



Gegengewicht

Infoblatt des IGM-Vertrauenskörpers in der Thyssen Aufzüge GmbH

„Was für ein Käse“

Scheibletten à la Kraft

Nahezu scheinweise versucht der Betriebsrat von Thyssen Aufzüge Stuttgart mit Unterstützung der IG Metall den Geschäftsführer Kraft auf den Pfad der Tugend zu führen.

Dieser hat offenbar den Betriebsrat in seinem Kopf in einzelne Scheiben aufgeteilt und glaubt, dass die Scheiben BR-Vorsitzender und stellvertretender BR-Vorsitzender schuld daran seien, daß der ganze Käse stinkt. Also was liegt da näher, als diese beiden „Scheiben“ vom Rest zu trennen, zu isolieren und wegzuschmeißen.

Der Betriebsrat ist keine Ein-Mann-Show

Der Betriebsrat war bisher keine 1- bis 2-Mann-Show, sondern hat in großer Übereinstimmung seine Beschlüsse gefasst.

Die Meinung, dass nur ein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft immer hinter die der Geschäftsführung stellt, ein guter Betriebsrat ist, scheint nicht nur das Weltbild von Herrn Kraft zu sein.

Andernfalls hätte der Klärungsversuch der IG Metall am 27. März gefruchtet. Aus der Werbung wissen wir: „KRAFT macht einen Käse nach dem anderen.“ Was für einen Lebensmittel-Konzern Gewinne bedeutet, treibt bei Thyssen

Aufzüge Stuttgart die Leistungsträger aus der Firma.

Wer als Geschäftsführer darauf angewiesen ist, Gesetze und Tarifverträge zu mißsachten, um Gewinne zu erzielen, weckt Zweifel an seiner Fähigkeit. Wer als Geschäftsführer Betriebsratsvorsitzende als Deppen bezeichnet, weckt Zweifel an seinem IQ.

Deshalb: Der Käse muß aufhören.



Klaus-Jürgen Ledebur
IG Metall-Sekretär

Einer weniger

Am 24. Mai ist unser Ausbildungsmeister, Herr Knauer, in den Ruhestand getreten. Für ihn wurde kein Nachfolger bestimmt.

Die Aufgaben der Ausbildung werden in Zukunft auf die Meister Herr Judt, Herrn Teichmann und Herrn Galgenmaier verteilt. Die Azubis des dritten Lehrjahres sollen dann auch zur Mithilfe bei Meister-tätigkeiten herangezogen werden. Es ist auch in Planung, die Fachbereiche Metall und Elektrik zusammenzulegen, indem die Ausbildung der Elektroniker durch Umbau der Schulungsräume und der Elektronikwerkstatt in die Metallwerkstatt verlegt wird. Die Qualität der Ausbildung wird unter diesem „25%-Verlust“ hoffentlich nicht leiden - auch wenn eine Kapazität wie Herr Knauer nur schwer zu ersetzen ist. Denn seine fachliche Kompetenz wird schon allein durch die Tatsache belegt, daß Herr Knauer in den 26 Jahren seiner Betriebszugehörigkeit über 500 Jugendliche erfolgreich ausgebildet hat.



Für eine moderne Betriebsverfassung

Für jeden betrieblichen Praktiker ist klar: Das Betriebsverfassungsgesetz wird den aktuellen Anforderungen an Betriebstatshandeln nicht mehr gerecht. Die Arbeitswelt hat sich in den mehr als 25 Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes grundlegend verändert. Stichworte hierfür sind z.B. Leanmanagement, Outsourcing, Globalisierung oder Standortunsicherheit, Begriffe, die in der Vorstellungswelt des damaligen Gesetzgebers nicht vorkamen.

Diese dramatischen Veränderungen der betrieblichen Wirklichkeit sind auch der konservativ-liberalen Regierung nicht verborgen geblieben. Sie hat jedoch die dringend erforderliche Modernisierung der Betriebsverfassung konsequent unterlassen. Im Gegenteil. Mit dem sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 hat sie die Rechte der Betriebsräte bei Sozialplänen verschlechtert. Mit den Sprecherausschüssen für leitende Angestellte und dem sogenannten Minderheitenschutz wurde 1988 eine geschlossene Interessenvertretung der Beschäftigten erschwert und 1996 wurde durch die Änderung des § 113 BetrVG eine Regelung geschaffen, die es den Unternehmen erleichtern soll, Betriebsänderungen in noch kürzerer Zeit gegen den Willen der Betriebsräte durchzuführen, Arbeitnehmer noch schneller zu entlassen.

Die Schwächung der betrieblichen Interessenvertretung wird also nicht nur geduldet, sondern auch aktiv betrieben und dies vor dem Hintergrund einschneidender Veränderungen in den Betrieben: Immer mehr Arbeitgeber kündigen den sozialen Konsens auf und versuchen, Regelungen zu erpressen, die tarifliche Bestimmungen unterlaufen.

Diese Entwicklung darf nicht länger tatenlos hingenommen werden. Eine Modernisierung der Betriebsverfassung ist überfällig.

● Wir fordern eine Erweiterung des Betriebsbegriffs.

Ein einheitlicher Betrieb muss nicht nur bei räumlicher Nähe, sondern auch bei organisatorischer Verbundenheit angenommen werden. Durch eine Umorganisation von Unternehmen und Betrieben, wie z.B. eine Spaltung oder Ver-

schmelzung, darf kein betriebsratslose Zeit entstehen.

Wir brauchen zudem einen Ausbau des Gemeinschaftsbetriebs, wonach Arbeitnehmer auch mehrere Arbeitgeber einem einheitlichen Betrieb angehören und damit einen einheitlichen Betriebsrat wählen können.

● Wir fordern eine Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs

Unternehmerische Risiken werden zunehmend auf „scheinselbstständig“ Beschäftigte verlagert“ ohne daß diese auch unternehmerische Chancen wahrnehmen können. Der damit verbundene Wegfall sozialer Schutzvorschriften wie der Betriebsverfassung ist nicht gerechtfertigt. Deshalb sollen die Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs nicht nur bei persönlicher, sondern auch bei wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Auftraggeber/Arbeitgeber erfüllt sein.

● Wir fordern eine Sicherung der Gewerkschaftsrechte

Die Betriebsverfassung muß auch in Zukunft den Vorrang tariflicher Regelungen vor Betriebsvereinbarungen sichern. Dies ist ein Kernelement der Tarifautonomie. Gleichzeitig müssen die Rechte der Gewerkschaften, gegen tarifwidrige Vereinbarungen vorgehen zu können, gestärkt werden.

● Wir fordern eine Modernisierung der Mitbestimmungsrechte

Die Mitbestimmungsrechte unterliegen einer zunehmenden Aushöhlung, weil die 1972 geschaffenen Vorschriften oft nur unzulänglich auf die heutigen Handlungsfelder von Betriebsräten zugeschnitten sind. Wir wollen, dass der Betriebsrat bei den aktuellen betrieblichen Veränderungsprozessen effektiver als bisher mitbestimmen kann, wie z.B.:

→ *in wirtschaftlichen Angelegenheiten:*

Betriebsräte brauchen ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht, um Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung durchsetzen zu können.

→ *bei der Arbeitsorganisation:*

Neue Formen der Arbeitsorganisation, wie z.B. die Einführung von Gruppenarbeit, müssen vom Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten sozial gestaltet werden. Mitbestimmungsrechte sollen vom Betriebsrat auch auf Gruppen delegiert werden können, wobei der Betriebsrat die Gesamtverantwortung behält.

→ *bei der Qualifizierung der Beschäftigten*

→ *bei Maßnahmen des Umweltschutzes*

● Wir fordern mehr Rechte für die ArbeitnehmerInnen

Die Rechte der einzelnen Beschäftigten sollen verstärkt werden. Dies gilt insbesondere für

○ Anhörungs-, Vorschlags- und Beschwerderechte, das Recht auf freie Meinungsäußerung auch im Betrieb,

○ das Recht auf Leistungsverweigerung bei unmittelbarer Gefahr für Leben oder Gesundheit und bei Pflichtverletzungen des Arbeitgebers.

● Wir fordern verbesserte Arbeitsgrundlagen für den Betriebsrat

Für die praktische Arbeit von Betriebsräten sind u.a. dringend erforderlich:

○ eine leichtere Beteiligung von ArbeitnehmerInnen, z.B. bei der Bildung von Arbeitskreisen des Betriebsrats,

○ eine leichtere Einschaltung von Sachverständigen,

○ bessere Kommunikationsmöglichkeiten mit den Beschäftigten

● Wir fordern eine weitere Demokratisierung des Wahlverfahrens

○ Die Gleichstellung der Geschlechter im Betriebsrat konnte in den vergangenen Jahren nicht durchgesetzt werden. Die entsprechende Sollvorschrift ist daher durch eine Maßregelung zu ersetzen. Dabei ist sicherzustellen, dass eine Betriebsratswahl nicht am Fehlen der erforderlichen Kandidatinnen scheitert.

○ Die Wahl von Betriebsräten muss vor allem in Kleinbetrieben erheblich entbürokratisiert und erleichtert werden. Der Schutz der Beschäftigten durch einen Betriebsrat darf nicht an komplizierten Wahlvorschriften scheitern.

Die Betriebsräte werden ihre soziale Schutzfunktion nur noch dann ausreichend erfüllen, wenn ihre Rechte gestärkt werden und die überfällige grundlegende Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes durchgeführt wird. Ein politischer Kurswechsel ist daher dringend erforderlich.

Betriebsverfassungsgesetz als Überbleibsel des Sozialismus?

Peitsche und möglichst wenig Bildung...

Auf der letzten Betriebsversammlung hat die Belegschaft den Eindruck bekommen, daß wenn es nach Dr. Führmann ginge, die Mitbestimmung, Betriebsverfassungsgesetz und Gesamtbetriebsrat usw. abgeschafft gehören, da das ganze eh ein Überbleibsel des Sozialismus ist und längst überholt.

So verstand es die Belegschaft. Das Betriebsverfassungsgesetz als Machwerk von Ulbricht, Honecker und Co? Ganz im Gegenteil.

Der Kampf der Arbeiter und Angestellten für Mitbestimmung, Informationsrechte, Arbeitsschutz- und soziale Rechte ist alt und untrennbar verbunden mit dem Kampf gegen die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen und dem Wunsch nach einer freien, gerechteren und menschlichen Gesellschaftsordnung.

Folglich ist das Betriebsverfassungsgesetz, die gesetzliche Einrichtung von Betriebs- und Personalräten, Ausdruck eines elementaren Bedürfnisses der arbeitenden Menschen, nach Sicherung und Vertretung ihrer Rechte.

Dass die Einrichtung solcher Interessensvertretungen auf rechtlicher Grundlage den Unternehmern und dem Kapital schlechthin zu jeder Zeit ein Dorn im Auge war, ist verständlich und liegt in der Natur der

Sache. Auf der anderen Seite gibt es eine fast 50-jährige Erfahrung mit diesem Gesetz. Viele Unternehmen, bekannte und unbekannt, große wie kleine, haben durchaus die Vorteile des Betriebsverfassungsgesetzes erkannt und nutzen diese entsprechend für ihre Interessen. Das gleiche macht im wesentlichen der Arbeitgeberverband.

Zu diesen Konzernen gehört Thyssen an vorderster Stelle und ist auch in den letzten 50 Jahren nicht schlecht damit gefahren - oder ging die Bude etwa bankrott dabei? Ganz im Gegenteil - es gibt zahlreiche Manager, auch bei Thyssen/Krupp und Thyssen Aufzüge, die sich an Gesetze und an die abgeschlossenen Tarifverträge halten. Nicht im wesentlichen weil sie müssen, sondern weil sie so besser und damit auch erfolgreicher fahren.

Sie wissen auch, dass das Betriebsverfassungsgesetz den Arbeitnehmern nur sehr eingeschränkte Rechte zubilligt, während dem „Unternehmerischen Handeln“ weitgehend alle Freiheiten zugestanden werden. Wäre dem nicht so, würde es so ein Gesetz in Deutschland nicht geben - oder war Adenauer etwa ein Sozialist? Oder die Thys-

sen-Vorstände Seilschaften des Sozialismus?

Wenn also Herr Dr. Führmann seine Probleme mit den Betriebsräten hat, so liegt das nicht am Betriebsverfassungsgesetz und seinen Regeln oder an der Einrichtung von Gesamtbetriebsräten und auch nicht am Sozialismus als Idee.

Es liegt vielleicht daran, daß Herr Dr. Führmann (was wir natürlich nicht denken) möglicherweise grundsätzlich der Meinung ist, dass einer „allein“ bestimmen soll und die anderen das auszuführen haben, was bestimmt wurde.

Dann braucht man natürlich auch kein Betriebsverfassungsgesetz, keinen Betriebsrat und keinen Gesamtbetriebsrat.

Man braucht nur noch eine Peitsche und möglichst wenig Bildung. (Nicht wenige erfüllen diese Grundvoraussetzung bereits).

Desweiteren nennt man das ganze dann „Diktatur“ und den Bestimmer „Diktator“, den allerdings niemand mag und niemand mögen wird.

Aber dann ist ja -Gott sei Dank - alles wieder recht einfach und geordnet - und die Erde ist eine Scheibe.

Was ist Gesundheit?

Kaum eine Woche vergeht, ohne dass unser Gesundheitswesen erwähnt wird - zu teuer, zu aufgebläht, Wohlstandvergiftung...

Krankheit ist die Abwesenheit von Gesundheit. Was ist eigentlich Gesundheit?

Bin ich eigentlich gesund, nur weil ich nicht zum Arzt gehe?

Dazu ein paar Gedanken: Was verstehe ich unter Gesundheit oder „Ich fühle mich gesund, wenn...“

● ich mich körperlich, geistig und im sozialen Umfeld wohlfühle;

● ich gerne in's Geschäft gehe und ohne Streß und Mobbing meine Arbeit bewältigen kann;

● sichere Arbeitsplätze vorhanden sind sowie Vorgesetzte, die menschlich handeln und führen können;

● ein ökonomisch und ökologisch gestaltetes Umfeld vorhanden ist;

● eine menschenwürdige Wohnung, vielfältige Kultur, Ausbildung und Weiterbildung sowie eine friedliche Zukunft gesichert ist“ oder - mit einem Satz:

„Ich fühle mich gesund, wenn ich mich körperlich, geistig und im sozialen Umfeld wohl fühle.“



Was drückt die Kranken-Statistik? Werden Arbeitsplätze gestrichen, fliegen fast immer überdurchschnittlich viele chronisch Kranke aus dem Betrieb. Unter dem Druck von „Kranken-Rückkehrgesprächen“ und zunehmender Kontrollen der Arbeitgeber kommen immer mehr Beschäftigte zur Arbeit, obwohl sie krank sind. Verstärkt wird diese Tendenz, weil bei vielen die Angst um ihren Arbeitsplatz wächst.

Gegengewicht Juni 2000

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Jürgen Stamm

1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel

Druck: hartmandruck, Wildberg

Viel Spaß und Erfolg dem neuen VK

Am 30. und 31.03.00 wurden im Werk Neuhausen die Wahlen des zukünftigen IGM-Vertrauenskörpers durchgeführt.

Der Vertrauenskörper setzt sich aus den von der Belegschaft gewählten Vertrauensleuten (wahlberechtigt sind alle Mitglieder der IGM) und den organisierten Betriebsräten zusammen.

Gewählte Vertrauensleute sind:

| | |
|--------------------|------|
| Bilz, Stefan | SFF |
| Edelmann, Holger | SFF |
| Eydt, Markus | TEV |
| Filipovice, Lero | SST |
| Hahnel, Steffen | SFF |
| Kling, Matthias | PVG |
| Koch, Rico | SSF |
| Liedtke, Siegfried | SFF |
| Mayr, Sabine | SSF |
| Müller, Michael | SST |
| Recher, Zelia | STW |
| Roth, Jürgen | SFF |
| Sandig, Harriet | AEK3 |
| Sarili, Hakan | STW |
| Sertatas, Ahmet | SQZ |
| Walz, Marc | STW |
| Zingel, Kai | SST |

Am 18.04.00 fand dann die konstituierende Sitzung des neuen Vertrauenskörpers statt, bei welcher u. a. auch die Vertrauenskörper-Leitung gewählt wurde. Hierbei kam es zu folgendem Ergebnis: Vertrauenskörper-Leiter ist nach wie vor Kai Zingel; seine Stellvertretung übernimmt Beate Allmendinger (CER-F). Beisitzer sind Marc Walz, Harriet Sandig und Jürgen Roth.

