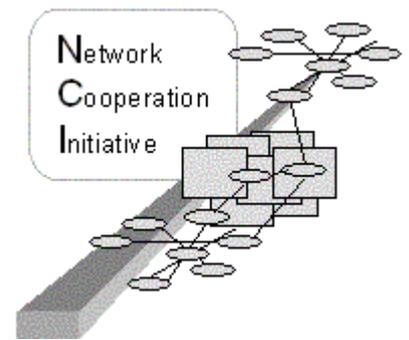


Mitarbeiternetz NCI

Die Betriebsratsliste des NCI



www.nci-br.de

www.nci-net.de

Der Betriebsrat - was tut der eigentlich?

Laut einer NCI-Umfrage vom März 08 fühlen sich nur 27% der befragten NSN-Mitarbeiter vom Betriebsrat gut vertreten. Und das, obwohl 76% der Befragten sich durch den Betriebsrat persönlich beraten ließen. Kurz vor den anstehenden BR-Neuwahlen in Mch-H ist dieses Feedback besonders explosiv, denn letztlich hat jede Belegschaft den Betriebsrat, den sie verdient: Sie wählt ihn sich ja selbst. Woran lag's also nun, wie sollte ein Betriebsrat arbeiten?

Der Betriebsrat soll die **Interessen der Mitarbeiter** gegenüber dem Arbeitgeber resolut vertreten, insbesondere

- die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen überwachen
- die Beschäftigung im Betrieb fördern und sichern
- willkürlicher Benachteiligung oder Diskriminierung von Mitarbeitern entgegenwirken

Zu diesem Zweck hat ein Betriebsrat Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte.

Die **Informationsrechte** werden oft unterschätzt („weil man da eh nichts machen kann“) und deshalb nicht konsequent eingefordert. Gerade hier hat aber der Betriebsrat eine wichtige Funktion, weil er damit an Informationen gelangt, u.a. über wirtschaftliche Daten, die Personalplanung, strategische Entscheidungen (z.B. Ausgliederungen) und ihre Hintergründe. Diese sind für den Mitarbeiter bei der Einschätzung seiner persönlichen Zukunft von existenzieller Bedeutung.

Mit seinem **Beratungsrecht** ist es dem Betriebsrat möglich, Bedenken und Gegenvorschläge bei Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsprozessen anzubringen. Betriebsänderungen (wie z.B. Personalabbau, Ausgliederungen, Organisationsänderungen), die der Arbeitgeber ebenfalls mit dem Betriebsrat beraten muss, kann der Betriebsrat damit nicht verhindern, hat jedoch mit Verhandlungsgeschick Mittel an der Hand, ihre Regelung zum Vorteil der Mitarbeiter zu beeinflussen.

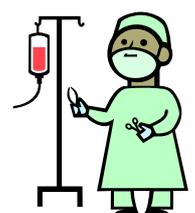
Mitbestimmung hat der Betriebsrat bei einer ganzen Reihe von kollektiven Themen, wie z.B. Personalverfahren und -tools, Arbeitszeit, Gesundheitsschutz, Sozialeinrichtungen, sowie individuellen Maßnahmen wie z.B. Einstellungen, Kündigungen, Eingruppierungen, Versetzungen. Individuellen Maßnahmen kann der Betriebsrat u.a. widersprechen, wenn dadurch die Beschäftigung gefährdet oder Mitarbeiter benachteiligt werden.

In der **Verhandlungsführung** (z.B. über Abfindungen) muss sich ein guter BR den Zeitdruck des Arbeitgebers zunutze und nicht dessen Position zu Eigen machen. Ohne faule Kompromisse und „Duldungen“. Er darf seine Verantwortung nicht einfach an den GBR delegieren. Wir NCI-Betriebsräte wollen nicht nur stellvertretend für die Mitarbeiter handeln, wir führen keine Geheimverhandlungen, um Sie dann vor vollendete Tatsachen zu stellen. Wir wollen die Belegschaft frühzeitig auf unseren Kenntnisstand bringen, um in der Lage zu sein, sie in Entscheidungen des BR einzubeziehen. Schließlich sind wir **Betriebsräte, keine Geheimräte**.



