



Neues Gesetz und EU-Richtlinie für Leiharbeit:

## Daimler-Leiharbeitsquote unzulässig?!

Seit den Hartz-Reformen haben viele Unternehmen Leiharbeiter nicht nur zur Überbrückung eines zeitlich befristeten Beschäftigungsbedarfs eingesetzt. Vielmehr haben sie die Arbeitnehmerüberlassung dazu missbraucht, auch Dauerarbeitsplätze mit Leiharbeitern zu besetzen. Bei Schlecker ging der Missbrauch so weit, dass tausende Stammbeschäftigte entlassen und als Leiharbeiter zu schlechteren Konditionen auf die gleichen Arbeitsplätze wieder eingestellt wurden.

Die EU-Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit und das seit dem 01.12.2011 gültige Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verbieten zukünftig diesen Missbrauch. Die wichtigsten Regelungen kurz auf den Nenner gebracht:

### Gleichbehandlung beim Entgelt

In der EU-Richtlinie heißt es wörtlich: „Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeiter sollten mindestens denjenigen entsprechen, die für diese Arbeitnehmer gelten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt würden.“ Leiharbeiter müssen also grundsätzlich das Gleiche bekommen wie die fest Eingestellten. Ein Unterlaufen dieser Vorschrift ist zwar leider möglich. Aber nur wenn die Tarifvertragsparteien einen entsprechenden Tarifvertrag abschließen. Und nur bei den in der Zeitarbeitsfirma unbefristet Beschäftigten, weil die etwas besser abgesichert sind.

Zu prüfen wäre also vom Gesamtbetriebsrat, ob die aktuell gültigen Tarifverträge für Zeitarbeit überhaupt weiterhin angewandt werden dürfen. Eines ist nach der neuen Gesetzeslage eindeutig: Die Leiharbeiter mit befristetem Vertrag bei ihrer Zeitarbeitsfirma müssen (wegen der schlechteren Absicherung) so bezahlt werden, als wären sie von Daimler fest eingestellt worden. Viele der Leiharbeiter im Werk Untertürkheim haben nur einen befristeten Vertrag bei ihrer Zeitarbeitsfirma.

**Wir fordern die Personalleitung auf, für diese Kollegen sofort die entsprechenden Aufzahlungen nebst Nachzahlung zu veranlassen.**

### Gleichbehandlung bei Stellenbesetzungen

Aus dem Gesetzestext: „Der Entleiher (also Daimler) hat den Leiharbeiter über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeiter zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.“ Der Zweck der Unterrichtungspflicht besteht darin, dem Leiharbeiter dieselben Chancen auf die Erlangung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu garantieren wie Stammarbeitern. Sie sind deshalb bei der Bewerberauswahl gleich zu behandeln. Wollen wir wetten? An diese Vorschrift hat sich Daimler bisher überhaupt nicht gehalten.

### Gleichbehandlung bei Sozialeinrichtungen

Sozialeinrichtungen müssen den Leiharbeitern gleichberechtigt zur Verfügung stehen. Bei den Verkaufshops und der Kantine ist das wohl auch so. Aber was ist zum Beispiel mit den Kinderbetreuungseinrichtungen, dem Haus des Sports oder dem freien Eintritt in's Mercedes-Museum? Wie steht es um die gleichberechtigte Teilnahme an Gesundheitstagen? Ich glaube auch da gibt es jetzt einiges zu überprüfen für die Betriebsräte. Bestimmt wurde vom Daimler-Management auch gegen diese Gleichbehandlungsvorschrift verstoßen.

### Leiharbeit nur vorübergehend

Das Gesetz begrenzt den Einsatz von Leiharbeitern auf einen vorübergehenden Personalbedarf. Quo-

tenregelungen wie die bei Daimler, die bis zu einem bestimmten Umfang den Einsatz von Leiharbeitern auf dauerhaften Arbeitsplätzen ermöglichen, müssen daher auf ihre Zulässigkeit überprüft werden. Der Dauereinsatz von 750 Leiharbeitern (8%) von Januar bis Dezember ist wohl kaum auf zeitlich befristete Projektarbeit oder zeitlich befristete Vertretungsfälle zurückzuführen.

