

NEUE PERSPEKTIVE LIVE!

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

FREMDBESCHÄFTIGUNG

Daimlers Personalpolitik am Pranger

Mit der ARD-Sendung „Hungerlöhne am Fließband“ steht die Daimler AG als Premi- umhersteller, der nach außen großen Wert auf seine Unternehmenswerte legt, am Pranger. Doch anstatt die Personalpolitik kritisch zu überdenken, verschwendet man Zeit und Energie mit Rechtfertigungen. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat düpiieren die Landesregierung, indem sie eine Einladung des Sozialausschusses zu diesem Thema lapidar aus terminlichen Gründen ablehnen. Unternehmensintern wird gleichzeitig Druck gemacht. Es gibt eine Anweisung an die FAK-Koordinatoren, regelmäßig Bereichsbegehungen durchzuführen.

Fakt ist, die Daimler AG hat eine gültige Gesamtbetriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern (ANÜ) (max. 8% der Belegschaft pro Werk), die über die gesetzlichen Regelungen zwar hinausgeht, aber noch viel Verbesserungspotential hat. Bei Werk- und Dienstverträgen (WV/DV) hat der Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte. Hier ist die Politik gefordert. Laut Pressemitteilung haben Gesamtbetriebsrat und Personalvorstand die Chance zu einem Gespräch mit der Landesregierung vertan. Herr Porth, sieht keinen Gesprächsbedarf. Was sollen wir Arbeitnehmer davon halten? Der Berufsverband NEUE PERSPEKTIVE fordert, die Verhandlungen zur Regelung der Fremdvergaben insbesondere bei WV/DV weiterzuführen, mit dem Ziel, klare Spielregeln zu vereinbaren. Wilfried Porth kritisiert die Debatte um Lohndumping, spricht von Skandalisierung und verweist auf die ausgehandelten Tariflöhne in der Zeitarbeitsbranche. Mit dem Totschlagargument „Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaft ist gefährdet“ holt er den Knüppel aus dem Sack. Im gleichen Interview betont er, Daimler könne über die gesamte Wertschöpfungskette keine Tariflöhne der Metall & Elektroindustrie zahlen. Einerseits beklagt die Industrie die hohe Steuerlast, andererseits lässt sie sich mit

Steuergeldern indirekt ihre Gewinne subventionieren. Denn mit einem Mindestlohn von 8,19 € pro Std. in der Zeitarbeitsbranche müssen viele Fremdbeschäftigte mit Hartz IV aufstocken. Wird es nicht Zeit, hier endlich umzudenken? Seit jeher ist es Tradition der Arbeitgeber über zu hohe Löhne zu jammern. Trotzdem waren und sind wir Exportweltmeister, trotzdem behaupten wir uns erfolgreich am Markt. Der Wettbewerb in der Automobilindustrie ist härter geworden, Qualität und Innovation sind die Eintrittskarten für den Markt der Zukunft. Doch das erreicht man nicht mit Fremdvergaben und Niedriglöhnen. Mit zunehmenden Fremdvergaben und dem Absenken von Personalkosten, verschwindet letztendlich jene Mittelschicht, die sich unsere hochpreisigen Produkte in Zukunft noch leisten können. Darin besteht der eigentliche Skandal! Der Vorstand hat offenbar nicht verstanden, dass man mit einer dauerhaften Spaltung der Belegschaft, sich langfristig den eigenen Ast absägt, auf dem man sitzt! Wir wünschen uns von der Unternehmensleitung Selbstreflexion und mehr Mut, neue Wege in der Personalpolitik zu gehen und den Menschen als Mitarbeiter und Kunden in den Mittelpunkt zu stellen. ■

MARINA KURZ

NR. 11 | AUSGABE 08/13

- Daimlers Personalpolitik am Pranger 1
- Wolf-Dieter Kurz – Neuer E1-Leiter von GSP im Interview 2
- Neues Auswahlverfahren bei der kaufmännischen Berufsausbildung 3
- ProCent: Ansprechpartner für eine gute Sache 3
- Kurz & Bündig 4
- Impressum 4

