

Software brandneu aus der Ziegelei

**Wie passen Innovation und Beschäftigungssicherung zusammen? Antworten auf diese Frage fanden TBS-BeraterInnen bei der Gülich AG im nordhessischen Lich-
tenfels-Sachsenberg.**

Was hat eine Ziegelei mit Softwareentwicklung zu tun? „Viel“, meint die Geschäftsführung der Gülich AG. Das Familienunternehmen brennt Kanalziegel und entwickelt Steuerungssoftware. Auf die Idee selbst zu programmieren kam Geschäftsführer

sich trotz Baukrise behauptet. Nach dem Vereinigungsboom Mitte der 90er Jahre schrumpfte die Zahl der Ziegeleien in Deutschland von 500 auf 50. Von den acht Kanalziegel-Spezialisten blieben zwei übrig.

Gülich Technologies ist mit

Weiterer Erfolgsfaktor des Mittelständlers mit 45 Beschäftigten: Vertrauen in die MitarbeiterInnen. Meister gibt es bei Gülich nicht. Der „Vorgesetzte“ der Produktion ist der Vertrieb. Aufträge werden direkt übermittelt. Die Unternehmensleitung schaltet sich nur bei Problemen ein. Lieferzeit ist die Produktionszeit von vier Tagen. Branchenüblich sind 14 Tage.

Das erfordert Flexibilität: Fast alle Beschäftigten können fast alle Maschinen bedienen. Aber auch: Keiner kann sicher sein, dass er abends pünktlich nach Hause kommt, vor allem freitags nicht. Die Ziegelei fährt zwar nur eine Schicht, aber der Ofen brennt rund um die Uhr. Freitags muss fürs Wochenende vorgearbeitet werden.

Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein, das weiß Christoph Graessner. Die Geschäftsführung müsse präsent und ansprechbar sein, Verständnis und Rücksichtnahme zeigen.

Für die Zukunft sind weitere Innovationen geplant: In der Ziegelei wird mit neuen Produktideen experimentiert. Die Prozesse sollen effektiviert und die Produktionszeit weiter verkürzt werden. In der Software-Sparte hat sich Gülich die Weltmarktführerschaft beim Kleben von Verbundstoffen zum Ziel gesetzt. Eine sichere Zukunft für die zehn Beschäftigten in der Softwareabteilung, die sonst in Nordhessen keine Perspektive hätten.



Gülich-Geschäftsführer Graessner erläutert die Software CDS.

Christoph Graessner, weil er am Markt kein Produkt fand, das den Anforderungen einer Ziegelei entsprach: PC-Fähigkeit, einfache Bedienung mit Touchscreen, einfacher Schaltschrank. Ergebnis ist eine Software, die selbstständiges und flexibles Arbeiten in der Produktion unterstützt: Auf dem Bildschirm erscheinen in einfacher Sprache die Informationen, die der Bediener benötigt. Änderungen müssen nicht aufwendig programmiert, sondern nur „geteacht“ werden. Das bedeutet, der Bediener führt die Maschine mit dem PC so, wie sie später automatisch laufen soll, und speichert den Ablauf per Knopfdruck ab.

Eine Erfolgsstory: Gülich hat

der Steuerungssoftware CDS „Technologiesteuerungspartner“ für Klebetechnik bei DaimlerChrysler. Den Zuschlag bekamen die Nordhessen, weil sie das Programm gemeinsam mit einem Anwender von DaimlerChrysler entlang der realen Arbeitsabläufe entwickelten.

Das Prinzip nennt Christoph Graessner „Softwareentwicklung vom Hallenboden aus“. Ausgangspunkt sind die Erfahrungen der Bediener, zu denen auch er zählt, weil er jede Maschine in der Ziegelei selbst fahren kann. Die Bediener kennen „ihre“ Maschinen und die wunden Punkte bei den Abläufen. Die Entwickler setzen das Erfahrungswissen in Programme um.

Mehr Infos

Hans Michael Gülich zu „Innovation“ auf S. 3

Inhalt

Seminarangebot 2005

T-Systems:

Betriebsrat im virtuellen Raum

Stimmen zum Thema Innovation

EDAG:

Alternativen zum Personalabbau gesucht

Literaturtipp:

Mit den Alten in die Zukunft

Berkenhoff:

Sturm im Wasserglas?

