

SCHEIBENWISCHER ZENTRALE

Information für die Beschäftigten der Daimler AG Zentrale und
Daimler Trucks/Mercedes-Benz Vans am Standort Stuttgart

Nr. 76 • Ausgabe Dezember 2012/Januar 2013



Seite 2//

Editorial:

**Generationenmanagement
nach Lesart Südwestmetall**

Seite 6/7 //

Aufsichtsratswahl 2013:

Interview mit Jörg Spies zur
Aufsichtsratswahl 2013

Daimler **2013**
Aufsichtsratswahl
HERAUSFORDERUNG ZUKUNFT



Personalpolitik:

Dialog mit Vorstand - Nachhaltig-
keit in der Personalpolitik
Seite 3 //

Kommentar:

Fit for Leadership oder
Magersucht
Seite 4 //

Telefonzentrale:

Unter dem Motto
„Das Beste oder nichts“
Seite 5 //

Generationenmanagement nach Lesart Südwestmetall



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der neue Vorsitzende des Arbeitgeberverbands Südwestmetalls Stefan Wolf hat in mehreren Interviews die Tarifregelungen zum Kündigungsschutz sowie die Verdienstsicherung älterer Mitarbeiter als nicht mehr in die Zeit passend bezeichnet und gefordert, diese zu überdenken.

Was hat es mit der Alterssicherung auf sich?

1973 hat die IG Metall die Verdienstsicherung und den Kündigungsschutz mit einem Arbeitskampf in der Metall- und Elektroindustrie im damaligen Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden erstritten. Entsprechende Regelungen finden sich übrigens zwischenzeitlich in nahezu allen Tarifverträgen.

Demnach darf älteren Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie des Landes ab dem vollendeten 53. Lebensjahr nicht mehr gekündigt und ihr Entgelt darf ab dem 54. Lebensjahr nicht gemindert werden. Können Beschäftigte aus dieser Altersgruppe den bisherigen regelmäßigen Monatsverdienst nicht mehr erzielen, da sie z.B. aus Alters- oder Gesundheitsgründen der hohen Leistungsverdichtung und dem hohen Leistungsdruck nicht mehr standhalten oder aus dem Schichtbetrieb gehen müssen, muss ihnen der Arbeitgeber einen Ausgleichsbetrag zahlen.

Die besondere Sicherung älterer Beschäftigter ist für uns gerade ein Hebel dafür, dass sich Arbeitgeber damit beschäftigen müssen, wie man Arbeit lebensphasengerecht gestaltet, um ältere Fachkräfte zu halten. Sie dürfen nicht aussortiert und auf's Abstellgleis gestellt werden, sondern die Arbeitsorganisation muss so gestaltet werden, dass die Kompetenzen und Leistungsprofile gerade älterer Menschen sinnvoll eingesetzt werden können.

Leider ist es immer noch so, dass nach einer aktuellen Umfrage der IG Metall nur jeder dritte Betrieb die Situation älterer Beschäftigter überhaupt berücksichtigt.

Aufgrund der demografischen Entwicklung brauchen wir aber Lösungen für eine lebensphasengerechte Arbeitswelt von morgen, die Antworten gibt auf ältere Belegschaftsstrukturen bei gleichzeitig wachsenden Anforderungen einer innovationsgetriebenen Industrie. Ältere Beschäftigte dürfen auch zukünftig nicht zur Manövriermasse werden. Der Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung sind gewerkschaftliche Errungenschaften, die es älteren Menschen ermöglichen, in Würde bis zur Rente in den Betrieben zu bleiben. Wir werden daher gemeinsam mit Ihnen Alles dafür tun, damit dies in Zukunft auch so bleibt.

Doch bevor wir zusammen mit Ihnen in das kommende Jahr starten, wünschen wir allen unseren Kolleginnen und Kollegen ein friedliches und erholsames Weihnachtsfest sowie einen guten Rutsch ins nächste Jahr.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenfürherin
Stellv. Betriebsratsvorsitzende



Im Dialog mit dem Vorstand: Nachhaltige Personalpolitik am Standort Deutschland

Am 28. November hatte die Scheibenwischer-Redaktion zum Dialog mit dem Vorstand, mit Wilfried Porth (Personal- und Arbeitsdirektor der Daimler AG), eingeladen. Jörg Spies (Betriebsratsvorsitzender der Zentrale und Aufsichtsratsmitglied) führte den Dialog mit dem Vorstand. Die Moderation übernahm der Wirtschafts- und Sozialpfarrer Karl-Ulrich Gscheidle vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA). Er sprang für Esther Kuhn-Luz, Wirtschafts- und Sozialtheologin, ein, die wegen Krankheit absagen musste.

Die rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erlebten eine sehr spannende Diskussion, zuerst auf dem Podium, dann über die zahlreichen Wortbeiträge und Fragen der Kolleginnen und Kollegen. Die angesprochenen Personalthemen waren sehr vielseitig. Einige, die sehr intensiv diskutiert wurden, greifen wir hier auf.

ALTERNSGERECHTES ARBEITEN

Angesichts einer immer älter werdenden Belegschaft forderte **Jörg Spies** altersgerechte Arbeitsbedingungen. Er prangerte die hohe Leistungsverdichtung an, den rigorosen Personalabbau in manchen Bereichen wie bei NMM, ohne dass die Aufgabenpakete in Augenschein genommen wurden. Das hat dazu geführt, dass in immer weniger Zeit von immer weniger Mitarbeitern immer mehr erledigt werden muss. Dadurch ist die Belastung überproportional gestiegen. Über längere Zeit und insbesondere von älteren Beschäftigten ist dies nicht durchzuhalten, weshalb es von Gesamtbetriebsratsseite aus Initiativen gibt, altersgerechte Arbeitsbedingungen mit der Geschäftsleitung zusammen auszugestalten. „Es muss möglich werden, in Würde bis zum Rentenalter zu arbeiten“, so **Jörg Spies**. Dagegen meinte **Wilfried Porth**, die Arbeitsbedingungen seien deutlich besser als früher, die Arbeitszeiten seien so niedrig wie nie. Früher hätte man nur gearbeitet und keine Freizeit gehabt.

Die Ängste der älteren KollegInnen, nicht mithalten zu können und vorzeitig in Ruhestand geschickt zu werden, wurde

von Diskutanten dargestellt. Gute Weiterbildungsmöglichkeiten, qualifizierte Beratung, sowie Perspektiven für Ältere und flexiblere Übergänge wurden in der Diskussion eingefordert.

