



Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG Zentrale und Daimler Trucks/Mercedes-Benz Vans am Standort Stuttgart

## Zerrissen zwischen Verleiher und Entleiher



### Inhalt:

■ Prekäre Beschäftigung bei Daimler	2 + 7
■ Alles sauber im neuen Jahr?	3
■ NAVI: aufgepasst!	4
■ Von wegen „Jobwunder“	5
■ Leiharbeit und Werkverträge im VAN-Bereich	6
■ Wir bewegen was: 125 Mitarbeiterprojekte	9
■ Nachrichten: Einstelluntersuchungen, E4-Vergütung	11



# Prekäre Beschäftigung bei Daimler



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine der großen Herausforderungen und Aufgaben im Jahr 2011 für uns IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte ist die Einschränkung von Fremdbeschäftigung in Form von prekärer Arbeit wie Werkverträge und Leiharbeit in der Daimler AG. Prekäre Arbeitsformen sind unsichere Arbeitsverhältnisse mit geringer Einkommenssicherheit, die durch mangelnde Arbeitsplatzsicherheit, niedrigem Lohn, befristeten Verträgen und mangelndem Kündigungsschutz sowie häufig fehlender Interessenvertretung durch einen Betriebsrat charakterisiert sind.

Bei uns in der Zentrale werden im Gegensatz zu den Produktionswerken die Fremdarbeitskräfte überwiegend über Werkverträge beschäftigt. Aktuell sind über 500 Firmen über Werkverträge mit einer uns unbekanntem Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einsatz. Allein im Bereich Entwicklung VAN arbeiten über 50 Firmen in 19 Abteilungen mit über 200 MitarbeiterInnen für die Entwicklung und es werden täglich mehr.

Unsere Analyse hat ergeben, dass bei vielen der o.a. Werkverträgen betriebliche Kernaufgaben ausgegliedert werden. Mit einer sinnvollen Personalstrategie hat das nichts zu tun. Das ist keine nachhaltige und zukunftsfähige Unternehmensführung, die auf Qualität und dauerhaften Erfolg setzt. Damit weigert sich unser Unternehmen, für diese Beschäftigten die direkte Verantwortung zu übernehmen. Dies muss sich ändern und wir werden uns für das Ziel, die Fremdarbeitskräfte für diese Kernaufgaben in feste Beschäftigungsverhältnisse einzustellen, einsetzen.

Auch für unsere Gewerkschaft IG Metall ist das Problem der Werkverträge ein gesellschaftspolitisches Thema:

Am **24. Februar 2011** wird es einen deutschlandweiten, sichtbaren betrieblichen Aktivitätstag unter dem Motto „Arbeit - sicher und fair!“ geben.

Mit diesem Aktionstag protestieren wir gegen prekäre Beschäftigung, den Missbrauch bei Leiharbeit, Befristungen und Werkverträgen, für eine bessere Zukunftsperspektive für die Jugend und fordern politische Veränderungen ein.

Um dabei erfolgreich zu sein, brauchen wir Ihre zahlreiche Teilnahme.

Herzlichst

Jörg Spies  
IG Metall-Listenführer  
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple  
stellvertr. IG Metall-Listenführerin  
OD/SP-Ausschussvorsitzende



# Alles sauber im neuen Jahr?

Nun soll es im neuen Jahr wieder sauber im Unternehmen zugehen. Nimmt man als Vergleich Leistungen aus dem Jahr 2010, sieht man einige erfreuliche „Neuerungen“. Die Türen/Trennwände incl. Glas werden nun ein Mal monatlich gereinigt. Mülleimer und Papierkörbe werden zwei Mal wöchentlich anstatt ein Mal wöchentlich geleert usw. Alles recht hoffnungsvoll und erfreulich... auf den ersten Blick.



Schaut man sich aber nur oberflächlich das **Leistungsverzeichnis Unterhaltsreinigung** an und vergleicht es mit dem Stand vor der Krise, sieht die Sache schon wieder anders aus. Hier nur einige Beispiele:

- Küchenzeile/Waschbecken vor der Krise zwei Mal wöchentlich, neu ein Mal wöchentlich.
- Büroböden saugen und nass wischen vor der Krise ein Mal wöchentlich, neu alle zwei Wochen.
- Küchenzeile/Waschbecken nass reinigen vor der Krise zwei Mal wöchentlich, neu ein Mal wöchentlich.
- Mülleimer/Papierkorb in den Teeküchen leeren und Abfall entsorgen vor der Krise drei Mal wöchentlich, neu zwei Mal wöchentlich.
- Mülleimer im Verwaltungsbereich wurden vor der Krise ein Mal monatlich feucht gereinigt, ab dem Jahr 2011 nur noch zwei Mal jährlich.

Es ist schon sehr verwunderlich wie sich vermeintliche Verbesserungen bei genauerem hinschauen als Mogelpackungen erweisen. Steht es finanziell um unser Unternehmen immer noch so schlecht, dass man zu solchen „Kaschierungen“ gezwungen ist? Macht das Unternehmen nicht wieder Milliarden Gewinne oder habe ich irgendetwas aktuell falsch verstanden?

Jeder im Unternehmen weiß über den Zusammenhang von Hygiene und Gesundheit Bescheid. Weiß dies auch unsere Unternehmensleitung? Nach eineinhalb Jahren „Sparputz“ wäre eine Grundreinigung in allen Bereichen dringend geboten. In Ecken und Winkeln lauert der Dreck von eineinhalb Jahren.

Sie als Beschäftigte im Unternehmen sollten ganz genau darauf achten, ob sich im neuen Jahr in Punkto Reinigungsqualität etwas zum Besseren verändert hat. Wir wollen doch immer Benchmark sein. Wir müssen es ja nicht unbedingt als schmutzigstes Automobilunternehmen in Deutschland sein.

**Christa Hourani**  
Ausschuss Arbeitssicherheit,  
Umwelt und Gesundheit  
(AUG)  
Tel: 3 35 49



**Klaus Hildenbrand**  
Ausschuss Arbeitssicherheit,  
Umwelt und Gesundheit  
(AUG)  
Tel.: 9 33 43



## Kommentar

### Billig mit christlichem Segen?

Am 15.12.10 hat das Bundesarbeitsgericht der „CGZP“ - jener seltsamen Institution, die der Christlichen Gewerkschaft angehört und den Namen „Christlichen Gewerkschaft Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ trägt – die Tariffähigkeit abgesprochen. Nach Auffassung der Richter ist die CGZP trotz der vielen von ihr abgeschlossenen Tarifverträge somit keine Gewerkschaft, da ihr aufgrund fehlender Mitglieder die dafür erforderliche Tariffähigkeit fehle. Damit hatte der gemeinsame Antrag der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Gewerkschaft ver.di, Gefälligkeitsarbeitsverträge auch in der Leiharbeitsbranche zu unterbinden, in der höchsten Instanz Erfolg.

Auf Grundlage der Tarifverträge der CGZP wollten die Arbeitgeber das „Equal-Pay-Prinzip“ umgehen. Denn so lange für LeiharbeiterInnen im Betrieb kein eigener Tarifvertrag abgeschlossen ist, gilt das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen müssten dann wie die Beschäftigten der Stammbesatzung bezahlt werden. Für einen Großteil der Betroffenen sind dies z.B. die entsprechenden Vereinbarungen der Metall- und Elektroindustrie – hier könnte das Urteil für viele einen Anspruch auf rund ein Drittel mehr Lohn bedeuten.

Die Folgen für die Niederlage der christlichen Gewerkschaften könnten gravierend sein. Die rund 200.000 Leiharbeiter, die unter die Verträge dieses Verbandes mit dem „C“ im Namen (CGZP) fallen, haben einen Anspruch sowohl auf gleiche Bezahlung, als auch auf Nachzahlung der Differenz zwischen ihren Niedrigverdiensten und den Entgelten der Stammbesatzung des Einsatzbetriebs. Insgesamt soll sich diese Differenz auf rund zwei Milliarden Euro summieren – das ist ein harter Brocken.

