



Stuttgart, den 16.07.2020

## PRESSEMITTEILUNG

### **CGM kritisiert Tabubruch: Betriebsbedingte Kündigungen sind bei Daimler jetzt trotz Standortsicherungszusagen nicht mehr ausgeschlossen.**

**Die CGM kritisiert entschieden das Fehlmanagement bei Daimler in den vergangenen Jahren. Jetzt sollen dafür die Arbeitnehmer die Zeche zahlen. Die CGM hält den von Daimler geplanten Stellenabbau für falsch und die Begründungen für nur vorgeschoben. Denn Fakt ist: Es gibt eine Standortsicherung bis Ende 2029.**

**Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind maßgeblich am bisherigen wirtschaftlichen Erfolg von Daimler als dem drittgrößten Autobauer in Deutschland beteiligt. Wegen der Folgen der Corona-Krise und dem Mobilitätsumbau will nun der Daimler-Vorstand vermehrt sparen. Dafür will er betriebliche und tarifliche Leistungen massiv kürzen und zum Teil auch ganz streichen. Um dafür die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter zu erhalten, baut die Unternehmensführung eine massive Drohkulisse gegenüber den Arbeitnehmervertretern auf. Für den Fall, dass sich der Betriebsrat quer stellen sollte, droht das Daimler-Management jetzt mit betriebsbedingten Kündigungen. Die CGM weist entschieden diesen Erpressungsversuch im Falle der Nichtzustimmung der Arbeitnehmervertreter zu diesem verschärften Sparprogramms Tausende von Mitarbeitern entlassen zu wollen zurück. Es ist in keiner Weise gerechtfertigt, zuerst staatliche Unterstützung und damit Hilfen aus Steuergeldern zu erhalten und kurze Zeit später einen massiven Stellenabbau zur Konsolidierung des Unternehmens einfordern zu wollen.**

Welches bedrohliche innerbetriebliche Klima im Augenblick bei Daimler herrscht und welche ruppige Unternehmenskultur unter Källenius bei Daimler Einzug gehalten hat, verdeutlichen auch Art und Weise der neuen „Move-Gespräche“, die von der Personalabteilung jetzt in verstärktem Maße führt werden. Bisher setzt Daimler beim Stellenabbau vor allem auf Abfindungen, Altersteilzeit und Frühpensionierung. Allerdings ließen sich bisher damit nur rund 700 vertragliche Zustimmungen für ein solches Ausscheiden erzielen. Intensive Trennungsgespräche mit einer erheblichen Druck- und Drohkulisse sollen jetzt mehr Bereitschaft zum Ausscheiden bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen erzeugen. Bereits im Mai 2020 ist hierzu bekannt geworden, dass Führungskräfte der Daimler AG dazu geschult werden, möglichst schnell, effektiv und erfolgreich in etwa 15 bis maximal 30-minütige Ausscheidungsgesprächen die betroffenen Beschäftigten zur Unterschrift unter solche Verträge zu bewegen. Die Existenz solcher interner

Führungskonzepte und Anleitungspapiere aus dem Personalbereich des Daimler- Konzerns sind durch Foto-Dokumente einer Online-Schulung, die den „Stuttgarter Nachrichten“ vorliegen, eindeutig belegt.

Die CGM- Betriebsräte werden immer wieder über den ganz offen bedrohenden Verlauf solcher „Move-Gespräche“ informiert und dabei um Unterstützung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei diesen sogenannten „Move-Gesprächen“ gebeten. Die Erfahrungen der betroffenen Daimler Kollegen lassen sich wie folgt übereinstimmend zusammenfassen: Seitens der Unternehmensvertreter wird im Verlauf der Gespräche ein erheblicher Druck ausgeübt, der am Ende bis zur offenen Kündigungsandrohung reicht. Lehnt der betroffene Mitarbeiter das Angebot dennoch ab, wird er unverzüglich zu einem Nachfolgetermin eingeladen. Zu den ersten davon betroffenen Kolleginnen und Kollegen gehören jetzt die über 55-Jährigen.

