SPEZIAL

WIR

Infos & News der IG Metall Audi Ingolstadt

Oktober 2019

AUDI IN ZUKUNFT

Audi.Zukunft:

KLARER KURS.

KLARE ZIELE.

IG Metall

aktiv I bei Audi

Klarer Kurs. Klare Ziele.

FÜR AUDI, FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN, FÜR DIE REGION!

Peter Mosch, Gesamtbetriebsrats-vorsitzender der AUDI AG

Jörg Schlagbauer, Vorsitzender der IG Metall Vertrauenskörperleitung Audi Ingolstadt

Strategie. Werkbelegung. Audi.Zukunft. Das ist die Reihenfolge, die die IG Metall-Vertreter dem Audi Vorstand auf den Weg gegeben haben. Ursprünglich wollte der Vorstand schon zu Beginn des Jahres überfallartig alles auf einmal und gleichzeitig verhandeln. Doch so einfach ist es nicht. Zunächst also die neue Unternehmensstrategie „Konsequent Audi". Jetzt stehen die Werkbelegung und Audi.Zukunft an. Letzteres für das Unternehmen ein betriebs- und personalpolitisches Maßnahmenpaket um „wettbewerbsfähiger" zu werden – für die Arbeitnehmerseite ein Standortzukunftsvertrag um Audi wieder auf die Erfolgsspur zu bringen. Die Beschäftigten wollen aber endlich wissen, was Sache ist: der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Peter Mosch und der Vorsitzende der IG Metall Vertrauenskörperleitung bei Audi, Jörg Schlagbauer geben Antworten.

WIR: Vom Vorstand hört man: bis Ende November / Anfang Dezember sei alles unter Dach und Fach. Werkbelegung, Audi.Zukunft – alles kein Problem. Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat seien im Boot. Man habe gegenseitig alle Forderungen auf den Tisch gelegt. Betriebsversammlung, Hawlle B, 9. Oktober 2019: „Gemeinsam" werde man jetzt die Zukunft Audis gestalten, verkündete der Vorstand. Was ist los?

Peter: Damit hier kein falscher Eindruck entsteht: Wir haben mit dem Unternehmen über eine mögliche Zeitschiene gesprochen, aber es gibt kein festes Datum bis alles unter Dach und Fach sein muss. Für uns als Betriebsrat und IG Metall gilt: **Qualität vor Schnelligkeit.** Unsere Positionen sind deutlich. Sowohl für Sondierungsgespräche als auch für konkrete Verhandlungen. Und das schon seit März dieses Jahres. Unsere Forderungen sind klar: die Resolution „Wir gestalten Zukunft! Audi 2030" (siehe Seite 4) aller Betriebsräte der Standorte Ingolstadt und Neckarsulm ist da eindeutig.

Jörg: Ja, und was das Wort „gemeinsam" anbelangt – das ist ein sprachlicher Kniff. Dadurch entsteht der Eindruck, die Arbeitnehmervertreter würden mit dem Unternehmen unter einer Decke stecken. Damit will man Misstrauen zwischen der Belegschaft, den Betriebsräten und der IG Metall säen. Das Spiel ist zu offensichtlich als dass irgendjemand darauf hereinfallen würde. Ich kann allen versichern, dem ist nicht so. Wir reden miteinander und werden verhandeln, aber klar inhaltlich getrennt und jeder aus seiner Forderungsposition heraus.

WIR: Bevor wir zu den Positionen der IG Metall und des Betriebsrats kommen, was sind eigentlich die Forderungen des Unternehmens? Bisher sind die ja nicht so klar erkennbar. Was genau steht auf der „Giftliste"?

Peter: Das ist eines der zentralen Probleme. Der Vorstand redet nicht Klartext mit den Beschäftigten, weder auf Betriebsversammlungen noch sonstwo. Überschriften ja, aber im Detail wird sich vornehm zurückgehalten. Man könnte fast auf den Gedanken kommen, die Unternehmensspitze hätte Angst vor der eigenen Belegschaft. Ich will nicht abschweifen, natürlich hat uns die Unternehmensleitung ihre Forderungen präsentiert. Aber es ist eigentlich nicht unsere Aufgabe, die Forderungen des Vorstands der Belegschaft vorzustellen und zu erklären. Das können sie nicht auf uns abwälzen. Das ist Sache des Unternehmens. Doch wir wollen in diesem Gespräch ein wenig Licht ins Dunkel bringen, bevor Gerüchte die Runde machen.

Jörg: Thema „Giftliste". Hier also einige Einblicke: Der Vorstand fordert zum Beispiel die Abschaffung der Audi Ergebnisbeteiligung in ihrer jetzigen Form. Die „Reform" beinhaltet unter anderem die Integration der Mitarbeitererfolgsbeteiligung MEB in die neue „AEB 2.0". Im Durchschnitt soll sich für den Einzelnen zum Stand der AEB für 2018 nichts verändern. Das ist aber nichts anderes als ein Taschenspielertrick. Die Einsparung entspräche Pi-mal-Daumen rund 2 Milliarden Euro in zehn Jahren für das Unternehmen.

WIR: Nochmal nachgefragt – auf der letzten Betriebsversammlung wurde vom Vorstand erklärt, es

gäbe auch zukünftig keine Verschlechterung gegenüber den bisherigen Durchschnittswerten der Ergebnisbeteiligung für 2018.

Jörg: Eben: 2018. Das war jetzt nicht das beste Jahr für die – aufgemerkt Plural – Ergebnisbeteiligungen bei Audi. Durchschnittlich und für jede einzelne Audianerin und jeden einzelnen Audianer.

Peter: Damit aber nicht genug. Gleiches gilt perspektivisch für die Ausbildungszahlen – trotz öffentlicher Lippenbekenntnisse auf den Betriebsversammlungen. Nach wie vor steht die Forderung des Unternehmens nach einer „bedarfsorientierten", sprich langfristig reduzierten Planung und einer „leistungsorientierten" Übernahme.

WIR: Wurde nicht auch eine Offensive zur Altersteilzeit angekündigt, um entlang des demografischen Faktors eine „altersgerechte Personalentwicklung" voranzubringen? Wörtlich war von einer „Turbo-ATZ" zu hören.

Jörg: Nun ja, ich weiß jetzt nicht, was die Personalstrategen unter „Turbo-ATZ" verstehen. Fakt ist, dass sie sich im Moment darauf beschränken, die bestehende Regelung für alle im Unternehmen gleichermaßen anzuwenden – also die bei Audi altbekannte Sechs-Jahre-ATZ. Darüberhinaus sind weder zusätzliche finanzielle Anreize vorgesehen noch eine Verbesserung für die Kolleginnen und Kollegen, die über Jahrzehnte hinweg an ihren Arbeitsplätzen einen klasse Job gemacht haben. Also „Konsequent solidarisch" ist bei diesem Modell der „Turbo-ATZ" nicht das Leitbild gewesen.

Peter: Was mich darüberhinaus verärgert ist, mit welcher Selbstverständlichkeit der Vorstand versucht persönliche und kollektive Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten einzuschränken oder sogar abzuschaffen. Das hat nichts mit Kostenreduzierung zur Zukunftssicherung zu tun, sondern ist wohl ideologisch zu verstehen. Zum Beispiel: Einführung eines Direktionsrechts. Beschäftigte hätten zukünftig bei einer angeordneten Versetzung auf eine gleichwertige Tätigkeit kein Recht mehr auf Ablehnung oder Widerspruch. Dementsprechend könnten Umschulungsmaßnahmen vom Unternehmen festgelegt werden. Das wäre eine glatte Entmündigung jedes einzelnen Belegschaftsmitglieds.

Jörg: „Empowerment" – also Selbstbestimmung und Selbstorganisation – wird dadurch zur reinen Farce. Was noch getoppt wird durch die Forderung nach einer Flexibilisierung des Schichtmodells. Hier wird eine Bandbreite von 12 bis 18 Schichten, je nach Auftragslage, und die generelle Zusage zu einer Samstagsspätschicht gefordert. Alles aber nicht mehr auf Antrag, sondern als fix vereinbarte Option für den Bedarfsfall.

WIR: Wie bitte?

Jörg: Ja, aber es geht noch „besser": Zusätzlich soll das Wahlrecht „Bezahlung" bei der Mehrarbeit erst ab der 50. Stunde möglich sein. Die Zuschläge sollen dabei zukünftig auch erst ab der 50. Stunde bezahlt werden. Soviel zum Thema Kulturwandel und Wertschätzung der „Mitarbeiter".

WIR: Und wie hängen da jetzt die Themen Werkbelegung, Werkskapazitäten und Personalplanung zusammen?

Peter: Der „Traum" des Vorstands im Zeitalter der großen Transformation für unsere Zukunft ist wohl folgender: Audi wird wachsen, aber nicht mehr an den deutschen Standorten. Dafür sollen die Planungskapazitäten langfristig an das Niveau der aktuellen Produktionszahlen angepasst werden. Das bedeutet in der Logik des Unternehmens zwangsläufig die Anpassung der Beschäftigtenzahlen über einen längeren Zeitraum.

Jörg: Hinzukommen können dann auch noch mögliche Personalumschichtungen in andere, beziehungsweise neue Unternehmen und Geschäftsmodelle. Das bezieht sich auf Themengebiete wie die Entwicklung von Software bis hin zum Vertrieb. Die digitale Transformation betrifft alle Geschäftsbereiche und deshalb alle Beschäftigten.

WIR Gibt es da greifbare, verlässliche und belastbare Zahlen und Aussagen seitens des Vorstands?

Peter: Nein, nur „stabsmäßige Schätzungen". Dafür kann man sich am Ende nicht viel kaufen. Wer weiß denn heute schon, was in fünf oder zehn Jahren bei Audi los ist? Und die Entwicklungen und technologischen Umbrüche und Weichenstellungen beschleunigen sich. In der Gesellschaft, im Konzern und bei uns. Beispiel Produktportfolio: Alle bei Audi fragen sich doch, wird der Nachfolger des heutigen A4 schon elektrisch sein oder noch als Verbrenner an den Start gehen? Da hätten alle mal gern eine klare Antwort.

Jörg: Das ist ein weiteres Problem. Die Zahlen des Vorstands möchte ich mal als „Projektionen" bezeichnen. Dahinter stecken Annahmen, Szenarien und viele Unbekannte. Und beim Nachrechnen der möglichen finanziellen Einsparungspotenziale und beim Nachforschen über den Ursprung der Zahlen aus den Bereichen und den OEs für personelle Maßnahmen stellen wir deutliche Unschärfen fest. Wir haben noch keinen „gemeinsamen" Rechenweg gefunden. Wenn wir über`s Personal reden, dann wollen wir wissen, welche Aufgaben wegfallen sollen, Stichwort „Leistungsverdichtung", und wo neue Arbeitsplätze mit welchen Inhalten ganz konkret entstehen.

Peter: Ich betone es gerne wieder, auch hier gilt: **Qualität vor Schnelligkeit.** Das gilt im Besonderen auch für den möglichen Transfer von Kolleginnen und Kollegen in die sogenannte CarSW.org (Car Software Organisation). Hier will die Volkswagen AG die Konzernverantwortung für einen Großteil der Software im Fahrzeug bis 2025 in einer neuen Einheit bündeln. Gut, Synergien innerhalb des Konzerns zu nutzen ist grundsätzlich sinnvoll, muss aber an klare Bedingungen geknüpft werden. Wir müssen sicherstellen, dass die Beschäftigten abgesichert und die tariflichen Arbeitsbedingungen in der neuen Organisation gewährleistet sind. Außerdem muss die betriebliche Mitbestimmung klar geregelt werden.

WIR: Wie lauten konkret die Forderungen der IG Metall und des Betriebsrats und wie sind sie entstanden?

