

Das 1. Jahr unter Finanzinvestoren

Wir sind NXP - und nun?

Pünktlich zum 1.10.2006 erklangen die Fanfaren, um die Kunde von der Geburt von NXP in alle Welt zu tragen. Ein großer Empfang in Berlin am Rande der Internationalen Funkausstellung war der Auftakt zu einer weltweiten Serie von „Geburtstagsfeierlichkeiten“, so auch bei uns in Böblingen. Erstaunlich unspektakulär und bislang ohne große Verwerfungen ist jetzt schon fast der Alltag wieder eingekehrt. Doch viele fragen sich: Haben wir eine gesicherte Zukunft? Mehr Auslastung? Mehr Investitionen? Es gibt noch viele unbeantwortete Fragen. Und dann sind da noch die neuen Eigentümer. Was sind ihre Erwartungen und Forderungen? Eigenständigkeit ist Chance und Gefahr zugleich, das Beispiel BenQ mahnt.

Derzeit halten sich alle bedeckt, die Einblick in die Geschicke des Unternehmens haben. Angefangen bei der Geschäftsführung in Holland bis zu den Entscheidungsträgern hier bei uns vor Ort. Das ist sicherlich zum einen verständlich, denn innerhalb von NXP werden die „Karten neu gemischt“ und da streckt keiner gerne den Kopf zu weit raus. Vielmehr versuchen alle hinter den Kulissen sich abzusichern oder neu zu positionieren.

So wurde auch dem Wirtschaftsausschuss des Gesamtbetriebsrates in seiner letzten Sitzung nur mitgeteilt, dass die Pläne für 2007 gerade „reviewed“ werden. Sprich: die Finanzinvestoren schauen sich alles noch mal ganz genau an. Aus diesem Grunde könne man über das Jahr 2007 auch nichts Konkretes sagen.

Das kann aber nicht endlos so weitergehen, denn auch in diesen Kreisen sieht man natürlich, wie mies die Auftragslage ist und dass eine Besserung allenfalls am (Planungs-) Horizont erkennbar ist. Und dass Plan und Wirklichkeit selten viel miteinander gemein haben, wissen wir alle zur Genüge. Das Prinzip Hoffnung mag die Moral stärken, Aufträge bringt es keine. Und da fragt sich der geneigte Leser schon: Wie lange kann das gut gehen?

Auslastung – unsere Schicksalsfrage

Es ist eine Binsenweisheit und trotzdem kann man sie nicht oft genug wiederholen: Was an Aufträgen fehlt, kann durch Sparen nicht ausgeglichen werden. Es ist zwar verständlich, dass in betriebswirtschaftlich schlechten Zeiten eine verstärkte Ausgabenkontrolle durchgeführt wird, doch man kann sich auch im wahrsten Sinne des Wortes zu Tode sparen. Deshalb muss im nächsten Jahr die Auslastung deutlich besser werden und zwar von Anfang an.

Inhalt

| | |
|-------------------------------------|----|
| Wir sind NXP – und was nun ? | 1 |
| Liebe Leser | 2 |
| Aus dem Koma zurückgeholt | 3 |
| Neue JAV | 4 |
| 2007 – ein entscheidendes Jahr | 5 |
| IGM Mitgliederversammlung | 6 |
| Erfolgreicher Aktionstag | 7 |
| Altersteilzeit | 8 |
| Glosse | 9 |
| Schwerbehindertenvertretung | 10 |
| Höherwertige Tätigkeiten festhalten | 11 |
| Besser arbeiten | 11 |
| Letzte Seite | 12 |

Auslastung erreicht man am besten damit, dass man die Produkte herstellt, die andere brauchen. Deshalb ist mit der Aufgabe zur Auslastung die Aufgabe verbunden diese Fabrik so aufzustellen, dass sie ein Produktportfolio hat, mit dem die Kundenwünsche erfüllt werden können. Es nützt nichts sich hinter dem zentralen Management zu verstecken. Diese Aufgabe ist in erster Linie die Pflicht unseres lokalen Managements. Marketing ist das Schlagwort für das, was uns hier fehlt: Märkte erkennen, Märkte erschließen, sich auf die Märkte einstellen. Man mag den Werberummel um die NXP-Einführung in diesem Sinn durchaus positiv bewerten: Trommeln gehört zum Handwerk. Vor Ort in Böblingen können

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1

wir die notwendigen Anstrengungen noch nicht erkennen.

Denn so lange die Produktion mehr oder weniger „zentral verteilt oder zugeordnet wird“, so lange hängt alles vom guten Willen des Managements in den Niederlanden ab. Das hat als allererste Pflicht die Umsatz- und Renditevorgaben der Investoren zu erfüllen. Ob dabei „Details“ wie die Existenz von Böblingen berücksichtigt werden, ist schwer zu sagen. Deshalb muss unser lokales Management seine gesamte Kraft darauf verwenden, eine annähernd ausgelastete Fabrik zu bekommen. Es gibt derzeit nichts Wichtigeres.

Natürlich gibt es durch die vielfältigen Qualifikationen für Prozesse und Produkte eine Grundlage für mögliche Aufträge. Doch die bisherige Praxis hat gezeigt, dass Aufträge allein durch Qualifikationen nicht erfolgen. Insofern darf man auch gespannt auf TrenchMos schauen, denn gerade darauf ruhen große Hoffnungen. Aber eben wiederum nur Hoffnungen, keine verlässlichen Pläne oder gar Zusagen. Und keinesfalls können wir von TrenchMos alleine leben. Da muss mehr kommen.

Unabdingbar: Die Linie muss rund laufen

Die schönsten Aufträge nützen andererseits nichts, wenn die Linie nicht in der Lage ist, sie qualitativ, mengenmäßig und terminlich korrekt abzuwickeln. Und hier haben wir zu allem Überfluss zurzeit auch keine besonders guten Karten. Allein die Ankündigung, die Arbeitszeit im Dezember auf 39 bzw. 40 Wochenstunden für weite Teile der Belegschaft aufgrund von „Problemen in der technischen Performance“ zu erhöhen, spricht Bände.

Hier muss das lokale Management zeigen, was es drauf hat. Das ist seine ureigenste Aufgabe. Leider waren auf diesem Gebiet im ablaufenden Jahr keine Glanzleistungen zu erkennen. Weder eine verständliche Personal- noch eine transparente Personaleinsatzplanung waren zu erkennen. Überall Stückwerk, die unzähligen Anträge im Personalausschuss auf Schichtverlegungen sind der beste Beleg dafür. Und wir sehen dort nur die Spitze des Eisbergs. Das muss im neuen Jahr besser werden.

Allerdings reicht es nicht, dass statt bisher EXCEL zukünftig SAP zur Planung verwendet wird. Das sind nur Hilfsmittel,

wichtig ist eine Strategie dafür. An der hat es bisher gehapert. Auch hier war vor allem Sparen der entscheidende Faktor. Doch wer zu viel am Personal spart, darf sich nicht wundern, wenn weniger und schlechter produziert wird. Dabei haben wir geeignete Hilfsmittel an Bord: Mit so genannten Simulations-Programmen lassen sich Entwicklungen bzw. Abläufe im Produktionsprozess realitätsnah darstellen. Man hat allerdings den Eindruck, dass deren Hinweise oftmals ignoriert werden, um beispielsweise irgendwelche Kostenziele einzuhalten. Dann darf man sich allerdings nicht wundern, wenn's am Ende schief geht.

Und auch was technische Probleme in der Linie betrifft, ist der Verdacht nicht von der Hand zu weisen, dass Sparmaßnahmen hier mit einer unguten Rolle spielen. Eigentlich sollte man annehmen, dass Anlagen, die nicht ständig an der Kapazitätsgrenze betrieben werden, eher weniger ausfallen als normal. Wenn aber beispielsweise aus Kostengründen Instandhaltungsmaßnahmen nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden oder nach ständigem Personalabbau Prozessfachleute fehlen, sind natürlich Ausfälle nicht verwunderlich.

Herausforderung Rentabilität

Ob allerdings der Zwang zu Sparmaßnahmen mit der Verselbstständigung von NXP und dem Einstieg der Finanzinvestoren abnehmen wird, muss bezweifelt werden. Man darf vielleicht darauf hoffen, dass unsere neuen Besitzer uns eine gewisse Schonfrist zugestehen. Über kurz oder lang wird aber der finanzielle Erfolg zum alleinigen Bewertungsmaßstab werden.

Alle Produktionsstätten von NXP werden sicherlich noch genauer nach Rentabilität beurteilt werden als bisher, und es ist zu befürchten, dass Überkapazitäten so schnell wie möglich stillgelegt werden. Wir können sicher sein, dass alle Kostenparameter – technische oder betriebswirtschaftliche – im Rahmen des eingangs erwähnten „Reviews“ sehr genau angeschaut und gerade daraufhin abgeklopft werden.

Als Resultat sind Einsparungsverpflichtungen (sog. Commitments) zu erwarten. Das ist zwar im Prinzip nichts Neues, doch könnte das Verfehlen der Ziele unter den neuen Bedingungen drastischere Folgen haben als bisher. KKR und Co.

Fortsetzung auf Seite 3

Liebe Leserinnen und Leser!

Es wäre ja nun wirklich zu erwarten gewesen, dass die neue Regentschaft unter dem NXP-Wappen irgendwelche spektakulären Änderungen bringt. Aber da haben wir uns – bislang! – doch sehr geirrt. Eher klammheimlich, abgesehen von einigen vorübergegangenen Festivitäten, ist die Sache betriebsintern über die Bühne gegangen. Keine dramatischen Umorganisationen, keine neuen Besserungsprogramme. Sogar alle tarifliche Regelungen und betriebliche Vereinbarungen wurden nach einer Phase anfänglichen Zierens übernommen. Wir sind leicht irritiert.

Neue Fahnen vor dem Tor, das Management trägt fast keine Krawatten mehr – so schlicht hatten wir uns das nicht unbedingt vorgestellt. Sarkastisch ausgedrückt: Die dramatischste Änderung war das weitere Absinken der ohnehin miesen Startzahlen. Wobei die Pläne unverdrossen neue Positivrekorde in 2007 ankündigen. Also auch nichts Neues.

Aber täuschen wir uns nicht: Die Gutmenschen von KKR & Co haben tatsächlich nur Gutes im Sinn – für ihre Kapitalgeber. Was das mit sich bringen kann, und auf was wir uns im kommenden Jahr einstellen sollten, damit befassen sich unsere beiden Hauptartikel. Resümee: Kein Grund zur Panik, wohl aber zur Skepsis. Machen wir uns nicht aufs Schlimmste, aber auf einiges gefasst. In diesem Sinn wünschen wir uns allen und von Herzen:

Ein gutes Neues Jahr!

Euer Betriebsrat

BR-NEWS

Dez. 2006

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Hans Baur, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Jordana Vogiatzi, Jörg Dornburg,
Jürgen Mann, Dietmar Schenk

Druck:

hartmandruck, Wildberg

haben uns nicht gekauft, weil sie es so schrecklich fanden, dass Philips uns nicht mehr richtig lieb hat, sondern weil sie glauben, dass mit uns gutes Geld zu verdienen ist. Sie werden keine Hemmungen haben Konsequenzen zu ziehen, wenn wir nicht nach ihren Vorstellungen „performen“.

Alle werden sich bewähren müssen

Drücken wir es mal so aus: 2007 wird ein spannendes Jahr werden. Alle Beteiligten werden sich in gewisser Weise in einem neuen Umfeld bewähren müssen. Erfolg wird niemandem in den Schoß fallen.

Wir, die „normalen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden uns durch Leistung und Engagement bewähren müssen. Man wird uns nichts schenken. Aber wir haben oft genug bewiesen, dass wir das wollen und können. Wie es mit dem Wollen und Können der weiteren Beteiligten aussieht, wird sich noch zeigen müssen.

Unser lokales Management wird gefordert sein, einerseits die Linienorganisation zu verbessern, andererseits im Böblinger Sinn für eine nachhaltigere Auftragsausstattung zu sorgen, was nicht zuletzt Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen größeren Standorten einschließt.

Das „hohe“ Management wird beweisen müssen, ob es Böblingen faire Chancen einräumt, aus der aktuellen Schiefelage herauszufinden. Dazu gehört zuallererst eine angemessene Beteiligung am gesamten Auftragskuchen von NXP. Ohne erhebliche Zusatzanstrengungen in Sachen Marketing werden die Voraussetzungen dafür schlecht bleiben.

Unsere neuen Besitzer schließlich werden zeigen müssen, ob sie zu strategischem Denken fähig sind, sprich der neuen Firma eine Selbstfindungsphase zugestehen und sie darin womöglich zu unterstützen, oder ob sie ausschließlich am schnellen Geld interessiert sind. Im günstigsten Fall könnten sie eine positive Rolle dabei spielen, NXP über neue Kontakte und Einflussmöglichkeiten beim Erschließen weiterer Märkte zu unterstützen.

So viele Unwägbarkeiten, so vieles, was wir nicht beeinflussen können – von der vermeintlichen Unberechenbarkeit der Märkte gar nicht zu reden: Es wird in der Tat spannend werden. Mutlos werden müssen wir deshalb nicht. Wenn alle sich zu ihrer Verantwortung bekennen, kann aus NXP etwas werden. ■

Aus dem Koma zurückgeholt

Dass Totgesagte länger leben, mag ein Gerücht sein. Dass die Ideenbörse zuletzt nur noch dahingesiecht und fast einem unrühmlichen Ende entgegengedämmert ist, steht jedoch fest. Ob sie jetzt wieder zu neuem Leben erwacht, liegt wesentlich bei uns - die Voraussetzungen dafür sind jedenfalls ganz gut.

Verschollene Verbesserungsvorschläge, endlose Bearbeitungszeiten, ein drastischer Rückgang der VV, niemand, der noch richtig durchblickt – das war der Zustand unseres VV-Wesens, nachdem auf den unerforschlichen Ratschluss der Geschäftsleitung hin die Stelle eines hauptamtlichen VV-Koordinators abgeschafft worden war. Lange Zeit hatten wir diesen Zustand bemängelt.

