



# Brennpunkt

m a g a z i n

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



## Altersteilzeitaktion 2012 vorläufig gestoppt

**Ganz Aktuell**

Das Unternehmen hat Anfang des Monats entschieden, dass bis auf Weiteres keine Altersteilzeitverträge mehr abgeschlossen werden. Hintergrund ist ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs. Klage eingereicht hatten Beschäftigte, die in einem deutschen Daimler-Werk arbeiten, aber in Frankreich wohnen und damit dort einkommenssteuerpflichtig sind. Bei Berechnung der Aufstockungsbeträge wurde das französische Steuerrecht nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund besteht derzeit keine wirksame Regelung für die Daimler AG.

Laufende Altersteilzeitverträge sind davon allerdings nicht betroffen. Der Gesamtbetriebsrat fordert vom Unternehmen schnellstmöglich eine mindestens gleichwertige und rechtssichere Neuregelung. Ziel ist, sicher zu stellen, dass es bei neuen Altersteilzeitverträgen zu keiner finanziellen bzw. zeitlichen Benachteiligung kommt. Bei Redaktionsschluss gab es noch keine Einigung. Der Betriebsrat wird sofort informieren, sobald eine Lösung vorliegt.

### Windows 7 kommt 14-17

Alles was Sie zur Umstellung auf das neue Betriebssystem wissen müssen.

### ELAB

Elektromobilität und Beschäftigung

6-7

### QR-Code für Smartphones

Der aktuellen Brennpunkt und vieles mehr auch im Internet.




**Erich Klemm**

## jetzt beschließen, was beschlossen werden muss

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

durch das erste halbe Jahr 2012 sind wir noch im Aufwind der letzten zwei Jahre gesegelt: es gab eine satte Ergebnisbeteiligung, wir haben eine erfolgreiche Tarifrunde geführt und das Unternehmen hat weitere Absatzrekorde eingefahren.

Gleichzeitig ist der Wind am Standort rauer geworden – das Unternehmen tritt heftig auf die Kostenbremse und die Rationalisierungsanstrengungen werden weiter verschärft.

Besonders bei den Investitionen in Sachmittel fehlt es hinten und vorne. Die Internationalisierung der Produktion kostet viel Geld – wir bauen derzeit Werke in China, Ungarn und Amerika aus bzw. neu auf. Wir Arbeitnehmervertreter haben immer gesagt, dass wir die Strategie der Internationalisierung mittragen, solange daraus für die bestehenden Belegschaften kein Nachteil entsteht.

Wenn nun vor lauter internationalem Engagement kein Geld mehr da ist für dringend notwendige Investitionen und Instandhaltungsmaßnahmen bei uns, dann stimmt etwas nicht. Wenn jetzt z. B. der längst beschlossene und geplante Neubau eines Betriebsmittelbaus in Sindelfingen erneut auf Eis gelegt wurde, dann ist das völlig

inakzeptabel. Schließlich soll dieser Betriebsmittelbau beim Aufbau im Ausland helfen und Arbeitsplätze in Sindelfingen sichern. Ich appelliere an den Vorstand bei dieser absolut notwendigen und langfristig höchst sinnvollen Investition nicht länger zu zögern, sondern jetzt zu beschließen, was beschlossen werden muss.

Auch über die Zukunft der SL-Produktion zerbrechen sich Betriebsräte und Vertreter der Werk- und Unternehmensleitung derzeit die Köpfe.

Wir nehmen schon seit geraumer Zeit kritische Stimmen wahr, die angesichts des geplanten aufwändigen Transports lackierter SL-Karosserien von Bremen nach Sindelfingen die Frage nach der Wirtschaftlichkeit stellen. Wir halten diese Frage für berechtigt.

Nun kommt hinzu, dass der Markt im Segment der Cabrios in die Knie gegangen ist. Auch unsere Wettbewerber erreichen in diesem Segment nicht die Absatzzahlen, die einmal geplant waren. Unsere Kolleginnen und Kollegen in Bremen, die den SL aktuell bauen, sind mit Stückzahlen, die weit unterhalb des geplanten Programms liegen, unmittelbar davon betroffen. Sie produzieren momentan nur in einer Schicht. Hieraus ergeben sich für uns Sindelfinger natürlich Fragen nach der Zukunft. Schließlich soll mit der

Produktion des SL ab 2014 ein Teil der Arbeitsplätze, die durch den Abzug der C-Klasse in Sindelfingen wegfallen, kompensiert werden.

Die Zeit für die Beantwortung dieser Frage drängt, denn aus der C-Klasse-Montage sind bereits etwa 250 Beschäftigte für die SL-Fertigung fest geplant und namentlich festgelegt. Besonders diese Kolleginnen und Kollegen haben natürlich die Erwartung, über die Zukunft des SL Gewissheit zu bekommen.

Deshalb müssen klare Beschlüsse her. Fest steht, die 2014 wegfallenden Arbeitsplätze in der C-Klasse müssen ersetzt werden – ob mit oder ohne SL-Fertigung in Sindelfingen. Uns geht es um sichere und gute Arbeit, nicht um bestimmte Fahrzeugtypen.

Für die Sicherheit der Arbeitsplätze haben wir 2009 eine hart erkämpfte Vereinbarung getroffen und daran halten wir fest - ohne wenn und aber fest.

Ihr / Euer

Erich Klemm  
Betriebsratsvorsitzender





# Betriebsrat fordert zusätzliche Kantine

Seit Jahren nimmt die Zahl der Essensteilnehmer in unseren Betriebsrestaurants zu. Wurden 2009 im Werk Sindelfingen noch 4,29 Millionen Essen ausgegeben, waren es im vergangenen Jahr schon 4,84 Millionen und für 2012 wird ein weiteres Wachstum erwartet. Die Situation in den Betriebsrestaurants ist angespannt.

„Das liegt nicht nur daran, dass immer mehr Beschäftigte in der Mittagspause zum Essen gehen, sondern auch an der wachsenden Zahl von Fremdfirmen-Mitarbeitern und Gästen im Werk, die mittags die Kantinen besuchen,“ erläutert Thomas Spohr, Vorsitzender des Betriebsratsausschusses für Betriebsgastronomie. „Das hat für die Kolleginnen und Kollegen angesichts begrenzter Sitzplatzkapazitäten selbstverständlich gravierende negative Auswirkungen.“

Vor allem im Norden des Werks bilden sich oft schon bei Öffnung der Betriebsrestaurants um 11:15 Uhr lange Warteschlangen vor den Ausgabelinien. Der Strom hält meist bis gegen 13:00 Uhr an. Besonders betroffen sind die Kantinen in den Gebäuden 18/3 und 20/2 und mehr und mehr auch das Betriebsrestaurant im Gebäude 24. Die tägliche Mittagspause wird so häufig zur stressigen

Angelegenheit. „Wir Betriebsräte haben wiederholt auf die unerträgliche Situation aufmerksam gemacht und Werkleitung sowie Vorstand aufgefordert, Abhilfe zu schaffen. Bislang ohne Erfolg, denn dies wurde bisher immer ignoriert“, stellt der IG Metall-Betriebsrat Thomas Spohr verärgert fest.

Deshalb fordert der Betriebsrat dringend den Neubau einer zusätzlichen Kantine im Bereich des Mittelpfades auf dem Gelände des MTC. Aber auch die Kapazitäten der Kantinen in den Gebäuden 18/3 und 20/2 ließen sich durch geeignete Umbaumaßnahmen erweitern. Pläne hierzu liegen praktisch griffbereit in der Schublade. „Jetzt dürfen die Verantwortlichen das Ganze nicht mehr auf die lange Bank schieben. Es müssen schleunigst Maßnahmen ergriffen werden, um die angespannte Situation wieder zu verbessern,“ fordert Thomas Spohr.



Plakat der Horror-Komödie Zombieland (2009)

Die Situation in den Betriebsrestaurants ist angespannt.

Uns interessiert, was Sie darüber denken! Auf der Seite des Betriebsrats im Mitarbeiterportal finden Sie unseren Betriebsrats-Blog. Er bietet Ihnen jederzeit die Möglichkeit, sich über verschiedenste betriebliche Themen zu äußern. Zum Posting „Mahlzeit“ gibt es derzeit 139 Kommentare - nicht nur der Ausschuss für Betriebsgastronomie des Betriebsrats, sondern auch die Verantwortlichen im Unternehmen haben daraus schon wertvolle Anregungen erhalten.

MA-Portal:

- › Daimler & Ich
- › Arbeitsumfeld & Soziales
- › Betriebsrat
- › Blog

Seiten	Themen
4 - 5	<b>Umsetzung Tarifergebnis 2012</b>
5	<b>Neue Struktur in RD</b>
6-7	<b>ELAB</b> , Elektromobilität und Beschäftigung
8-10	<b>Azubi-Firma</b>
11	<b>Personelles</b> Neue RD Koordination
12-13	<b>ProCent</b> 4 neue Projekte
14-17	<b>next workplace</b> Windows7 kommt
18	<b>Maybach</b> Die Zeit drängt
18	<b>Personelles</b> Neuer Stellv. GBR-Vorsitzender
19	<b>DGB</b> Die rechtsradikale Szene lebt
20-21	<b>GJAV</b> im Gespräch mit dem Personalvorstand
21	<b>Buchtip</b> Arm durch Arbeit
22-23	<b>Frauen bei Daimler</b> Meisterinnen
24-25	<b>Altersteilzeit</b> Thomas Spohr informiert
26	<b>Daimler Pensions Plan</b> abgeschlossen!
27	<b>INTERVIEW</b> mit Uwe Meinhardt
28	<b>Gesundheit I</b> im Gleichgewicht
29	<b>Gesundheit II</b> Burnout
30	<b>BPO</b> Interview mit Thomas Klebe
31	<b>Gesundheit III</b> 10.000 Schritte
32	<b>Fahrgemeinschaft</b>

## Impressum

IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart  
V.i.S.d.P. Hans Baur, 1. Bevollmächtigter  
IG Metall Stuttgart, Theodor Heuss Str. 2.  
D-70174 Stuttgart, Web: www.stuttgart.igmd

Redaktion:  
Silke Ernst  
Jürgen Uppenthal  
Brigitte Baisch  
Kai Burmeister (IG Metall)  
Nike Girrba (S'Nike)  
Carmen Schäfer  
Nadine Kirchof (PER/HSI)  
Dr. Dorothea Mayer (PER/HSI)  
Jordana Vogiatzi (IG Metall)  
Sebastian Wehle  
Dr. Jürgen Werner

Kontakt: Redaktion Brennpunkt, HPC:B300



## Brennpunkt-Redaktion

silke.ernst@daimler.com  
edgar.joerg@daimler.com  
juergen.uppenthal@daimler.com





Mit der Tarifrunde 2012 hat die IG Metall an Ansehen gewonnen. „Das habt Ihr gut hinbekommen“ - diese Worte habe ich zuletzt immer wieder auch von Menschen gehört, die nicht in der Gewerkschaft sind. Für diese breite Anerkennung gibt es meiner Meinung nach gute Gründe, denn die Beschäftigten haben real gewonnen:

- 4,3 % mehr Geld
- unbefristete Übernahme nach der Ausbildung
- mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit
- Branchenzuschläge für Leiharbeiter

Kai Burmeister;  
Gewerkschaftssekretär  
der IG Metall Stuttgart



# Erfolg und gewaltige Aufgabe

Ohne den Einsatz vieler Metal-lerinnen und Metaller wäre dieser Erfolg nicht möglich gewesen. Wichtig war, dass sich auch viele kleine Betriebe an den Warnstreiks beteiligt haben. Beeindruckend war die Entschlossenheit der Sindelfinger Belegschaft während unserer zahlreichen Aktionen. Das macht Mut und Hoffnung.

## Leiharbeit weiterhin auf der Tagesordnung

Besonders unser Einsatz gegen den vielfachen Missbrauch der Leiharbeit hat uns öffentlichen Zuspruch gebracht. So schrieb die Stuttgarter Zeitung: „Die Gewerkschaften versuchen mit aller Kraft die Leiharbeit zurückzudrängen. Dabei ist die IG Metall in relativ kurzer Zeit deutlich voran gekommen.“

## Viel erreicht!

Im Tarifvertrag steht dazu „der Einsatz von Leiharbeit darf Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Stammbeschäftigten nicht beeinträchtigen und ihre Arbeitsplätze nicht gefährden.“ Diese Schutzmauer ist wichtig und richtig. Dies mussten wir

gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchsetzen. Mit dem Tarifergebnis konnte die IG Metall für in der Metallindustrie eingesetzte Leiharbeiter direkte Verbesserungen erreichen:

- Betriebsräte sollen bei Einsatzbedingungen und Bezahlung jetzt stärker mitbestimmen. Genau darum geht es in den indirekten Bereichen, die beim Daimler bislang noch nicht fair geregelt sind. Das Ziel ist eine entsprechende (Gesamt-)Betriebsvereinbarung, die die Leiharbeit etwa in den Büros, in der Forschungs- und Entwicklung und im Gastrobereich fair regelt.
- Ab November gilt zudem ein Branchenzuschlag, der mit steigender Beschäftigungszeit höhere Löhne vorsieht. Um es konkret zu machen. Nach sechs Wochen gibt es einen Zuschlag von 15 %, nach neun Monaten steigt dieser auf 50 % an. Wer bislang 10,22 Euro verdient hat, hat nach

neun Monaten 15,33 Euro. (Grafik nächste Seite)

- Auch in der Produktion profitieren Leiharbeiter von der Tarifierhöhung der Metallindustrie. Hier gibt es bereits eine Betriebsvereinbarung, die eine Quote und einen Zuschlag vorsieht. Diese Löhne steigen jetzt auch um 4,3 % auf 17,78 Euro/Stunde.

## Noch viel zu tun

Wir sind gut vorangekommen. Aber wir sind noch längst nicht am Ziel! An dieser Stelle werden die Unterschiede zu den Arbeitgebern deutlich. Metallarbeitgeber-Chef Kannegießer spricht nun von einer „Befriedung der Leiharbeit“. Davon kann keine Rede sein!

Auch auf der letzten Betriebsversammlung sind diese Unterschiede deutlich geworden. Die Beschäftigten verlangen faire Regeln für Leiharbeit in allen Bereichen am Standort Sindelfingen! Unsichere Be-

schäftigung und niedrige Löhne passen schlichtweg nicht zur Premiumklasse. Handlungsbedarf gibt es insbesondere im indirekten Bereich. Die nächste Zeit wird zeigen, wie weit das Unternehmen auf diese Forderungen eingehen wird.

