

Recht auf leidensgerechte Arbeitsplätze

Immer mehr Kollegen haben gesundheitliche Probleme und sind dadurch in der Ausführung von Arbeiten eingeschränkt. In ganz schlimmen Fällen wird diesen Kollegen eine Schwerbehinderung attestiert, die ihnen rechtliche Möglichkeiten ebnet Unterstützung vom Arbeitgeber bei der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze zu erhalten. Doch auch Menschen mit nicht so schwerwiegenden Einschränkungen und ältere Menschen haben ein Recht auf Arbeit, die ihre Gesundheit nicht weiter verschlechtert! Ein Unternehmen wie Daimler hat auf jeden Fall diese Verpflichtung!!!

Schwerbehinderte

Schwerbehinderte genießen einen besonderen Schutz! Dieser Schutz besteht in erster Linie darin, dass sie nicht so einfach kündbar sind. Um einen Schwerbehinderten zu kündigen benötigt das Unternehmen die Zustimmung des Versorgungsamtes. Um die zu erlangen muss es nachweisen, dass sie jemanden aufgrund seiner Behinderung keinen Arbeitsplatz mehr anbieten können. Doch das ist in einem großen Unternehmen wie bei Daimler nicht möglich. Da nützt es auch nicht, dass einfach alle „leichten“ Arbeitsplätze ausgliedert werden. Das Unternehmen muss dann halt sehen, wie es einen Arbeitsplatz für den eingeschränkten

Menschen schafft. Dabei gewährt das Versorgungsamt Unterstützung. Das Versorgungsamt stellt Berater, wenn das Unternehmen nicht in der Lage ist, allein einen Arbeitsplatz zu finden. Wenn sie dann einen Arbeitsplatz gefunden haben, fördert das Amt den Umbau des Arbeitsplatzes auch durch finanzielle Unterstützung. Doch das Unternehmen möchte sich doch lieber solcher Personen entledigen und lässt die Kollegen in der Luft hängen. Dies geschieht durch einfaches Nichtbeschäftigen. Doch genau genommen ist dies Mobbing. Wir fordern den Personalbereich auf, sich fairer zu behinderten Menschen zu verhalten, die haben es schon schwer genug!!!!



Kollegen mit Einsatzeinschränkungen

Das Unternehmen spricht von Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkungen. Eine Einsatzeinschränkung muss vom Werksärztlichen Dienst festgestellt werden. Doch der Umgang des Unternehmens und die Art und Weise lässt mehr wie zu wünschen übrig. Die Kollegen machen oft einen Spießbrutenlauf und werden immer wieder genötigt an Arbeitsplätzen zu arbeiten, an denen sie ihre Gesundheit weiter schaden. Meister verweigern Arbeitsplätze weil sie, nachdem sie Kollegen vorher verschlissen haben, die Rotation einführen wollen um andere Kollegen Gesund zu erhalten. Der Betriebsrat versucht schon seit Jahrzehnten über die Arbeitsplatzgestaltung auf die Arbeitsplätze einzuwirken um für die schon geschädigten Kollegen und auch die noch gesunden Kollegen Arbeitsplätze zu schaffen, die ihnen ermöglichen leidensgerecht zu arbeiten. Stich-

wort hier: Ergonomie am Arbeitsplatz. Doch diese Maßnahmen, die meist eher bescheiden ausfallen, reichen bei weitem nicht aus. Die **alternative** ist der Meinung, dass hier der Spieß umgedreht werden muss. Das gelingt nur, wenn wir den ME Kollegen den Rücken stärken, so dass sie nicht mehr an für sie ungeeigneten Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Dazu können sie nicht gezwungen werden. Sie stellen ihre Arbeitskraft zur Verfügung, aber nur an geeigneten Arbeitsplätzen, natürlich mit BR. Solange die Kollegen aus Angst weiter an für sie ungeeignete Arbeitsplätzen Arbeiten, hat das Unternehmen die Oberhand. Andersherum verliert das Unternehmen die Arbeitskraft, um sie wieder zu nutzen müssen sie aktiv werden und die Arbeitsplätze entsprechend gestalten und schaffen. Das ist Daimler zuzumuten!!