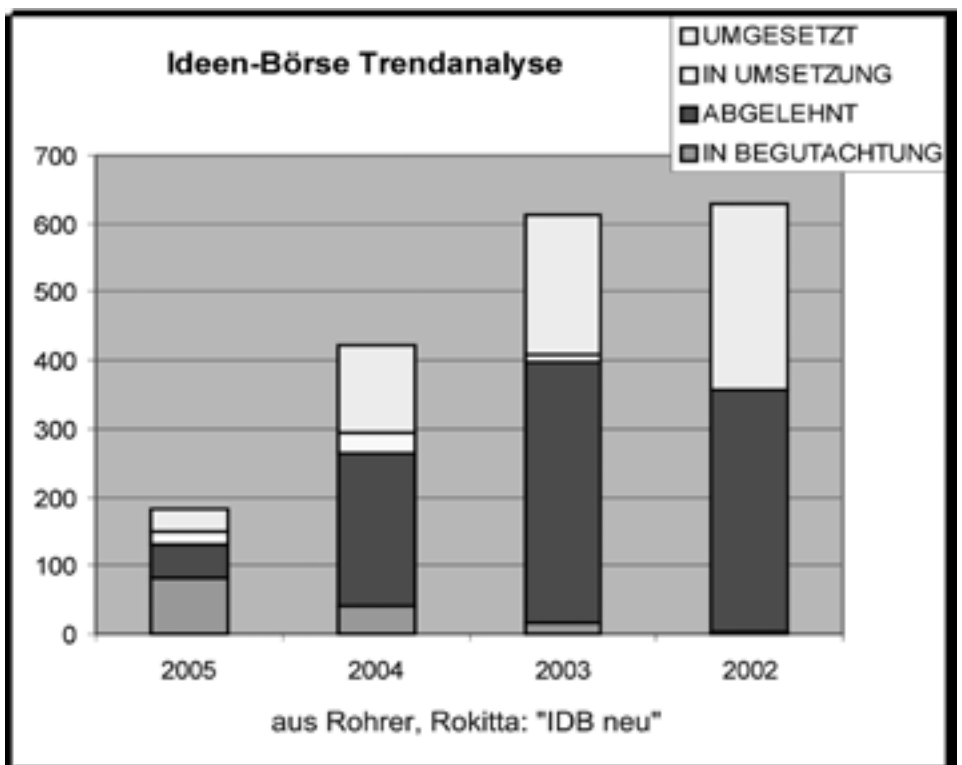
Aus irgend einem heiteren Hamburger Himmel fiel dann eines Tages eine neue Verwaltungs-Software für die Ideenbörse, und auch in Böblingen war man begeistert davon – versprach sie doch, wenigstens die händische Verwaltung der Vorschläge zu vereinfachen. Schulungen wurden angesetzt, Einführungsstermine festgelegt.

Leider mussten wir als mitbestimmungsberechtigter Betriebsrat die Anfangsbegeisterung dämpfen. Zu viele weitere Schwächen und Ungereimtheiten enthielt das bestehende IDB-System, als dass man hätte erwarten können, dass durch das pure Aufpfropfen einer Verwaltungssoftware auf einmal alles ins Lot kommen würde.

In langwierigen Verhandlungsrunden überzeugten wir die Vertreter der Geschäftsleitung davon, dass es in der gültigen Betriebsvereinbarung jede Menge unklare Abläufe, offene Fragen und zweifelhaft Zuständigkeiten gab, die behoben werden mussten. Letztendlich schafften wir es dann in einem konstruktiven Dialog, das ganze Regelwerk in einer stark überarbeiteten Betriebsvereinbarung zu fassen, die Ende Oktober unterschrieben wurde.

Darin werden Funktionen wie Coaches, Gutachter, IDB-Koordinator oder IDB-Kommission neu definiert und die Zuständigkeiten klar aufgeteilt. Entscheidungsabläufe, Bewertungskriterien, Prämierungsgrundsätze und Durchführungsbestimmungen wurden überarbeitet und letztlich auch die Verwaltungssoftware eingeführt.

Wir sind überzeugt, dass diese neuen Regelungen das Handwerkszeug zur Durchführung des VV-Wesens entscheidend verbessern. Das ändert aber nichts daran, dass das Entscheidende für ein erfolgreiches VV-Wesen engagierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind, deren Arbeitsumgebung Raum für Kreativität lässt. Ein solches Vorschlagswesen nützt dem Arbeitgeber wie den Beschäftigten. Wir hoffen, dass die allseitige Wurstigkeit der zurückliegenden Monate bald ein Ende hat. Es wäre ein lohnendes Unterfangen für die Verantwortlichen, hierfür kräftig die Werbetrommel zu rühren. ■



Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt

Wie in der letzten BR News angekündigt, wurde nun am 9. November 2006 bei PSB die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), bestehend aus einer Person, gewählt. Gewählt wurde Daniel Kostadinovski.

Da es aus rechtlichen Gründen nicht mehr möglich war, gemeinsam mit Philips Medizin Systeme eine gemeinsame JAV zu wählen, konnte nur noch eine JAV bestehend aus einer Person gewählt werden. Daniel Kostadinovski (19), 2. Ausbildungsjahr, hat seine Ausbildung letztes Jahr bei uns zum Elektroniker für Automatisierungstechnik begonnen. Zu seinem Vertreter wurde Mustafa Kartal (19), 3. Ausbildungsjahr, ebenfalls in Ausbildung zum Elektroniker für Automatisierungstechnik, gewählt.

Eine Herausforderung für die neugewählte JAV wird es sein, sich gemeinsam mit der JAV von PMS um die Belange der gemeinsamen Ausbildung hier bei uns zu kümmern. Ebenso muss wieder eine Gesamt-JAV mit Hamburg gebildet werden. Diese wird sich dann übergreifend mit der Thematik der Jugendlichen und Auszubildenden beschäftigen.

Was ist JAV

Die JAV ist ein selbstständiges Organ, aber dem Betriebsrat nicht gleichgestellt. Sie wird auf zwei Jahre gewählt und vertritt die Jugendlichen und Auszubildenden in einem Betrieb. In regelmäßigen Versammlungen werden Ideen und Probleme der jungen Arbeitnehmer besprochen, um eine Umsetzung bzw. Lösung zu erarbeiten.



Daniel Kostadinovski



Mustava Kartal

Aufgaben der JAV

Die JAV ist für die Angelegenheiten junger Arbeitnehmer und Auszubildender zuständig. Sie ist dafür verantwortlich, dass Gesetze und Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und die jeweils gültigen Tarifverträge in Bezug auf Ausbildungsbelange eingehalten wer-

den. Zudem soll die JAV aktiv Ideen entwickeln und vorantreiben. Sie soll Maßnahmen beantragen und Anregungen entgegennehmen. Ferner beantragt die JAV die Übernahme nach der Ausbildung beim Betriebsrat und fördert die Integration von ausländischen Kollegen.



2007 - ein entscheidendes Jahr

Natürlich gab es auch Knatsch zwischen den verschiedenen Geschäftsführungen auf der einen und Gewerkschaft und Betriebsräten auf der anderen Seite. Alles in allem aber ist die Einführung von NXP überwiegend sachlich-geschäftsmäßig über die Bühne gegangen. Aber aufgeschoben ist nicht aufgehoben; 2007 werden größere Aufgaben auf uns zukommen.

Befürchtungen, dass man in der Geschäftsleitung die Gelegenheit des Betriebsübergangs zu nutzen versuchen könnte, durch die Hintertür irgendwelche „Schweineereien“ durchzusetzen, haben sich nicht bestätigt: Alle bisherigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten weiter. Es scheint gerade eine Art Burgfrieden zu herrschen. Trotzdem: 2007 wird ein entscheidendes Jahr.

Ergänzungs-Tarifvertrag läuft aus

Unsere tarifvertraglichen Ergänzungen laufen am Ende des nächsten Jahres aus. Damit wird wieder der Tarifvertrag von 2001 gelten. Ob die Erfüllung dieses Vertrags, beispielsweise das Erbringen der Mehrarbeit oder das Erfüllen der Verpflichtungen des Arbeitgebers, vollends reibungslos über die Bühne gehen wird, bleibt abzuwarten.

Zwar ist heute kaum vorhersehbar, wie unser Betrieb sich im Verlauf des nächsten Jahres entwickeln wird. Es wäre aber höchst erstaunlich, wenn nicht die Geschäftsführung auf die IG Metall zugehen würde, um eine neue oder eine Anschlussregelung zu bekommen. Denn diese Vereinbarung ist für sie sehr attraktiv.

Darum sollten auch wir uns Gedanken machen, welche Regelungen vom Januar 2005 sich bewährt haben und welche so nicht wieder vereinbart werden sollten. Wohlgedacht: vorsorglich, für den Fall das die GF eine Anschlussregelung möchte. Und dann gilt es abzuwägen, was uns eine solche Regelung bringen würde. Dabei sind verschiedene Gesichtspunkte zu berücksichtigen, alle bezogen auf das so genannte „Pforzheimer Abkommen“. Dieses besagt, dass unter bestimmten Bedingungen (wenn nämlich die Existenz des Betriebes bedroht ist) es möglich ist, zeitweise – also vorübergehend – von den Tarifverträgen mit Zustimmung der IG Metall abzuweichen.

Fortsetzung nur unter klaren Bedingungen denkbar

Worum es bei den Abweichungen von Tarifverträgen geht, das weiß im Prinzip jeder von uns: Arbeitsplatzsicherheit gegen Verzicht auf tarifliche Ansprüche! Allerdings darf der Verzicht nur zeitlich begrenzt sein und muss eine Zukunftsperspektive beinhalten. Verzicht auf Dauer – BenQ lässt grüßen – rettet keine Arbeitsplätze. Er führt allenfalls zu geringeren Zahlungen des Arbeitslosengeldes und senkt die Kaufkraft und damit die Binnennachfrage. Für eine Regelung mit zeitlichen Begrenzung müssen aber bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

Es müssen überprüfbare Informationen über eine tatsächliche Notlage des Unternehmens vorliegen, gekoppelt mit

- einer Marktanalyse und Standortbestimmung,
- der Zusage neuer zukunftsichernder Produkte,
- einem daraus resultierendem Investitionsplan
- sowie mit einer dazu gehörigen in sich geschlossenen Strategie für den Betrieb bzw. das Unternehmen.

Der Wunsch eines Investors nach einer höheren Gewinnmarge rechtfertigt also kein Abgehen von den Tarifverträgen. Es muss zudem ein umsetzbarer realistischer Plan hinterlegt sein. Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, können vorübergehende Abweichungen von Tarifverträgen eine Möglichkeit sein, Arbeitsplätze zu retten und Beschäftigung zu sichern. Missbrauch muss natürlich ausgeschlossen sein. Insbesondere wird gründlich zu prüfen sein, ob nicht vorsätzlich eine schlechte Betriebsituation herbeigeführt worden ist, um Zugeständnisse zu erpressen.

Ob und wie eine Vereinbarung zustande kommt, darüber entscheiden wir als IG Metall selbst. Und zwar die Mitglieder in unserem Betrieb, denn „wir sind die IG Metall“.

Irgendwann wird ERA kommen

Wir wagen nicht mehr zu prophezeien, wann ERA nun tatsächlich kommen wird. Jede Prognose hat sich bisher als krottenfalsch erwiesen. Aber er wird kommen, und wir denken, dass es im kommenden Jahr Ernst wird mit den Verhandlungen über die Umsetzung hier in Böblingen. Unsere Verhandlungskommission ist vorbereitet.

Wenn die Anzeichen nicht trügen, lässt sich unsere Personalabteilung derzeit intensiv vom Arbeitgeberverband „coachen“, was wohl nur bedeuten kann, dass man vor hat, dessen Marschrichtung einzuschlagen: ERA als Vehikel für massive Schlechterstellungen zu benützen. Wir erwarten hier ernsthafte Auseinandersetzungen.

Eine Hürde ist allerdings noch davor zu nehmen: Die Klärung der Einsprüche gegen die alte Arbeitsplatzbewertung. Bis dato hat Personal kein Interesse gezeigt, sich mit diesem Thema zu befassen. Wir haben mehrfach dazu aufgefordert.

Und noch einiges Zusätzliche

Diverse Entscheidungen über die Übernahme zentraler IT-Systeme von Philips und anderer Regelungen für NXP stehen noch aus. Voraussichtlich wird dort noch einiger Regelungsbedarf auf Gesamtbetriebsrats-Ebene entstehen.

In Böblingen steht noch der Abschluss einer neuen Vereinbarung über Notruf und Rufbereitschaft aus. Vorgespräche haben stattgefunden, sind aber noch ein gutes Stück vom Ziel entfernt.

Der unterbrochene Umzug vom Gebäude 88 ins Gebäude 31 könnte im kommenden Jahr seine Fortsetzung finden - wer weiß, vielleicht auch wieder mit neuen Umorganisations-Ideen. Die letzte Umorganisation hat ja bekanntermaßen nicht nur überzeugte Anhänger gefunden, sondern auch einiges an Kritik hervorgerufen.

Alles in allem sind wir damit zuversichtlich, dass auch für Betriebsrat und Gewerkschaft das Jahr 2007 reichlich Abwechslung bringen wird. Ohne dass die Belegschaft uns dabei massiv den Rücken stärkt, werden wir das nicht packen. ■



IGM Mitgliederversammlung wählt Tarifkommission neu

Am 7.11. fand eine Mitgliederversammlung der IG Metall statt. Schwerpunkte waren unter anderem die Neuwahl einer Tarifkommission sowie die Vorbereitung auf das Jahr 2007 und die daran geknüpften Erwartungen.


Die betriebliche Tarifkommission wurde erstmals im Jahr 2001 gewählt. Mit der Gründung der Philips Semiconductors GmbH und der Verschmelzung der ehemaligen SMST mit uns, war die Tarifbindung über den Arbeitgeberverband abhandeln gekommen. Denn im Gegensatz zur Philips GmbH und der SMST war die Philips Semiconductors GmbH nicht Mitglied eines tarifgebundenen Arbeitgeberverbandes. Damit war es notwendig geworden eine betriebliche Tarifkommission zu wählen, die Tarifverträge – mit dem Arbeitgeber – verhandeln kann. Das ist uns 2001 und 2005 ja auch gelungen. Allerdings sind uns in der Zwischenzeit einige Mitglieder „verloren gegangen“, da sie aus dem Betrieb ausgeschieden sind. Deshalb war eine Neuwahl fällig. Es wurden insgesamt 12 Mitglieder gewählt. Sie haben nun die Aufgabe aus ihrer Mitte ein Verhandlungsteam zu wählen, um für zukünftige Verhandlungen gewappnet zu sein.

