

Fortentwicklung des Betriebes erfordert Investitionen

## Anschluss nicht verspielen

- Maschinen und Einrichtungen modernisieren
- Personalbestand sichern
- Mitarbeiter qualifizieren

Wie die Zukunft von LTG - Mailänder aussieht, hängt davon ab, daß der Betrieb den Anschluß an die Entwicklung nicht verspielt.

Die Geschäftsführung argumentiert gerne damit, daß es absolute Sicherheit für die Zukunft nicht gibt – in keinem Betrieb. Gut - aber wie sieht es mit der relativen Sicherheit aus? Was wird unternommen, um Unsicherheiten so weit wie möglich abzuwenden die Entwicklung des Betriebes so gut wie möglich zu planen und zu gestalten, dem Betrieb ein Ziel zu geben?

Neben der Problematik der Überlastung und des Know-how – Verlustes durch zu wenig Personal und zu wenig vorausschauende Personalplanung/Entwicklung und neben der ungenügenden Mitarbeiterqualifikation (beides Schwer-

punkte dieses VKL – Infos) sind immer noch wichtige Sachinvestitionen vakant. Wird das „Edel“ – Bohrwerk ersetzt? Was wird mit dem Drahtrahmen – Schweißroboter? Wie werden die versprochenen Konzeptionen für die Kon-

trolle und für den Montage – Beschäftigungspool aussehen?

Von den Antworten auf diese Fragen kann für den ganzen Betrieb viel abhängen, nicht nur für die unmittelbar betroffenen Abteilungen.

## Überquellende Zeitkonten - arbeiten ohne Ende

### Aus vielen Bereichen häufen sich Klagen wegen starker Überlastung: „Wir werden immer weniger“!

„Wichtige Arbeiten können nicht mehr ordentlich und termingerecht erledigt werden“! Vieles werden wir bald gar nicht mehr machen können, wenn infolge nicht ersetzter Fluktuation immer mehr Know-how verloren geht“!

„Ständige Hetze, und da sollst Du keine Fehler machen“!

Das waren und sind Probleme, die viele Kolleginnen und Kollegen äußern.

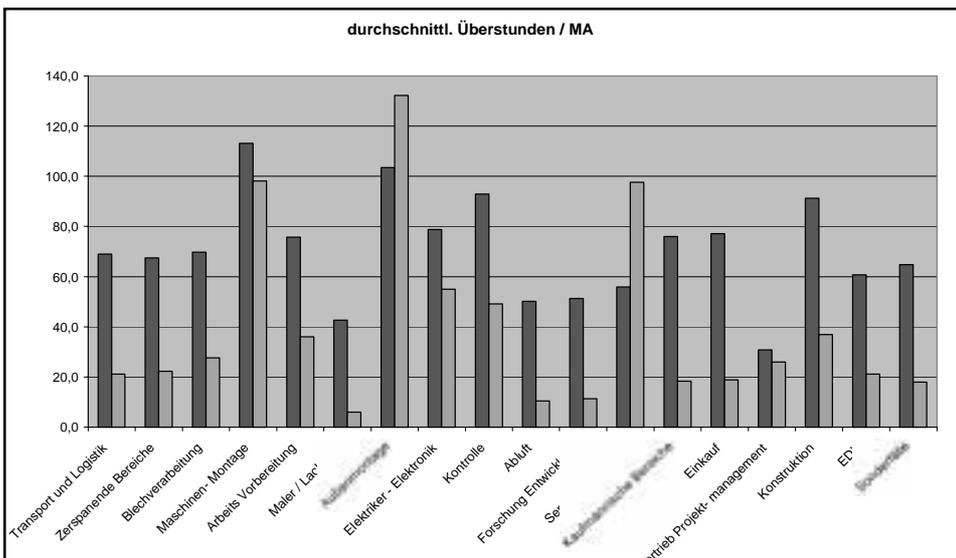
### Dem wollte der Betriebsrat auf den Grund gehen.

Die Aussagen von Herrn Dr. Hagen sind: Er ist nicht befugt, Personal aufzustocken, wohl aber Fluktuation auszugleichen und Engpässe mit Zeitarbeitsverträgen zu überbrücken.

Aus einigen Bereichen kommt aber Kritik, daß eben noch nicht einmal voller Fluktuationsausgleich erfolgt.

