

► ernst“. So etwa, als sie nicht den Vorstandsantrag zur Kurzarbeit abzeichneten, das Problem selbst in die Hand nahmen, eine Alternative erarbeiteten: Qualifizierung durch Schulungen im Unternehmen statt Kurzarbeit. Sie gingen zum Arbeitsamt, holten die Förder-Infos ein. Das machte dann sogar auch die Konzernleitung. Back zufrieden: „Es gibt ein Leben nach der Krise, dafür ziehen wir alle an einem Strang“. Resultat: Mehr qualifizierte Kollegen, die mehr verdienen können, wobei der Konzern während der Maßnahme Lohnkosten spart.

Die natürlichen Feinde im Pott

Dass sind die Herren im feinen Zwirn, die vermutlich noch nie einen 16er-Schlüssel in der Hand hielten, die ihr Arbeitsleben als Unternehmensberater an Schreibtischen verbringen. Wenn die anrücken, entwickeln Back, Kruse und Kollegen besonderen Fleiß, sogar die Systematik von Kollegenbefragungen durch die Unternehmensberater bestimmen sie mit. Nicht grundlos, nehmen diese Herren doch dem Vorstand die Arbeit ab, einen Stellenabbau herbeizuarargumentieren, indem sie aus Menschen dividendenfeindliche Objekte werden lassen.

Lohnkostenfrei gegen Arbeitsverdichtung?

Unlängst entdeckten Berater, ThyssenKrupp-Angestellte in der Verwaltung seien weniger effizient als üblich. Im Fachjargon nennt

sich das „schlechter als die Benchmark“ und bedeutet: Entlassungen plus neue Probleme durch Arbeitsverdichtungen, weil die Arbeit auf weniger Schultern verteilt wird. Wohin solche Beratung führen kann? Es kommt vor, dass Angestellte, die nicht „wegberaten“ wurden, ausstempeln und wieder ins Büro zurückgehen und weiter arbeiten – lohnkostenfrei. Selbstaubeutung kann zum Burnout führen, ein ungesundes Verhalten, beendet durch Gespräche mit dem Vorgesetzten. Für Back sind Berater nur zu einem gut: Der Belegschaft die Grausamkeiten zu erzählen, die Chefs nicht gern aussprechen.

Arbeitsverdichtung kann stinken

Nicht zu Ende gedachte Kostensenkungskonzepte können sehr unappetitlich werden. So zeigten neulich die Sanitäranlagen auf der Hütte Spuren krassester Vernachlässigung. Verantwortlich: Ein neuer Subunternehmer, der Tariflohn zahlte, seinen Leuten aber mehr gereinigte Anlagen abforderte als das sauber arbeitende Unternehmen zuvor. Nicht verantwortlich: der Betriebsrat, der hinsieht.

Back: „Die Arbeitsbedingungen der Belegschaft von Subunternehmern haben wir auch im Auge. Ändert sich unsoziales Verhalten eines Subunternehmens nicht sofort, rücken wir dem Vorstand mit unangenehmen Fragen auf die Pelle“.

„Wir sind die schwarzen Schafe“

Womit Kruse und Back nur eins sind: richtig zufrieden. Man sieht es ihnen an; die Begrifflichkeit „schwarze Schafe“ positiv belegt zu haben, erfreut beide außerordentlich. Als Schwarze im roten Revier immer wieder bei den Betriebsratswahlen bestätigt zu werden, ein Ergebnis, auf das sie stolz sein können. Nicht Ideologien, das gelebte Engagement zählt. Kruse: „Engagiert ist unsere eingespielte CDA-Truppe aus Arbeitern, Angestellten, Azubis, Immigranten und Pensionären aus Überzeugung zu christlich-sozialen Werten. Das spürt die Belegschaft. Wir leben hier mit allen Gruppen sehr gut den Konsens, die Einheitsgewerkschaft“.

Eva-Maria Gößling

mit ^{be}stimmen > CDA
Betriebsräte wählen

Hintergrundinfos, praktische Tipps und Links zu den diesjährigen Betriebsratswahlen unter > www.waehlt-gute-betriebsraete.de oder direkt über > www.cda-bund.de