

Seit 50 Jahren – Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für Arbeiter



Es war ein langer Kampf, bis endlich alle abhängig Beschäftigten Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bekommen.

Bereits seit 1861 musste kranken Angestellten sechs Wochen lang das Gehalt weiterbezahlt werden. Rund 100 Jahre wurde Arbeiterinnen und Arbeitern diese Errungenschaft vorenthalten. Nur durch einen hartnäckigen Kampf der Metalllerinnen und Metalller konnte diese Diskriminierung beendet werden.

1956/57 hatten mehr als 34.000 Metallarbeiter in Schleswig-Holstein in einem monatelangen Arbeitskampf einen Tarifvertrag über die Lohnfortzahlung erstritten. 114 Tage hatten sie dafür gestreikt. Es war der längste Streik seit 1905 und der drittlängste der Bundesrepublik. Die Solidarität mit diesem Kampf war in der ganzen Bundesrepublik groß. Dieser Arbeitskampf setzte den Bundestag unter Druck, das Thema endlich anzugehen. Und so entstand 1957 das „Arbeiterkrankheitsgesetz“.

Es bestand Arbeitern zum ersten Mal in der Geschichte bei Krankheit einen Anspruch auf Unterstützung durch den Arbeitgeber zu, zunächst allerdings nur auf einen Zuschuss.

Das Gesetz verpflichtete die Arbeitgeber, die Beträge aufzustocken: zunächst auf 90 Prozent des Lohns ab dem dritten Fehltag. Nach einer Gesetzesänderung 1961 dann auf 100 Prozent ab dem zweiten Fehltag – und zwar bis zu sechs Wochen lang. Erst ab Januar 1970, also vor 50 Jahren – wurde mit dem „Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall“ die faktische Gleichstellung erreicht und es gab auch für ArbeiterInnen einen unabdingbaren Anspruch auf 100 Prozent Lohnfortzahlung im

Krankheitsfall für 6 Wochen durch den Arbeitgeber. Ein schöner Erfolg. Bis heute gibt es immer wieder Angriffe auf diese Errungenschaft. Der größte war 1996.

Die Regierung hat eine Kürzung der Lohnfortzahlung von 100 auf 80 % beschlossen. Ende September forderte Gesamtmetall die Metallunternehmen auf, die Entgeltfortzahlung ab Oktober auf 80 % zu senken. Der Vorstand der Daimler-Benz AG übernahm die Vorreiterrolle und beschloss, die neue gesetzliche Regelung anzuwenden. Dies sorgte für eine riesige Empörung bei den Daimlerkollegen.

Über 30.000 legten Ende September die Arbeit nieder, 23.000 kamen nicht zu vereinbarten Sonderschichten. Selbst tausende von Daimler-Angestellten beteiligten sich am Streik. In wenigen Tagen summierten sich die Produktionsausfälle infolge der Protestaktionen nach Presseberichten auf rund 200 Mio. DM. Im gesamten Bundesgebiet kam es in der Metallindustrie, aber auch in zahlreichen anderen Branchen zu Arbeitsniederlegungen, an denen sich mehrere Hunderttausende beteiligten. Daraufhin zog Gesamtmetall am 7.10.1996 seine Aufforderung zurück. So konnte dieser Angriff abgewehrt werden und die Lohnfortzahlung blieb uns erhalten.

Christa Hourani
alternative Senior Expert



Nah dran - IG Metall Vertrauensleute Wahl 2020

Vertrauensleute sind aktive IG Metall-Mitglieder im Betrieb. Sie werden von den Mitgliedern der IG Metall in ihrem Bereich gewählt. Sie sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der IG Metall im Betrieb, die sich ehrenamtlich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Sie wissen, was es heißt, fair im Team zu arbeiten.



Klar ist: Die Arbeitssituation und die Probleme der Beschäftigten unterscheiden sich: Ob Junge und Ältere, Frauen und Männer, kaufmännische und gewerbliche Angestellte, Ingenieure, Techniker oder Hochqualifizierte – Vertrauensleute sind nah dran und haben den richtigen Draht. Sie kennen die Probleme und Wünsche ihrer Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz und geben sie weiter an den Betriebsrat und an die IG Metall.



