

Bildungsangebote von ARBEIT UND LEBEN

Technische Betriebswirtin
Technischer Betriebswirt
 Prüfungsteil A:
 Volks- und Betriebswirtschaftslehre
 Prüfungsteil B:
 Management und Führung
 Prüfungsteil C:
 Projektarbeit

Aufstiegsqualifikation für Industriemeister/innen, technische Meister/innen sowie Techniker/innen und Ingenieur/innen mit Berufspraxis

Abschluß IHK
 5008 09.01.96 - 19.02.98

Frühschichtwoche:

Di/Do 17.00-20.15 Uhr

Samstag 08.00-13.00 Uhr

Spätschichtwoche:

Samstag 08.00-13.00 Uhr

Vollzeit/Bildungsurlaub

720 Unterrichtsstunden

20 Raten á DM 245,-

Prüfungsgebühren z.Zt. DM 950,-

Technische Fachwirtin

Technischer Fachwirt

Prüfungsteil 1:

Betriebswirtschaft

Prüfungsteil 2:

Technik

Prüfungsteil 3:

Ergänzungsfächer

Fortbildung für Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Ausbildung in einem kaufmännischen oder gewerblich-technischen Beruf und mindestens 3 Jahre Berufspraxis

Auf Antrag entfällt der Prüfungsteil 2 für Industriemeister/Techniker/-innen
Abschluß IHK

5012 Okt. 96 - Okt. 98

Über weitere Bildungsangebote für das 1. Halbjahr 1996 informiert Sie gern:

ARBEIT UND LEBEN

Geschäftsstelle Braunschweig

Abt. Berufliche Bildung

Tel. (05 31) 26 40 6-0

Industriemeisterin-Metall

Industriemeister-Metall

Fachrichtungsübergreifend Teil I

Fachrichtungsspezifischer Teil II

Berufs-/Arbeitspädagogik Teil III

Für Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Ausbildung im Metallbereich und mindestens 3 Jahre Berufspraxis, oder mindestens 8 Jahre Berufspraxis bei fehlendem Berufsabschluß

Abschluß IHK

5013 20.04.96 - 07.02.99

Frühschichtwoche:

Di/Do 17.00-20.15 Uhr

Samstag 08.00-13.00 Uhr

Spätschichtwoche:

Samstag 08.00-13.00 Uhr

Vollzeit/Bildungsurlaub

1.150 Unterrichtsstunden

32 Raten á DM 184,-

1 Rate á DM 207,-

Lernmittel ca. DM 550,-

Prüfungsgebühren z.Zt. DM 650,-

Ausbildung der Ausbilderin und Ausbilder

Prüfungsinhalte:

- Grundfragen der Berufsausbildung,
- Rechtsgrundlagen für die Ausbildung,
- der Jugendliche in der Ausbildung,
- Planung/Durchführung der Ausbildung,
- Unterweisungstechnik,

Abschluß IHK

Für Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Ausbildung und Berufspraxis

5014 20.04.96 - 31.08.96

Frühschichtwoche:

Di/Do 17.00-20.15 Uhr

Samstag 08.00-13.00 Uhr

Spätschichtwoche:

Samstag 08.00-13.00 Uhr

130 Unterrichtsstunden

4 Raten á DM 178,75

Lernmittel ca. DM 100,-

Prüfungsgebühren z.Zt. DM 230,-

Ohne Abi an die Uni!

Im Februar 1996 beginnt bei ARBEIT UND LEBEN Braunschweig wieder ein neuer Immaturenkurs.

Da hat man/frau aus irgendwelchen Gründen kein Abitur gemacht, der Beruf ist auch nicht die Erfüllung.

Was man wirklich will, ist nur über ein Studium zu erreichen.

Auch ausländischen Interessenten-/Innen bietet sich diese Möglichkeit.

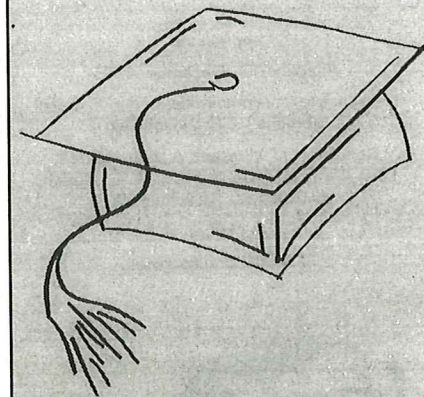
Studieren ohne Abitur?