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 22.09.2013 ist Bundestagswahl. Politiker aller Parteien überbieten sich mit Wahlgeschenken, wie Mindestlohn oder Lohnuntergrenzen, mehr Geld für Familien und Infrastruktur u.v.m. Was muss eigentlich passieren, damit die Wähler diejenigen NICHT mehr wählen, die 40 Mio. Beschäftigte nur als Wahlvolk ansehen? Neuesten Statistiken zur Folge arbeiten 25% aller Beschäftigten unterhalb des Durchschnittslohnes. Der Verdienst liegt zwar oberhalb Harz IV, allerdings müssten die Betroffenen nach Abzug z.B. der Miete als sog. Aufstocker vorstellig werden. Über 8 Mio. Beschäftigte arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die globalen DAX-Unternehmen in Deutschland lehnen Mindestlöhne sowie mehr Mitbestimmung des Betriebsrat bei Werk- und Dienstverträgen ab. Deshalb nutzen Sie die Zeit bis zur Wahl, um den Politikern auf den Zahn zu fühlen. Denn nur wer sich einmisch, kann das Versprochene einfordern. Wer nicht zur Wahl geht, stärkt immer die Anderen! ■



Ihr
Werner Funk

Wolf-Dieter Kurz – Neuer E1-Leiter von GSP im Interview

Seit dem 1. April 2013 ist Wolf-Dieter Kurz neuer E1-Leiter von GSP. Bei der NEUEN PERSPEKTIVE ist es Tradition, mit den neuen Chefs von GSP ein Interview zu führen. Nachdem Herr Kurz sich bereit erklärte, sich unseren Fragen zu stellen, besuchten Werner Funk und Roland Blaschke ihn an seinem Arbeitsplatz und führten das nachfolgende Interview.



NEUE PERSPEKTIVE: Herr Kurz seit dem 1. April 2013 sind Sie der neue Chef von GSP, einem Bereich, der einen nicht unerheblichen Ergebnisbeitrag (EBIT) der Daimler AG leistet. Was sind die wesentlichen kurzfristigen und langfristigen Ziele von GSP?

Herr Kurz: GSP hat gemeinsam mit den Kollegen in den Märkten zwei Hauptzielrichtungen. Einerseits die Absicherung und weitere Verbesserung der Kundenzufriedenheit und andererseits das Erreichen bzw. die Steigerung unser Umsatz- und Ergebnisziele. Dies passt sowohl kurzfristig auf das Jahr 2013 als auch auf unsere langfristige Strategie. Das ist einfacher gesagt, denn für die Umsetzung benötigen wir die zielgerichtete Arbeit und die Kreativität aller GSP-Mitarbeiter! Jeder kann einen Beitrag leisten, ob in der Logistik, in den Technikbereichen, im Marketing, im CAC, oder bei den Retail-Prozessen und Systemen. Im Rahmen der 2020-Strategien sehen wir, dass alle Sparten ein deutliches Wachstum planen. Hier geht es uns darum, dieses Wachstum mit einem hervorragenden Service und großer Kundennähe abzusichern sowie unseren Marktanteil und unsere Profitabilität im Aftersales-Geschäft zu steigern.

.....

„Auch wenn ich für LEAN-Admin ein Ziel von 15% Effizienz ausgegeben habe, steht nicht der Abbau von Mitarbeitern im Vordergrund, sondern einen Weg, den durch die Wachstumsstrategie entstehenden zusätzlichen Kapazitätsbedarf zu kompensieren.“

NEUE PERSPEKTIVE: Im Rahmen von LEAN-Admin soll McKinsey als Beraterfirma GSP unterstützen, um effizienter zu werden. Mit dem Namen McKinsey verbinden die Beschäftigten doch eher negative Erfahrungen. Was wird jetzt besser gemacht?

Herr Kurz: Zuerst wollten wir bei LEAN-

Admin auf die Ressourcen im eigenen Haus zurückgreifen. Doch leider sind die Kollegen auf lange Zeit ausgebucht. Deshalb haben wir uns für eine externe Ausschreibung entschieden. Unter den Anbietern war McKinsey das Unternehmen, mit dem besten Angebot bestehend aus Umfang, Qualität und Kosten. Lassen Sie mich aber betonen, dass es bei LEAN-Admin in GSP nicht um ein klassisches Kostensenkungsprogramm geht! Vielmehr erwarten wir von McKinsey in den ersten Wellen Unterstützung und prozessuale Beratung bei der Durchführung eines solchen Programmes. Auch wenn ich für LEAN-Admin ein Ziel von 15% Effizienz ausgegeben habe, steht nicht der Abbau von Mitarbeitern im Vordergrund, sondern einen Weg, den durch die Wachstumsstrategie entstehenden zusätzlichen Kapazitätsbedarf zu kompensieren. Darüber hinaus verspreche ich mir eine neue und wesentlich direktere Art von Zusammenarbeit und Führung. Hierzu gehört z.B. der dauerhafte Einsatz eines Shopfloor-Managements.

