



ScheibenWischer

Informationen für Beschäftigte des Mercedes-Benz Werkes Untertürkheim und der Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 314 | Mai 2015



Die Arbeit der Zukunft

Die Arbeitsbedingungen
der Zukunft

Seite 3 bis 6

Wilfried Porth auf der Klausur
der IG Metall-Betriebsräte

Seite 8

Gewerkschaften dürfen
Mitglieder bevorzugen

Seite 12



Die Arbeit der Zukunft

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wie arbeiten wir in der Zukunft? Schwerpunkt dieser SCHEIBENWISCHER-Ausgabe ist das Thema Arbeitspolitik. Wir Betriebsräte stellen jetzt die Weichen für die Arbeitsbedingungen der Zukunft.

Was sind Eckpunkte für gute Arbeit in der Zukunft? Gute Arbeit bedeuten aus unserer Sicht gute Bezahlung, Beschäftigungssicherung, gute Arbeitsbedingungen sowie ein gutes Betriebsklima. Die Tarifverträge der IG Metall sind Basis für die faire und verlässliche Bezahlung bei Daimler. Mit der Vereinbarung Zukunftsbild, die Betriebsrat und Werkleitung im März abgeschlossen haben, sichern wir die Beschäftigung am Standort Untertürkheim über das Jahr 2020 hinaus.

Gute Arbeitsbedingungen sind wichtig. Deshalb liegt ein Schwerpunkt der Betriebsräte darin, diese zu verbessern. In der Montage haben Betriebsrat und Personalbereich zum Beispiel im vergangenen Jahr eine Befragung der Beschäftigten in den Montagen durchgeführt. Die Ergebnisse liegen vor. Jetzt werden in jeder Kostenstelle Unterstützungsteams gebildet, bestehend aus Gruppensprechern, Meistern und Betriebsräten. Diese Teams werden die dringlichsten Themen angehen, die in der jeweiligen Kostenstelle verbessert werden müssen.

Das Unternehmen drängt darauf, in den Produktionsbereichen die Arbeitsorganisation und dabei insbesondere die Gruppenarbeit zu verändern.

Im Werk Untertürkheim ist die Gestaltung der Arbeit eng mit den Erholzeitpausen verknüpft. Betriebsrat und Werkleitung haben 2003 in einer Betriebsvereinbarung festgelegt, dass die Firma zehn Minuten der vollen tariflichen Erholzeitpause von 40 Minuten pro Acht-Stunden-Schicht anrechnen kann. Als Voraussetzungen für die Anrechnung wurde festgelegt, dass Taktzeiten von mindestens 1,2 Minuten eingehalten

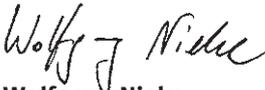
werden müssen. Außerdem muss ein bestimmter Anteil taktunabhängiger Tätigkeiten für alle Gruppenmitglieder in Rotation zugänglich sein.

In den kommenden Wochen diskutieren wir in den Bereichen der Verwaltung intensiv über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten. Dabei wollen wir die Meinung unserer Kolleginnen und Kollegen mit in unsere Diskussion einbeziehen. Es geht darum, welche Regelungen muss der Betriebsrat treffen, damit Arbeit von zuhause oder unterwegs sinnvoll gestaltet werden kann.

Das Thema Betriebsklima und Mitarbeiterzufriedenheit ist ein wichtiger Baustein für das Unternehmen. Beim Blick auf die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Jahr 2014 ist uns aufgefallen: Die Werte aus dieser Befragung zum Thema Zufriedenheit, Identifikation und Vertrauen hat bei den Beschäftigten der Produktion und produktionsnahen Bereichen abgenommen. Gleichzeitig haben diese Werte bei den Führungskräften zugenommen.

Wir erwarten von der Werkleitung im Rahmen der Umsetzung des Zukunftsbildes Maßnahmen, die dazu führen, dass die Kollegen in der Produktion und produktionsnahen Bereichen genauso zufrieden sind wie die Führungskräfte. Es geht vor allem darum die Beschäftigten besser zu informieren und zu beteiligen oder anders ausgedrückt sie mehr „mitzunehmen“.

Herzlichst


Wolfgang Nieke
 Betriebsratsvorsitzender


Karl Reif
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender

Es geht um die Arbeitsbedingungen der Zukunft

Arbeitspolitik lebt auf

Es kommt wieder Bewegung ins Thema Arbeitspolitik. Was ist Arbeitspolitik überhaupt? Kurz gesagt wird in der Arbeitspolitik festgelegt, wie die Arbeitsbedingungen der Zukunft aussehen sollen.

Dies ist einer der Bereiche der Betriebsratsarbeit, der nicht auf bestehende Mängel und Zustände reagiert, sondern versucht, die Arbeitsbedingungen schon im Vorfeld zu verbessern.

Für diese Aufgaben hat der Betriebsrat einen „Ausschuss für Arbeitspolitik und Planung (AuP)“ ins Leben gerufen. Momentan bauen wir die Ausschussarbeit noch auf und versuchen die dafür notwendigen Strukturen zu schaffen. Zum anderen gibt es auf Gesamtbetriebsratsebene die Kommission für Arbeitspolitik (KfA), in der alle deutschen Werke vertreten sind.

Gruppenarbeit für eine humanere Arbeitswelt

In der KfA sind momentan mehrere Themen in der Bearbeitung. Das Unternehmen möchte in der Arbeitsorganisation neue Wege gehen. Hier will die Konzernzentrale schon seit Jahren in der Montage das sogenannte Teamleader-Konzept einführen. Merkmal dieses Konzepts ist, dass die noch gültige Gruppenarbeit abgelöst wird durch kleinere Teams, die keinen gewählten Gruppensprecher mehr haben sollen, sondern einen von der Führungskraft gesetzten Teamleader, der auch fachliche Führung ausüben soll. Für die Gruppenmitglieder gäbe es keinerlei Tätigkeiten außerhalb der Bänder mehr, alle taktentkoppelten Arbeiten wären auf den/die „Teamleader“ konzentriert.

Aus Sicht der KfA ist dies kein Konzept für eine humane Arbeitsorganisation und würde die ohnehin schon harten Bedingungen in den Montagegruppen noch verschlechtern.

