



„Die Last mit den Stammbeschäftigten“

Werkverträge - ein neuer Dreh verschärfter Ausbeutung

Werkverträge sind nichts Neues bei Daimler. Doch wo sich vor vielen Jahren Werkverträge auf Arbeiten beschränkt haben, die wenig mit dem Bauen und Entwickeln von Autos zu tun haben, z.B. Malerarbeiten oder Rohrreinigung, wurden in den letzten Jahren zunehmend vor allem Entwicklungstätigkeiten zuerst fremdvergeben und über Werkverträge wieder eingekauft. Inzwischen ist dies auch in der Produktion ein neuer, gefährlicher Trend.

In rund zwei Drittel der Betriebe in Baden-Württemberg werden inzwischen systematisch Werkverträge eingesetzt. In gut der Hälfte der Fälle ersetzen sie Stammbeslegschaft. Im Vordergrund steht dabei die Profiterhöhung. Schon Leiharbeiter verdienen trotz „Equal pay“ auch bei uns weit unter dem Lohn der Stammbeschäftigten. Und über Werkvertrag Beschäftigte sind dann noch eine Klasse billiger. Deshalb empfiehlt das arbeitgeberfinanzierte „Institut für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht“ den verstärkten Einsatz von Werkverträgen anstelle von Leiharbeit. Weil Leiharbeit aufgrund gesellschaftlicher und politischer Sensibilisierung, durch Kampagnen der Gewerkschaften und gesetzlich eingeführte Einschränkungen nicht mehr so flexibel und billig sei.

Werkverträge, so ihr Original-Ton, seien momentan das beste Mittel, um sich von der „Last der Stammarbeitsverhältnisse“ zu befreien.

Auch bei uns groß im Kommen

Der Blick auf den „Shopfloor“ bestätigt das: Im Supermarkt räumen Fremdfirmen die Regale ein, in unseren Fabrikhallen fahren Fremdfirmenkollegen Stapler, führen Qualitätskontrollen durch, bewachen das Werk, reparieren, putzen, planen, entwickeln, versorgen die Bänder. Die Instandhaltung wird seit Jahren permanent bedroht, aktuell durch ein sog. „Kachelprojekt“.

Die „gelbe Gefahr“

Heute schon hat das Werk mehr gelbe Fremdenfirmenausweise ausgegeben als weiße. Natürlich sind die „Externen“ nicht alle jeden Tag bei uns im Betrieb. Aber wer Augen hat zu sehen, kann ein Lied davon singen, wie viele Fremdfirmenkollegen tagtäglich bei uns ein- und ausgehen. Meist schlechter bezahlt als Stamm- und Leiharbeiter!

Werkvertrag ist Fremdvergabe

Werkverträge sind nichts anderes als Fremdvergabe. Was der Betrieb selber macht und womit er andere beauftragt, bestimmt heute zunächst allein der Unternehmer. Solange das so ist, wäre es naiv zu glauben, das wäre grundsätzlich zu verhindern.

Andererseits sind Werkverträge, soweit sie auf unserem Werksgelände stattfinden, gesetzlich reglementiert. Durch konsequente Überprüfung aller angeblicher Werkvertragsausführungen könnten viele, wenn nicht sogar der überwiegende Teil verhindert werden. Oder für das Unternehmen unattraktiv, umständlich, teuer gemacht werden. Der Betriebsrat muss zwingend ein Mitspracherecht bei Werksverträgen erhalten.



Das durchzusetzen ist nur mit gewaltigem Druck möglich. Erstes Ziel muss sein, alle Werkverträge vom Werksgelände zu verbannen.

Gewerkschaften alarmiert

Auch die IG Metall hat das Problem erkannt. Sie hält Werkverträge zu Recht für ein noch gravierenderes als das der Leiharbeit. Zwingend notwendig wäre eine tarifliche Regelung zu Werkverträgen.

Das würde auch die Möglichkeit eröffnen, in einer Tarifaueinandersetzung den notwendigen Druck aus

den Fabrikhallen zu entwickeln. Eine tarifliche Regelung der Mitbestimmung bei Fremdvergaben würde dafür sorgen, dass Fremdfirmenkollegen nicht mehr dazu benutzt werden können, Arbeitskosten zu senken. Und damit Stammbeslegschaft und Betriebsrat unter Druck zu setzen.

Ob nun tariflich oder gesetzlich - eine Erweiterung der Betriebsverfassung auf „Standortbetriebsräte“, würde die Interessenvertretung und den Schutz aller Beschäftigten möglich machen – egal ob mit weißem oder gelbem Ausweis.

Was kurzfristig notwendig ist

Vertrauensleute, Betriebsräte und IG Metall müssen eine Strategie entwickeln, um Fremdvergabe durch Werkverträge so weit wie möglich einzudämmen.

Dazu gehört auch der Kampf um anständige Arbeitsbedingungen der Werkvertrags-KollegInnen. Wo schon fremd vergeben wurde, muss dafür gesorgt werden,

- ♦ dass die vergebenen Tätigkeiten nicht auf dem Werksgelände erledigt werden—also teurer werden
- ♦ dass in den Fremdfirmen Betriebsräte gegründet werden, die die Interessen der dort Beschäftigten vertreten,
- ♦ dass eine Zusammenarbeit zwischen diesen und unseren Betriebsräten organisiert wird,
- ♦ dass die Fremdfirmenkollegen zumindest unter Tarifbedingungen arbeiten.

Schon das wird nicht einfach. Ordentliche Betriebsvereinbarungen zum „kontrollierten“ Abbau von Arbeitsplätzen im Werk helfen da nicht weiter. Da müssen Druckmittel größeren Kalibers eingesetzt werden. Die sind nicht am Verhandlungstisch zu finden, sondern nur mit dem Druck auf der Straße!

Verschiebbahnhof statt leidensgerechter Einsatz für Einsatzeingeschränkte

Wie MEXX in der Praxis (nicht) funktioniert

Vor einigen Jahren wurde im Werk Untertürkheim 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.

Wie sich die benutzten und ausgenutzten Kollegen fühlen, will ich anhand von zwei Beispielen verdeutlichen.

Kollege Jürgen Wieland war in den

was mit Sicherheit auch nicht gesundheitsfördernd ist. Ständig in Angst zu leben belastet sehr.

Von der MEXX Einrichtung bin ich enttäuscht. Mir wurde über diese nie ein Arbeitsplatz angeboten. Mittlerweile bin ich auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz in die GPA, Kostenstelle 1864, versetzt. Und froh dass mir als Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen, eine Chance gegeben wurde“ (dem schließt sich der Betriebsrat uneingeschränkt an).

rung, ohne Begründung nach dem Motto „ich brauch dich nicht mehr, verschwinde“.

Man fühlt sich benutzt und ausgenutzt! Ich bin sehr froh wenigstens nicht mehr schichten zu müssen, tarifvertragliche Schutzregelungen sind unbezahlbar!!!“

Sehr geehrter Herr Schabert:

dies sind zwei Beispiele von vielen. Ausfalltage durch Krankheit reduzieren sich bei leidensgerechtem Einsatz der einsatzeingeschränkten Mitarbeiter um zwei Drittel. Das haben Fehlzeitauswertungen der Personalabteilung ergeben. Aber Sie setzen ja lieber auf diese doofen Einschüchterungsgespräche. Wenn Sie tatsächlich das Wohl der Firma im Auge haben, dann müssen Sie diese nutzlosen Gespräche unterbinden und den einsatzeingeschränkten Mitarbeitern eine echte Chance geben.

Fremdvergabe Zentrallager?

Übrigens, Kolleginnen und Kollegen der WPS/WSE: In das Zentrallager sind aktuell ca. 20 Kollegen/innen verliehen. 10 Mitarbeiter über MEXX und ca. 10 Mitarbeiter durch Eigeninitiative oder Aktivitäten des Betriebsrates.

Von der Abteilungsleitung wurde mir mitgeteilt dass alle Ausleihungen Ende 2012 beendet werden. Ein Schelm, wer auf die Idee kommt, dass da Fremdvergabe geplant ist.

Ich schlage vor, ihr beendet die Verleihung sofort, nicht erst wenn evtl. Fremdvergaben greifen. Für Beratung stehen wir zur Verfügung.

Mal sehen, wie die Damen und Herren Führungskräfte dann die notwendigen Arbeiten ohne Euch erledigt kriegen!



Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat PAC
Tel.: 67960

Bereich Entwicklung VAN/EGW verliehen und wurde nach ca. 2 Jahren einfach zurück geschickt. Kollege Joachim Gafke war in den Bereich Zentrallager Brühl, WPS/WSE verliehen und wurde nach 20 Monaten Verleihung ohne Angabe von Gründen einfach zurück geschickt.

Beide waren aufgrund gesundheitlicher Probleme verliehen, beiden habe ich die Frage gestellt:

„Wie fühlt ihr Euch wenn so mit Euch umgegangen wird?“

Jürgen Wieland:

„Ich hatte in der Entwicklung einen Arbeitsplatz gefunden an dem ich trotz meiner gesundheitlichen Einschränkungen 100% Leistung bringen konnte, der Arbeitsplatz war für mich als Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen ideal.

Immer wieder, zuletzt vier Wochen vor Beendigung der Verleihung, wurde von einer möglichen Festübernahme gesprochen, sicher um uns zu motivieren. Letztendlich wurden ich und andere geliehene Kollegen einfach zurück geschickt.

Während der Verleihung hatte ich immer Angst, dass diese enden könnte, aber man verdrängt dies,

Joachim Gafke:

„Ich hatte gesundheitliche Probleme durch den Drei-Schichtbetrieb und war froh über den Betriebsrat auf eine Stelle in Normalschicht hingewiesen worden zu sein.

Ich hab mich schnell in die verschiedenen Tätigkeiten eingearbeitet und mich rundum wohl gefühlt. Meine gesundheitlichen Probleme haben sich deutlich gebessert.

Unterschwellig hatte ich immer wieder Ängste und auch schlaflose Nächte bei dem Gedanken wieder schichten zu müssen. Die psychische Belastung als Leiharbeiter unterwegs zu sein, ist enorm.

Mitte März hat mich Meister Lämmle (WPS/WSE) zum Gespräch gebeten und mir mitgeteilt, dass die Verleihung zum 01.04. endet. Ohne Erklärung

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



Witold Müller
Betriebsrat
Tel. 22261

Kst.6111 WPS/WSE:

Krankmachender Karenz (- Welt-) Meister

In der WPS/WSE-Instandhaltung Unter-türkheim werden von Meister Edgar Heining inflationär viele Karenzen ausgesprochen. Was schon an sich mehr als fragwürdig ist. Aber die Art und Weise, wie er das macht, spot-tet jeder Beschreibung.

Schreckliche Folgen

So wurde zu Beginn des Jahres ein Kollege zum Start-Führungsge-spräch in Meister Heinings Büro ge-beten. Er machte dem Kollegen massive, an den Haaren herbei ge-zogene Vorwürfe und drohte ihm Karenz an, weil er mit seinen Lei-stungen nicht zufrieden sei.

Dem Kollegen machten diese unbe-rechtigten Vorwürfe schwer zu schaffen– noch im Büro bekam er einen Schlaganfall.

Nicht genug damit: jetzt begann die Krankenjagd. Meister Heining rief den Kollegen in der Rehaklinik an und wollte von ihm wissen, wann er seinen Sommerurlaub nehmen wür-de. Er sagte, er wolle das sofort wis-sen, es handle sich schließlich um „betriebliche Belange“.

Da der Kollege durch den Schlagan-fall totalen Sprachverlust erlitten hat-te, konnte er am Telefon nicht sa-gen, wann er seinen Urlaub im Som-mer nimmt. Und die Karenz folgte auf dem Fuss...

Karenzen wegen Nichtigkeiten

Ein weiterer Fall: ein Kollege tauschte die Schicht und bekam daraufhin den Vorwurf, das würde Unruhe in der Gruppe verursachen. Mit dieser Begründung setzte er auch diesen Kollegen auf Karenz.

Ein anderer Kollege baute seine 25 Minus-Stunden nicht auf – auch er wurde auf Karenz gesetzt. Obwohl 150 Stunden plus oder minus be-kanntlich noch im grünen Bereich sind.

In all diesen Fällen wurden nicht, wie in der NAVI Vereinbarung vorgese-hen, Maßnahmen besprochen durch die Leistung bis zum Jahresende verbessert werden kann, um die Zie-le bzw. die Leistungserwartung noch zu erreichen.

