

Es ist wieder so weit:

Betriebsratswahl anno 2002

Alle vier Jahre ist der Betriebsrat neu zu wählen. Diesmal allerdings ist einiges anders als die letzten Male: Der Arbeitnehmerbegriff wurde geändert, die Geschlechterquote wurde eingeführt und die Größe des Betriebsrates geändert.

Eine wichtige Änderung für uns ist die Änderung der Bemessungsgrenze für die Größe des Betriebsrates. Unser Betriebsrat wird zukünftig aus 13 anstelle von 11 Mitgliedern bestehen.

Bei mehreren Wahlvorschlägen gibt es eine Verhältnis (Listen) Wahl

Das BetrVG sieht als Regelwahl die so genannte Verhältniswahl vor. Allerdings findet die nur statt, wenn mehr als ein Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingebracht wird. Gibt es nur einen Wahlvorschlag, dann findet eine so genannte Mehrheitswahl - besser als Personenwahl bekannt - statt. Inzwischen wissen wir, dass dies bei uns der Fall ist. Hier hat jede und jeder maximal so viele Stimmen wie Mandate - also 13 - zu vergeben sind.

Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt den Betriebsrat

Wichtiger aber als das Wahlverfahren ist die Wahlbeteiligung! Wie bei allen Wahlen ist die Wahlbeteiligung auch ein Maß für die Identifikation der Wählerinnen und Wähler mit dem zu wählendem Gremium. Und für einen Betriebsrat ist es auch Ausdruck für wie wichtig die Belegschaft ihre Vertretung nimmt und hält. Deshalb:

Macht bitte von Eurem Wahlrecht Gebrauch!

Wer verhindert ist am Wahltag seine Stimme persönlich abzugeben, kann dies auch per Briefwahl machen. Die notwendigen Unterlagen sind beim Wahlvorstand erhältlich. ■

Zukünftig nur noch mit Frauen

Aber diese 13 Mitglieder dürfen nicht - wie bisher - ausschließlich Männer sein, denn das Gesetz schreibt zwingend vor, dass die Geschlechter mindestens ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechend vertreten sein müssen. Dabei gilt, dass das Minderheitsgeschlecht auch mehr Vertreter im Betriebsrat haben darf als es seinem Anteil an der Belegschaft entspricht. Für uns bedeutet dies: Mindestens drei Mitglieder unseres zukünftigen Betriebsrates müssen Frauen sein! Dafür entfällt die bisherige Unterscheidung nach Arbeiterinnen und Angestellte D.h. es gibt keine Arbeitnehmergruppen im Sinne des alten BetrVG mehr.



1. Ihr seid SUPER SPITZENKLASSE
2. Ich liebe Euch
3. Gebt mir mehr davon
4. Ich schlage Euch für den Pulitzerpreis vor
5. Danke



Liebe Leserinnen und Leser!

Vier Jahre Betriebsrats- Amtszeit gehen zu Ende. Reichlich drei Jahre davon gibt es die „BR-NEWS“. Grund genug, sich rückzubesinnen, was in diesen teilweise dramatischen vier Jahren los war. Einige besondere Ereignisse sind in eigenen Artikeln gewürdigt. Diese sind besonders gekennzeichnet. Mit dieser Ausgabe verabschiedet sich diese Redaktion von ihrer hoffentlich noch geneigten Leserschaft.

Wir haben uns nach bestem Vermögen bemüht, unserer Informationsaufgabe nachzukommen. Schön wäre es, wenn eure Note für diese Zeit nicht nur wäre „sie haben sich bemüht“, sondern wenn ihr mit unseren Bemühungen tatsächlich zufrieden gewesen wärt. Lasst uns doch mal wissen, was ihr von unserer Schreiberei haltet – wir können uns ja nicht dauernd selber loben.

Was nach der Wahl kommt, liebe Kolleginnen und Kollegen, liegt bei euch. Am 17. April wird der neue Betriebsrat gewählt. Alle bisherigen Betriebsrats- Mitglieder kandidieren auch wieder für die neue Amtszeit. Wir werden hinterher wissen, wie wir unseren Job in euren Augen gemacht haben. Auf jeden Fall haben wir die herzliche Bitte: geht wählen! Der nächste Betriebsrat wird nicht weniger als der jetzige die Gewissheit brauchen, dass er eine selbstbewusste, einige und entschlossene Belegschaft hinter sich hat.

In diesem Sinne: vielleicht bis bald!

Eure Redaktion

Das mit dem Feedback ist ernst gemeint!

Für alle, die nicht gerne schreiben, telefonieren oder sprechen, hier ein ausführlicher wissenschaftlich zusammengestellter Fragebogen, der uns einen Eindruck vermitteln soll, wie unsere Publikationen ankommen.

