Bei Entgeltfragen arbeiten wir eng mit dem Entgeltausschuss zusammen.

Auch Arbeitszeithemen gehören fest dazu. Der Personalausschuss achtet darauf, dass gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen eingehalten werden. Beschwerden, Hinweise auf Arbeitszeitverstöße oder Auswertungen zur Gleitzeit helfen dabei, Probleme sichtbar zu machen und Lösungen anzustoßen.

TRUX-Redaktion: Welche Themen beschäftigen euch aktuell besonders?

Leonie Pipicos: Aktuell beschäftigt uns vor allem die Daimler Truck Orientierungsplattform, kurz DTOP. Wir sind hier tief in den Prozessthemen und in den laufenden Überarbeitungen. Da es dazu in dieser TRUX-Ausgabe einen eigenen Artikel gibt, möchte ich an dieser Stelle bewusst nicht zu weit vorgreifen.

Wichtig ist aber: Ab Mitte Juli richten wir einmal im Monat eine offizielle Sprechstunde für die von DTOP betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein. Wir hoffen auf eine rege Teilnahme, offene Fragen und gute Gespräche. Gerade der direkte

Austausch ist entscheidend, um Themen frühzeitig aufzunehmen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln.

TRUX-Redaktion: Zum Abschluss: Welche Themen stehen als Nächstes im Fokus?

Torsten Schätzle: Neben DTOP werden uns in nächster Zeit weitere Themen beschäftigen. Dazu gehören unter anderem die Gleitzeitkonten mit Blick auf die kommende Umsetzung des Stunden-Freeze zum 31.12.2026 sowie Fragen rund um die Anwesenheitsquote im Betrieb. Beide Themen zeigen, wie wichtig es ist, Regelungen nicht nur formal zu betrachten, sondern immer auch ihre praktische Wirkung auf die Beschäftigten im Blick zu behalten.

Für uns als Personalausschuss gilt: Wir wollen zuhören, Themen sauber einordnen und die Interessen der Kolleginnen und Kollegen wirksam vertreten. Der PA ist damit weit mehr als ein formales Gremium. Er trägt dazu bei, dass Schutzrechte beachtet, faire Lösungen gefunden und Entscheidungen nachvollziehbar getroffen werden.

013
|
028



TRUX

014
|
028

RV-Fit, was ist das??

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



Ablauf

1. Intensiv starten



**3 Tage ganztägig
ambulant oder
5 Tage stationär
von der Arbeit
freigestellt**

2. Regelmäßig trainieren



**3 Monate
1-2 mal pro Woche
berufsbegleitend
(morgens oder abends)**

3. Motiviert drableiben



**3 Monate
selbstständig trainieren
berufsbegleitend
(morgens oder abends)**

4. Auffrischen



**1 Tag ganztägig
ambulant oder
3 Tage stationär
von der Arbeit
freigestellt**

Die Dauer der Phasen kann je nach Einrichtung und Bundesland variieren.

Quelle: <https://www.rv-fit.de/DE/home>

Renten Versicherung Fit kurz RV Fit ist ein für Sie kostenfreies Trainingsprogramm mit Elementen zu **Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung** für ein ganzheitlich verbessertes Lebensgefühl.

// Von Ärzten entwickelt
// Kleine Gruppen
// Speziell für Berufstätige

Teilnehmen können alle, die:
// Aktiv berufstätig und nicht arbeitslos sind
// Seit mindestens 6 Monaten arbeiten
// Erste „Zipperlein“ haben

Die Kosten übernimmt die Deutsche Rentenversicherung, der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, Euch für diese Tage freizustellen und das Entgelt fortzuzahlen. Ihr seid verpflichtet dem Arbeitgeber den jeweiligen Beginn mitzuteilen und die Bescheinigung über die Dauer der beiden Phasen vorzulegen (§9 Absatz 2 a Entgeltfortzahlungsgesetz).

Die regelmäßigen Terminen (siehe Punkt 2 und 3 Ablauf) sind berufsbegleitend und in der Freizeit wahrzunehmen. Die regelmäßigen Terminen (siehe Punkt 2 und 3 Ablauf) sind berufsbegleitend und in der Freizeit wahrzunehmen. Hier könnt ihr Euch den Flyer downloaden:



Für Rückfragen wendet Euch bitte an: oliver.wetzel@daimlertruck.com

015
|
028

STABSÜBERGABE IM VERTRAUENSKÖRPER

Interview Isabell (neue VK-Leiterin) und Dominic (ehemaliger VK-Leiter)

016
|
028

Das Gespräch führten: **Isabell Wurster/Dominic Steinhauser, IG Metall Betriebsräte**

Isabell Wurster: Du hast die Rolle als Vertrauenskörperleiter über Jahre geprägt. Wie blickst du auf diese Zeit zurück?

Dominic Steinhauser: Es waren intensive Jahre, auf die ich mit gemischten Gefühlen zurückblicke. Wir haben viel erreicht und uns für die Kolleginnen und Kollegen eingesetzt – gleichzeitig muss man aber auch ehrlich sagen: Der Vertrauenskörper wird oft noch nicht so wahrgenommen, wie er eigentlich wahrgenommen werden sollte.

Genau das bleibt die größte Aufgabe: Unsere Sichtbarkeit weiter auszubauen und noch stärker zu zeigen, wofür wir stehen. Denn wir leisten viel – aber das kommt nicht immer bei allen an.

Ich bin überzeugt, dass hier noch großes Potenzial liegt und dass der Vertrauenskörper künftig eine noch wichtigere Rolle im Betrieb einnehmen kann.

Isabell Wurster: Was waren für dich prägende Momente?

