



Ausbeutung a lá Daimler

Illegale Leiharbeit in der Entwicklung

Bis Montag, 19. Januar waren in der Fahrzeugwerkstatt von EP/MPZ 8 Arbeitnehmer der Firma „Formel-D“ beschäftigt. Am Montagnachmittag um halb Vier erhielten sie vom E3-Leiter von EP/MPZ die Anweisung, ihre Sachen zusammenzupacken. Dies sei ihr letzter Tag in Untertürkheim. Was war geschehen, dass sie so Knall auf Fall die Untertürkheimer PKW-Entwicklung verlassen mussten? Ohne ihre angefangenen Fahrzeugaufbauten fertig machen zu können oder zumindest ordentlich an ihre Daimlerkollegen übergeben zu können. Und ohne sich von den Daimlerkollegen, mit denen sie teilweise über zwei Jahre zusammengearbeitet hatten, verabschieden zu können!

Mitte letzten Jahres fielen mir bei einem meiner Rundgänge durch die Fahrzeugwerkstatt die Kollegen dieser Fremdfirma auf. Und ich begann zu recherchieren, auf welcher arbeitsrechtlichen Basis diese beschäftigt werden.

Vertragsgestaltung

Nach Auskunft der Personalabteilung wurden die Formel D-Kollegen auf Basis eines Werkvertrags eingesetzt. Daraufhin verlangte ich Einsicht in diesen Werkvertrag. Das Recht dazu hat jeder Betriebsrat, gehört doch zu seinen Aufgaben, zu überprüfen, ob geltende Gesetze auch eingehalten werden. Das war allerdings kein einfaches Unterfangen. Von Seiten des Personalwesens wurde gemauert was das Zeug

vorgelegten Vertrag stand kein Wort darüber, welches Gewerk die Fa. Formel-D für Daimler erstellen sollte. Was aber Voraussetzung für das Vorliegen eines Werkvertrages ist (siehe Kasten rechts). Sondern enthielt nur eine Aufzählung, welche berufliche Qualifikation, z.B. Kfz-Mechaniker, mit welchem Stundensatz entlohnt wird bzw. welche Einzeltätigkeit, z.B. ein Radwechsel wie viel kostet. Daneben natürlich noch Angaben über Vertragslaufzeit, Kündigungsmöglichkeiten etc. Ein Werkvertrag war das jedenfalls nicht.

E3 bestätigt Leiharbeit

Bei dieser Einsichtnahme anwesend waren außerdem der Bereichsbetriebsrat Kaupert, Fr. Fünfgeld vom Personalwesen und der zuständige

Möglichkeiten des Fremdfirmeneinsatzes

Arbeitnehmer von Fremdfirmen können grundsätzlich auf zwei verschiedene Arten eingesetzt werden. Auf die gebräuchliche als Leiharbeiter auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Und im Rahmen eines Werk-/Dienstvertrags, den Daimler mit einer Drittfirma schließt. Die Unterschiede sind allerdings erheblich: Leiharbeiter sind voll in den Betriebsablauf des Entleihers, hier Daimler, eingegliedert und unterliegen vollständig dessen Weisungsrecht. Im Falle eines Werkvertrags wird zwischen dem Auftraggeber, hier Daimler, und dem Auftragnehmer, hier Formel-D, die Erstellung eines Gewerks, z.B. der komplette Aufbau eines bestimmten Versuchsfahrzeugs, vereinbart. Die Arbeit der Fremdfirmenbeschäftigten muss dabei vollständig von der der Daimlerbeschäftigten abgegrenzt sein. Eine Zusammenarbeit der Stammbesellschaft mit diesen ist ausgeschlossen. Die Fremdfirma darf nur an dem vereinbarten Gewerk arbeiten und sonst gar nichts.