Die christlichen Gewerkschaften in Deutschland fallen immer wieder durch Tarifverträge auf, die vor allem den Arbeitgebern nutzen. Diese Billig-Gewerkschaften verraten die Interessen der ArbeitnehmerInnen und man stellt sich die Frage, ob deren Nächstenliebe besonders den Arbeitgebern gilt?

Wenn man das Adjektiv „christlich“ im Nahmen führt, sollte man tunlichst vermeiden, dass christlich gleich billig ist. Denn das wäre unchristlich.

**Sigrid Krohn**

### Häussler wieder sauberer – Lager im Classic Center total verdreckt

Nachdem wir im letzten Scheibenwischer die unhygienischen und gesundheitsgefährdenden Zustände im **Gebäude Häussler** thematisiert hatten, können wir heute melden, dass dies sich sehr gebessert hat und die KollegInnen mittlerweile zufrieden sind mit der Sauberkeit. Ein kleiner Erfolg unseres Eingreifens.

Dafür hört man vom **Classic Center** wenig erfreuliches. Dort wurde im **Lager**

seit vielen Monaten nichts mehr gereinigt. Die teuren Lederausitze verdrecken, ebenso wie teure Geräte (Drucker, Kopierer, PC's, Bildschirme etc). Und die Mitarbeiter im Lager müssen den ganzen Dreck und Staub schlucken und haben z.T. schon gesundheitliche Probleme. Trotz mehrmaliger Aufforderung von Kollegen, im Lager eine Grundreinigung durchführen zu lassen, ist nichts passiert. Diese Zustände müssen sofort abgestellt werden!

NAVI – Aufgepasst, es ist mal wieder soweit!

## Abschluss-Führungsgespräch

Derzeit laufen im Betrieb Zentrale die NAVI-Abschlussgespräche. Im Anschluss an jedes Gespräch dokumentiert die Führungskraft das Ergebnis der Leistungsbeurteilung in ePeople. Sollten Sie mit dem Ergebnis Ihrer Leistungsbeurteilung nicht einverstanden sein (z. B. wegen Karenz), haben Sie das Recht, Ihre Leistungsbeurteilung zu reklamieren.

**Klaus Hildenbrand**  
IG Metall Betriebsrat  
Tel.: 9 33 43



Für die Behandlung einer Reklamation ist ein mehrstufiges Verfahren vorgesehen.

Sie haben das Recht, innerhalb von drei Wochen nach Bekanntgabe der Abschlussbeurteilung zu reklamieren, entweder über ePeople im Mitarbeiter Self Service oder schriftlich beim Personalbereich.

Innerhalb von zwei Wochen führt der Vorgesetzte mit Ihnen ein Gespräch mit dem Ziel, Meinungsverschiedenheiten zu

beseitigen. Zu diesem Gespräch können Sie einen Vertreter des Betriebsrats hinzuziehen. Der Vorgesetzte dokumentiert anschließend in ePeople auf der Seite „NAVI-Reklamation“ das Gesprächsergebnis. Bei Nichteinvernehmen werden die zugehörigen Gründe protokolliert und ggf. weiterer Gesprächsbedarf festgelegt.

### Start-Führungsgespräch

Zu Beginn des Jahres (Januar bis März) stimmen sich Vorgesetzte und Beschäftigte in einem Start-Führungsgespräch darüber ab, was im laufenden Jahr erreicht werden soll. Zielvereinbarungen



sind das Ergebnis einer Verständigung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Einseitige Zielvorgaben sind nicht im Sinne eines fairen Aushandlungsprozesses, somit also auch keine Zielvereinbarung. Insofern ist der Abschluss von Zielvereinbarungen freiwillig.

### Rahmenbedingungen

- Eine Zielvereinbarung ist freiwillig. Sollte keine Zielvereinbarung zustande kommen, formuliert der Vorgesetzte die Leistungserwartung.
- Maximal fünf Einzelziele sollten vereinbart werden.
- Die Ziele müssen von Ihrem Aufgabenprofil abgedeckt sein.
- Angemessene Zeit zur Vor- und Nachbearbeitung des Zielvereinbarungsgesprächs muss gewährleistet sein.

### Inhalte einer Zielvereinbarung

Ziele müssen spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und terminiert sein. Es muss klar formuliert werden, was bis wann erreicht werden soll.

**Überlegen Sie für sich auch folgendes im Voraus:**

- Was sind die Hauptaufgaben im kommenden Jahr?
- Welche Aufgaben würde ich gerne übernehmen?
- Welche Qualifizierung benötige ich?
- Welche Unterstützung benötige ich?
- Welche Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen?
- Welche Gestaltungsspielräume habe ich?

Achten Sie unbedingt darauf, dass Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden. Diese können zur Erhaltung bzw. Weiterentwicklung Ihrer jetzigen Tätigkeit



nötig sein. Sollte wider Erwarten kein Qualifizierungsbedarf auf Ihrem derzeitigen Tätigkeitsgebiet bestehen, kann auch eine Qualifizierungsmaßnahme dazu dienen, sich für Tätigkeiten in der Zukunft oder auf einem neuen Arbeitsgebiet im Unternehmen zu qualifizieren. Bestehen Sie auf Qualifizierungsmaßnahmen, setzen Sie Ihre Zukunft nicht leichtfertig auf's Spiel.

Übrigens: Die Zielvereinbarung ist keine anders formulierte Stellenbeschreibung bzw. Tätigkeitsbeschreibung.

Die Zielvereinbarung ist ergebnisorientiert und greift aktuelle Schwerpunkte der Aufgaben heraus, die in der Stellenbeschreibung bzw. Tätigkeitsbeschreibung aufgeführt sind.

Sollten Sie noch Fragen haben oder Unklarheiten bestehen, wenden Sie sich bitte an eine/n IG Metall Betriebsrat/in Ihres Vertrauens.

### Info zu Zielvereinbarungen unter:

- ▶ Daimler & Ich
- ▶ Arbeitsumfeld & Soziales
- ▶ Betriebsrat Zentrale
- ▶ Aktuelles
- ▶ Leistungsbeurteilung und NAVI Reklamation

## Impressum

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart

**Verantwortlich:** Hans Baur,  
1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart  
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart  
E-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de  
Internet: www.stuttgart.igm.de

**Redaktion:** Jörg Spies, Tel: 3 35 45,  
Christa Hourani, Tel: 3 35 49,  
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43  
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47,  
Sigrid Krohn, Tel: 5 26 39,  
Oliver Steininger, Tel: 2 06 53,  
Karin Matthes-Kastner Tel: 9 31 79  
Jordana Vogiatzi (IGM)

**Herstellung:** hartmannndruck, Wildberg

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe:**  
18. Januar 2011

**Redaktionsschluss nächste Ausgabe:**  
7. Februar 2011

Bilder © fotolia.de:  
S. 3 © Graça Victoria | S. 9 © Marzanna Syncerz,  
© Florian Hiltmair | S. 11 © Miriam Böttner  
Titelbild © Istockphoto

# Von wegen „Jobwunder“

Bei den neuen Arbeitsverhältnissen, die derzeit entstehen, handelt es sich überwiegend um sogenannte **hire-and-fire Jobs**. Das „Jobwunder“ der deutschen Wirtschaft beruht auf Statistiktricks, prekären Arbeitsverhältnissen und Geburtenrückgang. Seit 1992 gingen 1,8 Millionen Vollzeitstellen verloren.

**Christa Hourani**

Stellvertretende  
Vertrauenskörperleiterin  
Tel: 3 35 49



Zwar ist die offizielle Arbeitslosenzahl im Jahresdurchschnitt von 2010 auf den tiefsten Stand seit 1992 gesunken. Das ist aber nicht das einzige, was sich in diesem Zeitraum verringert hat. Fast im gleichen Maßstab wurden reguläre Industriearbeitsplätze vernichtet. Parallel dazu stieg die Zahl der LeiharbeiterInnen auf fast eine Million. Dies sind zwar „nur“ 2,5 Prozent aller abhängig Beschäftigten, jedoch sind zwei Dinge bemerkenswert: die atemberaubende Dynamik des Anstiegs und dass es für die jüngere Generation zum Normalarbeitsverhältnis wird. Innerhalb von fünf Jahren hat sich die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse mehr als verdoppelt. Rund 40 Prozent der unter 30jährigen mit einer Vollzeittätigkeit haben keinen festen Arbeitsplatz, sondern bekommen ihr Entgelt von einer Zeitarbeitsfirma. Bei den unter 25jährigen sind es sogar mehr als die Hälfte (54 Prozent), die prekär beschäftigt sind.