Dominic Steinhauser: Der Zukunftstarifvertrag war sicherlich das prägendste und wichtigste Thema der letzten Jahre. Vielen ist vielleicht gar nicht bewusst, welche Bedeutung er hat – hier wurde wirklich ein Maßstab gesetzt. Es handelt sich um einen in dieser Form einzigartigen Tarifvertrag, der unsere Kolleginnen und Kollegen ein Stück weit vor dem Damoklesschwert CDE geschützt hat. Natürlich gehören zu solchen Verhandlungen auch schmerzhaftes Zugeständnisse. Aber unterm Strich ist es

gelingen, eine tragbare und zukunftsfähige Lösung zu finden.

Isabell Wurster: Warum ist jetzt der richtige Zeitpunkt für die Übergabe?

Dominic Steinhauser: Nach der Betriebsratswahl mussten wir uns im Gremium neu aufstellen. Daraus sind für mich zusätzliche Aufgaben entstanden, unter anderem im Personalausschuss.

Uns war wichtig, dass der Vertrauenskörper unter dieser Mehrbelastung nicht leidet. Deshalb sind wir gemeinsam zu dem Schluss gekommen, die Rolle zu übergeben. Ich bin sehr überzeugt, dass wir mit dir eine starke Nachfolge gefunden haben. Du hast dich bereits in den letzten Jahren engagiert – als Ersatzdelegierte und



bei den Aktiven Metallerinnen. Da lag es nahe, dich für diese Aufgabe zu gewinnen. Mit deiner Kommunikationsstärke und deiner offenen Art, auf Kolleginnen und Kollegen zuzugehen, bringst du genau das mit, was es für diese Rolle braucht.

Dominic Steinhäuser: Was hat dich motiviert, die Rolle zu übernehmen?
Isabell (neue VK-Leiterin):

Isabell Wurster: Ich liebe es, mit Kolleginnen und Kollegen in den Austausch zu gehen. Mir ist es wichtig, meinen Teil zu Demokratie, Interessenvertretung und Mitbestimmung beizutragen.

Ich bin überzeugt – wenn jede und jeder seine Stärken einbringt, können wir gemeinsam wirklich etwas bewegen. Von Anfang an habe ich mich gerne als Gewerkschafterin engagiert. Mich motiviert es, mit vielen engagierten und motivierten Menschen an einem größeren Ziel zu arbeiten. Das heißt natürlich nicht, dass wir immer einer Meinung sind – aber es gibt diese gemeinsame Grundlage: Solidarität. Und genau diese „Flamme“ verbindet uns. Ich kann nur jede und jeden einladen, mitzumachen und sich einzubringen.

Dominic Steinhäuser: Was möchtest du anders machen oder weiterführen?

Isabell Wurster: Wir bauen auf vielem auf, was bereits gut funktioniert – und gleichzeitig möchten wir neue Wege gehen. Ein konkretes Beispiel ist die Bildung von Ressorts, an der wir aktuell arbeiten. Ein Schwerpunkt wird dabei das Thema „Migration“ sein. An unserem Standort arbeiten Menschen aus über 70 Nationen. Für mich ist klar: Mitbestimmung darf keine Sprachbarriere haben. Sie ist nicht nur für Deutschsprachige da, sondern für alle, die hier arbeiten.

Vielleicht hilft mir da auch meine eigene Perspektive – ich bin, humorvoll gesagt, eine „Schwäbilianerin“: halb schwäbisch, halb brasilianisch, hier in Deutschland geboren und aufgewachsen. Mir zeigt das jeden Tag, wie wichtig es ist, Brücken zu bauen. Genau das wollen wir auch im Vertrauenskörper stärken: Kolleginnen und Kollegen besser einbinden, unsere Strukturen verständlich erklären und Wege zur aktiven Mitbestimmung öffnen – egal ob auf Englisch, Portugiesisch, Chinesisch, Griechisch, Türkisch, Bosnisch oder in einer anderen Sprache. So schaffen wir mehr Teilhabe und leben Solidarität ganz konkret im Alltag.

Isabell Wurster: Was möchtest du mir mit auf den Weg geben?

Dominic Steinhäuser: Sei und bleib vor allem menschlich. Gerade in umbruchreichen Zeiten – mit Sparmaßnahmen, wirtschaftlichen Unsicherheiten und Zukunftsängsten – ist es entscheidend, für die Kolleginnen und Kollegen da zu sein. Ein offenes Ohr zu haben, zuzuhören und ernst zu nehmen, was die Menschen bewegt, macht einen großen Teil dieser Aufgabe aus. Gleichzeitig geht es darum, Orientierung und Sicherheit zu geben – mit unserem Fachwissen, der Perspektive des Betriebsrats und der Kompetenz des gesamten Gremiums.

Der Vertrauenskörper hat dabei eine besondere Rolle: Er ist Teil der IG Metall und bringt gewerkschaftliche Themen in den Betrieb – gleichzeitig greifen wir Anliegen aus der Belegschaft auf und machen sie sichtbar.

Das Zusammenspiel aus Nähe zu den Menschen und fachlicher Stärke ist am Ende das, was wirklich zählt.

Dominic Steinhäuser: Und was möchtest du den Kolleginnen und Kollegen sagen?

Isabell Wurster: Der Vertrauenskörper lebt vom Vertrauen – genau das steckt ja schon im Namen. Mir ist wichtig, dass sich wirklich jede und jeder traut, auf uns zuzukommen: mit Fragen, Anliegen oder auch Kritik.

Dabei spielt es keine Rolle, in welcher Rolle man im Unternehmen ist. Ob Beschäftigte, Führungskraft oder Management – wir alle sind Teil dieses Betriebs und gestalten ihn gemeinsam. Gerade in einem tarifgebundenen Unternehmen profitieren wir alle von klaren Regeln, Mitbestimmung und guter Zusammenarbeit.

