



## Unfaire Führungsmethoden bei Abbaugesprächen?

In einem Artikel der Stuttgarter Nachrichten vom 25.04.2020 ist die Rede davon, dass Führungskräfte dazu angehalten werden sollen, Druck auf Mitarbeiter auszuüben, das Unternehmen „freiwillig“ zu verlassen. Als Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Daimler Zentrale wissen wir aktuell nicht, ob die im Artikel geschilderten Sachverhalte stimmen. Tatsache ist, dass es Schulungsunterlagen zu Abbaugesprächen für Führungskräfte gibt. Ob sich in der Praxis immer alle Vorgesetzten am Zielbild eines wertschätzenden Umgangs orientieren, ist in der Tat fraglich. **Sicher ist auch, dass für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des**

**Daimler schult Chefs für Trennung von Mitarbeitern**



**Gemeinschaftsbetriebs die umfangreiche Absicherung der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „ZuSi 2030“ gilt, die betriebsbedingte Kündigungen bis 31.12.2029 ausschließt. Darin -und auch in GBV MOVE- ist ausdrücklich das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit vereinbart. Das bedeutet, eine Ausscheidungsvereinbarung kann erst dann gültig sein, wenn das Unternehmen und die Mitarbeiter\*in freiwillig damit einverstanden sind!**

Auch eine mitschwingende Drohung, dass sich eine fehlende Unterschrift negativ auf Navi- und Lead-Prozesse auswirken werde, ist absolut inakzeptabel. Es darf keine Sanktionierung erfolgen, wenn sich Kolleg\*innen gegen ein Ausscheiden aus dem Unternehmen entscheiden!

Wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte stehen zu der Einhaltung aller zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossenen Vereinbarungen, die doppelte Freiwilligkeit ist von zentraler Bedeutung. Im Übrigen hat jeder das Recht, den Betriebsrat bei Gesprächen mit Vorgesetzten von Anfang an mit einzubinden – das gilt insbesondere auch bei Abfindungsgesprächen. Michael Brecht, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats rät in einer Stellungnahme vom 26.04.2020 ebenfalls dazu, einen Betriebsrat hinzuzuziehen. **„Wir werden vermeiden, dass Mitarbeiter sich schutzlos ausgeliefert fühlen!“**. Wir meinen, dass ein wertschätzender Umgang der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sämtlichen Performance- und Navi-Gesprächen die Grundlage für eine erfolgreiche Arbeit für das Unternehmen ist.

Sollte das im oben genannten Artikel geschilderte Vorgehen tatsächlich der Wahrheit entsprechen, stünde das im krassen Widerspruch zu den zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und ist sofort zu unterlassen!

Es wäre außerdem eine extrem kurzsichtige Herangehensweise, die nicht dazu beitragen würde, die aktuellen Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Denn nur mit langfristig motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Knowhow-Trägern ist der Technologiewandel überhaupt zu schaffen.

Wenn Sie Fragen zu Äußerungen von Vorgesetzten haben oder sich Unterstützung bei anstehenden Gesprächen wünschen, wenden Sie sich bitte an uns. Während der Kurzarbeit erreichen Sie folgende IG Metall Betriebsrät\*innen: [Matthias Baur](#), [Jürgen Fischer](#), [Anselm Jäger](#), [Carmen Klitzsch-Müller](#), [Bernd Öhrler](#), [Jörg Spies](#), [Tim Strebe](#).



Carmen Klitzsch-Müller  
Betriebsratsvorsitzende

Bernd Öhrler  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender