

Weitreichende Verwertbarkeit von Altfahrzeugen. Um die Umweltverträglichkeit unserer Fahrzeuge zu erhöhen, verringern wir die Emissionen und den Ressourcenverbrauch über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Schon bei der Entwicklung achten wir deshalb auf eine recyclinggerechte Konstruktion. Alle Mercedes-Benz Modelle sind zu 85 % stofflich recyclingfähig und zu insgesamt 95 % verwertbar – damit haben wir die ab dem Jahr 2015 geltende EU-Richtlinie bereits vorzeitig erfüllt.

Bewährte Bausteine unseres Recyclingkonzeptes sind auch der Wiederverkauf geprüfter und zertifizierter Gebrauchtteile, die Aufbereitung sogenannter Tauschteile sowie das Werkstattent-sorgungssystem MeRSy Recycling Management.

Vermeidung von Abfällen. In der Abfallwirtschaft lautet unser Leitsatz: Vermeiden und verwerten sind besser als entsorgen. Das Wiederaufbereiten und Wiederverwenden von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen ist deshalb in unseren Werken seit Jahren selbstverständlich. Um Abfälle von vornherein zu vermeiden, setzen wir auf innovative technische Verfahren und eine umweltgerechte Produktionsplanung. Der Abfall, den wir nicht vermeiden können, wird weitgehend wiederverwertet. So liegt die Recyclingquote der Abfälle aus unseren Werken im Durchschnitt bei über 85 %. In einzelnen Werken wird der Abfall mittlerweile fast zu 100 % der Wiederverwertung zugeführt, sodass Deponieabfall nahezu vollständig vermieden wird.

Um unsere Aktivitäten im Umweltschutz zielgerichtet voranzutreiben, setzen wir auf umfassende Umweltmanagementsysteme: Mehr als 98 % unserer Beschäftigten weltweit arbeiten heute in Werken, deren Umweltmanagementsysteme nach den Umweltnormen ISO 14001 beziehungsweise EMAS zertifiziert sind.

Umfangreiche Maßnahmen zum Umweltschutz in der Produktion. Mithilfe umweltschonender Produktionsverfahren ist es uns gelungen, den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen der Werke, die produktionsbedingten Lösemittel-emissionen, Lärmbelastung und Geräuschemissionen in den zurückliegenden Jahren zu begrenzen. So stieg der Energieverbrauch im Zeitraum von 2010 bis 2014 deutlich unterproportional zum Produktionszuwachs nur um 5,4 % auf 10,9 Mio. Megawattstunden. Die CO₂-Emissionen gingen im gleichen Zeitraum sogar aufgrund der Umstellung auf CO₂-ärmere Energieträger um 6,0 % auf insgesamt 3,3 Mio. t zurück. Mit den laufenden Energieeinsparprojekten konnten wir im Jahr 2014 den Energiemehrverbrauch, der aus dem deutlichen Produktionsanstieg resultierte, überkompensieren. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich der Energieverbrauch daher um 1,9 %, und die CO₂-Emissionen gingen sogar um 2,6 % zurück. Mit ressourcenschonenden Techniken, wie zum Beispiel Kreislaufsystemen, ist der Wasserverbrauch zwischen den Jahren 2010 und 2014 deutlich unterproportional zum Produktionswachstum nur um knapp 6,2 % gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Wasserverbrauch durch entsprechende Einsparmaßnahmen trotz der gestiegenen Produktion sogar um knapp 3 % reduziert werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Personalstand leicht gestiegen. Zum 31. Dezember 2014 waren im Daimler-Konzern insgesamt 279.972 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Aufgrund der hohen Nachfrage nach unseren Produkten ist die Belegschaft gegenüber Ende 2013 um 2 % gestiegen. Zu Beginn des Jahres 2014 hatten wir noch mit einem stabilen Personalstand gerechnet. In Deutschland erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten auf 168.909 (i. V. 167.447) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und auch in den USA gab es einen Anstieg auf 22.833 (i. V. 20.993). 12.313 (i. V. 14.091) Beschäftigte waren Ende 2014 in Brasilien und 11.400 (i. V. 11.275) in Japan tätig. ➔ **B.45**. Die Belegschaft unserer konsolidierten Tochtergesellschaften in China lag am Jahresende bei 2.664 (i. V. 1.966). In der Daimler AG waren zum Ende des Berichtsjahres 151.524 (i. V. 150.605) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

