

## **Perspektiven nach 125 Jahren Automobil**

**Veranstaltung der IG Metall Baden-Württemberg am 26.10.2011**

Erich Klemm

Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG

## **125 Jahre Arbeit und Leben im Automobilbau**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlichen Dank für die Einladung, lieber Jörg, und die Chance, den Aufschlag zu der heutigen Veranstaltung zu machen.

Wir wollen heute über „Perspektiven nach 125 Jahren Automobil“ sprechen – und es wäre keine Veranstaltung der IG Metall wenn wir damit nicht zuerst und vor allem die Perspektiven der Beschäftigten in der Automobilindustrie meinen würden.

Es sind die Menschen und die Bedingungen unter denen sie leben und arbeiten, auf die sich der Blick von uns Gewerkschaftern und Betriebsräten richtet - egal, ob wir in die Vergangenheit oder in die Zukunft schauen. Mit der Fragestellung „Was

heißt das für die Beschäftigten, die im Automobilbau tätig sind?“ müssen wir analysieren, wie sich Märkte und Technik entwickeln. Wir fragen uns auch, wie eine wirksame Interessenvertretung aussehen kann in den Zeiten, die da kommen. Nicht nur die Technik und die Märkte stehen unter Veränderungsdruck.

Nun heißt es ja „Nur wer die Vergangenheit kennt, hat eine Zukunft“ (Wilhelm von Humboldt) - deshalb haben wir uns im 125. Jubiläumsjahr des Automobils auch intensiv mit unserer Geschichte auseinandergesetzt. Wir Betriebsräte beim „Erfinder des Automobils“ haben den Historiker Rainer Fattmann - der hier gleich über Arbeitsbeziehungen im Wandel sprechen wird – beauftragt, die Geschichte von „125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz“ aufzuschreiben.

Was er an Belegschaftsgeschichte zusammengetragen und analysiert hat, wird ergänzt durch Zeitzeugen, die der Journalist Jochen Faber interviewt hat. So zeichnet das Buch ein eindrucksvolles Bild einer Belegschaft, der von Anfang an nichts geschenkt wurde. Die Belegschaftsgeschichte ist seit den ersten Jahren geprägt von Konflikten um Arbeitszeiten, Überstunden, Akkordsätze und um die Rolle der Interessenvertretung und der Gewerkschaften in den Werken. Es ist aber auch das Bild einer stolzen, kämpferischen Belegschaft, die sich ihre Rechte und sozialen Fortschritt in fast allen Phasen der Geschichte erstritt. Das war nicht nur bei uns so – wir sind nur Teil der Arbeiterbewegung insgesamt gewesen.

Unser Buch beschreibt eine starke gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung in den Werken von Daimler und Benz, die von Beginn an nicht nur mit der Organisation von Widerstand und Streiks, sondern auch am Verhandlungstisch für die Belegschaft viel erreichte. Allein in der dunklen Zeit des Nationalsozialismus lagen Macht und Recht in anderer Hand.

Von zentraler Bedeutung war von Anfang an die starke Verankerung der IG Metall in der Belegschaft. Dieses klare Bekenntnis zur Organisation, das immer selbstbewusstere Eintreten für die eigenen Interessen und das solidarische Handeln der Beschäftigten hat sicher wesentlich zur Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall in Baden-Württemberg beigetragen. Aber da konnte sich unsere Gewerkschaft ja nicht nur auf die beim Daimler und beim Benz verlassen – hier im Saal sitzen viele Belegschaftsvertreter deren Altvorderen zur Stärke der baden-württembergischen IG Metall ebenfalls wesentlich beigetragen haben.

Diese Belegschaften haben Industrie- und Wirtschaftsgeschichte geschrieben.

Und sie schreiben sie heute weiter, wenn es um eine nachhaltige ökologische und soziale "Neuerfindung" des Autos und der dahinter stehenden Wertschöpfungsketten geht.

„Keine Atempause. Geschichte wird gemacht – es geht voran“ (Band „Fehlzeiten“, 1982) - und zwar in einem immer rasanterem Tempo: die Verhältnisse auf den Absatzmärkten für Automobile ändern sich dramatisch, Produktzyklen werden von Mal zu Mal kürzer und die Variantenvielfalt größer. Politischer Druck zwingt nicht nur in Deutschland und Europa die Hersteller zu einer beschleunigten Entwicklung von Green Technology. Und auch eine sich in Quantensprüngen entwickelnde Kommunikationstechnologie verändert die Anforderungen der Kunden an das Auto. Schließlich wollen die Kunden auch im Auto so kommunizieren wie sonst auch.