## Politik gefordert!

Neben der betrieblichen Auseinandersetzung sieht die IG Metall die Politik in der Pflicht. Dazu gehören die gesetzliche Umsetzung von „gleiche Arbeit, gleiches Geld“, ein Verbot der Ausweichmöglichkeiten von Leiharbeit in (Schein-)Werkverträge sowie die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots.

Die vor uns liegende gemeinsame Aufgabe läßt sich mit einem Zitat treffend beschreiben: „Die Mühen der Gebirge liegen hinter uns. Vor uns liegen die Mühen der Ebenen“!

Genau diesen Weg werden wir als IG Metall beschreiten. Der Tarifierfolg gibt uns den nötigen Rückenwind.

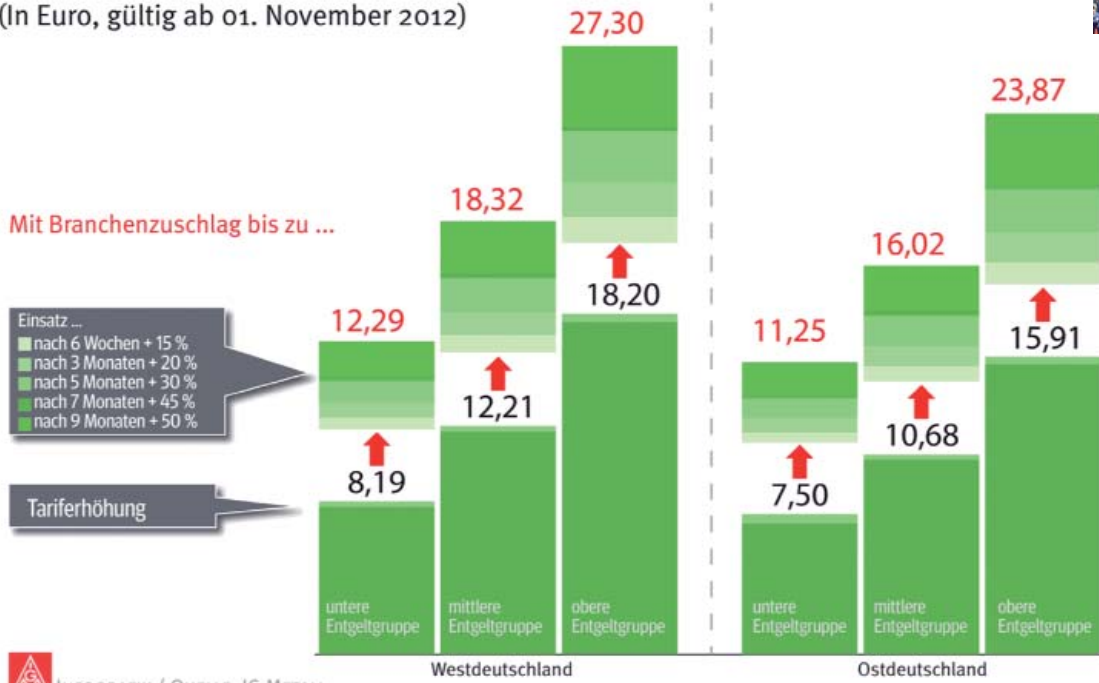




TV IGZ/BAP

# Künftige Stundenlöhne für Leihbeschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie

(In Euro, gültig ab 01. November 2012)



## Forschung und Entwicklung durch neue Struktur völlig neu geordnet

Durch eine Umstrukturierung in der gesamten Forschung und Entwicklung haben sich sämtliche Abteilungsbezeichnungen geändert. So langsam blickt keiner mehr durch, man hat den Eindruck von Chaos.



Lange Zeit lag es in der Luft, dass in Forschung und Entwicklung eine ganz neue Direktionsstruktur kommen würde. Zum 1. Mai ist sie in Kraft getreten und viele Center sind in einer anderen Direktion gelandet. Drei Direktionen wurden ganz neu zusammengestellt, drei andere wurden dafür aufgelöst. Zum 1. Juli wurden jetzt noch Abteilungen und Teams in ein anderes Umfeld verlagert. Diese Umstrukturierung wird vom Betriebsrat begrüßt, so hatte

der Betriebsrat schon länger die Schaffung einer Direktion „Karosserie-Konstruktion“ gefordert. Bei anderen Themen sind wir noch in Diskussion mit der Unternehmensleitung.

Es ist klar, dass sich durch diese Neuordnungen die Bezeichnungen der Direktionen und damit auch der Center und Abteilungen ändern. Alle Abteilungen heißen jetzt einheitlich RD/..., dabei stehen der erste Buchstabe nach dem Schräg-

strich für die Direktion, der zweite für das Center und der dritte für die Abteilung. Hatten wir am 1. Mai noch den Eindruck, dass viele Center- und Abteilungsbezeichnungen erhalten bleiben, so hat sich dieser Eindruck inzwischen verflüchtigt. Center wurden im Nachhinein umbenannt, Abteilungen gaben sich selber neue Namen, so dass manche Abteilung jetzt schon den dritten Namen hat und dadurch eine Rückverfolgung „wie hieß

diese Abteilung denn vor dem 1. Mai?“ sehr erschwert oder ganz unmöglich wird. ORG und HRM kommen bei den Änderungen nicht mehr nach und können Ihre Ordnungsfunktion nicht mehr in der nötigen Weise wahrnehmen. ORG wurde offensichtlich überrascht von der proaktiven „Dynamik“, mit der einige leitende Führungskräfte die Bezeichnungslogik eigenmächtig abänderten.





## INFO

Die Nationale Plattform Elektromobilität (NPE) ist ein Beratungsgremium der deutschen Bundesregierung zur Elektromobilität. Sie setzt sich aus Spitzenvertretern der Industrie (10 Mitglieder), Politik (6), Wissenschaft (3), Verbänden (3) und Gewerkschaften (1) zusammen. Sie wurde am 3. Mai 2010 bei einem Treffen mit Bundeskanzlerin Angela Merkel ins Leben gerufen. Ziel der Plattform ist, Deutschland bis 2020 nicht nur zum Leitmarkt, sondern auch zum Leitanbieter für Elektromobilität zu machen. (Quelle: Wikipedia). Die NPE ist maßgeblich auf Initiative der IG Metall entstanden.

# Jetzt Beschäftigungschancen nutzen!



**ELAB=**  
Elektrifizierung des  
Antriebsstrangs auf  
Beschäftigung



Elektromobilität? Welche Elektromobilität ist man versucht zu fragen. Gerade hat die Nationale Plattform Elektromobilität (s. Infokasten oben) die ursprüngliche Zielzahl von 1 Million Elektrofahrzeugen auf deutschen Straßen im Jahr 2020 deutlich nach unten korrigiert. Und dennoch sind sich die Experten weitgehend einig: alternative Antriebskonzepte werden sich auf längere Sicht durchsetzen. Wenn in Zukunft aber immer mehr „grüne“ Autos gebaut werden, was heißt das dann für Beschäftigung und Qualifikation in der Produktion des Antriebsstrangs?

Die Studie „ELAB – Elektromobilität und Beschäftigung“ gibt auf diese Frage eine wissenschaftlich fundierte Antwort. Sie ist gerade der Öffentlichkeit vorgestellt worden.



Die Studie über die „Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung“ geht auf eine Initiative des Gesamtbetriebsrats der Daimler AG zurück. Die politischen und betrieblichen Akteure sollten eine klare Sicht auf die zu erwartenden Veränderungen erhalten und damit auch die Möglichkeit, rechtzeitig und proaktiv darauf zu reagieren – zum Schutz und Wohl der Belegschaft in der Produktion des Antriebsstrangs.

## Idee des Gesamtbetriebsrats verwirklicht

Um diese Idee zu verwirklichen, mussten interessierte Förderer und renommierte Forscher gefunden werden. Beides ist gelungen: die ELAB-Studie wurde von der Daimler AG, der IG Metall Baden-Württemberg und der Hans-Böckler-Stiftung getragen und finanziert. Das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, das IMU-Institut sowie das Institut für Fahrzeugkonzepte des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt haben über einen Zeitraum von etwa 2 Jahren die Forschungsarbeiten durchgeführt.

Untersucht wurden die Zusammenhänge zwischen Elektromobilität und Beschäftigung am Beispiel eines idealtypischen Aggregatewerks. Aussagen über die Auswirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf konkrete Aggregatewerke von Daimler oder anderen Herstellern wurden im Rahmen der Studie nicht getroffen. Sie bietet aber den Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretern heutiger Aggregatewerke eine fundierte Basis für eine intensive Debatte über die künftige Ausrichtung ihrer Produktion.

## Ergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt

Am 2. Juli 2012 wurden die wesentlichen Ergebnisse der Studie in einer Pressekonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen: Durch den Wandel zur Elektromobilität ist in den nächsten zwei Jahrzehnten unter den modellhaften Bedingungen der Studie eine stabile Beschäftigungssituation in der Antriebsstrangproduktion zu erwarten. Diese positiven Beschäftigungspotenziale durch Elektromobilität sind ein erfreuliches Ergebnis. Innerhalb der Wertschöpfungskette kann es der Studie nach allerdings zu tiefgreifenden Veränderungen kommen.



## Marktszenarien prognostizieren unterschiedliche schnelle Verschiebungen zum Elektroantrieb

Frühere Studien und die in ELAB einbezogenen Experten geben keine eindeutige Prognose über die tatsächliche Marktentwicklung bis 2030 ab. Klar ist, dass sich der Bedarf in jedem Fall zugunsten der Elektroautos entwickeln wird. Die Geschwindigkeit des Umstiegs wird in vier Szenarien gesehen. Allen gemeinsam ist, dass es auch 2030 noch einen bedeutenden Anteil an Verbrennungsmotoren geben wird mit einem weiter hohen Optimierungspotenzial.

## Mehr Chancen als Risiken für Beschäftigung im Automobilsektor

Eine Erkenntnis der Studie ist, dass es durch die parallele Produktion von unterschiedlichen Antriebskonzepten in der Gesamtbetrachtung auch in Zukunft stabile Beschäftigungspotenziale im Automobilsektor gegeben sind. Es werden veränderte Kompetenzanforderungen und erweiterte Qualifikationen gerade bei den elektrischen Antriebskomponenten im Feld „Hochvolt-Systeme“ prognostiziert.

## Daimler sieht sich hinsichtlich Technik und Qualifikation gut aufgestellt

Auf der technologischen Seite sieht sich Daimler in allen Antriebsfeldern gut aufgestellt, um den Wandel zum Elektroantrieb aktiv mit zu gestalten. Die Qualifizierung der Beschäftigten zum Beispiel im Umgang mit Hochvolt-Technik ist sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung bereits auf den Weg gebracht worden. Diese Maßnahmen werden unter Beteiligung der Bildungsausschüsse der Betriebsratsgremien und der Bildungskommission des Gesamtbetriebsrats weiter intensiviert werden.

## Entscheidungen über Fertigungstiefe ausschlaggebend für Sicherheit der Arbeitsplätze

Jetzt muss von Unternehmensleitung und Betriebsrat ausgelotet werden, wie die Beschäftigungschancen, die in der Elektromobilität liegen, bei Daimler realisiert werden können.

Letztlich sind die Entscheidungen im Unternehmen über die künftige Fertigungstiefe, über die Zahl der Produktvarianten, über die Technologien, die weiterverfolgt

werden etc. ausschlaggebend dafür, wie viele Arbeitsplätze bei Daimler entstehen und wie sicher sie sind.

## Dialog muss jetzt begonnen werden

Entscheidungen über die Fremdvergabe von Komponenten des elektrifizierten Antriebsstrangs, die heute noch kaum beschäftigungsrelevant erscheinen, können sich in 10 oder 20 Jahren als entscheidend für die Beschäftigung in den Aggregatwerken erweisen. Auch durch Fremdvergaben oder Kooperationen verlorenes Know-how ist dann, wenn die Elektromobilität immer stärker an Bedeutung gewinnt, kaum mehr zurückzuholen. Der Gesamtbetriebsrat und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden deshalb im Rahmen der gegebenen Einflussmöglichkeiten weiterhin auf Eigenfertigung der Komponenten des elektrifizierten Antriebsstrangs bei Daimler drängen. Auch das Unternehmen muss sich bei den anstehenden Entscheidungen seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung bewusst sein.

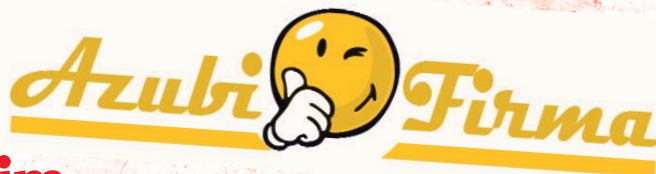
Es gilt jetzt, die Chancen der neuen Technologien zu nutzen – im Interesse der Belegschaft und des Unternehmens.

## Verschiedene Antriebskonzepte werden parallel gefragt sein

In der Studie wurde ein Zeitraum bis 2030 untersucht.

Sechs unterschiedliche Antriebskonzepte wurden als maßgeblich für den Bedarf der Zukunft erkannt und näher betrachtet:

- ▶ Mild Hybrid als zusätzlich zum Verbrennungsmotor eingebauter Elektromotor
- ▶ Full-/Plug-In-Hybrid mit wesentlich stärkerem Elektromotor auch zum Aufladen über Steckdose
- ▶ Range extended Electric Vehicle mit alleinigem Antrieb über Elektromotoren, teilweise geladen über eingebauten Verbrennungsmotor
- ▶ Battery Electric Vehicle als allein batterie-elektrisch betriebenes Fahrzeug
- ▶ Fuel Cell Vehicle – Antrieb eines Elektromotors über ein Brennstoffzellensystem, das durch Umwandlung von chemischer in elektrischer Energie Strom erzeugt
- ▶ Internal Combustion Engine - Verbrennungsmotoren (Diesel oder Benzin) mit konventionellem Antrieb



## Ein kleines Unternehmen im Unternehmen

*Im Werk Sindelfingen bekommen unsere Auszubildenden die Chance, in der Azubifirma in Form eines Betriebseinsatzes eigenständiges Arbeiten kennenzulernen. Sie führen das Unternehmen selbstständig und arbeiten mit realen Kunden- und Betriebsaufträgen. Im Gebäude Bau 11/1, Ebene 1, Zimmer 1.039 ist der Vertrieb untergebracht. Hier sind kaufmännische und technische Azubis eingesetzt, um Aufträge entgegen zu nehmen und an die jeweiligen Berufsgruppen weiterzuleiten. Die Zusammenarbeit zwischen den Azubis muss gut funktionieren, damit das Unternehmen Azubifirma erfolgreich ist. Kunden sind Beschäftigte aus dem Werk und natürlich auch Fachbereiche. Darüber hinaus werden Aufträge von Privatpersonen und aus anderen Werken angenommen. Alle Aufträge werden zunächst auf Machbarkeit geprüft. Ob sie angenommen werden können, ist natürlich auch eine Frage der aktuellen Auslastung. Wie in jedem „richtigen“ Unternehmen gibt es auch hier eine Geschäftsführung, die den korrekten Ablauf der einzelnen Aufträge überwacht. In jedem Quartal wird dem Aufsichtsrat der Azubifirma ein Geschäftsbericht vorgestellt. Dem Aufsichtsrat gehören der Personalleiter, der Vorsitzende des Betriebsratsausschusses für Bildung und Qualifizierung, der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung und leitende Personen der Betrieblichen Ausbildung an. Wir sprachen mit dem Geschäftsführer der „Azubifirma“ Mark Grunder sowie den Ausbilderinnen Petra Eichelbaum und Renate Eger.*

**BRENNPUNKT:** Hallo Mark, wie geht es dir in deiner Rolle als Geschäftsführer?

**Mark Grunder:** Ich bin noch in der Einlernphase, da ich erst seit Anfang Juni Geschäftsführer der Azubifirma bin, dennoch bin ich mir meiner Verantwortung bewusst. Als Geschäftsführer bin ich auch für das Controlling zuständig. Das Ganze ist sehr anspruchsvoll und man muss erst einmal hineinwachsen. Als Geschäftsführer bin ich auch Repräsentant der Azubifirma, wenn es beispielsweise darum geht, den Quartalsbericht zu erstellen und zu präsentieren. Alles in allem bringt mir dieser Einsatz sehr viel und ich freue mich auf die kommende Zeit in der Azubifirma.

**BRENNPUNKT:** Welche Leistungen bietet ihr an?

**Petra Eichelbaum:** Wir fertigen alles, was unsere Berufsgruppen machen können, solange die Tätigkeit zu unseren Ausbildungsinhalten gehört.

**Renate Eger:** Auch das Werk Sindelfingen und andere Werke im In- und Ausland werden unterstützt, dies hat für Daimler den Vorteil, dass das, was man selbst machen kann, nicht fremd vergeben werden muss und man im Endeffekt somit dem Unternehmen Geld spart.

**Mark Grunder:** Im Grundsatz können wir auch fast alle Arbeiten rund ums KFZ machen, vom Kundendienst über Lackierbis hin zu Lackpflegearbeiten.

**Petra Eichelbaum:** Und nicht zuletzt halten wir alle Maschinen der Betrieblichen Ausbildung selbst instand.

**BRENNPUNKT:** In irgendeiner Art und Weise sind alle Ausbildungsberufe des technisch gewerblichen und kaufmännischen Bereiches am Geschehen der Azubifirma beteiligt. Wie klappt die Vernetzung und was gibt es für die Azubis zu tun?

**Petra Eichelbaum:** Jede Berufsgruppe hat ihre eigene Betriebseinsatzstelle für die Azubifirma, in der die Azubis eingesetzt werden können. Es finden wöchentlich Besprechungen zwischen den kaufmännischen und den technisch gewerblichen Auszubildenden statt. Dabei geht es zum Beispiel um aktuelle Auftragsstände. Diese festen Termine sind ein wichtiger Teil der Vernetzung. Jede Berufsgruppe hat zusätzlich einen Berufsgruppenvertreter in der Azubifirma, der die Koordination in seiner Berufsgruppe übernimmt. Auch diese Vertreter treffen sich in regelmäßigen Abständen zum Austausch. Dasselbe machen die Ausbilder, um Aktuelles zu besprechen. Man kann also sagen, dass die Vernetzung sehr gut funktioniert.

**BRENNPUNKT:** Mark, warum funktioniert die ganze Azubifirma deiner Meinung nach so gut?

**Mark Grunder:** Weil alle Auszubildenden sich gegenseitig einlernen können und sich dabei gegenseitig wichtige Tipps geben. Wir ‚funktionieren‘ auch, weil wir Kundenbetreuung und Auftragsbearbeitung in einem genauen Prozess definiert haben, an den sich alle halten. Jeder Azubi ist sich stets bewusst, dass hinter einem Auftrag ein







Kunde steht, der zufriedengestellt werden möchte.

**BRENNPUNKT:** Wie bringen sich die Ausbilder in die Azubifirma ein und welche Rolle haben sie?

**Renate Eger:** Wir arbeiten eher im Hintergrund. Prozessoptimierung und Prozessbetreuung in Zusammenarbeit mit unseren Azubis ist unsere Aufgabe. Wir leben Shopfloormanagement und auch die Beurteilung der Leistungen der Auszubildenden nach AiD (Anm. der Red.: Ausbildung im Dialog) ist unsere Aufgabe.

**Petra Eichelbaum:** Wir vermitteln unseren Auszubildenden bestimmte Schlüsselqualifikationen und wir fördern und fordern sie gezielt. Eine der wichtigsten Aufgaben dabei ist mit Sicherheit die Kommunikation. Darüber hinaus geben wir Hilfestellung bei komplexen und schwierigen Aufträgen.

## Unsere Wünsche für die Azubi-Firma



*Mark Grunder: Ich wünsche mir viele Aufträge und dass die Azubifirma noch sehr lange bestehen bleibt. Ein weiterer Wunsch von mir ist, dass jeder Azubi die Chance bekommt, in der Azubifirma eingesetzt zu werden.*



*Petra Eichelbaum: Dass wir das Gute beibehalten können und das, was es zu verbessern gibt, noch optimieren.*



*Renate Eger: Ich wünsche mir stets motivierte Azubis, die Spaß an der Arbeit in der Azubifirma haben und sich ihrer Verantwortung bewusst sind.*



## Jugend- und Auszubildendenvertretung



**Sebastian Wehle,**  
*Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung*

„Wir sind sicher, dass die Azubifirma mittlerweile wichtiger Bestandteil der Ausbildung und gar nicht mehr wegzudenken ist. Die Azubis lernen den Umgang mit echten Aufträgen und zu realen Bedingungen, ohne dass sie dabei überlastet werden. Ausbilderinnen und Ausbilder sind selbstverständlich wichtiger Bestandteil der Azubifirma. Sie unterstützen die Azubis und kontrollieren, dass die Aufträge fachgerecht ausgeführt werden.

Trotzdem haben die Azubis ein deutlich größeres eigenständiges Handlungsfeld als im Rahmen der „klassischen“ Ausbildung. Die Azubifirma ist ein Glücksfall für alle Beteiligten: Unsere Auszubildenden lernen eigenverantwortlich zu handeln. Bei der Bearbeitung komplexer Aufträge werden berufsübergreifendes Arbeiten, Flexibilität und Teamgeist gefördert. Außerdem erhalten sie dabei Einblicke in unternehmerisches Denken. Auch für unsere Ausbilderinnen und Ausbilder ist die Azubifirma eine positive Herausforderung. Und dass natürlich auch die Kunden davon profitieren, versteht sich von selbst. Durch unser Mandat im Aufsichtsrat haben wir direkten Einfluss darauf, dass die Azubifirma beispielsweise nicht als Billiganbieter von Dienstleistungen missbraucht wird. Wir achten ganz besonders darauf, dass mit allen Aufträgen auch Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Das klappt bisher hervorragend und deshalb sind wir JAVis fest davon überzeugt, dass die Azubifirma noch eine große Zukunft vor sich hat.“



### Talent trifft Stern. Bewerbungstag.

Bring Deine Bewerbung mit! Donnerstag, 26.07.2012, 10 - 17 Uhr,  
letzter Einlass 16 Uhr im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen, Tor 1, Gebäude 11



Mercedes-Benz



**Derya Mutlu,**  
*Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik:*

„Mir gefällt es hier sehr gut, insbesondere der Kontakt zu unseren Kunden und die Kooperation unter uns Azubis. Die Arbeit ist abwechslungsreich. Ich habe in meinem Ausbildungsberuf nicht viel mit Formularen und Dokumenten zu tun. Durch den Einsatz in der Azubifirma bekomme ich auch Einblick in den kaufmännischen Bereich.“

## Auftragsannahme

**Tel. 07031 / 90 - 80312**

**Fax: 07031 / 90 - 47327**

**eMail: Azubifirma@daimler.com**

**Öffnungszeiten: Montag bis Freitag:  
07:00 - 11:50 Uhr und 12:35 - 15:30 Uhr**



**David Winkler,**  
*Konstruktionsmechaniker Einsatzgebiet Karosserietechnik*

„Dass ich hier selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten kann finde ich sehr gut. Ich muss beispielsweise selbst danach schauen, wie ich mir die Arbeit einteile. Außerdem haben wir täglich viel Abwechslung. Wir wissen nie im voraus, welche Aufträge uns erwarten. Dadurch, dass unsere Aufträge nicht immer direkt etwas mit dem Automobilbau zu tun haben bringt der Einsatz in der Azubifirma immer wieder neue Herausforderungen mit sich.“





[www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)



## BRENNPUNKT-Tipp

Smartphone-Besitzer können im Web bereits viele Apps zum Thema Nichtrauchen finden. Der BRENNPUNKT hat einige getestet. Die unserer Einschätzung nach beste App "Rauchfrei Pro" (79 Cent, iPhone/iPod) bietet Hilfe, wenn man mit dem Rauchen aufhören möchte. Dies tut sie anhand von Motivationsprüchen: Wieviel Geld und Zeit spart man dadurch, wieviel Nikotin, Teer und Kohlenmonoxyd enthalten Zigaretten, wie weit ist der Körper mit der Regeneration? Beeindruckend, wenn einem die App schon nach kurzer Zeit mitteilt, wieviel Zigaretten man bereits NICHT geraucht hat. **Sehr zu empfehlen!**



# Nicht vergessen: die neuen Nichtraucherkurse starten!

Wenn Sie genug davon haben, Ihr Leben nach der Zigarette auszurichten, haben wir für Sie die richtige Lösung! Ihr Umfeld, Ihre Geldbörse und nicht zuletzt Ihre Gesundheit werden es Ihnen danken. Nehmen Sie an unserem qualifizierten Herbstkurs teil und werden Sie mit Hilfe psychologischer Unterstützung rauchfrei.

### Termine:

Mo. 8. Oktober 2012 12.30 bis 14.00 Uhr Fr. 12. Oktober 2012 12.30 bis 14.00 Uhr  
 Di. 9. Oktober 2012 12.30 bis 14.00 Uhr Mo. 15. Oktober 2012 14.15 bis 15.45 Uhr  
 Do. 11. Oktober 2012 12.30 bis 14.00 Uhr Di. 16. Oktober 2012 14.15 bis 15.45 Uhr

**Ort:** im BKK-Kundencenter, Gebäude 1/1, Untergeschoss (Tor 3)

**Informationen und Anmeldung:** Werksärztlicher Dienst Sindelfingen, Telefon 0 70 31- 90 6 44 32, [kathrin.meier@daimler.com](mailto:kathrin.meier@daimler.com)

**Wir leben Service!**

Daimler Betriebskrankenkasse  
[www.daimler-betriebskrankenkasse.com](http://www.daimler-betriebskrankenkasse.com)

DAIMLER

SPLITTER

## Monika Tielsch und Sünke Lepple führen Koordinationsausschuss RD



**Monika Tielsch**  
Tel. 84588



**Sünke Lepple**  
Tel. 41115

Seit dem 1. Juli leitet die bisherige Stellvertreterin Monika Tielsch den Betriebsrats-Koordinationsausschuss RD. Sünke Lepple wurde vom Betriebsratsgremium zur neuen stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Siegfried Deuschle hat am 30. Juni den Vorsitz niedergelegt, bleibt aber weiterhin Mitglied im Koordinationsausschuss Forschung und Entwicklung.





# 4 weitere Projekte

Mitarbeiterportal  
Unternehmen > Organisation > ProCent

## Elterninitiative Herzkranker Kinder e.V. Tübingen



1986 wurde die Elterninitiative Herzkranker Kinder e. V. Tübingen gegründet. Ziel des Vereins ist der gegenseitige Erfahrungsaustausch und generell eine Verbesserung der Situation von herzkranken Kindern und deren Familien. Jugendliche mit angeborenem Herzfehler müssen häufig mit einer eingeschränkten körperlichen Belastbarkeit leben und sich mit einer geringeren körperlichen Leistungsfähigkeit abfinden. Häufig benötigen sie im Rahmen der Krankheitsbewältigung und der eigenen Lebensgestaltung Begleitung. Auf Vorschlag des Kollegen Georg Schmid, der in der Nachtschicht in OF arbeitet fördert ProCent das Projekt „lifenotes“ mit 4.500 Euro. Unter professioneller Anleitung erstellen 20 betroffene Jugendliche in einem Tonstudio gemeinsam eine Musik-CD. Das Projekt wird ihnen sicher noch lange Zeit in Erinnerung bleiben, sie stärken und bei der Bewältigung ihres Schicksals unterstützen.



## 4.500.- €

weitere Infos  
 <http://www.elhke.de>

## Eltern- und Förderverein der Pfadfinder Böblingen



Das zweite Projekt, das wir mit ProCent-Mitteln fördern werden, ist von Anja Lehmann aus FWT/WSE eingereicht worden. Der Eltern- und Förderverein der Pfadfinder Böblingen Stamm Diadochen e. V. unterhält auf einem gemeindeeigenen Grundstück ein Pfadfinderheim, das inzwischen in die Jahre gekommen ist. Also stehen jetzt einige Renovierungsmaßnahmen an, die wir mit 5.500 Euro für Baumaterialien unterstützen werden.



## 5.500.- €

weitere Infos  
 <http://www.diadochen.de>





Der Förderfonds ProCent hat inzwischen volle Fahrt aufgenommen. Aus allen Werken sind Anträge zur Förderung gemeinnütziger Projekte eingegangen und ein erstes zentrales Projekt ist jetzt entschieden worden. Mit 30 000 Euro wird ein Projekt in Indien gefördert, bei dem für entlegene Dörfer solarbetriebene medizinische Einrichtungen bereitgestellt werden. Dadurch können auch dort Menschenleben gerettet werden, weil zum Beispiel Blutkonserven oder Serum gegen Schlangengift gekühlt aufbewahrt werden kann - ein Projekt, das den Ärmsten der Armen zugute kommt und auch ökologisch sinnvoll ist. In Sindelfingen wurde die Förderung von weiteren vier Projekten beschlossen.



