

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW



Umgang mit Werkverträgen Daimler am Pranger



QR-Code für Smartphones

Sie finden den aktuellen SCHEIBENWISCHER und vieles mehr auch im Internet. Einfach mit Ihrem Smartphone den QR-Code scannen.

Anlauf NAG III: Chaos, Anspannung und Termindruck

Geschichte: Urlaub und Urlaubsgeld

Höherstufungen: Gerechtigkeit fällt nicht vom Himmel

Seite 4

Seite 6

Seite 9





Daimler am Pranger

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der SWR-Beitrag „Hungerlohn am Fließband“, den die ARD am 13. Mai ausgestrahlt hat, hat in der Öffentlichkeit und der Belegschaft eine kontroverse Debatte über Werkverträge und Leiharbeit ausgelöst. Auch im Blog des Betriebsrats im Mitarbeiterportal unter <http://blog.e.corpintra.net/br-ut> diskutieren Beschäftigte über dieses Thema.

In dem Fernsehbeitrag geht es nicht um Daimler, sondern um die Firma Preymesser, die Daimler über einen Werkvertrag beauftragt hat. Es ist nicht in Ordnung, dass die Firma Preymesser zur Erfüllung von Werkverträgen mit Daimler 8,19 Euro an Leiharbeiter bezahlt. Eine solche Aussage wäre von Daimler zu erwarten! Denn mit so einem niedrigen Einkommen kann in Deutschland niemand leben. Die Betroffenen müssen Hartz IV beantragen und erhalten vom Staat eine finanzielle Aufstockung ihres Entgeltes. Der Staat subventioniert und billigt damit die Dumpinglöhne, von denen letztlich Firmen wie Daimler durch die geringen Lohnkosten profitieren.

„Fit for Leadership“ soll zwei Milliarden Euro Kosteneinsparung in den kommenden zwei Jahren bringen. Führungskräfte stehen unter dem Druck, ihre Kostenziele zu erreichen, für die notwendigen Aufgaben stellt das Unternehmen aber nicht mehr Personal ein. So auch in der Entwicklung: Immer mehr Fahrzeuge sollen in immer kürzerer Zeit auf den Markt kommen, aber die Entwicklung bekommt nicht mehr Personal. Stattdessen vergibt das Unternehmen Projekte fremd und unsere Ingenieure koordinieren hauptsächlich Fremdfirmen, die über Werkverträge klassische Entwicklungsarbeiten erledigen. Fast ein Drittel der Personalkosten werden in der Entwicklung für Werkverträge ausgegeben. Oder wie in der Sendung gezeigt: In der Produktion werden einzelne Tätigkeiten, in diesem Fall das Abladen von Zylinderköpfen aus dem Aufgabenumfang der Daimler-Mitarbeiter herausgelöst und an einen Logistikdienstleister fremdvergeben. Der Grund: Man bekommt kein Personal für neue Tätigkeiten (hier das Versenden von Zylinderköpfen nach China), deshalb muss jetzt ein Werkvertrag her. Insbesondere in der Logistik verfolgt die Werkleitung seit Jahren die Strategie, Logistikkümpfe in der Produktion an externe Dienstleister als Werkvertrag fremd zu vergeben.

Der Vorstand fordert eine Reduzierung der Fertigungstiefe. Dies bedeutet nichts anderes als zukünftig weniger Teile, weniger Entwicklungsarbeiten und weniger Dienstleistungen selber zu machen und dafür mehr Werkverträge, mehr Fremdfirmen mit sogenannten Fremdarbeitskräften (FAKs). Unweigerlich ist die Folge, dass die Mehrklassengesellschaft zunimmt: Hier die Daimler-Beschäftigten, dann die Fremdfirmen und dann noch die Kollegen die von ihren Arbeitgebern als Leiharbeiter für den Auftrag bei Daimler angeheuert werden.

Bei den Werkverträgen - also dem Einkauf von Dienstleistungen - fehlt jede gesetzliche Basis für eine Einflussnahme der Betriebsräte. Es gibt nicht einmal eine Informationspflicht des Unternehmens. Trotzdem ist es uns betrieblich gelungen, eine Pilotvereinbarung für die Entwicklungsbereiche abzuschließen. Danach muss dem Betriebsrat die Zahl der Werkverträge genannt werden und es findet eine Überprüfung statt, ob es sich im konkreten Fall

wirklich um einen juristisch korrekten Werkvertrag handelt. Ist das nicht der Fall, muss das Arbeitsverhältnis in Arbeitnehmerüberlassung umgewandelt werden – was mehr Transparenz und Einflussnahme für den Betriebsrat bedeutet, auch wenn das bei weitem nicht ausreicht.

Der Betriebsrat hat in verschiedenen Bereichen am Standort Untertürkheim Werkverträge entdeckt, die nicht den gesetzlichen Regelungen entsprechen. Vor allem in der Gießerei (PTU) gibt es einige Fälle illegaler Arbeitnehmerüberlassung: Zum Beispiel benutzen in der PTU/PEG über Werkvertrag Beschäftigte und Daimler-Stammbeschäftigte Werkzeug und Material von Daimler. Auch in PTU/IS wird nicht korrekt zwischen Stammbeschäftigten und über Werkvertrag Beschäftigten getrennt.

Der Betriebsrat hat am 14. Mai die Werkleitung und Personalabteilung aufgefordert, die Fälle umgehend zu prüfen und für eine rechtskonforme Anwendung der Werkverträge zu sorgen.

Der Fernsehbeitrag des SWR hat eine wichtige Diskussion in der Öffentlichkeit angestoßen. Es ist allerdings bedauerlich, dass der Eindruck entstand, als sei die die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen allein auf Daimler beschränkt. Demgegenüber weist die IG Metall seit langem auf dieses Problem in der gesamten Branche hin. Nach der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter durch unsere Tarifverträge im vergangenen Jahr brauchen wir nun dringend auch Regelungen zu Werkverträgen.

Als Betriebsräte brauchen wir aber in Zukunft auch gesetzliche Grundlagen, damit wir in Werkverträge eingreifen können. Der Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten in unseren Unternehmen, insbesondere in den Kernbereichen der Produktion und der Entwicklung muss wie andere personelle und soziale Themen der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen. Nur so lassen sich Missbrauch und Lohndumping wirksam verhindern. Schon seit Monaten bringen wir dieses Anliegen bei Spitzenpolitikern in Berlin vor. Auch die Verankerung eines gesetzlichen Mindestlohns ist aus unserer Sicht überfällig. Wir fordern außerdem das Unternehmen auf, in den Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat die Regulierung und Begrenzung prekärer Arbeit im indirekten Bereich bei Daimler nicht weiter zu blockieren. Menschen, die dauerhaft bei uns eingesetzt sind, müssen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wir sollten gemeinsam daran arbeiten, auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bei Daimler eine Spitzenposition einzunehmen und damit Vorbild in der Branche sein.