Der Daimler-Konzern hat am 11. Juli 2020 angekündigt, dass er jetzt weit mehr Stellen abbauen will als bisher angekündigt. Der Personalvorstand Wilfried Porth schloss trotz einer bis 2029 geltenden Beschäftigungssicherung jetzt auch betriebsbedingte Kündigungen nicht mehr aus. Mehr als die bisher genannten 15.000 Mitarbeiter müssten jetzt auf „freiwilliger Basis“ ausscheiden, um die offen angedrohten betriebsbedingten Kündigungen zu vermeiden. Personalvorstand Wilfried Porth nennt zwar auch jetzt keine konkrete Zahl; mit den bisher angekündigten 10.000 oder 15.000 Arbeitsplätze, die wegfallen sollen, „komme man nicht aus“. Vorstandschef Ola Källenius hat bei der Hauptversammlung am vergangenen Mittwoch betont, dass das im vergangenen Herbst aufgelegte Sparprogramm weiter verschärft werden müsse. Darin waren, neben einer Vielzahl weiterer Maßnahmen, Einsparungen im Personalbereich in Höhe von 1,4 Milliarden Euro vorgesehen. Aber auch die reichen dem Daimler-Management nun nicht. „1,4 Milliarden waren die Basis. Jetzt wird die Zahl definitiv größer“, sagte Porth. Hintergrund des geplanten Personalabbaus ist die Reduzierung von Kosten, aber nicht durch Einsparung von Arbeitsleistung, sondern durch ihre Verlagerung in Länder mit günstigerem Lohnniveau. Dass sich der Betriebsrat verständlicherweise diesem dramatischen Job- und Sozialleistungsabbau an den deutschen Standorten verweigert hat, kritisiert jetzt Personalvorstand Wilfried Porth im Namen der Unternehmensleitung.

**Die CGM kritisiert entschieden, dass dem Management bei Daimler zur Lösung der Management-gemachten Strukturprobleme offensichtlich nicht viel mehr einfällt, als jetzt einen massiven Sozial- und Stellenabbau zu propagieren. Die CGM stellt klar, dass es gerade das Management war, das in den vergangenen Jahren die Strukturen aufgebaut hat, die dem Unternehmen jetzt so massiv zu schaffen machen. Also nicht die Mitarbeiter verantworten die jetzige Personalstruktur, die Überkapazitäten und Doppelstrukturen, sondern ausschließlich das heutige sowie das vorangegangene Management. Die CGM fordert, dass Aufgrund der schlechten Lage auf dem Arbeitsmarkt alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft werden müssen, bevor es an Trennungen, Abbau und gar betriebsbedingte Kündigungen gedacht werden kann. Zunächst einmal ist abzuwarten, wie viele Mitarbeiter den Konzern freiwillig verlassen wollen. Hier fordert die CGM unmissverständlich, dass Personalgespräche in der Zukunft ohne unzulässigen Druck auf die Mitarbeiter seitens des Führungspersonals durchgeführt werden. Auch darf eine eventuelle Öffnung des Manteltarifvertrags nicht**

als Einfallstor für einen weiteren Abbau von betrieblichen und tariflichen Sozialleistungen oder gar betrieblichen Entlassungen missbraucht werden. Es muss jetzt um die Bündelung aller verfügbaren Handlungsmöglichkeiten gehen. Dafür müssen fremdvergebene Aufträge zurück ins Werk geholt werden. Auch können zukünftig keine Werkverträge mehr abgeschlossen werden, solange damit Beschäftigung im Stammwerk gesichert werden kann. Auch Überstunden können jetzt nicht mehr aufgebaut werden. Nach Auffassung der CGM kommt dem Abbau von Wochenendarbeit, aber auch dem Abbau von Nachtschichten jetzt eine entscheidende Bedeutung zu. Bei Neuverträgen sollen zuerst einmal Teilzeitverträge abgeschlossen werden, die aber eine Erweiterungsoption auf den Umfang der 35-Stundenwoche bei einer zukünftig besseren wirtschaftlichen Lage beinhalten sollten. Mit diesen Lösungs- und Verbesserungsvorschlägen fordert die CGM die Unternehmensleitung auf, in einer schwierigen Situation die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu suchen, um einen guten Weg zum Wohl des Gesamtunternehmens und seiner Mitarbeiter zu finden, der die Sicherung der Arbeitsplätze, ein positives operatives Gesamtergebnis aber auch neue zukunftsversprechende Entwicklungen umfasst.

#### **Kontakt:**

Thomas Zmija  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
CGM Hauptverwaltung Stuttgart  
Telefon: 0711 248 4 788-28  
E-Mail: [presse@cgm.de](mailto:presse@cgm.de)