Peter: Zunächst einmal war uns wichtig bei der Erarbeitung unserer Forderungen und Standpunkte möglichst viele Kolleginnen und Kollegen zu beteiligen. Das haben wir gemacht. Auf einer Vertrauensleutevollversammlung mit rund 1.000 Teilnehmenden wurden Eckpunkte diskutiert und beschlossen. Diese wurden wiederum in den Vertrauensleutesitzungen der IG Metall diskutiert. So haben wir tausende Audianer erreicht. Die vielen positiven Rückmeldungen aus diesen Veranstaltungen stärken uns den Rücken. Die inhaltlichen Forderungen in aller Kürze lauten: Standortspezifische Zukunftskonzepte für die deutschen Standorte, umfassende Investitionen für die Einführung neuer Technologien, ein klares Bekenntnis zu den Ausbildungsplatzzahlen, klare Regelungen zur Fertigungs-, Dienstleistungs- und Entwicklungstiefe, Erschließung neuer Geschäftsfelder für den Wandel zum Mobilitätsdienstleister, Entwicklung eines umfassenden Qualifizierungskonzeptes auf Basis einer gemeinsam erstellten Bedarfsanalyse sowie eine Verlängerung der Beschäftigungssicherung bis 2030.

Jörg: Aber, zum Verständnis: Damit dies nicht in Aktionismus ausartet, Ängste heraufbeschwört und Chaos verursacht, haben wir seitens der IG Metall und aller Betriebsräte an beiden deutschen Standorten die Forderung nach der Verlängerung der Beschäftigungssicherung bis 2030 aufgestellt. Es geht dabei um Sicherheit und Planbarkeit der Kolleginnen und Kollegen für ihre Zukunft bei Audi. Die digitale Transformation läutet ein Jahrzehnt der Umbrüche ein. Der Unterschied zwischen uns und dem Vorstand ist folgender: Das Unternehmen reagiert betriebswirtschaftlich mit Kosten- und Personalreduktionsmaßnahmen um Audi in die Zukunft zu führen, wir reagieren volkswirtschaftlich und wollen diese Zeit mit und für unsere Kolleginnen und Kollegen erfolgreich gestalten: Mit Vorsprung durch Technik und Investitionen. Klarer Kurs. Klare Ziele. Für Audi, für die Belegschaft, für die Region.

WIR: Wie geht es nun weiter?

Peter: Wir führen Gespräche und Sondierungen mit dem Unternehmen und wenn die Rahmenbedingungen für Audi.Zukunft klar abgesteckt sind, können offizielle Verhandlungen beginnen. Den formellen Auftrag dazu haben wir einstimmig in der Betriebsratssitzung am 14. Oktober 2019 in Ingolstadt bekommen.

Jörg: Wenn sich die Betriebsräte in Neckarsulm dem anschließen, können die entsprechenden Gremien wie der Gesamtbetriebsrat die ersten Schritte dazu einleiten. Hinzu kommt bei tarifrechtlichen Fragen, dass die dazu vorgesehene betriebliche Tarifkommission gebildet werden muss. Alles muss klar strukturiert und legitimiert sein. Und: auch wir fordern mehr Transparenz und Beteiligung für die Menschen bei Audi.

WIR: Vielen Dank für die Einblicke.

Resolution der Betriebsräte aus Ingolstadt und Neckarsulm (März 2019)

Wir gestalten Zukunft! Audi 2030

Die AUDI AG steckt derzeit in einer schwierigen Phase. Dabei verlangen die Bewältigung der Vergangenheit sowie der gleichzeitig stattfindende Umbruch zu neuen Mobilitätskonzepten große Anstrengungen. Inkonsequente Entscheidungen und individuelle Fehler im Management haben den Rückstand zu den Wettbewerbern vergrößert.
Der Gesamtbetriebsrat hat die aktuelle Situation analysiert und festgestellt:

- Die Rückstände zu den Wettbewerbern sind nicht durch die Beschäftigten verursacht.
- Nach wie vor erwirtschaftet die AUDI AG ordentliche Gewinne.