Herzlichst

Wolfgang Niede
Betriebsratsvorsitzender

Plus für uns – Plus für alle

Arbeitgeber und IG Metall haben sich in der Nacht zum 15. Mai 2013 auf einen neuen Tarifvertrag verständigt.

Mehr Geld

Das in Bayern erzielte Tarifergebnis sieht vor: In einem ersten Schritt erhalten die Beschäftigten ab 1. Juli 2013 3,4 Prozent mehr Geld. Um weitere 2,2 Prozent steigen die Entgelte dann ab 1. Mai 2014.

Der Tarifvertrag hat eine Gesamtlauzeit von 20 Monaten. Die Forderungen der Arbeitgeber nach betrieblichen Öffnungsklauseln konnten abgewehrt werden. Der Vorstand der IG Metall, der sich aus hauptamtlichen Vertretern und Vertretern aus verschiedenen deutschen Betrieben zusammensetzt, hat die Übernahme des Ergebnisses empfohlen. Dieser Empfehlung folgte bereits die bayrische Tarifkommission der IG Metall. Mit diesen Entgelterhöhungen ist nicht nur ein Inflationsausgleich, sondern auch ein Mehr an Kaufkraft gesichert. Die Tarifeinkommen steigen bis zum Ende der Laufzeit um 5,6 Prozent.

Die Große Tarifkommission Baden-Württemberg hat am 15. Mai über das Tarifergebnis in Bayern diskutiert. Da die Erwartungshal-

Entgelterhöhungen finde ich gut

„Die Entgelterhöhungen um 3,4 und 2,2, Prozent finde ich gut. Am Tarifergebnis ärgern mich die zwei Nullmonate. Die lange Laufzeit ist ungünstig, weil das bedeutet, dass die nächste Tarifrunde im Winter sein wird. Da wird es schwieriger werden die Kolleginnen und Kollegen zu mobilisieren“.



Rainer Fink
Vertrauensmann
PGE/GM2/T



Bildquelle: Joachim E. Rötgers

Der Tarifabschluss ist nur durch die massiven Warnstreiks möglich gewesen

Die Forderung der Funktionäre hoch war, gab es auch viele kritische Stimmen zu dem Tarifabschluss.

Entscheidung am 3. Juni

Der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke machte in seinem Beitrag in der Tarifkom-

mission deutlich, dass das Ergebnis unter den Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen des Mercedes-Benz Werkes Untertürkheim liegt. „Die lange Laufzeit des Tarifabschlusses schränkt bei einem wirtschaftlichen Aufschwung in der zweiten Jahreshälfte und im nächsten Jahr die Handlungsmöglichkeiten der IG Metall stark ein“, so Wolfgang Nieke.

„Nicht alle Funktionäre sind gleichermaßen zufrieden mit dem Ergebnis, das muss man ernst nehmen. 220.000 Warnstreikende aus Baden-Württemberg haben sich für unsere Forderung engagiert. Ihre Meinung und Bewertung ist uns wichtig.“, sagte IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann am 15. Mai in der Großen Tarifkommission. Daher werde die 220-köpfige Große Tarifkommission nach ausführlicher Debatte in den Betrieben am 3. Juni 2013 über das Ergebnis entscheiden.

Tarifabschluss nur durch massive Warnstreiks möglich

Dennoch ist festzustellen: Der Tarifabschluss ist nur durch die massiven Warnstreiks möglich gewesen. Ein Einlenken der Arbeitgeber wurde durch den massiven Druck aus den Betrieben erzwungen. Im Namen der IG Metall bedanken wir uns bei allen Kolleginnen und Kollegen im Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW für ihr Engagement bei den Warnstreiks.

Wäre für einen Arbeitskampf gewesen

„Ich bin enttäuscht von dem Tarifabschluss. Aus meiner Sicht haben die Arbeitgeber mit diesem Tarifergebnis genau das bekommen, was sie wollten: eine lange Laufzeit, Nullmonate und die Halbierung unserer Forderung, wenn man sie auf die 20 Monate Laufzeit berechnet.“

Meine Kollegen und ich sowie viele IG Metaller in Baden-Württemberg wären bereit gewesen für ein besseres Ergebnis in den Arbeitskampf zu gehen. Ich verstehe nicht, warum der Abschluss nicht in Baden-Württemberg gemacht wurde.“



Uwe Welzel
Vertrauensmann
PAC/SWP

Am Rande des Abgrunds

Von Roland Schäfer

Das kleine Hedelfingen wird leicht übersehen, zwischen den großen Werkteilen Untertürkheim und Mettingen. Obschon die Getriebeproduktion eine ebenso wichtige Rolle für Daimler spielt, wie Gießerei, Achs- und Motorenproduktion. In den letzten Jahren wurden immer wieder Engpässe in der Automatikgetriebe-Produktion offensichtlich.

Chaotische Planung

Die Planungschefs planten falsch, sie verpassten es für eine ausreichende Maschinen- und Anlagenkapazität zu sorgen. Die Center- und Abteilungsleiter in PGE verschärften die Situation durch eine chaotische Personalplanung und unrealistische Produktionsplanung. Letztlich waren es stets die Beschäftigten in Hedelfingen, die die Kohlen aus dem Feuer holten und somit den Chefs in Hedelfingen die Karriere retteten. Von einem ehrlichen Dank an die Kolleginnen und Kollegen war jedoch in all den Jahren nichts zu spüren. Die Verantwortlichen lernten nicht mal etwas aus ihren eigenen Fehlern, sie machten gerade so weiter, als wäre nichts passiert. Bei jedem anderen würde es eine Abmahnung geben.

So brauchen wir uns leider nicht wundern, wenn nun der Doppelkupplungsbereich (siehe Artikel unten) und die NAG2-Montage wieder am Rande des Abgrundes stehen.

Mehr Personal muss in die Montage

Kaum hatten wir im Dezember 2012 das verursachte Chaos der Führungskräfte um die

Verlängerung der Wochenendschicht in der NAG2-Montage bis 26. Mai 2013 geglättet, kam Abteilungsleiter Andreas Lettner mit der nächsten Verlängerung, bis Juli, um die Ecke.

Der Betriebsrat legte Herrn Lettner deshalb Anfang Februar umgehend eine Liste mit offenen Themen vor, die vor einer Entscheidung über eine mögliche Verlängerung der Wochenendschicht zu klären sind. Der wichtigste Punkt dabei ist das notwendige Personal in der Montage. Es muss mehr Personal in die Montage, damit endlich die ständige Unterdeckung und Personal-Herumschieberei aufhört.

