



Überbetriebliches

Solidaritätskomitee Rhein-Neckar



Dokumentation

Arbeitsplatzvernichtung stoppen!

**Erstes Treffen des
Überbetrieblichen Solidaritätskomitees
Rhein-Neckar
mit Politikerinnen und Politikern
aus der Region**

**16. Juni 2016
Otto-Brenner-Saal des Mannheimer
Gewerkschaftshauses**

Inhalt

Inhalt	2
Vorwort	3
Fazit der von Betriebsräten und Gewerkschaften (IG Metall und ver.di) formulierten Themen und Forderungen an die Politik	4
Stellungnahmen aus betroffenen Betrieben	6
Bombardier Transportation GmbH Mannheim	6
General Electric / GE Power AG (ehemals Alstom) Mannheim	9
HALBERG Maschinenbau GmbH (Flowserve) Ludwigshafen	13
Siemens Turbomachinery Equipment GmbH Frankenthal	16
WABCO Radbremsten GmbH Mannheim	19
XXXL Mann Mobilia Mannheim	21
XXXLutz – Anforderungen an die Politik	25
Anhang	28
Einladung zum Austausch über aktuelle Arbeitnehmersituation in der Metropolregion Rhein-Neckar	28
Pressemitteilung:	31
Appell „Ohne Arbeit stirbt die Stadt, stirbt die Region!“	33

Vorwort

Am 16. Juni 2016 fand im Otto-Brenner-Saal des Mannheimer Gewerkschaftshauses ein erstes Treffen des Überbetrieblichen Solidaritätskomitees Rhein-Neckar mit Politikerinnen und Politikern aus der Region statt. Im Zentrum stand die Forderung an die Politik, den Widerstand gegen die angekündigte Vernichtung tausender Arbeits- und Ausbildungsplätze in der Region zu unterstützen.

Auf den folgenden Seiten der hier vorgelegten Dokumentation der Tagung veröffentlichen wir zunächst ein knappes Fazit, das zentrale betriebliche und gewerkschaftliche Forderungen an die Politik enthält. Wir erwarten hierzu die kurzfristige Stellungnahme der politischen Mandatsträgerinnen und Mandatsträger aus der Region.

Danach folgen die Berichte der Betriebsräte zur aktuellen Lage in den von Abbau bedrohten bzw. bereits betroffenen Unternehmen.

Im Anhang befinden sich schließlich weitere Texte, die in Zusammenhang mit dem Informations- und Meinungsaustausch am 16. Juni 2016 stehen.

Für den 17. November 2016 ist eine offizielle Fortsetzung dieses Dialogs im Gewerkschaftshaus verabredet.

Mannheim, im Juli 2016

Wolfgang Alles (Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-Neckar)
Miriam Walkowiak (DGB Mannheim)
Silja Metz (Bürgerbüro MdB Rebmann)



Fazit der von Betriebsräten und Gewerkschaften (IG Metall und ver.di) formulierten Themen und Forderungen an die Politik

Die am 16. Juni 2016 anwesenden betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen erwarten von der Politik möglichst zeitnahe schriftliche Stellungnahmen zu den folgenden Themen und Forderungen:

Kurzfristige Erwartungen

Persönliche Unterstützung betrieblicher und gewerkschaftlicher Protestaktionen gegen Arbeitsplatzvernichtung.

Beteiligung an Solidaritätsaktionen.

Unterstützung der Alternativkonzepte von Betriebsräten und Gewerkschaften.

Wirksame Positionierung gegen die um sich greifenden Methoden der Gewerkschaftsbekämpfung („union busting“) und des Betriebsrats-Mobbings.

Herstellung von Öffentlichkeit über grundsätzliche und aktuelle Entwicklungen in den von Personalabbau bedrohten Betrieben.

Entsprechende Wortmeldungen in Parlamenten, Gremien und Medien.

Unterzeichnung und Verbreitung des Appells „Ohne Arbeit stirbt die Stadt, stirbt die Region!“

Mittelfristige Erwartungen

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Sinne der Stärkung der Rechte von Betriebsräten bei Unternehmensentscheidungen, die sich auf Arbeits- und Ausbildungsplätze auswirken. Bei Restrukturierungsmaßnahmen, Verlagerungen und Betriebsänderungen handelt es sich meist um einseitige und kurzsichtige Entscheidungen von Unternehmensleitungen. Die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen

sind demgegenüber strukturell in einer schwachen Position. Mitbestimmungs- bzw. Vetorechte der Betriebsräte müssen daher gestärkt und ausgebaut werden (z. B. § 111 BetrVG: Betriebsänderungen oder § 112 BetrVG: durch BR erzwingbarer Interessenausgleich). Dabei nicht auf den „großen Wurf“ warten, sondern Einzelthemen politisch weiterverfolgen und „Themen zu Themen machen“.

Bekämpfung von Werkverträgen und von Leiharbeit: Rechte der BR auch in diesem Zusammenhang stärken.

Politische Parteinahme im Interesse von abhängig Beschäftigten bei Themen wie Digitalisierung der Arbeitswelt („Industrie 4.0“) oder Entgrenzung von Arbeitszeit.

Politische Bekämpfung obskurer Unternehmensstrukturen (XXXL u.a.) und Durchsetzung einer Konzernhaftung.

Stopp der finanziellen Subvention von Arbeitsplatzverlagerung in nationale und internationale „Billiglohnbereiche“.

Entwicklung einer wirksamen Strategie für die Rhein-Neckar-Region zur Sicherung der Arbeits- und Ausbildungsplätze (erste Schritte in diese Richtung könnten eine branchen- und grenzüberschreitende Betriebsrätekonferenz sowie eine Regionalkonferenz Rhein-Neckar mit verantwortlichen Kommunal- und LandespolitikerInnen der betroffenen drei Bundesländer sein).

Langfristige Erwartungen

Die Wirtschaft muss den Menschen und der Gesellschaft dienen. Deshalb muss die Politik die Einhaltung von Artikel 14 GG (Sozialbindung des Eigentums) durchsetzen.

Stellungnahmen aus betroffenen Betrieben



Bombardier Transportation GmbH Mannheim

(Roland Schuster, BR Bombardier Transportation GmbH Mannheim)

Derzeit gibt es zwei Bedrohungen:

Ankündigung des Managements im Juli 2015, die Stromrichter-Produktion am Standort Mannheim zu schließen und nach Trapaga (Spanien) zu verlegen. Begründung: künftige Auslastungsprobleme bei Erhalt aller drei Produktionsstandorte (Mannheim, Trapaga und einer in Schweden), daher sollten die Mannheimer Aufträge dem günstigeren Werk in Spanien zufallen. Das würde den Wegfall von 200 der 1.000 Mannheimer Arbeitsplätze bedeuten. Verlagerungspläne trotz Vollauslastung, hoher Kompetenz, Produktivität und Qualität am Standort Mannheim. Im Oktober 2015 Vorstellung von Alternativszenarien des Betriebsrates. Zwar wurde unter Inkaufnahme von Einbußen für die Beschäftigten eine Vereinbarung zum Erhalt der Arbeitsplätze bis 2019 ausgehandelt, nach Personalwechsel im Management wurde das paraphierte Papier vom Konzern entgegen anderslautender Ankündigung doch nicht unterschrieben. Die weitere Zukunft der Produktion ist offen.