Warum nicht mit einem Immaturenkurs bei ARBEIT UND LEBEN?

Der Kurs findet dreimal die Woche, entweder morgens oder abends, statt. Nach einem Jahr ist jeder fit für die allgemeine Prüfung, um an der Uni oder Fachhochschule sein selbstgewähltes Fach zu studieren.

Es eröffnen sich dabei oft ganz neue Perspektiven; Man/Frau muß nicht berufsorientiert studieren, wie viele glauben.

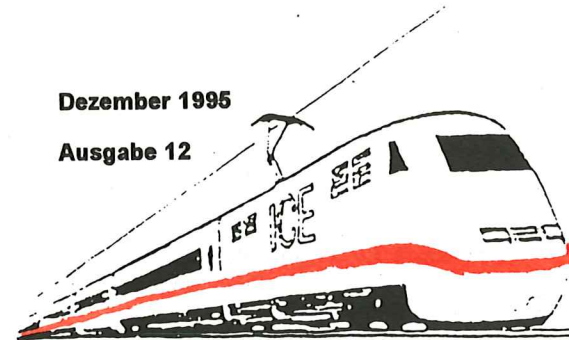
ARBEIT UND LEBEN hat seit 20 Jahren Erfahrung mit Immaturenkursen.



Im Büro, Bohlweg 55, Tel.: (0531) 16245 werden InteressentenInnen professionell und engagiert informiert und beraten.

Dezember 1995

Ausgabe 12



zügig

Zeitung der IG Metall - Vertrauensleute SIEMENS VT Braunschweig

Unterschriftenaktion gegen Kürzung der Erfolgsbeteiligung

950 Kolleginnen und Kollegen unterstützten die IG Metall Aktion.

Nachdem in diesem Jahr die ausgesetzte tarifliche Erhöhung des 13. Monateinkommens um 10% wieder in Kraft tritt, will die Firmenleitung diese Erhöhung mit der Erfolgsbeteiligung verrechnen.

Das bedeutet, daß die von der Gewerkschaft erkämpfte Leistung uns, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wieder weggenommen werden soll.

Wir, die IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte, haben für diese Maßnahme kein Verständnis. Es gibt aus unserer Sicht überhaupt keine wirtschaftliche Rechtfertigung dafür.

Mit unserer Unterschriftenaktion im Vorfeld der Betriebsversammlung vor der Stadthalle hat die überwiegende Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen gegen diese Maßnahmen mit ihrer Unterschrift protestiert.

Die Unterschriften wurden noch am gleichen Tag in die Aufsichtsratsitzung nach München gefaxt. Wir haben die Firmenleitung aufgefordert, auf die Anrechnung tariflicher Leistungen zu verzichten und mit dem Gesamtbetriebsrat über ein Neuregelung zu verhandeln.



am 29.11.1995 wurde das Verhandlungsergebnis bekanntgegeben:

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) konnte in Verhandlungen erreichen, daß die Hälfte der geplanten Kürzungen abgewehrt wurde.

Das bedeutet, daß zum Beispiel Kolleginnen und Kollegen in Lohngruppe 03 einen Sockelbetrag von mindestens ca. 300 DM bekommen.

Bei allen anderen Lohn- und Gehaltsgruppen wird die Erfolgsbeteiligung um 20 % gekürzt.

Wieder einmal müssen wir Kürzungen hinnehmen. Durch unseren Protest konnten wir aber dazu beitragen, daß der GBR zumindestens einen Teilerfolg für uns erreichen konnte.

Job-Ticket 1996

Auch 1996 wird es wieder ein Job-Ticket geben, wenn sich genügend MitarbeiterInnen daran beteiligen. Der Preis wurde zwar von 29 DM auf 31,50 DM erhöht, dafür verspricht die Braunschweiger Verkehrs-AG umfangreiche Verbesserungen am Liniennetz.

Alle bisherigen Jobticket-InhaberInnen haben von der Personalabteilung eine Verpflichtungserklärung für 1996 zugeschickt bekommen. Wer diese noch nicht abgegeben hat, kann das heute und morgen noch nachholen.

Wer noch kein Jobticket besitzt, kann die Verpflichtungserklärung in der Personalabteilung bekommen. Am besten gleich ausfüllen und wieder abgeben!

Leute, laßt das Auto stahn, fährt mit Bus und Straßenbahn!

Inhalt:	
Kürzung Erfolgsbeteiligung	S.1
Job-Ticket 96.....	S.1
Monteure.....	S.2
Mutterschutz	S.2
Porträt Gabi Goldberg.....	S.2
Rede Herbert Scheibe.....	S.3/4
Euro-Betriebsräte.....	S.5
Hauspreise.....	S.5
Frohe Weihnachten	S.5
Berufliche Bildung	S.6
Ohne Abi an die Uni.....	S.6



Monteure: Noch immer alles offen

**Über 1 Jahr
Schwebezustand**

Der Arbeitgeber-Verband Gesamtmetall hatte im Oktober '94 den Tarifvertrag über die Auslösungen und Erschwerniszulagen gekündigt. Seitdem leidet der Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) unter Auszehrung.

Zunächst wurden in den neuen Bundesländern die vereinbarten Auslösungen nicht in voller Höhe bezahlt, diese schlechte Praxis schwappte auch bald nach Westdeutschland über.

Zunehmend werden Haustarife unterschrieben. Große Firmen - wie Siemens - drohen mit dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Verhandlungen mit Gesamtmetall führten bisher zu keinerlei Annäherung.

Der ungewisse Zustand macht rund 120 000 Monteuren in Ost und West das Leben schwer.

Wie kann es weitergehen?

Für die IG Metall sind Alternativen denkbar:

- ◆ Eingriffe in die Struktur des BMTV. Etwa durch Veränderung der Stufen bei der Nahauslösung. Das könnte finanzielle Verluste für eine Reihe von Monteuren bedeuten, aber zu einem Tarifvertrag führen, der wieder flächendeckend eingehalten wird.
- ◆ Den derzeitigen Zustand beibehalten; das heißt: weiteres stillschweigendes Aushöhlen des BMTV.
- ◆ Die Tariff Kommission stellt Forderungen nach höheren Auslösesätzen; Verhandlungen werden - auch mit Druck der Beschäftigten - geführt.

In jedem Fall gilt: Die 100% - Angleichung für die ostdeutschen Monteure ist unverzichtbar.

Quelle: IG Metall direkt, Nummer 22/1995

Liebe SiemensianerInnen...

...seit September '95 bin ich aus dem Erziehungsurlaub zurück. Ich bin immer noch (oder schon wieder) im SICAS-Sekretariat tätig. Ich habe 16 Monate pausiert, den Grund „Larissa“ seht ihr auf meinem Arm!

In meiner Funktion als IG Metall-Betriebsrätin arbeite ich in zwei Ausschüssen mit; im Personal-

Ausschuß für Angestellte und im Ausschuß für Sozial-, Wohnungs- & Schwerbehindertenfragen.

Im Sozialausschuß habe ich die Betreuung der werdenden Mütter übernommen, denen ich hilfreich mit Rat und Tat zur Seite stehen möchte.

Auch mit anderen Belangen könnt Ihr Euch vertrauensvoll an mich wenden (☎ 2082).

Gaby Goldberg

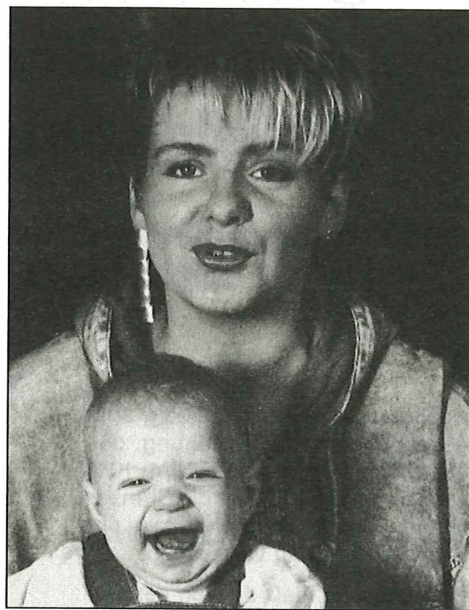
ÜBRIGENS...