Vorbereitung und Zielbestimmung sind wichtig

Eine sehr lebhaft entwickelte sich an der Frage: Welche Ziele wir als Arbeitnehmerorganisation erreichen wollen. Immerhin haben wir ja nun fast schon 2 Jahre Erfahrungen mit der tarifvertraglichen Ergänzung zu dem Tarifvertrag aus dem Jahr 2001 gesammelt. Der einheitliche Grundtenor war: die Ergänzung aus dem Jahr 2005 läuft ohne Nachwirkung aus, es sei denn es gibt eine Anschlussvereinbarung. Dazu werden wir aber nicht die Initiative ergreifen. Aber wenn der Arbeitgeber auf uns zukommt, dann müssen wir wissen, was wir wollen, wo unsere Schwerpunkte sind. Dazu konnten natürlich noch keine konkreten Aussagen gemacht werden, denn keiner von uns hat hellseherische Fähigkeiten. Es gibt aber schon eine ganze Reihe von Punkten, die besser oder klarer in einer möglichen Folgevereinbarung geregelt sein müssen. Ein wesentlicher ist die Begrenzung der maximalen Wochenar-

beitszeit im Konti-Schichtbetrieb deutlich unter 40 Stunden. Den Teilnehmern war klar, dass diese Diskussion im kommenden Jahr fortgesetzt werden muss, wenn es um die präzise Festlegung von Inhalten geht. Dazu gab es auch ein klares Bekenntnis:

Die Tarifkommission wird nichts ohne Absprachen bzw. Diskussion mit den Mitgliedern machen. Die Versammlungen im nächsten Jahr versprechen also spannend zu werden, denn jedes Mitglied kann sich auf diese Weise einbringen. ■



Beitrittserklärung
 Änderungsmitteilung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

männlich weiblich

Auszubildende/r bis

gewerbl. Arbeitnehmer/in

vollzeitbeschäftigt

Angestellte/r

kaufm.

teilzeitbeschäftigt

Student/in

techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Mitgliedsnummer Verwaltungsstelle

Kto. Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderung meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main

21. Oktober 2006:

Erfolgreicher Aktionstag

Der Aktionstag am 21. Oktober 2006 war ein erfolgreicher Auftakt. Über 220.000 Menschen demonstrierten in Berlin, Dortmund, Stuttgart, München und Frankfurt am Main gegen Sozialabbau und für solidarische Alternativen zur Regierungspolitik.

Die Demonstrationen waren ein Signal an die Regierung. Sie waren aber auch ein Signal an alle, die meinen, die Gewerkschaften könnten Menschen nicht mehr auf die Straße bringen. Wenn CDU-Politiker behaupten, die Gewerkschaften seien nur Nein-Sager, ist das ein Zeichen von purer Ignoranz. IG Metall und die DGB-Gewerkschaften haben zahlreiche Vorschläge zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und für eine gerechte Reform der Sozialsysteme gemacht. Die IG Metall fordert weiterhin von der Großen Koalition einen Wechsel zu einer sozial gerechteren Politik.

● Eine gute Gesundheitsversorgung für alle

Die Pläne zur Gesundheitsreform belasten die Versicherten und entlasten die Arbeitgeber. Die IG Metall fordert eine Bürgerversicherung - solidarisch und gerecht finanziert

● Flexible Ausstiegsmöglichkeiten bis 65 statt Rente mit 67

Wer 40 Versicherungsjahre hat, sollte ohne Abschläge in den Ruhestand gehen können. Die IG Metall will eine gerechte Finanzierung der Rentenversicherung. Dafür ist



der versicherungspflichtige Personenkreis auszuweiten.

● Eine gerechte Steuerpolitik

Reiche müssen wieder Steuern zahlen. Keine Steuergeschenke für Unternehmen - gegen höhere Belastungen für Beschäftigte und Verbraucher.

● Einkommen, die zum Leben reichen

Dazu gehören Mindestlöhne von mindestens 7,50 Euro. Arbeitslose Menschen dürfen nicht gezwungen werden, für Dumpinglöhne zu arbeiten.

45.000 demonstrierten in Stuttgart

45.000 Menschen auf dem Stuttgarter Schlossplatz folgten dem Aufruf des DGB. Einige von uns waren auch dabei. Der DGB-Landesvorsitzende Rainer Bliesener sprach von einem „tollen Erfolg für die Gewerkschaften“. In seiner Rede sagte er: „Wir erwarten von der großen Koalition in Berlin, dass sie endlich die große Unzufriedenheit in der Bevölkerung zur Kenntnis nimmt und ihre Politik nachhaltig ändert.“

Und weiter: „Es liegt jetzt an der Politik, die heutigen Signale aufzugreifen, die Arroganz großer Mehrheiten im Parlament abzulegen, endlich eine Politik für das

Volk, für die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für Rentnerinnen und Rentner, für Arbeitslose - und nicht gegen sie alle zu betreiben.“

Bliesener warnte die Große Koalition in Berlin: „Wenn sich an der aktuellen Politik nicht schnell etwas ändert, dann ist unsere heutige Veranstaltung erst der Auftakt. Wir laufen uns heute warm, haben aber noch lange nicht unseren maximalen Pulsschlag erreicht.“

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit in Deutschland ist eine (vorerst) bis Ende 2009 existierende Möglichkeit, in den vorzeitigen „Ruhestand“ zu gehen. Ursprünglich vom Gesetzgeber gedacht, um älteren Mitarbeitern einen gleitenden und frühzeitigen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen und gleichzeitig Anreize zu schaffen, die freiwerdenden Arbeitsplätze neu zu besetzen, entwickelte sich in der Praxis die Altersteilzeit bald zum gern genutzten Instrument des Abbaus von Arbeitsplätzen.

Es gibt zwei Hauptarten der Altersteilzeit.

- Die „ursprüngliche“ Form ist die kontinuierliche Altersteilzeit. Hierbei kann der Mitarbeiter über den ganzen Zeitraum der Altersteilzeit seine Arbeitszeit halbieren.
- Die neuere und fast ausschließlich genutzte Form der Altersteilzeit ist das Blockmodell - hierbei wird die Altersteilzeit in zwei Beschäftigungsphasen unterteilt. In der ersten sogenannten Arbeitsphase bleibt die wöchentliche Arbeitszeit ungekürzt. In der zweiten Phase, der Freistellungsphase, wird die Arbeitszeit auf Null reduziert. Über die Gesamtdauer also eine Halbierung, genauso wie im ursprünglichen Modell. Insbesondere das Blockmodell gilt in Deutschland als das gängigste Frühverrentungsmodell. Dabei wird die Altersteilzeit aus öffentlichen Mitteln stark subventioniert.

Unterschied zur Teilzeitarbeit

Der Unterschied zu einer „normalen“ Teilzeitarbeit ist, dass das Teilzeitentgelt um 20 Prozentpunkte aufgestockt wird. Viele Firmen bieten darüber hinaus höhere Aufstockungen an - die Aufstockung um 20 Prozentpunkte gibt es jedoch aufgrund der gesetzlichen Regelung auf jeden Fall.