NACHHALTIGE PERSONALPOLITIK

Die unterschiedlichen Positionen von Personalvorstand und Betriebsratsvorsitzendem zu dem Thema Fremdbeschäftigung waren sehr markant. So meinte **Wilfried Porth**, die Stammbesellschaft solle froh sein über diesen Puffer. Die Fremdbeschäftigung hätte geholfen, wirtschaftlicher zu werden und in der Metallindustrie wäre die Behandlung beispielhaft. Daimler nehme seine Verantwortung in dieser Frage wahr. **Jörg Spies** setzte dagegen in der Debatte auf langfristige Beschäftigung mit Perspektiven für die heutige wie für die zukünftige Generation zu fairen Bedingungen und wandte sich gegen den Knowhow-Verlust bei vermehrtem Einsatz von Leiharbeitnehmern und Werkverträgern. Er machte sehr deutlich, dass es sinnvoller wäre, mehr Personal direkt und unbefristet bei Daimler einzustellen. Vom Publikum aus wurde bemängelt, dass es für die eigenen Kinder in unserer Wirtschaft nur noch Jobs bei Verleihfirmen gibt.

BETRIEBSKLIMA IM FOKUS

Vom Publikum wurde von mehreren Seiten das schlechte Betriebsklima angesprochen. Viele KollegInnen seien gefrustet und unmotiviert, haben Ängste und die psychischen Erkrankungen nehmen

dramatisch zu. Beklagt wurde in diesem Zusammenhang der hohe Arbeitsdruck, Stellenstreichungen, das (oft unsensible) Verhalten der Führungskräfte und falsche Prioritätensetzung auf Effizienz, Kosteneinsparungen, Adhoc-Änderungen und Wachstum. Der Mensch fiele dabei „hinten runter“. Diese Ziele wurden nicht als motivierend und vertrauensbildend empfunden. **Wilfried Porth** stellte dieser Kritik die Ergebnisse der letzten Mitarbeiterbefragung entgegen, die besser war als die in den Vorjahren. Er geht deshalb davon aus, dass die Beschäftigten zufrieden sind.

Der Dialog mit dem Vorstand wurde von den Anwesenden sehr gut genutzt, um Fragen, die den Kolleginnen und Kollegen unter den Nägeln brennen, auf den Tisch zu bringen und Antworten und Lösungen einzufordern. Die Scheibenwischer-Redaktion setzt sich weiterhin dafür ein, dass diese Themen von **Wilfried Porth** in den Vorstand getragen und ergebnisorientiert behandelt werden. Foto bitte aufhellen und in etwa so ausschneiden.

Ihre Scheibenwischer Redaktion

Sparprogramm – altersgerechte Arbeitsplätze - Leiharbeit

Am 18. Oktober 2012 fand im Mercedes Event Center in Sindelfingen die alljährliche Betriebsrätekonferenz statt. Rund 400 Betriebsräte aus allen Werken, Zentralen, Niederlassungen und der Forschung der Daimler AG diskutierten intern und mit den Vorstandsmitgliedern über aktuelle betriebliche Themen.

Die vom Vorstand verkündeten Sparprogramme „Fit for Leadership“ bei MBC und „Daimler Trucks No.1“ bei Nutzfahrzeugen waren Gegenstand der Berichterstattung und Diskussion. Der Vorstand der Daimler AG versicherte gegenüber den Betriebsräten, dass bei allen beabsichtigten Sparbemühungen zurzeit kein Stellenabbauprogramm geplant ist und bisher auch keine entsprechenden Überlegungen angestellt wurden. Vielmehr sei die mittel- und langfristige Unternehmensstrategie auf Wachstum

ausgerichtet. Ausführlich diskutiert wurde das Thema „Generationenmanagement“. Die Betriebsräte machten erneut deutlich, dass die Arbeitsplätze dringend altersgerecht gestaltet werden müssen. Seit Jahren ist bekannt, dass bereits im Jahr 2020 über die Hälfte der Belegschaft älter als 50 Jahre sein wird und u.a. die Arbeitsbedingungen entsprechend ergonomisch gestaltet werden müssen. Das Thema Umsetzung des neuen Tarifvertrags zu Leiharbeit brachte unser Betriebsratsvorsitzender **Jörg Spies** ein. Auch für Leiharbeiter in administrativen und indirekten Bereichen soll eine Vereinbarung abgeschlossen werden. Er stellte die Positionen des Gesamtbetriebsrates nach Mitbestimmungsrechten, gleicher Bezahlung und Übernahmeregelungen dar. Die Betriebsräte verliehen den Forderungen nach einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung ge-

genüber dem Vorstand deutlich Nachdruck. Unsere stellvertretende Betriebsratsvorsitzende **Ingrid Lepple** wendete sich in ihrem Redebeitrag gegen die Neuausrichtung der Shared Service Center. Die Unternehmensleitung plant hier, die HR Recruiting und HR Administration in Shared Service Center zu verlagern und die Beschäftigten mit Billigtarifen abzuspeisen.

Im Vorfeld der Konferenz wurde in den Werken mitgeteilt, dass die Kostenübernahme für die Teilnahme am Junior Cup nicht gesichert ist. Deshalb machten Auszubildende ihrem Ärger Luft und hängten während der Betriebsrätekonferenz Transparente an der Empore auf. Personalvorstand **Wilfried Porth** machte auf der Konferenz die Zusage, weiterhin die Kosten für den Junior Cup zu übernehmen.

Kommentar //

Fit for Leadership oder Magersucht

Viele Kollegen fragen sich, wie viel Fitness noch gefordert wird. Alle halbes Jahr ein neues Programm. Ständige Diäten können zu nachhaltigen Essstörungen führen. Angesichts der jeden Monat neuen Rekordabsätze von MB PKW, die vom Unternehmen stets laut bejubelt werden, ist „Fit for Leadership“ doch recht schwer verdauliche Kost.

Mit der – wiederum lautstark öffentlich verbreiteten - Ansage, dass MB PKW bis ins Jahr 2020 auch den höchsten Absatz aller Premiumhersteller erreichen will, was bedeutet, dass der Absatz sich binnen 8 Jahren mehr als verdoppeln muss, hat sich der Vorstand diese Möglichkeit gleich wieder selber genommen.