Noch Mitte der 90er-Jahre war die automobiler Welt mit Nordamerika, Europa und Japan schon abgesteckt. Heute ist der größte Automobilmarkt der Welt China. Hier findet – u. a. im Premium-Segment - das größte Wachstum statt. Doch auch in Russland soll sich – so wird prognostiziert - der Absatz von Automobilen innerhalb

der nächsten 5 Jahre verdoppeln. Mit dem wachsenden Wohlstand in Indien und Brasilien entwickeln sich diese Länder ebenfalls zu entscheidenden Absatzmärkten.

Doch egal, wo der Absatz gerade in die Höhe schnellte – wir kämpfen darum, dass Deutschland der wichtigste Produktionsstandort für Automobile bleibt. Denn hier werden immer noch die Maßstäbe bei Innovationen gesetzt. Und das ist gut so.

Gerade mit den Erfahrungen der letzten Finanzkrise im Nacken und der nächsten Finanzkrise in Sicht sind wir froh und glücklich, dass wir in Deutschland noch jede Menge „Realwirtschaft“ haben, in der anfassbare Güter z.B. aus Blech und Aluminium hergestellt werden. Glücklicherweise blieb die in den 80ern vorausgesehene deutsche Dienstleistungsgesellschaft eine Vision von Ökonomen und Soziologen, die sich so nie erfüllt hat.

Dennoch hat die Verschiebung der Markt-Koordinaten Auswirkungen auf die Beschäftigten der Automobil-Hersteller und ihrer Zulieferer. Die Vorstände der Herstellerfirmen haben die Devise ausgegeben, dass die Autos künftig „marktnah“ gebaut werden sollen. Was das für die deutschen Belegschaften heißt, haben wir im Mercedes-Benz-Werk Sindelfingen im Winter 2009 erlebt. Der Vorstand hatte entschieden, dass die C-Klasse im Jahr 2014 nicht mehr in Sindelfingen, sondern in Tuscaloosa, China, Südafrika und Bremen vom Band rollen wird. 3000 Arbeitsplätze standen vor 2 Jahren auf dem Spiel.

Mit einem beispiellosen Abwehrkampf haben die Beschäftigten um ihre Arbeitsplätze gekämpft. Die Entscheidung, die C-Klasse nicht mehr in Baden-Württemberg zu bauen, konnten wir nicht mehr verändern, aber es ist uns gelungen, für weitere 10 Jahre Kündigungen auszuschließen.

Gleichzeitig haben wir uns auf die neuen Anforderungen und künftigen Herausforderungen eingestellt und über die Schaffung zukunftsfähiger Ersatzarbeitsplätze verhandelt und sie schließlich durchgesetzt – viele davon sind qualifizierte Tätigkeiten im Betriebsmittelbau und der Entwicklung. So sieht vermutlich wirksame Interessenvertretung in diesen Tagen aus.

Deshalb sind wir auch stolz, in den letzten Tagen unsere Zukunftssicherung Daimler abgeschlossen zu haben. Dort wurde vereinbart, dass in allen Werken und Niederlassungen Kündigungen ausgeschlossen bleiben, alle Auszubildenden übernommen werden und unsere Entgeltstrukturen langfristig sicher bleiben.

Auch die vergleichsweise gute Regulierung der Leiharbeit in unseren Produktionsbereichen konnten wir erhalten: *Es bleibt bei einer Quote von 8 % Leiharbeitern in der Produktion und die Leiharbeiter erhalten den gleichen Grundlohn wie Stammarbeiter, die neu bei uns anfangen.*

*In Ausnahmefällen – wie z.B. bei einem Produktanlauf -kann die Quote mit Zustimmung des Betriebsrats überschritten werden. In diesem Fall muss das Unternehmen aber den Leiharbeitern auch die Schichtzuschläge bezahlen und mit dem Betriebsrat die Zahl von Festeinstellungen vereinbaren. In unserem LKW-Werk Würth führt die lokale Vereinbarung zur Überschreitung der Quote im Rahmen des Actros-Anlaufs zum Beispiel zur Festeinstellung von 1000 Leiharbeitern.*

*Und alle Leiharbeiter in der Würther Produktion erhalten nun auch die Schichtzuschläge – damit kommen wir unserem Ziel eines echten Equal Pay ein Stück näher.*

Diesen Weg wollen wir auch in Zukunft weiter gehen: Wir wollen weiterhin durch intelligente betriebliche Regulierung gestalten und Einfluss nehmen – im Interesse der Beschäftigten und der Leiharbeiter.