NEUE PERSPEKTIVE: Wäre eine zweite Servicelinie à la pitstop nicht eine geeignete Strategie, um Marktpotenziale besser ausschöpfen zu können?

Herr Kurz: Der Gedanke liegt auf der Hand und man sollte niemals nie sagen. Ich glaube aber, dass wir derzeit mit unserem klassischen Portfolio z.B. Pricing noch erhebliche Chancen haben, weitere Kunden in unsere Werkstätten zu holen.

NEUE PERSPEKTIVE: In GSP gibt es sehr viele Spezialisten auf dem Gebiet Technik, Service und Teile. Wird dies auch zukünftig der Fall sein?

Herr Kurz: Unsere Mitarbeiter mit unseren Spezialisten für Teile, Technik und Service sind unser Rückgrat und unser Kapital bei GSP. Dieser Stellenwert wird sich aus meiner Sicht auch in Zukunft nicht ändern. Natürlich werden wir, um Kapazitätsspitzen abzudecken, oder um spezifisches Knowhow zu beschaffen, auch weiterhin Umfänge fremdvergeben.

NEUE PERSPEKTIVE: Welche Qualifikationen müssen Beschäftigte zukünftig mitbringen? Heute haben viele einen

Metallberuf, sind Meister bzw. Techniker oder auch Industriekaufmann bzw. haben eine andere kaufm. Ausbildung. Hier steckt also jahrelange Erfahrung in den Tätigkeiten. Ist dies noch gewünscht?

Herr Kurz: Wir haben bei GSP eine Vielzahl von KollegInnen mit einer Ausbildung sowohl in den Metallberufen als auch KollegInnen mit einer kaufmännischen Ausbildung. Diese leisten hervorragende Arbeit und verfügen über große Erfahrung. Ich sehe keinen Grund, dass sich das in Zukunft ändern sollte. Neben hervorragenden Technikern werden wir in Zukunft verstärkt Qualifikationen in Bereichen benötigen, die Technik und Vertrieb verbinden. Den KAM (Key Account Managern) kommt dabei eine große Bedeutung zu. Diese müssen nicht nur in der Technik, sondern auch in Vertriebsaspekten fit sein, um unseren Nutzfahrzeug-Kunden auf Augenhöhe begegnen zu können. Das Training und die Qualifizierung von GSP-Mitarbeiter spielt dabei eine zentrale Rolle. Dabei ist mir Transparenz über den weltweiten Ausbildungsstand der KollegInnen sehr wichtig. Mehr Produkte bedeuten auch mehr Training, wobei der Fokus unter anderem auf dem Verkauf von Serviceleistungen liegen sollte.

.....

„Neben hervorragenden Technikern werden wir in Zukunft verstärkt Qualifikationen in Bereichen benötigen, die Technik und Vertrieb verbinden.“

NEUE PERSPEKTIVE: Sehr viele Aufgaben werden in GSP durch Fremdfirmen abgewickelt. Werden diese Aufgaben zukünftig wieder vermehrt in Eigenregie gemacht?

Herr Kurz: Ich sehe Fremdvergabe immer dann als ein sinnvolles Instrument an, wenn es zu temporären Kapazitätsspitzen oder zu einem gezielten Qualifikationsbedarf kommt. Darüber hinaus können auch wirtschaftliche Gründe den Ausschlag für eine Fremdvergabe geben. Sofern sich bei LEAN-Admin entsprechende Prozessveränderungen ergeben, kann das zur Folge haben, dass wir Umfänge wieder selber machen. Ich glaube, es gibt hier kein pauschales Ja oder Nein. Vielmehr wird es immer eine von der jeweiligen Situation und Strategie abhängigen Entscheidung sein.

NEUE PERSPEKTIVE: Gibt es für GSP Vorgaben, um Personal mittelfristig einzusparen und wenn ja wie viel und wie soll dies umgesetzt werden?

Herr Kurz: Wir haben uns selbst das Ziel gesetzt, mit LEAN-Admin rund 15% einzusparen. Ich möchte aber

nochmals wiederholen, dass es dabei nicht um eine Personalreduzierung von 15% geht, sondern um den Aufbau von

.....