Sorgen machen krank

Die NCI-Gesundheitsumfrage (<http://www.nci-net.de/Docs/Aktuell.htm#07-04-08-1-Umfrage>) hat alarmierende Ergebnisse zu Tage gefördert. Nicht nur permanente Arbeitsüberlastung erzeugt krankmachenden Stress, auch die zunehmende soziale Entwurzelung in Projektarbeit mit ständig wechselnden Kollegen und vor allem die ständige Sorge um den Arbeitsplatz macht auf Dauer krank. Erst leidet die Seele, dann auch der Körper (mit Magengeschwüren, Kopfschmerzen, Kreuzschmerzen, Herz/Kreislaufproblemen, Tinnitus, Schlafstörungen). Dass rund 80% der Befragten angaben, für sich keine Zukunft in ihrer Firma mehr zu sehen, ist alarmierend; zumal altersbedingt für viele keine Alternative existiert. Mit schlimmen Folgen: Der Gesundheitszustand hat sich bei 73,5% aller Befragten spürbar verschlechtert.



Sorgen machen auf Dauer krank! Das bedeutet aber auch: Stellenabbau als Dauerzustand macht krank. Ein Unternehmer kann doch nicht an einem hohen Krankenstand und einer Quote von 40% „inneren Kündigungen“ interessiert sein. Eine Unternehmensstrategie, die permanenten Stellenabbau als dauerhaften Normalzustand versteht, sollte daher sowohl vom Betriebsrat als auch vom Arbeitgeber kritisch hinterfragt werden.

Let's talk about money: Was erwartet uns bei Nokia Siemens Networks?

Nichts Gutes, steht zu befürchten, und zwar weitgehend unabhängig davon wie die Geschäfte laufen: Gewinnmaximierung wird immer ein Ziel sein, bei guten Geschäften ebenso wie bei mauer Ertragslage. Wir erinnern an die Oster-Rundmail von Simon Beresford-Wylie: „Dabei muss uns bewusst sein, dass ... es doch noch ein paar Jahre dauern wird, bis die 'geerbten' Unterschiede in den Gehältern ausgeglichen sind.“

In welche Richtung dieser Ausgleich wohl gehen mag?



Mit der Einführung von **ERA** hat die Gewerkschaft dazu unfreiwillig schon „gute Vorarbeit“ im Tarifkreis geleistet. Wie zu erwarten war, hat der Arbeitgeber die Umgruppierung von den bisherigen Tarifgruppen in die neuen ERA-Entgeltgruppen für eine systematische Lohndrückerei genutzt. Die Betriebsräte, wir von NCI eingeschlossen, konnten dann nur noch in jedem Einzelfall in zähen Verhandlungen eine Schadensbegrenzung erreichen.

Mit Einführung der **Jobgrades** (mit denen auch die bisherigen ÜT-Funktionsstufen abgelöst wurden) wurde Ähnliches für die ATs unternommen: Jede Einstufung eines FS5-AT in einen Jobgrade < JG10 bedeutet eine Abstufung („Demotion“). Mit zwar nicht unmittelbaren, aber wohl noch nachfolgenden gehaltlichen Konsequenzen.

Das nächste „Attentat“ auf unseren Geldbeutel kommt mit STI, mit zielerfüllungsabhängigen Gehaltsbestandteilen anstelle des bisherigen **Unternehmensfaktors** bei den Jahreszahlungen. Der Arbeitgeber hat weitgehend freie Hand zur Vorgabe von Zielen und **BRM** und kann so unsere Einkommen drücken. Nun liegt es aber in der Natur eines ÜT-Vertrags, dass der nicht so einfach einseitig gekündigt werden kann. Der Mitarbeiter muss also „freiwillig“ einer Vertragsänderung zustimmen. Was aber, wenn er nicht zustimmt, nach welcher Formel wird dann sein künftiger Unternehmensfaktor bestimmt? Darüber streiten sich noch GBR und Arbeitgeber; die bisherige Formel „BRM*15“ wäre angebracht, der Arbeitgeber hingegen möchte diesen Faktor selbst frei bestimmen können (ggf. sogar bis Null), was natürlich die „Freiwilligkeit“ der Vertragsänderung ad absurdum führen würde.

Schlechte bzw. schlecht-gerechnete Geschäftsergebnisse können zum „**Kamp-Lintfort-Effekt**“ führen: Freiwilliger Gehaltsverzicht und längere Arbeitszeiten für alle, ungünstige Haustarife und ähnliche Grausamkeiten. Bocholt und Kamp-Lintfort haben bewiesen, dass solche Opfer Standortschließungen nicht verhindern können und also wenig sinnvoll für die Belegschaft sind.