Bombardier befindet sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, in die das Management den Konzern manövriert hat. Daher

wurde im Februar 2016 angekündigt, dass in Deutschland 1.430 der knapp 10.500 Arbeitsplätze wegfallen sollen, davon in Mannheim rund 40 Arbeitsplätze. Weitere Stellenstreichungen schließt Bombardier nicht aus. Derzeit laufen Verhandlungen über ein abgespecktes Programm zum Erhalt von Arbeitsplätzen, der Betriebsrat geht aber davon aus, dass sich Kündigungen nicht verhindern lassen.

Welche konkreten Auswirkungen haben die jeweiligen Kahlschlagpläne für Eure Arbeit, Euren Betrieb und die Region?

Bei Verlagerung der Produktion: Das Engineering soll zwar in Mannheim erhalten bleiben, aber die räumliche Trennung würde die Zusammenarbeit schwierig machen und damit den Standort insgesamt gefährden.

Für die Beschäftigten bringen die Pläne Unsicherheit und Demotivation, viele haben Angst, durch Arbeitslosigkeit schnell in Hartz IV zu rutschen.

Für die Region bedeutet die Schließung der Produktion den Verlust von Knowhow und natürlich von Kaufkraft.

Dem Konzern drohen unsinnige Vergeudung von Mitteln, die anders besser genutzt werden könnten, weniger Markt- und Kundennähe, vor allem aber werden bestehende Probleme des Konzerns damit nicht gelöst.

Was sind Eure Positionen zu diesen Plänen?

Warum soll ein voll ausgelasteter, gut laufender Standort geschlossen werden, um einen nicht ausgelasteten Standort besser auszulasten? Die vom Unternehmen vorgelegte Wirtschaftlichkeitsrechnungen für die Verlagerungsszenarien sind nicht plausibel, da die veranschlagten Einmalkosten für Verlagerung und erzielbare Einsparungen nicht nachvollziehbar sind. U.a. werden die unterschiedliche Produktivität und Materiallogistik unzureichend berücksichtigt. Die Schließung Mannheims würde bestehende erhebliche Probleme bei der Abwicklung großer Fahrzeugprojekte noch verschlimmern.

Aus Beschäftigtensicht besteht das Ziel des Betriebsrates in der Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen.

Welche Alternativen habt ihr formuliert?

Gesamtbetriebsrat und IG Metall fordern im „Fahrplan Zu(g)kunft“ ein Ende des kapitalmarktgetriebenen, unüberlegten Personalabbaus und der Niedriglohnstrategie, mehr Beteiligung der Arbeitnehmerschaft, auch bei der notwendigen Erarbeitung einer nachhaltigen Strategie.

Für Mannheim: betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern bzw. gering zu halten (durch Altersregelungen, Versetzungen etc.).

Was erwartet Ihr von der Politik?

Mehr Mitbestimmung für Beschäftigte / Betriebsräte.

Eindämmung und / oder Gleichstellung der Leiharbeit und der Werkverträge mit Stammbeschaft.

Öffentliche Fördergelder (bei Bombardier etwa für die Primove-Technologie) müssen an Bedingungen wie Arbeitsplatzhalt gebunden werden.

Öffentlichkeitsarbeit nutzen, um Druck auf Firmen zu erhöhen. Hat 2015 gut funktioniert, als sich Politikerinnen und Politiker der verschiedenen Ebenen in Schreiben an die Geschäftsführung und in der Öffentlichkeit für Bombardier eingesetzt haben (ausgehandelter Kompromiss mit alter Geschäftsführung scheiterte dann allerdings am neuen Management).



General Electric / GE Power AG (ehemals Alstom) Mannheim

(Giovanni Sarro, stellv. BR-Vorsitzender GE Power AG Mannheim /
Jürgen Zimmermann, Vertrauenskörperleiter GE Power AG Mannheim)

Seit dem Jahr 2014 befand sich die Firma Alstom im Mittelpunkt einer Übernahmeschlacht zwischen den Konzernen General Electric (GE) und Siemens.

Im vergangenen Spätsommer hatte die europäische Kartellbehörde die Übernahme des Alstom-Energiesektors durch GE genehmigt, der Verkauf wurde im November 2015 vollzogen. Ein wesentlicher Standort befindet sich in Mannheim-Käfertal mit aktuell etwa 1.800 Beschäftigten. In Folge der Übernahme und der Auflagen der Kartellbehörde gehen wesentliche Produkte aus dem Bereich Gasturbinen verloren. Vor diesem Hintergrund gab es Befürchtungen dahingehend, dass ein erheblicher Personalabbau bis hin zu einer Komplettschließung der Fabrik in Mannheim drohen könnte.

Die Befürchtungen wurden schon zwei Monate später, im Januar 2016, bestätigt: auf Betriebsversammlungen wurden die Beschäftigten über die Restrukturierungspläne informiert. Am Standort Mannheim sollen bis Ende 2017 insg. 1.066 Beschäftigte entlassen werden. Unter anderem 430 Kolleginnen und Kollegen aus der Fabrik mit der kompletten gewerblichen Ausbildung. Die bisher verbleibende Produktion

der Dampfturbine soll nach Belfort (Frankreich) verlagert werden. Das würde die komplette Zerschlagung eines über 100jährigen Industriestandortes im Kraftwerkmarkt bedeuten.

Während der 18-monatigen Übernahmeschlacht zwischen Siemens und GE 2014 / 2015 konnte Alstom keine Neuaufträge an Land ziehen. Zurzeit ist die Produktion je nach Abteilung zwischen 20 % und 90 % ausgelastet, im Schnitt zu ca. 40 %. Es werden weiterhin Überstunden beantragt, der Service bedient noch wichtige Projekte auf Baustellen und das Dampfturbinen-Engineering ist mit Neubauprojekten gut ausgelastet.

Welche konkreten Auswirkungen haben die jeweiligen Kahlschlagpläne für Eure Arbeit, Euren Betrieb und die Region?

Der Abbau und die Produktionsverlagerung bedeuten die Zerschlagung eines traditionsreichen Industriebetriebs mit Auswirkungen auf die gesamte Region. Ein Personalabbau in dieser Größenordnung wird den Verlust von Kaufkraft zur Folge und damit Auswirkungen auf den Handel haben. Außerdem sind massive Einbußen bei Zulieferbetrieben zu befürchten und damit ggf. ein weiterer Abbau hoch qualifizierter und tarifgebundener Arbeitsplätze in der Region.

Zudem würde die Region ihr Knowhow in einer komplizierten Hochtechnologie verlieren.

Zurzeit sind wir noch knapp 1.550 Beschäftigte in Mannheim, aber wir befürchten, dass im nächsten Schritt der komplette Standort geschlossen wird.

Was sind Eure Positionen zu diesen Plänen?

GE hat im Power-Sektor 18 % Marge in 2015 erzielt und seinen Aktionären durch den Kauf von Alstom zukünftig 25 % Marge (erzielt durch Synergieeffekte) garantiert.

Diese Restrukturierung kann wirtschaftlich nicht begründet werden, sondern ist allein finanzmarktgesteuert, deshalb lehnen die Betriebsratsgremien diese Restrukturierung ab, nicht nur am Standort Mannheim. Dem unternehmerische Vorgehen, andere Firmen zu kaufen,

auszunehmen und dann zu schließen mit dem alleinigen Ziel der Gewinnmaximierung muss dringend ein Riegel vorgeschoben werden.

Welche Alternativen habt ihr formuliert?

Die Schwierigkeiten auf dem europäischen Energiemarkt sind uns bewusst. Wir haben als Betriebsrat mit Hilfe der IG Metall und des Beratungsunternehmens INFO-Institut aus Saarbrücken ein Grobkonzept erarbeitet, um Auslastung ins Werk zu holen und nach Alternativen zu suchen. Darin zeigen wir echte Alternativen auf, um die großen Herausforderungen gemeinsam bewältigen und Industrieproduktion wie Beschäftigung in Deutschland langfristig sichern zu können.

Was erwartet Ihr von der Politik?

Die Französische Politik hatte sich bereits sehr früh in die Übernahmeverhandlungen eingemischt und GE eine 3-jährige Arbeitsplatzgarantie für alle französischen Standorte abgerungen. Außerdem muss GE 1.000 neue Arbeitsplätze in Frankreich schaffen. Auf Anfrage nach staatlicher Unterstützung aus Deutschland kam als Rückantwort aus dem Bundeskanzleramt hingegen, dass man sich nicht in unternehmerische Entscheidungen einmische.

Konzerne, die Gewinnmargen im zweistelligen Prozentbereich erwirtschaften, dürfen sich ihrer sozialen Verantwortung nicht entziehen und Arbeitsplätze vernichten, um noch höhere Gewinne zu erzielen. Diese überzogenen Gewinnversprechungen und die Philosophie des unendlichen Wachstums vernichten Tausende von Arbeitsplätzen. Die Politik muss das erkennen.

Wir fordern:

- ▶ In die Vertragswerke von TTIP auch arbeitsplatzsichernde Maßnahmen aufnehmen und Sozialstandards verbindlich festlegen.
- ▶ Wiedereinführung einer Vermögensteuer: Vermögende stärker zur Kasse bitten, um damit die Schulden der öffentlichen Hand zu senken.

- ▶ Steuerflucht der Großkonzerne verhindern, die ihren Hauptsitz in Steueroasen verlagern.
- ▶ Steuerparadiese international ächten und unter Druck setzen.
- ▶ stärkere Regulierung des Finanzsektors.
- ▶ Rettungsschirm für Arbeitsplätze.
- ▶ Bürgschaften für Alternative Ersatzarbeiten gebunden an tariftreue Arbeitsplätze (Arbeit gibt es genug, nur bezahlen will keiner).
- ▶ Infrastruktur fördern und Rücknahme der Privatisierungen in öffentlichen Bereichen.
- ▶ Standort Deutschland stärken (Deutschlandstrategie) – die Franzosen machen es vor.
- ▶ Ausverkauf und Abwanderung von Arbeitsplätzen und Knowhow entgegenwirken und Spitzentechnologien, Qualität und Termintreue erhalten.
- ▶ Wertschöpfungsketten in Deutschland erhalten und fördern.
- ▶ Innovationsfonds auflegen, um Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern und Beschäftigten in diesem Zug volle Mitbestimmung einräumen.
- ▶ Wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung des Missbrauchs bei Werkverträgen.



HALBERG Maschinenbau GmbH (Flowserve) Ludwigshafen

(Barbara Jantowski und Sandra Künitzer, Betriebsrätinnen bei Halberg Maschinenbau GmbH)

HALBERG ist ein seit 135 Jahren bestehendes Traditionsunternehmen in Ludwigshafen. Seit 2004 kämpfen die Beschäftigten dort um ihre Arbeitsplätze. Bislang ist es immer gelungen, gemeinsam mit der IG Metall Ludwigshafen-Frankenthal und der TechnologieBeratungs-Stelle (TBS) Gegenkonzepte und Lösungen zu finden, um die Arbeitsplätze zu erhalten. Mit dem Kauf durch den amerikanischen Konzern Flowserve im Januar 2015 hat sich das geändert.

Seit September 2015 steht fest, dass der Standort Ludwigshafen geschlossen wird. Wir haben nach Bekanntwerden der Schließungspläne alle Politikerinnen und Politiker in Ludwigshafen, Rheinland-Pfalz und Berlin um Hilfe gebeten und diese auch bekommen. Alle waren da und wollten uns unterstützen, medienwirksam, so kurz vor den Landtagswahlen. Aber was kann denn die Politik schon tun, außer Öffentlichkeit herstellen? Die Konzernleitung in Texas wurde von der Staatskanzlei angeschrieben und zu konstruktiven Gesprächen eingeladen... Es gab noch nicht mal eine Antwort. Wir haben auch fast 10.000 Solidaritätsunterschriften von Kolleginnen und Kollegen aus der gesamten Region erhalten. Sie alle haben den Knall gehört, aber die unternehmerische Entscheidung aus Texas war unumstößlich.

Welche konkreten Auswirkungen haben die jeweiligen Kahlschlagpläne für Eure Arbeit, Euren Betrieb und die Region?

- ▶ Verarmung der Region, überall nur Arbeitsplatzabbau, aber kein Aufbau.
- ▶ Belastung der Sozialkassen.

Was sind Eure Positionen zu diesen Plänen?

Flowserve vernichtet unsere Arbeitsplätze, um eine höhere Rendite für die Aktionäre zu erwirtschaften.

Das Unternehmen saniert sich, indem weit entfernte Standorte brutal ins Aus geschoben werden. Es hat unsere Produkte und unser Wissen geklaut, sich über uns Zugang zum europäischen Markt verschafft, einen super sanierten Standort unter den Nagel gerissen. Unsere Produkte werden derzeit ins Ausland verlagert. An Fertigungstiefe hat Flowserve kein Interesse, wo immer möglich wird fremdvergeben, Qualität und Erfahrung bleiben auf der Strecke und auch unsere patentierten Produkte werden unter diesen Bedingungen sterben.

Nun wird der Standort geschlossen und damit die eigene Konkurrenz vernichtet. Dabei hat das Kartellamt die Übernahme geprüft und ihr zugestimmt.

Im Deutschland-Teil des Konzerns gibt es keine Entscheider, nur brave Soldaten und Befehlsempfänger, die Konzernstruktur ist weitverzweigt, deutsches Recht wird nur widerwillig eingehalten, das Betriebsverfassungsgesetz mit Füßen getreten und der Konzernbetriebsrat umgangen.

Die Belegschaft hat das Gefühl, dass sich außer der IG Metall niemand im Rahmen seiner Möglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt. Dabei sind wir nicht die ersten und wir werden nicht die letzten sein, die auf diese Weise ihre Arbeitsplätze verlieren.

Welche Alternativen habt ihr formuliert?

Auf der Basis der originalen Konzernzahlen haben wir ein solides Konzept erstellt, aber obwohl es positive Ergebnisse prognostiziert, wurde es vom Unternehmen nicht angenommen.

Was erwartet Ihr von der Politik?

- ▶ Diese selbstgerechte Kolonialpolitik, mit der US-Firmen in Deutschland und Europa auftreten, muss aufhören, deutsches Gesetz muss wieder Anwendung finden.
- ▶ Der Ausverkauf von Arbeitsplätzen an ausländische Großkonzerne muss verhindert werden.
- ▶ Eine weitere Verschärfung dieser unhaltbaren Situation durch TTIP darf es nicht geben.

