Betriebsratsmesse '09 der TBS

Gute Arbeit gestalten
Keine Entlassungen in der Krise

5./6. Mai 2009

CongressForum Frankenthal

gGmbH Rheinland-Pfalz

sozial AKTIV

RheinlandPfalz
MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT, FAMILIE UND FRAUEN

Willkommen

Gute Arbeit gestalten – Keine Entlassungen in der Krise

Am 5. und 6. Mai 2009 fand im Frankenthaler CongressForum die durch das MASGFF geförderte Betriebsratsmesse der TBS „Gute Arbeit gestalten – Keine Entlassungen in der Krise" mit über 60 ausstellenden Betriebsräten und ca. 500 Teilnehmern aus Rheinland-Pfalz statt. Der Ministerpräsident von Rheinland-Pfalz, Kurt Beck, und der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Olaf Scholz, statteten der Betriebsratsmesse einen Besuch ab und unterstrichen die Notwendigkeit der Mitbestimmung vor allem und gerade in der Krise. In elf Workshops wurden über Möglichkeiten der Vermeidung von Entlassungen in der Krise sowie verschiedene Aspekte der „Guten Arbeit" diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht.

Die Messezeitung gibt einige Eindrücke von den Messetagen, Auszüge aus den Referaten und Meinungen der TeilnehmerInnen wieder. Die Unterlagen zu den Workshops stehen auf der Internetseite der TBS zur Verfügung: www.tbs-rheinlandpfalz.de.

Forderungen an die Politik

- Erhaltung von Arbeitsplätzen
- Zurück zur sozialen Marktwirtschaft
- Einführung eines Zukunftsinvestitionsprogramms
- Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung
- Sozialcharta für Europa

- Armutsfester gesetzlicher Mindestlohn
- Einführung eines Mindestlohns von € 7,50 / Std.
- Rücknahme der Rente mit 67
- Fortsetzung der geförderten Altersteilzeit
- Neue „58er Regelung"

- Begrenzung der Verluste bei Kurzarbeitergeld
- Schluss mit Hartz IV und Leiharbeit
- Erhöhung der Hartz IV-Bezüge
- Kündigungsschutz verbessern
- Mindestarbeitsbedingungen für Leiharbeiter, Equal Pay und Equal Treatment
- Übernahme aller Azubis
- Rückkehr zur Schwerbehindertenquote von 6 %
- Verbesserung der Attraktivität von Pflegeberufen
- „Der Deckel muss weg"
- Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung

- Keine weitere Privatisierung öffentlicher Aufgaben
- Regionale Daseinsvorsorge stärken
- Umweltprämie für LKW

- Sonderabgabe auf große Vermögen
- Erhöhung des Spitzensteuersatzes

- Regulierung der Finanzmärkte
- Verhinderung von Firmenübernahmen mit anschließender Überwälzung des Kaufpreises auf das erworbene Unternehmen

RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, GESUNDHEIT,
FAMILIE UND FRAUEN

Roswitha Augel, Referatsleiterin Allgemeine Arbeitsmarktpolitik MASGFF

Auch wenn uns derzeit fast nur die Finanz- und Wirtschaftskrise beschäftigt, darf gerade jetzt die Aufmerksamkeit auf Arbeit und Arbeitsbedingungen nicht verloren gehen. „Gute Arbeit" bleibt ein wichtiges arbeits- und sozialpolitisches Ziel. Im Zuge der Bewältigung der Finanzmarktkrise müssen wir deshalb auch über gerechte Verteilung der Risiken und Kosten sprechen. Keinesfalls darf es so sein, dass am Ende wieder eine Reduzierung der Mitbestimmungsrechte, des Kündigungsschutzes sowie niedrige Löhne gefordert werden.

Neben den kurzfristigen Maßnahmen zur Belebung der Wirtschaft setzt sich die Landesregierung deshalb gemeinsam mit den Gewerkschaften für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte ein. Es geht uns um „Gute Arbeit" für alle. Gegen Einschränkungen von Arbeitnehmerrechten als Strategie zur Bewältigung der Krise werden wir alles setzen was möglich ist. Ein Wettlauf um niedrige Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen führt uns hier nicht zu mehr Beschäftigung.

Auf dieser Betriebsratsmesse stellen Betriebsräte ihre Aktivitäten in diesem Bereich vor. Das sind zum Beispiel Betriebsvereinbarungen, die die Verbesserung der Arbeitssituation zum Ziel haben und somit auch die Dimension des Indexes „Gute Arbeit" berühren. Heute hat sich ein breites Spektrum von Betrieben und betriebsrätlichen Aktivitäten versammelt. Dies zeigt zum einen in welch vielfältiger Weise Betriebsräte gefordert und tätig sind, und zum anderen welche Lösungen für die betrieblichen Probleme gefunden wurden, und welchen Beitrag die betrieblichen Interessenvertretungen für die Gestaltung von „Guter" Arbeit leisten.

Auch zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ist die Fachkräftequalifizierung von größter Bedeutung. Deshalb auch an dieser Stelle noch einmal mein Appell an die Betriebe: Nutzen Sie die Kurzarbeitzeit, um Ihre Beschäftigten zu qualifizieren! Damit sichern Sie die Zukunft ihrer Unternehmen und damit Ihrer Arbeitsplätze. Bisher verbinden erst ca. 15 Prozent der Betriebe Kurzarbeit mit Qualifizierung. Das ist noch viel zu wenig!

„Gute Arbeit" ist auch in der jetzigen Zeit ein Gesamtpaket, aus dem man nicht einzelne Teile ausnehmen kann.

- Beschäftigungssicherung steht an oberster Stelle, hier müssen wir um jede einzelne Stelle in den Betrieben kämpfen
- Soziale Gerechtigkeit ist in der heutigen Zeit wichtig. Es kann und darf nicht sein, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise allein auf dem Rücken der Beschäftigten und der Arbeitslosen ausgetragen wird
- Gute Arbeitsbedingungen dürfen auch in Krisenzeiten nicht vernachlässigt werden. Dies ist wichtig, auch um die Betriebe zukunftsfest zu machen

Abschließend möchte ich nicht versäumen der TBS auch im Namen der Ministerin Malu Dreyer zu gratulieren: Die TBS wird in diesem Jahr 20 Jahre alt. Sie ist verglichen mit einem Menschen noch jung an Jahren, hat aber in dieser Zeit reichlich Erfahrung gesammelt und ist zu einem unentbehrlichen Dienstleister für Betriebe und Betriebsräte und zunehmend auch für Unternehmer in Rheinland-Pfalz geworden.

Ausstellung

„Aus meiner Sicht ein voller Erfolg und eine Basis für Netzwerkbildung über Gewerkschaftsgrenzen hinaus. So etwas sollte es in anderen Bundesländern auch geben. Ich würde mich sehr freuen, wenn diese Gelegenheit nochmals gegeben würde und wir dann einen Stand ein bißchen mehr in der Mitte bekommen könnten."

... ein voller Erfolg

„Weiter so für Rheinland-Pfalz und die Betriebe in unserer Region. Wir wollen ein ganz enges Netzwerk, damit wir alle in und nach der Krise noch stärker zusammenhalten können."

... weiter so

„Da alles Geld, was verpulvert wird, ohnehin von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt, sollte man darüber nachdenken, ob es nicht richtig wäre, 10 % von dem, was die Banken bekommen, in Bildungsmaßnahmen zu investieren. Es ist schlichtweg unanständig, das eine gute Ausbildung (Schule) davon abhängt, wie reich oder arm die Eltern sind."

… in Bildung investieren

Tehalit GmbH
Tehalit produziert in Heltersberg (zwischen Pirmasens und Kaiserslautern) Elektroinstallationskanäle aus Kunststoff, ALU und Stahlblech.
TEHALIT
hager
hager
1963
N.P.BEACH

„Sehr interessante, viele wirklich gute Gespräche. Gute Plattform zum Austausch unter den Handelnden in dieser besonderen Zeit und sicherlich auch eine gute Idee für die Zukunft."

... gute Gespräche

„Respekt vor der Arbeit der ausstellenden KollegInnen! Sie macht Mut für die eigene Arbeit, die häufig nicht wertgeschätzt wird."

... machen Mut

„Super-toll. Sich mit kompetenten Kollegen auszutauschen, hat Spaß gemacht. Ich gehe hoch motiviert mit vielen neuen Ideen von hier weg."

