

20-06-25

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN: „Kommunikation ist ein großes Problem“. Besuch bei Elster-Group in Mainz-Kastel
10.11.2017

BETRIEBSBESUCHE

„Kommunikation ist ein großes Problem“. Besuch bei Elster-Group in Mainz-Kastel

Im Verlauf der 160-jährigen Firmengeschichte der Elster-Group, die 1848 in Mainz und Berlin gegründet wurde, ging das Unternehmen bereits durch mehrere Hände.

Der Fokus des Besuches richtet sich deshalb auch vor allem auf die Frage, wie sich die Veränderungen mit dem neuen US-amerikanischen Eigentümer auf die Arbeit der Betriebsräte auswirken.

„Kommunikation ist dabei schon ein großes Problem, nicht nur sprachlich, sondern auch vom Kulturverständnis her. US-Amerikaner können mit dem deutschen Betriebsratssystem wenig anfangen, weil es das in den USA nicht gibt“, so der Betriebsratsvorsitzende Jürgen Fürst.

Auch sei es nun schwieriger geworden, Probleme vor Ort direkt mit der Geschäftsleitung zu klären, weil diese oft nicht die Entscheidungskompetenz hat und sich über den Mutterkonzern absichern muss. In den USA bestehe jedoch oft kein so großes Interesse, sich der „Mainzer Problemchen“ anzunehmen. Seitdem sind schon einige Veränderungen spürbar geworden. So seien indirekte Arbeitsplätze im Bereich der Finanzabwicklung von Deutschland in Richtung Indien und Rumänien abgewandert.

Beim Rundgang durch die Produktion wurde deutlich, dass noch viel „Handarbeit“ nötig ist, z.B. bei der Herstellung und Kontrolle der Geräte zur Regelung oder Messung von Gas. Dennoch wurden viele Arbeitsplätze schon durch Maschinen und Roboter ersetzt.

Gute Altersteilzeitmodelle in den letzten Jahren führten dazu, dass viel ältere Arbeitnehmer*innen ausgeschieden sind, so dass das Durchschnittsalter aktuell mit 44 Jahren für einen Produktionsbetrieb sehr niedrig ist. Auch Ausbildung spielt eine wichtige Rolle am Standort. Derzeit gibt es 15 Azubis.

Große Veränderungen nach der Übernahme gab es, so der Betriebsratsvorsitzende, auch im Bereich der Arbeitsorganisation. Der Arbeitstag beginnt in allen Abteilungen und auf allen Hierarchieebenen zunächst mit einem Meeting, in dem Probleme erörtert und im Verbesserungsplan fixiert und anschließend mit einem „to do“ Zeitplan überprüft werden. Auch das Thema Arbeitssicherheit spielt seitdem eine viel größere Rolle. Sehr modern wirkt der „Selbstbedienungsautomat“ für Schutzbrillen, Handschuhe und Schuhe, die sich die Beschäftigten mit einer Karte ziehen können.

Generell, so Jürgen Fürst, bestehe die Betriebsratsarbeit schon seit längerem zu 60 % in der Beschäftigung mit sozialen Problemen der Mitarbeitenden und zu 40 % aus reiner Betriebsratsarbeit.