Schutzgesetze abgeschafft

Leiharbeiter können also weitaus flexibler eingesetzt werden als über Werkvertrag. Bis zur Abschaffung unter der rot-grünen Bundesregierung konnten Leiharbeiter nur für eine begrenzte Zeit im selben Betrieb eingesetzt werden. Dann lief der Entleiher „Gefahr“, den Leiharbeiter einstellen zu müssen. Inzwischen gibt es aber leider keine Hindernisse mehr für unendliche Beschäftigung von Leiharbeitern. Aber nach wie vor werden Leiharbeiter illegal über Werkverträge, die keine sind, beschäftigt. Weil sie unter Umständen billiger sind. (Siehe Kasten „Equal Pay“ auf Seite 2).



hielt. Und als es nach 3 Monaten (!) endlich soweit sein sollte, versuchte auch noch der zuständige E3, Johannes Dörfel, im Zusammenspiel mit dem Betriebsrat seines Vertrauens, die Einsichtnahme durch mich zu verhindern. Allerdings vergeblich. Das allein ließ schon vermuten, dass mit diesen Verträgen etwas nicht stimmte. Was sich bei der Einsichtnahme auch bestätigte. Denn in dem

E3 Dörfel. Dieser gab unaufgefordert zu, dass „wir hier nicht werkvertragskonform unterwegs sein können“. Und dass er eigentlich Leiharbeiter beantragt habe, diese aber nur in Form von Werkvertrag bekommen habe. Was offensichtlich auf höherer Ebene entschieden worden war. Und er verstieg sich, ebenfalls unaufgefordert, zu der Aussage, dass die Formel-D-Kollegen den „Jungfach-

arbeiterlohn“ erhalten würden. Das war aber gelogen, wie sich später herausstellte.

Klassische Leiharbeit

Die Aussagen Dörfels, dass dies keine werkvertragskonforme Tätigkeit sei, deckt sich mit meinen Beobachtungen. So stand ein Daimler-Kollege in trauter Eintracht mit einem von Formel-D unter dem selben Fahrzeug. Er schraubt vorn, der Formel-Dler hinten an diesem herum. Oder ein Daimlerkollege hält einen

Equal Pay — “gleiche“ Bezahlung

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Leiharbeit und Werkvertrag liegt in der Bezahlung. Für „echte“ Leiharbeiter wurde zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung vereinbart, dass diese zumindest den DMove-Lohn, das sind rund 16€ die Stunde, erhalten. Wobei „gleiche“ Bezahlung übertrieben ist. Weil die Daimlerkollegen, mit denen sie Hand in Hand zusammenarbeiten, in aller Regel nicht nur den DMove-Lohn verdienen. Für Beschäftigte im Rahmen eines Werkvertrags hingegen ist nichts vereinbart. Das kann zu der skurilen Situation führen, dass ein angelegener Leiharbeiter in der Gießerei einen Stundenlohn von rund 16€ hat, der Werkvertragsingenieur in der Konstruktion umgerechnet nur 10€.

Getriebedeckel fest, damit ihn der Formel-Dler festschrauben kann. Oder sie montieren gemeinsam eine Auspuffanlage. Auch was von Daimlerkollegen über die Zusammenarbeit mit den Formel-Dlern zu erfahren war, bestätigte, dass hier Leiharbeit in klassischer Form vorlag. Sogar der zuständige Bereichsbetriebsrat gab letztlich zu, dass es ihm von Anfang an klar gewesen wäre, dass dies keine werkvertragliche Tätigkeit sein konnte. Warum er aber trotzdem sein Okay dazu gegeben hat, konnte oder wollte er nicht erklären.

Rausschmiss beschlossen

Daimler benutzt Fremdfirmenbeschäftigte als flexibler Personalpuffer, mit dem die eigenen Beschäftigungsprobleme ohne großes Aufhebens gelöst werden können. Und so traf es auch die Formel-Dler, deren Vertrag, abgeschlossen bis Ende des Jahres, vorzeitig zum 31.3. gekündigt wurde, um sie durch W10-Kollegen zu ersetzen. Da die betroffenen Formel-D-Kollegen eigentlich

Leiharbeiter und keine Werkvertragler sind, steht ihnen vereinbarungsgemäß der DMove-Lohn, rund 16€ in der Stunde, zu. Aus Andeutungen der Formel-D-Kollegen war zu schließen, dass sie für weniger als 10€ die Stunde arbeiten. Was für ein Unternehmen wie Daimler einfach eine Schande ist.