Von Anfang an haben wir gesagt, eine Verlängerung der Wochenendschicht gibt es nur, wenn die Firma mit uns auch diese Themen für die Beschäftigten ernsthaft klärt.

Bis Anfang Mai ist nichts passiert

Von Anfang an wurde der Betriebsrat den Eindruck nicht los, dass weder die Centerleitung noch die Montage-Abteilungsleitung ernsthaft an der Klärung und Beseitigung der benannten elf Forderungspunkte interessiert sind. Ende März realisierte Herr Lettner: er würde dieses Thema nicht aussitzen können. Allerdings hat er dann nur erklärt, dass die Forderungen des Betriebsrates nicht erfüllbar sind. Die Center- und Montage-Leitung hatten Zeit von Februar bis Anfang Mai konstruktive und lösungsorientierte Gespräche zu führen. Der Betriebsrat war dazu bereit. Die Center- und Montage-Leitung hatte allerdings nur gemauert und versucht auszusetzen.

Schlechte Stimmung in der DCT-Montage

Wir Betriebsräte in Hedelfingen haben in der DCT-Montage versucht zu retten, was nicht zu retten ist. Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass das ein Fehler war. Denn damit haben wir uns den Unmut der Kolleginnen und Kollegen zugezogen.

Die Führungskräfte haben die Absprachen mit uns nicht umgesetzt. Beispielsweise wäre es uns Betriebsräten lieber gewesen, die zur Sicherstellung der Belieferung der Aufbauwerke notwendigen Sondermaßnahmen längerfristig zu planen und mit den Beschäftigten zusammen zu erarbeiten. Aus dieser Erfahrung heraus wollten wir zusammen mit dem Personalbereich die Einteilung

der Feiertage rechtzeitig planen. Aber auch dieses Vorhaben haben die Führungskräfte torpediert, indem sie auf solche Angebote einfach nicht reagierten.

Und so ist die Situation wie sie ist: Die Führungskräfte haben die Beschäftigten mit ihren Bedürfnissen aus den Augen verloren. Es fehlt an Struktur, klarer Aufgabeneinteilung und strukturierter Qualifizierung. Aus Sicht der Firma gilt: Hauptsache Stückzahl, alles andere zählt nicht und das merken die Kolleginnen und Kollegen jeden Tag.

Aber die Situation muss sich ändern. Es reicht aber nicht, wenn der Betriebsrat den



Menschen sind keine Maschinen, die man ein- und ausschalten oder von hier nach dort schieben kann, wie es einem beliebt

Deshalb konnte unter diesen Umständen der Betriebsrat einer Verlängerung der Wochenendschicht und weiteren Sondermaßnahmen nicht zustimmen.

Dafür tragen Montageabteilungsleiter Lettner, und Centerleiter Engling, die Verantwortung.

Die Hoffnung stirbt zuletzt, dass die Centerleitung und die Abteilungsleiter in Hedelfingen endlich aus ihren Fehlern lernen. Menschen sind keine Maschinen, die man ein- und ausschalten oder von hier nach dort schieben kann, wie einem beliebt.

Alleine mir fehlt der Glaube. Und nicht nur mir.



Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74

Führungskräften gut zuredet. Das hat die Vergangenheit gezeigt. Deshalb wird der Betriebsrat zukünftig anders agieren. Die Firma will Sonntagsarbeit? Dann muss sie sich endlich um die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen kümmern. Ansonsten wird das mit der Sonntagsarbeit schwierig.



Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 6 18 10

Chaos, Anspannung und Termindruck zermürben die Beschäftigten

Dieter Gerlach

In Betriebsversammlungen erklärte die Werkleitung dem Betriebsrat und der Belegschaft immer wieder: Der Anlauf des DCT war super, der beste Anlauf seit langem.

In der Praxis erleben wir Betriebsräte das - zurückhaltend formuliert - etwas anders: Anspannung an allen Ecken, Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen, die nur mit Zustimmung des Regierungspräsidiums möglich sind, Abliefer- und Termindruck, der langsam alle in der Fabrik zermürbt.

Firma gibt Mittel zu spät frei

Zwischenzeitlich steht das NAG III an der Startlinie und wir Betriebsräte stellen fest: Der Anlauf des NAG III läuft noch schlechter als der des DCT.

Der Betriebsrat stellte der Planungsleitung, dem Projektleiter NAG III und dem Centerleiter PGE die aktuelle Situation im NAG III am 29. April in der Planungssitzung mit der Unternehmensseite dar.

In Kurzform: Während die externen Zulieferer in der Spur laufen, sieht es bei den Hausteilen teilweise zappenduster aus. Das Unternehmen gibt Mittel für Maschinen und Anlagen so spät als irgend möglich frei. Deshalb kommen die Anlagen auf den letzten Drücker oder schlicht zu spät. Damit können die Anlaufmannschaften auf den künftigen Anlagen nicht die Teile produzieren, die es für die Produktionstests (PT) braucht, sie können auf den Anlagen auch nicht zwischen den einzelnen PTs üben und die Erkenntnisse einfließen

lassen. Anders formuliert, der MDS-Prozess (Mercedes Development System) wird zu rechtgebogen. Dazu ist wichtig zu wissen, dass das Unternehmen MDS extra eingeführt hat, um mit einem vernünftigen Produkt- und Anlagereifegrad in die Serienproduktion zu gehen. Was aus unserer Sicht aktuell geschieht ist ein „Überdehnen“ des MDS. Folglich werden die sogenannten „Quality-Gates“ (Fixpunkte im Produktentwicklungsprozess) zwar irgendwie genommen, aber nicht in der vorgesehenen Güte.

Erprobungsrückstand in der Entwicklung

Hinzu kommt: Die Anlauffabrik kann die geforderte Anzahl NAG III nicht planmäßig aufbauen. Das führt zu einem Erprobungsrückstand in der Entwicklung. Was nichts anderes meint, die Entwicklung hat zu wenig Getriebe, um diese in Autos auszuprobieren und ggf. vor dem Serienanlauf zu optimieren. Wir wären allerdings nicht Daimler, wenn wir uns da nicht zu helfen wüssten. Es werden einfach geplante Aggregate gestrichen und dann passt es wieder.

Jeder der willens und in der Lage ist, sich seines eigenen Verstandes zu bedienen, wird begreifen: Das ist wieder keine wirklich gute Nummer, die da läuft und es gehört wenig Phantasie dazu zu wissen: das wird unter dem Strich viel teurer als vordergründig ausgerechnet.