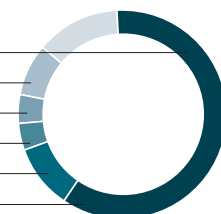
Aufgrund der Neuausrichtung im Rahmen der Customer Dedication Initiative sind die bisher unter »Vertrieb Fahrzeuge« berichteten Mitarbeiterzahlen ab 2014 in den jeweiligen Geschäftsfeldern enthalten. Davon ausgenommen sind die konzerneigenen inländischen Niederlassungen und das weltweite Logistikzentrum Germersheim, die ab 2014 unter »Konzernübergreifende Funktionen & Services« zusammengefasst werden. Vergleichbar gerechnet hat sich im Jahr 2014 der Personalstand in allen Geschäftsfeldern erhöht. ➔ **B.46**

B.45

Mitarbeiter am 31.12.2014

nach Regionen

Deutschland	60,3 %
Europa, ohne Deutschland	12,9 %
USA	8,2 %
Brasilien	4,4 %
Japan	4,1 %
Sonstige	10,1 %



B.46

Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern

	2014	2013	14/13
Beschäftigte (31.12.)			Veränd. in %
Daimler-Konzern	279.972	274.616	+2
Mercedes-Benz Cars	129.106	96.895	+33
Daimler Trucks	82.743	79.020	+5
Mercedes-Benz Vans	15.782	14.838	+6
Daimler Buses	16.631	16.603	+0
Daimler Financial Services	8.878	8.107	+10
Konzernübergreifende Funktionen & Services	26.832	-	-
Vertrieb Fahrzeuge	-	52.455	-
Sonstige	-	6.698	-

Um auch bei administrativen Funktionen und verschiedenen Serviceleistungen weitere Qualitäts- und Effizienzsteigerungen zu realisieren, haben wir weltweit interne Dienstleistungen in sogenannten Shared Service Centern gebündelt. Dazu gehören Finanzprozesse, HR- sowie IT- und Entwicklungsaufgaben, Vertriebsfunktionen und bestimmte Standortdienstleistungen. Ein Teil dieser Shared Service Center wird aufgrund des fehlenden Einflusses auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage nicht konsolidiert; in diesen Gesellschaften waren Ende 2014 mehr als 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

Ebenfalls nicht in der Gesamtbelegschaft des Konzerns enthalten sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen, die wir gemeinsam mit chinesischen Partnern betreiben; am 31. Dezember 2014 waren das rund 20.600 Beschäftigte.

Hohe Ergebnisbeteiligung. Auf Basis der für 2013 und 2014 gültigen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung wurde für alle anspruchsberechtigten Beschäftigten im Tarifbereich der Daimler AG für das Geschäftsjahr 2013 ein Betrag von 2.541 € ermittelt. Zusätzlich hatte die Unternehmensleitung beschlossen, einen einmaligen Sonderbonus in Höhe von 500 € zu bezahlen. Dieser stand für den ausdrücklichen Dank an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihr besonderes Engagement. Die gesamte Beteiligung am Unternehmenserfolg in Höhe von 3.041 € wurde im April 2014 ausbezahlt.

Auch für das Geschäftsjahr 2014 sollen die anspruchsberechtigten Beschäftigten der Daimler AG in Deutschland an der sehr positiven Geschäftsentwicklung beteiligt werden und entsprechend der gültigen Gesamtbetriebsvereinbarung eine erfreuliche Ergebnisbeteiligung von 4.350 € erhalten. Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr resultiert aus den deutlichen Ergebnisverbesserungen der in die Berechnung einbezogenen Geschäftsfelder Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks und Mercedes-Benz Vans. Die Ergebnisbeteiligung wird im April 2015 ausbezahlt.