## ■ Förderverein Kinderhaus

Bachwiesenstrasse **Stuttgart**



Unsere Kollegin Frau Dr. Annette Matzat aus L/PS 3 engagiert sich intensiv im Förderverein Kinderhaus Bachwiesenstrasse in Stuttgart, der vor einem dreiviertel Jahr gegründet wurde. Das Haus wird momentan von 130 Kindern mit und ohne Behinderung besucht. Die Einrichtung, die von der Diakonie Stetten getragen wird, möchte einen neuen Außenspielbereich bauen. ProCent fördert dieses Projekt, in das die Mitglieder des Fördervereins viel Arbeitskraft einbringen, mit 10.000 Euro.



# 10.000.-€

weitere Infos

<http://www.bachwiesenstrasse.de>

## ■ Förderverein Aktivspielplatz

Steinenbronn



Der Förderverein Aktivspielplatz Steinenbronn wurde 1994 gegründet. Der pädagogisch betreute Spielplatz wird von Kindern im Alter von 6 bis 14 Jahren besucht. Zum Ausbau des pädagogischen Erlebnisbereichs soll jetzt ein Kaninchenstall gebaut werden. Außerdem ist der Bau eines Lagerschuppens geplant, in dem das Equipment des Vereins untergebracht werden kann. Unser Kollege Ulrich Urban aus PW/F5 engagiert sich für die Belange des Spielplatzes und hat sich für die Förderung dieses Projekts durch ProCent eingesetzt. Die Verantwortlichen haben entschieden, die geplanten Bauvorhaben mit 10.000 Euro aus unserem Förderfonds zu unterstützen.



# 10.000.-€

weitere Infos

[www.aktivspielplatz-steinenbronn.de](http://www.aktivspielplatz-steinenbronn.de)





**Offizieller Start:  
3. September 2012**

# Windows 7 kon

## Neues Betriebssystem bei Daimler in Sindelfingen - Was ist zu beachten?

PC-Nutzer wissen es längst: Irgendwann ist die Zeit gekommen für ein neues Betriebssystem. Während man zuhause auf sich selbst oder seine Kinder angewiesen ist, kümmern sich in der Arbeitswelt kompetente Kolleginnen und Kollegen um diese Aufgabe. Nach 8 Jahren Windows XP ist es jetzt soweit: Daimler wechselt zu Windows 7. Die Umstellung findet an den Standorten in unterschiedlichen Zeiträumen statt. Während RD sich bereits mitten im Umstellungsprozess befindet, wird der Startschuss im Produktionswerk Sindelfingen im Herbst gegeben.

**BRENNPUNKT-Redakteurin Brigitte Baisch sprach mit Andreas Kraiß, einem der zwei Sindelfinger Projektleiter, über die wichtigsten Punkte.**

**BRENNPUNKT:**

Herr Kraiss, wann geht's denn los?

**Andreas Kraiß:** Wir starteten bereits am 2. Juli in den IT-Abteilungen mit der Pilotumstellung auf Windows 7. Offizieller Rolloutstart im Werk 50 ist der 3. September. Fachbereichsweise werden dann die Rechner auf Basis eines Rollout-Plans bis Juni 2013 auf Windows 7 und Office 2010 umgestellt.



**Bereit für den Umstieg!**  
Andreas Kraiß, 38, IT/EA  
Projektleiter next workplace

**BRENNPUNKT:** Was ändert sich?

**Andreas Kraiß:** Zunächst einmal wird auf allen Rechnern das neue Betriebssystem Windows 7 installiert. Zusätzlich werden die meisten unserer Software-Anwendungen auf neuere Versionen aktualisiert. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf der neuen Office Suite 2010 (Word, Excel, PowerPoint, OneNote).



**Zweistündige  
Infoveranstaltungen**

**BRENNPUNKT:** Wie werde ich geschult?

**Andreas Kraiß:** Per Infoveranstaltung und per „Learning on Demand“. Das Projekt bietet den Fachbereichen zweistündige Infoveranstaltungen zu Windows 7 und Office 2010 für ihre Anwender an. Diese Veranstaltungen finden eine Woche vor der Umstellung in

den jeweiligen Fachbereichen statt. Hier möchte ich jedem ans Herz legen, an dieser Infoveranstaltung teilzunehmen, da man extrem viel Wissen in kurzer Zeit übermittelt bekommt.

Zusätzlich zu den Infoveranstaltungen gibt es das dauerhaft verfügbare „Learning on Demand“, welches jeder Anwender individuell an seinem PC-Arbeitsplatz nutzen kann.

**BRENNPUNKT:** An wen kann ich mich wenden wenn ich nach der Umstellung Probleme habe?

**Andreas Kraiß:** Bei Problemen kann man sich an die bekannten Ansprechpartner wenden. Zum einen sind dies die Administratoren in den jeweiligen Fachbereichen, zum anderen unterstützt der zentrale User-Helpdesk (CUHD, Tel. 84084).



**User-Helpdesk  
Tel. 84084**

Darüber hinaus werden täglich drei sogenannte „Floorwalker“ unseres Rollout-Teams im umzustellenden Fachbereich vor Ort sein. Diese „Floorwalker“ beheben kleinere Probleme direkt und sofort bei Ihnen am Arbeitsplatz und beantworten auch Ihre





next workplace. Ihr Wegweiser zur Hilfe.  
Einfach und clever arbeiten mit modernen  
Office-Produkten.



Ein umfangreicher Flyer zu next workplace  
wird rechtzeitig verteilt werden

Fragen zur neuen Umgebung. Ich denke hier sind wir recht gut aufgestellt. Wir sorgen dadurch auch für die notwendige Entlastung der Fachbereich-Administratoren, die ihre Zeit u.a. für die Rollout-Planung benötigen.

**BRENNPUNKT:** Was ist wenn ich nicht da bin, weil ich zum Beispiel Urlaub habe oder krank bin?

**Andreas Kraiß:** Kein Problem - solange der Rechner da ist und die Vorbereitungen für die Umstellungen getroffen sind. Dann kann der Computer trotzdem umgestellt werden. Sie können den Migra-

tionstermin aber auch über den Fachbereichs-Administrator verschieben lassen.

Fortsetzung next workplace



Projektleiter Andreas Kraiß

“Ein großes Päckchen zu tragen!”

12.500 Rechner Werk Sindelfingen werden mit Windows 7 “betankt”.





•••• Martin Hoffmann,  
ITP/FD, next workplace Projektleiter  
  
martin.mh.hoffmann@daimler.com

•••• Fortsetzung next workplace

**BRENNPUNKT:** Für den Privatbereich erscheint in Kürze schon Windows 8. Warum warten wir bei Daimler nicht darauf?

**Andreas Kraiß:** Windows XP wurde im Jahr 2004, also vor acht Jahren, im Werk Sindelfingen eingeführt. Da die Konzeption für ein neues Betriebssystem in einem so großen Unternehmen wie der Daimler AG sehr zeitintensiv ist, muss schon lange vor dem Rolloutstart mit der Planung und den Tests begonnen werden. Würde man nun warten bis Windows 8 erhältlich ist und stabil läuft, würden wir in ein zeitliches Problem hineinlaufen da die Hersteller-Unterstützung für Windows XP 2014 bereits ausläuft.

**BRENNPUNKT:** Läuft alte Software auf Windows 7 problemlos?

**Andreas Kraiß:** Hier wurden größte Anstrengungen unternommen damit wir für unsere Software-Produkte die Win7-readiness herstellen konnten. Nicht jede alte Software läuft auf der neuen Plattform ohne Probleme. Alle Software-Produkte mussten deshalb im Vorfeld auf Windows 7 Lauffähigkeit geprüft werden.

**BRENNPUNKT:** Gibt es neue Softwarepakete nach der Umstellung?

## Wie ändert sich der IT-Arbeitsplatz?

1. Phase: nwp.desktop		bisher	zukünftig
	PC Betriebssystem	Windows XP	Windows 7
	Office Suite	Office 2003	Office 2010
	Sicherheit (Virenschutz/Verschlüsselung)	Symantec Antivirus SafeGuard Easy	McAfee Antivirus Bitlocker (alle Notebooks)
	Collaboration Plattform	Lotus Notes 7.0.2	Lotus Notes 8.5
2. Phase: nwp.collaboration		bisher	zukünftig
	E-Mail und Kalender	Lotus Notes	Outlook
	Conferencing, Chat, Desktop Sharing	Lotus Sametime	Lync
	Dokumentenablage	Lotus Notes ("Workbox")	SharePoint

**Mailto: [mbox\\_050\\_next\\_workplace@daimler.com](mailto:mbox_050_next_workplace@daimler.com)**

**Andreas Kraiß:** Die meisten Softwarepakete mussten auf eine neue Version aktualisiert werden oder gar durch ein neues Produkt ersetzt werden. Für die Anwender wird sicherlich der Umstieg auf die neue Office Suite 2010 am auffälligsten sein. Außerdem werden alle Notebooks ab Windows 7 mit der Software Bitlocker verschlüsselt, wofür beim Starten des Geräts eine zusätzliche Passwort-Abfrage erscheint.

**BRENNPUNKT:** Die Spatzen pfeifen es von den Dächern: Wann kommt Outlook?

**Andreas Kraiß:** Outlook folgt im zweiten Schritt der nextworkplace-Programmeinführung. Im ersten Schritt wird bis Juni 2013 auf Windows 7 und Office 2010 umgestellt. Hierbei werden auch viele der 400 Software-Produkte in einer neuen Version erscheinen.

Im zweiten Schritt wird die E-Mail- und Kalender-Funktion von Lotus Notes durch Outlook ersetzt. Diese Umstellung wird dann nur wenige Wochen dauern und im 3. Quartal 2013 stattfinden.

<https://spappi.emea.isn.corpintra.net/sites/ooo67/nextworkplace>







Andreas Kraiß   
 ITI/EA, next workplace Projektleiter

andreas.kraiss@daimler.com



**BRENNPUNKT:** Warum wird Outlook erst später eingeführt?

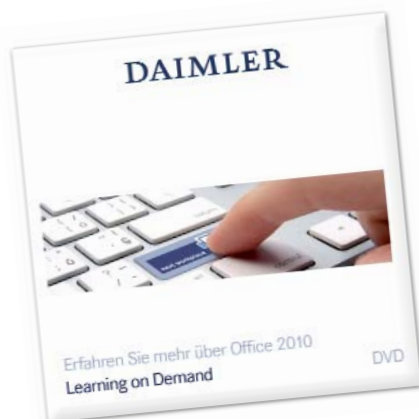
**Andreas Kraiß:** Da die Mailboxen und Kalenderdatenbanken in einer konzernweiten Serverfarm zentral abgelegt sind, ist es bei dieser Umstellung nicht möglich alle Standorte parallel umzustellen. Hier muss sequentiell ein Standort nach dem anderen migriert werden wobei auch eine Mengenbeschränkung von Mailbox-Umstellungen pro Tag berücksichtigt werden muss.

**BRENNPUNKT:** Wo finde ich weitere Infos?

**Andreas Kraiß:** Auf der Intranetseite unseres nextworkplace-Projekts finden Sie die wichtigsten Informationen. Unter anderem sind dort auch der Rollout-Plan und der Terminplan für die Infoveranstaltungen abrufbar.

**Gut vorbereitet!**

Flyer, Checkliste, DVD und vieles mehr. Das Unternehmen stellt zahlreiche Information zum Umstieg zur Verfügung.



## So klappt der Umstieg

Jeder Anwender wird vor der Umstellung mehrfach per E-Mail informiert was zu beachten ist. Auch Checklisten sind auf unserer Intranet-Plattform abrufbar.

- Der Computer muss in der Nacht der Umstellung mit dem Strom- und Netzwerkkabel verbunden sein.
- Externe Festplatten und USB-Sticks müssen physisch vom Rechner getrennt werden.
- Wer lokale Daten auf der Festplatte hat, kann diese nach C:\Daten verschieben, denn dieser Ordner wird bei der Umstellung nicht überschrieben. Netzwerkdruker und Laufwerke, sowie Favoriten und Notes-Archive werden automatisch übernommen.
- Speziell bei Notebooks ist es wichtig, dass die WLAN-Verbindung am Gerät deaktiviert wird und sich der Akku im Gerät befindet.
- Außerdem sollte sich das Notebook in einem abgeschlossenen Büro befinden oder mit einem Kensington-Schloss gesichert sein.
- Zu guter Letzt sollte vor Arbeitsende der Rechner noch ein letztes Mal neu gestartet werden. Danach lässt man ihn unangemeldet auf der Anmeldemaske stehen.



## Auslauf Maybach



Am Jahresende fährt der letzte Maybach aus der Fabrikhalle



Werkleiter Dr. Willi Reiss und Betriebsratsvorsitzender Erich Klemm informierten am 25. November 2011 die betroffenen Mitarbeiter über den Vorstandsbeschluss.



# Die Zeit drängt!

**Vor gut einem halben Jahr wurden die Beschäftigten vom Werkleiter Dr. Reiss und vom Betriebsratsvorsitzenden Erich Klemm darüber informiert, dass die Produktion des Maybach zum Jahresende 2012 eingestellt wird. Gleichzeitig wurde den betroffenen Beschäftigten zugesichert, dass umgehend nach einem gleichwertigen Arbeitsplatz in Normalschicht für alle gesucht würde.**

Gerd Bischof, zuständiger Bereichsbetriebsrat, beschreibt die aktuelle Situation: „Die Kollegen aus dem Rohbau sind inzwischen versorgt, die Zukunft der Montagekollegen ist allerdings momentan noch nicht geregelt, obwohl sich die Führungskräfte intensiv darum bemühen.“ Natürlich bewerben sich auch die betroffenen Kollegen selbst seit Monaten auf innerbetrieblich ausgeschriebene Stellen - bisher ohne Erfolg. Entweder

erhalten sie von vornherein Absagen oder im Vorstellungsgespräch heißt es, "eigentlich wollte ich Sie gar nicht einladen, aber ich musste. Solch eine Behandlung haben die Kollegen nicht verdient“, bemängelt Gerd Bischof. Jetzt ist die Unterstützung aller Gewerke bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz gefragt, denn die Kollegen sind vielseitig qualifiziert und als gelernte KfZ-Mechatroniker, Elektriker, Schreiner oder Werk-

zeugmacher auch vielseitig einsetzbar. Gerd Bischof mahnt zur Eile: „Die Zeit drängt, denn langsam wird es eng. Anfang September beginnt die Auslaufphase. Das heißt, dass dann täglich mehr und mehr Arbeitsplätze wegfallen und entsprechend nach und nach immer mehr Kollegen frei werden, von denen heute noch viele keinen neuen Arbeitsplatz haben.“

## SPLITTER

# Michael Brecht ist neuer stellvertretender GBR-Vorsitzender

Michael Brecht (47) wurde Ende Juni vom Gesamtbetriebsrat zum stellvertretenden Vorsitzenden des Gremiums gewählt. Er hat die Amtsgeschäfte am 1. Juli übernommen. Stefan Schwaab (60), der bisherige Stellvertreter, ist am 30. Juni in den Ruhestand gegangen. Der Gesamtbetriebsrat entsendet

Michael Brecht, der zugleich Betriebsratsvorsitzender im Werk Gaggenau ist, in den Konzernbetriebsrat, den Europäischen Betriebsrat und das World Employee Committee des Unternehmens. Auch auf der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat folgt Michael Brecht dem ausgeschiedenen Stefan

Schwaab nach. Mit Wirkung zum 1. Juli ist er als Arbeitnehmervertreter zum Mitglied des Aufsichtsrats der Daimler AG bestellt worden.