... motivieren

Prominenz

Kurt Beck, Ministerpräsident Rheinland-Pfalz

Aus meinen Erfahrungen mit Betrieben und Betriebsräten kann ich sagen: Es wäre an vielen Stellen im Land kein Mensch mehr beschäftigt, wenn es keine Betriebsräte gäbe. Dass die Mitbestimmung unverzichtbar ist, macht uns die gegenwärtige Krise wieder einmal deutlich. Die Betriebsratsmesse zeigt eindruckvoll, auf wie vielfältige Weisen betriebliche Probleme angegangen und gelöst werden. Die betriebliche Mitbestimmung ist der Garant dafür, dass auf den Betrieb bezogene und passgenaue Lösungen gefunden werden. Sieht man etwa nach Frankreich, so wird deutlich, dass unsere Art der Problemlösung erstens die in den letzten Tagen häufig beschworene Gefahr einer Radikalisierung vermindert und zweitens Lösungen erweitert und nicht verengt – wie das bei einer Konfliktzuspitzung zumeist der Fall ist. Diese Funktion der Mitbestimmung sollten sich diejenigen einmal vergegenwärtigen, die in der Vergangenheit gegen sie Front gemacht und sie zu stutzen versucht haben.

Die Weiterentwicklung der Mitbestimmung auf europäischer Ebene kann daher nicht heißen „raus aus der Mitbestimmung", etwa durch die Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft, sondern muss die Position der Arbeitnehmer stärken.

Aus demselben Grund befürworte ich auch die Gründung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Unternehmen. Dazu brauchen wir eine gesellschaftliche Stimmung, in der Betriebsräte wieder mehr Anerkennung erfahren. Auch dazu leistet diese Messe einen Beitrag.

Was tut die Landesregierung, wenn die Krise die Unternehmen erreicht? Wir haben schon Ende letzten Jahres ein Soforthilfeprogramm aufgelegt, in dem wir unter anderem den Bürgschaftsrahmen für in Not geratene Betriebe verdoppelt haben. 50 Betrieben hat die Koordinierungsstelle unter Joe Weingarten bislang helfen können, rund 300 hat sie beraten. Ich bitte euch: Macht von diesem Beratungsangebot Gebrauch. Im Zweifel ist es besser sich zu informieren, als drei Wochen später von der Insolvenz überrascht zu werden.

Die TBS besteht jetzt seit 20 Jahren. Ihre Arbeit hat nicht nur bei den Betriebsräten, sondern auch bei den Arbeitgeberverbänden höchsten Respekt gefunden. Dazu möchte ich meinen herzlichen Glückwunsch aussprechen.

Olaf Scholz, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Die Mitbestimmung und die Betriebsräte tragen – und das zeigt sich einmal mehr in diesen Tagen – zur sozialen Stabilität in unserem Land bei. Das sollten sich alle klar machen, die ihre Bedeutung immer wieder infrage stellen. Denn: Es ist nicht nur der soziale Frieden, zu dem Betriebsräte beitragen, auch die Zukunftsfähigkeit der Betriebe wird durch Betriebsräte nicht unerheblich gefördert. Auf die Aufforderung, während der Kurzarbeit zu qualifizieren, höre ich aus vielen Betrieben, dass sie schlicht nicht wissen, wer worin qualifiziert werden kann und soll.

Hier ist die Kreativität der Betriebsräte gefragt. Wer kennt die Leute denn besser als der Betriebsrat? Und wer kann besser mit den Leuten über Möglichkeiten und Notwendigkeiten von Qualifizierung sprechen? Die Anforderungen der Zukunft machen es nötig, Weiterbildung auch dann noch zu betreiben, wenn die Krise zu Ende sein wird. Dazu aber bedarf es einer Weiterbildungskultur in den Betrieben, von der gegenwärtig nur in Ansätzen die Rede sein kann.

Was man sich heute vor dem Hintergrund von 30 Jahren Massenarbeitslosigkeit offenbar nicht mehr vorstellen kann: In fünf bis zehn Jahren werden qualifizierte Arbeitskräfte knapp. Die Betriebe können es sich dann nicht mehr leisten, auf die älteren und erfahrenen Arbeitskräfte zu verzichten. Ebenso wenig können wir uns Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss leisten. Ich habe mich daher dafür eingesetzt, dass jeder das Recht hat, einen Schulabschluss nachzuholen, egal wie alt er oder sie ist.

Mit der Vorbereitung auf die Zukunft müssen wir heute anfangen. Von alleine wird die Zukunft nicht gut. Dabei müssen wir betriebswirtschaftliches Kalkül und humanes Interesse zusammen bringen.

Mit der Verlängerung der Kurzarbeit auf 24 Monate möchte ich den Unternehmen eine Chance geben, auf Entlassungen verzichten zu können. Die dabei auch beschlossene Übernahme der gesamten Sozialversicherungsbeiträge nach 6 Monaten Kurzarbeit stärkt die finanzielle Situation der Unternehmen.

Man wird nicht um die Erkenntnis herum kommen: Bei weiterhin niedrigen Auftragseingängen laufen bei den kurzarbeitenden Unternehmen Verluste auf. Wenn diese Verluste zur Insolvenz führen, kurz bevor der Aufschwung einsetzt, waren alle vorherigen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung umsonst. Das möchte die Bundesregierung mit der 100-prozentigen Übernahme der SV-Beiträge nach 6 Monaten Kurzarbeit vermeiden.

Workshops

Sicherung der Beschäftigung in der Krise

TBS-Schnellinformationssystem (Stand: KW 19)

Betriebe im Organisationsbereich der IG BCE	66	
Anzahl Beschäftigte in den Betrieben	25.594	
in Kurzarbeit	24	36,4%
von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte	5.738	22,4%
planen oder führen Qualifizierungsmaßnahmen durch	16	24,2%
haben aktuell eine nicht ausreichende Auftragslastung	37	56,1%
Personalabbau (durchgeführt oder geplant)	25	37,9%

Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall	89	
Anzahl Beschäftigte in den Betrieben	55.663	
in Kurzarbeit	54	60,7%
von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte	24.866	44,7%
planen oder führen Qualifizierungsmaßnahmen durch	41	46,1%
haben aktuell eine nicht ausreichende Auftragslastung	66	74,2%
Personalabbau (durchgeführt oder geplant)	45	50,6%

▸ Dietmar Muscheid
Vorsitzender des DGB Bezirk West

Mit dem Schnellinformationssystem bietet die TBS einen bundesweit einzigartigen Service. Die rheinland-pfälzischen Betriebsräte informieren darin über Probleme in den Betrieben und tragen somit dazu bei, schnell und wirkungsvoll in der Krise zu helfen. Dies ist ideales Zusammenwirken von Arbeitnehmern – also Betriebsräten – und Politik.

Das TBS-Schnellinformationssystem fragt regelmäßig wichtige Kennzahlen, wie Auftrags- und Personalsituation, bei den Betriebsräten der einzelnen rheinland-pfälzischen Unternehmen ab und gibt diese schnell an die Landesregierung weiter. Damit liefert das System frühzeitig Informationen, sobald sich in Unternehmen Beschäftigungsprobleme abzeichnen. Mit diesen Informationen kann frühzeitig reagiert und passgenaue Hilfe angeboten werden. Mit dem Schnellinformationssystem sind die Arbeitnehmer an der Bewältigung der Wirtschaftskrise in Rheinland-Pfalz beteiligt. Es ist ein gutes Instrument und wird von allen Seiten anerkannt. Das durch das MASGFF geförderte, rheinland-pfälzische TBS-Schnellinformationssystem hat bundesweiten Modellcharakter. Damit und mit der vom Wirtschaftsministerium eingerichteten Koordinierungsstelle geht Rheinland-Pfalz innovative Wege, um die akute Wirtschaftskrise zu bewältigen.

▸ Ralf Sikorski
Landesbezirksleiter IG BCE Rheinland-Pfalz/Saarland

Ich habe noch keine Krise erlebt, die mit solcher Wucht die Betriebe getroffen hat, in der aber auch die Betriebsräte mit solcher Besonnenheit, Kompetenz und Sachverstand die für die Sicherung der Beschäftigung notwendigen Maßnahmen initiiert haben. Dabei hat sich oft genug gezeigt, dass die Betriebsräte mehr Vernunft hatten als so mancher Personalverantwortliche.

