

ScheibenWischer

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



Tarifrunde 2013

Jetzt wird Druck gemacht!



QR-Code für Smartphones

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

Betriebsvereinbarung zur Motorenstrategie im Werk 10

Seite 4

Firma degradiert E3-Leiter PAC/SWP zum Teamleiter

Seite 5

Neues Auswahlverfahren für Auszubildende

Seite 6



Betriebsrat



Betriebsrat



Tarifrunde 2013 und Kundgebung am 1. Mai mit Berthold Huber

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Angebot das Südwestmetall bei der zweiten Tarifverhandlung am 19. April der IG Metall vorgelegt hat, ist alles andere als ein Lösungsvorschlag: Die Arbeitgeber wollen den Beschäftigten zwei Nullmonate zumuten, also zwei Monate ohne Entgelterhöhung. Für weitere elf Monate soll es dann magere 2,3 Prozent geben. Dies würde für die Beschäftigten auf die Gesamtlaufzeit von 13 Monaten gesehen gerade mal ein Plus von 1,9 Prozent bedeuten. Abzüglich der Inflation wäre das ein Lohnstopp für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie.

Damit hat Südwestmetall eine Chance vertan. Unsere Wirtschaft braucht ein Mehr an Kaufkraft um Beschäftigung zu sichern. Ohne mehr Impulse für die Binnennachfrage gibt es kein Wachstum.

Mit Empörung reagierten die über 5000 Metallerinnen und Metaller am 19. April vor dem Verhandlungslokal in Ludwigsburg auf das vorab über die Medien veröffentlichte Angebot der Arbeitgeber. Auch 200 Kolleginnen und Kollegen aus dem Werk Untertürkheim, der Entwicklung PKW und der Zentrale demonstrierten für ihre Forderung nach 5,5 Prozent mehr Entgelt für 12 Monate.

Bis zum 30. April gilt die Friedenspflicht. Danach wird die IG Metall auch im Werk Untertürkheim zu Warnstreiks aufrufen. Am 7. Mai gehen die Verhandlungen in Böblingen in die dritte Runde. Damit sich die Arbeitgeber in den Verhandlungen bewegen, wird es notwendig sein, die Verhandlungen aktiv in den Betrieben zu begleiten.

Bevor in der Tarifrunde weiterverhandelt wird, geht es am Tag der Arbeit (1. Mai) um gute Arbeit für alle Menschen, eine sichere Rente und ein soziales Europa.

Die Kluft zwischen Arm und Reich wächst: Die Mittelschicht bröckelt, die unteren Einkommen sinken, während der Reichtum der oberen zehn Prozent zunimmt. Sie besitzen mittlerweile weit über die Hälfte des Gesamtvermögens in Deutschland.

Europas Krise ist noch längst nicht ausgestanden. Die falsche Krisenpolitik mit ihren radikalen Kürzungsprogrammen sorgt für eine Spira-

le nach unten. Kürzen und Sparen trifft nicht die Krisenverursacher an den Finanzmärkten, sondern die Krisenopfer: sie trifft Beschäftigte, Erwerbslose, Rentnerinnen und Rentner sowie die junge Generation in Europa.

Wir wollen

- die Stärkung der Rechte der Beschäftigten, der Mitbestimmung und der Tarifautonomie
- gute Arbeit statt perspektivloser Jobs
- einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro
- gleiches Geld für gleiche Arbeit für alle Beschäftigten in Leiharbeit
- Schluss mit der Diskriminierung von Frauen – auch in der Bezahlung
- eine Rente, die zum Leben reicht. Deshalb: Sofortiges Ende der Renten Kürzungen
- ein Investitions- und Konjunkturprogramm für ein sozial gerechtes Europa
- eine solide Finanzierung für einen handlungsfähigen Staat, z. B. für Bildungsinvestitionen

Dafür lohnt es sich zu demonstrieren. Kommen Sie am 1. Mai zur Kundgebung nach Stuttgart. Der 1. Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber wird auf dem Markplatz eine Rede halten. Mehr Informationen dazu auf der letzten Seite dieser Ausgabe.

Herzlichst

Wolfgang Niede
Betriebsratsvorsitzender

Tarifrunde 2013



Kundgebung am 19. April in Ludwigsburg

Tariffahrplan

30. April:

Friedenspflicht endet

1. Mai:

Tag der Arbeit, Kundgebung in Stuttgart

2. Mai:

Warnstreiks möglich

7. Mai:

dritte Verhandlung in Böblingen



Tarif 2013



Warnstreiks im Mai

„Meine Kollegen und ich hätten sogar eine Tarifforderung von mehr als 5,5 Prozent befürwortet. Aber wir wissen natürlich, dass das für kleinere Betriebe eine unrealistische Forderung wäre. Ohne Warnstreiks wird es wohl nicht gehen. Bei der zweiten Verhandlungsrunde am 19. April hat Südwestmetall kein vernünftiges Angebot vorgelegt. Mit 2,3 Prozent lassen wir uns nicht abspesen.“

Andreas Götze
PAC/SWP



Selbstbewusst in die Tarifrunde

„Wir können selbstbewusst in die Tarifrunde gehen, weil wir alle unseren Beitrag geleistet haben. Ohne uns könnten die Firmen keine Gewinne machen. Unserem Geldbeutel würde eine ordentliche Tarifierhöhung guttun. Außerdem stärkt eine gute Tarifierhöhung die Kaufkraft und damit die Wirtschaft.“

Elena Küster
Zentralmessraum
(Q/PM)



5,5 Prozent mehr als gerechtfertigt

„Die Forderung der IG Metall von 5,5 Prozent für 12 Monate ist mehr als gerechtfertigt. Die Unternehmen haben große Gewinne gemacht. Dafür haben wir Beschäftigte hart gearbeitet. Jetzt wollen wir davon unseren Anteil.“

Yüksel Bozkurt
PTU (Kernmacherei)



Lebenshaltungskosten gestiegen

„Die Lebenshaltungskosten wie Miete, Strom, Wasser und Benzin werden immer teurer. Dafür brauchen wir einen ordentlichen Ausgleich. Für Beschäftigte mit geringem Einkommen wäre ein zusätzlicher Sockelbetrag gut.“

Alfred Waibel
Entwicklung
(RD/PPC)



Kein Verzicht

„Die Unternehmen verdienen so gut, wir wollen auch etwas davon haben. Ich finde es unglaublich, dass die Arbeitgeber erwarten, dass die Beschäftigten zwei Monate auf Entgelterhöhungen verzichten. So haben es die Arbeitgeber jedenfalls in ihrem Angebot vom 19. April vorgeschlagen.“

Besey Filimci
PGE (Montage)



Untertürkheim bleibt Hauptstandort für Entwicklung und Produktion von Aggregaten

Im April haben Betriebsrat und Werkleitung ihre Gespräche über die zukünftige Motorenstrategie abgeschlossen. Mit der Sicherung von Fertigungs- und Montagekompetenz für Motoren und der ermöglichten Flexibilität zwischen 4- und 6-Zylinder-Produktion bekräftigt die Werkleitung ihr Bekenntnis zu Untertürkheim als Hauptstandort und Leitwerk für die Aggregateproduktion.

Stabile Beschäftigung in PMO

Im Werk Untertürkheim werden auch in Zukunft alle Teile für den 4-Zylinder-Dieselmotor (OM 654) und den 6-Zylinder-Dieselmotor (OM 656) gefertigt (Kurbelgehäuse, Zylinderköpfe, Kurbelwellen und Pleuel). Dadurch entstehen für das Werk Untertürkheim 160 zusätzliche Arbeitsplätze.

Auch der Nachfolgemotor des V-6-Benzinmotors M 276 wird im Werkteil Bad Cannstatt produziert.

Nachfrageschwankungen ausgleichen

Die neuen Fertigungsanlagen können sehr flexibel eingesetzt werden. Damit kann der Standort Untertürkheim auf Nachfrageschwankungen zwischen 4- und 6-Zylinder-Dieselmotoren reagieren und die Beschäftigung entsprechend ausgleichen.

Eine Montagelinie im Werkteil Bad Cannstatt wird so eingerichtet, dass sie bei Bedarf von 6-Zylinder auf eine 4-Zylinder-Montage umgebaut werden kann.

Motoren nach 2016

Die Werkleitung bekennt sich dazu, dass auch nach 2016 möglichst viele unterschiedliche Motorenbaureihen im Werk Untertürkheim gefertigt und montiert werden.

Für die Nachfolge des 4-Zylinder-Benzinmotors M 274 EVO gibt es aktuell keine Entscheidung. Im Jahr 2015 werden Werkleitung und Betriebsrat Gespräche über diesen Nachfolgemotor (Anlauf 2020) führen.

Fertigungsumfänge für Kraftstoffkomponenten (Fertigung von Hoch- und Niederdruckleitungen) für die Dieselmotoren OM 654 und OM 656 werden ebenfalls am Standort Untertürkheim gefertigt. Dagegen wird das Werk Untertürkheim aus der Galvanik im Bereich der Kraftstoffkomponenten aussteigen. Die Werkleitung sagt zu, für die heutigen rund 20 Beschäftigten der Galvanik in PMO/TP ein Personalkonzept in Abstimmung mit dem Betriebsrat zu erarbeiten. Dabei ist das gemeinsame Ziel, diese Kolleginnen und Kollegen auf Dauer in der Kraftstoffkomponentenfertigung zu beschäftigen.

Geeignete Arbeitsplätze für Ältere

Bei der Planung von Prozessen und der Gestaltung von Arbeitsplätzen in der Motorenproduktion werden auch im Rahmen der Beibehaltung der Kraftstoffkomponentenfertigung die Belange von älteren Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen berücksichtigt. Das heißt, es werden geeignete Arbeitsplätze eingerichtet.

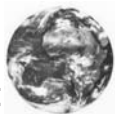
Auslauf OM 651

Ende 2016/2017 läuft der 4-Zylinder-Dieselmotor (OM 651) aus und der Nachfolgemotor läuft an. Ein Punkt der Motorenstrategie ist, dass die Montageumfänge des Nachfolgemotors nach Kölleda verlagert werden (ca. 250 Arbeitsplätze). Diese Umfänge können wegen Platzmangel nicht im Werkteil Untertürkheim montiert werden. Heute werden ein Teil der Montageumfänge des OM 651 (die Rumpfmontage) in Untertürkheim montiert. Die Fertigmontage des OM 651 ist heute schon in Kölleda.

Heute arbeiten in der Rumpfmontage des OM 651 rund 230 Kolleginnen und Kollegen. Ab 2016 werden in der Montage des OM 656 rund 400 Beschäftigte arbeiten. Dabei wird den Beschäftigten der heutigen Rumpfmontage OM 651 ab 2015 ein gleichwertiger Arbeitsplatz in der Fertigung, in der automatisierten oder manuellen Montage angeboten.

Der Betriebsrat und die Centerleitung PMO haben am 8. April in einer Bereichsversammlung im Betriebsrestaurant Untertürkheim rund 1400 Beschäftigte der PMO über die Eckpunkte der Betriebsvereinbarung zur Motorenstrategie informiert.

**Veranstaltung des
Arbeitskreis Umwelt
Exkursion zum Daimler-
Gebrauchteilecenter
(früher ATC)
in Neuhausen (a.d.F)**



Termin: Montag, 13. Mai 2013

Abfahrt um 12:00 Uhr,
vor Geb. 137/1 am Brunnen
Rückkehr nach Untertürkheim
um ca. 17:00 Uhr

Verbindliche Anmeldungen nur per E-Mail an husni.suwandhi@daimler.com. Begrenzte Teilnehmerzahl, Vergabe nach Eingang der Anmeldung, nur für Daimler-MitarbeiterInnen.

Veranstaltung erfolgt außerhalb der Arbeitszeit. Die Teilnahme ist kostenlos.

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 Abelman (IGM), Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmann Druck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Seite 3 - IG Metall-Fahnen: Joachim E. Röttgers;
S. 7 © fotolia, Benis; S. 8 © fotolia, Chris Hecker

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Mittwoch, 8. Mai 2013

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

Von Fairness und offener Unternehmenskultur keine Spur

Von Konstantinos Hatzilazarou

Ende März habe ich erfahren, dass die Firma den Abteilungsleiter der Seitenwellenproduktion (SWP) zum Teamleiter degradiert hat. Ab 1. Mai soll er ins Werkteil Untertürkheim versetzt werden. Begründung: Der Abteilungsleiter habe die vom Unternehmen vorgegebenen Ziele nicht erreicht.

SWP-Beschäftigte demonstrieren

Das was aktuell mit der Führung der SWP passiert, hat weder etwas mit Fairness, noch mit Integrität oder offener Unternehmenskultur zu tun. Das sehen alle Kolleginnen und Kollegen in SWP so. Deshalb hat die komplette Früh-schicht (rund 100 Beschäftigte) am 9. April in ihrer Mittagspause vor dem Mettinger Betriebsrestaurant für mehr Fairness und Transparenz demonstriert.

Es mag sein, dass manche Zahlen und Ziele in letzter Zeit nicht ganz erreicht wurden. Aber ich halte es für sehr kurzfristig und oberflächlich, wenn die Unternehmensleitung den SWP-Abteilungsleiter nach ein oder zwei Jahren für sämtliche Misere der jüngsten Vergangenheit verantwortlich macht.

Abteilungsleitung hat Belegschaft motiviert

Zur Erinnerung: Vor sieben Jahren übernahm der Abteilungsleiter mit der SWP eine Abteilung, die der Vorstand quasi für tot erklärt hat. Er bekam die Vorgabe, in sehr kurzer Zeit 30 Prozent der Kosten einzusparen. Den Verantwortlichen der SWP gelang etwas, was viele für unmöglich hielten: Sie haben die Belegschaft mit genau jenen Werten motiviert, die die Firma in ihren Hochglanzbroschüren anpreist (zum Beispiel fairer Umgang, Wertschätzung, Transparenz usw.). Innerhalb von drei Jahren haben Belegschaft und Abteilungsleitung das Ziel erreicht und 30 Prozent der Kosten eingespart. Ist das heute nichts mehr wert?

Vor rund fünf Jahren hat der damalige Mercedes-Verantwortliche Schmückle sich persönlich ein Bild gemacht und attestiert, dass sich die SWP auf einem sehr guten Weg befinde. Kurze Zeit später hat die SWP sowohl die M-Klasse-Welle aus einer laufenden Produktion der Firma ZF übernommen, als auch den Auftrag für die MFA (Nachfolge A-Klasse) erhalten. Zu guter Letzt ging unter Vorstand Dr. Bernhard die



Die Firma hat den SWP-Abteilungsleiter degradiert. Dagegen hat am 9. April die komplette Früh-schicht der SWP in Mettingen protestiert

Nachfolge der C-Klasse, S-Klasse und E-Klasse an die SWP. Das geschah mit Sicherheit nicht, weil die Ziele nicht erreicht wurden.

Vermeintlich günstige Maschinen

Planung und Einkauf haben die erheblichen Bedenken der SWP-Führungskräfte ignoriert und vermeintlich günstigere Maschinen der Firma S. angeschafft. Nach einem halben Jahr haben die Firma S. und die Daimler-Planer eingeräumt, dass die Maschinen teilweise die Arbeiten, für die sie angeschafft wurden, nicht ausführen können. Von wegen billig.

Der Gipfel ist: Die Planungsabteilung hat entgegen der Vereinbarung mit dem Betriebsrat die komplette SWP mit 18 Schichten geplant. Die Planung hat alle Zielvorgaben auf Grundlage von 18 Schichten berechnet. Um zu erkennen, dass das nicht funktionieren kann, muss man kein Prophet sein.

Fehler die die Planung oder der Einkauf beim Maschinenkauf und bei der 18-Schichten-Berechnung gemacht haben, haben Werkleitung und PAC-Centerleiter Ulrich Spahn einfach der SWP-Führung in die Schuhe geschoben. Unfairer geht es nicht. Das versteht in dieser Fabrik keiner, Herr Spahn.