Einige Zahlen vom Zeitraum 1.Jan. bis 30.Apr.2001:

- Im Durchschnitt sind pro Mitarbeiter/Mitarbeiterin 77 Stunden auf den Zeitkonten
- Durchschnittlich 50 Überstunden pro Mitarbeiter /Mitarbeiterin wurden ausbezahlt
- Umgerechnet hat noch jede/r einen Urlaubstag aus dem Vorjahr offen, der



● Fortsetzung von Seite 1

noch nicht genommen werden konnte

● Durchschnittlich waren täglich mehr als 15 Leiharbeiter im Einsatz. Nähme man das alles als Zeit; die über die normale Arbeitszeit hinaus angefallen ist, wäre unsere Belegschaft zu 128.3% ausgelastet, also zu 28,3 % unterbesetzt. Rein rechnerisch fehlen uns also über ¼ an Mitarbeiter

**„So kann man das aber nicht rechnen“ sagt die Geschäftsführung.“!**

„Der Bau von Mailänder – Druckmaschinen wird drastisch zurückgehen. Leute, die dort beschäftigt sind werden anderweitig untergebracht werden müssen!“ „Im Konstruktions- und Verwaltungsbereich wird die Navision-Einführung eine große personelle Entlastung bringen!“ Außerdem: „Niemand weiß wie die Auftragslage in Zukunft sein wird!“ Also: „Vorsicht bei Einstellungen, damit wir nicht bei der nächsten Auftragsdele wieder Leute entlassen müssen!“

**„Gut“ sagen wir, „betrachten wir die Problematik differenziert!“**

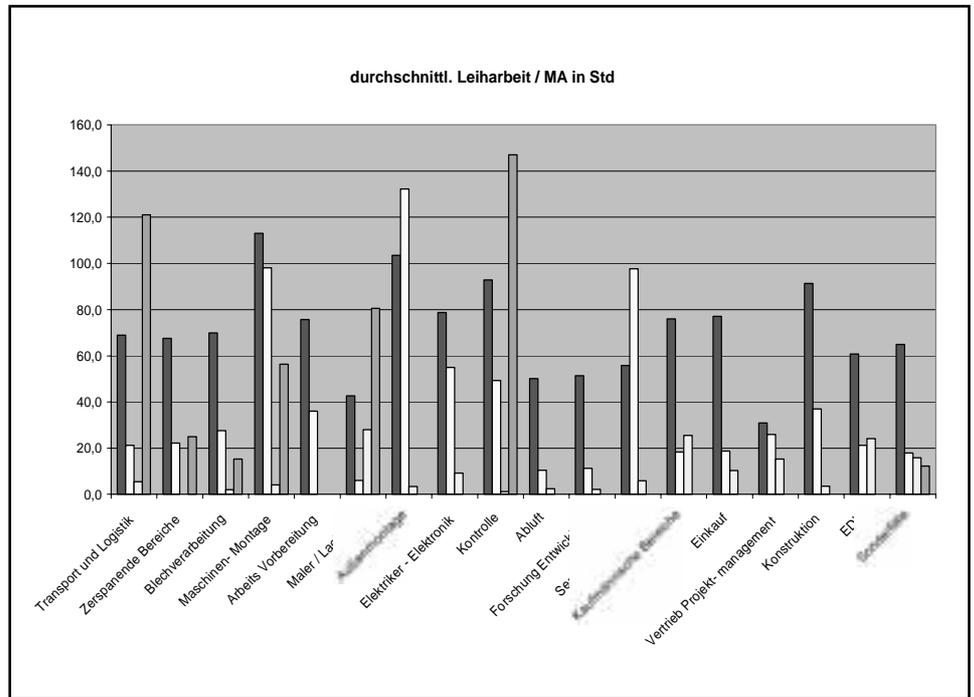
Auftragsschwankungen hat es bei LTG-Mailänder immer gegeben und wird es immer geben. Dafür haben wir unsere Zeitkonten. Auf denen waren Ende April 28.238 Stunden gebunkert, was 13,7 % der Normalarbeitszeit der ganzen Belegschaft für die errechneten 4 Monate ausmacht.

Das stellen wir als Puffer für Auftragschwankungen in Rechnung - dazu ist das Zeitkonto da. Es umfasst immerhin einen Spielraum von insgesamt 276 Stunden pro Mitarbeiter/in um bei hoher Auslastung Zeit einzuarbeiten und bei abflauendem Zyklus abzufeiern, damit Personalschwankungen vermieden werden. Aber dazu müsste das Zeitkonto auch reichen.

Die LTG-Mailänder-Wirklichkeit sieht aber anders aus. Bei geringer Auftragslage wurden in der Vergangenheit nicht nur die Zeitkonten, sondern auch Personal abgebaut und das nicht nur per Fluktuation. Jede/r kann sich daran erinnern.

Bei steigendem Arbeitsvolumen wird nicht die Beschäftigtenzahl aufgebaut, sondern der Stress. Kein Wunder, daß sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen überfordert fühlen und daß es im Betrieb immer schlechter läuft.

Auch ohne die Mehrarbeitszeit auf den



Zeitkonten bleiben noch 16.970 Überstunden in 4 Monaten = 8.8% der Normalarbeitszeit der Gesamtbelegschaft, Resturlaubstage vom Jahr 2000 = 2.352 Std. = 1,2 Prozent Normalarbeitszeit und 8.897 Leiharbeiterstunden = 4,6 Prozent.

Auch ohne die Zeitkontostunden ist die Belegschaft also zu 14,6 % überausgelastet. Das wären umgerechnet auf 340 Mitarbeiter 49 Arbeitsplätze zu wenig!

**Immer noch nicht differenziert genug?**

Also gut: Ein Teil der Überstunden mag ja gerechtfertigt sein, ohne daß gleich jemand eingestellt werden muß oder kann. Aber so viele?

In Notsituationen kann Arbeitskräfteleasung notwendig und sinnvoll sein. Aber in dem Umfang?

Vorsicht im Montagebereich wegen der Druckmaschinenproblematik? Also gut, klammern wir diese Unterbesetzung mal aus.

Vorsicht im Konstruktions- und Verwaltungsbereich wegen Navision? Na gut, warten wir mal die Entwicklung ab.

Bleiben immer noch große Bereiche, wo umgerechnet auf die dortige Mitarbeiterzahl, Überstunden und Leiharbeit ganze Mann/Frau – Jahre ergeben.

**Frage der Einstellung?**

Bereich Transport und Logistik  
27 Mitarbeiter

Überlastzeit aus Überstunden  
= 3,7% = 1. Einstellung

Überlastzeit aus Leiharbeit  
= 21,4% = 5 Einstellungen

Bereich Blechverarbeitung 50 Mitarbeiter

Überlastzeit aus Überstunden  
= 4,9% = 2 Einstellungen

Überlastzeit aus Leiharbeit  
= 2,7% = 1. Einstellung

Bereich Elektrik/Elektronik 25 Mitarbeiter

Überlastzeit aus Überstunden  
= 9,7% = 2 Einstellungen

Bereich Kontrolle 6 Mitarbeiter

Überlastzeit aus Leiharbeit  
= 25,9% = 1. Einstellung

## Gegensteuern!

Vor allem der ständige Einsatz von Leiharbeitern ist für viele Kolleginnen und Kollegen ein Ärgernis. Für diejenigen, die sie einarbeiten müssen, oft eher eine Be- als Entlastung. Für die Betroffenen Leiharbeiternehmer wäre meist eine feste Einstellung ein sozialer Aufstieg und die Beseitigung vieler Sorgen. Zur Beschäftigung von Leiharbeitern bedarf es wie bei regulären Einstellungen der Zustimmung des Betriebsrats. Hier ist es angebracht, offensichtliche Fehlentwicklungen nicht mehr zu akzeptieren, sondern genau hinzusehen und gegenzusteuern.

## Betriebliche Umfrage:

# Schlechte Noten für Qualifizierung

**L**ängst sind die Zeiten vorbei, wo einmal erworbenes Basiswissen (Schul – und Berufsausbildung) ausreichen, um ein Arbeitsleben lang bestehen zu können.

Im rasanten Entwicklungstempo veraltet erworbenes Wissen. Die „Halbwertszeit“ der Bildung sinkt. Schulisches Wissen ist nach 20 Jahren veraltet. Hochschulwissen schon nach 10, Berufliches Fachwissen nach 5, technologisches Wissen nach 3 und EDV – Wissen gar schon nach 1. Jahr, so eine IBM-Studie.

Da wird klar, daß die berufliche Weiterbildung für Jede/n immer wichtiger wird. Ohne ständige Qualifikation, hat Mann/Frau schlechte Karten für die Zukunft. Die Entscheidungen in dieser Frage können persönliche Entwicklungswege und Schicksale maßgebend beeinflussen. Sie dürfen nicht länger willkürlich nach dem Gutdünken einzelner Vorgesetzter und nicht ohne Mitentscheidungsrecht der Betroffenen gefällt werden.

Und, immer klarer wird, nur Unternehmen mit gut qualifizierter Belegschaft sind wirklich zukunftstauglich.

Es ist auch ein Trugschluss zu meinen, man könne einfach verschlissene Beschäftigte aussondern und auf dem Arbeitsmarkt neue, unverbrauchte einkaufen. So hält man einen Betrieb nicht fit. Zum Einen, weil es inzwischen gar nicht mehr so leicht ist, qualifiziertes Personal zu bekommen. Und zum Anderen, weil die Kenntnisse der Mitarbeiter erst in Verbindung mit dem betrieblichen Know-how voll für den Betrieb nutzbar werden.

Es ist also die betriebliche Weiterbildung, von der auch die Zukunft des Unterneh-

mens abhängt.

Wie sieht das aber in den LTG Betrieben aus?

**Eine Umfrage des VK der IGM unter den Mitarbeitern ergab ein erschreckendes Bild:**

● 82,4 % der Befragten waren der Meinung, dass zu wenig, viel zu wenig oder gar nichts für die Weiterbildung der Beschäftigten getan wird.

● 78.1 % waren der Meinung, daß nicht jede/r Beschäftigte über Weiterqualifizierungsangebote informiert wird.

● 80.3 % erklärten, daß, ihrer Meinung nach, nicht alle Beschäftigten die gleichen Chancen haben, an der beruflichen Weiterqualifizierung teilzunehmen.

● 69,4 % bestritten die Möglichkeit, eigene Qualifizierungswünsche bzw. Qualifizierungsinteressen erfolgreich einzubringen.

● 77 % gaben an, daß die Vergabe von Weiterbildungsmöglichkeiten vom persönlichen Ermessen des Vorgesetzten abhängt.

● Der überwiegende Teil der Facharbeiter bemängelt, es gäbe gar keine Weiterqualifizierungsmöglichkeiten. Der überwiegende Teil der Angestellten sagt, es

sind zu wenig.

Sowohl was die Technische/Kaufmännische Entwicklung, als auch die Arbeitsorganisatorische Entwicklung betrifft, sehen die Befragten einen hohen Bedarf an Qualifikation.

Seit dieser Umfrage hat sich, wenigstens im Tarifbereich der Metallindustrie etwas sehr Wichtiges getan:

**Die IG Metall setzte einen Tarifvertrag zur Qualifizierung durch!**

Darin wird ausdrücklich das Recht jedes/jeder Einzelnen auf betriebliche Weiterbildung festgeschrieben. Und zwar nach folgenden Kriterien:

● Erhaltungsqualifikation (um die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können)

● Anpassungsqualifikation (um veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können)

● Weiterqualifikation (um andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgaben für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt

● Fortsetzung auf Seite 4

VKL-info

Juli 2001

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart  
www.igmetall-stuttgart.de

eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

**Verantwortlich:** Jürgen Stamm  
1. Bevollmächtigter

**Redaktion:** Manfred Dautel,  
VKL in der LTG

**Druck:** hartmanndruck, Wildberg

## Wissen veraltet schneller als man denkt...

Wissen

100%

50%

2

4

6

8

10

12

14

16

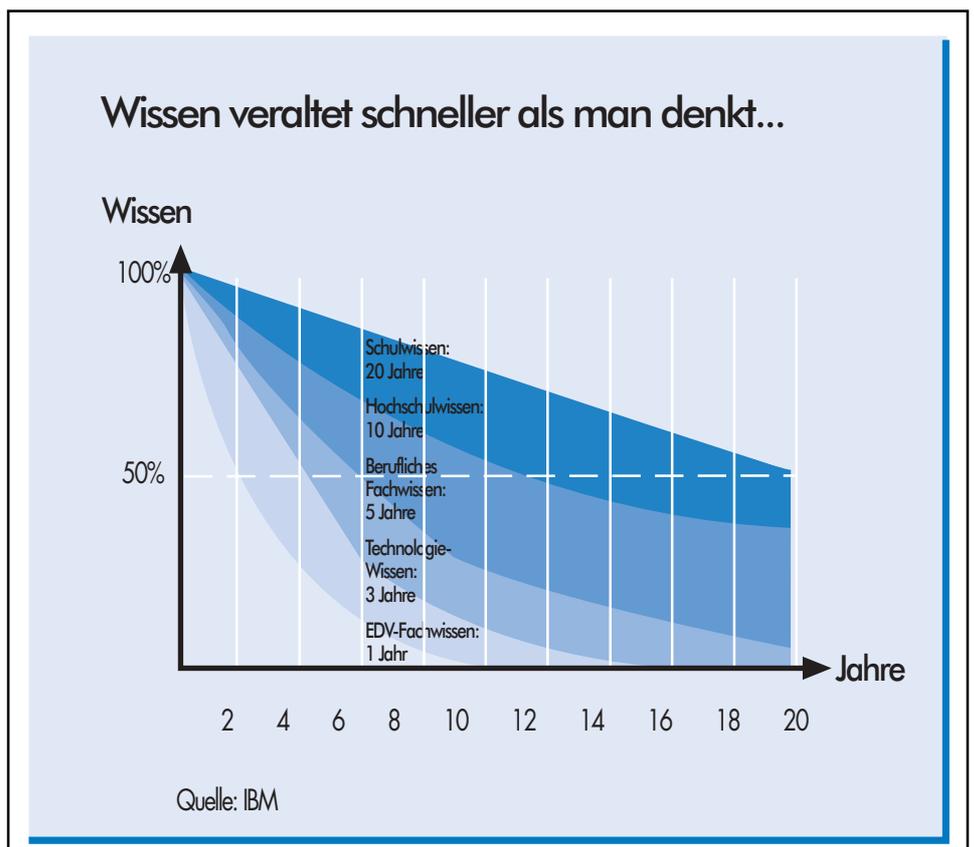
18

20

Jahre

Quelle: IBM

Schulwissen:  
20 Jahre  
Hochschulwissen:  
10 Jahre  
Berufliches  
Fachwissen:  
5 Jahre  
Technologie-  
Wissen:  
3 Jahre  
EDV-Fachwissen:  
1 Jahr



● Fortsetzung von Seite 3

insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben).

Ab 2002 wird es mit jedem Mitarbeiter mindestens jährlich ein Gespräch geben, wo festgestellt wird, ob ein Qualifikationsbedarf besteht und konkrete Qualifikationsmaßnahmen vereinbart werden. Dabei hat der/die Einzelne ausdrücklich ein Vorschlagsrecht. Bei Bedarf müssen solche Gespräche auch zwischendurch kurzfristig durchgeführt werden.

Wird in Betrieben über 300 Beschäftigten keine Einigung erzielt, entscheidet nicht der Vorgesetzte im Alleingang, sondern eine eigens dafür zuständige Paritätische Kommission, die sich aus Vertretern des Betriebsrats und der Geschäftsführung zusammensetzt. In Betrieben unter 300 Beschäftigten muß eine Einigung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung erzielt werden, wenn diese zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten nicht zustande kommt.