„Den KAM (Key Account Manager) kommt dabei eine große Bedeutung zu. Diese müssen nicht nur in der Technik, sondern auch in Vertriebsaspekten fit sein, um unseren Nutzfahrzeug-Kunden auf Augenhöhe begegnen zu können.“

Ressourcen, um unser weiteres Wachstum abzusichern ohne sofort nach höherer Kapazität oder Budget zu rufen. In den kommenden Jahren werden die Anzahl der von uns zu betreuenden Fahrzeuge und Kunden sowie die Komplexi-

tät der Fahrzeuge deutlich zunehmen. Des Weiteren wird die IT im Fahrzeug und im Service verstärkt Einzug halten. Der Umfang an Teilelogistik wird deutlich wachsen. Ferner haben wir Ideen zum weiteren Ausbau unseres Geschäftsmodells. Dabei wird es sicherlich auch zu veränderten Aufgaben der Mitarbeiter oder ggf. auch Tätigkeiten in anderen Teams kommen können. Im Einzelfall schließe ich auch nicht aus, dass Stellen entfallen werden. Ich bin aber davon überzeugt, dass wir im Rahmen unserer normalen Fluktuation, teils mit Hereinnahme von Aufgaben, die heute fremdvergeben sind oder mit freiwilligen Paketen gute Lösungen finden werden.

Abschließend möchten wir uns recht herzlich bei Herrn Kurz bedanken, dass er sich für dieses informative Interview Zeit genommen hat! ■

AUSBILDUNG BEI DAIMLER

Neues Auswahlverfahren bei der kaufmännischen Berufsausbildung

Mit dem Ausbildungsjahrgang 2014 gibt es bei der kaufmännischen Berufsausbildung konzernweit einen neuen Auswahlprozess. Dieser basiert auf dem Multimodalen Interview (MMI), einem Konzept, das 1992 von Heinz Schuler konzipiert wurde. Das Multimodale Interview besteht aus einer unveränderlichen Abfolge von acht Gesprächskomponenten und ist sowohl für die Mitarbeiterauswahl als auch für die Personalentwicklung geeignet.

Ziel des neuen Auswahlverfahrens ist es, einen modernen und schnellen Prozess mit einer fairen und nachvollziehbaren Bewerberauswahl zu schaffen, wobei Noten und Schulart eine untergeordnete Rolle spielen.

Wie läuft der neue Auswahlprozess ab? Nach der Online-Bewerbung mit Lebenslauf, letztgültigem Zeugnis und einem Motivationsschreiben werden die Bewerber zunächst zu einem Online-Pre-Test eingeladen. Dieser Test prüft u.a. die kognitiven Fähigkeiten, berufliche Leistungsmotivation und soziale Kompetenz. Dieses Testergebnis zusammen mit dem Gesamtnotendurchschnitt entscheiden über die weitere Auswahl. Das Neue daran ist, Notendurchschnitt und Testergebnis werden im Verhältnis von 40% (Noten) zu 60% (Testergebnis) gewichtet.

Nach diesem ersten Schritt werden die besten Kandidaten dann zu einem Vor-Ort-Test mit Arbeitsprobe eingeladen. Dabei sollen u.a. Kundenorientierung, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und berufliche Leistungsmotivation vertiefend getestet werden. Das Ziel ist, eine Bewertung, ob der/die jeweilige

BewerberIn für den gewünschten Ausbildungsberuf geeignet ist. Stellt sich dabei heraus, dass der gewünschte Ausbildungsberuf für den Kandidaten ungeeignet ist, ist der Personalbereich mit dem neuen System „Jobmatcher“ in der Lage, den betroffenen Bewerbern, einen alternativen Ausbildungsberuf zu empfehlen. Das ist neu – bietet sie so Manchem eine weitere Chance auf einen Ausbildungsplatz.

Abschließend werden die MMI-Interviews durchgeführt, die in einer endgültigen Entscheidung für ein Ausbildungsangebot münden. Es werden die Ergebnisse des Vor-Ort-Tests, der Arbeitsprobe sowie des Interviews herangezogen, wobei die besten Kandidaten zeitnah eine Zusage erhalten. Danach erfolgt die Gesundheitsprüfung beim werksärztlichen Dienst.