Beispiel: Vollzeitentgelt= 1500 €

| | |
|------------------------|---------|
| Teilzeitentgelt 50% | |
| von 1500 € | = 750 € |
| Aufstockungsbetrag 20% | |
| von 750 € | = 150 € |
| Bruttoteilzeitentgelt | = 900 € |

Der Aufstockungsbetrag ist für den Beschäftigten nach § 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz steuerfrei, er unterliegt jedoch dem sog. Progressionsvorbehalt. Der Arbeitgeber führt für lediglich 50% des bisherigen Vollzeitentkommens des Altersteilzeitbeschäftigten die Lohnsteuer ab. Darüber hinaus stockt er die Rentenversicherungsbeiträge für die Altersteilzeitbeschäftigten auf 90% des Beitrags bei Vollzeitbeschäftigung auf. Der Aufstockungsbetrag bleibt bei der Beitrags-



Subventionierter Personalabbau

Bei den von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeit-Beschäftigungsverhältnissen beläuft sich die Subventionierung je Einzelfall auf durchschnittlich mehr als 80.000 Euro über den Zeitraum von sechs Jahren. Die Steuersubventionen für die Altersteilzeit sowie ihre Subventionierung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung belaufen sich nach Schätzungen auf insgesamt bis zu 5 Milliarden Euro jährlich. Durch diese Subventionierung ist die Altersteilzeit für die Beschäftigten und die Arbeitgeber vergleichsweise attraktiv. Die Kosten der Subventionierung werden dagegen von der Allgemeinheit getragen. In einzelnen Großunternehmen wechseln inzwischen über 50 Prozent der älteren Beschäftigten in die subventionierte Altersteilzeit, bevor sie in die gesetzliche Rente eintreten. Auch im öffentlichen Dienst wird die Altersteilzeit mit steigender Tendenz in Anspruch genommen.

Kritiker sehen in der subventionierten Altersteilzeit eine Privilegierung rentennaher Geburtsjahrgänge, die auf Dauer nicht finanzierbar sei. Außerdem wird es vielfach als ungerecht angesehen, dass etwa alleinerziehende Mütter die finanziellen Einbußen bei einer Teilzeitbeschäftigung selbst tragen müssen, während ältere Beschäftigte bei einer Halbierung ihrer Arbeitszeit nur vergleichsweise geringe Einkommenseinbußen zu verzeichnen haben.

Aus Wikipedia

berechnung zur Sozialversicherung unberücksichtigt. Maßgebend für die Berechnung der Beiträge zu Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist nur das für die Altersteilzeit fällige Arbeitsentgelt.

In verschiedenen Bereichen gibt es einen höheren Betrag als 70 %, so im öffentlichen Dienst. Dort wird bei Arbeitnehmern aufgrund eines Tarifvertrags, bei Beamten aufgrund beamtenrechtlicher Bestimmungen von 70 % auf 83 % aufgestockt.

Das Nettoeinkommen der Altersteilzeitbeschäftigten fallen zwar höher als bei der „normalen“ Teilzeit aus, sollten aber in Hinblick auf die persönliche Situation des Beschäftigten vor der Entscheidung zum Eintritt in die Altersteilzeit errechnet werden. Die Rentenansprüche sind aber kaum niedriger als bei einer Fortsetzung einer Vollzeitbeschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter. Vorteil für das Unternehmen: Die Aufstockung wird dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen von der Bundesagentur für Arbeit erstattet, falls der Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand geht. Der Rentenbezug ist für Schwerbeschädigte ab dem 60-ten und ansonsten ab dem 63-ten Lebensjahr möglich, jedoch gibt es hier pro Monat vorzeitigem Ruhestand einen Abzug von 0,3%. Im Regelfall bedeutet dies bei frühest möglichem Rentenbeginn einen Abzug von 18%! Grundsätzlich sollte hier der Rentenversicherungsträger eine Modellberechnung machen.

Altersteilzeit nutzen

Die kritisch erwähnte Subventionierung (siehe Kasten) sollte niemanden daran hindern, von diesem Programm Gebrauch zu machen. Insbesondere durch Betriebsrentenansprüche, die viele von uns haben, kann die Altersteilzeit eine Möglichkeit sein, einen früheren und vor allem finanzierbaren Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu finden. Die Entscheidung muss jeder für sich selbst treffen.

Fortsetzung auf Seite 9

Was gilt für uns

Für uns in Böblingen gelten zu den gesetzlichen Bestimmungen zusätzlich der Tarifvertrag „ATZ in Baden Württemberg“, die Konzernbetriebsvereinbarung Nr. 36 und unsere Betriebsvereinbarung „BV-99-001-0 Altersteilzeit“. Im Wesentlichen ergeben sich daraus folgende Verbesserungen aus dem **Tarifvertrag:**

- Ermöglicht die Regelung in den Betrieben über eine Betriebsvereinbarung
- Aufstockung des ATZ Nettoentgelts auf 82%
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Während der Arbeitsphase werden Urlaubsvergütung und die tarifliche Sonderzahlung zu 50% bezahlt
- Tariferhöhungen werden zu 60% weiter gegeben

Aus der **Konzernvereinbarung:**

- Aufstockung des ATZ Nettoentgelts auf 85%
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Insolvenzversicherung der Ansprüche, die aus der Altersteilzeit entstehen

Aus der **Betriebsvereinbarung:**

- Jubiläumszahlungen werden nach dem letzten Vollzeitentgelt berechnet
- Anspruch auf mögliche Bonuszahlungen (anteilig)

Besonders bei der Altersteilzeit ist zu beachten, dass ohne individuelle Beratung dieser Schritt nicht zu machen ist. Deshalb nutzt die Möglichkeiten, Euch bei der Personalabteilung, den Rentenversicherungsträgern und beim Betriebsrat zu informieren. Insbesondere die anstehenden gesetzlichen Änderungen sind bei der Entscheidung in Altersteilzeit zu gehen zu berücksichtigen.

Leider liegt es nicht im Ermessen des Einzelnen, ob er in den Genuss der Altersteilzeit kommt. Ein tariflicher Anspruch besteht ab 61 Jahren. Alle anderen sind mehr oder weniger auf den guten Willen des Arbeitgebers angewiesen, da die Anzahl der Altersteilzeiter durch eine Quote begrenzt ist. ■



Glosse

„Buchen Sie bitte meine Daten auf mein persönliches Schweizer Nummernkonto, damit ich sie abholen kann, wenn ich sie dringend brauche.“

Im Grunde hat unser Unternehmen viel mit der Schweiz gemeinsam. Datenberge so hoch wie die Alpen, jeder führt seine Ablagedatei wie ein gesichertes Nummernkonto und immer herausgeputzt für neue Investoren. Kurzum, uns muss es einfach gut gehen. Leider sind unsere Daten - und Dokumentenablagen nicht so gut geordnet wie die begehrten Schweizer Schließfächer. Nur wirkliche Profis finden die in dem Gewirr versteckten Schätze.

Ein Klick und man befindet sich in der undurchdringlichen Weite des firmeneigenen Datennetzes. Ein Netzwerk, das wie ein Schwarzes Loch Unmengen teuren Datenspeichers bindet. Hunderte von Mitarbeitern suchen täglich mindestens eine Stunde. Das macht jährlich ca 150.000 Arbeitsstunden aus. Umgerechnet sind das bei 20 Euro Stundenlohn und 220 Arbeitstagen 3.000.000 Euro verschwendete Kosten pro Jahr. Missmutig schaut der erfahrene Mitarbeiter auch auf die kleingedruckte

Anzeige des ständig schrumpfenden Restspeicherplatzes. *123 hilft ja immer!

Was lernen wir nun? Diesem Datenwald fehlt ein Forstwirt. Im einfachsten Fall würde der Forstwirt die Aufgabe übernehmen, Dokumente, die älter als 4 Jahre sind an Ihre Besitzer zu senden und diese bitten, Unbrauchbares sofort zu löschen. So würde sich der Datenwald wenigstens auf Dauer etwas lichten. Das spart garantiert nicht nur Nerven. So entstehen unschätzbare Ressourcen, das wäre dann ein doppelter Schub für unser Unternehmen. Als Turbopaket führt dann der Forstwirt eine neue Systemordnung ein, die, wie es in Gesetzen so schön lautet, den Anforderungen der Technik entspricht. Ein Softwarepaket, das es für 39,90 Euro im Baumarkt gibt. Natürlich mit 36 Monaten Herstellergarantie und einem kostenlosen Servicepaket.

Und dann bekommt jeder Mitarbeiter den ihm zustehenden Anteil der eingesparten Kosten auf ein persönliches Schweizer Nummernkonto überwiesen.

Das wäre dann zum Jodeln schön! ■

Frank Pscheidt Denzler

Neue Schwerbehindertenvertretung

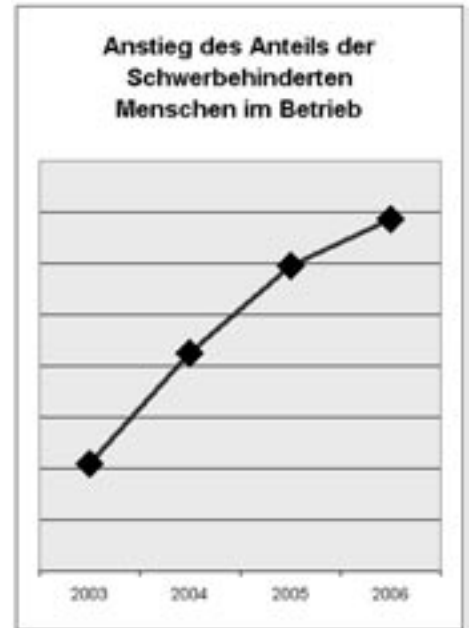


Armin Schäffer

Armin Schäffer (siehe Bild) wurde wieder zum Vertrauensmann der Schwerbehinderten gewählt.

Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung bei uns im Betrieb wächst eigentlich ständig. Der Anteil der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen ist in den letzten Jahren ständig gestiegen. Hierfür ist auch unser hoher Altersdurchschnitt mit verantwortlich. Armin unterstützt unter anderem bei der Antragsstellung zur Schwerbehinderung, kümmert sich um die Gestaltung der Arbeitsplätze und betreut natürlich die Kolleginnen und Kollegen bei kleinen und großen Sorgen. Unterstützt wird er durch seine gewählten Stellvertreter Waltraud Hörmann, Frank Pscheidt-Denzler und Ruth Epple.

Sollte es Fragen zum Thema geben könnt ihr Euch an die genannten Kolleginnen und Kollegen wenden. Weitere interessante Infos gibt's auch auf den Intranet-Seiten der Schwerbehindertenvertretung. ■



Was ist eigentlich . . .

Das Sozialgesetzbuch IX definiert eine Behinderung als eine nicht nur vorübergehende, länger als sechs Monate andauernde Beeinträchtigung. Sie kann körperliche, geistige oder seelische Ursachen haben.

Dabei ist es unerheblich, ob sie auf Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie ange-

Behinderung

boren ist. Die Auswirkungen auf den Betroffenen werden als „Grad der Behinderung“ (GdB) in Zehnerschritten von 10 bis 100 gemessen. Bei einem Grad der Behinderung von 20 gilt ein Mensch als behindert, ab 50 als schwerbehindert (etwa bei schwer einstellbarer Zuckerkrankheit). Bei einem GdB von 30 oder 40 können Betroffene - nach einem Antrag beim Arbeitsamt - einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Weil Behinderungen nicht zwangsläufig zu eingeschränkter Leistung im Berufsleben führen, wird der Begriff „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ nur noch in der Unfallversicherung verwandt.

Rund 8,4 Millionen Bundesbürger/innen sind behindert, davon 6,7 Millionen als schwerbehindert anerkannt.

Die wichtigsten Rechte und Belange behinderter Menschen sind im Sozialgesetzbuch IX, in das am 1. Juli 2001 das bisherige Schwerbehindertengesetz aufgenommen wurde, und im **Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen** (seit 1. Mai 2002) festgelegt. Beide Gesetze gehen von einem neuen Denkansatz aus: Behinderung wird nicht mehr als medizinischer „Mangel“ verstanden, sondern als Beeinträchtigung der Betroffenen, möglichst selbstbestimmt und uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Diese **Teilhabe** soll ihnen ermöglicht werden. Deshalb steht nicht mehr Fürsorge und Versorgung im Vordergrund, sondern die Beseitigung von Hindernissen.

Schlüsselbegriff im neuen Gleichstellungsgesetz ist die **Barrierefreiheit**. Damit sind nicht nur physische Barrieren wie Treppen oder zu schmale Gänge gemeint, die behinderten Menschen das Leben schwer machen, sondern auch Schranken in der Kommunikation. Alle Lebensbereiche sollen frei von Barrieren sein: das betrifft Gebäude, Verkehrsmittel, Informations- und Kommunikationssysteme.

Für behinderte Menschen hat die Teilhabe am Berufsleben besondere Bedeutung. Auch hier greifen die neuen gesetzlichen Regelungen; sie stellen besondere Anforderungen an Betriebsräte, Arbeitgeber und Integrationsämter. Wichtige Punkte dabei sind:

- ♣ barrierefreie Arbeitsbedingungen,
- ♣ Beratung von behinderten Beschäftigten in Individualrechten,
- ♣ Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung,
- ♣ Integrationsvereinbarungen,
- ♣ Zielvereinbarungen zur Einhaltung der Pflichtquote von derzeit fünf Prozent der Arbeitsplätze.

Zu den Individualrechten der schwerbehinderten Beschäftigten gehört eine Beschäftigung, die ihrer Qualifikation entspricht, Teilnahme an Bildungsmaßnahmen inner- und außerhalb des Betriebs und behindertengerechte Einrichtung ihres Arbeitsplatzes. Außerdem haben sie Anspruch auf:

- ♣ Teilzeit, wenn ihre Behinderung es erfordert,
- ♣ Hilfen am Arbeitsplatz,
- ♣ Rehabilitationsmaßnahmen,
- ♣ Steuerermäßigungen,
- ♣ besonderen Kündigungsschutz,
- ♣ Zusatzurlaub von fünf Tagen.

Mehrarbeit können sie ablehnen.

Quelle: „direkt“

Mitdenken ist gefragt

Besser arbeiten

Es wäre ungerecht pauschal zu behaupten, dass die Arbeitsbedingungen in unserer Firma schlecht sind. Zweifellos aber gibt es manches, was verbesserungswürdig ist.

Da sitzt einer am Schreibtisch und genießt die wunderschöne Abendsonne, die ihm von hinten direkt auf den Bildschirm scheint. Vor lauter Genießen merkt er kaum, dass er nur mit großer Mühe überhaupt etwas auf dem Schirm erkennen kann.

