



GESAMT-
BETRIEBSRAT
Daimler Truck

TÄTIGKEITS BERICHT 2025

Berichtsjahr: 11/24 - 10/25
Stand: 07.10.2025



MITBESTIMMEN.
MITGESTALTEN!
MITEINANDER.

TURBULENTE ZEITEN

Süddeutsche Zeitung

US-Zölle kosten deutsche Autobauer halbe Milliarde Euro

manager magazin

Mercedes-Benz Trucks bekommt neuen Chef

Bei Daimler Truck gibt es einen neuen Vorstand. Achim Puchert kümmert sich künftig um die Lkw-Marke Mercedes-Benz Trucks, die zuletzt schwächelte.

SWR» AKTUELL

Stellenabbau in der Autoindustrie: Das sind die Herausforderungen für Hersteller

Handelsblatt

Daimler Truck verliert deutlich an Ertragskraft

Der weltweit größte Hersteller von Lkws schwächelt vor allem in Europa. Doch auch das US-Geschäft bereitet den Schwaben Sorge. Wettbewerber drohen davonzuziehen.

taz

Deutschland ist Drittlezter beim Wirtschaftswachstum

Die Bundesrepublik teilt sich beim Wirtschaftswachstum der Industrieländer den drittletzten Platz mit Mexiko, so die Prognose der OECD – vor Österreich und Norwegen.

Frankfurter Rundschau

Abfindungen bei Mercedes: Interne Papiere offenbaren bedenkliche Abbau-Taktik

manager magazin

Daimler Truck startet Serienproduktion des Elektro-Lkw

Daimler Truck beginnt im November mit der Serienproduktion des Elektro-Lkw eActros 600. Er soll 500 Kilometer ohne Zwischenladen fahren können. Wegen verschärfter EU-Abgasregeln braucht es jede Menge neuer emissionsfreier Lkw.

Süddeutsche Zeitung

Daimler Truck will 5000 Jobs in Deutschland streichen

Handelsblatt

Daimler Truck und Toyota legen Lkw-Töchter in Asien zusammen

Zwei Branchenriesen machen gemeinsame Sache: Daimler Truck und Toyota gründen in Asien ein Gemeinschaftsunternehmen. Es soll nach Verzögerungen im April 2026 starten.

FOCUS online

Sparprogramm bei Daimler Truck – das ist in Deutschland geplant

Daimler Truck muss in Europa profitabler werden. Betroffen ist auch der Standort Wörth. Das Management einigte sich mit dem Gesamtbetriebsrat auf Eckpunkte. Was bedeutet das für die Beschäftigten?

AUF EINEN BLICK



Ömer Hami Kibar, Zeynep Incedayi, Kevin Stadlmann, Mariebelle Sewonou, Eray Aydingül, Seyma Dogan
(von links nach rechts)

Im Frühjahr 2025 hat sich die neue Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) konstituiert: Neue Vorsitzende der GJAV ist Mariebelle Sewonou (Gaggenau), Stellvertreter ist Ömer Hami Kibar (Wörth). Weitere Mitglieder des Gremiums sind: Kevin Stadlmann (Zentrale), Timucin Gür (Kassel, fehlt auf dem Foto), Seyma Dogan (Mannheim). Gast in der GJAV und Vertretung für Daimler Buses ist Zeynep Incedayi. Anders als beim Betriebsrat, der alle vier Jahre gewählt wird, erfolgt die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung alle zwei Jahre. Jeder Standort entsendet einen Vertreter in die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), die sich um alle betriebsübergreifenden Belange kümmert.



Seit dem 1. Januar 2025 ist **Barbara Resch**, Bezirksleiterin der IG Metall Baden-Württemberg, im Aufsichtsrat von Daimler Truck. Die Gewerkschafterin folgte auf Roman Zitzelsberger, der ihr Amtsvorgänger war und den Aufsichtsrat zum Ende des Jahres 2024 verlassen hat.



In Neu-Ulm ist der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Matthias Hänisch zurückgetreten und aus dem Gremium ausgeschieden. Grund ist eine neue berufliche Herausforderung. Sein Nachfolger ist **Dr. Oliver Mayer** (links). **Michael Moc** (rechts) rückte als offizielles Betriebsratsmitglied nach.



Zum 1. Juli rückte **Udo Roth**, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender in Gaggenau, in den Aufsichtsrat ein. Er übernahm den Sitz von Andrea Reith, Betriebsratsvorsitzende Neu-Ulm, die aus persönlichen Gründen das Gremium verlassen hat.



ITK und KAUG mit Führungswechseln: **Stefan Höß** (links), Vorsitzender der IT-Kommission übernahm zum 1. Juli 2025 die Leitung der Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit. Er löste damit den langjährigen Vorsitzenden Udo Roth ab. An die Spitze der ITK rückte der bisherige Stellvertreter **Markus Jäger-Hott** (rechts).

SOLIDE ZAHLEN

4.140 Euro

Trotz schwieriger Marktbedingungen mit Schließtagen und Kurzarbeit in den Werken hat Daimler Truck 2024 einen soliden Jahresabschluss erreicht. Davon haben die anspruchsberechtigten Tarifbeschäftigten mit einer **Ergebnisbeteiligung von 4.140 Euro** profitiert. Die Grundlage dafür bildet die Berechnungslogik, die der Gesamtbetriebsrat mit dem Unternehmen vereinbart hat. Die Logik orientiert sich am Modell der Leitenden Führungskräfte. Die Beteiligung ist damit am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet.

2.800 Euro



Auf Basis der Vereinbarung für den Own Retail konnten sich die Beschäftigten in den Nutzfahrzeugcentern und in den Truck Stores über eine **Ergebnisbeteiligung von 2.800 Euro** freuen.

3.155 Euro

Die Kolleginnen und Kollegen von Daimler Buses an den Standorten Mannheim und Neu-Ulm erhielten eine **Ergebnisbeteiligung von 3.155 Euro** – so viel wie noch nie. Möglich macht dies eine vom Gesamtbetriebsrat verhandelte Vereinbarung, die erstmals zur Anwendung kam. Die Busse erzielten 2024 ein Rekordjahr und verzeichnen weiter hohe Nachfrage, was zu einer stabilen Beschäftigung führt.