Controller stolz wie Bolle

Das deshalb, weil ein Mechanismus die Fabrik ständig überfordert, der Mechanismus die notwendigen Gelder so spät als möglich



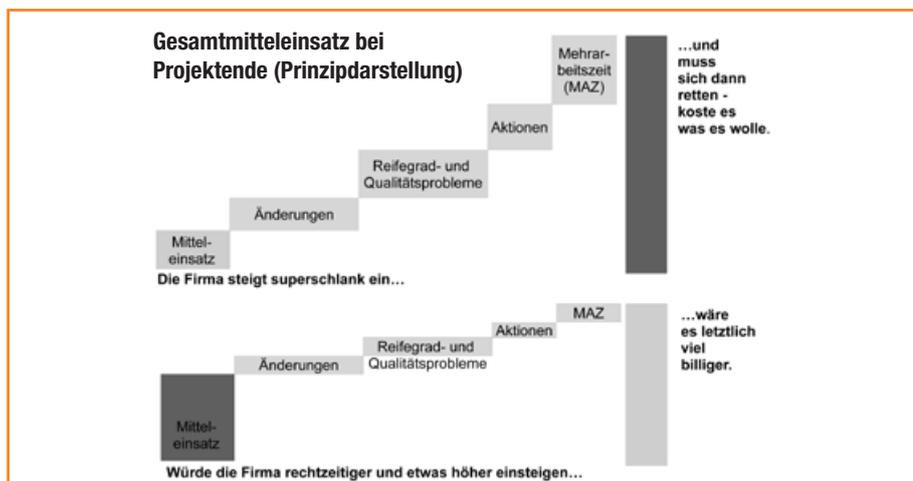
Der Anlauf des NAG III läuft noch schlechter als der des DCT

freizugeben. Die Controller sind stolz wie Bolle, weil sie irgendwelche Kostenziele erreicht haben. Die Beschäftigten in der Fabrik aber haben den Stress: Teamleiter, die Meister mit ihrer Mannschaft, die Instandhalter, die WPS/PMF und viele andere können sehen, wie sie retten, was zu retten ist. Dass dies nicht zum Nulltarif geht, sieht man, wenn man es will, beim DCT. Unterm Strich hat das Unternehmen letztlich damit gar nichts gespart - im Gegenteil. Das wirklich Schlimme daran aber ist: Die Belegschaft in der Fabrik wird durch so eine Herangehensweise schlicht zermürbt. Die Kolleginnen und Kollegen müssen ständig auf Hochtouren laufen. Das funktioniert auf Dauer bei Menschen genausowenig wie bei Getrieben.

Der Betriebsrat hat in der besagten Planungssitzung am 29. April dem Unternehmen einen Fragenkatalog übergeben. Wir werden zu prüfen haben, welche Schlüsse für den Betriebsrat zu ziehen sind. Eines nämlich ist leider schon jetzt klar: Die Mitbestimmung gibt uns hier nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten der Einflussnahme. Das Betriebsverfassungsgesetz geht eben davon aus, dass die Vorstände wissen was sie tun. Was in den Siebziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts sogar noch gestimmt haben mag.



Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Von der Entwicklung einer Selbstverständlichkeit

Von Michael Schick

Jedes Jahr wird das Konto für die Urlaubstage mit 30 und manchmal zusätzlich mit Jubiläumsurlaubstagen oder sonstigen Ansprüchen aufgefüllt. Eine Selbstverständlichkeit, die es aber gar nicht so lange und auch nicht mit der Vielzahl der Tage gibt.

Erste Regelungen 1903

Nachweislich gehen die ersten gesetzlichen Regelungen in Europa auf Ende des 19. Jahrhunderts zurück. Damals wurden drei bis sechs Tage Urlaub gewährt. Heute besteht der jährliche Urlaubsanspruch je nach Staat – aus vier bis sechs Wochen. In Europa wird in der Arbeitszeitchronik, in Artikel 7, ein Mindesturlaub von vier Wochen definiert. In manchen Ländern, wie etwa den USA, besteht gar kein gesetzlicher Anspruch.

In Deutschland sind die ersten tariflichen Urlaubsregelungen aus dem Jahr 1903. Damals gelang es dem Zentralverband deutscher Brauereiarbeiter (Vorläuferorganisation der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten), Tarifverträge mit den Stuttgarter Ringbrauereien und der Brauerei in Greiz auszuhandeln. Geregelt war, dass Beschäftigte nach einer mindestens einjährigen Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf drei Tage bezahlten Erholungsurlaub haben.

30 Tage Urlaub für alle

In der Metall- und Elektroindustrie wurde erstmalig der bis 1962 bestehende Urlaubsanspruch von 12 bis 15 Tagen um drei bis sechs Tage verlängert. Zudem richtete sich die Urlaubsdauer nicht mehr nach der Betriebszugehörigkeit, sondern nach dem Lebensalter. 1964 wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 41,5 Stunden verkürzt. Dafür gab es drei Prozent Lohnausgleich und gleichzeitig erhöhte sich der Anspruch von Urlaub um weitere ein bis zwei Tage auf jetzt zwischen 16 bzw. maximal 19 Urlaubstage. 1965 wurde ein zusätzliches Urlaubsgeld von 30 Prozent tarifvertraglich vereinbart. 1970 entsteht ein weiterer höherer Urlaubsanspruch durch Nichtanrechnung des freien Samstag. 1971 werden die Urlaubstage um einen weiteren Tag verlängert, auf maximal 22 Urlaubstage. 1972 erhöht sich ein weiteres Mal der Urlaub um ein bis zwei



Tage. 1974 wird das zusätzliche Urlaubsgeld auf 50 Prozent erhöht, der Urlaub um zwei auf bis zu 26 Urlaubstage verlängert. 1978 wird in einigen Tarifgebieten ein Tarifvertrag zur Sicherung der Ein- und Abgruppierung gefordert. In Nordrhein-Westfalen streiken die Stahlarbeiter sechs Wochen für die Einführung der 35-Stunden-Woche. Als Kompromiss gibt es sechs Wochen Urlaub. 1979 wird auch in der verarbeitenden Industrie der Urlaub nach einem Stufenplan verlängert. Ziel ist: 30 Tage für alle. 1980 wird im Ergebnis der Tarifrunde ein bis zwei Tage Urlaub mehr vereinbart. Das bedeutet jetzt einen Anspruch von bis zu 29 Urlaubstagen. 1981 erhalten alle über 25jährigen 30 Tage Urlaub, das sind ein bis zwei Tage mehr. 1982 wird nun auch der Urlaubsanspruch für die 18- bis 25jährigen auf 30 Tage verlängert. Erst 1983 haben alle Kolleginnen und Kollegen in der Metallindustrie - auch die unter 18jährigen - 30 Tage Urlaub (Stufenplan aus dem Jahr 1979).