Die große Krise

An diese Zeit erinnern wir uns wahrlich nicht gern zurück: Kaum im Amt, musste der neue Betriebsrat im April 1998 richtig dicke Brocken verdauen: Ein drastischer Auftragsrückgang in Folge des Ausscheidens von IBM aus der SMST veranlasste die Geschäftsleitung zu einem harten, schönfärberisch „Restrukturierung“ genannten, Personalabbau.

1998: Die IBM, bis dahin zusammen mit Philips gut verdienender Teilhaber im Joint Venture (Gemeinschaftsunternehmen) SMST, beschließt sich aus der industriellen Produktion zurückzuziehen und kündigt das Joint Venture auf. So wie sie es mit der Auflösung des Bereichs Mehrschichtkeramik hier auf dem Gelände und dem Verkauf der Leiterplattenfertigung in Sindelfingen als STP einige Jahre zuvor schon praktiziert hat.

Unwiderrspochenen Gerüchten zufolge floss damals eine Summe in der Größenordnung von 70 Mio.\$ (damals etwa 110 Mio DM bzw. rund 56 Mio •) an Ausgleichszahlungen von IBM an Philips. Die von Philips eingesetzte Geschäftsleitung übernahm im Gegenzug die wenig dankbare Aufgabe, durch eine „Restrukturierung“ – so nennt man üblicherweise Massenentlassungen – die Personalstärke an die durch die ausbleibenden IBM-Aufträge geschrumpfte Auftragslage anzupassen.

Der Irrtum mit der Flex-BV

Makabrerweise war im November des Vorjahres mit dem Abschluss der „Flex-BV“ (Betriebsvereinbarung über flexible Arbeitszeiten zum Ausgleich von Produktionsschwankungen) ein Instrument geschaffen worden, das erklärtermaßen „das Risiko betriebsbedingter Kündigungen...“ vermindern sollte. Länger arbeiten, wenn es wenig zu tun gibt – das war der Grundgedanke.

Bloß – was wir erst im Verlauf der sich im Frühjahr 98 abzeichnenden Auftragskrise erkannten: Für den Arbeitgeber war die BV ein willkommenes Instrument, in der Zeit der Hochkonjunktur um die Jahreswende 97/98 Neueinstellungen zu sparen, indem man für uns ab Anfang 98 die 40-

Stunden- Woche anordnete. Man dachte aber nicht im Traum daran, dem Auftragseinbruch Mitte des Jahres mit entsprechender Arbeitszeitverkürzung zu begegnen.

Die sogenannte Restrukturierung

Vielmehr kam nun zu Tage, dass in der BV schwerwiegende juristische Schlupflöcher steckten, die der alte Betriebsrat beim Abschluss der BV nicht erkannt hatte. So erwies sich der vermeintlich dort festgeschriebene Kündigungsschutz als Seifenblase: Die Geschäftsleitung erstellte eine Kündigungsliste mit 130 Namen im indirekten Bereich, von uns noch auf 120 heruntergehandelt, ohne dass wir in der Lage waren, dies auf rechtlichem Weg zu verhindern.

Mehr als Episode am Rande erhellt die rabiante Vorgehensweise der damaligen Geschäftsleitung um Herrn Draheim die Tatsache, dass diese im gleichen Zeitraum auch noch die sog. Gleichstellungs-Betriebsvereinbarung kündigte mit dem glasklaren Ziel, durch Abgruppierungen Gehaltskürzungen vornehmen zu können.

Es folgte eine äußerst turbulente Phase von Streit und Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan, welche die Bedingungen des Personalabbaus

regeln sollten, und von begleitenden Kundgebungen, Resolutionen und anderen Aktionen, kurz einer bis dahin nicht gekannten Mobilisierung der gesamten Belegschaft.

Ergebnis war letztlich, dass – ein bescheidener Erfolg für den BR – 120 Kolleginnen und Kollegen tatsächlich die Firma verließen, allerdings ohne Kündigungen, sondern fast ausschließlich über sog. FAVs – freiwillige Auflösungsvereinbarungen, in denen den Ausscheidenden eine nennenswerte Abfindung zugestanden wurde. Völlig klar, dass der Abschluss dieser FAVs meist alles andere als freiwillig war, sondern dass die Betroffenen schlicht keine andere Wahl hatten. Es war eine schlimme Zeit, eine Zeit der Verbitterung, des Abschiednehmens und der Zukunftsangst.

Lernprozesse

Ergebnis war aber auch, dass ein ungeahntes Umdenken in der verbliebenen Belegschaft stattfand. Die Geschäftsleitung und Philips hatten jeglichen Kredit verspielt. Abgrundtiefes Misstrauen bis hin zur Feindseligkeit war das, was unsere Führung sich in diesen Auseinandersetzungen bei der Belegschaft einhandelte; eine Haltung, die sich bis zum heutigen Tag nahezu ungebrochen erhalten hat.