Deshalb hat die KfA folgende unverzichtbare Kernelemente formuliert:

- Beteiligung / Selbstorganisation der Gruppe (möglichst hoher Autonomiegrad), Rotations-, FA-, Urlaubs-, Qualifikations-Planung und KVP (mKVP) ist Gruppenaufgabe
- Rotation über eine Vielzahl von (unterschiedlichen) Stationen für möglichst viele Gruppenmitglieder
- Aufgabenanreicherung / Tätigkeitsvielfalt durch taktentkoppelte / indirekte Tätigkeiten
- Gewählter Gruppensprecher
- Freistellung des Gruppensprechers (GS) zur Wahrnehmung seiner Aufgaben, GS ist in Gruppe integriert
- Regelmäßige Gruppengespräche (i. d. R. während der normalen Arbeitszeit)
- Fortlaufende Qualifizierung des Gruppensprechers und der Gruppenmitglieder
- Gruppengröße 8 - 12 Mitarbeiter (abhängig vom Arbeitssystem)
- Altersgemischte Teams und Integration von Mitarbeitern mit Einsatzbeschränkungen und Schwerbehinderten
- Funktionszulage für Gruppensprecher

Der GBR hat nun mit der Konzernleitung besprochen, dass eine Weiterentwicklung der Gruppenarbeit beraten werden und dies in den Werken in Pilotbereichen ausprobiert werden soll. Die Rahmenbedingungen der „Weiterentwickelten Gruppenarbeit“ sollen in der KfA gestaltet werden.

Fest steht auf jeden Fall eins: wir haben momentan eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit, in der die o.g. Kernelemente verankert

sind. Ich kann mir nicht vorstellen, dass wir hier einen Rückschritt machen werden. Ganz im Gegenteil - wir brauchen wieder eine Arbeitsorganisation in der Montage, die den Menschen dort ein Arbeiten ermöglicht, von dem sie nicht physisch oder psychisch Schaden nehmen.

Zu weiteren Themen der Arbeitspolitik werden wir in den nächsten SCHEIBENWISCHER-Ausgaben näher informieren.

Die IG Metall-Betriebsräte im Ausschuss für Arbeitspolitik und Planung (AuP) sind:



Mate Došen
Tel. 6 60 43



Kaplanis Josifidis
Tel. 2 33 65



Stefan Rumpf
Tel. 6 12 55



Ugur Karabulut
Tel. 5 28 10

Arbeitsbedingungen in den Montagen

Montagearbeit muss gute Arbeit sein

Eine Montage der Zukunft müsste so gestaltet werden, dass die Beschäftigten dort bis zur Rente arbeiten können und dabei gesund bleiben. Wie könnte eine solche Montage aussehen?

Belastungswechsel wichtig

Die Taktzeiten müssten auf jeden Fall verlängert werden. Derzeit sind in Fließmontagen kurze bis sehr kurze Takte unter einer Minute üblich. Wichtig wären auch Belastungswechsel. Das könnten taktunabhängige Tätigkeiten wie Materialbereitstellung, andere Logistkarbeiten oder kleinere Instandhaltungsarbeiten sein. Solche Arbeiten hat das Unternehmen inzwischen aus der Gruppenarbeit der Montagen herausgenommen. Insbesondere Logistiktätigkeiten erledigen mittlerweile Fremdfirmen.

Was der Tarifvertrag regelt

Im Lohnrahmentarifvertrag II wurde unter anderem festgelegt, dass alle Beschäftigten der Montage bzw. bei allen Arbeiten mit hoher Taktbindung pro Arbeitsstunde mindestens fünf Minuten („Steinkühlerpause“) bezahlte Erholungszeit und zusätzlich mindestens drei Minuten („Pinkelpause“) für persönliche Bedürfnisse erhalten. Die Werkleitung hat sich jedoch 2003 in einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat verpflichtet, bestimmte Arbeitsbedingungen in den Montagen zu gewährleisten:

- Ein bestimmter Anteil indirekter, taktunabhängiger Tätigkeiten muss für alle Gruppenmitglieder in Rotation zugänglich sein.
- Taktzeiten von mindestens 1,2 Minuten, wie sie der Tarifvertrag vorsieht.
- Einhaltung der Standards von Gruppenarbeit: regelmäßige Gruppengespräche, Selbstorganisation bei Freischicht- und Urlaubsplanung, Rotation usw.

Bei dieser Vereinbarung ging es zum einen darum, die Arbeitsbedingungen in den Montagen zu verbessern. Auf der anderen Seite muss die Firma nicht die volle tarifliche Erholungszeitpause („Steinkühlerpause“) von 40 Minuten



Die Beschäftigten der Montagen wurden im vergangenen Jahr zu ihren Arbeitsbedingungen befragt

pro Acht-Stunden-Schicht gewähren, sondern kann zehn Minuten anrechnen.

Beschäftigte erarbeiten Verbesserung der Montagearbeit direkt vor Ort

Um die Arbeitsbedingungen in den Montagen zu verbessern haben Betriebsrat und Personalbereich im vergangenen Jahr das IMU-Institut beauftragt, eine Befragung der Beschäftigten in den Montagen durchzuführen. Die Auswertung der Montage-Befragung liegt vor sowie Vorschläge für jeweils zwei bis drei Themen, die in jeder Kostenstelle verbessert werden. Dabei handelt es sich um Themen, die von den Kolleginnen und Kollegen als am dringendsten bewertet wurden, bzw. die am schlechtesten abgeschnitten haben. Das Spektrum der insgesamt zehn Themenfelder geht von der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsumgebung, Abwechslungsmöglichkeiten und Unterbrechung der Arbeit bis zu Personalbesetzung, der Leistungsabforderung und zur Kommunikation in der Gruppe und mit dem Vorgesetzten (siehe auch Kasten auf Seite 5). Träger des Veränderungsprozesses sollen die Beschäftigten und Gruppen selbst sein. In jeder Kostenstelle werden jetzt Unterstützungsteams gebildet bestehend aus Gruppensprechern, Meistern und Betriebsräten. In den nächsten Wochen wird die Vorgehensweise fest-

gelegt. Dann werden die Arbeitsbedingungen mit konkreten Maßnahmen verbessert.