2%



Im April haben die Tarifbeschäftigten der Metall- und Elektroindustrie nach zähen Verhandlungen der IG Metall in der Tarifrunde 2024 eine **Entgelterhöhung um 2,0%** erhalten. Zuvor gab es schon eine einmalige **Sonderzahlung von 600 Euro**.

AUS DEN GREMIEN

Vergütungsthemen neu geregelt

Die Niederlassungskommission schreibt zusammen mit dem Management das Zukunftsbild für den Own Retail fort. Für die Nutzfahrzeugcenter und Truck Stores von Daimler Truck wurden viele Vergütungsthemen neu geregelt. Seit dem 1. Januar 2025 gibt es ein einheitliches Entgeltrahmenabkommen – kurz ERA Nutzfahrzeuge – für Arbeiter und Angestellte. Für das Leistungsentgelt 1 und 2 wurden neue Bewertungs- und Berechnungsgrundlagen vereinbart. Beim LEG1 entfallen beispielsweise Teamqualitätsprämie und Individuelles Arbeitsverhalten. Damit wird das System deutlich schlanker und transparenter gestaltet. „Mit der neuen Prämienstruktur profitieren die Beschäftigten im Werkstatt- und Servicebereich erstmals vollständig von ihrer geleisteten Arbeit. Einen großen Einfluss hat auch der Werkstatfaktor, der standortspezifische Unterschiede berücksichtigt und damit für einen fairen Ausgleich zwischen den Werkstätten sorgt“, sagt Markus Pieper, Vorsitzender der Niederlassungskommission. Mit dem neuen LEG2 profitieren die Beschäftigten aus den indirekten Bereichen von einer variablen Leistungsentgeltspanne, die sich an den Werken orientiert.

Teil der umfassenden Neuausrichtung im Own Retail ist auch die neue Verkäuferprovision, die erstmals in einem Haustarifvertrag gefasst wurde.



„Damit haben unsere Verkäufer die Chance, künftig stärker am guten Geschäftsergebnis des Unternehmens mitzuverdienen und sind gleichzeitig in schlechten Zeiten durch eine höhere Garantieprovision gegen zu starke Einkommenseinbußen abgesichert“, so Stellvertreter Jürgen Zwatschek.

■ Markus Pieper | Vorsitzender der Niederlassungskommission

Weltbetriebsrat sorgt sich um Fuso-Trennung

Der Europäische bzw. Weltbetriebsrat (EBR/WBR) versammelte sich Ende Juni zu seinem turnusgemäßen dreitägigen Treffen in Lautenbach bei Gaggenau. Das Programm für die anwesenden 19 Delegierten aus 12 Ländern war breit gefächert und reichte von einer Werkführung in Gaggenau und Länderberichten der Delegierten, über Nachhaltigkeit, Menschen-

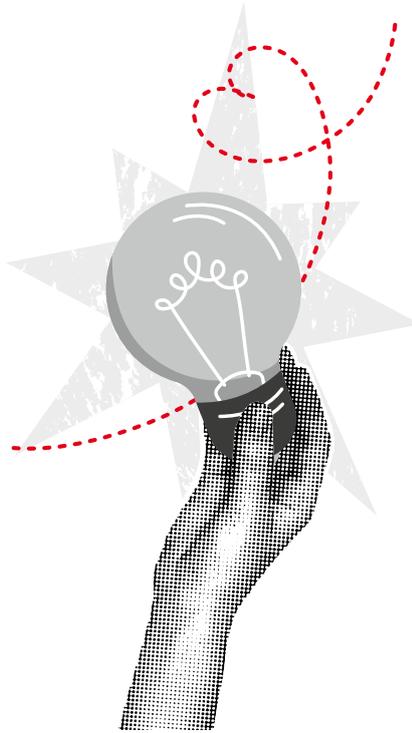
und Gewerkschaftsrechte sowie Gesundheitsthemen bis hin zu Berichten von Vorständen und Führungskräften. Da die Konferenz wenige Wochen nach Bekanntgabe des geplanten Joint Ventures von Fuso mit dem japanischen Konkurrenten Hino (Projekt „Hyperion“) abgehalten wurde, stand dieses Thema im Mittelpunkt des Interesses. Vor allem die europäischen Vertreter wollten vom Vorstand wissen, welche Auswirkungen Hyperion auf die Kolleginnen und Kollegen im Fuso-Vertrieb hat. Auch die jeweiligen Delegierten aus Tramagal in Portugal, wo aktuell der Canter gefertigt wird, und aus Südafrika, wo eine CKD-Produktion angesiedelt ist, zeigten sich sehr besorgt über die Zukunftsperspektiven. Einvernehmlich kritisierten die Delegierten die Informationspolitik des Unternehmens, das die Fuso-Kolleginnen und Kollegen über Wochen im Unklaren gelassen habe. **Der EBR/WBR-Vorsitzende Michael Brecht** versprach, sich beim Unternehmen für mehr Transparenz einzusetzen.



Ideenmanagement wird zur Lösungswerkstatt

Die seit 2016 bestehende Betriebsvereinbarung zum Ideenmanagement wurde überarbeitet. Dafür haben Unternehmen und der Arbeitskreis Ideenmanagement des Gesamtbetriebsrats Gespräche mit Standortverantwortlichen, Führungskräften und Einreichenden geführt, um die Kritikpunkte zu erfahren und schützenswerte Erfolgsfaktoren zu bewahren. Das Ideenmanagement wird ab Herbst 2025 unter dem Titel „Lösungswerkstatt – mach’s einfach besser“ neu eingeführt – mit einem einfacheren Abarbeitungsprozess, einem neuen modernen IT-System und einem attraktiven Prämienpaket.

■ **Markus Jäger Hott** | Vorsitzender Arbeitskreis Ideenmanagement



Digitale Barrierefreiheit im Visier:



Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) macht sich konzernweit für digitale Barrierefreiheit stark. In einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von Susanne Wenzel (GSBV-Vertrauensperson) werden Regeln und Prozesse erarbeitet, die helfen, Informations- und Kommunikationstechnologien so zu gestalten, dass sie alle Menschen uneingeschränkt und unabhängig von körperlichen oder kognitiven Einschränkungen nutzen können. Gemeinsam mit dem Unternehmen wurde beispielsweise die Homepage von Daimler Truck angepasst und mit einer Unterstützungsfunktion, dem sogenannten „Eye-Able“, ausgestattet. Diese Funktion ermöglicht es, individuelle Anpassungen vorzunehmen.