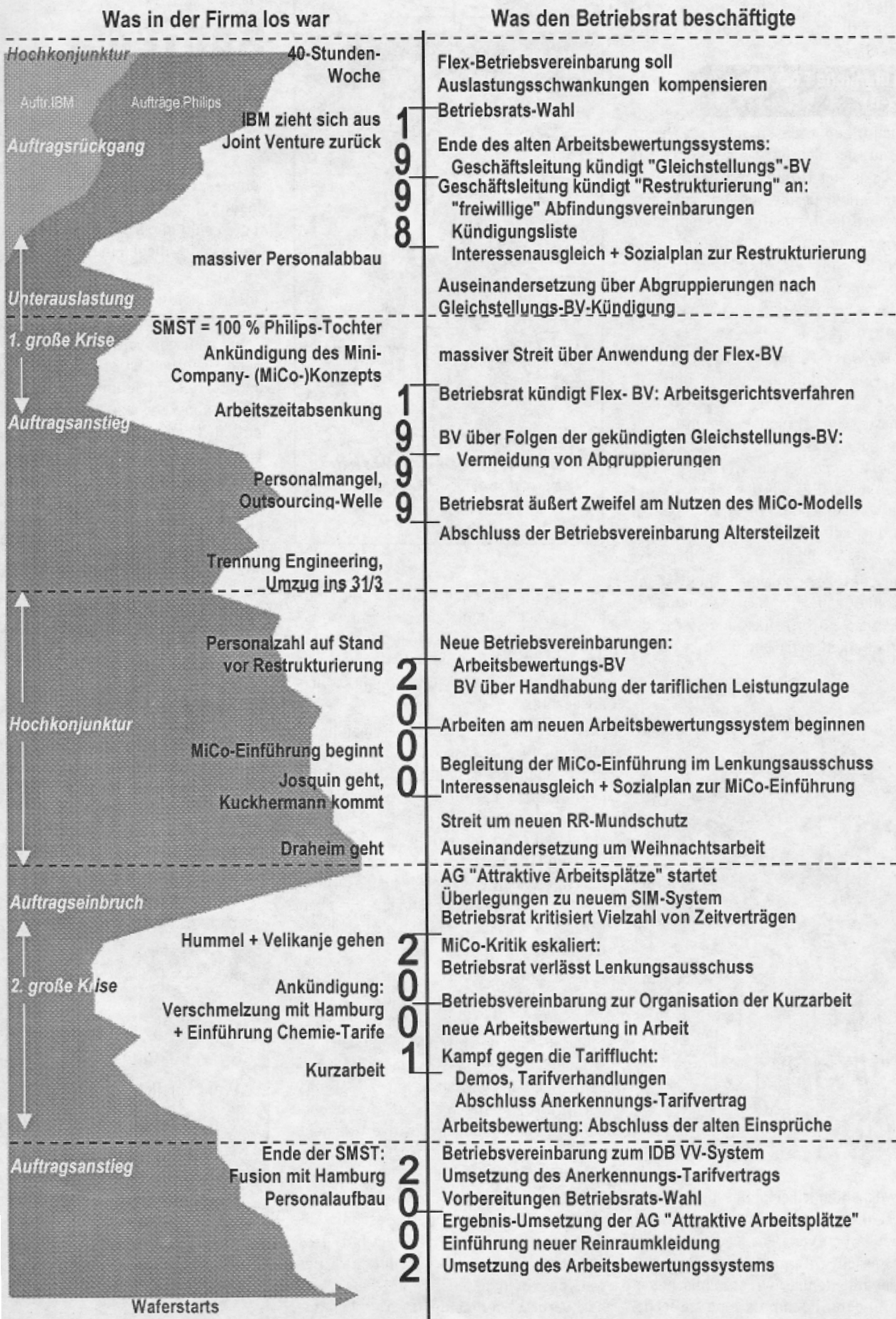
Und wir, der Betriebsrat, haben nicht zuletzt gelernt, dass man keinem Juristen über den Weg trauen darf, und schon gar nicht denen, die die Firma Philips vertreten. Und wir haben gelernt, welche Kraft und Entschlossenheit wir als Belegschaft entwickeln können, und wie wenig ein Be-

➤ Fortsetzung auf Seite 4



Die vergangenen 4 Jahre im Überblick

Nein, langweilig war's nicht um die Jahrtausendwende. Dinge, an die man sich gern zurückerinnert, gab's allerdings nicht so viele. Hier nochmal vier turbulente Jahre im Rückblick.



triebsrat ohne deren Unterstützung erreichen kann. Fraglos haben diese Erfahrungen Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft in dieser Firma zusammenschmiedet.

