

21.09.2004 - 12:20 Uhr

Alstom Schweiz: Mitarbeitende engagieren sich kreativ für die Sicherung des Standorts

(ots) Statt untätig abzuwarten haben die Personalvertretung der Alstom Schweiz AG, die Angestellten-Vereinigung der Alstom Schweiz AG und die Verbände und Gewerkschaften Angestellte Schweiz VSAM, SMUV und SYNA zusammen mit den Mitarbeitenden die Zukunft ihres Unternehmens selber an die Hand genommen.

Sowohl die Zukunft des Alstom-Konzerns als auch jene der Alstom Schweiz AG ist ungewiss. Die Personalvertretung der Alstom Schweiz AG, die Angestellten-Vereinigung der Alstom Schweiz AG und die Verbände und Gewerkschaften Angestellte Schweiz VSAM, SMUV und SYNA wollten nicht einfach untätig abwarten. Sie haben aktiv und gemeinsam mit den Mitarbeitenden kreative Ideen und Lösungsansätze gesucht, um die Arbeitsplätze in der Schweiz längerfristig zu sichern. Dazu wurden in Baden und Birr unter dem Namen Zukunftswerkstatt Workshops mit den Mitarbeitenden durchgeführt. Das Engagement der Teilnehmenden war beeindruckend es zeigt klar auf, dass die Mitarbeitenden bereit sind, ihren Einsatz zu leisten. Das Resultat der intensiven Diskussionen sind viele gute und praxisnahe Vorschläge.

Die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Workshops

Die Workshops waren den

Hauptthemen Arbeitsplatzsicherung, Betriebliches Verbesserungspotenzial und Sozialplan gewidmet.

Workshop Arbeitsplatzsicherung

Einige der Ergebnisse können relativ einfach kurz- bis mittelfristig umgesetzt werden, andere müssen noch vertieft werden. Als kurzfristig umsetzbar erachten die Teilnehmenden dieses Workshops u.a. folgende Massnahmen:

- * Kurzarbeit mit Weiterbildung -> Know-how-Gewinn statt -Verlust
- * Ferien und Überzeit abbauen
- * Freiwillige Teilzeitarbeit fördern
- * Gleitender Ruhestand ab 56 -> allmählicher, sanfter Ausstieg aus dem Erwerbsleben

Mittelfristig umsetzbar wären:

- * Weitere Arbeitszeitmodelle zwecks Vermeidung von Entlassungen
- * Ausgelagerte Dienstleistungen und Produkte wieder insourcen
- * Personalpool schaffen -> Abteilungen mit Auftragsspitzen greifen auf Personal aus wenig ausgelasteten Abteilungen zurück

Workshop Betriebliches Verbesserungspotenzial

An diesem Workshop wurden die

Themenkreise Kommunikation, Ressourcen/Planung und Organisationsstruktur unter die Lupe genommen.

Die Kommunikation wird als verbesserungswürdig erachtet. Gefordert werden u.a.:

- * Erstellen eines Firmenleitbildes
- * Offene und reibungslose Kommunikation durch geschulte Vorgesetzte
- * Einheitliche Information über wenige, definierte Kanäle
- * Gruppensitzungen und Vorschlagswesen sollen wieder eingeführt werden
- * Einsetzung von Informationsverantwortlichen

Bezüglich der Ressourcen und Planung sind die Mitarbeitenden der Meinung, dass Alstom zu viele Aufträge ins Ausland vergibt, die in Birr beschäftigungswirksam sein könnten. Im Weiteren wird bemängelt, dass die Entscheidungsprozesse langsam seien und dass aus politischen Gründen teure Technologie-Transfers durchgeführt würden

(z.B. 40 150 MW-Generatoren nach Belfort).

Was die Organisationsstruktur der Alstom angeht, erachten diese die Mitarbeitenden als zu kompliziert, chaotisch und instabil. Gefordert wird einerseits, dass Alstom wieder eine Vision entwickeln soll, andererseits aber auch ganz praktische Massnahmen:

- * Mehr Persönlichkeiten und mehr SchweizerInnen im Management
- * Weniger abgestuftes Organigramm
- * Wiedereinführung der klassischen Linienstruktur

Workshop Vom Sozialplan zu umfassenden sozialen Begleitmassnahmen Angesichts der unsicheren Zukunftsaussichten der Alstom Schweiz bezweifeln die Teilnehmenden der Zukunftswerkstatt, dass die bestehenden Sozialplanmassnahmen ausreichen, um den Betroffenen zu helfen und den verbleibenden Mitarbeitenden Hoffnung auf eine Zukunft zu geben. Die internen und externen Sozialpartner haben nur noch die Möglichkeit, auf Entscheidungen, die längst gefallen sind, zu reagieren. Daher fordern sie, dass grundsätzlich alle möglichen Massnahmen geprüft werden müssen, bevor Stellen abgebaut werden, und machen u.a. folgende neuen Vorschläge:

- * Festlegung von Grundsätzen, wie zukünftig wirtschaftliche und personelle Probleme gelöst werden.
- * Umfassende Soziale Begleitmassnahmen. Im Mittelpunkt der Massnahmen müssen die Erhaltung von Arbeitsplätzen, die Verhinderung und Einschränkung von Personalabbau sowie die Einschränkung von Arbeitslosigkeit stehen.
- * Zur Verhinderung oder Einschränkung von Arbeitslosigkeit: Mitarbeitende durch Weiterbildung Arbeitsmarktfähig machen.
- * Die bestehenden Massnahmen zum Ausgleich von Nachteilen bei Entlassungen müssen verbessert werden: Das BAZ soll ausgebaut werden, die finanzielle Grundversorgung der Betroffenen muss gedeckt sein, Ältere, Behinderte und Invalide müssen besonders geschützt und ein Härtefallfonds soll gebildet werden.
- * Für die im Unternehmen verbleibenden Mitarbeitenden müssen zusätzliche Massnahmen (Bildung von Diskussionsforen) festgelegt werden.

Massnahmen sollen möglichst rasch umgesetzt werden Die Personalvertretung und die Angestellten-Vereinigung der Alstom Schweiz AG sowie die Verbände und Gewerkschaften versprechen sich durch eine Umsetzung von möglichst vielen der aufgeführten Massnahmen eine grosse positive Wirkung. Sie setzen darum alles daran, dass dies möglichst rasch auch geschieht. Dabei suchen sie die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung der Alstom Schweiz AG, aber auch die Unterstützung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau und von PolitikerInnen und Behörden des Kantons Aargau und der Regionen Baden und Birr.

Für Rückfragen:

Martin Leiser, Präsident der Personalvertretung Alstom Power, Tel. 056 205 47 26, Natel: 079 286 12 70

Andreas Vock, Präsident der Angestellten-Vereinigung Alstom Power Tel. 056 466 51 23, Natel: 076 416 14 44

Christof Burkard, Rechtskonsulent VSAM, Tel. 01 368 10 54, Natel: 079 798 68 41

Max Chopard-Acklin, Industriesekretär SMUV/UNIA Aargau, 056 222 16 14, Natel: 079 786 22 29

Charles Steck, Leiter Sektoren und Branchen SYNA Tel. 01 279 71 71, Natel: 079 685 73 17