



scheibenwischer

Klare Sicht für das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Forschung und Entwicklung PKW

Führungskräfte sollen Druck auf Mitarbeiter ausüben? extra | 26.04.2020 Der Betriebsrat fordert Aufklärung und Stellungnahme!

Dass der Vorstand entschieden hat **Stellen im Verwaltungsbereich** (MV/MPn) abzubauen, ist keine neue Nachricht. Die Rahmenbedingungen und Konditionen wurden mit dem Betriebsrat klar vereinbart – dazu gehört insbesondere die **FREIWILLIGKEIT** der Kolleginnen und Kollegen, Abfindungsangebote und Ausscheidungsvereinbarungen anzunehmen. Jetzt aber sollen Führungskräfte scheinbar dazu geschult werden, in Personalgesprächen in Manier von Drückerkolonnen, dieses Ziel zu erreichen. Die Stuttgarter Nachrichten berichten in der Samstagsausgabe (25.4.2020) davon, dass Führungskräfte laut einem internen Papier lernen sollen, **emotionalen Druck** auf Beschäftigte auszuüben, um sie dazu zu bewegen, Ausscheidungsvereinbarungen zu unterschreiben. **Solch eine Vorgehensweise hat mit echter Entscheidungsfreiheit und Freiwilligkeit der Kolleginnen und Kollegen nichts mehr zu tun und ist vollkommen inakzeptabel!**

Niemand darf dazu gezwungen werden, das Unternehmen gegen seinen Willen zu verlassen!

Daimler schult Chefs für Trennung von Mitarbeitern

Exklusiv Internes Papier bereitet Führungskräfte auf massiven Widerstand von Beschäftigten vor

Über 10 000 Mitarbeiter will der Daimler Konzern abbauen. Ein internes Papier deutet darauf hin, dass er dabei mit heftiger Gegenwehr rechnen muss.

Von Klaus Köster

STUTTGART. Der Stuttgarter Daimler-Konzern bereitet seine Führungskräfte auf harte Auseinandersetzungen mit Mitarbeitern vor, die sich dem geplanten Stellenabbau widersetzen. In einem internen Papier, das unserer Zeitung exklusiv vorliegt, werden die Führungskräfte aufgefordert, die Trennungsgespräche konsequent bis zum bitteren Ende und jeden Einrückpunkt zu vermeiden, dass es noch einen Spielraum für Verhandlungen gebe. Die Gespräche seien möglichst nach 15 Minuten über 30 Minuten zu beenden. In dieser Zeit solle ein Vertreter der Personalabteilung bereits den weiteren Ablauf der Trennung erläutern haben. Daraus wird den Chefs daraus abgeleitet, sich von der Entscheidung zum Personalabbau zu distanzieren, obwohl sie auch selbst noch davon betroffen sein könnten. Die Führungskräfte sollen sich auf sehr unterschiedliche Reaktionen der Mitarbeiter vorbereiten. Dazu gehören Aussagen wie: „Meine Frau/Mann ist schwer krank“, „Ich will im Ausland, wo die Managerment verortet hat“, „du hast mich doch schon immer auf dem Kicker“, oder „Jede die dem Vertrag zustimmt, ist ein schlauer Mensch“. Die Führungskräfte sollen sich auf diese Aussagen vorbereiten, sich aber möglichst nicht in die Klauen des, wie wichtig es ist, die Mitarbeiter schließlich zu überzeugen, über einen Aufhebungsvertrag zu bewegen. Wer eine Lösung, die über die Absicht übermäßig werden, es keine sein, dass sich alles für sich verhandelt. Damit muss die im Zukunft haben, wie du mit dieser Entscheidung im beruflichen Umfeld umgehen kannst.“ Zudem müsse dann die Frage gestellt werden, welche Auswirkungen die Situation auf die nächsten Performance-Gespräche und Bonusträge haben könnten, wenn sich die Vereinbarung einer Unterschrift nicht abzeichnen und Klagen, Leistungsbeurteilungen des Mitarbeiters aus. Nach Informationen unserer Zeitung erwartet der Konzern, dass angesichts der Corona-Situation wesentlich weniger Mitarbeiterentwicklung ausarbeiten werden als bisher geplant. Schon vor Corona hatte Daimler einen großen Stellenabbau angekündigt. Die Entscheidung sei offenbar dazu dienen, dem Vorstand den Druck auf Beschäftigte zu nehmen. Konkrete Details sind nicht in dem Papier an die Vorgesetzten, die Vorgehensweise zu erläutern. Eine Konzernsprecherin wollte sich auf Anfrage nicht zu dem Thema äußern.

„Die wirtschaftlichen Folgen von Corona erreichen uns zu einer Zeit, in der wir ohnehin vor großen Herausforderungen stehen.“

Ola Källenius
Leiter der F&E



Als Betriebsrat wissen wir aktuell nicht, ob die im Zeitungsbericht angesprochenen Sachverhalte stimmen und ob ein solches, internes Papier tatsächlich existiert. Wir erwarten deshalb umgehend eine **Aufklärung und Stellungnahme des Unternehmens**. Sollte sich herausstellen, dass die Vorwürfe stimmen und tatsächlich Führungskräfte im beschriebenen Sinne geschult werden sollen, fordern wir den **Vorstandsvorsitzenden Ola Källenius umgehend dazu auf, dies sofort zu unterbinden und klar zu stellen, dass unsere Vereinbarungen Bestand und Gültigkeit haben**.

Denn eines ist klar: Mit unserer Vereinbarung „Future“ haben wir betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2029 ausgeschlossen. Ausscheidungsvereinbarungen können und dürfen nur mit dem Prinzip der doppelten Freiwilligkeit getroffen werden! Jegliches unmoralisches Vorgehen, um „Freiwilligkeit“ zu erzwingen, verurteilen wir aufs Schärfste! **Alle unsere Vereinbarungen, sei es die GBV „Future“, „Move“ oder „Corona“, sowie die momentane Kurzarbeit, haben das Ziel, für faire Rahmenbedingungen, die Sicherheit unserer Arbeitsplätze und den Schutz der Beschäftigten zu sorgen. Wir erwarten, dass der Vorstand sich im vollen Umfang an seine Zusagen hält und für Aufklärung sorgt.**

Personalgespräch? Meldet euch! Wir sind für euch da. Ihr könnt jederzeit auf den Betriebsrat zukommen!

Denkt daran: Jede Kollegin und jeder Kollege hat das Recht zu einem Personalgespräch ein Betriebsratsmitglied mitzunehmen! Niemand von euch muss sich in solch einem Gespräch unter Druck setzen lassen. Solltet ihr euch unsicher fühlen oder Unterstützung benötigen meldet euch! Mit einem IG Metall Betriebsrat als Begleitung seid ihr auf der sicheren Seite.

EINFACH IG METALL



Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender

Roland Schäfer
Stellvertreter
Betriebsratsvorsitzender

Lasst euch nicht unter Druck setzen oder verunsichern. Unsere Vereinbarungen haben Bestand!