Konkret fordern wir: Berlin muss

- ▶ Beschäftigungs- und Standortsicherungen durchsetzen.
- ▶ Steueroasen abschaffen.
- ▶ Parität in den Sozialkassen wieder herstellen.
- ▶ Einflussnahme durch Lobbyismus beschneiden / verhindern.
- ▶ Lobbyismus vs. Arbeitnehmerschaft: In wessen Interesse werden politische Entscheidungen eigentlich getroffen?



Siemens Turbomachinery Equipment GmbH Frankenthal

(Reinhard Schweitzer, Betriebsrat Siemens Turbomachinery Equipment GmbH)

Zur Situation: Siemens Frankenthal hatte im September 2015 ca. 552 Beschäftigte sowie 64 Auszubildende und Dual Studierende. Am 07. Oktober 2015 wurden wir über die geplante Verlagerung der Produktion von einem unserer beiden Produkte, der Dampfturbine, nach Brno (Tschechien) und den damit einhergehenden Abbau von 210 Arbeitsplätzen informiert. Außerdem sollte der verbleibende Verdichter-Bereich auf eine profitable Größe reduziert werden, um ihn anschließend zu verkaufen. Wir befürchteten, dass dies letztendlich das Ende des Standorts Frankenthal bedeutet.

Welche konkreten Auswirkungen haben die jeweiligen Kahlschlagpläne für Eure Arbeit, Euren Betrieb und die Region?

Bei uns wird die komplette Wertschöpfungskette von der Entwicklung und dem Vertrieb bis zu Fertigung, Montage und Erprobung der Maschinen sowie dem dazugehörigen Service getätigt. Das

Herauslösen eines Produktes wird nichts verbessern, eher den Gesamt-
ablauf und das Ergebnis schwächen.

Die Auftragslage im Verdichter-Bereich schwächelte zum Zeitpunkt
der Ankündigung. In der mechanischen Fertigung, die auf beide
Produkte ausgerichtet ist, war zu befürchten, den Maschinenpark
nicht mehr sinnvoll auslasten zu können. Auch die Servicebereiche
für Dampfturbinen und Verdichter sollten getrennt werden.

In den metallverarbeitenden Betrieben der Stadt Frankenthal wurden
bereits Hunderte Arbeitsplätze abgebaut, z. B. bei KBA. Ein weiterer
Stellenabbau hätte Auswirkungen auf die Stadt und das Einzugsge-
biet um Frankenthal.

Was sind Eure Positionen zu diesen Plänen?

Unser Ziel: Der Erhalt des gesamten Standorts mit all seinen Produk-
ten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das nicht durchdachte
Konzept des Siemens-Vorstandes sollte im Sinne aller Arbeitnehme-
rinnen und Arbeitnehmer verworfen werden.

Welche Alternativen habt ihr formuliert?

Siemens Frankenthal erzielte und erzielt ein positives operatives
Ergebnis, bis vor zwei Jahren wurden sogar zweistellige Margen
erwirtschaftet. Bereits 2013 und 2015 wurden Interessenausgleiche
über vom Unternehmen gewünschte Betriebsveränderungen
verhandelt und umgesetzt.

Mit Unterstützung der Beschäftigten am Standort, der IG Metall und
der Beratung durch TBS Rheinland-Pfalz haben wir unserem Arbeit-
geber die Wirtschaftlichkeit seines Ansinnens gegengerechnet und in
Frage gestellt. Unsere Einschätzung war und ist: Nach dem Kauf der
US-Firma Dresser Rand setzt Siemens in erster Linie auf Konsolidierung
und die Integration dieser Firma in den Konzern.

Unser alternatives Konzept: Die Stärke des Standorts kann nur erhal-
ten bleiben, wenn alle Komponenten am Standort verbleiben, das
heißt Turbine und Verdichter. Ob mit oder ohne die Siemens AG ist
dagegen optional. Beschäftigte favorisierten die Trennung von
Siemens, also den Verkauf.

Die Beschäftigten haben einen Streikbeschluss gefasst, eine Streikleitung benannt und die ersten Schritte für die Auseinandersetzung eingeleitet. Der in der Mitgliederversammlung beschlossene Sozialtarifvertrag wurde den „Verhandlungspartnern“ vorgestellt.

Wir hatten direkten Kontakt zu Ministerpräsidentin Malu Dreyer, der Bundestagabgeordneten Maria Böhmer und dem damaligen Oberbürgermeister der Stadt Frankenthal, Theo Wieder, und seinem Amtsnachfolger Martin Hebich. Die Politik hat uns durch direkte Ansprache des Vorstands der Siemens AG, auch des Vorsitzenden Joe Kaeser, unterstützt. Gemeinsam konnte öffentlichkeitswirksam Druck aufgebaut werden.

Zwischenstand:

Der Konzern hat uns den Verkauf des Werks als Gesamtes mit allen Geschäftsbereichen zugesagt. Im Gegenzug werden 80 Stellen abgebaut, allerdings auf freiwilliger Basis, also ohne betriebsbedingte Kündigungen. Der Standort ist nach wie vor in einer schwierigen Situation.

Was erwartet Ihr von der Politik?

- ▶ Die von uns gewählten Mandatsträgerinnen und -Träger müssen ihren Einfluss auf die Unternehmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen in Deutschland geltend machen (z. B. bei Reisen mit Wirtschaftsdelegationen entsprechende Firmen „sanktionieren“, indem diese nicht mitgenommen werden).
- ▶ Keine Vergabe von öffentlichen Fördergeldern und Aufträgen an arbeitsplatzvernichtende Unternehmen.
- ▶ Rückbesinnung auf grundgesetzliche Rechte, z. B. Sozialbindung des Eigentums.
- ▶ Landesregierungen sollten unabhängige Institutionen unterstützen, die Beschäftigten helfen, die Konzepte für den Arbeitsplatzertand und die Tatkraft der Beschäftigten am Standort Deutschland sowie Innovationen zu fördern und zu sichern.



WABCO Radbremsen GmbH Mannheim

(Markus Doberstein, Betriebsratsvorsitzender Wabco Radbremsen GmbH)

WABCO ist ein weltweit agierender Konzern in der Nutzfahrzeugindustrie mit europäischen Fertigungsstandorten in Deutschland, Polen, Niederlande (wird in 2016 geschlossen, ca. 140 Mitarbeiter) und Frankreich (wird 2017 geschlossen, ca. 180 Mitarbeiter).

In Deutschland gibt es aktuell drei Standorte in Hannover (ca. 2.800 Mitarbeiter), Gronau (ca. 300 Mitarbeiter) und Mannheim (300 Mitarbeiter). Mannheim war bis vor kurzem der einzige Standort, an dem Bremsen hergestellt wurden. 2014 wurde der erste Bremsentyp von Mannheim in neue Fertigungsstätten im polnischen Breslau / Wroclaw verlagert. 2016 wurde erstmals ein Neuanlauf einer Bremse in Polen durchgeführt.

Welche konkreten Auswirkungen haben die jeweiligen Kahlschlagpläne für Eure Arbeit, Euren Betrieb und die Region?

Betriebsrat und Belegschaft haben die Befürchtung, dass das Werk Mannheim aufgrund von Produktionsverlagerungen ein ähnliches Schicksal ereilen wird, wie bereits für die Werke in den Niederlanden und Frankreich beschlossen wurde: die Schließung.

