



Alstom Power: Nach der Gefährdungsbeurteilung fing die Arbeit erst richtig an

War der Weg zur Betriebsvereinbarung über eine Gefährdungsbeurteilung vor zehn Jahren beim Mannheimer Kraftwerksbauer Alstom Power schon schwierig und langwierig genug, so fing die eigentliche Arbeit danach erst richtig an: Es setzte ein permanentes Ringen um konkrete Verbesserungen ein, das bis heute andauert. Immer wieder, so auch gegenwärtig, wurde und wird dieser Prozess überschattet vom Kampf gegen Personalabbaupläne des Konzerns.

Der Betriebsrat des Mannheimer Kraftwerks- und Turbinenbauers Alstom Power in Mannheim (Baden-Württemberg) konnte kürzlich auf zehn Jahre Erfahrung mit der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz zurückblicken (siehe Gute Arbeit, 10/2010, Seite 20-23).

Er hatte das Datum zum Anlass genommen, auf einer Tagung in Mannheim Bilanz zu ziehen, die seither gemachten Erfahrungen zu diskutieren und zukünftige Aufgaben zu umreißen.

Die Tagung war überschattet von neuen Plänen der französischen

Konzernleitung, das Unternehmen abermals umzustrukturieren und dabei weiteres Personal abzubauen. Betriebsratsvorsitzender Udo Belz kündigte dagegen harten Widerstand an. Bisher, so sagte er, habe es bei Alstom noch keine betriebsbedingten Kündigungen gegeben, und es werde

auch keine geben. „Nur über meine Leiche“, fügte er wörtlich hinzu. Der Betriebsrat hat in der Vergangenheit bereits reiche Erfahrungen darin sammeln können, Widerstand gegen Personalabbau im Unternehmen zu organisieren. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, würdigte diese Aktivitäten und ergänzte, trotzdem habe der Betriebsrat immer auch nicht nur irgendeine, sondern eine gute Qualität der Arbeit verteidigt. Das ist, so sagte er, „eine interessenpolitische Meisterleistung“.

Vorbild auch für andere Betriebe

Das Thema „Qualität der Arbeit“ auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten hochzuhalten und dabei auch die psychischen Belastungen anzugehen, ist immer schwierig, sagte Urban. Und das Arbeitsplatzrisiko ist ja immer präsent, auch wenn die Konjunktur gut läuft. Der ganzheitliche Ansatz, den der Alstom-Betriebsrat seinerzeit gewählt habe, sei zu einem Vorbild für einen zeitgemäßen und innovativen gewerkschaftspolitischen Ansatz in den Betrieben geworden. Zudem sei es gelungen, nicht nur Probleme aufzudecken, sondern auch konkrete Verbesserungen zu erreichen. Das, so Urban, gelingt nicht immer und überall.

Die Aktivitäten des Betriebsrats bei Alstom Power haben auch die Aktion Tatort Betrieb der IG Metall Baden-Württemberg positiv beeinflusst und bereichert, unterstrich Monika Lersmacher von der IG Metall-Bezirksleitung. Unter dem Motto „Terror für die Seele“ wurden die psychischen Belastungen in vielen weiteren Betrieben des Bundeslandes auf die Tagsordnung gesetzt. Jetzt ist die Angst wieder da, sagte Urban, und auch das ist „Terror für die Seele“, vor allem vor dem Hintergrund des drohenden Absturzes in das Hartz IV-System. Deshalb war und ist es richtig, das Thema psychische Belastungen immer auch mit dem Kampf um die Sicherung der Arbeitsplätze zu verbinden. Im wirklichen Leben ist es nicht so, sagte er, dass man mal das eine macht und dann das andere. Es kommt immer beides zusammen.

