

TRUX

**DAS SPECIAL
ZUR BR-WAHL**



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

AM 10.03.2026 RICHTIG ENTSCHIEDEN!
**LISTE
3
WÄHLEN!**
DIE LISTE DER IG METALL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

» die aktuelle Ausgabe des TRUX Magazins fällt ein wenig aus dem üblichen Rahmen. Diese Ausgabe von TRUX beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der anstehenden **Betriebsratswahl am 10. März 2026.**

Im Rahmen der Betriebsratswahl sind alle Kolleginnen und Kollegen aufgerufen, eine neue Arbeitnehmervertretung zu wählen. Dies ist alle vier Jahre der Fall und auch so gesetzlich vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen. Wir Betriebsräte haben dabei auch eine klare Aufgabenstellung vom Gesetzgeber ins Stammbuch geschrieben bekommen. Nämlich die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie für deren Umsetzung im Betrieb zu sorgen. Das sind durchaus anspruchsvolle Aufgaben, denn diese umzusetzen ist nur dann möglich, wenn man die angesprochenen Grundlagen überhaupt umfänglich kennt. Die betriebliche Mitbestimmung hat eine lange Tradition, die bis in die Zeit der Weimarer Republik zurückreicht. Nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland wurde 1952 durch die Regierung von Konrad Adenauer das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft gesetzt. Es wurde also von Anfang an das Prinzip der Sozialpartnerschaft im Betrieb angestrebt. In den über 70 Jahren des Betriebsverfassungsgesetzes wurden immer wieder Anpassungen und Modernisierungen eingearbeitet, ein weltweit nahezu einmaliges Erfolgsmodell ist es aber bis zum heutigen Tag geblieben.

Die Sozialpartnerschaft hat in den letzten Jahrzehnten viele gute Ideen auf den Weg gebracht und mitgeholfen, das deutsche Wirtschaftssystem zu einer der größten Wirtschaftsnationen werden zu lassen. Sowohl die Arbeitgeber als auch wir Arbeitnehmer haben davon enorm profitiert. Im Gegensatz zu anderen



Mitbestimmungsmodellen auf der Welt konnten Meinungsdivergenzen weitgehend am betrieblichen Verhandlungstisch gelöst werden und nicht etwa durch Streiks auf der Straße. Die betriebliche Mitbestimmung ist schlicht ein Stück unmittelbarer Demokratie für uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Demokratie muss aber zunächst einmal wahrgenommen werden, um diese positiv spürbar machen zu können. Es braucht einerseits Menschen, die sich engagiert im Sinn der Sache zur Wahl stellen lassen, andererseits jeden einzelnen von uns als Wähler, der seine Stimme in die Wahlurne abgibt. Ein starker Betriebsrat braucht den Rückhalt aus der Belegschaft! Gerade eine möglichst hohe Wahlbeteiligung ist dabei ein starkes Symbol der Belegschaft an den Betriebsrat. Die kommenden Jahre, die mit wirtschaftlicher Unsicherheit sowie erheblich von „Cost Down Europe“ gekennzeichnet sein werden, bedürfen einer starken Mitbestimmung im Betrieb. Ein massiver Personalabbau und der organisatorische Umbau unseres Betriebes ohne eine starke betriebliche Mitbestimmung können für uns Beschäftigte im Betrieb nicht gut ausgehen. Wir würden zum Spielball von kurzfristigen Kapitalmarktinteressen werden. Die Rendite wäre zu jedem Zeitpunkt wichtiger als die Menschen

**Es geht um
Deine Stimme
bei der Betriebs-
ratswahl 2026**



im Betrieb. Das wollen wir als IG Metall im Betrieb nicht zulassen! In den vergangenen Jahren haben wir uns als IG Metall Betriebsräte für Arbeitnehmerrechte im Betrieb stark gemacht und engagiert gekämpft. Am Verhandlungstisch haben wir Kreativität, Stärke und Verantwortungsbewusstsein bewiesen. Über allen stehen für uns menschliche und sozialverträgliche Lösungen, im Sinne der Belegschaft und der Zukunft unseres Unternehmens. Das soll auch in Zukunft so bleiben. Dazu haben wir als IG Metall im Betrieb für die anstehende Betriebsratswahl ein kompetentes und engagiertes Team auf die Beine gestellt. Neben zahlreichen bekannten und bewährten IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräten gesellen sich neue und hoch motivierte Kolleginnen und Kollegen hinzu. Auf den kommenden Seiten ist viel Interessantes und Spannendes zu unseren IG Metall

Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, sowie Informationen rund um die Wahl und den Wahlablauf. Nicht zu vergessen unser Interview mit Barbara Resch, der Bezirksleiterin der IG Metall Baden-Württemberg, das aktuelle Themen und Herausforderungen in der Automobilindustrie herausgreift.

Wir wollen die Zukunft gemeinsam gestalten, was auch in unserem Wahlmotto 2026 „**F-TURE NEEDS U**“ zum Ausdruck kommt. Lasst uns gemeinsam am **10. März 2026** an die Wahlurne gehen und die IG Metall erneut stark machen!

Viel Freude beim Lesen,

**Carmen Klitzsch-Müller
und Bernd Öhrler**

**F-TURE
NEEDS U**
GEMEINSAM FÜR EIN SICHERES MORGEN



Inhalt

ZUKUNFT BRAUCHT MITBE- STIMMUNG 04	Kulturelle Brücken 17
Unsere Spitzen- kandidaten 08	Migrations- beauftragter Ercan Demirci 20
Betriebs- ratswahl 2026 11	So funktioniert die Briefwahl 22
Sicherheit ist Team- arbeit 13	Betriebsratswahl: Jedes Stimme zählt 24
Schwaben- burger 15	Euer starkes Team der IG Metall 25



Zukunft braucht Mitbestimmung

Wie Daimler Truck in Europa zukunftsfähig bleibt – und warum Investitionen, Infrastruktur und Beteiligung jetzt zählen

Das Interview führte: **Bernd Öhrler**, stellv. Betriebsratsvorsitzender

Transformation, geopolitische Unsicherheiten und ein wachsender Druck auf Morgen verändern die Spielregeln für Industrieunternehmen. Gerade in dieser Lage kommt es darauf an, ob Zukunft gestaltet oder nur verwaltet wird. Im Gespräch mit Carmen Klitzsch-Müller (Betriebsratsvorsitzende Daimler Truck, Aufsichtsratsmitglied) und Barbara Resch (Bezirksleiterin IG Metall Baden-Württemberg und Aufsichtsratsmitglied Daimler Truck) geht es um die zentralen Debatten im Aufsichtsrat, industriepolitische Rahmenbedingungen – und um die Frage, wie Mitbestimmung auch künftig stark bleibt.

1. Aufsichtsrat: Zukunftsfähigkeit statt Quartalslogik

Bernd Öhrler: *Ihr seid beide im Aufsichtsrat. Welche Themen bewegen euch dort aktuell am stärksten?*

Carmen Klitzsch-Müller: Ganz vorne steht die strategische Ausrichtung des Konzerns – verbunden mit einer strukturellen Krise, die man ernst nehmen muss. Im Aufsichtsrat wird sehr konkret diskutiert, wie wir Daimler Truck in Europa, besonders in Deutschland, so aufstellen, dass wir Marktanteile sichern, Erträge erzielen und einen guten Deckungsbeitrag erreichen – ohne dauerhaft auf andere Regionen angewiesen zu sein, etwa auf Gewinne aus den USA.

Das wird von der Kapitaleseite sehr druckvoll geführt. Wir als Arbeitnehmerbank setzen bewusst den mittel- und langfristigen Blick dagegen: Zukunftsfähigkeit entsteht nicht dadurch, dass man Invest-

itionen zurückfährt, sondern dadurch, dass man sie konsequent tätigt – gerade in Zukunftstechnologien.

Barbara Resch: Die große Überschrift heißt: Wie wird Daimler Truck zukunftsfähig? Auf der Kapitaleseite wird stark auf Marge geschaut. Wir diskutieren deshalb auch grundsätzlich: Wie viel Marge braucht Daimler Truck wirklich, um zukunftsfähig zu sein? Dazu kommt, dass sich die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Märkte in USA, China und Europa gerade sehr stark auseinander entwickeln – sprich, es wird komplexer. Und in Europa spielt zusätzlich „Cost Down Europe“ eine Rolle, weil das direkt mit der Frage zusammenhängt, wie Daimler Truck hier aufgestellt wird.

„Wir brauchen die mittel- und langfristige Brille: Investitionen dürfen nicht zurückgefahren werden.“

Carmen Klitzsch-Müller





2. Investitionen: Technik können wir – aber die Basis muss stimmen

Bernd Öhrler: Worauf kommt es bei Investitionen besonders an – und wo liegen die Konflikte?

Carmen Klitzsch-Müller: Wir müssen weiter in Zukunftstechnologien investieren – etwa in batterieelektrische Fahrzeuge. Und wir müssen Kompetenzen im Unternehmen aufbauen und halten:

Batterietechnologie und Antriebsstrang-technologie sind Schlüsselthemen. Für mich ist wichtig: Nicht alles nur einkaufen. Wer bei Kernkompetenzen abhängig wird, verliert langfristig Gestaltungsmacht. Natürlich: Investitionen kosten – und sie wirken kurzfristig auf Kennzahlen. Aber wenn man nur kurzfristig denkt, wird man langfristig abgehängt.

Barbara Resch: Das ist der Kernkonflikt: Kurzfristig lässt sich vieles über Kosten und Kennzahlen darstellen. Aber Zukunftsfähigkeit entsteht durch Investitionen. Die Frage „Wie viel Marge brauchen wir?“ darf nicht dazu führen, dass Zukunftsthemen ausgebremst werden. Denn dann verliert man am Ende nicht nur Technologie, sondern auch Marktanteile und Beschäftigung.