Erklärvideo



Werner Herges, BVKL
Vertrauensmann PT/S

Impressum

Sie lügen wie gedruckt. Wir drucken, wie sie lügen.

auch unsere Zulieferer müssen sich ethisch korrekt verhalten
MitarbeiterInnen der Fa. Klüh sollen ihren Arbeitsplatz behalten
Daimler übernimmt gesellschaftliche Verantwortung für jüngere Menschen
Bluttests bei Bewerbern dienen nur der Gesundheit der Mitarbeiter
Arbeitsplätze auf Jahre gesichert
Wir haben überhaupt nicht vor, die Werke gegeneinander auszuspielen



Herausgeber:
Basis e.V., Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

V.i.S.d.P.:
Thomas Adler, Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

Verantwortlicher Redakteur:
Thomas Adler

Druck:
Druckhaus-stil, Stuttgart

alternative

Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim

Nr. 178 30. Januar 2020



Zusage für Produktionsumfänge beim elektrischen Antriebsstrang:

Untertürkheim als Leitwerk für alle Antriebstechnologien

Nach intensiven und schwierigen Verhandlungen haben sich Werkleitung und Betriebsrat kurz vor Weihnachten geeinigt: **Der eATS kommt nach Untertürkheim.**

Dem Betriebsrat war es wichtig, im ersten Schritt die Umfänge an den Standort zu holen, die den Großteil der Beschäftigung ausmachen. Dabei geht es um Gießereiumfänge des eATS-Gehäuses, Pressereiumfänge von Lamellenträgern, Fertigungsumfänge von Lamellenträgern, Hohl-, Sonnen- und Planetenrädern Elektrohydraulische Steuerungen und die Bearbeitung von Motor- und Getriebedeckel und dem eATS-Gehäuse. Die Montage aller Bauteile (Inklusive E-Motor) zu einem Gesamtsystem erfolgt ebenfalls im Werk 10. Viele Kollegen fragen:

Was war der Preis für die Zusage? Wir haben die Übertragung der „Neuen Arbeitsorganisation“ entsprechend dem Pilotbereich Kst.1621 für das Werk UT nicht akzeptiert. Wir werden aber eine auf den Powertrain zugeschnittene neue Arbeitsorganisation und zwar nur für Montagebereiche vereinbaren.

Für die eATS-Montage gelten die gleichen Bedingungen wie sie auch für die Batteriemontage vereinbart wurden.

Nur noch 7-stündige Quali Ganztägige Qualifizierungsmaßnahmen werden nur noch mit 7 Stunden bewertet. Also ohne zusätzlichen Zeitaufbau. Allerdings werden diese Schulungen auch nur noch 7 Stunden dauern.

Flexibilitätsplattform freiwillig

Firma wollte Kollegen aus Überhangbereichen „zum Nuller“ und gegen ihren Willen verpflichten. Wir haben doppelte Freiwilligkeit vereinbart und einen monatlichen Bonus zusätzlich zum abgesicherten Lohn.

Feiertagszuschläge nur noch in der Feiertagsruhe

Bisher hat die Firma in der Nachtschicht übertarifliche Feiertagszuschläge außerhalb der verschobenen Feiertagsruhe bezahlt. (beim sogenannten „rein- oder rausarbeiten“) Dies wird sie zukünftig nicht mehr tun. (Ausnahme wenn Sonntagsbeginner an einem Freitagsfeiertag reinarbeiten oder wenn Montagsbeginner aus einem Montagsfeiertag rausarbeiten.)

Keine Öffnung Tarifverträge !!!

~~24.12./31.12 – ANRECHNUNG GANZE URLAUBSTAGE~~

~~ANRECHNUNG KÜNFTIGER TARIFERHÖHUNGEN~~

~~PAUSCHALER ABZUG ZWEI QUALI-TAGE~~

~~KEINE ÜBERSCHREIBUNG GZ/FS DURCH KRANKHEIT~~

~~EINSCHRÄNKUNG RAUCHEN AUF WERKSGELÄNDE~~

Zusätzlich zum eATS:

PT/S-Vereinbarungen

Im Rahmen der eATS-Verhandlung haben wir zusätzliche Beschäftigungsvolumen für die PT/S vereinbart.

