

# Nachrichten

vom



## Mercedesplatz

Meldungen und Meinungen von Kollegen für Kollegen  
der Daimler AG Werk 69 Kassel

### 29. Jahrgang - Juni 2017

## Steigbügelhalter der Sklavenindustrie

Die IG Metall hat mit der Ausweitung der gesetzlichen Überlassungsdauer von 18 Monaten auf tarifvertragliche 48 Monate den Sklavenverleihern und Entleihern in dieser Republik einen Bärendienst erwiesen.

Mit lauten Getöse wurde die Neureglung der Arbeitnehmerüberlassung durch die angeblich linke Bundesarbeitsministerin Nahles (SPD) als Heilmittel für die prekären Arbeitsplätze in bundesrepublikanischen Arbeitsplatzdschungel über Wochen hinweg angekündigt. Und was ist aus den Ankündigungen und Hoffnungen geblieben? Nichts!!! Okay fast nichts!!! Nur kleine marginale Verbesserungen, so dürfen z.B. Leiharbeiter nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Wann wurde denn zum letzten Mal wirklich in dieser Republik **richtig** gestreikt? Sehen wir von den kleinen Spartengewerkschaften mal ab. Ich kann mich nicht erinnern. Der letzte Streik war 1984 als die 35Std/Woche erkämpft wurde. Also vor über 30 Jahren. Und für das nichtstreiken wurden jetzt gesetzliche Verbesserungen eingeführt. Das ist Arbeitnehmerschwarzerei von der großen Koalition aus CDU+SPD.

Und dann kommt die größte Kröte für die Sklaven(Leiharbeiter). Alle Gesetzesänderungen haben einen erheblichen Gestaltungsspielraum bezüglich Ausnahmen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Und das ist die Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern auf bis zu 48 Monaten. Ich hab es immer noch in meinen Ohren, diese verlogenen Argumente bei der Legalisierung der

Sklavenhaltung(Leiharbeit).

**Abdeckung von Produktionsspitzen.** Seit wie viel Jahren haben wir denn schon Produktionsspitzen? Überall in der Großindustrie wird die Leiharbeit dazu benutzt um Stammarbeitskräfte abzubauen. Und die DGB-Gewerkschaften helfen kräftig mit. Vorreiter hier wieder mal die IG Metall. **Da wird im Tarifvertrag geschrieben:**

Durch den Einsatz von Leih-/Zeitarbeit darf für die Beschäftigten im Entleihbetrieb keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen und keine feststellbare Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

### Protokollnotiz

*Leih-/Zeitarbeitnehmer sollen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht regelmäßig auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die im Betrieb auf Dauer angelegt sind.*

Kollegen, lest das **grau** hinterlegte bitte drei Mal hintereinander und vergleicht es dann mit der betrieblichen Realität. Hört sich beim ersten mal lesen gar nicht so schlecht an, dann aber wird einem bewusst das solche Worte wie „grundsätzlich“ dehnbar

wie Kaugummi sind und Ihr die Folgen direkt vor Ort sehen könnt. KollegInnen ihr müßt nur mit offenen Augen durch die Werkshallen gehen. Ich hab's gemacht, habe aber nichts gesehen. Und das ist ja das perverse, Leiharbeit sieht man den Kollegen nicht an. Die Leiharbeitskollegen sehen aus wie Du und ich. Nicht das ich die Kollegen von PEAG und IK Hofmann jetzt markieren möchte, aber mit der Zeit verschwindet die „Betriebszugehörigkeit“ aus dem persönlichen Blickfeld und es wird als normal hingenommen. Und genau das wollen wir AlternativeMetaller nicht. Leiharbeit in Deutschland ist und bleibt moderne Sklaverei mit einer sozialdemokratischen gesetzlichen Grundlage. Und solange noch nicht einmal das immer so hoch



aufgehängene „Equal Pay“ umgesetzt wird, wird sich an unserer Haltung zur Leiharbeit nichts ändern.

Nur mal so zur Erinnerung. Equal Pay heißt für uns nicht nur gleicher Stundenlohn, sondern auch: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und nicht zu vergessen die Ergebnisbeteiligung. Alles andere ist eine unmoralische Augenwischerei um die Bevölkerung für dumm zu verkaufen! Das aber wird von der Politik und den DGB-Gewerkschaften aber seit Jahren so vorangetrieben. Oder warum haben wir noch die Tarifverträge mit den Verbänden der

Zeitarbeit. Die Grundlagen für solche Tarifverträge wurden doch durch deutsche Gerichte entfernt. Die Christlichen Gewerkschaften wurden als nicht tariffähig eingestuft und die Verträge als nichtig erklärt. Es gab also keinen Grund mehr für die DGB-Gewerkschaften die eigenen Verträge mit der Leih/Zeitarbeitsbranche zu verlängern bzw. zu erneuern.

Ein Schelm wer Böses dabei denkt. Bekämpfung der prekären Arbeitsplatzsituation in Deutschland sieht anders aus.

Klaus Cornelius

## Ein Urlaubsmärchen

Fantasie beflügelte schon die Brüder Grimm im 19ten Jahrhundert zu ihren über die Deutschen Grenzen hinaus bekannten Märchen. Die Kunst Märchen zu erzählen, ist uns bis in die heutige Zeit in Kassel erhalten geblieben.

Es soll vereinzelt auch noch Märchentanten/Onkels im Daimler Werk Kassel geben. So kommt es auch, dass immer mal wieder die nicht veröffentlichte Ausgabe des Märchens

### "Urlaubsgenehmigung nach Arbeitsunfähigkeit"

auf den Schreibtisch des ein oder anderen Vorgesetzten oder Personalers kommt.

Unbestätigten Zeugenaussagen nach sollen Inhalte des Märchens für bare Münze genommen worden sein und die oder der Kollegin/ Kollege die Weisung erhalten haben, ihren Tarifurlaub Märchenvorschriftsmäßig zu händeln.

**Märchenvariante:** *Geplanter und genehmigter Tarifurlaub direkt nach einer Ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ist nicht möglich. Es muss mindesten ein Tag gearbeitet werden.*

**Klare Antwort:** Es gibt keine gesetzliche Regelung, die es verbietet, unmittelbar nach Krankheitsende in den Urlaub zu gehen, oder die vorschreibt, dass zwischen Krankheit und Urlaub eine bestimmte Zahl von Tagen gearbeitet werden muss. Der Arbeitgeber darf, wie bei jedem anderen Urlaub auch, einen beantragten Urlaub unmittelbar nach Krankheit nur in den üblichen Ausnahmefällen verweigern, also bei dringenden betrieblichen Gründen oder zwingend entgegenstehenden Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer (Siehe § 7 Abs. 1 BurlG). Ob der Arbeitnehmer direkt vorher krank war oder nicht, darf dabei keine Rolle spielen.



Udo Pusceddu



Wenn der Urlaub schon genehmigt ist und der Arbeitnehmer erst danach bis zum letzten Tag vor dem Urlaub erkrankt, darf der genehmigte Urlaub überhaupt nicht, auch nicht aus den genannten Gründen, widerrufen werden. Die Frage, ob man nach Krankheitsende mindestens einen Tag arbeiten müsse, kommt aber immer wieder mal auf, und in einigen Betrieben wird es tatsächlich auch so gehandhabt, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer irrtümlich glauben, dass es so sein müsse. Verweigert der Arbeitgeber einen beantragten oder gar genehmigten Urlaub im Irrglauben, er dürfe wegen vorangegangener Krankheit einen bis drei Tage Anwesenheit verlangen, so riskiert er, dass der betroffene Arbeitnehmer sich seinen Urlaub per gerichtlicher einstweiliger Verfügung erfolgreich erstreitet.

Für alle, die sich noch  
eigene Gedanken machen.

[www.nachdenkseiten.de](http://www.nachdenkseiten.de)

## Tut sich nun endlich was?

Entgegen der Annahme Anfang dieses Jahres, dass die wirtschaftliche Situation in Europa und ganz besonders in Deutschland sich negativ entwickeln würde, sieht die Auftragslage im Nutzfahrzeugsektor doch recht positiv aus. Dies macht sich auch sehr positiv hier bei uns im Werk bemerkbar.

Nach der Zurückhaltung im ersten Quartal dieses Jahres ziehen nun die Bestellungen im schweren Nutzfahrzeugbereich wieder an. Somit haben wir hier in Kassel eine stark ausgelastete Produktion.

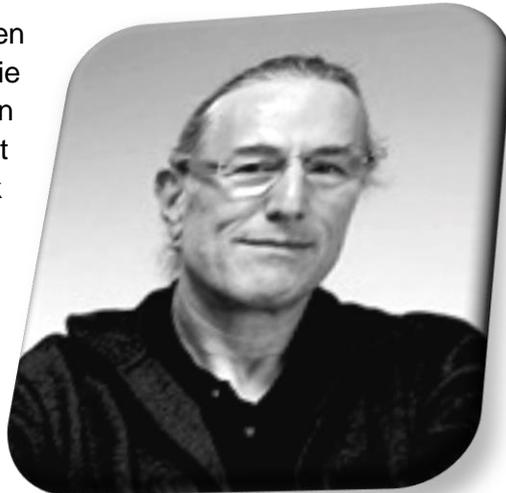
Dies hat auch Paus auf der Info-Veranstaltung nach Pfingsten verdeutlicht.