3. Geopolitik & Märkte: Transformation unter unberechenbaren Vorzeichen

Bernd Öhrler: Welche besonderen Herausforderungen entstehen durch die geopolitische Lage – USA, China, Ukraine, Handelskonflikte?

Barbara Resch: Vor ein paar Jahren dachte man: Die große Aufgabe ist der Umstieg vom Verbrenner zur Elektromobilität. Daimler Truck hat hier viel geschafft – es gibt jetzt ein sehr starkes BEV Portfolio aber auch andere alternative Antriebsstrang Technologien.

Heute sehen wir: Diese Transformation läuft unter ganz anderen Vorzeichen. Ukraine, Energiepreise, Handelskonflikte, Zölle – vieles ist brüchig geworden. Früher hatten wir günstige fossile Energie aus Russland, relativ freien Handel, starke Märkte. Das trägt so nicht mehr. Wenn Zölle massiv steigen, lässt sich das nicht einfach an Kunden weitergeben. Das verändert Wettbewerbsbedingungen fundamental.

Carmen Klitzsch-Müller: Und gleichzeitig haben wir in Europa ein Problem bei den Rahmenbedingungen. Wir haben Technologie – aber es fehlt Infrastruktur. Das ist im Lkw-Bereich besonders sichtbar: In Europa gibt es zu wenig Ladeinfrastruktur und Wasserstoffnetze. In den USA erleben wir teils einen Rollback. Diese Widersprüche machen strategische Entscheidungen schwieriger – und sie erhöhen den Druck im Aufsichtsrat.

„Wir haben die Technologie. Was bremst, ist die fehlende Infrastruktur – beim Laden genauso wie bei Wasserstoff.“

Carmen Klitzsch-Müller

4. Lieferketten & Resilienz: Abhängigkeiten werden zum Risiko

Bernd Öhrler: Softwaredefinierte, elektrifizierte Fahrzeuge brauchen Chips und Elektronik – und machen Lieferketten kritischer. Was folgt daraus?

Carmen Klitzsch-Müller: Wir müssen darüber sprechen, wie wir unabhängiger werden: Mehrlieferanten-Strategien sind ein Punkt. Aber es geht auch um Europa: Was können und müssen wir hier produzieren? Und wir müssen im Unternehmen bewusster entscheiden, was man verlagert – und welche risiko- und sicherheitsrelevanten Prozesse man im Zugriff in Europa behalten muss. Aus meiner Sicht wird diese Debatte noch zu oft nur angerissen, statt konsequent geführt.

Barbara Resch: Während Corona gab es eine breite Diskussion: Welche Industrie brauchen wir hier, wie sichern wir Grundversorgung? Diese Debatte ist wieder leiser geworden – obwohl das Risiko bleibt. Es ist doch absurd, wenn wegen eines Cent-Bauteils ganze Produktionsketten wackeln. Ich mache es am Beispiel Batterie-005
zellen fest: Sie sind das Herzstück des | 032
neuen Antriebs. Europa ist hier zu abhängig. Ja, das ist teuer – aber genau dafür braucht es Industriepolitik und Kooperationen über Unternehmensgrenzen hinweg. Wenn der freie Welt- handel nicht mehr zuverlässig funktioniert, muss Europa definieren, welche Schlüssel- technologien hier hergestellt werden können und sollen. Dazu braucht es industrie- politische Rahmensetzung, welche z.B. die Zusammenschlüsse von Unternehmen fördert, da diese Investitionen alleine schwierig, bis gar nicht getragen werden können.

Hier brauchen wir die Debatte über Local Content: Wenn hier produziert wird, sollten möglichst viele Teile auch aus Europa kommen – das stärkt Wertschöpfung und Resilienz.

TRUX

006
|
032



„Europa muss klären, welche Schlüsseltechnologien wir selbst beherrschen müssen – sonst werden wir zu abhängig.“

Barbara Resch

5. Mitbestimmung: Modernisieren, beteiligen, Tarifbindung stärken

Bernd Öhrler: *Barbara, du sprichst oft über Druck auf Mitbestimmung und Tarifbindung. Wo muss sich Mitbestimmung weiterentwickeln?*

Barbara Resch: Mitbestimmung ist ein Erfolgsmodell – sie war ein wichtiger Faktor für industrielle Stärke. Aber der Druck nimmt zu, unter anderem über sinkende Tarifbindung. In Baden-Württemberg haben wir Betriebe, die Tarif anwenden – und ungefähr genauso viele, die es nicht mehr tun.

Und ja: Mitbestimmung muss sich weiterentwickeln. Das alte Modell „im stillen Kämmerlein aushandeln und dann verkünden“ passt nicht mehr. Beschäftigte wollen beteiligt sein: Gespräche, Befragungen, Versammlungen, digitale Formate. Außerdem müssen Tarifverträge spürbar bleiben – etwa durch Wahloptionen wie Zeit statt Geld. Das macht deutlich: Tarif und Mitbestimmung sind keine Theorie, sondern wirken im Alltag.

Carmen Klitzsch-Müller: Ich sehe zusätzlich Modernisierungsbedarf bei den rechtlichen Rahmenbedingungen. Und betrieblich merken wir den Druck ganz konkret: Es wird schwieriger, Menschen

für Betriebsratsarbeit zu gewinnen. Umso wichtiger sind moderne Beteiligungsformen – und Rückenwind aus der Belegschaft.

6. Zukunftstarifvertrag & Wahlen: Rückenwind durch Zusammenhalt und Beteiligung

Bernd Öhrler: *Carmen, wie hast du die Unterstützung der IG Metall beim Zukunftstarifvertrag erlebt?*

Carmen Klitzsch-Müller: Sehr pragmatisch und zielgerichtet. Entscheidend war, dass Gesamtbetriebsrat und IG Metall – vor allem die Bezirksleitung Baden-Württemberg – gemeinsam aufgetreten sind. Das hat Druck aufgebaut und den Abschluss ermöglicht. Dieses Signal „Wir sind eine Einheit“ war ein echter Erfolgsfaktor.

Barbara Resch: Und es war strategisch klug, daraus einen Tarifvertrag zu machen. Ein Tarifvertrag ist stabiler als reine betriebliche Regelungen und schwerer wieder aufzulösen – gerade in Zeiten, in denen Mitbestimmung insgesamt unter Druck steht.

Bernd Öhrler: *Zum Abschluss: Landtagswahl und Betriebsratswahl – was wünscht ihr euch?*

Carmen Klitzsch-Müller: Von der Landesregierung erwarte ich industriepolitische Stärkung: Bürokratieabbau und Infrastruktur – auch digital. Und für die Betriebsratswahl wünsche ich mir eine hohe Wahlbeteiligung. Das stärkt uns als Arbeitnehmervertretung ganz konkret – auch am Verhandlungstisch. Natürlich wünsche ich mir, dass die IG Metall Fraktion gestärkt aus der Wahl hervorgeht, um weiter für unsere Beschäftigten gute Arbeitnehmerpolitik im Betrieb machen zu können.

Barbara Resch: Hohe Wahlbeteiligung bei beiden Wahlen – das ist gelebte Demokratie. Und Baden-Württemberg braucht eine Industriepolitik, die den Standort stärkt. Für die Betriebsratswahl wünsche ich mir starke Ergebnisse für IG Metall-Betriebsräte, damit Mitbestimmung weiter kraftvoll möglich bleibt.

„Hohe Wahlbeteiligung stärkt Mitbestimmung – und das spürt man am Verhandlungstisch.“

Carmen Klitzsch-Müller

007
|
032

Abschluss

Bernd Öhrler: *Vielen Dank euch beiden für das offene Gespräch, die klaren Worte und den gemeinsamen Blick nach vorn.*

Carmen Klitzsch-Müller / Barbara Resch: Danke dir.

Schlusswort

Die Herausforderungen sind enorm – aber die Richtung ist klar: Investieren statt ausbremsen, Infrastruktur statt Stillstand, Resilienz statt Abhängigkeit. Und vor allem: Mitbestimmung statt Entscheidungen über Köpfe hinweg. Denn nur mit Beteiligung und Tarifbindung wird aus Transformation eine Zukunftschance.

Unsere Spitzenkandidaten der IG Metall im Betrieb – ein Interview

Das Interview führte: **Dominic Steinhauser**, IG Metall Betriebsrat

Jede Kandidierendenliste hat natürlich ihre Spitzenkandidaten. Bei uns als IG Metall im Betrieb, sind das zwei bereits bekannte Gesichter. Zum einen Carmen Klitzsch-Müller als Listenführerin, die derzeit das Amt der Betriebsratsvorsitzenden innehat. Zum anderen Bernd Öhrler als amtierender stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Beide erleben wir regelmäßig bei Betriebsversammlungen, Videoclips oder anderen Austauschformaten des Betriebsrats oder der IG Metall im Betrieb. Aber was treibt die beiden eigentlich an und woraus schöpfen sie ihre Kraft? Wer sind die beiden hinter der formalen Rolle und zeichnet sie als Mensch aus? Dominic Steinhauser, Leiter des Vertrauenskörpers, hat mit beiden ein ausführliches Interview geführt.

Dominic Steinhauser: Carmen, Bernd, vielen Dank, dass ihr beiden euch Zeit für ein Interview genommen habt. So kurz vor der Betriebsratswahl seid ihr sicher gut beschäftigt, oder?

Carmen Klitzsch-Müller: Gerne Dominic! Es ist sicher für viele interessant zu lesen, wer eigentlich als Mensch hinter der Rolle des Betriebsratsvorsitz steckt. Bei einer Wahl entscheidet man sich am Ende ja auch für Personen.

Bernd Öhrler: Danke für Deine Einladung! Wir sind auf Deine Fragen schon sehr gespannt und ich denke, wir können schon einiges von uns berichten.

Dominic Steinhauser: Als Betriebsratsvorsitz seid ihr beiden seit längerem bekannt. Wann seid ihr ins Amt gekommen?