Litauen:

Qualitätsmanagement in der Weiterbildung

Open Space für Werkstätten für Behinderte

Impressum

Herausgeber:

Technologieberatungsstelle
beim DGB Hessen

Redaktionsadresse:

Berliner Straße 48
63065 Offenbach
Tel.: 069 850032-0
Fax: 069 850032-10
TBS.Hessen@t-online.de

Gestaltung:

winterstein grafik design

Druck:

Druckkollektiv Gießen GmbH

Auflage: 3.500

Nachdruck nur mit

Genehmigung der Redaktion



Die TBS wird vom Hessischen Wirtschaftsministerium und von der EU mit Projektmitteln gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Seminarangebote

I&K/SAP

SAP 'kontrollieren'

Referent: Dipl.-Päd. Ulrich Flake
Termin: 18.04.2005
Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

„Gläserne“ Mitarbeiter? Personalwirtschaft, Personalinformationssysteme und ihre Folgen

Referenten:
Dipl.-Päd. Ulrich Flake,
Dipl.-Soz. Jutta Weber-Bensch
Termin: 13.06.2005
Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

SAP – Neue Entwicklungen

Referent: Dipl.-Päd. Ulrich Flake
Termin: 27.06.2005
Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

RFID – Rationalisierung durch Technik

Referent: Dipl.-Päd. Ulrich Flake
Termin: 25.04.2005
Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

Human Capital Management-systeme (HCMS) – Personalinformationssystem in SAP

Referent: Dipl.-Päd. Ulrich Flake
Termin: 11.07.2005
Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

SoundPro

Wissensmanagement

Referentinnen:
Dipl.-Psych. Margrit Kölbach,
Dipl.-Soz. Jutta Weber-Bensch
Termin: 25.05.2005
Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

Vom BVW zum Ideenmanagement

Referenten:
Dipl.-Volksw. Peter-Martin Cox,
Dipl.-Psych. Margrit Kölbach
Termin: 09.–10.06.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 500,-

Wirtschaftlichkeit

Einführung in den Wirtschaftsausschuss

Referent:
Dipl.-Volksw. Peter-Martin Cox
Termin: 03.–04.02.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 500,-

Einführung in die Bilanzanalyse für Industriebetriebe

Referent:
Dipl.-Volksw. Peter-Martin Cox
Termin: 21.–22.02.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 500,-

Betriebsrat im virtuellen Raum

Die T-Systems-Betriebsräte sind auf der Suche nach Strukturen unabhängig von Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers, die eine effektive Interessenvertretung im virtuellen Unternehmen sichern.

Virtuelles Unternehmen klingt dynamisch und zukunftsfähig. Die Realität für die etwa 33.000 Beschäftigten bei T-Systems in Deutschland ist komplizierter. T-Systems entstand aus der Fusion von Tochterunternehmen der Deutschen Telekom und von DaimlerChrysler und bietet auf dem Gebiet der Informationstechnologie und der Telekomunikation Dienstleistungen für Geschäftskunden an.

Flexible Betriebsratsstrukturen, um unterschiedliche Meinungen und Interessen abzugleichen

Mehrere Unternehmen, so genannte Legaleinheiten, agieren im gleichen Geschäftsfeld. Deswegen gibt es Managementstrukturen, die drei „Service Lines“, über diese Legaleinheiten hinweg. Und T-Systems reorganisiert unentwegt weiter.

Das gleiche Bild bei der Beschäftigtenvertretung: Standortbetriebsräte, Gemeinschaftsbetriebsräte, regionale Betriebsräte, bundesweit agierende Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte in den Legaleinheiten. Sparten-Gesamtbetriebsräte (Sparten GBR) für die Service Lines und der Konzernbetriebsrat (KBR) T-Systems koordinieren das Sammelsurium. Nicht zu vergessen der KBR der Konzernmutter Deutsche Telekom.

Seit drei Jahren unterstützt die TBS Hessen den KBR T-Systems im virtuellen Raum. Eigentlich geht es um fachliche Fragen: Reorganisationen, SAP, Business Warehouse, Desktop Services. Doch das Wichtigste sind Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen für die etwa 630 Betriebsratsmitglieder und rund 70 Gremien, die es zu-

lassen, unterschiedliche Meinungen und Interessen zu diskutieren und miteinander abzugleichen. Zum Beispiel SAP: Die einen haben eine Betriebsvereinbarung und wollen keine Rechte verlieren. Die anderen haben einen „Modus Vivendi“ mit der Geschäftsleitung gefunden, der nicht schriftlich fixiert ist, und wollen keine „schlafenden Hunde wecken“. Wieder andere drängen auf eine exakte Regelung orientiert am Konzernstandard der Telekom.

