

Beschäftigte auf Zeit

In der Medizintechnik gehören Leiharbeiter/-innen zum Alltag. Betriebsvereinbarungen sind notwendig, um das Thema in Grenzen zu halten.

„Laut Unternehmensleitung gleichen Leiharbeiter Auftragsspitzen aus und springen bei Krankheit und Urlaub ein“, sagt Werner Mönius, Betriebsratsvorsitzender bei Siemens Medical Solutions. „Aber de facto sind etwa die Hälfte von ihnen auf Dauer hier.“

Acht Prozent der Beschäftigten

Am Standort gibt es rund 600 Leiharbeiter/-innen, das entspricht rund acht Prozent der Beschäftigten. Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass möglichst viele unbefristete Verträge bekommen, was in einigen Fällen gelingt. Ebenso fordert er die gleiche Behandlung – auch in Bezug auf Prämien und höheren Grundlohn. Auch das klappt hin und wieder. Voraussetzung ist, dass

➤ Fortsetzung Seite 2



Foto: Siemens

Platz 2 bei Patenten

Ein Aktionsplan Medizintechnik 2007 bis 2008 der Bundesregierung sieht vor, die Forschungs- und Wettbewerbssituation der Branche zu verbessern. Bei den Patenten hält Deutschland den zweiten Platz hinter den USA. Deutsche Unternehmen erzielen mehr als die Hälfte ihres Umsatzes mit Produkten, die weniger als zwei Jahre alt sind.

Inhalt

Qualifizierung bei Siemens Medical Solutions

„Kompass-Prozess“

Erfolge des Aesculap-Betriebsrats

Fachhochschule für Logistik in Hamm

www.igmetall.de



➤ Fortsetzung von „Lösung auf Zeit“

durch die externen Kollegen keine eigenen Arbeitsplätze gefährdet und alle Auszubildenden übernommen werden.

Verleiher mit Tarifbindung

„Hier sollten An- und Ungelernte in größerem Umfang als Leiharbeitskräfte eingestellt werden“, berichtet Ekkehard Rist von Aesculap in Tuttlingen. „Da sind wir vor Gericht gezogen. Am Ende haben wir uns in einer Betriebs-

vereinbarung verglichen.“ Nun kann Aesculap maximal 1,5 Prozent Leiharbeiter einstellen, bezogen auf 1 900 Beschäftigte. „Im Augenblick sind es zehn“, so Rist. „Aber nun sollen erstmals einige im Bereich der Chirurgiemechaniker dazukommen.“ Höchstens für sechs, ausnahmsweise mal für zwölf Monate, darauf besteht er. Und auch auf der Auswahl. „Wir akzeptieren nur Verleihunternehmen mit Tarifbindung“, so der Metaller.

Das kann der Betriebsrat tun

- Laut Paragraph 92 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die gesamte Personalplanung offenlegen und sich mit ihm darüber abstimmen.
- Der Betriebsrat kann vor Neueinstellungen eine innerbetriebliche Ausschreibung verlangen (Paragraph 93 BetrVG).
- Er ist bei der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung von Zeitarbeitskräften zu beteiligen. Fürchtet er, Beschäftigte könnten deshalb ihren Job verlieren oder andere Nachteile erleiden, kann er die Zustimmung verweigern (Paragraph 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 4 BetrVG).
- Auch für Zeitarbeitsbeschäftigte hat der Betriebsrat laut Paragraph 87 BetrVG Mitbestimmungsrechte.
- Per Betriebsvereinbarung kann er die Bedingungen der Zeitarbeit regeln.

Rundum-Qualifizierung

Siemens Medical Solutions Erlangen hat 6 000 der 7 700 Beschäftigten – von der Produktion bis zum Vertrieb – in einer über acht Monate angelegten Qualifikations-Offensive trainiert, damit sie auf einer gemeinsamen Know-how-Basis agieren.

„Je nach Arbeitsbereich des Einzelnen gab es drei Schwierigkeitsgrade“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Werner Mönius: bis zu vier Tage für diejenigen, die etwa im Vertrieb direkten Kundenkontakt haben. „Alle hatten Zugriff auf E-Learning-Plattformen im Intranet. Dazu kamen Schulungen von einigen Stunden – zum Beispiel für Produktionskräfte.“

Fehlerquote sinkt

Der wesentliche Erfolg dieser Initiative sei es, dass dadurch jede/r Beschäftigte ein Verständnis dafür entwickelt habe, wozu ihre/seine individuelle Arbeit gut ist. „Alle wissen nun, warum absolute Genauigkeit gerade in unserem

Arbeitsbereich so immens wichtig ist. Der Erfolg zeichnet sich schon ab. Die Fehlerquote sinkt, die Identifikation mit der eigenen Arbeit wächst“, so der Betriebsratsvorsitzende.

E-Learning-Aktivitäten

Eine umfassende Qualifikationsoffensive dieses Ausmaßes wird es wohl so bald nicht wieder geben, denkt der Metaller. Allerdings arbeitet auch der Gesamtbetriebsrat daran, die internen und externen E-Learning-Aktivitäten auszubauen.



Werner Mönius, Betriebsratsvorsitzender von Siemens Medical Solutions in Erlangen

Perspektiven-Kompass 40+

Was tun wir für die „älteren“ Mitarbeiter/-innen, wenn uns die Jungen ausgehen, fragten sich Personalentwickler bei Siemens. Und entwickelten für Beschäftigte über 40 einen „Kompass-Prozess“, damit sie ihre Perspektive aktiv selbst gestalten.

„Das Wichtigste dabei ist der emanzipatorische Aspekt“, sagt Betriebsrat und Personalentwickler Wolfgang Mai von Siemens Erlangen G, der dieses Angebot schon 1998 zusammen mit Hans

Heusgen zunächst für Mitarbeiter im F+E-Bereich konzipiert hatte.

„Die Beschäftigten finden heraus, was sie selbst wollen. Sie treffen bewusste Entscheidungen und setzen eigene Prioritäten.“ Heute gibt es dieses Angebot im gesamten Konzern – und eben auch gezielt für die Gruppe der „Älteren“. „Für sie zählt in der Regel nicht die Entwicklung nach oben, sondern in die Breite“, so Mai.

Persönliche Ziele

„Es geht darum, persönliche Ziele erfahrener Mitarbeiter mit den breit angelegten Gestaltungsmöglichkeiten eines großen Unternehmens wie Siemens in Einklang zu bringen. In der Arbeit eigene Stärken und Interessen bewusst einzusetzen, neue Herausforderungen anzunehmen, den Alltag selbstbestimmt zu gestalten“, so Hans Heusgen, ehemaliger Siemens-Mitarbeiter, der sich vor Jahren als „Kompass“-Trainer selbstständig gemacht hat. „Es kann nicht sein, dass qualifizierte Leute einfach nur auf die Rente warten.

Foto: Siemens





Ihre Kompetenzen werden gebraucht“, sagt er. Der „Kompass-Prozess“ besteht aus zwei Modulen. Im ersten Schritt, einem dreitägigen Workshop, werden persönliche Ziele bestimmt und Umsetzungsstrategien entwickelt. Entwicklungsbedarf wird erkannt, neue Lernfelder werden ermittelt. Schließlich hat jeder einen persönlichen Gestaltungsplan für seine Zukunft. Im zweiten Schritt, drei bis vier Monate später, wird geschaut, was erreicht wurde und wie es weitergehen soll.

1 000 Beschäftigte

„Es ist gleichgültig, an welchem Punkt jemand eine persönliche Veränderung erreicht. Wichtig ist, die Gestaltungsfreiheit und Selbstverantwortung für das eigene Leben zu erkennen, selbst etwas zu bewirken“, so Mai. „Wer an einem Punkt erfolgreich war, und sei es nur, indem er sich das Rauchen abgewöhnt hat, traut sich auch an anderen Punkten Veränderungen zu.“ Das wirke sich auf das Selbst-



Foto: Siemens

bewusstsein und alle Lebensbereiche aus. „Wer sich psychisch wohl fühlt, ist auch beruflich engagierter und erfolgreicher – und umgekehrt“, weiß der Betriebsrat.

Seit 1998 haben rund 1 000 Beschäftigte den „Kompass-Prozess“ durchlaufen, zwei Drittel davon unterm Strich erfolgreich. „Die meisten sind in ihrem bisherigen Job geblieben, aber mit anderen Schwerpunkten. 20 Prozent haben sich innerhalb des Siemens-Konzerns eine andere Arbeit gesucht. Wenige sind ausgestiegen und haben sich zum Beispiel selbstständig gemacht“, so Heusgen.

Na, es geht doch...

Die Aesculap AG in Tuttlingen gehört zum B. Braun-Konzern und produziert chirurgische Instrumente und Implantate. Die rund 2 600 Beschäftigten haben sich einen engagierten Betriebsrat gewählt.

Zu Themen wie Ausbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternteilzeit, Altersvorsorge und Telearbeit sowie Leiharbeit (siehe Seite 1) hat der Betriebsrat Betriebsvereinbarungen durchgesetzt, die beweisen: na, es geht doch...

Soziale Verantwortung

„Ein Unternehmen unserer Größe kann sich soziale Verantwortung eher leisten als ein kleineres.“ Damit erklärt Betriebsratsvorsitzender Ekkehard Rist, warum der Betriebsrat darauf bestanden hat, jedes Jahr zehn Ausbildungsplätze für weniger begabte Jugendliche bereitzustellen – vorzugsweise für Kinder der eigenen Beschäftigten.

„Für die 70 regulären Ausbildungsplätze in diesem Jahr hatten wir

1 200 Bewerbungen“, so Rist. Da fallen weniger Gewandte leicht durch das Rost. Im Standortsicherungsvertrag hat der Betriebsrat deshalb Ende 2005 festgeschrieben, dass pro Jahr zehn junge Leute, die sonst kaum Chancen hätten, eine zweijährige Ausbildung zum Anlagen- und Maschinenbediener machen zu können. Sie werden im Unternehmen schulisch unterstützt und besonders gefördert: Ein eigener Ausbilder konzentriert sich besonders auf sie. „Wer sich bewährt, kann auch in eine dreieinhalbjährige Ausbildung wechseln. Einen solchen Fall hatten wir schon“, freut sich Rist.

Foto: AESCULAP AG & CO. KG





Ekkehard Rist, Betriebsratsvorsitzender von Aesculap in Tuttlingen

Familie und Beruf

„Wir wollen, dass junge Eltern möglichst schnell nach der Geburt ihres Kindes wiederkommen“, so der Betriebsratsvorsitzende. Deshalb gibt es seit Anfang des Jahres attraktive Angebote zur Elternteilzeit. Wer nach dem ersten Kind rasch wieder zu 50 Prozent arbeitet, bekommt 65 Prozent seines Entgelts, nach dem zweiten oder weiteren Kindern sogar 75 Prozent. Mit dem „Haus des Kindes“ in Tuttlingen arbeitet das Unternehmen zwecks Kleinstkindbetreuung mit der Stadt Tuttlingen zusammen.

Wer nach der Geburt lieber zuhause bleiben möchte, kann das bis zur Einschulung, also maximal sechs Jahre lang – mit anschließender Einstellungsgarantie.

„Das betrifft auch Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen“, so Rist. Diese Konzernvereinbarung existiert schon seit anderthalb Jahren.

Altersvorsorge

Zum Jahresbeginn wurde die Altersvorsorge im Konzern vereinheitlicht. Das Unternehmen zahlt in die betriebliche Altersvorsorge drei Prozent bis zur Bemessungsgrenze plus 13 Prozent darüber hinaus. In gleicher Höhe kann jedes Belegschaftsmitglied Entgelt umwandeln und ebenso die jährliche Erfolgsbeteiligung. Aesculap-Beschäftigte, die vermögenswirksame Leistungen in Anspruch nehmen könnten, können auch diesen Betrag noch umwandeln. Das heißt, jede/r Einzelne kann sich aus steuer- und sozialversicherungsfreiem Entgelt ein beachtliches Rentenpolster schaffen.

Zertifikationsstudiengang

Die SRH-Fachhochschule für Logistik in Hamm bietet ab 2008 für Zahntechniker mit dualer Ausbildung beziehungsweise mit Fachhochschulreife, Abitur und Berufserfahrung für die Weiterbildung (entsprechend ministerieller Verordnung) einen Zertifikatsstudiengang an.

„Derzeit läuft ein Akkreditierungsverfahren für ein auf neun Semester angelegtes berufsbegleitendes Präsenzstudium mit Bachelor-Abschluss und für ein sechsmonatiges reines Präsenzstudium“, erklärt Dr. Hartmut Weigelt von LifeTecRuhr, dem Netzwerk für Medizintechnik und Biotechnologie im Ruhrgebiet.

Vom werkstoffkundlich orientierten Studiengang Dentaltechnologie an der Fachhochschule Osnabrück wird sich das Angebot in Hamm durch sein besonderes Gewicht auf einer Integration von biologisch-medizinischen Grundlagen mit Logistik und Betriebswirtschaft unterscheiden.



Foto: DAK/Wigger

„Als besonderes Bonbon können wir in einer abschließenden Phase des Studiums Auslandssemester vermitteln“, so Dr. Weigelt, der bisher schon mit den Universitäten in Malmö, Schweden und Otago in Neuseeland entsprechende Absprachen hat. „In Otago konnten wir mit Hilfe der Ranke-Heinemann-Stiftung erreichen, dass Deutsche dort zu den Konditionen von Inländern studieren können – das bedeutet deutlich geringere Studiengebühren“, freut er sich.

Impressum

Herausgeber: IG Metall-Vorstand,
Ressort Betriebspolitik/KMU
Wilhelm-Leuschner-Str. 79,
60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Martina Winkelmann
Text und Layout: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff
Druck: Henrich, 60528 Frankfurt am Main