

alternative

Interner Leiharbeitsmarkt MEXX für gesundheitlich angeschlagene - die Zweite: **Perspektive statt Verschiebebahnhof gefragt!**



Vor einigen Jahren wurde im Werk 10 das Projekt MEXX ins Leben gerufen. Dem Betriebsrat gegenüber wurde argumentiert, man wolle sich der kranken, angeschlagenen KollegInnen annehmen. Heute stellt sich MEXX eher wie eine interne Beschäftigten-Verleihbörse dar.

Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat PAC
Tel.: 67960

Bis 2010 sollten mit dem Projekt MEXX für gesundheitlich angeschlagene KollegInnen mit Einsatzeinschränkungen dauerhaft passende Arbeitsplätze geschaffen oder gestaltet werden.

2012 sind wir davon weiter entfernt denn je. In der letzten **alternative** habe ich über die Fehlentwicklung im Team MEXX berichtet. Darüber, dass das Team MEXX einsatzeingeschränkte Kolleginnen und Kollegen meistens nur auf Verleihbasis unterbringt. Und dass Abteilungen sich aus dem MEXX-Pool mit angeschlagenen KollegInnen bedienen, um ihr fehlendes Personal zu kaschieren.

Besonders krass: PPA/AW

Besonders krass treiben es Abteilungsleiter Beutner, PPA/AW (Arbeitswirtschaft) und sein Teamleiter Herr Walter.

Vor einigen Jahren wurden bei Herrn Walter, seinerzeit E4 der Arbeitswirtschaft in PTU, Leiharbeitskräfte benutzt um Datenermittlungen, wie z.B. Multimomentaufnahmen, durchzuführen.

Nachdem es mit dem Betriebsrat darüber heftige Konflikte über die Qualität der Daten gab, benutzt man nun in der inzwischen zentralisierten Arbeitswirtschaft des Werks statt Leiharbeitern die Kranken aus dem MEXX - Pool für's Zeit nehmen.

Seit weit über einem Jahr sind angeschlagene Kolleginnen und Kollegen dorthin verliehen, mit der klaren Aussage, dass keiner fest übernommen wird. Nicht einmal der Forderung des Betriebsrats nach sach- und fachge-

rechter Qualifizierung der Betroffenen wurde nachgekommen.

Sobald man sie nicht mehr braucht, werden sie an ihre Stammabteilung zurückgegeben. Nach dem Motto „der Mohr hat seine Schuldigkeit getan, der Mohr kann gehen“, und das Verleih-Karussell dreht sich für sie von neuem. Sie werden schamlos benutzt und ausgenutzt.

Auch wenn der eine oder andere Kollege erst mal froh ist, untergekommen zu sein: dieses Vorgehen löst nicht ihr Problem. Sie brauchen nämlich einen leidensgerechten Arbeitsplatz *mit Perspektive!*

Schlechte Personalplanung kaschiert

Geholfen ist mit so einer Vorgehensweise nur der ausleihenden Abteilung, in diesem Fall der PPA/AW, die

schlechte Personalplanung und somit fehlendes Personal kaschiert.

Ich halte dies für einen skandalösen Umgang mit den kranken KollegInnen.

PPA/AW Abteilungsleiter droht

Dass sich H. Beutner nicht zu schade war, mir am 15.02.2012 die Prüfung rechtlicher Schritte anzudrohen, sollte ich das hier Veröffentlichte weiter behaupten, zeigt in welchem Jahrhundert er und sein Teamleiter leben. Derartige Versuche, mich einzuschüchtern und mundtot zu machen, lasse ich einfach mal unkommentiert.

Übrigens, Herr Werkleiter Schabert: Sie haben vor einiger Zeit den Satz geprägt „Jeder Mitarbeiter der morgens hier gesund in die Firma kommt, hat das Recht abends auch gesund wieder nach Hause zu gehen.“

Wie wäre es denn mit dem Satz:

„Jeder Mitarbeiter, der aufgrund einer Krankheit einen leidensgerechten Arbeitsplatz benötigt, wird entsprechend auf einen solchen versetzt! Erst recht nach einem erlittenen Arbeitsunfall oder einer Berufserkrankung.“

Ernst gemeinte ‚soziale Verantwortung‘ für Ihre Mitarbeiter müsste genau das einlösen.

