

## Forum 7: Produktionssysteme

Die Erfahrung der IG Metall Verwaltungsstellen ist durchgängig: Nur in Ausnahmefällen ist die systematische Umsetzung von Produktionsmodellen für die Betriebsräte als Betriebsänderung erkennbar. Oft werden blumige Projekttitle – „Excellence Projekt, NEW, XY2020“ oder „LEAN Enterprise“ - gefunden, um Produktionssysteme weiter zu entwickeln!

Die Diskussion im Forum zeigte, dass die Elemente und Prinzipien nicht neu sind: Lean Production, Toyota und seine Produktionsmethoden gab es schon in den 1990-ern. Neu ist jedoch die umfassende – manche sprechen von „Ganzheitlichkeit“ – Herangehensweise der Arbeitgeber und ihrer Berater bei der Neueinführung von Elementen und bei der Abstimmung unterschiedlicher Subsysteme und Elemente auf einander. Gar nicht neu - sondern vielmehr ein Rückschritt - ist die mangelhafte Beteiligung von Betriebsrat und Beschäftigten bei der Umsetzung der Produktionsmodelle.

Es ist kein Zeichen von Entwicklung, wenn erreichte Standards der Arbeitsorganisation etwa in der Gruppenarbeit aufgegeben werden, und statt dessen der Rückfall in Hierarchie und Vorarbeitertum - beschönigend als „geführte Gruppenarbeit“ bezeichnet – seitens produktionsorganisatorisch wenig kundigen Kennzahlenmanagern betrieben wird.

Nach einer kurzen Einführung ins Thema: Lean Methoden, Toyota, Standardisierung wurden folgende Fragen besprochen. Trends in den Betrieben: Zentralisierung von Entscheidungen, Standortvergleich und –konkurrenz, Kennzahlenorientierung, Standardisierung, auch kundengetrieben, Arbeitsverdichtung, Abbau von Regeln z.B. bei Arbeitsorganisation und Leistungsentgelt, Benchmarking und „Binnenwettbewerb“, Hereinholen des Marktdrucks bis an die Arbeitsplätze - Druck zur Anpassung von Arbeitszeit und Beschäftigung an Arbeitgeberforderungen, zunehmend prekäre Arbeit (Befristung, Leiharbeit, Werkverträge..), absichtsvolle Desinformierung bzw. Information-Flutung seitens Arbeitgeber- und Engineering-Bereichen, Außenvorhalten statt Beteiligung, Versuch der „Expertenherrschaft“ und Planung ohne den Betriebsrat.

Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat? Um die Position des Betriebsrates in Auseinandersetzungen mit der Geschäftsleitung zu verbessern ist Mitwirkung gefragt. Dazu sollte der BR sich qualifizieren und mit den Beschäftigten und Mitgliedern sprechen. Organisationsgrad und „Wir-Gefühl“ bzw. Solidarität sind für das „Standing“ wichtig. Eigene Strategien entwickeln, Schwerpunkte bilden und externe Sachverständige hinzu zu ziehen ist angesagt. Mit der IG Metall kann eine tarifliche Absicherung der Arbeitsbedingungen angestrebt werden.

Der Betriebsrat kann zur wirkungsvollen Beteiligung seine vielfältigen Mitbestimmungswerkzeuge einsetzen, Vereinbarungen treffen und zwecks Mitgestaltung eine eigene - sowie passend zu der des Arbeitgebers gebaute - Projektorganisation aufbauen.

Den Betriebsräten gefiel die Arbeit im Forum und sie betonten, jetzt klarer zu sehen, welche Rechte und Möglichkeiten der Einflussnahme sie gemeinsam mit der IG Metall haben.

Fazit des Forums „Eine stärkere Vernetzung betroffener Betriebsräte wäre gut!“