Unsere finanzielle Zukunft wird also stark davon abhängig sein, wie gut wir alle, Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Gewerkschaft, aber auch die auf Vertragsänderung hin angesprochenen Kollegen selbst gelernt haben, unter Druck „**nein**“ zu verschlechterten Vertragsbedingungen zu sagen.

Suboptimale Personalprozesse

Nachdem wir die erste Runde des frischen **Achieving Together Process** (ATP) hinter uns haben, sehen wir erheblichen Verbesserungsbedarf, nicht nur beim Tooling.

1. Ein gravierender Fehler steckt im System selbst: Der Wegfall der bisher bei EFA vorhandenen Definition des **Verantwortungsbereichs** und der konkreten **Aufgaben** als Grundlage einer Zieldefinition.
2. Was bei EFA mit der Definition des Verantwortungsbereichs untrennbar verbunden war, nämlich die Feststellung der dazu erforderlichen **Kompetenzen**, wird inzwischen völlig losgelöst davon behandelt, wenn überhaupt. Unsere Beurteilung dazu: Needs Improvement!
3. Die **Ziele**, die dann von den Vorgesetzten vorgegeben wurden, sind teilweise auf Anweisung von oben so abstrakt und so wenig auf die individuellen Aufgaben abgestimmt, dass der Mitarbeiter kaum Einfluss auf ihre Erreichung hat. Wie soll er sich mit solchen Zielen identifizieren können? Wenn die Zielerreichung in Zukunft das individuelle Gehalt beeinflussen soll, fragt man sich, ob mit dieser Art der Durchführung eher eine Gehaltsminderung vorbereitet wird, anstatt die Mitarbeiter mit realistisch erreichbaren Zielen anzuspornen.
4. Besonders beschämend ist die Art, wie die **Leistungsbeurteilungen** als lästige Pflichtübung abgehandelt wurden. Hier wurden zum Teil aufgrund von Quoten einfach die Kategorien wie Schulnoten verteilt, oft ohne den Mitarbeitern eine Begründung ihrer Beurteilung zu liefern. Nicht nur das, in den Fällen, in denen Mitarbeiter "needs improvement" attestiert bekamen, beließen es viele Vorgesetzte dabei, anstatt auch ihre Mitarbeiterführung als mögliche Ursache kritisch zu hinterfragen (die bisherigen „Führungsgespräche“ wurden bei NSN ja auch abgeschafft) und entsprechende Maßnahmen zum "improvement" zu definieren. Gerade bei unseren komplexen Tätigkeiten ist eine sorgfältige, faire und qualifizierte Beurteilung unabdingbar.
5. Völlig unverständlich ist der unnötige Zeitdruck, unter dem dieser Prozess durchgeboxt wurde. Mit diesem Druck die **Schlampigkeit in der Durchführung** zu rechtfertigen, ist nicht nur kontraproduktiv (wegen der daraus resultierenden ablehnenden Haltung durch die Mitarbeiter), sondern auch ausgesprochen respektlos.
6. Und letztlich das Tool **Success4U**. Nicht nur, dass es nicht ordnungsgemäß funktionierte und aufgrund von fehlender Verschlüsselung dem Missbrauch Tür und Tor öffnete, man lässt es gleich extern betreiben. Auch wenn das Datenschutzgesetz hier einen gewissen Rahmen setzt, gehören Personaldaten einfach nicht ins Internet. Die Betriebsleitung braucht sich über das gesunde Misstrauen der Mitarbeiter nicht wundern, wozu der ominöse Disclaimer auch noch seinen Beitrag lieferte.

Im Rahmen der Mitbestimmung hat der Betriebsrat Handlungsmöglichkeiten zu diesen Personalprozessen, einerseits indirekt bei der Verbesserung des Prozesses selbst und der Werkzeuge durch entsprechende Anregungen an den Gesamtbetriebsrat, andererseits direkt als lokaler Betriebsrat bei der Durchführung des Prozesses durch Abstellung der o.g. Missstände. Dafür setzen wir NCI-Betriebsräte uns regelmäßig ein, benötigen jedoch andere Mehrheitsverhältnisse, um uns noch besser durchsetzen zu können.