# “Die rechtsradikale Szene lebt!”

Der BRENNPUNKT im Gespräch mit Bernhard Löffler, DGB-Regionsvorsitzender Nordwürttemberg, über Rechtsextremismus und den Umgang damit in der Öffentlichkeit

**BRENNPUNKT:** Ende Januar wollte die KZ-Gedenkstätteninitiative im Leonberger Stadtmuseum eine Veranstaltung über Rechtsextremismus durchführen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat diese Veranstaltung unterstützt und eingeladen. Die Stadt hat die Nutzung der Räume untersagt. Worum sollte es bei der Veranstaltung denn gehen?

**Bernhard Löffler:** Wie jedes Jahr sollte zusammen mit der Stadt eine Gedenkveranstaltung anlässlich des Auschwitz-Tages am 27. Januar stattfinden. Sie hatte dazu den Journalisten Robert Andreasch eingeladen, einen fundierten Kenner der Neonaziszene im Südwesten. Daraufhin hatte die Stadt die Zusammenarbeit aufgekündigt mit dem Argument, dass der Vortrag Rechtsextremisten zu einem Aufmarsch in Leonberg anreizen könnte.

## Fassungslos über das Verhalten von Stadt und Oberbürgermeister

**BRENNPUNKT:** Als DGB habt Ihr dem Leonberger Bürgermeister einen Unmut über diese Entscheidung in einem Brief mitgeteilt. Wie war die Reaktion aus dem Rathaus?

**Bernhard Löffler:** Als DGB zeigten wir uns sehr verwundert und auch fassungslos über das Verhalten von Stadt und Oberbürgermeister. Es ist nicht nachvollziehbar, wenn Aufklärung über rechtsextremistische

Tendenzen aus dem Leonberger Rathaus heraus behindert wird und somit weiter der Nährboden zur Vertuschung rechtsradikaler Umtriebe bereitet wird. Vertuschung sollte nach den nachgewiesenen Terrorakten und Morden des sogenannten „Nationalsozialistischen Untergrunds“ völlig ausgeschlossen sein. Die Vorkommnisse um einen Nazi-Aufmarsch in Leonberg im September 2011 – dort hatte die Stadt einen Nazi-Aufmarsch geheim gehalten und es war zu gewaltsamen Auseinandersetzungen gekommen - haben deutlich gezeigt, dass die Verheimlichung von Nazi-Aufmärschen diese Aufmärsche unkalkulierbar machen. Ein Einknicken vor der bloßen Ankündigung einer rechten Gegendemo bringt vor allem nur die Rechtsextremisten weiter. Meiner Bitte um ein Gespräch ist der Oberbürgermeister bis heute nicht nachgekommen. Die Veranstaltung war vom KZ-Gedenkstättenverein dann schließlich in den Blosenbergrkirche-Gemeinde-saal verlegt worden und hatte eine überwältigende Resonanz.

## Neofaschismus ist ein bundesweites und leider auch kein neues Problem

**BRENNPUNKT:** Wenn es um Neonazis geht, richtet sich der Blick schnell in die neuen Bundesländer. Inwieweit greift das zu kurz? Schließlich hatte die Veranstaltung den Titel „Die extreme Rechte in Süddeutsch-

land und wie der Verfassungsschutz mit ihr umgeht“. Wie groß ist denn hier die Szene und wie sieht sie aus?

**Bernhard Löffler:** Der Neofaschismus ist ein bundesweites und leider auch kein neues Problem! Die rechtsradikale Szene wird zunehmend gewaltbereiter. Sie hat Kameradschaften und junge Aktionsgruppen, genauso wie Parteien der Altnazis um die NPD, die sich allerdings zunehmend um junges Volk kümmert. Der Mord an der jungen Polizistin Michèle Kiesewetter passierte mitten unter uns, hier im Süden, in Heilbronn, fern vom Osten Deutschlands. Selbst nach der Aufklärung der Mordserie von Neonazis wurde vom Verfassungsschutz in Heilbronn behauptet, dass die rechtsradikale Szene nicht stark wäre. Da beschleicht einen schon das Gefühl, dass manche Behörde „auf dem rechten Auge blind“ ist.

## Faschismus ist keine Meinung, sondern ein Verbrechen

**BRENNPUNKT:** Was ist nötig im Kampf gegen Rechts?

**Bernhard Löffler:** Meine antifaschistische Strategie lautet erstens: Im „Kampf um die Köpfe“ müssen wir immer wieder über die Gräueltaten des Faschismus aufklären und über die menschenverachtenden und die Demokratie missachtenden Haltungen der Alt- und Neonazis informieren - in Schulen, in den



Gewerkschaften, in der Bürgergesellschaft. Zweitens: Breite Bündnisse aller Antifaschisten bei Aufmärschen der Nazis schmieden und drittens: Verbot der NPD. Mit dem Verbot dieser Partei würde die Finanzierungsbasis der Nazis, die immer noch Steuergelder erhält, wegfallen.

**BRENNPUNKT:** Wie macht ihr als DGB weiter im Kampf gegen Rechts?

**Bernhard Löffler:** Der DGB kann das Bindeglied zwischen der Bürgergesellschaft und jungen Antifaschisten sein und unterschiedliche Kräfte zusammen bringen. Wir werden den Nazis, wann immer sie auftreten, auch künftig friedlich und gewaltfrei entgegentreten. Wir werden dafür Bündnisse „Gegen Rechts“ schmieden. Wir werden schließlich auch aktiv, um Kundgebungen und Demonstrationen zu organisieren. Die Gewerkschaften waren Opfer des Nationalsozialismus und sind Feindbild der Neonazis, weil wir die Solidarität aller Kollegen und Kolleginnen organisieren – auch unserer ausländischen Freunde. Wir wissen: Faschismus ist keine Meinung, sondern ein Verbrechen.





# Eine gelungene Sache

Sonderleasing Angebot der A-Klasse für Auszubildende

Die Daimler AG muss für neue Auszubildende attraktiver werden



Die Jungen werden immer weniger

Umsetzung von D-Move zwingend notwendig

Im Mai fand das inzwischen zur jährlichen Tradition gewordene Gespräch der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) mit Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Daimler AG, Wilfried Porth, statt. Der gemeinsame Austausch gibt der GJAV die Gelegenheit, wichtige Ausbildungsthemen direkt beim Vorstand zu platzieren. Yunus Sari, Vorsitzender der GJAV, sieht Handlungsbedarfe beim Unternehmen. „Bei der Gestaltung der Zukunftsthemen muss deutlich mehr in die Ausbildung investiert werden.“ Nur so kann die Ausbildung bei Daimler weiterhin attraktiv bleiben. Neue Technologien, die Anwendung neuer Medien in der Ausbildung und ein veränderter BewerberInnenmarkt waren einige der Themen, die der Personalvorstand zur Klärung mitnahm.

In einigen Standorten werden Hochvolt-schulungen für einzelne Ausbildungsberufe angeboten. An diesen Standorten werden auch berufsübergreifende Projekte durchgeführt, wie beispielsweise zum Range Extender in Untertürkheim. „In Sindelfingen sind Hochvolt-schulungen schon an der Tagesordnung. Genauso wichtig ist aber auch, dass nach der Ausbildung der Hochvolt-spezialist am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt wird“, so Sebastian Wehle, GJAV-Vertreter aus Sindelfingen. Die GJAV fordert, dass der Umgang mit Green Technology auf andere Berufe und Standorte, aber auch um das Thema Leichtbau erweitert werden muss. Heinrich Fritz, GJAV-Vertreter aus Nürnberg, macht deutlich. „In den Niederlassungen laufen bisher keine Schulungen, so dass Auszubildende bei den Hybridfahrzeugen gerade mal die Motorhaube öffnen dürfen.“ Herr Porth gab zu Bedenken, dass ein Wechsel zur

e-Mobilität mit signifikanten Stückzahlen bis ins Jahr 2050 dauern wird. Dennoch sagte er zu, die Hinweise der GJAV zu prüfen.

## Neue Lernplattform

Die heutige Medienwelt verändert sich rasant. Nach Auffassung der GJAV sollte sich das Unternehmen den neuen Herausforderungen stellen und neue Lernformen in die Ausbildung integrieren. E-Learnings und Apps sind an Hochschulen schon mehr als etabliert. Die GJAV begrüßt die neue Lernplattform, die über das Daimler Ausbildungssystem (DAS) eingeführt werden soll. „Allerdings, darf dadurch das Zwischenmenschliche nicht verloren gehen“, so Milos Gasic, GJAV-Vertreter aus Mannheim. Die neuen Lernformen sollten deshalb auch nur als zusätzliche Lernmethoden angeboten werden. Für Samantha Bosch, GJAV-Vertreterin aus

Wörth, ist klar, „dass diese neue Lernformen nicht zu einem Abbau von Ausbildern und Ausbilderinnen führen darf“.

## Altersspanne wird immer größer

Das Unternehmen wird auch in Zukunft geeignete BewerberInnen einstellen. Allerdings wird es dabei zu Veränderungen kommen. Deshalb, so Wilfried Porth, wird Daimler zukünftig Jugendliche mit unterschiedlichen schulischen Leistungen in der Ausbildung haben. Dadurch entstehen auch neue Herausforderungen, wie zukünftig Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Auch die Altersspanne der Auszubildenden wird immer größer, ergänzt Christian Schwaab, GJAV-Vertreter aus Gaggenau. Er fordert deshalb „dass auch unsere Ausbilder auf diese Situation vorbereitet werden müssen.“





## Der Pulsschlag einer neuen Generation?

Der Vertrieb lehnt (vorerst) Sonderleasing für Azubis ab.

Dmove kann bei der Weiterqualifizierung der JungfacharbeiterInnen einen wesentlichen Beitrag leisten. Markus Gellert, GJAV-Vertreter aus Bremen, machte erneut deutlich, „dass bei der Weiterführung der Dmove-Vereinbarung das Personalkonzept konsequent umgesetzt werden muss“. Auch das Unternehmen hat bei der Weiterqualifizierung ein großes Interesse. Der Personalvorstand hat der GJAV zugesichert, dass die Fachbereiche darauf hingewiesen werden, die Vereinbarungen auch umzusetzen.

Das von der GJAV eingeforderte Leasingangebot ‚Smart für Auszubildende‘

wurde von den Auszubildenden sehr gut angenommen. „Deshalb wäre es für die GJAV nur konsequent, wenn auch die neue A-Klasse zu ausbildungsfreundlichen Konditionen angeboten wird“, sagt Sascha Damke, GJAV-Vertreter aus Berlin. Wilfried Porth verwies auf den Vertrieb, der zum Verkaufsstart der neuen A-Klasse ein Sonderleasingangebot für Auszubildende ablehnt. Er sagte der GJAV aber zu, dieses Thema im Auge zu behalten.



„Unterm Strich war das Gespräch der GJAV mit dem Personalvorstand und Arbeitsdirektor Wilfried Porth mal wieder eine gelungene Sache. Wir werden aufmerksam verfolgen, ob die angesprochenen Themen auch zügig angegangen werden,“ sagt der Sindelfinger JAV-Vorsitzende Sebastian Wehle.

# Arm durch Arbeit



**Buchtipps**

**„Es gibt viele Gründe für Zeitarbeit – nennen Sie uns Ihren“ heißt es auf der Internetseite der Kampagne „Die Zeitarbeit: Einstieg-Aufstieg-Wachstum“. Wer einen Grund nennt, hat eine Chance, ein Wochenende in Berlin zu gewinnen. Mehr als 100 Zeitarbeitsunternehmen sind als Unterstützer der Kampagne aufgelistet.**

Was genau hinter diesem Wachstum steckt und auf wessen Kosten es stattfindet, zeigt Markus Breitscheidel in seinem Buch „Arm durch Arbeit“. Undercover erlebt er den Alltag als Hartz IV-Empfänger und Leiharbeiter, befragt Betroffene und schildert Alltags- und Entlohnungsbedingungen. Anhand eigener Erfahrungen deckt er auf, wie das aktuelle Sozialsystem die Arbeit

systematisch entwertet. Seine Reise beginnt mit Hartz IV. Er ist gezwungen, jede vermittelte Tätigkeit anzunehmen, trotzdem bleibt er „Aufstocker“.

Schonungslos berichtet Breitscheidel, wie die Lage von Menschen in dieser Situation ausgenutzt wird und wie gering die Chancen sind, trotz Vollzeitarbeit ein Licht am Ende des Tunnels zu sehen. So flott und schnörkellos der Schreibstil auch ist, „Arm durch Arbeit“ ist alles andere als leichte Lesekost. In vielen Interviews räumt der Autor mit klassischen Vorurteilen auf: Leiharbeit ist weder eine Chance auf eine Festanstellung, noch die gerechte Strafe für „faule Sozialschmarotzer“. Breitscheidel zeigt, wie der Alltag jenseits der klassischen Festanstellung wirklich aussieht.

„Arm durch Arbeit“ erschien bereits 2008. Doch dieses Buch ist heute so aktuell wie vor 4 Jahren. Abgesehen von Imagekampagnen der Zeitarbeitsbranche scheint sich wenig zu tun - eher im Gegenteil. Gerade bei jungen Menschen, unmittelbar nach der Ausbildung, ist der prozentuale Anteil an prekären, also unsicher Beschäftigten, erschreckend hoch.