## Umbau der Beschäftigungsverhältnisse schwächt abhängig Beschäftigte

Für die Betroffenen bedeutet dies oft weit mehr als ein Drittel niedrigere Löhne, Stress, Ausgrenzung, permanente Unsicherheit – eine Lebens- und Zukunftsplanung ist nur schwer möglich. Den öffentlichen Kassen entgehen Sozial- und Steuereinnahmen, die sie bei entsprechender regulärer, tariflicher Beschäftigung erzielen würden. Und sie zahlen durch direkte Subventionen drauf: Rund eine halbe Milliarde Euro erhalten schlecht verdienende LeiharbeiterInnen pro Jahr an ergänzenden Sozialleistungen für HartzIV-Aufstocker – praktisch ein Zuschuss für den Lohnkostenfond der Leihfirmen. Über dreiviertel der vollzeitbeschäftigten Leiharbeitsbeschäftigten erhalten einen Lohn von 1300 Euro brutto im Monat und liegen damit unter der gesetzlich definierten Niedriglohnschwelle.

Auch andere Formen sogenannter atypischer Beschäftigung haben sich seit Mitte der 90er Jahre ausgebreitet. Neben den (unfreiwilligen) Teilzeit- und Minijobs sind dies neben Leiharbeit auch befristete Beschäftigung, ferner auch missbräuchlicher Einsatz von Praktika und Werkverträgen. Insgesamt wuchs laut Regierungsangaben der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse von 15 Prozent (1996) auf 22 Prozent im Jahr 2009. Der Anteil unbefristeter Vollzeitstellen sank von 75 auf 66 Prozent. Mit Hartz IV verschärfte sich der Druck auf die Entgelte - auch bei den sogenannten Normalarbeitsverhältnissen. So stieg die Zahl der **Niedriglöhner in Vollzeitjobs** beständig und lag 2009 bei 4,5 Millionen.

Insgesamt 50 Mrd. Euro Zuschuss haben die „Aufstockungszahlungen“ seit Einführung von Hartz IV im Jahre 2005 die Steuerzahler gekostet – denn mittlerweile arbeiten fast 13 Millionen Beschäftigte im Niedriglohnbereich.

Nach der Krise erfolgten 42 Prozent der Neueinstellungen in Leiharbeit, 43 Prozent sind Befristungen und nur 15 Prozent Festeinstellungen. Und das obwohl wir vor einem Fachkräftemangel in Deutschland stehen.

Für Unternehmen sind die prekären Beschäftigungsverhältnisse längst ein Schlüsselinstrument, nicht nur zur betriebswirtschaftlichen Kostensenkung, sondern auch zur Schwächung der Widerstandskraft aller Beschäftigten und zum Umbau unserer Gesellschaft schlechthin geworden.

## Weitere Proteste der IG Metall gegen prekäre Beschäftigung

Um diese Fehlentwicklung und weitere Missstände anzuprangern, sind am 13. November 2010 zehntausende Beschäftigte auf die Straße gegangen, allein in Stuttgart fast 50.000. Ein Protest alleine wird nicht genügen, um Veränderungen zu erreichen. Deshalb wird die IG Metall im Februar mit neuen Protesten Druck auf die Politik machen. Am 24. Februar finden betriebliche Aktionen gegen prekäre Beschäftigung, für bessere Zukunftsperspektiven für die Jugend statt.

Auch auf parlamentarischer Ebene ist die IG Metall aktiv. Sie hat die Bundesarbeitsministerin aufgefordert, sich im Vermittlungsausschuss über die Hartz IV-Reform, auch für Equal Pay für LeiharbeiterInnen und einen flächendeckenden Mindestlohn einzusetzen. "Der Vermittlungsausschuss muss jetzt für eine umfassende Lösung genutzt werden. Equal Pay für Leiharbeiter und Mindestlöhne helfen, die Zahl der Aufstocker deutlich zu begrenzen. Die Arbeitsministerin Ursula von der Leyen muss sich in dieser Frage bewegen und den Weg für eine Lösung frei machen", forderte Detlef Wetzels, Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

### Ankündigung Aktionstag

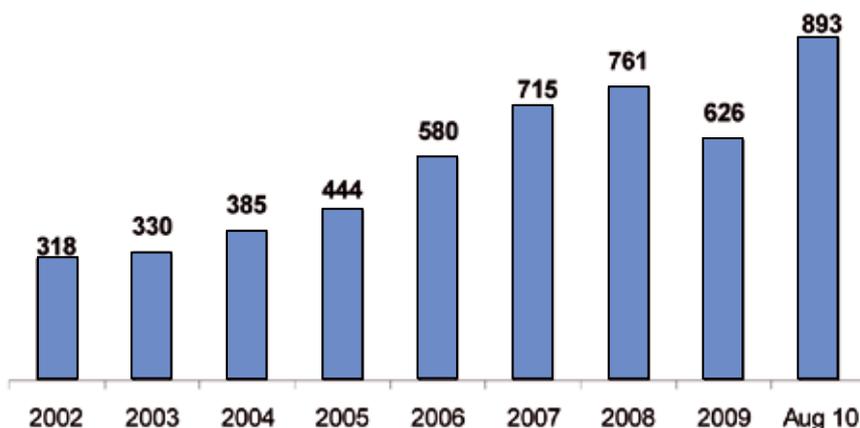
#### Arbeit – sicher und fair!

Die IG Metall Stuttgart plant für den bundesweiten **Aktionstag am 24. Februar 2011** mehrere öffentliche Informationsveranstaltungen.

Orte und Uhrzeiten bekommt Ihr über eure IG Metall-Betriebsräte oder unter [www.stuttgart.igm.de](http://www.stuttgart.igm.de)

## Leiharbeit 2002 - 2010

Anzahl der Zeitarbeitnehmer (in Tausend)



## Prekäre Beschäftigung - Arbeitnehmer 2. Klasse?

# Leiharbeit und Werksverträge im VAN-Bereich

**Die Wirtschaft boomt wieder, Projekte und Aufträge nehmen zu, aber die Stammebelegschaften nicht. Die Anzahl der LeiharbeiterInnen nahm in Deutschland von 318.000 im Jahr 2002 bis 923.000 im Oktober 2010 zu. In der Krise waren diese Menschen die ersten, die ihre Arbeitsplätze räumen mussten, jetzt im Aufschwung werden wieder massenhaft Werk-, Dienst- und Arbeitnehmerüberlassungsverträge abgeschlossen.**



**Anselm Jäger**  
IG Metall Betriebsrat  
Tel: 5 26 38



**Oliver Steininger**  
IG Metall Betriebsrat  
Tel: 2 06 53

### Fast 50 Prozent Fremdbeschäftigte im VAN-Bereich

Allein in der VAN- Entwicklung arbeiten mehr als 50 Fremdfirmen in 19 Abteilungen mit über 220 MitarbeiterInnen auf Werksvertragsbasis. Der Anteil an Fremdarbeitskräften beträgt in einigen Abteilungen über 60 Prozent, der Spitzenreiter liegt bei über 100 Prozent! Hier werden Entwicklungsaufgaben statt mit der Stammebelegschaft mit Fremdfirmenmitarbeitern erledigt. Über Tarifbindung, Einkommen oder soziale Absicherung dieser Menschen muss der Betriebsrat von der Geschäftsleitung nicht informiert werden.

Zusätzlich sind derzeit über 100 Leiharbeitskräfte (ANÜ) beantragt. Auch Abordnungen aus dem Werk Untertürkheim und aus Niederlassungen sind in VAN/E eingesetzt. Damit stehen über 300 Fremdarbeitskräfte ca. 700 eigenen MA gegenüber - ein aus unserer Sicht viel zu hoher Anteil.

