

FOTOS (3): CINTULA



Zufrieden mit den ersten Ergebnissen ihres Zielgruppenprojekts: Axel Theilmann, Angela Heise und Jens Lüders vom Halliburton-Betriebsrat (von links).

Ein Gleichstellungsteam, mehr Gesundheitsschutz und bessere Kommunikation mit den Vorgesetzten – ein Zielgruppenprojekt des Betriebsrats Halliburton in Celle bringt den Beschäftigten viele Verbesserungen.

Im Tandem für gleiche Chancen

Zwölf-Stunden-Schichten in Rumänien unter praller Sonne, Rohre zementieren oder versandete Bohrlöcher freilegen – bei so harter Arbeit wird der Ton schon mal rau und die Wortwahl sparsam. Wenn dazu noch die Montage drei Wochen dauert, erreichen Nachrichten aus der Celler Firmenzentrale die Beschäftigten kaum: Neue Projekte, neue Arbeitskollegen – all das kommt auf Bohrfeldern beispielsweise in Rumänien nicht an. So etwas motiviert nicht gerade und drückt auf die Stimmung im Unternehmen.

Deswegen haben bei Halliburton, einem Zulieferer für Erdöl- und Ergasbohrungen, Betriebsrat, IG BCE und DGB ein gemeinsames Zielgruppenprojekt im Rahmen der Initiative Trendwende des DBG gestartet. Begleitet wurde es vom Sozialwissenschaftler Dr. Edzard Niemeyer und Ralf Rademacher vom IG-BCE-Bezirk Hannover.

Ziel des Projekts: Die Teamarbeit bei Halliburton sollte besser werden. Per Fragebogen hatte der Betriebsrat zunächst nach Zufriedenheit und Verbesserungsvorschlägen gefragt. Die Antworten haben nicht nur den Betriebsrat erstaunt. Zum Teil wurden seitenlang Dinge aufgelistet, die im Unternehmen nicht in Ordnung waren. Viel Arbeit schien sich für den siebenköpfigen Betriebsrat anzubahnen. Schnell stellte sich jedoch heraus, dass viele Beschwerden vor allem in eine Richtung zielten: Unzufriedenheit mit den Vorgesetzten. »Hier war die Geschäftsleitung gefragt«,

berichtet Betriebsratsvorsitzender Axel Theilmann.

Sensibilisiert von Gesprächen mit dem Betriebsrat und der Präsentation der Ergebnisse auf einer Betriebsversammlung zeigte das Projekt erste Wirkung. Die Geschäftsleitung forderte die Abteilungsleiter auf, sich den Diskussionen zu stellen. »Jetzt muss die Geschäftsführung da weiter am Ball bleiben, wir können nicht viel tun«, so Theilmann weiter.

Von den weiteren Punkten auf der Unzufriedenheitsskala der Beschäftigten alarmierte vor allem einer den Betriebsrat. »Einige Frauen haben geantwortet, sie fühlten sich diskriminiert. Da mussten wir sofort handeln«, erklärt Axel Theilmann. Es wurde ein Projektteam berufen und die zwei Frauen aus Betriebsrat und Personalabteilung organisierten drei abteilungsbezogene Frauenfrühstücke. »So konnten wir in lockerer Atmosphäre über die spezifisch

weiblichen Probleme sprechen. Viele beklagten mangelnde Wertschätzung, schlechten Umgangston und fehlenden Respekt«, beschreibt Betriebsrätin Angela Heise. Da hiervon auch viele Männer betroffen sind, hat sich der Betriebsrat entschlossen, ein Gleichstellungstandem zu initiieren. Ein Mann und eine Frau sollen gemeinsam diesen Dingen auf den Grund gehen.

Als weiteres Ergebnis wies die Befragung auf hohe gesundheitliche Arbeitsbelastungen hin. »Wir haben keine Schonarbeitsplätze, die körperliche Belastung ist hoch«, fasst der Betriebsratsvorsitzende Theilmann zusammen. In Hinblick auf die verlängerte Lebensarbeitszeit arbeitet der Betriebsrat zurzeit an einer Vereinbarung über Gesundheitsprävention. Und bereitet die nächste Befragung im Rahmen der Zielgruppenarbeit vor. »Themen gibt es genug – und jetzt wissen wir auch, wie es mit der Auswertung geht.« *Andrea Lammert*



Betriebsrätin Angela Heise (oben): »In lockerer Atmosphäre konnten wir über spezifisch weibliche Probleme sprechen.«