Führungsqualität – ein wichtiges Feld für Verbesserungen

Der im Jahr 2000 erzielte Einigungsstellenspruch, so unterstrich Alstom-Betriebsrat Wolfgang Alles, enthielt nicht nur die Festlegung auf eine Gefährdungsbeurteilung, sondern schrieb auch vor, dass diese in einem kontinuierlichen Prozess alle drei Jahre zu wiederholen sei. Das erleichterte es uns, konkrete Verbesserungsmaßnahmen durchzusetzen, von denen viele ja nicht von heute auf morgen realisierbar sind, gerade, wenn es um den Abbau von psychischen Belastungen geht, sagte er.

Ein wichtiger und längerfristig folgenreicher Maßnahmenkomplex war die Festlegungen zu Schulung und Qualifizierung der mittleren Vorgesetztenebene, die gegenüber den Beschäftigten unmittelbar weisungsbefugt ist. Hier haben wir, sagte Alles, durchgesetzt, dass die Vorgesetzten ein Qualifizierungsprogramm in Bezug auf psychische Belastungen absolvieren mussten. Im Extremfall konnte das auch bis hin zu Versetzungen weiter führen. Um die Führungsprobleme besser einschätzen zu können, wurden in den Abteilungen Gruppengespräche ohne Vorgesetzte organisiert, bei denen alle Themen in einem geschützten Raum auf den Tisch kommen konnten. Dadurch ließ sich der Qualifizierungsbedarf besser feststellen. Eine andere der insgesamt bisher 370 Maßnahmen gegen psychische Belastungen war die Verabredung einer zehnminütigen Bildschirmpause pro Stunde.

Vor zehn Jahren: Auftakt zu einem permanenten Verbesserungsprozess

Übrigens war es nicht so, dass der Arbeitgeber nach dem Einigungsstellenspruch vor zehn Jahren seine Blockadehaltung einfach aufgegeben hätte, berichtete Alstom-Betriebsrat Reinhold Götz. Die wurde immer wieder spürbar und musste immer wieder neu überwunden werden. Auch bei der Belegschaft selbst waren die psychischen Belastungen zunächst ein Tabu-Thema, ergänzte Wolfgang Alles. Es erforderte einigen Aufwand, hier Offenheit zu erreichen. Wer gibt z. B. schon gerne zu, dass er oder sie sich überfordert fühlt. Und schließlich, so berichtete Betriebsrat Egon Mäurer,

musste auch das gesamte Betriebsratsgremium seinerzeit zuerst überzeugt werden, dass es sinnvoll war, dem Thema hohe Priorität zu geben.

Der Betriebsrat hatte viel Mühe darauf verwandt, geeignete Fragebögen und Checklisten zu entwickeln, dazu gab es vor zehn Jahren noch wenig. Wichtig war für die Interessenvertretung die Unterstützung durch sachkundige externe Berater sowie durch die örtliche IG Metall. Darauf verwies der Mannheimer IG Metall-Sekretär Ingo Marschner, der den Alstom-Betriebsrat von Anfang an bis heute beratend und unterstützend begleitet hat. Zugleich mussten wir uns, so berichtet er, auch gegen Versuche des Arbeitgebers zur Wehr setzen, über die Sicherheitsfachkraft und den Betriebsarzt eine Befragung durchzusetzen, in der nur nach Krankheiten gefragt wurde, statt die Arbeitsplätze unter die Lupe zu nehmen. Dieser Versuch wurde von Betriebsrat und IG Metall erfolgreich zurückgewiesen.

Im Rückblick sehen wir sehr klar, dass nach dem Einigungsstellenspruch die eigentliche Arbeit erst so richtig angefangen hat, schätzt Wolfgang Alles ein. Der Betriebsrat musste sich darüber klar werden, an welchen Punkt er eigentlich ansetzen wollte, denn es konnte ja nicht alles auf einmal gemacht werden. Dann ging es darum, Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln und auch durchzusetzen. In der betrieblichen gemeinsamen Kommission gab es an diesem Punkt immer wieder Konflikte, und auch wenn etliche Vorgesetzte im Verlauf der Gefährdungsbeurteilung deren Vorteile für Wirtschaftlichkeit und Betriebsklima durchaus erkannten, sperrte sich das Management immer wieder gegen positive Veränderungen.

Viele Arbeitgeber blockieren nach wie vor

In den zehn Jahren seit dem Einigungsstellenspruch bei Alstom hat sich viel geändert, sagte Monika Lersmacher, das müsse man heute in ähnlichen betrieblichen Auseinandersetzungen berücksichtigen. Zwar sei die Rechtslage durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts heute klarer als damals, aber viele Arbeitgeber versuchten trotzdem, die Mitbestimmung

der Betriebsräte bei Gefährdungsbeurteilungen und konkreten Maßnahmen durch Blockade und Verzögerungstaktik zu verhindern oder zu erschweren. In Einzelfällen geschehe das, indem die Arbeitsgerichte angerufen würden mit dem Ziel, den Einigungsstellen die Zuständigkeit abzuspochen. Die Rechtsgrundlagen gäben das zwar letztlich nicht her, doch könnten sich daraus langwierige juristische Auseinandersetzungen ergeben – zu Lasten der betrieblichen Praxis. Manche Einigungsstellenvorsitzende reagierten darüber hinaus eher zögerlich und verunsichert auf den Druck der Arbeitgeberseite. Deswegen, so Lersmacher, sei es wichtig, dass Betriebsräte nur mit guter und gründlicher rechtlicher und fachlicher Beratung in solche Auseinandersetzungen hineingehen. Die Rechtslage ist übrigens ja auch so, dass ein Einigungsstellenspruch, der beispielsweise eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung in Kraft setzt, umgesetzt werden muss, auch wenn er danach vom Arbeitgeber juristisch angefochten wird.

Wichtig sei heute auch, unterstrich Monika Lersmacher, dass Betriebs-

räte ggf. eine Gegenstrategie gegen mögliche Verzögerungsversuche der Arbeitgeber hätten. Sie sollten einen Plan in der Tasche haben, wo und wie sie im Betrieb anfangen wollen, wo sie einen Hebel ansetzen können, wo und wie sie die Belegschaft aktiv beteiligen, mobilisieren und mit ihr Druck entwickeln wollen, damit sie nicht zu Zuschauern zeitraubender juristischer Haarspaltereien gemacht werden.

Kampf gegen Personalabbau rückt wieder in den Vordergrund

Inzwischen fließt für den Alstom-Betriebsrat der Kampf um gute Arbeit wieder einmal mit dem Kampf um die Arbeitsplätze überhaupt zusammen. Anfang November demonstrierten 2 000 Beschäftigte des Mannheimer Werks gegen die Personalabbaupläne des Managements. Bundesweit waren es rund 5 000. Zu den Aktionen hatten Betriebsrat und IG Metall aufgerufen. Das Alstom-Management will in ganz Europa insgesamt 4 000 Stellen streichen, davon 589 in Deutschland: 474 davon im größten bundesdeutschen Werk Mannheim, weitere 75 in Düsseldorf und 40 in Bammental bei Heidelberg. Für die derzeit rund 2 200

Alstom-Beschäftigten in Mannheim ein harter Brocken. Sie haben in den vergangenen 20 Jahren einen Abbau der Belegschaft von 6 700 auf den jetzigen Stand erlebt. Vor allem 2005 führten Betriebsrat und IG Metall einen harten Kampf gegen Personalabbau, der mit einer Vereinbarung endete, die betriebsbedingte Kündigungen ausschloss. Diese Vereinbarung wurde im vergangenen Jahr noch einmal verlängert und gilt bis November 2011. Der Betriebsrat verlangt, dass sie bis 2015 fortgeschrieben wird.

Alstom-Betriebsrat Wolfgang Alles bezeichnete die Begründungen des Managements für den Personalabbau als nicht tragfähig. Tatsächlich handele es sich um den Versuch, die bisherige Billig-Strategie fortzusetzen. Mit Verlagerungen und Reduzierung der Belegschaft sollten die Renditen auf dem Niveau des Booms gehalten werden. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe liefen die Verhandlungen über eine europäische Rahmenvereinbarung zur Beschäftigungssicherung bei Alstom noch.

Weitere Informationen
www.resistance-online.net