Maßstab für die Neugestaltung von Montagen

Es gibt auch schon positive Absichten in der Montagearbeit: Im März hat der Betriebsrat eine neue Regelung für die Manufakturmontage für den zukünftigen V8-Motor in Bad Cannstatt mit dem Unternehmen vereinbart. In der Vereinbarung wurde festgelegt, dass die Taktzeit länger als sieben Minuten sein wird. 15 Prozent der direkten Montagemannschaft muss taktentkoppelt arbeiten können. Ziel ist es jedoch sogar 25 Prozent der Tätigkeiten vom Takt zu entkoppeln. Außerdem müssen die Montagevorrichtungen höhenverstellbar sein.

Der Betriebsrat hat eine konkrete Vorstellung davon, wie gute Arbeit aussieht. Das was für die V8-Montage vereinbart wurde, sollte der Maßstab bei der Neugestaltung von Montagen sein.

Karl Reif
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83



Themenfelder Arbeitsbedingungen zu denen die Beschäftigten in den Montagen befragt wurden:

- **Gesundheitliche Wirkungen auf Rücken und Muskeln** (z.B. schwere Lasten, Körperhaltungen, Stehen/Gehen/Sitzen/Hocken)
- **Wirkungen der Arbeitsumgebung** (z.B. hell/dunkel, Lärm, Raumtemperatur, Luftfeuchtigkeit, Zugluft)
- **Entscheidungsspielräume bei der Arbeit** (Mitentscheiden bei Ablauf, Vorgehensweise und Auftragsreihenfolge)
- **Abwechslungsreiche Arbeit** (unterschiedliche Montageaufgaben, zusätzlich indirekte Tätigkeiten)
- **Personalbesetzung in der Gruppe** (immer ausreichend Personal in meiner Gruppe)
- **Beteiligung bei der Arbeitsplatzumgestaltung** (Meine Ideen und Hinweise werden wahr- und ernstgenommen)
- **Leistungsabforderung in der Arbeit** (Arbeit ist durch „normalen“ Einsatz und Aufwand dauerhaft zu leisten)
- **Kurze Arbeitsunterbrechungen** (z.B. Kaffee holen, Gang zu Toilette, Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen)
- **Umgang mit Störungen** (Störungsbehandlung ohne Stress, längeres Arbeiten)
- **Kommunikation in der Arbeitsgruppe** (Arbeitsverteilung, gegenseitige Unterstützung im Gruppengespräch)

Zu viele Elektroschrauber

„Bei der Befragung habe ich angeregt, die neuen Montageanlagen ergonomischer einzurichten. Zum Beispiel wäre es besser, wenn man die Höhe von Ladungsträgern verstellen könnte. Die Arbeit hier in der Montage wurde immer mehr rationalisiert. Deshalb sind hier vier Elektroschrauber an einer Station angebracht. Das ist zuviel. Mit drei Schraubern wäre die Arbeit weniger belastend, weil sie dann leichter zu greifen wären. Elektroschrauber sollte man auch so anbringen, dass man nicht über Kopf arbeiten muss. Das ist hier leider nicht der Fall“.



Henry Ludwig
PT/MVM
Montage MOVE-Motor

Taktentkoppelte Tätigkeiten fehlen

„Wir sind durchgetaktet bis auf den letzten Punkt. Mehr könnte das Unternehmen glaube ich nicht mehr rausholen.“

Wir rotieren zwar, aber besser wäre es, wenn wir auch mal taktentkoppelte Tätigkeiten zum Belastungswechsel hätten. Früher haben wir zum Beispiel das Material selbst bereitgestellt. Das hat das Unternehmen alles fremd vergeben“.



Nicole de Padova
PT/AMO Hinterachs-
montage E-Klasse

Tätigkeiten gehen auf Gelenke

„Die Taktzeiten müssten so eingerichtet sein, dass man zwischendurch einen Schluck trinken kann. Das ist derzeit nicht an allen Stationen möglich. Man braucht immer einen Unterstützer, der einen ablöst. Für Tätigkeiten, die auf die Hand- und Fingergelenke gehen, müsste man Hilfswerkzeuge haben. Für schwere Bauteile, wie zum Beispiel den Torsionsdämpfer, der rund zehn Kilo wiegt, wäre es gut, ein Hebwerkzeug zu haben. Es wurde beantragt und kommt hoffentlich bald.“



Sven Quast
PT/MVM
Montage MOVE-Motor

Zu wenig taktentkoppelte Tätigkeiten

„Obwohl wir den Takt einhalten, wird bei uns ständig darauf geschaut, dass der Speicher für das Band voll ist. Das setzt uns unter Druck. Mit der Rotation klappt es ganz gut. Trotzdem fände ich es gut, wenn wir mehr taktentkoppelte Tätigkeiten hätten. Bei uns gibt es nur in der Linie 5 Tätigkeiten, die nicht an den Takt gebunden sind. Dort befüllen wir die Bänder des Roboters mit Außenlamellenträgern. Man kann sich an dem Arbeitsplatz viel bewegen und sich die Arbeit selbst einteilen. Das ist eine gute Abwechslung zu der durchgetakteten Arbeit am Band.“

Burcu Kul
PT/GM₁
NAG2-Getriebemontage



Brauchen mehr Arbeitsplätze für MEEs

„Die Firma müsste mehr Arbeitsplätze schaffen für Ältere und Mitarbeiter mit Einzeinschränkungen. Wir können bei uns im Bereich leider gar nicht rotieren, weil das bedeuten würde, dass ein Älterer auch an Stationen arbeiten müsste, die er vom Körperlichen her nicht schafft. Außerdem sollte die Firma, wenn neue Anlagen geplant werden, uns Mitarbeiter mehr einbeziehen. Bisher war es immer so, dass die Anlage aufgebaut wurde und dann erst wurde gefragt, ob es so ok für uns ist bzw. wir wurden gar nicht gefragt.“

Muhammed Kilicaslan
PT/ASW
Seitenwellenmontage



Gesetzte Teamleader statt gewählter Gruppensprecher

„Auch das letzte kleine Überbleibsel an Autonomie ist der Unternehmensleitung ein Dorn im Auge.“

Deshalb holt sie ihr altes „Teamleader“-Konzept wieder aus der Schublade. Die Gruppengrößen sollen dabei auf sechs bis acht Kolleginnen und Kollegen beschränkt sein. Statt von der Gruppe gewählten Gruppensprechern soll ihrer Vorstellung nach ein vom Meister eingesetzter „Teamleader“ die Gruppe organisieren.