### Zukunftsplanung unmöglich

Der steile Anstieg der Werks- und Leiharbeitsverträge veranlasste den Betriebsrat, einen Rundgang im VAN-Bereich durchzuführen. Im Zeitraum von Ende November bis Anfang Dezember 2010 wurde von IG Metall-Betriebsräten in persönlichen Gesprächen mit den Fremdbeschäftigten ein Stimmungsbild eingeholt

sowie eine Datenerhebung vorgenommen. Die externen KollegInnen fanden den Besuch des Betriebsrates und das Anhören ihrer Probleme als sehr positiv. Eine der geschilderten Sorgen war eine nicht mögliche Zukunftsplanung, da die Arbeitsvertragsbefristung teilweise sehr kurz ist und etwaige Verlängerungen erst knapp vor Ende bekannt gegeben werden. Weitere Punkte war die Zerrissenheit zwischen Leiharbeitsfirma und Daimler. Bedenklich fanden die KollegInnen auch, dass für manche Entwicklungsthemen kein Daimler-Mitarbeiter mehr zuständig ist. Außerdem monierten sie die unterschiedlichen Arbeitsplätze, hohe Fahrkosten, schlechte Arbeitsplatzgestaltung so wie sehr eng gestellte Schreibtische, schlechte Beleuchtung, das Nichteinhalten der Bildschirmverordnung, fehlende Ablä-

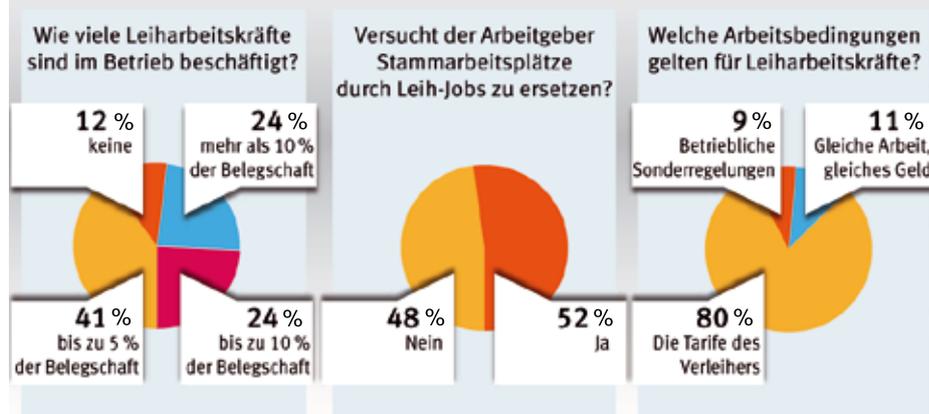
gen, Schränke und Garderoben. Von den über 50 externen Mitarbeitern, die befragt worden sind, hat lediglich ein Mitarbeiter nach mehreren Jahren ein festes Arbeitsverhältnis bei uns im Hause erhalten.

### Equal Pay für LeiharbeiterInnen

Unsere Forderung als IG Metall-Betriebsratsfraktion ist die Begrenzung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und Equal Pay für LeiharbeiterInnen. Auch die Umwandlung von Werksverträgen in Arbeitnehmerüberlassungs-Verträge ist eine Forderung, da dafür wenigstens Mitwirkungsrechte des Betriebsrates existieren. Derzeit laufen Verhandlungen mit den Geschäftsleitungen von VAN und Truck zu diesen Themen. Sobald sich ein Ergebnis abzeichnet, werden wir darüber berichten.

### Leiharbeit verdrängt Stamplätze

#### Ergebnisse einer Umfrage unter Betriebsräten zur Leiharbeit



Quelle: IG Metall, Betriebsräteumfrage

### 1.100 Festeinstellungen bei Mercedes Benz in Brasilien

Am 17. November 2010 wurden im LKW - Werk von Mercedes Benz in Brasilien 680 befristete Arbeitsverträge, die am Tage zuvor ausgelaufen waren, in unbefristete umgewandelt. Diese KollegInnen haben jetzt einen festen Arbeitsplatz in der Fabrik. Großer Jubel bei den Betroffenen, aber auch bei allen anderen. Des Weiteren wurden Mitte Januar erneut mehrere Hundert Verträge in

derselben Weise verändert. Damit sind dann 1.100 feste Arbeitsplätze geschaffen.

Wie die Gewerkschaft sagt, ist damit die Zahl der befristet Beschäftigten auf Null gefahren.

Die in Brasilien momentan herrschende Hochkonjunktur in der LKW - Produktion hat die Gewerkschaft auf diese Weise zum Vorteil der Belegschaft ausnutzen können.

# Leiharbeit beim Daimler

In der Daimler AG befanden sich im Juli/August 2010 bereits wieder über 2.000 LeiharbeiterInnen in den Produktionsbereichen der Werke; im Dezember waren es schon über 3.500. Damit ist die Obergrenze von 8 Prozent, wie sie in der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Leiharbeit festgelegt ist, in einigen Werken erreicht. Sie sieht vor, dass bei mehr als 8 Prozent Leiharbeit oder Befristungen in einem Werk dies zu Festeinstellungen von Mitarbeitern in der Produktion führt.

Im Werk Rastatt hat die Vereinbarung positives bewirkt: Der Betriebsrat des Werkes Rastatt hat erreicht, dass rund 400 unbefristete Neueinstellungen erfolgen mussten. Die GBV sieht darüber hinaus vor, dass ab dem ersten Überschreiten der 8 Prozent-Grenze ein echtes „equal pay“ im Werk eingeführt wird. Ab diesem Zeitpunkt sollen alle LeiharbeiterInnen im Werk nicht nur den gleichen Stundenlohn – was heute schon der Fall ist – sondern auch die gleichen Zuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten. Aufgrund der rapiden Entwicklung der Leiharbeitszahlen konzentriert sich der GBR auf die Forderung nach weiteren unbefristeten Neueinstellungen. Konstante acht Prozent Leiharbeit sind keine Form von Flexibilisierung sondern Kostensenkung.

## Ausdehnung GBV Leiharbeit auf alle Bereiche

Zum anderen gilt unsere Vereinbarung bisher nur für die Produktion. Der GBR will in einem nächsten Schritt erreichen, dass unsere GBV zu Leiharbeit zukünftig auf alle Bereiche im Unternehmen ausgedehnt wird. D.h. wir wollen eine Obergrenze an Leiharbeitnehmern und „equal pay“ auch z.B. in administrativen Bereichen, in der Betriebsgastronomie oder in der Entwicklung erreichen.

Die Betriebsrätekonferenz im Oktober, an der rund 400 Betriebsräte aus allen Betrieben der Daimler AG teilgenommen haben, hat diese Forderung mit Nachdruck dem Vorstand deutlich gemacht.

## Regulierung und Transparenz bei Werkverträgen

Noch schwieriger als die Regulierung von Leiharbeit ist es, einen geordneten Prozess für den Einsatz von Fremdfirmen zu erreichen, da hier keine Informationspflicht und Mitbestimmungsrechte bestehen. Kaum einer hat den Überblick, welche Fremdfirmen sich alles auf dem Werksgelände aufhalten. Es gibt vermutlich in jedem Werk hunderte

Fremdfirmen, deren MitarbeiterInnen auf Daimler-Gelände beschäftigt sind. Hier fordert der GBR verstärkt ein, dass mehr Transparenz erreicht und darauf hingewirkt wird, dass auch die Mitarbeiter von Fremdfirmen angemessen behandelt und entlohnt werden.

Im Herbst hat sich der GBR in einem ersten Schritt darüber informieren lassen, wie Werkverträge mit Fremdfirmen im Bereich Reinigung und Küche zustande kommen. Es wurde seitens des Einkaufs dargelegt, dass inzwischen eine Art „Ethik-Kodex“ in die Verträge mit Fremdfirmen aufgenommen wird. Das beinhaltet Bedingungen zu Nachhaltigkeit, Umwelt und Ethik. Dazu gehört z.B., dass externe KollegInnen, die bei Daimler eingesetzt werden, nicht in der untersten Entgeltgruppe beschäftigt werden dürfen und dass jedenfalls gesetzliche Mindestlöhne oder Tarifentgelte bezahlt werden. Im Reinigungsbereich wurde dieser Kodex bereits in 90 Prozent der Verträge aufgenommen und soll sukzessive in weitere Verträge mit Fremdfirmen übernommen werden. Der GBR wird dran bleiben und die Umsetzung des Ethik-Kodex verfolgen.