Trotz aller unterschiedlichen Meinungen und Konflikte verlässt sich der stellvertretende Vorsitzende des KBR T-Systems, Jürgen Kriependorf, darauf, dass die wichtigsten Ziele unstrittig sind: Beschäftigungssicherung, Ausbildung und Personalentwicklung. Identität stiftet ein Logo: „BR – Mit uns läuft das System!“



Die permanente Reorganisation wollen die Betriebsräte nicht nachvollziehen. Sonst müsste zu häufig neu gewählt werden. Kriependorf meint: „Zwei Ebenen der Interessenvertretung müssen trotz Reorganisation stabil bleiben, der KBR der Deutschen Telekom AG als Dach und die Wahlebene als Basis“. Darüber, wie diese Basis strukturiert wird, werden die Sparten GBR in den Service Lines entscheiden.

Die Wahlebene soll nach Kriependorfs Vorstellung, VertreterInnen in neu zu schaffende Gremien entsenden, die wie Betriebsräte Vereinbarungen für ihren Zuständigkeitsbereich abschließen können. Die Zusammensetzung und Arbeits-

grundlage dieser Gremien muss flexibel sein, um auf Organisationsänderungen schnell zu reagieren.

Kommunikation und Qualifizierung der Betriebsratsmitglieder sowie zweckorientierte und flexible Betriebsratsstrukturen hält Kriependorf für die wichtigsten Grundlagen einer effizienten Interessenvertretung im virtuellen Unternehmen. „Wenn wir Betriebsräte bestehen wollen, müssen wir in professionellen Strukturen professionell arbeiten.“

Die wichtigsten Ziele: Beschäftigungssicherung, Ausbildung und Personalentwicklung

Professionalität heißt vor allem Spezialisierung. Die Betriebsräte benötigen nicht nur Fachleute für SAP, Datenschutz und Personalentwicklung, sondern beispielsweise auch verteilte VerhandlungsführerInnen und Leute mit einem Händchen fürs Strategische. „Unter 630 Betriebsratsmitgliedern gibt es Personen, die diese Fähigkeiten haben“, davon ist Kriependorf überzeugt. „Wir müssen sie motivieren und für stabile Wahlstrukturen sorgen, damit sie ihre Fähigkeiten entwickeln und dauerhaft in den Betriebsräten einsetzen.“

Mit Betriebsratsarbeit im virtuellen Unternehmen betreten die BeschäftigtenvertreterInnen bei T-Systems Neuland. Verhandeln, Interessen ausgleichen, Konflikte lösen, Kompromisse finden – das tun Betriebsräte in anderen Unternehmen auch. Doch ohne dauerhaft verlässliche Strukturen kollidieren die Interessen verschiedener Beschäftigtengruppen zunehmend. Diese Konflikte konstruktiv zu lösen ist eine neue Aufgabe für Betriebsräte, die Dialogbereitschaft und Integrationsfähigkeit erfordert.

Was ist Innovation, Herr Gülich?

Innovation beinhaltet das Streben, „vom Block weg zu starten“, also zu sprinten, gleichzeitig aber auch die Ausdauer und Gelassenheit, so tempokontrolliert zu laufen, dass das gesamte Unternehmen mitkommt.

Ob ein Unternehmen überlebensfähig ist, entscheidet sich an den vier Kriterien: Markt, Führung, Kapital und Innovationskraft. Früher konnte man sich noch durchlavieren, wenn es bei zwei der vier Bereiche haperte. Wenn bei dreien etwas im Argen lag, war man weg vom Fenster. Heute schlittert man schon in die Krise, wenn ein Kriterium nicht stimmt. Auch innovative Produkte, Verfahren

und Dienstleistungen allein reichen nicht. Ich kann deren Potenzial nicht ausschöpfen, wenn die Führung nicht innovativ ist, wenn nicht innovativ am Markt agiert wird, wenn das Kapital nicht innovativ eingesetzt wird.

