



Schwäbisch
Gmünd

„Die Betriebsratswahlen am Mittwoch, 3. März 2010, sind eine große Chance für die Beschäftigten bei ZF Lenksysteme in Schwäbisch Gmünd. Wir melden uns ausdrücklich als Angestellte zu Wort, um das zu unterstreichen: Wir brauchen einen besseren Betriebsrat, der dann auch die Interessen der hier arbeitenden Menschen besser vertritt. Wir möchten dazu gerne unseren Beitrag leisten.

Hinter vorgehaltener Hand oder auch ganz offen müssen immer mehr Beschäftigte feststellen: Es macht oft keinen Spaß mehr, zur Arbeit zu gehen. Zwischen Geschäftsführung und Belegschaft läuft vieles schlecht – auch in Angestellten-Bereich. Das muss nicht so sein. Wir sind überzeugt, dass ein besserer Betriebsrat den Dialog im Unternehmen wieder so in Gang bringen kann, dass alle Beteiligten davon Vorteile haben. Wenn es sachliche Inter-

Angestellte bei ZFLS fordern:

Wir brauchen mehr Wir!

essenskonflikte gibt, kann man sie regeln – auch wenn es hier und da Abstriche geben wird. Unsinnige Konflikte kann man vermeiden, wenn beide Seiten sich darum bemühen. Dafür wollen wir, die Kandidatinnen und Kandidaten auf der Liste der IG Metall, uns einsetzen. Dafür bitten wir um Ihre, um Eure Stimmen – doch das ist nicht alles. Wir wollen auch gerne Ansprechpartner sein, wenn es darum geht, Probleme aufzudecken und Lösungen aufzuzeigen. Gemeinsam geht das: Wir brauchen mehr Wir!



Einige der Angestellten,
die auf der **IG Metall-Liste
(Liste 3)** kandidieren, um einen
leistungsfähigen Betriebsrat zu

ermöglichen: Maximilian Zorn, Heike Mazal,
Andrea Bär, der eine Manfred Müller, Josef Blaschek,
Iris Schnabl, Joschi Moser, der andere Manfred Müller, Karl
Brenner, Alfred Schabel, Tanja Hecke (von links nach rechts).

Wenn zwei das Gleiche tun...

... muss es vom Unternehmen auch gleich bewertet werden. Dieser einfache Grundsatz muss auch bei ZFLS wieder gelten. Leider sieht die Geschäftsführung zu, wie diese schlichte Regel an



einzelnen Stellen von verantwortlichen Mitarbeitern missachtet wird. Um solche Missstände abzustellen,

muss das Rad nicht neu erfunden werden (auch nicht die Lenkung...), sondern da müssen schlicht und einfach Leute ihre Arbeit tun: die Vorgesetzten der Vorgesetzten. Die Fehler sind bekannt und immer noch nicht abgestellt – ein Problem, dem sich der neue Betriebsrat dringend widmen muss.



Grenzen überschritten

Mobbing als Methode der Mitarbeiterführung? Nein!

Ein heikles Thema lässt sich bei ZF Lenksysteme nicht unter den Teppich kehren: **Management by Mobbing. Möge es ein auf wenige Personen beschränktes Problem sein – dass es nicht längst abgestellt ist, dass es weiterhin ein negatives Vorbild zu werden droht, macht traurig und wütend.**

Schon längst wäre Zeit gewesen, entsprechende Personen zurück zu anständigem Umgang mit Mitarbeitern zu bringen – oder eine andere Lösung zu finden.

Es belastet nicht nur, wenn man in der betreffenden Abteilung arbeiten muss. Hier wird das Betriebsklima insgesamt schwer strapaziert – die Miss-

griffe sind eine Beleidigung für alle, die hier arbeiten.

Unsere Forderung an die Unternehmensführung: Endlich reagieren. Unsere Forderung an den künftigen Betriebsrat: Wenn die Geschäftsleitung weiterhin wegschaut, das Problem ansprechen und Reaktionen verlangen.

Es darf nicht sein, dass in einem modernen Unternehmen einzelne Vorgesetzte ihre Untergebenen mit höchst bizarren Methoden unter hässlichen Druck setzen und dabei von der Geschäftsführung keinen Einhalt geboten bekommen – wo Recht gilt, nennt man so etwas „unterlassene Hilfeleistung“!



Es gibt gute Wege

Die Vertrauensleute und Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall wollen sich nicht darauf beschränken, Schwachpunkte im Unternehmen aufzuzeigen. Nach unserem Verständnis gehört es zu konstruktiver Interessensvertretung auch, an Verbesserungen mitzuarbeiten.

Gemeinsam mit den anderen Beschäftigten möchten wir – auch im Angestelltenbereich – bessere Arbeitsbedingungen erreichen.

- ▶ Bessere Kommunikation ist eine der Hauptforderungen.
- ▶ Zwischen den Hierarchieebenen ist viel Bürokratie einzusparen.
- ▶ Arbeitsabläufe transparenter und für Mitsprache offener zu gestalten, wird nicht nur das Betriebsklima, sondern auch die Ergebnisse verbessern.
- ▶ Und schließlich: Wir treten für Zielvereinbarungen ein, die konsequent umgesetzt werden.

Schlechter arbeiten als Unternehmensziel?!

Mit der bestehenden Kurzarbeitregelung schadet die Geschäftsführung letztlich allen Beteiligten

Die Krise, die von raffigierigen Immobilienhändlern und Banken ausgelöst wurde, hat die Kfz-Branche gewaltig gebeutelt – niemand bestreitet die Probleme. Doch die Lösungen, die bei ZF Lenksysteme gefunden wurden, sind teils so ungeeignet, dass sie neue und ebenso heftige Probleme schaffen: Sie bedrohen die Arbeitsbedingungen im Angestelltenbereich und in der Produktion. Und sie bedrohen die Qualität unserer Produkte und damit auch die Zufriedenheit der Kunden.

15 Prozent – der Begriff ist für viele Angestellte zu einer Horrorvokabel geworden: Sie sollen 15 Prozent weniger arbeiten, um dem Unternehmen Kosten zu sparen. Jede und jeder muss entsprechend Kurzarbeitstage nachweisen. Wer sich für seine Arbeit halbwegs verantwortlich fühlt, wird sie nicht unfertig liegen lassen wollen. Alle Beschäftigten wissen, dass die Zukunft ihres Arbeitsplatzes unter anderem davon abhängt, dass die Kundinnen und Kun-

den mit den Produkten von ZFLS ebenso wie mit den Abläufen zufrieden sind. Gerade in der Krise wird ein Lieferant besonders kritisch beobachtet.



Wenn die Geschäftsführung ihre Arbeit versteht, weiß sie, dass wir das wissen. Und dass unsere Motivation sich dagegen sträubt, einfach 15 Prozent der Arbeit liegen zu lassen. Doch anstatt intelligente Pläne zu erarbeiten, welche Arbeiten wie organisiert werden, konfrontieren die Verantwortlichen die Beschäftigten mit dem Zwang zur pauschal verordneten Verschlechterung der Arbeit.

Dahinter kann nur ein Kalkül stehen: Wer seinen Beruf ernst nimmt, ist erpressbar und wird die nicht erledigten 15 Prozent Arbeit in die verbleibenden 85 Prozent Zeit hineinzquetschen versuchen – egal, was das für Folgen für Qualität, Abläufe und Gesundheit hat.

