



Geld ist nicht alles – die Tarifrunde 2015 ist abgeschlossen

Die meisten werden sie schon auf der Entgeltabrechnung für den März entdeckt haben: 150 € (50 € pro Monat im ersten Quartal) sind da zusätzlich aufgeführt. Ab April werden die tariflichen Entgelte um 3,4% erhöht. Die Laufzeit dieses Tarifvertrags beträgt 12 Monate. Vom Geld her wars das schon – so übersichtlich können Tarifabschlüsse sein.

Aber wie gesagt, Geld ist nicht alles. Dieses Mal standen auch zwei weitere Themen auf der Verhandlungsliste: zum einen der Abschluss einer neuen Alterszeitregelung, zum anderen eine Vereinbarung zur Qualifizierung. Auch zu diesen beiden Punkten sind nun Tarifverträge abgeschlossen worden.

Altersteilzeit

Der neue „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ ist nötig geworden, da sich die gesetzlichen Bestimmungen geändert haben und der alte Tarifvertrag damit automatisch ausgelaufen ist. In der nun abgeschlossenen Vereinbarung sind neue Regelungen vereinbart worden, die jetzt durch an die jeweilige Firma angepasste Betriebsvereinbarungen konkretisiert werden sollen. Das soll auch in unserem Betrieb bis zum Jahresende geschehen; bis dahin ist unsere bisherige Betriebsvereinbarung wieder in Kraft gesetzt, die mit dem alten Tarifvertrag ausgelaufen war. Damit kann ab sofort wieder Altersteilzeit beantragt werden.

In den Verhandlungen haben die Arbeitgeber eine Begrenzung des Anspruchs auf Altersteilzeit auf nur noch zwei statt bisher vier Prozent der Belegschaft ge-

fordert. Außerdem wollten sie die Auswahl der Teilnehmer künftig ohne Mitsprache der Belegschaft treffen. Dies hat die IG Metall im neuen Tarifvertrag verhindert, so dass auch weiterhin alle Beschäftigten die Chance haben, bei Bedarf ihrem Wunsch entsprechend vorzeitig in den Ruhestand zu gehen.

Bildungsteilzeit

In der Mitgliederbefragung der IG Metall von 2013 hat das Thema Ausbildung und Qualifizierung eine große Rolle gespielt. Deshalb hat es sich die IG Metall zur Aufgabe gemacht, in der Tarifrunde 2015 eine verbindliche Möglichkeit zur Weiterbildung für alle Mitglieder zu schaffen. Mit dem nun abgeschlossenen „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ ist es gelungen, zumindest einen Rahmen zu schaffen, der durch Betriebsvereinbarungen und zusätzliche Tarifverträge weiter ausgebaut werden kann.

Der neue TV Quali deckt einen großen Bereich an Bildungsmaßnahmen ab. Er regelt einerseits die betriebliche Weiterbildung, die die nötigen Kenntnisse für den Erhalt des Arbeitsplatzes oder für einen vergleichbaren Job vermitteln soll, ebenso die Qualifizierung für weiterführende Aufgaben. Diese Maßnahmen werden in einem jährlichen Gespräch mit dem Arbeitgeber vereinbart und von diesem bezahlt. In diesem Bereich entspricht der neue Tarifvertrag größtenteils unserer bisherigen Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung.



Neu sind die Paragraphen zur persönlichen Weiterbildung über bezuschusste Teilzeitmodelle, die den Beschäftigten jetzt nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit oder erfolgreicher Ausbildung mit unbefristeter Übernahme zustehen. Hierbei können die Beschäftigten sich bis zur Hälfte ihrer wöchentlichen Arbeitszeit freistellen lassen oder ein Blockmodell wählen, das analog zur Altersteilzeit aus einer Arbeits- und einer Freistellungsphase besteht. Diese Maßnahmen können bis zu sieben Jahre dauern. Danach haben die Teilnehmer Anspruch auf einen ihrem vorigen gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Zur finanziellen Förderung dieser Maßnahmen werden gegebenenfalls die Mittel verwendet, die durch ein Nichtausschöpfen der 4%-Quote bei der Altersteilzeit übrigbleiben.

Ebenfalls neu ist die Möglichkeit, zur persönlichen Weiterbildung befristet bis zu fünf Jahre aus der Firma auszuschneiden – mit der Zusage auf eine Wiedereinstellung nach Abschluss der Qualifizierung. Somit bietet sich jetzt zum Beispiel die Möglichkeit, einen Schulabschluss oder ein Studium nachzuholen. Das dürfte vor

allem für Auszubildende und Spätent-schlossene interessant sein.