Gleichwohl erkennt der Gesamtbetriebsrat an: Die aktuellen Herausforderungen für das Unternehmen sind enorm und auch wir sehen akuten Handlungsbedarf. Weil wir die Zukunft unserer Marke und die Sicherheit unserer Arbeitsplätze fest im Blick haben, sind wir bereit, diesen Handlungsbedarf aktiv mitzugestalten und einen Restrukturierungsprozess bei Audi als konstruktiver Partner zu begleiten. Gleichzeitig wollen wir festhalten, dass eine Umstrukturierung alleine auf Kosten der Beschäftigten von uns nicht mitgetragen wird. Denn dabei ist nicht zu vergessen, dass die Belegschaft in der Vergangenheit bereits einige Zugeständnisse gemacht hat.
Voraussetzung für die Aufnahme von Verhandlungen sind jedoch die vom Vorstand gegenüber der Belegschaft gemachten Zusagen vom November 2017, die Beschäftigungssicherung bis 2025 einzuhalten, die Einrüstung von E-Fahrzeugen an beiden deutschen Standorten umzusetzen sowie die Auslastung der Werke sicherzustellen.

Darüber hinaus sind folgende Eckpunkte zu beachten:

1. Kommunikation der Unternehmensstrategie

Die künftige strategische Ausrichtung, sowie daraus abgeleitete konkrete Unternehmensforderungen und angestrebte Maßnahmen müssen zeitnah, transparent und in vollem Umfang durch die Unternehmensleitung an die Belegschaft und die Betriebsratsgremien kommuniziert werden.

2. Personalstrategie

Die Transformation der Autoindustrie wird positive wie negative Auswirkungen auf die Beschäftigten haben.
Um diese aktiv mitgestalten und Ängste und Sorgen der Beschäftigten nehmen zu können, benötigen wir:

- Die Verlängerung der Beschäftigungssicherung bis 2030.
- Die Entwicklung eines umfassenden Qualifizierungskonzeptes auf Basis einer gemeinsam erstellten Bedarfsanalyse.
- Die Stärkung und Erweiterung der Mitbestimmung bei der Einführung und Verortung neuer Technologien, neuer Modelle, sowie zukünftiger Produktionsvolumina.
- Ein klares Bekenntnis zu den Ausbildungsplatzzahlen der deutschen Standorte.

3. Erhöhung der Fertigungs- und Dienstleistungstiefe

Wir setzen auf Mitbestimmung bei potentieller Vergabe an Zulieferer und Dienstleister auf Grundlage einer umfassenden Vollkostenrechnung („Make vor Buy").

4. Investition in die Zukunft:

Um beide deutschen Standorte langfristig zu sichern, sind umfassende Investitionen für die Einführung neuer Technologien, wie zum Beispiel der Batteriemontage, der Einführung der E-Mobilität und der Brennstoffzellenproduktion genauso notwendig, wie die Ansiedlung neuer Geschäftsfelder. Dazu zählen Car-Sharing sowie andere neue Angebotsformen, die Audi zu einem Mobilitätsdienstleister weiterentwickeln.

5. Standortspezifische Masterpläne

Wir fordern für die Standorte Ingolstadt und Neckarsulm standortspezifische Masterpläne für die Zukunft. Diese Masterpläne sind gemeinsam vom Unternehmen und den örtlichen Betriebsräten zu entwickeln. Ein gemeinsames Arbeitsprogramm soll dabei die Grundlage für die gemeinsam getroffenen Entscheidungen bilden.

www.instagram.com/igmbeiaudi
www.facebook.com/igmaudi
www.igmetall-audi.de

Herausgeber IG Metall, V.i.S.d.P.: IG Metall Ingolstadt, Bernhard Stiedl, Paradeplatz 9, 85049 Ingolstadt, www.igmetall-ingolstadt.de,
Fotos: IG Metall, Titelmotiv: © alphaspirit, Gestaltung: www.kreativkonzept.net, Ingolstadt