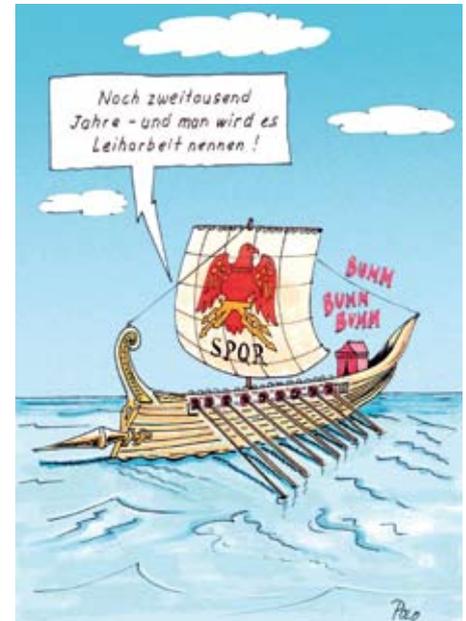
## Mitarbeiter zweiter Klasse?!

# Keine Tarifbindung bei Daimler-Konzerntöchtern

Offensichtlich ist es Kalkül unserer Konzernleitung, bei Konzerntöchtern keine Tarifbindung zuzulassen und damit den Beschäftigten wichtige **tarifliche Arbeitsbedingungen** und **Schutzregelungen** vorzuenthalten. Es entsteht der dringende Verdacht, dass auf diese Weise systematisch und mit vollster Absicht „Billgheimer“ unter dem eigenen Daimler-Dach produziert werden sollen. Der Konzernbetriebsrat (KBR) hat in einem Schreiben an den Personalvorstand deutlich gemacht, dass das ein Skandal ist und in einer Erklärung die Einführung der **Tarifbindung bei allen Konzerntöchtern** eingefordert.

Der Personalvorstand hat in seiner Antwort die Politik des Unternehmens verteidigt (welche Politik eigentlich?). Das Unternehmen stehe einerseits zum Flächentarifvertrag und zur Tarifbindung, andererseits könne man sich Tarifbindung bei einigen Tochterunternehmen schlicht

Weiterhin will der GBR erreichen, dass die Betriebsräte einen besseren Überblick über den Einsatz von Fremdfirmen erhalten und zukünftig verstärkt und frühzeitiger in den gesamten Planungsprozess für Werkverträge und auch Leiharbeit einbezogen werden.



Bildquelle: metallzeitung 04/2008

nicht leisten, weil die ansonsten im – durchweg tariffreien – Wettbewerbsumfeld untergehen würden. So lautet z.B. das Argument bezüglich der **MBTech**, der **Engineering-Tochter**, im Konzern.

Um es klar zu sagen: Wir halten eine solche Unternehmenspolitik für völlig unangemessen. **Tarifverträge sind kein Luxus**, den man sich nach gut Dünken leistet. Das Recht auf Tarifverträge gehört zu den unabdingbaren Menschenrechten. Das kann und darf nicht wegekalkuliert werden, besonders auch vor dem Hintergrund eines Gewinns im Jahr 2010, zu dem auch unsere Konzerntöchter in nicht unerheblichem Maße beigetragen haben. Unsere KollegInnen in den Konzerntöchtern sind nicht Beschäftigte zweiter Klasse! Wertschätzung sieht anders aus!

## Klaus Hildenbrand

IG Metall Betriebsrat  
Tel.: 9 33 43

# Ausbildungsmarkt 2010 – Eine Analyse

**Der Ausbildungsmarkt in Deutschland hat sich in 2010 noch nicht erholt. Zum Vorjahr gibt es noch einmal ein Minus von knapp einem Prozentpunkt an Ausbildungsverträgen. Seit sechs Jahren soll uns der Ausbildungspakt eine entspannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt vorgaukeln. Gleichzeitig haben 1,5 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren keine abgeschlossene Ausbildung. Das sind 17 Prozent dieser Altersgruppe.**

2010 wurden in amtlichen Statistiken knapp 85.000 Bewerber registriert, die am Ende des Vermittlungsjahres keinen Ausbildungsplatz hatten. Im Jahr 2010 registrierten die Agenturen 256.000 Bewerber (46 Prozent), welche die Schule bereits seit mehr als einem Jahr verlassen hatten. Diese Personen werden häufig auch als „Altbewerber“ bezeichnet.

## Einsteiger 2010 Daimler AG im Vorjahresvergleich

	DAG 2008	DAG 2009	DAG 2010
Einstellung gesamt	2.242	2.128	1.835
TBA Auszubildende	1.615	1.528	1.271
KBA Auszubildende	424	399	365
TBA Duale Hochschule	146	148	149
KBA Duale Hochschule	56	53	50

## „Mangelnde Ausbildungsreife“

Auch sorgt die Bundesagentur für Arbeit frühzeitig für eine Auslese der jungen Menschen. Jugendliche werden als „nicht ausbildungsreif“ deklariert und verschwinden als Bewerber aus der Statistik. „Mangelnde Ausbildungsreife“ ist aber kein wissenschaftlicher Begriff. Auch wenn am Ende der Schulzeit das Leistungsvermögen anscheinend unzureichend ist, brauchen junge Menschen eine Chance auf Ausbildung. Denn die meisten wachsen mit ihren Aufgaben. Ihre Leistungsfähigkeit kann

erweitert und entwickelt werden.

Dies setzt aber voraus, dass die Ausbildungsbeauftragten in den Betrieben auch Zeit haben. Laut Gesetz soll das Erlernen der beruflichen Handlungsfähigkeit Ziel der Berufsbildung sein, nicht Voraussetzung. Auszubildende haben keine Arbeitsleistung zu erbringen – wie Arbeiter und Angestellte – sondern zu lernen.

Die Realität sieht anders aus: Unternehmer stellen oft Kostengesichtspunkte in den Vordergrund. Die finanzielle Ausstattung der Ausbildungsabteilungen wird reduziert, die Ausbildertätigkeiten werden in der Personalplanung kaum berücksichtigt. Zeit, sich um leistungsschwächere Jugendliche zu kümmern, bleibt immer weniger. Der Begriff der „mangelnden Ausbildungsreife“ erweist sich so letztlich als politischer Kampfbegriff von Unternehmerverbänden.

## Doppelstrategie

Kluge Betriebe entwickeln eine Doppelstrategie: Einerseits drängen sie in der Region darauf, dass die Schulen besser werden und ihre Absolventen solider vorbereitet auf den Ausbildungsmarkt kommen. Andererseits stellen die Betriebe sich aber auch darauf ein, Jugendlichen mit Defiziten mehr individuelle Förderung anzubieten.

## Prekäre Jugend

Auch nach der Krise prägen **prekäre Beschäftigung** wie Praktika, Leiharbeit

und befristete Jobs immer mehr die Lebens- und Arbeitssituationen von jungen ArbeitnehmerInnen. Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Erwerbstätigen unter 25 Jahren arbeitet in prekären Arbeitsverhältnissen. Auch in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs werden die Jungen abgehängt und im Erwerbsleben an den Rand gedrängt. Der Aufschwung geht an der jungen Generation vorbei.

## Fazit

Es gab in Deutschland auch 2010 immer noch eine zu hohe Zahl an Schulabgängern, die trotz attestierter Eignung und Interesse nicht rasch genug in eine Berufsausbildung eingemündet sind. Zukünftig gilt es, das vorhandene Ausbildungspotenzial rascher und besser als bislang zu nutzen. Das Thema Fachkräftemangel ist so gut und erfolgversprechend in den Griff zu bekommen. Die IG Metall wird versuchen, diesen Prozess maßgeblich mit zu gestalten, zu begleiten und darauf zu achten, dass keinem jungen Menschen die Chance genommen wird, einem seinen Neigungen entsprechenden Ausbildungsplatz zu bekommen. Außerdem müssen ausbildungsbegleitende Hilfen zu einem Regelangebot für die Betriebe ausgebaut werden. In Berufsschule und Betrieb muss der Förderbedarf für jeden einzelnen Auszubildenden ermittelt werden. Bildung ist und wird in Zukunft der Schlüssel sein, der über die Perspektiven der jungen Generation entscheidet. Bildung ist auch der zentrale Faktor einer nachhaltigen Wachstumsdynamik in Deutschland.