◆ wie uns nach Erscheinen der letzten ZÜGIG bekannt wurde, sind doch Update-Kurse für Word 6.0 von der Abteilung Weiterbildung angeboten worden.

◆ der Umgang mit Menschen im sogenannten Angestelltenbereich hat sich kaum verbessert; immer noch werden KollegInnen von heute auf morgen um- oder versetzt (bis Sie von alleine gehen?!)

◆ dank der Bemühungen des Betriebsrates und der Sozialberaterin Frau Beyer ist es möglich die Werksbibliothek mit dem Einsatz von unseren Pensionären weiterzuführen

◆ 98,1 % der Belegschaft haben sich bei der Abstimmung auf der Betriebsversammlung für den Erhalt der Antriebsfertigung in Braunschweig ausgesprochen



Bei Mutterschutzfrist darf nicht gekürzt werden.

Die kürzlich bekanntgewordene Entscheidung des BAG (18. Oktober 1995 - 10 AZR 213/95), daß ein tarifliches Weihnachtsgeld für die Dauer des Erziehungsurlaubes nicht gekürzt werden darf, ist nicht auf die Sonderzahlungstarifverträge der IG Metall übertragbar. Der Entscheidung lag ein Tarifvertrag mit anderem Inhalt zugrunde.

Für den Organisationsbereich der IG Metall gilt: Für die Dauer der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung darf die Sonderzahlung nicht gekürzt werden (BAG vom 22. Februar 1995 - 10 AZR 782/93).

Für Erziehungsurlaub gilt dagegen nach der Anfang 1993 geänderten Rechtsprechung des BAG, daß das Arbeitsverhältnis ruht. Darum kann die tarifliche Sonderzahlung gekürzt oder verweigert werden (BAG vom 10. Februar 1993 - 10 AZR 232/91 und 10 AZR 450/91).

Quelle: IG Metall direkt, Nummer 22/95

Siemens gibt gutes Beispiel

Im kommenden Frühjahr wird ein Europäischer Betriebsrat im Siemens - Konzern seine Arbeit aufnehmen. Das hat eine Verhandlungsgruppe aus Vertretern des Konzernbetriebsrats, des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) und der Unternehmensleitung vereinbart. Das künftige "Siemens-Europa-Comitee - SEC" wird 273 000 Mitarbeiter aus 16 Ländern vertreten.

Während einige Unternehmen versuchen, freiwillige Vereinbarungen unterhalb der Richtlinie für Eurobetriebsräte abzuschließen, geht Siemens über diese Anforderungen hinaus. Vorgesehen sind beispielsweise europaweite Branchengespräche innerhalb des Siemens-Konzerns und umfassende Informationen für die Arbeitnehmer.

Andere Unternehmen, so hofft der IG-Metall Vorsitzende Klaus Zwickel, werden sich an diesem Beispiel orientieren: Wenn alle Konzerne mit ähnlichem Engagement verhandeln würden, könnten wir mit den Europäischen Betriebsräten schon ein gutes Stück weiter sein.

Quelle: IG Metall direkt Nummer 22 1995

Impressum
Ausgabe 12 Dezember 1995
Herausgeber: Vertrauensleute der IG Metall
Siemens VT Braunschweig
Redaktion: U. Weisser, A. Baumgarten,
H.-J. Clement, F.-M. Schaper, K.-D. Storch,
G. Goldberg, R. Schnierda,
V.i.S.d.P. Herbert Scheibe
IG Metall Braunschweig

Hauspreise für IG-Metall-Mitglieder

Bei folgenden Firmen lohnt es sich, beim Einkauf den IG-Metall- Mitgliedsausweis dabeizuhaben:

Dienstleister	Leistungen	Anschrift
Aral Tankstelle	Hauspreise für Wagenpflege Reparaturen	Aral Tankstelle Sackring 8 38118 Braunschweig
Shell Station Braunschweig	Hauspreise für alle Dienstleistungen	Shell Station Gerhard Liebig GmbH Frankfurter Str. 41
Shell Station Braunschweig	Hauspreise für alle Dienstleistungen	Shell Station am Eintrachtstadion Gerd Liebig GmbH Hamburger Str. 211-221
Shell Station Wendhausen	Hauspreise für alle Dienstleistungen	Shell Station Gerd Liebig GmbH Haupstr. 32
Reifen Center	Hauspreise für Reifentagesangebote	Reifen Center Benzstr. 1 38112 Braunschweig
Blumengeschäft Gisela Wilde	Hauspreise auf alle Produkte	Blumengeschäft Gisela Wilde Westfalenplatz 10 38108 Braunschweig
Blumenstübchen Brandstätter	Hauspreise auf alle Produkte	Melitta Brandstätter Helmstedter Str. 170 38102 Braunschweig
Drei Annen Waldgasthaus und Hotel	Hauspreise für Aufenthalte	Drei Annen Waldgasthaus und Hotel 38875 Drei Annen Hohne Tel.: 039455/924
Reisebüro Thietz	Hauspreise für alle Buchungen	Reisebüro Thietz Bohlweg 43 38100 Braunschweig



**Frohe Weihnachten
und ein glückliches 1996
wünschen die Vertrauensleute
der IG Metall**



gegeben werden werden, um sich mit diesen neuen Anforderungen auseinandersetzen zu können.

Das funktioniert mit Sicherheit nicht, wenn man nur mal eine Gruppe zum Essen einlädt und ansonsten wartet, daß sich das schon alles selbst reguliert aber immer dann, wenn es eng wird, in alte Verhaltensmuster verfällt. Wenn dann plötzlich flexible Arbeitszeiten gar nicht mehr so flexibel gehandhabt werden können, sondern indirekt der Zwang ausgeübt wird, doch das volle Arbeitszeitkonto auszunutzen.

(Auch die Nachtarbeit für Frauen im TZE ist in diesem Zusammenhang für mich keine **top**-Lösung).

Meisterrolle

Für mich stellt sich auch die Frage, welche Rolle nehmen eigentlich die Meister ein. Ich meine nicht, welche sie einnehmen sollen. Wir wissen aus allen betrieblichen Erfahrungen, wo es vergleichbare Arbeitsorganisationsformen gegeben hat wie hier, daß die Meister und diejenigen betrieblichen Vorgesetzten, die direkt mit der Produktion zu tun haben, die größten Ängste, das Gefühl von Kompetenzverlust haben und sie eigentlich auf ihre Rolle kaum vorbereitet und dafür auch nicht ausgebildet werden.

Produktivität steigern

Ich habe eingangs beiläufig erwähnt, daß in jedem Unternehmen Produktivitätssteigerungen notwendig sind. Auf bestimmte Bereiche von Siemens kommt diese Anforderung später als sonst in der Industrie.

Neu ist sicherlich die Auseinandersetzung mit einer internationalen Konkurrenz und dem immer stärkeren Versuch südostasiatischer Staaten, sich auch in diesem Segment auf dem europäischen Markt zu plazieren.

Motivation schaffen

Produktivitätssteigerungen erreicht man in diesem Jahrzehnt nicht mehr über den Einsatz neuer Techniken, sondern nur durch intelligenteres Arbeiten, durch eine

intelligenter Organisation der Arbeit und durch viel Motivation.

Aber, Kolleginnen und Kollegen, ich frage mich, welches Motiv sollte eigentlich jemand haben, kontinuierlich an einem Produktivitätssteigerungsprogramm, an KVP und ähnlichem teilzunehmen, wenn dadurch die Arbeit immer schneller und mit weniger Menschen erledigt wird, wenn also dadurch Arbeitsplätze in Gefahr kommen oder in Frage gestellt werden.

Das wird auf längere Sicht niemand mit der notwendigen Motivation und Kreativität mitmachen. Das wird auch aus Sicht einer Geschäftsführung auf längere Sicht keine erfolgversprechende Strategie sein. Hier muß man Lösungen finden, denn sonst erstickt die **top**-Bewegung.