Die Lage bei den Trucks ist etwas anders. Zwar wurde auch dort mit dem Programm „Daimler Trucks No. 1“ ein Programm auf-

gelegt, das bis 2014 1,6 Mrd. Euro einbringen soll. Gemessen an Umsatz und Zahl der Beschäftigten ist das ein deutlich anspruchsvolleres Ziel als bei MBC.

Inhaltlich geht es darum, dass Daimler Trucks bis 2014 nicht nur der weiterhin größte, sondern auch der profitabelste NFZ-Hersteller werden soll. Die sogenannten Exzellenz-Programme reichen von der Ausweitung des Umsatzes über die Intensivierung des After Sales-Geschäfts bis hin zur Kostenreduzierung bei variablen und fixen Kosten und die verstärkte weltweite Verwendung von Plattformen und Modulen. Die Gemeinsamkeiten von „Fit for Leadership“ und „Daimler Trucks No. 1“ liegen darin, dass sehr stark die Profitabilität und das Wachstum betont wird.

Wichtig für uns Beschäftigte ist, dass diese Programme sich nicht gegen uns und gegen bewährte Standards bei den Arbeitsbedingungen richten werden. Der Vorstand hat die Möglichkeit, diese Programme dazu zu nutzen, uns zu zeigen wie wichtig ihm die Live-Balance ist.

Strukturelle Veränderungen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten realisiert werden. Zu schlank ist nicht immer ein Zeichen von Fitness. Für manche Anforderungen im Leben ist es auch gut, mal was „auf den Rippen“ zu haben. Das gilt für PKW wie für NFZ und es gilt auch für alle anderen Geschäftsbereiche.

Christa Hourani



Das Beste oder Nichts

Die Telefonzentrale der Daimler AG ist die akustische Visitenkarte des Unternehmens am Sitz der Konzernzentrale in Stuttgart. Die Rufnummer 0711/17-0 und die zentrale E-Mail-Adresse dialog@daimler.com als weltweite Anlaufstelle für externe und interne Anrufer bietet einen kompetenten Service, der auch komplexe und sensible Anliegen korrekt an zuständige Ansprechpartner weiterleitet. Das könnte in Zukunft Geschichte sein.

Mit „Guten Tag, Daimler AG ...“ begrüßen wir zwischen 6:30 und 18:30 Uhr unsere Anrufer. Sei es der Expat aus Japan, der den Werkarzt in Möhringen erreichen möchte oder Mitarbeiter der Niederlassung, die z. B. einen Ansprechpartner für den Export nach Turkmenistan benötigen. Auch die Mitarbeiterin in Elternzeit, die sich zum Thema Weiterbildung von Nachwuchskräften informieren möchte oder ein Kunde, der Fragen zu seinem Fahrzeug hat. Wir leiten Sie auch gerne sofort weiter, wenn das Dienstfahrzeug einen Unfall hatte oder Sie dringend das Übersetzungsbüro sprechen möchten. Wir melden Gespräche im Vorstandsbereich an, nennen Ansprechpartner für Journalisten und Studenten. Wir kennen die Ansprechpartner für Jubilaraufenthalte, bei der Krankenkasse, in der Zeitwirtschaft, zum Thema Bewerbung, Sozialberatung und Firmenangehörigengeschäft. Wir vermitteln zur Buchhaltung und Entgeltabrechnung oder Unterstützungskasse.

Dasselbe gilt natürlich auch für schriftliche Kontakte. Diese zum Teil fremdsprachlichen E-Mails und Faxe leiten wir ebenso schnell und korrekt weiter. Damit ist auch gewährleistet, dass sensible Daten – z. B. persönliche E-Mail-Adressen oder Durchwahlen – geschützt werden, aber wichtige Informationen dennoch den Adressaten erreichen.

Das sind nur wenige Beispiele. Wir bieten also einen kundenfreundlichen Service. Denn allgemein zugängliche Informationen in Internet und Intranet sind oft zu umfangreich, um benutzerfreundlich zu sein. In den vergangenen Jahren wurde unser Team allerdings immer kleiner, die Arbeit aber nicht weniger – im Gegenteil. Aktuell sind wir 8 Telefonistinnen, 2009 hatten wir noch 11 Mitarbeiterinnen. Seit 1. November 2012 betreuen wir zusätzlich die Telefonzentrale von EvoBus in Neu-Ulm.

Im Zuge von NMM, Lean Admin und sonstigen Optimierungsprozessen sind wir nicht die Einzigen, die von einer gravierenden Leistungsverdichtung und damit verbundenem Dauerstress betroffen sind. Auch hier sind die Folgen vielfältig, die Vorgesetzten suchen im Unternehmensauftrag nach Lösungen. Für uns hieß das: Ausnahmslos alle Prozesse (und damit auch wir) sind ständig auf dem Prüfstand. Das finden wir wichtig und arbeiten daran gerne mit. Aber kann schlank bis auf die Knochen das Ziel sein? Dazu kam eine geplante, teilweise Auslagerung unserer Aufgabengebiete und Beschäftigung von Leiharbeiterinnen. Zumindest das haben wir mit Unterstützung des Betriebsrats bislang verhindert, aber ständig werden wir daran erinnert, dass Wertschätzung der Mitarbeiter und ihrer Arbeit nicht für alle die gleiche Bedeutung hat.

So wurde z. B. am 1. Oktober 2012 der Intranet-Auftritt der Telefonzentrale bei CFM/IS mit der Begründung abgeschaltet, dass wir ja keine interne Dienstleistung erbringen. Der Intranet-Auftritt des HR-Bereiches wäre somit „von Schrott befreit“ worden, die Telefonzentrale sei ja ausschließlich für Externe da und erbringe intern keinen Nutzen. Denn „Interne“ hätten ja selbst Zugriff auf das Who-is-Who, bräuchten uns also nicht ...

Wir sehen das anders, wir möchten Sie gerne weiter dabei unterstützen, schnell und effizient Ihre Ansprechpartner zu erreichen, wenn Sie unterwegs oder im Ausland sind bzw. im Intranet nicht fündig werden. Wir möchten unseren Anrufern gerne anstelle von unpersönlichen Sprachwahl-Routings und Bandansagen unsere freundliche Stimme und Kompetenz zur Verfügung stellen. Wir sind gerne „Dienstleister“ im besten Sinne, fühlen uns verantwortlich für ein positives Unternehmensimage.

In diesem Sinne: Das Beste oder Nichts. Wir freuen uns auf Ihren Anruf, auf Wiederhören.

Ihre Kolleginnen der Telefonzentrale

DAIMLER

Richtlinie für integriertes Verhalten.
Was uns gemeinsam bei Daimler leitet.
Unsere Verhaltensgrundsätze und
Leitlinien für das Handeln.

Auszüge aus der nagelneuen „Richtlinie für integriertes Verhalten“

→ aus 2

Daimler bekennt sich zu seiner **sozialen Verantwortung**, die dem Global Compact zugrunde liegt. Zur Verwirklichung der Verpflichtungen aus dem Global Compact hat Daimler mit der internationalen Arbeitsnehmervertretung die „Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Daimler“ vereinbart.

→ aus II, 2a.)

Unsere Führungskräfte handeln verantwortungsvoll und sind wertschätzend
Für ein verantwortungsvolles Handeln braucht es verantwortungsvolle Führungskräfte. Deshalb erwarten wir von unseren Führungskräften aller Ebenen, dass sie ihrer Vorbildfunktion in Sachen integriertes Verhalten gerecht werden, den Beschäftigten damit Orientierung geben und für eine gute Arbeitsatmosphäre sorgen. Mit einer aufgeschlossenen Haltung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen sie einen offenen Gedankenaustausch.

→ aus II, 2b.)

Wir sorgen für sichere und faire Arbeitsbedingungen

Der Daimler Konzern gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dabei beachten wir die jeweiligen lokalen und nationalen Bestimmungen als Mindeststandards. Wir schaffen Arbeitsbedingungen, die motivieren und ansprechen. Unser Arbeitsumfeld wollen wir so gestalten, dass Beruf, Familie und Privatleben gut miteinander vereinbar sind.

Interview mit Jörg Spies

Liebe Leserinnen und Leser,

Anfang des Jahres 2013 steht nach Ablauf der Amtszeit von 5 Jahren die Wahl zum Aufsichtsrat auf der Daimler-Agenda. Dieses jeweils mit 10 Anteilseignervertreterinnen und -vertretern und 10 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern besetzte Gremium ist einer der Kernbausteine der deutschen Mitbestimmung. Im Krisenjahr 2009 hat sich einmal mehr gezeigt, dass ein Ausgleich der unterschiedlichen Interessen zwischen Kapital und Arbeit zum Wohle des Unternehmens und der Beschäftigten möglich ist. Diese Art des Interessensausgleichs findet zwischenzeitlich nicht nur in Europa, sondern auch weit darüber hinaus hohe Anerkennung.

Was ist aber der Erfolg dieses Modells? Vieles scheint nicht transparent, aber dennoch funktioniert es. Das ist Grund und Anlass für uns als **Scheibenwischer-Redaktion**, einmal genauer nachzuzufahren. Seit 2010 ist die Zentrale mit dem Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies** im Aufsichtsrat vertreten. Wir haben ihn zu seiner Arbeit, seinen Erfahrungen und den Zielen der Arbeitnehmervertretung in den kommenden 5 Jahren befragt.

Redaktion: Du bist nun seit 2010 Mitglied im Aufsichtsrat. Wie hast Du die ersten Jahre in dieser neuen Aufgabe erlebt?

Jörg Spies: Nun, es ist schon eine besondere Herausforderung in diesem Kreis arbeiten zu dürfen. Immerhin hat der Aufsichtsrat neben der Kontrolle des Vorstands die Aufgabe, darauf zu achten, dass sich das Unternehmen weiterentwickelt und dabei der ganzheitliche Ansatz der unterschiedlichsten Interessen zwischen Anteilseignern und den abhängig Beschäftigten nicht aus dem Gleichgewicht gerät.

Redaktion: Was genau verstehst Du unter Gleichgewicht der Interessen?

Jörg Spies: Grundsätzlich geht es den Anteilseignern immer um die Frage des Profits. Schließlich vertreten sie die Interessen unserer Geldgeber (Aktionäre), die natürlich daran interessiert sind, für ihr eingesetztes Kapital so viel Rendite wie möglich zu bekommen. Das führt manchmal dazu, dass der Blick auf die soziale und gesamtgesellschaftliche Verantwortung verloren geht. Es ist dann unsere Aufgabe, in vielen Gesprächen anhand von Argumenten darauf hinzuwirken, dass die Waage nicht kippt und die Menschen, die diese Rendite mit ihrer täglichen Arbeit erst ermöglichen, nicht vergessen werden.

Redaktion: Kannst Du das noch etwas konkretisieren? Gibt es Beispiele anhand derer klar wird, wie so etwas abläuft?

Jörg Spies: Es gibt einige Beispiele, die ich aber hier nicht alle nennen kann. Das würde den Rahmen des Interviews sprengen. Ich denke, auf ein Beispiel kann ich näher eingehen. Das Thema der Entscheidung um die Kooperation mit Renault-Nissan, die einer meiner ersten Aufgabenstellungen als neues Aufsichtsratsmitglied war. In dieser Kooperation

Jörg Spies: Natürlich gibt es solche Themen. Aber Beispiele sind schwierig. Es gibt Themen, die zum einen unter die Vertraulichkeit des Aktiengesetzes fallen und zum anderen nicht in die Öffentlichkeit sollen, da sie dem Ansehen des Unternehmens schaden. Immer wieder sind wir als Daimler ja ein Spielball der öffentlichen Medien, die nicht immer nur Gutes mit uns im Sinn haben.

Redaktion: Gibt es denn nichts, was du dennoch hier darlegen kannst?



geht es schließlich darum, über eine engere Zusammenarbeit mit unseren Partnern Kostenentlastungen für Daimler zu erreichen. Dies soll insbesondere im Bereich des Antriebsstranges erreicht werden. Es stellte sich also für uns die Frage, was haben unsere Werke und damit unsere Beschäftigten von dieser neuen Zusammenarbeit? Diese Frage zu beantworten war nicht einfach. Dennoch ist es uns in vielen Gesprächen gelungen, dafür zu sorgen, dass es zu einer fairen Teilung zusätzlicher Produktion kommt und wir die Kerne unseres Antriebsstranges erhalten und ausbauen können. Dazu gibt es ein entsprechendes Papier. Erst nach einer Einigung haben wir im Aufsichtsrat zugestimmt.

Redaktion: Das hört sich spannend an. Gibt es auch Themen bei denen eine Einigung nicht möglich ist? Wenn ja, kannst Du dort auch Beispiele nennen?

Jörg Spies: Naja, das ist so eine Sache. Aber ich denke, ich kann durchaus ein Beispiel aus der jüngsten Vergangenheit nennen, wo es nicht zu einer übereinstimmenden Meinung zwischen den Parteien kam. Es ging dabei um die Entscheidung in Sachen Formel 1. Dazu wurde ja schon einiges in den unterschiedlichsten internen und externen Medien dargestellt. Und es wird auch von unseren politischen Gegnern im Betrieb sehr gerne mit Halb- und Unwahrheiten belegt. Da war z.B. zu lesen, der Aufsichtsrat hätte sich komplett für die Fortführung der Formel 1-Aktivitäten ausgesprochen. Das ist definitiv falsch. Das Gegenteil ist der Fall. Die Arbeitnehmervertreter haben schon die Frage gestellt, wie es sein kann, dass wir im Unternehmen Compliance wichtig nehmen und gleichzeitig in einer Verbindung zu Bernie Ecclestone stehen, der laut aktuellen Presseberichten einen zweifelhaften Ruf



genießt. Oder auch die Frage, warum wir in Zeiten einer angespannten Ergebnissituation Geld für die Formel1 ausgeben, um hinter einem Pulk von Fahrzeugen herzufahren, wenn in allen unseren Veröffentlichungen ständig davon die Rede ist, die Nr. 1 sein zu wollen. Unser stärkster Wettbewerber BMW ist nicht in der Formel 1, ist aber in den Märkten die Nummer 1. Da passt bei uns etwas nicht.

Redaktion: Was heißt das konkret? Wie hat sich die Arbeitnehmerseite nun entschieden?

Jörg Spies: Wir haben in diesem Fall definitiv nicht zugestimmt. Und ich denke, diese Entscheidung war und ist richtig. Wir alle wissen, dass wenige Wochen nach der Entscheidung zur Formel1 im Aufsichtsrat das Thema „Fit for Leadership“ durch den Vorstand verkündet wurde. Und wer aktuell über sparen redet, hätte dort einen ersten gut nachvollziehbaren Schritt gehen können.

Redaktion: Das war jetzt ein Blick in die Vergangenheit. Kannst Du unseren Leserinnen und Lesern auch noch etwas zu den Zukunftsthemen, z.B. e-mobility berichten? Oder spielen solche Themen im Aufsichtsrat keine Rolle?

Jörg Spies: Ganz im Gegenteil. Wir beschäftigen uns ständig mit der Frage der Zukunft des Unternehmens und ganz besonders mit der Frage nach den alternativen Antrieben.

Redaktion: Wo liegt dort der Schwerpunkt der Arbeitnehmervertretung?

Jörg Spies: Aus unserer Sicht natürlich bei der Frage von Beschäftigung. Dazu haben wir die ELAB-Studie angestoßen, die sich im Wesentlichen mit der Frage beschäftigt, wie sich die Veränderung der Antriebskonzepte in Zukunft auf die Beschäftigung z.B. im mittleren Neckarraum auswirkt.

Redaktion: Wie war das Ergebnis der Studie und welche Handlungsfelder ergeben sich für den Aufsichtsrat?

Jörg Spies: Die Ergebnisse haben wir ja schon kommuniziert und diese zeigen uns, dass es in einem ersten Schritt eher

zu einem Zuwachs von Beschäftigung kommt. Dennoch ist mit dieser Grundaussage noch lange nicht klar, ob das Mehr an Beschäftigung bei uns intern entsteht oder bei den heutigen und zukünftigen Zulieferbetrieben. Es wird damit unsere Aufgabe sein, nicht nur im Aufsichtsrat, sondern auch in anderen Gremien dafür zu sorgen, dass wir bei Daimler mit dem Technologiewandel ein Mehr an Beschäftigung in unseren heutigen Betrieben generieren können.

Redaktion: Zum Abschluss unseres Gesprächs würden wir gerne noch näher auf die Rolle der Zentrale im Aufsichtsrat eingehen wollen. Welche Themen aus unserem Betrieb siehst Du dort im Vordergrund?

Jörg Spies: Es ist schwierig, Aufsichtsratsthemen auf einen Betrieb zuzuschneiden. Geht es doch immer um ein kollektives Handeln aller Arbeitnehmervertreter im Sinne der Beschäftigung am Standort Deutschland.

Redaktion: Dennoch muss es aber Themen geben, die für uns von besonderer Bedeutung sind oder?

Jörg Spies: Grundsätzlich ja, aber dann bezogen auf die Beschäftigtengruppe, die bei uns, aber auch an anderen Standorten in Deutschland, arbeiten. Ich meine damit beispielhaft die Bereiche HR, FC, IT sowie die Entwicklungsbereiche. Dort erleben wir in den letzten Jahren eine zunehmende Globalisierung, von der wir noch nicht wissen, welche Wirkung auf die Beschäftigung bei uns entsteht. Es wird damit einer meiner

Aufgaben sein, genau zu beobachten, was sich dort entwickelt und welche Lösungen im Sinne eines fairen Ausgleichs die richtigen sind.

Redaktion: Willst Du damit sagen, dass die Globalisierung auch bei diesen Tätigkeiten nicht aufzuhalten ist?

Jörg Spies: Ja, das kann man so sehen. Im Rahmen der Wachstumsstrategie 2020 werden ganz zwangsläufig an den neuen Produktionsstandorten rund um den Globus auch Jobs im Feld der indirekten und Angestelltentätigkeiten entstehen, die heute noch an vielen Stellen in Deutschland vorhanden sind. Wir sollten eine Balance finden, dass es nicht zu einem Verlust von Beschäftigung in Deutschland kommt. Dennoch sollten wir zulassen, dass auch in anderen Teilen der Welt neue Jobs entstehen können. Diese Gratwanderung wird in diesem Feld die Herausforderung in den nächsten Jahren sein. Damit verbunden ist auch, dass wir heute schon darüber nachdenken müssen, was passiert, wenn die Strategie 2020 des Vorstands nicht aufgeht. Dann steht schon zu befürchten, dass der Leistungsdruck in Deutschland steigen wird, um die Ergebnisziele doch zu erreichen.

Redaktion: Jörg, da hast Du ja eine Menge Arbeit vor dir, die spannend, aber auch nicht einfach ist. Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz herzlich für das offene Gespräch und wünschen dir viel Erfolg bei der anstehenden Aufsichtsratswahl.