Altersdurchschnitt leicht gestiegen. Der Altersdurchschnitt unserer Beschäftigten lag im Jahr 2014 weltweit bei 42,4 (i. V. 42,3) Jahren. In Deutschland waren unsere Mitarbeiter durchschnittlich 43,8 (i. V. 43,5) Jahre alt. In der Stammbetriebschaft der Daimler AG liegt der Anteil der Mitarbeiter, die 50 Jahre oder älter sind, derzeit bei rund 36 %. Dieser Anteil wird auf Basis heutiger Annahmen in den nächsten zehn Jahren auf etwa 50 % anwachsen.

Um den Herausforderungen zu begegnen, die mit einer älter werdenden Belegschaft verbunden sind, haben wir im Jahr 2014 zahlreiche Projekte und Aktivitäten an den deutschen Standorten initiiert und erfolgreich fortgeführt. Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Ergonomie wie auch Konzepte zur Arbeitsorganisation, Personaleinsatzsteuerung und zum Gesundheitsmanagement sowie zur Personalentwicklung und Führung.

Im Jahr 2013 hat Daimler ein neues personalpolitisches Konzept eingeführt, das auf die Unterstützung durch erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ruhestand setzt: Senior Experts können auf freiwilliger Basis zeitlich befristet in das Unternehmen zurückkehren und ihr Expertenwissen und ihren Erfahrungsschatz bei temporärem Mehrbedarf einbringen. Die bis-

herigen Erfahrungen zeigen, dass das Konzept sowohl von den Fachbereichen als auch von den Senior Experts hervorragend angenommen wird. Im Expertenpool sind mittlerweile etwa 400 Ruheständler mit rund 12.000 Jahren Berufserfahrung registriert.


Betriebszugehörigkeit. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Daimler-Beschäftigten lag im Berichtsjahr auf Vorjahresniveau und erreichte 16,1 Jahre (i. V. 16,2 Jahre). In Deutschland waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Jahresende 2014 im Durchschnitt seit 19,4 (i. V. 19,2) Jahren bei Daimler beschäftigt, in der Daimler AG seit 19,8 (i. V. 19,5) Jahren. Außerhalb Deutschlands lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 11,0 (i. V. 11,3) Jahren.

Diversity-Management-Aktivitäten. Mit dem Statement »Unterschiedlichkeit fordern. Verbindungen schaffen. Zukunftsfähigkeit gestalten.« unterstreichen wir bei Daimler die Bedeutung von Diversity-Management als strategischer Erfolgsfaktor. Unser Ziel ist es, durch gemischt zusammengesetzte Teams unsere Kreativität und unseren Fortschritt auf allen Gebieten voranzutreiben und so gemeinsam die Zukunft von Daimler zu gestalten. Im Rahmen verschiedener Diversity-Maßnahmen sensibilisieren wir vor allem unsere Führungskräfte und vermitteln Kompetenzen und Impulse für den Arbeitsalltag.

Auch mit der Teilnahme am deutschen Diversity-Tag, den die Charta der Vielfalt seit 2013 jährlich ausruft, bekräftigen wir unser Commitment für die Wertschätzung und Anerkennung der Vielfalt in unserem Unternehmen. Durch die unterschiedlichen Talente und Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen wir die Voraussetzungen, als global agierendes Unternehmen den immer vielfältiger werdenden Anforderungen und Wünschen unserer Kunden zu begegnen.

Frauenanteil gestiegen. Die gezielte Förderung von Frauen unterstützen wir unter anderem mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, betriebsnahen Krippenplätzen und speziellen Mentoring-Programmen. Daimler hat sich verpflichtet, den Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen bis zum Jahr 2020 auf 20 % zu erhöhen. Diese Quote ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und lag Ende 2014 bei 14,1 % (i. V. 12,7 %). Als technisch orientiertes Unternehmen haben wir bei der Zielvorgabe branchenspezifische Gegebenheiten sowie den aktuellen Frauenanteil in der Belegschaft berücksichtigt. Im Daimler-Konzern stieg der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft weltweit auf 16,8 % (i. V. 16,3 %). In der Daimler AG betrug der Anteil der Frauen zum Ende des Berichtsjahres 14,9 % (i. V. 14,6 %).