Neben der Koordination des Personaleinsatzes soll er sämtliche administrativen und organisatorischen Tätigkeiten übernehmen. Weitestgehend von der Linienarbeit befreit, soll er als fachliche Führungskraft die Arbeitsstandards überwachen und ständig verbessern. Der Vorstand will also den KVP-Manager und Stückzahltreiber direkt vor Ort in der Gruppe. Dass damit heimlich eine neue Führungsebene eingezogen würde, erkennt man deutlich.

Dem Gesamtbetriebsrat kann ich nur empfehlen, sämtlichen Versuchen, das „Teamleader“-Konzept einzuführen (auch Pilotprojekten) eine klare Abfuhr zu erteilen. Die Gruppen wählen heute in den meisten Fällen diejenigen, denen sie unter anderem auch zutrauen, die Luft zum Atmen zu verteidigen. Der verlängerte Arm des Meisters als offizielle Struktur wäre genau das Gegenteil und wird deshalb von den Gruppen abgelehnt.

Ich erwarte also vom Gesamtbetriebsrat ein eindeutiges „Nein“ zum „Teamleader“ und ein klares Bekenntnis zum gewählten Gruppensprecher.“

Michael Clauss
Betriebsrat



Ergonomie besser als früher

„Wie in vielen Montagen sind die Takte bei uns mit 60 Sekunden zu kurz. So kann niemand bis 67 arbeiten. Was die Ergonomie betrifft wurde unsere Anlage schon von Anfang an ergonomisch gestaltet, so sollte es auch bei allen neuen Anlagen sein. Bei uns hat sich schon einiges verbessert im Vergleich zur alten Anlage. Wir müssen keine Bremscheiben mehr aus der Palette heben, weil sie auf Arbeitshöhe zugeführt werden. Natürlich ist die Arbeitshöhe für einen durchschnittlich großen Menschen eingerichtet. Für sehr große bzw. sehr kleine Kollegen passt sie nicht. Ideal wäre eine variable Arbeitshöhe. Immerhin klappt es bei uns gut mit der Rotation, wir rotieren immer von Pause zu Pause.“

Jens Beisel
PT/AMO Achsmontage



Lärm ist großes Problem

„Der Lärmpegel in unserer Abteilung, aber auch in der ganzen Halle ist eine zusätzliche Belastung zur Montagearbeit. Es gab vor ein paar Jahren Lärmmessungen. Uns wurde jedoch gesagt, der Lärm sei im Toleranzbereich. Das ist eine Frechheit! Denn man kann sich nicht in normalem Ton unterhalten. Es müsste endlich einmal einen „Lärmzuschlag“ geben, wie dies in anderen Bereichen schon länger der Fall ist. Ein weiteres Problem ist: Wir haben in unserer Abteilung keine Arbeitsplätze mehr, die man sitzend ausüben kann. Das war nicht immer so. Linie 3 und 4 waren früher reine Sitzarbeitsplätze. Es ist sehr anstrengend eine ganze Schicht fast auf einer Stelle stehend zu arbeiten.“

Anett Grünberger
PT/GM₁
NAG2-Getriebemontage



Planungsbereich im Umbruch

Ziel: Vereinfachen, vereinfachen, vereinfachen...

Der Centerleiter der Produktionsplanung, Dr. Sven Breitschwerdt, sieht die Zukunft der Planung in der „Vereinfachung“. Darüber hat er die Mitarbeiter bei einer Klausurtagung Ende März informiert.

Neuausrichtung Planungsbereich

Vereinfacht bzw. verbessert werden sollen die Produkte, die Produktionsprozesse, der Planungsprozess und die Teamkultur. Unterm Strich bedeutet dies nichts weniger, als eine Neuausrichtung des Planungsbereiches. Aspekte des kürzlich mit dem Betriebsrat vereinbarten Zukunftsbildes fließen in diese Neuausrichtung mit ein, wobei die Ziele eindeutig im Sinne des Unternehmens ausgelegt werden. So ist in der gemeinsamen Erklärung von Betriebsrat und Werkleitung noch von einer Beherrschung der Komplexität die Rede, während Dr. Breitschwerdt klar die Reduzierung der Komplexität anstrebt – Vereinfachung eben.

Der Hintergrund hierzu ist klar: Das Unternehmen hat seit der Krise 2009 die Stückzahl an produzierten Fahrzeugen fast verdoppelt; geplant wurden diese Stückzahlsteigerungen nahezu mit derselben Planungsmannschaft. Geleistet werden konnte dies nur mit einer zunehmenden Standardisierung der Produktionsanlagen, mit einer hohen Anzahl von Leiharbeitskräften und Werkverträgen und einer hohen Leistungsverdichtung für den Einzelnen. Ziel des Unternehmens ist offenbar, mit dem jetzigen Personalstand die weitere Wachstumsstrategie zu bestreiten, oder wie Dr. Breitschwerdt es ausgedrückt hat: „mit 30 Prozent weniger Personal 20 Prozent mehr Output“.

Standardisierung der Produktionsprozesse

Kernpunkt der Strategie ist die sogenannte „Referenzfabrik“. Dahinter steckt eine sehr weitgehende Standardisierung der Produktionsprozesse über alle Powertrain-Werke hinweg, inklusive Beeinflussung des Produktentstehungsprozesses. Die-



se Standardisierung soll dazu führen, dass schneller sogenannte Synergieeffekte entstehen und entsprechend KVP-Potentiale gehoben werden können. Dies wird sich auch auf andere Dienstleistungsbereiche wie z.B. Instandhaltung und Qualitätsmanagement auswirken.

Außerdem möchte man die Prozesse innerhalb der Planung beleuchten, man will auch hier Prozesse vereinfachen und die Kommunikation vereinfachen. Die dadurch entstehenden Kapazitäten sollen dann anderen Themen zugutekommen, sodass insgesamt die Qualität nicht leiden soll.

Ob Effekte eintreten ist ungewiss

Aus Sicht des Unternehmens ist der Ansatz nachvollziehbar. Jedoch steckt der Teufel wie immer im Detail. Und eben diese Details werden bei der Verkündung solcher Strategien eben gern vergessen. So kann es sein, dass nach dem „Umkrempeln“ des kompletten Bereiches, auf der persönlichen Ebene das Aufgabenspektrum genauso wenig passt wie vorher. Ob die angesagten Effekte tatsächlich eintreten ist ungewiss, weil eben auch ständig neue Aufgaben hinzukommen. Durch das Kostenstellendenken optimieren sich Bereiche auf Kosten anderer. Die Aufgaben fallen aber nicht weg, sondern schlagen woanders wieder auf. Die Projektorganisation innerhalb der Planung begünstigt dies, da man viele Aufgaben nicht vom Vorgesetzten, sondern vom Projekt bekommt.

Des Weiteren gilt es zu berücksichtigen, dass eine Neuausrichtung zunächst Kapazitäten bindet. Diese sind in der momentanen Organisation nicht vorhanden. Die Planungsmitarbeiter und auch die Vorgesetzten sind zurzeit massiv im Tagesgeschäft gebunden. Niemand hat Zeit, sich Gedanken über wegfallende Aufgaben zu machen. Wo diese Kapazitäten herkommen sollen, dazu hat sich Dr. Breitschwerdt nicht näher geäußert.

Clevere Kommunikationsstrategie

Ein Kompliment muss man der Planungsleitung aber machen: Grundsätzlich sehen wir Betriebsräte es positiv, wenn das Management versucht „die Leute mitzunehmen“. Die, an sich brisante, Botschaft im Rahmen eines „Events“ an die Mannschaft zu bringen, ist eine clever gewählte Kommunikationsstrategie.

Der Betriebsrat wird den anstehenden Veränderungsprozess so gut wie möglich begleiten. Hierbei ist vor allem wichtig, dass im Kontext eines sich verändernden Aufgabenspektrums die Personalbemessung weiterhin stimmt. Dies gilt nicht nur für den Planungsbereich, sondern auch für die anderen Dienstleistungsbereiche, welche von dieser Neuausrichtung betroffen sind.

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Wilfried Porth auf der Klausur der IG Metall-Betriebsräte

Austausch mit den Betriebsräten zum Thema Arbeitspolitik

Die IG Metall-Betriebsräte diskutierten auf ihrer Klausur am 16. und 17. April rund um das Thema Arbeitspolitik. Sie haben dazu Wilfried Porth eingeladen.

Das Vorstandsmitglied der Daimler AG ist verantwortlich für das Ressort Personal, gleichzeitig ist Wilfried Porth Arbeitsdirektor des Unternehmens. Des Weiteren ist er verantwortlich für den Bereich IT, den Einkauf Nichtproduktionsmaterial und Dienstleistungen sowie das Geschäftsfeld Mercedes-Benz Vans. Wilfried Porth nutzte die Gelegenheit, sich den Betriebsratsmitgliedern persönlich vorzustellen und tauschte sich intensiv mit ihnen aus. Der Powertrain-Personalleiter Ulrich Leitner begleitete Wilfried Porth.

Zu Beginn der Veranstaltung betonte Wilfried Porth, dass Daimler gut aufgestellt sei mit guten Produkten und hoher Auslastung. Gleichzeitig bieten Vereinbarungen zum Zukunftsbild in allen Werken den Beschäftigten eine langfristige Perspektive. Auf der anderen Seite erfülle Daimler noch nicht die Erwartungen der Kapitalmärkte.

Unzufriedene Mitarbeiter

Die Betriebsräte fragten Wilfried Porth, wie das Unternehmen die Stimmung bei Daimler verbessern möchte. Im Unternehmen sind immer mehr Mitarbeiter unzufrieden. Die Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2014 zeigt, dass bei den Beschäftigten in der Produktion und produktionsnahen Beschäftigten die Zufriedenheit abgenommen hat. Auch ein für Montagebereiche zuständiger Betriebsrat spricht das Thema Mitarbeiterzufriedenheit an: „Insbesondere in der Montage haben wir nicht das Gefühl, dass die Kolleginnen und Kollegen Spaß bei der Arbeit haben.“ Wilfried Porth gibt zu, dass die Mitarbeiterzufriedenheit nicht auf dem Stand ist, den man sich wünschen



Vorstandsmitglied Wilfried Porth (ganz rechts) in der Diskussion mit Wolfgang Nieke, Michaela Caprazki und Kaplanis Josifidis (von links nach rechts)

sollte. Eine hohe Zustimmung habe es auf die Fragen „Würden Sie Daimler weiterempfehlen bzw. würden Sie sich bei Daimler wiederbewerben?“ gegeben. Er betrachtet das Thema Mitarbeiterzufriedenheit als wichtig. Gibt aber zu bedenken, dass das Unternehmen die wirtschaftliche Seite mit betrachten müsse. Relativ gesehen seien die Beschäftigten heute in einer komfortablen Situation, weil die Arbeitszeiten kürzer sind als noch während vorheriger Generationen. Allerdings habe die Intensität der Arbeit zugenommen.

Generationenmanagement

Zum Thema Generationenmanagement fragten die Betriebsräte, ob es im Unternehmen für die Zukunft ein langfristiges Konzept für den Wissenstransfer zwischen Älteren und Jüngeren gäbe und wie das Leistungspotential von Älteren besser genutzt werden könne. Wilfried Porth meinte dazu, man müsse auf gemischtere Teams

achten. Wenn junge und ältere Kollegen gemeinsam arbeiten, würde der Wissenstransfer gut funktionieren.

Mehr Hauptschüler berücksichtigen

Die Betriebsräte und der Personalvorstand diskutierten auch über das Thema Ausbildung. Viele junge Menschen studieren nach der Ausbildung. Das heißt sie fehlen später in der Fabrik als gewerbliche Mitarbeiter. Wilfried Porth schlug vor, den Anteil der Hauptschüler bei den Auszubildenden zu erhöhen, was die Betriebsräte sehr begrüßten.

Flexibilität durch Zeitarbeit und Befristungen

Ein Betriebsrat fragte Wilfried Porth, wie sich das Unternehmen bezüglich Leiharbeit und Werkverträgen aufstelle. Der Betriebsrat befürchtet, dass durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften Know-how abfließe. Der Personalvorstand betrachtet Werk- und Dienst-

verträge als Basis für das Geschäftsmodell der deutschen Wirtschaft. Das Unternehmen brauche diese Flexibilität, um Konjunkturschwankungen ausgleichen zu können. In der Krise 2008/2009 habe sich dies gezeigt.