Die Schikaniererei der Kollegen am Arbeitsplatz durch den Meister hat sich inzwischen bis zum Werksärztli-

chen Dienst und zur Sozialberatung herumgesprochen. Den Ärzten fällt auf, dass ungewöhnlich viele Kolle-gen der Kst. 6111 unter Depressio-nen (Burn-out-Symptome) leiden.

Auch die Arbeitsunfälle sind massiv gestiegen. Der Werkleiter hat mal verkündet, jeder Unfall sei einer zu viel. Sollte er nicht mal einen Blick auf diese Kostenstelle werfen und nach den Ursachen forschen?

Dabei würde er feststellen: die im

Herbst 2002 unterzeichneten „Grundsätze zur Sozialen Verant-wortung bei Daimler“ werden von Herrn Heining ständig gebrochen. Nach einem Gespräch mit dem Be-triebsrat bleibt er völlig uneinsichtig.

Dieses Verhalten des Meisters ist für die Kollegen untragbar. Es sollte auch untragbar für seine Vorgesetz-ten sein. Wann wird hier endlich gehandelt? Herr Schabert, überneh-men sie!



PTU/PSB Kst. 0964/2874:

Dicke Luft an den Mössner-Anlagen

Die Stimmung und Motivation der Mannschaft in 0964/2874 ist auf ei-nem absoluten Nullpunkt. Man könn-te auch sagen: die Mehrheit der Mannschaft hat ihren Vorgesetzten die „innere Kündigung“ ausgespro-chen. Das belegt unter anderem die gigantische Beteiligungsquote von grad mal 30% der PTU/PSB-Kollegen an der vergangenen Mitar-beiterbefragung.

Wanderzirkus nervt Kollegen

Hausgemachter Personalmangel im Benziner-Team wird verdeckt durch ständiges hin- und hergeschiebe der Kollegen. So wird z.B. verlangt, dass



Maschinenbediener auf Befehl „freiwillig“ an den Gießanlagen ar-beiten.

Und die Führung wundert sich, dass dieser Wanderzirkus auf dem Rü-cken der Kollegen nicht auch noch zu Jubelrufen führt.

Druckmittel Entgelthöherstufung

Wer nicht bedingungslos nach der Pfeife der PSB-Leitung tanzt, be-kommt eben keine Höhergruppierung– auch wenn sie ihm längst zu-steht. Kontingentierte Arbeitsplätze, die zu besetzen wären, werden dann eben einfach mal nicht besetzt. Ge-nau wie Arbeitsplätze bis zum Soll-niveau (EG 6).

Zankapfel Höhergruppierung

Kein fadenscheiniges Argument ist da zu schade, keine Verzögerungs-taktik zu blöd. Mal gibt es angeblich keinen Platz wegen Kontingent. Wenn es den Platz dann nachweis-lich doch gibt, wird halt mal behaup-tet, der Kollege beherrsche ihn fach-lich nicht. Wenn sich das als nicht haltbar rausstellt, dann fehlt es plötz-lich am ‚Charakter‘ oder es gibt ‚Führungsschwäche‘...

Eine Teamleitung, die so operiert, ist offensichtlich überfordert. Wenn die Überforderung Resultat eines zu großen Teams ist, muss man es ver-kleinern. Die Mannschaft ist jeden-

falls zu schade, um sie länger zum Spielball solcher unhaltbarer Praktiken zu machen!



Serkan Senol
Betriebsrat PTU
Tel. 60915

Immer wieder gern gefragt. Und gut zu wissen.

„Ab wann habe ich Anspruch auf entsprechende Bezahlung, wenn ich vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übernehme?“

„Ab wann habe ich Anspruch auf entsprechende Bezahlung, wenn ich vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übernehme?“

Die Antwort ist: Ab dem 1. Tag. Vorausgesetzt, die höherwertige Tätigkeit wird mindestens 16 Arbeitstage am Stück ausgeübt. Denn mit der Einführung von ERA wurde geregelt:



„Bei vorübergehendem Einsatz auf höherwertigen Arbeitsplätzen gelten folgende Grundsätze:

Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe besteht von Anfang an An-

spruch auf eine Zulage in der Höhe des Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen, wenn diese Tätigkeit einen ununterbrochenen Zeitraum von drei Wochen und eine Tag übersteigt.“

Heißt im Klartext: Wer also einen Kollegen mindestens 16 Tage vertreten soll, der in einer höheren EG eingestuft ist, hat vom ersten Tag an Anspruch auf mehr Geld. Wohlge-merkt nicht auf die Entgeltgruppe.

