

Partner@ATOS - Sonder Stichpunkt zur Betriebsratswahl 2014

Die Geschichte zur Listenwahl

Richtig ist, dass uns die IGM-Fraktion auf der Basis des Wahlergebnisses 2010 ein Angebot zur Persönlichkeitswahl unterbreitet hat. Nach unserem Verständnis in Richtung „Gleichbehandlung der Kandidaten“ sollte die Liste zur Persönlichkeitswahl nach neutralen Gesichtspunkten z.B. alphabetisch oder per Losentscheid aufgebaut werden. Diese Vorschläge wurden allerdings alle nicht akzeptiert und rigoros zurück gewiesen. Daher blieb am Ende für uns nur die Entscheidung, uns entweder dem vorgegebenen Diktat zu beugen, oder erneut eine Listenwahl zu initiieren. Wir haben uns entschieden, uns nicht unterzuordnen.

Aus welchen Ausschüssen haben wir uns zurückgezogen und warum?

Im Laufe der letzten beiden Jahre haben wir uns aus dem Arbeitszeit- und Arbeitssicherheitsausschuss verabschiedet. Die dortige Vorgehensweise und die dort eingestreuete Politik hat nach unserer Auffassung nichts mehr mit einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohl der Mitarbeiter und des Unternehmens zu tun, sondern dient einfach nur dem Zweck, andere Dinge blockieren zu können. Frei nach dem Motto "Arbeitgeber wenn du hier nicht willst, dann bekommst du die Mehrarbeit am Wochenende nicht genehmigt".

Und womit hat man sich denn dann in den letzten vier Jahren eigentlich beschäftigt?

Ein großer Teil des **Partner@ATOS** Engagements lag im Personal-, Entgelt-, und LEAN-Ausschuss. Hierbei haben wir vor allem versucht, Entscheidungen im Sinne der Mitarbeiter in Erlangen zu treffen und umzusetzen. Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement konnten wir viele Kollegen beraten und begleiten, sowie ihnen Möglichkeiten aufzeigen, nach längerer Krankheit wieder einen sicheren Tritt im Berufsleben zu fassen. Ebenso haben wir einen Teil unserer verfügbaren Zeit der Überführung der SIS und dem Verkauf an ATOS gewidmet. Bei der Überleitung der Gehälter aus ERA in den ETV und hin zum neuen Tarifvertrag waren wir im Rahmen des Entgeltausschusses an der Prüfung der Ergebnisse bzw. den Überführungen beteiligt. Auch bei der Ausarbeitung der Rufbereitschaftsvereinbarung und der Vereinbarung zur Flächenkonsolidierung haben wir uns engagiert und Initiative gezeigt. Zudem kamen noch die fast 200 ordentlichen Betriebsratssitzungen und etliche Sondersitzungen hinzu, an denen wir aktiv teilgenommen haben. Mit unseren speziellen „Stichpunkten“ zu brisanten und aktuellen Themen verschafften wir euch nähere Informationen rund um unseren Standort. Durch den Gutscheinvertreiber versuchten wir, den eh schon belasteten Geldbeutel der Mitarbeiter etwas zu schonen. Einen weiteren großen Teil unserer Zeit haben wir in unzähligen Einzelgesprächen und Beratungen zu den persönlichen Belangen unserer Kolleginnen und Kollegen aufgewendet.

Allerdings ist es mit nur zwei von dreizehn Mandaten schon recht schwierig noch mehr zu leisten, zumal wir auch noch im Betrieb aktiv waren. Auch versuchte man häufig **Partner@ATOS** als Minderheit von "wichtigen und ernsten" Themen erst einmal fernzuhalten. Jetzt fragen sich sicher viele, was diese Selbstbeweihräucherung denn eigentlich soll. Ganz einfach - **Es ist keine!** –

Für unseren Standort hätte wesentlich mehr getan werden müssen und auch getan werden können!

Wenn man alleine folgende hypothetische Rechnung anstellen würde, so ergäbe sich ein gewaltiges Potential an Möglichkeiten - *Dreizehn Betriebsräte mit einem konservativ geschätzten Aufwand von ca. 25 Std. pro Woche an Betriebsratsarbeit - ergibt in vier Jahren Amtszeit eine stolze Summe von ca. 60.000 aufgewendeter Stunden. Der Anteil aus dieser hypothetischen Rechnung für die **Partner@ATOS** Betriebsräte beträgt hierbei nur ca. 10% der Gesamtsumme, da wir eine Betriebsrätin in Teilzeit haben. Zusätzlich hatte der Betriebsrat noch eine Teamassistentin (ebenso in Teilzeit) für 2,5 der 4 Jahre zur Verfügung.*

Bei solch einem gewaltigen Potential an verfügbarer Zeit fragt man sich, wie die anderen Betriebsräte mit sich zufrieden sein können und eine Meinung vertreten, die erzielten Resultate und Leistungen sind absolut ausreichend und hervorragend für die Mitarbeiter. Unserer Auffassung nach hat man sich in den beiden letzten Jahren lieber auf einen Konfrontationskurs gegenüber dem Arbeitgeber festgelegt (inkl. diverser Anwaltsbeteiligung, Arbeitsgerichtsterminen und den daraus resultierenden Kosten), anstatt sich an konstruktiven Lösungen zum Wohl der Mitarbeiter an unserem Standort zu beteiligen. Wo sind denn die großen Erfolge und versprochenen Verbesserungen für die Mitarbeiter? Ein neuer Tarifvertrag, den die wenigsten Mitarbeiter verstehen oder überhaupt haben wollten? Warum schafft man ein zusätzliches Bürokratiemonster, wenn es um Mehrarbeit geht? Wo ist die Minderung der Arbeitsbelastung oder die Beteiligung an der Entwicklung innovativer Arbeitsprozesse? Woran sollen sich die Mitarbeiter orientieren, wenn selbst nicht mal der Betriebsrat geeignete Informationen verteilen kann? Auf welcher Betriebsversammlung hat man euch wirklich Rechenschaft über die erzielten Ergebnisse abgelegt? Wo war das Engagement, als das TOP-Management die WAZ der Mitarbeiter einfach so gestrichen hat? Und warum wurde nicht der Verantwortliche vom TOP-Management auf einer der letzten Betriebsversammlung eingeladen um den Mitarbeitern wirklich "Rede und Antwort" zu stehen? Weswegen ist die Wahrnehmung des Arbeitgebers zu unserem Standort so negativ geworden, dass man bereits darüber diskutiert hat, uns als Betriebsratseinheit mit Fürth zu

verschmelzen? Warum dauern so viele Dinge so unendlich lange bis messbare Ergebnisse erzielt werden (z.B. ERA Fond oder Umfragen des BR's)? Wo sind die Strategien und Positionierungen die man so dringend bei vielen großen Themen wie z. B. „Offshoring“ benötigt? Warum versucht man immer wieder Ängste mit platten Floskeln bei den Mitarbeitern zu schüren wie "Ohne uns gäbe es diese Leistungen oder jene Leistung schon gar nicht mehr"? Oder warum hat man immer wieder zu erzielten Ergebnissen betont, dass wenn es mehr gewerkschaftlich organisierte Kollegen geben würde, dann hätte man vielleicht auch mehr erreichen können? Und wo waren die deutlichen Impulse der Gewerkschaftler, die unser Standort so dringend gebraucht hätte, um der Standort zu bleiben, der er mal war?

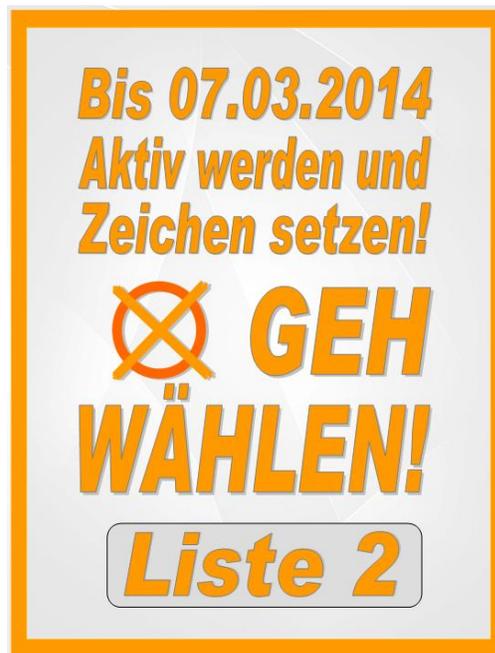
Vieles davon ist unerfüllt. Denn beraten, geredet und verhandelt haben in den letzten vier Jahren andere elf Gewählte für euch - sicher über vieles und auch unbedeutendes, auch mit immer reichlich Zeit und mit vielen Vertretern. Aber das, was am Ende einer Amtszeit für einen Betriebsrat unserer Meinung nur wirklich zählt, sind erfolgreiche Strategien, messbare Resultate und effektive Verbesserungen für die Mitarbeiter an unserem Standort und keine neuen vagen Besserungsversprechen für die Zukunft.

**Veränderungen kann man nicht aufhalten, aber man kann diese gestalten.
Aber nur wenn man diese auch begreift und zum Positiven verändern will.**

So und wer sich jetzt ernsthaft noch fragt warum wir als **Partner@ATOS** überhaupt bei der BR Wahl mitmachen und antreten, dem sei eine einfache Antwort gegeben:

**Uns liegt einzig das Wohl der Kollegen und Kolleginnen
am Herzen mit denen wir täglich zusammenarbeiten.
Nicht große Politik, nicht persönliches Machtstreben und
auch nicht die eigene Selbstverwirklichung als Betriebsrat.**

Deshalb für unseren ATOS Standort in Erlangen



einen Betriebsrat mit Kreativität, Weitsicht und Fingerspitzengefühl !

Falls ihr Fragen oder ein dringendes Anliegen habt, könnt ihr uns jederzeit ansprechen. Wir helfen gerne, auch ohne die Mitgliedschaft in einem Verein.

Eure **Partner@ATOS** Betriebsräte

Franziska Bochow und Christoph Dorn

Mitarbeiter bzw. Kollege steht natürlich auch für Mitarbeiterinnen bzw. Kolleginnen!