Was sind Eure Positionen zu diesen Plänen?

Da die Interessenvertretungen der einzelnen deutschen Standorte keine strategische Planung für die kommenden Jahre vorgelegt bekommen, sind keine offiziellen Pläne bekannt, zu denen man Position beziehen könnte.

Welche Alternativen habt ihr formuliert?

Wir brauchen dringend Investitionen in die deutschen WABCO-Standorte, um die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den neuen Standorten in Polen aufrechtzuerhalten. Die letzten größeren Investitionen in Mannheim liegen schon mehrere Jahre zurück. Hier kann man eindeutig von einem Investitionsstau reden. Auch hier sind Parallelen zu den Werken in Frankreich und den Niederlande erkennbar.

Auch wird von Seiten des Betriebsrats immer wieder eingefordert, neue Produkte am Standort Mannheim zu entwickeln und zu produzieren. Dies wird aber kategorisch abgelehnt.

Was erwartet Ihr von der Politik?

- ▶ Es ist davon auszugehen, dass zum Aufbau der polnischen Werke Subventionsmittel der EU geflossen sind. Wir erwarten die Offenlegung und Prüfung dieser Subventionen. Es kann und darf nicht sein, dass in einem EU-Mitgliedsstaat etwas subventioniert wird, das zu Werksschließungen in anderen EU-Ländern führt.
- ▶ Reform des Betriebsverfassungsgesetzes: Wir benötigen mehr Mitbestimmung, gerade im Hinblick auf die strategische Planung der Konzerne. Die Interessenvertretungen brauchen ein Instrument, um rechtzeitig Informationen / Überlegungen über langfristige strategische Planungen einzufordern.
- ▶ Wir erwarten von unseren Politikerinnen und Politikern, dass sie ihre Politik auch am Volk, also an ihren Wählerinnen und Wählern, ausrichten, nicht nur an unternehmerischen Interessen.

XXXL Mann Mobilia Mannheim

(Silja Metz, Bürgerbüro MdB Rebmann)

Grundproblematik: XXXLutz bedient sich eines verschachtelten Unternehmenskonstrukts, in dem vermögenslose GmbH & Co KGs nach Belieben in die Pleite geschickt werden können. Außerdem werden unliebsame Betriebsräte systematisch gemobbt oder „gekauft“.

Der Fall XXXL Mann Mobilia, Mannheim

Am 1. Februar 2016 wurden 99 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LH Service GmbH & Co KG, die das Personal im Zentrallager des Möbeldhändlers stellte, ohne jede Vorwarnung „freigestellt“ und deren Entlassung angekündigt. Als Gründe dienten unbefriedigende Arbeitsleistungen der Beschäftigten und das Wegbrechen von Aufträgen, außerdem wurde formell eine geplante Umstrukturierung ins Feld geführt. Der Betriebsrat wurde über die geplante Betriebsveränderung nicht wie vorgeschrieben frühzeitig unterrichtet. Dabei kam die Entscheidung des Auftragsentzugs nicht überraschend, 2015 erhielt die LH Service GmbH & Co KG bereits zwei Abmahnungen ihres einzigen Auftraggebers, der BDSK GmbH. Zu hohe Personalkosten, eine zu hohe Reklamationsquote sowie eine zu lange Auslieferungsdauer hätten zu diesen Abmahnungen geführt. Am 26. Januar 2016 sei dann die Kündigung durch den Auftraggeber erfolgt, wodurch die LH Service keine Aufträge mehr hatte, die Immobilie nicht mehr weiter gemietet werden konnte und die Beschäftigten daher am 1. Februar freigestellt wurden.

Allerdings ist die BDSK GmbH, einziger Auftraggeber der LH Service GmbH & Co KG, ebenfalls eine XXXL-interne Gesellschaft. Der von der Geschäftsführung angeführte Wegfall der ökonomischen Basis für den



Erhalt der Arbeitsplätze ist daher vor allem dem komplex konstruierten Geflecht einer Vielzahl an GmbHs und GmbH & Co KGs sowie der strikten Trennung von Personal und Vermögen und nicht der schlechten Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschuldet. Außerdem sollte damit einer der letzten kampfbereiten Betriebsräte innerhalb des Konzerns abgeschafft werden. Vor dem Mannheimer Arbeitsgericht wurde die Rechtsauffassung des Unternehmens bestätigt, wonach es sich um keine Betriebsveränderung gehandelt habe, über die der Betriebsrat hätte unterrichtet werden müssen (ein Urteil, das den § 111 BetrVG aushöhlt und weitreichende Folgen für die betriebliche Mitbestimmung haben dürfte). Später einigte sich der Betriebsrat mit der Unternehmensführung auf Beilegung des Rechtsstreits gegen Zahlung von Abfindungen.

Firmenkonstrukt

Die XXXLutz Gruppe besteht aus einem verwirrenden Firmengeflecht, bei dem Personal ausgelagert wird, während die Gewinne zentralisiert werden. Eigentümer der Gruppe sind die drei Söhne der österreichischen Firmengründer Seifert. In Deutschland besteht die XXXL Unternehmensgruppe laut Homepage aus folgenden Firmen: Lutz, Neubert, Bierstorfer, Mann Mobilia, Emslander, Hiendl, Gamedinger, Kranz, Kröger, Rück, Zimmermann und Sonneborn (Stand 4. 7. 2016). Sämtliche deutsche Gesellschaften sind der BDSK Verwaltungs GmbH mit Sitz in Würzburg unterstellt, die wiederum so etwas wie den deutschen Teilkonzern darstellt und zur österreichischen RAS Beteiligungs GmbH gehört.

Das schnelle Wachstum der letzten Jahre ist dem massiven Aufkauf bestehender Möbelhäuser bzw. Möbelhausketten geschuldet. Die Möbelhäuser, die der nach eigenen Angaben weltweit zweitgrößte Möbelkonzern bei seiner Einkaufstour quer durch Europa aufkauft, werden systematisch in mehrere Einzelgesellschaften zerteilt, wobei Beschäftigte und Vermögen strikt getrennt werden. Die Beschäftigten werden in mehrere Dienstleistungsgesellschaften (GmbH & Co KGs) pro Standort ausgelagert, die lediglich über Dienstleistungs- bzw. Überlassungs- und Dienstleistungs-Nutzungsverträge mit anderen konzerninternen Firmen als Auftraggeber verbunden und diesen gegenüber weisungsgebunden sind. Diese Verträge sind relativ kurz-

fristig kündbar, woraufhin die Beschäftigten der GmbH & Co KGs entlassen werden können, da weder Aufträge, noch Arbeitsmaterialien oder Räumlichkeiten verfügbar sind. Die Firmen verfügen formell lediglich über das Mindeststammkapital von 25.000 Euro, obwohl sie faktisch Teil eines Gewinne erwirtschaftenden Konzerns sind.

Pro Standort existieren mindestens sechs GmbH & Co KGs. Das Verkaufshaus als solches (1) plus in den Möbelhäusern Vertriebsverwaltung (2) und Dienstleistungsverwaltung (3), in den Lagern Zustellverwaltung (4), Lagerverwaltung (5) und Serviceverwaltung (6). Diese Gesellschaften spiegeln die fünf zentralen österreichischen GmbHs (XXXL Vertriebsverwaltungs GmbH, XXXL Dienstleistungsverwaltungs GmbH, XXXL Service Verwaltungs GmbH, XXXL Lagerverwaltungs GmbH, XXXL Zustellverwaltungs GmbH) wider, die als Geschäftsführung für sämtliche Dienstleistungsgesellschaften an den deutschen Standorten fungieren.