Carmen Klitzsch-Müller: Bei mir ging das eigentlich im Raketentempo. Bei der BR-Wahl 2018 wurde ich zur Betriebsrätin gewählt. Im Rahmen einer Nachfolgeregelung wurde ich 2020 gemeinsam mit Bernd zur Betriebsratsspitze in der damaligen Daimler AG gewählt - also noch vor Spin-off.



Bernd Öhrler: Betriebliche Mitbestimmung mache ich bereits seit 2004, in verschiedenen Rollen und Funktionen. Wie wir dann gemeinsam in den Vorsitz gekommen sind, hat Carmen ja schon dargestellt.

Dominic Steinhauser: Als ihr 2020 in den Vorsitz gewählt wurdet, habt ihr das einfach mal so gemacht?

Carmen Klitzsch-Müller: Also das technische „know-how“ war bei uns beiden vorhanden. Bernd hatte noch zusätzlich viel Wissen über die Historie der betrieblichen Mitbestimmung von fast 2 Jahrzehnten. Ich selber war lange Jahre Teamleiterin im HR Umfeld. Aber in die Verantwortung des Amtes zu gehen war für uns ein durchaus gut überlegter Prozess. Was wir zum Entscheidungszeitpunkt natürlich noch nicht wussten, waren die enormen Herausforderungen der Corona Zeit und des dann folgenden Spin-offs.



Bernd Öhrler: Das kann ich eigentlich nur bestätigen. Wir waren uns der hohen Verantwortung von Anfang an bewusst. Wir hatten uns damals viel Zeit genommen, über Wege und Strategien nachzudenken, bevor wir das Amt übernommen haben. Wir wollten mit der Aufgabe durchaus auch wachsen und dazulernen. Das ist uns, denke ich auch, gut gelungen.

Dominic Steinhauser: *Zurück ins hier und heute. Was beschäftigt euch beide innerlich derzeit am meisten?*

Carmen Klitzsch-Müller: Das ganze Thema der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung, die Frage der Zukunft der Metall- und Elektroindustrie in Gänze. Da haben wir beide auch viele gemeinsame Gespräche und positive Diskussionen, sozusagen über den Schreibtisch hinweg!

Bernd Öhrler: Ganz genau! Gerade die Frage von möglichen Fremdvergaben z.B. nach Indien bewegt uns beide enorm. Wir fürchten, dass hier die gleichen Fehler gemacht werden, wie vor einigen Jahren, als Themen massenhaft nach China gingen. Heute hat die deutsche Wirtschaft eine enorme Abhängigkeit von China. Dieser Fehler darf sich einfach nicht wiederholen. Da werden wir auch nicht müde, hier immer wieder mahnende Worte zu finden.

Dominic Steinhauser: *Ihr seid beide intensiv in die betriebliche Mitbestimmung eingebunden. Welche Funktionen habt ihr denn noch alles, neben dem eigentlichen Betriebsratsvorsitz?*

Carmen Klitzsch-Müller: Da sprichst Du was sehr Wichtiges an. Zur Rolle des Betriebsratsvorsitzenden kommen in der Regel zahlreiche zusätzliche Aufgaben hinzu. Die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat und bei mir noch ergänzend im Konzernbetriebsrat. Hinzu kommen noch meine stellvertretende Leitungsfunktion in der Personalkommission des Gesamtbetriebsrats, der Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrats und meine als Mitglied im Aufsichtsrat der DTAG. Ergänzend bin ich noch im Ortsvorstand der IG Metall in Stuttgart.

Bernd Öhrler: Ja, bei mir ist das ganz ähnlich. Natürlich die bereits angesprochene Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat. Meine stellvertretende Leitungsfunktion in der Kommission für Arbeitspolitik, meine Leitungsfunktion im Arbeitskreis betriebliche Altersvorsorge und schließlich mein Ersatzmandat im Verwaltungsrat der Daimler BKK. Hinzu kommen politische Arbeitskreise der IG Metall. Zudem bin ich noch als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Stuttgart tätig.

009
|
032



Dominic Steinhauser: Was gibt Euch die Motivation, Euch so stark für Arbeitnehmerrechte einzusetzen?

Carmen Klitzsch-Müller: Ich glaube, es ist wichtiger denn je, ein Gleichgewicht zwischen kurzfristigen Kapitalmarktinteressen und mittel- bis langfristigen Interessen auch im Sinne von uns als Arbeitnehmern zu finden. Wir stecken in einer strukturellen Krise – das ist dieses Mal anders als in allen Krisen vorher. Mich treibt es hier an, für eine moderne, humane Arbeitswelt zu kämpfen, in der sich auch die nachfolgenden Generationen noch gern wiederfinden. Zudem motiviert es mich, für einen Standort Deutschland zu kämpfen.

Bernd Öhrler: Das geht mir ganz ähnlich. Gerade im Großraum Stuttgart sind wir auf den Erhalt der Automobilindustrie dringend angewiesen. Es geht ja nicht nur um heute und jetzt, sondern auch um die Zukunft unserer Kinder. Den Erhalt der Industrie und der Arbeitsplätze müssen wir wieder mehr in den Mittelpunkt der politischen Diskussion rücken. Wenn wir die strukturelle Krise überwinden wollen, muss Zukunftstechnologie hier vor Ort entwickelt und gebaut werden. Dafür lohnt es sich, sich mit ganzem Herzen einzusetzen.

Dominic Steinhauser: Wenn ihr nicht für Betriebsrat oder IG Metall unterwegs seid, mit was beschäftigt ihr euch in der Freizeit, was gibt euch Kraft für den nächsten Tag?



Carmen Klitzsch-Müller: Mein Mann und meine Familie sind für mich sehr wichtig und ich genieße unsere gemeinsamen Feste, an denen wir zusammen auch mit unseren Freunden schlemmen. Ansonsten bin ich gern draußen in der Natur und tanke Energie zusammen mit meinen zwei Pferden. Roani und Eddy sind zwei ganz arg tolle Quater Horses. Mit den Beiden unternehme ich sehr viel von Gelassenheitsarbeit, reiten oder einfach nur spazieren gehen – hier wird auch Herrchen integriert, der gerne mit „seiner“ Stute jogged. Ansonsten liebe ich es zu reisen – dieses Jahr haben wir zum ersten Mal einen Wohnmobilurlaub in Schweden und Norwegen getestet – da konnten wir Outdooraktivitäten wie wandern, biken mit Natur, Kultur und natürlich gutem Essen verbinden.



Bernd Öhrler: Zuerst ganz sicher die Familie, ich habe noch einen kleinen Sohn. Da ist immer was geboten! Ich bin da bodenständig unterwegs und wohne in einem kleinen Dorf auf der Schwäbischen Alb. Ehrenamtlich bin ich im Schützenverein engagiert und gehe u.a. gerne auf Feldebogenparcours zum Bogenschießen. Seit meiner Jugend interessieren mich nahezu alle Formen von Motorsport, gleich ob auf zwei oder vier Rädern. Im Sommer bin ich immer gerne am Wasser und am liebsten „auf dem Wasser“. Also ich kann mich neben den ganzen politischen Aktivitäten gut ablenken und einen Ausgleich finden.

Dominic Steinhauser: Danke euch beiden für diese privaten Einblicke!



Betriebsratswahl 2026 – Unsere Erfolge und unsere Motivation

In den vergangenen vier Jahren haben wir zahlreiche Themen aufgegriffen und mit dem Unternehmen diskutiert. Wir haben einen klaren betrieblichen Gestaltungswillen. Uns liegt eine positive Weiterentwicklung des Standorts Stuttgart stark am Herzen. Hier mal ein Auszug aus der Erfolgsbilanz der IG Metall im Betrieb seit 2022:

- // **Zukunftsbild 2030**
- // **Zukunftssicherung 2035**
- // **Attraktive Ergebnisbeteiligungen**
- // **Inflationsausgleichsprämien**
- // **Eigenbetrieb der Kantine Leinfelden inkl. Übernahme der Beschäftigten**
- // **Weiterentwicklung des mobilen Arbeitens**
- // **Vereinbarungen zur künstlichen Intelligenz (KI)**
- // **Regelungen zur Verfügungstellung von Arbeitskleidung in gewerblichen Bereichen**
- // **Schaffung von Still- u. Ruheräumen**
- // **Gestaltung moderner Arbeitswelten**
- // **Gestaltung von sozialverträglichen Personalveränderungsmaßnahmen (z.B. Projekt Columbus, Cost Down Europe)**
- // **Unterstützung von zahlreichen sozialen Projekten im Rahmen von ProCent**
- // **Einführung der IG Metall Betriebszeitung TRUX in Deutsch und Englisch (online/print)**

Damit wollen wir uns aber nicht zufriedengeben. Was sind unsere Kernthemen für die nächsten 4 Jahre?

Für uns als IG Metall im Betrieb war und ist es wichtig, unsere Arbeit an klaren und gemeinsam getragenen Leitlinien auszurichten. Betriebliche Politik darf nicht einfach „in den Tag hineinleben“, sondern muss klare Zielsetzungen für die kommende Wahlperiode setzen. Uns ist wichtig, offen zu sagen, wofür wir im Betrieb stehen und welche Ziele wir verfolgen. Ebenso wichtig ist uns ein offener Austausch und die Mitwirkung aller Beschäftigten im Betrieb. Uns ist es aber auch wichtig, euch zielgerichtet, über verschiedenste Kanäle, auf dem aktuellen zu halten. Eure Meinung ist uns wichtig!



Attraktive und sichere Arbeitsplätze

Ein sicherer Arbeitsplatz und der Erhalt von Industrie-arbeitsplätzen haben für uns in der IG Metall höchste Priorität. Ohne sichere Arbeitsplätze ist alles andere wenig Wert! Mit dem neuen Zukunftstarifvertrag, einschließlich der Zukunftssicherung bis 2035 sowie dem Zukunftsbild für Stuttgart, haben wir als IG Metall grundlegende Sicherungsregelungen geschaffen bzw. fortgeführt. Ältere Beschäftigte profitieren ab dem 53. Lebensjahr von erweiterten Schutzrechten und ab 57 von einer attraktiven Altersteilzeitlösung und ermöglichen so einen guten Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Die Standortsicherung für Stuttgart bis 2030 gewährleistet zudem ein hohes Maß an Planungssicherheit für die kommenden Jahre.

Fremdvergabe und Outsourcing allein zur kurzfristigen Kostensenkung lehnen wir entschieden ab. Wir setzen auf nachhaltige Lösungen, die die Interessen der Beschäftigten im Betrieb angemessen berücksichtigen. Die Frage von „Make or Buy“ betrachten wir IG Metall Betriebsräte nicht nur langfristig, sondern immer auch unter Qualitätsaspekten – und diskutieren sie intensiv mit dem Unternehmen. Hier konnten wir unsere Mitbestimmung bereits erweitern und verbessern. Wir als IG Metall stehen für sozialverträgliche Lösungen.

Sichere und faire Vergütung

Wir als IG Metall stehen dafür ein: Wer gute Arbeit leistet, muss auch fair bezahlt werden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Voll- oder Teilzeit oder anderen Unterscheidungsmerkmalen. Die Tarifverträge der IG Metall garantieren seit Jahrzehnten eine gute, verlässliche und



012
|
032

gerechte Basis – auch in schwierigen Zeiten. Das soll auch in Zukunft so bleiben.

Wir IG Metall Betriebsräte setzen alles daran, betriebliche und tarifliche Erfolge wie die Absicherung unserer Einkommen auch in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten zu sichern. Gute Arbeit muss angemessen entlohnt werden – dafür werden wir uns auch künftig mit voller Kraft einsetzen.

Wir gestalten den Wandel in der Automobilindustrie

Die Automobilindustrie befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Technologische Innovationen, politische Rahmenbedingungen und wirtschaftliche Herausforderungen verändern unsere Branche – das spüren wir täglich im Betrieb. Der Wandel betrifft viele Arbeitsplätze unmittelbar. Politische Entscheidungen und Regulierungen beeinflussen sowohl die Richtung, als auch das Tempo dieser Transformation. Einen solchen Spagat hat unsere Branche bisher nicht erlebt. Wir als IG Metall setzen uns dafür ein, dass die Beschäftigten diesen Wandel bewältigen können. Unser Grundsatz lautet: Transformation darf keine Verlierer produzieren! Berufliche Weiterentwicklung muss gefördert werden – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder persönlichem Netzwerk.

Unser politisches Engagement endet nicht an der Werkstür. Wir bringen uns auch extern ein – beispielsweise bei der Diskussion mit der Politik um den Ausbau der Ladeinfrastruktur. Darauf werden wir auch künftig ein besonderes Augenmerk legen.

Moderne und selbstbestimmte Arbeitsmethoden

Wir als IG Metall im Betrieb waren Vorreiter beim mobilen Arbeiten in der Industrie. Vertrauenskultur und selbstbestimmtes Arbeiten sind für uns wichtige Werte. Sie helfen dabei, berufliche und private Herausforderungen besser bewältigen zu können.

Gleichzeitig hat die Arbeit vor Ort im Betrieb einen hohen Stellenwert. Gerade in den Bereichen, die mit agilen Arbeitsmethoden oder in modernen Arbeitswelten arbeiten, setzen wir uns für menschengerechte und gesunde Arbeitsplätze ein. Gute Arbeit braucht gute Ausstattung und Unterstützung. Wir gestalten aktiv Tarifverträge zu New Work, zum Einsatz künstlicher Intelligenz sowie zur Entlastung durch neue Technologien mit – und bringen unsere Erfahrung ein. Diesen Weg werden wir konsequent weiterverfolgen.

Am Menschen orientierte Arbeitskultur

Wir stehen zu Effizienz – aber ebenso zu einem humanen und wertschätzenden Umgang miteinander. Wir kämpfen für eine Betriebskultur, in der Menschen und ihre Interessen ernst genommen werden und die zugleich das Unternehmen als Ganzes voranbringt. Effizienz und Menschlichkeit müssen Hand in Hand gehen. Arbeit darf nicht krank machen – auch dieses Ziel werden wir als IG Metall Betriebsräte konsequent weiterverfolgen.

Ein starker IG Metall Betriebsrat braucht euren Rückhalt und eure Stimme! Jede Stimme zählt und ist wichtig. Daher unsere Bitte: beteiligt euch an der Betriebsratswahl 2026 und macht euer Kreuz bei der IG Metall im Betrieb. Vielen Dank!



Sicherheit ist Teamarbeit

Interview mit Nicole Lenz

Das Interview führte: **Dominic Steinhauser**, IG Metall-Betriebsrat



013
|
032

Dominic Steinhauser: *Hallo Nicole, schön dass du da bist und dich für ein Interview zur Verfügung stellst. Der ein oder andere Leser kennt dich bestimmt. Aber erzähl uns doch ein bisschen etwas über dich. Wie hat alles angefangen?*

Nicole Lenz: Gerne. Ich bin 2010 bei Mercedes-Benz als Auszubildende in die Ausbildung gestartet – Technische Modellbauerin, Fachrichtung Gießereimodellbau. Die Ausbildung dauerte drei Jahre. Danach habe ich im Gießformenbau in Mettingen gearbeitet und mich nebenberuflich zum „Bachelor of Engineering“ in Maschinenbau weiterqualifiziert.

Dominic Steinhauser: *Das klingt spannend. Wie bist du dann im Arbeitsschutz gelandet, wo du heute tätig bist?*

Nicole Lenz: In meiner Abteilung war ich damals schon kurz nach meiner Ausbildung Sicherheitsbeauftragte und hatte dadurch den ersten Kontakt zur Sicherheitsfachkraft (SiFa). Das hat meine Neugier geweckt. Vor vier Jahren ergab sich dann die Gelegenheit, mich in der Arbeitssicherheit bei Daimler Truck intern zu bewerben – und die habe ich genutzt.

Dominic Steinhauser: *Eine sehr wichtige Aufgabe im Unternehmen. Welche Themen deckst du heute in deiner Rolle ab?*

Nicole Lenz: Im Grunde alles rund um den Arbeitsschutz. Das reicht von Schulungen für Kolleg*innen und Führungskräfte über Vor-Ort-Begehungen bis hin zu Abnahmen von Maschinen und Büroflächen. Wir sind regelmäßig bei Sicherheitsrundgängen dabei, um den Arbeitsschutz kontinuierlich zu verbessern. Außerdem sind wir in Planungen von Neubauten und Umzügen eingebunden und unterstützen bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen.

Dominic Steinhauser: Was motiviert dich dabei tagtäglich?

Nicole Lenz: Durch meine Arbeit sind meine Kolleginnen und Kollegen geschützt – und sie kommen gesund nach Hause. Das ist mein Antrieb.

Dominic Steinhauser: Wie sammelst du die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen – und wie tauschst du dich mit dem Betriebsrat (BR) dazu aus?

Nicole Lenz: Die Anfragen kommen auf unterschiedlichen Wegen: oft per E-Mail, im Gespräch vor Ort oder telefonisch über Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte (Sibes). Wir sind regelmäßig in den Bereichen unterwegs und im Austausch. Bei mitbestimmungspflichtigen Anliegen gehen wir direkt auf die Kollegen des BRs zu. Wir pflegen eine enge Zusammenarbeit und stimmen uns regelmäßig ab, zum Beispiel in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA).

Dominic Steinhauser: Kurzer Themenwechsel zur anstehenden Betriebsratswahl: Du kandidierst im März auf der Liste der IG Metall im Betrieb. Was hat Dich zu einer Kandidatur bewogen?

Nicole Lenz: Ich war während meiner Berufsausbildung bereits in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) aktiv und habe mich schon damals für die betriebliche Mitbestimmung interessiert und dafür, was Gewerkschaften wie die IG Metall für uns tun. Mir war das immer wichtig. Ich bin ein engagierter Mensch, und ich glaube, dass man sich als BR-Mitglied der IG Metall gerade in herausfordernden Zeiten gut einbringen kann. Ich darf noch einige Jahre arbeiten und finde es wichtig, unsere Zukunft jetzt mitzugestalten.

Dominic Steinhauser: Welche Themen würdest du im BR besonders vorantreiben?

Nicole Lenz: Die Standortsicherheit für Stuttgart liegt mir am Herzen. Außerdem möchte ich soziale Themen stärken –

Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Dominic Steinhauser: Ein Satz von dir zur BR-Wahl im März?

Nicole Lenz: Geht wählen! Momentan ist es aus meiner Sicht sehr wichtig, einen starken Betriebsrat mit einer starken Gewerkschaft im Hintergrund zu haben.

Dominic Steinhauser: Vielen Dank Nicole für die Einblicke in deinen Job und in deinen Alltag.

Schlusswort:

Engagement beginnt dort, wo Verantwortung auf Haltung trifft: Nicole zeigt, wie Fachwissen, Teamgeist und Mitbestimmung zusammenwirken – für sichere Arbeitsplätze heute und gute Perspektiven morgen. Die BR-Wahl im März ist dafür ein entscheidender Hebel. Wer mitgestalten will, sollte seine Stimme nutzen.

014
|
032

Impressum



Herausgeber

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



IGM_DAIMLERTRUCK_ZENTRALE

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

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

TRUX Redaktion

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

Konzept und Realisierung

ROI_
BRAND_
_THINK
COM_
MOMENTUM
CREATION
MAKERY

Fotos/Illustrationen/Renderings: Sofern nicht anders vermerkt: Daimler Truck Betriebsrat Zentrale, IG Metall



Schwabenburger: Ein Gedicht

Text : **Matthias Schloz**, IG Metall Betriebsrat

Wer glaubt, Betriebsratsvorsitzende würden ihre Energie ausschließlich in Sitzungen, Verhandlungen und Beschlussvorlagen investieren, kennt nur die halbe Geschichte. Denn neben Paragraphen und Prozessen braucht es in dieser Rolle vor allem Kreativität, handwerkliches Können und ein feines Gespür für Kommunikation – Fähigkeiten, die sich manchmal dort zeigen, wo man sie nicht erwartet: am Grill. Ein Beispiel dafür ist die Zubereitung des „Schwabenburger“. Was nach Kantine klingt, ist in Wahrheit ein kleines Ritual aus Timing, Teamwork und dem Mut, Dinge anders zu machen. Zutaten abstimmen, Abläufe koordinieren, am Ende alle an einen Tisch bringen – auch hier entscheidet nicht Lautstärke, sondern Erfahrung, Fingerspitzengefühl und die Fähigkeit, Menschen mitzunehmen. Kurz: Der Schwabenburger ist mehr als ein Burger. Er ist ein Beweis, dass Führung, Zusammenarbeit und gute Kommunikation nicht nur im Betrieb funktionieren, sondern auch auf dem Teller.



015
|
032

... Und so geht's ...

Zutaten (2 Portionen)

2 Laugenbrötchen
 2 Zwiebeln, rot, 50 g
 ½ Rotkohl
 Salz
 2 EL Weißweinessig
 5 Stiele Schnittlauch
 4 Maultaschen, aus dem Kühlregal
 2 Blätter Lollo Bionda
 30g Honig-Senf
 Pfeffer



Zubereitung

Zubereitungsdauer ca. 60 Minuten

Rotkohl waschen, abtrocknen und in feine Streifen schneiden. Anschließend mit Salz, etwas Zucker und Weißweinessig marinieren. Schnittlauch in feine Ringe schneiden. Lollo Bionda waschen und trocken tupfen.

Laugenbrötchen auf der Innenseite in einer Grillpfanne für ca. 2 Minuten ohne Fett anrösten. Zwiebeln schälen und in feine Streifen schneiden. Öl in einer Pfanne erhitzen, Zwiebeln bei niedriger Hitze schmelzen lassen.

Öl in einer Pfanne erhitzen und die Maultaschen 2–3 Minuten gleichmäßig goldbraun anbraten. Maultaschen abtropfen lassen und in Streifen schneiden.

Laugenbrötchen mit Honigsenf bestreichen und anschließend mit Lollo Bionda, Rotkohl, Maultaschen, Zwiebeln und Schnittlauch belegen. Mit Pfeffer würzen und servieren.

014
|
032





Kulturelle Brücken zu bauen bedeutet, gemeinsame Stärken zu nutzen

Das Interview führte: **Torsten Schätzle**, IG Metall Betriebsrat

In internationalen Unternehmen treffen täglich unterschiedliche Arbeitsstile, Kommunikationsformen und Erwartungen aufeinander – oft, ohne dass man sie auf den ersten Blick erkennt. Was für die einen selbstverständlich ist, wirkt für andere irritierend: direkte Rückmeldungen, Entscheidungswege, informelle Netzwerke oder schlicht die Frage, an wen man sich mit Unsicherheiten wenden kann. Genau an dieser unsichtbaren Schnittstelle zwischen Kultur, Sprache und Arbeitsalltag setzt das Asian Network bei Daimler Truck an. Gegründet aus eigener Erfahrung und dem Wunsch nach gegenseitiger Unterstützung, ist daraus in kurzer Zeit eine wachsende Community entstanden, die nicht nur asiatische Kolleginnen und Kollegen stärkt, sondern bewusst den Austausch mit allen Mitarbeitenden sucht. Im Interview sprechen Pradheep Selvaraji und Pagna Tith darüber, warum Integration immer in beide Richtungen funktionieren muss, welche Formate bereits Wirkung zeigen – und welche nächsten Schritte sie für die Zukunft planen.

Torsten Schätzle: *Pradheep, beginnen wir ganz am Anfang. Was hat dich dazu motiviert, das Asian Network zu gründen?*



Pradheep Selvaraji: Der Hauptgrund war Unterstützung und das Gefühl zu Hause zu sein. Als ich zum ersten Mal nach Deutschland kam, hatte ich persönlich Schwierigkeiten – nicht nur beruflich, sondern auch kulturell. Dinge wie der Umgang mit Führungskräften, die direkte Kommunikation oder die Art, wie Teams Entscheidungen treffen, waren für mich ungewohnt. Diese Herausforderungen sind nach außen oft nicht sichtbar, haben aber einen großen Einfluss darauf, wie wohl und leistungsfähig man sich bei der Arbeit fühlt. Ich habe gemerkt, dass viele Kolleginnen und Kollegen aus Asien ähnliche Erfahrung-

en machen. Deshalb wollte ich ein Netzwerk initiieren, das als Community fungiert – ein Ort, an dem wir uns gegenseitig unterstützen, Erfahrungen teilen und uns helfen, sowohl berufliche als auch kulturelle Hürden zu meistern.

017
|
032

Gleichzeitig war das Ziel nie Abgrenzung. Ganz im Gegenteil: Wir wollten asiatische kulturelle Identität fördern und gleichzeitig die Brücke zwischen asiatischer und deutscher bzw. europäischer Kultur schlagen. Ein besseres gegenseitiges Verständnis reduziert Konflikte und hilft, effektiver zusammenzuarbeiten.

Torsten Schätzle: *Ist das Netzwerk auf ein bestimmtes Land oder eine Region beschränkt?*

Pradheep Selvaraji: Überhaupt nicht. Aktuell vertreten wir acht bis neun asiatische Nationalitäten. Während Kolleginnen und Kollegen aus Indien und China einen großen Teil des Netzwerks ausmachen, haben wir auch Mitglieder aus Südostasien, zum Beispiel aus Kambodscha. Es ist eine sehr vielfältige Mischung – und genau diese Vielfalt ist eine unserer größten Stärken.

Torsten Schätzle: Pagna, wie bist du Teil des Netzwerks geworden?



Pagna Tith: Als Pradheep mit der Idee auf mich zukam, habe ich damals im Strategiebereich gearbeitet. Mir war sofort klar, wie wichtig und wertvoll diese Initiative ist. Gleichzeitig habe ich darüber nachgedacht, wie wir sie konkret und nachhaltig umsetzen können. Wir haben entschieden, uns zunächst innerhalb der bestehenden Diversity-Strukturen des Unternehmens zu positionieren. Das hat uns geholfen, Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit aufzubauen. Von dort aus sind wir aktiv auf Führungskräfte zugegangen und haben Workshops sowie Offsite-Formate mit dem Management durchgeführt. In diesen Sessions ging es darum, kulturelle Lücken zu identifizieren und zu erklären, warum Vielfalt nicht nur „nice to have“, sondern essenziell ist – insbesondere für Führungskräfte.

Vielfalt funktioniert nur dann wirklich, wenn man versteht, wie unterschiedliche Kulturen denken, kommunizieren und arbeiten. Andernfalls entstehen eher Missverständnisse als Mehrwert.

Torsten Schätzle: Könnest du konkrete positive Effekte nennen, die das Netzwerk bisher erzielt hat?

Pradheep Selvaraji: Einer unserer größten Erfolge ist das Wachstum. Als wir letzten Sommer gestartet sind, war ich allein – dann kam Pagna dazu. Heute haben wir fast 130 Mitglieder. Das zeigt deutlich, dass es einen echten Bedarf für dieses Netzwerk gibt.

Darüber hinaus waren wir aktiv bei Diversity-Days, kulturellen Ausstellungen und Workshops mit Führungsteams, unter anderem im IT- und TTX-Umfeld. In diesen Formaten haben wir sehr konkrete kulturelle Unterschiede thematisiert, zum Beispiel in Entscheidungsprozessen oder der Feedback-Kultur, und gemeinsam Lösungen für eine bessere Zusammenarbeit entwickelt.

Das Feedback aus dem Management war sehr positiv. Viele Führungskräfte sagten uns, dass sie ihre Kolleginnen und Kollegen aus Asien nun besser verstehen – insbesondere in der Zusammenarbeit mit Teams in Indien, Japan oder China.

Pagna Tith: Ein weiterer wichtiger Effekt ist die Sichtbarkeit. Wir sind regelmäßig auf Campus-Events präsent, was großes Interesse geweckt hat – nicht nur bei asiatischen Kolleginnen und Kollegen, sondern auch bei deutschen Kolleginnen und Kollegen. Viele sprechen uns aus echter Neugier an und fragen nach Geschäftskulturen, Reisetipps oder dem Alltag in asiatischen Ländern. Das zeigt, dass unser Netzwerk nicht nur internen Support bietet, sondern auch Wissen teilt und persönliche Verbindungen über das Business hinaus schafft.

Torsten Schätzle: Wodurch unterscheidet sich euer Netzwerk von anderen Communities?

Pagna Tith: Wir sind eine vergleichsweise kleine, sehr eng vernetzte Gruppe. Dadurch ist der Austausch sehr persönlich. Die meiste Kommunikation läuft über Teams-Kanäle, in denen Mitglieder Fragen stellen können und oft sofort Unterstützung bekommen – sei es zu fachlichen, kulturellen oder persönlichen Themen. Ein weiterer Schwerpunkt ist Wissensaustausch. Ich leite zum Beispiel Sessions zu generativer KI, in denen ich zeige, wie Tools wie Copilot oder LibreChat im Arbeitsalltag genutzt werden können oder wie man mit KI in wenigen Minuten Videos erstellt. Andere Mitglieder bringen ihr Fachwissen in anderen Bereichen ein, und so entstehen kleine, themenbezogene Lernformate.

Pradheep Selvaraji: Dieses Jahr haben wir außerdem Tech Talks gestartet, bei denen wir Expertinnen und Experten einladen – viele mit Erfahrung aus Asien. Diese Talks finden alle paar Monate statt und helfen, Perspektiven im Unternehmen zu erweitern.

Torsten Schätzle: Wie förderst du den kulturellen Austausch zwischen asiatischen und nicht-asiatischen Mitarbeitenden?

Pradheep Selvaraji: Zunächst einmal ist unser Netzwerk offen für alle. Es ist nicht exklusiv für Asiaten. Integration muss in beide Richtungen funktionieren. Ich persönlich liebe die deutsche Kultur. Ich mag Weihnachtsmärkte, habe in Norddeutschland studiert und interessiere mich sehr für Sprache und Traditionen. Genau das fördern wir auch im Netzwerk: kulturelle Sensibilisierungs-Workshops, in denen wir erklären, was „unter der Oberfläche“ liegt – zum Beispiel unterschiedliche Sichtweisen auf Hierarchien, Entscheidungsfindung oder Feedback.



Pagna Tith: Ein großes Thema für uns ist psychologische Sicherheit. Viele asiatische Kolleginnen und Kollegen sind sehr direkte Rückmeldungen nicht gewohnt und nehmen sie schnell persönlich. Wir fördern deshalb eine Speak-up-Kultur – also offen zu sagen: „Diese Art von Feedback ist für mich schwierig“, anstatt still zu leiden. Es ist keine Schwäche, ehrlich zu zeigen, wer man ist. Kulturelles Bewusstsein beginnt mit Offenheit.

Torsten Schätzle: *Sprachbarrieren wurden mehrfach angesprochen. Wie geht das Netzwerk damit um?*

Pagna Tith: Sprache ist eine der größten Herausforderungen. Viele unserer Mitglieder sprechen nur begrenzt Deutsch, was besonders in formellen Formaten wie Betriebsversammlungen schwierig ist, da diese oft nur auf Deutsch stattfinden.

Wir halten inklusivere Formate für wichtig, zum Beispiel zweisprachige Kommunikation oder Untertitel. Gleichzeitig fehlen seit den Kosteneinsparungen strukturierte Sprachtrainings. Wir setzen daher auch auf gegenseitige Unterstützung: das Teilen von Lernressourcen, Tipps oder Ideen wie eine „Language Corner“, in der Kolleginnen und Kollegen Bücher und Materialien austauschen können.

Pradheep Selvaraji: Auch kleine Schritte sind wichtig. Zum Beispiel E-Mails auf Deutsch und Englisch zu erhalten, macht bereits einen großen Unterschied. Es zeigt,

dass nicht-deutschsprachige Kolleginnen und Kollegen miteinbezogen werden.

Torsten Schätzle: *Welche Rolle könnte der Betriebsrat künftig spielen?*

Pradheep Selvaraji: Hier gibt es viel Potenzial. Viele internationale Kolleginnen und Kollegen wissen nicht genau, welche Aufgaben der Betriebsrat hat oder wann sie sich an ihn wenden können. Panel-Diskussionen oder Einführungsformate könnten helfen, Transparenz und Vertrauen zu schaffen.

Es geht nicht darum, gegeneinander zu arbeiten, sondern darum, einen Sparringspartner zu haben und zu wissen, an wen man sich bei Fragen wenden kann.

Pagna Tith: Repräsentation ist entscheidend. Da das Unternehmen immer globaler wird, sollten auch Perspektiven aus Asien – insbesondere aus Indien und China – sichtbar werden. Gastvorträge von Kolleginnen und Kollegen aus Bangalore oder Chennai zu kulturellen Themen wären ein wichtiger nächster Schritt.

Torsten Schätzle: *Was sind eure nächsten Meilensteine?*

Pradheep Selvaraji: Wir möchten stärker über den Headquarters-Bereich hinausgehen und die Werke besser einbinden. Außerdem planen wir eine engere Zusammenarbeit mit DTNA sowie weitere Panel-Diskussionen zu Themen wie Unsicherheit,

Führung und Technologie. Ein weiterer wichtiger Baustein wird die persönliche und berufliche Entwicklung sein – also die Unterstützung bei horizontalen oder vertikalen Entwicklungsschritten und der Beitrag des Netzwerks nicht nur kulturell, sondern auch geschäftlich.

Torsten Schätzle: *Zum Abschluss: Was sollen die Leserinnen und Leser aus diesem Interview mitnehmen?*

Pradheep Selvaraji: Das Asian Network hat nicht das Ziel, Barrieren aufzubauen. Es geht darum, die Stärken beider Seiten zu nutzen. Jeder bringt unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven mit – lassen Sie uns voneinander lernen und gemeinsam etwas für das Unternehmen aufbauen. Wenn Menschen sich sicher, integriert und wertgeschätzt fühlen, geben sie 100 %. Genau das ist unser Ziel: ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle zugehörig fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.

Torsten Schätzle: *Vielen Dank für dieses ehrliche und inspirierende Interview. Ihr Engagement zeigt, wie wichtig Dialog, Vertrauen und kulturelles Verständnis dafür sind, dass sich Menschen bei der Arbeit wirklich eingebunden fühlen.*



Das Interview führte: **Dominic Steinhauser**, IG Metall-Betriebsrat

Interview mit dem IG Metall Migrationsbeauftragten Ercan Demirci

Vielfalt ist ein fester Bestandteil des betrieblichen Alltags und prägt die Zusammenarbeit im Unternehmen. Unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Sprachen und Erfahrungen bereichern den Arbeitsplatz, bringen jedoch auch besondere Herausforderungen mit sich. Um diesen konstruktiv zu begegnen und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden zu fördern, wurde die Funktion des Migrationsbeauftragten etabliert. Im folgenden Interview spricht der Migrationsbeauftragte Ercan Demirci, selbst ein Deutscher mit Migrationshintergrund, über seine Motivation, seine Aufgaben und die Bedeutung dieser Rolle für ein respektvolles und integratives Arbeitsumfeld.



TRUX-Redaktion: Hallo Ercan, schön, dass du dir Zeit für dieses Gespräch nimmst. Zum Einstieg: Was hat den Ausschlag dafür gegeben, dass du die Aufgabe des Migrationsbeauftragten übernommen hast?

Ercan Demirci: Meine Motivation basiert vor allem auf persönlichen Erfahrungen, sowie auf Beobachtungen aus dem betrieblichen Alltag. Beschäftigte mit Migrationshintergrund stehen oftmals vor zusätzlichen

Herausforderungen, etwa durch sprachliche Barrieren oder kulturelle Unterschiede. Als Migrationsbeauftragter möchte ich eine verlässliche Ansprechperson sein und dazu beitragen, dass diese Anliegen gehört und angemessen berücksichtigt werden. Ziel ist es, Verständnis zu fördern und nachhaltige Brücken zwischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Herkunft zu bauen.



TRUX-Redaktion: Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten siehst du in Deiner Rolle als besonders zentral?

Ercan Demirci: Zentral ist für mich die Rolle als Ansprechpartner und Vermittler. Ich nehme Anliegen auf, ordne sie ein und unterstütze bei der Lösungsfindung. Darüber hinaus verstehe ich meine Aufgabe darin, auf strukturelle Themen aufmerksam zu machen und Impulse für ein respektvolles, diskriminierungsfreies und chancengerechtes Arbeitsumfeld zu geben.

TRUX-Redaktion: Welche Erfolge konntest du in deiner bisherigen Tätigkeit als Migrationsbeauftragter erzielen?

Ercan Demirci: Ein wesentlicher Erfolg ist der spürbare Vertrauensaufbau innerhalb der Belegschaft. Mitarbeitende wenden sich zunehmend frühzeitig an mich, wodurch Probleme rechtzeitig thematisiert und konstruktiv gelöst werden können. Zudem ist es gelungen, das Bewusstsein für migrationsbezogene Themen im Betrieb zu stärken und diese stärker in bestehende Prozesse einzubinden.

TRUX-Redaktion: Welche Unterstützung wünschst du dir für deine Arbeit?

Ercan Demirci: Für eine wirksame Ausübung der Funktion sind Anerkennung, Vertrauen und eine offene Kommunikationskultur entscheidend. Wichtig ist außerdem, dass migrationsbezogene Themen ernst genommen und in relevante Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

TRUX-Redaktion: Wie definierst du deine Rolle innerhalb des Unternehmens?

Ercan Demirci: Ich sehe mich als Vermittler zwischen unterschiedlichen Perspektiven und als Impulsgeber für mehr gegenseitiges Verständnis. Die Funktion des Migrationsbeauftragten soll dazu beitragen, Vielfalt als selbstverständlichen Bestandteil des Unternehmens zu verstehen und aktiv zu gestalten.

TRUX-Redaktion: Warum ist die Funktion des Migrationsbeauftragten im Betrieb notwendig?

Ercan Demirci: Vielfalt ist im Arbeitsalltag längst Realität, führt jedoch nicht automatisch zu Chancengleichheit oder gegenseitigem Verständnis. Ohne gezielte Ansprechpersonen können Sprachbarrieren, Unsicherheiten oder Vorurteile unbemerkt bestehen bleiben. Der Migrationsbeauftragte



schafft hier Transparenz, fördert Dialog und trägt zu einem fairen und respektvollen Miteinander bei.

TRUX-Redaktion: Welche Themen stehen aktuell im Mittelpunkt Deiner Arbeit?

Ercan Demirci: Im Fokus stehen Chancengleichheit, diskriminierungsfreie Kommunikation, der Abbau von sprachlichen und kulturellen Hürden sowie die Unterstützung neuer Mitarbeitenden. Ebenso wichtig sind transparente Informationswege und faire Entwicklungsmöglichkeiten.

TRUX-Redaktion: Vielen Dank für dieses aufschlussreiche Interview.

