

In einer Serie zum 130-jährigen Jubiläum des Lkw stellen wir die Situation der Beschäftigten in den Mittelpunkt. Das Geschäft mit Nutzfahrzeugen war von Beginn an von Boomphasen, Konjunkturdellen und Transformation geprägt. Vor allem in den vergangenen Jahrzehnten hat der Gesamtbetriebsrat viele wichtige Vereinbarungen erzielt.

Blickt man auf die 130 Jahre zurück, erlebten die Nutzfahrzeugaktivitäten – wie könnte es auch anders sein – Höhen und Tiefen, mussten Kriege, Rückschläge und Nachfrageschwächen verkraften und auf der anderen Seite schnell wachsende Nachfrage befriedigen sowie technologisch und wirtschaftlich wettbewerbsfähig sein.

„Die Themen Konjunktur und Transformation mit allen Folgen für die Kolleginnen und Kollegen begleiten uns seit 130 Jahren. In den ersten Jahrzehnten hatten Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften kaum Möglichkeiten, die Entscheidungen der Unternehmensleitung zu beeinflussen. Das hat sich mit der Mitbestimmung gewandelt. Heute können wir verhandeln und bringen auch eigene Vorschläge ein – sei es bei der Gestaltung der Flexibilität oder bei der Transformation,“ ist Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und BR-Vorsitzender Gaggenau, überzeugt.

Der Aufstieg der Daimler Motorengesellschaft (DMG) und der Benz & Cie war in den Anfangsjahren keineswegs kontinuierlich, teilweise waren tiefgreifende Rückschläge zu verzeichnen. In den Jahren 1907/1908 beispielsweise führte ein vorübergehender Konjunkturerinbruch zur Entlassung fast der Hälfte der Untertürkheimer Belegschaft. Nach dem Krieg hatten die DMG und Benz & Cie mit massiven Überkapazitäten zu kämpfen. Angesichts der anhaltenden Krisensituation schlossen sich die DMG und Benz & Cie 1926 zur Daimler-Benz AG zusammen. Nach einer kurzen Zwischenblüte erreichte 1929 die Weltwirtschaftskrise das Unternehmen. Es folgte ein drakonischer Beschäftigtenabbau, eine zum Teil drastische Kürzung der Akkordsätze und eine weitere Verdichtung der Arbeitsintensität.

Nach dem zweiten Weltkrieg gelang es der Unternehmensleitung und den Beschäftigten in einer gemeinsamen Anstrengung, die Produktion wieder in Gang zu bringen. Es folgte das Wirtschaftswunder – ein beispielloser konjunktureller Aufschwung, der für Vollbeschäftigung und eine Verbesserung der Lebensverhältnisse sorgte. Insgesamt konnte die Daimler-Benz AG Produktion und Umsätze viele Jahre kontinuierlich steigern. 1967 kam es im Lkw-Geschäft zu einem Konjunkturerinbruch. Am härtesten traf es die Beschäftigten in Mannheim und Gaggenau: In Mannheim schrumpfte die Belegschaft um 2000 Personen.



In Gaggenau wurde die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um rund 1000 reduziert. Der Stellenabbau erfolgte durch Entlassungen. Verschärft wurde die Lage an beiden Standorten durch den neuen Standort Wörth, wohin die komplette Nutzfahrzeugmontage abgegeben werden musste. Heute ist Wörth aufgrund der hohen Komplexität in seiner Stückzahlentwicklung für Lkw limitiert und muss sich selbst der Herausforderung eines neuen Werks im tschechischen Cheb stellen, das neue Kapazitäten, die Erhöhung der Netzwerkflexibilität und zusätzlich Kostenvorteile bietet. „Wir konnten aber erreichen, dass Wörth nicht nur Leitwerk, sondern auch Volumenwerk bleibt. Die Anzahl der Stammbelegschaft im gewerblichen Bereich ist damit bis Ende 2034 abgesichert. Darüber hinaus sind alle Gewerke wie die CKD-Produktion und Mercedes-Benz Special Trucks in Wörth fest verankert“, sagt Thomas Zwick, Betriebsratsvorsitzender Werk Wörth und stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Insbesondere das Defence-Geschäft wird zu einer ordentlichen Stückzahlerhöhung bei MBS führen.

Rückblickend betrachtet bildeten die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Jahre 1966/67 nur ein kurzes Intermezzo in einer Jahrzehnte lang anhaltenden Expansionsphase der Daimler-Benz AG. Zu Beginn der 90er Jahre geriet Mercedes-Benz, wo die Pkw- und Nutzfahrzeugaktivitäten gebündelt waren, wie alle deutschen Hersteller in die erste ernste wirtschaftliche Krise seit mehr als 40 Jahren. Vor dem Hintergrund anhaltend hoher Arbeitslosenzahlen und dem im Zuge eines globalisierten Wettbewerbs zunehmenden Verlagerungsdruck rückte für die Beschäftigten und ihre

Interessensvertreter das Thema Beschäftigungs- und Standortsicherung in den Vordergrund. Ende 1996 verlangte der Vorstand angesichts von Problemen im Nutzfahrzeugbereich für diese Sparte eine zehnprozentige Absenkung der Personalkosten und drohte mit Entlassungen. Schließlich einigten sich Personalvorstand und Gesamtbetriebsrat auf einen Pakt zur Beschäftigungssicherung, der lediglich eine 90-prozentige Weitergabe der Tarifierhöhung bis Ende 2000 und bestimmte Abstriche bei den Samstags- und Wechselschichtzulagen vorsah. Dafür wurden betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2000 ausgeschlossen.



