

# Jagd auf Kranke

## Wenn der E4er an der Haustür klingelt ...

Personalabbau und steigende Arbeitshetze durch Leistungsverdichtung hinterlassen ihre Spuren: Die Kolleginnen und Kollegen werden häufiger krank. Die Reaktion des Managements: Der Druck auf Kranke wird erhöht. „Dagegen müssen wir uns schützen“, so Mustafa Efe, kämpferischer Gewerkschafter und Betriebsrat\*, „die Schnüffelei bei den Kollegen mittels Hausbesuchen und ähnlichem muss sofort beendet werden. Der Leitfaden zu Krankenrückkehrgesprächen, AGC („Anwesenheits-Gesprächs-Con-

trolling“), muss endlich gekündigt werden, damit der Betriebsrat seine Mitbestimmung gegen die Krankenrückkehrgesprächen wieder voll geltend machen kann.“ Statt dem Wühlen in der Privatsphäre der Kollegen durch Krankenverfolgungsgespräche brauchen wir eine Gefährdungsbewertung der Arbeitsplätze. Die Arbeitsplätze müssen so gestaltet werden, dass sie nicht krank machen.

### Keine Auskunftspflicht über die Krankheit

Kollege X ist krank. Ordnungsgemäß ruft er im Werk an, um Bescheid zu sagen. Er telefoniert nicht mehr wie in der Vergangenheit mit der Personalabteilung, sondern, wie angeordnet, mit seinem Meister. „Ich bin krank und kann heute leider nicht kommen“. „Ja was hast Du denn?“, fragt vertrauensvoll der Meister. Egal wie gut Kollege X sich mit seinem Meister versteht, wenn er jetzt antwortet, hat er offiziell dem Arbeitgeber mitgeteilt, was er hat – und das kann

### Die ALTERNATIVE stellt sich vor

Wir sind Kolleginnen, Kollegen und Vertrauensleute des DaimlerChrysler-Werk Berlin-Marienfelde.

Unser Ziel ist, euch unzensiert zu informieren. Wir sind überparteilich aber parteiisch auf der Seite der Kolleginnen und Kollegen. Wir wollen einseitig nur die Interessen der Beschäftigten vertreten und zur Sprache bringen.

Bisher haben wir die ~~AUSEHEITEN~~-Flugblätter herausgebracht. Es ging hauptsächlich um den Lohnraub verbunden mit ERA. Doch auch andere Themen beschäftigen uns Kolleginnen und Kollegen bei Daimler in Berlin: Aktuell die Jagd auf Kranke, zukünftig verstärkt die Arbeitsbedingungen in der Montage, befristet Beschäftigte, Wegfall von qualifizierten Arbeitsplätzen und und und. Wir wollen mit der ~~ALTERNATIVE~~  eine monatliche Betriebszeitung herausbringen, die ab sofort den Finger in die Wunde legt und Missstände anprangert. Dazu sind wir darauf angewiesen, Hinweise, Infos und Artikel zu erhalten.

Sprecht uns an oder schickt sie an [alternative\\_metaller@yahoo.de](mailto:alternative_metaller@yahoo.de). Zuschriften werden vertraulich behandelt. Wir hoffen auf zahlreiche Mitarbeit!

Die Redaktion.



## Krankenjagd und Druck – Beispiel Untertürkheim

### Abmahnung für Betriebsrat

Im Untertürkheimer Daimler-Werk zitierte ein Meister einen Arbeiter zu einem Termin bezüglich seiner krankheitsbedingten Abwesenheit. Der Meister nahm auch keine Rücksicht darauf, dass der vom Kollegen gewünschte Betriebsrat terminlich nicht daran teilnehmen konnte. Alle darauf folgenden Verständigungsversuche des Betriebsrats André Halfenberg wurden von den betreffenden Vorgesetzten ignoriert.

Halfenberg verfasste daraufhin einen Artikel in der Mettinger Betriebszeitung „alternative“ und kritisierte das Vorgehen der Manager mit Worten wie „Personalverfolger“, „Krankenjagdgespräch“ und „Machtarroganz“. Vier Wochen danach wurde Halfenberg „wegen Beleidigung und Störung des Betriebsfriedens“ abgemahnt.

