

Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung

und

Perspektiven für ein besseres Betriebsklima

In der Arbeitswelt geraten die etablierten Entlohnungssysteme mehr und mehr in Bewegung. Dieser Struktur- und Wertewandel macht sich auch zunehmend beim Abschluss neuer Kollektivverträgen bemerkbar. Betriebsrätinnen und -räte stehen zunehmend unter Druck, den Wünschen des Arbeitgebers nach Flexibilisierung durch entsprechende Leistungslohnmodelle Rechnung zu tragen.

Unter Druck

Auch im FSW war dieser Druck bei der Entwicklung eines einheitlichen Entlohnungsschemas mehr als spürbar. Mit Juli 2007 wurden ein Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung und in der Folge auch eine Vereinbarung über ein Leistungslohnmodell abgeschlossen.

Unterschiedliche Standpunkte

Die monatelangen Verhandlungen waren geprägt von unterschiedlichen, teilweise unverschiebbaren Standpunkten von Dienstgeberin und Betriebsrat.

Die Folge: Viele Regelungen, die mühsam in mehreren Durchgängen (hunderter Stunden Verhandlungen) als Kompromisse zur Unterschriftsreife getrimmt wurden, sind im Nachhinein für nicht in die Gespräche involvierte nur mehr schwer nachvollziehbar.

Was ist Leistung?

Für manche erhebt sich damit verbunden die wesentliche Frage: Was macht die Leistung eines arbeitenden Menschen aus? Anzahl und Tempo der abgearbeiteten Aufträge, die Herangehensweise an ein Problem, die Qualität der Arbeit, die Kreativität der Mitarbeiterinnen oder die Bereitschaft zur Kommunikation?

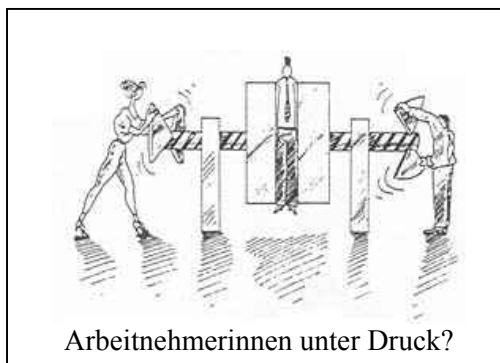
„Leute, hört auf, Mitarbeiterinnen mit Leistungslohnen motivieren zu wollen!“

Arbeitspsychologe Prof. Dr. Eberhard Ulich ermuntert zu diesem Sachverhalt mit einer Ermah-

nung Frederic Herzbergs aus den 70er-Jahren: *„Leute, hört auf, Mitarbeiterinnen mit Leistungslohnen motivieren zu wollen!“*.

Denn Motivation basiert laut Herzberg auf völlig anderen Fundamenten: Mitarbeiterinnen sind grundsätzlich von Haus aus motiviert, sofern man ihre Arbeitsumgebung so gestaltet, dass sie ihre Arbeit erbringen und sich dabei entfalten können.

Zu den elementaren Bedürfnissen zählen dabei Selbständigkeit, Klarheit der Inhalte, Lernmöglichkeiten, persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten und gesundheitsfördernde Elemente.



Arbeitnehmerinnen unter Druck?

Betriebsklima verbessern ist möglich

Es geht also wenig überraschend vor allem um das Betriebsklima, welches man als „Wetterlage“ auffassen kann, die in den vielfältigsten Ausprägungen erscheint und von *sonnig* (harmonisches Miteinander) über *bewölkt* bis zur *Schlechtwetterfront* (Konflikte, Mobbing,...) reichen kann.

Ins Betriebsklima investieren

Da das Betriebsklima großen Einfluss auf Motivation und Arbeitsfreude der Mitarbeiter hat, und sich durch höhere oder niedrige Produktivität bemerk-

bar macht, sollte es im Interesse eines jeden Unternehmens liegen, in die Verbesserung des eigenen Betriebsklimas zu investieren.

Mindeststandard sichern

Der FSW-Betriebsrat wollte mit dem Kollektivvertrag und der Betriebsvereinbarung Mindestrechte sichern und drei wesentliche Dinge erreichen:

- Mitarbeiterinnen fühlen sich wohl
- Es gibt keine schwerwiegenden Konflikte, die die Beziehungen untereinander vergiften
- Vorgesetzte und Geführte kommen gut miteinander aus



Unterschiedliche Standpunkte

Das funktioniert tatsächlich in vielen Bereichen des FSW. In anderen führen jedoch äußerst „kreative“ Interpretationen zu berechtigtem Unmut. So gibt es unter anderem bei der Arbeitszeit (diesbezüglich braucht die Geschichte der Excel-Listen und der damit verbundene Energieverlust nicht extra erläutert werden) unterschiedliche Sichtweisen.

Keine Arztbesuche möglich?

Auch die Interpretation von wenigen, dass aufgrund der neuen Betriebsvereinbarung keine

Arztbesuche mehr möglich sind, ruft bei den Betroffenen verständlicherweise wenig Begeisterung hervor. Genauso skurril wäre übrigens die mögliche Interpretation, dass Arztbesuche ausschließlich in der Dienstzeit erfolgen sollen.

Unerwünschte Nebenwirkungen

Auf Grund derartiger Unstimmigkeiten ist es nicht weiter verwunderlich, dass in Zusammenhang mit dem Leistungslohn auch anderwertige Befürchtungen entstehen.

Diese Situation könnte zu unangenehmen Nebenwirkungen führen. So könnten einzelne Mitarbeiterinnen daran denken,...

- ...durch Passivität Widerstand zu leisten,
- ...„Dienst nach Vorschrift“ zu machen,
- ...ihre Energien dazu zu verwenden, um sich gegen andere zu verteidigen,
- ...zu kündigen, etc.

Das kann weder im Interesse des Unternehmens, noch der Mitarbeiterinnen sein.

Um zu verhindern, dass Fluktuation oder Fehlzeiten steigen, wird der Betriebsrat auch in harten Zeiten aktiv sein.

Im Klartext:

Wir arbeiten weiter für ein gutes Betriebsklima. Für dieses grundlegende Fundament der Mitarbeiterinnenzufriedenheit lohnt es sich, zu kämpfen. Wenn nicht dafür, wofür dann? Zufriedene Mitarbeiterinnen bewirken nicht nur zufriedene Kundinnen, sondern wiederum zufriedene Mitarbeiterinnen.

Wir unterstützen gerne bei unterschiedlichen Sichtweisen, Konflikten und Verhandlungen!

Herzlichst



4000 / 66 278
FSGgemeinsamaktiv@gmx.at

NS: Übrigens hoffen wir nach wie vor auf Fingerspitzengefühl beim interpretieren von Regelungen . . .

Informationen und Service auch unter: www.fsggemeinsamaktiv.info
www.gdgfsg.at