Aufsichtsratswahlen 2013 //

Nominierungskonferenz benennt KandidatInnen

Vertreter aus allen Daimler-Betrieben und die IG Metall haben am **19. Oktober** ihre betrieblichen und gewerkschaftlichen Kandidatinnen und Kandidaten für die Aufsichtsratswahl benannt (siehe Foto). Aus der Zentrale kandidiert der Betriebsratsvorsitzende **Jörg Spies** (siehe Interview Seite 6/7) als einer von sechs betrieblichen Kandidaten für den Aufsichtsrat.

Die Aufsichtsratswahl der Arbeitnehmervertreter der Daimler AG findet in Deutschland konzernweit statt. Aufgerufen zur Teilnahme sind hierbei 227 Betriebe mit über 250.000 Beschäftigten inkl. EADS. Um die Abstimmung bei einem Konzern dieser Größenordnung zu erleichtern, werden die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerbank durch sogenannte Wahldelegierte gewählt. **Die Daimler Zentrale wählt ihre 23 Delegierten der Arbeitnehmerseite und einen Delegierten der leitenden Angestellten am 30. Januar 2013.**



Für die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat kandidieren folgende Kandidatinnen und Kandidaten für die IG Metall (von links nach rechts): **Wolfgang Nieke** (Betriebsratsvorsitzender Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW, Mitglied im Gesamtbetriebsrat (GBR)), **Jürgen Langer** (Betriebsratsvorsitzender Niederlassung Frankfurt/Offenbach, Mitglied im GBR), **Jörg Hofmann** (Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg), **Erich Klemm** (Betriebsratsvorsitzender Werk Sindelfingen, Vorsitzender des GBR), **Jörg Spies** (Betriebsratsvorsitzender der Zentrale der Daimler AG, Mitglied im GBR), **Elke Tönjes-Werner** (Betriebsrätin Werk Bremen), **Sabine Maaßen** (Justitiariat der IG Metall Frankfurt), **Michael Brecht** (Betriebsratsvorsitzender Werk Gaggenau, Stv.Vorsitzender des GBR). Auf dem Bild fehlt der Aufsichtsratskandidat **Valter Sanches** (Generalsekretär der brasilianischen Metallgewerkschaft CNM/CUT).



**WIR VERTRAUENSLEUTE
IN MÖHRINGEN**

**EXCOMM AN VV_LDOUSER
DAIMLER_ALL: 4FL**

Nein, das ist kein Angriffsbefehl irgendwelcher Außerirdischer auf die Erde. Diese kryptischen Abkürzungen in einer Mail vom 24.10.12 an die Belegschaft sorgten jedoch für überaus kreative Deutungsversuche. So wurde ExComm als

Abkürzung für Exekutionskommando interpretiert. LDOUser wurde bei zu hastigem Lesen als Looser wahrgenommen. Und einige der Deutungsversuche für F4L möchte ich hier lieber nicht wiedergeben. Wir können aber davon ausgehen, dass kein Exekutionskommando an die Looser der Belegschaft geschrieben hat, um merkwürdige Angebote zu machen. Übersetzen wir das Ganze mal von Vorstands-Deutsch in Belegschafts-Deutsch, war der Absender der Vorstand, der einem Mail-Verteilerkreis, den man vielleicht auch einfach „Belegschaft“ nennen könnte, eine Mail geschrieben hat, um mal wieder über ein Sparprogramm zu informieren, dass durchaus auch „Fit für die Führungsposition“ heißen könnte. Neben dem Sinn solcher Sparprogramme (s. Editorial Scheibenwischer Zentrale November 2012) muss man auch mal die

Frage stellen, inwiefern kryptische und zwanghafte abgekürzte Informationen und Programme zum Verständnis und zur Akzeptanz bei den Kollegen beitragen.

Uwe Dyballa, Vertrauensmann

IMPRESSUM

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart
Verantwortlich:
Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter der
IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2,
70174 Stuttgart
sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de
www.stuttgart.igm.de

Gestaltung und Druck:
MITCH MCDEERE
CREATIVE VALUES

Bildnachweis:
IG Metall, Daimler AG,
Mitch McDeere

Redaktion:
Jörg Spies, Tel: 3 35 45
Christa Hourani, Tel: 3 35 49
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47
Sigrid Krohn, Tel: 5 26 39
Silke Wasel, Tel: 3 11 33
Sabine Winckler, Tel: 9 33 47
Dietmar Stecker Tel: 2 43 69
Jordana Vogiatzi (IGM)
Udo Abelmann (IGM)

**Redaktionschluss
dieser Ausgabe:**
03. Dezember 2012

**Redaktionsschluss
nächste Ausgabe:**
7. Januar 2013



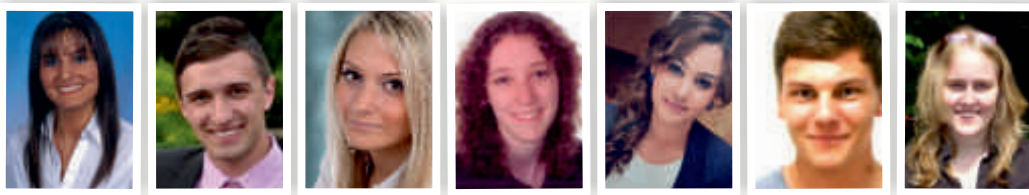
JAV-WAHL

Jugend- und Auszubildendenvertretung

JAV der Zentrale

Wir sind wieder zurück! Mit vielen neuen Gesichtern und bissiger denn je.

Am 6. November 2012 wurde die JAV Wahl erfolgreich abgeschlossen. Wir begrüßen in der JAV sechs neue und ein erfahrenes JAV Mitglied. Folgende Mitglieder wurden gewählt:



Merve Aktas

Daniel Engel

Jasmin Seidel

Julia Muddemann

Kübra Günes

Sven Feliks

Tamara Schuch



Wir freuen uns über die bunte Zusammenstellung und dass sowohl Männer als auch Frauen vertreten sind.

Am 20. November 2012 haben wir uns erfolgreich konstituiert. **Tamara Schuch** (IT-Disponentin) wurde einstimmig zur Vorsitzenden der JAV gewählt. Als stellvertretende Vorsitzende wurde **Jasmin Seidel** (Auszubildende zur Kauffrau für Bürokommunikation) gewählt.

