



Quartalsbonuszahlungen im Kreuzfeuer

Bonus absurd

■ Die Verärgerung bei den Kolleginnen und Kollegen über die Bonusregelung steigt immer mehr. Neben einer geradezu brutalen Zielvorgabe im 4. Quartal 2000 ist vielen auch die fehlende Transparenz und der digitale Auszahlungsmodus ein Dorn im Auge.

Zunächst muss gesagt werden, dass es sich bei diesem Bonussystem um eine freiwillige Leistung handelt. Der finanzielle Umfang ist im Prinzip in Ordnung, wenn der Bonus voll zur Auszahlung käme. Da wir aber grundsätzlich nichts gegen Geld haben, wäre eine üppigere Ausstattung auch nicht zu verachten.

Gute Jahre, schlechte Jahre

Wie aus der Tabelle zu entnehmen ist haben wir im Jahr 1999 einen Gesamtbonus von DM 3.715 erhalten. Im Jahr 2000 sind im Moment maximal noch DM 4.100 zu erreichen, wobei selbst nach der Reduzierung der Zielvorgabe, der Betrag von DM 2.200 nicht zu erreichen ist.

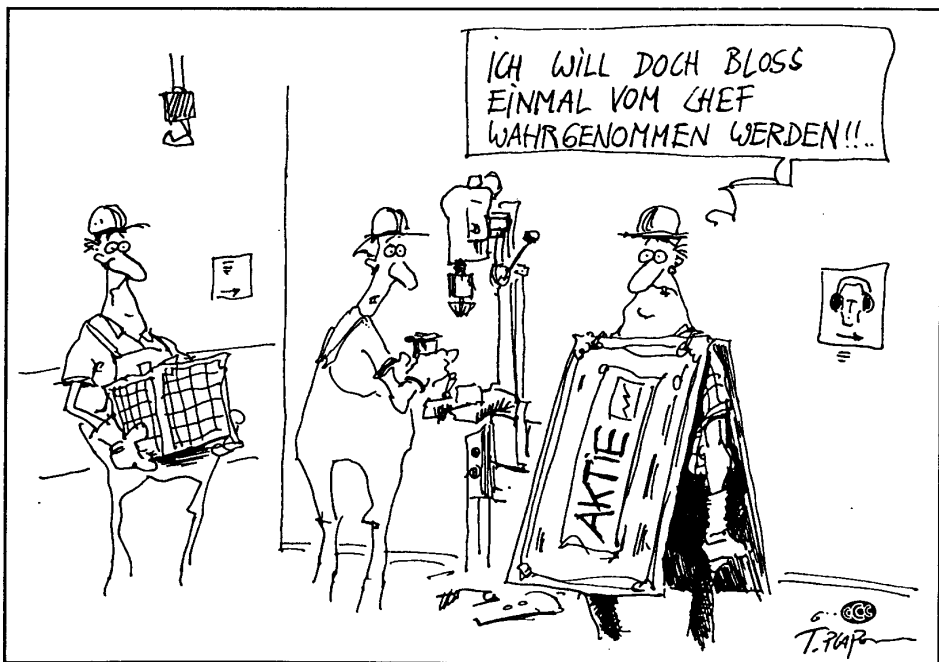
Wie wir in der Betriebsversammlung vernommen haben, sind wir im Jahr 2000 zu einem profitablen und erfolgreichen Unternehmen geworden. Blicken wir zurück in das Jahr 1999, das noch mit einer Unterauslastung begann, ist folgerichtig, dass 1999 bei weitem nicht so erfolgreich war. Also kann man daraus ableiten, dass der Unternehmenserfolg nichts mit der Bezahlung zu tun hat. Noch deutlicher wird es, wenn man in das nächste Jahr blickt. Das Jahresziel von 260.000 Wafer Out macht die Philips SMST zu einem äußerst profitablen Unternehmen. Im krassen Gegensatz steht hierzu der Ausblick auf den Verdienst:

■ Wegfall der leistungsabhängigen Sonderzahlung im April,

■ Bei einer verschlechterten Leistungsbewertung eine geringere monatliche tariflichen Leistungszulage.

Dies bedeutet, wenn es uns nicht gelingt hier eine bessere Richtung einzuschlagen,

➤ Fortsetzung auf Seite 2



Liebe Leserinnen und Leser!

We proudly present... Na ja – so richtig stolz sind wir eigentlich nicht darauf, dass es ein geschlagenes halbes Jahr gedauert hat, bis wir mit diesem Heft wieder ein neues "BR-News" vorlegen können.

Der Stress der letzten Monate ist eben auch an uns nicht spurlos vorbeigegangen. Aber wir halten uns an den an die bewährte Devise: Qualität ist wichtiger als Quantität.

Positiv denkende Menschen werden vielleicht feststellen, dass es genau am Positiven im Inhalt etwas fehlt. Stimmt – auch wenn vielleicht die ganz schwierigen Zeiten jetzt etwas hinter uns liegen, so bringt eine Hochkonjunktur wieder ihre eigenen Probleme, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen. Und es ist eben erst in zweiter Linie Aufgabe eines Betriebsrats, Gutes zu loben; in erster Linie ist er da, Schlechtes zu verhindern oder anzuprangern.

Und wieder einmal stehen die großen Feiertage – mutmaßlich ohne Arbeit – an. Es war ein erbärmliches Hin und Her seitens der Geschäftsleitung, ob oder wie nun an Weihnachten gearbeitet werden soll. Eine endgültige Prognose können wir wahrscheinlich erst am Morgen des 24. Dezember stellen. Wir haben jedenfalls unser Bestes versucht, die Feiertage von Routinearbeit frei zu halten.

Wir wünschen euch und euren Familien angenehme Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr, wenn die wahrhaft Aufgeklärten den wahren Beginn des neuen Jahrtausends feiern werden.

Eure Redaktion

➤ **Fortsetzung von Seite 1**

dann wird fast jeder im vermutlich erfolgreichsten Jahr der SMST den geringsten Jahresverdienst haben!!!!

Ideen

Uns allen sollte daran liegen, dass wenigstens das Verdienstniveau gehalten wird. Die Tarifierhöhung im Jahr 2001 von 2,1% wird dazu sicher nicht beitragen. Hierzu gab es vom Betriebsrat im Zusammenhang mit den Verhandlungen über die Weihnachtsarbeit den ersten Vorstoß. Der Vorschlag sah vor, den Bonus bei steigender Menge ebenfalls ansteigen zu lassen, wobei hier keine obere Grenze von 54.000 Wafer Out gegolten hätte. Hierzu ein kleines Rechenbeispiel:

Basis:

DM 1.000 für 54.000 Wafer Out

Berechnungsbeispiel:

Bei Erreichung von 52.000 Wafern wird wie folgt berechnet $DM\ 1.000 * (52/54) = DM\ 963$.

Ein ergänzender Vorschlag aus der Betriebsversammlung (Abendveranstaltung) lautete:

„Zahlen Sie den Bonus prozentual zu der erreichten Liefermenge aus. So könnte jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in Zukunft zu jedem Zeitpunkt seinen bisher erreichten Bonus anhand der geleisteten Liefermenge errechnen. Das würde die Grundzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich steigern. Man könnte das dann fast schon als direkte Gewinnbeteiligung bezeichnen.“

Auch eine direkte Koppelung an die Ziele der leitenden Angestellten und A-Verträge wäre denkbar. Damit wäre in jedem Fall gewährleistet, dass wir alle am selben Strang ziehen (siehe auch den Kommentar „Bonussystem bei der SMST“ aus der letzten BRNews).

Sicherlich gibt es hierzu noch weitaus mehr Möglichkeiten, und weitere Ideen sind jederzeit willkommen.

Zielsetzung

Wir möchten mit diesem Vorstoß folgendes erreichen:

- Transparenz der Ziele zu jedem Zeitpunkt
- Die Vereinbarung von erreichbaren fairen Zielen
- Gemeinsame Ziele, um kontraproduktives Verhalten im Unternehmen zu verhindern
- Eine höhere Akzeptanz in der Belegschaft für diese Ziele.

Quartalsboni bei SMST

Verlauf 1999

	Ziel	Erreicht	in %
1. Quartal	1.000 DM	450 DM	45%
2. Quartal	1.000 DM	700 DM	70%
3. Quartal	1.300 DM	910 DM	70%
Sonderprämie für September	200 DM	0 DM	0%
4. Quartal	1.700 DM	1.105 DM	65%
Nachverrechnung 1. Quartal		550 DM	
Summe	5.200 DM	3.715 DM	71%

Verlauf 2000

	Ziel	Erreicht	in %
1. Quartal	1.000 DM	1.000 DM	100%
2. Quartal	1.000 DM	600 DM	60%
3. Quartal	1.300 DM	300 DM	23%
4. Quartal	1.700 DM		*)
Sonderpämie im 4. Quartal	500 DM		*)
Summe	5.500 DM	1.900 DM	35%

*) ungewiss

Stand der Dinge

Im Moment ist die Geschäftsführung in ihrem alten Denken erstarrt. Die vielen guten Argumente aus der Belegschaft werden entweder nicht ernst genommen oder mit absurden Behauptungen wie: „Sobald ein minimum Bonus erreicht ist haben die Operator doch gar kein Interesse mehr den gesamten Bonus zu erreichen“. Hierzu zwei kurze Anmerkungen:

1. Hier scheint jemand keine gute Meinung von uns zu haben.
2. Sind leitende Angestellte und Menschen mit A- Verträgen auch so?

Gute Argumente scheinen im Moment noch nicht auszureichen, obwohl alle mit den von uns angestrebten Zielen gewinnen würden. Hierzu ein Zitat aus der Betriebsversammlung:

„Fehlt dann nur noch die zugehörige Betriebsvereinbarung. So einfach ist das und kostet nicht viel mehr wie ein müdes Augenzwinkern. Gut durchdachte und erreichbare Ziele sind wichtig für die Belegschaft. Daran wird die Glaubwürdigkeit des Managements gemessen. Gegen ein Wettrennen mit Belohnung haben die wenigsten Kolleginnen und Kollegen etwas. Warum jedoch muß es bei SMST jedes-

mal in ein Hochgeschwindigkeitsrennen ausarten? Auf eine Rutschpartie mit Schulterbruch können wir gut verzichten. Ich denke, bei einer guten und besonnenen Planung würden wir alle als zufriedene Gewinner aus dem Rennen gehen.“ ■

BR-NEWS Dezember 2000

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:
Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:
Manfred Dautel, Jörg Dornburg,
Jürgen Mann, Dietmar Schenk,
Günter Zelmer

Druck:
hartmannndruck, Wildberg

War's das schon?