Deutschland ist ein hoch industrialisiertes Land. Die Exporte, die in den zurückliegenden Jahren die Konjunktur gestützt haben, erweisen sich jetzt als Auslöser und Verstärker des Abschwungs. Gleichwohl wird Deutschland auch in Zukunft eine Volkswirtschaft mit einer starken Industrie bleiben. Der hohe Industrialisierungsgrad erfordert eine neue Industriepolitik, die Lösungen für die vielfach bestehenden Überkapazitäten formuliert und langfristig(e) Innovationen fördert, die Ökonomie, Ökologie und soziale Aspekte gleichermaßen im Fokus hat. Dabei muss die Industrie nicht nur als Problemverursacher, sondern auch als Problemlöser gesehen werden.

▸ Uwe Klemens
Landesbezirksleiter ver.di Rheinland-Pfalz

Im Dienstleistungsbereich ist die Krise bislang noch kaum angekommen. Doch es beginnen sich erste Auswirkungen zu zeigen: Etwa mit dem Arbeitsplatzabbau bei Banken, der Kurzarbeit bei Speditionen und in der Papierverarbeitung, der auf dem Flughafen Hahn geplanten Kurzarbeit oder der geplanten Schließung von Brigitte-Geschenke in Hachenburg, durch die einige hundert Arbeitsplätze in der Region verloren gingen. Die Angst der Beschäftigten vor Arbeitsplatzverlust fängt auch im öffentlichen Bereich an zu wachsen.

In der Regel dauert es maximal ein Jahr bis die Krise den öffentlichen Bereich erfasst hat. Wir werden dafür sorgen müssen, dass die Politik nach der Bundestagswahl am 27. September nicht wieder zur Tagesordnung übergeht und auch im öffentlichen Dienst Arbeitsplätze abbaut. Die kürzlich beschlossene „Schuldenbremse" für die öffentlichen Haushalte lässt jedenfalls nichts Gutes ahnen.

▸ Armin Schild
Bezirksleiter IG Metall Frankfurt

Aus meiner Sicht muss zur Bewältigung der Krise an drei Stellrädern gedreht werden:

- Wir müssen von den Arbeitgebern und der Landesregierung eine klare Verabredung einfordern, dass wir keine Entlassungen wollen. Wir brauchen aber auch ein „Abschmelzungsprogramm" diesseits der Grenze unfreiwilliger Auflösung von Arbeitsverträgen, weil in einigen Betrieben die Stammbelegschaft auch im kommenden Aufschwung nicht aufrecht zu erhalten sein wird.
- Wir brauchen eine aktive Diskussion über die krisenadäquate Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und ihren Einsatz in den Betrieben. Viele Arbeitgeber nutzen diese Instrumente nicht ausreichend, um die Beschäftigten zu halten.
- Wir benötigen schließlich ein neues Unternehmensleitbild, ein Leitbild, das an der langfristigen Sicherung der Unternehmen und nicht am schnellen Profit ausgerichtet ist.

Leistungsvergütung im öffentlichen Dienst

Holger Bargmann, TBS

Geld allein motiviert nicht, aber falsch ausgegebenes Geld kann jegliche Aufbauarbeit hin zu einer funktionierenden Betriebsvereinbarung zur leistungsorientierten Vergütung zerstören. Die Präzision bei der Definition des Leistungsbegriffs bzw. der Leistungsanforderungen ist eine zentrale Voraussetzung für die gelungene Einführung der leistungsorientierten Vergütung. Auch das beste Modell einer leistungsorientierten Vergütung wird nicht sofort perfekt funktionieren. Die Lernprozesse in diesem Zusammenhang dauern durchschnittlich ca. drei Jahre.

Die Arbeitsmarktsituation in Rheinland-Pfalz

Otto-Werner Schade, Vorsitzender der Geschäftsführung Regionaldirektion Rheinland-Pfalz / Saarland der Agentur für Arbeit

Die sonst übliche Frühjahrsbelebung ist ausgeblieben. In Rheinland-Pfalz stieg die Zahl der Arbeitslosen im April um 12,9 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum und um 0,5 % gegenüber März auf jetzt rund 135.000 an. Diese Veränderung variiert zwischen 0,4 % im Agenturbezirk Mayen und 24,7 % im Bezirk Landau. Die Arbeitslosenquote blieb gegenüber März unverändert bei 6,5 %.

Die Zahl der Arbeitslosen, die Versicherungsleistungen, nämlich Arbeitslosengeld I, beziehen, ist im Vergleich zum Vorjahr um 30,1 % gestiegen. Fast die Hälfte der Zugänge in Arbeitslosigkeit kam im April aus Beschäftigung. Ein Viertel musste sich nach einer Ausbildung arbeitslos melden.