Um den neugewählten Vertrauensleuten ihr zukünftiges Aufgabengebiet, d. h. die Anforderungen, die die gewerkschaftliche Betriebsarbeit an den einzelnen stellt, ein wenig näherzubringen und auch über die Aufgaben und die Strukturen der IG Metall zu informieren, fand in diesem Zusammenhang am 05. und 06. Mai

2000 eine Klausur des Vertrauenskörpers in Mainhardt-Stock statt (siehe auch Artikel über VK-Klausur).

Den alten Vertrauensleuten möchten wir an dieser Stelle Dank für ihre geleistete Arbeit aussprechen und wünschen den neuen VK viel Spaß und Erfolg bei ihrer zukünftigen Aufgabe.

Rückblick auf VK-Klausur

Unsere Klausur fand am 5. und 6. Mai 2000 im Gasthaus Löwen in Mainhardt-Stock, nahe der Löwensteiner Berge statt. Nach kleineren Anreiseschwierigkeiten, bedingt durch den ÖTV-Warnstreik, konnten wir am Freitag um ca. 10:00 Uhr starten.

Klaus Jürgen Ledebur, welcher die Themen sehr gut rüberbrachte. Weitere wichtige Tagesordnungspunkte waren dann Aufgaben, Aufbau und Strukturen der IG Metall, der Verlauf einer Tarifrunde sowie die zukünftigen wirtschaftlichen und strategischen Ziele von Thyssen Aufzugswerke und deren Auswirkungen auf uns.

Vor allem für unsere neugewählten IGM-Vertrauensleute war es eine gelungene und wichtige Veranstaltung, wurden wir doch mit gewerkschaftlicher Betriebsarbeit vertraut gemacht. Von dieser Stelle aus vielen Dank an unseren IGM-Stadtbezirkssekretär

Die Verpflegung während der beiden Tage war überdurchschnittlich gut, wovon einige Kollegen sicher heute noch schwärmen. Bleibt abschließend nur noch anzumerken, dass diese tolle Klausur mehr als 16 Teilnehmer verdient gehabt hätte.

Abstecher in's Siebenmühlental

Stetten - Schlößlesmühle - Kochenmühle
Diese Tour beginnt in Stetten bei den Sportplätzen, Naturtheater Gräbleswiesweg. Von dort biegen wir rechts ab auf einen Betonweg, der uns zum Wald führt. Nun geht es auf diesem Weg weiter, am Waldrand entlang. Bald sehen wir an einem Baum ein Schild zur Schlößlesmühle. Das Wegzeichen ist ein blaues Kreuz auf weißem Grund. Wir laufen in den Wald hinein, es geht leicht bergab. (Bitte auf die Zeichen achten) Bald kommen wir wieder aus dem Wald heraus und stehen direkt vor der Schlößlesmühle mit ihrer schönen Gartenwirtschaft, die je nach Jahreszeit geöffnet

hat. Von der Mühle aus laufen wir jetzt den Mühlenweg entlang, gesäumt von Pferdekoppeln auf der einen und dem Wald auf der anderen Seite. Es geht an der Walzenmühle vorbei und schon bald stehen wir vor der Kochenmühle. Nach der Kochenmühle geht es links auf geteertem Weg leicht bergan. Oben angekommen sind wir wieder in Stetten; zwischen dem Alvereinshaus und der Tennishalle stoßen wir auf den Weg zu den Sportplätzen. Reine Gehzeit: 1 ½ 1/3 Std. Parkplätze beim Naturtheater und den Sportplätzen
Einkehrmöglichkeiten sind vorhanden.

DILBERT