Das Problem mit den Maschinen ist übrigens noch lange nicht gelöst. Denn gemäß den Planungen mit den ach so „günstigen“ Maschinen ist jeder, der die Abteilung unter diesen Vorga-

ben führen soll, hoffnungslos zum Scheitern verurteilt.

Daimler-Richtlinien nichts wert

Wenn das Unternehmen Tugenden wie Fairplay und Wertschätzung zum einen als wichtig erachtet und dann auf der anderen Seite einem Abteilungsleiter es als Führungsschwäche auslegt, wenn er fair mit seinen Mitarbeitern umgeht, sind die Daimler-Richtlinien für integrires Verhalten das Papier nicht wert, auf das sie gedruckt sind.

Das haben einige SWP-Beschäftigte sinngemäß auch in einem Brief an das für Integrität und Recht verantwortliche Vorstandsmitglied Christine Hohmann-Dennhardt geschrieben.

Wenn die Unternehmenskultur beim Daimler so aussieht, wie die Unternehmensleitung momentan mit der Führung in SWP umgeht, dann wird mir angst und bange.



Konstantinos Hatzilazarou
Betriebsrat
Tel. 6 76 20

Neues Auswahlverfahren für Auszubildende

Wer motiviert ist, hat gute Chancen

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben Ende letzten Jahres ein neues Auswahlverfahren für Auszubildende vereinbart. Künftig wird die Auswahl der Auszubildenden in allen Werken, der Zentrale und in den Niederlassungen nach den gleichen Qualitätsstandards umgesetzt. Dabei stehen Kriterien wie berufliche Motivation im Vordergrund.

Vorabtest für Bewerber

Das neue Auswahlverfahren gilt für alle Standorte, die kaufmännische oder gewerblich-technische Berufsausbildungen anbieten. Der Einsatz des neuen Verfahrens beginnt mit dem Bewerbungsbeginn im Juni diesen Jahres für das Einstelljahr 2014. Hier die Neuerungen:

Neu ist der sogenannte Pre-Test, also ein Vorabtest vor dem eigentlichen Auswahlverfahren, der von zu Hause aus durchgeführt wird. Unabhängig von den Noten und



Das neue Auswahlverfahren gilt für alle Standorte, die kaufmännische oder gewerblich-technische Berufsausbildungen anbieten

der Schulart haben alle Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, am Pre-Test teilzunehmen. Nach Einreichung der vollständigen Bewerbung erhalten die Bewerber eine E-Mail mit einem Link für den Pre-Test. Einen bestimmten Notendurchschnitt als Untergrenze und damit als erste Bewerbungshürde – wie in der Vergangenheit – gibt es nicht mehr. Das gilt auch für unsere Mitarbeiterkinder.

Im weiteren Verfahren wird zum Ergebnis des Pre-Tests der Gesamtdurchschnitt der Schulnoten mit hinzugezogen. Die sogenannten „Kopfnoten“ wie Verhalten und Mitarbeit werden dabei nicht berücksichtigt.

Faire Auswahl

Im Anschluss daran wird je nach Empfehlung aus dem gesamten Pre-Test-Ergebnis zu einem Vor-Ort-Test im Ausbildungsbereich eingeladen. Beide Tests sind fester Bestandteil des Auswahlverfahrens und werden online durchgeführt. Vereinbart ist dabei: Wer privat keinen Zugang zum Internet hat, dem steht für den Pre-Test im Bildungswesen ein PC zur Verfügung.

Wie bisher auch, findet im Anschluss an den Vor-Ort-Test ein Kennenlernen der Bewerber durch ein persönliches Vorstellungsgespräch statt.

Wichtig war dem Gesamtbetriebsrat, dass mit dem neuen Auswahlverfahren soziale

Kriterien berücksichtigt werden. So kann im neuen Verfahren der Betriebsrat gemeinsam mit der Ausbildungsleitung eine „Umpriorisierung“ vornehmen. D.h. mit diesem Vorgehen können bestimmte Zielgruppen vorrangig behandelt werden. Damit gelingt es uns, z.B. Hauptschüler, sozial Benachteiligte, Frauen oder Behinderte gezielter zu fördern. Der örtliche Betriebsrat wird den neuen Auswahlprozess begleiten, um eine faire und nachvollziehbare Auswahl zu gewährleisten.