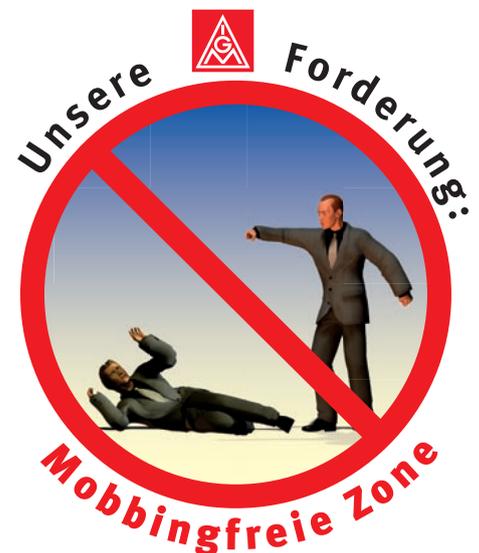
Wir kandidieren auf der IG Metall-Liste (Liste 3) für den Betriebsrat, damit dieses üble Spiel in Zukunft beendet werden wird!



Wär' das nicht schön...

... wenn solche symbolischen und zugespitzten Illustrationen von den Beschäftigten bei ZFLS als Spinnerei empfunden würden? Ja, wenn sie gar nicht wüssten, was damit gemeint sein könnte?

Doch leider wissen viel zu viele Männer und Frauen am Standort, was Mobbing im Unternehmen bedeutet. In einigen der Artikel auf dieser Seite nehmen wir auf



Zustände Bezug, ohne die Namen der Beteiligten zu nennen – auch für sie gelten aus gutem Grund Persönlichkeitsrechte.

Doch ein Recht auf Mobbing kann es nicht geben, und der neue Betriebsrat muss hier die Geschäftsführung zu Ergebnissen bringen...



Locker bleiben, auch wenn es um wichtige Inhalte geht, ist eine gute Sache. Der menschliche Umgang mit einander soll nicht unter sachlichen Auseinandersetzungen leiden – leider ist diese Einstellung bei der Geschäftsführung offensichtlich nicht mehr selbstverständlich.

Knigge oder Knicken – das ist die Frage

Zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten müssen ganz einfache Regeln des guten Umgangs miteinander wieder eingefordert werden – ein Job für den Betriebsrat

Wer hätte das gedacht, dass Gewerkschafter/innen sich auf den alten Freiherrn von Knigge berufen, wenn es um den Umgang der Geschäftsführung geht? Doch zum einen ist das Originalbuch „Über den Umgang mit Menschen“ von 1788 kein steifes Benimm-Buch und kein Etikette-Lexikon, sondern vielmehr eine Aufklärungsschrift für Taktgefühl und Höflichkeit im Umgang mit den Generationen, Berufen und Charakteren. Und zum anderen ist es bei ZFLS leider notwendig, das, was „der Knigge“ wollte, auch über 200 Jahre nach Erscheinen des Buchs wieder in Erinnerung zu rufen.

Während manche Unternehmensberater sich dumm und dusselig verdienen, indem sie einfachste Regeln vernünftigen Umgangs zwischen Menschen als produktivitätsfördernde „Soft Skills“ verkaufen, ist die Botschaft weder in der alten Verpackung

(„Knigge“) noch in der neuen („Soft Skills“) in allen Büros bei ZFLS zu Hause.

Für die Angestellten auf der IG Metall-Liste zur Betriebsratswahl ist das eigentlich Selbstverständliche schon wieder etwas so Besonderes, dass man es ausdrücklich betonen muss: Gute Umgangsformen machen für alle Beteiligten den Tag schöner. Gute Arbeit sollte auch vom Vorgesetzten anerkannt und gewürdigt werden. Jeder Mensch, der seine Leistung für das Unternehmen erbringt, kann neben angemessenem Entgelt auch Wertschätzung erwarten – sonst kann man das Ganze nämlich irgendwann knicken...

Vorschläge? Ideen? Forderungen?

Wir kandidieren für den Betriebsrat, um uns für besseren Dialog im Unternehmen einzusetzen. Das fängt schon unter den Beschäftigten an: Also – sprechen Sie, spricht uns an. Persönlich oder auch per E-Mail über schwaebisch-gmuend@igmetall.de.



**Mittwoch, 3. März 2010
IG Metall ► Liste 3**