Gesetzlich nur 24 Urlaubstage

Dabei ist ergänzend wichtig zu wissen, dass

es nicht nur ohne einen Tarifvertrag der IG Metall keine 30 Tage Urlaub sondern auch kein Urlaubsgeld geben würde. Es gibt zwar ein Urlaubsgesetz, das 24 Urlaubstage gesetzlich definiert, allerdings besteht diese Arbeitswoche aus sechs Werktagen und nicht - wie im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie - aus fünf, nämlich von Montag bis Freitag. Daraus ergibt sich die Konsequenz, dass 24 Urlaubstage maximal zu vier Wochen Urlaub reichen. Und ein Urlaubsgeld ist in keinem Gesetz festgeschrieben. Laut WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) erhalten nur 46 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland ein Urlaubsgeld. Von den großen Unternehmen zahlen 56 Prozent, von den kleinen nur 38 Prozent ein Urlaubsgeld.



Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 6 25 10

Gesetzlicher-, tariflicher- und betrieblicher Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt je Kalenderjahr:

1. Für Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende	30 Arbeitstage (im Tarifvertrag (TV) geregelt)
2. Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (gesetzlich)	5 Arbeitstage **)
3. Zusatzurlaub für Jubilare ab dem 25. Dienstjahr,	
Jubiläum vor dem 01.01.1997	3 Arbeitstage dauerhaft (1x TV, 2x betrieblich)*)
Jubiläum nach dem 01.01.1997 im Jubiläumsjahr	3 Arbeitstage (1x TV, 2x betrieblich)*)
danach in den Folgejahren	jeweils 1 Arbeitstag je Kalenderjahr (TV)**)
4. Zusatzurlaub für ständig in der Gießerei beschäftigte Arbeitnehmer	2 Arbeitstage (TV)*)
5. Zusatzurlaub für im Dreischichtbetrieb regelmäßig beschäftigte Arbeiter und Angestellte, sobald sie im laufenden Kalenderjahr 50 Nachtschichten (in der Regel von 22:00 bis 06:00 Uhr) geleistet haben	1 Arbeitstag (betrieblich)*)

Zusätzliche Freischicht für Beschäftigte im Zweischichtbetrieb mit Dauernachtschicht ("kurze Nachtschicht" von 23:00 bis 06:00 Uhr): Alle 70 Tage werden zusätzlich 7 Stunden auf dem Freischichtkonto gutgeschrieben.

*) ohne tarifliches zusätzliches Urlaubsgeld

**) für zusätzliche Urlaubstage wird das tariflich vorgesehene Urlaubsentgelt einschl. zusätzlicher Urlaubsvergütung gezahlt.

Hinweis: Die vorgenannte Regelung gilt nicht für Beschäftigte des Werkschutzes und der Werkfeuerwehr im 12- bzw. 24-Std.-Wechselschichtdienst.

Urlaubsgeld

Dank dem Tarifvertrag der IG Metall wird mit der Mai-Entgeltabrechnung das zusätzliche Urlaubsgeld ausbezahlt. Es beträgt 50 Prozent des Monatsentgelts.

Als Berechnungsgrundlage dient das Bruttoentgelt ausgenommen Mehrarbeitsgrundvergütungen, Mehrarbeitszuschläge und Einmalzahlungen. Berücksichtigt werden

variable Bestandteile, wie zum Beispiel Schichtzuschläge. Im Monat nachdem der Beschäftigte seinen Urlaub genommen hat, wird das Urlaubsgeld nachberechnet. Bei der Berechnung werden die letzten drei Monate vor Urlaubsantritt zugrunde gelegt. Mit der nächsten Entgeltabrechnung werden eventuell fehlende Beträge für genommene Urlaubstage ausbezahlt.



Im Monat nachdem der Beschäftigte seinen Urlaub genommen hat, wird das Urlaubsgeld nachberechnet

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-32;
Dieter Gerlach, Tel. 6 12 55,
Michael Schick, Tel. 6 25 20,
Roland Schäfer Tel. 6 14 74,
Udo Abelmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmannndruck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Fotos:

Seite 6 - © istockphoto
Seite 7 - © dorine - Fotolia
Seite 9 - © Kati Molin

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 10. Juni 2013

Im Internet unter www.stuttgart.igm.de stehen alle SCHEIBENWISCHER-Ausgaben seit dem Jahr 2000.

Thema REZEI eskaliert

Von Ralf Hörning

Völlig überraschend hat die E3-Leitung in der Sitzung des Ausschusses für Leistungsbemessung (ALB) im April die REZEI-Vereinbarung für die Kostenstelle 2502 in PGE/GGF in Frage gestellt. Der ALB wurde beauftragt, die Vereinbarung innerhalb von zehn Tagen zu überprüfen.

Überprüfung missfiel E3-Leiterin

Der ALB hat sich mit einem Team sofort an die Arbeit gemacht und von der Arbeitswirtschaft in Hedelfingen Daten zur Überprüfung angefordert. Außerdem hat sich der ALB vor Ort in allen drei Schichten ein Bild zur Situation verschafft, was der E3-Leiterin Sabine Böhringer nicht gefallen hat. In der Kostenstelle hat sich der Ausschuss für Leistungsbemessung vor allem die Endkontrolle der rund fünf Kilo schweren Wandlergehäuse und das Arbeitsumfeld angeschaut. Dabei fiel auf, dass es sich um einen anspruchs-

vollen Arbeitsplatz mit körperlich schweren Tätigkeiten handelt. So müssen die Wandlergehäuse von Hand von der Palette bzw. aus den Gitterboxen genommen werden.

Hinweise nicht unter den Tisch kehren

Nach vielen Gesprächen mit den Kollegen in der Kostenstelle stellte sich heraus, dass es schon länger Diskussionen um das Thema REZEI gibt und dass einige Themen mit denen die Mannschaft nicht einverstanden ist, nicht berücksichtigt wurden. Da ging etwas richtig schief, weil der REZEI-Prozess verlangt, dass die Hinweise der Kollegen zu bearbeiten und nicht unter den Tisch zu kehren sind. In 2502 haben die Führungskräfte aber genau das nicht getan, sie haben nicht auf Vorschläge, Anregungen und Verbesserungen aus der Mannschaft gehört: Wie zum Beispiel, dass alle Bohrungen geprüft werden müssen, auch die Sichtprüfung auf Späne-Nester und das Entfernen dieser wurde nicht berücksichtigt. Weiter spielt das

Auspalettieren der Teile für Deizisau für die Bewertung eine Rolle.

Die REZEI-Vereinbarung ist Ergebnis eines klar strukturierten Prozesses in dem klar die Beteiligung der Kollegen geregelt ist. Hält man sich als E3-Leiterin an den Prozess, dann kommt ein sauberes und nachvollziehbares Ergebnis zustande, das von allen getragen wird. Der ALB wird die REZEI-Vereinbarung der Kostenstelle 2502 nun akribisch durchleuchten und zusammen mit der Arbeitswirtschaft bewerten und richtigstellen.