Ansprechpartner der IG Metall zum Thema Ausbildung:

Serkan Senol
Betriebsrat
Tel. 6 09 15



Fotini Kiosse
Betriebsrätin
Tel. 6 15 98



Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 6 25 20



Ralf Eibner
Betriebsrat
Tel. 6 40 43



Neue Kampagne der IG Metall-Jugend

Revolution Bildung

Die IG Metall Jugend startet nach der erfolgreichen „Operation Übernahme“ eine neue Kampagne: „Revolution Bildung“.

Das Konzept umfasst vier Hauptpunkte:

Qualität – Jeder braucht qualitativ gleichwertig gute Bildung

Zugang – Bildung muss jedem zugänglich sein

Zeit – Bildung benötigt Zeit zur Entfaltung die gewährt werden muss

Geld – Man muss langfristig in Bildung investieren und mehr als bisher

Zu dieser neuen Kampagne wurde am Wochenende vom 8. bis 10. März eine „KickOff Veranstaltung“ in Frankfurt am Main abgehalten. Dabei trafen sich 500 junge Metallerinnen und Metaller um die Revolution zu starten und ein riesiges „Brainstorming“ zu veranstalten, welches später in das Manifest der IG Metall zur Bildung einfließt. Mit dem Manifest will die IG Metall Jugend Unterschriften sammeln und bis zur Bundestagswahl Druck auf die Politik machen.

Außerdem fand am 9. März in Frankfurt eine große Demo zur Kampagne statt, in der mit Tanz ganz nach dem Motto „Wir sind hier, wir sind laut, weil man uns die Bildung klaut!“ öffentliche Aufmerksamkeit

erzeugt wurde. Ergänzend dazu gab es einen großen Flashmob mit Farbbeuteln und „Harlem Shake“. Dies und vieles mehr ist nachzulesen auf www.revolutionbildung.de und auf Facebook, Twitter und Co zu verfolgen.



Patrick Spies
Jugendvertreter

Firma will neuen Prozess „Skillmanagement“ einführen

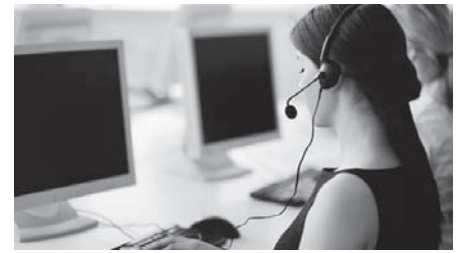
In den vergangenen Jahren hat das Unternehmen große Anstrengungen unternommen, das Projekt „J2E“ (Journey to Excellence, auf Deutsch in etwa: „Weg zur Spitzenleistung“) einzuführen. Die bisherigen Maßnahmen haben sich vor allem in der klassischen Prozessgestaltung abgespiegelt. Jetzt will die Firma das J2E-Teilprojekt „Skillmanagement“ einführen.

Ziele von Skillmanagement

Bei „Skillmanagement“ geht es um die individuelle Erfassung von Fähigkeiten und Kompetenzen jedes einzelnen Beschäftigten in der IT. Allein im Werk Untertürkheim und der Entwicklung PKW arbeiten rund 180 Kolleginnen und Kollegen in verschiedenen IT-Bereichen. In der Zentrale sind es knapp 1000 IT-Beschäftigte. Bundesweit arbeiten rund 3000 Kolleginnen und Kollegen bei Daimler in der IT.

Das Unternehmen betont immer wieder, es gehe in erster Linie darum, individuelle Qualifizierungsbedarfe abzuleiten und in der nahen Zukunft notwendige Berufsbilder weiterzuentwickeln. Diese Ziele decken sich durchaus mit den grundsätzlichen Forderungen des Betriebsrats, als auch mit den Zielen aus dem IG Metall-Tarifvertrag zu Qualifizierung.