PT/SDG - Strukturteile

Zusätzliche Produktionsumfänge Federbeindom der Baureihen 214 und 254

PT/SSD - Turboladergehäuse

Insourcing von zusätzlichen Produktionsumfängen Gießen und Bearbeiten. Dies bringt uns über 3 Jahre eine zusätzliche Beschäftigung von ca. 60 AK gegenüber der ursprünglichen Planung

PT/SPU - NAG3-Blechteile

Wir haben die zeitnahe Rückholung von NAG3 - Volumen vereinbart und konnten darüber hinaus eine höhere Quotierung durchsetzen.

PT/SPU - Presserei Achsteile

Zusage für Seitenteile/Querbrücken MRA2. Damit werden unsere Achspresen auch zukünftig voll ausgelastet.

PT/STF - Schweißfertigung

Bessere Aufteilung bei den Hinterachsträgern MRA1 und MRA2 zwischen Mettingen und Maribor mit mehr Beschäftigung als ursprünglich für Mettingen geplant war.

Verzicht auf die vom Unternehmen geplante Fremdvergabe der Logistikumfänge der neuen Schweißbereiche. Die Tätigkeiten werden im Rahmen der Gruppenarbeit wie in den Altbereichen von PT/STF - Kollegen ausgeführt.

Werkzeugbauten PT/SDT

Werkzeugbau bleibt auf dem Werksgelände in den Gebäuden 19 und 41. Feste Investitionszusagen in Höhe von 5 Mio. Euro. An der 2018 zugesagten Personalplanung wird festgehalten.

Benützung der zugesagten Kleinserienfertigung und Versuchsgießerei Stahlguss wird bis Juni 2020 mit dem BR ein Produkt vereinbart.

Mit diesen Vereinbarungen konnten wir uns für PT/S insgesamt bis zu 250 Arbeitsplätze zusätzlich sichern.



Führungsverantwortung darf nicht übertragen werden:

Meister „missbrauchen“ MEP - Kandidaten

Seit Jahren werden unter dem Titel Meisterentwicklungsprogramm, kurz MEP, Nachwuchskandidaten auf ihr Potential für zukünftige Meisteraufgaben getestet. Das ist an und für sich nichts Schlechtes, aber trotzdem gibt es immer wieder erhebliche Probleme damit.

MEP-ler als Kontrollorgan?

Leider viel zu oft werden Betriebsräte damit konfrontiert, dass MEP - ler in Produktionsbereichen die Kollegen hinsichtlich Leistung und Verhalten „überwachen“. Das ist nicht zulässig, da die disziplinarische Führungsaufgabe nicht vom Meister auf den „Lehrling“ übertragen werden darf. Auch die Freigabe von Freischicht- oder Urlaubsanträgen ist eindeutig Meisteraufgabe und darf deshalb auch nicht auf den MEP-ler abgewälzt werden.

MEP-ler als Sicherheitsrisiko?

Ein besonders krasser Fall hat sich jetzt in PT/STF ereignet. Dort haben Meister die jährliche, gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitsunterweisung durch MEP-ler durchführen lassen. Das ist nicht nur unzulässig, sondern auch noch gefährlich, da Fehler in diesem Zusammenhang zu gesundheitlichen Schädigungen der betroffenen Kollegen führen können. In diese Unterweisungen müssen alle Veränderungen im Arbeitsbereich, an Arbeitsmitteln, im Arbeitsablauf, bei Betriebsstoffen, außerdem Unfälle oder Beinaheunfälle usw. berücksichtigt werden. Ein nur kurzfristig im Arbeitsbereich Beschäftigter kann diese Zusammenhänge niemals vollumfänglich erfassen. Wenn aufgrund einer nicht vollständig durchgeführten Sicherheitsunterweisung ein schwerer Unfall passiert, wird der Meister und eben nicht der MEP-ler haftbar gemacht.