Ebenso neu ist, dass Mitarbeiterkinder, die dies in ePeople hinterlegen, zwar über alle Prozessschritte hinweg wie alle anderen Bewerber behandelt werden, bei einer absolut gleichen Vergleichbarkeit jedoch bevorzugt behandelt werden. ■

MARINA KURZ / ARNO FRIETSCH



ProCent

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung

ANSPRECHPARTNER FÜR EINE GUTE SACHE

Seit Ende 2011 besteht ProCent, eine Initiative des Gesamtbetriebsrats (GBR) und der Unternehmensleitung. Derzeit machen mehr als 80% der Beschäftigten mit. Dabei spenden die Beschäftigten die Cent-Beträge ihres Netto-Entgelts, d.h., jede(r) MitarbeiterIn spendet so monatlich maximal 0,99 Cent. Das Unternehmen verdoppelt die monatliche Spendensumme.

Sie als MitarbeiterIn können jedoch mehr tun, als spenden. Sie können förderungswürdige Projektvorschläge an ProCent einreichen. Zuerst werden die Vorschläge in einem örtlichen Gremium diskutiert und entschieden. Danach entscheidet der zentrale Entscheidungskreis.

Sie haben eine Idee, wissen aber nicht, ob diese eine Chance hat oder Sie möchten sich gerne vorab beraten lassen? Dann kontaktieren Sie unsere Kollegin und Betriebsrätin Regina Jäger. Sie ist Mitglied im ProCent Gremium und unterstützt Sie gerne.

Übrigens, im Intranet finden Sie unter ProCent das dazugehörige Formular. ■

Ihre Ansprechpartnerin:

Regina Jäger

Telefon: 0711 / 17-93356

E-Mail: regina.jaeger@daimler.com

KURZ & BÜNDIG

Gesundheitscheck verabschiedet

Im Oktober 2013 beginnt in der Zentrale der Pilot des Daimler GesundheitsCheck. Alle Mitarbeiter der Zentrale werden nach der Sommerpause mit einem persönlichen Anschreiben informiert. Die Teilnahme ist freiwillig. Allen unbefristet beschäftigten MitarbeiterInnen bis Ebene 4 steht das Angebot des Daimler GesundheitsCheck offen. Wir berichteten bereits mehrmals über die Inhalte. Einzig Neues ist der Gesundheitslotse, der nach dem Check für eine nachhaltige und individuelle Beratung zur Verfügung steht. Die Mitarbeiter des werksärztlichen Dienst sind gegenüber Dritten und der Geschäftsleitung zur Verschwiegenheit verpflichtet und unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Die Daten werden für anonymisierte Berichte im System MEDas gespeichert.

+++

Anwesenheitsbonus verabschiedet

Mit dem GesundheitsCheck kommt auch der Anwesenheitsbonus. Mit der Entgeltabrechnung September 2014 und 2015 zahlt das Unternehmen einen Anwesenheitsbonus. Die Höhe des Bonus beträgt das 1,5 fache des täglichen Bruttoverdienstes (auf Basis Jahresdurchschnitt), jedoch max. 300 €. Wer in den vorausgegangenen zwölf Monaten keine Krankentage hatte erhält den vollen Bonus. Pro Krankentag wird der Anwesenheitsbonus um 1/6 gekürzt. Wer sechs Tage und länger krank war, erhält keinen Bonus. Wir sind der Meinung, dieser Anwesenheitsbonus setzt ein falsches Signal an die Belegschaft. Das Geld könnte anderweitig besser eingesetzt werden.

Personalabbau im Truck-Bereich abgeschlossen

Wie wir bereits mehrfach berichteten, sind die, von der Unternehmensleitung geforderten ca. 160 Stellen im Truck-Bereich durch Nichtersatz der Fluktuation, Frühpensionierungen, Stellenstreichungen und sonstige Maßnahmen erreicht. Allerdings, und dies ärgert uns insbesondere, hat die Firma seit 01.01.2013 über 150 Werkverträge abgeschlossen! Dies konterkariert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung. Seit längerer Zeit sind wir Betriebsräte nichts anderes von der Unternehmensleitung gewohnt. Wertschätzung und FairPlay sind den handelnden Personen „nicht viel Wert“!

+++

Betriebsruhe Weihnachten 2013 / Neujahr 2014

In der Zeit vom 20.12.2013 bis 02.01.2014 ist Betriebsruhe im Betrieb Zentrale. Auf die Betriebsruhe entfallen insgesamt vier Arbeitstage. Eine erweiterte Urlaubs- und Gleitzeitnahme davor oder danach ist in Abstimmung mit dem Vorgesetzten möglich.