Im VAN bzw. GW-Bereich hatte es schon seit dem letzten Jahr „gebrummt“ und es wird nach allem Anschein auch so weiter gehen. Dies wirkt sich somit positiv auf die Beschäftigungszahlen aus. So erwartet das Unternehmen auch im zweiten Halbjahr einen weiteren Personalbedarf. Auch die Aussichten für das kommende Jahr in diesem Bereich sehen recht vielversprechend aus.

Es gibt deshalb wohl Überlegungen in der Werksführung, mit dem Betriebsrat Gespräche

aufzunehmen, mit dem Ziel auch weiterhin die 8% Leiharbeitsquote zu überschreiten.

Auch im VS 20 Bereich gibt es Gedanken, die Kapazitäten auszuweiten, sprich zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Es deuten sich also Investitionen an, die auch schleunigst angegangen werden müssen, als auch dringend benötigt werden, um den Kolleginnen und Kollegen dort wieder ein vernünftiges Arbeiten zu ermöglichen.



Hier darf der Betriebsrat nichts unversucht lassen für den Standort möglichst viel an Arbeit bzw. Arbeitsplätzen zu bekommen. Dafür müssen

Leiharbeiter übernommen werden und in Unbefristete gewandelt. Hier hat man nun die Chance wiedermal richtig was für den Standort herausholen zu können! Dies sollte unbedingt genutzt werden und nicht leichtfertig verspielt, wie man es mal im NCV3-Bereich versäumt hat.

Erich Bauer

## ERA Office verwaist

Mitarbeiter die sich mit einer Reklamation an das ERA-Office wenden, werden feststellen müssen dass die Bearbeitung ihrer Reklamation über die übliche Bearbeitungszeit hinausgeht. Ein halbes Jahr Wartezeit ist keine Seltenheit. Aber warum ist das so? Ist nur ein Mitarbeiter für die Reklamation zuständig? Kann nur ein Mitarbeiter die Reklamationen bearbeiten? Was passiert wenn der ERA-Office Mitarbeiter Länger erkrankt? Was passiert wenn der ERA-Office Mitarbeiter verstirbt(was wir natürlich nicht wollen)? Wird dann alles auf Reset gesetzt? Ich glaube hier besteht Handlungsbedarf.

weiter nächste Seite



Mitarbeitern in der Produktion wird immer dann wenn es eng wird das Märchen vom Kunden erzählt. Sind denn die Mitarbeiter welche sich beim ERA-Office melden dann nicht auch Kunden? Und geht man so mit seinen Kunden um? Wenn auf den Hallenboden immer schnell von der sogenannten roten Achse gesprochen wird, sollte dieses Prinzip der Dringlichkeit auch für andere Bereiche wie zum Beispiel das ERA-Office gelten.

Aber wir wollen doch lieber bei „Kolleginnen/Kollegen“ bleiben, denn wir sind nun mal alle Kolleginnen/Kollegen und nicht „Kunden“! Die Mitarbeiter in den Montagewerken kaufen keine Produkte von uns, sie bauen sie in die Fahrzeuge und erst dann werden diese dann an den „Kunden“ verkauft!

Sascha Rabe

## Thermofenster

kannte ich bisher nur vom Hausbau. Seit des Dieselgates von VW mit der verbotenen Software sind ja auch andere Hersteller in den öffentlichen Fokus gerückt. Die Deutsche Umwelthilfe hat hier maßgeblich zur Wahrheitsfindung beigetragen. Und je mehr Dreck nicht nur aus dem Auspuff kommt, desto fantasievoller werden die die Ausreden der Manager.

Thermofenster sind jetzt die angeblichen Gründe für die nicht eingehaltenen Grenzwerte bei den beanstandeten Schadstoffen. Die Motoren würden nur in einen bestimmten Temperaturbereich die Grenzwerte einhalten können.

Seltsamerweise ist das bei den Lkw's kein Thema. Die laufen bei jeden Wetter so sauber wie es der Gesetzgeber gefordert hat.

Da würde ich doch die Empfehlung aussprechen: Lobbyisten aus Berlin und Brüssel abziehen, dem Gesetzgeber nicht ins Handwerk pfuschen, die Ingenieure ehrlich arbeiten lassen und dann mit reinen Gewissen wirklich saubere Dieselfahrzeuge herstellen.



Nicole Welke

Kleiner Anmerkung noch am Rande. Ich kann mit sehr gut vorstellen, dass der ein oder andere Kollege bei der nächsten Hitzewelle oder beim Temperatureinbruch nicht richtig arbeiten kann, weil sein persönliches Thermofenster nicht die abgeforderte Leistung ermöglicht.