Unser Fazit:

Die Funktion des Migrationsbeauftragten leistet einen wichtigen Beitrag zu einem respektvollen, fairen und zukunftsfähigen Arbeitsumfeld. Sie trägt dazu bei, Vielfalt bewusst zu gestalten, Barrieren abzubauen und den Dialog innerhalb der Belegschaft zu stärken. Entscheidend ist dabei eine Unternehmenskultur, die Offenheit, gegenseitigen Respekt und Chancengleichheit aktiv lebt. Nur so kann Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern als gemeinsame Stärke des Unternehmens genutzt werden.

So funktioniert die Briefwahl



022
|
032

1. Grundlagen der Briefwahl

Die Briefwahl ermöglicht es Arbeitnehmern, die am Tag der Betriebsratswahl nicht persönlich im Betrieb anwesend sein können, trotzdem an der Wahl teilzunehmen. Dies ist besonders wichtig für:

- // Mitarbeiter im Außendienst
- // Beschäftigte in Elternzeit
- // Erkrankte Mitarbeiter
- // Mitarbeiter im Urlaub oder auf Dienstreise
- // Mitarbeiter an Standorten ohne Wahllokal (diese können natürlich

auch ihren Stimmzettel persönlich in einem Wahllokal abgeben)

2. Rechtliche Grundlage

Die Briefwahl ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und der Wahlordnung zum BetrVG geregelt.



3. Ablauf der Briefwahl

3.1 Beantragung der Briefwahlunterlagen nach §24WO

- // Mitarbeiter, die voraussichtlich am Wahltag verhindert sind, können beim Wahlvorstand schriftlich oder mündlich Briefwahlunterlagen beantragen
- // Der Wahlvorstand kann auch von sich aus Briefwahlunterlagen an bestimmte Mitarbeitergruppen versenden (z.B. Langzeitkranke) oder an Kollegen ohne Wahllokal an Ihrem Standort



3.2 Briefwahlunterlagen

Ein vollständiges Briefwahlpaket enthält:

- // Wahlausschreiben
- // Bekanntmachung der Vorschlagslisten
- // Stimmzettel
- // Wahlumschlag
- // Persönliche Erklärung zur Stimmabgabe
- // Rücksendeumschlag
- // Anleitung zur korrekten Durchführung der Briefwahl

3.3 Durchführung der Briefwahl

1. Der Wähler füllt den Stimmzettel aus
2. Der ausgefüllte Stimmzettel wird in den neutralen Wahlumschlag gelegt
3. Der Wahlumschlag wird verschlossen
4. Die persönliche Erklärung zur Stimmabgabe wird ausgefüllt und unterschrieben
5. Wahlumschlag und Erklärung werden in den Rücksendeumschlag gesteckt
6. Der Rücksendeumschlag wird verschlossen und an den Wahlvorstand gesendet
7. Mitarbeiter mit Handicap können für ihre Stimmabgabe Vertrauenspersonen bestimmen

3.4 Fristen

- // Die Briefwahlunterlagen müssen rechtzeitig vor der Wahl beantragt werden
- // Die ausgefüllten Unterlagen müssen spätestens zum Ende der Wahlhandlung beim Wahlvorstand eingehen (bitte berücksichtigt die aktuellen Verzögerungen bei der Post)

4. Häufige Fehler und Gründe für ungültige Stimmen

- // Fehlende Unterschrift auf der persönlichen Erklärung
- // Verspäteter Eingang der Briefwahlunterlagen
- // Fehlerhafte Kennzeichnung des Stimmzettels
- // Stimmzettel nicht im Wahlumschlag



Betriebsratswahl 2026 – jede Stimme zählt und ist wichtig!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

an dieser Stelle möchte ich mich ganz persönlich an jede und jeden einzelnen in unserem Betrieb am Standort Stuttgart wenden. In wenigen Wochen, konkret im kommenden März, steht die Betriebsratswahl 2026 an. Die von der Belegschaft dann gewählte Zusammensetzung des Betriebsrats hat Bestand für vier volle Jahre. Erneut darf ich als Spitzenkandidatin der IG Metall im Betrieb die Liste zur Betriebsratswahl anführen. Dafür zunächst mein großer Dank an das erneute Vertrauen, das mir die IG Metall Mitglieder im Betrieb entgegengebracht haben. Das ist für mich auch ein enormer Ansporn, weiterhin mit meinem Team die Geschicke des Betriebsrats leiten und lenken zu wollen. Dafür benötigt es aber neben dem Vertrauen der IG Metall Mitglieder, den breiten Rückhalt der Belegschaft im Betrieb! Genau dafür möchte ich auch werben – um jede einzelne Stimme von euch für die Liste der IG Metall im März 2026.

Es gibt eine Vielzahl von sehr guten Gründen, die für die Wahl der IG Metall im Betrieb sprechen. Uns ist es erneut gelungen, für die anstehende Wahl ein hervorragendes Team auf die Beine zu stellen. Ein Team, das einerseits über zahlreiche sehr erfahrene und kompetente Betriebsräte verfügt, andererseits über junge Teammitglieder, die lange über das Jahr 2030 hinaus kompetente Betriebsratsarbeit sicherstellen können. Das Team ist geradezu eingeschworen, welche inhaltlichen Ziele wir bis ins Jahr 2030 erreichen möchten. Allen voran, den Erhalt und die Sicherung von möglichst vielen Arbeitsplätzen in unserem Betrieb rund

um Stuttgart. Ich möchte nicht drumherum reden, es werden schwierige und herausfordernde Jahre bis 2030. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, bedarf es ein Netzwerk im Gesamt- und Konzernbetriebsrat, der gewerkschaftlichen Vernetzung und den Kontakt zur Politik und den Kapitalmärkten. All diese Voraussetzungen erfüllt die IG Metall im Betrieb vollumfänglich. Nur ein starker Betriebsrat ist auch ein durchsetzungsfähiger Betriebsrat! Daher ist eine hohe Wahlbeteiligung auch ein wichtiger Faktor für unsere Durchsetzungskraft in den kommenden Jahren. Bereits in den vergangenen Jahren konnten wir mit verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Lösungen unsere Kompetenz unter Beweis stellen. Beispielsweise möchte ich die Zukunftssicherung 2035, sowie das Zukunftsbild Stuttgart anführen. Das waren Verhandlungsergebnisse eines starken IG Metall Teams bei Daimler Truck, nicht zuletzt auch einer starken IG Metall hier vor Ort im Betrieb.

„FUTURE NEEDS U“! Daher meine Bitte: lasst uns gemeinsam weiter daran arbeiten und schenkt uns euer Vertrauen und eure Stimme für die Liste „IG Metall“ in der anstehenden Betriebsratswahl.

Herzlichst,

eure Carmen Klitzsch-Müller
IG Metall Listenführerin

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



EUER STARKES TEAM DER IG METALL

Die Kurzsteckbriefe der
Kandidatinnen und Kandidaten
für die Betriebsratswahl 2026
am 10. März 2026

025
|
032

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





Carmen Klitzsch-Müller
Betriebsratsvorsitzende

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
2000/Dipl. Betriebswirtin (FH)

Ich bin Betriebsrätin weil:
Es gerade jetzt für die Durchsetzung
der Arbeitnehmerrechte eine starke
Arbeitnehmervertretung
im Unternehmen braucht.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**
Das es nicht nur eine gute
Kapitalmarktstory für das Unternehmen
gibt, sondern auch eine gute Zukunftsstory
für unsere Belegschaft am Standort
Deutschland im Betrieb Stuttgart.

Wörter, die mich beschreiben:
Lösungsorientiert, gerechtigkeitsliebend
und herzlich

Motto:
„Eine negative Einstellung hat noch nie für
ein positives Leben gesorgt.“

Hobbies:
Natur, Reiten, Biken, Freunde



Bernd Öhrler
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
2001/Dipl. Betriebswirt (FH)

Ich bin Betriebsrat, weil:
Arbeitnehmerrechte
im Betrieb gehört
werden müssen.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**
Eine klare Unternehmensstrategie
im Dialog mit den Betriebsräten
und im Sinne der Belegschaft.

Wörter, die mich beschreiben:
Überlegt, engagiert und von
Gerechtigkeit geprägt

Motto:
Die Wirtschaft muss den Menschen
dienen, nicht andersherum.

Hobbies:
Motorsport, Familie



Dietmar Stecker
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
1987/IKfz. Mechaniker

Ich bin Betriebsrat, weil:
Ich will aktiv mitgestalten
und die Interessen der Beschäftigten
vertreten.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**
Gemeinsam mit einem starken
Betriebsratsgremium möchte ich
das Beste für die Beschäftigten
erreichen.

Wörter, die mich beschreiben:
Gerechtigkeit

Motto:
Der Betriebsrat –
deine Stimme im Betrieb!

Hobbies:
Wandern, Radfahren



Sebastian Hertweck
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**

2004/Asien-Managementassistent

Ich bin Betriebsrat, weil:

Persönliche und berufliche Erfahrungen zeigen, wie wichtig ein starker IG Metall-Betriebsrat ist, um Arbeitnehmerrechte durchzusetzen.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Einen offenen, fairen und transparenten Umgang des Unternehmens mit Beschäftigten und Betriebsrat in der Zentrale – damit wir Daimler Truck gemeinsam durch „Cost Down Europe“ bringen.

Wörter, die mich beschreiben:

zuverlässig, zielstrebig, pragmatisch

Motto:

Mehr „sein“ als „Schein“ – und ich verspreche nichts, was ich nicht halte.

Hobbies:

Reisen, Ausflüge, gutes Essen, Sport, Lesen, Musik, Filme, Events ... und einfach die schönen Dinge im Leben



Torsten Schätzle
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**

1995/Industrieelek./Tech. Fachwirt (IHK)

Ich bin Betriebsrat, weil:

Ich überzeugt bin, dass Mitbestimmung und offene Kommunikation die Interessen der Beschäftigten stärken.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Im Rahmen von CDE nicht nur hervorragende Ergebnisse, sondern auch transparente, faire und durchdachte Prozesse – mit einem inspirierenden, offenen Dialog auf Augenhöhe, geprägt von Respekt und echtem Gestaltungswillen.