Dass der Prozess des „Skillmanagement“ eng an den bestehenden Führungsprozess angelehnt werden soll, ist aus praktischer Erwägung heraus auch noch nachvollziehbar. Bei genauer Betrachtung des „Skillmanagement“ fällt aber auf, dass nach der individuellen Zuordnung in eines der 12 geschaffenen Berufsbilder, eine weitere Zuordnung in eine von vier Entwicklungsstufen (von „Junior“ bis „Principal“) des jeweiligen Berufsbildes erfolgen soll. Spätestens an dieser Stelle ist



klar, dass dringend geklärt werden muss, in welcher Beziehung „Skillmanagement“ zu NAVI oder dem LEAD-Prozess steht.

Auch die Frage, wie sich „Skillmanagement“ mit den beschriebenen Berufsbildern in die bestehende Vergütungsstruktur nach ERA einsortiert, muss dringend geklärt werden. Dies hat dazu geführt, dass der Betriebsrat der Zentrale sich entschlossen hat, einer Pilotierung von „Skillmanagement“ am Standort Zentrale zunächst nicht zuzustimmen.

Prüfung durch GBR

Mittlerweile prüfen der Gesamtbetriebsrat und die zuständigen GBR-Ausschüsse die vorgenannten Punkte.

Für die Betriebsratsgremien Untertürkheim und Zentrale ist klar, dass vor der Pilotierung des IT-Projekts „Skillmanagement“ der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung notwendig ist.



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22

Fehlerteufel im März-SCHEIBENWISCHER „User owned Device“ im Werk 19 möglich



Im März-SCHEIBENWISCHER hat auf der Seite 8 der Fehlerteufel zugeschlagen.

In dem Artikel zu „User owned device“ (UoD) stand, dass private Smartphones im Werk 19 nicht genutzt werden können. Das ist falsch. Das UoD-Angebot können Beschäftigte

im Werk 19 und in den dezentralen Bereichen des Werkes 10 nutzen. Voraussetzung ist natürlich die Genehmigung des Vorgesetzten.

Nur im Werk 10 ist UoD nicht möglich. Bei Fragen zu UoD bitte an den Betriebsrat Udo Bangert, Tel. 2 16 34 wenden.

Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Nr. 1.1232

Saufen und Dichten: Zwischen Bohnen im Rotlicht

Auf einem Streifzug durchs Bohnenviertel begegnen wir SchriftstellerInnen aus mehreren Jahrhunderten: Am Charlottenplatz flüchtete Friedrich Schiller durchs Esslinger Tor, wo Wilhelm Hauff später berühmte Märchen schrieb. Privatdetektiv Georg Dengler, die Romanfigur des Krimiautors Wolfgang Schorlau sitzt derzeit in seinem Stammlokal. Um 1900 gingen in der „Elsässer Taverne“ die Satiriker Ludwig Thoma und Dr. Owlglass ein und aus, nicht weit davon entfernt porträtierte Marie Josenhans das einfache Volk. Der berühmte Humanist Johannes Reuchlin liegt in der Leon-



Altes Stadtturm: Heute eine schicke Weinstube, früher Elendsquartier

hardskirche begraben. Im „Club Voltaire“ planten die 68er die Revolution, beim Brunnenwirt und im Brenner entdeckten die Hedonisten der 1990er die Poesie von Leberkäse und Prosecco, während mitten in all dem Trubel im Schriftstellerhaus kreative Wortkunstwerke entstehen.

Termin: Dienstag, 28. Mai 2013
18:30 Uhr

Treffpunkt: 18:15 Uhr an der Weinstube zur Kiste
Kanalstraße 2
70182 Stuttgart

Führung: Bernd Möbs

Kosten: € 11,00

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidt, 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. 1.1232 | Anmeldung und Einzugsermächtigung

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:			

Saufen und Dichten: Zwischen Bohnen im Rotlicht Dienstag, 28. Mai 2013, 18:30 Uhr, Stuttgart

Turbinengehäusebearbeitung

Dreckspatzen im Werk

Völlig entrüstet haben sich Kollegen der Turbinengehäusebearbeitung beim Betriebsrat beschwert. Und das zu Recht: Zum wiederholten Male haben sie die Toiletten an den Toilettenschüsseln und Wänden mit Kot beschmiert vorgefunden.