Die „alternative“-Betriebsräte wollen juristisch gegen diese Einschüchterungsmaßnahme vorgehen. Leider unterstützt sie die Mehrheit der Betriebsräte bislang nicht gegen diese Maßnahme des Arbeitgebers.

Wir solidarisieren uns ausdrücklich mit Halfenberg. Betriebsräte und GewerkschafterInnen müssen klar und deutlich aussprechen können, was hier passiert: Die Arbeitsplatzvernichtung soll auf dem Rücken der nicht so leistungsfähigen Kolleg/innen fortgesetzt werden. Jede/r, der oder die dagegen aufmuckt, soll einen Maulkorb verpasst bekommen.

**Das werden wir nicht hinnehmen!**



Zur steigenden Arbeitshetze kommen sinkende Eingruppierungen durch ERA. Auch das macht krank!

dann ganz offiziell verwendet werden. Dabei gilt:

**Niemand muss seinem Arbeitgeber mitteilen, was er oder sie hat. Das sollte man auch nicht tun:** Jede Auskunft kann gegen die Betroffenen verwendet werden. Grundlage für eine mögliche Kündigung aus Krankheitsgründen ist nie die Krankheit selbst, sondern eine „negative Prognose“. Das heißt, ein unterstelltes Zukunftsbild des Krankheitsverlaufs, das erneute Erkrankungen beinhaltet. Eine solche Annahme ist deutlich schwieriger zu konstruieren, wenn der Arbeitgeber erst einmal nicht weiß, woran der Betroffene erkrankt ist.

Auch die Krankmeldung vom Arzt für den Arbeitgeber enthält keine Hinweise auf die Art der Erkrankung. Das soll die Be-

schäftigten vor Willkür schützen. Und das wird immer wieder durch solche Rückfragen unterlaufen. Mit fatalen Konsequenzen.

### Hausbesuche

Die Jagd auf die Kranken ist eröffnet. Im Rahmen der Regelkommunikation wiesen Meister darauf hin, dass es nicht günstig wäre, sich jetzt krank zu melden. Von oben seien Hausbesuche angekündigt worden. Mindestens ein E4er machte sich zusammen mit einem Personal tatsächlich schon auf und stand plötzlich vor der Tür: „Dürfen wir reinkommen?“

**Niemand muss in einem solchen Fall die Tür aufmachen oder gar die Vorgesetzten einlassen.** Ein freundlicher Hinweis, dass man das nicht will, genügt.



Man muss auch nicht die ganze Zeit zu Hause sitzen, wenn man krank ist. Beschäftigte haben die Pflicht, sich so zu verhalten, dass sie wieder gesund und arbeitsfähig werden. Mehr nicht.

Alle Gespräche über den krankheitsbedingten Ausfall können auch nach der Rückkehr in den Betrieb erfolgen – **und dann kann und sollte zum Gespräch ein Betriebsrat des Vertrauens hinzugezogen werden!**

### Warum steigen die Krankenzahlen?

Trotz Beschäftigungssicherung und Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen wurde die Zahl der Stellen bei Daimler in Deutschland um zehntausende Stellen reduziert – ohne die Arbeit zu reduzieren. Das Ergebnis: Leistungsverdichtung auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen. Der Druck von Führungskräften, Kontrolle und Überwachung nehmen zu. Mittels ERA wird den Kollegen dann nochmals gesagt, was sie dem Unternehmen Wert sind, nämlich am liebsten einige hundert Euro weniger als bisher. Gnadenmäßig erhält man noch sein TIB.

Diese Arbeitsbedingungen machen krank.

Für die Profite der Aktionäre sollen die Krankenzahlen reduziert werden, ohne Kontrolle und Stress zu reduzieren. Kranke und nicht mehr so leistungsfähige Kolleginnen und Kollegen werden besonders ins Visier genommen und raus gedrängt. Wir sind mehr Wert als Zitronen, die ausgepresst und weggeworfen werden!