In Gaggenau wurden Anfang 2000 Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung aufgenommen mit dem Ziel, den Unimog von Gaggenau nach Wörth zu verlagern. Hintergrund: Die Baureihe kämpfte seit mehreren Jahren mit rückläufigen Stückzahlen. Der Unimog war zum damaligen Zeitpunkt allerdings das Herz von Gaggenau. Deshalb war es aus Sicht des Betriebsrats unbedingt notwendig, alternative Produktumfänge für Gaggenau zu bekommen.

Führende Köpfe von Vorstand, Werk und Betriebsrat arbeiteten unermüdlich an einer Zukunftssicherung für Gaggenau: Das Werk könnte als Kompetenzzentrum für manuelle und automatisierte Schaltgetriebe neu ausgerichtet werden. Anstelle des Unimog kämen Pkw-, Van- und Lkw-Getriebe nach Gaggenau. „In einer einmaligen Aktion der Mitarbeiterbeteiligung haben wir unsere Kolleginnen und Kollegen dazu abstimmen lassen. Wir haben in einer großangelegten Kampagne für das Konzept geworben“, sagt

Michael Brecht, der bereits damals Betriebsrat in Gaggenau war. Das Ergebnis dieser Abstimmung ergab eine überwältigende Mehrheit von 90 Prozent für die Neuausrichtung. Ein Konzept, das bis heute tragfähig ist.

Kurz nach seinem Amtsantritt 2006 ordnete der Vorstandsvorsitzende Dieter Zetsche die Streichung von weltweit 6000 Stellen im Management an, davon 3200 in Deutschland. „Besonders die Zentralfunktionen sollten drastisch reduziert werden. Die Beschäftigten in der Zentrale kamen zum ersten Mal in ihrer Geschichte zu Protestkundgebungen zusammen. So versammelten sich am 17. Juli 2006 2500 Kolleginnen und Kollegen in Möhringen. Das hat zu einem Umdenken geführt“, sagt Carmen Klitzsch-Müller, BR-Vorsitzende Betrieb Stuttgart und Mitglied im GBR. Einen Tag später einigten sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung darauf, bis Ende 2007 betriebsbedingte Änderungskündigungen auszuschließen. Beschäftigten, deren Stellen wegfielen, mussten interne Arbeitsplätze angeboten werden.



Auch in der jüngeren Geschichte von Daimler Truck gestaltet der GBR aktiv die Transformation hin zu emissionsfreien Antrieben mit. „Bereits vor der Abspaltung wurden Zukunftsbilder für die Werke und die Zentrale ausgehandelt, die Kernfunktionen und Kompetenzen auch bei Zukunftstechnologien definieren und die kontinuierlich weiterentwickelt werden. Sie sind die Grundlage für eine erfolgreiche Bewältigung der Transformation mit der Sicherung und Schaffung von zukunftsfähigen Arbeitsplätzen“, sagt Jörg Lorz, Betriebsratsvorsitzender Kassel und Mitglied im GBR.

Die Forderung des Managements, im Rahmen des Sparprogramms „Cost Down Europe“ eine Milliarde Euro bis 2030 bei Mercedes-Benz Trucks einsparen zu wollen, führte nach monatelangen zähen Verhandlungen zu einer Reihe von Vereinbarungen: Während der GBR Zugeständnisse bei Personalkosten und Flexibilität gemacht hat, konnten alle Standorte in Deutschland erhalten und abgesichert werden. Ihre Zukunftsbilder werden weiterentwickelt. „Um solche Vereinbarungen zu erreichen, müssen die Standorte mit ihren Beschäftigten solidarisch zum Wohle aller zusammenstehen“, sagt Bruno Buschbacher, Betriebsratsvorsitzender Mannheim und Mitglied im GBR.

Dennoch ist klar, dass das Unternehmen vor allem in den Verwaltungsfunktionen und in der Entwicklung Stellen abbauen will. Weil betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2034 ausgeschlossen sind, kann dies nur über freiwillige Programme erfolgen. Die wichtigsten Regelungen zu „Cost Down Europe“ sind in einem Zukunftstarifvertrag gebündelt.

„Auch in Zukunft werden wir mit Nachfrageschwächen und Umbrüchen zu tun haben. Deshalb ist es wichtig, dass wir neue Standorte wie Halberstadt, Greven und Günzburg sowie das neue Nutzfahrzeugcenter in Passau in die Betriebsratsarbeit einbeziehen und wir weiter aktiv die Interessen der Beschäftigten vertreten und gestalten“, sagt Doreen Baumgart, Betriebsratsvorsitzende MBVD und Parts Center sowie Mitglied im GBR.

Quellen:

„125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz“
Gesamtbetriebsrat Daimler AG, Mai 2011 –
INFO & IDEE MedienVerlag

„Strategie Zukunft – 60 Jahre IG Metall Baden-Württemberg“
IG Metall Bezirk Baden-Württemberg – INFO &
IDEE MedienVerlag

„Arbeit – eine Zeitreise von 1945 bis 2005“
IG Metall Gaggenau, Oktober 2005

Daimler Truck
Unternehmenswebseite

Fotos
Mit freundlicher Erlaubnis des
INFO & IDEE MedienVerlags

Subjektive Auswahl und Gewichtung des GBR
nach bestem Wissen und Gewissen.
Kein Anspruch auf Vollständigkeit und objektive
historische Einordnung.