

alternative

Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim

Nr. 180

25. Juni 2020



Einerseits Sicherheit durch gute betriebliche und tarifliche Kurzarbeitsregelungen...

Michael Clauss
Betriebsrat PT/S



Trotzdem hohe Verunsicherung bei Umsetzung

Spätestens seit dem Corona-bedingten Herunterfahren der Produktion ab 19. März ist unsere ansonsten „heile Daimler-Welt“ nicht mehr dieselbe. Die eh schon durch Dieselskandal und Transformation krisengeschüttelte Autobranche kam binnen weniger Tage komplett zum Stillstand. Die stufenweise Abschaltung des gesellschaftlichen Lebens hat dabei für die allermeisten eine ganz neue, erschreckende Dimension von Hilflosigkeit oben drauf gesetzt. Und trotz allem Jammern sind wir bisher mit unseren Kurzarbeitsregeln noch glimpflich davon gekommen.

Faktencheck Arbeitslosigkeit:

Deutschland: 2,8 Millionen = 6,1%
USA: 40 Millionen = 20 %

Im April und Mai waren in Deutschland über 10 Millionen in Kurzarbeit gemeldet. (Im Krisenjahr 2009 waren es im Jahresdurchschnitt gerade mal 1,1 Millionen.) Das ist ein extrem hoher Kurzarbeitsanteil mit vielen Einschnitten für die Betroffenen, aber immer noch besser als die krasse Arbeitslosigkeit in anderen Ländern.

Gesetzliche Regeln für Kurzarbeit

Trotz aller Notwendigkeit, die Krisen mit Kurzarbeit (KuA) statt Entlassungen zu überwinden, gibt es für den „Griff in die Sozialkasse“ zurecht auch ein paar Vorschriften. Der Arbeitsausfall muss laut Gesetz erheblich, unvermeidbar und vorübergehend sein. Mindestens 10 % der Beschäftigten müssen von mindestens 10% Minderung ihres Bruttoentgelts betroffen sein, damit Kurzarbeitergeld (KuG) gezahlt werden kann. Diese Mindestvoraussetzungen sind in unserem Betrieb aktuell erfüllt, aber im Hochlauf zunehmend kritischer, da Bereiche ganz unterschiedlich betroffen sind.

Sindelfingen setzt 3 Monate aus

Die Bezugsdauer für KuG beträgt aktuell längstens 12 Monate. Wenn die Kurzarbeit für 3 Monate ausgesetzt wird, beginnt die 12-monatige Bezugsdauer von Neuem. Die gleiche „Sperrfrist“ ist notwendig, um von Kurzarbeit im Gesamtbetrieb auf

Kurzarbeit einzelner Betriebsabteilungen umzusteigen. Das **Werk Sindelfingen** wird in den Monaten Juli bis September deshalb aus der Kurzarbeit aussteigen. Nur so kann ab Herbst die neue S-Klasse (BR 223) mit Vollgas hochgefahren werden, während andere Bereiche weiterhin in Kurzarbeit sind. Die 3-monatige Kurzarbeitspause ist über die Urlaubsmonate wahrscheinlich auch am ehesten darstellbar. Warum unsere Werkleitung jetzt aber wieder besonders intelligent sein und lieber von August bis Oktober aussetzen will, erschließt sich nicht wirklich. Im Monat Juli sind gegenüber dem Oktober definitiv mehr Beschäftigte im Urlaub und deshalb ist das Beschäftigungsrisiko im Oktober deutlich größer. Wenn die Aufbauwerke die 3 Monate ohne KuA überstehen, wir aber nicht, haben wir wegen kürzerer Bezugsdauer und unterschiedlichster Programmsituation in den Bereichen erst recht Probleme.

Zeitaufbau verboten

Bei Kurzarbeit im Gesamtbetrieb müssen **alle** Beschäftigten, auch die ohne Kurzarbeitstage kontinuierlich ihre Gleitzeit oder Freischicht abbauen. Am Ende eines Kalendermonats darf der Zeitsaldo nicht höher sein, als am Ende des Vormonats. Außerdem ist dann im Gesamtbetrieb **Mehrarbeit im Grundsatz verboten**. Das heißt keine Chance, wenn in einzelnen Kostenstellen Engpässe entstehen. Und das im Werk UT mit den traditionell völlig unterschiedlichen Programmverläufen in den verschiedenen Produktionsbereichen.

