



## Plattfuß in Ulm

**Die Geschäftsleitung lässt sich nicht überzeugen. Alle Argumente der MitarbeiterInnen und des Betriebsrats verhallen ungehört. Man ist wild entschlossen, das Thema Brennstoffzelle in Ulm platt zu machen.**

zusätzlichen Belastungen und Kosten für die betroffenen Mitarbeiter gemildert werden.

Weil das kollektive Angebot nicht viele zu einem Wechsel nach Nabern bewegen konnte, wurde die Mehrzahl der Ulmer Brennstoff-



Alle Argumente waren für Dr. Mohrdieck, den Leiter des Centers BZ in Nabern nicht überzeugend. So z.B. dass Themen für das spätere Hyway 4 und 5 in Ulm bearbeitet werden können, da hier hauptsächlich die Kontakte zu der kanadischen AFCC wichtig sind. Auch die gute Anbindung an die Ulmer Hochschulen spielt anscheinend keine Rolle. Maßgeblich für ihn sind hauptsächlich die Reibungsverluste durch die Entfernung von 60 km zwischen Ulm und Nabern.

Eine solche Entscheidung zu treffen, liegt allein in der Hand der Geschäftsleitung. Der Betriebsrat kann dann verhandeln, wie die

zellenmitarbeiterInnen mit individuellen Zusagen überzeugt, den Wechsel mitzumachen. Eine "Handvoll" KollegInnen ist jedoch aus persönlichen Gründen nicht in der Lage, die deutlich höhere Fahrstrecke, oder sogar einen Umzug in Kauf zu nehmen. Mit ihnen verliert das Thema BZ qualifizierte Fachkräfte, die deutliche Lücken hinterlassen werden.

Der Betriebsrat ist sich sicher, dass für diese Gruppe eine adäquate Beschäftigung bei anderen Themen am Forschungsstandort Ulm gefunden wird - denn nicht nur bei der Brennstoffzelle sucht man erfahrene und kompetente Mitarbeiter.

## Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß

Am 29. Januar 2009 wurden die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung HV-Speicherentwicklung in Nabern endlich über die personellen Auswirkungen der Gründung eines Joint Ventures mit der Firma Evonik informiert - gut einen Monat nachdem dieser Deal in der Presse bekannt gegeben worden war.

Nach der Veröffentlichung vor Weihnachten war sofort erhebliche Unruhe entstanden, da entgegen vorangegangener Gerüchte nicht nur von einer Batterieproduktion die Rede war, sondern auch die **Entwicklungsaktivitäten** in der neuen Firma gebündelt werden sollten. Messerscharf schloss man daraus, dass die komplette Abteilung in die externe Firma ausgelagert werden könnte. Die Anfragen beim Betriebsrat waren ebenso zahlreich wie vergeblich. Die Geschäftsleitung verzögerte die notwendige Information immer wieder mit dem Argument, dass man erst informieren wird, wenn abschließende Entscheidungen getroffen sind.

Wir teilen diese Ansicht von Prof. Kohler nicht. Es tröstet nur, dass letztendlich bekannt gegeben wurde, dass alle betroffenen



Kolleginnen und Kollegen Daimler Angehörige bleiben und nicht per Betriebsübergang nach § 613a (siehe Kasten) in das Joint Venture wechseln.

Mitarbeitern und Betriebsrat ist sehr wohl bewusst, dass bei Unterzeichnung eines Vertrages noch keine detaillierte Struktur vorliegen kann. Und natürlich kann man vorübergehend nur über Zwischenstände, Optionen und Möglichkeiten sprechen. Trotzdem ist es besser, Offenheit zu praktizieren, statt zu signalisieren: "Wenn wir uns entschieden haben, was wir mit Euch machen, werden wir es Euch schon sagen!" Denn genau so kam das bei den Kolleginnen und Kollegen an.

Eine Bemerkung zum Schluss: "Schlechter Informationsfluss" war einer der Gründe für die miserablen Ergebnisse der letzten GECS-Aktion (Mitarbeiterbefragung).

## Der kleine Betriebsratgeber

### § 613a BGB

Das Bürgerliche Gesetzbuch regelt in diesem Paragrafen die Rechte und Pflichten bei einem Betriebsübergang. So werden z.B. im alten Betrieb geltende kollektive Regelungen Bestandteil des Arbeitsvertrags. Für ein Jahr besteht Veränderungsschutz.

Außerdem kann der Arbeitnehmer dem Übergang widersprechen. Dann muss der bisherige Arbeitgeber nachweisen, dass er keine anderweitige Beschäftigung hat, bevor er eine Kündigung aussprechen kann.

## Blockpause

Der Betriebsrat bedauert es sehr, dass - unabhängig von der Sinnhaftigkeit - zum Thema Blockpause keine einheitliche Regelung zustande kam. Wie dem RD Kreis-Schreiben zu entnehmen war, werden jetzt zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten individuelle Absprachen folgen. Der Betriebsrat befasst sich derzeit intensiv mit diesem Thema, weil wir die Bandbreite und die daraus resultierende Brisanz derartiger Regelungen schon erahnen. Wir werden Sie zur weiteren Vorgehensweise in Kürze ausführlich informieren.