Ältere Mitarbeiter

Ältere Menschen im Betrieb haben oft jahrelang schwer gearbeitet und mit viel Einsatz den Erfolg von Daimler möglich gemacht. Doch nun, wo sie in die Jahre gekommen sind, können sie ihre Leistung nicht mehr im vollen Umfang abrufen. Doch trotz Alterssicherheit hat das Unternehmen keine Maßnahmen ergriffen um sie entsprechend einzusetzen. Stattdessen werden sie gegängelt wenn sie nicht mehr die Stückzahlen bringen können wie die jün-



geren Kollegen. Obwohl sie sich ja nach der Betriebsvereinbarung verhalten, wenn sie von Huhle bis Huhle am Arbeitsplatz sind.

Für die **alternative** ist das schlichtweg **Altersdiskriminierung**. Man erwartet von uns immer länger zu arbeiten für immer weniger und nun auch noch Abgaben pflichtigen Renten. Nicht nur wir müssen uns auf Arbeiten im Alter einstellen, auch die Unternehmen sind in der Pflicht. Doch ob Flexibilisierung oder ältere Belegschaften, immer wird die Anpassung von uns abgefordert. Dagegen müssen wir uns zur Wehr setzen.



Leiharbeit – Klagen gegen das neue Leiharbeitsgesetz

Leiharbeiter dürfen seit 1. April im Prinzip nur noch für 18 Monate in einem Betrieb bleiben. Nun hat mit der Metallindustrie die erste Branche eine Ausnahme von dem Gesetz vereinbart. (...) In der Metall- und Elektroindustrie können Leiharbeiter künftig bis zu 48 Monate in einem Betrieb beschäftigt werden – statt 18 Monaten, wie es das seit 1. April in Kraft getretene Gesetz vorsieht, berichtet die “Hannoverschen Allgemeinen Zeitung” (HAZ/im Abo). Voraussetzung sei, dass der Arbeitgeber eine entsprechende Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abschließt, betonte ein Sprecher der IG Metall.

[LabourNet](#) setzt seinen Kampf gegen Leiharbeit fort. Es haben sich Leiharbeiter bereit erklärt eine Klage auf Grund der *EU-Richtlinie für Leiharbeit* zu führen.

Wer gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen will, kann sich auf niemanden verlassen und muss dafür durch mehrere Instanzen klagen – wir helfen dabei! Unter der Mailadresse prof.daeubler@labournet.de können sich an einer Klage interessierte Leiharbeiter (bzw. Ex-Leiharbeiter einer Leiharbeitsfirma) an Herrn Prof. Däubler wenden.

Machen Sie bitte ANSTALTen ... und unterstützen Sie mit SPENDEN die KLAGEN VON LEIHARBEITERN bis vor den Europäischen Gerichtshof

http://www.labournet.de/wp-content/uploads/2017/05/Spendenaufwurf_EuGH-Klage.pdf

Die **ZDF-Kabarettssendung DIE ANSTALT** vom 16. Mai 2017 setzte sich kritisch mit dem Thema **Leiharbeit** auseinander. Max Uthoff und Claus von Wagner machten in einer Szene deutlich, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich gegen die Ungerechtigkeiten der Leiharbeit rechtlich zur Wehr setzen können:

Das einzige was richtig gefährlich werden könnte, ist die EU-Richtlinie für Leiharbeit

... Nach der müssen Leiharbeiter und Festangestellte in den EU-Mitgliedsländern im Grundsatz gleich behandelt und gleich bezahlt werden



Wir bitten dringend um **SPENDEN** unter dem **Betreff EUGH-KLAGE** auf das **Spendenkonto**:

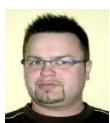
GLS Bank Konto

IBAN DE76 4306 0967 4033 7396 00 BIC: GENODEM1GLS

Betreff: EUGH-KLAGE

Die Betriebsratsmitglieder der **alternative**

www.alternative-hamburg.info



Sascha Heinbockel,
Achsen + Komp
Halle 11
Tel.: 0176/30921101



Tobias Koch,
Halle 4 1 12
Halle 12
Tel.: 0160/8636362 2427



Ralf Maurischat
Halle 4 1 12
Messtechnik Halle 12
0160/8636353 3543



Ulf Wittkowski
Halle 4 1 12
Halle 4
Tel.: 0160/8636305 2139



ViSdP
Horst Helfen,
Reeseberg 104
21079 Hamburg
Eigen-
druck