Es gibt also einerseits Dienstleistungsgesellschaften, in die die Beschäftigten ausgegliedert sind, und auf der anderen Seite einen Strang an Gesellschaften, in dem Vermögen, Umsatz, Immobilien und Markenrechte gebündelt sind. Mit der Aufspaltung in einzelne Gesellschaften nach dem Aufkauf geht zudem jeweils ein spürbarer Personalabbau bzw. Abbau der Vollzeitbeschäftigten einher. Vorteil dieser Zerschlagungen: Es ist wesentlich einfacher, diese kleineren Gesellschaften zu schließen und gegebenenfalls unbequeme Beschäftigte loszuwerden. Der Gewerkschaft ver.di zufolge hat XXXL alleine im Jahr 2009 rund 10.000 Beschäftigte in mehrere hundert Dienstleistungsgesellschaften ausgegliedert, die jeweils über keinerlei (über das Mindeststammkapital hinausgehendes) Vermögen verfügen, allerdings über Verträge teilweise eng miteinander verwoben sind. Auffällig ist zudem, dass einige Führungspersonen der Gruppe als führende Köpfe bei verschiedenen Gesellschaften fungieren und immer wieder rotieren. So erhält man alleine für die immer wieder als Gesellschafterin genannte Julia Karitonashvili 152 Treffer im Handelsregister (aktuelle und alte). Außerdem beinhaltet z. B. die E-Mail-Signatur eines Abteilungsleiters der LH Zustell GmbH & Co KG am Standort Mannheim zugleich die BDSK Handels GmbH & Co KG inklusive des Hinweises auf deren Komplementär BDSK Verwaltungs GmbH. Letztere stellt ersterer Immobilien und Arbeitsmaterialien zur Verfügung und vergibt Aufträge an

diese. Letztlich handelt es sich um zentralistische Gesellschafts- und Führungsstrukturen mit Zusammenfluss in Würzburg (D) und Wels (A).

Umgang mit Betriebsräten

Betriebsräte existieren nur in aufgekauften, nicht in selbst aufgebauten Betrieben. Unliebsame Betriebsräte werden systematisch gemobbt, eingeschüchtert oder durch extrem hohe Einmalzahlungen und Beförderungen willfährig gemacht. Auch dem Mannheimer und einer ehemaligen Münchener Betriebsratsvorsitzenden wurden solche Angebote unterbreitet, die sie allerdings ablehnten. Zugleich werden arbeitgeberfreundliche Betriebsräte neu installiert, indem etwa der Wahlmodus von Personen- auf Listenwahl umgestellt wurde. Ende 2010 berichtete auch der SPIEGEL über die Lutz-Praxis, Betriebsräte mit Gehaltskürzungen zu gängeln oder mit hohen Abfindungen zu ködern.

Es gab in Deutschland und Österreich bereits Ermittlungen gegen XXXLutz durch Staatsanwaltschaften sowie der jeweiligen Arbeitsschutzbehörden, in Deutschland außerdem durch das Bundesamt für Justiz.

Welche konkreten Auswirkungen haben die aktuellen Kahlschlagpläne für die Region?

Arbeitsplatzabbau in der Industrie führt zu Kaufkraftverlust – zeitversetzter Abbau im Dienstleistungs- / Handelssektor zu befürchten

Was erwartet Ihr von der Politik?

- ▶ Stärkung des Missbrauchsschutzes aus § 613a BGB, der die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers beim Betriebsübergang regelt.
- ▶ Konzernhaftung.

KünstlerInnen aus der Region - GEGEN die Entlassungen

WIR ROCKEN DEN STUHL

XXXL TRIFFT UNS ALLE - SOLIDARITÄTSFEST

mit:

ALSTOM-CHOR, Claus Boesser-Ferrari, ewo²,
Monika-Margret Steger, Dirk Mühlbach, QUERBEAT,
RAFFAELLA BELCANTO, Gizem Gözüacik,
PANIK FÜR UDO, Blandine Bonjour & Alfredo
Baumgärtner u. a.

Eintritt frei
SPENDEN ERWÜNSCHT

GEWERKSCHAFTSHAUS MANNHEIM am Colini-Center
Hans-Böckler-Straße 1, 68161 Mannheim

Mittwoch 16. März
ab 19 Uhr

info: www.solidaritaet-rhein-neckar.de EINLASS: 18 Uhr

Eine Veranstaltung des „Überbetrieblichen Solidaritätskomitees Rhein-Neckar“ unterstützt von IG Metall Mannheim, ver.di Rhein-Neckar, DGB-Region Rhein-Neckar

XXXLutz – Anforderungen an die Politik

(Stephan Weis-Will, ver.di Rhein-Neckar, Fachbereich Handel)

Überlegungen über zu verändernde Regelungen im Gesellschaftsrecht, der Unternehmenshaftung und Mitbestimmung (angelehnt an eine Arbeitsgruppe des ver.di Bundesfachbereichs Handel)
Ausgangspunkt ist das Verhalten der XXXL Gruppe in Deutschland.

Betriebsbegriff

Handelt es sich aufgrund der einheitlichen Organisation der Lutz-Möbelhäuser und -Lager (Flächennutzung, Sozialräume, Verknüpfung der betrieblichen Aufgaben und Funktionen ...) möglicherweise auch dann um einen Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen, wenn die Arbeitgeberfunktion nominell auf bis zu fünf Unternehmen aufgeteilt wird?

In Mannheim war das Lager in drei GmbH & Co. KG'en aufgeteilt.

In welchem Verhältnis stehen die Beschäftigten und das jeweilige Lager oder XXXLutz-Möbelhaus vor Ort?

Die BDSK (Deutschlandzentrale) in Würzburg beauftragt alle Dienstleistungen einheitlich für alle örtlichen Kommanditgesellschaften. Sie steht im Konzernverbund mit den Komplementärinnen. Die Mitarbeiter sind im Regelfall durch einen Betriebsübergang auf eine KG ausgegliedert worden, ohne dass sich die Organisation wesentlich geändert hätte.

Die KG'en sind vermögenslos und haben nur einen Auftraggeber, nämlich die BDSK selbst. Die der Abrechnung mit der BDSK zugrundeliegenden Dienstleistungsverträge sind standardisiert und beschreiben die anrechnungsfähigen Kosten detailliert. Die Personalbemessung wird im Lutz-Konzern zentral über Kennzahlen (PKZ / PKU) vorgegeben.

Handelt es sich hier um „Normalarbeitsverhältnisse“, Arbeitnehmerüberlassung, Dienstleistungsverträge oder Werkverträge?

Ist möglicherweise die BDSK – neben den KG'en als arbeitsvertragliche Arbeitgeberinnen – ebenfalls Arbeitgeberin?

Wie ist in diesem Zusammenhang das Zusammenwirken der unterschiedlichen Arbeitgeber zu bewerten?

Umfasst die vertragliche Übernahme der „üblichen“ Personalkosten auch Sozialplanaufwendungen und sonstige Personalkosten, zum Beispiel die Personalkosten, die durch Auftragsentzug und sofortige „Freistellung“ der Beschäftigten entstehen?

Kann die Verpflichtung zur Sozialplandotierung unter den gegebenen Umständen im Werkvertrag wirksam ausgeschlossen werden? Wenn ja, mit welchen rechtlichen Instrumenten ließe sich die Ausgestaltung von Werkverträgen so gestalten, dass gesetzliche Ansprüche von Arbeitnehmern verpflichtend in die Vertragsgestaltung aufgenommen werden müssen? Jedenfalls in den Fällen, in denen das Arbeitsvertragsunternehmen außerhalb des Werk/Dienstleistungsvertrags über keine anderen Ertragsquellen verfügt.

Haftungsrecht

Betriebsübergänge nach dem Beispiel von XXXLutz dürfen nicht zu Lasten der Sozialkassen (im Zuge von Sozialplanverhandlung und Vermögenslosigkeit der entlassenden Gesellschaft) gehen.

Eine angemessene Nachhaftung muss formuliert und an die Politik adressiert werden. Es ist zu prüfen, ob § 613a BGB angepasst werden müsste.

Ziel muss sein, dass die Ausgliederung von Betriebsteilen und der dazugehörige Betriebsübergang nur noch mit einer langfristigen Nachhaftung für Ansprüche der Beschäftigten durchgeführt werden dürfen, wenn die betriebliche Organisation nicht wesentlich geändert wird, der neue Vertragsarbeitgeber sonst keine anderen Geschäftspartner hat und ohne ausreichendes eigenes Vermögen ausgegründet wird.

Gesellschaftsrecht

Grundsätzlich muss gesetzgeberisch klargestellt werden, dass Dienstleistungs- und Werkverträge und andere Gestaltungselemente im

Unternehmensrecht nicht ausschließlich deshalb eingesetzt werden, um die Interessen und Rechte der Beschäftigten zu schwächen. Es muss einen wirksamen Missbrauchsschutz geben, der es den betroffenen Mitbestimmungsgremien und / oder Gewerkschaften ermöglicht, durch geeignete Interessenausgleichs- und Sozialplanforderungen die Belange der Beschäftigten zu schützen (z. B. bei der Aufspaltung von Betrieben). Hierzu könnte ein gesetzlicher Kriterienkatalog erarbeitet werden, an dem sich Dienstleistungs- und Nutzungsverträge – die bei XXXLutz üblich – zu messen haben.

Zusammenfassung

Zusammenfassend wird festgehalten: Das System-Lutz ist ein gesellschaftliches Problem. Wir müssen es benennen und mit Forderungen an die Politik verknüpfen. Man darf sich nicht mit unternehmensrechtlichen Konstruktionen aus der Haftung stehlen können.

Zu klären ist, was Unternehmensmodelle wie XXXLutz begünstigt und wie diese Entwicklung gestoppt werden kann. Dabei gilt es ebenfalls die Frage zu beantworten, ob trotz der Stiftungen nicht ein „Konzern XXXLutz“ besteht – z. T. mit Gesellschaften, die keinerlei Beschäftigte haben. Mögliche Forderungen an die Politik sind im Vorfeld mit den anderen DGB-Gewerkschaften zu klären.



Anhang

Einladung zum Austausch über aktuelle Arbeitnehmersituation in der Metropolregion Rhein-Neckar

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

ob XXXL, Alstom/General Electric (GE), Bombardier, Wabco oder ABB, die Serie der Hiobsbotschaften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Mannheim und der Metropolregion Rhein-Neckar reißt nicht ab. Hochprofitable Unternehmen steigern durch Personal-Auslagerungen, Einschüchterungen und Rechtsbruch ihre Rendite, nutzen Übernahmen zu Marktberreinigung und Arbeitsplatzabbau oder drohen mit Betriebsverlagerungen. Wieder andere versuchen, Managementfehler auf dem Rücken der Beschäftigten zu korrigieren. Die Konsequenzen dieser auf kurzfristige Gewinnoptimierung ausgerichteten Unternehmensstrategien soll die Arbeitnehmerschaft am Standort Mannheim tragen, die Folgekosten werden so auf die Familien, die Stadtgesellschaft und den Staat abgewälzt.

Aus diesem Grund hat sich das Überbetriebliche Solidaritätskomitee Rhein-Neckar gegründet, ein Zusammenschluss betrieblicher und gewerkschaftlicher Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter. Ziel ist es, den gemeinsamen Informationsaustausch und die gegenseitige Hilfe bei Angriffen auf Arbeitsplätze und Standorte zu verbessern. Unabhängig von Werksgrenzen soll so der Schulterschluss von Betriebsräten, Vertrauensleutkörpern und Beschäftigten in der Rhein-Neckar-Region erleichtert werden. Weitere Informationen zum Solidaritätskomitee finden Sie unter

www.solidaritaet-rhein-neckar.de.

Als Gewerkschafter begrüße ich diesen Zusammenschluss ausdrücklich und tausche ich mich regelmäßig mit dem Solidaritätskomitee aus.

Zur Rettung der Arbeitsplätze in Mannheim und der Metropolregion Rhein-Neckar braucht es allerdings auch den Austausch mit der regionalen Politik, müssen betrieblich, gewerkschaftlich und politisch Handelnde gemeinsam an einem Strang ziehen. Aus diesem Grund wurde

ich gebeten, ein Treffen des Solidaritätskomitees mit den Mannheimer bzw. regionalen Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern von der kommunalen bis zur europäischen Ebene zu organisieren.

Ziel ist es:

- ▶ Gemeinsam Öffentlichkeit herzustellen und das Bewusstsein für die aktuelle Arbeitsplatzbedrohung hier vor Ort sowie die allgemeine Entwicklung der Arbeitnehmerrechte und -situation zu schärfen.
- ▶ Den Arbeitgebern deutlich zumachen, dass die Arbeitnehmerschaft in Mannheim Verbündete auf den verschiedenen politischen Ebenen hat.
- ▶ Gemeinsam für den Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie industriellem bzw. wirtschaftlichem Know How in Mannheim und der Region zu kämpfen.
- ▶ Politischen Einfluss auf die Geschäftsführung zur Umsetzung der von den Betriebsräten z. B. von GE und Bombardier entwickelten Alternativkonzepte auszuüben und deren Finanzierung sicherzustellen.
- ▶ Der Politik Input zu geben, wo die aktuelle Gesetzeslage unzureichend ist bzw. Arbeitsrecht sowie Grundgesetz und Betriebsverfassungsgesetz etc. systematisch umgangen werden.

Gemeinsam mit dem Überbetrieblichen Solidaritätskomitee Rhein-Neckar darf ich Sie herzlich für

Donnerstag, 16. Juni 2016, 15 Uhr

ins Gewerkschaftshaus einladen (Hans-Böckler-Straße 3, 68161 Mannheim, die konkreten Räumlichkeiten hängen von der Zahl der Teilnehmenden ab und werden noch mitgeteilt).

Eingeladen sind die Europa- und Bundestagsabgeordneten aus der Metropolregion Rhein-Neckar sowie die Mannheimer Landtagsabgeordneten (mit Ausnahme des Abgeordneten der AfD), Oberbürgermeister Peter Kurz und die Vorsitzenden der im Mannheimer Gemeinderat vertretenen Fraktionen.