Rechtliche Überprüfung angestrebt

Ende letzten Jahres stellte die **alternative**-Fraktion einen Antrag im Betriebsrat, mit dem diese Leiharbeitereigenschaft der Formel-D-Beschäftigten gerichtlich festgestellt werden sollte. Damit sollte zum einen der illegalen Leiharbeit bei EP/MPZ ein Ende gemacht werden. Zum anderen sollte den betroffenen Kollegen zu dem ihnen zustehenden Lohn verholfen werden. Dieser Antrag, so er im Betriebsrat eine Mehrheit finden sollte, barg natürlich für die Formel-D-Kollegen auch ein gewisses Risiko. Obwohl sie sich im Zusammenhang mit der Abmahnung eines Daimler-Kollegen nicht sonderlich kollegial verhalten hatten, war nie Ziel dieses Antrags, die Formel-D-Kollegen aus der Entwicklung in Untertürkheim zu entfernen.

Obwohl der Antrag bereits vor Weihnachten beim Betriebsratsvorsitzenden Lense eingereicht wurde, fand er sich nicht auf der Tagesordnung der ersten Betriebsratssitzung im neuen Jahr. Mit der Begründung, dass dieses Thema bereits zwischen Gesamtbetriebsrat und Dr. Weber verhandelt würde. Dabei geht es in diesen Verhandlungen um eine Vereinbarung, um in der Fläche solche Schweinereien zukünftig zu verhindern. Und mit der wir hoffentlich Fremdvergabe und Leiharbeit in der Entwicklung in den Griff bekommen. Hier aber geht es um eine ganz konkrete Schweinerei mit ganz konkreten Betroffenen, die um eine halbwegs anständige Bezahlung beschissen werden. Deshalb bestand en wir auf Behandlung unseres Antrags auf der folgenden Betriebsratssitzung. In der Vorbesprechung dieser Betriebsratssitzung wurde er erneut diskutiert. Wir bestanden trotz erheblichen Widerstands der Mehrheitsfraktion auf Abstimmung unseres Antrags. Hat doch die Vergangenheit gezeigt, dass die Werkleitung sich immer erst dann bewegt, wenn ordentlich Druck gemacht wird. Das hat jüngst erst die Auseinandersetzung um den Umgang mit Gesundheitsdaten gezeigt. (Siehe dazu alternative 59 über die Rüge des

Innenministeriums wegen gravierender Datenschutzverstöße bei Daimler.)

Keine Legalisierung durch Rauschmiss der Formel-D-Kollegen

Diese vorbereitende Sitzung fand am selben Montag statt, an dem nachmittags die Formel-D-Kollegen Knall auf Fall ihre Sachen packen und die Entwicklung in Untertürkheim verlassen mussten. Hängt das eine mit dem anderen zusammen? Und wie? Der Unmut war groß - auch bei den Daimlerkollegen, die mit den Formel-Dlern zusammen gearbeitet haben und nun vor halbfertigen Versuchsfahrzeugen standen, über deren Aufbauzustand sie nicht Bescheid wussten, die sie aber fertig machen sollten. Und es kursierten Gerüchte. Alle mit der Stoß-

Unsere Meinung zu Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag: Einstellen statt leihen

Wir sind der Meinung, dass eingestellt werden muss, wenn Personal fehlt. Und dieses nicht über Leiharbeit oder Werkvertrag irgendwoher fremd beschafft wird. Wir wollen keine Zwei-Klassengesellschaft im Betrieb. Nur kann auch der Betriebsrat Leiharbeit nicht immer verhindern, genauso wenig wie Fremdvergabe über Werkvertrag. Deshalb müssen wir zumindest versuchen, auch für die Kollegen Leiharbeiter das Beste herauszuholen. Das gilt für Equal Pay, sollte aber auch für den Umgang mit ihnen in der Krise gelten. Dass mit den Leiharbeitern diejenigen mit den miesesten Bedingungen, die in aller Regel nicht über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge einigermaßen abgesichert sind, als erste rausgeschmissen werden, ist ein Skandal. Wenn schon Leiharbeiter (und Werkvertragler) beschäftigt werden, müssen sie im Krisenfall behandelt werden wie die Daimlerkollegen. Das heißt, auch für sie Schichtentfall, wenn Daimler Schichten streicht, das heißt auch für sie Kurzarbeit, wenn Daimler kurz arbeitet. (Was rechtlich möglich ist und von den Arbeitsbehörden ausdrücklich empfohlen wird.) Und so weiter. Und nicht einfach rausgeschmissen werden, damit ein paar Daimlerkollegen weniger in für sie ganz gut bezahlte Kurzarbeit gehen müssen. Denn für die Leiharbeiter heißt das in der Regel ganz kurz, nämlich gar nicht mehr zu arbeiten, weil ihr Verleihbetrieb sie entlässt.

