



Standortsicherung der Hansa AG Stuttgart

## Eine Chance oder Utopie?

**S**chon mehrere Male hat der Kollege Di Croce in seiner Funktion als Stadtbezirkssekretär im Stadtbezirk Bad Cannstatt kritische Situationen von Personalabbau, Strukturveränderung sowie Betriebsschließungen (SKF, Wizemann, Fortuna, Karosserie Baur etc.) erlebt. Deswegen halten wir es für wichtig, seine Erfahrungen in Bad Cannstatt sowie das, was er zur Zeit als zuständiger Sekretär für die Hansa AG Stuttgart erlebt, in die Betriebsöffentlichkeit zu bringen.



**Bernardino Di Croce** beantwortet einige Fragen, die bei der Hansa AG hinsichtlich der Standortsicherung sehr aktuell sind.

### **EinMischer:**

Kollege Di Croce, seit 6 bis 7 Monaten ist auch bei der Hansa AG der Begriff Standortsicherung aktuell. Du selbst hast schon einiges darüber gesagt und geschrieben. Was ist damit gemeint und worauf kommt es an, dass ein Produktionsstandort stabil bzw. sicherer gemacht werden kann, so dass die Beschäftigten nicht immer Angst um ihre Arbeitsplätze haben müssen?

### **Di Croce:**

Mit der Standortsicherung meinen sowohl Geschäftsführer als auch wir von der IG Metall, dass ein Produktionsstandort wirtschaftlich produziert. Das heißt, die Einnahmen müssen mehr sein als die Ausgaben, so dass auch die Beschäftigung gesichert werden kann. Über die Frage,

wie ein Produktionsstandort zu der notwendigen Wirtschaftlichkeit geführt werden kann, gehen die Meinungen oft auseinander. Es gibt Geschäftsführer, die sehr unflexibel mit der Methode des Personalabbaus sowie der Lohn- und Gehaltskürzung operieren. Meine Erfahrung dabei ist, dass diese Art der Standortsicherung nie zum Ziel geführt hat. Andere dagegen versuchen es mit kompetenter Führung, qualifizierter und motivierter Belegschaft, alternativer Produktion, Qualität des Produkts, Einbeziehung des Betriebsrates und der Belegschaft etc. Das ist der Weg, der immer wieder zum Erfolg führt und auch von der IG Metall befürwortet und unterstützt wird.

### **EinMischer:**

Was ist konkret unter der Unterstützung der IG Metall zu verstehen?

### **Di Croce:**

Als „Tarifvertragspartei“ regeln wir per Tarifvertrag die Arbeitszeit, die Mehrarbeit, die Schichtarbeit sowie die Einkommens- und Leistungsbedingungen, z. B. Lohn, Gehalt, Leistungszulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Für einen Produktionsstandort, wo sich die Geschäftsführung bemüht, Beschäftigung und Einkommen zu erhalten, sind wir bereit, für bestimmte sinnvolle Maßnahmen vorübergehende Ausnahmen zu vereinbaren, z.B. längere oder kürzere Arbeitszeiten sowie eine flexible Arbeitszeit, die der Umstellung im Betrieb entgegen kommt. Wir befürworten die Einführung der Kurzarbeit. Wir bemühen uns um Regelungen des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Betrieb wie mit der Altersteilzeit. Das alles kann für einen Betrieb eine große Hilfe sein bei geregelten Verhältnissen.

### **EinMischer:**

Du bist vor 6 Monaten auch bei der Firma Hansa mit der Aussage der neuen Streit- und Konsenskultur angetreten und hast erklärt, das Ziel und die Bemühungen der Standortsicherung des Werkes Stuttgart unterstützen zu wollen. Wie

denkst Du jetzt, 6 Monate später, darüber? Hat sich nach Deiner Beurteilung etwas nach vorne bewegt?

### **Di Croce:**

Nach wie vor bin ich der Überzeugung und auch bereit, dass Maßnahmen der Standortsicherung, sofern diese Beschäftigung und Einkommen sichern, unterstützt werden müssen. Bei der Firma Hansa ist mir der Anfangsoptimismus verfliegen, weil der Vorstand der Firma Hansa unsere sowie die Anregungen des Betriebsrates so behandelt, als würde es sich um Brennesseln handeln.

Für die Prüfung sowie die Beratung, ob eine Phase der Kurzarbeit eine Hilfe für die Firma Hansa hätte sein können, hat man sich mehr als 5 Monate Zeit genommen. Erst vor wenigen Tagen, bei unterschiedlichen Meinungen in den oberen Führungsetagen, hat der Vorstand die Einführung der Kurzarbeit abgelehnt.

Der Betriebsrat hat vor wenigen Tagen angeregt, dass das IMU-Institut zur Beratung und Erarbeitung eines Standortsicherungskonzepts einbezogen wird. Diese sinnvolle Anregung (sogar Forderung des Betriebsrates) ist vom Vorstand ziemlich schroff abgelehnt worden, obwohl sie auf sehr viel Zustimmung der Aufsichtsratsmitglieder gestoßen ist.

Auch die Anregung der IG Metall, die Arbeitszeit möglicherweise so zu regeln, dass die Schwankungen in der Produktion besser aufgefangen werden können, ist vom Vorstand nicht aufgegriffen worden. Die Verzögerung und die für die Beschäftigten nicht erkennbare Richtung trägt dazu bei, dass das Betriebsklima nur von Vermutungen, Unterstellungen, Spekulationen, Angst, Verärgerung und Misstrauen geprägt ist. Das ist vor allem in der Phase der Standortsicherung sehr gefährlich für den Betrieb.

**EinMischer:**

Kannst Du die Vorteile der Einbeziehung des IMU-Instituts bei der Erarbeitung eines Standortsicherungskonzepts nennen?

**Di Croce:**

Das IMU-Institut unterscheidet sich von zahlreichen Unternehmensberatungsfirmen, weil es sich stark auf die Beibehaltung der Beschäftigung orientiert und sehr erfahren ist in punkto Alternativprodukte.

Darüber hinaus bieten unvorbelastete „neue Gedanken“, „neue Augen“ und andere Erfahrungen tatsächlich eine gute Chance, dass ein Standort für die Zukunft gut ausgerüstet wird.

Nicht zuletzt hat ein kompetentes Institut auch eine Autorität. Was immer angeregt wird von Personen, die das Unternehmen seit Jahren führen, wird zunächst sehr skeptisch und mit viel Misstrauen aufgenommen. Das ist auch eine große Behinderung. Ein kompetentes Institut kann fachlich sehr viel bewirken, u. a. Vertrauen und Konsens auch beim Betriebsrat und der Belegschaft erzielen und die vielen Anfangswiderstände stark minimieren.

Da die Anregung des Betriebsrats hinsichtlich der Einbeziehung des IMU-Instituts kein bedeutender Kostenfaktor ist und auch von vielen Aufsichtsratsmitgliedern als interessant und zustimmend aufgenommen wurde, ist die schroffe Ablehnung des Vorstandes nicht zu begreifen.

**EinMischer:**

Sind Deine Ausführungen so zu verstehen, dass die Führungsgarde im Betrieb eine Behinderung der Standortsicherung ist?

**Di Croce:**

Das will ich nicht sagen, auch weil ich es nicht beurteilen kann. Ich habe schon einige Male erlebt, dass die gefestigten Machtstrukturen im Betrieb eine Behinderung der Umstellung und Erneuerung ist. Die starken Personen in der Führung, die den „Betrieb von A bis Z kennen“, sind einerseits fast unentbehrlich, andererseits können sie eine Behinderung in gleichem Umfang werden, weil sie für die anderen und für neue Ideen keinen Handlungsspielraum zur Verfügung stellen. Eine gute, offene und kritische Zusammenarbeit zwischen „Tradition und Neuheit“ mit Unterstützung für neue Ideen und Gedanken ist das, was Positives bewirken kann. Die positive Veränderung eines Standortes kann auch sehr stark behindert werden, wenn alle Entscheidungen nach Buchhalter-Kriterien getroffen werden. Das heißt, dass die Entscheidungen letztlich vom Controller (Finanzmann) beeinflusst werden. Sie werden nicht nach

der Chance und Notwendigkeit getroffen, sondern ob die Geldgrenzlinie dies erlaubt oder nicht. Eine Standortsicherung nimmt in der Regel zunächst Geld in Anspruch, welches später wieder reinkommt. Wenn das Risiko nicht eingegangen wird, kann man sich den Versuch der Standortsicherung schenken.

**EinMischer:**

Bei uns in der Leitung der Produktion, aber auch in der Konstruktion hat eine radikale Personalveränderung stattgefunden. Eigene Kündigung, Versetzungen sowie einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wie im Falle des Herrn Werner, der knapp nach 4 Monaten seiner Einstellung den Betrieb verlassen hat, regt die Spekulationen an. Da stellt sich die berechtigte Frage, ob und wie die Fertigungsleitung funktionieren wird. Darüber hinaus verbreitet sich die Vermutung „Die Ratten verlassen das sinkende Schiff“. Was kann man bei dieser radikalen Personalveränderung in Schlüsselpositionen ablesen?

**Di Croce:**

Ich möchte in diesem Zusammenhang nicht zusätzliche Spekulationen bewirken. Es ist schon schlimm genug, dass so viel Misstrauen bei der Belegschaft durch eine ungeeignete Vorgehensweise erzeugt worden ist. Die Kompetenz der Personen, die gehen oder gegangen werden sowie die Gründe kenne ich nicht. Eine Sache ist für mich von großer Bedeutung. In der Phase der Standortsicherung lassen sich Personalveränderungen nicht vermeiden; sie sind manchmal unbedingt notwendig. Die Personen, die wichtige Funktionen übernehmen müssen, sind mit sehr viel Sorgfalt nach dem Motto - außergewöhnliche Personen für außergewöhnliche Aufgaben - zu prüfen. Danach müssen sie allerdings mit einem Handlungsspielraum ausgestattet sein. Sollte es sich um „Pappkameraden“ handeln, die der gefestigten Führungsmacht im Betrieb nach dem Munde reden sollen, dann kann man sich tatsächlich das Geld für die Gehälter sparen.

**EinMischer:**

Du hast von Verschleppung der Entscheidungen bei der Firma Hansa gesprochen. Hinsichtlich der Kündigungen, die vom Vorstand trotz Widerspruch des Betriebsrates ausgesprochen worden sind, kann nicht von Verzögerungen geredet werden.

**Di Croce:**

Es stimmt schon, dass in diesem Zusammenhang, so falsch es auch war, der Vorstand zügig gehandelt hat. Das hat aber für den Standort nichts Positives bewirkt. Im Gegenteil, die Leute sind durch die Maßnahme der verhaltensbe-

Ein Text von:

**Knut Becker****Soziale Auswahl**

*Manche klatschten  
als der Chef in der  
Betriebsversammlung erklärte  
durch die Senkung der überhöhten  
Personalkosten werde er  
Arbeitsplätze sicherer machen.*

*Er merkte sich die  
die ihm  
Beifall klatschten  
„Die werden wohl  
Verständnis haben für ihre  
Kündigung“  
dachte er sich*



dingten Kündigungen in eine Paniksituation geraten. Angst, Unsicherheit und Misstrauen ist keine Stimmung für die Standortsicherung. Übrigens: Verhaltensbedingte Kündigungen sind dann zu behandeln, wenn „fehlerhaftes Verhalten“ auftritt und nicht als indirekter betriebsbedingter Personalabbau. Es muss auch die Ursache des fehlerhaften Verhaltens geprüft und beseitigt werden.

In der Phase der Standortsicherung, wo vielleicht auch einige unpopuläre Maßnahmen umgesetzt werden müssen, braucht man Beteiligung und nicht Ausgrenzung; Anregungen und nicht Zurückhaltung; Offenheit im Dialog anstatt Angst und Misstrauen.

**EinMischer:**

Dann ist es nicht übertrieben, dass die Standortsicherung der Hansa Stuttgart mit dieser Vorgehensweise des Vorstandes eine Utopie ist? Einige munkeln, dass die Verlagerung der Produktion schon beschlossene Sache ist.

**Di Croce:**

Aufgeben oder sich in die „Unterwelt“ der Vermutungen und Spekulationen zu begeben, bringt nichts. Dem Vorstand zu sagen, wie ein Prozeß der Standortsicherung begleitet werden soll und was die Beschäftigten erwarten, kann etwas bringen.

Die Frage ist, ob der Vorstand der Firma Hansa bereit ist, die Anregungen der Arbeitnehmer, des Betriebsrates und der IG Metall ernst zu nehmen.

# Die VKL stellt sich vor



Die neue VKL: sitzend v.r.n.l. G. S., Domenico de Biasi, Slavica Puksic, A. W., stehend v.r.n.l. Mehmet Tas, Armin Gehm, Georgios Vassiliadis.

## Die sieben Kolleginnen und Kollegen auf dem Bild sind die Vertrauenskörper-Leitung (VKL) der Hansa. Gewählt wurden die sieben VKL-Mitglieder von den Vertrauensleuten bei der Hansa.

Diese Vertrauensleute wählen auch direkt den /die Vorsitzende/n des Vertrauenskörpers und eine/n Stellvertreter/in. Bei der Hansa ist die Kollegin G. S.

(Abt. Reparaturstelle/Kundenservice) zur Vorsitzenden gewählt worden. Ihr Stellvertreter ist der Kollege Mehmet Tas (Abt. Presserei). Die VKL und ihre Vorsitzenden sind die Vertretung der IGM im Betrieb. Zwischen den Sitzungen sorgen sie für die Umsetzung der Beschlüsse des Vertrauenskörpers und bereiten die Vertrauensleutesitzungen und Aktionen der IG Metall vor. Bei den monatlichen Vertrauensleutesitzungen leiten sie die Sitzung und machen Vorschläge für die Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb. Nach Diskussion im Vertrauenskörper, zu dem auch die Betriebsräte, die in der IG Metall sind, dazugehören, beschließt der Vertrauenskörper auch Empfehlungen für die Arbeit des Betriebsrats.

### Vertrauensleute - heute wichtiger denn je!

In der betrieblichen Arbeit müssen wir uns heute stärker denn je mit der allein am Gewinn orientierten Unternehmenspolitik auseinandersetzen. Auch wenn in Artikel 14, Absatz 2 des Grundgesetzes festgeschrieben wird, dass „Eigentum verpflichtet und sein Gebrauch zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen soll“, fühlen sich

viele Unternehmer oft ausschließlich dem Wohle der Aktionäre verpflichtet.

Deshalb müssen wir in der Lage sein, Alternativen zu dieser Politik der Arbeitsplatzvernichtung und des Sozialabbaus zu entwickeln.

Der Erhalt von Arbeitsplätzen, die Sicherung von Tarifverträgen und Arbeitnehmerrechten, sowie die soziale Gestaltung der Arbeitsbedingungen, bleiben herausragende Aufgaben gewerkschaftlicher Betriebspolitik.

Will gewerkschaftliche Betriebspolitik erfolgreich sein, darf sie die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten nicht außen vor lassen.

Es geht darum, auf Kolleginnen und Kollegen zuzugehen, ihre Meinung einzuholen, zu sehen, wo der Schuh drückt. Das können die Betriebsräte nicht allein tun.

Betriebsräte können schließlich nicht überall sein!

Hier sind sie ganz entschieden auf die Unterstützung von Vertrauensleuten angewiesen.

Denn die Erfahrung lehrt, dass z.B. Betriebsvereinbarungen, die auf dem Sachverstand und den Ideen von vielen Kolleginnen und Kollegen gegründet sind, einen hohen Stellenwert in der Belegschaft haben. Auch die Qualität der Verhandlungen mit dem Unternehmen kann sich für den Betriebsrat dadurch verändern. Aktive Vertrauensleute und eine gut informierte Belegschaft, die hinter dem Betriebsrat stehen, erschweren der Arbeitgeberseite die Gegenargumentation.

### Aufgaben der Vertrauensleute

Die Vertrauensleute sind die Interessenvertreter und Interessenvertreterinnen, sowie Sprecher und Sprecherinnen der IG Metall-

## Hansa-Angestellte für IG Metall gewinnen

Während im gewerblichen Bereich die große Mehrheit der Beschäftigten Mitglied der Gewerkschaft sind, ist dies im Bereich der Angestellten eher die Ausnahme. Der IG Metall-Vertrauenskörper will nun mehr Angestellte Kolleginnen und Kollegen für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft gewinnen.

Die Mitgliedschaft der Angestellten wird in Zukunft immer wichtiger um gewerkschaftliche Erfolge zu ermöglichen. In der gesamten Metallindustrie nimmt der Anteil der Beschäftigten im Angestelltenverhältnis zu, der Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer ab. Auch bei der Hansa in Stuttgart sank der Anteil der ArbeiterInnen, während der Angestellten Anteil von 1991 bis heute um ca. 50 % stieg.