Unser Ziel ist es, die Regulierung der Leiharbeit auch auf die Bereiche im Unternehmen außerhalb der Produktion und auf das Thema Werkverträge auszudehnen. Und wir werden das Ziel eines echten Equal Pay nicht aus den Augen verlieren. Wir wollen und werden nicht akzeptieren, dass eine „Zweiklassen-Gesellschaft“ in unseren Fabriken und Büros etabliert wird indem quasi eine zweite Lohnlinie eingezogen wird. Das Prinzip „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ ist ein Menschenrecht und der Kern jeder gerechten Entlohnung.

Die neue Zukunftssicherung ist ein guter Rahmen für unsere weiteren Anstrengungen zur Sicherung der Arbeitsplätze an unseren Standorten.

Der Vorstand der Daimler AG hat aktuell eine Wachstumsstrategie unter dem Titel „Mercedes-Benz 2020“ verkündet. Sein Ziel ist es, 2020 der Premium-Hersteller mit dem größten Absatzvolumen zu werden. Die notwendigen zusätzlichen Kapazitäten sollen wiederum „marktnah“ aufgebaut werden. Wir Daimler-Betriebsräte fordern nun, dass wir bei der Vorbereitung der Entscheidung wo, was, wie gebaut wird beteiligt werden. Aus unserer Sicht muss das Wachstum immer auch die bestehenden Arbeitsplätze sichern.

Und auch beim großen Thema „E-Mobilität“ sind die Belegschaften und Betriebsräte der Automobilbauer und Zulieferer vorausschauende Akteure und nicht bloß Zuschauer. Welche Auswirkungen hat die Elektromobilität auf die Beschäftigung, auf Anforderungen an Qualifikationen und die Standortumgebung? Diese Fragen lassen wir derzeit von der Wissenschaft beantworten. Der Gesamtbetriebsrat der Daimler AG hat ein Forschungsprojekt über die

"Auswirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf die Beschäftigung und Standortumgebung in der Automobilindustrie (kurz ELAB)" angestoßen und gemeinsam mit dem Unternehmen auf den Weg gebracht. Drei renommierte Forschungsinstitute sind beauftragt, anhand von verschiedenen Szenarien mögliche Handlungsfelder für betriebliche Akteure bei Herstellern und Zulieferern und für regionale Akteure aufzuzeigen.

Getragen und finanziert wird das Projekt von der Daimler AG, der IG Metall Baden-Württemberg und der Hans-Böckler-Stiftung.

Das Motto unseres Handelns heißt „aktiver Wandel“. Für uns ist entscheidend, dass mit der ökologischen Nachhaltigkeit auch eine soziale Nachhaltigkeit einher geht. Deshalb müssen wir uns frühzeitig mit der Frage auseinandersetzen, wie dieser technologische Wandel im Interesse der Beschäftigten gestaltet werden kann.

Zusammenfassend möchte ich festhalten:

Die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung der im Automobilbau beschäftigten Menschen, für die ich stehe, knüpft an den Erfahrungen unserer 125jährigen Geschichte an. Nicht alles, was Tradition hat, ist heute überholt oder wirkungslos geworden. Es gibt so viele wichtige Errungenschaften und so herausragende Persönlichkeiten in der Geschichte der Belegschaften und ihrer Interessenvertretungen, auf die wir mit jedem Recht stolz sein dürfen. Auch haben wir das große Ziel der Arbeiterbewegung, einig und solidarisch gute Arbeits- und Lebensbedingungen für die Beschäftigten durchzusetzen, nie aus den Augen verloren. Aber gerade deshalb müssen wir auf dem Weg in die Zukunft gelegentlich Blickrichtungen ändern und neue Möglichkeiten sehen und wahrnehmen. Angesichts der Unübersichtlichkeit und Komplexität der neuen

Automobilwelt ist das sicher keine leichte Aufgabe vor der wir alle zusammen stehen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!