Bündnis für Arbeit

Ich kann mir deshalb ein Bündnis vorstellen auch mit dieser Geschäftsführung. Ein Bündnis, wo die Beschäftigten bei fest vereinbarten Bedingungen Ja zu top sagen, und wo auf der anderen Seite die Geschäftsführung Ja sagt zu einem gemeinsamen Projekt von Geschäftsführung, Betriebsrat und Gewerkschaften, das neue und natürlich auch machbare Produktion in diesen Standort holt. Nur, wenn langfristig in Aussicht steht, daß die Arbeitsplätze an diesem Standort erhalten bleiben, wird es eine Motivation für top geben.

top im Angestelltenbereich

Wenn wir einmal genau hinschauen, dann funktioniert **top** auch nur, weil alle, auch die Angestellten, Anteil an dieser Bewegung haben.

Hier, in diesem Bereich sieht die **top**-Bewegung vielleicht anders aus, aber KVP, Teamarbeit sind auch in diesem Bereich keine Fremdworte mehr. Das bedeutet aber auch für viele neue Anforderungen, mehr Arbeitsverdichtung und mehr Druck!

Wir wissen aus den Erfahrungen aus vielen anderen Betrieben, daß insbesondere Beschäftigte ab den mittleren Jahrgängen diesen Problemen ausgesetzt sind und auch Ängste haben.

Wir alle wissen, daß dies ein schlechter Wegbegleiter für Motivation und Leistung ist. Es müssen also Maßnahmen getroffen werden, die diese Problematik auffangen.

top muß gelebt werden

Ich fasse noch einmal zusammen. **top** kann man nicht durchsetzen, schon gar nicht mit altem Führungsstil, man muß es leben.

Mit **top** vertragen sich auch nicht die alten Konfrontationen. **top** geht nur mit einem echten Miteinander.

Den Beweis, daß Sie, meine Herren von der Geschäftsführung, es ernst meinen, müssen Sie antreten. Ich wiederhole noch einmal meinen Vorschlag: Sagen Sie ja zu einem Bündnis von Produktivitätssteigerung und sicheren Arbeitsplätzen. Sie wissen dabei sehr genau, daß wir nicht den Heizer auf der E-Lok meinen, sondern wir wollen, daß beides - Produktivität und Arbeitsplätze - zum Programm von Geschäftsführung und Interessenvertretung erhoben werden.

Ein Angebot

Darüber hinaus möchten wir als IG Metall für alle Betroffenen ein Angebot machen:

Allen, die mit Gruppenarbeit zu tun haben, bieten wir einen Vortrag über die Erfahrungen über die Einführung von Gruppenarbeit der anderen Firmen an.

Darüber hinaus bieten wir denjenigen, die mit den neuen Herausforderungen ganz besonders konfrontiert sind, vor allem den Gruppensprecherinnen und Gruppensprechern und ihren Stellvertretern ganz konkrete Hilfe bei der Bewältigung des Arbeitsalltages an. Die Termine werden gesondert bekannt gegeben.

Herbert Scheibe

In der letzten Betriebsversammlung am 08. November verzichtete unser IG Metall Vertreter Herbert Scheibe darauf, seine vorbereitete Rede zu halten. Er wollte wegen der fortgeschrittenen Zeit die Geduld der Kolleginnen und Kollegen nicht weiter strapazieren. Hier nun der Wortlaut seiner Rede:

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, meine Herren der Bereichs- und Werkleitung,

ich gehe auf das ein, was bereits von der Kollegin Ursula Weisser und dem Kollegen Ewald Jürgens angesprochen worden ist, und möchte in diesem Zusammenhang kurz drei Punkte benennen:

- **top,**
- Erfolgsbeteiligung,
- und als drittes möchte ich ein Angebot vorstellen.

Was ist eigentlich top?

Setzt man sich mit der schlichten Frage auseinander, was denn eigentlich **top** ist, so kann man feststellen:

top ist die schlichte Erkenntnis von immer mehr Unternehmensführungen, daß Beschäftigte viel mehr zu leisten im Stande sind als arbeitsvertraglich zwischen Unternehmensführungen und Beschäftigten vereinbart worden ist.