Da steht eine an der Maschine und drückt unverdrossen zum x-ten Mal die Reset-Taste, um der Software wieder auf die Sprünge zu helfen, die einfach keine Neigung zeigt, mal eine Schicht stabil durchzulaufen.

Da schimpft einer seit Wochen im Kollegenkreis, dass ihm das Kreuz weh tut, weil die Beladestation an seiner Maschine so bescheuert weit unten ist.

Da ziehen in der Pause welche über ihren Chef her, weil er die Angewohnheit hat, regelmäßig und immer ganz kurzfristig die Schichtpläne durcheinander zu werfen und scheinbar willkürlich seine Leute außer der Reihe zu Sondereinsätzen nötigt.

Und keiner unternimmt etwas.

So ist das oft: Man stört sich an etwas, man ärgert sich, man meckert – aber tut nichts. Oder, noch schlimmer, man meldet das Übel und wird nicht ernst genommen, die Beschwerde wird ausgesessen.

Dabei haben wir eine ganze Anzahl von Möglichkeiten, Missständen abzuwehren, anstatt sich nur darüber zu ärgern:

Der direkte Vorgesetzte sollte im Normalfall der erste Ansprechpartner sein. Vorgesetzte sind ja nicht unbedingt schlechte Menschen, die ihre Leute nur schlauchen wollen. Oft wissen sie ja von den Mängeln nichts.

Wenn man eine gute Idee hat, wie man einen Zustand verbessern kann, schreibt man am besten einen Verbesserungsvorschlag. Der kann nicht so leicht untergebuttert werden. Die IDB soll jetzt wieder ernst genommen werden!

Bei Fragen der Arbeitssicherheit gibt es überall Sicherheitsbeauftragte und zentral unseren Sicherheitsingenieur, die Kraft Amtes solchen Dingen nachgehen müssen.

Der Betriebsrat hat immer ein offenes Ohr für alle Probleme, bei denen er Mitwirkungsrechte hat. Häufig kann er Standpunkte nachdrücklicher vertreten als ein Einzelner. So kümmert sich der Umwelt- und Sicherheitsausschuss um alle Mängel in Sachen Arbeitssicherheit, Arbeitsbe-



Nicht ärgern - handeln!

dingungen, Ergonomie, betrieblichem Umweltschutz. Der Personalausschuss deckt die gesamte Personalwirtschaft, insbesondere auch die individuellen materiellen Interessen der Mitarbeiter ab. Der Produktionsausschuss beobachtet kritisch die wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Belange der Fertigung.

In besonders schwierigen Fällen gibt es das Beschwerderecht gegenüber dem Betriebsrat: Wenn jemand sich falsch behandelt sieht oder auf Missstände aufmerksam machen will, kann er sich förmlich beim Betriebsrat beschweren. Dieser ist verpflichtet, solchen Beschwerden nachzugehen und, wenn er sie für gerechtfertigt befindet, beim Arbeitgeber für Abhilfe zu sorgen. Auch hier sitzt der BR an einem deutlich längeren Hebel als jemand Einzelnes.

Auf jeden Fall aber ist es zunächst eine Frage der Grundhaltung, ob man die Umstände, so wie sie sind, einfach akzeptiert, oder ob man sie kritisch betrachtet und sich Gedanken macht, was besser werden könnte. Ob man sich mit Missständen abfindet oder sie abschaffen will. Abfinden mag oft bequemer sein. Aber wer sich immer nur abfindet, ist am Ende mit Sicherheit der Dumme.

Der Erfolg unserer Firma hängt wesentlich davon ab, dass wir gut arbeiten, dass wir noch besser arbeiten. Gute Arbeit braucht gute Voraussetzungen. Deshalb bedeutet besser arbeiten zunächst: Die Bedingungen und Umstände der Arbeit verbessern, damit mehr rauskommt. Besser arbeiten, das heißt: kritisch, nachdenklich, erfinderisch sein – und Veränderungen ableiten und durchsetzen. ■

Blick auf ERA

Höherwertige Tätigkeiten festhalten!

Selten hat der Chef etwas dagegen, wenn man etwas „halt mal macht“, wenn Not an Mann oder Frau ist, auch wenn es eigentlich nicht die erklärte eigene Aufgabe ist. Manches würde liegen bleiben, wenn nicht ab und zu jemand mehr täte, als er eigentlich müsste – sei es, eine Anlage ohne Instandhaltungs-Unterstützung wieder zum Laufen zu bringen, sei es, am Nachbarool mal einzuspringen, wenn es klemmt, sei es, Messungen selbst zu machen, weil halt sonst keiner da ist.

Es ist ja auch gut, wenn solche Dinge ohne großes Trara einfach funktionieren. Es ist aber nicht unbedingt einzusehen, dass von einem solchen „Sportsgeist“ nur der Arbeitgeber profitieren soll. Die ERA-Einführung verspricht heftige Auseinandersetzungen über Eingruppierungen. Da kann es hilfreich sein nachweisen zu können, dass Man / Frau nicht nur stur tut, was auf dem Papier steht, sondern mehr kann und tut.

Deshalb unsere Empfehlung; Schaut eure offizielle Aufgabenbeschreibung mal wieder an, und wenn ihr zeitweise oder gar dauernd Dinge tut, die deutlich darüber hinaus gehen, notiert euch das zunächst für euch selbst. Das kann später einmal hilfreich sein, Abgruppierungen zu verhindern oder – im günstigsten Fall – sogar eine höhere Einstufung zu erreichen. ■

Einkommen, Spaß und Sicherheit

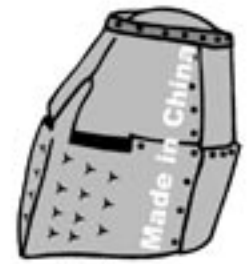
Als Merkmal „guter Arbeit“ nennen so viele Angestellte und Arbeiter* ...

| | |
|--|------|
| ... ein festes, verlässliches Einkommen | 93 % |
| ... die Sicherheit des Arbeitsplatzes | 88 % |
| ... Arbeit, die Spaß macht | 85 % |
| ... vom Vorgesetzten als Mensch behandelt zu werden | 84 % |
| ... ein unbefristetes Arbeitsverhältnis | 83 % |
| ... dass Unterstützung unter Kollegen gefördert wird | 76 % |
| ... Gesundheitsschutz bei der Arbeitsplatzgestaltung | 74 % |
| ... sinnvolle Arbeit | 74 % |
| ... auf die Arbeit stolz sein zu können | 73 % |
| ... dass die Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist | 73 % |
| ... Einfluss auf die Arbeitsweise zu haben | 70 % |

*4253 Befragte, Summe der Angaben „äußerst wichtig“ und „sehr wichtig“
Quelle: INIFES/IVQA 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005



Alternativ:
Der Arbeitszeitwürfel



Endlich:
Mundschutz ohne
Geruchsbelästigung



Investorenpolster



Ohne Worte...



Mein Einsatz kommt noch,
Klimawandel hin oder her



Jetzt sind auch wir dran!!!



Früher konnte ich
mich noch am Philips
Schriftzug festhalten



*Der Betriebsrat wünscht
allen Kolleginnen und Kollegen
ein geruhssames und
besinnliches Weihnachtsfest*