Die stetig steigenden Programmzahlen – Vorstand Zetsche träumt ja schon wieder von 2 Millionen Mercedes-PKW – weisen auch nicht auf eine vorübergehende Auftragspitze hin. Deshalb handelt es sich logischerweise auch nicht um einen vorübergehenden, sondern vielmehr um einen dauerhaften Personalbedarf. Eine kontinuierlich wiederholte, zeitlich befristete Beschäftigung eines Leiharbeiters auf einem Dauerarbeitsplatz ist illegal. Auch die Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes durch das kontinuierliche Austauschen mehrerer Leiharbeiter ist rechtlich untersagt. Unserer Meinung nach ist die 8%ige Leiharbeiterquote bei Daimler insgesamt im Widerspruch zum Gesetz und darf deshalb auch nicht mehr angewandt werden.

Wir fordern den Vorstand auf:

**Dauerarbeitsplätze müssen mit festem Stammpersonal besetzt werden!**

**Die Leiharbeiter müssen folglich fest eingestellt werden!**



Michael Clauss  
Betriebsrat  
Tel. 67977

# PAC: Überfall-Kommando oder Krankenrückkehrgespräch?

## „together“ - „gemeinsam“

So heißt die Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsrat, mit der geregelt ist, wie nach krankheitsbedingter Abwesenheit im Gespräch geklärt werden kann, ob die Erkrankung mit dem Arbeitsplatz zusammenhängt. Und, wenn ja, was das Unternehmen an Alternativen anbieten kann zur Abhilfe und Vorbeugung. Stichworte hier sind MEX, Qualifizierung, Arbeitsplatzergonomie, Arbeitsschutz. Von Wertschätzung, Motivation und der Förderung eines positiven und offenen Führungsklimas ist da die Rede. Den Vorgesetzten wird geraten, sich gut auf die einzelnen Gespräche vorzubereiten.

## Klimakiller-Gespräche

In den letzten Monaten erleben meine Kollegen eine andere Art von „Klima“. Die Einladung zum Gespräch, immerhin mit Abteilungsleiter, Teamleiter, Meister und in einigen Fällen einem Personal, wird dem betroffenen Kollegen einen halben Tag vor dem Termin überreicht. Wie soll sich der Kollege in der kurzen Zeit auf das Gespräch vorbereiten? Wie kann er sein Recht wahrnehmen, sich mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen? Dabei müsste dieser laut **together** eigentlich von der Firma VOR den einzelnen Gesprächen informiert werden!

## Beunruhigen und einschüchtern

Ist das etwa ein guter Start für ein Gespräch, wo dem Kollegen Hilfe angeboten werden soll? Oder wollen hier einige Führungskräfte schon im Vorfeld beunruhigen?

Und wenn beunruhigen, wofür? Um den Kollegen besser einschüchtern zu können, damit er sich in Zukunft entsprechend der geforderten „Krankenquote“ im Bereich verhält?

## Als Info an die Führungskräfte:

Es gibt eine Studie der Felix-Bura-Stiftung, die belegt, dass ein Kollege, der sich krank zur Arbeit schleppt, dem Unternehmen mehr schadet als hilft. Durch geringere Qualität, Fehler oder verursachte Unfälle kostet der arbeitende Kranke

doppelt so viel wie ein Kollege, der seine Krankheit auskuriert!

## Als Info an alle Kollegen:

Um zu vermeiden, dass Gespräche in die für uns falsche Richtung gesteuert werden, solltet ihr zu jedem Gespräch einen Betriebsrat eures Vertrauens hinzuziehen!



Wenn dieser so kurzfristig keine Zeit hat

Miguel Revilla  
Ersatzbetriebsrat PAC  
Tel. 67977

muss ein neuer Termin vereinbart werden! An dem euer Betriebsrat kann.

Und wenn behauptet wird, unser Fehlen würde den Ablauf stören und die Gruppe unter Druck bringen, dann muss der verantwortliche Abteilungsleiter den zu geringen Personalvorrat nach OBEN korrigieren!!

**Wir fordern die Werksleitung auf, sämtliche Führungskräfte im Umgang mit Menschen, Wertschätzung und Motivation zu schulen. Ganz offensichtlich besteht da ein großer Handlungsbedarf!!**

## Kranke Ideen zur Krankenstands-Senkung

Für mehr „Anstand in unserem Unternehmen“ wirbt Vorstandsmitglied Frau Homann-Dennhardt mit bunten Plakaten. Gleichzeitig pervertieren ihre völlig enthemmten, für's Personal zuständigen Führungskollegen diese Idee.

Im normalen, zivilisierten Privatleben ist es üblich, dass man erkrankten Mitmenschen „Gute Besserung“ wünscht. Auch kleine Aufmerksamkeiten, mindestens ein Blumenstrauß, sind nicht unüblich.

Bei Daimler sind solche zivilisierten Umgangsformen längst Vergangenheit. Kranke kriegen keine Blumen, sondern Vorladungen zur Personal- und Abteilungsleitung, gerne auch mit Kündigungsandrohung.

Die neueste Sumpf-Blüte dieser Politik gegen die Belegschaft heißt jetzt: Belohnung und Geschenke für die Gesunden. KollegInnen, die 2011 das Glück hatten, nicht krank zu werden, bekamen dieser Tage Post von Center- und Abteilungsleitern mit einem „herzlichen Dankeschön für ihr Engagement“. Zur Belohnung gab es — peinlich genug — einen Kugelschreiber...

Keine Fehltag = engagiert, krank geworden = unengagiert, das ist die perverse Botschaft, die mit diesen „Dankeschöns“ abgesetzt wird. Wir haben solche Briefe aus der PTU vorliegen.

Dass das nicht nur eine Entgleisung der PTU-Leitung war, sondern Methode hat, sieht man bereits im Werk

Wörth. Dort gibt es vierteljährlich Belohnung der gesund gebliebenen durch Verlosung von Hotelgutscheinen etc. In der Jahresverlosung lässt die Werksleitung sogar eine A-Klasse springen. Ob der Betriebsrat im Werk Wörth dies billigt, wissen wir nicht.

Der Betriebsrat im Werk Untertürkheim jedenfalls hat sich klar gegen solche Diskriminierungen von Kranken ausgesprochen. Und er sollte auch öffentlich deutlich sagen: nicht der Krankenstand im Werk ist das Problem, sondern die Hirne in den Führungsetagen, denen solche kranke Ideen entspringen!

## Ergebnisbeteiligung

Was seit letzten Donnerstag schon alle wissen: Es gibt dieses Jahr für jeden eine Ergebnisbeteiligung von 4100€! Und das - unseres Wissens - ohne jeglichen Deal mit dem Vorstand. Hat der doch tatsächlich versucht, die Ergebnisbeteiligung an den Krankenstand oder die Entgeltgruppe zu koppeln!

Die Ergebnisbeteiligung steht uns in dieser Höhe auch so ohne jedes Wenn und Aber zu. Haben doch viele Kollegen gerade im letzten Jahr geschuftet wie noch nie, um das vorgegebene Programm zu erfüllen: Nachschichten, Wochenendschichten und für viele Durcharbeiten zwischen Weihnachten und Neujahr. Das muss sich ja auch mal für die KollegInnen bezahlt machen statt immer nur für die Aktionäre!

## 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](http://www.alternative-info.org)

## **Nur Druck von unten führt zu Verbesserung!**

### **Zum Beispiel: Personalmangel**

Der Laden brummt, und die Firma braucht dringend jedes Guss-Teil. Dass das nur mit genügend Personal geht, wollten die Herren aber nicht einsehen - frei nach dem Motto: mal testen, was aus der Mannschaft noch rauszuquetschen ist, bevor sie meutert. Vergangene Woche haben sie dabei den Bogen überspannt. Das fest vereinbarte Personal sollte sogar reduziert und Leiharbeiter abgezogen werden. Gleichzeitig wurde das ebenfalls fest vereinbarte Qualifizierungsprogramm für Gießler auf Eis gelegt, Begründung: Personalmangel!! Die Antwort der PTU-Betriebsräte auf soviel Dreistigkeit war schnell und präzise: wenn ihr vereinbartes Personal abzieht, streichen wir alle Zusatzschichten. Und siehe da: Personal wird nun doch nicht abgezogen, sondern es gibt 10 feste neue Ein-

stellungen. Und das Qualifizierungsprogramm soll nach dem Sommerurlaub stattfinden. Na also. Geht doch.

### **Zum Beispiel: Qualm in PSB und Schmelzerei**

In der letzten Nummer der **alternative** hatten wir über die anhaltende Körperverletzung an Gießern und Schmelzern durch Qualm mit Krebs erzeugungspotential berichtet. Wir haben die Führungskräfte aufgefordert, endlich mal geschlossen hinzustehen und dem Center- und Werkleiter zu sagen: so lang diese krank machenden Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden, führen wir kein Krankenrückkehrgespräch mehr!

Tatsächlich: danach hat sich was bewegt und Verbesserungen werden in Angriff genommen. Den letzten Schubser haben die Kollegen vor

zwei Wochen dann selbst gegeben. Als die Halle um 6 Uhr früh schon wieder zugequalmt war, ließen sie die Anlagen fast zwei Stunden stehen. Der Betriebsrat wurde informiert und die Gießereileitung in den verqualmten Raum zitiert. Hei, ging das dann schnell mit einem Maßnahmenplan zur Luftverbesserung! Die GIS-Leitung steht nun in der Verantwortung, dieses Rauchproblem nachhaltig zum lösen. Merke: eine Mannschaft, die sich was traut und ein Betriebsrat, auf den sie sich verlassen kann, können frischen Wind in verqualmte Buden bringen.

### Impressum

Herausgeber: BASIS e.V.

V.i.S.d.P.: Thomas Adler, Stuttgart

Verantw. Redakteur: Thomas Adler

Druck: UWS-Druck, Stuttgart

## **Das Beste oder nichts?**

Mit diesem Werbeslogan sind ganz sicher nicht die Sozialeinrichtungen im Unternehmen gemeint. Und schon gar nicht der Verkaufsshop. In Mettingen hat die Firma Wohlgemuth wieder den Zuschlag erhalten, als es darum ging, wer in Zukunft im Werk Backwaren verkaufen darf. Trotz vielfacher Beschwerden nicht nur wegen der Qualität ihrer Backwaren. Daraufhin hat Wohlgemuth erst mal das Verkaufspersonal hinter der Theke abgezogen. Bekannt ist die Bäckerei auch dadurch, dass sie aus den Arbeitgeberverband ausgetreten ist. Mit der Folge, dass den Kollegen, die bisher nachts gearbeitet haben, keine Schichtzuschläge mehr bezahlt werden.

### **Unhaltbare Zustände im Shop**

Dadurch, dass sich Wohlgemuth das Thekenpersonal spart, müssen die Kollegen ihr warmes Essen wie Würste, Fleischküchle, Leberkäse jetzt selber einpacken. Dies ist für die Vesperholer ganz besonders stressig, weil ihnen für das Einpacken der Ware schlicht die Zeit fehlt. Ärgerlich und unappetitlich ist für unsere muslimischen Kollegen, dass sie die selben Lebensmittelzangen benutzen müssen, mit denen andere ihr Schweinefleisch auffassen.

### **Unappetitliche Zustände**

Die Fabrik hier in Mettingen ist ein Produktionsbetrieb mit Gießerei, Schmiede, Schweißerei, Presserei und anderen dreckigen Bereichen. Deren Dreck tragen unsere Kollegen zwangsläufig mit ihrer Arbeitskleidung in die Verkaufsshops. Nahe liegend, dass durch die Selbstbedienung die offenen Lebensmittel davon was abbekommen, was unweigerlich zur Verunreinigung dieser Lebensmittel führt.

Nach den allgemeinen hygienischen Bestimmungen müssen Gegenstände, die mit Lebensmittel in Berührung kommen, in sauberem, einwandfreiem Zustand sein. Wie will man das denn bei unseren Kollegen erreichen? Sollen die vorm Einkaufen Duschen gehen?

### **Ein Fall für den Wirtschaftskontrolldienst?**

Jeder kleine Lebensmittelmarktstand und jede Imbissbude muss allseits umschlossen sein, damit die Lebensmittel vor Verunreinigung geschützt sind. Nur beim Daimler gelten solche Bestimmungen offensichtlich nicht. Ob durch die Selbstbedienung die Hygiene-Bestimmungen eingehalten werden müsste der Wirtschaftskontrolldienst dringend mal überprüfen.



**André Halfenberg**  
Betriebsrat PTU  
Tel. 64358

### **Mieser Service - mieses Angebot**

Oftmals sind Kasse und Theke ungenügend besetzt und viele Backwaren zu früh ausverkauft. Und die die es gibt, werden durch ständige Preiserhöhungen zwar immer teurer, aber leider nicht besser. Wenn Daimler meint, unbedingt sparen zu müssen, dann sollen sie halt im Daimlermuseum nachts das Licht ausschalten. Das spart Geld und Energie und ist auch noch gut für die Umwelt.

### **Im Interesse der Kollegen**

Wenn unsere schwer schuftenden Kollegen auch sonst keine Wertschätzung erfahren, haben sie es allemal verdient, im Shop wenigstens was Anständiges zu Essen zu bekommen. Es kann wohl zu Recht erwartet werden, dass wieder zum altbewährten Zustand zurückgekehrt wird. Mit röschen Brezeln von einem schwäbischen Bäcker, der das besser hinkriegt als eine Backfabrik. Und mit ausreichend eigenem Personal hinter der Theke und an der Kasse.

# Immer wieder gern gefragt. Und gut zu wissen.



## Stempeln – nur in Arbeitskleidung?

Immer wieder versuchen übereifrige Vorgesetzte, Kollegen deswegen unter Druck zu setzen. Oft mit der frei erfundenen Behauptung, das stünde in der Arbeitsordnung.

Dort steht davon kein Wort. Sondern nur, dass Umkleieräume während der Arbeitszeit nicht betreten werden dürfen. Was aus unserer Sicht eine völlig überholte und widersinnige Regelung ist, die gestrichen gehört.

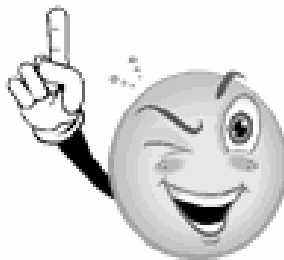
Denn im Widerspruch dazu ist das An- und Ausziehen von vorgeschriebener Schutzkleidung bezahlte **Arbeitszeit**. Das ist geltendes Recht. Auch die in fast allen Werkstätten und Hallen vorgeschriebenen Sicherheitsschuhe gehören dazu.

Arbeits-Schutzkleidung wird in der Umkleide aufgehoben und an- und ausgezogen. Und gehört eben nun mal zur Arbeitszeit, auch wenn es manchen Vorgesetzten nicht gefällt.

Anzustempeln wäre also in Straßenkleidung davor, abzustempeln in Straßenkleidung danach.

Die völlig widersinnige Vorschrift, die Umkleiden nicht während der Arbeitszeit zu betreten, muss vom Tisch. Hier muss der Betriebsrat aktiv werden. Damit endlich klare und rechtskonforme Verhältnisse einkehren.

Und die Herrschaften, die dauernd die Kollegen wegen „Stempeln in Arbeitskleidung“ drangsalieren, sollten also besser mal den Ball ziemlich flach halten. Denn sie bewegen sich auf ziemlich dünnem Eis.



## Teststrecke GRIECHENLAND ?

Wir haben es satt: das allgegenwärtige, abschätzigste Geschwätz von den „Pleite-Griechen“, die von den produktiven fleißigen Deutschen ausgehalten werden müssen. Wir schauen genauer hin:

Erst seit 2007 sind die Staatschulden von Euro-Ländern wie Griechenland explodiert. War da nicht was? Mussten da nicht die Großbanken mit Steuergeldern „gerettet“ werden?

Seit der Finanzkrise 2007/2008 sind die Super-Reichen noch reicher geworden — hier wie in Griechenland.

Wen „retten“ die ständig neuen „Rettungsschirme“ für den Euro wirklich?

Das erpresste Verarmungsprogramm für die kleinen Leute stranguliert Griechenlands Volkswirtschaft. Es ist ein Testlauf für noch mehr Umverteilung von unten nach oben. Für die andern EU-Länder. Auch für uns.

**VERANSTALTUNG**  
**Information und Diskussion**  
**mit Michael Schlecht, MdB**  
**Volkswirtschaftl. Sprecher**  
**DIE LINKE im Bundestag**  
**Montag, 27. Februar, 17 Uhr**  
**Bürgerhaus Altes Bahnhöfe**  
**Mettingen, Ludwigstr.**

## Ihr macht alles kaputt— uns nicht.

**Demo und Kundgebung Schlossgarten**  
(Zeitpunkt noch nicht sicher)

**Die Zerstörung**  
des Schlossgartens als einmaliger historischer Kulturlandschaft ist für die nächsten Tage zu befürchten. Dies werden wir nicht tatenlos geschehen lassen. Wir werden rechtzeitig vor Ort sein, um zu protestieren und uns in den Weg der Vandalen zu stellen. Und wir werden noch einmal die politischen und persönlichen Verantwortungen klar machen.

### Der Plan:

Wir wollen demonstrieren bevor der Park abgesperrt wird. Dies wird vermutlich wieder über Nacht geschehen. Deswegen sollen am Abend des Vortags Demonstrationen und eine große Kundgebung stattfinden:

### Wann

**der Tag/die Nacht der Schande sein wird, wissen wir noch nicht.** Sobald dies bekannt ist, folgt die genaue Festlegung. Es kann auch alles anders kommen. Wir müssen uns auf das Wahrscheinlichste vorbereiten.

**Bitte informiert Euch laufend:**  
www.bei-abriss-aufstand.de  
**Bereitet Euch vor!**

Demoteam Aktionsbündnis

**K21**  
ja zum Kopfbahnhof  
Bahnhof mit Vernunft.  
VSP: Werner Sauerborn, c/o Rotbühlstraße 66/1, 70178 Stuttgart

### Wir

**kommen zum Schlossgarten**  
(Datum unklar - siehe links!)

### Ost Demo:

**19.30h ab Stöckach**

### Süd Demo:

**19.30h ab Wilhelmplatz**

### West Demo:

**19,30 ab Liederhalle**  
(genau: Holzgartenstr)

Hier setzen wir im Wesentlichen auf die Selbstorganisation der Stadtteilgruppen aus der jeweiligen Himmelsrichtung

### Kundgebung

**ab 20h: Schillerstraße**  
(Höhe Schlossgarten):  
**Prominente Beiträge, Kultur,**

**ab 24h:**  
**„Die lange Nacht der Bürgerbeteiligung“**  
**im Schlossgarten**  
(Parkschützer)

## Noch einmal: Leiharbeiter gleich behandeln!

In der Juni-Ausgabe haben wir die Benachteiligung der Leiharbeiter bei Verlust des Werksausweises kritisiert. Der Skandal ist: Für einen verlorenen Werksausweis zahlt der Daimler-Beschäftigte 2,56€, der Leiharbeiter aber 30€. Wir haben die Werkleitung aufgefordert, diese Schlechterstellung sofort zu beenden. Getan hat sich bisher: nichts.

Leiharbeiter zahlen in der Kantine und den Shops zwar den gleichen Preis wie Stammeschäftigte. Allerdings können sie - mangels Entgeltkonto bei Daimler - zum Bezahlen nicht einfach ihren Ausweis durchziehen. Sondern sie brauchen eine Geldkarte, mit der sie an der Kasse bezahlen. Damit sie dabei nicht den mit Geldkarte verbundenen Aufschlag zahlen müssen, müssen sie zusätzlich ihren Werksausweis vorzeigen. So sie das überhaupt wis-

sen, und ihren Ausweis dabei haben. Es müsste in einem Konzern, in dem unter anderem das Toll-Collect-System (naja, schlechtes Beispiel...) entwickelt wurde, doch möglich sein, die Geldkarten der Leiharbeiter entsprechend zu codieren. Das würde es auch unseren Kolleginnen an der Kasse vereinfachen.