Innovative Forschung und Entwicklung ist am Markt orientiert immer einen Schritt voraus. Reine Anwendungsentwicklung reagiert nur auf den Markt. Grundlagenforschung hat mit dem Markt gar nichts zu tun, schafft aber die Basis für Innovationshöhe. Notwendig ist auch, die 80:20-Regel einzuhalten. Ein Unternehmen darf nicht warten, bis das Ziel der angestrebten Innovation vollständig erreicht ist. Wenn das Produkt

Innovation wider den Mainstream

Mit der Frage, was der Begriff innovativ heißt, hat sich Jörg Reitzig vom IMU-Institut für Medienforschung und Urbanistik in Berlin bei den ver.di-Innovationstagen am 17. und 18. September in Walsrode befasst. Der Sozialökonom sagt, dass Innovativität keine objektive Kategorie, sondern ein politisch umkämpfter Begriff ist. In seinem Vortrag betrachtete er die Innovationsfelder Ökonomie und Demokratie, Arbeit und Autonomie sowie gesellschaftliche Leitbilder und suchte Anknüpfungspunkte für eine innovative Gewerkschaftspolitik.

• www.verdi-innovationstage.de/vortrag.php3

fertig ist, muss man sich mit 80 Prozent der möglichen Innovation auf den Markt wagen, um nicht zu spät zu kommen.

• **Hans Michael Gülich, Geschäftsführer der Gülich AG in Lichtenfels-Sachsenberg (S. 1)**

EDAG: Alternativen zum Personalabbau gesucht

Die Krise in der Automobilindustrie hat nun auch die EDAG aus Fulda, einen der europaweit führenden Fahrzeugentwickler, erwischt. Der junge Betriebsrat ringt um Alternativen zur platten Rationalisierung.

Das Unternehmen liefert von der Konstruktionszeichnung bis zur schlüsselfertigen Produktionsanlage alles rund um die Karosserie. Komplettlösungen und geschlossene Prozessketten sind Kernkompetenzen. Vom Outsourcing-Boom der 90er Jahre habe die EDAG profitiert, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Thorsten Thamke: „Doch heute läuft alles nur noch über den Preis.“ Die Autobauer versteigern ihre Massenaufträge schon mal per Internet-Auktion: Preisdumping pur! EDAG kann da nicht mithalten.

Der Modell- und Prototypenbau verliert zunehmend Aufgaben. Früher mussten bis zur Serienreife bis zu 150 Modelle gebaut werden. Computersimulationen haben deren Anzahl auf 20 bis 40 verringert. Das hat Folgen für die 600 Beschäftigten in diesem Bereich.

Obwohl EDAG sich mit seiner Präsenz in allen Wachs-

tumsmärkten als innovatives Unternehmen präsentiert, reagiert es als Arbeitgeber traditionell. Eine Unternehmensberatung – vermutlich McKinsey – soll das Rezept zur Umstrukturierung liefern. Die üblichen Management-Konzepte mit Einsparung und Personalabbau drohen.

Nach 30 Jahren ohne Beschäftigtenvertretung hat EDAG keine wirkliche Kultur der Mitbestimmung. Ein Betriebsrat existiert erst seit zwei Jahren. Mit Zustimmung der IG Metall wurde damals ein unternehmenseinheitliches Gremium für die elf deutschen Standorte gewählt. Das Unternehmen spart damit Kosten, doch auch die Interessenvertretung hält das Modell für vorteilhaft. Alle Standorte mit mehr als 20 Beschäftigten sind im Betriebsrat vertreten und der Koordinierungsaufwand hält sich in Grenzen.

Jetzt soll der Betriebsrat in fünf Arbeitsgruppen mitarbei-

ten, die sich mit der Zukunft der EDAG befassen. Doch Thorsten Thamke ist mulmig zumute: „Wie wollen wir ohne betriebswirtschaftliche Kenntnisse Zahlen überprüfen und Entscheidungen beeinflussen?“ Herbert Beel von der TBS Hessen ist nicht so pessimistisch. Die Offenbacher Beratungsagentur hat Erfahrung mit Beschäftigungssicherung und Alternativkonzepten. Überprüft werden müsse das Gesamtkonzept und dabei zum Beispiel, ob einige Bereiche bewusst defizitär gerechnet werden. Wichtig sei auch nicht, ob der Betriebsrat mit seinen Alternativen Recht habe, sondern ob die Geschäftsleitung bereit sei, die Vorschläge in Betracht zu ziehen.

Thorsten Thamke möchte an die Unternehmenskultur der EDAG-Gründer anknüpfen und einen Runden Tisch für einen gemeinsamen Lernprozess organisieren. „So wie das früher miteinander geregelt wurde, könnten wir auch heute Lösungen finden, die dem gemeinsamen Interesse an guter Arbeit gerecht werden.“

Seminarangebote

Weiterbildung

Betriebsrat intern – Protokoll und Schriftführung im Gremium

Referenten:

Dipl.-Pol. Robert Heidemann,

Dipl.-Soz. Jutta Weber-Bensch

Termin: 09.03.2005

Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

Personal

Personaleinsatzplanung

Referentin:

Dipl.-Volkswirtin Anita Liebholz

Termin: 18.–19.10.2005

Ort: Offenbach • Preis: EUR 500,-

Gesundheit

Die neue Arbeitsstättenverordnung und die Konsequenzen im Betrieb

Referentin:

Dipl.-Ing. (FH), Dipl.-Soz.

Regine Rundnagel

Termin: 01.03.2005

Ort: Offenbach • Preis: EUR 250,-

Neue Belastungen bei der Büroarbeit

Referentin:

Dipl.-Ing. (FH), Dipl.-Soz.

Regine Rundnagel

Termin: 29.09.2005

Ort: Offenbach • Preis: EUR 250,-

Stress – Psychische Belastungen – Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Referentin:

Dipl.-Soz. Jutta Weber-Bensch

Termin: 15.03.2005

Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

Seminarangebote

Management

Früherkennung zur Sicherung von Betrieb und Arbeitsplätzen

Referent:
Dipl.-Volksw. Peter-Martin Cox
Termin: 10.–11.03.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 500,-

Change Management

Referenten:
Dipl.-Volksw. Peter-Martin Cox,
Dipl.-Psych. Margrit Kölbach
Termin: 12.–13.05.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 500,-

Projektmanagement

Referentin:
Dipl.-Psych. Margrit Kölbach
Termin: 30.–31.05.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 500,-

Die Ausbreitung von Produktionssystemen (GPS) und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Referent: Dipl.-Ing. (FH) Berthold Goergens, Leiter der TBS beim DGB Hessen und Mitautor der Grünen Reihe Nr. 9 „Flexible Standardisierung“
Termin: 19.–21.04.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 750,-

Arbeitsgestaltung

Balanced Scorecard

Referentin:
Dipl.-Volkswirtin Anita Liebholz
Termin: 25.01.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 250,-

Ältere im Betrieb - „altes Eisen“ oder „alte Hasen“?

Referent:
Dipl.-Pol. Robert Heidemann
Termin: 08.06.2005
Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

Call Center

Referentinnen:
Dipl.-Volkswirtin Anita Liebholz;
Dipl.-Ing. (FH), Dipl.-Soz.
Regine Rundnagel
Termin: 14.–15.06.2005
Ort: Offenbach • Preis: EUR 500,-

Gruppenarbeit und ganzheitliche Produktionssysteme

Referent:
Dipl.-Pol. Robert Heidemann
Termin: 13.09.2005
Ort: Kassel • Preis: EUR 250,-

Mit den Alten in die Zukunft

Wie können die Potenziale älterer Beschäftigter aktiviert werden? Darüber hat TBS-Berater Robert Heidemann in der Zeitschrift *Computer Fachwissen* nachgedacht.

Nachdem in der Vergangenheit die über 55-Jährigen, vor allem mittels Vorruhestand, aus dem Arbeitsleben herauskomplimentiert wurden, haben Politik und Wirtschaftsverbände die Alten wieder entdeckt. Einerseits wird über eine längere Lebensarbeitszeit nachgedacht, um der demografischen Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung Herr zu werden. Andererseits droht in den kommenden Jahren zunehmender Fachkräf-

temangel. Robert Heidemann analysiert die bestehende Personalpolitik und beschreibt die Aufgaben für Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretung und die Beschäftigten. Im Zentrum stehen Qualifikationserhalt und altersgerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz.

• **Robert Heidemann:**
Mit den Alten in die Zukunft? Computer Fachwissen 7-8/2004; im Internet: www.tbs-hessen.org

Sturm im Wasserglas

Mit Hilfe der TBS Hessen hat der Betriebsrat des Drahtherstellers Berkenhoff einen sozialverträglichen Beschäftigungsabbau erwirkt.

Alles nur ein Sturm im Wasserglas? Im Sommer 2004 kündigte der Mittelständler mit Standorten in den mittelhessischen Gemeinden Merkenbach und Kinzenbach an, die Belegschaft um 68 Personen zu verringern. In Vorruhestand und Altersteilzeit gehen 35 MitarbeiterInnen, 33 sollen in den kommenden beiden Jahren entlassen werden. Für sie wurde ein Sozialplan „am oberen Rand des gesetzlich Möglichen“ durchgesetzt, wie TBS-Berater Volker Podein erklärt.

Kern der Vereinbarung ist eine Beschäftigungsgesellschaft.

Sie könnte sich als Sprungbrett erweisen, und zwar zurück zu Berkenhoff. Denn inzwischen gehen die Umsatzzahlen des Drahtherstellers wieder nach oben.

Zwar tut die Geschäftsleitung das zeitliche Zusammentreffen des Personalabbaus und der Ankündigung der Konzernmutter ThyssenKrupp Steel AG, Berkenhoff verkaufen zu wollen, als „Zufall“ ab. Doch Volker Podein hält den Eindruck, dass da „eine Braut geschmückt werden“ sollte, für durchaus berechtigt. Denn eigentlich sei Berkenhoff wirtschaftlich kerngesund.

Wissenstransfer nach Litauen

Verantwortliche für Weiterbildung aus Litauen informierten sich über Qualitätsmanagement.

Die TBS unterstützt den Gesamtbetriebsrat des Internationalen Bundes seit einigen Jahren bei der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber um das Qualitätsmanagement (QM) des Weiterbildungsträgers. Anfang September gab TBS-Berater Herbert Beel seine Erfahrungen an sechs Weiterbildungsverantwortliche aus Litauen weiter.

Thema waren verschiedene QM-Modelle, die Betriebs-

ratsrechte laut Betriebsverfassungsgesetz und die Änderung der Arbeitsmarktförderung in Deutschland. Beel erläuterte die Verordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zur Qualität in der Weiterbildung, die die Anerkennung von Trägern und Maßnahmen regelt. Das neue Verfahren wird erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten bei Weiterbildungsträgern haben.

Open Space für WfB

Bei einer Veranstaltung Mitte Juni in Fulda berieten 90 InteressenvertreterInnen von Werkstätten für Behinderte (WfB) über die Zukunft der Einrichtungen.

Behinderte Menschen fordern Unterstützung zur selbstständigen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben statt Fürsorge. Diese Aussage zog sich durch die gesamte von der TBS Hessen als Open Space konzipierte Tagung der Gewerkschaft ver.di. Referate aus Sicht der Politik, der behinderten Menschen und der Geschäftsleitung einer Werkstatt für Behinderte umrissen die gravierenden Änderungen in der Behindertenhilfe der vergangenen Jahre.

Einerseits müssen flexible Angebote vor allem im ambulanten Bereich ausgebaut und die Arbeitsbedingungen neu geregelt werden, andererseits macht der Sozialabbau auch vor der Behindertenhilfe nicht Halt. Letzteres hat zur Folge, dass die wirtschaftlichen Ergebnisse der Werkstätten immer mehr in den Blick rücken. Leistungsdruck, weniger Personal, größere Gruppen und die Forderung nach Lohnverzicht sind die Folgen.

Dennoch verweigern viele Geschäftsleitungen mit Verweis auf den Tendenzschutz nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Herausgabe von wirtschaftlichen Daten. Einen Wirtschaftsausschuss gibt es nicht. Erst in jüngster Zeit haben die Kirchen Ausschüsse für Wirtschaftsfragen in ihre Mitarbeitervertretungsregelungen aufgenommen.

Die Veranstaltung mündete in der Forderung nach wirtschaftlicher Mitbestimmung. Die Beschäftigtenvertretungen wollen sich im Rahmen der Gewerkschaft ver.di vernetzen, um künftig erfolgreicher in der öffentlichen Auseinandersetzung mitmischen zu können.