## Klaus Hildenbrand

Vorsitzender Ausschuss Bildung und Qualifizierung  
Tel.: 9 33 43

## Übernahme aller Auszubildenden bei Bosch Feuerbach



*In der dritten Verhandlungsrunde haben sich Betriebsrat und Standortleitung zur unbefristeten Übernahme aller technisch-gewerblichen Auszubildenden der Auslernerjahrgänge 2011/2012/2013 am Standort Feuerbach geeinigt.*

*Mit dieser Einigung gibt es eine Perspektive für alle Auszubildenden für die nächsten drei Jahrgänge.*

*Dieser Vertrag ist ein großer Erfolg und Ergebnis zahlreicher Proteste, Aktionen und Mahnwachen.*

## Konstituierung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Am 24. November 2010 wurde die neue JAV der Zentrale gewählt.

Die neuen Mitglieder sind: Franziska Losch, Tina Schick, Timo Cunow, Carina Schmückle, Cyra Roxanna Helmig, Buket Kaymakci, Tamara Schuch und Noemi Kicherer.

Am 07.12.2010 fand die konstituierende Sitzung statt. Das neugewählte Gremium hat **Noemi Kicherer** als Vorsitzende gewählt. Stellvertretend werden sie **Buket Kaymakci** und **Carina Schmückle** unterstützen.

Wir danken allen Wählerinnen und Wählern für das Vertrauen und freuen uns auf die kommenden zwei Jahre unserer Amtsperiode.



# Wir bewegen was!

## 125 Mitarbeiter-Projekte der Nachhaltigkeit

## Daimler-Mitarbeiter-Initiative: „Wir bewegen was!“

„Wir bewegen was! – 125 Mitarbeiter-Projekte der Nachhaltigkeit“.

Mit dieser Initiative unterstützt Daimler im Rahmen der Aktivitäten zu 125 Jahre Automobil gesellschaftliches und ökologisches Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert 125 Projekte mit Spenden von insgesamt bis zu 625.000 Euro.

„Wir bewegen was!“ gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, für einen sozialen oder nachhaltigen Zweck aktiv zu werden. Viele Daimler-Mitarbeiter engagieren sich in ihrer Freizeit in Vereinen, sozialen Einrichtungen und anderen gemeinnützigen Organisationen. Sie wissen daher am besten, wo in ihrem Umfeld persönliche und finanzielle Unterstützung sinnvoll ist.

Die Mitarbeiter können sich vom 29. Januar bis zum 31. März 2011 mit ihrem Projektvorschlag über das Daimler-Mitarbeiter-Portal bewerben. Eine Jury aus vier externen und vier unternehmensinternen Mitgliedern wählt daraus 125 Projekte aus, die eine Unterstützung von jeweils bis zu 5.000 Euro erhalten. Alle Projekte sollen bis zum 31.12.2011 realisiert sein.

Weitere Informationen zu „Wir bewegen was!“ gibt es ab Anfang Januar im Mitarbeiter-Portal.

### Die Jury von „Wir bewegen was!“

**Helga Breuninger**, Bürgerstiftung Stuttgart

**Udo Gattenlöhner**, Global Nature Fund

**Eberhard Jüttner**, Vorsitzender des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbands

**Ansgar Klein**, Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement

**Udo Hartmann**, Leiter Konzern-Umweltschutz (GR/AGE)

**Ann-Katrin Knebel**, Business Innovation (BI)

**Stefan Schwaab**, Betriebsrat

**Ursula Schwarzenbart**, Direktorin Global Diversity Office (EMD/D)

### Beispiele für Projekte

Dem Einfallsreichtum und der Kreativität der Daimler-Mitarbeiter sind keine Grenzen gesetzt. Letztlich entscheidet die Jury über die Vorschläge und wählt die 125 Projekte aus, die ihrer Ansicht nach am ehesten dem Gedanken von „Wir bewegen was!“ entsprechen und sich durch besondere Kreativität auszeichnen, zur Ressourcenschonung beitragen oder einen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander leisten. Daher soll die nachfolgende Liste mit Projektbeispielen eher als Anregung dienen denn als Vorgabe:

- Anlage zur Regenwassernutzung für Kindergarten/Jugendtreff
- Spielzeug/Raumausstattung/Spielgeräte für Kinderbetreuungsprojekt
- Spielgeräte/Spielplatz für Freifläche im sozialen Brennpunkt
- Bau von Stallungen/Katzenhaus/Hundehütte im Tierheim

- Renovierung von Räumen im Kindergarten/Jugendheim/Treffpunkt für Senioren
- Ausbau/Umgestaltung/Beschilderung eines Radweges/Wanderweges/Trimm-Dich-Pfades
- Ausstattung, Ausbau, Umbau einer Kulturwerkstatt/eines Spieletreffs
- Küstenschutz, Hochwasserschutz, Gewässerschutz, Anlegen von Dämmen
- Überwachung von Schutzgebieten – Bau von Beobachtungspunkten
- Aufforstungsarbeiten und vieles mehr

### Projektteam Wir bewegen was!



## Gewerkschaftliche Nachrichten

## IG Metall @ Daimler

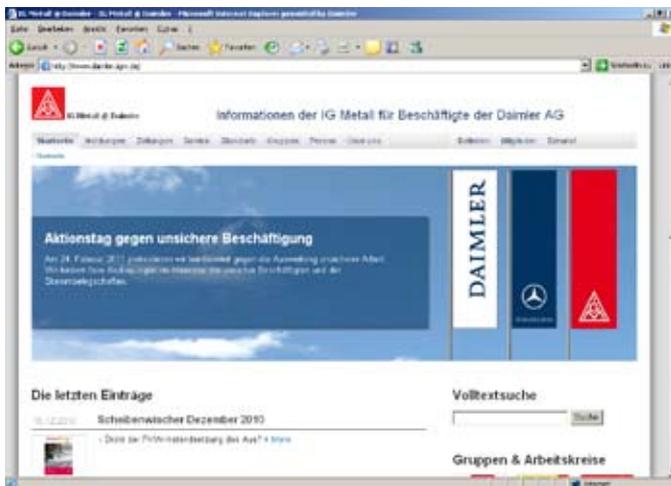
## Informationen der IG Metall für Beschäftigte bei Daimler

Wir Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Schwerbehindertenvertrauenspersonen der IG Metall an allen Standorten der Daimler AG in Deutschland wollen die Beschäftigten der Daimler AG und die Öffentlichkeit über aktuelle betriebliche und gewerkschaftliche Themen im Unternehmen aktuell und qualifiziert informieren.

Auf unserer neuen Homepage haben wir zahlreiche interessante Informationen für Sie zusammengestellt. Sie finden alle ge-

werkschaftlichen Betriebszeitungen aller Werke, auch den Scheibenwischer Zentrale, auf dieser Homepage, als auch wichtige Daten von Betriebsratsvorsitzenden, ihren Stellvertretern und Vertrauenskörperleiterinnen. Aktuelle Meldungen, Pressemeldungen und Interviews informieren über wichtige und interessante Themen der Standorte.

**Besuchen Sie unsere neue Seite.**  
<http://www.daimler.igm.de/>



## Wir Vertrauensleute in Möhringen

## Alles „E“ im Mitarbeiterparkhaus?

Jetzt beginnt sie langsam, die seit langem angekündigte Elektro-Zukunft des Automobils. Die ersten Modelle haben den Prototypen-Status verlassen, und überall im Land werden fast täglich Stromtankstellen eingeweiht. Überall? In den Mitarbeiterparkhäusern tut sich jedenfalls nichts. Dabei wären doch gerade Mitarbeiter ideale Probanden für Feldversuche mit der E-Mobilität: Mit smart und A-Klasse fahren überdurchschnittlich viele Mitarbeiter die Produkte, die jetzt in Feldversuchen eingesetzt werden. Viele dieser MA-Fahrzeuge pendeln nur zwischen zu Hause und Firma und legen dabei vermutlich überwiegend eine Strecke zwischen 10 und 50 km einfache Fahrt zurück. Und viele der Fahrer sind sicherlich gerne bereit, das Unternehmen beim Sammeln von Alltagserkenntnissen zu unterstützen. Denn da gibt es sicherlich noch reichlich Bedarf: Wie viele Tankplätze werden benötigt, wenn 100

Fahrzeuge, jeweils für mehrere Stunden, an die Steckdose müssen? Benötigen E-Cells vielleicht sogar reservierte Parkplätze, um das Aufladen sicher zu stellen? Wie kann ein Bezahlsystem für in der Firma bezogenen Strom aussehen? Kann man im Rahmen JW-Miete Komplettangebote machen, Auto, Tankstelle, Strom? Sind smart ed und A-Klasse E-Cell überhaupt kompatibel? Welche kommunikative Wirkung nach außen hätte so ein Projekt für den Konzern? Und schließlich, kann man daraus vielleicht eine Business Innovation machen, z.B. Komplettangebote an Flottenkunden, Fahrzeuge, Infrastruktur, Abwicklung. Denn bei Bosch, Siemens, IBM usw. stehen sicherlich ebenfalls viele MA-Fahrzeuge, die nur eine Strecke kennen, morgens ins Büro, abends nach Hause.

**Uwe Dyballa, Vertrauensmann**

## Diverses

## Kleines „Bonbon“ für S-BahnnutzerInnen

Nach den vielen Verspätungen und S-Bahn-Ausfällen im Jahre 2010 durch diverse Vorfeldgleisarbeiten wegen Stuttgart 21 sollen nun Inhaber von gültigen Wochen-, Monats- oder JahresTickets sowie FirmenTicketkunden durch ein kleines „Bonbon“ entschädigt werden. Sie können an allen Wochenenden im Februar 2011 mit ihrem Ticket innerhalb der darin eingetragenen Zonen eine weitere Person kostenlos mitnehmen. Inhaber eines JahresTicketPlus, die von der oben genannten Maßnahme nicht unmittelbar profitieren, bieten sie einen DB-Reisegutschein in Höhe von 20 Euro an.



Angesichts der vielen Einschränkungen ist dies äußerst wenig. Wer täglich die S-Bahn nutzt, hat hochgerechnet im Schnitt in 2010 sicher locker 50 Stunden mehr Zeit auf der Strecke gelassen.

**Link zur Originalmeldung der Bahn:**  
[http://www.s-bahn-stuttgart.de/s\\_stuttgart/view/aktuelle\\_verkehrsmeldung2.shtml](http://www.s-bahn-stuttgart.de/s_stuttgart/view/aktuelle_verkehrsmeldung2.shtml)

## Porträt

## Sabine Winckler

Vertrauensfrau  
in Möhringen  
Tel: 9 73 09



Sabine ist 42 Jahre alt, verheiratet und hat eine 11jährige Tochter.

Sie hat eine Ausbildung zur Industriekaufrau gemacht und arbeitet in der Auftragssteuerung im Bereich VP/VA. Seit 20 Jahren ist sie beim Daimler und seit neun Jahren Mitglied in der IG Metall. Sabine hasst Ungerechtigkeiten und setzt sich mit Engagement für andere ein. Den fairen Umgang untereinander schätzt sie sehr und wünscht sich dies auch von den Führungskräften. Probleme sollten gleich angesprochen und gelöst werden, ehe vor lauter Frust die Situation eskaliert. Als Vertrauensfrau möchte sie zur Konfliktlösung beitragen. Für die Zukunft beim Daimler ist ihr wichtig, dass die Menschen wieder mehr in den Mittelpunkt gestellt werden. Ihre Hobbys sind Skifahren und Lesen. In ihrer Freizeit engagiert sie sich in der Rudolf-Steiner-Schule in Nürtingen.

## Nachrichten aus dem Betrieb

## Einstelluntersuchungen bei Daimler

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) hat in Verhandlungen mit dem Unternehmen erreicht, dass ausführliche Laboruntersuchungen (Blut, Urin) bei der Einstellung und Übernahme von Auszubildenden in Zukunft entfallen. Dies bezieht auch die gewerblich-technischen Auszubildenden mit ein. Durchgeführt werden die Laboruntersuchungen nur noch im Rahmen der gesetzlichen Pflichtuntersuchungen, welche für einzelne Berufe vorgeschrieben sind. Damit hat der GBR erreicht, dass alle datenschutzrechtlichen Belange umgesetzt werden und mit sensiblen, personenbezogenen Daten sehr sorgsam umgegangen wird.

**Wie kam es dazu?**

Ende letzten Jahres gab es zahlreiche kritische Berichte in der Presse zu den Einstelluntersuchungen bei Daimler, speziell zu den Bluttests.

Es kam damals u.a. heraus, dass es in fast allen anderen Unternehmen, bei Behörden und auch bei den berichtenden Rundfunkanstalten seit langer Zeit Praxis ist, Blutuntersuchungen im Bewerbungsverfahren durchzuführen. Daimler war also bei weitem nicht der einzige Arbeitgeber

mit Bluttests. Erfreulich war, dass damals die Geschäftsleitung schnell reagiert hat und auf Blutuntersuchungen zumindest bei Bewerbern für kaufmännische Berufe verzichtet hat.



Nach einer Stellungnahme durch das Innenministerium Baden-Württemberg stellte sich die Situation dann so dar: Die Praxis bei Einstelluntersuchungen läuft bei Daimler entsprechend den datenschutzrechtlichen Erfordernissen. Allerdings sind die gesetzlichen datenschutzrechtlichen Grundlagen nicht ganz eindeutig. Der Umfang der Einstelluntersuchungen war bei Daimler immer noch sehr groß – nach Meinung des GBR viel zu groß. Besonders lang umstritten waren die Bluttests bei der Einstellung gewerblich-technischer

Mitarbeiter und bei der Übernahme von gewerblich-technischen Auszubildenden.

**Wie geht es weiter?**

Wir als Betriebsrat meinen, dass Einstelluntersuchungen so klein wie möglich gehalten werden müssen. Und - bei solchen sensiblen persönlichen Daten darf es keine Datenhaltung auf Vorrat geben!

Im vergangenen Herbst haben sich jetzt GBR und UL darauf geeinigt, dass bei Übernahme der gewerblich-technischen Auszubildenden und bei Einstellung gewerblicher Mitarbeiter generell keine Blutuntersuchung mehr durchgeführt wird. Das ist ein sehr erfreuliches Ergebnis, damit haben wir ein hohes Maß an Datenschutz erreicht!

GBR und UL streben jetzt an, eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu Einstelluntersuchungen abzuschließen. Allerdings fehlen noch die Rückmeldung der Berufsgenossenschaft zu den Pflichtuntersuchungen für die einzelnen Berufe und der Abschluss des neuen Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes.

**Klaus Hildenbrand**  
IG Metall Betriebsrat  
Tel.: 9 33 43

## Neues Vergütungssystem für die Ebene 4

## Gespräche ergebnislos beendet

Im November und Dezember vergangenen Jahres fanden zwischen dem Gesamtbetriebsrat (GBR) und der Unternehmensleitung (UL) weitere Sondierungsgespräche zum Thema neue E4-Vergütung statt. Die Gespräche wurden letztendlich ergebnislos beendet. In getrennten Info-E-mails informierten dazu zeitgleich am 14.12.2010 der GBR und die Unternehmensleitung die Führungskräfte der Ebene 4.

**Dr. Karl-Ernst Haak**  
Vorsitzender  
Entgeltausschuss (IGM)  
Tel: 5 86 91



In den letzten 3 Nummern des **Scheibenwischer Zentrale** haben wir über die Vorstellungen der Unternehmensleitung, über die drei E4-Informationsveranstaltungen und über den Verlauf des 1. Sondierungsgesprächs zwischen GBR und UL berichtet.

In den weiteren Gesprächen war das The-

ma Arbeitszeit der zentrale Konfliktpunkt, entweder Beibehalt von Arbeitszeitkonten mit Arbeitszeiterfassung oder Einführung von Vertrauensarbeitszeit ohne Erfassung der geleisteten Arbeitszeit und ohne Bezahlung von Mehrarbeit.