Auffällig ist, dass insbesondere die Zahl der älteren Arbeitslosen steigt. Bei den über 55-Jährigen gab es einen Anstieg von 25,6 % – fast doppelt so hoch wie der Anstieg der allgemeinen Arbeitslosigkeit. Es scheint fast so, als feiere die fatale Externalisierungspolitik bei Älteren traurige Urstände. Das wäre aus zwei Gründen kurzsichtig: Zum einen liefe man damit in die demografische Falle. Und man würde zweitens ignorieren, dass das Qualifikationsniveau der Älteren durchschnittlich höher ist als das der nachfolgenden Generation. Eine Volkswirtschaft, die unter Demografie-Druck steht und zugleich Hochqualifizierten-Ökonomie werden muss, kann es sich schlechterdings nicht leisten, auf die qualifizierten Älteren zu verzichten.

Mittlerweile hat die Kurzarbeit die Dimension der Rezession von 1991 bis 1993 erreicht. Es gibt aber Unterschiede. Anders als damals nutzen jetzt auch kleine und mittlere Unternehmen die Kurzarbeit. Und anders als früher wird die Kurzarbeit, wenn auch viel zu zögerlich, für die Weiterbildung der Beschäftigten genutzt. Rund ein Sechstel der kurzarbeitenden Unternehmen im Lande qualifizieren ihre Beschäftigten während der Kurzarbeit.

Ich kann nicht oft genug betonen, dass nur solche Unternehmen zukunfts- weil wettbewerbsfähig sind und bleiben, die in die Aus- und Weiterbildung investieren. Natürlich weiß ich, dass die KMU strukturelle Nachteile dabei haben. Doch es hilft nichts: Im „Kampf um die klugen Köpfe" müssen auch sie personalpolitische Phantasie entwickeln.

Betriebliche Qualifizierung – ein Beispiel aus der Praxis

Brigitte Göbel, Liesel Rieker, TBS

In der Krise sollte die Qualifizierung schnell begonnen werden. Betriebe haben heute keine Zeit, sechs Monate lang eine Qualifizierungsbedarfsanalyse zu machen. Man muss schauen, was man braucht. Eventuell kann man eine Maßnahme zum Beispiel jeden Freitag durchführen oder einzelne Personen jeden Tag in Qualifizierung schicken und andere dafür nicht in Kurzarbeit. Es gibt Anbieter, die genau dies anbieten.

Viele Mitarbeiter sind sehr skeptisch gegenüber Qualifizierungsmaßnahmen. Ich kann jemandem als Betriebsrat nicht versichern, dass er diese Maßnahme später auch nutzen kann und er nicht auf der Straße steht im nächsten Jahr.

Als Betriebsrat muss man am Ball bleiben, welche Qualifizierungsmaßnahmen geplant werden und schauen, dass nicht einzelne Mitarbeiter begünstigt werden. Qualifizierung ist voll Mitbestimmungspflichtig.

QiGong

Dr. med. Martina Jacob

Effektive Erholung gestalten → Effektive Arbeit gestalten und im Stress bestehen! Regenerations-Kompetenz erwerben durch QiGong.

Betriebsrätebefragung des WSI

Wolfram Brehmer, WSI des DGB
Gitti Rossmann, TBS

Angesichts der Gesamtzahl der Betriebsratsgremien von rund 120.000 und der dort versammelten umso größeren Zahl von Betriebsratsmitgliedern, sind sie ein elementares Struktur- und Stabilisierungselemente von Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland. Es kann zugleich bezweifelt werden, dass der Wert dieser Arbeit in der Öffentlichkeit angemessen geschätzt wird. In der Betriebsrätebefragung von Herbst 2008, deren Ergebnisse in den nächsten Monaten veröffentlicht werden, ist den Themen Gesundheitsschutz, Belastungsprävention und Innovationsprozesse besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Statistik-Informationen

Jürgen Hammerl, Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz
Klaus Schmitt, Bundesagentur für Arbeit

Die im Workshop mit dem Statistischen Landesamt und des Statistik-Service der Agentur für Arbeit vorgestellten Informationen findet man unter:

- **www.statistik.rlp.de →** Veröffentlichungen → Statistische Monatshefte. Der Beitrag „Daten der amtlichen Statistik für Arbeitnehmer" ist in der April-Ausgabe 2009 erschienen.
- **www.arbeitsagentur.de →** Veröffentlichungen → Statistik → detaillierte Übersichten → ab 01/2005.