Mitarbeiterqualifizierung. Unsere Beschäftigten erhalten während ihres gesamten Berufslebens Qualifizierungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Für die betriebliche Qualifizierung kommen dabei unterschiedliche Maßnahmen in Betracht, wie beispielsweise arbeitsplatznahes Lernen, Seminare, Workshops, der Besuch von Fachtagungen oder das Lernen mit neuen Medien. Allein in Deutschland haben wir im Berichtsjahr 121 (i. V. 107) Mio. € in die Qualifizierung unserer Beschäftigten investiert; jeder Mitarbeiter wurde im Schnitt 4,1 (i. V. 4,1) Tage im Jahr qualifiziert.

Nachwuchssicherung. Daimler geht bei seiner Nachwuchssicherung ganzheitlich vor. Unsere Initiative Genius vermittelt bereits Kindern und Jugendlichen wertvolle Einblicke in Zukunftstechnologien und Berufsbilder in der Automobilindustrie  genius-community.com. Schulabgänger können sich an unseren Standorten für eine technische oder kaufmännische Berufsausbildung oder für ein Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg bewerben. Nach dem Studium bietet der Direkteinstieg oder unser globales Trainee-Programm CAREer attraktive Möglichkeiten, in unserem Unternehmen durchzustarten.

Im Oktober 2014 hat Daimler eine neue internationale Arbeitgeberkampagne gestartet. Damit schaffen wir die Voraussetzungen für einen einheitlichen und wiedererkennbaren Außenauftritt im globalen Bewerbermarkt und erhöhen unsere Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber. Mit der Kampagne wollen wir Schüler, Studierende, Absolventinnen und Absolventen genauso ansprechen wie Berufserfahrene. Für diese Zielgruppen wurden 20 verschiedene Motive mit insgesamt 48 Variationen entwickelt, in deren Fokus Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlichen Geschlechts, Alters und Herkunft stehen. Abgerundet wird jedes Motiv durch die Darstellung eines oder mehrerer Produkte des Daimler-Konzerns.

Ende 2014 beschäftigten wir weltweit 8.346 Auszubildende (i. V. 8.630); in Deutschland haben im Berichtsjahr 1.990 (i. V. 2.014) junge Menschen eine Ausbildung bei uns aufgenommen. Dabei richten wir die Ausbildungs- und Übernahmezahlen konsequent am Bedarf und an der künftigen Entwicklung des Unternehmens aus. Die Übernahmequote lag in Deutschland im Jahr 2014 bei 89% (i. V. 89%).

Erfolgreiche Mitarbeiterbefragung. Im Jahr 2014 haben wir erneut eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Von Mitte September bis Anfang Oktober waren fast 260.000 Beschäftigte in mehr als 40 Ländern eingeladen, daran teilzunehmen und ihre Meinung abzugeben. Eine sehr hohe Beteiligungsquote von 70% unterstreicht das Interesse und die Bereitschaft der Belegschaft, sich in die Weiterentwicklung des Unternehmens aktiv einzubringen.

Insgesamt zeigten sich stabile Ergebnisse im Vergleich zu den Befragungen der Vorjahre. Das Mitarbeiter-Commitment liegt im externen Vergleich auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Seit Anfang Dezember werden die Ergebnisse fachgerecht ausgewertet und Handlungspotenziale ermittelt, um nachhaltige Verbesserungen für das Unternehmen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.

Daimler Financial Services ausgezeichnet. Daimlers Finanzsparte zählt zu den 25 besten internationalen Arbeitgebern weltweit. Diese Auszeichnung hat das unabhängige Institut »Great Place to Work« im Jahr 2014 verliehen. Damit ist Daimler Financial Services das erste deutsche Unternehmen überhaupt, das es beim Ranking der weltweit attraktivsten Arbeitgeber in die Spitzengruppe geschafft hat. In der jüngsten Umfrage hielten neun von zehn Mitarbeitern ihr Unternehmen für einen großartigen Arbeitsplatz. Daimler Financial Services setzt wie der gesamte Konzern ausdrücklich auf eine werteorientierte Unternehmenskultur. Im Vordergrund stehen dabei Werte wie Vertrauen, Eigenverantwortung, Offenheit für Neues und nicht zuletzt auch Spaß an der Arbeit.

Daimler GesundheitsCheck. Ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement hat bei Daimler seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert. Zusätzlich zu den umfassenden Maßnahmen in allen Werken wurde im Jahr 2013 zunächst an drei ausgewählten Pilotstandorten der Daimler GesundheitsCheck eingeführt. Diese Leistung, die mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart wurde, wird allen Tarifbeschäftigten angeboten. Die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist freiwillig und alle drei Jahre möglich.

Kern der Untersuchung ist die frühzeitige Erkennung von Risikofaktoren und die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Erhalt ihrer persönlichen Gesundheit. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, einen sogenannten Gesundheitslotsen in Anspruch zu nehmen, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der nachhaltigen Umsetzung ihrer individuellen Gesundheitsziele begleitet.

Gesellschaftliche Verantwortung

Weiterhin starkes gesellschaftliches Engagement. Unsere globale Präsenz bietet uns die Chance, weltweit an unseren Standorten das gesellschaftliche Umfeld mitzugestalten und den Dialog zwischen den Kulturen zu fördern. Inhaltlich konzentrieren wir uns dabei zum einen auf Handlungsfelder, die sich aus unserer Rolle als »guter Nachbar« ergeben. Zum anderen engagieren wir uns für Projekte, in die wir unser spezifisches Wissen und unsere Kernkompetenzen als Automobilhersteller einbringen können. Im Vordergrund stehen dabei die folgenden Themenfelder: Wissenschaftsförderung, Bildung und Verkehrssicherheit, Naturschutz, Kunst und Kultur, Gemeinwesen und karitatives Engagement, Mitarbeiterengagement sowie Dialog und Verständigung.

Im Jahr 2014 haben wir fast 60 Mio. € in Spenden an gemeinnützige Institutionen und das Sponsoring von gesellschaftlichen Projekten investiert. Nicht enthalten sind hierbei Stiftungsaktivitäten sowie Corporate-Volunteering-Einsätze und von uns selbst initiierte Projekte.

Steuerung und Transparenz. Der Spenden- und Sponsoringausschuss steuert alle Spenden- und Sponsoringaktivitäten weltweit. Er stützt sich dabei auf unsere Spenden- und Sponsoringrichtlinie; Transparenz wird zudem durch die Spenden- und Sponsoringdatenbank geschaffen. Regelmäßige Kommunikationsmaßnahmen tragen zur Einhaltung der Richtlinien bei und sensibilisieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit für Risiken im Bereich Spenden und Sponsoring.

Zuwendungen an politische Parteien. Im Jahr 2014 haben wir ausschließlich in Deutschland die demokratischen Parteien wie im Vorjahr mit insgesamt 320.000 € gefördert. Davon erhielten unverändert CDU und SPD je 100.000 € sowie FDP, CSU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN je 40.000 €.

Wissenschaftsförderung. Ohne eine zielgerichtete weltweite Förderung von Wissenschaft, Forschung und Technik ist eine nachhaltige Entwicklung nicht zu verwirklichen. Der internationale Wissensaustausch und die Innovationsförderung sind hierbei wichtige Treiber. Wir unterstützen daher weltweit Universitäten, Forschungseinrichtungen und interdisziplinäre Wissenschaftsprojekte. Diese Aktivitäten haben wir in Stiftungen gebündelt.