Martin Breitscheidel hat in „Arm durch Arbeit“ aktuelle Themen anhand persönlicher Schicksale auf den Punkt gebracht. Sein Buch eignet sich deshalb sehr gut dazu, um sich über das Thema „moderne Armut“ einen Überblick zu schaffen und die Hintergründe zu verstehen.





# 52 : 3225

- das ist das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern auf der Ebene der Meister in der Daimler AG (Stand 12/2011). Der Frauenanteil an dieser Führungsebene beträgt damit ganze 1,6 %. Ende Mai haben sich 28 der 52 Meisterinnen im Werk Sindelfingen getroffen um sich zu vernetzen und Überlegungen anzustellen, wie ihre Aufgabe für Frauen attraktiver gestaltet werden könnte. Initiiert und durchgeführt wurde der Meisterinnen-Workshop von der Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrats und dem Global Diversity Office.

„Ein Mitarbeiter hat zu mir gesagt: Du bist ja unser Gast hier. Darauf hab´ ich ihm geantwortet: Nein, ich bin deine Chefin. An diesen Gedanken solltest du dich gewöhnen.“ Die blonde, zierliche Frau erzählt diese Episode aus ihrem frühen Meisterinnen-Dasein mit ruhiger, aber energischer Stimme. Der Kollege hat kein zweites Mal versucht, ihre Autorität in Frage zu stellen.

## Männerwelt

Es ist eine sehr besondere Situation, in der sich die wenigen Meisterinnen in der „Männerwelt“ Produktion befinden. In der Regel führen sie überwiegend Männer – der Frauenanteil in der Produktion und den produktionsnahen Bereichen der Daimler AG beträgt nur 5,23 %. In vielen Werken besteht die Produktionsmannschaft zu mehr als 95 % aus Männern. Und auf ihrer Führungsebene finden die Meisterinnen noch weniger Geschlechtsgenossinnen – in manchen Werken nur eine oder zwei. Ein Austausch über die besonderen Fragen und Probleme, denen sich die weiblichen Führungskräfte in der Produktion täglich stellen, ist daher kaum möglich.

Genau aus diesem Grund hatte die Projektgruppe Frauen des GBR in Zusammenarbeit mit dem Global Diversity Office 2006 den ersten Meisterinnen-Workshop veranstaltet. Schon damals war deutlich geworden, wie wichtig und wertvoll die Vernetzung über die Werke hinweg für die Meisterinnen ist. Trotzdem hat es 6 Jahre gedauert, bis erneut zu einem solchen Treffen eingeladen werden konnte. Die dazwischen liegende Krise hatte die Prioritäten bei allen Beteiligten zeitweilig verschoben.

## Noch einiges zu tun!

Inzwischen gibt es aber auch ein sehr starkes öffentliches Interesse an mehr Frauen in Führungsfunktionen. Außerdem wurden betrieblich erneut anspruchsvolle Zielkorridore für den Frauenanteil an den verschiedenen Führungsebenen vereinbart – für die Ebene 5 liegt die untere Linie des Korridors nun bei 4 %. Da bleibt bei einem aktuellen Frauenanteil von 1,6 % – vorsichtig formuliert - noch einiges zu tun. Die Projektgruppe Frauen des GBR schaut deshalb in diesem Jahr besonders intensiv auf die Meisterinnen im Unternehmen.

Entsprechend wurde auch im Meisterinnen-Workshop 2012 lebhaft darüber diskutiert, wie diese Führungsfunktion für Frauen attraktiver gestaltet werden kann. Gleichzeitig benannten die Teilnehmerinnen die Hindernisse, die auf dem Weg zur Führungskraft in der Produktion überwunden werden müssen. Hinderlich erscheint vielen Meisterinnen bspw. die aktuelle Debatte über die Frauenquote. „Mir hat nicht nur einer gesagt, du hast die Stelle doch nur gekriegt, weil du ein Mädchen bist“, erzählt eine junge Kollegin. Das Problem sei nicht die politische Zielsetzung, den Frauenanteil zu erhöhen. Es bringt die betroffenen Frauen vielmehr in Rage, dass die „Frauenquote“ von einigen Kollegen als „Kampfbegriff“ eingesetzt wird, um sie und ihre Leistung abzuwerten. In der Produktion herrscht eine scharfe Konkurrenz um die raren Meisterstellen.

## Balanceakt

Auch die große kulturelle Vielfalt in der Produktion macht die Führungsaufgabe für Frauen nicht unbedingt leichter. Außerdem sind die Arbeitszeiten in der Meisterfunktion bisher wenig familienfreundlich. Einige der Meisterinnen





haben Kinder – für jede ist es ein individueller Balanceakt. Ohne die Unterstützung der Männer funktioniert das nicht, da sind sich alle einig. KiTas sind für sie in der Regel keine Lösung, da deren Öffnungszeiten nicht zur Schichtarbeit passen - ein Problem, das alle Frauen und Männer in der Produktion, die auf Kinderbetreuung angewiesen sind, gleichermaßen trifft. Auch andere Themen, die im Meisterinnen-Workshop angesprochen werden, sind keinesfalls frauenspezifisch. Sie zeigen vielmehr, dass der Meister-Beruf in Zeiten der verschärften Rationalisierung und Technisierung von Verwaltungs- und Führungsfunktionen nicht einfacher geworden ist.

## Spaß am Job

Und dennoch: Trotz aller ungelöster Probleme haben die Meisterinnen Spaß an ihrem Job. Sie beschreiben ihn als abwechslungsreich und herausfordernd. Die eine oder andere habe sich außerdem aus der Meisterfunktion per-

sönlich noch weiterentwickeln können. Die Frauen sind stolz darauf, zu den wenigen zu gehören, die es tatsächlich in diese Funktion geschafft haben und sich dort auch behaupten konnten. Und von ihrer Produktionsmannschaft sprechen sie im Regelfall geradezu liebevoll. Den jungen Frauen raten sie Eigeninitiative und Leistung zu zeigen, sich nicht einschüchtern zu lassen und unbeirrt ihr Ziel zu verfolgen. Auf die Quote solle sich keine verlassen.



- Ausführliche Infos finden sie im Intranet:
- › Daimler & Ich
  - › Arbeitsumfeld & Soziales
  - › Diversity@Daimler

## Aus Punkt 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung Frauenförderung (2010):

Auch in der Ebene 5 wird ein Frauenanteil von 4 % bis 6 % angestrebt. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Attraktivität des Meisterberufes gesteigert werden muss. Ebenso ist die Basis für den Einstieg für Frauen in den Meisterberuf zu verbreitern, wie z.B. durch Maßnahmen wie Workshops mit Meisterinnen, Gesprächskreise mit interessierten Frauen etc.. Konkrete Maßnahmen müssen zwischen der Geschäftsleitung am Standort und dem Betriebsrat gesondert vereinbart werden.



# Die Entscheidung **mus**

In diesem Jahr sind Beschäftigte des Jahrgangs 1955, die als langjährig Versicherte mit 63 Jahren in Rente gehen können, altersteilzeitberechtig. Außerdem können schwerbehinderte Beschäftigte des Jahrgangs 1957 mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%, die mit 60 Jahren und 11 Monaten in Rente gehen, einen Altersteilzeitvertrag mit dem Unternehmen abschließen. Wir befragten Thomas Spohr, Betriebsrats-Fachbeauftragter für Fragen zur Rente und betrieblichen Altersversorgung. Der rät „nichts übers Knie zu brechen, sondern sich vorher schlau zu machen, was bei der Entscheidung alles berücksichtigt werden muss.“

**BRENNPUNKT:** Informiert das Unternehmen den berechtigten Personenkreis über die Altersteilzeit?

**Thomas Spohr:** Ja, im Werk 50 gab es verschiedene Informationsveranstaltungen des Personalbereichs, in denen altersteilzeitberechtigte Beschäftigte informiert wurden. Dabei hat man ihnen auch Altersteilzeit-Berechnungsblätter ausgehändigt. In der Forschung und Entwicklung im Werk 59 hat der Betriebsrat zu Beginn des Jahres die Beschäftigten informiert.

**BRENNPUNKT:** Welche Informationen sind notwendig, um eine fundierte Entscheidung treffen zu können?

**Thomas Spohr:** Die Entscheidung muss gut überlegt sein. Leider mache ich oft die Erfahrung, dass sich viele Beschäftigte zu sehr von außen unter Druck setzen lassen oder sich selbst unter Druck setzen. Wichtig ist, zunächst zu klären, ob man mit dem jeweiligen

monatlichen Altersteilzeitentgelt sechs Jahre lang über die Runden kommt, ob man sich die Altersteilzeit finanziell also überhaupt leisten kann.

## Die wichtigsten Ansprechpartner sind die Deutsche Rentenversicherung und der Steuerberater

**BRENNPUNKT:** Wie erhalte ich diese Informationen?

**Thomas Spohr:** Die wichtigsten Ansprechpartner sind die Deutsche Rentenversicherung und der Steuerberater. Der Aufstockungsbetrag, den man während der Altersteilzeit monatlich vom Unternehmen erhält, unterliegt steuerrechtlich dem so genannten Progressionsvorbehalt. Das heißt, dass dieser Entgeltbestandteil selbst zwar steuerfrei ist, bei der Ermittlung des persönlichen Steuersatzes aber herangezogen wird. Der persönliche Steuersatz wird so höher und das führt in aller Regel



dazu, dass am Jahresende Steuernachzahlungen fällig werden. Deshalb ist es notwendig, dass man mit dem Berechnungsblatt und anderen persönlichen Unterlagen zum Steuerberater geht. Der kann dann ausrechnen, was in der Altersteilzeitphase steuerrechtlich auf einen konkret zukommt.

## Wie hoch die gesetzliche Rente ausfallen wird, ist für eine fundierte Entscheidung natürlich wichtig

**BRENNPUNKT:** Damit weiß ich aber noch nichts über die Höhe der gesetzlichen Rente.







# USS gut überlegt sein

**Thomas Spohr:** Genau! Zu wissen, wie hoch die gesetzliche Rente ausfallen wird, ist für eine fundierte Entscheidung natürlich ebenfalls von Bedeutung. Zunächst geht es um die Rentenabschlüsse, die man in Kauf nehmen muss, wenn man vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente geht. Außerdem ist dabei zu berücksichtigen, dass die Rentenversicherungsbeiträge in der Altersteilzeit zu 95% weiter fließen. Ferner ist wichtig, die für den Rentenbezieher anfallenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge rauszurechnen und sich die so genannte Nettorente ermitteln zu lassen. Erst wenn man weiß, welche Rente man erwarten kann, kann man beurteilen, ob man mit der zu erwartenden Rente zurechtkommt. Außerdem muss man beachten, dass die gesetzliche Rente seit 2005 steuerpflichtig ist. Aktuell sind Renten zu 64 Prozent steuerpflichtig. Der Steueranteil wächst aber weiter. Er wird in den kommenden Jahren jährlich jeweils um weitere zwei Prozentpunkte steigen bis auf 80% im Jahr 2020. Ab 2012 steigt er weiter um jährlich einem 1 Prozentpunkt. Ab 2040 ist die gesetzliche Rente dann zu 100 % steuerpflichtig.

**BRENNPUNKT:** Wo finde ich die Ansprechpartner?

**Thomas Spohr:** In vielen Landkreisen gibt es Regionalzentren der Deutschen Rentenversicherung oder man geht nach Stuttgart, wo die Deutsche Rentenversicherung ihren Sitz hat. Natürlich kann man da nicht einfach so vorbeigehen, sondern man muss möglichst frühzeitig einen Termin vereinbaren und dann mit dem Berechnungsblatt und der aktuellen Rentenauskunft, in der der individuelle Versicherungsverlauf dargestellt ist, dort hingehen. Dabei bitte den Personalausweis nicht vergessen.

## Ich kann und darf keine Berechnungen vornehmen

**BRENNPUNKT:** Kannst Du als Fachbeauftragter des Betriebsrats solche Rentenberechnungen auch durchführen und Beschäftigte bezüglich ihrer individuellen steuerlichen Situation beraten?

**Thomas Spohr:** Das geht leider nicht. Steuerthemen dürfen nur von Steuerberatern oder Lohnsteuerhilfen behandelt werden.

Ich kann und darf keine Berechnungen vornehmen. Ich kann aber beispielsweise beraten, wie es mit der betrieblichen Altersvorsorge also dem Daimler Vorsorgekapital I und II aussieht.



Thomas Spohr unser Experte zu Fragen der Rente und der betrieblichen Altersversorgung Tel. 84442

In meiner Funktion als Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund kann ich außerdem Beschäftigte beispielsweise vor Ende der Freistellungsphase bei der Antragstellung zur gesetzlichen Rente helfen. Dabei unterstütze ich unsere Kolleginnen und Kollegen natürlich gerne.

**Rentenberechnungen werden ausschließlich von der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt.**





# Daimler Pensions Plan abgeschlossen

Für neue Beschäftigte im Unternehmen gibt es ein neues System der betrieblichen Altersversorgung. Ende Juni hat der Gesamtbetriebsrat die Vereinbarung zum „Daimler Pensions Plan“ (DPP) beschlossen. Neue Bilanzierungsregeln, eine veränderte europäische Gesetzgebung sowie Erkenntnisse aus der Krise der Jahre 2008/2009 hatten es erforderlich gemacht, die betriebliche Altersversorgung neu zu verhandeln. Mit der jetzt vorliegenden Vereinbarung zum DPP hat der Gesamtbetriebsrat seine Ziele erreicht: Auch in Zukunft können alle Beschäftigten weiter mit einer attraktiven „Betriebsrente“ rechnen. Für die „bestehende Mannschaft“ ändert sich nichts.

## Wen betrifft die Neuregelung?

Der DPP gilt für alle Beschäftigte, die ab dem 1. März 2011 ins Unternehmen kamen und künftig kommen werden. Er gilt auch für übernommene Auszubildende und für Beschäftigte, die zum Beispiel aus der Familienzeit oder Qualifizierung wieder ins Unternehmen eintreten, sofern sie keine Ansprüche aus dem Daimler Vorsorge Kapital (DVK) aufgebaut haben. Für alle anderen Beschäftigten gilt unverändert das DVK. Eine Besonderheit betrifft alle rund 17.000 Beschäftigten, die nach dem 1. Januar 2007 ins Unternehmen eingetreten sind und die deshalb im DVK keinen Startbaustein aus der alten Betriebsrente erhalten haben. Sie können wählen, ob sie in den DPP wechseln oder im DVK bleiben wollen.

## Welche Beiträge erhalten Beschäftigte beim Daimler Pensions Plan und wie werden sie verzinst?

Analog zum DVK werden auch im DPP den Beschäftigten jährlich Beiträge gutgeschrieben, deren Höhe von der Beitragsgruppe bzw. der ERA-Entgeltgruppe abhängen. Das Beitragsniveau

bleibt also auch im DPP voll erhalten. Als Mindestleistung garantiert das Unternehmen beim DPP die einbezahlten Beiträge. Anders als beim DVK werden diese Beiträge beim DPP nicht fest verzinst. Sie werden am Kapitalmarkt angelegt und variabel verzinst. Die daraus erzielten Zinsen werden dem individuellen Versorgungskonto gutgeschrieben. Beim DVK werden die Beiträge mit einem festen Zinssatz von 5 Prozent jährlich verzinst.

## Inwiefern hängt die Art der Kapitalanlage mit dem Lebensalter zusammen?

Beiträge für jüngere Beschäftigte, die noch längere Zeit der Berufstätigkeit vor sich haben, werden in risikoreicheren Anlagen eingesetzt, die die Chance auf höhere Erträge bieten. Mit zunehmendem Lebensalter werden die Beiträge dann in sicherere konservative Anlageformen umgeschichtet.

## Werden beim DPP auch die Themen Erwerbsminderung und Todesfall berücksichtigt?

Im Falle der Erwerbsminderung sind gerade auch junge Beschäftigte mit hohen Leistungen abgesichert. Im Todesfall können die Hinterbliebenen

mit einer umfangreichen Leistung des Unternehmens rechnen.

## Wie behalten Beschäftigte den Überblick über ihre Versorgungssituation?

Mit einem jährlichen Kontoauszug behalten die Beschäftigten den Überblick über die garantierten Beiträge und den aktuellen Stand ihres Versorgungskontos.

## Werden beim DPP auch verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten angeboten?

Wie beim DVK können Beschäftigte sich für eine von drei Auszahlungsvarianten entscheiden:

- ⊕ einmalige Auszahlung des kompletten Kapitals,
- ⊕ Ratenzahlung in 12 Jahresraten

oder

- ⊕ lebenslange monatliche Rente.

Somit kann jeder entsprechend seiner individuellen Lebenssituation im Ruhestand entscheiden.





## “Einer für alle, alle für einen”

Seit März ist Uwe Meinhardt Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart. Der BRENNPUNKT sprach mit ihm über die aktuelle Situation in Europa, die Umsetzung des Tarifergebnisses 2012 und weitere politische Vorhaben.

**BRENNPUNKT:** Es vergeht kaum ein Tag an dem nicht über die Schuldenkrise berichtet wird. Hat das Merkel'sche Konzept der Krisenbewältigung versagt?

**Uwe Meinhardt:** Ja, und zwar in dreierlei Hinsicht. Zunächst wäre es wichtig gewesen, den Finanzmärkten unmittelbar zu Beginn der Krise, also vor zwei Jahren, zu signalisieren, dass die Euro-Zone auf keinen Fall auseinanderfallen wird. Damit wäre jedem Spekulanten klar gewesen, dass es sinnlos ist, gegen eines der Mitgliedsländer zu spekulieren. Denn der Grundsatz „Einer für Alle, Alle für Einen“ hätte eben nicht bedeutet, dass Deutschland für alle anderen bezahlt, sondern hätte dazu geführt, dass eine Situation der Unbezahlbarkeit gar nicht erst entsteht.

Zweitens führt die brutale Austeritätspolitik, also Sparen zu Lasten der Bevölkerung, nicht zur Lösung sondern zur Vertiefung der Krise. Die Rezession in Griechenland, Spanien und Portugal mit ständig wachsender Arbeitslosigkeit ist eine unmittelbare Folge dieser verfehlten Politik.

Drittens führt dies zu einer zunehmenden Spaltung Europas mit dem Ergebnis, dass viele Menschen das Gesamtprojekt Europa in Frage stellen.

**BRENNPUNKT:** Was wäre aus Deiner Sicht jetzt notwendig, um Europa zu stärken?

**Uwe Meinhardt:** Wir müssen unhaltbare Strukturen verändern. Dazu gehört ein überdimensionierter, öffentlicher Sektor in Griechenland, eine Banken- und Immobilienblase in Spanien als auch ein riesiger Sektor an prekären Arbeitsverhältnissen mit Billiglöhnen in Deutschland.

Was wir brauchen, ist ein europäisches Wachstumsprojekt mit massiven Investitionen in den Sektoren Energie und Infrastruktur. Denn nur mit Wachstum können Schulden getilgt werden. Und wir brauchen in Deutschland ein gesellschaftliches Bild von einem vielfältigen Europa, in dem gerechte Löhne und soziale Sicherheit Vorrang vor Spekulationen und Profiten haben.

Führende Volkswirtschaftler haben gesagt, es sei jetzt nötig, dass die Löhne in Deutschland steigen: 4,3 % mehr Entgelt ist ein ordentlicher Schluck aus der Pulle. Darüber hinaus ist es der IG Metall gelungen, die Themen Übernahme und Leiharbeit zu regeln.

**BRENNPUNKT:** Wie bewertest Du das Tarifergebnis?

**Uwe Meinhardt:** Dieses Ergebnis ist ein großer Erfolg des Einsatzes und des Willens aller Kolleginnen und Kollegen, die sich an den Warnstreik-Aktionen beteiligt haben. Nur ihnen ist es zu verdanken, dass die Arbeitgeber ihre Verweigerungshaltung bei den Themen Übernahme der Ausgebildeten und Leiharbeit aufgeben mussten. Ich möchte mich ganz ausdrücklich bei allen bedanken, die sich solidarisch in der Tarifaueinandersetzung engagiert haben. Besonderer Dank gilt aber vor allem unseren IG Metall-Mitgliedern, die



Uwe Meinhardt,  
Erster Bevollmächtigter  
IG Metall Stuttgart

monatlich ihren Beitrag zur Kampffähigkeit unserer Gewerkschaft leisten.

**BRENNPUNKT:** Welcher Themen will sich die IG Metall nach der Sommerpause annehmen?

**Uwe Meinhardt:** Jetzt geht es darum, das Tarifergebnis im Betrieb umzusetzen. Dies gilt sowohl bei dem Thema der unbefristeten Übernahme der Ausgebildeten als auch für die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Leiharbeit. Dabei wird die IG Metall den Betriebsräten und Vertrauensleuten mit Schulungen und konkreter betrieblicher Beratung zur Seite stehen. Außerdem müssen wir darauf achten, dass alle Leiharbeiter aus Mitgliedsunternehmen der Verbände iGZ/BAP, die am 1. November seit mindestens sechs Wochen in einem unserer Betriebe arbeiten, den ersten Branchenzuschlag von 15 % auch wirklich erhalten.

Schließlich werden wir uns in einer nächsten bundesweiten Kampagne mit dem Missbrauch von Werkvertragsverhältnissen beschäftigen. Denn das wird eines der Ausweichfelder der Arbeitgeber sein, wenn Leiharbeit teuer wird.





Die Waage halten

# Leben und Arbeit ins Gleichgewicht bringen

Im Zusammenhang mit dem Krankheitsbild „Burnout“ fällt oft der Begriff „Work-Life-Balance“ - frei übersetzt „Leben und Arbeit ins Gleichgewicht bringen“.

Der Gedanke dahinter: ein vernünftiges Austakten von Leben und Arbeit führt zu Ausgeglichenheit. Burnout und Depressionen können verhindert oder zumindest stark abgeschwächt werden. Das Schwierige daran: Was verbirgt sich genau dahinter? Und wie kommt jemand ins Gleichgewicht, besonders dann, wenn sich schon das Gefühl eingestellt hat, eventuell zur gefährdeten Personengruppe zu gehören? Der erste Schritt kann nicht sein, möglichst viele Freizeitaktivitäten in den Urlaub zu verschieben, das ist meist klar. Doch was ist sonst zu beachten?

Arbeit und Leben sind in den meisten Fällen keine Gegensätze. Leben findet auch während der Arbeit statt. Für viele Menschen ist ihre tägliche Arbeit mit allen Erfolgen und Niederlagen, mit Kontakten zu Kollegen und mit der Aufgabe, die sie oft ganz bewusst gewählt haben, wichtiger Bestandteil ihres Lebens. „Ich bin Mechaniker“ oder „Ich bin Ingenieurin“ sind typische Sätze in Vorstellungsrunden. Die eigene Tätigkeit ist somit weit mehr, als einfach nur bezahlte Arbeit. Sie kann Teil der Persönlichkeit sein. Da ist es dann auch ganz normal, wenn die Grenze zum Privaten durchlässig wird oder irgendwann ganz wegfällt.

## Es geht um Belastung

Ist das Abendessen mit Kollegen und ausgiebigen Diskussionen zum neuen Projekt jetzt Arbeit – oder Freizeit? Oder

etwas ganz anderes? Ist der Anruf des Chefs im Urlaub jetzt ein Telefonat unter Bekannten? Aber wegen der 10 Minuten wollen wir mal nicht so sein...

Wenn die Abgrenzung so langsam aber sicher schwieriger wird und Arbeit an sich ja unmittelbar zum Leben gehört, warum dann eine Work-Life-Balance, eine Arbeits-Lebens-Balance?

Letztlich geht es nicht mal so sehr darum, den direkten Schnitt zu finden, wo Arbeit aufhört und Leben anfängt. Es geht um Belastung. Genauer: Um Be- und Entlastung, oder noch genauer: um Lastwechsel. Sportler wissen, dass einseitiges Training deutlich schneller ermüdet, als Training mit wechselnden Abschnitten. Diese Erkenntnis lässt sich auch auf andere Lebensbereiche übertragen: Je abwechslungsreicher der Alltag gestaltet ist, desto größer sind die Chancen, insgesamt ein glückliches und zufriedenes Leben zu führen.

## Hier müssen Grenzen gezogen werden

Deshalb ist es wichtig, dass sich nicht alles allein um den Lebensbereich Arbeit dreht. Besonders dann, wenn es zwischen Arbeit und dem klassischen „privaten“ Bereich Überlappungen gibt. Hier müssen Grenzen gezogen werden. Wo die liegen, ist allerdings individuell verschieden. Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen helfen, einen Rahmen für die „klassische“ Arbeit zu definieren - für die Arbeit, die eigentlich mit dem Ausstempeln endet.

Dort, wo sich Arbeit und Freizeit vermischen, ist Eigeninitiative gefragt.



Eventuell das generelle Überdenken des eigenen Freizeitverhaltens. Eine Möglichkeit, um herauszufinden, wie gut die Balance im eigenen Leben funktioniert, ist, sich selbst zum Beispiel folgende Fragen zu beantworten:

- Wie viel Raum gebe ich dem Bereich Arbeit in meinem Leben?
- Wie viel Kontakt habe ich mit Menschen, die ich nicht von der Arbeit kenne?
- Welche Interessensgebiete habe ich?
- Was will ich außer der Arbeit noch in meinem Leben erreichen?
- Was macht mir alles Freude?
- ...

Die Antworten können zeigen, welche „Waagschale“ etwas mehr oder etwas weniger Füllung benötigt, um auf Dauer die Balance zu halten und Belastungen so zu verteilen, dass ein erfolgreiches und gesundes Leben geführt werden kann. Für Work-Life-Balance gibt es leider kein Patentrezept. Es liegt am einzelnen, für sich abzugrenzen, wie weit der Lebensbereich Arbeit sich mit anderen Lebensbereichen vermischt und auch zu entscheiden, wo er eine Durchmischung zulässt.





Wer über die letzten Jahre hinweg die Statistiken der Krankenkassen (nicht nur!) in Deutschland beobachtet hat, konnte ein beunruhigendes Phänomen beobachten: Die Zunahme von psychischen Problemen ist zu einem gesamtgesellschaftlichen Phänomen geworden. Das gilt auch für die Fälle, die unter der in letzter Zeit immer öfter diskutierten Überschrift „Burnout“ zusammengefasst werden. Diese Entwicklung macht sich natürlich nicht nur in den Praxen von Ärzten und Psychotherapeuten bemerkbar, sondern auch in der Arbeitswelt. Auch unser Unternehmen und unser Standort macht da keine Ausnahme, ebenso wenig wie andere Unternehmen in der Automobilbranche und in anderen Branchen, ganz gleich ob es um Betriebe in der Produktion, um Dienstleistungsunternehmen oder den öffentlichen Dienst geht.

Zum Ansteigen der Fallzahlen trägt aber nicht nur die tatsächliche Zunahme psychischer und psychosomatischer Probleme bei, sondern auch die erfreulicherweise verbesserte Krankheitserkennung durch die Fachleute und die gleichzeitige Enttabuisierung des Themas: Die Bereitschaft, wegen psychischer Probleme Hilfe in Anspruch zu nehmen, steigt gleichzeitig mit der allmählich endlich wachsenden Bereitschaft der Gesellschaft, psychische Erkrankungen als ganz normale Erkrankungen anzuerkennen und die



# Burnout

## Bevor die Seele nicht mehr kann

von Dr. Dorothea Mayer

Betroffenen eben nicht länger als „nicht mehr normal“ abzustempeln. Dazu trägt auch die große Anzahl von Büchern, Zeitungs- und Zeitschriftenartikeln bei, die sich mit psychischen Erkrankungen – u. a. auch mit dem Thema Burnout – befassen.

Das Problem ist also da, die Bereitschaft, darüber zu reden, wächst – und jetzt? Was hilft den potentiell Gefährdeten und bereits tatsächlich Betroffenen? Was die Vorbeugung und den Umgang mit psychischen Problemen betrifft, steht Daimler – auch im Vergleich mit anderen Arbeitgebern – gut da: Unser Unternehmen erhielt im November letzten Jahres im Rahmen der Verleihung des Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit, verliehen durch den BKK-Bundesverband und das Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP), den Sonderpreis Psychische Gesundheit – für das im Thema Psychische Gesundheit „hervorragende Engagement im betrieblichen Gesundheitsmanagement“ der Daimler AG, wie es dort hieß.

### Was ist denn so hervorragend?

Zunächst einmal werden nach und nach sämtliche Arbeitsplätze in unserem Unternehmen im Rahmen der „Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen“ in Bezug auf ein etwaiges Gefährdungspotential für die psychische Gesundheit des dort arbeitenden Mitarbeiters unter die Lupe genommen und ggf. entsprechende Maßnahmen veranlasst. Außerdem bietet Daimler seinen Mitar-

beitern und Führungskräften ein ganz und gar nicht alltägliches Beratungsangebot: Das fängt an bei der individuellen Präventionsberatung und Kursen zum Thema Stressmanagement, beides angeboten über die Betriebliche Gesundheitsförderung und geht weiter über die – übrigens streng vertrauliche – Beratung bei unseren Werksärzten und Sozialberatern, wobei gerade Beratungen zum Umgang mit psychischen Problemen in den letzten Jahren immer häufiger in Anspruch genommen werden. Diese Beratung, und auch da ist Daimler Vorreiter, geht bereits jetzt bis hin zur gezielten Vermittlung in sehr zeitnah zur Verfügung stehende ambulante psychotherapeutische Angebote, wenn bereits Behandlungsbedarf besteht. Vorbereitungen, zusätzliche auch stationäre psychotherapeutische Angebote für Mitarbeiter mit massiven psychischen Problemen beschleunigt zur Verfügung zu stellen, sind in Kooperation mit Versicherungs- und Klinikträgern bereits in vollem Gange.

Wir wollen aber nicht nur reagieren, sondern auch präventiv innovative Angebote zur Verfügung stellen: In diesem Sinne ist Daimler dabei, ein kombiniertes stationär – ambulantes Präventionsangebot auf die Beine zu stellen, um bei seelischen Belastungen schon frühzeitig über eine Beratung hinaus vorbeugend eingreifen zu können, noch bevor seelische Probleme bis hin zur Krankheit eskalieren. Es tut sich also was!





# “Das Unternehmen ist kein Hilfsorgan der Staatsanwaltschaft”

# BPO

In der Mai-Ausgabe hat der Scheibenwischer, das IG Metall-Magazin für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW, ein Interview mit Dr. Thomas Klebe, Mitglied des Aufsichtsrats der Daimler AG, zum Thema Hinweisgebersystem BPO veröffentlicht, das wir ihnen nicht vorenthalten möchten.

**SCHEIBENWISCHER:** Welchen Einfluss hat die US-Börsenaufsicht SEC und das Hinweisgebersystem BPO auf die Geschäfte der Daimler AG? Es gibt Gerüchte, dass Daimler allein in den letzten 12 Monaten Geschäfte in Höhe von 52,8 Millionen Euro verloren gingen.

**Thomas Klebe:** Ich habe hierfür keinerlei Anhaltspunkte. Aber selbst wenn es so wäre, ein Unternehmen hat sich im Rahmen der Gesetze zu bewegen. Dazu gibt es keine Alternative. Es ist gut, dass der Vorstand hier eine „Null-Toleranz“-Politik betreibt.

**SCHEIBENWISCHER:** Man könnte behaupten, dass die Börsenaufsicht SEC auf listige Art und Weise der amerikanischen Industrie einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Ist das so?

**Thomas Klebe:** Für General Motors, Chrysler und Ford? Solche Unterstellungen führen in die Irre und ignorieren, dass der Anlass für die SEC-Maßnahmen tatsächliche und nicht erfundene Pflichtverletzungen und Gesetzesverstöße des Unternehmens waren.

**SCHEIBENWISCHER:** Manche bezeichnen die BPO als „Stasi im Haus“. Welche



**Dr. Thomas Klebe, Justitiar der IG Metall, ist seit 2003 beim IG Metall-Vorstand für Daimler zuständig und Mitglied des Aufsichtsrats der Daimler AG. Außerdem ist er Mitglied des Präsidialausschusses sowie ehrenamtlicher Richter beim Bundesarbeitsgericht und Autor diverser Veröffentlichungen zum Arbeitsrecht, insbesondere zur Mitbestimmung des Betriebsrats.**

Gefahren siehst du in dem Hinweisgebersystem „BPO“?

**Thomas Klebe:** Hier einen klaren und angemessenen Weg zu finden, der die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten respektiert und Sicherheit im Verhalten gibt, ist nicht leicht. Es darf auf keinen Fall Denunziantentum entstehen und gefördert werden. Wenn jeder Kollege dem anderen misstraut, entsteht ein unerträgliches Klima im Betrieb. Deshalb ist es wichtig, klare Regeln aufzustellen.

Meines Erachtens kann es zum Beispiel bei Arbeitsvertragsverletzungen eines Kollegen, die keine Straftat sind, wie z. B. Pausen zu überziehen oder zu spät zur Arbeit zu kommen, keine Pflicht des Arbeitnehmers zur Meldung geben. Es muss auch eine klare Grenze zu den Zuständigkeiten von Staatsanwaltschaft und Polizei gezogen werden: Das Unternehmen ist kein Hilfsorgan der Staatsanwaltschaft. Bei unternehmensinternen Ermittlungen müssen zudem die Bürgerrechte, wie z. B. das Zeugnisverweigerungsrecht, ohne Einschränkung beachtet werden. Der Gesamtbetriebsrat wird hier mit dem Unternehmen sicher eine gute Betriebsvereinbarung abschließen.

**SCHEIBENWISCHER:** Wie kann man aus deiner Sicht Respekt, Ehrlichkeit und vertrauensvolle Arbeit im Unternehmen sicherstellen, ohne dass Kollegen sich gegenseitig beim BPO anschwärzen müssen?

**Thomas Klebe:** Es geht um Werte und Verhalten, für die im Prinzip eigentlich jeder den richtigen inneren Kompass hat. Insbesondere die Führungskräfte müssen nach den Fehlern der Vergangenheit diese Werte vorleben. Dazu müssen klare Regeln geschaffen werden, die den Kolleginnen und Kollegen Verhaltenssicherheit geben und Denunziantentum ausschließen. Mit etwaigen Pflichtverletzungen muss angemessen umgegangen werden. Und schließlich dürfen falsche Verdächtigungen keinerlei Wirkung haben. Sie müssen vollständig aus der Welt geschafft werden.



# 10.000 Schritte sollst du tun



„Fließendes Wasser fault nicht, die Türangeln rosten nicht; das kommt von der Bewegung,“ Lü Buwei, chinesischer Philosoph. Auch der Mensch braucht Bewegung, um gesund zu bleiben. Denn aus biologischer Sicht sind wir dafür konstruiert zu laufen und uns zu bewegen, nicht umsonst wird unser Muskel-Skelett-System auch Bewegungsapparat genannt. Ausreichend Bewegung sorgt nicht nur dafür, dass Gelenke und Muskeln in Schuss bleiben und die Hose weiterhin passt. Bewegung kann außerdem beim Stressabbau helfen sowie die geistige Fitness fördern und sogar den Blutdruck senken.

## Wie viel bewegen Sie sich täglich?

Morgens, auf dem Weg zur Arbeit, bei der Arbeit, nach Feierabend, am Wochenende? Nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sollten es 10.000 Schritte täglich sein. Die meisten erreichen dieses Ziel jedoch nicht. Denn durch unsere moderne Lebensweise im Zeitalter von Internet und Handy müssen wir uns immer weniger bewegen.

Daher möchten wir Sie mit der diesjährigen Gesundheitskampagne „Step by Step – für mehr Bewegung im Alltag“ auf das Thema Bewegung aufmerksam machen und Ihnen Anregungen geben, wie Sie Ihren Alltag „bewegter“ gestalten können. „Wir wissen natürlich, dass es bei uns am Standort durchaus Tätigkeiten gibt, die einen deutlichen Bewegungsaufwand erfordern. Mit der Kampagne möchten wir vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen, die aufgrund ihrer Aufgaben tagsüber wenig oder nur einseitige Bewegung haben. Jeder

ist selbst sein bester ‚Schrittmacher‘ und manchmal braucht es nur einen kleinen Anstoß – den wollen wir geben“, erklärt Dr. Harald Hischer, Leitender Werksarzt am Standort Sindelfingen.

Im Rahmen der Kampagne, die eine gemeinsame Initiative von Health & Safety und der Daimler BKK ist, werden einige ausgewählte Treppenhäuser am Standort Sindelfingen entsprechend gestaltet, um Ihnen das Treppenlaufen schmackhaft zu machen. Des Weiteren gibt es Informationen und Vorträge zum Thema

Bewegung. Zudem fanden vom 19.06. – 28.06.2012 Standaktionen in einigen Betriebsrestaurants mit den Gesundheitspartnern Health & Safety Sindelfingen, Daimler BKK, Arbeitsschutz, SG Stern Sindelfingen, AOK und Vitalcenter statt. Dort konnten Sie an den verschiedenen Ständen unter anderem am Glücksrad Ihr Wissen zum Thema Bewegung testen, auf dem Stairmaster sportlich aktiv werden und einen Gleichgewichts- sowie Lungenfunktionstest absolvieren. Viele nutzten die Möglichkeit, in der Mittagspause vorbei zu schauen.

## Sie haben die Standaktionen verpasst?

Mit unseren Bewegungstipps können Sie auch so aktiv werden:

- Treppe statt Aufzug: Mit jedem Schritt tun Sie etwas für Ihre Gesundheit und da Sie meist auf den Aufzug warten müssen, dauert der Weg über die Treppe nicht länger.
- Bei sitzender Tätigkeit: Nutzen Sie Telefonate als Anlass, um mal aufzustehen und ein paar Schritte zu laufen.
- Bei einseitiger körperlicher Belastung: Nutzen Sie Ihre Pausen, um ein paar Ausgleichsübungen in den Arbeitsalltag zu integrieren.
- Auch ein kleiner Spaziergang in Ihrer Mittagspause bringt Sie dem Schrittziel von täglich 10.000 Schritten näher. Kurze Strecken könnten Sie doch öfter zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurück legen. Bei gutem Wetter mit Sonnenschein gibt dies außerdem noch gute Laune.
- Wenn Sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sind, steigen Sie doch mal eine Station früher aus und legen den restlichen Weg zu Fuß zurück.
- Den Tag mit einem kleinen Spaziergang nach dem Abendessen abrunden. Das fördert Ihre Verdauung und Sie haben ein weiteres Plus auf Ihrem Bewegungskonto.
- Bewegung als Ausgleich: Ob intensives Krafttraining oder leichtes Ausdauertraining, egal welche Ausgleichsbewegung für Sie die passende ist, im Bewegungsprogramm der SG Stern Sindelfingen ist etwas dabei. Schnuppern Sie doch mal rein!
- Bewegen ja, aber sicher! Um beim Treppensteigen unnötiges Stolpern und Stürze zu vermeiden, nutzen Sie den Handlauf. Lassen Sie sich nicht ablenken und achten Sie auf Ihren Weg.



KURSWECHSEL:  
GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN

# FAHRGEMEINSCHAFT

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	BAB Oberndorf	Tor 5, 7	Gleitzeit	Herter, Volker	81327	0160 / 8686974
B	Bietigheim-Bissingen, Tamm	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht/Gleitzeit	Steinau, Andreas	65178	
B	Calw, Heumaden, Stammheim, Althengstett, Gechingen, Aidlingen	Hulb, Tor 5, 10, 9	B-Schicht/Gleitzeit	Pinnelli, Salvatore	64162	--
S, B	Calw-Altburg	Tor 7	Gleitzeit	Thiel, Kerstin	89481	07051 / 50453
S, B	Denkendorf, Ostfildern-Nellingen	Tor 3	Normal / Gleitzeit	Stumböck, Thomas	71853	0160 / 8619221
S, B	Eutingen-Weitingen	Tor 7, 16	Normal / Gleitzeit	Kieferle, Michael	88131	--
S, B	Göppingen, Albershausen, Wernau	Tor 1, 5	B-Schicht	Nausch, Marcel	70045	0162 / 431367
S, B	Hechingen, Bisingen und Umgebung	Tor 1	B-Schicht	Dirksen 89543	0173 / 6560470	
B	Hochdorf, Vollmaringen, Baisingen, Bondorf, Öschelbronn	Tor 5, 7, 10, Hulb	B-Schicht	Gillich, Paul	--	0152 / 2804785
B	Huchenfeld	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Aldirmaz, Hüseyin		07231 / 788683 0151 / 18627722
S, B	Kornwestheim	Tor 7, 9	A-Schicht	Krüger, Timo	63211	0174 / 1702312
B	Nagold/Schietingen/ Gündringen	Tor 1	B-Schicht/Gleitzeit	Schumann, A.	64485	0157 / 85438069
S, B	Neustetten, Ergenzingen, Rottenburg a. N.	Tor 1, 5, 7, Hulb	A-Schicht	Schäfer, Thomas		0172 / 6949889
S	Neuweiler-Breitenberg	Tor 1	A-Schicht	Dürr, Horst		07055 / 1757
S, B	Niedereschach / BAB Rottweil/ BAB Oberndorf	Tor 7	Normal/Gleitzeit	Müller, Klaus	83963/ 61519	0171 / 4442003
S, B	Ofterdingen	Hulb	A-Schicht	Pedrotti, Robert	63057	
B	Remmingsheim/ Ergenzingen/Seebronn	Tor 3, 5, 7	Normal/Gleitzeit	Schmid, Gebhard	44436	07472 / 23634
S, B	Stuttgart Ost	Tor 3	Normal/Gleitzeit	Langovic, Dejan	70515	--
B	Stuttgart-N/Hallschlag	Tor 9, 10	B-Schicht	Fahrad, Ali		0152 / 53941736
S	Stuttgart-Stammheim	Tor 10	A-Schicht	Kaya, Bünyami	--	0176 / 29262610
S, B	Stuttgart-Untertürkheim	Tor 10	A-Schicht	Taskiran, Ramazan		0173 / 6662895
S, B	Talheim/Altheim	Tor 7	C-Schicht	Kepler, Dietmar Schreiber, Günter		07486 / 531 07486 / 9293
S, B	Tübingen-Lustnau	Tor 9, 10	A-Schicht	Eitelbuss, Wolfgang		0170 / 9494289
S, B	Ubstadt – Weiher	Tor 5, 7	Gleitzeit	Vedat, Tusint	88343	0176 / 18890373
S	Unterlenningen	Tor 7	A-Schicht	Pany, Jeanette		0177 / 3200922 07026 / 3960100
S, B	Wendlingen, Köngen, Unterensingen	Tor 10, 5	B-Schicht/Normal	Cirpan, Ercan	--	0152 / 58588900
S	Würm, Hufeld, Pforzheim	Tor 5, 7, 10	A-Schicht	Osman, Kurt	41206	0170 / 1579007

Suche  Biete  Von  bis Tor

A-Schicht

B-Schicht  Name

C-Schicht

D-Schicht (WE)  Telefon  privat

Normalarbeitszeit

Gleitzeit  Datum  Unterschrift

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: **Brennpunkt, W50, HPC: B300**