Restriktive Urlaubsnahme

Während der KuA im Gesamtbetrieb müssen **alle** ihren Urlaub wie eingeplant nehmen. Urlaubstage dürfen laut der Behörde nicht herausgenommen werden und in Folge zu mehr Kurzarbeitergeld führen.

Fortsetzung auf Seite 2 ▶▶▶▶

Das Kurzarbeitergeld dient dazu, den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten (Bundestagsdrucksache 13/4941, Seite 183).



Verbot neuer Abwesenheitszeiten ist illegal!

Mit mehreren Mitarbeiter-Infos hat die Unternehmensleitung angekündigt, in den Monaten April, Mai und Juni neue Abwesenheitswünsche der Beschäftigten (Urlaub- oder Freischicht-/Gleizeitnahme) nicht mehr zuzulassen, bzw. sehr restriktiv zu handhaben. Gleichzeitig wurden alle Führungskräfte angewiesen, entsprechend zu verfahren.

Wörtliches Zitat aus dem Intranet:

„Insbesondere darf ein festgelegter Kurzarbeitstag nicht durch einen Abwesenheitstag ersetzt werden.“

Nur blöd, dass der Gesetzgeber genau das Gegenteil vorgibt.

Wörtlich zitiert aus:

Sozialgesetzbuch (III)

§ 95 Anspruch

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, ...

§ 96 Erheblicher Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er nicht vermeidbar ist.

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann,...

Aus der Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit auf mein email vom 19.Mai.:

Wichtig dabei ist das allgemeine Verständnis, dass jederzeit jede/r Beschäftigte Urlaub oder Zeitausgleich – auch anstelle von Kurzarbeit – nehmen kann.

Sollten Ihnen Einzelfälle bekannt sein, in denen Daimler die Gewährung von Urlaub oder Zeitguthaben anstelle von Kurzarbeit verwehrt, wäre dies schädlich für die Gewährung von Kurzarbeitergeld. Solche Fälle bitte ich mir konkret zu benennen, damit es zu keiner missbräuchlichen Zahlung von Kurzarbeitergeld kommt.

Trotzdem hat der Vorstand an der illegalen Vorgehensweise festgehalten. Auch meine Anzeige bei Frau Renata Jungo Brüngger, Vorstandsmitglied für Integrität und Recht hat nichts gebracht. Das Fazit aus der Antwort der „Compliance“-Abteilung: *Im Ergebnis hat die Prüfung des BPO keinen konkreten Anfangsverdacht für ein Fehlverhalten ergeben. Wir bitten Sie daher um Verständnis dafür, dass keine Grundlage für weitere Maßnahmen besteht.*

Aber wen wundert's? Die schützen sich eh gegenseitig. Frei nach der Redewendung: „Eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus.“

Sechste Verordnung der Landesregierung zur Änderung der CoronaVerordnung

Erweiterte Notbetreuung

(1) ...

(2) Berechtigt zur Teilnahme an der erweiterten Notbetreuung sind Kinder, deren Erziehungsberechtigte beide

1. einen Beruf ausüben, dessen zugrundeliegende Tätigkeit zur Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur nach Absatz 8 beiträgt, und sie unabkömmlich sind **oder**

2. eine **präsenzpflichtige berufliche Tätigkeit außerhalb der Wohnung wahrnehmen** und dabei unabkömmlich sind und sie durch ihre berufliche Tätigkeit an der Betreuung gehindert sind. Der Unabkömmlichkeit beider Erziehungsberechtigten nach Satz 1 steht es **gleich, wenn eine Person alleinerziehend ist** und sie die Voraussetzungen nach Satz 1 Nummer 1 oder 2 erfüllt. Das Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 **ist durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung des Arbeitgebers** beziehungsweise des Dienstherrn **zu belegen**.

Wochenlang haben wir darüber mit der Werkleitung gestritten. Was war da so schwer zu verstehen, Herr Gaiser?

„Verordnung und... ist zu belegen...“ heißt auf schwäbisch: **Net diskutiera, des muss mer oifach mache. (Punkt - Ende Gelände!)**

Wer soll denn da noch durchblicken??

Entgeltabrechnungs-Chaos bei Kurzarbeit

Michael Clauss, Betriebsrat
Vorsitzender Entgeltausschuss

Schon lange verstehen die Kollegen die Hieroglyphen der Entgeltabrechnung nicht mehr. Gänzlich unmöglich ist es, die Lohnzettel im Zusammenhang mit Kurzarbeit nachzuvollziehen.

Beispiel Aprilabrechnung

In der Nacht vom 18. auf 19. April wurden die Daten für die Aprilabrechnung aus dem Zeitsystem abgezogen. Damit war klar, dass die Kurzarbeitstage ab 20.04. in der Aprilabrechnung fehlen. Erster Grund für die Nachberechnung im Mai.

Für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes im April sind die tatsächlichen und die entgangenen Schichtzuschläge vom Monat April maßgeblich. Und die kennt man bekanntermaßen ja auch erst im Mai. Zweiter Grund für die Nachberechnung im Mai. Wenn die Schichtschlüssel für die Kurzarbeitstage im April von den Meistern bis spätestens Mitte Mai nicht richtig eingetragen waren, gibt es sogar noch Nachberechnungen im Juni für den Monat April.

Berechnung tariflicher Zuschuss

Für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zum Kurzarbeitergeld sind die durchschnittlichen Schichtzuschläge der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der Kurzarbeit maßgeblich. Das sind die, die in den Monaten Januar bis März ausbezahlt wurden, also von Dezember bis Februar entstanden sind.

Zuschuss teilweise steuerfrei

Rückwirkend ab März wurde per Gesetz ein Teil des Arbeitgeberzuschusses steuerfrei gestellt. Also ein weiterer Grund für Nachberechnungen. Wer soll denn da noch durchblicken?

Bereits Mitte April hatten wir die Unternehmensleitung aufgefordert, uns an acht ausgewählten individuellen Einzelfällen entlang den Rechenweg für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes und des tariflichen Arbeitgeberzuschusses aufzuzeigen. Bis heute haben wir nichts nachvollziehbares erhalten.

Rechtsanspruch auf Erklärung

Nach § 82 Betriebsverfassungsgesetz kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgeltes erläutert wird. Es muss dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, die auf Entgeltabrechnungen gemachten Angaben zu **entschlüsseln bzw. zu verstehen**.

Wenn die Werkleitung also nicht will, dass wir in den nächsten Wochen in langen Schlangen vorm Personalbüro stehen (selbstverständlich unter Einhaltung der Abstandsregeln), dann wird es langsam Zeit, uns eine „Blaupause“ zu den Berechnungswegen zu übergeben.

Belegschaft und Betriebsrat müssen die Sicherheit haben, dass die Berechnung der Entgelte auch unter diesen widrigen Umständen korrekt abläuft. Und wir alle wissen: Beim Geld hört im Schwabenland die Freundschaft auf. Deshalb:

Vertrauen ist gut, Kontrolle besser.

Entgeltabrechnung die Zweite

Der Fluch des Coronas weht durch die ganze Welt, und natürlich auch bei uns Daimler Malochern zieht die Pandemie nicht spurlos vorbei.

Ein Kollege in der Gießerei berichtete mir, dass etwas mit seiner Entgeltabrechnung nicht stimme, da die Hälfte der Ergebnisbeteiligung an das „Vorsorge Kapital“ ging. Zunächst hört sich das ganz normal an, wenn man denn auch einen Vertrag zu „Vorsorge Kapital“ abgeschlossen hätte. Der Kollege hat aber nichts abgeschlossen, und auch nirgendwo unterschrieben. Wie kann das sein? Daraufhin versuchte er die Abrechnungsstelle zu erreichen aber vergebens, da in diesem Monat mehrere Abrechnungen schiefgelaufen sind, und die Kollegen der Entgeltabrechnung überfordert waren, entschied sich der Kollege, es per E-Mail zu versuchen. Klappte auch, er bekam eine Antwort und was für eine.