+++

Mailabschaltung während längerer Abwesenheit

Wie bereits angekündigt, soll die Mailabschaltung während längerer Abwesenheit eingeführt werden. Da der Pilot während Ostern und Pfingsten 2013 lediglich 20 Rückmeldungen brachte, wurde beschlossen, eine zweite Testphase in den Werken Rastatt und Gaggenau durchzuführen. Ist dieser zweite Pilot erfolgreich abgeschlossen, steht einer konzernweiten Einführung Anfang 2014 nichts mehr im Wege. Bis dahin müssen wir uns noch gedulden.

S4G wirft seine Schatten voraus!


Nachfolgende Geschichte basiert auf einer wahren Begebenheit... Aus Sicherheitsgründen müssen VK-Anlagen regelmäßig Updates unterzogen werden. Hierzu erhielt eine Mitarbeiterin, die Kontaktperson für einen Raum mit VK-Anlage ist, jüngst einen Anruf – und zwar nicht wie erwartet aus Deutschland, sondern aus dem fernen Bangalore. Die Kollegin wunderte sich, denn zum einen hatte sie bislang mit Updates nie etwas zu tun gehabt, noch gehörte es zu ihren Aufgaben bei diesen anwesend zu sein. Nach einer längeren und etwas holprigen Kommunikation in englischer Sprache, war ein Termin vereinbart. Als dann das Update durchgeführt werden sollte, hatte der indische Techniker jedoch das falsche Passwort. Nach mehreren Ferngesprächen war die Kollegin mit Ihrem Latein am Ende und bat den zuständigen IT-Bereich um Hilfe. Die wiederum fielen aus allen Wolken, denn für VK-Anlagen gibt es Wartungsverträge. Bis dato ging man davon aus, dass Updates Bestandteil dieser Verträge seien und nicht gesondert beauftragt werden müssen. Nach weiteren Telefonaten veranlasste der zuständige CFM-Kollege beim indischen Supporter, die Weitergabe des Tickets an CFM, um es wiederum an den hiesigen Lieferanten weiterzuleiten. Dieser kam vor Ort, reparierte die Anlage und spielte gleichzeitig das Update ein. Die Verlagerung dieser Serviceleistungen erfolgte ohne vorherige information des Betriebsrats. Auch die Prozessbeteiligten wussten darüber nur rudimentär Bescheid. Damit folgt selbst die Kommunikation dem LEAN-Ansatz. Im Übrigen liegt dem IT-Ausschuss eine Anfrage vor, wonach künftig alle Tickets in englischer Sprache verfasst werden müssen. Sieht so Prozessoptimierung in der Praxis aus? Wir sehen das ein wenig anders...


IHR BERUFSVERBAND IN DER DAIMLER AG


NEUE PERSPEKTIVE

 **Werner Funk | BR**
Telefon: 0711 / 17-20652
E-Mail: werner.funk@daimler.com


 **Marina Kurz | IPT/VE**
Telefon: 0711 / 17-34261
E-Mail: marina.kurz@daimler.com

 **Regina Jäger | MBVD/VPD**
Telefon: 0711 / 17-20652
E-Mail: regina.jaeger@daimler.com


 **Andrea Süß | ITM/HP**
Telefon: 0711 / 17-98308
E-Mail: andrea.suess@daimler.com


 **Belinda Bannert | CFM/HQ**
Telefon: 0711 / 17-91112
E-Mail: belinda.bannert@daimler.com

 **Roland Blaschke | GSD/TI**
Telefon: 0711 / 17-77188
E-Mail: roland.blaschke@daimler.com

 **Arno Frietsch | BR**
Telefon: 0711 / 17-32027
E-Mail: arno.frietsch@daimler.com

 **Manfred Wielk | FMC/GI**
Telefon: 0711 / 17-51946
E-Mail: manfred.wielk@daimler.com

 **Ewald Hloch | ITC/DD**
Telefon: 0711 / 17-49137
E-Mail: ewald.hloch@daimler.com

 **Klaus Elsaesser | GSP/OIS**
Telefon: 0711 / 17-83651
E-Mail: klaus.elsaesser@daimler.com

IMPRESSUM:

Herausgeber:
NEUE PERSPEKTIVE e.V.

Rosenstraße 14
73733 Esslingen a. N.

Telefon: 0711 / 3290197
Telefax: 0711 / 32770828

info@neue-perspektive.org
www.neue-perspektive.org

Redaktion:
Werner Funk (v.i.S.d.P.),
Marina Kurz, Manfred Wielk,
Roland Blaschke

Auflage: 10.000 Stück

Dieser Newsletter wird ausschließlich durch die Betriebsräte des Berufsverbands finanziert.