Auch im IT-Bereich brauche das Unternehmen Flexibilität, deshalb würde das Unternehmen auf zwei Jahre befristete Arbeitsverträge abschließen. Es gehe zum einen um Projektarbeit, zum anderen bräuchte das Unternehmen in zwei Jahren IT-Experten mit anderen Qualifikationen. Die Betriebsrätin Monika Müller-Bertrand kritisierte, dass für die Beschäftigten in der IT nicht ersichtlich sei, dass die Projekte nach zwei Jahren abgeschlossen seien. Sie appelliert an Wilfried Porth, die Beschäftigten fest einzustellen.

Kommentar

Sind Wertschöpfung und Höchstprofit alles?

Was ist tatsächlich wirtschaftlich? Lohnt es sich die Stationen in der Montage nur noch mit belastenden Tätigkeiten auszustatten und gleichzeitig einen hohen Krankenstand in Kauf zu nehmen?

Wäre es nicht besser, Produktionssysteme so zu gestalten, dass die Beschäftigten Spaß bei der Arbeit haben und gesund bis zur Rente arbeiten können? Die M 111-Montage war eine solche Montage. Es gab ausreichend indirekte Tätigkeiten zur Entlastung. Die Menschen haben sich wohl gefühlt bei der Arbeit.

Ähnlich verhält es sich beim Thema Werk- und Dienstverträge. Lohnt es sich langfristig für das Unternehmen Inge-

nieure über Zeitarbeitsverträge einzukufen? Wäre es nicht besser, dieses Know-how im Werk zu behalten und die Kolleginnen und Kollegen fest anzustellen?

Man könnte die Frage auch noch viel grundsätzlicher stellen: Ist Wertschöpfung alles? Muss sich Daimler immer ausschließlich nach den Zielvorstellungen der Aktionäre richten? Die Firma richtet sich an einer Umsatzrendite von 10 Prozent aus. Wären zum Beispiel acht Prozent Umsatzrendite nicht auch genug?

Aus Sicht des Betriebsrates müssten andere Werte mindestens den gleichen Stellenwert haben wie eine hohe Umsatzrendite: Zum Beispiel die Mitarbeiterzufriedenheit oder auch gute Arbeitsbedingungen.

ProCent-Spende für Berger Schule



Die Schüler der Berger Schule im Stuttgarter Osten freuen sich über eine Eismaschine, Bistro – und Couchmöbel für die Aula. Eine ProCent-Spende in Höhe von 4 400 Euro hat die Anschaffungen ermöglicht.

Bei der Scheckübergabe am 24. April (von links): Yvonne Kersten (Klassenlehrerin Klassen 1 und 2), Constanze Heidbrink, Thomas Schuster (beide Mitglieder des örtlichen ProCent-Entscheiderkreises), Nicola Witt (Rektorin der Berger Schule) und Ulrike Michel (1. Vorsitzende Förderverein Berger Schule)

Erfolg des Betriebsrats Stelle Sozialberaterin wird wiederbesetzt

Eine Sozialberaterin am Standort Untertürkheim geht demnächst in Altersteilzeit. Das Unternehmen wollte die Stelle einsparen.

Dies hätte jedoch bedeutet, dass es in der Sozialberatung keine weibliche Ansprechpartnerin mehr gibt, mit der Kolleginnen Themen wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Familie und Beruf besprechen können.

Deshalb hat sich der Betriebsrat dafür eingesetzt, dass das Unternehmen die Stelle wieder mit einer Frau besetzt.

Mit Erfolg: Die Stelle soll ausgeschrieben werden. Insgesamt gibt es vier Sozialberater und eine Sozialberaterin, die für den Standort Untertürkheim sowie die Daimler-Zentrale zuständig sind.

Rumpfmontage M 274

Schnelle Lösung für Exol-Problem

Die Kolleginnen und Kollegen in der Kostenstelle 1671 in der Rumpfmontage M 274 klagten über Hautausschläge sowie Atemwegs- und Augenreizungen, weil sie mit dem Prüfling „Exol“ bei der Lecktestprüfung in Berührung kommen.

Der Betriebsrat hat dies in der Betriebsversammlung im März beanstandet, auch im April-SCHEIBENWISCHER haben wir über den Missstand berichtet.

Noch während der SCHEIBENWISCHER gedruckt wurde, gab es eine Verbesserung für die Kollegen: ein geschlossener Auffangbehälter mit Absaugung.

Die Kollegen vor Ort sagen: „Endlich ist der beißende Geruch weg und die Che-



Dank dieses Auffangbehälters und der Absaugung können die Kollegen wieder normal arbeiten und atmen

mikalie schwappt nicht mehr überall rum. So können wir wenigstens wieder normal arbeiten und atmen“. So mancher Kollegen hat mit so einer schnellen und guten Lösung nicht gerechnet.

Deshalb möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Beteiligten für ihre Mühe und ihren Einsatz bedanken.

Ugur Karabulut
Betriebsrat
Tel. 5 28 10



Betriebsrat fordert:

Bereich Gastronomie im Werk Untertürkheim muss weiterhin mit Daimler-Beschäftigten betrieben werden

Im Sommer diesen Jahres wird im Werk Untertürkheim ein neues Betriebsrestaurant eröffnet. Um es zu betreiben, müssen neue Beschäftigte im Bereich Gastronomie eingestellt werden.

„Wir begrüßen es, dass neue Arbeitsplätze im Bereich Gastronomie geschaffen werden und erwarten vom Unternehmen, dass diese Kolleginnen und Kollegen fest bei Daimler eingestellt werden“, so der Betriebsratsvorsitzende des Werkes Untertürkheim, Wolfgang Nieke.

Allerdings wurde jetzt aus Unternehmenskreisen bekannt, dass das Unternehmen plant, Teile der Gastronomie fremd zu vergeben. Aus Sicht des Betriebsrats wäre dies ein Verstoß gegen gültige Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Der Bereich Gastronomie im Werk Untertürkheim wird in Eigenregie mit Daimler-Beschäftigten betrieben. Am 21. Juli 2005 haben Be-

etriebsrat und Werkleitung in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben, dass der Ergänzungstarifvertrag für industriennahe Dienstleistungsbereiche (vom 1. Oktober 2004) für den Bereich der Gastronomie angewandt wird.