Viele Themen beschäftigen uns schon seit langer Zeit! Wir können es kaum erwarten, diese auszuarbeiten und unsere Ideen in die Realität umzusetzen. Gemeinsam wollen wir für unsere Rechte eintreten und dafür sorgen, dass sich Jede und Jeder während seiner Ausbildung bei der Daimler AG wohlfühlt.

Zu jeder Zeit können unsere (Azubi-) KollegInnen uns telefonisch oder durch eine E-Mail an die

jav_zentrale.pool-id@daimler.com erreichen. Egal ob es Probleme in den Fachbereichen gibt oder Fragen zur Ausbildung, wir sind für alles da und suchen gemeinsam nach Lösungsansätzen oder Antworten. Wir sind offen für Anregungen, Lob und Kritik. Das fördert den Prozess der Kommunikation zwischen den Auszubildenden und der JAV und sorgt dafür, dass wir uns besser auf die Bedürfnisse unserer (Azubi-)KollegInnen einstellen können.

Wir danken hiermit nochmal allen, die uns bei der Wahl unterstützt haben. Sei es durch aktive Mitarbeit oder ihre Stimmabgabe.

Wir wünschen Euch und uns eine erfolgreiche gemeinsame Amtsperiode.

Tamara Schuch

Tamara Schuch
JAV-Vorsitzende

Jasmin Seidel

Jasmin Seidel
Stellv. Vorsitzende

Neue Altersteilzeitregelung vereinbart

Der GBR hat der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit (ATZ) Mitte November zugestimmt. Einerseits konnten und können weiterhin Altersteilzeitverträge unterschrieben werden. Diejenigen, die ihre ATZ in diesem Jahr angetreten haben, können dies zu den alten Konditionen tun. Für diejenigen, die gegen ihre ATZ-Verträge geklagt haben, gelten die neuen Konditionen rückwirkend, da die Gerichte hier ausdrücklich eine Neuregelung gefordert haben. Damit wird also Rechtssicherheit geschaffen. Bei Beginn der ATZ ab 1. Januar 2013 gelten dann neue Aufstockungsbeträge für die ATZ-Verträge. Es wurden sehr umfangreiche Analysen und

Modellrechnungen zu den Unterschieden zwischen den alten und den neuen ATZ-Konditionen veranlasst. Die Ergebnisse zeigen, dass es bei den Abweichungen zwischen Altwelt und Neuwelt in der Regel um niedrige einstellige Euro-Beträge geht. Zugleich wurde die Berechnung der Altersteilzeit-Aufstockungsbeträge deutlich vereinfacht. Künftig gelten sogenannte Bruttoaufstockungsprozentsätze, die monatlich auf das ATZ-Entgelt aufgeschlagen werden. Ihre Höhe richtet sich nach ganz wenigen Kriterien. Dem Gesamtbetriebsrat war wichtig, dass eine Neuregelung keine Verschlechterung für die Altersteilzeiterinnen und -zeiter bringt und dass weiterhin die

Möglichkeit dieses vorzeitigen Ausstiegs bei Daimler zu guten Konditionen möglich ist.

**Für jung.
Für alt.
Für alle.**
Neue Altersteilzeit

SPRECHTAGE DER DEUTSCHEN RENTENVERSICHERUNG

Die Deutsche Rentenversicherung bietet als Serviceleistung für ihre Versicherten Sprechstage im Werk Untertürkheim an. Die Beratungen finden im Gebäude 132/2 –EG (P-Office), Zimmer 8 statt. Hier erfahren Sie alles, was Sie zu ihrem persönlichen Versicherungskonto wissen müssen. Auch werden Ihnen die verschiedenen Rentenarten erklärt, sowie Fragen zum Thema Krankenversicherung oder zur Pflegeversicherung der Rentner beantwortet. Außerdem erhalten Sie individuelle Informationen zur Rentenhöhe. Nutzen Sie dieses Angebot.

FOLGENDE SPRECHTAGE SIND FÜR DAS JAHR 2013 GEPLANT:

8.01., 5.02., 5.03., 9.04., 7.05., 4.06., 2.07., 3.09., 1.10., 5.11. und 3.12.2013
Termine hierfür können telefonisch unter der Nummer 20583 vereinbart werden.

Neues von der Baustelle//

Neubau Gebäude 128

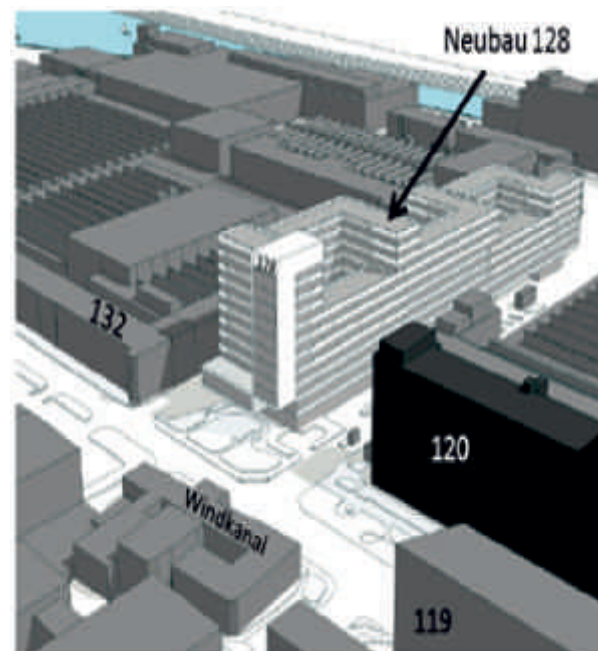
Im neuen Gebäude 128 werden Arbeitsplätze für ca. 2400 Mitarbeiter geschaffen. Davon werden ca. 1600 Mitarbeiter aus dem RD-Bereich (PKW-Entwicklung) und ca. 800 Mitarbeiter aus dem Truck-Bereich, die zur Zeit im Gebäude 120 arbeiten, in den Neubau verlagert. Eine neue Kantine ist ebenfalls in diesem Gebäude vorgesehen. Diese war mit 400 Sitzplätzen für 1200 Mitarbeiter geplant.

**Die Vernunft
hat gesiegt!**

Die Betriebsräte vom Betrieb 1 und Betrieb 2 haben sich von Anfang an gegen die zu kleine Kantine ausgesprochen („Wer entscheidet, welche Mitarbeiter in dieser Kantine essen dürfen?“) und die Geschäftsleitung aufgefordert, diese Entscheidung noch einmal zu überdenken. Die neue Gebäudeplanung sieht nun eine Kantine mit 800 Sitzplätzen vor, so dass alle 2400 Mitarbeiter, die in diesem Gebäude arbeiten, auch dort essen können. Wir werden diese Maßnahme begleiten und Sie auf dem Laufenden halten.