Wir fordern, nach wie vor:

- **feste Übernahmen der Kranken in die Bereiche, die bei MEXX Personalbedarfe anmelden!**

- Wird das weiterhin abgelehnt, muss der Betriebsrat handeln und diese Wanderarbeiter-Drehscheibe zum Stehen bringen!



Wenn auch erst mal nur für Neuzugänge

Betriebsrente wird weiter verschlechtert

Wenngleich (vorerst?) nur für Neuzugänge wird das Betriebsrentensystem weiter verschlechtert. Angeblich wegen geänderter Bilanzierungsregeln, wegen denen sich die Pensionsrückstellungen für Daimler nach einer Rechnung des Handelsblattes um gut 3 Mrd. Euro erhöhen würden. Geld, das dann nicht mehr für den laufenden Geschäftsbetrieb eingesetzt werden könnte.

Derzeit zahlt Daimler für jeden Beschäftigten jährlich nicht nur einen von der Entgeltgruppe abhängigen Beitrag in ein Versorgungskonto ein. Sondern gleichzeitig auch noch 5% Zinsen für die gesamte Zeit bis zum voraussichtlichen Renteneintritt. Zukünftig sollen die angesparten Beiträge variabel verzinst werden. Der Beschäftigte muss an Zinsen nehmen, was der Markt her gibt.

Zinsrisiko durch variablen Zinssatz auf Beschäftigte abgewälzt

Dabei ist beabsichtigt, in jüngeren Jahren das Kapital in risikoreicheren Anlageformen zu investieren, im Alter dann mehr in sicheren, aber halt auch welchen mit geringerer Verzinsung. Ob damit langfristig die Verzinsung unter oder über den zur Zeit garantierten 5% liegen wird, darüber kann nur spekuliert werden. Tatsache ist, dass Aktien über einen längeren Zeitraum - und wir haben es hier mit bis zu 40 Jahren zu tun - nicht mehr Ertrag bringen als ein gut angelegtes Sparbuch.

Totalverlust der Zinsen möglich

Neben diesem Zinsrisiko droht weiteres Ungemach. Denn im neuen Modell werden vom Unternehmen nur noch die eingezahlten Beiträge garantiert. Nicht aber deren Verzinsung. Angenommen, die vom Unternehmen vorgetragene Begründung stimmt, macht auch alles andere keinen Sinn. Denn würde das Unternehmen auch die Zinsen garantieren, müssten dafür zusätzliche Rückstellungen gebildet werden. Der einzelne Beschäftigte würde also im Falle einer Insolvenz gerade mal die nackten Beiträge zurück erhalten. Aber: Was ist ein Beitrag, der mit 25, 30 Jahren einbezahlt wurde, 40 Jahre später noch wert?

Trägt Insolvenzversicherung noch?

Das Ganze wird auch nicht mehr über die Unterstützungskasse, sondern einen externen Versicherer ab-

gewickelt werden. Da ist zur Zeit noch unklar, ob bereits erwirtschaftete Zinsen garantiert sind oder ob die im Falle einer Pleite des Versicherers ebenfalls verloren gehen. Ohnehin ist nicht klar, was im Falle einer Insolvenz passiert. Bei den derzeitigen Turbulenzen am Finanzmarkt weiß doch kein Schwein, was die nächsten Jahrzehnte bringen werden. Bleibt nur zu hoffen, dass das Konstrukt so angelegt ist, dass in jedem Fall eine Insolvenzsicherung greift. Egal, ob Daimler oder der Versicherer pleite geht.

Freiwillige Wechselmöglichkeit angedacht - wir raten ab!

Wenn diese Veränderung kommt - und daran gibt es keinen Zweifel - wird sie nur für Neuzugänge gelten. In der Diskussion ist aber, einen Wechsel auf freiwilliger Basis zu ermöglichen. Davon raten wir angesichts der unabsehbaren Risiken des neuen Systems dringendst ab! Man würde damit nur dem Unternehmen Pensionsrückstellungen abnehmen! Mit hohem Risiko und ohne realistische Aussicht auf eine höhere Betriebsrente!

Gnadenlose Erpressung

Auch im Betriebsrat bestehen große Vorbehalte gegen diese Neuregelung. Dass sich der Gesamtbetriebsrat (GBR) überhaupt auf Verhandlungen eingelassen hat ist nur dem geschuldet, dass der Vorstand ihn gnadenlos erpresst hat: Entweder akzeptiere der GBR diese Veränderung oder es gäbe für die Neuen überhaupt keine Betriebsrente mehr. Da ist eine schlechte Betriebsrente allemal besser als gar keine. Und weniger als nichts kann's eigentlich nicht werden.



Georg Rapp
Ersatzbetriebsrat
Tel. 57483

alternative - Kontakt:

Thomas Adler	☎60140	Mate Dosen	☎66043
Reiner Böhmerle	☎64032	André Halfenberg	☎64358
Martin Bott	☎67965	Witold Müller	☎22261
Jürgen Butschler	☎67960	Georg Rapp	☎57483
Michael Clauss	☎67977	Serkan Senol	☎60915

Internet: www.alternative-info.org

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Wahlkampf für die Betriebsratswahl 2014 hat wohl schon begonnen. Die Zentrums-Betriebsräte traten in allen Betriebsversammlungen aller Werkteile mit Wahlkampfreden auf. Statt kritischer Positionen gegenüber Vorstand oder Werkleitung hatten sie nur diese Stimmungsmache gegen die IG Metall-Mehrheit im Betriebsrat zu bieten. („Die Firma hält sich einen Betriebsrat.“) Wir beleuchten ihre Aussagen näher:

„Die Quote der Leiharbeiter ist viel zu hoch“. Richtig: Leiharbeit gehört wie jede andere Form prekärer Beschäftigung verboten. Nur: aus dem Munde von Hilburger klingt das ziemlich schizophoren. Denn am 01.03.2003 hat die Christliche Gewerkschaft mit dem ersten Leiharbeitstarifvertrag den Grundstein für das Lohndumping gelegt. Ohne diesen müssten nach dem Gesetz (AÜG) Leiharbeiter genau wie Stammbeschäftigte bezahlt werden. Damals war Hilburger übrigens noch Vertrauensleutechef der CGM.

„Die Clearingstelle aus der Urlaubsvereinbarung taugt nichts. Besser wäre, nur das Gesetz anzuwenden.“

Genau das tun wir. Gesetzlich bestimmt der Betriebsrat nämlich mit, wenn kein Einverständnis zwischen Firma und Kollege erzielt wird. Peinlich: Wie von Schickart auf der Betriebsversammlung hinausposaunt, soll ein Kollege vor der Clearingstelle seinen Urlaub nicht genehmigt bekommen haben. Was überhaupt nicht stimmt. Der Kollege hat jetzt seinen Urlaub. Weil ein Betriebsrat nicht locker gelassen hat. Bloß war das nicht Schickart, sondern ein IG Metalller.

Ansonsten unterstützen wir den Antrag von Schickart. Die Werkleitung sollte auf Nicht-IGM-Mitglieder wie ihn tatsächlich das Bundesurlaubsgesetz anwenden und ihm nur vier statt der tariflichen sechs Wochen Urlaub gewähren.

„Die Hygiene im Mettinger Verkaufshop ist inakzeptabel.“ Diesen Satz hat Schickart aus einem Protestschreiben hunderter Mettinger Kollegen an die Gastronomie-Leitung geklaut. Die Mettinger IG Metall-Vertrauensleute haben nämlich sofort mit Aktionen gegen die Einsparungen der Firma reagiert. (Siehe auch Artikel in Nr. 104 und auf Seite 4) Wie allerdings soll man einordnen, dass Schickart, Hilburger und Konsorten in Untertürkheim überhaupt nichts unternommen haben, als die Firma dort bereits vor Jahren die gleichen Einsparungen durchführte?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn Ihr genau hinschaut, werdet Ihr sehen, dass die angebliche Opposition viele Probleme mit der IG Metall hat, aber so gut wie nichts unternimmt, geschweige denn erreicht gegen die Sparpolitik der Firma.