## GESPRÄCHSTYPEN UND INHALTE DES ANWESENHEITS- UND GESPRÄCHSCONTROLLINGS



aus "Anwesenheits- und Gesprächscontrolling"

### „Anwesenheits- und Gesprächskontrolle“

„Krankenrückkehrgespräche“ erfolgen in Marienfelde gemäß der Betriebsvereinbarung „Anwesenheits- und Gesprächskontrolle“. Demnach gibt es vier Stufen. Wird jemand das erste Mal krank, so kann ein Gesundheitsförderungsgespräch erfolgen. Nur, wenn der / die Betroffene in einem halben Jahr erneut krank wird, folgt Stufe 2 mit einem erneuten Gespräch. Eine dritte Erkrankung innerhalb eines halben Jahres kann zu einem „Verständnisgespräch“ führen. Erst bei vierter Erkrankung erfolgt ein „Personalgespräch“ mit etwaigen Konsequenzen.

Diese Betriebsvereinbarung rückt nicht die krankmachenden Bedingungen der Leistungsverdichtung und steigenden Arbeitshetze in den Mittelpunkt. Auch die Forderung nach Arbeitsplätzen, an denen man auch mit 50 noch gute Arbeit zu menschenwürdigen Bedingungen verrichten kann, gerät schnell aus dem Blickwinkel, wird das Problem der Krankheit auf eine Person bezogen und individualisiert.

Doch selbst diese vereinbarten Stufen werden immer wieder „übersprungen“ und betroffene Kolleginnen und Kollegen sofort zum „Personalgespräch“ zitiert. Hier hilft nur, einen Betriebsrat des Vertrauens hinzu zu ziehen und sich solidarisch mit erkrankten Kolleginnen und Kollegen gegen die Willkür des Arbeitgebers zu stellen.

*\* dient nur der Kenntlichmachung der Person.*

### Auto mit Tankkarte für BR-Vorsitzende:

## Wozu?

Ein älterer Kollege aus Bau 24, Nockenwelle-Feststeller fragt: „Ich habe auf der letzten Betriebsversammlung mitbekommen, dass die Betriebsratsvorsitzende Ute Hass ein Dienstauto vom Unternehmen bekommt. Mit Tankkarte. Das hat mich schockiert und seither beschäftigt. Dementsprechend habe ich mir Gedanken darüber gemacht, wie eine solche BR-Vorsitzende noch die Interessen der Kollegen vertreten kann. Eine BR-Vorsitzende, die auf der Seite der Belegschaft steht, darf meiner Meinung nach solche Angebote nicht annehmen.“

Ohne ihre Arbeit als Vorsitzende zu bewerten, finde ich, dass ein Betriebsrats-Vorsitzender solche Angebote vom Unternehmen ablehnen muss, damit er oder sie nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Interessen der Beschäftigte einseitig wahrnehmen kann.“

Ein Betriebsrat soll geschützt sein und darf nicht benachteiligt werden. Wir von der Alternative lehnen aber solche Privilegien für Betriebsräte und BR-Vorsitzende ab.



## ALTERNATIVE

Wir, die Herausgeber der Alternative, sind Kolleginnen, Kollegen und Vertrauensleute des Daimler-Chrysler-Werk Berlin-Marienfelde. Wir wollen Euch monatlich unzensuriert informieren. Wir sind überparteilich aber parteiisch: Wir wollen die Interessen der Beschäftigten zur Geltung bringen und die Solidarität in der Belegschaft stärken.

Dazu sind wir darauf angewiesen, Hinweise, Infos, Artikel von Euch, den Kolleginnen und Kollegen im Werk, zu erhalten. Sprecht uns direkt an oder schickt sie an [alternative\\_metaller@yahoo.de](mailto:alternative_metaller@yahoo.de) Zuschriften behandeln wir auf Wunsch selbstverständlich auch anonym und vertraulich.



Infos, ViSdP & Kontakt über Stephan Kimmerle, Rosegerstr. 39, 12059 Berlin



**LabourNet.de Germany**

Im Internet findet Ihr Infos rund um gewerkschaftliche und betrieblichen Widerstand bei [www.labournet.de](http://www.labournet.de) und unsere Veröffentlichungen sowie weitere Infos zu Daimler Berlin unter [www.labournet.de/branchen/auto/dc/berlin](http://www.labournet.de/branchen/auto/dc/berlin)

# Heuern und Feuern in Marienfelde

## Die einen befristet Beschäftigten fliegen raus, neue kommen rein

50 Befristete sind diesen Sommer aus dem Werk geflogen. Ihre Verträge wurden nicht verlängert. Nach zwei Jahren hätten sie – bei einer Verlängerung ihrer Anstellung – Anspruch gehabt, fest übernommen zu werden. Stattdessen kamen 35 neue nach – pro Nase spart der Konzern damit rund 250 Euro monatlich plus dem Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung. Statt abgesicherte Arbeitsplätze zu schaffen, hält sich das Unternehmen auf dem Rücken der Beschäftigten alles offen.

2.295 Euro erhalten die Neueingestellte im ersten, 2.395 Euro monatlich im zweiten Jahr. Demgegenüber müsste DaimlerChrysler in der Entgeltgruppe 6 zum Beispiel 2.566,83 Euro bezahlen. Doch die Einsparung auf Kosten der Löhne ist nicht das einzige Problem. Befristet Beschäftigte stehen in einem unsicheren Arbeitsverhältnis. Engagieren sie sich zum Beispiel gewerkschaftlich, müssen sie damit rechnen, einfach keine Verlängerung zu bekommen.

Nach der „Zukunftssicherungsvereinbarung“ bei DaimlerChrysler von 2004 dürfen bis zu acht Prozent der Beschäftigten im Werk Zeitarbeiter oder befristet Beschäftigte sein. In Marienfelde werden diese acht Prozent für Befristete ausgeschöpft. Parallel dazu werden die Auszubildenden, die übernommen werden ebenfalls zu Einstiegsgehältern von 2.295 Euro im ersten Jahr schlechter entlohnt.

Die befristet Beschäftigten werden in der Montage eingesetzt. Worin liegt denn die „sachliche Begrün-

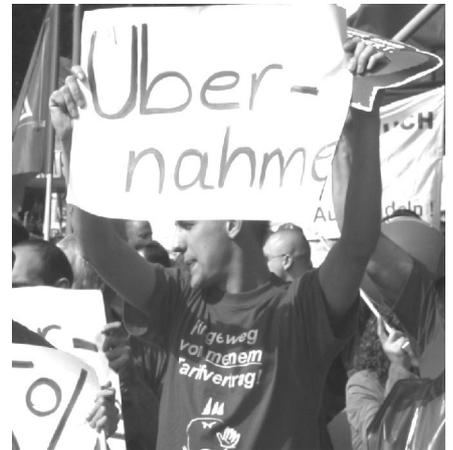


Foto vom Protest in Berlin, Tarifrunde 2007

dung“ für die Befristung, die das Teilzeitbefristungsgesetz in Paragraph 14 vorsieht?

In der Betriebsratsinformation „Zur Sache“ und auf der Betriebsversammlung wurde gegen den Austausch der Befristeten gewettert. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei diesem Vorgang. Warum akzeptierte die Betriebsratsmehrheit ein solches Verfahren und ging nicht auf die Barrikaden?

Mustafa Efe, selbst Mitglied im Betriebsrat\*, kritisiert den Ablauf: „Der Betriebsrat muss sich solchen Maßnahmen widersetzen. Sie sind dreifach schädlich: Kollegen, die bisher da waren, verlieren ihren Job. Neue Kollegen werden zu unsicheren Verhältnissen bei weniger Lohn eingesetzt. Und die Stammbeslegschaft leidet ebenfalls darunter: Bei jedem Wechsel wird die Gruppenarbeit erschwert, neue Leute müssen eingelernt werden. Die Spaltung der Belegschaft in Befristete und Feste erschwert den Widerstand gegen Angriffe des Arbeitgebers und schadet damit allen.“

\* dient nur der Kenntlichmachung der Person.