Ralf Hörning
Unterstützer des
Leistungsbemessungs-
ausschusses

Kinderkrippe „sternchen Mettingen“ fertig

Betreuungsplätze für 60 Kinder

Vor kurzem wurde in Mettingen die Kinderkrippe „sternchen“ fertiggestellt. Seit Mitte Mai werden dort Kinder zwischen acht Wochen und drei Jahren betreut.

In den kommenden Wochen werden weitere Kinder in der Krippe in der Nähe des Stegs

nach Brühl aufgenommen. Insgesamt gibt es im „sternchen“ in Mettingen 60 Betreuungsplätze. Die offizielle Eröffnungsfeier ist für den Spätsommer bzw. Herbst geplant.

Wie in Untertürkheim entscheidet auch in Mettingen eine Jury aus Vertretern des

Personalbereichs, des Betriebsrats und der Krippenleitung, wer einen Betreuungsplatz bekommt. Wer sich für einen Platz interessiert, kann sich im Intranet bewerben (unter Daimler & Ich/Arbeitsumfeld & Soziales/Beruf & Familie/ Betreuung für mein Kind).

Seit Herbst 2007 haben bereits „sternchen“-Krippen an elf Standorten von Daimler eröffnet und es wurden mehr als 470 Betreuungsplätze geschaffen.



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22



Seit Mitte Mai werden im „sternchen Mettingen“ Kleinkinder betreut

Gerechtigkeit fällt nicht vom Himmel

Von Roland Schäfer

Für die IG Metall-Betriebsräte ist die Überprüfung der Entgeltgruppen der Beschäftigten ein ständiges Thema ganz oben auf der Aufgabenliste.

Richtige Entgeltgruppe?

Denn wer hat sich noch nicht gefragt, ob die eigene Entgeltgruppe weiterhin die richtige ist? Ob sich eine Veränderung des Aufgabengebietes, oder die Erledigung zusätzlicher Tätigkeiten, nicht vielleicht doch in einer höheren Entgeltgruppe auszahlen müsste? Ob zusätzliche Qualifizierungen nicht zu höherwertigen Tätigkeiten und somit zu mehr Geld führen sollten?

Oftmals gehen diese Diskussionen mit Beschäftigten und den Führungskräften ohne große Öffentlichkeitsarbeit vonstatten. Oft läuft dies auf der persönlichen Ebene. Manchmal auch über Wochen und Monate, bis unsere Anstrengungen erfolgreich sind. Andererseits sprechen die Zahlen eine sehr deutliche Sprache. Von Januar bis April 2013 wurden 887 Höherstufungen wirksam. Daran haben auch IG Metall-Betriebsräte mitgewirkt, wie oben beschrieben.

Über 800 Höherstufungen in 2013

Der April ist für die Firma der Höherstufungsmonat. In ihrer selbst verfassten Direktive und Handlungsanleitung für die Führungskräfte sollen Höherstufungen für das Jahr am Jahresanfang geplant und in der Regel im April durchgeführt werden. Für die 887 Kolleginnen und Kollegen ist das gut und wir beglückwünschen sie zu ihrer höheren Entgeltgruppe nach IG Metall-Tarifvertrag. Das



ist aber nicht das Ende der Höherstufungen für das laufende Jahr.

Denn jede Änderung der Arbeitsorganisation, jede Qualifizierung, die letztlich zur Erweiterung des Tätigkeitsumfanges und einer Erhöhung der Wertigkeit der Arbeit führen, müssen auch mit einer höheren Entgeltgruppe bezahlt werden. Egal wann dies während des Jahres passiert.

Leider stellen wir immer wieder fest, dass die Führungskräfte nur sehr einseitig und eingeschränkt von ihren Vorgesetzten und dem Personalbereich darüber informiert werden. Also tun sie erst mal oft nichts, oder vertrauen auf nächstes Jahr.

Erfolge in der Paritätischen Kommission

Wenn ihr euch nicht sicher seid, ob da vielleicht doch eine höhere Entgeltgruppe rauspringen müsste, besprecht euch mit den IG Metall-Betriebsräten. Wir haben dann im-

mer noch das Instrument der Reklamation zur Verfügung.

Auch dazu Zahlen der letzten zwei Jahre. Im Jahr 2011 haben 157 Kolleginnen und Kollegen zusammen mit IG Metall-Betriebsräten eine Entgeltreklamation eingereicht. Davon haben wir in der Paritätischen Kommission 82 Höherstufungen erreicht. Im Jahr 2012 waren es 98 Reklamationen von denen bis jetzt 43 erfolgreich mit einer Höherstufung abschließen konnten.

Manchmal braucht es auch Druck

Manchmal sind aber auch ganz andere Mittel notwendig, wenn es um die Durchsetzung richtiger Entgelte geht. In der NAG2-Montage in Hedelfingen war der verantwortliche Abteilungsleiter Andreas Lettner lange Zeit ganz besonders uneinsichtig, wenn der IG Metall-Betriebsrat notwendige Höherstufungen eingefordert hat. Erst als er verstand, dass es dem IG Metall-Betriebsrat mit der Verweigerung von Sondermaßnahmen ernst ist und dies sofort zum Ausfall von Getrieben führen wird, hat er in diesem Thema ein wenig eingelenkt.

Im April wurden zusätzlich neun Kollegen höhergestuft. Das ist ein Anfang.

Gerechtigkeit beim Entgelt fällt nicht vom Himmel. Im Streit für das richtige Entgelt braucht es einen langen Atem und die unterschiedlichsten Mittel.

Gut zu wissen:

Vorübergehende Ausführung höherwertiger Tätigkeiten

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Entgelt regelt, dass jeder, der drei Wochen und einen Tag, also 16 Arbeitstage, eine höherwertige Tätigkeit ausführt, Anspruch auf eine Differenzzahlung hat. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn Anlagenführer, Systemführer oder Vorarbeiter während Urlaubszeiten oder anderen Abwesenheiten vertreten werden.

Zu beachten ist allerdings, dass zur Berechnung der Differenzzahlung das Monatsentgelt mit TiB (Tarifdynamischer individueller Besitzstand), bei denjenigen die einen TiB haben, mit dem Entgelt der höherwertigen Tätigkeit, allerdings ohne TiB, verglichen wird.

Der Meister oder Teamleiter beantragt die Differenzzahlung in der Personalabteilung. In der Regel wird das Geld dann problemlos ausgezahlt.



Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 147 4

Produktion an Sonn- und Feiertagen

Von Karl Reif

In allen Produktionscentern gibt es Bereiche, in denen zur Belieferung der Fahrzeug-Montagewerke Sonntags- und sogar Feiertagsarbeit notwendig war und ist.