■ **Susanne Wenzel** | Gesamtvertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung

Sanitäre Anlagen in den Werken werden saniert

Die Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (KAUG) hat in diesem Jahr die Duschen und Toiletten an den deutschen Produktionsstandorten in den Fokus gerückt. Die teilweise maroden und verdreckten Anlagen sind nach Ansicht der Kommission eine Zumutung für die Beschäftigten, daher werden sie sukzessive saniert oder sollen öfter gereinigt werden. Hierzu können auch Mittel aus dem Infrastrukturfonds genutzt werden, der im Rahmen des Sparprogramms „Cost Down Europe“ ausgehandelt wurde.



■ **Stefan HöB** | Vorsitzender der Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (KAUG)

Neuer Ausschuss für Künstliche Intelligenz

Die Kommissionen für Arbeits- und Leistungs politik (KfA), Personalpolitik (PPK), Arbeits- und Gesundheitsschutz (KAUG) sowie IT (ITK) bündeln ihre Kräfte im neu gegründeten KI-Ausschuss. Dort kommen die Spezialisten aus den vier Kommissionen zusammen, um IT-Anwendungen mit Künstlicher Intelligenz im Hinblick auf die Interessen der Beschäftigten besser beurteilen zu können. So wird vermieden, dass Fachbereiche in mehreren Kommissionen vorstellig werden müssen, wenn IT-Systeme beispielsweise personal- oder arbeitspolitische Fragestellungen tangieren. Das macht Genehmigungsprozesse effizienter.

■ **Carmen Klitzsch-Müller und Markus Jäger-Hott** | Vorsitzende KI-Ausschuss



Durch die Einführung eines neuen Intranets können die Links im Laufe des Jahres 2026 möglicherweise nicht mehr funktionieren. Wir bitten um Verständnis.

COST DOWN EUROPE

Kompromiss schafft Sicherheit und legt Basis für verbesserte Wettbewerbsfähigkeit

Es hatte sich schon länger abgezeichnet – und mit dem Ausscheiden von Martin Daum war klar, dass ein neues Sparprogramm kommen würde. Anfang Januar 2025 war es dann soweit: Die neue Daimler Truck Chefin Karin Rådström kündigte „**Cost Down Europe**“ an mit dem Ziel, bis Ende 2030 insgesamt mehr als eine Milliarde Euro einzusparen. Ein großer Teil davon entfällt auf Material- und IT-Kosten. Aber auch die Beschäftigten, vor allem an den deutschen Standorten, stehen im Fokus. Die Personalkosten sollen gesenkt, mehr Effizienz und Flexibilität erreicht und eine erhebliche Zahl von Stellen abgebaut werden.

„Für uns waren die Forderungen, die zu Beginn der Gespräche erhoben wurden, maßlos überzogen. Übertarifliche Regelungen wurden in Frage gestellt und Daimler Truck sollte quasi auf der grünen Wiese neu errichtet werden. Das heißt, unsere traditionellen Pkw-Umfänge sollten wegfallen und auch Forschung und Entwicklung, Verwaltung und Vertrieb so schlank, wie es nur geht, aufgestellt werden“, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Michael Brecht.

In vielen Gesprächsrunden näherten sich die Positionen der GBR-Verhandlungsgruppe und des Vorstands an, bis Anfang Mai endlich der Durchbruch gelang und ein Eckpunktepapier unterzeichnet wurde.

„In Summe haben wir für die Kolleginnen und Kollegen in Deutschland Sicherheit in unsicheren Zeiten geschaffen. Wir haben alle Standorte erhalten und mit Zielbildern versehen. Das war kein Selbstläufer. Wir haben die bestehende Zukunftssicherung verlängert. Damit sind betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2034 ausgeschlossen, also zehn Jahre lang. Und wir haben die wichtigsten Regelungen erstmals bei Daimler Truck in einem Zukunftstarifvertrag festgehalten“, sagt Michael Brecht.

Das Gesamtpaket ist ein Kompromiss, bei dem der GBR auch Zugeständnisse gemacht hat (siehe Kasten „Die wichtigsten Maßnahmen“). „Die Maßnahmen bestehen aus einem Mix aus individuellen und kollektiven Belastungen und sind aus unserer Sicht individuell verkraftbar“, sagt Thomas Zwick, stellvertretender GBR-Vorsitzender. „Wir vom GBR haben natürlich auch gesehen,

dass praktisch alle großen Unternehmen in der deutschen Autoindustrie teilweise weit drastischere Programme zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit aufgelegt haben.“

Bei Daimler Truck kommt der Druck vor allem aus dem Aufsichtsrat. Die Vertreter der Kapitaleseite zeigen große Motivation, wenn es darum geht, die Rendite zu steigern. Die Großaktionärin Mercedes-Benz Group hat natürlich ein starkes Eigeninteresse: Die Daimler-Truck-Beteiligung von 35 Prozent soll natürlich möglichst viel wert sein, sodass die Aktien irgendwann mit Gewinn abgestoßen werden können und damit Wert für die eigenen Aktionäre geschaffen wird. Und so hat der Aufsichtsratsvorsitzende Joe Kaeser, kaum dass Karin Rådström im Chefsessel Platz genommen hatte, die Renditeerwartung auf 15 Prozent gehoben und damit auf das Niveau der Besten in der Branche.

Unabhängig davon haben die Betriebsräte schon seit längerem darauf hingewiesen, dass das Unternehmen teilweise massiv Marktanteile verliert und hinsichtlich Produktportfolio, Innovationen und Maßnahmen für eine höhere Effizienz gegensteuern

Die wichtigsten Maßnahmen:

- 
Alle Standorte in Deutschland wurden erhalten und sind abgesichert. Ihre jeweiligen Zukunftsbilder werden weiterentwickelt und fortgeschrieben.
- 
Die Zukunftssicherung 2030 wird bis 2035 verlängert. Damit sind betriebsbedingte Kündigungen in diesem Zeitraum ausgeschlossen.
- 
Keine pauschalen Fremdvergaben. Fremdvergaben nur im Rahmen eines Make-or-Buy-Prozesses. Bei Make-or-Buy-Entscheidungen hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht. Fremdvergaben kann es nur geben, wenn die Wirtschaftlichkeit nachweislich nicht gegeben ist. **Alle Bereiche, die nicht auf der MoB-Liste sind, sind weitgehend vor Fremdvergabe für die Laufzeit der Vereinbarung geschützt.**

Die wichtigsten Regelungen sind erstmals in einem Zukunftstarifvertrag mit der IG Metall gebündelt. Das gibt zusätzliche Sicherheit.

muss – auch weil das Management die früher übliche kontinuierliche Verbesserung (KVP) nur noch halbherzig oder gar nicht mehr praktiziert.

„Nur wenn wir wettbewerbsfähig sind, können wir in Deutschland attraktive und zukunftssichere Arbeitsplätze erhalten“,

ist Michael Brecht überzeugt.

Um die Produktivität zu verbessern, wurde nun vereinbart, dass das sogenannte „World Class Manufacturing“ (WCM) ausgerollt wird. Dabei geht es um einen systematischen und intensiven kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der in den Powertrain-Werken und als Lean Administration auch in der Verwaltung sowie Forschung und Entwicklung angewendet werden soll. Hier können die Beschäftigten ihre Ideen für Einsparungen einbringen. Mit Hilfe solcher Maßnahmen wollen die lokalen Betriebsräte und die Werkleitung vor allem die Pkw- und Van-Umfänge profitabler machen und damit auch in Zukunft sichern. „An diesen Umfängen hängen in den Powertrain-Werken viele Arbeitsplätze. Aber auch einige Teile und Komponenten für unsere Lkw müssen sich einem Wettbewerbsvergleich stellen“, sagt Udo Roth, Mitglied in der GBR-Verhandlungsgruppe. In diesem Zusammenhang ist es gelungen, im Gesamtpaket zu „Cost Down Europe“ Maßnahmen und Prozesse

zur sogenannten Make-or-Buy-Überprüfung festzuschreiben. Es wurde explizit geregelt, dass in Produktion, Verwaltung, Vertrieb sowie in der Forschung und Entwicklung bestimmte Umfänge bzw. Tätigkeiten einer Wirtschaftlichkeitsprüfung unterzogen werden. Vor allem im Powertrain konnte die Zahl der Teile und Komponenten, die sich der

Make-or-Buy-Entscheidung stellen müssen, stark reduziert werden. Konkret wird geprüft, ob ein Produktionsumfang bzw. eine Tätigkeit günstiger an einem anderen Standort (möglicherweise im Ausland) erbracht werden kann oder alternativ an ein externes Unternehmen fremdvergeben wird. Nur wenn dies nachweislich günstiger ist als die Erbringung bei Daimler Truck in Deutschland, kann die Tätigkeit verlagert oder fremdvergeben werden. Hier hat die Arbeitnehmervertretung ein Mitspracherecht.

Für große Verärgerung hat bei der Arbeitnehmervertretung und der IG Metall das unabhgestimmte Vorpreschen des Vorstands auf dem Capital Market Day im Juli 2025 gesorgt. Auf der Investorenveranstaltung verkündete das Unternehmen den geplanten Abbau von rund 5000 Stellen in Deutschland und suggerierte gleichzeitig, dies sei mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart worden. Während das Unternehmen gegenüber den Kolleginnen und

Kollegen darüber kein Wort verlor, sorgten entsprechende Medienberichte bei den Beschäftigten für große Unsicherheit und Empörung. Damit wurde auch der Gesamtbetriebsrat konfrontiert. „Die Kommunikation des Unternehmens mit einem Stellenabbau von rund 5000 Kolleginnen und Kollegen hat uns überrascht. Denn wir haben in den Verhandlungen nicht über eine konkrete Zahl von abzubauenen Stellen gesprochen und wir haben in den Regelungen auch nichts dergleichen vereinbart. Die Zahl, die das Unternehmen nun kommuniziert hat, ist offensichtlich der Kapitalmarktkommunikation geschuldet. Es ist ärgerlich, dass durch den Wunsch, dem Kapitalmarkt zu gefallen, die Kolleginnen und Kollegen unnötig verunsichert werden“, sagte Michael Brecht.

Auch Barbara Resch, Bezirksleiterin der IG Metall Baden-Württemberg, zeigte sich empört: „Die Zahl von 5000 muss vom Tisch. Sie ist nicht Bestandteil der Vereinbarungen – und sie gefährdet das Vertrauen, das wir in den letzten Monaten gemeinsam aufgebaut haben. Die Kolleginnen und Kollegen haben viel akzeptiert, sie haben Verantwortung übernommen. Jetzt erwarten sie Verlässlichkeit. Wir sagen klar: Von geschlossenen Vereinbarungen gibt es kein Abweichen!“

Auf Druck des GBR und der IG Metall stellte der Vorstand in einer Video-Botschaft an die Beschäftigten klar, dass mit dem Gesamt- ▶▶

Neue Ergebnisbeteiligung

Im Gesamtpaket zu „Cost Down Europe“ hat der Gesamtbetriebsrat eine neue Ergebnisbeteiligung vereinbart. Die neue Regelung bemisst sich am wirtschaftlichen Erfolg von Mercedes-Benz Trucks in Europa. Die Berechnungsgrundlage bildet die bereinigte Umsatzrendite (Return on Sales adjusted). Die neue Vereinbarung startet mit dem Geschäftsjahr 2026. Die Vereinbarung läuft bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2029.

**SICHERHEIT
IN UNSICHEREN
ZEITEN**



DAS WILL DAS UNTERNEHMEN

Bereich	Maßnahme	Einsparpotenzial bis 2030
Materialkosten	Technische Effizienz, modulare Produktarchitektur, globale Beschaffung	> 400 Mio. €
Operations	Produktionsverlagerung in Best-Cost-Länder*, vertikale Integration** senken, World Class Manufacturing	> 200 Mio. €
Forschung & Entwicklung (R&D)	Nutzung von Best-Cost-Ländern*, globale Plattformstrategie	~100 Mio. €
Vertrieb	Optimierung der Marktstruktur, Synergien, Reduktion von Komplexität	~100 Mio. €
IT-Betriebskosten	Effizienzsteigerung, Digitalisierung	~100 Mio. €
Zentrale Funktionen & HQ	Verschlankeung der Organisation, Outsourcing, Shared Services	~100 Mio. €
Personalabbau in Deutschland	Reduktion um ca. 5000 Stellen (~20% HQ)	Bestandteil aller Bereiche

Quelle: Daimler Truck

* Best-Cost-Länder: Länder mit geringerem Kostenniveau ** vertikale Integration: Eigenfertigung

8-12%

Renditeziel 2030 für MB Trucks

9-13%

Renditeziel 2030 für das Industriegeschäft von Daimler Truck



„Wir wollen das beste Lkw- und Busunternehmen der Welt schaffen: für unsere Kunden, für unsere Beschäftigten und für unsere Aktionäre.“

Karin Rådström, Vorstandsvorsitzende von Daimler Truck

„Unsere klare Antwort, um die Lücke zwischen Leistung und Potenzial für Mercedes-Benz Trucks zu schließen, ist Cost Down Europe.“

Eva Scherer, Finanzvorständin



„Cost Down Europe wird wesentlich dazu beitragen, dass wir die notwendigen Investitionen in unsere Produkte und Services tätigen können. ... Nichts zu tun wäre hochriskant.“

Achim Puchert, Vorstand Mercedes-Benz Trucks



►► betriebsrat keine Vereinbarung zu einer konkreten Zahl abzubauenen Stellen getroffen wurde. Ebenso wurde erklärt, dass alle zu „Cost Down Europe“ getroffenen Vereinbarungen uneingeschränkt gelten. Während der Vorstand sich nicht dazu durchringen konnte, die Zahl 5000 zu kassieren, wird erst am Ende der Make-or-Buy-Prüfung erkennbar sein, wie viele Stellen wirklich wegfallen.

„In der Vergangenheit wurden schon oft Stellen abgebaut, obwohl es nicht wirtschaftlich war – und das wollen wir dieses Mal verhindern. Wir vom GBR gehen davon aus, dass wir einen guten Teil der Tätigkeiten mit entsprechenden Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz wirtschaftlich bei uns im Unternehmen halten können“, sagt Michael Brecht.

Das gesamte mit der Arbeitnehmervertretung vereinbarte Sparpaket umfasst eine Vielzahl von Einzelregelungen für die

28.000 Kolleginnen und Kollegen bei der Daimler Truck AG. Ein großer Erfolg des Gesamtbetriebsrats ist die Verlängerung der Zukunftssicherung (ZuSi 2035). Sie schließt betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2034 aus. Ein Stellenabbau kann also nur über natürliche Fluktuation, Abfindungen oder Altersteilzeit bzw. Frühpensionierung stattfinden.

Speziell für Beschäftigte in der Verwaltung wurde die „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Unterstützung einer beruflichen Neuorientierung im Rahmen von Cost Down Europe“ vereinbart. Sie regelt die Einrichtung der sogenannten Daimler Truck Orientierungsplattform (DTOP) und umfasst unter anderem Mitbestimmungsrechte der lokalen Betriebsratsgremien sowie einen verbindlichen Prozess. Verwaltungsbeschäftigte, die von einer Stellenstreichung betroffen sind, werden auf der Orientierungsplattform zu ihrer beruflichen Neuorientierung auf dem ►►



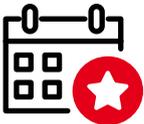
Die Verhandlungsgruppe:

Carmen Klitzsch-Müller, Oliver Küchler, Michael Brecht, Jörg Lorz, Thomas Zwick, Bruno Buschbacher und Udo Roth (v.l.n.r.)

DIE MASSNAHMEN IM ÜBERBLICK



Der Tarifabschluss 2024 sieht im April 2025 eine Entgelterhöhung von 2,0 Prozent und im April 2026 eine weitere Erhöhung um 3,1 Prozent vor. In der Vereinbarung wird festgeschrieben, dass zum 1. April 2026 **2,55 Prozentpunkte der 3,1-prozentigen Erhöhung des tariflichen Grundentgelts** auf das betriebliche Grundentgelt (BGE), die Übertarifliche Zulage (ÜTZ) sowie den Tarif-dynamischen Individuellen Besitzstand (TIB) **angerechnet werden**.



Die **T-Zug A-Regelung zur Wandlung** in sechs beziehungsweise acht Arbeitstage in Freizeit wird **verpflichtend** für die Jahre 2026 und 2027 vereinbart.



Im Verwaltungsbereich wird der Stand des Zeitkontos zum 1. Juni 2025 als Referenzhöhe festgehalten. Zu den Stichtagen 31. Dezember 2026 und 31. Dezember 2027 wird der **aktuelle Zeitkontostand**, falls er höher als der Referenzwert liegt, **zurückgeführt**. Lokale Vereinbarungen zur Gleitzeitsteuerung bleiben bestehen.



Einheitliche Regelung über alle Standorte hinweg für **Heiligabend und Silvester**: Für den 24.12. und den 31.12. bringen die Beschäftigten ab 2025 bei Abwesenheit jeweils einen Tag Zeit ein (T-Zug, Urlaubstag, Gleittag/Freischicht).



Alle Beschäftigten mit Zeiterfassung in der Verwaltung und Produktion bringen jährlich pauschal **einen Tag für Qualifizierung aus ihrem Zeitguthaben** ein. Dafür soll allen Beschäftigten als Gegenwert eine Qualifizierung angeboten werden.



Ab dem 1. Januar 2026 **entfällt** die Verteilung von **Gutscheinen für Jubilare**. Bisher ausgegebene Gutscheine behalten ihre jeweilige Gültigkeit. Zusätzliche Urlaubstage, eine Jubiläumsszahlung und die Jubilarfeser am Standort bleiben erhalten.



An allen Standorten in Deutschland wird die **Quote für Zeitarbeitskräfte einheitlich festgelegt**. Dazu gibt es zwei Überprüfungsstichtage: 1. April und 1. Oktober des jeweiligen Jahres. Zu den Stichtagen darf eine Quote von 18 Prozent nicht überschritten werden.