Deshalb mein Wunsch: Kommt ins Gespräch, bringt euch ein und nutzt die Möglichkeiten, die wir gemeinsam haben. Der Vertrauenskörper ist für alle da – und lebt genau davon, dass sich viele einbringen.

Isabell Wurster: Lieber Dominic, zum Abschluss dieses Interviews gehören dir die letzten Worte – was möchtest du noch sagen?

Dominic Steinhäuser: Vielen Dank. Für mich waren es vor allem die vielen Gespräche, Begegnungen und das Vertrauen, das ich in den letzten Jahren erleben durfte. Genau das macht den Vertrauenskörper aus. Ein besonderer Dank gilt auch meinem Stellvertreter Matze – ohne seine Unterstützung im Hintergrund wäre vieles so nicht möglich gewesen. Ich wünsche mir, dass dieses Miteinander weiterlebt – dass Kolleginnen und Kollegen sich einbringen, Dinge ansprechen und gemeinsam Lösungen finden. Denn am Ende sind es die Menschen, die den Unterschied machen.

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

Neuer Ausschuss für Arbeitspolitik- und Soziales Daimler Truck – Zentrale

018
|
028

Der Betriebsrat der Daimler Truck Zentrale hat den **Ausschuss für Arbeitspolitik- und den Soziales** neu aufgestellt. Mit einem engagierten Team von **sieben Mitgliedern** bündeln der Ausschuss die Kompetenzen, um die Interessen der Beschäftigten gezielt und wirksam zu vertreten.

Was machen Arbeitspolitik- und Sozialausschuss?

Der **arbeitspolitische Ausschuss** beschäftigt sich mit der strategischen Ausrichtung von Arbeit und Beschäftigung. Im Mittelpunkt stehen unter anderem:

- // Einbindung bei Änderung der Arbeitsprozesse
- // Zukunft und Wandel der Arbeit
- // Mitwirkung bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Der **Sozialausschuss** kümmert sich um soziale Belange der Beschäftigten, zum Beispiel:

- // Verpflegungsbetriebe
- // Sozialeinrichtungen
- // Fahrradspinde

Der Ausschuss verfolgt das Ziel, **gute Arbeit, soziale Sicherheit** und **nachhaltige Beschäftigungsperspektiven** zu fördern

Wie arbeiten der Ausschuss?

Der Ausschuss tagt regelmäßig, mit der Vertretung der Geschäftsleitung, er bereitet Themen für den Betriebsrat vor und steht im engen Austausch mit der Belegschaft, anderen Gremien sowie betrieblichen Ansprechpartnern. Anliegen aus der Mitarbeiterschaft werden aufgenommen, diskutiert und in die betriebliche Mitbestimmung eingebracht.

Wie viele BR-Mitglieder sind beteiligt?

Die Ausschüsse bestehen aus **sieben engagierten Betriebsratsmitgliedern**, die unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven aus der Belegschaft einbringen.

Welche IG Metall-Betriebsräte gehören zum Ausschuss?

- // Oliver Wetzel, Vorsitzender
- // Simone Holland, stellvertretende Vorsitzende
- // Haris Dedic
- // Isabell Wurster

Die Mitglieder des arbeitspolitischen und sozialen Ausschusses stehen allen Beschäftigten der Daimler Truck Zentrale als **Ansprechpartner:innen** für Fragen, Ideen und Anliegen zur Verfügung.



IG Metall Info-Stand „Teilzeit“ – Ergebnisse und Ausblick

Text: **Susanne Wenzel, Simone Holland, Isabell Wurster,
Dieter Wehr, Sebastian Hertweck, IG Metall Betriebsräte**

Hallo Kolleginnen und Kollegen,

am 26. Februar 2026 fand auf dem „Daimler Truck Campus“ vor der Kantine unser Info-Stand zum Thema „Teilzeit“ statt. Für Ihr zahlreiches Kommen und die guten Gespräche danken wir Ihnen an dieser Stelle ganz herzlich!

Sie werden sich nun sicher fragen, wie es um die Ergebnisse steht und wie es weitergehen könnte. Lassen Sie uns deshalb zunächst einen Blick auf die Wand mit den Filmtiteln werfen, bevor wir auf die Umfrage eingehen.

Trotz befristeter Teilzeit gab eine Kollegin an, dass es die betrieblichen und persönlichen Umstände ihr momentan nicht erlauben, aus der Teilzeit wieder in eine Vollzeitstelle wechseln zu können. Eine andere Kollegin gab an, dass sie in einem mehrheitlich männlich geprägten Team als „Teilzeit-Prinzessin“ angesehen wurde. Heißt, als jemand, die eine bevorzugte „Sonderrolle“ im Team innegehabt hätte, weil sie als Frau für einen längeren Zeitraum ihre Arbeitszeit reduzierte.

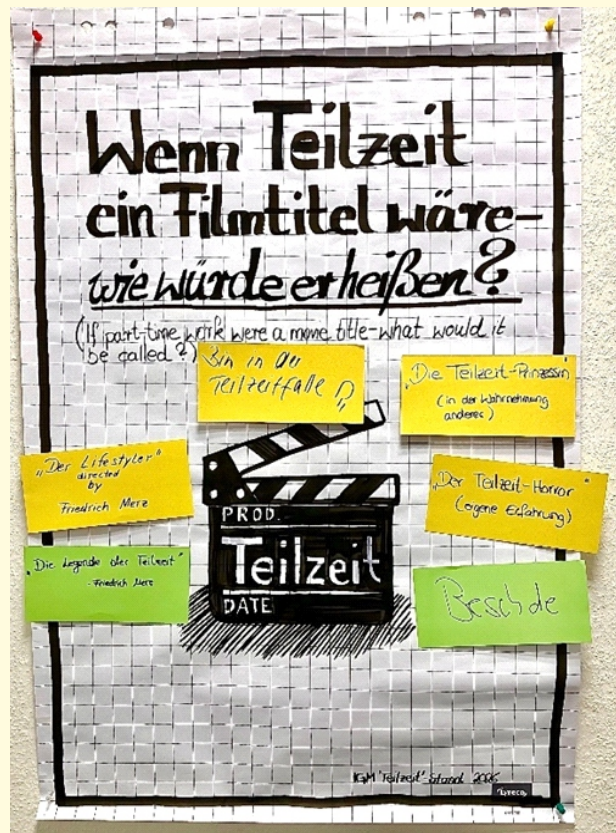
Aus unserer Sicht ein Unding und eine diskriminierende Haltung ihr gegenüber, nur weil sie aus persönlichen Gründen nicht dauerhaft in Vollzeit arbeiten wollte bzw. konnte! Eine weitere Kollegin berichtete von Unverständnis und Erschwernissen ihr gegenüber, als es um die Beantragung und unterwöchige Verteilung der reduzierten Arbeitszeit ging.

An dieser Stelle wollen wir aber mit Hinblick auf die Ergebnisse der Umfrage anmerken, dass es in diesem Artikel nicht

um eine Pauschalisierung geht: „der Arbeitgeber“, „das Unternehmen“, „die (männlichen) Führungskräfte“. Es gibt ebenso Fachbereiche, in denen es „läuft“, bzw. positive Beispiele. Darüber hinaus waren wir in der Vergangenheit in Gesprächen mit Kollegen, die bereit waren, aus unterschiedlichen Gründen ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Jedoch wollen wir mit unserem Info-Stand denjenigen Beschäftigten Gehör verschaffen, die sich nach wie vor mit Vorurteilen und Schwierigkeiten beruflichen Alltag ausgesetzt sehen.

Was die Ergebnisse der Umfrage an unserem Info-Stand betrifft, so waren es mehrheitlich Kollegen (also Männer), welche uns über das ausgelegte Formular anonyme Rückmeldungen zu ihren Erfahrungen mit „Teilzeit“ gaben. Ein paar arbeiteten bereits in Teilzeit, andere hatten es noch vor. Alle Kollegen hatten gemein, dass sie „Teilzeit“ positiv bewerteten – vor allem, um sich um die eigene Familie kümmern zu können. Eine kritische Stimme war jedoch dabei, welche auf Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Vorgesetztem und ihm in Bezug auf

019
028



Wie Sie der Abbildung entnehmen können, gibt es neben witzigen auch negative Filmtitel. Vor allem Kolleginnen bzw. Frauen äußerten so manchen Unmut über in der betrieblichen Praxis gemachte Erfahrungen. Was waren/sind die Ursachen dafür?

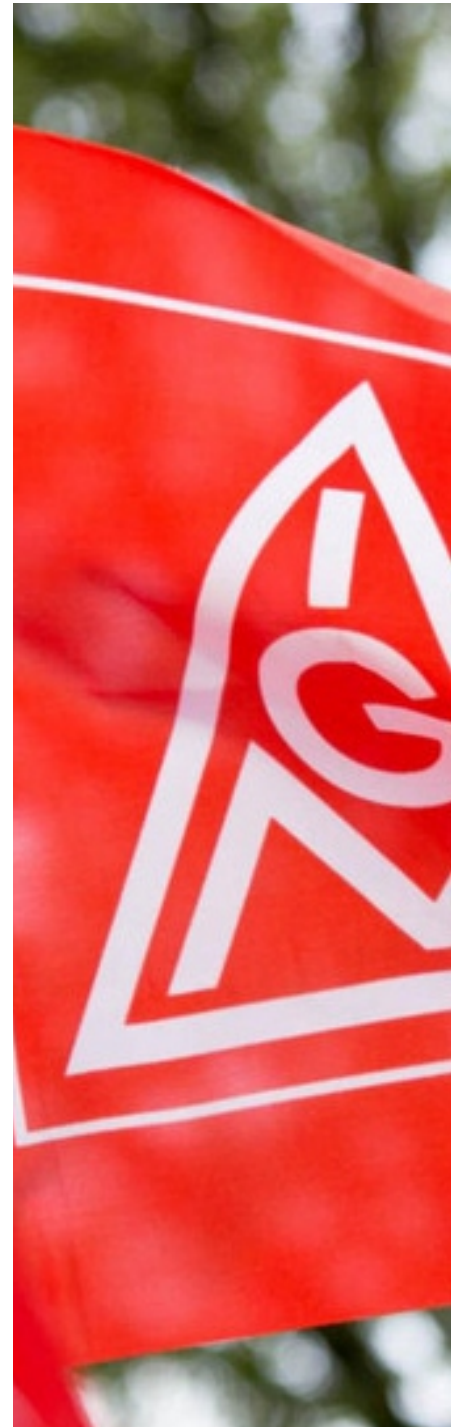
TEILZEIT WELCHE FORMEN GIBT ES?



Während unserer Veranstaltung hatten Sie Gelegenheit, an einer kleinen anonymen Umfrage teilzunehmen. Außerdem konnten Sie an einer der beiden Metaplan-Wände Ihre Sicht auf die „Teilzeit“ in Form eines Filmtitels kundtun und sich an der anderen über die verschiedenen Formen der Teilzeit informieren.

Die aktuell möglichen Teilzeitvarianten haben wir Ihnen hier nochmals abgebildet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung!

Auf alle Fälle werden wir die künftigen Entwicklungen weiter beobachten. Sollten Sie uns ein Feedback zur „Teilzeit“ geben wollen und/oder Unterstützung benötigen, können Sie uns gerne kontaktieren.



„Bürotage“ und Rücksichtnahme auf den eigenen Kalender, in dem Abwesenheiten aufgrund von Teilzeit hinterlegt waren, hinwies.

Die Kolleginnen, welche an der Umfrage teilnahmen, waren ebenfalls schon in Teilzeit tätig oder hatten es wie ihre Kollegen vor. „Ohne Teilzeit könnte ich das Leben mit meiner Tochter nicht stemmen.“, „Zum Glück nicht alleine im Team in Teilzeit. Dadurch deutlich mehr Verständnis“ oder „Ich möchte gerne in Teilzeit in Elternzeit. Bin gespannt, wie es klappt.“, um beispielweise diese drei Rückmeldungen zu zitieren. Deutlich wurde auch hier der Wunsch, nicht von der Führungskraft bzw. dem Arbeitgeber hinsichtlich der Herausforderungen im familiären Umfeld allein gelassen bzw.

als „Exotin“ aufgrund von Arbeitszeitverkürzung negativ betrachtet zu werden. Wie gehen wir als IG Metall Fraktion im Betrieb Zentrale mit diesen Rückmeldungen um? Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung existieren bereits seit Längerem. Es erscheint uns aber so, als dass in unserem Betrieb zumindest in Teilen und individuell zwischen Führungskraft und Mitarbeiter (ggf. untereinander im Team) noch Informations- und Beratungsbedarf dazu herrscht. Ebenso könnte das Programm „Cost Down Europe“ aufgrund von Stellenentfall, Aufgabenbündelung und dadurch erhöhten Erwartungen an die Leistung negative Auswirkungen auf den Wunsch nach Teilzeit im Fachbereich haben.

MAN SIEHT ES NICHT. ABER ES IST DA.

Über unsichtbare
Behinderungen und
warum Rücksicht
uns alle stärkt.



90 % der Behinderungen
sind nicht sichtbar.



Viele Betroffene
sprechen nicht darüber.



Inklusion beginnt
mit Verständnis.



SBV
Schwerbehindertenvertretung
Wir sind für euch da.



Nicht sichtbar – und doch täglich da

Was unsichtbare Behinderungen mit unserem Arbeitsalltag zu tun haben

Die Kollegin neben dir arbeitet heute vielleicht mit starken Schmerzen – und niemand sieht es.

Der Kollege im Team kämpft sich morgens durch, obwohl ihn eine Depression begleitet.

Und jemand anderes geht jeden Tag an die eigene Belastungsgrenze – ohne dass es jemand merkt.

Würdest du es bemerken?

Wahrscheinlich nicht. Und genau das ist der Punkt – ... es geht gar nicht darum, alles zu sehen, sondern darum, anders hinzuschauen.

Wir arbeiten alle im selben Team. Wir haben gemeinsame Ziele, Termine, Projekte – und oft auch denselben Leistungsdruck. Doch die Voraussetzungen sind nicht für alle gleich.

Ein Teil unserer Kolleginnen und Kollegen lebt mit gesundheitlichen Einschränkungen, die nicht sichtbar sind. Sie leisten genauso viel wie andere – aber unter anderen Bedingungen.

Warum spielt das für uns alle eine Rolle?

Weil Rücksichtnahme, Verständnis und ein Perspektivwechsel kein „Extra“ sind – sondern die Grundlage für echte Kollegialität.

Was bedeutet „unsichtbare Behinderung“?

Die meisten von uns denken bei Behinderung zuerst an etwas Sichtbares. Doch tatsächlich sind 90% der Behinderungen im Alltag nicht erkennbar. Dazu gehören zum Beispiel:

// chronische Erkrankungen wie Diabetes oder Multiple Sklerose

// psychische Erkrankungen wie Depressionen oder Angststörungen

// chronische Schmerzen oder Erschöpfung

// neurologische oder kognitive Einschränkungen

Viele dieser Erkrankungen verlaufen nicht dauerhaft gleich. Es gibt gute Tage – und es gibt Tage, an denen alles schwerer fällt. Für Betroffene bedeutet das häufig: nach

außen Stärke zeigen, während im Inneren viel Kraft gebraucht wird.

Zwischen Leistungsdruck und Unsicherheit

Als Schwerbehindertenvertretung hören wir immer wieder ähnliche Gedanken:

„Ich möchte nicht, dass man mich für weniger belastbar hält.“

„Ich will nicht, dass meine Kolleginnen und Kollegen denken, sie müssten meine Arbeit mittragen.“

„Ich habe Angst, dass es meiner Karriere schadet, wenn ich offen darüber spreche.“

Diese Sorgen sind keine Einzelfälle. Unsichtbare Behinderungen treffen auf ein Arbeitsumfeld, das oft von Tempo, Effizienz und Leistungsfähigkeit (Simpler – Faster – Stronger) geprägt ist.

Die Folge: Viele schweigen – obwohl Unterstützung möglich wäre.

Warum uns das alle betrifft

Dieses Thema geht uns alle an – nicht nur die direkt Betroffenen.

Erstens: Gesundheit ist keine Konstante. Eine Erkrankung kann jede und jeden von uns treffen – jederzeit.

Zweitens: Mehr Menschen sind betroffen, als wir glauben. Viele Kolleginnen und Kollegen sprechen nicht über ihre Situation – aus Unsicherheit oder aus Angst vor falscher Bewertung.

Das bedeutet: In jedem Team arbeiten Menschen, die mehr leisten, als man auf den ersten Blick sieht.



Inklusion beginnt im Alltag

Inklusion ist mehr als Barrierefreiheit oder gesetzliche Vorgaben. Sie zeigt sich in unserem täglichen Miteinander. Es sind oft die kleinen Dinge, die den Unterschied machen:

- // ein offenes Ohr statt vorschneller Bewertung
- // Verständnis für unterschiedliche Belastungen
- // Vertrauen statt Misstrauen
- // Flexibilität, wenn sie gebraucht wird

Eine inklusive Arbeitskultur entsteht nicht durch Regeln allein, sondern durch Haltung.