Die Fremdvergabe von ganzen Aufgabenbereichen oder wesentlichen Teilbereichen der Dienstleistungsbereiche, die unter den Tarifvertrag fallen, schließt der Ergänzungstarifvertrag aus. Somit ist aus Sicht des Betriebsrates eindeutig geregelt, dass auch das neue Betriebsrestaurant in Eigenregie betrieben wird.

Der Untertürkheimer Betriebsrat fordert die Werkleitung deshalb auf, darzulegen, welches Personal notwendig ist, um das neue Betriebsrestaurant zu betreiben. Der Betriebsrat möchte in diesem Zusammenhang wissen, wie viele Einstellungen im Bereich Gastronomie im Werk Untertürkheim geplant sind.

Betriebsversammlungen



Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

Für Untertürkheim, Bad Cannstatt und Entwicklung PKW
Montag, 15. Juni 2015,
8:30 Uhr

Untertürkheim,
Entladestrasse 134/III, Erdgeschoss

Für die Werkteile Mettingen, Brühl und Sirnauer Brücke
Dienstag, 16. Juni 2015,
8:30 Uhr

Mettingen, Gebäude 4/05
(Bushalle und Wareneingang)

Für den Werkteil Hedelfingen und Deizisau
Mittwoch, 17. Juni 2015,
8:30 Uhr

Hedelfingen, Gebäude 2/41 und 2/43 (Wareneingänge)

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 8:05 Uhr vorverlegt.

Erfolg des Betriebsrats

Unternehmen sagt weitere Elektrotankstellen zu

Schon mehr als 100 Mitarbeiter haben ein Elektrofahrzeug geleast. Die Beschäftigten nehmen die Angebote des Firmenangehörigengeschäftes positiv auf.

Während sich Mitarbeiter auf der einen Seite beim Betriebsrat beschwerten, dass sie keinen Ladeplatz finden, berichtet die Firma, dass die Elektroparkplätze an den Werkstoren noch zu wenig ausgelastet seien.

Im Parkhaus P5 in Untertürkheim dürfen zehn Elektrofahrzeuge auf die zehn Parkplätze einfahren. Wer später kommt,

kann froh sein, wenn er in Werksnähe eine freie Elektrotankstelle findet. Nachdem der Betriebsrat dies im Betriebsausschuss reklamiert hat, sagte das Unternehmen zu, weitere Elektrotankstellen einzurichten. Wir sind der Meinung, dass das Werk Untertürkheim Aushängeschild beim Thema Elektromobilität sein sollte.

Positiv ist, dass so viele Beschäftigte sich schon ein Elektrofahrzeug oder E-Bike zugelegt haben und damit auch Markenbotschafter einer umweltfreundlichen Elektromobilität sind. Ebenso erfreulich ist, dass dies viele Führungs-

kräfte auch so sehen und mit ihren Möglichkeiten das Thema unterstützen. Das Dienstleistungsangebot wie z. B. einer Elektrotankkarte für Mitarbeiter ist aber noch ausbaufähig.

Die Beschäftigten wollen als Kunde zu Recht das Beste oder Nichts.

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes

Betriebsvereinbarung zu Kommunikationsmöglichkeiten des Betriebsrates ist gültig

In der Betriebsvereinbarung zu den Kommunikationsmöglichkeiten des Betriebsrates im Werk Untertürkheim haben Betriebsrat und Werkleitung vereinbart, dass der Betriebsrat Beauftragte des Betriebsrates in den Centern benennt.

Diese Kolleginnen und Kollegen unterstützen den Betriebsrat bei seiner Meinungsbildung, verteilen Informationsmaterial und übernehmen konkrete Aufträge, die der Betriebsrat erteilt. Die Betriebsvereinbarung ist auch Grundla-

ge für die RCom (Regelkommunikation), eine Bereichssitzung von einer Stunde zu der die Beauftragten des Betriebsrats alle 14 Tage zusammenkommen. Dort erhalten sie von den Betriebsräten aktuelle Informationen zu betrieblichen Themen wie zum Beispiel neue Betriebsvereinbarungen, Urlaubsregelungen oder Aktuelles von den Tarifpartnern.

Einzelne Betriebsräte haben gegen die Betriebsvereinbarung zu den Kommunikationsmöglichkeiten des Betriebsrates geklagt. Das Bundesarbeitsgericht hat

am 29. April die Beschwerde der Kläger abgewiesen. Damit hat das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. September 2012 sowie die Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart (erste Instanz) vom 21. Januar 2012 bestätigt.

Das bedeutet: Die Betriebsvereinbarung zur Regelung der Kommunikationsmöglichkeiten des Betriebsrates im Werk Untertürkheim ist uneingeschränkt gültig.

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Uwe Meinhardt,

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;

Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,

E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

Internet: www.stuttgart.igm.de

www.daimler.igm.de

Redaktion:

Jordana Vogiatzi (IGM), Tel. 0711-1 62 78-32;

Udo Bangert Tel. 2 16 34

Andreas Jahn Tel. 2 43 59

Monika Müller-Bertrand Tel. 6 25 22

Roland Schäfer Tel. 6 14 74

Stefan Rumpf Tel. 6 12 55

André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Nagold

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen:

S. 7 © tashatuvango - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 1. Juni 2015

Abdruck von Artikeln, auch auszugsweise, nur nach Genehmigung der IG Metall Stuttgart



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

Das Weissenhofmuseum im Haus Le Corbusier

Die Stadt Stuttgart kaufte im Jahr 2002 die beiden Doppelhausteile Le Corbusiers (Rathenaustraße 1), in denen lange Zeit Professoren der Kunstakademie wohnten und verwandelte sie in ein Museum. In der linken Haushälfte befindet sich die Ausstellung zur Entstehung und Geschichte der Weißenhofsiedlung.

Der rechte Hausteil ist in Raumaufteilung, Farbgebung und Teilen der Einrichtung so wiederhergestellt wie Le Corbusier ihn anlässlich der Ausstellung »Die Wohnung« des Deutschen Werkbundes 1927 in Stuttgart präsentierte.