Ihre IG-Metall Betriebsräte/Innen vom Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit

Oliver Steininger Tel. 20653
Sieglinde Fuchs Tel. 76032
Klaus Hildenbrand Tel. 93343
Dietmar Stecker Tel. 24369
Silke Wasel Tel. 31133



ProCent-Förderfond //

In einem Jahr viel bewegt

Der ProCent-Förderfond feiert Ende des Jahres seinen einjährigen Geburtstag. In diesem einen Jahr hat sich richtig viel getan. Inzwischen sind 311 Anträge aus allen Werken, Niederlassungen, Zentralen und der Forschung an die zentrale Spendenabteilung zur Vorprüfung weiter gereicht worden. Diese wurden ausführlich geprüft. Der zentrale Entscheiderkreis hat davon inzwischen 117 Anträge frei gegeben. Das freigegebene Spendenvolumen umfasst damit rund eine dreiviertel Million Euro (745.000€). Insgesamt 54 der 311 Anträge sind überregionale bzw. internationale Projekte.

In der Zentrale wurden bisher insgesamt 51 Anträge eingereicht, davon sind 18 Anträge momentan noch in der Bearbeitung und 12 Anträge wurden im Zentralen Entscheiderkreis freigegeben. Aktuell wurden davon in der letzten Sitzung 5 Projekte freigegeben und die Zahlung wird in Kürze angewiesen.

Wir konnten somit im ersten Jahr von ProCent dank Ihrer Spenden viele gute und wichtige Dinge bewegen – und es wird nächstes Jahr weitergehen. Wenn Sie ein förderungswürdiges Projekt kennen oder auch in einem Projekt mitarbeiten, dann scheuen Sie sich nicht, sondern reichen

Sie einen Projektvorschlag bei unserem ProCent-Koordinator **Matthias Baur** ein.



Matthias Baur
ProCent Koordinator
Telefon 3 35 46

Ein weiteres ProCent-Projekt ist erfolgreich abgeschlossen:

Spende für „Frauen helfen Frauen e.V. Stuttgart“

Das ProCent-Projekt „Umzug des Frauenhauses Stuttgart“ hat durch die Förderung in Höhe von € 5.700,- die Ausstattung der Gruppen- und Teamküche in den neuen Räumen ermöglicht. Im Süden Stuttgarts bietet der Verein neben zwei Beratungsstellen auch die Möglichkeit einer anonymen Unterkunft bei häuslicher Gewalt und Stalking. Das neu bezogene Frauenhaus hat ausreichend Platz für bis zu 18 Frauen und 22 Kinder. Dort erhalten die von körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt

Betroffenen individuelle und kompetente Fachberatung und Hilfe in akuten Krisensituationen. Mädchen und Jungen werden mit altersgerechten und an ihren Bedürfnissen orientierten Angeboten unterstützt. Im vergangenen Jahr fanden im Frauenhaus des Vereins 68 Frauen mit ihren Kindern für mehrere Tage, Wochen oder auch Monate Schutz. Durch die ProCent-Spende haben die Bewohnerinnen jetzt einen ansprechenden und funktionalen Versammlungsraum, in dem auch gerne und häufig gekocht wird. Die ebenfalls neue Teamküche steht als Besprechungs- und Pausenraum für Betreuerinnen und ehrenamtliche Kolleginnen zur Verfügung. Den ProCent-Antrag für „Frauen helfen Frauen e.V. Stuttgart“ hat **Bettina Stadtmüller (CFM/IS)** eingereicht.



Citan jetzt auch im Firmenangehörigen-geschäft

Der Citan soll als Kombiversion im FA-Geschäft (Neufahrzeug-Kaufmodell und -Mietmodell) angeboten werden. Ein Angebot von Jungen Gebrauchten mit FA-Rabatt ist derzeit nicht geplant. Die Fahrzeuge können im FA-Geschäft ab Anfang 2013 bestellt werden. Der genaue Zeitpunkt wird noch bekannt gegeben. Zu diesem Zeitpunkt werden auch die verfügbaren Varianten und die Konditionen veröffentlicht. Die Auslieferung der ersten Fahrzeuge ist für das 2. Quartal 2013 vorgesehen, da erst dann

alle erforderlichen Sonderausstattungen verfügbar sind. Das für das Mietmodell verfügbare Volumen ist begrenzt, da die Fahrzeuge nach der Nutzung wiedervermarktet werden müssen und der Gebrauchtfahrzeugmarkt nur eine bestimmte Anzahl Fahrzeuge aufnehmen kann.

Aktuelles und Interessantes zum FA-Geschäft

Einfach den Portalcode „@fa“ als Suchbegriff im Mitarbeiterportal eingeben, schon befindet man sich in der Verkaufsstelle Online. Im Durchschnitt besuchen monatlich rund 110.000 Firmenangehörige und Pensionäre den Intra- und Extranetauftritt des FA-Geschäfts.

@fa



Europäischer Aktionstag gegen Sozialraub

Anlässlich des europäischen Streik- und Aktionstages am 14. November fand auch in Stuttgart eine Kundgebung mit über 600 Menschen statt. Die Proteste richteten sich gegen die rigorose Sparpolitik der Regierungen in den südeuropäischen Ländern und setzten zugleich ein Signal der Solidarität der betroffenen Menschen. Millionen Menschen traten in Streiks oder beteiligten sich an großen Demonstrationen.

"Die derzeitige europäische Krisenbewältigungspolitik gleicht einem Raubzug", sagte **Uwe Meinhardt**, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart auf der Kundgebung. "Es ist kein kriegerischer Raubzug der Römer gegen die Gallier, sondern ein sozialer Raubzug der Vermögenden gegen die Menschen, die Vermögen erarbeiten." Noch niemals seien in Friedenszeiten so viele Menschen in so kurzer Zeit der Armut anheimgefallen, noch niemals habe es so viele arbeitslose junge Menschen gegeben. Und obwohl jeder sehen könne, dass diese Kürzungspolitik Europa nicht gesünder, sondern kränker mache, werde "der Weg der Enthaltbarkeit für den kleinen Bürger, mit dem Furor einer alttestamentarischen Bestrafung durchexerziert".