Ein Perspektivwechsel, der sich lohnt

Inklusion ist kein Zusatzthema. Sie betrifft uns alle – jeden Tag.

Ein Arbeitsumfeld, das Rücksicht nimmt und Vielfalt ernst nimmt, macht uns als Team stärker. Es schafft Vertrauen, Motivation und Zusammenhalt. Oder anders gesagt: Wir

gewinnen alle, wenn wir anfangen hinzuschauen – auch dort, wo man nichts sieht.

Die Rolle der SBV – wir sind da

Viele wissen gar nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung genau hier unterstützt. Wir sind Ansprechpartner für:

- // Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen
- // Kolleginnen und Kollegen, die unsicher sind, wie sie mit Situationen umgehen sollen
- // Führungskräfte, die Unterstützung im Umgang brauchen

Wir beraten, begleiten und helfen dabei, Lösungen zu finden – vertraulich, niedrigschwellig und immer mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Und: Wir sind nicht nur für sichtbar schwerbehinderte Menschen da, sondern **auch für diejenigen, deren Einschränkungen niemand sieht.**



Cost Down Europe“ (CDE) – die Tarifierrechnung und ihre Auswirkungen

Hallo Kolleginnen und Kollegen,

das letzte halbe Jahr hat uns IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräten im Vergütungsausschuss gezeigt, dass doch noch deutlicher Beratungs- bzw. Informationsbedarf herrschte, als es um die Tarifierrechnung zum 1. April 2026 und deren Auswirkungen auf das Entgelt im Zeitraum März bis Juni ging. In dem folgenden Artikel betrachten wir deshalb nochmals die einzelnen Monate und informieren, in welchem was vorgenommen wurde.

März

Zum 1. März wurde bei jedem Mitarbeiter das individuelle Tarifliche Grundentgelt (TGE) mit dem Faktor 2,55% multipliziert. Dieser beruht auf der „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Anrechnung der Tarifierhöhung 2026“, in welcher sich die Betriebsparteien auf eine anteilige Anrechnung (2,55%) der Tarifierhöhung zum 1. April 2026 (3,1%) verständigt hatten. Der durch die Multiplikation ermittelte Betrag bildete die Grundlage für die Anrechnung.

April

Zum 1. April wurde die Übertarifliche Zulage (ÜTZ) jedes einzelnen Mitarbeiters, um den im März für ihn individuell ermittelten Betrag reduziert. Sofern keine ÜTZ vorhanden war, wurde der Tarifydynamische Individuelle Besitzstand (TiB) entsprechend gekürzt. War auch dieser nicht gegeben, wurden „Sonderzulagen-codes“ (z. B. Tarifliche Belastungs-/ Erschwerniszulagen) vermindert. Ansonsten verblieben nur noch das Tarifliche Grundentgelt und Tarifliche Leistungsentgelt, welche aber aufgrund der Vereinbarung zur Umsetzung von

„Cost Down Europe“ von der Tarifierrechnung um 2,55% ausgenommen waren. Das Tarifliche Grundentgelt und Tarifliche Leistungsentgelt nahmen jedoch in vollem Umfang an der Tarifierhöhung (3,1%) teil.

Ab dem 1. Januar 2030 findet eine pauschale Rückführung der ÜTZ um 2% auf das Tarifliche Grundentgelt statt. Verteilt auf fünf Jahre, um jeweils 0,4% auf das ab dem 1. Januar 2030 vorhandene Tarifliche Grundentgelt gerechnet. Von der Rückführung kann in beiderseitigem Einvernehmen abgesehen werden, zum Beispiel bei einer potenziellen Verlängerung der Beschäftigungssicherung über das Jahr 2034 hinaus.

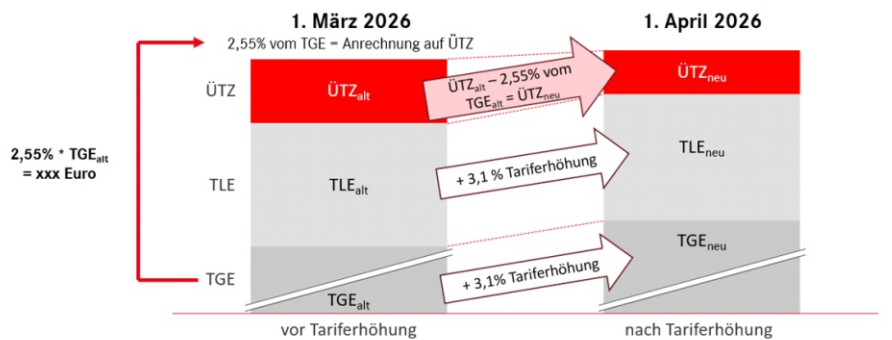
Hierzu eine Anmerkung: Im Rahmen von „Cost Down Europe“ war die Tarifierrechnung zum 1. April 2026 ein einmaliger Vorgang – auch, um die Zukunftssicherung, also die langfristige Sicherung unserer Arbeitsplätze bis zum 31. Dezember 2034, zu ermöglichen. Alle künftigen Tarifier-

schlüsse wirken dagegen wieder voll auf sämtliche Entgeltbausteine (einschließlich der ÜTZ) und erhöhen diese.

Mai

Jedes Jahr können zum 1. April und 1. Oktober in Bezug auf das Tarifliche Grundentgelt (Entgeltgruppen 1 – 17) Umgruppierungen vorgenommen werden. Die sonst übliche Umgruppierung zum 1. April wurde aufgrund der CDE-bedingten Tarifierrechnung in HCM auf den 1. Mai verschoben, um das Risiko fehlerhafter Berechnungen und somit falscher Entgeltabrechnungen zu eliminieren. Ansonsten wären im schlimmsten Fall tausende von Mitarbeitern der Daimler Truck AG in ganz Deutschland betroffen gewesen. Zumal mit der Entgeltabrechnung April noch die Ergebnisbeteiligung ausbezahlt und der Kauf von Belegschaftsaktien damit verrechnet wurde. Im Mai folgte wie gewohnt die Auszahlung der „Zusätzlichen Urlaubsgeldvergütung“ (Urlaubsgeld).