André Halfenberg
Betriebsrat PTU
Tel. 64358



Impressum

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

Schutzkappentragepflicht?

Weil es im letzten Jahr angeblich 88 Arbeitsunfälle mit Kopfverletzungen gegeben hat, versucht die Gießereileitung eine Schutzkappentragepflicht einzuführen. Am Betriebsrat vorbei. Wir haben der Geschäftsleitung mitgeteilt, dass es das ohne die Zustimmung des Betriebsrats nicht geben wird. Und haben sie deshalb aufgefordert mit uns darüber in Verhandlung zutreten.

Zu regeln wäre z.B., ob es eine Tragepflicht gibt, wer eine Schutzkappe tragen muss und wo. Und einiges mehr.

Noch gibt es keine Schutzkappentragepflicht

Zwar hat uns die Gießereileitung die Zusage zu Verhandlungen gegeben. Trotzdem wird weiterhin versucht, den Kollegen weiszumachen, dass es bereits eine Tragepflicht gäbe. Bis es zu einer Zustimmung des Betriebsrats kommt, gibt es diese nicht! Wobei natürlich auch jetzt schon jeder freiwillig eine tragen kann, wenn er das will.

Arbeitsschutz ist wichtig

Wir haben absolut nichts gegen Arbeitssicherheit. Es gibt wahrlich genügend Notwendigkeiten zur Verbesserung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Da brauchen die Herren Führungskräfte nur mal die Kollegen zu fragen. Aber bitte nicht meinen, von einem Herr-im-Hause-Standpunkt aus einseitig was anordnen zu können.



Kinderferienlager 28.7. - 11.8.
"FAIR! ... Was sonst?"



www.rotepeperoni.de

14 Tage Spiel & Spaß, und das Thema:
FAIR!... WAS SONST?
Rote Peperoni -
Sozialistische Kinderorganisation

Das Ziel des diesjährigen Ferienlagers der Roten Peperoni liegt idyllisch, nur 1500 Meter von der Französischen Grenze entfernt, nahe Pirmasens. Stattfinden wird das Zeltlager vom 28. Juli bis zum 11. August. Das Ferienlager steht diesmal im Zeichen des Themas "FAIR ... Was sonst?". Wie "fair" kann der Handel schon sein, wenn große fair handelnde Konzerne mit Lidl und Nestle zusammenarbeiten. Das kleinere Übel? Wie "fair" kann ein kapitalistisches System überhaupt sein. Und was bedeutet fair überhaupt? Neben dem Thema kommen aber auch Spiel, Spaß und Sport nicht zu kurz. T-Shirt bemalen und Seiden-

malerei stand letztes Jahr hoch im Kurs und bot jedem die Möglichkeit, die eigene Kreativität auszuleben. Auch in der Holz-AG entstanden wahre Kunstwerke, und es wurden sogar eigene. Handcremes aus natürlichen Zutaten selbst hergestellt. Auspowern kann Mensch sich bei zahlreichen Fußballspielen, dem Volleyball- oder Völkerballturnier oder beim Tischtennis und Federball. Zudem steht ein Ausflug mit Übernachtung unter freiem Sternenhimmel auf dem Programm. Anmelden für das Ferienlager kann man sich auf der Homepage www.rotepeperoni.de

Tarifrunde: **Jetzt warmlaufen für 6,5% mehr!**

Die bisherigen Angebote der Metallunternehmer sind nur eins: rotzfrech. Und unsere Forderungen sind auch nur eins: berechtigt und mehr als notwendig

- **6,5% mehr Lohn - ohne Getrixe!**
- **Übernahme aller Azubis!**
- **Leiharbeit begrenzen, fest einstellen!**

Wer uns nur rotzfreie Angebote macht, braucht eins auf die Ohren:

Aktionstag im Werk Untertürkheim am 8. Mai

...und: dafür können wir uns schon warmlaufen und am Wochenende zuhause bleiben statt Autos zu bauen!