Ekel und Abscheu

Dieses ist aber nicht nur in der Turbinengehäusebearbeitung zu beanstanden, sondern



Ein Bild, wie es da drin aussieht, wollten wir euch ersparen. Wie überlassen es eurer Vorstellungskraft

kommt immer wieder auch in anderen Bereichen vor. Die Kollegen fragen sich: Wie frustriert muss der Zeitgenosse sein, der eine solche Sauerei macht? Macht sich dieser überhaupt Gedanken, dass er damit nur Ekel und Abscheu bei den Kollegen hervorruft?

Für die Reinigungskräfte, die jeden Tag dafür sorgen, dass wir saubere Toiletten vorfinden, ist die Reinigung dieser mit Kot verdreckten Toiletten unzumutbar. Es wäre nur mehr als verständlich, wenn die Reinigungskräfte sich zukünftig weigern würden, diese Schweinerei sauber zu machen.

Wir leben in einer zivilisierten Gesellschaft, in der man erwarten kann, dass jeder sich auch so benimmt. Deshalb kann man erwarten, dass man die Toiletten auch so wieder vorfindet, wie man es selber wünscht diese vorzufinden. Nämlich sauber und nicht mit Kot beschmiert.

André Halfenberg
Betriebsrat
Tel. 6 43 58



Gebäude 120 in Untertürkheim Grundreinigung allein reicht nicht

Im Gebäude 120 in Untertürkheim hat die Firma nach langem Drängen des Betriebsrats im Februar endlich eine Sonderreinigung durchgeführt. Das war auch dringend nötig.

Das ganze Gebäude wirkte sehr ungepflegt. Die Büros und Sanitärräume waren völlig verdreckt. Vielen Beschäftigten im Gebäude 120 war es peinlich, Besucher zu empfangen. Manche sorgten sich sogar um ihre Gesundheit, weil die hygienischen Verhältnisse so schlecht waren.

Die Forderung des Betriebsrats nach einer Grundreinigung hat die Firma zwar erfüllt. Das soll aber keine Eintagsfliege sein. Wir werden uns konsequent dafür einsetzen, dass die Reinigungsleistungen erhöht werden. Das Gebäude 120 muss unbedingt in regelmäßigen Abständen gereinigt werden. Eigentlich sollte das bei einem Premium-Hersteller selbstverständlich sein.

Zurzeit besprechen wir mit den Kollegen der Abteilung CFM (Gebäude- und Flächenmanagement), wie oft das Gebäude 120 in Zukunft gereinigt wird. Wir halten Sie weiterhin auf dem Laufenden.

Constanze Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06



Ferienbeschäftigung ab Juni 2013 im Werk Untertürkheim

Von Anfang Juni bis Ende September ist es wieder soweit, während viele von uns ihren verdienten Sommerurlaub antreten, füllt sich der Betrieb mit jungen Menschen, welche die Chance auf eine Ferienarbeit in Untertürkheim nutzen wollen. Rund 2000 Ferienbeschäftigte werden gesucht.

Dazu gibt es im Werk Untertürkheim seit dem 15. April 2013 eine Stellenausschreibung mit der Nummer 111450.

Wer einen Staplerführerschein hat, sollte sich auf die Ausschreibung mit der Nummer 111451 bewerben. Bei der Auswahl berücksichtigt werden ausschließlich Bewerbungen, die online auf www.career.daimler.com unter den oben genannten Ausschreibungsnummern eingehen.

Einstellungsvoraussetzungen sind:

- Volljährigkeit (mindestens 18 Jahre)
- Schüler/Student, sowie ggf. „Überbrücker“ mit entsprechenden Nachweisen (z.B. warten auf Ausbildungsstelle etc.)
- Einsatzdauer mindestens vier Wochen

Nicht vergessen: die Mitgliedschaft in der IG Metall ist auch für Ferienarbeiter wichtig. Informationen dazu gibt es bei jedem IG Metall-Betriebsrat.

GUTE ARBEIT. SICHERE RENTE. SOZIALES EUROPA.

10:00 Uhr DEMONSTRATION
ab Marienplatz

11:00 Uhr KUNDGEBUNG
auf dem Marktplatz mit
BERTHOLD HUBER
1. Vorsitzender der
IG Metall

1. MAI 2013 IN STUTTGART