

## RÜCKSPIEGEL

Kurz vor der Betriebsratswahl ist es an der Zeit, einen kritischen Blick auf die vergangenen vier Jahre zu werfen und einige aus unserer Sicht wichtige Themen in Erinnerung zu rufen.

Die langjährigen Leser unseres Newsletters wissen, dass wir gegen Daimler und den Betriebsrat mehrere Beschlussverfahren vor das Arbeitsgericht brachten und diese teilweise bis in die letzte Instanz trieben.

Ein Verfahren betraf die **Betriebsratsvergütung**, wie sie bei Daimler gehandhabt wird. Obwohl wir aufgrund mangelnder Antragsbefugnis vor Gericht zwar scheiterten, sah sich Daimler 2014 offenbar genötigt, konzernweit das Vergütungssystem für BR-Mitglieder zu ändern. Für uns ein Eingeständnis dafür, dass das bisher praktizierte System aus rechtlicher Sicht eben doch nicht ganz koscher war.

Das zweite wichtige Verfahren entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2015, aus unserer Sicht mit einem denkwürdigen Fehlurteil. Es ging um die **Kommunikationsmöglichkeiten des Betriebsrates**. Bei uns sind demnach annähernd 700, in Sindelfingen 1.000 Kommunikationsbeauftragte, fast alleamt Vertrauensleute der IGM, ernannt, die die Kommunikation zwischen Belegschaft und BR sicherstellen sollen. Das Unternehmen unterstützt dies mit bis zu 114.300 Stunden (davon 39.300 h/Jahr in UT) bezahlter Freistellung/Jahr und dürfte dafür seitens IGM-Fraktion eine Gegenleistung erwarten.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) schreibt vor, dass das Unternehmen Kosten und Sachaufwand des BR in **erforderlichem Umfang** zu übernehmen hat, dazu gehört ggf. auch Büropersonal. Das BAG vertrat die Ansicht, dass diese Armee von Menschen als „**notwendiges**“ Hilfsmittel des BR anzusehen sei. Dass die IGM dieses Instrument für ihre Zwecke missbraucht und als Rekrutierungsinstrument nutzt, interessierte weder das Gericht noch Daimler. Diese Entscheidung verpasste einer offensichtlich **rechtswidrigen Betriebsratsbegünstigung** einen **legalen Anstrich** durch die **Judikative** (richterliche Gewalt im Staat).

Eine aufschlussreiche Erkenntnis nebenbei: Zum Thema Arbeitsrecht gibt es viele Fachzeitschriften, so auch die **NZA** (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht). Dabei sehr interessant ist die Liste der Herausgeber. Neben einigen aktiven oder ehemaligen Uni-Professoren sind dies

- **Edith Gräfl** (Vors. des 7. Senats beim BAG und damit auch „unsere“ Vorsitzende im Verfahren Kommunikationsbeauftragte); sie war u.a. am Arbeitsgericht in Stuttgart
- **Dr. Thomas Klebe** (früherer langjähriger Justitiar der IGM und Leiter des gewerkschaftsnahen Hugo Sinzheimer Instituts)
- **Prof. Eckhard Kreßel** (bis Ende 2017 E1-Leiter und oberster Arbeitsrechtler bei Daimler).

Man kennt sich also. Alles weitere bleibt der Phantasie des Einzelnen überlassen...

Die Entwicklung wurde 2015 mit dem Ersatz der CAD-Software Catia V5 durch **Siemens NX** beglückt. Mehrere sehr **kritische Rundschreiben** von uns verfehlten ihre Wirkung nicht, sondern ganz im Gegenteil. Die Nachteile der neuen Software sprachen sich dadurch bis in die **höchste Managerebene** herum und konnten von der IT nicht länger beschönigt werden. Im November 2015 wurde deshalb eine **Task Force** gegründet, die sich um die zügige **Weiterentwicklung** von NX kümmern sollte. Siemens beugte sich schließlich dem Druck und zeigte sich deutlich kooperativer, was die Umsetzung von zusätzlichen Anforderungen betraf. Welche Priorität die Angelegenheit plötzlich bekam zeigte sich auch darin, dass auf **Vorstandsebene** eine regelmäßige und **direkte Kommunikation** eingerichtet wurde und die IT dem Entwicklungsvorstand monatlich berichten musste. Trotz aller eingeflossenen Weiterentwicklungen ist NX noch immer nicht auf dem Stand von Catia V5, weshalb im Dezember 2017 ein Treffen mit IT-Vertretern, Anwendern und mir stattfand. Seitens IT versprach man, sich um die dringendsten Probleme zu kümmern. Außerdem erhielten wir die Info, dass Siemens an einer komplett neuen Software arbeitet und Daimler beratend dabei ist. Es besteht also noch Hoffnung...

Mit der Errichtung eines **zusätzlichen Parkdecks** über dem vorhandenen Parkplatz an der Ostseite der Werkszufahrt in Hedelfingen, wurde letztlich eine, bezogen auf das Kosten/Nutzenverhältnis, großartige Idee von unserem ehemaligen Betriebsratskollegen Klaus Haas umgesetzt und sorgte so für eine gewisse Entschärfung der - vor allem in Hedelfingen - katastrophalen Parkplatzsituation.

Im Juli 2015 wurde das **Zukunftsbild** für das Werk UT (bis 2017 kamen noch zwei Zukunftsbilder hinzu!) beschlossen, das vor allem durch wenig Weitsicht auffällt. Denn der vereinbarte Ausbau der Montage und die zeitgleiche **Reduzierung der Fertigungstiefe**, ist alles andere als zukunftsfruchtig und birgt langfristig das hohe Risiko, einer Verlagerung von Montageumfängen ins billigere Ausland. Dies ist bei einer Fertigung, die ein spezielles Know-how erfordert, nicht so ohne weiteres möglich. Abgesehen davon fördert Fremdvergabe den **Wissensverlust** in den eigenen Reihen und man macht sich abhängig von Zulieferern. Deshalb stimmten wir gegen diese Vereinbarung, die übrigens seitens des Unternehmens teilweise gebrochen wurde, kaum dass die Tinte getrocknet war.

Grundsätzlich ist der Aufbau des **globalen Produktionsnetzwerks**, bezogen auf die Sicherheit der Arbeitsplätze hier am Standort, mit Sorge zu betrachten. Die Auslandswerke sind faktisch Konkurrenten im eigenen Konzern und machen die hiesige Werkleitung weit weniger erpressbar.

Schlechter gestellt wurden die MA der **Gastronomie** durch die **Ausgliederung** in eine **GmbH**. Bereits im Frühjahr 2016 hatten die Vertreter des Betriebsrats UT im GBR der GBV zur Neuordnung des Gastronomiebetriebs zugestimmt. Trotzdem wurden noch danach Protestveranstaltungen organisiert um zu suggerieren, dass es noch eine Wahl gäbe. Die Entscheidung war dabei längst gefallen.

Der Gastronomiebereich wird von unserem BR-Mitglied, Bernd Schmerer, betreut. Ihn erreichten viele Klagen wegen Arbeitsüberlastung und so hat die UAG 78/DU im Frühsommer 2017 eine **Mitarbeiterbefragung** organisiert und finanziert, die zunächst auf wenig Gegenliebe bei den Führungskräften stieß. Erstaunlicherweise **hintertrieb** die früher für diesen Bereich zuständige **IGM-Betriebsrätin** diese Umfrage und die angestrebte Infoveranstaltung, in der die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert werden sollten. Das ging so weit, dass eine bereits vom E3-Leiter der Gastro GmbH versandte Einladung an die MA auf Druck der besagten Betriebsrätin zurückgezogen wurde. Sie erreichte sogar, dass BR Schmerer einladen sollte. Das bedeutete aber, dass der **Betriebsrat** bzw. der **Betriebsausschuss** zustimmen musste, wo die **Mehrheitsverhältnisse** bekanntermaßen eindeutig sind. Man hatte nämlich in der IGM erkannt, dass die Befragung positiv aufgenommen wurde und wollte sich jetzt einklinken und zumindest – unverdienterweise – am Erfolg teilhaben. Unserem BR-Kollegen wurde deutlich gemacht, **entweder Beteiligung** oder **keine Mitarbeiterversammlung**. Dafür gibt es im Deutschen einen Begriff: **Erpressung**.