■ **Als Tiger gesprungen, als Bettvorleger gelandet – diese Redensart kommt einem in den Sinn, wenn man heute nach rund einem Vierteljahr „Betriebszeit“ anschaut, in welchem Zustand sich die Mini-Companies zurzeit präsentieren. Ein ungerechtes Urteil?**

Jede Verallgemeinerung ist falsch. Weil sie die Besonderheiten unter den Tisch fallen lässt. So ist es auch mit den Mini-Companies. Keine ist wie die andere, die Unterschiede sind erheblich. Wagen wir trotzdem ein paar allgemeine Betrachtungen. Und nehmen wir als Bewertungsmaßstab zwei Papiere, die vom Lenkungsausschuss veröffentlicht worden sind (der Lenkungsausschuss ist das Gremium aus Arbeitgebervertretern, BR-Vertetern und externen Beratern, das die Einführung der Mini-Companies überwachen soll). Das eine Papier, in flüssigem Neudeutsch " Best Case Szenario" genannt (s. Abbildung), beschreibt einen optimal verlaufenden Einführungsprozess für die Mini-Companies; das andere, " Worst Case Szenario" , soll zeigen, wie es auf keinen Fall laufen darf. Wir wollen einige der dort aufgeführten Aspekte näher beleuchten.

Bester Fall oder schlechtester Fall: Akzeptanz der Umorganisarion

Der erste Aspekt der beiden Papiere: Akzeptieren die Mitarbeiter den neuen organisatorischen Rahmen?

Hier ist die Antwort ein glasklares Jein. Zunächst einmal haben sie natürlich sowieso keine andere Chance. Aber man kann

sicherlich nicht behaupten, dass boykottiert würde. Viele KollegInnen erkennen die positiven Ideen und Ansatzpunkte, für die ja auch ein gewaltiger Werberummel vollführt wurde.

„ Alte Seilschaften“ scheinen kein ernstes Problem zu sein, wohl aber die - vermutlich nicht unbegründeten - Befürchtungen vieler, dass die Umorganisation Aufhänger sein könnte für Schlechterstellungen in vielerlei Hinsicht - sei es bezüglich Arbeitsbewertung, bezüglich Arbeitszeiten oder bezüglich Verantwortlichkeiten. Und solche Befürchtungen führen natürlich zur Ablehnung des Neuen und möglicherweise auch zur Bildung von Interessengruppen.

Dass solche Befürchtungen ihre Berechtigung haben, wird schnell klar, wenn man sich vergegenwärtigt, dass die Umorganisation namens MiniCompany natürlich eine Rationalisierungsmaßnahme ist. Und wie oft in der Vergangenheit waren Rationalisierungen schon zum Vorteil der Beschäftigten?

Ein blödsinniger Zeitpunkt

Der schwerwiegendste Einwand ist allerdings der: Niemand (in Worten: niemand) hat auch nur einen Funken Verständnis für den Zeitpunkt der Einführung! Eine bei den meisten betroffenen Bereichen tief greifende Umorganisation in einer Zeit einzuführen, wo die geforderte Produktionssteigerung nur unter Aufbietung aller Kräfte zu schaffen ist, ist nur mit Tollkühnheit oder totaler Ignoranz zu erklären. Tollkühn pflegen Führungskräfte, deren ganzes Tun und Trachten auf die Maximierung ihrer „ Incentives“ (Leistungsprämien) gerichtet ist, allerdings nur selten zu sein.



Wir, die „Macher“

Die ausgegebene Devise „ Jetzt macht mal, ihr wisst doch am besten, was nötig ist!“ ist höchst zwiespältig. Einerseits gibt man damit Gestaltungsfreiheit, was grundsätzlich positiv zu bewerten ist. Andererseits fordert man damit weitreichende Entscheidungen von Menschen, die bislang meist nur als Befehlsempfänger in einem hierarchischen System funktioniert haben. Mit „ macht mal“ -Aufforderungen beseitigt man nicht die Unsicherheiten, die diese Situation hervorruft.

Zumal greifbare Leitlinien weitgehend fehlen. Die Führungskräfte, ganz besonders neu ernannte Teamleader, sind großenteils heillos überfordert, weil weder Zeit noch Ausbildung vorhanden sind, den Prozess positiv zu steuern. Die Mini-Company - Leiter tun sich vielfach schwer in ihrer neuen Rolle; zu oft verstehen sie sich noch als Ober-Ingenieur und vernachlässigen ihre Personal-Aufgaben. Die Kommunikation von oben nach unten ist schwierig und oft unbefriedigend.

➤ Fortsetzung auf Seite 4

Begleitung des Prozesses „Mini Companies“ bei Philips SMST



• Best Case Szenario

- Die Mitarbeiter der SMST akzeptieren den neuen organisatorischen Rahmen.
- Kontraproduktive funktionale Abgrenzungen werden durch bereitwillige Kooperation der Mitarbeiter und schnelle und eindeutige und abgestimmte Interventionen der Führungskräfte verhindert.
- Die Führungskräfte sind vorbildliche und eindeutige Orientierungspunkte in diesem Veränderungsprozess.
- Die Mitarbeiter bringen sich aktiv in den Prozess ein und übernehmen Verantwortung für Verbesserungsaktivitäten.
- In den Mini Companies wird umgehend für eine optimale Verteilung des nötigen Know-Hows (Skill) gesorgt.
- Management und Betriebsrat stehen zu den vereinbarten Zielen und gestalten gemeinsam den Veränderungsprozess.
- Durch die Minimierung von organisatorischen Reibungsverlusten erhöht sich der Produktions-Output.

Begleitung des Prozesses „Mini Companies“ bei Philips SMST



• Worst Case Szenario

- Die neuen organisatorischen Rahmenbedingungen werden boykottiert, „alte Seilschaften“ zeigen kontraproduktive Wirkung.
- Die Führungskräfte betrachten den Prozess als „Selbstgänger“ und interpretieren ihre Führungsaufgabe in rein fachlicher Hinsicht.
- Die Mitarbeiter beklagen Probleme, ohne eine Verantwortung für deren Lösung zu übernehmen.
- Die Mitarbeiter erhalten keine erweiterten Handlungsspielräume, bzw. sie werden Ihnen wieder entzogen
- Weitergabe von Wissen findet aus Angst vor Arbeitsplatz- oder Machtverlust nicht statt.
- Management und Betriebsrat finden keine vertrauensvolle und kontinuierliche Arbeitsbasis.
- Unruhe und Unzufriedenheit wirken sich negativ auf die Leistung aus.

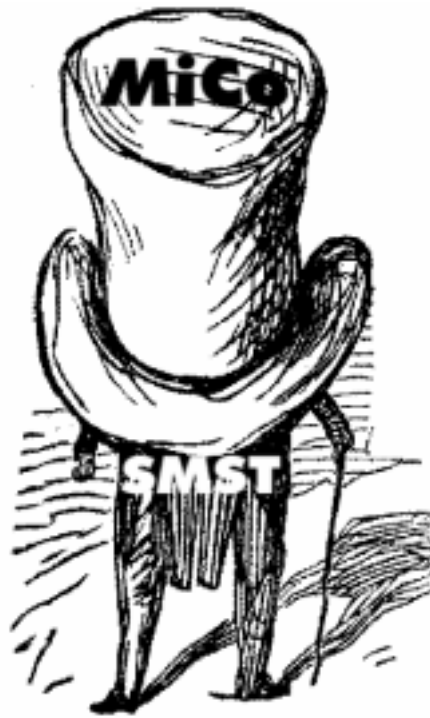
Man kann sich schwer dem Eindruck entziehen, dass manche Führungskraft aus der Situation die bequeme Schlussfolgerung zieht, sie sei nur Beobachter eines netten Experiments.

Wenn so ein Teil der Betroffenen sich nicht traut, der andere Teil sich eher als Zuschauer versteht und obendrein alle Beteiligten im Alltagsgeschäft absaufen, lässt sich sehr leicht die derzeitige Situation verstehen, dass man sich zwar irgendwie durchwurschtelt, dass aber keinerlei aktive Gestaltung der neuen Organisation stattfindet. - Die Mini-Company als eine weitere im endlosen Reigen ständiger Umorganisationen: für alle, die solche Umorganisationen in den zurückliegenden Jahren mitgemacht haben, wahrlich nichts Aufregendes oder gar Revolutionäres.

Die Neuorganisation wirkt zurzeit wie ein übergestülpter zu großer Hut, unter dem sich in den Köpfen wenig geändert hat. Man scheint sich damit zufrieden zu geben, dass anordnungsgemäß das Etikett „Mini-Company“ auf einigen Organisationseinheiten prangt. Neue Inhalte sind nebensächlich, zumindest dürfen sie keinen Aufwand verursachen.

Ziel: Miteinander reden und handeln

Engere räumliche Nachbarschaft und einige abgerissene organisatorische Zäune haben sicherlich an einigen Stellen zu einer besseren Verständigung in den neuen Organisationseinheiten geführt. Warum aber sollte sich das auf negative Verhaltensweisen wie das Horten von Wissen zur persönlichen Absicherung auswirken? Es wäre naiv, von einer Umorganisation eine solche Veränderung zutiefst menschlicher oder angelernter Verhaltensweisen zu erwarten. Darüber hinaus sind in ähnlichem Maß, wie Grenzen, „Schnittstellen“, abgebaut worden sind, an anderen Stellen neue entstanden.



Ob Management und Betriebsrat den Veränderungsprozess tatsächlich gemeinsam gestalten, darf man mit Blick auf den Lenkungsausschuss doch füglich bezweifeln. Was von dort aus in dem Einführungsprozess der Mini-Companies, der doch längst in vollem Gang sein müsste, gelenkt wird, hat dieses illustre Gremium bisher wohl zu verbergen verstanden. Außer Parolen nichts gewesen, muss man bis heute feststellen. Falls dort ein gemeinsamer Geist existieren sollte, schwebt der noch so hoch über den Wassern, dass in den Niederungen noch nichts davon angekommen ist.

So hat man beispielsweise höheren Orts im Dezentralisierungswahn versäumt, klare Strukturen für unvermeidlich zentrale Aufgaben wie Finanzplanung, Fertigungssteuerung, Toolplanung u.a. einzurichten. Es kann nicht angehen, dass solche Aufgaben in jeder Mini-Company nach eigenem Gusto erledigt oder auch nicht erledigt werden.