In PTU sind es Teile der Schmiede, im Getriebereich sind das **Doppelkupplungsgetriebe** (F-DCT) und NAG 2-Dauerengpässe, in der Achsproduktion betrifft es die **Seitenwellen** und die **Achsgetriebeproduktion**, bei den ist es die Fertigung der V-Motoren in Bad Cannstatt, für die Betriebsrat und Unternehmensleitung zur Sicherstellung der Belieferung der Aufbauwerke Produktion an Sonn- und Feiertagen vereinbart haben.

Es geht um insgesamt 12 Sonntage und Feiertage im ersten und zweiten Halbjahr 2013.

Neben der Maßgabe, dass die Teilnahme an den Maßnahmen freiwillig ist, haben wir für alle Kolleginnen und Kollegen, die an diesen Tagen arbeiten, ein ordentliches Paket geschnürt.

Aber nicht nur das: Bedingung für die Genehmigung der jeweiligen Sonn- oder Feiertage wird die Erledigung von Themen und Problemen aus den Bereichen sein, die der Betriebsrat aufgegriffen hat.

Gleichzeitig darf in keinem betroffenen Bereich die Personalsituation ungeklärt sein. Reklamiert der Betriebsrat in einem Bereich Personalunterdeckung, also dass zu wenig Personal da ist, muss das innerhalb zwei Wochen unter Hinzuziehung von Fachleuten der Arbeitswirtschaft und des Betriebsrats einvernehmlich geklärt werden.

Übergeordnete Themen:

- Vor allem in Mettingen und in Hedelfingen müssen dringend Lösungen für die teilweise katastrophale Parkplatzsituation gefunden werden.
- Überprüfung der Kapazitätssituation und Planung der Produktionsbereiche anhand realer GAE-Zahlen, um daraus Erkenntnisse zu gewinnen, wo z.B. in zusätzliche Maschinen und Anlagen investiert werden muss.



Im Center PGE sieht der Betriebsrat keinen Spielraum mehr für weitere Arbeitszeit-Maßnahmen

- Gute Arbeit gibt es nur mit ordentlichen Pausenräumen, deshalb müssen einheitliche Standards für Pausen- und Gruppenräume festgelegt und umgesetzt werden
- Auch für Büro-Arbeitsräume müssen einheitliche Standards festgelegt und umgesetzt werden

Produktion Achsen (PAC):

- In der Achsproduktion reklamiert der Betriebsrat die flächendeckende Umsetzung der Vereinbarung zur „Transparenz der Netto-Belegung“ im Center. Die Vereinbarung sieht vor, dass an allen Arbeitseinsatz-Tafeln der Produktionskostenstellen für alle sichtbar ist, wie hoch die notwendige Personalbelegung sein muss und ob es Abweichungen gibt. Die Art der Darstellung ist vereinbart, jedoch in PAC nicht überall realisiert.
- In PAC/PSF fehlte ein Personalkonzept für die Veränderungen in der Schweißerei

und der Betriebsrat prangerte fehlendes Personal in bestimmten Kostenstellen an.

- In einigen Kostenstellen z.B. in der Achsmontage sind ergonomische Verbesserungen notwendig.
- In der Seitenwellenproduktion fehlen Qualifizierungen, außerdem müssen die Qualifizierungen besser geplant werden

Produktion Motoren (PMO):

- In der Kraftstoffkomponentenfertigung (PMO/TP) geht es ebenfalls um die Darstellung der Netto-Personalbelegung an den Arbeitseinsatz-Tafeln.
- Der Betriebsrat verlangt zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen in den Montagebereichen in Bad Cannstatt Holzböden, wie sie in anderen Montagen des Werks schon vorhanden sind.
- In der Fertigung der V-Motoren war in einem Bereich der Personalbedarf strittig.

Schmiede:

- Der Betriebsrat verlangt Gespräche zur Aluminium-Strategie, zur Kapazitätssituation und zu Produktthemen.

Produktion Getriebe (PGE):

Die getroffenen Entscheidungen des Managements zum Invest und damit den Kapazitäten in PGE führten dazu, dass PGE momentan der absolute Engpass im Powertrain ist.

Ausbringung NAG 2 i begrenzt

Absolut kritisch sind die produzierbaren Stückzahlen des NAG 2 i. Durch das Anlagendesign ist die Ausbringung dort begrenzt. Eine Erweiterung der Montagekapazität läuft aktuell und soll Ende des Jahres produktionsbereit sein. Deshalb läuft hier bis Ende Mai eine Wochenendschicht. Das Unternehmen hat gefordert, diese Wochenendschicht bis Ende Juli zu verlängern. Dies hat der Betriebsrat abgelehnt. Erstens weil die Wochenendschicht ursprünglich nur bis Ende 2012 geplant war. Zweitens weil die E3- und die Centerleitung alle Eide schworen, dass danach Schluss mit der Wochenendschicht sei. Die Beschäftigten haben die Wochenendschicht überaus kritisch diskutiert, weil diese sich schon auf das zugesagte Ende der Wochenendschicht eingestellt hatten.

Offene Punkte in Montage GM1

Verschärfend kam hinzu, dass es eine Vielzahl von offenen Punkten in der Montage

GM1 gibt, die die E3-Leitung nicht ernsthaft mit dem Betriebsrat debattieren und lösen wollte. Die Gespräche wurden aus unserer Sicht verschleppt und als das Management realisierte, dass der Betriebsrat, es ernst meint mit seiner Ankündigung, die Wochenendschicht nicht zu verlängern, war es zu spät. Deshalb endet nun die Wochenendschicht wie geplant. Benötigt der Bereich Mehrarbeitszeitmaßnahmen ist er von Juni an auf den „normalen“ Genehmigungsweg angewiesen.

Lage in DCT-Montage und -Fertigung kritisch

Überaus kritisch ist die Situation in der DCT-Montage aber auch die Fertigung kämpft. Dort laufen ebenfalls Wochenend-Schichten. In der Montage ist diese bis Ende des Jahres geplant. Möglicherweise ist eine Verlängerung erforderlich. Der Betriebsrat hat die E3-Leitung aufgefordert im September zu konkretisieren, ob die Verlängerung erforderlich ist, um frühzeitig zusammen mit Beschäftigten und Betriebsrat darüber zu beraten und zu entscheiden. Fast unnötig zu erwähnen, dass im DCT auch die Feiertage gebraucht wurden und werden, um die Belieferung von Rastatt und Kecskemét nicht abreißen zu lassen. Die Feiertagsarbeit machte die Verlängerung der 16ten Schicht um eine Stunde und 15 Minuten und damit ein Verschieben des Arbeitsbeginns der Wochenendschicht am Samstag um diese Zeitspanne erforderlich.