Potential zeigen ja, aber nicht so
Ich kann nur allen MEP-Kandidaten nochmals klar sagen: Lasst Euch nicht vor den Karren spannen, um als „Ersatzmeister“ disziplinarische Führungsverantwortung zu übernehmen. Das gibt bloß unnötig Ärger mit den Kollegen und Betriebsräten. Und den Verantwortlichen in der Geschäftsleitung kann ich nur raten, diesen Missbrauch endlich nachhaltig abzustellen. Wir akzeptieren solche Vorgänge nicht. Basta!

Michael Clauss
Betriebsrat PT/S



Werkleiter Deiss unterstellt...

Michael Clauss, Vorsitzender Entgeltausschuss

... „Entgeltbetrug bei der Alterssicherung“

Vor ungefähr zwei Jahren hat die Werkleitung den Betriebsrat über angebliche Missbrauchsfälle im Zusammenhang mit der Alterssicherung (ASI) informiert. Viele Kollegen würden demnach im Bemessungsjahr bewusst viel mehr Nachtschichten arbeiten als in den Jahren zuvor und so ihre Verdienstsicherung optimieren. Der Werkleiter gebrauchte in diesem Zusammenhang sogar den Begriff „Entgeltbetrug.“

Wir stellen hierzu folgendes klar

Wir verbitten uns jeglichen Betrugsvorwurf. Der damalige BR-Vorsitzende Wolfgang Nieke hat die Werkleitung aufgefordert, entsprechende Einzelfälle dem Entgeltausschuss zur Prüfung vorzulegen und Herr Deiss hat dies auch akzeptiert. Bis Ende letzten Jahres gab es allerdings keine Diskussion solcher konkreten Einzelfälle mit dem Entgeltausschuss. Drei Tage vor Weihnachten eskalierte das Thema dafür umso heftiger.

Quittung für Einsatz im Auslauf

Einem Anlagenführer in der Montage wurden von etwas übereifrigen Führungskräften nach entsprechendem Hinweis des Personalbereichs die bereits eingeplanten neun Tage Nachtschicht im Januar gestrichen. Begründung: Mit diesen Nachtschichten hätte der Kollege 46 Nachtschichten im Bemessungsjahr und somit angeblich deutlich mehr als die Jahre zuvor.

Dass der betreffende Kollege aber im Auslaufteam der UNI 2 - Montage lange Zeit „betriebsbedingt“ keine Nachtschicht machen konnte, wollten die Sparminister im Personalbereich nicht so richtig anerkennen. Die vielen Jahre zuvor hatte der Kollege deutlich über 45 Nachtschichten pro Jahr.

Sichern heißt nicht optimieren

Auch wenn es Kollegen vielleicht nicht hören wollen, der Tarifvertrag sieht eine Absicherung des **bisherigen** Verdienstes vor, nicht aber eine kurzfristige **Entgeltoptimierung**. Das wiederum ermächtigt die Unternehmensleitung nicht, einseitig und völlig ohne Augenmaß festzulegen, wieviel Nachtschichten im Bemessungsjahr eingeplant werden dürfen.

Gruppensprecher vorgeladen

Der absolute Gipfel ereignete sich dann Anfang Januar. Ein Gruppensprecher der PT/STF, Kst. 1494 wurde vom Personalbereich zu einer Anhörung vorgeladen.



Titel der Veranstaltung:

„Anhörung wegen der Nichteinhaltung einer Arbeitsanweisung im Zusammenhang mit Schichtenteilung“
Geht's noch? Gruppensprecher vorladen, weil für einen Kollegen angeblich zu viele Nachtschichten im Bemessungsjahr der ASI eingeplant wurden. **Jetzt reicht's!!**

Bevor ein Gruppensprecher im Werk 10 diesbezüglich zum Verhör erscheint, **wird der Neckar aufwärts fließen und die Hasen Jäger schießen**. Noch eine solche Vorladung und wir kommen mit 500 Schweißern in's Personalbüro **und das wird dann verdammt eng**.

Konfliktlösung mit Augenmaß

Für den Montageanlagenführer konnten wir nach einigen Tagen extremer Aufregung (nahe dem Herzinfarkt) eine einvernehmliche Lösung finden. Damit sind aber alle weiteren Konflikte mit dem Thema noch nicht ausgeräumt. Die Personalleitung hat jetzt mit dem Entgeltausschuss Gespräche aufgenommen, mit dem Ziel für die Zukunft eine einvernehmliche Vorgehensweise zu definieren. Und ein Kriterium haben wir dabei schon benannt: Kollegen, die in Aus- bzw. Anlaufbereichen ihre Erfahrung schließlich im Interesse des Unternehmens einbringen, dürfen im Nachhinein dafür nicht mit Nachtschichtbegrenzungen benachteiligt werden. Wir halten Euch auf dem Laufenden.

Kurznachricht zu Entgeltchaos

In den letzten Wochen haben Beschäftigte einen Brief von der Entgeltabrechnung in Möhringen erhalten. Angeblich haben fast 4.500 Beschäftigte im Betrieb 1 zu viel Entgelt erhalten, das nun wieder vom Unternehmen mit der Januarabrechnung zurückgefordert wird. Grund für die falsche Berechnung war wohl eine fehlerhafte Datenübertragung im Zusammenhang mit dem Unternehmensübergang zum 1. November 2019. Bitte prüft alle Eure Entgeltabrechnungen ab Oktober 2019 und gleicht diese mit der Januarabrechnung ab. Sollte das Ergebnis unplausibel sein, meldet dies bei Euren Führungskräften oder beim HRM-Bereich. Die müssen Euch die Abrechnungen erklären. Dieses Recht dazu ist gesetzlich festgeschrieben. Und im Zweifel stehen wir alle in einer langen Schlange vor dem Personalbüro. Weil Endlosschleifen in der Telefonhotline der Entgeltabrechnung in Möhringen werden wir definitiv nicht akzeptieren.

Guter Rat ist teuer - bei uns gibt's ihn umsonst: Urlaubswünsche sind nicht diktierbar

♦ Urlaubsregelung 2020 gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden (Werk 10/ Forschung und Entwicklung PKW Werk 19, RD)

♦ Bis 24.01.2020 müssen min. 20 Urlaubstage, min. 5 Freistellungstage aus Umwandlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG), können einmalig bis zu 10 Freischicht- oder Gleittage in Kombination mit Urlaubsblock, ggf. Resturlaub aus dem Jahr 2019, eingeplant werden.

♦ Vorgesetzte **müssen Urlaubswünsche entgegennehmen**.

♦ Beschäftigte können eine unterschriebene Bestätigung über den Eingang ihres Urlaubsantrags (z.B. OUAP Auszug/ ZEM Dokumentation/ eMail o.ä. Dokumentation) verlangen.

♦ Diese Regelung gilt ebenfalls für Azubis.

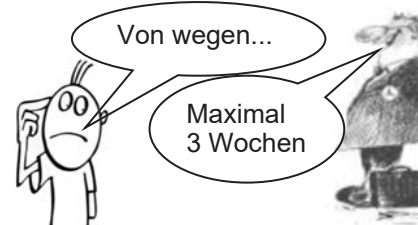
♦ Eskalationsprozess: Unter Einhaltung von Fristen, bei strittigen Fällen muss der Vorgesetzte unverzüglich bis spätestens 07.02.2020 die Urlaubswünsche an die Clearingstelle weiterleiten. Andernfalls gilt der Urlaubsantrag als genehmigt.

Die Clearingstelle schaut sich die Urlaubsplanung der gesamten Kostenstelle (einschließlich der strittigen Fälle) an und erarbeitet ein Ergebnis, dass für alle bindend ist. **Das Ergebnis sollte das machbare widerspiegeln unter Betrachtung betrieblicher Belange**.

♦ Beschäftigte, die irgendwann im Jahr 2020 sonstigen Urlaub (ggf. Freistellungstage T-ZUG) einreichen wird zeitnah (Langfristplanung innerhalb von 10 Arbeitstagen) vom Vorgesetzten genehmigt. Auch hier gilt bei keiner Einigung zu Urlaubswünschen ist dies unverzüglich an die Clearingstelle zu melden. Ansonsten gilt der Urlaubsantrag als genehmigt.

♦ Null Ferienarbeiter wird vom Betriebsrat nicht akzeptiert

Merke: Nur ein motivierter Mitarbeiter trägt zum Unternehmenserfolg bei.



Gabriela Reich
Betriebsrätin PT/S



Aus Unfällen lernt man eigentlich... ... aber die Chefs anscheinend nicht!



Erst letztes Jahr wurde in dem Bereich Strukturteile in der Alugießerei ein Kollege bei einem schweren Arbeitsunfall stark verletzt. Bei Reparaturmaßnahmen wurde eine Öffnung des Ofens lediglich mit einer Isoliermatte versehen und der Kollege ist mit einem Bein in das 600 Grad heiße Flüssigmetall reingetreten. Dieser Unfall hätte tödlich ausgehen können.

Als Konsequenz wurde ein fest verbauter Deckel angebracht, der in

Zukunft solche Unfälle verhindern soll.

Am 7. Januar diesen Jahres, keine 9 Monate später, hat sich wieder einmal ein fast „Tupfer gleicher“ schwerer Arbeitsunfall in der Gießerei ereignet – diesmal keine 30m weiter in der gleichen Halle im Magnesium Gießerei Bereich. Wieder einmal war ein fehlender Deckel einer Ofenöffnung der Grund für den Arbeitsunfall, mit Personenschaden.

Da stellt sich mir sofort die Frage, wie so etwas überhaupt noch einmal passieren kann, obwohl man die Unfallursache kannte. Fahrlässiges Handeln des Kollegen? NEIN, keineswegs, der Kollege an der Anlage hat alles vorbildlich nach Arbeitsanweisung befolgt. Hier hat vielmehr das Unternehmen schlampig beim Umsetzen des letzten Arbeitsunfalles reagiert, diese Gefährdung nicht richtig eingeschätzt und die resultierende Maßnahme nicht flächende-

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Sommer 2018, wurden wegen rassistischer Beleidigung eines türkischen Kollegen, zwei Untertürkheimer Beschäftigte gekündigt.

Unterstützung von rechts?!

Unter allen Kündigungen der letzten Jahre hat sich, ein Schelm wer sich dabei etwas denkt, „Zentrum Automobil“ diese zwei Fälle als besonders unterstützenswert ausgesucht! Beide Gekündigte wurden durch deren Anwälte beraten und im ersten Verfahren vor dem Arbeitsgericht vertreten. Trotz dieser **rechten** Unterstützung, bestätigte das Gericht die Kündigung durch das Unternehmen.

Propagandafilm

Wahrscheinlich ist den Beratern nichts Besseres eingefallen, als einen Film zu drehen der im Sommer 2019 im Internet auftauchte. Darin wird versucht aus den Tätern Opfer zu machen. Alle Vorwürfe seien unwahr und es sei ein Komplott unter Mitwirkung der IGM. Um diese Unterstellung nicht im Raum stehen zu lassen, haben wir euch in der **alternative** vom 19.07.2019, in Schrift und Bild über die beweisbaren Gründe für die Kündigung informiert. Angeregt durch unsere Ausgabe hat sich auch Report Mainz mit dem Fall beschäftigt. Die dadurch geschaffene Öffentlichkeit, war sicher mit ein Grund für das klare Statement des Vorstandsvorsitzenden der Daimler AG, dass es in diesem Unternehmen kein Platz für Rassismus gibt.

LAG Stuttgart urteilt in zweiter Instanz.

Im Dezember 2019 wurden nun beide Kündigungen durch das Landesarbeitsgericht bestätigt. Wir sind fest davon überzeugt, dass dieses Urteil ein wichtiges Signal, nicht nur im Betrieb, sondern für uns als Gesellschaft ist! Wer in unserem Grundgesetz verankerte Grenzen überschreitet, z.B. rassistisch oder sexistisch, muss mit den Konsequenzen rechnen. Und dafür, dass unser Rechtsstaat in Zukunft auch so bleibt, setzen wir Kolleginnen und Kollegen der **alternative** uns ein.

ckend umgesetzt! Selbst ein Laie weiß, dass in unserer Gießerei nicht nur ein GIS Ofen steht.

Für die verunfallten Kollegen ist es leider zu spät. Wir wünschen euch gute Besserung.

Sebastian Zeising
Betriebsrat PT/S