Was für ein Erfolg?

„Durch die Minimierung von organisatorischen Reibungsverlusten erhöht sich der Produktions-Output.“ So wünscht man sich das im „Best Case Szenario“: Traumtänzerie. Genau das Gegenteil ist eingetreten. Tatsache ist: „Unruhe und Unzufriedenheit wirken sich negativ auf die Leistung aus.“ („Worst Case Szenario“)

Das lässt sich an den Durchsatzzahlen ablesen. Das bestätigt jeder zumindest in den Mini-Companies, in denen erhebliche personelle und fachliche Veränderungen stattgefunden haben, und das ist die Mehrzahl. Einbrüche in der Maschinen-Verfügbarkeit beispielsweise stehen nicht in zufälligem zeitlichem Zusammenhang mit der Einführung der Mini-Companies, sondern sind ursächlich damit verknüpft.

Was hätte sich denn auch verbessern sollen? Diejenigen, die buchstäblich und körperlich den Durchsatz der Linie „machen“, die Operator, merken am allerwenigsten von Veränderungen, es sei denn, sie werden für andere Tools zuständig. In der Regel müssen sie sich den Namen eines neuen Chefs merken - und sinnvollerweise sein Gesicht, denn so oft sieht man ihn nicht -; das war's auch schon.

Vielleicht dürfen sie auch miterleben, wie der FT rumnervt, weil der nicht versteht, warum er sich wieder für seinen eigenen Job als Konti-Teamleiter bewerben muss. Keiner hat ihm erklärt, was er in den letzten Jahren wohl alles falsch gemacht hat.

Vollmundig angekündigte höherwertige Aufgaben sind nicht in Sicht. Schulungen, auch an neuen Tools, finden schlichtweg nicht statt - Selbsthilfe ist angesagt. Wenn einer viel Glück hat, darf er mal in ein neumodisches Meeting mit reinsitzen, wo mit noch mehr Glück sich sogar jemand für seine Meinung interessiert. Nach wie





vor ist aber der Durchsatz das Einzige, was wirklich zählt.

Wie man eine Linie erfolgreich bremst

Und der Durchsatz wiederum hängt entscheidend vom Zustand der Maschinen ab. Daher hat man vorausschauend entschieden, durch neue Zuordnung von Anlagen zu Instandhaltung und IdF, durch Personalrotation, durch Aufmachen einer neuen Servicefunktion an einigen Ecken keinen Stein auf dem anderen zu lassen. Mit verheerenden Ergebnissen: Oft fehlt einfach die Fachkompetenz, um die Anlagen auf Vordermann zu halten; so muss man in einer Hoch-Produktionszeit Leute wochenlang auf neue Maschinen trainieren. Und kommt gleich noch auf die glorreiche Idee, den Instandhaltern durch Zurücknahme der 40-Stunden-Woche drastische Einkommenseinbußen zuzumuten. Was deren Motivation natürlich immens stärkt.

Ähnlich vielfach die Situation bei Technikern und Ingenieuren: Neue Leute, neue Zuständigkeiten, neue Abläufe erfordern eigentlich eine Neudefinition von Aufgaben. Die wird aber mangels Zeit im Tagesbetrieb nicht angegangen. Resultat: Notwendige Dinge werden nicht getan, werden übersehen, erhoffte Verbesserungen durch intelligentere Arbeitsorganisation bleiben aus. Und über allem die (berechtigte?) Befürchtung, dass in den Mini-Companies die zweitklassigen Jobs angeboten werden, dass die wahrhaft wichtigen Leute nach wie vor im Gebäude 88 sitzen.

Wenn man dann - wie es der Fall ist - das Ganze garniert mit einem nicht enden wollenden Arbeitsbewertungsprozess, mit einem überkommenen fragwürdigen Leistungsbewertungssystem und mit der Wei-

gerung, überfällige Verbesserungen im SIM-Wesen einzuführen, muss man sich nicht wundern, dass die erhofften spürbaren Verbesserungen ausgeblieben sind.

Seifenoper oder starkes Stück

Was nun? Niemand kann mit dem Erreichten zufrieden sein. Es ist unübersehbar, dass hier SMST-intern Amateure am Werk waren, die sich zwar als Antreiber redlich Mühe gegeben haben, sich aber nicht sehr ernsthaft um die Ratschläge der engagierten externen Berater gekümmert haben.

Diese Amateure haben - engagiert, aber sehr unbedarft - ohne Rücksicht auf Verluste die Aufführung des Stücks " Wir machen jetzt die MiCos" angesetzt, zu einer Zeit, die unpassender nicht hätte sein können. Man hat nicht wie empfohlen mit Proben angefangen; man hat sich im Gegenteil sogar die Generalprobe gespart und hat gleich die Uraufführung angesetzt, bei voll besetztem Haus. Die war dann eher ein Flop, aber es gibt kaum ein Zurück: Schauspieler und Komparsen sind engagiert, die Kostüme verteilt, bloß die Rollen sitzen noch nicht. Und eigentlich wissen wir nicht einmal, ob ein Regisseur da ist. Wir wissen lediglich, das der alte - Josquin - ein lukrativeres Engagement gefunden hat. Und ob ein neuer Regisseur mit der gleichen Leidenschaft am Stück arbeiten wird, muss sich erst noch zeigen.

In diesem Sinn müssen wir uns im Moment damit abfinden, unfreiwillige Akteure in einem ziemlich schlechten Stück zu sein. Vermutlich - hoffentlich - werden die Ungereimtheiten mit der Zeit weniger werden und das Versmaß harmonischer. Die Aufführung war nun eben wirklich zu früh angesetzt; nun müssen wir auf Geduld, Ausdauer und weitere Proben setzen. Damit aus der Seifenoper vielleicht doch noch irgendwann ein starkes Stück wird. ■

Eine endlose Geschichte

Prio 1 für die Arbeitsbewertung!

■ Nachdem die Betriebsvereinbarung zur Arbeitsbewertung abgeschlossen war - wir haben darüber in der letzten Ausgabe der BR-News berichtet -, ging die Arbeitsbewertungskommission frohen Mutes ans Werk. Allerdings stellte sie bald fest, dass diese Aufgabe sehr viel Zeit erfordert.

Das ist - neben anderen Gründen - die Hauptursache dafür, dass bisher erst 10 Beispiel-Bewertungen abgeschlossen werden konnten. Die bis jetzt erarbeiteten Bewertungen beziehen sich ausschließlich auf den Fertigungsbereich.

An sich war es unser Ziel, im Zeitraum Oktober / November mit den ersten Bewertungen für Techniker- und Ingenieur-Arbeitsplätzen fertig zu werden. Leider hat das nicht geklappt. Dennoch muss diese Aufgabe so schnell wie möglich erledigt werden, damit wären dann zumindest alle Beispiel-Arbeitsplätze bewertet.

Die Bewertung bzw. die Zuordnung der Arbeitsplätze zu den Beispiel-Arbeitsplätzen kann erst dann beginnen. Und genau auf diese Bewertung bzw. Zuordnung ihrer Arbeitsplätze warten alle Kolleginnen und Kollegen. Besonders diejenigen, die nach der Kündigung der alten Arbeitsbewertungs- BV ihre einseitig vorgenommene Eingruppierung reklamiert haben.

Indiskutable Wartezeiten

1 ½ Jahre warten diese Kolleginnen und Kollegen nun schon. Das ist unzumutbar. Viele fragen sich, ob da überhaupt noch etwas Korrektes herauskommen kann. Immerhin verändern sich ja seit der Einführung der Mini-Companies stetig die Inhalte und Anforderungen an vielen Arbeitsplätzen. Damit wird es immer schwieriger, die ursprüngliche Tätigkeit nach der neuen Arbeitsbewertungs- BV einzustufen.

Viele Kolleginnen und Kollegen sind deshalb zu Recht sauer. Wenn man dann noch berücksichtigt, dass der Tarifvertrag vorschreibt, dass die Reklamation einer Eingruppierung unverzüglich zu erfolgen hat, dann wird dies verständlich. Die Arbeitsbewertung muss deshalb mit höchster Priorität voran gebracht werden, damit

➤ Fortsetzung auf Seite 6

wenigstens im ersten Halbjahr 2001 alle wissen, wie ihre Arbeitsplätze eingestuft sind.

Wir wissen, dass die Arbeitsplatzbewertung nach unserem Tarifvertrag nicht so leicht zu verstehen ist. Deshalb an dieser Stelle in Kürze ein kleiner Überblick.

Die Spielregeln der Arbeitsbewertung

Zunächst wird der so genannte Beispieldatensatz erstellt. Er braucht die Zustimmung des Betriebsrates. Wenn der Beispieldatensatz erstellt ist, werden alle realen Arbeitsplätze den Beispielen zugeordnet und der Arbeitsbewertungskommission vorgestellt.

Erfolgt innerhalb von vier Wochen kein Widerspruch gegen die Einstufung, so gilt diese als abgeschlossen.

Widerspricht jedoch eine Seite einer Einstufung, so hat die Kommission unverzüglich darüber zu entscheiden. Das ist vergleichbar mit der Reklamation durch die betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Der Entscheidungsweg ist dann folgender:

- Wenn sich die Kommission nicht einig kann, haben Betriebsrat und Geschäftsführung in direkter Verhandlung eine Einigung zu versuchen.
- Gelingt auch dies nicht, dann werden die Tarifvertragsparteien - also IGM und Südwestmetall - hinzugezogen.
- Scheitert der Versuch der Einigung auch noch hier, dann wird gelöst.

Erst wenn das Ergebnis, das auf diesem Weg erzielt wurde, immer noch in Frage gestellt wird, kann das Arbeitsgericht angerufen werden. Dieses Verfahren ist nach unserem Wissenstand in Deutschland einmalig.

Bei erfolgreicher Reklamation der Eingruppierung muss das neue Entgelt inklusive der möglicherweise erfolgten Tarifierhöhungen rückwirkend ab dem Tag der Reklamation nachgezahlt werden. Geld geht also durch die verzögerte Bearbeitung nicht verloren.

Wie so viel Arbeit leisten?

Um mit der Arbeitsplatzbewertung endlich schneller voran zu kommen, müssen viele mithelfen. Besonders wichtig ist, dass die Kommission regelmäßig zu den verabredeten Terminen tagt. Hier mussten wir leider feststellen, dass die Arbeitgeberseite in der Kommission mehrfach wegen anderer Prioritäten Sitzungen ausfallen ließ. Die Kommission ist entscheidend auf die Unterstützung der Abteilungs- bzw. Mini-Company-Leiter angewiesen. Nur sie kön-



nen die Anforderungen an jedem Arbeitsplatz benennen. Deshalb ist es wichtig, dass sie die entsprechenden Vorschläge an die Kommission geben.

Natürlich gibt es in unserem Unternehmen viel Wichtiges. Neben dem Produktionsanstieg sind dies Einführung der Mini-Companies, die Auswahl der Konti-Team-Leiter und und und... Aber wer will, dass Ruhe in der Belegschaft einkehrt, der muss wissen, dass die Unsicherheit über die persönlichen Eingruppierung der größte Unruheherd ist. Die Schlussfolgerung muss heißen:

Die Arbeitsbewertung muss die Priorität EINS bekommen! ■



Betriebsversammlung vom 06.12.00

BV-Highlight 1

Wir wollen auch weiterhin keine Protokolle von Betriebsversammlungen veröffentlichen, aber doch einige besonders interessante Punkte als "BV-Highlights" herausgreifen. Hier die Worte, mit denen Karl-Heinz Baumgarte den ausscheidenden Dr. Draheim verabschiedet hat.

"Gerüchte, dass Sie, Herr Draheim, die SMST verlassen würden, gab es schon länger. Doch die Ankündigung Ihres Weggehens zum Jahresende 2000 - zwei Jahre nach dem Weggang von Herrn Rebmann - war eine Überraschung, die niemand geahnt hat.

Herr Draheim, es wäre fast verlogen und wirkte nahezu unglaublich, wenn ich Ihr Wirken bei der SMST in derselben Art würdigen würde, wie ich es für Herrn Rebmann getan habe. Dazu war unsere persönliche Distanz und Ihre Distanz zum Betriebsrat als gesamtes Gremium einfach zu groß. Ja es schien manchmal so, als sei sie unüberwindlich gewesen.

Ihr Einsatz - wir haben uns über ihn hinreichend auseinandergesetzt - war sicherlich auch mit entscheidend dafür, dass dieses Unternehmen noch existiert und unsere Arbeitsplätze so erhalten blieben. Deshalb gebührt Ihrer Leistung Respekt und Anerkennung; trotz der harten Schritte die Sie von der Belegschaft verlangten, und der schweren Einschnitte, die Sie der Belegschaft abforderten.

Sie hinterlassen jedoch nicht nur "gerettete Arbeitsplätze". Sie haben ebenso mitgewirkt, dass es hier qualifizierte und für die nächste Zukunft gut gerüstete Arbeitsplätze gibt. Sie übergeben - lassen Sie mich es so sagen - an Herrn Kuckhermann ein gut gemachtes Haus. Er wird sich an Ihrer Leistung messen lassen müssen.

Ich möchte Sie mit einem Zitat von Bertrand Russell - wie könnte es anders sein, es stand natürlich im Philips-Kalender - verabschieden:

"Wer wirklich Autorität hat, wird sich nicht scheuen, Fehler zuzugeben."

Herr Draheim, ich wünsche Ihnen für Ihre kommende Aufgabe viel Glück und Erfolg."

Lehmans interne Bewerbung

■ Herr Lehmann ist seit 20 Jahren Schichtarbeiter. Er freut sich sehr, denn am Schwarzen Brett hängt eine Stellenausschreibung, die genau auf ihn zugeschnitten scheint. Er beschließt sich zu bewerben .

Alle erforderlichen Kriterien und der erforderliche Bildungsstand treffen zu. Er redet mit seinem Chef um nicht blind in eine Sackgasse zu laufen. Dieser bestärkt ihn und empfiehlt Lehmann sich zu bewerben.

Erst jetzt füllt er ein internes Bewerbungsformular aus und versucht dies am folgenden Tag bei der Sekretärin abzugeben. Der Weg durch die Manager und Technikerbüros ist Lehmann schon peinlich, denn eigentlich sollte er ja takten und die Tagesmoves bringen. Mein Gott, ist ja keiner da, Glück gehabt, die sind wohl alle in irgendwelchen Meetings.

Ach jetzt dämmert's bei Lehmann, heute ist ja Samstag.

Samstag!

Oje, keine Sekretärin da.

Na egal, Lehmann sucht einen Umschlag und wirft es in die Hauspost.

Hoffentlich geht die auch rechtzeitig bei Personal ein.

Eine Woche später erhält Lehmann in seinem Postfach einen persönlichen Brief von der Personalabteilung mit folgendem Wortlaut:

Sehr geehrter Herr Lehmann, bitte haben sie noch ein wenig Geduld, die Prüfung der eingegangenen Bewerbungen wird noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Mit freundlichen Grüßen Ihre Personalleitung.

Lehmann wartet und wartet. Eine Woche, zwei Wochen, vier Wochen, zwei Monate. Lange und nervenzehrende zwei Monate und eine Woche dauert es bis die Einladung zum Vorstellungsgespräch kommt.

In der Zwischenzeit sickert sogar bis zu Lehmann durch, das sich 13 Festangestellte und ein Externer auf diese Stellenausschreibung beworben haben. Seine Chancen fühlt er dahinschwinden. Eine Woche lang bereitet sich Lehmann intensiv auf das Vorstellungsgespräch vor. Er will unbedingt den Sprung auf den neuen Job schaffen. Jede Operation und jede Toolnummer lernt er auswendig.

Das technische Englisch trainiert er durch Lesen der technischen Toolbeschreibungen vor dem Schlafengehen. Jetzt kann nichts mehr schiefgehen. Lehmann ist bestens vorbereitet. Trotzdem zittern ihm die Knie, als er ins Büro des zuständigen Abteilungsleiters geht.

"Wie geht es Ihnen, Herr Lehmann?" schallt es hinter dem Schreibtisch hervor.

"Ganz gut." "Bitte nehmen sie Platz." klingt es eher im Befehlstone.

"Hören Sie zu, wie Sie sicherlich schon gehört haben, gab es 14 Bewerber auf diese Stelle."

(Kurze Sprechpause und ein ernsthafter Blick.)

Lehmann schluckt!

"Jeder Mitarbeiter hat natürlich immer wieder die Chance sich auf interne Stellenausschreibungen zu bewerben. In nächster Zeit wird man da noch einige aushängen."

(Wieder kurzes Schweigen)

"Wir haben ihre Bewerbung mit Interesse gelesen. Sie hatten sich vor 3 Jahren schon einmal auf einen ähnlichen Posten beworben?"

Lehmann voller Tatendrang: "Ja".

"Ich habe mich für Sie eingesetzt, doch leider wurde die Stelle, auf die Sie sich beworben haben, einem anderen Bewerber zugesprochen."

Totenstille!

"Es tut mir leid für sie. Sorry, ich habe gerade wenig Zeit. Habe ein dringendes

Meeting bei meinem Chef.

Auf Wiedersehen Herr Lehmann."

"Auf Wiedersehen."

Wie ein begossener Pudel geht Lehmann nun in Richtung Pausenraum und zweifelt immer noch an dem, was gerade passiert ist.

Er fragt sich: Wo war meine Chance?

Lehmans Fassungslosigkeit wandelt sich langsam in bodenlose Frustration. Am selben Tag rutscht Lehmann noch ein Los aus den Händen, er vertauscht 2 Losnummern und er legt durch falsche Bedienung ein Produktionstool lahm.

Tage später kam ein Brief von der Personalabteilung, in dem folgender Wortlaut steht:

Sehr geehrter Herr Lehmann, wir müssen Ihre Bewerbung leider ablehnen. Aus Ihren Bewerbungsunterlagen ging nicht hervor, welche Weiterbildungsmaßnahmen Sie in den letzten 3 Jahren durchgeführt haben um den nötigen Qualifikationsstand zu erreichen.

(Die Anforderungen sind unverändert zu Ihrer letzten Bewerbung.)

Mit freundlichen Grüßen

Die Personalleitung

Lehmann bekommt Magenkrämpfe und geht zum Arzt. Er ist jetzt eine Woche krank.

Sie fragen, wer denn nun diese Stelle bekommen hat?

Der einzige externe Bewerber. ■

Frank Pscheidt-Denzler



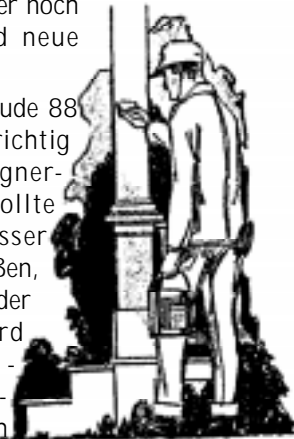
Raumpfleger

Unter dem Titel „Mit Liebe eingerichtet“ hatten wir uns im letzten BR-News über Missstände im Gebäude 31 ausgelassen. Inzwischen hat sich doch etwas bewegt.

Nein, so verwegen sind wir nicht anzunehmen, dass ein Betriebsrats-Artikel Anlass sein könnte für wesentliche Aktivitäten der Geschäftsleitung. Aber unterstellen wir doch einfach mal, dass Hinweise auf objektive Missstände vielleicht doch etwas bewirken können.

So nehmen wir mit Genugtuung zur Kenntnis, dass einige der Mängel in der Inneneinrichtung im Gebäude 31, die wir im letzten Heft angeprangert haben, inzwischen behoben worden sind. Böden sind repariert worden, die Maler waren zugange. Neue Stühle hat's gegeben - auch wenn die alten Schreibtische ulkig dazu aussehen; das soll sich ja aber noch ändern - und neue Pflanzen.

Auch im Gebäude 88 gibt's einen richtigen Designer-Empfang (sollte vielleicht besser Reception heißen, mit „c“), an der Cafeteria wird gearbeitet - kurz, mindestens äußerlich tut sich was.



Nun ist uns zwar nicht entgangen, dass ein Großteil dieser Arbeiten in fieberhafter Eile vor dem Besuch eines anscheinend ganz wichtigen Menschen von der koreanischen Firma LG Electronics (mit der Philips sich bekanntlich inzwischen geschäftlich verbündet hat) fertig gestellt worden ist. Letzlich aber kann es uns ziemlich wurscht sein, aus welchem Anlass so etwas geschieht; Hauptsache, es tut sich überhaupt was.