Offener Brief an den Personalchef



Michael Clauss
Betriebsrat
Tel. 67977

Sehr geehrter Herr Mauser,

am 14.02.2012 hatte ich in einem Artikel der **alternative** mehrere Fragen im Zusammenhang mit der neuen Leiharbeits-Gesetzgebung aufgeworfen bzw. auch klare Aufforderungen an die Unternehmensleitung formuliert. Im Gegensatz zu vielen anderen meiner Artikel, die die Werkleitung regelmäßig in gemeinsamen Sitzungen heftig kritisiert, habe ich diesmal keinerlei Reaktion von Ihnen erfahren. Da mir das Thema aber wirklich sehr am Herzen liegt, schreibe ich Sie hiermit nochmals offiziell an, mit der klaren Aufforderung, meine Fragen schriftlich zu beantworten.

Am 19. 11. 2008 hat das Europäische Parlament die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit erlassen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union mussten bis spätestens 05.12.2011 diese Richtlinie in nationales Recht umsetzen. Als Folge wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) durch Art. 26 G vom 20.12.2011 abgeändert.

Angesichts dieser Verspätung müsste Frau Dr. Merkel als angebliche Vorzeige-Europäerin von der Europäischen Kommission deutlich gerügt werden. In jedem Fall wird die Anwendung der EU-Richtlinie bis zum 5.12.2013 durch besagte Kommission überprüft. Folgender Sachverhalt wird dabei mit Sicherheit eine Rolle spielen. In der Präambel der EU-Richtlinie wird im Absatz 15 aufgeführt, dass wegen des besonderen Schutzes, den **unbefristete** Arbeitsverträge bieten, bei Leiharbeitnehmern mit einem solchen vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden kann. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass es bei Leiharbeitnehmern, die beim Verleiher nur befristet beschäftigt sind, nicht zulässig ist. Deshalb schließt sich hier mein erster Fragenkomplex an:

I. Benachteiligungsverbot von ANÜs mit Befristung beim Verleiher

Erhalten die Leiharbeitnehmer (ANÜs) mit befristetem Vertrag beim Verleiher im Werk 010/019 die gleichen Arbeitsbedingungen, wie wenn sie fest bei Daimler eingestellt worden wären?

Wie viele solcher ANÜs sind seit 01.12.2011 im Werk 010/19 beschäftigt?

Haben Sie eine namentliche Liste an den Betriebsrat übergeben, die das Merkmal befristet/unbefristet enthält? Wenn nicht fordere ich Sie hiermit auf, dies zu tun.

Im Artikel 6 der EU-Richtlinie und §13 AÜG ist geregelt, dass Leiharbeitnehmer über offene Stellen im Unternehmen zu unterrichten sind. Damit sollen sie die gleichen Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz beim Entleihbetrieb haben wie die Stammbeschäftigten. Weiterhin muss den Leiharbeitnehmern der Zugang zu allen Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten ermöglicht werden.

II. Zugang zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen

Haben die ANÜs im Werk 010/019 Zugang zur externen und internen Stellenausschreibung? Wenn ja, wie? Wenn nicht, warum nicht?

Haben die ANÜs im Werk 010/019 gleichberechtigt Zugang zu **allen** Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten? Wenn ja, wie? Wenn nicht, warum nicht?

EU-Richtlinie und AÜG stellen klar, dass die Überlassung von Leiharbeitnehmern nur „vorübergehend“ erfolgen darf. Wir haben aber nun seit mehr als einem Jahr die Höchstgrenze nach GBV (8%) ständig im Werk.

III. Vorübergehender Einsatz

Was verstehen Sie unter vorübergehendem Einsatz?

Wie entwickelt sich nach Ihrer Prognose der Personalbedarf in 2012 und den folgenden Jahren bezogen auf die Programmplanung des Vorstands?