Im Interesse der Gastronomiebelegschaft entschieden wir uns trotzdem für die Versammlung, auf der sich dann diese Betriebsrätin vorne hinstellte und fraktionsübergreifende Zusammenarbeit propagierte, zu der im Vorfeld doch so reichlich Gelegenheit gewesen wäre. Verlogener geht's nicht!

Das alles beherrschende Thema dürften jedoch die von VW verursachte Diskussion um den Dieselmotor gewesen sein, die alles andere als faktenorientiert abläuft. Aus heiterem Himmel wird eine Technologie verteufelt, die davor noch als wichtiger Baustein zum Erreichen von Verbrauchs- und Luftreinhaltungszielen angesehen wurde. Vor allem Daimler beweist mit seiner neuen Motorengeneration, dass die aufgezeigten Abgasprobleme beim Diesel technisch lösbar sind. Ohne den Diesel sind die immer rigider werdenden Grenzwerte bzgl. CO<sub>2</sub>-Ausstoß nicht annähernd zu schaffen.

Die **panikartige Flucht** in die vermeintlich heilsbringende **E-Mobilität** löst die Probleme jedenfalls nicht, sondern es ergeben sich neue. Abgesehen von **ungelösten** rein technischen und infrastrukturellen Fragestellungen, bringt diese Technologie auch umweltzerstörende Begleiterscheinungen mit sich. Auch **volkswirtschaftlich** hätte ein flächendeckender Umstieg auf E-Fahrzeuge massive Auswirkungen, weil rund **600.000 Arbeitsplätze** in der Automobilindustrie direkt gefährdet wären. Ein **Dominoeffekt** würde in Gang gesetzt, der viele andere Branchen erfassen würde.

Es sollte deshalb ein verstärktes Augenmerk auf **alternative (synthetische) Kraftstoffe** gerichtet werden, die die Vorteile des Verbrennungsmotors und einen deutlichen **Emissionsvorteil**, CO<sub>2</sub>-neutral, nahezu keinen NOx- und Feinstaubausstoß, in sich vereinen. Die Entwicklung kostengünstigerer Herstellungsverfahren dieser Kraftstoffe und den Ausbau der Produktionsanlagen gilt es zu fördern. Damit ließen sich die **Klima- und Luftreinhaltungsziele** erreichen, die individuelle Mobilität würde nicht eingeschränkt und Arbeitsplätze würden langfristig gesichert.

Ebenfalls viel diskutiert und mit Skepsis betrachtet wurde die geplante **Holdingsstruktur**. Die Art und Weise, wie die Zustimmung des GBR zustande gekommen ist, lässt nichts Gutes erahnen. Bezeichnend auch die Auswahl der **externen Berater des GBR**, die von der Aufspaltung in selbstständige Aktiengesellschaften einen erheblichen finanziellen Nutzen ziehen. An erster Stelle die vom DGB gegründete **Hans-Böckler-Stiftung**, die von der **Vervielfachung der Aufsichtsräte** und der damit verbundenen steigenden Anzahl der **gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreter** in diesen Gremien, direkt profitiert, weil diese einen Großteil ihrer **beträchtlichen Tantiemen** an sie abführen müssen. Deshalb sind sich die Verhandlungsführer wahrscheinlich auch so schnell einig geworden.

Sie sehen, bereits diese Themenauswahl zeigt, dass viel passiert ist und es spannend bleiben wird.