Jetzt wollen wir doch hoffen, dass auch noch weitere offene Dinge angepackt werden wie die Toiletten, hoffentlich auch Dinge, die den „arbeitenden Menschen“ (man gestatte die flapsige Ausdrucksweise) im Gebäude 31/2 zu gute kommen. Wir sind ja nicht gerade ungeduldig, aber passieren sollte schon noch mehr.

Alles in allem stellen wir doch befriedigt fest, dass Dr. Draheim seine Ankündigung, die SMST schöner gestalten zu wollen, angepackt hat. Schön!

Suzakis Jünger

■ Kiyoshi Suzakis Buch „Die ungenutzten Potentiale“ spielt im Zusammenhang mit den Mini-Companies eine Wegweiser-, um nicht zu sagen eine Kultrolle. Ein Kommentar zum Buch, der nicht gar zu ernst genommen werden muss.

Vieles kann heute „Kult“ sein: Kultfilme, Kultbücher, Kultmusik... Kult-Güter sind in, haben eine unerschütterliche Gefolgschaft, werden ohne Überdross, ohne Kritik konsumiert, haben oft etwas Angestaubtes, Nostalgisches, und trotzen allen Anfeindungen derer, die mit intellektuellem Eifer sich erfreuen, im Begeisterungstau mel Fragwürdiges zu konstatieren.

Nun haben wir schon bei anderen Gelegenheiten festgestellt, dass in Managementkreisen sehr wohl Modeströmungen eine Rolle spielen - Heilslehren ersetzen nicht nur in „einfacheren“ Bevölkerungskreisen manchmal das eigene Denken.

Banales breit getreten

So wundert sich der unvoreingenommene Leser doch öfter über die Inhalte und Darstellungsweisen. Teilweise banale Aussagen werden wortreich, um nicht zu sagen geschwätzig ausgewalzt, als ob man sie Klippschülern erklären wollte. Wir unterstellen nicht, dass das etwas mit dem geistigen Niveau der Zielgruppe zu tun hat; vielleicht muss man eingefahrene, verkrustete Denkweisen auf diese Art aufbrechen. Hier einige solche Zitate:

„Um heutzutage in der unruhigen Geschäftswelt Erfolg zu haben, muss jeder von uns vorbereitet sein und Fähigkeiten verinnerlichen, auf Veränderungen zu reagieren.“

„Wir müssen das Problem an der Wurzel packen, um Fortschritte zu erzielen.“

„Wir sollten uns darüber klar werden, dass unsere geistige Haltung oftmals ein Hin-



Abb. 1.3 Segeln auf rauher See

Herr Suzaki hat anscheinend das Gespür dafür, wie man aus einer Mischung von einleuchtenden Thesen, Gemeinplätzen und schlichter Darstellung einen Publikumserfolg, in diesem Fall vorzugsweise in Management-Kreisen, zimmert.

dernis für die Durchführung von Verbesserungen darstellt. Wir müssen offen sein und unser Urteilsvermögen auf Fakten gründen.“

„Manager müssen über Beharrlichkeit und Ausdauer bei der Verfolgung ihrer Vision verfügen. Ist das nicht der Fall, verliert

Vor der Verbesserung



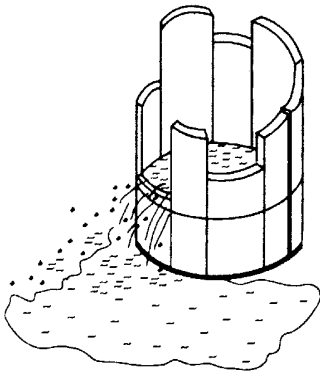
Kein Platz, um Füße hinzustellen

Nach der Verbesserung



Genügend Platz vorhanden

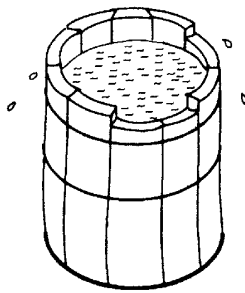
Schlechtes Holzfaß



Das meiste Wasser läuft aus dem Faß, wenn bestimmte Standards nicht angewandt werden. Die Verkettungen, die für die Verknüpfung von Arbeitsabläufen erforderlich sind, brechen auf.

Abb. 4.19 Die Theorie des Holzfasses

Gutes Holzfaß



Da das Wasser im Holzfaß bleibt, fördert die Erhaltung von Standards die Fähigkeit der Leute, den Fortschritt des Betriebes zu unterstützen.

das Management an Glaubwürdigkeit. Und wenn dies einmal geschehen ist, dann ist es nicht einfach, sie wieder zu erlangen.“

„Egal ob Sie Präsident, Manager, leitender Angestellter, Abteilungsleiter oder Facharbeiter sind und ob wir vorher zusammengearbeitet haben oder nicht - ich bin davon überzeugt, dass wir alle tief in unserem Herzen etwas gemeinsam haben.“

Tja - das sind unzweifelhaft Perlen ostasiatischer Weisheit! Beeindruckend und zeitlos. Schlicht und für jedermann verständlich.

Zeichnungen, mit denen er gern wichtige Aussagen sinnfällig illustriert. Mit einigen Beispielen haben wir diesen Artikel garniert. Was Wunder, dass solcherart erleuchtende Illustrationen landauf, landab die Anhängerschaft freudig aufjubeln lässt: „Ja, Meister, das verstehen wir!“

Und so sind auch wir in der SMST unter den Auserwählten, die dank Jüngern des Herrn Suzaki neue zeitlose oder auch vorübergehende fernöstliche Weisheiten (die wievielten eigentlich?) am eigenen Arbeitsplatz erfahren dürfen. Seien wir nicht unglücklich darüber: Vieles, was der gute Mann schreibt, ist keineswegs Quatsch. Auch wenn man sich über die Verpackung manchmal amüsieren kann. Was denn auch der Zweck der Übung war. ■

Fernöstliche Neigung zur Schlichtheit

Die offensichtliche Neigung zur Schlichtheit des Herrn Suzaki äußert sich nicht zuletzt in seiner Vorliebe für schlichte

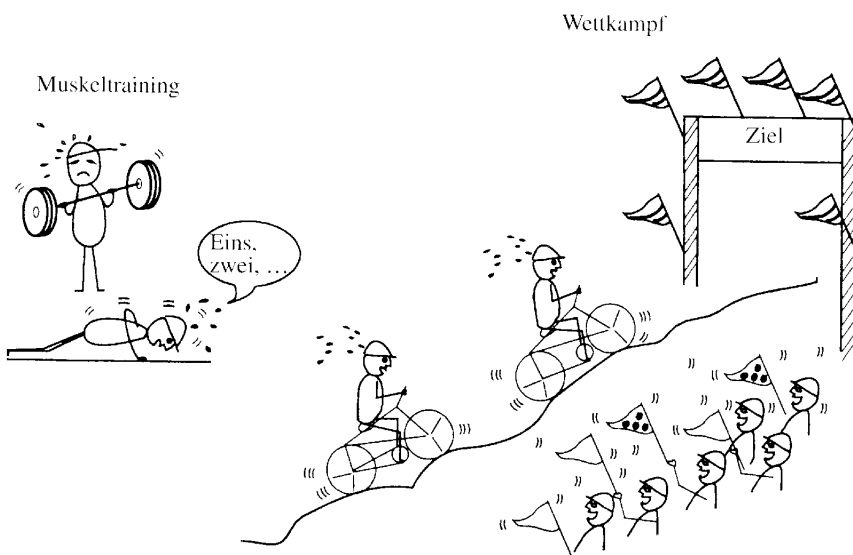


Abb. 9.7 Die Entwicklung des PAPH-Rhythmus läßt sich mit der Entwicklung von Muskeln mittels regelmäßiger Übungen vergleichen

Mundschutz zum x-ten

Besser geht's nicht?

Lang, lang ist's her, als uns ein Reinraumverantwortlicher eine neue, dem Industriestandard entsprechende Reinraumkleidung aufzwingen wollte. Keine Spur von technischer Notwendigkeit, war der Tenor der Aussage aus SMST Kreisen. Und trotzdem, das ferne Japan hatte einen Reinraumpropheten zu uns entsendet um uns aus dem unzumutbaren Jogginganzug und Manteldesign zu erlösen.

Geblichen ist im Moment ein neuer Mundschutz, der trotz geforderter Verbesserungen vom Betriebsrat, in seiner ursprünglichen Form eingeführt wurde. Die paar Mitarbeiter, die daraufhin mit massiven Kreislaufproblemen zu kämpfen hatten, fielen nicht weiter ins Gewicht, denn der Prophet hatte gesprochen und wurde seitdem nicht wieder gesehen. Doch dankbar nahmen wir die Weisungen aus dem Land der untergehenden Sonne entgegen. Der Industriestandard duldet keine Verbesserungen, wo kämen wir da hin.

Überall wird dieser Mundschutz getragen, keiner hat Probleme. So sagen es die Gelehrten, die sich außerhalb des Reinraums aufhalten. Glaube an diese Aussage erfüllt uns mit Müdigkeit, Hautreizungen, Schweißbildung und Atemnot. Mit einem Ehrgeiz, der seinesgleichen sucht, wurden die geforderten Verbesserungen bis heute nicht umgesetzt.

Der Besuch des Betriebsrats beim Betriebsärztlichen Dienst in Sindelfingen löste das Problem dann fast umgehend: Messungen müssen durchgeführt werden... Der Trageversuch allerdings und die Problemschilderungen mit dem neuen Mundschutz auf den Erfassungsblättern lassen berechnete Zweifel an der Ernsthaftigkeit zu.

Warten wir also ab, was dabei heraus kommt. Eigentlich kann's wirklich nur noch besser werden.

Keine Fortschritte bei SIM

■ Monate ist es her, als eine Unterschriftenaktion zum Thema SIM (SMST Ideen Management) in der Fertigung durchgeführt wurde. Die Umfrage ergab, dass sich die Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen gegen das jetzige System aussprach.

Die Arbeitsgruppe SIM des Betriebsrats hat sich daraufhin getroffen um über die Änderung des jetzigen BVW's (Betriebliches Vorschlagswesen) zu diskutieren. Unsere Idee war, wieder eine prozentuale Beteiligung am eingesparten Betrag einzuführen. Eine anschließende Diskussion im November diesen Jahres mit Herrn Velikanje ergab bis jetzt noch keine gravierende Änderung der Positionen. Weil von der Geschäftsleitung für das SIM-Programm bislang ein fester Jahresbetrag festgelegt ist, ist es nicht möglich eine prozentuale Vergütung für jeden eingeführten Verbesserungsvorschlag zu berechnen.