Die Arbeitgeber, auch bei der Hansa, sind gut organisiert in ihren Interessenverbänden. Trotzdem sind noch viele Beschäftigte der Meinung, dass sie auch ohne Organisation auskommen können. Bei den Vertrauenskörperwahlen im Mai 2000 kandidierte/n leider kein/e Kollegin aus dem Angestelltenbereich. Um den Informationsfluss der IGM in diesem Bereich jedoch zu wahren, ist es wichtig, dass hier auch Vertrauensleute tätig sind. Wenn Sie sich als IGM-Mitglied auch bei der VK-Wahl nicht haben aufstellen lassen, so ist es trotzdem möglich, dass Sie noch Vertrauensfrau/-mann werden können, indem Sie auf einer Vertrauenskörpersitzung von den Vertrauensleuten nachbenannt werden. Haben Sie Interesse? Melden Sie sich bitte bei:

**G S**, Abt. Kundenservice/Reparaturstelle, Tel. 708

**Mehmet Tas**, Abt. Presserei, Tel. 268 oder 244

**A W**, Abt. Sanitär II, Tel. 521

Mitglieder ihres Wirkungsbereichs. Sie sind für die Kollegen und Kolleginnen in den Bereichen die für sie am besten erreichbaren VertreterInnen der IGM.

Durch ihre tägliche Anwesenheit am gemeinsamen Arbeitsplatz haben sie den engsten Kontakt zu den Mitgliedern ihrer Gruppe. Sie sind Bindeglieder der IG Metall und können einen schnellen Informationsfluss ermöglichen und einen Dialog herstellen.

EinMischer Nr. 43 Oktober 2000

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Jürgen Stamm

1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel

Druck: hartmanndruck, Wildberg

# Hier eine Gegenüberstellung wichtiger gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen:

| REGELUNG   | TARIF - IG METALL  | GESETZ   |
|--|--|--|
| Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer                           | Ab dem 53.ten Lebensjahr bei mindestens 3 Jahren Betriebszugehörigkeit (Bz.)                           | Nicht geregelt   |
| Abgruppierungsschutz für ältere Arbeitnehmer                       | Ab dem 54.ten Lebensjahr bei mindestens 1 Jahr Bz.   | Nicht geregelt   |
| Verdienstabsicherung für ältere Arbeitnehmer                       | Ab dem 54.ten Lebensjahr   | Nicht geregelt   |
| Abgruppierungsschutz   | Für alle Arbeitnehmer 18 Monate Verdienstabsicherung   | Nicht geregelt   |
| Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit                               | 35 Stunden/Woche, Mo. - Fr., 7 Stunden /Tag  | 48 Stunden/Woche, Mo. - Sa., bis zu 10 Stunden /Tag  |
| Freier Samstag   | Samstag grundsätzlich frei   | Samstag als Werktag, grundsätzlich Arbeitstag  |
| Mehrarbeits- und Schichtzuschläge                                  | Verbindliche Ansprüche   | Nicht geregelt   |
| Reisezeit  | Vergütung bis zu 4 Stunden über die regelmäßige Arbeitszeit<br>An arbeitsfreien Tagen bis zu 11.Stunde | Nicht geregelt   |
| Urlaub   | 30 Arbeitstage (Mo. bis Fr.)   | 24 Werktage (Mo. bis Sa.)  |
| Zusätzliche frei Tage  | bei Hochzeit bzw. Todesfall von nächsten Angehörigen und anderen Sonderfällen 1 bis 5 Tage             | Einzelfälle möglich  |
| Urlaubsgeld  | ca. 50 % eines Monatsgehalts   | Nicht geregelt   |
| Betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)                        | 25 % bis ca. 55 % eines Monatsgehalts je nach Beschäftigungsdauer                                      | Nicht geregelt   |
| Vermögenswirksame Leistungen                                       | DM 52,- pro Monat für jeden Beschäftigten  | Anspruch einkommens- und familienstandsabhängig  |
| Keine Karenztage bei Krankheit                                     | Gemäß MTV volle Gehaltsfortzahlung für 6 Wochen  | Per Gesetz schlechter geregelt   |
| Haftungsbeschränkung bei durch MA's verursachte Schäden im Betrieb | Nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit  | Nach BGB und Rechtsprechung Haftung bereits bei mittlerer Fahrlässigkeit, dann anteilig, volle Haftung bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit |

## Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

Einen Rechtsanspruch auf die Leistungen aus den Tarifverträgen haben nur Mitglieder der IG Metall

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_ Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_ Betrieb: \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort: \_\_\_\_\_

Mitgliedsbeitrag: DM \_\_\_\_\_ (1% des monatlichen Bruttoeinkommens) ab Monat: \_\_\_\_\_

Ich bin:  vollzeitbeschäftigt  teilzeitbeschäftigt  Auszubildende/r  gewerblicher Arbeitnehmer/in  
 kaufm. Angestellte/r  techn. Angestellte/r  Meister

Bankverbindung: BLZ \_\_\_\_\_ Konto-Nummer: \_\_\_\_\_

Name des Kreditinstituts: \_\_\_\_\_



Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, daß die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_