Ich erwarte nicht, dass die Unternehmensleitung bezüglich der Interpretation von gesetzlichen Rahmenbedingungen immer die gleiche Position vertritt wie der Betriebsrat. Aber die Beantwortung der gestellten Fragen ist das Mindeste, was ich erwarte. Ich bitte Sie deshalb, dieser Aufforderung bis zum 20. April nachzukommen.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Clauss

Anm. der Red.: Dieser offene Brief ging vorab persönlich an Herrn Mauser.

Leiharbeiterrechte



André Halfenberg
Betriebsrat PTU
Tel. 64358

Leiharbeit ist inzwischen Wachstumsbranche Nr.1: im August 2003 gab es

371.000 Leiharbeiter, im Juli 2008 schon 823.000. Jetzt, im Boomjahr 2012 müssen sich über 1 Millionen KollegInnen als Leiharbeiter verkaufen.

Drehtüreffekt

LeiharbeiterInnen werden also schamlos benutzt, um feste Stammarbeitsplätze abzubauen. Abhängig wie sie sind, sollen sie als Erpressungspotential gegen die Stammbeslegschaft benutzt werden, um alle erkämpften Standards verschlechtern zu können.

Leiharbeiter: nicht rechtlos!

Doch die Leih-Kollegen sind nicht einfach nur rechtlos. Sie haben eine „doppelte Betriebszugehörigkeit“, d.h.

- der Betriebsrat von Daimler ist auch für sie Ansprechpartner, den sie während ihrer Arbeitszeit aufsuchen können
 - sie haben das Recht an Betriebs- und Centerversammlungen teilzunehmen. Wer versucht, sie daran zu hindern, macht sich strafbar.
- Bei ihrem Arbeitgeber, der Verleihfirma, haben sie weitere Rechte:
- die Sprechstunde ihres Betriebsrats zu besuchen oder
 - dort, wo es keinen gibt, einen zu gründen
 - an Betriebsversammlungen der Verleihfirma teilzunehmen
 - jederzeit Einsicht in seine Personalakte zu nehmen.



Leiharbeit verbieten!

Wer seine Rechte kennt, kann weniger als rechtlose Manövriermasse missbraucht werden. Der skandalöse Zweck von Leiharbeitereinsatz statt Festeinstellungen ist damit aber noch nicht aufgehoben. Deshalb bleibt die Forderung: Festeinstellungen statt Leiharbeit und Fremdvergabe! Leiharbeit gehört verboten!

Solidarität mit dem Kampf der Bremer Kollegen gegen Leistungsverdichtung

Liebe Bremer Kolleginnen und Kollegen,

gespannt verfolgen wir in Stuttgart Euren Kampf gegen das vom Daimler-Vorstand verordnete Rationalisierungsprogramm. Mit Euren mutigen Aktionen seid Ihr aktuell die Speerspitze im Konzern. Auch bei uns soll die Produktionszeit eines Antriebsstrangs (Motor, Getriebe, Achse) von 11,7 Stunden auf 9,5 Stunden reduziert werden. Die angepeilte Effizienzsteigerung um 20 % bis Ende 2013 entpuppt sich als das, was es wirklich ist: ein gigantisches Arbeitsplatzvernichtungsprogramm. Zu Gunsten höherer Bezüge von Vorständen und Aktionären – und zu Lasten der abhängig Beschäftigten. Die sollen nämlich mit weniger Kollegen immer mehr und schneller arbeiten. Leistungsverdichtung und Fremdvergabe sind die Stellschrauben der Konzernstrategen.

Die Arbeitsplätze für angeschlagene und kranke Kollegen sollen wegen zu geringer "Wertschöpfung" weiter eliminiert werden. Gleichzeitig steigt die Anzahl der Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (MEE) kontinuierlich an. Das so genannte "Gesundheitsmanagement" mündet so wieder einmal in eine menschenverachtende "Krankenjagd".

Das Recht auf körperliche Unversehrtheit ist ein unantastbares Grundrecht. Im § 223 Strafgesetzbuch heißt es dazu:

(1) Wer eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Erfüllt diese vom Management **aktiv** vorangetriebene Verschlechterung der Arbeitsbedingungen so betrachtet nicht bereits den Tatbestand der Körperverletzung?

Das „Generationenmanagement“ ist und bleibt doch nur eine "Alibi-Sprechblase" für Showveranstaltungen der Personalabteilungsleiter. (Deshalb sollte deren Abteilungsbezeichnung „Human Resources Management (HRM)“ dringend geändert werden. Das englische Wort „human“ bedeutet wörtlich übersetzt „menschlich“ und menschlich ist an den Daimler – Rationalisierungsprogrammen überhaupt nichts.)

In allen Werken will der Vorstand sein inhumanes Programm durchziehen. Deshalb müssen wir Eurem



Beispiel folgen und an allen Standorten aktiven Widerstand gegen diese Arbeitsplatzvernichtung organisieren. Wir müssen beim kontinuierlichen Verschlechterungs-Prozess Sand im Getriebe sein und auf keinen Fall Schmieröl. Wir müssen den Kapitalisten beweisen, dass in unserer Welt die Menschen systemrelevant sein müssen und nicht Banken und Aktionäre.

Wir werden über Eure Aktionen berichten und unsere KollegInnen zur Nachahmung auffordern. Euer Kampf ist auch unser Kampf.

Mit solidarischen Grüßen im Auftrag der Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute der Betriebsgruppe alternative im Werk Untertürkheim

Michael Clauss

Skurriles aus dem Fürstentum PAC

Letzten Sommer hat der BR eine Betriebsvereinbarung durchgesetzt, die eine Ausweisung der Netto-Personal-Besetzung in allen Produktionsbereichen verlangt. Nach einer Begehung des Personalbereichs meldet dieser stolz an den BR zurück: „Fast alle verlangten Informationen sind auf den PAC-Tafeln abgebildet.“ Nur eine fehlt in 99% der Fälle: Die **Netto-Personal-Besetzung**. So nicht!!

Speed-Team in Kst. 1291 PMO/RF

In der Kalenderwoche 10 war mal wieder ein neues ‚Speed‘ - Team bei uns an der OM651-Linie unterwegs. Dieses zweiköpfige ‚Optimierungsteam‘ überprüfte unsere Anlage darauf, was man schneller oder besser machen könnte. Weil's so einfach und bequem ist, benutzten sie dabei ihre Handys als Stoppuhren, um die Taktzeiten zu überprüfen. Nach Reklamation beim Bereichsbetriebsrat hat der diese Wildwestzeitnehmermanieren unterbunden. Denn Zeitaufnahmen jedweder Art dürfen nur mit zugelassenen Stoppuhren gemacht werden. Nach der Reklamation hatten es die Zeitnehmer nicht mehr ganz so bequem, bei den Kollegen möglichst viel Luft rauszulassen. Die Zeit- und Luftnehmer kommen mit ständig neuen Namen: gestern StaBeg, morgen WOB, dann OIL und heute Speed. Und haben doch nur ein Ziel: Arbeit zu verdichten und noch mehr aus einer Mannschaft rauszuholen. Dabei sollten wir ihnen nicht behilflich sein. Denn sie

lassen immer verbrannte Erde zurück und ziehen weiter zur nächsten Kostenstelle.



Bernd Heil
Vertrauensmann
PMO/RF

Gegenwehr lohnt sich: Erfolg im Mettinger Shop

Der von unseren Produktionsmannschaften unterstützte Protest der Mettinger Einholer gegen die Verschlechterungen im Shop hat die Firma zu einem ersten Schritt in die richtige Richtung gezwungen.

Seit Anfang April gibt es wieder eine Kollegin im Shop, um die Einholer bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

Ein Erfolg der uns lehrt, Verschlechterungen nicht einfach hinzunehmen, sondern sich gemeinsam zu wehren!



Miguel Revilla
Ersatzbetriebsrat
PAC

Impressum

Herausgeber: BASIS e.V.
V.i.S.d.P.: Thomas Adler, Stuttgart
Verantw. Redakteur: Thomas Adler
Druck: UWS, Stuttgart