Die Arbeitsgruppe des Betriebsrats erwartet, dass sich die Geschäftsleitung in diesem Punkt noch auf den richtigen Weg besinnt. Die Attraktivität würde nach Meinung des BR durch eine prozentuale Beteiligung deutlich erhöht und somit würde sich dies für die SMST in doppelter Hinsicht rechnen. Wir werden am Ball bleiben und dieses Thema in unserer nächsten BR-News erneut aufgreifen. ■

Stellenwert sozialer Belange in der SMST

Eine unglaublich zähe Geschichte

■ Unglaublich schnell werden bei uns neue Produkte qualifiziert, Expresslose durch die Linie geschossen und technische Probleme in zig Taskforces gelöst. Doch wie steht es um die kleinen Dinge im Arbeitsleben, die das Leben etwas leichter und angenehmer machen?

Mir ist es ein Anliegen diese Themen zu beschreiben, die anscheinend nur einen untergeordneten Stellenwert in unserem Unternehmen haben. Es geht um den Stellenwert sozialer Belange. Keines der im Artikel angesprochenen Themen ist wirklich neu, um so trauriger ist es, dass hier keine Anstalten gemacht werden sie zu lösen.

Immer wieder beschweren sich Kolleginnen und Kollegen über sogenannte Kleinigkeiten beim Betriebsrat. In der Regel werden diese Dinge an die Personalabteilung weitergeleitet (Ansprechpartner des BR) und sollten von dort aus delegiert oder eben abgearbeitet werden.

In der folgenden Aufzählung werden Probleme auftauchen, die teilweise schon länger als 12 Monate bekannt sind. Über den Stellenwert kann sich jeder selber eine Meinung bilden.

Beginnen möchte ich mit dem Pausenraum im 31/3. In diesem Pausenraum halten sich hauptsächlich Kolleginnen und Kollegen auf, die in der Linie beschäftigt sind. Nach dem Umbau der Fläche im Gebäude 31/3 wurde dieser Raum zum einen verkleinert, zum anderen mit neuen Möbeln ausgestattet. Das Ganze wurde auf der Basis von gesetzlichen Vorschriften einwandfrei gelöst. Doch wie sieht es tatsächlich aus? Durch den Anstieg in der Produktion ist auch die Mitarbeiterzahl gestiegen und trotz Pausenüberlappung platzt der Pausenraum ab und zu aus allen Nähten. Eine ruhige Minute oder Rückzugsmöglichkeit ist nicht gegeben, da eben alle dicht gedrängt an den Tischen sitzen. Sitzen in Kunststoff- Hartschalenstühlen, die beim Ausprobieren in Straßenkleidung keine Probleme bereiteten, aber beim Sitzen in Arbeitskleidung ein ziemlich unangenehmes Feuchtbiotop erzeugen. Zudem sind Stühle und Tische nicht aufeinander abgestimmt, so dass sich die Stühle nicht

vernünftig an die Tische heranrücken lassen. Die Tische mögen ihren Zweck in einem privaten Haushalt erfüllen, nicht jedoch in einem regelmäßig genutzten Pausenraum. Die Tische sind aneinander geschoben und die Ritzen zwischen den Tischen werden inzwischen als "Schmutzritzen" bezeichnet. Spötter sagen bereits heute, die Tischfläche habe sich dadurch um mindestens 10% vergrößert.

Jetzt sind wir bereits beim nächsten Reizthema, der Reinigung. Die Reinigungsaktivitäten sind in keinster Weise auf die Pausenzeiten abgestimmt, es kommt schon mal vor, dass die Mülleimer stundenlang überquellen. Auch die Reinigung erfolgt aus Sicht vieler nur oberflächlich. Wir bewegen uns jetzt in Richtung der Automaten. Wer als Schichter noch etwas zu Essen haben möchte, sollte seine Pause auf einen frühen Zeitpunkt legen. Denn die Automaten werden nicht nach Bedarf gefüllt und so stehen viele fleißige Kolleginnen und Kollegen häufig vor leeren Fächern. Dies liegt auch daran, dass die Automatenanzahl mit wachsender Mitarbeiteranzahl nicht aufgestockt wurde. Ein anderes Problem der Automaten sind die hohen Ausfallzeiten (dies trifft auf alle installierten Geräte zu!!). Nicht vertiefen möchte ich in diesem Zusammenhang immer wieder auftretende Fälle von schlechter (vergammelter, verschimmelter, abgelaufener...) Ware, die teilweise auch Mitarbeiterausfälle (Magen verdorben) auslösten!

Auch eine weitere Anregung aus der Belegschaft wird standhaft ignoriert. Eine Infoecke, z.B. ausgestattet mit PC, einschließlich Zugriff auf das Philips SMST Intranet würde viele unnötige Fragen und Missverständnisse aus dem Weg räumen. Man traut den meisten zwar zu High Tech Tools zu bedienen, aber ein Zugriff auf das firmeneigene Intranet würde laut Aussage von wichtigen Entscheidungsträgern die meisten Operator hoffnungslos überfordern. Auch bei diesem Thema gibt es Ausreden über Ausreden, warum man etwas nicht tun kann (tun möchte) anstatt einfach zwei PCs aufzustellen, eine kleine Bedienungsanleitung daneben zu legen



➤ Fortsetzung auf Seite 11

und allen die selben Informationsmöglichkeiten zu geben.

Zum Thema Reinraumkleidung gibt es an anderer Stelle im BR-News einen schönen Artikel, deshalb weiter mit einem anderen Trauerspiel, den Sozialräumen im Gebäude 31. Total veraltete Toilettenräume in denen man selbst im Sommer friert, Abflüsse, die seit Jahren undicht sind, Spülungen, die nicht funktionieren und Reinigungsintervalle, die jeder Hausfrau und jedem Hausmann die Schamesröte ins Gesicht treiben, können von jedem besichtigt werden, der es nicht glaubt.

Ein anderes "Meisterstück" ist das sogenannte Großraumbüro im Gebäude 31/3. Ungerecht verteilte Fläche, keine Erweiterungsmöglichkeiten (z. B. wegen fehlender Anschlüsse) und eine Einrichtung, die bereits vor 10 Jahren veraltet war. Geht man mit offenen Augen über diese Fläche, fallen sofort alle Mängel ins Auge. Unter den Schreibtischen findet man einen unglaublichen Kabelwust bestehend aus Verlängerungskabeln und anderen benötigten Kabeln. Braune Rollboys und alte Tische, an denen blaue Bürostühle stehen, Flächen auf denen noch Tennisplätze Platz hätten, stehen im krassen Gegensatz zu völlig überbelegten Flächen und einem Lärmpegel, der es in sich hat. Hier soll konzentriert und effektiv gearbeitet werden? Im Gegensatz hierzu gibt es im Gebäude 88 einige schöne Beispiele für gut ausgestattete Büroräume. Leider sind hier auch nur die Büros von leitenden Angestellten vernünftig ausgestattet. Das Fußvolk darf sich in kleinen Räumen mit alten Möbeln vergnügen

Es wäre ungerecht zu sagen, dass es keine Fortschritte gibt. Der Eingangsbereich im Geb. 31 (Gelb) wurde binnen weniger Tage verschönert, nachdem sich Besuch aus Korea angekündigt hatte. Auch ein paar Grünpflanzen verschönern (wenigstens bis sie eingegangen sind) das 31/3. Der Empfang im Gebäude 88 ist recht gelungen (eine reine Geschmackssache). Ansonsten kann man nur von einem Trauerspiel sprechen. Aussicht auf Besserung ist in Sicht, denn es gibt inzwischen Verantwortliche für diese Themen. Zum einen ist dies Herr Böbel, der binnen kurzer Zeit schon etwas bewegt hat. Zudem ist Frau Schmieder, unsere neue Personalreferentin bei Personal, zuständig für die Belange der MiCos. Ein weiterer Hoffnungsschimmer ist Herr Kuckhermann, der auf der Betriebsversammlung am 06.12. Unterstützung in Sachen Sozialräume angekündigt hat. Es bleibt zu wünschen, dass aus dem Trauerspiel endlich eine Erfolgsstory wird. ■

Jörg Dornburg

Altersteilzeit

■ Auf Grund des in diesem Jahr neu abgeschlossenen Tarifvertrages zur "Beschäftigungsbrücke" war es erst einmal notwendig, unsere bestehende Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit neu zu verhandeln, bzw. die zusätzlichen Regelungen des neuen Tarifvertrages in die bestehende Betriebsvereinbarung einzuarbeiten

Um es vorwegzunehmen: uns ist es gut gelungen die Änderungen einzubauen und einige wenige Schwächen der ersten Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit zu Gunsten der Beschäftigten zu ändern.

Auf betrieblicher Ebene haben wir jedoch noch eine Baustelle, und zwar die Behandlung von steuerfreien Schichtzuschlägen für die in Schicht beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Das Problem ist, dass für steuerfreie Zulagen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichtet werden und diese somit auch nicht vom Arbeitsamt aufgestockt werden. Diese Tatsache bedeutet für in Kontischicht Beschäftigte, dass sie statt 85% vom Netto-Entgelt, nur ca. 79% ihres Netto-Entgeldes erhalten würden. Zu diesem Thema steht der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung in Verhandlungen, doch eine Entscheidung seitens der Geschäftsleitung lässt seit drei Monaten auf sich warten.

Die ist ein großes Ärgernis für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen und es wird höchste Zeit, dass hier eine Entscheidung zu Gunsten der Betroffenen gefällt wird.

Die Regelungen in Kürze

Hier die Neuerungen der jetzt gültigen Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit: Eintritt in Altersteilzeit zwischen 55 und 63 Jahren.

Minimale Laufzeit der Altersteilzeit 24 Monate.

Maximale Laufzeit 60 Monate, nach "Beschäftigungsbrücke" 72 Monate.

"Beschäftigungsbrücke":

Bei diesem Modell muss die Freistellungsphase mit 60 beginnen.

Frühester Beginn mit Alter 57, spätester mit Alter 59.

Frühester Rentenbeginn mit Alter 61, spätester mit Alter 63.