Auszug aus der Email von HR - Services / Entgeltabrechnung:
„Vorneweg - bitte haben auch Sie

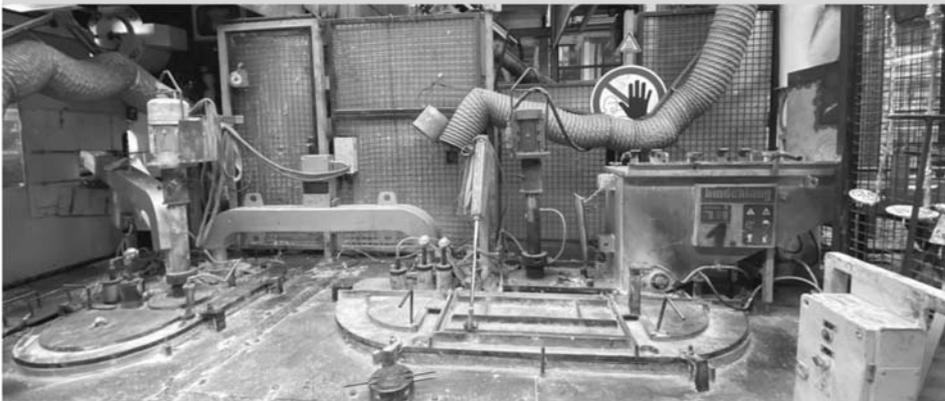
ein wenig mehr Geduld. Wir sind bemüht, Ihre Anfragen so schnell wie möglich zu bearbeiten - aber wir sind auch in der Notsituation und es ist für uns nicht gerade sehr hilfreich, wenn die Mitarbeiter 3 x innerhalb kürzester Zeit schreiben und gleich eine Antwort haben wollen.

Das Thema "Zukunftskapital" wird über, bzw. vom Personalbereich hinterlegt und dann an den VVD (Vorsorge- und Versicherungsdienst) zur Verwaltung weiter gemeldet. In welcher Form dies bei Ihnen der Fall war, können wir (die Entgeltabrechnung) Ihnen nicht sagen, das müssten Sie direkt mit dem Personalbereich klären.

Wird vermutlich "im Moment" auch etwas schwierig sein, dies sofort zu klären, da die Mitarbeiter vom Personalbereich zurzeit ja auch teilweise in Kurzarbeit sind.

Sie müssen sich etwas gedulden - und nicht vergessen, dass dies eine Zus. Sonderzahlung ist und wir als Mitarbeiter in unserer Firma Gott sei

Fortsetzung: Aus Unfällen lernt man eigentlich... ...aber die Chefs anscheinend nicht.



Wie wir bereits in der **alternative** Ausgabe Nr.178 vom 30.01.20 berichteten, ereignete sich im Januar diesen Jahres wieder einmal ein schwerer Arbeitsunfall in der Gießerei PT/SDG. Bei diesem wurde ein Kollege der Instandhaltung am Bein schwer verletzt, weil er in flüssiges Magnesium getreten ist. Das Wichtigste zu erst – dem verunfallten Kollegen geht es wieder besser.

Wer war schuld an dem Unfall?

Wie sollte es auch anders sein - erst einmal der Malocher, der an der Maschine gearbeitet hatte. Zumindest, wenn es nach den verantwortlichen Führungskräften geht. Prompt bekam der Malocher eine Vorladung ins Personalbüro mit dem Titel „Verdacht auf Missachtung von Sicherheits-/Arbeitsanweisungen.“

In dem Termin konnten wir Betriebsräte eindeutig belegen, dass diese Vorwürfe völlig haltlos sind. Vielmehr haben wir recherchiert, dass verantwortliche Führungskräfte gegenüber der Polizei, der Staatsanwaltschaft sowie dem Regierungspräsidium vorsätzlich falsche Angaben gemacht haben. Diese Art der Manipulation des Unfallberichts ist ein Skandal. Wir machen das jetzt zur Chef-Sache:

Herr Deiß, wir erwarten von Ihnen vorbehaltlose Aufklärung und Richtigstellung gegenüber den Behörden. Sie dürfen sich also gerne melden bei Clauss, Reich und



Sebastian Zeising
Betriebsrat PT/S

Dank immer noch geldmäßig am Ende des Monats gut dastehen. Haben Sie Fragen? Sie erreichen uns unter unten angegebenen Kontaktdaten.

*Freundliche Grüße
Ihr HR-Services / Entgeltabrechnung*
Wie beruhigend zu wissen, dass „manche Kollegen beim Daimler am Ende des Monats immer noch gut da stehen.“ Welch arroganter Zynismus bei denen in Möhringen.

Kemal Korkmaz, BVKL
Vertrauensmann PT/SSB



Der Patentinhaber ist der Gesetzgeber

Unglaublich aber wahr. In Mettingen, Halle 6, befindet sich die Kostenstelle 1284 (Bearbeitung Strukturteile). Die Kostenstelle wird aktuell vergrößert und es entstehen zusätzliche Linien und somit neue Arbeitsplätze. Diese neuen Arbeitsplätze werden ausgeweitet um eine zusätzliche Produktionsfläche in Halle 8.

Selbstredend, dass zwischen Halle 6 und Halle 8 nicht nur ein Zahlenunterschied herrscht, sondern auch die Örtlichkeiten unterschiedlich sind.

Zu glauben, dass die reine Kostenstellenbezeichnung entscheidend ist, in der Frage der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Versetzungen, ist falsch. Entscheidend ist die Änderung der Arbeitsaufgabe.

In der Serienproduktion arbeiten die Kollegen unter Akkordbedingungen, mit Umgebungsbelastungen usw.

Im Rahmen von An- und Auslaufsituationen werden üblicherweise sogenannte „Kernteams“ gebildet.

Kernteammitglieder sollten bestimmte fachliche und organisatorische Schlüsselqualifikationen mitbringen. Die Tätigkeitsinhalte und Umgebungseinflüsse im Anlauf sind auch andere, als in der Serie. Eben noch keine Akkordbedingungen, dafür viel Abstimmung mit Instandhaltung, Werkzeugbau, Qualitätsbereichen usw. Empfängt die Botschaft einer ehrenamtlichen Arbeitsrichterin:

Die Führungskräfte können aus ganz Mettingen eine Kostenstelle bilden, und trotzdem interessiert das den Gesetzgeber nicht. Bei Versetzungen hat der BR Mitbestimmung und einseitig wird von der Führungskräfte hier gar nichts entschieden. Ansonsten sehen wir uns vor Gericht. Basta!

Gabriela Reich
Betriebsrätin PT/S



Streik bei Voith Sonthofen beendet – welche Lehren ziehen wir aus diesem Kampf?

Christa Hourani
alternative Senior Expert



Über einen Monat haben die Kolleginnen und Kollegen von Voith Sonthofen gegen die Schließung ihres Werkes gekämpft. Ende Mai haben sich die IG Metall Bayern und der Maschinenbauer Voith auf Eckpunkte für einen Sozialtarifvertrag für die IG Metall-Mitglieder im Werk Sonthofen geeinigt.

Was konnte die Belegschaft durchsetzen?

Die Schließung des Werkes konnte nicht verhindert werden. Die Betriebsratsvorsitzende Birgit Dolde fasst das Ergebnis so zusammen: „Uns schmerzt ungemein, dass wir unser Werk und unsere Arbeitsplätze nicht retten konnten. Wir haben aber einen guten Sozialtarifvertrag errungen, der gewährleistet, dass niemand in existenzielle Nöte gerät.“ Alle Azubis können ihre Ausbildung beenden. Das „Büro Allgäu“ (keine Produktion, sondern Konstruktion und Verwaltung), in dem 167 Beschäftigte eine Arbeit angeboten

bekommen sollen, ist für 3 Jahre garantiert.

