



IG Metall
Moorenbrunn

Wie sicher sind unsere Arbeitsplätze?

Auf der heutigen Betriebsversammlung um 14:30 Uhr in der Tennishalle erwarten wir Antworten auf diese und andere drängenden Fragen.

Vereinbarung zur Kurzarbeit

Im Februar 2009 hat die Geschäftsleitung Alarm geschlagen, weil die Auftragseingänge in Teilbereichen 45 % und mehr eingebrochen sind.

Der Betriebsrat war nie der Meinung, dass es eine gute Idee ist, in der Krise beispielsweise Entwicklungsprojekte zu verschieben und an einem Standort wie unserem Kurzarbeit zu beantragen. Andererseits war aber keine Talsohle in Sicht und vom Management wurden schnell wirksame Maßnahmen erwartet. Kurzarbeit hat diese Erwartungen optimal erfüllt.

„Lieber kurzgearbeitet als lang arbeitslos“

Der Betriebsrat hat eine als vorbildlich gelobte Betriebsvereinbarung verhandelt, die Beschäftigung sichert und Belastungen möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten verteilt. Und er hat dazu beigetragen, das Schiff sturmfest zu machen. Gleichzeitig konnte der Gesamtbetriebsrat mit Unterstützung der IG Metall eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und der AT-Gehälter auf 85 % vereinbaren. Mit dieser Absicherung bekamen die privaten Haushalte der Mitarbeiter(innen) eine kalkulierbare Zukunft und keine Immobilie eines Siemensianers musste wegen der Krise verkauft werden.

Gespart hat das Unternehmen in NBG M ca. 1 Mio. Euro pro Monat. Anders als in einem Fertigungsbetrieb, wo die Bänder

stillstehen, war aber bei uns die Arbeit nach wie vor da. Die Kurzarbeit hat folglich zunehmend die Arbeitsfähigkeit gestört, das Knirschen im Getriebe wurde immer lauter, die Akzeptanz kippte im Laufe der Zeit.

Viele Kolleg(inn)en haben versucht, ihr übliches Arbeitspensum trotz Kurzarbeit zu erreichen, und das geht ungestraft nicht. Entweder beweist es, dass man an dieser Ecke noch etwas einsparen kann, oder die Gesundheit leidet. Der Betriebsrat hat eine Projektgruppe für Kurzarbeit und Beschäftigungssicherung eingerichtet, die beispielsweise großzügig Ausnahmen von der Kurzarbeit beschlossen hat. Dabei wurde jedoch strikt darauf geachtet, dass es kein Cherry-Picking gibt.

Selbstverständlich haben wir sofort zugestimmt, als zum 1.12.2009 wesentliche Teile in NBG M von der Kurzarbeit ausgenommen werden sollten.

Mit dem Aussetzen der Kurzarbeit gelten auch wieder die Arbeitszeitmodelle, die vor der Kurzarbeit gegolten haben.

Profite auf Kosten der Mitarbeiter?

Kurzarbeit und ein deutlich positives EBIT vertragen sich nicht, deshalb hat der Betriebsrat in einer Protokollnotiz Folgendes vereinbart: *„Sollte sich im Gültigkeitszeitraum dieser Vereinbarung die wirtschaftliche Situation verbessern und deutlich positive Ergebnisse erwirtschaften lassen, werden mit dem Betriebsrat Verhandlungen mit dem Ziel geführt, die Belastun-*

gen der beschäftigungssichernden Maßnahmen für die Beschäftigten zu reduzieren.“ Dreimal dürfen Sie raten, wie zügig wir bei diesen Verhandlungen vorankommen.

Kurzarbeit darf nicht zur Absicherung anspruchsvoller EBIT-Margen missbraucht werden, schließlich wird über Arbeitslosenversicherung und steuerfinanzierte Zuschüsse die Allgemeinheit zur Kasse gebeten. Deshalb hat der Betriebsrat dem Wunsch, die Kurzarbeit zu verlängern, nur bis 31.1.2010 entsprochen und nicht - wie von der BL gewünscht - für den maximalen Zeitraum.

Aktive Portfolio-Politik

Profitable Arbeitsplätze sind natürlich sicherer als subventionierte. Dieser simplen Erkenntnis wird sich niemand verschließen wollen, sie kann selbstverständlich einen Restrukturierungsbedarf begründen. Am Markt kann nur erfolgreich sein, wer ständig seine Produkte und Dienstleistungen den Erfordernissen anpasst.

Im Gegensatz zu früher löst Siemens heute diese Probleme mit aktiver Portfolio-Politik. In der Praxis ist das mit dem Kauf und Verkauf von Geschäftsfeldern verbunden. Das Ziel dieser Maßnahmen sind anspruchsvolle Renditen. Wenn das Wachstum nicht ausreichend stark ist, werden Produktivitätssteigerungen mit Personalabbau beantwortet, was die Ertragskraft weiter steigert bzw. erhält. Selbst ein Kerngeschäft wie die Kommunikationssparte wurde ein Opfer der Portfolio-Politik, nachdem zu zögerliche oder falsche Managemententscheidungen das Geschäft ruiniert hatten.