Abfindungen:

Nach Altersteilzeit: bei Renteneintritt mit 60 Jahren 3 Vollzeit- Brutto- Gehälter, die bis zum Renteneintrittsalter von 63 Jahren in Stufen auf null gekürzt wird. Nach dem Modell "Beschäftigungsbrücke": Für jeden Monat, den der Beschäftigte vor 65 in Rente geht, erhält er DM 450. Frühester Renteneintritt nach diesem Modell ist Alter 61.

Bei Langzeiterkrankung (länger als 6 Wochen) während der Arbeitsphase Aufstockung auf 70% des Vollzeit- Netto-Entgeldes.

Da das Kontingent von 5% "Alterzeitlern" noch nicht ausgeschöpft ist und in absehbarer Zeit auch nicht sein wird, wurde die Regelung, dass sich Interessierte bis zum September eines Kalenderjahres melden sollen, außer Kraft gesetzt.

Dies sind in Kürze die wesentlichen Punkte zum Thema neue Altersteilzeit Betriebsvereinbarung.

Für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarf es einer individuellen Beratung. Diese sollten einen Termin mit mir vereinbaren. ■

Günther Kreibich, Tel. 5537



Riesters Rentopoly

Gebäude 31/2 nicht informiert

Prost, Mahlzeit

■ Am 25.10.2000 hat sich unser Produktionsleiter Herr Josquin verabschiedet, und nur wenige haben davon gewusst.

„Moves“ bestimmen das Bild in der Linie. Produkt, das keine Verzögerung duldet, hat jetzt Priorität. Schulungen werden abgesagt. Alles wird abverlangt, denn der Kunde ist König. Alles und fast alle für den Kunden. Da bleibt keine Zeit für die Operator irgendwelche Veranstaltungen zu besuchen, seien sie auch noch so kurz.

Die Einladungen für die Verabschiedung gingen an die MiCo- Leiter mit der ausdrücklichen Bitte auch die Kolleginnen und Kollegen in der Fertigung zu informieren. Dies hat leider nur ein Bruchteil der MiCo- Leiter wahrgenommen - vermutlich um die Fertigung nicht unnötig durch lange Fußmärsche ins Gebäude 88 zu belasten. Ein Lob denen, die trotzdem informiert haben.



Wo sind die Grenzen im Rennen um die Wafer falls es welche gibt? Bleiben die hehren Ziele des Teamgedankens der Micocompanies jetzt schon auf der Strecke? Wird der Mensch überhaupt als solcher erkannt, oder ist Anpassung und Schweißen jetzt das Gebot der Stunde?

Festzuhalten ist, dass es hier nicht um belegte Brötchen, Weißwürste oder Brezeln geht, die den Mitarbeitern vorenthalten wurden. In diesem Fall wurden die Mitarbeiter streng getrennt nach Häuptlingen und Indianern: Die einen werden im Geb. 88 bewirtet und die anderen produzieren Wafer im Geb. 31/2 um die Kundenwünsche zu befriedigen.

Wenn dies der erste Schritt war, den Teambildungsprozess 31/2, 31/3 und Geb. 88 in die Wege zu leiten na dann Prost Mahlzeit und einen guten Appetit in der verkehrten Welt!

Neue Besen

■ Da hat also ein junger profilbedürftiger Mitarbeiter die Chance entschlossen beim Schopf gepackt, dem Betriebsrat im „SMST im Blick „ 3/2000 richtig dynamisch die Levitin zu lesen.

Er sollte einen Kommentar schreiben, merkt er an (toll, wer darf so was noch im ersten Dienstjahr?). Hat er dann auch gemacht, hat (pflichtschuldigst, Karriere im stahlharten Blick?) kundgetan, dass der SMST ein neuer Besen, sprich Betriebsrat Not tue, weil der alte Besen zu wenig unter den Teppich kehre (hat er so nicht gesagt, aber wohl gemeint), sprich das Betriebsklima vergifte und überhaupt die Notwendigkeiten einer modernen Wirtschaft nicht verstehe.

Nun sind ja eigenwillige Ansichten gar nichts Schlechtes, und Paradiesvögel sind etwas Schönes im manchmal tristen Betriebsalltag. Aber wenn einem Betriebsrat, der schon viel Wert darauf legt, die Mehrheitsmeinung der KollegInnen zu vertreten, vorgeworfen wird, das Gegenteil sei der Fall, so wird der doch hellhörig. Es hat uns dann allerdings schnell beruhigt zu hören, dass Kollegen spontan dem jungen Mitarbeiter erklärt haben, dass er mit seiner Ansicht ziemlich allein dastehe.

So weit, so gut und kein Grund zur Beunruhigung. Was uns aber doch immer noch die Nachtruhe raubt, ist die Schlusspassage des Kommentars: Er denke, schreibt er, er habe hier die Chance etwas zu bewegen! Lieber Herr N., solange Sie Wafer bewegen wollen, ist das ok. Aber bitte nicht mehr. Das würde uns ernsthaft beunruhigen. ■

Betriebsversammlung vom 06.12.00

BV-Highlight 2

Dr. Draheim gab eine Änderung der Bonusziele für das 4. Quartal 2000 bekannt. Damit wurde dem Drängen des Betriebsrats auf eine realistischere Zielsetzung ein Stück weit entsprochen:

Nachdem festgestellt wurde, dass die Mengenziele wegen fehlender Testkapazitäten keinesfalls einschließlich Test zu erreichen sind, werden die Mengen jetzt berechnet vor Test (TV out). Das heißt, die ausgelobten 1000 DM werden fällig, wenn 54.000 TV out erreicht und alle Kundenanforderungen erfüllt werden. Werden so 55.000 Wafer erreicht, sind weitere 1200 DM fällig.

EINE SCHLIMME SACHE :



MOBBING AM ARBEITSPLATZ!

BV-Highlight 3

Unsere IG Metall Betreuerin Jutta Dahmann berichtete über interessante Pläne der IGM, neue Themen in künftigen Tarifverträgen zu verankern:

Der Bereich Gesundheit muss mehr Beachtung finden: Die Belegschaften aller Betriebe werden in den kommenden Jahren drastisch älter (siehe Tabelle "Belegschaften werden älter...") und interessierte Kreise diskutieren bereits eine Anhebung des Rentenalters. Der Arbeitsdruck nimmt zu und die Arbeit wird in vielerlei Hinsicht anspruchsvoller (Bild "Veränderung von Arbeitsbedingungen..."). Hier muss für Schutz vor Leistungsüberforderung gesorgt werden. Dazu werden in der nächsten Zeit die "Eckpunkte Leistung und Gesundheit" (siehe Tabelle) diskutiert; für das kommende Frühjahr sind Aktionen zu diesem Thema geplant, denn freiwillige Zugeständnisse dürfen wir hier von den Arbeitgebern kaum erwarten.

Ähnlich sind Aktivitäten zum Bereich Qualifikation geplant: Erworbenes Wissen, ganz besonders berufliches Fachwissen, veraltet rasend schnell. Die Anstrengungen der Betriebe für Weiterbildung konzentrieren sich sehr stark auf die "höher qualifizierten" Mitarbeiter, soweit sie nicht sowieso als Privatangelegenheit der Mitarbeiter betrachtet wird. Auch hier wird die IGM die Initiative für verstärkte Anstrengungen auf diesem Sektor ergreifen.

Belegschaften werden älter...

Die Altersstruktur in der Metall- und Elektroindustrie wird sich dramatisch verändern.

Diese Veränderung führt zu neuen Anforderungen an die Leistungs- und Gesundheitspolitik in den Betrieben, sowie der beruflichen Weiterbildung

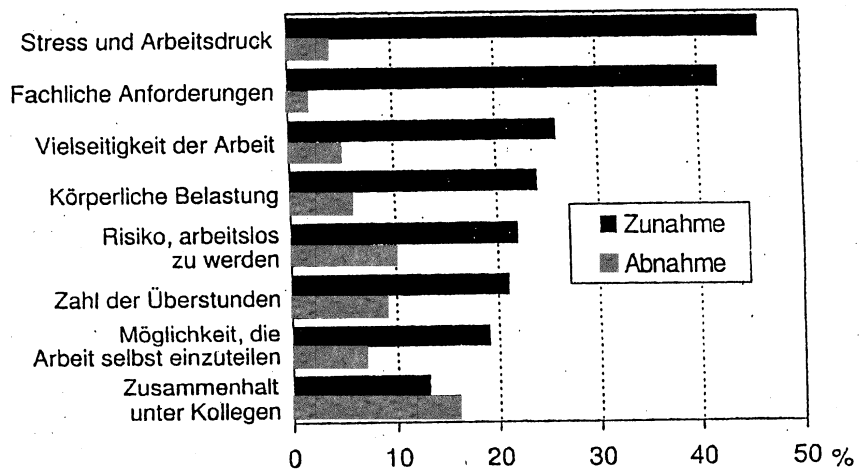
Alter	1990	2010
bis 34 Jahre	41 %	15 %
35 - 44 Jahre	23 %	31 %
45 - 64 Jahre	36 %	53 %
65 - 74 Jahre	0 %	0 %
insgesamt	100	100
absolut	4,9 Mill.	4,3 Mill.

Quelle: IAB/Prognos Projektion 1988/1989 mittlere Variante

Übersicht 4: Alterszusammensetzung im Metall- und Elektrobereich 1990 und 2010 in % (Dr. Volker Volkholz/PR403)



Veränderungen von Arbeitsbedingungen in den letzten zwei Jahren



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 unter 34.343 repräsentativ ausgewählten Erwerbstätigen

Eckpunkte „Leistung und Gesundheit“

1. Eckpunkt: Anspruch auf menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
2. Eckpunkt: Anspruch auf eine Leistungsvereinbarung für alle Beschäftigten
3. Eckpunkt: Schutz vor Leistungsüberforderung
4. Eckpunkt: Kriterien einer fairen Leistungsvereinbarung
5. Eckpunkt: Beteiligung des Betriebsrats sichern
6. Eckpunkt: Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen schützen

Aufstiegschancen und qualifizierte Personalplanung

■ **Aufstieg ist Glückssache in der SMST, behaupten viele. Selbst Kolleginnen und Kollegen, die in der Vergangenheit immer wieder gute Leistungsbewertungen hatten und denen ein Potential für andere Aufgaben bescheinigt wird, haben kaum eine Chance sich beruflich zu verändern.**

Neue Arbeitsplätze werden meist von extern besetzt und viele interne Bewerber sind enttäuscht.

Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe. Eine gezielte Personalentwicklung findet in den meisten Bereichen nicht statt. Das Unternehmen leistet es sich, nicht vorausschauend zu planen und Kolleginnen und Kollegen gezielt auszubilden. Aufgrund der dünnen Personaldecke vermeiden es Führungskräfte, Mitarbeiter, die ihren Job im Griff haben, auf andere Tätigkeiten zu versetzen. Es könnte ja mal eine Zeitlang etwas schlechter laufen als bisher. Deshalb lieber keine Experimente!! Daß man damit viele "sauer" fährt wird einfach in Kauf genommen!



Dabei gibt es viele Möglichkeiten: In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sind Qualifikationsmaßnahmen geregelt. Leider greifen diese Regelungen bei uns im Betrieb nicht. Dies könnte ja bedeuten, daß zusätzliche Kosten entstehen. Ausbildung ist, schon nach Aussage unseres ehemaligen Personalchefs, Privatangelegenheit. Aber selbst wenn Kolleginnen und Kollegen sich in der Freizeit weiterbilden, haben sie kaum eine Chance auf höherwertigere Arbeitsplätze. Aber auch die starre Personalplanung (sehr starre Strukturen im Betrieb, bzw. den Abteilungen und MiCos) verhindert vernünftige Entwicklungsmöglichkeiten.

Im Zuge der MiCos werden voraussichtlich Schulungen angeboten, die die soziale Kompetenz steigern sollen. In den Genuß solcher Schulungen werden jedoch nur wenige kommen. Dass an der Ermittlung von fachlichen Defiziten und der konsequenten Ableitung von Schulungsmaßnahmen aus diesen Defiziten gearbeitet wird, ist leider nicht zu erkennen.



Deshalb ist dringend ein Umdenken gefragt. Versteckte Talente müssen ermittelt werden, das "Gold aus den Köpfen" muss genutzt werden. Neben einer Steigerung der Effektivität würde dies sicher auch zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen. Dies sind übrigens ausgewiesene Ziele der MiCos. Wenn sich das verantwortliche Management daran messen lassen möchte, besteht dringend Handlungsbedarf. Also ab mit den alten Zöpfen, neue Ideen müssen her und umgesetzt werden! ■

Betriebsversammlung vom 06.12.00

BV-Highlight 4

Zum Thema Bonus-Zahlungen präsentierte Frank Pscheidt-Denzler in der Abend-Versammlung Gereimtes:

Erfolgsbeteiligung

Jeder hat's von Euch gemerkt, Philips hat den Druck verstärkt.
 Jeder tut ein bisschen mehr, insgesamt fällt das nicht schwer.
 Mehr Leistung bringen ohne Zucken, mal wieder in die Hände spucken.
 Es geht voran, komm pack mit an, wir alle ziehn am selben Strang.
 Wer mitzieht wird es nicht bereuen, Philips will den Bonus streuen.
 Die Moral wird so geweckt, die Ziele sind sehr hoch gesteckt,
 dass die Tools heut nicht mehr rosten.
 Den Schampus trinkt auf unsre Kosten,
 am Ende doch das Management, Wir haben unsre Chance verpennt

Was Weiterbildung kostet

Jährliche durchschnittliche Ausgaben der Betriebe für Qualifizierung pro Beschäftigtem, in Mark



Und so wird das Geld verwendet (in Prozent)



Gesundheit!

■ **Es gibt wenig Wertvolleres als unsere Gesundheit. Der Betriebsärztliche Dienst soll helfen sie zu erhalten.**

Es geht hier nicht um die entzündete Zahnwurzel oder den herbstlichen Hexenschuss - dafür ist immer noch der Hausarzt zuständig. Es geht um solche Gesundheitsprobleme und -gefahren, die im Zusammenhang mit der Arbeit in der SMST stehen. Das ist die Domäne des Betriebsarztes.

Die SMST ist dem betriebsärztlichen Dienst BAD in Böblingen, Friedrich-Gerstlacher Str.15 (beim Thermalbad) angeschlossen. Zuständiger Arzt ist dort Dr. med Schuberth, Tel. (07031)625167, Sekretariat Tel. 625136. Mittwochs ist Sprechstunde ohne Voranmeldung.

Der BAD bietet u.a. folgende Leistungen:

■ Gesundheitsuntersuchungen wie Hautuntersuchungen, Seh-, Hörtests, Spezialuntersuchungen wie z.B. für Atemschutzträger.

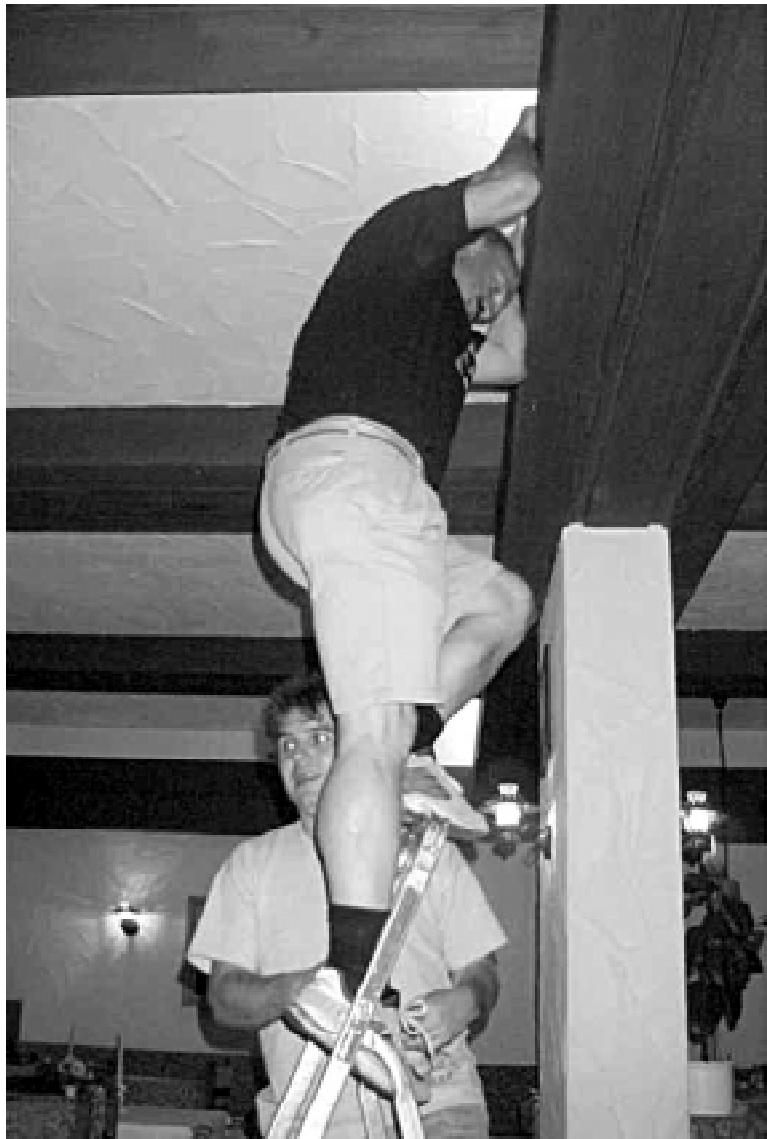
■ Untersuchungen für Schichtarbeiter und Gesundheitsbeschwerden im Zusammenhang mit der Reinraumarbeit.

■ Gesundheits- und Suchtberatung.

■ Beratung beim Umgang mit Gefahrstoffen.

■ Beratung in Fragen der Arbeitsplatzergonomie.

Der Arbeitsschwerpunkt liegt also eindeutig bei der Gesundheitsvorsorge, nicht bei der Behandlung. Gerade mit Blick auf Berufskrankheiten gilt verstärkt: Vorbeugen ist besser als heilen! Scheuen Sie sich nicht, sich für einen Besuch beim Betriebsarzt frei stellen zu lassen, wenn Sie Beschwerden haben, die im Zusammenhang mit der Arbeit stehen könnten. Der Betriebsarzt ist wie jeder andere Arzt zu strenger Vertraulichkeit verpflichtet. Im Bedarfsfall vermittelt auch der BR gern den Kontakt zum BAD. ■



Hans Hartmann, Sprecher des UsiA (Umwelt und Sicherheitsausschuß), testet die Belastbarkeit von Eichenbalken und Aluleitern mit freundlicher Unterstützung von Jörg Dornburg.

Blick über den Zaun

Unser neuer betriebsärztlicher Dienst hat relativ wenig Erfahrungen mit den Arbeitsbedingungen im Reinraum. Der Umwelt- und Sicherheitsausschuß des Betriebsrats hat es sich zu Ziel gesetzt, ihn hier tatkräftig zu unterstützen.

Mustergültig erscheint uns beispielsweise die nachfolgend zitierte Auflistung des betriebsärztlichen Dienstes der Siemens AG Regensburg:

„ Die Erfüllung der medizinischen Anforderungen ist sowohl für den Schutz der Mitarbeiter als auch für den Schutz der Reinnräume und der darin gefertigten Produkte erforderlich. Es müssen drei Kriteriengruppen erfüllt sein:

a) Spezifische Kriterien im Sinne einer Arbeit im Reinraum (Reinraumneigung).

- Hier steht an erster Stelle die Frage nach der Motivation, wir nennen es auch „Reinraumwilligkeit“ ...

- Erkrankungen der Haut (u.a. Neurodermitis)

- Erkrankungen des Haarbodens

- Lungen- und Bronchialerkrankungen

- Allergieerkrankungen

-Harnwegsinfektionen

- Psychische Störungen

b) Kriterien bei Mikroskoparbeit. Aus medizinischer Sicht ist zu achten auf

- Wirbelsäulensyndrome

- Einschränkungen beim Sehtest

- Häufige Migräne

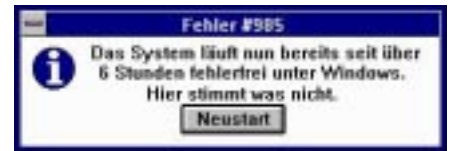
c) Beurteilung der Schichttauglichkeit. Die insbesondere bei Nachtschichtreinigung zutreffenden Ausschlusskriterien sind literaturbekannt und zu beachten.“



Willst Du das Leben leicht haben,
bleibe immer bei der Herde.
FRIEDRICH NIETSCHE



Wenn Leute mit mir
übereinstimmen,
habe ich immer das Gefühl,
ich muss mich irren.
OSCAR WILDE



Ein Frohes Fest
und einen guten Rutsch
ins Neue Jahr wünscht
Euch Euer
Betriebsrat