„COST DOWN EUROPE“: ANRECHNUNG DER TARIFIERHÖHUNG ZUM 1. APRIL 2026 AUF DIE ÜTZ (ÜBERTARIFLICHE ZULAGE*)



TGE = Tarifliches Grundentgelt, TLE = Tarifliches Leistungsentgelt, ÜTZ = Übertarifliche Zulage

* ggfs. auf TiB oder Sonderzulagen, falls ÜTZ nicht vorhanden



Exkurs: Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe (unabhängig von „Cost Down Europe“)

Immer wieder werden wir gefragt, ob Umgruppierungen Auswirkungen auf die Entgeltbestandteile haben. Die „Protokollnotiz zur Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem in den Werken und Zentralbereichen der Daimler AG vom 16.09.2015“ regelt hierzu (Originaltext):

„Bei Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe werden die einzelnen Entgeltkomponenten in folgender Reihenfolge und folgendem Umfang neu festgelegt:

(1) Leistungsentgelt

Pro Anstieg um eine Entgeltgruppe reduziert sich das Leistungsentgelt im variablen TLE-Modell in der Regel um 2 Prozentpunkte (bei TLE-Prozentwert ohne Nachkommastelle vor Umstufung) oder um max. 2,5 Prozentpunkte (bei TLE-Prozentwert mit Nachkommastelle vor Umstufung).

(2) TiB (soweit vorhanden)

(3) ÜTZ

Die übertarifliche Zulage kürzt sich nicht automatisch. Der Vorgesetzte kann innerhalb der Variabilitätsgrenzen eine Neufestlegung vornehmen.

Insgesamt muss die Einkommenssteigerung (ohne Berücksichtigung einer Veränderung der Belastungszulage) mindestens 60% des Anstiegs des tariflichen Grundentgelts betragen, es sei denn, es sind Verdienstausschläge vorhanden; diese sind nach Durchführung der obigen Schritte vollständig mit dem verbleibenden Zuwachs zu verrechnen.“ Die vollständige Protokollnotiz findet Ihr im Social Intranet mit Hilfe der App „Policy Navigator“ (Link: GBV 739_GBV 739.1_PN vom 24.07.24 Vergütungssystem.pdf).

Wie sind die einzelnen Regelungen der Protokollnotiz zu verstehen?

Zu Punkt (1) Leistungsentgelt:
In begründeten Ausnahmefällen kann von

dieser Reduzierung abgewichen werden. Das heißt, dass eine Kürzung „in der Regel um 2 Prozentpunkte“ „oder um max. 2,5 Prozentpunkte“ nicht in voller Höhe vorgenommen werden muss. Es können ebenso weniger Prozentpunkte oder keine genommen werden. Der Vorgesetzte hat dies bei der Beantragung der Höhergruppierung des Mitarbeiters gegenüber dem Personalbereich anzugeben. Ansonsten erfolgt automatisch eine Kürzung um 2 bzw. 2,5%.
Zu Punkt (2) TiB („Tarifdynamischer Individueller Besitzstand“) Entgeltgruppenerhöhungen schmelzen diese mit der ERA-Einführung vereinbarte Verdienstsicherung ab – bei der ersten Erhöhung erfolgt eine hundertprozentige Anrechnung, bei allen künftigen um 50%. Grundlage hierfür ist der „Ergänzungstarifvertrag TiB“, der zur Umsetzung der „Zukunftssicherung Daimler“ 2012 abgeschlossen wurde.

025
|
028

Zu Punkt (3) ÜTZ
„Die übertarifliche Zulage kürzt sich nicht automatisch. Der Vorgesetzte

ÜTZ ÜBERTARIFLICHE ZULAGE



Bandbreiten im Vergütungsmodell „VM 2 neu“ (gültig ab 1. April 2026):

"Trichter"																	
ÜTZ in %	10	+2,18 (fix) (gültig für Stuttgart und Gaggenau)							0 bis +9,5 (variabel) (auf individuelle Entgeltgruppe gerechnet)								
	9																
	8																
	7																
	6																
	5																
	4																
	3																
	2																
	1																
	0																
Entgeltgruppe (EG)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Variabilität in %									5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	9,5
Min									0	0	0	0	0	0	0	0	0
Max									5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	9,5

kann innerhalb der Variabilitätsgrenzen eine Neufestlegung vornehmen.“ Dies muss der Vorgesetzte bei der Beantragung der Entgeltgruppenerhöhung ebenfalls (wie beim Tariflichen Leistungsentgelt) dem Personalbereich mitteilen. Ansonsten kommt es auch hier zu einer automatischen Kürzung dieser Zulage.

Die folgende Grafik veranschaulicht den Begriff „Variabilitätsgrenzen“ (sogenannter „Trichter“):

Sollten bei Euch entgegen der Vereinbarung mit dem Personalbereich automatische Kürzungen beim Tariflichen Leistungsentgelt um volle 2 bzw. 2,5% und bei der Übertariflichen Zulage vorgenommen worden sein, dann meldet Euch bitte bei uns.

„Insgesamt muss die Einkommenssteigerung (ohne Berücksichtigung einer Veränderung der Belastungszulage) mindestens 60% des Anstiegs des tariflichen Grundentgelts betragen, ...“. Wichtig ist hier das Wort „mindestens“ – es können im Einzelfall auch 100% sein, sofern das Tarifliche Leistungsentgelt und die Übertarifliche Zulage nicht gekürzt, sondern voll weitergegeben werden.