Ein Dreher, eine Kollegin in der Montage, ein Angestellter im Büro oder ein Ingenieur in der Planung kann und tut eben wesentlich mehr als in ihrem bzw. seinem Arbeitsvertrag steht und wofür sie oder er bezahlt werden.

Die ganz natürliche Fähigkeit und -Notwendigkeit, sich untereinander abzusprechen, zu koordinieren, zu disponieren, Abläufe zu optimieren und Ideen für Verbesserungen zu haben, wurde bis vor kurzem von den Unternehmensführungen häufig unterdrückt. Diese Haltung läßt sich gut zusammenfassen in dem Satz:

"Sie sind zum Arbeiten hier und nicht zum Denken".

Wenn das neue Verhalten, was auch in der **top**-Bewegung gefordert ist, von den Unternehmen mit

dem Brustton der Überzeugung als ihre ureigentliche schon immer dagewesene Haltung gepriesen wird, dann, Kolleginnen und Kollegen, muß man sehr skeptisch und auch sehr aufmerksam sein.

Gestaltungschancen

Damit ich nicht falsch verstanden werde: die IG Metall begrüßt vom Grundsatz her die **top**-Bewegung und unterstützt Wege wie diesen hier beschrifteten ausdrücklich. Es gibt dazu keine Alternative. Nur, wenn es gelingt, auch an diesem Standort durch Produktivitätssteigerung wettbewerbsfähig zu bleiben, kann dieser Standort sicher sein. Darüber hinaus sehe ich auch, daß es eine Reihe von Gestaltungschancen für die Bedürfnisse von Beschäftigten in einer solchen Bewegung gibt, damit das, womit man die meiste Zeit des Tages verbringt, nämlich mit Arbeit, nicht nur eine Last ist, sondern auch Zufriedenheit bedeutet und Spaß und Freude bereitet.

Keine Einbahnstraße

Eine solche **top**-Bewegung und ihre Einführung kann jedoch keine Einbahnstraße sein.

Noch immer glauben viele Führungspersonen, **top** sei ausschließlich eine Forderung an die Beschäftigten und könne mit einem Führungsstil von gestern durchgesetzt werden. Kolleginnen und Kollegen, wer das glaubt oder so handelt, der wird scheitern.

Erfolgsbeteiligung

Scheitern werden auch diejenigen, die im Vorfeld gründlich dazu beitragen, Motivationsentwicklung zu hemmen oder gar abzuschneiden. Dazu gehören auch die-

jenigen, die es zu verantworten haben, daß die Erfolgsbeteiligung und die tariflich vereinbarte Sonderzahlung verrechnet werden sollen.

Wer so etwas mitträgt - und deswegen erwarte ich von dieser Geschäftsführung hier auch eine deutliche Distanzierung zu diesem Verhalten - und dann aber von den Beschäftigten eine **top**-Haltung erwartet, diejenigen haben das Prinzip nicht begriffen und denjenigen muß man sagen:

Es gibt auch Seminare für Führungskräfte zum Thema "Neue Arbeitsorganisation" und dann können sie noch einmal die Grundbegriffe auch von **top** erklärt bekommen.

Zielvereinbarungen

Hier am Standort und insbesondere im Werk bedeutet die Einführung von **top**, das noch immer viele Probleme geklärt werden müssen.

Da ist natürlich zunächst die Entlohnung zu nennen, die ein ganz gutes Stück von der Erfüllung von Zielvereinbarungen abhängt. Das bedeutet, daß große Anforderungen an die Gruppen, insbesondere deren Sprecher bzw. Sprecherin, zukommen. Hier hätte ich mir schon mehr Einflußnahme des Betriebsrates gewünscht.

Selbstorganisation

Zielvereinbarungen können nur dann erreicht werden, wenn in der Gruppe Qualifikation aber vor allem genügend Motivation vorherrscht, wenn aufkommende Konflikte schnell geregelt werden können und die Gruppe gelernt hat, sich selbst zu organisieren. All das sind neue Anforderungen, die man bislang als Betroffene nicht erlernen konnte. Hier muß Raum und Zeit