Der Arbeitsdirektor, Siegfried Russwurm, erkennt mit Recht in der aktiven Portfolio-Politik einen Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Aktives Portfolio-Management ist die Heu-

schreckenvariante der Unternehmensführung, gefordert sind aber Nachhaltigkeit und organisches Wachstum.

Schaden ohne Nachhaltigkeit

Peter Löscher schreibt in seinem jüngsten Mitarbeiterbrief: „Wo es an Nachhaltigkeit des Handelns mangelt, da fehlt es auch an Verantwortungssinn, wird Vertrauen zerstört und entsteht wirtschaftlicher Schaden.“ Werner von Siemens bezieht Nachhaltigkeit aber auch auf die Frage der Gewinnmaximierung: „Für einen kurzfristigen Gewinn verkaufe ich nicht die Zukunft des Unternehmens.“

Siemens hat in seiner 160-jährigen Geschichte eine ganz andere Methode als aktives Portfolio-Management groß und stark gemacht: Die Alternative zur Heuschreckenvariante der Unternehmensführung besteht darin, dass unsere Top-Manager sich überlegen, wie das Potential ihrer Beschäftigten optimal eingesetzt werden kann, wie das Geschäft gestaltet werden muss, um die vorhandenen Mitarbeiter zu beschäftigen. Dieser Weg ist sicher anspruchsvoller als ein von Analysten gefeierter Personalabbau.

Es ist widersprüchlich, wenn der Arbeitsdirektor einen Mangel an Ingenieuren prognostiziert und gleichzeitig Geld für deren Entlassung in die Hand nimmt. Die Prognosen eines Ingenieur- und Facharbeitermangels könnten eine Rückbesinnung auf klassische Tugenden zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil machen. Früher wusste man mit dem Begriff „Siemens-Familie“ noch etwas anzufangen, heute ist er eine hohle Phrase.

Handlungsoptionen

Eine Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gibt es nicht, die Rechte der Betriebsräte sind auf Information und Beratung beschränkt, obwohl die Leidtragenden in erster Linie die Beschäftigten

sind. Die Betriebsräte und die IG Metall haben auf der Betriebsrätekonferenz am 19.11.2009 in Hannover dafür demonstriert, dass das Management auf den sicherlich anspruchsvollen Kurs des aktiven Gestaltens im Sinne klassischer Unternehmer, aber auch im Sinne sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung zurückkehren möge.

Solange unsere Manager von kurzfristigen Renditezielen getrieben werden, müssen wir Beschäftigungssicherung anders buchstabieren: Immerhin ist es IG Metall und dem Gesamtbetriebsrat gelungen, bis Ende GJ 2010 den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen zu vereinbaren und gleichzeitig einen sehr guten Interessenausgleich und Sozialplan bei freiwilligem Arbeitsplatzverzicht zu vereinbaren. Dieser Interessenausgleich/Sozialplan wurde hinsichtlich steuerlicher Aspekte verbessert und im Grundsatz bis Ende GJ 2011 verlängert. Als Kernelement gilt weiterhin die Freiwilligkeit eines jeden „Angebotes“. Ebenso wurden „Rituale“ gegen ruppiges Vorgehen festgelegt. Falls Sie sich bedrängt fühlen, wenden Sie sich bitte sofort an uns, Ihren Betriebsrat.

Die Fortschreibung der Beschäftigungssicherung auch über das Jahr 2010 hinaus haben sich IG Metall und Gesamtbetriebsrat auf die Fahnen geschrieben. Das ist gerade für unseren Standort wichtig, weil im Büro- und Verwaltungsbereich enorme Produktivitätssteigerungen prognostiziert werden.

Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit gilt als Wachstumsbremse, ein völlig unbewiesenes Dogma: Zur Bewältigung der durch die Krise verschärfte Rationalisierungsthematik werden wir neue Wege finden müssen. Warum soll man beispielsweise nicht Arbeitszeitverkürzung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere nutzen können?

Dr. Andreas Renz, Betriebsratsvorsitzender, gibt zu bedenken: „Der prognostizierte Ingenieur- und Facharbeitermangel könnte künftig zu einer Neubewertung klassischer Tugenden z.B. in der Wertschätzung führen. Gleichzeitig könnte dies ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein“.



Klaus Benning, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Sprecher der Projektgruppe zur Kurzarbeit und Beschäftigungssicherung meint: „Hohe Profite und Kurzarbeit passen nicht zusammen.“



Dr. Werner Fembacher, Gesamtbetriebsrat und ehrenamtlicher Arbeitsrichter: „Eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei Kauf und Verkauf von Unternehmensteilen wäre schon deshalb sinnvoll, weil Betroffenheit die Wahrnehmung steuert und Arbeitnehmer die Hauptleidtragenden von verfehlten Portfolio-Maßnahmen sind.“