Wie ist der Kampf zu bewerten?

Es war ein beeindruckender und mutiger Kampf. Allein schon die 100 prozentige Teilnahme bei der Urabstimmung und die 98 prozentige Streikbefürwortung haben den starken Zusammenhalt zum Ausdruck gebracht. Aber auch der Mut, während einer Pandemie zu streiken und die kreativen Aktionen hat unsere Hochachtung verdient. Etliche Kollegen kritisieren, dass der Streik zu früh beendet wurde, denn er hatte erst gerade angefangen, Voith richtig weh zu tun. Die Getriebe, die dort produziert werden, sind Spezialanfertigungen, die hochqualifizierte Facharbeit mit jahrelanger Erfahrung voraussetzt. Sie konnte nicht so einfach in andere Werke verlagert werden.

Welche Lehren können wir aus diesem Kampf ziehen?

Notwendig wäre gewesen, gegen

den Angriff der Konzernspitze eine gemeinsame Front aufzubauen. Zum Beispiel mit Streiks auch in den anderen von Schließung betroffenen Voith-Werken Zschopau und Mülheim, durch solidarische Aktionen in allen anderen Voith-Werken oder mit Betrieben, die auch von Schließung, Verlagerung oder Personalabbau betroffen sind. Dies ist sicher nicht einfach. Vielen Betriebsratsgremien ist die Sicherung ihres Standortes leider oft am Wichtigsten. Aber dies untergräbt die Solidarität. Ein einzelner Betrieb wird aber selten in der Lage sein, einen Kampf gegen eine Werkschließung zu gewinnen. Nur durch eine gemeinsame und viel breitere Widerstandsfront unter Einbeziehung der Bevölkerung kann genügend Druck aufgebaut werden.

Es ist viel Solidarität für die Streikenden organisiert worden. Das haben auch die vielen Plakate, Fotos, Soli-Erklärungen usw. im Streikzelt zum Ausdruck gebracht. Das war gut und hat den Streikenden den Rücken gestärkt. Aber das ist in Zeiten, in denen die Gesellschaft in eine tiefe Wirtschaftskrise rutscht, verstärkt noch durch die Pandemie, nicht genug. Der Streik hätte ein Beispiel für ein anderes Vorgehen der IG Metall werden können, ein Signal für hunderte andere Betriebe, die die nächsten Jahre vor ähnlichen Angriffen stehen werden. Es hätte eine gemeinsame Front aufgebaut werden können, um Standorte und Arbeitsplätze zu erhalten, statt sie „sozialverträglich“ abzuwickeln.

Stuttgarter Krisenbündnis bündelt Proteste gegen Abwälzung der Krisenlasten

Im Mai hat sich das Stuttgarter Krisenbündnis gegründet. Ziel des Bündnisses ist es, solidarische Antworten auf die Krise zu finden und gemeinsam dafür zu sorgen, dass es eben nicht die Schwächsten sind, die jetzt die Krisenlasten tragen müssen.

Die Krisenmaßnahmen der Regierung sprechen eine deutliche Sprache. Rettungsschirme in Milliardenhöhe für Konzerne werden begleitet von der Aushöhlung der Arbeitsrechte und der Verlängerung der Arbeitszeiten. Im Fokus stehen die Profite der großen Player, nicht die ökonomische Sicherheit und die Gesundheit der Bevölkerung. Über das Bündnis, in dem sich 35 Organisationen zusammengeschlossen haben, sollen die Proteste koordiniert und

der Widerstand gegen die Abwälzung der Krisenlasten auf unseren Rücken mit organisiert werden.

Bereits am 9. und 30. Mai wurden Kundgebungen organisiert. Die erste unter dem Motto „Solidarität. Freiheitsrechte. Klare Kante gegen Rechts“ und die zweite „Ihre Krise... Nicht auf unserem Rücken!“

Für Samstag, 18. Juli wird vom Bündnis eine Demo organisiert.

Weitere Infos zur Demo demnächst unter:

<http://krisenbueundnis-stuttgart.org/>



Impressum



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