Nach der Besichtigung des Corbusierhauses folgt ein Rundgang durch die erst 1958 unter Denkmalschutz gestellte Weissenhofsiedlung und zu Gebäuden von Mies van der Rohe, Le Corbusier, Hans Scharoun und Peter Behrens.

Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Führung per E-Mail an: Julia.Massek@Daimler.com oder Isa.Pscheidl@Daimler.com | Aktuelle Informationen zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode: @Kunsterlebnis.



Das Weissenhofmuseum
(© gonzález/Weissenhofmuseum)

Termin:	Donnerstag, 18.06.2015
Treffpunkt:	17:00 Uhr am Corbusierhaus
Führung:	Brigitte Knorr
Kosten:	€ 19,00

Warum es wichtig ist, Mitglied in der IG Metall zu sein

Tarifverträge regeln rechtsverbindliche Ansprüche für die Mitglieder der IG Metall. Weil Tarifverträge den einzelnen schützen, werben wir als Metalller für unsere Gewerkschaft.

Die IG Metall ist kein Selbstzweck. Sie ist ein Zusammenschluss aller abhängig Beschäftigten der Branche zum Zweck der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung. Die IG Metall macht Politik von Mitgliedern für Mitglieder, und sie lebt natürlich davon, dass die Menschen sich in der IG Metall organisieren. Die Durchsetzungsfähigkeit unserer Forderungen hängt an der Anzahl unserer Mitglieder. Für eine professionelle Betriebsratsarbeit ist es wichtig zu wissen, ob der zu

beratende Kollege in der IG Metall organisiert ist oder nicht.

Für IG Metall-Mitglieder gelten andere Regeln

Denn für IG Metall-Mitglieder gelten andere Regeln: Nur IG Metall-Mitglieder können sich rechtsverbindlich auf Tarifverträge der IG Metall berufen. Dabei ist es vollkommen unerheblich, wie die aktuelle betriebliche Praxis aussieht. Tarifverträge haben einen rechtsgültigen Geltungsbereich: Sie „gelten für ... Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind“. Die Rechtsprechung wendet daher für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer das Sozialgesetzbuch (SGB) an. Da viele Regelungen im SGB schlechter sind als entsprechende

Tarifverträge, haben nicht organisierte Kollegen bei Streitigkeiten schlechtere Voraussetzungen.

Aus diesem Grund muss ein Betriebsrat im Beratungsgespräch wissen, ob die Kollegin oder der Kollege Mitglied einer Gewerkschaft ist. Entsprechend kann dann die Beratung an die persönliche Situation des Gegenübers angepasst werden.

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Urteil des Bundesarbeitsgerichtes

Gewerkschaften dürfen organisierte Arbeitnehmer bevorzugen

Dürfen Gewerkschaften ihre treuen Mitglieder bevorzugen oder müssen sie immer für alle Arbeitnehmer da sein? Zuerst seien sie ihren Mitgliedern verpflichtet, machten Deutschland höchste Arbeitsrichter in einem Streit um hohe Extrazahlungen deutlich.

Erfurt (dpa) - Sie hat 10 000 Euro weniger Abfindung erhalten als ihre Kollegen mit Mitgliedsausweis der IG Metall: Das wollte eine Frau nicht akzeptieren. Die frühere Angestellte der deutschen Servicegesellschaft des inzwischen umstrukturierten Netzwerksausrüsters Nokia Siemens Networks in München zog vor das höchste deutsche Arbeitsgericht - und verlor.

Worum ging es in dem Fall aus München?

Im Zuge von massivem Stellenabbau bei Nokia Siemens Networks in München und der Gründung einer Aufgangsgesellschaft hat die IG Metall im April 2012 einen Ergänzungstarifvertrag ausgehandelt. Er gilt nur für die Arbeitnehmer, die bis 23. März 2012, 12:00 Uhr, Gewerkschaftsmitglieder waren. Nur sie erhielten eine zusätz-

liche Abfindung von 10 000 Euro und ein höheres Monatsgehalt - statt 70 Prozent des bisherigen Bruttoeinkommens waren es 80 Prozent.

Was wollte die Klägerin?

Sie sieht die Gewerkschaftsmitglieder ohne rechtlichen Grund bevorzugte und verlangt Gleichbehandlung - und damit deutlich mehr Geld. Sie war von Juli 2012 bis Januar 2013 Mitglied der IG Metall - und damit erst nach dem Stichtag, den die Gewerkschaft für die stattlichen Extras gesetzt hat. Mit ihr zogen viele andere ehemalige Beschäftigte von Nokia Siemens Networks vor die Gerichte. Rund 100 Fälle liegen dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt noch vor.

Wie entschied das Bundesarbeitsgericht?

Die höchsten deutschen Arbeitsrichter stärkten den Gewerkschaften den Rücken und erklärten Sonderleistungen für ihre Mitglieder für zulässig. Die Klägerin könne nicht einfach die deutlich besseren Sonderregelungen der IG-Metall-Mitglieder für sich reklamieren - dafür geben es «keine Anspruchsgrundlage», sagte der Vorsitzende Richter Mario Eylert.

Per Verfassung und Gesetzen sei es das Recht der Gewerkschaften, Regelungen für ihre Mitglieder zu treffen - und nur für sie. Es sei den Arbeitgebern ja unbenommen, die Regelungen für alle Arbeitnehmer anzuwenden.

Wie ist die bisherige Rechtsprechung zu Sonderzahlungen?

Im vergangenen Jahr entschied das Bundesarbeitsgericht, dass Gewerkschaften sie auch bei Sanierungsverhandlungen wie bei Opel allein für ihre Mitglieder vereinbaren dürfen. Die Anwälte der Opel-Beschäftigten, die nicht in den Genuss einer Erholungsbeihilfe von 200 Euro kamen, sprachen von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft im Unternehmen. Auch die ehemalige Beschäftigte von Nokia Siemens Networks war mit ihrer Forderung nach Gleichbehandlung bereits in den Vorinstanzen abgeblitzt.

Für wen hat das Urteil eine Bedeutung?

Theoretisch für Hunderttausende Arbeitnehmer und die Gewerkschaften in Deutschland. Allein die DGB-Gewerkschaften haben nach eigenen Angaben etwa 6,1 Millionen Mitglieder, darunter 2,3 Millionen die IG Metall.