» internen und externen Stellenmarkt beraten. Zum Beispiel durch Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitsversuche mit Rückkehrgarantie sowie Unterstützung bei der Unternehmensgründung.

Beschäftigte auf der Orientierungsplattform erhalten attraktive Ausscheidensangebote. Die Umsetzung dieser Maßnahmen erfolgt bereichsspezifisch. Ziel ist es, eine neue Stelle im Unternehmen oder außerhalb zu finden. Ist dies nicht erfolgreich, kehrt die Person in der Regel nach sechs Monaten wieder in ihren Bereich zurück. Die betroffene Person bleibt disziplinarisch bei ihrer Führungskraft.

„Wir wollen einen fairen und respektvollen Umgang mit den Menschen, die durch Effizienzmaßnahmen ihren Job verlieren. Darauf werden wir während des gesamten Prozesses achten“, sagt Carmen Klitzsch-Müller, Betriebsratsvorsitzende Betrieb Stuttgart mit Verwaltung, Vertrieb sowie Forschung und Entwicklung.

Für zusätzliche Sicherheit sorgt der Zukunftstarifvertrag. **„Erstmals bei Daimler Truck**

bündeln wir die wichtigsten Regelungen aus dem Gesamtpaket in einem IG Metall Zukunftstarifvertrag. Der Zukunftstarifvertrag sorgt für mehr Verbindlichkeit und gewährt den Beschäftigten mehr Durchsetzungsrechte als eine Betriebsvereinbarung“, sagt Michael Brecht.

Im Zukunftstarifvertrag enthalten sind die Zukunftssicherung ebenso wie die Zielbilder der Standorte. Dadurch werden die Standorte in Deutschland abgesichert und deren Weiterentwicklung mit Zukunftsprodukten geregelt. Zur Umsetzung der Zielbilder und Absicherung der Beschäftigung wurde auch der Transformationsfonds in den Tarifvertrag sowie ein Infrastrukturfonds für beschäftigtenorientierte Verbesserungen der werksnahen Infrastruktur aufgenommen. Ebenfalls enthalten sind die Orientierungsplattform sowie der neue IG Metall Mitgliederbonus für Tarifbeschäftigte.

Mit dem Kompromiss zum Sparpaket hat der Gesamtbetriebsrat dem Unternehmen Handlungsspielraum für eine Kostenentlastung und Effizienzsteigerung gegeben. **„Auch wir wollen ein wettbewerbsfähiges Unternehmen. Dazu**

gehört selbstverständlich auch die Steigerung der Effizienz. Darauf haben wir uns beim Sparpaket geeinigt, nicht auf den Abbau von Stellen. Sparen allein ist keine Strategie. Unsere Erwartungshaltung an den Vorstand ist klar: Wir brauchen bei Mercedes-Benz Trucks gute Produkte und müssen Marktanteile zurückgewinnen. Wir müssen investieren und Wachstumschancen nutzen, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein“, sagt Michael Brecht.

Wenn der Vorstand es schafft, das Unternehmen wieder nach vorne zu bringen und die Rendite von Mercedes-Benz Trucks auf neue Höhen zu steigern, dann dürfen sich nicht nur die Großaktionäre und Investoren freuen. Im Gesamtpaket ist auch eine neue Regelung zur Ergebnisbeteiligung enthalten, mit der die Beschäftigten am Unternehmenserfolg profitieren.



Fonds für Transformation und Infrastruktur

Teil des Zukunftstarifvertrags sind der Transformationsfonds und der neue Infrastrukturfonds. Der Transformationsfonds stellt bis 2030 jährlich 75 Millionen Euro zur Verfügung, die zusätzlich zu den regulären Investitionen eine weitere Option darstellen, um die Transformation zukunftsweisend und arbeitsplatzverträglich zu gestalten. Der Infrastrukturfonds verfügt über durchschnittlich 10 Millionen Euro pro Jahr im Zeitraum 2026 bis einschließlich 2030. Mit den Mitteln soll die Werksinfrastruktur für die Beschäftigten spürbar verbessert werden. Bei beiden Fonds hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht bei der Verwendung der Gelder.

STANDORTE UND DEREN FORTENTWICKLUNG GESICHERT

Mit der Vereinbarung zu den Zielbildern bleiben die Standorte mit den Traditionsgewerken erhalten. Darüber hinaus werden sie auf Basis der bereits bestehenden Zielbilder mit den Zukunftstechnologien fortgeschrieben. Damit verfügen sie über einen Fahrplan in die Zukunft. Mit Hilfe von „World Class Manufacturing“ sollen alle Werke und Standorte effizienter werden. Zur Unterstützung der

Zielbilder und zur Bewältigung der Transformation wird der Transformationsfonds fortgeführt. Hier hat der Gesamtbetriebsrat ein Mitspracherecht beim Einsatz der Gelder. Zusätzlich wird ein Infrastrukturfonds aufgelegt mit dem Ziel, von den Beschäftigten genutzte Einrichtungen zu verbessern.

Berlin



„Der Standort Berlin wird vom Ausbau des Own-Retail- sowie des Service-Geschäfts profitieren. Dennoch werden die Änderungen vor allem im Betrieb Stuttgart nicht spurlos am MBVD vorbeigehen.“
Oliver Küchler

- Erstmals Zukunftsbild MBVD bis 2029 abgeschlossen, Standort ist damit abgesichert

Wörth



„Durch die neuen Antriebsformen steigt die Komplexität im Werk. Wir vom Betriebsrat wollen ein wettbewerbsfähiges Werk. Deshalb haben wir dem vom Unternehmen gewünschten deutlich geringeren Produktionsvolumen zugestimmt. Es ist uns aber gelungen, die heutige Stammmannschaft in der Produktion bis Ende 2034 vollständig abzusichern.“
Thomas Zwick

- Wörth bleibt Anlauffabrik und Leitwerk für künftige Fahrzeuge
- Wörth bleibt Volumenproduzent, Produktionskapazität wird reduziert
- CKD und MBS sind weiter integraler Bestandteil des Werks
- Produktionsstandort ist abgesichert, Zielbild wird fortgeschrieben
- Wachstumschance durch Verteidigungsgeschäft
- In der Entwicklung sowie bei Shared Service Centern steht Neuordnung mit Stellenabbau im Raum