Den Tarifvertrag zur Qualifizierung hat die IG Metall ebenso wie den Tarifvertrag zur Altersteilzeit gegen den massiven Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzt. Fachkräftemangel hin, brummende Konjunktur

her – das alles spielte keine Rolle, es war offenbar eine reine Machtfrage. Die Arbeitgeber wollten allein bestimmen, wer für welche Maßnahmen in Frage kommt. Wie schon so oft in den vergangenen Tarifrunden waren somit auch diesmal wieder massive Warnstreiks nötig, um sie zum Einlenken zu bewegen. Dass das schlussendlich gelungen ist, haben wir im Wesentlichen den Kolleginnen und

Kollegen der Maschinenbau- und Automobilbranche sowie deren Zulieferern zu verdanken, bei denen der solidarische Gedanke noch für eine große Durchsetzungskraft sorgt. Wie das wäre, wenn auch hier die Produktion ins Ausland verlagert würde, kann sich wohl jeder selbst vorstellen. Nun gilt es, daraus auch die nötigen Konsequenzen zu ziehen. Dann kann die nächste Tarifrunde kommen.

Die Transfergesellschaft – Altbewährtes und neue Facetten

Der Shift-Plan des Unternehmens und der daraus resultierende Interessenausgleich haben zur Folge, dass die vierte Transfergesellschaft in Folge am 1. April 2015 gestartet ist. Damit gaben und geben wir einem Teil der ehemaligen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, sich mit Unterstützung der Firma PEAG in einem Zeitraum von 12 Monaten neu zu orientieren und eine Perspektive zu finden.

Für die dorthin gewechselten Beschäftigten bilden die Weiterbildungsmöglichkeiten und eine Absicherung von circa 82% des letzten Nettoentgeltes eine zusätzliche Sicherheit.

Die Vermittlungsquote von über 70% in der ersten Transfergesellschaft, welche wir schon 2013 als Ergebnis des Performance-Programms gegründet haben, lässt sich sehen (Das heißt von den 125 Teilnehmern der Transfergesellschaft, die wieder eine Beschäftigung suchten, konnten 80 in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt werden und 9 starteten mit einer Existenzgründung). Wir sind damit aber nicht zufrieden gewesen. Denn auch für die knapp 30%, welche nicht innerhalb des einen Jahres in der PEAG eine Perspektive gefunden haben, sollen sich die Chancen verbessern.

Deshalb gab es eine Untersuchung der möglichen Gründe des Nichterfolges. Da-



bei stellen wir fest, dass es für einige ehemalige Kolleginnen und Kollegen nach jahrzehntelanger Arbeit bei SEL / Alcatel / Alcatel-Lucent schwer ist, schnell die Anforderungen eines modernen Bewerbungsprozesses zu verinnerlichen. Damit dies überwunden wird, haben der Beirat und die PEAG ein zusätzliches Bildungsmodul „Erlebnispfad Jobsuche“ geschaffen.

Innerhalb dieses Moduls wird in einem Zeitraum von sechs Wochen in Kleingruppen und individuellen Trainingseinheiten gezielt ein Bewerbertraining durchgeführt. Daneben steht eine intensive Zielfindung und auch ein Telefontraining sowie „Soft Skill“-Vermittlung auf dem Kursplan. Mit diesem zusätzlichem Angebot hoffen alle Verantwortlichen die Vermittlungsquote der Transfergesellschaften deutlich in Richtung 100% zu bringen.

Tarif- erhöhungen ab 1. April 2015

Der Abschluss des Tarifvertrages im Tarifgebiet Baden-Württemberg im Februar bringt eine Tarifierhöhung um 3,4% ab 1. April. Die Einzelheiten sind in der Gehaltstabelle nachzulesen.

Damit steigt auch das AT-Mindestgehalt ab 1. April 2015 auf 7.311,71 €.

Für die DH-Studenten gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Dynamisierung der Vergütung. Diese Dynamisierung erfolgt zeitversetzt jeweils zum Beginn eines Semesters nach einer generellen Tarifierhöhung. Deshalb erfolgt die Erhöhung ihrer Vergütungen erst im Oktober zum Beginn des Wintersemesters.

Mit der aktuellen Tarifierhöhung steigen auch direkt die Übernahmegehälter nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum Bachelor auf 4.398,13 € (Einstufung in Entgeltgruppe 12 mit Leistungskennziffer 4,5).



Stellen Sie sich vor...

Stellen Sie sich vor, Sie sind irgendwann mal länger krank ...

...6 Wochen, 3 Monate, ein halbes Jahr...

Dann kann es neuerdings passieren, dass Sie ein Schreiben der Firma im Postkasten finden zum Thema BEM. BEM ist wie so vieles im Leben eine Abkürzung und heißt ausgeschrieben: **B**etriebliches **E**ingliederungs**M**anagement. Was steckt hinter diesem Begriff?

Der Arbeitgeber hat unter der Überschrift **Prävention** im §84 des Sozialgesetzbuches IX die Verpflichtung, ein BEM anzubieten. Betroffen davon können alle Beschäftigten des Betriebes sein, die im Betrachtungszeitraum von 12 Monaten mehr als 6 Wochen am Stück oder in der Summe arbeitsunfähig sind.

Nun können ja längere Erkrankungen völlig unterschiedliche Ursachen haben:

- ein Knochenbruch nach einem Skiurlaub hat meist einen überschaubaren Zeitraum der Heilung
- häufige Erkältungen und ein angegriffenes Immunsystem können auch Ursachen in der beruflichen Belastung haben
- schwere Herz-/Kreislaufkrankungen oder auch Tumore bringen meist längere Krankenhausaufenthalte und anschließende Reha-Maßnahmen mit sich

An diesen Beispielen können Sie erkennen, dass es kein BEM von der Stange geben kann. Jeder Einzelfall ist anders und muss separat betrachtet werden. Aus diesem Grund ist auch bisher kein Prozess oder sogar eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum BEM aufgesetzt worden, wie es seit

einigen Jahren in anderen Firmen durchaus üblich ist.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist bereits seit einiger Zeit mit HR im Gespräch, wie man nach gemeinsamer Abstimmung mit Langzeitkranken umgeht. In der Vergangenheit haben die Vorgesetzten ihre Fürsorgepflicht bei länger erkrankten Mitarbeitern durch entsprechende Kontaktaufnahme häufig erfüllt, manchmal aber auch nicht.

Zukünftig werden nach interner Abstimmung (Sie erinnern sich: die verschiedenen von mir skizzierten Krankheitsverläufe verlangen nicht in jedem Fall ein BEM) Einladungen zum BEM an Langzeitkranke verschickt.

Jeder Betroffene kann zu jeder Zeit entscheiden, ob er am BEM teilnehmen möchte oder nicht. Er kann auch wählen, ob er bei diesen Gesprächen einen Vertreter des Betriebsrates und oder der Schwerbehindertenvertretung dabei haben möchte.

Es ist eine entsprechende Datenschutzerklärung auszufüllen, damit die überaus sensiblen Gesundheitsdaten nur von dazu befugten Personen eingesehen werden können, wie Betriebsarzt oder Schwerbehindertenvertretung.

Ziel dieser Gespräche ist es, geeignete Möglichkeiten zur Gesundheitsprävention zu ermitteln und das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft fortzusetzen.

An dieser Stelle wurde nicht auf alle Aspekte des BEM eingegangen. Wir werden zu gegebener Zeit weitere Informationen dazu veröffentlichen.

Aufsichtsratswahlen 2015

Nach Jahren der Restrukturierungen ist nun gekommen, was irgendwann kommen musste. Aus einer Firma mit über 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (in den 80iger Jahren) ist eine Firma geworden, welche dauerhaft weniger als 2000 Beschäftigte haben wird. So hat es der Vorstand in seiner Bekanntmachung vom 20. März 2015 erklärt. Daraus resultiert, dass für unser Unternehmen nicht mehr das Mitbestimmungsgesetz gilt. An dessen Stelle tritt das Drittelbeteiligungsgesetz. Die Konsequenz ist, dass in diesem Jahr die bestehenden Aufsichtsräte aufgelöst werden und sich die Notwendigkeit ergibt, für die Alcatel-Lucent Deutschland AG und für die Alcatel-Lucent Holding GmbH Neuwahlen der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten nach dem Drittelbeteiligungsgesetz durchzuführen.

Die neuen Aufsichtsräte setzen sich nicht mehr aus je 12 Mitgliedern (paritätisch besetzt) sondern aus je 6 Mitgliedern (4 Anteilseigner, 2 Arbeitnehmervertreter) zusammen. Der Arbeitgeber muss die Wahlen einleiten. Die Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat der Alcatel-Lucent Deutschland AG müssen dann die entsprechenden Wahlvorstände bestellen, die dann für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahlen verantwortlich sind. In unserem Fall sind zwei Belegschaftsvertreter in den neuen Aufsichtsrat der Alcatel-Lucent Deutschland AG und zwei in den neuen Aufsichtsrat der Alcatel-Lucent Holding GmbH von den Belegschaften der AG der Standorte Stuttgart und Nürnberg sowie der Alcatel-Lucent Digitalfunk Betriebsgesellschaft der Standorte Berlin und Hannover zu wählen.

Es werden also Wahlen für die zwei Aufsichtsräte parallel organisiert und durchgeführt. Der gemeinsame Wahltermin ist für Anfang Juli geplant.

Auch in den neuen Aufsichtsräten ist es notwendig, dass die Belegschaft „Flagge“ zeigt. Deswegen an dieser Stelle der Appell, die Wahlen aufmerksam zu begleiten und durch Teilnahme an der Abstimmung unsern Vertreterinnen und Vertretern den Rücken zu stärken.

Leistungsentgelt in EURO, gültig ab 01.04,2015 für B

LKZ bis			-3,5	-4	-4,5	-4,6	-4,7	-4,8	-4,9	-5	-5,1	-5,2
LZ in %			3,26	5,22	7,18	7,57	7,96	8,36	8,75	9,14	9,53	9,92
AW	EG	Grund-entgelt										
1		2.489,00	2570,14	2618,93	2667,71	2677,42	2687,12	2697,08	2706,79	2716,49	2726,20	2735,91
2		2.637,00	2722,97	2774,65	2826,34	2836,62	2846,91	2857,45	2867,74	2878,02	2888,31	2898,59
3		2.785,00	2875,79	2930,38	2984,96	2995,82	3006,69	3017,83	3028,69	3039,55	3050,41	3061,27
4	7	2.963,00	3059,59	3117,67	3175,74	3187,30	3198,85	3210,71	3222,26	3233,82	3245,37	3256,92
5	8	3.170,50	3273,86	3336,00	3398,14	3410,51	3422,87	3435,55	3447,92	3460,28	3472,65	3485,01
6	9	3.377,50	3487,61	3553,81	3620,00	3633,18	3646,35	3659,86	3673,03	3686,20	3699,38	3712,55
7	11	3.837,00	3962,09	4037,29	4112,50	4127,46	4142,43	4157,77	4172,74	4187,70	4202,67	4217,64
8	12	4.103,50	4237,27	4317,70	4398,13	4414,13	4430,14	4446,55	4462,56	4478,56	4494,56	4510,56
9	13	4.370,50	4512,98	4598,64	4684,30	4701,35	4718,39	4735,87	4752,92	4769,96	4787,01	4804,05
10	14	4.637,00	4788,17	4879,05	4969,94	4988,02	5006,11	5024,65	5042,74	5060,82	5078,91	5096,99
11	15	4.903,50	5063,35	5159,46	5255,57	5274,69	5293,82	5313,43	5332,56	5351,68	5370,80	5389,92
12	16	5.229,50	5399,98	5502,48	5604,98	5625,37	5645,77	5666,69	5687,08	5707,48	5727,87	5748,27
13	17	5.526,00	5706,15	5814,46	5922,77	5944,32	5965,87	5987,97	6009,53	6031,08	6052,63	6074,19

LKZ bis			-6,5	-6,6	-6,7	-6,8	-6,9	-7	-7,1	-7,2	-7,3	-7,4
LZ in %			15,02	15,41	15,80	16,20	16,59	16,98	17,37	17,76	18,16	18,55
AW	EG	Grund-entgelt										
1		2.489,00	2862,85	2872,55	2882,26	2892,22	2901,93	2911,63	2921,34	2931,05	2941,00	2950,71
2		2.637,00	3033,08	3043,36	3053,65	3064,19	3074,48	3084,76	3095,05	3105,33	3115,88	3126,17
3		2.785,00	3203,31	3214,17	3225,03	3236,17	3247,03	3257,89	3268,75	3279,62	3290,76	3301,62
4	7	2.963,00	3408,04	3419,60	3431,15	3443,01	3454,56	3466,12	3477,67	3489,23	3501,08	3512,64
5	8	3.170,50	3646,71	3659,07	3671,44	3684,12	3696,49	3708,85	3721,22	3733,58	3746,26	3758,62
6	9	3.377,50	3884,80	3897,97	3911,15	3924,66	3937,83	3951,00	3964,17	3977,34	3990,85	4004,01
7	11	3.837,00	4413,32	4428,28	4443,25	4458,59	4473,56	4488,52	4503,49	4518,45	4533,80	4548,77
8	12	4.103,50	4719,85	4735,85	4751,85	4768,27	4784,27	4800,27	4816,28	4832,28	4848,70	4864,71
9	13	4.370,50	5026,95	5043,99	5061,04	5078,52	5095,57	5112,61	5129,66	5146,70	5164,18	5181,22
10	14	4.637,00	5333,48	5351,56	5369,65	5388,19	5406,28	5424,36	5442,45	5460,53	5479,08	5497,17
11	15	4.903,50	5640,01	5659,13	5678,25	5697,87	5716,99	5736,11	5755,24	5774,36	5793,98	5813,10
12	16	5.229,50	6014,97	6035,37	6055,76	6076,68	6097,07	6117,47	6137,86	6158,26	6179,18	6199,59
13	17	5.526,00	6356,01	6377,56	6399,11	6421,21	6442,76	6464,31	6485,87	6507,42	6529,52	6551,07

Aus praktischen Gründen (Leserlichkeit) sind hier die Zehntelungswerte für die Intervalle der LKZ 3,6 bis 3,9 sowie

etriebe mit LKZ-System in Stuttgart

	-5,3	-5,4	-5,5	-5,6	-5,7	-5,8	-5,9	-6	-6,1	-6,2	-6,3	-6,4
	10,32	10,71	11,10	11,49	11,88	12,28	12,67	13,06	13,45	13,84	14,24	14,63
91	2745,86	2755,57	2765,28	2774,99	2784,69	2794,65	2804,36	2814,06	2823,77	2833,48	2843,43	2853,14
59	2909,14	2919,42	2929,71	2939,99	2950,28	2960,82	2971,11	2981,39	2991,68	3001,96	3012,51	3022,79
27	3072,41	3083,27	3094,14	3105,00	3115,86	3127,00	3137,86	3148,72	3159,58	3170,44	3181,58	3192,45
93	3268,78	3280,34	3291,89	3303,45	3315,00	3326,86	3338,41	3349,97	3361,52	3373,08	3384,93	3396,49
01	3497,70	3510,06	3522,43	3534,79	3547,16	3559,84	3572,20	3584,57	3596,93	3609,30	3621,98	3634,34
55	3726,06	3739,23	3752,40	3765,57	3778,75	3792,26	3805,43	3818,60	3831,77	3844,95	3858,46	3871,63
53	4232,98	4247,94	4262,91	4277,87	4292,84	4308,18	4323,15	4338,11	4353,08	4368,04	4383,39	4398,35
57	4526,98	4542,98	4558,99	4574,99	4591,00	4607,41	4623,41	4639,42	4655,42	4671,42	4687,84	4703,84
05	4821,54	4838,58	4855,63	4872,67	4889,72	4907,20	4924,24	4941,29	4958,33	4975,38	4992,86	5009,90
99	5115,54	5133,62	5151,71	5169,79	5187,88	5206,42	5224,51	5242,59	5260,68	5278,76	5297,31	5315,39
93	5409,54	5428,66	5447,79	5466,91	5486,04	5505,65	5524,77	5543,90	5563,02	5582,14	5601,76	5620,88
27	5769,18	5789,58	5809,97	5830,37	5850,76	5871,68	5892,08	5912,47	5932,87	5953,26	5974,18	5994,58
18	6096,28	6117,83	6139,39	6160,94	6182,49	6204,59	6226,14	6247,70	6269,25	6290,80	6312,90	6334,45

	-7,5	-7,6	-7,7	-7,8	-7,9	-8	-8,1	-8,2	-8,3	-8,4	-8,5	-9
5	18,94	19,33	19,72	20,12	20,51	20,90	21,10	21,29	21,49	21,68	21,88	22,86
71	2960,42	2970,12	2979,83	2989,79	2999,49	3009,20	3014,18	3018,91	3023,89	3028,62	3033,59	3057,99
16	3136,45	3146,73	3157,02	3167,56	3177,85	3188,13	3193,41	3198,42	3203,69	3208,70	3213,98	3239,82
52	3312,48	3323,34	3334,20	3345,34	3356,20	3367,07	3372,64	3377,93	3383,50	3388,79	3394,36	3421,65
54	3524,19	3535,75	3547,30	3559,16	3570,71	3582,27	3588,19	3593,82	3599,75	3605,38	3611,30	3640,34
53	3770,99	3783,36	3795,72	3808,40	3820,77	3833,13	3839,48	3845,50	3851,84	3857,86	3864,21	3895,28
03	4017,20	4030,37	4043,54	4057,05	4070,23	4083,40	4090,15	4096,57	4103,32	4109,74	4116,50	4149,60
76	4563,73	4578,69	4593,66	4609,00	4623,97	4638,93	4646,61	4653,90	4661,57	4668,86	4676,54	4714,14
70	4880,70	4896,71	4912,71	4929,12	4945,13	4961,13	4969,34	4977,14	4985,34	4993,14	5001,35	5041,56
23	5198,27	5215,32	5232,36	5249,84	5266,89	5283,93	5292,68	5300,98	5309,72	5318,02	5326,77	5369,60
16	5515,25	5533,33	5551,42	5569,96	5588,05	5606,13	5615,41	5624,22	5633,49	5642,30	5651,58	5697,02
10	5832,22	5851,35	5870,47	5890,08	5909,21	5928,33	5938,14	5947,46	5957,26	5966,58	5976,39	6024,44
57	6219,97	6240,36	6260,76	6281,68	6302,07	6322,47	6332,92	6342,86	6353,32	6363,26	6373,71	6424,96
07	6572,62	6594,18	6615,73	6637,83	6659,38	6680,93	6691,99	6702,49	6713,54	6724,04	6735,09	6789,24

e 4,1 bis 4,4 und 8,6 bis 8,9 nicht abgedruckt. Diese finden sich aber in den Veröffentlichungen von HR

Wechsel in der Leitung des BR und des GBR

Zum Ende des Jahres ist der bisherige Betriebsrats- und Gesamtbetriebsrats-Vorsitzende Jörg Schmitt im Rahmen des Shift-Programms aus dem Unternehmen ausgeschieden. Jörg hatte seit 2012 beide Ämter inne und hat in diesen Funktionen den Abwehrkampf der Betriebsräte gegen die Restrukturierungsprogramme „Performance-Program“ und „Shift-Plan“ wesentlich mitgeführt. Die Reduzierung der Abbauzahlen und die materielle Ausstattung der Sozialpläne waren mit sein Verdienst.



Jörg Schmitt

Über seine betriebliche Arbeit hinaus war Jörg auch in die Arbeit der IG Metall in Stuttgart eingebunden. Er war betrieblicher Vertreter in der Ortsdelegiertenversammlung, Mitglied im Ortsvorstand der IG Metall und Mitglied der großen Tarifkommission. Darüber hinaus ist er Leiter des Ortsangestelltenausschusses. Wir wünschen Jörg für seine Zukunft viel Erfolg. Im Dezember 2014 wurde sein bisheriger Stellvertreter Ingo Hampe zum neuen



Ingo Hampe

Gesamtbetriebsratsvorsitzenden gewählt. Im Januar 2015 wählte der Betriebsrat

Stuttgart einen bisherigen Stellvertreter Gottfried Schapeler zum neuen Vorsitzen-



Gottfried Schapeler

den. Der Kollege Michael Rossmann ist in beiden Gremien zum neuen stellvertretenden Vorsitzenden gewählt worden. Als zweiter betrieblicher Vertreter ist der Kol-



Michael Rossmann

lege Wolfgang Neset in die Ortsdelegiertenversammlung nachgerückt und vertritt dort gemeinsam mit Gottfried Schapeler die MetallerInnen des Betriebs.



Wolfgang Neset

Seite 7: Wir wünschen Ingo, Gottfried, Michael und Wolfgang in ihren Ämtern viel Erfolg, ein dickes Fell und stets ein glückliches Händchen.

Mitstreiter gesucht!

Durch den Personalabbau der vergangenen und laufenden Restrukturierungsprogramme haben auch viele aktive Gewerkschaftsmitglieder unser Unternehmen verlassen (müssen). Das macht sich auch im Betriebsrat bemerkbar. Hier ist seit der letzten Wahl 2014 mehr als ein Drittel der Mitglieder ersetzt worden. Im Betrieb fehlen uns die Kolleginnen und Kollegen, die bei der gewerkschaftlichen Arbeit mitgeholfen haben. Insbesondere sind bei unseren Vertrauensleuten überproportional viele Frauen ausgeschieden –übrigens wie im ganzen Betrieb. Um unseren Kolleginnen und Kollegen auch weiterhin die gewohnte Unterstützung bieten zu können, benötigen wir neue Mitstreiter, seien es „nur“ neue Gewerkschaftsmitglieder, die uns durch ihre Mitgliedschaft den Rücken stärken, seien es engagiertere Kolleginnen und Kollegen, die als Vertrauensleute auch mal Informationen der IG Metall oder dieses Info verteilen. Auch in der Vertrauenskörperleitung oder in der Info-Redaktion könnten wir Hilfe gut gebrauchen.

Wenn ihr euch also vorstellen könnt, euch für die Kolleginnen und Kollegen in unserem Betrieb auch mal außerhalb der normalen Arbeit einzusetzen, spricht doch einfach mal jemanden von den Vertrauensleuten oder ein Betriebsratsmitglied an. Auch die VK-Leiter Klaus Saager und Wolfgang Neset sowie die Kolleginnen im Betriebsratssekretariat sind eine prima Anlaufstelle. Die Adressen findet ihr hier im Impressum oder im Intranet unter der Arbeitnehmervertretung. Wir freuen uns auf euch!

Aktuelles aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung



Im vergangenen Herbst waren alle Studierenden unter 25 Jahren aufgerufen, eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu wählen. Nach der Konstituierung der JAV im Dezember fanden sich die Jugendvertreter Anfang dieses Jahres zu einer Klausur zusammen, um die Arbeitsschwerpunkte für die anstehende Amtsperiode festzulegen.

Dabei wurde beschlossen, neben der kontinuierlichen Überwachung der Qualität der Ausbildung einen weiteren Schwerpunkt aufs Informationsmanagement zu legen. So ist geplant, mehrere Veranstaltungen

zum Erfahrungsaustausch zwischen den unterschiedlichen Jahrgängen durchzuführen. Als erstes wurden bereits Einladungen zu einem ersten „Lerner-Stammtisch“ an die Studierenden versandt. Bei positiver Resonanz wird dieser in regelmäßigen Abständen stattfinden.

Neben den periodischen Aufgaben wie der Begleitung der Auslerner im Übernahmeprozess und der Vorstellung bei den Erstsemestern steht auch die Entwicklung des im Sommer erstmalig gestarteten Traineeprogramms auf der Themenliste. Auch akute Probleme wie Exmatrikulationen

oder noch bestehende Schwierigkeiten im Ausbildungskonzept dürfen nicht aus den Augen verloren werden.

Doch natürlich kann die Jugendvertretung nur aktiv werden, wenn ihr die Anliegen der Lerner auch bekannt sind. Es ist das Recht eines jeden Lerners, sich Beistand und Rat bei der JAV zu holen – auch während der Arbeitszeit. Hier im Betrieb Stuttgart gibt es auch eine E-Mail-Adresse, unter die JAV direkt erreicht werden kann: Stuttgart. JAV@Alcatel-Lucent.com. Oder ihr kommt zum nächsten Lerner-Stammtisch und lernt uns dort persönlich kennen!

Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen bestehen bei Alcatel-Lucent – wie auch in vielen anderen Betrieben – aus zwei verschiedenen Vereinbarungen.

Einerseits haben wir die „Vereinbarung“ über die Konzernziele beziehungsweise die unternehmensbereichsbezogenen Ziele. Diese sind konzernweit vorgegeben und können von den einzelnen Mitarbeitern kaum beeinflusst werden. Im Klartext verbirgt sich hierin eine Zusage auf eine Ergebnisbeteiligung, wenn bestimmte Konzernziele (z.B. Kennziffern des Jahresergebnisses) erreicht werden. Was in anderen Firmen schon langgeübte Praxis ist, lässt bei Alcatel-Lucent noch immer an der nötigen Transparenz mangeln. Auch in diesem Jahr ist für die Mitarbeiter die Entscheidung der Konzernleitung zur Beurteilung des Erreichens der Konzernziele nicht verständlich.

Der zweite Teil der Zielvereinbarungen befasst sich mit der Vereinbarung und Beurteilung der individuellen Ziele. Die entsprechende Vergütung kann als leistungsbezogener Gehaltsanteil aufgefasst werden.

Diese Zielvereinbarungen sollen einerseits – wie der Name schon sagt – den

Beschäftigten die Arbeitsaufgaben für eine Zeitperiode vorgeben und damit der Steuerung des Unternehmens dienen. Im Umkehrschluss sollen sie andererseits der Leistungsbemessung dienen und damit soll auch die Feststellung des Zielerreichungsgrades gehaltswirksam sein. Selbst wenn man sich nur auf die Beschreibung von Zielen beschränkt, die der Beschäftigte beeinflussen kann, also bei unseren Zielvereinbarungen die persönlichen Ziele, ergibt sich eine Reihe von Schwierigkeiten bei deren Handhabung. Ob Zielvereinbarungen überhaupt in allen Fällen das geeignete Mittel sind, ein Unternehmen effizient zu steuern, ist auch in der arbeitswissenschaftlichen Lehre umstritten. Eine Reihe von Tätigkeiten ist durch Festlegung von Zielen nur sehr ungenau zu beschreiben. Insbesondere, wenn es um Tätigkeiten im indirekten Bereich geht. Bei vielen Tätigkeiten kann eine Zielvereinbarung nur vergrößernd die Ziele beschreiben. Das ist bei der Lösung von Zielkonflikten zwischen Qualität, Menge und Termintreue oft kontraproduktiv. Wenn eine Zielvereinbarung als Führungsinstrument nicht richtig passt, wird dies schon in der Art offenbar, wie Vorgesetzte und Mitarbeiter

diesen Prozess gestalten. Die Beteiligten betrachten das Ganze dann nur als formale Angelegenheit und sind froh, wenn das Gespräch vorbei ist. Der Zeitaufwand für die Gespräche und die Vorbereitung darauf wird als belastend empfunden. Gerade wenn den Vorgesetzten nur noch ein Minimum an Zeit bleibt, ihre Führungsaufgaben wahrzunehmen, werden Zielvereinbarungsgespräche frustrierend. Wenn die Beteiligten wissen (obwohl sie es sich nicht offen eingestehen), dass sie die Zeit nicht haben, auf die Mitarbeiter einzugehen und die erbrachte Arbeitsleistung zu würdigen, und wenn dann auch noch die Ressourcen fehlen, die nötige Qualifikation zu gewährleisten, dann sind Frustration und Resignation Tür und Tor geöffnet. Die „eentlichen“ Besprechungen der Arbeitsaufgaben und die Bewertung von Arbeitsergebnissen finden dann in einem wesentlich formloseren Rahmen statt.

