

Kritische AktionärInnen

DAIMLER

Beate Winkler-Pedernera: Gegenantrag

Betr.: Hauptversammlung 2014 der Daimler AG

Zu Punkt 3 der Tagesordnung:

Die Mitglieder des Vorstands werden nicht entlastet.

Begründung:

Die Gewinnmaximierung durch erlaubte und unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung wurde im letzten Geschäftsjahr auf die Spitze getrieben. Die Reportage des öffentlich-rechtlichen Fernsehens SWR „Hungerlohn am Fließband“ (Mai 2013) hat einige der Missstände aufgezeigt. Unverständlicherweise wird der SWR derzeit von der Unternehmensleitung mit einer Unterlassungsklage unter Druck gesetzt. In der enthüllenden Reportage des SWR hatte sich ein Journalist inkognito im Rahmen eines Werkvertrages bei Daimler am Fließband beschäftigen lassen. Folgendes war deutlich zu erkennen:

- Die ausgeübte Tätigkeit war Teil des Kerngeschäfts (Verpackung von Zylinderköpfen).
- Die Aufgabe glich in vielen Teilen der Arbeit des neben ihm arbeitenden Daimlermitarbeiters. Der Werkverträger erhielt Weisungen von Daimlermitarbeitern, nicht von seinen Firmenvorgesetzten.
- Die Bezahlung betrug trotz vergleichbarer Tätigkeit circa ein Drittel des Daimlergehaltes.
- Dieser Verdienst war trotz Vollzeitstelle so gering, dass die Steuerzahler als Aufstockung Hunderte von Euro zuzahlen mussten, um überhaupt seine Grundversorgung zu gewährleisten.
- Die gesundheitsbeeinträchtigende Arbeit konnte nicht durch betriebsinterne Gesundheitsprogramme ausgeglichen werden, da sie ihm als Externen nicht zustanden.
- Der Betriebsrat nahm dieses Arbeitsverhältnis zur Kenntnis, schritt aber nicht ein.
- Im direkten Gespräch mit GBR-Vorsitzenden Herrn Erich Klemm verneinte dieser die Kenntnis derartiger Arbeitsverhältnisse, brandmarkte sie aber im Anschluss an die Recherche als unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung.

Dieter Zetsches Worte im interaktiven Geschäftsbericht klingen angesichts der Fakten wenig glaubwürdig: „Nachhaltigen Unternehmenserfolg kann es nur auf der Basis ethischen Handelns geben. Deshalb sorgen wir mit Überzeugung und Nachdruck dafür, dass unsere erreichten hohen Standards bei Integrität und Compliance die Grundlage für alles, was wir tun, sind und bleiben.“

Bereits in den letzten Hauptversammlungen forderte ich als Kritische Aktionärin Daimler, (Arndtstr. 31, 70197 Stuttgart, Tel: 0711-608396, www.kritischeaktionaere.de) den Vorstand dazu auf, die Strategie der Fremdvergabe zu überdenken und deutliche Schritte zurück zu einer Verantwortung für alle Mitarbeiter zu gehen.

Offen hat sich aber der Vorstand zur Erhöhung der Fremdvergabe bekannt. Der Vorstand behauptete, die steigende Tendenz diene vor allem dazu, die

Kritische AktionärInnen

DAIMLER

Stammebelegschaft zu schützen. Wenn ein zunehmender Teil der Mitarbeiterschaft quasi als Unterklasse für die Stammebelegschaft die Risiken tragen muss, dient es zwar der Profitorientierung, es ethisch zu nennen wäre zynisch! Selbst die Stammebelegschaft ist nicht von dieser Maßnahme angetan, denn die Fremdvergabe ist auch ein Instrument, um Druck auf ihre Löhne und Arbeitsbedingungen zu machen. Die ständige Drohung steht im Raum, selbst durch andere günstigere Bewerber ersetzt zu werden. Erst als Nachwirkung der oben genannten Reportage werden seit einigen Monaten freiwerdende Stellen wieder als Stammarbeitsplatz besetzt. Nach gerichtlichen Klagen von Mitarbeitern wurden einige Werkverträge zumindest in Leiharbeit umgewandelt. Zudem ist es ethisch nicht vertretbar, dass die geringe Bezahlung von Werkvertragsmitarbeitern dazu führt, dass die deutschen Steuerzahler das Lohndumping von Daimler mitfinanzieren.

Wie sehen die gepriesenen hohen Standards im Bereich Integrität und Compliance aus?

Die Reportage darf, obwohl sie nur Tatsachen zeigt und in Ansätzen zu einem überfälligen Umdenken bei Daimler führte, durch eine Unterlassungsklage nicht mehr ausgestrahlt werden. Welche Behauptungen des SWR zweifelt die Daimler AG an? Zu einem Interview war Daimler während der Dreharbeiten nicht bereit. Sich der inhaltlichen Kritik zu stellen und offen ins Gespräch zu kommen, hätte Integrität bewiesen! Der Journalist arbeitete einige Wochen offiziell und legal als Werkvertragsmitarbeiter. Das eigene Hinweisgebersystem (BPO) wird ad absurdum geführt, wenn man Kritik nicht aufnimmt und als Veränderungspotential wertschätzt. Gespannt betrachte ich, wie integer und ethisch mit ehemaligen Daimlermitarbeitern umgegangen wird, die mittlerweile nur noch als Werkverträger angestellt sind. Zum Beispiel die Firma ISS: Über 20 Jahre arbeiten viele der Mitarbeiter an der Pforte an dem exakt gleichen Arbeitsplatz. Diese Mitarbeiter wurden vor einigen Jahren ohne ihr Einverständnis in die Tochtergesellschaft Debeos überführt. Mittlerweile leisten sie dieselbe Arbeit wie ehemals als Werkverträger der Firma ISS. Zusätzlich zu allen finanziellen Nachteilen, bangt die ehemalige Stammebelegschaft um ihren Arbeitsplatz, denn der Vertrag läuft Ende 2016 aus. Werden die langjährigen Mitarbeiter dann auf der Straße stehen? Übernimmt die Daimler AG Verantwortung oder speist sie die Menschen ebenso ab, wie meine Nachfrage dazu auf der letzten HV? „Zu Fremdfirmen nehmen wir keine Stellung!“ Ist das nachhaltiger Unternehmenserfolg auf Basis ethischen Handelns?“

Zu Punkt 4 der Tagesordnung:

„Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden nicht entlastet.“

Begründung:

Frauen sind besonders in den mittleren Ebenen deutlich unterrepräsentiert. Folgende selbstgeschaffene Nachteile tragen dazu bei, dass die Daimler AG nur langsam ihren Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen erhöhen kann:

- Weibliche Mitarbeiterinnen verdienen im Durchschnitt weniger. Ihre Eingruppierung entspricht immer wieder nicht den ausgeübten Tätigkeiten (z.B. Sekretärinnen).
- Die Unternehmensleitung weigert sich, flächendeckend in allen Werken für Frauen sichere Parkzonen zu schaffen. Auf den ersten Blick mag es ein

Kritische AktionärInnen

DAIMLER

vernachlässigbares Problem sein. Spätestens wenn man erfährt, dass in allen Werken immer wieder Übergriffe durch Stalking oder verbale Belästigungen in Parkhäusern passieren, wird verständlich, dass die schlecht beleuchteten, schalldichten Treppenhäuser und entlegene Parkplätze eine unnötige Bedrohung für Frauen darstellen. Erst in einem Werk haben die Betriebsräte nach zähen Verhandlungen erreicht, dass zumindest ein Teil der Frauen auf geeigneten Flächen parken könnte (ebenerdig, mehrere Ausgänge, viel Publikumsverkehr, hell, einsehbar). Die Nutzung scheitert aber häufig daran, dass Männer diese Regelung nicht respektieren und ihrerseits die Plätze besetzen. Leider sind eine intensive Meinungsbildungskampagne und/oder geeignete Zugangskontrollen vonnöten.

- Mütter haben kein Recht darauf von Teilzeit auf Vollzeit umzustellen. Diese verständliche Anpassung an veränderte Familienbedürfnisse würde die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöhen und Frauen ökonomisch absichern. Selbst die Bundesregierung debattiert bereits, ob das Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeitsplätze nicht verpflichtend sein sollte.
- Fortschrittlich wäre ein Recht auf Arbeit im Homeoffice, falls die ausgeübte Tätigkeit dies zulässt. Zur Zeit sind Frauen willkürlich dem Entgegenkommen ihrer Vorgesetzten ausgeliefert. Warum könnte nicht im Grundsatz gelten, dass Mütter mit Homeoffice rechnen können, wenn sie dies beantragen. Die Beweislast müsste beim Vorgesetzten liegen, weshalb es in diesem konkreten Fall nicht genehmigt werden kann. Der bewilligte Zeitraum sollte verlässlich sein, damit Kinderbetreuungszeiten planbar sind. Ein Ende des Homeoffices könnte am runden Tisch beschlossen werden, statt so wie im Moment kurzfristig und einseitig durch den Vorgesetzten festgelegt werden.
- Familienfreundlich sind ohne Frage die Sternchenkindertagesstätten in 12 Werken. Leider werden sie bis auf wenige Ausnahmen nur für 0-3 Jährige angeboten. Nach dieser Zeit müssen sich viele Mütter neu organisieren und bängen, ob sie eine Kita finden, die mit den Zeiten ihres Arbeitsplatzes zusammenpasst. Dies ist aber nicht immer der Fall und die Frauen müssen in Teilzeit arbeiten oder sich einen anderen Arbeitgeber suchen. Die Fortführung auf die 3-6-jährigen Kinder wäre ein notwendiger Schritt zur Gleichstellung der Mütter und für das familienfreundliche Image der Daimler AG.

Als Sprecherin der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre Daimler, (Arndtstr. 31, 70197 Stuttgart, Tel: 0711-608396, www.kritischeaktionaere.de) begrüße ich seit Jahren ausdrücklich die vorhandenen Bemühungen des Betriebsrates und der Unternehmensleitung um Gleichstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Dennoch muss ich erneut die Nichtentlastung fordern, da sich im Besonderen die Anteilseignerseite des Aufsichtsrats noch nicht ausreichend um die Belange der Mitarbeiterinnen kümmert."

Die Kritischen Aktionäre Daimler (KAD) sind Mitglied im Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre e.V., www.kritischeaktionaere.de.