Wörter, die mich beschreiben:

engagiert & zielstrebig

Motto:

Mit Herz und Verstand arbeiten.

Hobbies:

Familie, Wandern, Fotografieren



Isabell Wurster
Betriebsrätin

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**

2019/Wirtschaftsfachwirtin

Ich bin Betriebsrätin, weil:

Ich mich dafür einsetze, dass hinter jeder Personalnummer der Mensch gesehen wird.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Eine vertrauensvolle Ansprechperson, die zuhört und unterstützt – als neutraler Ort, bei dem Anliegen sicher sind.

Wörter, die mich beschreiben:

kreativ, lebensfroh, zuverlässig

Motto:

„Ändere, was geht. Akzeptiere, was bleibt. Stillstand? Nicht bei mir – ich tanze!“

Hobbies:

Kreativität ausleben, Zeit mit Freunden und Familie genießen, Menschen zum Lachen bringen.



Thomas Brunner
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
1989/Industriemechaniker

Ich bin Betriebsrat, weil:
Ich mich für die Mitarbeiter
stark mache und die Arbeitsplätze
gestalten will.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**
Weniger Ausschussarbeit, und
noch mehr Zeit für die Mitarbeiter.

Wörter, die mich beschreiben:
umtriebig, frech, ehrlich

Motto:
Machen und nicht
lang reden!

Hobbies:
Fußball, Feiern
mit Freunden



Matthias Schloz
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
1990/Automobilmechaniker

Ich bin Betriebsrat, weil:
Ich vom Recht der
Mitbestimmung aktiv Gebrauch
machen möchte.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**
Dass sie genau so „Gut“ oder
noch „besser“ wird als die Letzte.

Wörter, die mich beschreiben:
nicht mehr jung, langhaarig,
hilfsbereit

Motto:
Kleine Schritte sind besser
als keine Schritte.

Hobbies:
Rätseln



Susanne Wenzel
Betriebsrätin

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
1999/Europasekretärin

Ich bin Betriebsrätin, weil:
Ich Kolleginnen und Kollegen in
schwierigen Zeiten zuhören, sie begleiten
und verlässlich unterstützen möchte –
damit niemand allein dasteht.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**
dass sich jede Kollegin und jeder Kollege in
schwierigen Situationen gut begleitet und
unterstützt fühlt. Im Personalausschuss will
ich Sicherheit und Perspektive geben – z. B.
bei Versetzungen, Konflikten oder
Wiedereingliederungen.

Wörter, die mich beschreiben:
zuhörend – unterstützend – verlässlich

Motto:
Zuhören. Begleiten. Stärken. – Einfach.
Schnell. Gemeinsam und für alle gleich.

Hobbies:
Wandern, Radfahren, Lesen,
Ehrenamt, Reisen



Dominic Steinhauser
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
1999/Fertigungsmechaniker

Ich bin Betriebsrat, weil:

Ich Spaß an der Aufgabe als Betriebsrat habe und gerne meine Kolleginnen und Kollegen vertrete und zur Seite stehe.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Ich wünsche mir eine frühzeitige und transparente Einbindung des Betriebsrats, vor allem in diesen schwierigen wirtschaftlichen Zeiten.

Wörter, die mich beschreiben:
engagiert, sozial, neugierig

Motto:
Zukunft beginnt jetzt.

Hobbies:
Fußball, Fitness und Kochen



Dr. Dieter Wehr
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
2002/Ingenieur

Ich bin Betriebsrat, weil:

Ich mich als Mitarbeiter über zwei Jahrzehnte auf den IG Metall Betriebsrat verlassen konnte. Jetzt führe ich diese Arbeit fort.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Für die nächste Amtszeit möchte ich mich beim Thema Altersteilzeit einbringen: bestehende Modelle erhalten, weiterentwickeln und – wo möglich – an das höhere Renteneintrittsalter anpassen.

Wörter, die mich beschreiben:
teamorientiert, verlässlich, hartnäckig

Motto:
„Fairer, Menschlicher, Gerechter“ statt
„Simpler, Faster, Wronger“.

Hobbies:
Familie



Leonie Pípicos
Mitarbeiterin IT

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
2002/Bürokauffrau

Ich möchte Betriebsrat werden, weil:

Ich meine KollegInnen und Kollegen in allen Belangen, Unsicherheiten und Fragen unterstützen möchte.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Ich wünsche mir, dass GEMEINSAM zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung Bedeutung findet. Für die Mitarbeiter und für die Zukunft des Unternehmens.

Wörter, die mich beschreiben:
authentisch, kommunikativ,
durchsetzungsstark

Motto:
Gemeinsam ist man immer stärker.

Hobbies:
Fotografieren, Reisen



Ercan Demirci
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
1994/Maschinenbautechniker

Ich bin Betriebsrat, weil:

Ich im Betrieb die Mitbestimmung stärken und für meine Kollegen ein verlässlicher Ansprechpartner sein möchte.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Das Respekt, Gerechtigkeit und Mitbestimmung im Alltag spürbar sind.
Dafür setze ich mich für faire Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und transparente Kommunikation ein.

Wörter, die mich beschreiben:
stark, sozial, kommunikativ!

Motto:
Gemeinsam sind wir unschlagbar!

Hobbies:
Familie, Fussball



Oliver Wetzel
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
1999/Direct Account Manager

Ich bin Betriebsrat, weil:

Ich selbst erlebt habe, wie wichtig eine starke Interessenvertretung ist – und weil ich mich einbringen und anderen zur Seite stehen möchte.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Ich möchte dazu beitragen, dass unser Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich ist und zugleich sozial verantwortungsvoll handelt.

Wörter, die mich beschreiben:
anpassungsfähig, kommunikationsfähig, diszipliniert

Motto:
Carpe diem (nutze den Tag).

Hobbies:
E-MTB, Motorrad, Tauchen, Skifahren, Wandern, Reisen



Simone Holland
Betriebsrätin

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**
1980/Sachbearbeiter Entwicklung

Ich bin Betriebsrätin, weil:

Demokratie im Betrieb wichtig ist.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**
Frauen sehen und stärken.

Wörter, die mich beschreiben:
hilfsbereit, ruhig

Motto:
Reden hilft – Zuhören noch mehr.

Hobbies:
Yoga, Reisen



Haris Dedic
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**

1996/Motorenschlosser

Ich bin Betriebsrat, weil:

Ich helfen möchte und die Interessen meiner Kollegen vertreten will.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Mehr Respekt und
mehr Sicherheit für alle.

Wörter, die mich beschreiben:

ehrllich, engagiert, hilfsbereit

Motto:

Wenn du es für wichtig und richtig hältst,
mach es

Hobbies:

Fußball, Angeln



Virginia Schweinfurth
Zeit- u. Entgeltabrechnerin

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**

2011/Steuerfachangestellte

Ich möchte Betriebsrätin werden, weil:

Ich die Mitbestimmung im Betrieb aktiv stärken, die Zukunft unseres Betriebs mitgestalten und fair absichern möchte.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Eine gute Zusammenarbeit mit
allen Beteiligten.

Wörter, die mich beschreiben:

zielstrebig, engagiert, hilfsbereit

Motto:

Reden hilft – Zuhören noch mehr, nicht
kleckern – sondern klotzen

Hobbies:

Familie



Paschalis Panagiotoudis
Betriebsrat

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**

2001/Fahrzeugmechatroniker

Ich bin Betriebsrat, weil:

Mir die Unterstützung wichtig ist, sowie die Mitbestimmung und Einflussnahme; der Einsatz für Gerechtigkeit; Persönliche Weiterentwicklung.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Kolleginnen und Kollegen stärker
einbinden. Gleichstellung fördern –
d. h. gleiche Chancen für alle.

Wörter, die mich beschreiben:

geduldig, verantwortungsbewusst,
hilfsbereit

Motto:

Gemeinsam für Gerechtigkeit und Respekt!
Eure Stimme ist unser Auftrag!

Hobbies:

Urlaub, Wandern, Familie und Hund



Nicole Lenz
Sicherheitsfachkraft

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**

2010/Technische Modellbauerin

Ich möchte Betriebsrat werden, weil

Ich gerne Verantwortung übernehmen möchte, mich für meine Kolleginnen und Kollegen einsetzen und Sie unterstützen will.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

Klarheit und einen sicheren Standort Stuttgart.

Wörter, die mich beschreiben:

lebensfroh, engagiert und vertrauensvoll

Motto:

Das habe ich noch nie vorher versucht, also bin ich völlig sicher, dass ich es schaffe.

Hobbies:

Tanzen, Kochen, Gesellschaftsspiele



Katja Schlenz de Arruda Botelho
Leiterin Ebene 4

**Im Unternehmen seit
und Ausbildung:**

1999/Dipl. Kauffrau

Ich möchte Betriebsrätin werden, weil:

Ich aus Überzeugung für Fairness, Mitgestaltung/Mitverantwortung einstehe und mich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen möchte.

**Das wünsche ich mir
für die nächste Amtszeit:**

eine hohe Wahlbeteiligung und einen starken Betriebsrat, um sozialverträgliche Lösungen und ihre faire Umsetzung bestmöglich abzusichern.

Wörter, die mich beschreiben:

kooperativ, engagiert und mutig

Motto:

Dialog statt Druck – für ganzheitliche und nachhaltige Entscheidungen!

Hobbies:

Sport, fremde Kulturen entdecken, Sprachen, Musik

RICHTIG ENTSCHEIDEN. ICH METALL WÄHLEN.
RICHTIG ENTSCHEIDEN. ICH METALL WÄHLEN.
RICHTIG ENTSCHEIDEN. ICH METALL WÄHLEN.
RICHTIG ENTSCHEIDEN. ICH METALL WÄHLEN.