

Der Betriebsrat informiert

John Deere geht es gut – und den Mitarbeitern?

Eine Beteiligung der Belegschaft am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gibt es bislang nur für einen kleinen Kreis von Beschäftigten.

>>> Dem Unternehmen Deere & Company geht es gut. Und dies nicht erst seit kurzem. Dieser Umstand ist der grundsätzlich anzustrebende und auch erreichte Normalzustand. Unsere Produkte, unser Service und auch alle weiteren wesentlichen Kundenanforderungen werden tagtäglich immer wieder in einer hohen Qualität erstellt und bedient. Diese Qualität bei einer hohen Termin- und Liefertreue ermöglicht es, entsprechende Preise am Markt zu realisieren. Die finanziellen Ergebnisse der verschiedenen Sparten und vor allem auch die des Gesamtunternehmens sind hervorragend. Allein das Geschäft der Agrarsparte ist im Vergleich mit dem Vorjahr um ca. 18 % gestiegen und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der weltweiten Landwirtschaft gelten auch für die Zukunft als sehr gut und stabil.

Bei einer solchen insgesamt positiven Betrachtung wollen wir nicht aktuelle gravierende und negative Ausnahmen unter den europäischen Einheiten ausblenden. Das Werk in Enschede steht unmittelbar vor einem Verkauf mit der Folge einer Teilschließung und die JDAS Einheit in Rennes wird gänzlich aufgelöst. Insgesamt werden hier mehr als 100 bislang bei John Deere Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren. Es wurde hierüber entsprechend auf den Betriebsversammlungen der verschiedenen Standorte berichtet.

Bei den in Deutschland operierenden Einheiten sind die Ergebnisse und die Aussichten sehr gut. Allein die Entwicklung des Bauprogramms der John Deere Werke Mannheim im Laufe der letzten zehn Jahre stellt eine einzige Erfolgsgeschichte dar. Während im Jahr 1997 weniger als 25.000 Einheiten gefertigt und verkauft werden konnten, stieg die Zahl von Jahr zu Jahr bis in das Jahr 2007 nahezu kontinuierlich auf fast 39.000 Einheiten. Und für nächstes Jahr ist ein noch höheres Bauprogramm geplant. Eine stolze Zahl, und die entsprechenden Ergebnisse können sich sehen lassen.

Wie stellt sich die Frage nach einer gerechten Verteilung der erwirtschafteten Güter?

Eine solche Frage darf nach Ansicht des Europäischen und des Gesamtbetriebsrates nicht tabuisiert werden; wir müssen sie sogar ganz konkret stellen. Denn, die Frage ist heute immer noch dieselbe: Wer schafft die Werte, wer ermöglicht, wer erreicht überhaupt den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens? Die Antwort ist einfach: Die wirtschaftlichen Ergebnisse sind die Früchte der gemeinsamen Mühen aller Mitarbeiter.

Jeder, der die Tagespresse verfolgt, sieht Lösungen bei anderen Unternehmen. Hervorgehoben sei hier das Beispiel des Pkw-Herstellers Porsche mit seinen hervorragenden Ergebnissen und mit dem dort zur Verteilung gelangendem Volumen von 5.200 € Sonderprämie für jeden Mitarbeiter. Diese relativ hohe Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg ist sicher eine Ausnahme, aber sie ist real. Die Frage, warum bei John Deere in Deutschland nicht alle Mitarbeiter am Erfolg beteiligt werden, stellt sich also unmittelbar.

Die vorzeigbaren Erfolge der deutschen Unternehmensteile kommen nicht von selber. Diese arbeiten mit hochqualifizierten, hochmotivierten und hochflexiblen Belegschaften. Fakt ist, dass

die tägliche Arbeit inzwischen an den allermeisten Arbeitsplätzen komplex und hoch verdichtet ist. Außerdem schwankt die wöchentlich geleistete Arbeitszeit auf einem hohen Niveau. Es wird insgesamt Großartiges geleistet.

Beteiligung der Belegschaft – eine Frage der Gerechtigkeit

Eine Beteiligung der Belegschaft ist folgerichtig schon lange überfällig, und auch ist eine solche Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg bei John Deere durchaus bekannt. Allerdings trifft dieser Umstand in Deutschland bislang nur den kleinen Anteil der übertariflich Beschäftigten. Diese Gruppe, sie umfasst in Deutschland von der Zahl insgesamt mehrere hundert Mitarbeiter, erhält durchaus vorzeigbare jährliche Beteiligungen am wirtschaftlichen Erfolg. Der weitaus größere Anteil der Belegschaft geht allerdings gänzlich leer aus. Ein Umstand, der von immer mehr Mitarbeitern als grob ungerecht empfunden wird. Wer in diesem Zusammenhang den Vorwurf einer angeblichen Neiddiskussion bemühen will, offenbart, dass er sich dem Thema inhaltlich nicht stellen möchte. Es sollte hier wie im Sport sein, gemeinsame Erfolge werden mit der Mannschaft und nicht nur von den Trainern mit den Managern im Separée gefeiert. Eine Beteiligung aller an dem gemeinsam erwirtschafteten Erfolg ist eine Frage der Aufrichtigkeit und der Gerechtigkeit.

Kein Gegenrechnen mit anderen Ansprüchen oder Forderungen

Damit keine Missverständnisse aufkommen: Die Forderung nach einer Beteiligung der Belegschaft am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens darf nicht von anderen berechtigten Anforderungen ablenken. Die Umsetzung des ERA Tarifvertrages hat noch an allen Standorten einen erheblichen Nachjustierungsbedarf und es müssen noch in vielen Bereichen erhebliche Korrekturen vorgenommen werden. Diese Korrekturen sind völlig unabhängig von den hier diskutierten Themen engagiert anzugehen.

Eine andere zunehmend wieder für Ärger sorgende Baustelle ist der wieder zunehmende Einsatz von prekär beschäftigten Mitarbeitern. Die Unternehmensleitung versucht seit einiger Zeit wieder nahezu flächendeckend schleichend die Anzahl von solchen Befristeten- und/oder Leiharbeitsverhältnissen zu steigern. Ein solches Vorgehen ist häufig nicht nur äußerst unfair gegenüber den betroffenen Mitarbeitern; hierbei wird oft gleichzeitig gegen getroffene Betriebsvereinbarungen verstoßen.

Die Mitarbeiter in Deutschland haben berechnete Erwartungen an die Unternehmensleitung. Es ist an der Zeit, dass sich die Unternehmensleitung bewegt. Bislang sind die Vorstöße des Gesamtbetriebsrates in dieser Angelegenheit alle seitens der Unternehmensleitung abgewehrt worden. Vielleicht muss sich die Belegschaft diesbezüglich erst kollektiv bewegen, bevor ein Einlenken stattfinden wird. Ich hoffe, dass auf den nächsten Betriebsversammlungen bereits von Fortschritten in dieser Sache berichtet werden kann.

Rainer Wietstock

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates