



Eine Bestandsaufnahme und ein bisschen mehr

Kurzarbeit und kein Ende

■ „Summertime – and the living is easy.“ Diesen Songtext hätten in diesem Sommer viele unterschrieben, die ihre Kurzarbeitstage im Freibad oder anderen angenehmen Örtlichkeiten zubrachten. Mittlerweile, die kalte Jahreszeit hat Einzug gehalten und die Sommer-Gehaltsabrechnungen sind auf dem Schreibtisch gelandet, ist vielfach Ernüchterung an die Stelle der anfänglichen Begeisterung getreten.

Weniger Geld für weniger Arbeit – das klingt plausibel und fair und ist es ja auch irgendwie, wenn man den Stundenverdienst anschaut. Auf längere Sicht kann es aber eben auch ganz schön weh tun, bis zu 20% weniger heimzubringen jeden Monat. Wenn beispielsweise das Häusle noch nicht abbezahlt ist und die Kinder eine ordentliche Ausbildung kriegen sollen.

Erfahrung und Ernüchterung

So kommt es, dass die Verlängerung der Kurzarbeit bis Ende Februar nicht gerade einen allgemeinen Freudentaumel ausgelöst hat. Die Spaß- und Heimwerker-Fraktion, für die die Kurzarbeit gerne noch Monate weitergehen könnte, hat an Kopfbildzahl verloren. Viele haben erleichtert aufgeatmet über das Aussetzen der Kurzarbeit wenigstens für Dezember und hoffen, dass es im neuen Jahr genauso weiter geht.

Wie stellt sich nun, nachdem wir reichlich Erfahrung mit der Kurzarbeit sammeln konnten, dieses Instrument für uns dar?

Zunächst: Ein erklärter Zweck der Übung, nämlich auslastungsbedingte Entlassungen zu vermeiden, ist erfüllt worden. Es ist uns sogar gelungen, durch die Betriebsvereinbarung Verlängerungen für alle Zeitverträge zu erreichen, wo es nach Rechtslage überhaupt möglich war. Dies wäre unter anderen Bedingungen garantiert nicht geschehen.

➤ Fortsetzung auf Seite 2



Liebe Leserinnen und Leser!

Wenn auch wieder mal Hängen und Würgen: Unsere Jahresend-Ausgabe der BR-News ist fertig geworden. Es muss wohl so sein: Ohne den alljährlichen Vorweihnachts-Stress wäre das richtige festliche Feeling kaum möglich.

In unserer Führungsetage ist das richtige Weihnachts-Feeling anscheinend noch nicht ausgebrochen. Das erstmalige Kerzenverbot für alle Gebäude zeugt von großem Unverständnis für die Psyche des deutschen Arbeitnehmers. Schmerzlich werden wir sie vermissen, die heimelige Kerze neben dem Mikroskop, den traulichen Schimmer des Adventskranzes über dem Kopierer.

Da ist es nur ein kleiner Trost, dass man uns nach einer kleinen Palastrevolution doch noch 30 DM für ein Weihnachtsessen zugestanden hat. Sensible Gemüter haben berichtet, dass sie das Essen nicht wirklich genießen konnten bei dem Gedanken, dass sie möglicherweise gerade einen Teil des Jahresbonus unserer Leistungsträger verfütterten.

Dass in dieser Situation unser Brötchengeber sein 75-jähriges Firmenjubiläum nur mit einem dünnen Schreiben des Herrn Conrads an uns begeht, findet natürlich unser volles Verständnis. Denn Planerfüllung ist alles, jetzt gegen Jahresende. Was werden nicht in überall Verrenkungen gemacht, um die Jahresziele möglichst genau zu treffen. Geld einsparen, Geld ausgeben, Vorhaben verschieben, Vorhaben vorziehen – ein wahrhaftiger Eiertanz. Die Energie,

➤ Fortsetzung auf Seite 2

➤ Fortsetzung von Seite 1

Andererseits gibt es nichts daran zu beschönigen, dass Kurzarbeit unfreiwilligen Gehaltsverzicht bedeutet, wenn auch durch die tarifliche Beschränkung auf maximal 20% Einbuße „sozial abgedeckt“.

Die Ein- und Durchführung ist sehr holprig gelaufen. Zum guten Teil lag das einfach daran, dass alle Beteiligten erst mal lernen mussten, „wie Kurzarbeit geht“. Und es gab eine Menge zu lernen, allein der Bürokratismus für das Arbeitsamt ist gewaltig.

Organisatorische Schwierigkeiten, aber Respekt vor der Leistung von Personal

So ist es auch zu erklären, dass bei verschiedenen Be- und Abrechnungsfragen Unklarheiten oder Meinungsverschiedenheiten auftraten, sei es bei Fragen der Zeitberechnung wie z.B. Krankheitstagen, sei es bei Geldangelegenheiten wie der Anrechnung von Zulagen. Letztlich konnte all dies doch befriedigend geklärt werden.

Ganz so gilt das allerdings nicht für die Fragen der Arbeitszeitgestaltung, das sinnvolle Legen von Kurzarbeitszeiten, die Organisation eines funktionierenden Schichtbetriebs in Kurzarbeit. Hier fehlte doch bis zum vorläufigen Schluss sehr eine ordnende Hand. Ohne Improvisationsvermögen und den überdurchschnittlichen Einsatz vieler Einzelner wäre hier an vielen Ecken gar nichts mehr gelaufen.

Ein vermeidbares Ärgernis war die Verrechnung mit Notrufvergütungen, SIM-Prämien u.ä. mit dem Arbeitsamtszuschuss. Es ist uns zugesagt worden, dass man das in Zukunft so bewerkstelligen wird, dass keine Anrechnung mehr stattfindet.

Alles in allem können wir aber als Betriebsrat sagen, dass wir bei allen Reklamationen und Nachfragen nie festgestellt haben, dass bewusst oder systematisch gegen die MitarbeiterInnen gerechnet worden wäre. Im Gegenteil wollen wir ausdrücklich festhalten, dass die MitarbeiterInnen der Personalabteilung sich nach Kräften eingesetzt haben, mit dieser gewaltigen Mehrbelastung fertig zu werden, und dass sie sich bei allen unvermeidlichen Reibungsverlusten große Anerkennung verdient haben.

Manches liegt noch im Argen

Was allerdings Herrn Waldmann und andere nachdenklich stimmen sollte, ist die enorme Anzahl von Nachfragen, von denen wir und Personal überrollt worden sind. Was uns betrifft, so waren das größ-

teils Anfragen, mit denen man sich einfach vergewissern wollte, ob die Auskünfte richtig waren, die man von Vorgesetzten oder von Personal erhalten hatte - obwohl diese Auskünfte überwiegend korrekt waren.

Das zeigt, wie tief bei vielen das Misstrauen verwurzelt ist gegenüber allem, was „von oben“ kommt: Man fürchtet einfach, dass „die“ einen wieder mal „bescheißen“ wollen. So eine Haltung kommt nicht aus heiterem Himmel!

Ein weiterer Grund ist sicherlich die ungenügende Informationspolitik der Geschäftsleitung. So entstehen die zunehmenden kritischen Fragen, warum der oder jener Bereich von Kurzarbeit ausgenommen ist, was man überhaupt nicht versteht. Oder die Frage, wieso man Kurzarbeit nicht wesentlich früher im Jahr eingeführt hat, als die Situation deutlich schlechter war als heute. Oder die Frage, wie lange man eigentlich „für die paar Kröten“ vom Arbeitsamt die eigentlich jetzt nicht mehr akzeptable Kurzarbeit durchhalten will.



Zuschüsse: Man ist auf den Geschmack gekommen

Auch wenn diese letzte Frage inzwischen für den Dezember (und hoffentlich bald auch noch für danach) positiv beantwortet ist, können wir das nicht auf sich beruhen lassen. Denn wir dürfen mit Sicherheit davon ausgehen, dass dies nicht das letzte Mal war, dass wir kurzarbeiten müssen. Die Halbleiterindustrie wird auch weiterhin von Krisen geschüttelt werden, und die Industrie hat es „verschmeckt“, dass mit Kurzarbeit ganz schön Geld vom Staat zu holen ist. Der weitaus größte Teil der deutschen Halbleiterindustrie arbeitet zur Zeit kurz. Egal, ob wir als Steuerzahler uns daran aufhalten, dass wir auf dem Weg der Steuern unsere eigene Kurz-

➤ Fortsetzung von Seite 1

die wir dafür aufwenden, wäre in produktiver Arbeit besser investiert.

Ganz im Gegensatz zum oben Beschriebenen scheint bei der Geschäftsleitung doch so etwas wie ein Vorweihnachts-Frieden ausgerufen worden zu sein. Das Verhältnis zum Betriebsrat und der Umgangston ist in den letzten Wochen bemerkenswert moderat und friedlich geworden. Dagegen haben wir nun natürlich überhaupt nichts einzuwenden, und in diesem Sinn könnte ruhig öfter Weihnachten sein. Und nur allein im stillen Kämmerlein fragen wir uns, ob so die Ruhe vor dem nächsten Sturm aussieht.

Eure Redaktion

arbeit noch mit finanzieren - es wird wieder so kommen.

Es wird auf jeden Fall so kommen, solange dieser „Schweinezyklus“ von aufeinander folgenden Wirtschaftskrisen von den Unternehmensleitungen bequemlichkeithalber als Schicksal deklariert wird, dem man nicht entkommen kann.

Halbleiter- Krisen müssten nicht sein

Dass das nicht so sein muss, führte kürzlich F. Stroh, branchenkundige Redakteurin von „Markt und Technik“, auf einer Veranstaltung der IG Metall über „Die Krise der Halbleiterindustrie“ aus: „Die HL-Industrie hat in 7 Krisen nichts dazu gelernt.“ „... das uralte Problem der Überkapazitäten: die heute installierte Produktions-Kapazität wird voraussichtlich erst 2004 ausgelastet sein.“ Und ein positives Beispiel: „ST Microelectronics hat demonstriert, dass man mit antizyklischem

➤ Fortsetzung auf Seite 4

BR-NEWS Dezember 2001

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:
Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

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

Druck:
hartmandruck, Wildberg

2001, ein bewegtes Jahr geht zu Ende

War es ein gutes Jahr für uns?

■ **Alle hatten noch die Aufregung um die zunächst vorgesehene Arbeit an den Weihnachtstagen 2000 in Erinnerung. Am Jahresanfang 2001 kamen dann die Aufträge plötzlich ganz anders als erwartet. Und nicht nur die Auftragslage sollte sich ändern!**

Zum Jahresende 2000 verließ uns Herr Draheim als Geschäftsführer, um Chef bei Philips Semiconductors Hamburg zu werden. Seine Nachfolge in Böblingen trat zum selben Zeitpunkt Herr Kuckhermann an. Weitere personelle Änderungen sollten folgen. Doch kaum hatte das neue Jahr begonnen, verschlechterte sich die Auftragslage von Woche zu Woche. Wie der so oft berufene Blitz aus heiterem Himmel brach die Nachfrage zusammen, ohne dass auch nur irgendein „Spezialist“ eine Vorahnung gehabt hätte.

Ein Draheim geht selten allein

Am Anfang stand ganz offensichtlich das „Prinzip Hoffnung“. Alle hofften, dass der Auftragseinbruch nur vorübergehend war. Diese Hoffnung schien alles weitere zu lähmen und die Ersten begannen sich zu fragen: wohin wird das noch führen? Die Erinnerungen an die nicht allzu lange zurückliegende „Restrukturierung“ wurden wieder wach. In dieser Situation sickerte durch, dass der bisherige Leiter des Marketings eine andere Aufgabe innerhalb von Philips übernehmen wird. Das sollte erst in Erfurt – ein neues Joint Venture – sein, wurde dann aber Zürich. In seinem Sog so zu sagen zog es den Personalleiter auch gleich weg. Herr Velikanje folgte dem Ruf des Philips-internen „Headhunting“ und wechselte Ende Juni zu Agilent Medizintechnik, jetzt Philips Medizin Systeme Böblingen. Zu diesem Zeitpunkt war weder klar, mit welcher unternehmerischen Strategie es bei uns weitergehen soll, noch waren die dazu notwendigen vorbereitenden Schritte eingeleitet. Anstelle von Herrn Hummel übernahm Herr Leicht die Verantwortung für das Marketing und da Erfurt nicht klappte, wurde der für Erfurt vorgesehene Personalleiter Herr Waldmann der Nachfolger von Herrn Velikanje bei uns.

Das Unternehmen will sich ändern und „aus den Fesseln der IG Metall lösen“

Die Auftragslage war zwar schlecht, die Umstände dafür umso günstiger, einige

weitere Schlechtigkeiten oben drauf zu setzen. Unabhängig von der Auftragslage – oder ganz bewusst die Situation genutzt? – wurde im April angekündigt, dass das Halbleiterwerk in Hamburg aus der Philips GmbH ausgegliedert und mit der SMST zur Philips Semiconductors GmbH zum 1.7.2001 verschmolzen werden soll.

Das so neu entstehende Unternehmen sollte tarifbindungsfrei sein, lediglich per Arbeitsvertrag war eine Kopplung an die Tarife der chemischen Industrie vorgesehen. Darum sollte jeder und jedem auch gleich noch ein neuer Arbeitsvertrag angeboten werden. Ein kluger Schachzug, zweifelsohne. Denn Unterauslastung, die vom scheidenden Personalleiter angekündigte Kurzarbeit und eine ungewisse Zukunft gaben der Unternehmensleitung eine ungetrübte Hoffnung auf die Verwirklichung eines „heimlichen“ Traums.

Die Rechnung ohne die Belegschaft gemacht

Es kam schließlich anders. Massiver Widerstand in den Belegschaften in Böblingen und Hamburg zwang die Unternehmensleitung zum geordneten Rückzug. Es

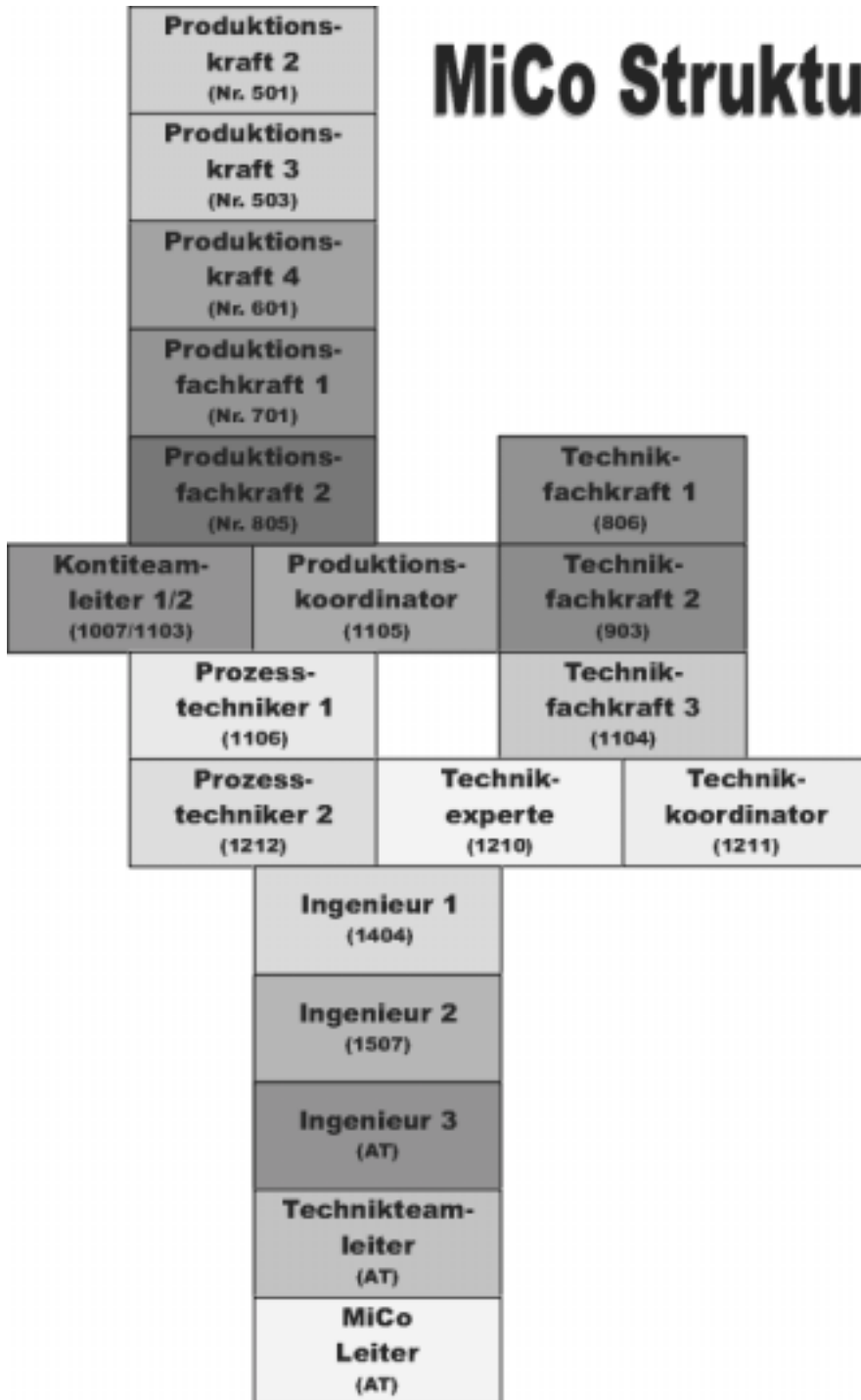
gab keine neuen Arbeitsverträge, das Unternehmen erkennt mit Ergänzungen weiterhin die jeweiligen Tarifverträge der IG Metall an und die geplante Verschmelzung hat de jure bis zum heutigen Tag noch nicht stattgefunden. Sie wird wohl in diesem Jahr auch nicht mehr zu Stande kommen. Schließlich konnte noch eine gute Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit erreicht werden, sie wurde Vorbild für den Standort Hamburg. Auch wenn sich jetzt massiv Stimmen melden, dass es nun reicht mit der Kurzarbeit, dieser Schritt hat mit Sicherheit Entlassungen verhindert.

Wichtige Erfahrungen gesammelt

Trotz schlechter Rahmenbedingungen und Entbehrungen für die Belegschaft war dieses Jahr für uns ein erfolgreiches Jahr. Wir haben gelernt nicht alles widerspruchslos hinzunehmen und uns einzubringen. Notfalls bis zum Arbeitskampf. Diese Erfahrung kann uns niemand mehr nehmen, sie kann für uns aber zukünftig sehr wichtig werden. Wir hoffen das nicht, doch wir haben ja gelernt: Bei Philips weiß man nie!



MiCo Struktur Fertigung



Beim BR wird öfters über die Zusammensetzung einer Minicompany speziell im Produktionsbereich nachgefragt. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, diese Struktur hier grafisch abzubilden. Wir werden versuchen in nächster Zeit auch die Strukturen von anderen Abteilungen im Intranet abzubilden und zu erläutern.

Die erste beziehungsweise die ersten beiden Ziffern ergeben dabei die Bewertungsgruppe, z. B. 501 entspricht BG 5
1507 entspricht BG 15. Den Bewertungsgruppen sind Lohn- bzw. Tarifgruppen zugeordnet. Auch diese Zuordnung werden wir im Intranet veröffentlichen.

➤ Fortsetzung von Seite 2

Investitionsverhalten, mit Rücklagen aus guten Jahren und mit maßvoller Wachstumspolitik dem Schweinezyklus trotzen kann.“

Da fällt uns doch spontan ein, dass das Jahr 2000 ein beispielloses Boomjahr für die HL-Industrie allgemein und Philips im Besonderen war. Und wir wundern uns dann zwar nicht, dass vom verdienten Geld scheinbar nichts mehr da ist, weil wir solche Spiele schon öfter erlebt haben. Aber ärgern tun wir uns trotzdem: Familienväter, die so mit ihren Haushaltsmitteln umgehen, landen über kurz oder lang beim Schuldenberater; Topmanager, die so mit

dem von uns verdienten Geld umgehen, landen über kurz oder lang auf der nächsten Sprosse ihrer Karriereleiter.

Wahrscheinlich werden wir uns an zyklische Kurzarbeit gewöhnen müssen

Und deshalb müssen wir auch keine Bedenken haben, dass eine fusionierte Philips Semiconductors Deutschland womöglich mit der Weisheit gesegnet sein wird, ein Wirtschaftsverhalten à la ST Micro zu übernehmen. Sie wird aller Voraussicht nach auch weiterhin den Trends der Branche willfährig nachhecheln. Und wir werden uns auch in Zukunft mit der zwiespältigen Erkenntnis arrangieren müssen, dass

Kurzarbeit vielleicht politisch-moralisch (gibt es das?) eine fragwürdige Angelegenheit ist, dass sie aber doch eine Möglichkeit ist, unsere Arbeitsplätze etwas besser abzusichern. Und dass wir sie deshalb wohl auch weiterhin werden akzeptieren müssen.

Was wir tun können? Dieser Betriebsrat wird und der nächste Betriebsrat (im Frühjahr wird neu gewählt) muss dafür sorgen, dass Kurzarbeit auch in Zukunft eine Ausnahmesituation bleibt. Sie darf nicht dafür missbraucht werden, auf Kosten der MitarbeiterInnen und des Staates marode Firmenfinanzen zu sanieren, sondern sie muss ein Instrument für wirkliche Notlagen bleiben. ■

Sonderschichten

Die Verhandlungen zur Umsetzung des Anerkennungstarifvertrages sind angelaufen, obwohl der Tarifvertrag erst mit der Verschmelzung von Böblingen und Hamburg gültig wird. Neben den Verhandlungen zu den A-Verträgen, die in Hamburg stattfinden, wollen wir lokal die Umsetzung von Sonderschichten regeln.

Sinn und Zweck der Sonderschichten soll sein, dass während einer Hochlaufphase 37,5 Stunden gearbeitet werden kann. Die zusätzliche Zeit soll dazu genutzt werden die Hochlaufphase zu bewältigen und neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen einzuarbeiten. Auf freiwilliger Basis sollen auch 40 Stunden möglich sein. Um von vornherein einen Irrtum aus der Welt zu räumen: Es handelt sich nicht um die Einführung der 37,5 Stundenwoche. Bei den Sonderschichten handelt es sich um Mehrarbeit. Außerdem ist der Zeitraum auf 3 Monate beschränkt.

Zunächst wird die Umsetzung der Sonderschichten im 5-Team Kontibetrieb verhandelt, da es hier naturgemäß die meisten Schwierigkeiten gibt. Ein neues Kontimodell wird es nicht geben. Es wäre wieder eine Herumprobiererei auf Kosten der Kolleginnen und Kollegen in Schicht. Zum

anderen wäre damit zu rechnen, dass wieder etwas in diesem Zuge weggenommen wird. Die Idee, das erste Kontimodell, das eine sehr große Akzeptanz hatte, wieder einzuführen wurde verworfen. Zwar stimmt es, dass dieses Modell eingeführt wurde, als die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden betrug, dennoch war es ein Modell, in dem tatsächlich weniger als 35 Stunden gearbeitet wurde. Mit dieser Großzügigkeit ist in der heutigen Zeit nicht zu rechnen, deshalb ist das Thema Kontimodell für den Betriebsrat vom Tisch.

Die Verhandlungen liefen etwas schleppend an, sind jetzt aber bereits sehr weit fortgeschritten. Bei der Umsetzung soll den Kontiteams ein sehr hoher Freiheitsgrad gewährt werden. Die Planung muss in einer sehr kurzen Zeit stattfinden und verantwortlich sollen die Kontiteamleiter und ihre Gruppen sein. Dieses Vorgehen ergab sich aus den Vorschlägen des Betriebsrates, aus den Ergebnissen eines Mitarbeiterworkshops sowie aus Vorschlägen von Vertrauensleuten. Damit das Ganze nicht in einem Desaster endet, ist es wichtig, dass die Gruppen vernünftig miteinander umgehen. Auch „schwächere“ Kolleginnen und Kollegen müssen bei der

Planung berücksichtigt werden. Bei der Planung sind ein paar Dinge zu beachten, wie die Vorgabe einer Minimum- und Maximumbesetzung und natürlich auch der Ausbildungsstand der anwesenden Kolleginnen und Kollegen. Um es nochmals deutlich zu sagen, es handelt sich hierbei um eine Verpflichtung für jeden. Ein „ich will nicht“ ist nicht akzeptabel. Des Weiteren soll es nicht so weit kommen wie bei der Flexvereinbarung, bei der irgendwann fast jeder so gearbeitet hat wie er lustig war. Deshalb haben wir uns vorgenommen bei Problemen die Gruppen zu unterstützen um eine vernünftige und flächendeckende Planung zu gewährleisten.

Am Rande der Verhandlungen wird auch noch über die ungeliebten Zusatzschichten, die zum Erbringen der 35 Stunden erforderlich sind, geredet. Eine Idee ist, die Zusatzschicht durch eine geregelte Verlängerung von einzelnen Arbeitstagen abzuschaffen.

Warum ist ein Erfolg für uns alle so wichtig? Ganz einfach, wir wollen beweisen, dass auch mit einem IG Metall Tarifvertrag Problemstellungen der Halbleiterindustrie bewältigt werden können. Ehrlich gesagt hat wohl keiner von uns große Lust im Jahr 2004 wieder obskure Arbeitsverträge vorgelegt zu bekommen und damit dann dauerhaft länger als 35 Stunden zu arbeiten. Also: wir wollten diesen Tarifvertrag, wir haben ihn bekommen und jetzt wollen wir einen Erfolg daraus machen.

Jörg Dornburg

IG Metall- Vertrauensleute-Konferenz 2001

Am 14. November 2001 trafen sich ca. 250 Vertrauensleute aus dem Großraum Stuttgart auf der Waldau, um Meinungen über die kommende Tarifrunde auszutauschen.

Heftig debattiert wurde über

- die Riesterrente bzw. Metallrente,
- die Durchsetzung des Qualifizierungs-Tarifvertrages in den Betrieben,
- die Gesundheitsreform und die Kostenexplosion im Gesundheitswesen,
- den Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA),
- die neuen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Einhellig waren die Vertrauensleute der Meinung, dass dieses Jahr wieder mehr Geld in die Beutel fließen müsse.

Frank Pscheidt-Denzler



...eine Rezession?

■ „Die deutsche Wirtschaft befindet sich am Rande einer Rezession“, schrieben die sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem Herbstgutachten. Die Terroranschläge in den USA mussten in Politik und Wirtschaft oft als Ursache für die schwächelnde Konjunktur herhalten. Dabei sahen Wirtschaftsexperten schon im Frühjahr deutliche Anzeichen einer weltweiten Rezession. Die Anschläge wirken allenfalls als Verstärker.

Eine Rezession setzt ein, wenn die Produktion in der gesamten Wirtschaft zurückgeht, das Bruttoinlandsprodukt (BIP) also sinkt. Allgemein wird von einer Rezession gesprochen, wenn das BIP des laufenden Jahres zwei Quartale hintereinander unter dem der entsprechenden Quartale des Vorjahres liegt. Ein solches Minus erwarten die Wirtschaftsexperten für das letzte Quartal 2001. Im ersten Quartal 2002 soll die Talsohle erreicht werden, danach soll es wieder zu einer Konjunkturbelebung kommen. Insgesamt wird das BIP nach aktuellen Prognosen 2002 höchstens um 1,3 Prozent wachsen.

Die Konjunkturtheoretiker gehen davon aus, dass die Konjunktur nach Zyklen verläuft. Idealtypisch sieht sie so aus: Einer Aufschwungphase folgt die Phase der Hochkonjunktur, dann ein Abschwung (Rezession). Er kann in die Krise führen oder - wenn sie länger anhält - in die Depression: Steigt die Produktion wieder an, folgt ein neuer Konjunkturzyklus.

Eine der Hauptursachen für die Rezession. In Aufschwungphasen verstärken die Unternehmen ihre Investitionen und damit ihre Produktionskapazitäten, weil sie gute Absatz- und Gewinnchancen erwarten. Mit zeitlicher Verzögerung steigt auch das Volkseinkommen.

Es erhöht sich die Nachfrage. Das hat wiederum neue Investitionen zur Folge. Allmählich entstehen Überkapazitäten. Die Unternehmen investieren wieder weniger, rationalisieren und entlassen. Es kommt zur Rezession. Sie ist begleitet von steigender Arbeitslosigkeit und sinkendem Volkseinkommen.

Nach der Herbst-Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) will 2002 fast jedes dritte Unternehmen angesichts der weltweiten Konjunkturflaute Stellen abbauen. Die „Wirtschaftsweisen“ rechnen in ihrem

Herbstgutachten damit, dass die Zahl der Arbeitslosen (Ende Oktober: 3,74 Millionen) im Winter auf rund 4,25 Millionen ansteigt.

Als Maßnahmen, einer Rezession gegenzusteuern und die Konjunktur wieder anzukurbeln, gelten vor allem die Geld- und Finanzpolitik:

■ Die Europäische Zentralbank soll die Zinsen senken, um einen Anreiz zu schaffen, Kapital in die Wirtschaft zu investieren statt in Wertpapiere.

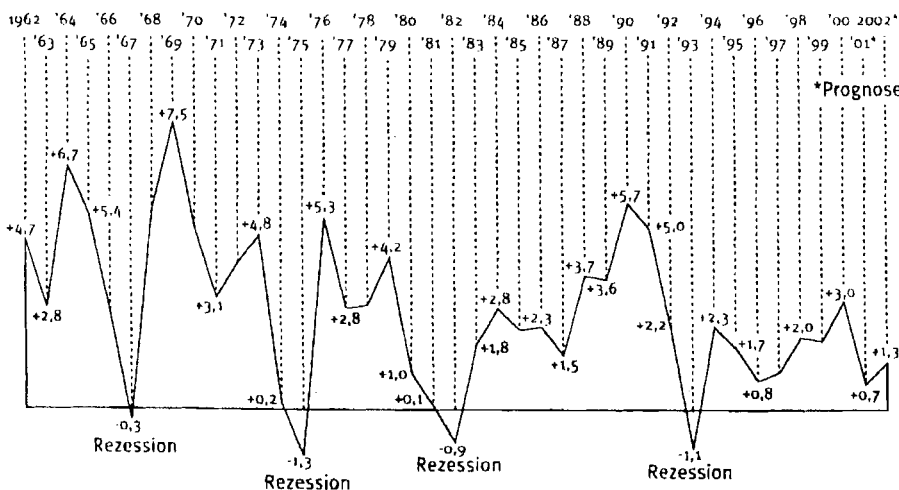
■ Eine weitere Empfehlung lautet: Der Staat soll die Steuern senken. Die IG Metall-Wirtschaftsexperten halten von diesem Rezept jedoch nichts. Steueranreize, so ihr Argument, verleiten Unternehmen nicht dazu, zu investieren, wenn ihre Kapazitäten ohnehin nicht ausgelastet sind, weil die Nachfrage nicht da ist. Also muss Nachfrage geschaffen werden: durch öffentliche oder staatlich angestoßene Investitionen.

■ Konservative Experten empfehlen geringe Lohnerhöhungen, um die Gewinnsituation der Firmen zu verbessern - in der Hoffnung, dass sie dann mehr investieren. Dagegen ist einzuwenden, dass Firmen nur dann investieren, wenn sie gute Absatzchancen erwarten. Bei schlechter Konjunktur dürfen nicht auch die Einkommen noch weiter abgesenkt werden. Sie müssen stattdessen zumindest wie der Preis- und Produktivitätsanstiegs erhöht werden, um so die Nachfrage zu stabilisieren.

Aus „direkt“ 22/2001

Berg- und Talfahrt der Konjunktur

Reale (inflationsbereinigte) Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) gegenüber dem jeweiligen Vorjahr in Prozent (bis 1991 nur Westdeutschland)



Quelle: Globus/Statistisches Bundesamt

Zu jedem Konjunkturzyklus gehört es, dass die Wirtschaftsleistung zeitweise schrumpft. Zum Beispiel 1975 und 1982 während der Ölkrise und 1993, nach dem Wiedervereinigungs-Boom



Schulungen während der Kurzarbeit

Top oder Flop?

■ **Während der Kurzarbeit gibt es die Möglichkeit vermehrt Schulungen anzubieten. Ein Grund hierfür ist, dass diese Maßnahmen vom Arbeitsamt gefördert werden und es natürlich durchaus sinnvoll ist Kurzarbeitstage hierfür zu verwenden.**

Angebote, die besonders gut angekommen sind, waren die Vakuumschulung, die auch überbetrieblich einen sehr guten Ruf hat, das Redetraining, dass vom Operator bis zum Ingenieur sehr gut angenommen wurde sowie der Kurs Chemie 1, der für Operator konzipiert ist. Ein absolutes Highlight ist die Elektrofachkraftausbildung für Technikfachkräfte. Sie bietet die Möglichkeit einen von der IHK anerkannten Abschluss zu erhalten. Voraussetzung hierfür ist natürlich eine bestandene Prüfung. Diese Ausbildungsmöglichkeit soll auch in Zukunft angeboten werden. Der Kurs „Ein Dirigent spielt keine Geige – Teamentwicklung, ein Gestaltungsansatz“ wurde von den Teilnehmern/innen als so gut empfunden, dass vieles aus dem Kurs schnellstmöglich umgesetzt werden soll.

Wo Licht ist, ist auch Schatten. Für den Kurs „Einführung in die moderne HL Technologie“ konnten die Oktobertermine nicht voll belegt werden, da in der Linie so viel zu tun war, dass es nicht möglich war Kolleginnen und Kollegen hierfür in größerem Umfang freizustellen. Die MS Office Kurse (WORD, EXCEL, Powerpoint) litten ein wenig unter der mangelnden Freiwilligkeit an Kurzarbeitstagen in die Firma zu kommen. Eigentlich schade, da diese Kurse ein sehr gutes Grundwissen vermitteln können. Die Kurse „Zielgerichtet strukturiertes Arbeiten“ (ZSA) und „Moderationstechniken“ mussten mangels Teilnehmern und nach sehr kurzfristigen Teilnehmerabsagen entfallen. Für November und Dezember gibt es keine weiteren Angebote mehr, da dies durch den rigorosen Urlaubsabbau keinen Sinn ergeben würde.

Als Fazit kann man jetzt schon sagen, dass das Qualifikationsangebot gut genutzt wurde und auch das Schulungsangebot Anklang fand. Wenn es uns jetzt noch gelingt die Anmeldungen verbindlicher zu gestalten, kurzfristige Absagen zu vermeiden und die persönliche Initiative (Freiwilligkeit) etwas zu steigern, entwickelt sich daraus sicher eine TOP Geschichte. ■

Jörg Dornburg

Wissenschaftlich nachgewiesen:

Rauchen ist unschädlich

Ist es nicht hübsch geworden, unser neues Raucherhäusle vor dem Gebäude 31? Richtig stilvoll: Echtholz massiv, PCB-frei lasiert – auch Raucher achten schließlich auf ihre Gesundheit –, rotes Schindeldach, bequem bestuhlt, vollautomatische Belüftung. Das gibt diesem hässlichen kalt-technokratischen Gebäudeklotz dahinter doch irgendwie was Heimeliges. Zu der Lage beim Wäldle an der Schickardtstraße würde sich sicher noch ein Rehbockgeweih über der Tür nett machen. Es gibt doch praktizierende Jäger unter unseren Kollegen...

Was uns aber erstaunt hat: Es ist erst wenige Jahre her, dass uns mit Hilfe fundierter wissenschaftlicher Untersuchungen gezeigt wurde, was so eine Raucherlunge auch noch Stunden nach dem letzten Lungenzug für eine Dreckschleuder ist, dass da auch kein Mund-

schutz nicht hilft, dass der ganze Schlunz unsere Produktion kaputt macht und dass deshalb Qualmen auf dem ganzen Gelände und Stunden vor Arbeitsantritt absolut tödlich für unsere Fabrik ist.

Nun muss doch die Wissenschaft wieder mal verblüffende Fortschritte gemacht haben. Anscheinend war das früher alles ein großer Irrtum – vielleicht so eine falsche Kommastelle wie beim Eisengehalt vom Spinat. Oder man hat damals irgendwas Wissenschaftliches nicht richtig verstanden. Kann ja passieren, in einem Produktionsbetrieb. Wie dem auch sei: Wir dürfen wieder Raucher aller MiCos, vereinigt euch beim Häusle! Don't worry, smoke happy! Und hört auf darüber rumzurechten, ob wissenschaftliche Erkenntnisse davon abhängen, ob der Produktionsleiter Raucher ist oder nicht.



Oft diskutiert

Was wird aus SIM?

■ **Diese Frage ist sicherlich erlaubt, nachdem das bestehende Vorschlagswesen schon seit über einem Jahr von vielen Mitarbeitern in Frage gestellt wird.**

Lange hat sich in dieser Sache auch nichts bewegt, in der Zwischenzeit haben wir allerdings einen anderen Geschäftsführer und einen anderen Personalchef. Damit gibt es andere Ansichten zum Thema Verbesserungsvorschlagswesen.

Volker Oehring wurde mit dem Projekt „Änderung des Vorschlagswesens“ betraut. Seither hat die Angelegenheit einen rührigen „Promoter“. In den letzten Monaten entstand unter seiner Regie ein neu-

es Konzept. Das Rad wurde nicht neu erfunden, sondern V. Oehring besorgte sich bei verschiedenen Firmen deren Betriebsvereinbarungen, unter anderem auch die unserer Hamburger Kollegen. Diese BV kommt unseren Vorstellungen am nächsten. Sie bietet einen relativ kurzen Entscheidungsweg, das heißt, Ideen können schnell umgesetzt werden.

Zur Zeit gibt es einen ersten Entwurf für eine BV, dieser ist allerdings noch nicht reif für eine öffentliche Diskussion. Wir hoffen diese BV bis Ende diesen Jahres einführen zu können um einen sauberen Übergang vom alten SIM auf die dann neue IDB = Ideenbörse zu schaffen. ■

Lehmann und das Bewertungsgespräch

■ **Draußen regnet es seit Tagen Bindfäden. Der Sommer ist für dieses Jahr unverkennbar vorbei. Es wird Herbst und die meisten von Lehmanns Kolleginnen und Kollegen sind schlecht gelaunt. Es ist die Zeit, in der sich das Management intensiv mit den Bewertungen der Mitarbeiter beschäftigt.**

Kollege Lehmann hat gerade Frühschicht. Sein Chef ruft ihn um 9:30 Uhr an, ob er nicht kurz Zeit habe und um 10:30 Uhr nach oben in sein Büro kommen könne? Lehmann denkt sich nichts dabei und sagt kurzfristig zu.

Es ist 10:30 Uhr und Lehmann schlenkert an den Managerbüros vorbei zu seinem Chef. Vor Ort klopft er an, wie es sich gehört, und wartet auf ein freundliches „HEREIN“. Nach dem 2. Klopfen öffnet er selbstständig die Tür.

„Ach da sind Sie ja schon.“ meint sein Chef. „Kommen Sie doch herein. Bitte setzen Sie sich.“ Lehmann ist etwas verblüfft, denn im Büro seines Chefs sitzen außer diesem noch der Betriebstechniker, der Teamleiter und sein technischer Vorgesetzter.

Lehmanns Chef schaut ihm ernst entgegen. „Wir werden Ihnen jetzt Ihre Leistungsbewertung erklären. Über das Verfahren sind Sie sicher informiert. Um einen umfassenden Eindruck von Ihnen zu bekommen habe ich Ihre Vorgesetzten befragt. Wenn Sie Fragen zu ihrer Bewertung haben, stehen wir Ihnen gern Rede und Antwort.“

Kollege Lehmann schluckt leise. Er hatte kein Beurteilungsgespräch erwartet. Er hätte sich gerne auf dieses Gespräch vorbereitet. Doch Lehmann will niemanden vor den Kopf stoßen. Neugierig ist er außerdem. „Schießen Sie los, Chef.“

„Ihre Fachkenntnis im technischen Bereich ist durchaus positiv. Hier haben Sie Ihre 100% erreicht und kommen auf eine 3. Ihre Leistung im Vergleich zu der Ihrer Kollegen lässt aber noch zu wünschen übrig. Die Durchsatzlisten Ihrer Schicht zeigen das. In Ihnen steckt doch mehr drin als eine 4 bei der Leistung.“

Lehmann verliert leicht an Farbe. „Der einzige wirkliche Mangel ist Ihre Teamfähigkeit. Ihre Kollegen beschwerten sich ab und an über Sie. Ich kann Ihnen hier nur eine 4 geben. Ein gut gemeinter Rat: Geben Sie sich mehr Mühe im Umgang mit Ihren Kollegen.“

Lehmann wird blass, denn solch harte Worte hat er nicht erwartet. Ich schaff doch immer sauber und bin hilfsbereit, denkt er. Kollege Lehmann geht in die Verteidigung: „Chef, Ich bin doch meistens allein in der Schicht. Wer beurteilt mich denn dann? Jeden der hier am Tisch sitzt sehe ich, wenn es hoch kommt, zwei Mal im Monat.“ Lehmann schnappt hastig nach Luft. Lehmanns Vertrauen zu seinen Kolleginnen und Kollegen schwindet. Er fühlt sich allein gelassen.

„So ist nun mal unser System.“ meint sein fachlicher Vorgesetzter. „Leider reicht es Ihnen dieses Jahr nur auf einen Beurteilungsschnitt von 3,7. Das bedeutet insgesamt eine 4.“ „Bitte unterschreiben Sie hier.“ Unsicher unterschreibt Lehmann. „Wenn Sie sonst keine Fragen mehr haben, wünsche ich Ihnen ein Frohes Schaffen.“ Kollege Lehmann bleibt die Spucke weg. Wie gelähmt steht er auf, gibt jedem freundlich die Hand und geht mit weichen Knien und gesenktem Haupt von dannen. ■



Arbeitsbewertungs-Einsprüche abgearbeitet

Ein Lichtblick

■ Wir hatten im letzten Heft berichtet, dass die Arbeitsbewertungskommission bis Ende Oktober die Einsprüche gegen die alte Arbeitsplatzbewertung bearbeiten wollte. Dieses Ziel hat man fast erreicht: Im Lauf des November ist es tatsächlich wahr geworden, dass man vollends die letzten Verfahren abgeschlossen hat.

Wir erwarten nun, dass zügig unter der Anleitung von Personal die Führungskräfte den

neuen Beispielkatalog auf die konkreten Arbeitsplätze und Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich anwenden. Es sollte möglich sein, bis zum kommenden Frühjahr so alle MitarbeiterInnen nach der neuen Arbeitsbewertungs-BV einzugruppieren. Es ist dann die erklärte Aufgabe der Führungskräfte, ihren MitarbeiterInnen deren Tätigkeitsbeschreibung mit der Eingruppierung zu übergeben und zu erläutern. ■