Kündigungsoffensiven verhindern

Thomas Michler, Holger Bargmann, Gitti Rossmann, TBS

Die Unternehmen versuchen in der Krise, sogenannte Minderleister oder auch low-performer los zu werden. Woran aber bemisst sich eine „mindere Leistung"? Daher ist es wichtig zu wissen, wie die Definition von Leistung im jeweiligen Unternehmen aussieht, wenn über sogenannte Minderleister im Betrieb diskutiert wird.

Der Arbeitnehmer schuldet das Wirken, nicht das Werk. Er muss tun, was er tun soll und zwar so gut er kann.

Zertifizierung als „Gesundes Unternehmen"

Franz Dernoschek, TÜV Saarland
Klaus Wilms, AOK Rheinland-Pfalz

Die weichen Themen wie der Gesundheitsschutz werden in der Krise in den Hintergrund gerückt. Betriebs- und Personalräte müssen hierauf achten, auch in der Krise. Ein Gesundheitsmanagement macht keinen Sinn ohne die Personalvertretung. Mitarbeiterbeteiligung ist im betrieblichen Gesundheitsmanagement ebenso unverzichtbar und bringt wesentliche neue Erkenntnisse.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement muss als Führungsaufgabe wahrgenommen und in die Unternehmensstrategie integriert werden.

Mitarbeiterbefragungen

Frank Hauser, Great Place to Work Institute®
Yasmin Fahimi, IG BCE und Gitti Rossmann, TBS

Der Einfluss eines Betriebsrats auf die Bewertung „Guter Arbeit" wird durch die Befragung klar belegt: In kleineren Unternehmen wird der Anteil schlechter Arbeit zurückgedrängt, in allen anderen Unternehmen bewerten die Beschäftigten ihre Arbeit signifikant häufiger als „gut". Die Mitbestimmung sollte eigentlich der Exportschlager Deutschlands werden.

Gute Arbeit von Anfang an

Simone Schlüter, Nina Berger, Julia Eymann, TBS

Die derzeitige Krise macht sich inzwischen auch bei der Ausbildungssituation bemerkbar. Wir haben die Befürchtung, dass die Übernahmequote bei uns zeitversetzt noch weiter zurück geht.

Jeder schimpft, die Schulabgänger seien so schlecht. Es kommt lediglich darauf an, wie man mit ihnen umgeht und sich mit ihnen beschäftigt. Mit dem vom MASGFF geförderten Projekt können wir helfen, die Ausbildungssituation zu verbessern.

Unternehmenskultur und Unternehmensführung

Dr. Hermann Schäfer, TBS

Eine gute Unternehmenskultur zeichnet sich durch wertschätzendes Miteinander der betrieblichen Akteure aus. Die Qualität der Betriebsratsarbeit ist ein mit entscheidender Faktor für die Güte der Unternehmenskultur.

Die Bedeutung von Führung / Führungskräften im Unternehmen wird einerseits unter-, andererseits überschätzt. Unterschätzt, da die Führungskräfte vor allem wegen fachlicher Eignung, nicht aber wegen sozialer Kompetenzen ausgewählt werden. Überschätzt, da man die Arbeit der Führungskräfte auf der anderen Seite nicht für jegliche Fehlentwicklungen im Betrieb verantwortlich machen und sozusagen als „Alibi" verwenden sollte.

Der Betriebsrat hat wichtige Instrumente zur Beeinflussung der Führungskultur im Betrieb in der Hand, denn viele der Führungsinstrumente sind tariflicher Natur, wie z. B. Entgeltgrundsätze, Leistungsbeurteilungen oder Arbeitszeitregelungen und unterliegen eben häufig auch der Mitbestimmung.

Ausklang

„Für uns war es gut, mal Zeit zu haben und bei den gemeinsamen Mahlzeiten ohne Störungen über unsere Betriebsratsarbeit zu sprechen und Rat zu halten."

…Zeit haben

fotos & gestaltung: www.grafikbuero.com

TBS gGmbH
Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 26-30
55116 Mainz

Tel.: 06131/28 835-0
Fax: 06131/22 61 02
info@tbs-rheinlandpfalz.de
www.tbs-rheinlandpfalz.de