

Interview mit Fa Schindler zur Arbeitnehmer/innen-Situation (> fokus Lspv)

Gespräch mit: Rainer Roten, Vorsitzender GL/CEO von Schindler Aufzüge AG (Schindler Schweiz)

Interview: Lspv, Anita Weingartner

Einleitung: Sparen oder gewinnorientiertes Arbeiten hat viele Facetten und immer stehen da wohl viele Ueberlegungen dahinter. Sparmassnahmen aber werden von der Arbeitnehmerschaft in einer ersten Reaktion meist negativ aufgenommen. Es bildet sich Widerstand; Mann und Frau wollen nicht verstehen.

Die Fa Schindler sah sich im Frühjahr dieses Jahres mit diesem Thema konfrontiert. Nun ist die Sparrunde auch beim Staatspersonal angekommen – es bläst ein harter Wind hüben und drüben. Die Fa Schindler hat uns also einen Schritt voraus und wir wüssten gerne, wie Sie die Sache angegangen sind, welche Schritte sind Sie gegangen und wie haben Sie das betroffene Personal begleitet? Erlauben Sie, eine erste Frage:

- 1) Was ist das Wichtigste, um als Arbeitgeber Verständnis für sein Handeln zu erhalten?

Die Kommunikation – das direkte Gespräch mit den MA (in solchen Phasen ist die Sichtbarkeit der Chefs noch viel mehr gefordert als sonst). Die Gründe der Massnahmen offenlegen, keine Ausreden und keine Ausflüchte suchen, sondern den Sachverhalt darstellen, wie er wirklich ist. Die MA spüren, wenn sie «verschaukelt» werden. In diesen Phasen ist das Vertrauen in die Führung sehr essentiell; diese kann – gerade in diesen «Krisensituationen» - noch schneller erschüttert werden.

- 2) Konkurrenzfähig sein, den Gewinn optimieren, mehr Service Public wollen alle. Gibt es ein „schmerzfreies“ ans Ziel kommen? Alternativen zu sparen? Ein „Zückerli“, damit das Personal am selben Strick ziehen mag?

Schmerzfrei wird es nicht gehen. Man kann höchstens dafür sorgen, dass man über Prozessanpassungen, -verbesserungen, Automation etc. für Erleichterungen sorgen kann, mit denen man den MA Zeitersparnis projizieren kann. In der Privatwirtschaft kann man in beschr. Rahmen darauf hinweisen, dass Erfolg (und damit Profitabilität) auch die Arbeitsplatzsicherheit positiv beeinflusst – im öffentlichen Sektor dürfte diese Diskussion schwieriger zu führen sein. Was Menschen auch bei der Firma hält, das sind die Kolleginnen, Kollegen, die Chefs (Menschen verlassen oft nicht die Firma, sondern die Chefs), die Jobattraktivität, Entwicklungsmöglichkeiten und das gesamte Arbeitsumfeld. Geldanreize haben ihre Grenzen, sie verpuffen gerne und schüren künftige Erwartungshaltungen.

- 3) Wie kann trotz Einleitung und Umsetzung von Sparmassnahmen die Arbeitsmoral hochgehalten werden? was raten Sie ändern Unternehmen?

Geht nur über offene Kommunikation, ehrliche Umsetzung und Nähe zu den MA.

- 4) Lässt sich ein Unternehmen von seinen Spar-Ideen abbringen durch Proteste der Arbeitnehmerschaft, durch Streiks und durch medienunterstütztes Aufbäumen von Gewerkschaften? Was lösen solche Aktionen beim Arbeitgeber aus?

Diese Frage lässt sich ohne Kenntnis des Einzelfalls nicht exakt beantworten. Das braucht auf jeden Fall Nerven und Stehvermögen und Führungspersönlichkeiten, die diesem Druck standzuhalten vermögen. Der Aufwand für die Führung und der Druck auf die Organisation nimmt exponentiell zu. Wer allerdings hier einknickt, der wird keine «unbeliebten» Massnahmen mehr durchkriegen (nicht nur personeller Natur) und verliert damit enorm an Glaubwürdigkeit und Handlungsfreiheit.

Wie konkret, in welchen Schritten Fa Schindler die heikle Aufgabe angegangen ist, und welche Tipps Schindler uns als Arbeitnehmerschaft weiter zu geben hat, erfahren wir am eigentlichen Talk, am **Vorabendgespräch in erweiterter Gesprächsrunde, am 08. November 2016** im Auditorium der Hochschule Luzern – Wirtschaft, organisiert vom Luzerner Staatspersonalverband für seine Mitglieder und weitere Interessierte.

Herzlich Dankeschön für das Kurzgespräch.

-----AW