Sollten Sie am 16. Juni nicht persönlich teilnehmen können würden wir uns sehr freuen, eine Vertreterin oder einen Vertreter aus Ihrem Büro begrüßen zu dürfen, um die Chancen eines konzertierten Handelns zu erhöhen.

Bitte geben Sie meinem Bürgerbüro unter 0621/299 990 95 oder stefan.rebmann.wk@bundestag.de Rückmeldung zu Ihrer Teilnahme.

Es würde mich und das Solidaritätskomitee sehr freuen, möglichst viele der politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger am 16. Juni begrüßen zu dürfen. Mannheim und der Metropolregion Rhein-Neckar kann es nur gelingen, hochwertige Arbeitsplätze und damit die Kaufkraft der hier lebenden Menschen, aber auch das vorhandene Technikwissen sowie die finanzielle Ausstattung der Kommunen zu erhalten, wenn wir alle gemeinsam handeln.

Herzliche Grüße,

Stefan Rebmann, MdB

Bürgerbüro Stefan Rebmann, MdB

Relaisstraße 88-90

68219 Mannheim

Tel: 0621 299 990 95

Fax: 0621 401 774 58

E-Mail: stefan.rebmann.wk@bundestag.de

<http://www.stefan-rebmann.de/>

Pressemitteilung:

Arbeitsplatzvernichtung stoppen! – Intensiver Informationsaustausch des Überbetrieblichen Solidaritätskomitees Rhein-Neckar mit politischen MandatsträgerInnen am 16. Juni 2016 in Mannheim

Rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind am 16. Juni 2016 der Einladung zum Informationsaustausch des Überbetrieblichen Solidaritätskomitees Rhein-Neckar mit PolitikerInnen aus der Region in das Mannheimer Gewerkschaftshaus gefolgt. Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaftsvertreter von IG Metall und ver.di stellten nachdrücklich die drohende und ansatzweise bereits vollzogene Vernichtung tausender Arbeits- und Ausbildungsplätze dar.

Sie kritisierten scharf „unakzeptable Unternehmensentscheidungen“. Massive Klagen über Einschüchterungsversuche gegen betriebliche Interessenvertretungen wurden ebenso laut wie Vorwürfe des „offenen Rechtsbruchs“ durch Konzernstrukturen und -vorgaben. Im Detail kam insbesondere die Situation bei Bombardier, General Electric, Siemens (Frankenthal), Wabco und XXXL-Mann Mobilia zur Sprache.

Vor diesem Hintergrund wurden kurz-, mittel- und langfristige Forderungen an die Politik formuliert. Durch ihre Umsetzung könnte auf lokaler, regionaler, bundesweiter und internationaler Ebene den profitorientierten Angriffen auf die Existenzen von Beschäftigten und auf die wirtschaftliche Substanz der Region besser Einhalt geboten werden können.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Bekämpfung prekärer Beschäftigung, die Einhaltung des Grundgesetz-Artikels 14 („Eigentum verpflichtet“) und eines Verbots von Entlassungen gefordert. Zudem dürften nicht die Konsequenzen der oft steuersubventionierten Kahlschlag- und Verlagerungsstrategien auf Beschäftigte, deren Familien, die SteuerzahlerInnen und die gesetzlichen Sozialversicherungen abgewälzt werden.

In der anschließenden Diskussionsrunde konnten die anwesenden PolitikerInnen zu den Berichten und Forderungen der betrieblichen und gewerkschaftlichen AkteurInnen Stellung beziehen. Dabei kam

es zu einem lebhaften Meinungs austausch mit Mitgliedern des Bundestags, des baden-württembergischen Landtags und des Mannheimer Stadtrats.

Anwesend waren VertreterInnen aus den Reihen der CDU, der Grünen, der Linken und nicht zuletzt der SPD. Auch Repräsentanten des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt und der Katholischen Arbeitnehmerbewegung verfolgten die Debatte, deren wesentliche Inhalte in einer Dokumentation zur Verfügung gestellt werden sollen.

Zum Abschluss der Veranstaltung appellierte das Überbetriebliche Solidaritätskomitee Rhein-Neckar an die Politik, sich – soweit noch nicht geschehen – konkret und verbindlich auf die Seite der Abwehrkämpfe der von Abbau, Verlagerung und Werksschließung bedrohten Belegschaften zu stellen. Eine Fortsetzung des Informationsaustausches mit der Politik ist für den 17. November 2016 vorgesehen.

Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-Neckar
19. 6. 2016



Appell



Ohne Arbeit stirbt die Stadt! – Ohne Arbeit stirbt die Region!

Widerstand gegen „Globalisierung“ und Arbeitsplatzabbau!

Jedes Jahr vernichten Unternehmen unzählige Arbeitsplätze oder kündigen Stellenabbau an. Auch hier in der Region. Ob ABB, Bilfinger, Bombardier, General Electric, Siemens, Wabco oder XXXLutz.

Oft wird die Verlagerung der Arbeitsplätze durch Steuermittel gefördert. Dieser Prozess zerstört soziale Werte, wertvolles Fachwissen und wirtschaftliche Existenzen. Er beschleunigt Erwerbslosigkeit und Massenverarmung. Gleichzeitig explodieren in vielen Fällen die Gewinne. Diese Situation ist unerträglich!

Beschäftigte in der Region, allen voran die Belegschaft von General Electric, wehren sich gegen die geplante Arbeitsplatzvernichtung mit aller Entschiedenheit. Genauso leisten viele Kolleginnen und Kollegen in anderen bedrohten Betrieben Widerstand.

Was jedoch bisher fehlt, das ist eine betriebsübergreifende Gegenwehr und ein allgemeiner gewerkschaftlicher Kampf gegen Arbeitsplatzvernichtung.

Wir rufen deshalb alle Kolleginnen und Kollegen innerhalb unserer Gewerkschaften auf: Fordert in den Betriebsräten und in den gewerkschaftlichen Gremien eine aktive Politik gegen Arbeitsplatzabbau!

Wir rufen unsere Gewerkschaften auf: Setzt unsere gewerkschaftliche Kraft für die gemeinsame Verteidigung unserer Rechte ein!

Wir rufen deshalb alle von Entlassungen oder Werksschließungen bedrohten Belegschaften und unsere Gewerkschaften auf: Koordiniert den Widerstand über alle Grenzen hinweg!

Fordern wir gemeinsam die Einhaltung des Grundgesetzes ein: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen. Eine Enteignung ist ... zum Wohle der Allgemeinheit zulässig.“ (Artikel 14 GG.) Kämpfen wir deshalb auch für ein Verbot von Entlassungen! Unterstützen wir aktiv den Widerstand gegen Arbeitsplatzabbau – ob bei General Electric oder anderswo!

Notizen



Impressum

Herausgeber:

Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-Neckar
c/o
DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Regionsgeschäftsstelle Mannheim
Hans-Böckler-Str. 3
68161 Mannheim

Die Veröffentlichung dieser Dokumentation wurde durch die freundliche Unterstützung der IG Metall Mannheim ermöglicht.

Layout:

Karl-Ludwig@Walzel.org

Fotos:

helmut-roos@web.de (4), IGM Ludwigshafen-Frankenthal (2),
Miriam Walkowiak (1)

Grafiken:

Bernd Köhler (3), ver.di (1)

Juli 2016

ViSdP.: Wolfgang Alles, 68161 Mannheim