Gaggenau



„Der Standort Gaggenau wird auch in Zukunft das weltweite Leitwerk für die Getriebefertigung sein. Wir konnten die Pkw-Umfänge erhalten, die zu Beginn der Verhandlungen grundsätzlich in Frage gestellt wurden. Unser Zielbild gibt den Beschäftigten Sicherheit – egal in welche Richtung sich die Antriebe künftig entwickeln.“
Michael Brecht

- Getriebe-Produktion ist abgesichert, Zielbild wird fortgeschrieben
- Gaggenau bleibt Kompetenzzentrum für elektrische Antriebskomponenten und Kompetenzzentrum für die Montage wasserstoffbasierter Brennstoffzellenaggregate
- PKW-Fertigung – insbesondere die Wandler-Produktion – wird fortgesetzt

Kassel



„Das Werk Kassel bleibt in seiner traditionellen Grundstruktur erhalten. Zu Beginn der Verhandlungen sind vom Unternehmen vor allem die Pkw- und Van-Umfänge in Frage gestellt worden. Es ist ein großer Erfolg, dass wir diese Umfänge erhalten konnten. Klar ist aber auch, dass wir insgesamt wirtschaftlicher werden müssen, um die Arbeitsplätze langfristig abzusichern.“

Jörg Lorz

- Kassel bleibt globales Kompetenzzentrum für Achsen und elektrische Antriebssysteme (eAchsen) in der Daimler Truck AG, Standort ist abgesichert, Zielbild wird fortgeschrieben
- Technology Center für elektrische Antriebssysteme schafft Zukunftsperspektiven
- PKW- und Van-Fertigung wird fortgesetzt, Ziel: Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Effizienzverbesserung

Mannheim



„Für den Standort Mannheim konnten wir die Traditionsgewerke erhalten. Das Werk wird von geplanten Investitionen in die schwere Motorenfamilie profitieren. Trotz des enormen Kostendrucks durch die Zulieferindustrie vor allem beim Guss wird es keine pauschalen Fremdvergaben geben.“

Bruno Buschbacher

- Mannheim ist mit seinen Traditionsgewerken Gießerei, Zerspanung und Motorenproduktion abgesichert, Zielbild wird fortgeschrieben
- PKW-Fertigung (Remanufacturing von Pkw-Tauschmotoren) wird zunächst fortgesetzt, muss aus Sicht des Unternehmens aber deutlich wirtschaftlicher werden, wenn diese Umfänge in Mannheim gehalten werden sollen
- Standort bleibt das Kompetenzzentrum für Batterietechnologien und Hochvoltssysteme von Daimler Truck

Stuttgart



„Der Betrieb Stuttgart ist von den Plänen des Vorstands besonders betroffen. Der Betriebsrat wird darauf achten, dass die Wirtschaftlichkeitsprüfung für die Bereiche, die im Fokus der Neuausrichtung stehen, ergebnisoffen durchgeführt wird und ein Stellenabbau sozial verträglich sowie unter respektvollen Rahmenbedingungen stattfindet.“

Carmen Klitzsch-Müller

- Betrieb Stuttgart ist abgesichert. Wesentliche Steuerungsfunktionen der Bereiche Personal, Finanzen, IT, Vertrieb, Legal, Strategie und Kommunikation sowie wesentliche Forschungs- und Entwicklungsumfänge verbleiben am Standort
- Zukunftsbild für Betrieb Stuttgart wird fortgeschrieben
- Vorstand will die Verwaltung massiv verschlanken und Stellen abbauen

MICHAEL S

MEINUNG

Der **Industriestandort Deutschland** wird von den Arbeitgebern und teilweise auch von der Politik permanent schlechtgeredet. Die Beschäftigten sind zu teuer, zu unflexibel, zu häufig krank und nicht motiviert. Wir müssen dieser einseitigen und falschen Darstellung konsequent entgegenreten. Gefragt sind Lösungen, wie wir den Standort gemeinsam mit den Beschäftigten **wieder wettbewerbsfähiger** machen können. Und auch die Politik ist gefragt. Sie muss verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, die es Unternehmen ermöglichen, im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu sein.

Daimler Truck kann mit der Marke **Mercedes-Benz** seit der Erfindung des Lkw auf eine mehr als **130-jährige, äußerst erfolgreiche Geschichte** zurückblicken. Es gibt über Jahrzehnte gewachsene Strukturen. Das neue Management bei Daimler Truck kann nicht einfach so tun, als gäbe es diese Historie nicht. Mit dem Fleiß und dem Fachwissen ganzer Generationen wurde das Unternehmen aufgebaut und erfolgreich fortgeführt.

Wir haben eine Tradition und auch eine bestimmte Unternehmenskultur. Diese kann nicht auf dem **Altar des Shareholder-Value** geopfert werden. Wir als Arbeitnehmervertretung wollen, dass auch noch unsere Kinder und Enkel an den Standorten sichere und attraktive Arbeitsplätze haben.

Im März stehen turnusgemäß die **Betriebsratswahlen** an. Ich appelliere an alle Kolleginnen und Kollegen: Geht wählen, denn nur so können wir die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen durchsetzen. Als Mitglied der IG Metall bin ich überzeugt, dass das nur mit einer starken Gewerkschaft im Rücken möglich ist.

Wenn ich in die Medien schaue und die öffentliche Diskussion verfolge, komme ich zu dem Schluss, dass die Gewerkschaften und vor allem die IG Metall praktisch die Einzigen sind, die sich noch für den **Industriestandort Deutschland** einsetzen. Die Arbeitgeber sind lustlos und suchen ihr Heil in Verlagerung in sogenannte Best Cost Countries. Die Politik wiederum irritiert mit immer wechselnden Rahmenbedingungen.