Selbst wenn der Prozess der individuellen Zielvereinbarungen so verbessert werden kann, dass er von allen Beteiligten akzeptiert wird, bleibt immer noch das Problem, dass er mit dem intransparenten Zielerreichungsprozess für die Konzernziele belastet ist.

LESETIPP

Den dritten Teil seiner Krimi-Trilogie zur griechischen Wirtschaftskrise hat Petros Markaris 2012 veröffentlicht. Auf Deutsch erschien „Abrechnung“ 2013 in der gebundenen Ausgabe, aber erst kürzlich als Taschenbuch. Also darf es den Leser nicht überraschen, dass der Roman ihn in die Silvesternacht 2013/2014 zurückversetzt. Die geschilderten Ereignisse sind nach wie vor aktuell und auch jetzt noch in ihren Auswirkungen der Zeit voraus. Im Roman hat eine der beiden rivalisierenden korrupten Altparteien (wohl die PASOK) die andere in der griechischen Regierung

abgelöst. Gemeinsam mit Italien und Spanien ist Griechenland aus der Eurozone ausgeschieden und zu der alten Währung zurückgekehrt. Allein die Schilderung der wirtschaftlichen Lage ist bedrückend. Wer immer es konnte, hatte noch im alten Jahr seine Euroersparnisse ins Ausland gebracht oder abgehoben und nutzt sie als eiserne Reserve in bar weiter. Die neue Währung muss also schon von Anfang an neben einer Euro-Schattenwährung bestehen. Inflation und das Aussetzen der staatlichen Gehaltszahlungen gehören zum Alltag. Medikamente und medizinische Behandlungen sind unerschwinglich oder gar nicht mehr erhältlich. In dieser Situation

beginnt eine Mordserie an Vertretern der „Generation Polytechnikum“, einflussreichen Technokraten, die als Studenten das Athener Polytechnikum besetzten und damit gegen die griechische Militärdiktatur protestierten. Petros Markaris rechnet hier mit einer Generation von einflussreichen Politikern und Unternehmern ab, die er für die Krise in Griechenland verantwortlich macht. Der Roman schildert eindringlich die Alltagssituation der Griechen. Trotz der Versorgungsprobleme im Alltag, Inflation, faschistischer Hetze und Verfolgung von Asylanten versuchen sie ihre Würde zu bewahren und ihr Leben so „normal“ wie möglich weiter zu führen.

Mahlzeit!

Ich mach mich auf den Weg zur Kantine. Mal sehen, was es heute Gutes zu essen gibt. Neugierig bin ich schon, denn unsere Kantine wird ja nicht mehr von uns betrieben, sondern von Porsche.

IMPRESSUM

Herausgeber
IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart
www.stuttgart.igm.de

Verantwortlich
Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter
IG Metall Stuttgart

Redaktion:
Uwe Bigalk, Gottfried Schapeler,
Klaus Saager, Ingo Hampe

Leserbriefe und Beiträge
Betriebsrat BRS, z.H. G. Schapeler
Bilder: Seite 1 und 6 IG Metall
Seite 8 Fotolia ©J.M. Guyon

Herstellung:
SZ Mediengestaltung, Nagold



Auf den ersten Blick hat sich nichts verändert. Es sind noch dieselben freundlichen Gesichter, die uns begrüßen. Und auch sonst sieht erst mal alles gleich aus. Ok, der Speiseplan ist etwas verändert. Statt längs sind die Wochentage jetzt in Querspalten eingeteilt und die Optik hat sich auch verändert.

Neu ist, dass es jetzt ein „Eintopfgericht“ die ganze Woche über gibt und auch ein zusätzliches „Wochendessert“. Ich lass mich überraschen und schau mich erst mal um. Am Salatbuffet und bei den fertigen Salaten gibt es mehr Auswahl, genauso beim Gemüse. Dafür gibt es wohl etwas weniger Auswahl bei den Sättigungsbeilagen. Aber die Bratkartoffeln sehen richtig lecker aus. Es gibt weiterhin eine Theke mit kalten Gerichten wie z.B. fertige Salat-

bowls und eine warme Theke. Hier gibt es gebackenen Camembert oder Weißwürste oder ...

Dann natürlich die Hauptspeisen. Das Angebot ist vielfältig und für (fast) jeden ist was dabei. Beim Probieren stelle ich fest, es schmeckt auch so gut wie es aussieht. Ich habe den Eindruck, dass die Portionen etwas größer sind und manche Essen etwas deftiger schmecken. Dafür muss ich meine Karte nicht so oft laden, denn der Preis ist zwar bei einzelnen Komponenten höher, aber im Durchschnitt niedriger geworden.

Alles in allem: Ein gutes Angebot zum vernünftigen Preis.

Also dann: Mahlzeit!