Diese Veränderung der Arbeitszeit führte zu massiver Verstimmung der Kolleginnen und Kollegen. In der Konsequenz haben wir der E3- und Centerleitung mitgeteilt, dass diese Verschiebung keinesfalls über den vereinbarten Zeitraum hinaus verlängert wird.

Kein Spielraum mehr für weitere Arbeitszeitmaßnahmen

Im Center PGE sind alle Möglichkeiten bei der Arbeitszeit und damit der Belastung restlos ausgereizt. Der Betriebsrat sieht deshalb keinen Spielraum mehr für weitere Arbeitszeit-Maßnahmen. Das Ziel ist so bald als möglich bei der Arbeitszeit mit 15 Schichten auszukommen. Nicht mehr aber auch nicht weniger. Dieses Ziel zu erreichen wird allen Beteiligten noch einiges abverlangen.

Fazit: Sonn und Feiertagsarbeit wird der Betriebsrat in PGE, PMO, PAC und Schmiede nur genehmigen, wenn das Unternehmen sich um die oben genannten Themen kümmert und der Personalbedarf in den jeweiligen Bereichen gedeckt ist.



Karl Reif

Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83

Für Beschäftigte im Daimler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.1233

Kunst im Landtag Stuttgart

Das 1963 mit dem Paul-Bonatz-Preis ausgezeichnete Stuttgarter Landtagsgebäude wie das 1987 fertig gestellte Abgeordnetenhaus sind nicht nur Sitz des baden-württembergischen Parlaments, sondern beherbergen auch sehenswerte Kunstwerke, wie Otto Herbert Hajeks wuchtigen Dreiklang der „Paraphrasen der National-arben“ oder den Bronzereiter des toskanischen Bildhauers Marino Marini, dessen Erwerb 1961 die Stuttgarter Gemüter beinahe ebenso erregte wie Henry Moores „Liegende“.

Eine geradezu symbiotische Verbindung von Architektur und Kunst eröffnet Robert Schads „Stuttgarter Weg“. Auf 136 Metern Länge schreibt sich diese aus Vierkantstahlstäben gestal-



Mancher fiel vom hohen Ross: Politikprominenz und Marini Reiterskulptur bei der Eröffnung des Landtages

tete dynamische Zeichnung in den Raum des unterirdischen Verbindungstunnels, der zum gegenüberliegenden Abgeordnetenhaus führt. In den einzelnen Fraktionsgeschossen finden sich Glasbildereien von Emil Wachter, Wandgestaltungen von Jürgen Mack und Gemälde Per Kirkeby's.

Termin: Freitag, 21. Juni 2013
17:00 Uhr

Treffpunkt: 16:45 Uhr
im Eingangsbereich des Landtags

Führung: Frau Dr. Rita Täuber

Kosten: € 7,50

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640, 70546 Stuttgart,
Tel. (0711) 17-6 25 15, Fax (0711) 17-6 25 25
oder bei Julia Massek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

Kunsterlebnis Nr. 1.1233 | Anmeldung und Einzugsermächtigung

Kunst im Landtag Stuttgart

Freitag, 21. Juni 2013, 17:00 Uhr, Landtag in Stuttgart

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Bitte teilen Sie uns Änderungen Ihrer Bankverbindung unverzüglich mit, um Sorngebühren zu vermeiden. Ihre persönlichen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung der Teilnahmegebühren möglich. Da die Teilnehmeranzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung. Ihre Anmeldung ist vorbehaltlich, da das Kunsterlebnis nur stattfinden kann, wenn die Mindestteilnehmeranzahl erreicht wurde.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ und Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.	BLZ	Unterschrift		
Name und Ort der Bank:				



Betriebsversammlungen

Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

für Untertürkheim, Bad Cannstatt und Entwicklung PKW

Montag, 10. Juni 2013, 8:30 Uhr

Untertürkheim, Entladestrasse 134/III, Erdgeschoss

für die Werkteile Mettingen, Brühl und Sirnauer Brücke

Dienstag, 11. Juni 2013, 8:30 Uhr

Mettingen, Gebäude 4/05 (Bushalle und Wareneingang)

für den Werkteil Hedelfingen

Mittwoch, 12. Juni, 8:30 Uhr

Hedelfingen, Gebäude 2/41 und 2/43 (Wareneingänge)

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 8:15 Uhr vorverlegt.

Sprechtage der Deutschen Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung bietet als Serviceleistung für ihre Versicherten im Werk 10/19 Sprechtag an.

Die Beratungen finden im Werkteil Untertürkheim Gebäude 132/2, EG (P-Office) 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. Termine hierfür können telefonisch unter Tel. 2 05 83 vereinbart werden. Leider ist ohne Termin keine Beratung möglich.

Folgende Sprechtag sind im Jahr 2013 noch geplant:

4. Juni | 2. Juli | 3. September | 1. Oktober
5. November | 3. Dezember

Interne Stellenausschreibung

Nur relativ wenige Kolleginnen und Kollegen bewerben sich auf der internen Stellenbörse im Mitarbeiterportal.

Da es im Werk Untertürkheim und der Entwicklung PKW zurzeit Stellen extern ausgeschrieben werden, kann es sich für Beschäftigte, die sich beruflich verändern wollen, durchaus lohnen, sich intern zu bewerben.

Wo finde ich die interne Stellenausschreibung?

Im Mitarbeiterportal unter „Daimler & Ich“, „Lernen & Karriere“, „Stellenbörse ansehen und bewerben“ anklicken.

Wie finde ich Stellen im Werk Untertürkheim?

Wer im Werk Untertürkheim eine Stelle sucht, muss unter „Standorte“ „Deutschland“ eingeben und auf „Suche starten“ klicken. Dann werden rechts Standorte in Deutschland aufgeführt. Auf den Pfeil unter den Standorten klicken bis „Werk Untertürkheim“ aufgeführt ist. Wenn man auf „Werk Untertürkheim“ klickt, werden die dort ausgeschriebenen Stellen angezeigt.

Darf ich mich während der Arbeitszeit online auf interne Stellen bewerben?

Da es keine Ausschreibung mehr in Papierform gibt, dürfen die Beschäftigten während der Arbeitszeit im Mitarbeiterportal nach internen Stellen suchen und die Bewerbung online eingeben.

ICH BIN
ÜBERZEUGTER
ABOIST!

Sven aus Stuttgart
Mitglied der
Kulturgemeinschaft

Die neuen
JAHRESPROGRAMME
KUNST UND KULTUR
2013/2014
erscheinen im Juli.

Kino, Kunst, Schauspiel, Tanz,
Oper, Konzert, Literatur:
Vorsätze sind gut – Abo ist besser!

Wir beraten Sie gerne!

kultur
GEMEINSCHAFT

Telefon 0711/224 77-14 · www.kulturgemeinschaft.de