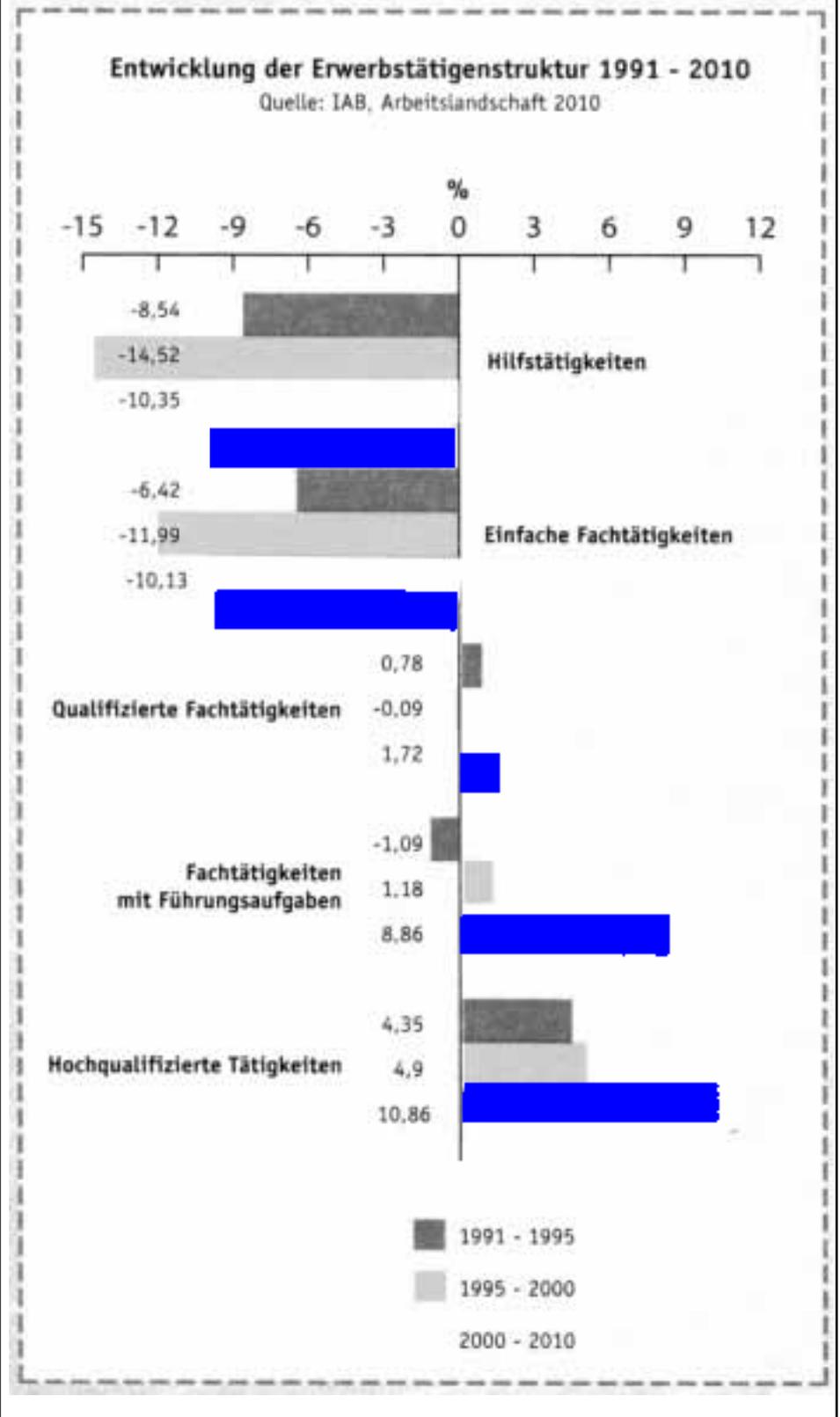
**Bei LTG Mailänder ist bereits jede Menge Qualifikationsbedarf durch die betriebliche Entwicklung absehbar. Zum Beispiel:**

- im Zusammenhang mit der Einführung von Navision,
- im Konstruktionsbereich und bei Forschung und Entwicklung (3D/CAD),
- Beschäftigungspool im Montagebereich (um bei rückläufiger Produktion der Mailänder – Druckmaschinen die Fähigkeiten der Monteure nicht zu entwerten, sondern hochqualifizierte Allround-Montagearbeitsplätze zu garantieren).
- Evtl. Schaffung weiterer ähnlicher Beschäftigungspools in anderen Bereichen der Produktion.

Es gibt also gute Chancen, am unbefriedigenden Zustand in den LTG – Betrieben etwas zu ändern. Die Tarifrunde der IG-Metall und die Beteiligung vieler unserer Kollegen an Warnstreiks und Aktionen, hat sich gelohnt. Für die Kolleginnen und Kollegen, die davon mitprofitieren, obwohl sie nicht Gewerkschaftsmitglied sind, sollte dies ein Anlass sein über einen Beitritt nachzudenken. Wer will schon die Früchte aus anderer Arbeit ernten, ohne selbst etwas beizutragen?

Und vor allem gilt: Der Tarifvertrag ist nur so gut, wie er umgesetzt wird. Da ist Jede/r gefordert, mit Engagement und Fantasie etwas für sich selbst und damit auch für den Betrieb zu tun.

## Immer weniger Arbeitsplätze für Un- und Angelernte - nur Weiterbildung hilft weiter



Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat festgestellt: Im Jahr 2010 werden **nur noch circa 10 % der Arbeitsplätze für An- und Ungelernte**, bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, zur Verfügung stehen. In Baden-Württemberg haben wir immer noch einen Anteil von ca. 25 %.