richtung, ich hätte den Abzug der Formel-Dler erzwungen. Mit einer Klage, die beim E3 Dörfel oder sogar bei Dr. Mikulic gelandet sei. Bei dieser Klage kann es sich ja nur um unseren Antrag an den Betriebsrat gehandelt haben, der vormittags in der Vorbereitung der Betriebsratssitzung diskutiert worden war. Aber wie sollte der zu Dörfel oder Mikulic gelangen? Nachfrage bei Dörfel ergab jedenfalls, dass sie das „Konfliktfeld bereinigen“ wollten. Aber so ungeplant und ungeordnet? Schwer vorstellbar, dass da nicht etwas außerordentlich Beunruhigendes passiert sein musste. Und diese „Konfliktfeldbereinigung“ legalisiert nicht die Sünden der Vergangenheit. Diese illegale Arbeitnehmerüberlassung muss Thema auf der Betriebsratsagenda bleiben und sanktioniert werden!



Betriebsratsmehrheit lehnt ab

Am Donnerstag, 22. 1. hat der Betriebsrat den Antrag auf Überprüfung des Beschäftigungsverhältnisses der Formel-Dler übrigens mit Mehrheit abgelehnt. Es wird also in diesem Fall zunächst zu keiner Klage wegen illegaler Leiharbeit kommen. In der Diskussion über diesen Antrag kam zur Sprache, dass es „Dutzende solcher Fälle“ (Lense) in der Entwicklung gäbe. Warum unternimmt denn dann der Betriebsrat nicht konkret was dagegen? Und lässt stattdessen zu, dass die Fremdfirmenkollegen um eine halbwegs anständige Bezahlung betrogen werden. Die Sinfelfinger Entwicklungsbetriebsräte jedenfalls haben bereits angedroht, dass sie, wenn es bei den Verhandlungen zu keinem zufrieden stellenden Ergebnis kommt, jeden einzelnen Werkvertrag auf illegale Arbeitnehmerüberlassung prüfen lassen werden. Dahinter sollten wir in Untertürkheim nicht zurückstehen.



Georg Rapp
Betriebsrat
Tel. 57483

Impressum

Herausgeber: BASIS e.V. Esslingen
V.i.S.d.P.: Fritz Patig, Esslingen
Druck: Ottmar Jaiser, Stuttgart

Ausgerechnet Daimler:

„Green Technology Leadership“ - nur ein modischer Hype? Nachdem Dr. Zetsche sowohl bei Chrysler als auch bei Daimler lange Jahre auf leistungsstarke, spritsaufende Motoren gesetzt hat, entdeckt er nun in der Absatzkrise sein grünes Herz. Und reklamiert ausgerechnet für Daimler die Green Technology Leadership.

Hybrid, Elektro, neuerdings sogar wieder mit Brennstoffzelle, heißen die neuen technologischen Heilsbringer. Entlarvend dagegen ist allerdings die Äußerung von Dr. Mikulic auf der letzten Entwicklungs-Centerversammlung zur CO2-Debatte: „Der Markt übt unendlich Druck auf uns aus.“ Nach echter innerer Überzeugung klingt das nicht gerade.

Und es wird ja auch nicht wirklich geklotzt in der Entwicklung. Zwar werden jede Menge neuer Projekte im Zusammenhang mit den neuen Antriebstechnologien aufgesetzt. Das Entwicklungsbudget soll aber „sehr restriktiv gehandhabt werden“. Was immer das konkret heißen mag. Und zusätzliches Personal gibt es fast ausschließlich als Entleihungen aus dem Werk oder als illegale Leiharbeit über Werkvertrag (siehe Hauptartikel). Und im Sommer soll die Entwicklung nach dem Willen von Dr. Weber für zwei Wochen ganz stillstehen.

Was, wenn der Hype um Hybrid und Elektro wieder vorbei ist, der Druck des Marktes nachlässt, der Ölpreis weiter sinkt? Geht dann die „Green technology“ denselben Weg wie schon viele Projekte in der Vergangenheit: in die Schublade, wenn diese nicht mehr durch politischen oder ökonomischen Druck erzwun-

gen werden oder kurzfristig nicht rentabel genug sind?

Wie Mitte der 80-er Jahre die Russfilter-Entwicklung, die abgebrochen wurde und in Schubladen verstaubte, weil mit der Abgasrückführung „ausreichend gute“ Ergebnisse erzielt wurden? Oder der A-Klasse, deren Sandwich-Boden extra für die Aufnahme der Batterien eines Elektroantriebs konzipiert wurde und 1997 schon fast serienreif war? Oder die Brennstoffzelle, die, mit großem Gedöns angekündigt, diesen Ankündigungen zufolge schon seit Jahren serienreif sein sollte, und wenige Jahre später faktisch eingestellt wurde. Obwohl in Nabern extra ein Entwicklungszentrum für die Brennstoffzelle gebaut worden war. Und heute? In der Krise sinkt ja nicht nur der Ölpreis, sondern bei unseren Politikern auch das Verantwortungsbewusstsein für Klima und Umwelt.

Was ohne politischen oder ökonomischen Druck mit Zukunftsprojekten passieren kann - siehe oben. Da kann man sich als Entwickler eigentlich nur noch verarscht fühlen. Aber es erklärt vielleicht, warum man sich vor zusätzlichem Personal fürchtet wie der Teufel vorm Weihwasser!



Thomas Adler
Betriebsrat PTU
Tel. 60140



Stern-Stunden des Zynismus:

Vorstellung des neuen GLK auf dem abschmelzenden Gletscher auf der Zugspitze

Sie gilt, sie gilt nicht, sie gilt doch: **Vereinbarung zur Urlaubsplanung 2009**

Wie in den vergangenen Jahren haben Unternehmensleitung und Betriebsrat (Werk 10/19) auch für das Jahr 2009 eine Urlaubsregelung abgeschlossen.

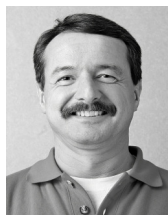
Aufgrund der Kurzarbeit in der Produktion unterscheidet die Betriebsvereinbarung diesmal in drei verschiedene Bereiche:

- ◆ Bereiche **mit** geblockter Betriebsruhe in der Sommerzeit: das gilt für Produktionsabteilungen, die ausschließlich Aufbauwerke mit geblockter Betriebsruhe beliefern.
- ◆ Bereiche **ohne** geblockte Betriebsruhe in der Sommerzeit: das gilt für Produktionsabteilungen, die auch Kundenwerke ohne Blockpause beliefern.
- ◆ Produktionsunabhängige Bereiche
 Hier gilt, wie in den letzten Jahren: Es sind 20 Urlaubstage bis 30 September einzuplanen.

Entwicklungsleitung verstößt gegen Vereinbarung

Trotzdem die PKW-Entwicklung eindeutig und unbestritten zu den produktionsunabhängigen Bereichen zählt, hält sich die Entwicklungsleitung nicht daran:

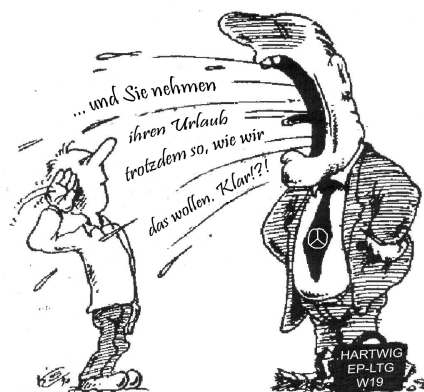
In einem email informierte der Personalleiter Hartwig am 18.12. 08 die Beschäftigten über angebliche Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu einer 2-wöchigen Betriebsruhe im August. Höhere Effizienz in der Entwicklung wolle man dadurch erreichen. Viel nahe liegender scheint allerdings, dass erhoffte Einsparungen durch eine flächige Schließung der wahre Beweggrund sind. Auch der Einwand des Betriebsrates, dass wir bereits am 15.12. eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen hatten, die ganz bewusst **keine Betriebsruhe für das Werk 19** vorsieht, interessierte den uneinsichtigen Personalleiter nicht. Nachdem nun auch der Sindelfinger Betriebsrat die Zustimmung zur Betriebsruhe in der Entwicklung verweigerte, dachten wir, das Thema sei nun endgültig vom Tisch. Weit gefehlt:



Michael Clauss
 Betriebsrat
 Tel. 67977
 michael.clauss@daimler.com

Entwicklungsleitung hält sich weiterhin nicht an Vereinbarung

In einem weiteren email werden die Beschäftigten in RD über das Scheitern der Verhandlungen informiert, aber gleichzeitig trotzdem aufgefordert, „**die Zeit vom 10.08. - 21.08. 2009 für Urlaub oder Gleitzeit zu nutzen.**“ Diese ignorante Vorgehensweise halten wir für schlichtweg unverschämt. Urlaubsgrundsätze, wie auch im Konfliktfall die konkrete Lage des Urlaubs sind mitbestimmungspflichtig. Wenn die Unternehmensleitung sich dazu mit dem Betriebsrat vereinbart hat und nun trotzdem etwas anderes durchzudrücken versucht, stellt dies unseres Erachtens einen Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz und die Rechte der Beschäftigten dar.



Deshalb fordern wir die Firmenleitung nochmals auf, alle Handlungen zu unterlassen, die der Betriebsvereinbarung widersprechen. Und den KollegInnen des Werkes 19 können wir nur raten, sich nicht vom Vorgesetzten den Urlaubswunsch diktieren zu lassen. Machen Sie bei derartigen Einschüchterungsversuchen von Ihrem Beschwerderecht Gebrauch und wenden Sie sich an ein Betriebsratsmitglied Ihres Vertrauens.

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

Cash-Crash-Crisis:

Veranstaltungen im Februar in Stuttgart zum derzeit aktuellsten Thema:

Mittwoch, 11.2.2009, 18:00
 DGB-Haus, Kleiner Saal:

„WIR ZAHLEN EURE KRISE NICHT!“

Referent: Prof. Frank Deppe

Der Kapitalismus steckt in seiner bisher tiefsten Krise. Die neoliberale Ideologie vom Markt, der alles zum Nutzen aller am besten richtet, ist gescheitert. Und die Regierenden planen, dass nicht die Profiteure, sondern die kleinen Leute die Krisenfolgen zahlen sollen. Was tun?



Samstag, 14.2.2009, 10 -16:00
 Waldheim Clara Zetkin
 Gorch-Fockstr.26, Sillenbuch:

„REICHTUM IST TEILBAR!“ Workshop zur Wirtschafts- und Finanzkrise mit

Bernd Riexinger,
 Verdi Stuttgart



Mittwoch, 18.2. , 19:30
 Waldheim Clara Zetkin
 Gorch-Fock-Str.26, Sillenbuch:

CASH - CRASH - CRISIS

Die Finanzkrise, ihre Folgen für Wirtschaft und Beschäftigte und die Aufgabe von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen.

Referent: Winfried Wolf,
 Chefredakteur ‚LUNAPARK‘,

Bundesweite Demonstration:

28.3.2009 Frankfurt, 12:00

„Wir bezahlen Eure Krise nicht!“

Gegen die Abwälzung der Krisenlasten, gegen die Sozialisierung der Verluste, für eine Solidarische Gesellschaft!

Jetzt vormerken und für Busfahrt anmelden bei den alternativen!