Der Versuch seitens der GBR-Vertreter, Bewegung in die Gespräche zu bringen mit dem Angebot, Mehrarbeit bis zu einer bestimmten Grenze mit übertariflichen Entgeltbestandteilen zu verrechnen, wurde von der Unternehmensleitung abgelehnt. Im Gegenzug bot diese an, anstelle von Vertrauensarbeitszeit ein Gleitzeitkonto mit Zeiterfassung einzurichten, bei dem der Gleitzeitsaldo jeweils am Monatsende auf Null gestellt wird. Dies war für den GBR nicht akzeptabel.

Weitere Sondierungen zu den Themen Verbesserung der Dienstwagenkonditionen, Erhalt der Tarifierung, Mindestbedingungen und Regeln bzgl. der individuellen Positionierung auf dem vorgesehenen Gehaltsband und Aufstockung der Zielvari-

**Beteiligen Sie sich!**

abilität lehnte das Unternehmen ab. Folgerichtig wurden die Sondierungsgespräche für beendet erklärt.

Weil nach unseren Befragungen das bestehende E4-Vergütungssystem eine hohe Akzeptanz bei den E4-LeiterInnen genießt, ist dessen Beibehaltung eindeutig die bessere Alternative.

Eine Beitrittsoption der bereits ernannten E4-LeiterInnen zu einem neuen E4-Vergütungsmodell nach den Vorstellungen des Unternehmens lehnt der GBR ab, zumal dieses neue Vergütungssystem für die zukünftigen E4-LeiterInnen hätte verbindlich werden sollen.

Zu Beginn des Jahres 2011 sollen an allen Standorten für die Führungskräfte der Ebene 4 erneut Veranstaltungen stattfinden. Neben weiteren Detailinformationen sollen mit den Vertretern des Betriebsrats vertiefende Diskussionen geführt werden.

# Serie: 125 Jahre Automobil – 125 Jahre Arbeits- und Sozialgeschichte

In diesem Jahr begehen wir den 125. Geburtstag des Automobils. Anlässlich dieses Jubiläums wollen wir verschiedene Themen der Arbeits- und Sozialgeschichte bei Daimler aufarbeiten.

## Teil 1: Zwangsarbeit

Um den Arbeitskräftemangel nach dem ersten Weltkrieg auszugleichen wirbt die NS-Regierung mit großzügigen Versprechungen Freiwillige als zivile Arbeitskräfte aus den von der Wehrmacht besetzten west- und osteuropäischen Ländern an. Da nach einiger Zeit über diesen Weg nicht mehr genügend Arbeitskräfte rekrutiert werden können, lässt das Regime ab 1942 Zwangsmaßnahmen anwenden. Es gelangen ausländische Arbeitskräfte vor allem aus Osteuropa durch Razzien und Zwangsverschleppungen nach Deutschland.

Unternehmen, die Kriegsgefangene und KZ-Häftlinge beschäftigen möchten, müssen diese anfordern und ein Abkommen mit dem Reich abschließen. Die Wehrmacht erhält für diese Überlassung eine sogenannte Entschädigung, die zur Zwangsarbeit Herangezogenen erhalten nur häufig einen sehr geringen Teil als „Lagergeld“ ausbezahlt.

Im Werk Untertürkheim werden Zwangsarbeiter überwiegend in der Fertigung von Schnellbootmotoren und Flugmotoren-

Ersatzteilen eingesetzt. In manchen Untertürkheimer Abteilungen beträgt der Zwangsarbeiteranteil fast 50 Prozent. Die Ausländer arbeiten mit den deutschen Kollegen im Gruppenakkord-System und in der Fließfertigung, sodass sie durch die Vorgesetzten gut zu kontrollieren sind. Die Unterbringung erfolgt meist in Barackenlagern in häufig schlechtem Zustand. Duschmöglichkeiten sind selten und Ungeziefer breitet sich aus. Die „Ostarbeiter“ sind in geschlossenen umzäunten Lagern untergebracht. Die Verpflegung erfolgt durch Zuteilung von Lebensmittelkarten, wobei den zwangsverpflichteten Westeuropäern ähnliche Rationen wie den deutschen Arbeitern zustehen. Die Mengen für „Ostarbeiter“ hingegen liegen weit darunter, sodass diese ständig unter Hunger leiden. Manche deutsche und westeuropäische Arbeiter stecken den Polen und Russen heimlich Lebensmittel zu.

Insgesamt ist die Haltung der Werksleitung gegenüber ihren Fremd- und Zwangsarbeitern von Gleichgültigkeit geprägt. Es steht nur die Aufrechterhaltung und Steigerung der Produktion im Vordergrund. In den



letzten Kriegsmonaten geht es nur noch darum, die Produktionsmittel zu erhalten und über das Kriegsende hinaus zu retten.

In der Nachkriegszeit wird die Geschichte der Zwangsarbeiter jahrzehntelang verdrängt oder gelegnet. 1986 erteilt die Daimler-Benz AG der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte (GUG) den Auftrag zur wissenschaft-

lichen Untersuchung und Aufarbeitung des Themas Zwangsarbeit. 270 Ehemalige werden ausfindig gemacht und befragt. Daimler bekennt sich zu seiner moralischen Verantwortung.

1988 folgen viele Zwangsarbeiter der Einladung des Konzerns nach Untertürkheim. Daimler stellt Beträge in Millionenhöhe zur Finanzierung humanitärer Projekte, die Zwangsarbeiter betreuen, zur Verfügung.

1998 beteiligt sich Daimler an der Gründung der Stiftungsinitiative der deutschen Wirtschaft und ist 2001 Mitbegründer der Bundesstiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“.

Information aus „100 Jahre Sozialgeschichte Werk Untertürkheim“

## Für Beschäftigte im Daimler-Konzern

### Kunsterlebnis Nr. 1.206

#### Kosmos Rudolf Steiner und die Anthroposophische Bewegung

In der großen Sonderausstellung »Kosmos Rudolf Steiner« stellt das Kunstmuseum Stuttgart umfassend die kultur- und kunstgeschichtliche Bedeutung Steiners dar. Rudolf Steiner (1861 –1925) gründete die anthroposophische Bewegung, rief die Waldorfschule ins Leben, förderte alternative Medizin, setzte sich für nachhaltige Landwirtschaft ein, schuf außergewöhnliche Möbelentwürfe und prägte einen modernen Baustil. Rudolf Steiner war nicht nur selbst künstlerisch tätig, er beeinflusste auch bedeutende Künstler seiner Zeit wie



Rudolf Steiner: Treppenhaus im Goetheanum in Dornach, (Presse Kunstmuseum Stuttgart)

Wassily Kandinsky. Dieser Einfluss hält bis heute an: Joseph

Beuys studierte Steiners Schriften sehr genau und auch bei vielen jüngeren Künstlern lassen sich Bezüge zu Steiners Gedankenwelt aufzeigen. Die eingeladenen Gegenwartskünstler verstehen sich nicht als Anhänger der Steinerschen Lehre; ihre Werke sind vielmehr als Reaktion auf eine globalisierte, hoch technisierte und spezialisierte Welt zu verstehen.

**Termin:** Mittwoch, 23.02.2011, 18:30 Uhr  
**Treffpunkt:** 18:15 Uhr Treff Foyer Kunstmuseum  
**Führung:** Ricarda Geib M.A.  
**Kosten:** € 15,00

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:  
 Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640, 70546 Stuttgart,  
 Tel. (0711) 17-6 25 15 Fax (0711) 17-6 25 25  
 oder bei Julia Masek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

**Vorschau:**  
**Der Stuttgarter Bauzaun – Phantasie des Protests**  
 Kunsterlebnis Nr. 1.207, Donnerstag, 31.03.2011

## Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.206

**Kosmos Rudolf Steiner**  
 Mittwoch, 23.02.2011, Staatsgalerie Stuttgart

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto.  
 Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrages leider nicht möglich.  
 Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name	Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung
Straße	Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ u. Wohnort	Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.	BLZ	Unterschrift	
Name und Ort der Bank:			