An dieser Stelle möchten wir mit einem „Mythos“ aufräumen. Es gab und gibt immer wieder Vorgesetzte, die ihren

Mitarbeitern erklären, dass sie erst Leistungsprozentpunkte aufbauen müssten, bevor man ihnen eine Entgeltgruppenerhöhung geben könne. Diese Aussage ist insofern falsch, als dass Entgeltgruppenerhöhungen auch ohne „Punkteaufbau“ zum 1. April oder 1. Oktober gewährt werden können. Entscheidend ist, ob der Mitarbeiter seit mindestens sechs Monaten durchgängig die Aufgaben der nächsthöheren Entgeltgruppe wahrnimmt – entsprechend den Regelungen im ERA-Tarifvertrag (ERA: Entgeltraahmenabkommen). Das „Tarifliche Leistungsentgelt“ hat nichts mit der Wahrnehmung der Aufgaben an sich zu tun. Stattdessen beurteilt der Vorgesetzte, wie der Mitarbeiter diese ausführt.

Juni

Mit der Entgeltabrechnung wurde das Delta der Gehälter zwischen dem 1. April und 1. Mai als Einmalbetrag ausbezahlt. Hintergrund ist, dass nicht zum 1. April, sondern erst einen Monat später (also zum 1. Mai) die Umgruppierung erfolgte. Die in diesem Zeitraum um einen Monat vorgehaltene Entgeltgruppen- bzw. Gehaltserhöhung wurde im Juni den betroffenen Mitarbeitern auf der Abrechnung gutgeschrieben.

Wir hoffen, Euch mit diesem Artikel einen guten Einblick gegeben zu haben. Bei Fragen könnt Ihr uns gerne kontaktieren.

Eure IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Sebastian Hertweck
(Ausschussvorsitzender), Dieter Wehr
(stellvertretender Vorsitzender), Isabell Wurster, Dominic Steinhauser, Dietmar Stecker



026
|
028

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

Nora Leser (IGM)
Bernd Öhrler
Leonie Pipicos
Torsten Schätzle
Matthias Schloz
Dietmar Stecker
Isabell Wurster

Konzept und Realisierung

ROI_
BRAND_
THINK
COM_
MOMENTUM
CREATION
MAKERY





Türkische Linsensuppe – aromatisch, lecker und einfach zuzubereiten

Zutaten (1 Portion)

4 EL Sonnenblumenöl
1 Wasserglas rote oder gelbe Linsen
1 Karotte
1 Kartoffel
1 Zwiebel
1 Knoblauchzehe
440ml Hühnerbrühe
660ml Wasser
1 TL Salz
1 EL Butter
2 TL Paprikapulver

Zubereitung

Öl in der Pfanne erhitzen. Kartoffeln, Karotten, Zwiebeln und Knoblauchzehe klein schneiden dazugeben und anbraten. Die Linsen mehrfach gut mit kaltem Wasser waschen und dazugeben kurz mit anbraten. Hühnerbrühe, Wasser und Salz dazugeben aufkochen lassen.

Hitze runter drehen und so lange köcheln lassen bis alles weich gekocht ist.

Alles durch einen Sieb passieren und kurz nochmal aufkochen lassen. Wenn die Konsistenz zu dickflüssig ist Wasser dazugeben.

Optional für das gewisse Extra zum Schluss 1 EL Butter in einem kleinen Topf schmelzen, mit 2 TL Paprikapulver (mild oder scharf) vermengen und die Mischung anschließend unter die Suppe rühren. Das verleiht ihr zusätzliches Aroma und eine schöne Farbe.

Warm servieren :)
Guten Appetit!

027
|
028



Kronkorken-Sammeln für die Kronenkinder

Seit unsere Gastro in Leinfelden-Echterdingen die Leitung übernommen hat, landen die **Kronkorken** nicht mehr im Müll – stattdessen werden sie für die Kronenkinder gesammelt. Die Initiative unterstützt den Förderverein für **krebskranke Kinder Tübingen e.V.**, indem gesammelte Metallkronkorken als Weißblechschrott recycelt und der Erlös zu 100 % gespendet wird.

(Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der beigefügten Info.)

028
|
028

Seit dem **27.01.2026** haben nun auch **Sie** die Möglichkeit, Ihre privat gesammelten Kronkorken in der Gastro abzugeben. Eine Sammelstelle befindet sich in der Kantine **hinter dem roten Schalter**.

Wir bedanken uns herzlich bei unserer Gastro für die Unterstützung und das Engagement dieser wertvollen Aktion und würden uns sehr freuen, wenn auch Sie sich daran beteiligen.



Wer sind die „Kronenkinder“?

Wir sind vier Privatpersonen aus dem Schwarzwald, die sich für diese Herzensangelegenheit seit 2021 engagieren.

Für wen wir das tun:

Wir unterstützen mit unserer Sammelaktion den

Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e.V.

Mit dem Erlös der Aktion übernehmen wir unter anderem dauerhaft die Patenschaft für drei Zimmer im José-Carreras-Haus des Fördervereins.

Was machen wir?

Wir sammeln Kronkorken aus Metall. Den Erlös aus dem Verkauf des Weißblechschrotts spenden wir zu 100% für einen guten Zweck.

Wie das funktioniert:

Ihr sammelt Kronkorken (ganz egal ob von Bier, Cola, Bionade etc.) und gebt sie bei einer Annahmestelle in eurer Nähe ab (siehe QR-Code zur Map).

Wir lassen die Kronkorken durch uns unterstützende Verwertungsunternehmen recyceln und vergüten und spenden anschließend den kompletten Betrag.

Mehr Infos zur Kronkorkensammelaktion der Kronenkinder findet Ihr hier:



Danke fürs Mitmachen!