Die wirtschaftliche Situation bei Mercedes-Benz Trucks ist nicht nur das Ergebnis von politischen Rahmenbedingungen und konjunkturellen Schwankungen. Sie ist auch das Ergebnis von **Managemententscheidungen, die sich als falsch oder unglücklich herausgestellt haben**. Nachdem wir mit „Cost Down Europe“ dem Unternehmen bei Kosten und Effizienz entgegengekommen sind, erwarte ich mutige, nach vorne gerichtete Investitionen in Produkte und Wachstum. Sparen allein ist keine Strategie.

Wir vom Gesamtbetriebsrat sind überzeugt, dass der Abbau von Stellen besser und einfacher zu erreichen wäre, wenn den Kolleginnen und Kollegen, die zu bestimmten Konditionen bereit wären, das Unternehmen zu verlassen, entsprechende Angebote gemacht werden würden. Das würde **einen internen Arbeitsmarkt schaffen** und allen, die bleiben wollen, eine bessere Chance geben.

Investoren sind überwiegend kurzfristig orientiert und häufig nicht an der nachhaltigen Entwicklung eines Unternehmens interessiert. Konkretes Beispiel ist Daimler Buses: Während der Corona-Zeit wurde die gesamte Bussparte in Frage gestellt, weil es praktisch keine Nachfrage gab. Jetzt ist **Daimler Buses**, auch mit dem Zielbild, das der Bus-Gesamtbetriebsrat verhandelt hat, eine **Wachstumsstory** im Konzern.



Erstmals ZUKUNFTSTARIFVERTRAG UND GEWERKSCHAFTSBONUS



Im engen Schulterschluss mit der IG Metall hat der Gesamtbetriebsrat die wichtigsten Regelungen von „Cost Down Europe“ in einen Zukunftstarifvertrag eingebracht. Das hat es vorher bei Daimler Truck und der alten Daimler AG nicht gegeben. Erstmals enthalten ist auch eine Bonusregelung: Tarifbeschäftigte der Daimler Truck AG, die IG Metall-Mitglied sind, erhalten einen zusätzlichen freien Tag.



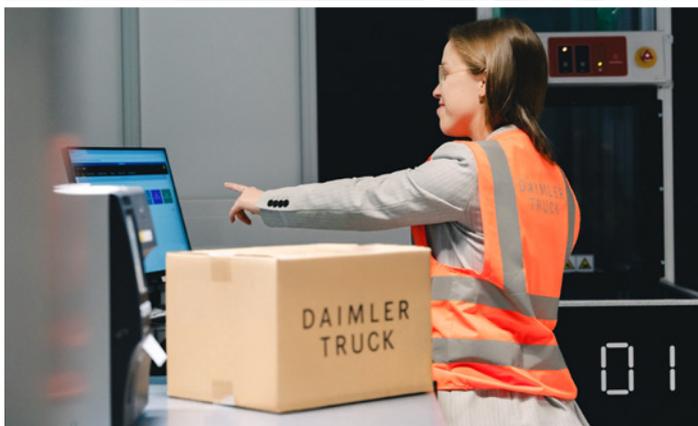
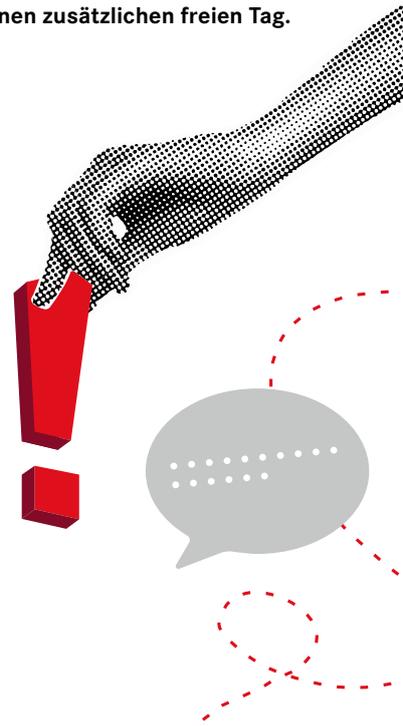
„Die Diskussionen in den vergangenen Monaten haben deutlich gemacht: Wir brauchen die zusätzliche Sicherheit eines Zukunftstarifvertrags. Das gibt nicht nur den deutschen Standorten, sondern auch den Beschäftigten eine verlässliche Perspektive. Diese Sicherheit nach vorne haben wir jetzt. Und das haben die Kolleginnen und Kollegen verdient, denn sie haben Daimler Truck erst groß gemacht.“

Barbara Resch, Bezirksleiterin IG Metall Baden-Württemberg



„Die Beschäftigten an den Standorten von Daimler Truck haben während der Verhandlungen solidarisch zusammengestanden. Herausgekommen ist ein Kompromiss, der zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit beiträgt, aber auch die Interessen der Kolleginnen und Kollegen wahrt. Das Ergebnis zeigt, was ein starker Betriebsrat zusammen mit einer gut organisierten IG Metall erreichen kann.“

Jörg Köhlinger, Bezirksleiter IG Metall Mitte



IG Metall-Standards – auch für Beschäftigte in anderen Unternehmen

Der Gesamtbetriebsrat von Daimler Buses hat für die Beschäftigten der **Daimler Buses Solutions GmbH** die Tarifbindung erzielt. Die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen beim Mobilitätsanbieter sind also tarifvertraglich auf einem hohen Niveau abgesichert. Das Unternehmen wurde als 100%ige Tochter von Daimler Buses im Jahr 2023 gegründet und bietet abgestufte Leistungen rund um das Lade- und Betriebshofmanagement von Bussen. Die Beschäftigten werden vom Gesamtbetriebsrat von Daimler Buses mitbetreut.

Schon bei der Planung des neuen **Global Parts Center in Halberstadt** hat sich der Gesamtbetriebsrat von Daimler Truck gemeinsam mit der IG Metall für gute Tarifverträge eingesetzt. Beim Dienstleister DP World konnten sie mit Blick auf die Arbeitsbedingungen IG Metall-Standards für die Beschäftigten erreichen. Der Logistikstandort ist zwischen Hannover und Leipzig neu gebaut und im Juli 2025 eröffnet worden.

Impressum

Konzept & Redaktion: Matthias Krust, Christina Sambale

Verantwortlich für den Inhalt: Michael Brecht

Titelbild: Nadja Herth

Fotos: GBR Stab, Betriebsrat, Daimler Truck, IG Metall

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