Das unrühmliche Ende der Flex-BV

Wer nun glaubte, dass nach dem Personalabbau (der sich übrigens schon Mitte 1999 als glatter Unfug herausstellte, weil mit der sich wieder bessernden Auftragslage sofort der Mangel an ausgebildeten Leuten schmerzhaft deutlich wurde) endlich wieder Ruhe einkehren würde, musste sich eines Besseren belehren lassen: Das Thema Flex-BV ließ uns nicht aus den Klauen.

In der BV war vereinbart worden, dass der Arbeitgeber Schulungsstunden und Zuschläge für erbrachte Mehrarbeit bezahlen musste, wenn er nicht bestimmte Ziele und Zusagen (z.B. neue Produkte) erfüllte. Als im Sommer 99 klar wurde, dass diese Zusagen nie erfüllt würden, kündigte der BR die Vereinbarung – das war die einzige Möglichkeit, die Bezahlung der Zuschläge zu erzwingen.

Die Geschäftsleitung war – inzwischen konnte man sagen: natürlich – nicht bereit, dieses Geld zu zahlen und stellte die Rechtmäßigkeit der Kündigung in Frage.



Was dann auch nach weiteren Verhandlungs- Wochen in Form eines Kompromisses gelang: Die Flex-BV wurde als beendet erklärt, ein großer Teil der von uns geforderten Gelder wurde nachträglich ausbezahlt.

Das war das Ende einer etwa eineinhalbjährlichen Dauerkrise, die alle Beteiligten doch erheblich geschlaucht hatte. Und nicht nur das: Es war ungeheuer viel Porzellan zerschlagen worden. Existenzängste waren geschürt und missbraucht worden, um eine Entlassungswelle zu ermöglichen, die sich bald selbst ad absurdum führte, weil man kurz danach die eben Entlassenen wieder dringend als Fachkräfte gebraucht hätte.

Unsere Anführer hatten sich als lausige Krisenmanager profiliert, und es war ein bleibendes Misstrauen gegenüber der Geschäftsleitung und ihren Maßnahmen entstanden. Dieses Misstrauen prägt auch heute noch das Verhältnis eines Großteils der MitarbeiterInnen zu den Verantwortlichen. Es gibt kaum ein positives Element gemeinsamer Firmenkultur, die einzige Gemeinsamkeit liegt eigentlich noch im Erfüllen von Produktionszielen. Selbst wenn die heutige verjüngte Geschäftsleitung in letzter Zeit signalisiert hat, dass sie dieses Problem erkannt hat: Der Beweis, dass man diesen Zustand auch ernsthaft verbessern möchte, ist erst noch anzutreten.

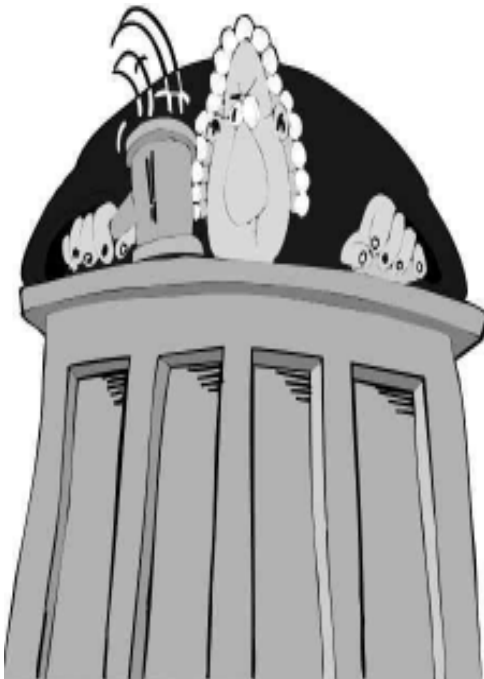
Zeitwirtschaft im Argen Schwarze Konten...

... kennen wir eigentlich nur im Zusammenhang mit Politik und Wirtschaft. Aber auch bei einigen Kolleginnen und Kollegen hier bei PSB gibt es solche. Inhalt dieser Konten ist Zeit, mal viel zu viel bei den einen, bei anderen viel zu wenig. Diese Konten sind in der Hauptsache bei Kolleginnen und Kollegen in 5-Team Konti entstanden.

Eigentlich muss in 10 Wochen eine Zusatzschicht erbracht werden um die wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden zu erreichen. Eigentlich ist es Aufgabe der Führungskräfte und Teamleiter auf die Einhaltung von Regeln zu achten. Und eigentlich hat das Ganze in den letzten Jahren niemanden, ausser dem Betriebsrat, interessiert!!

Da es im 5-Teamkontibetrieb keine Gleitzeit gibt, muss bei Überschreiten der 35 Stunden/Woche Mehrarbeit durch die Führungskraft beantragt werden. Kolleginnen und Kollegen, die Ihre Z-Schichten nicht erbringen, müssten dazu angehalten werden diese zu planen. Natürlich gibt es immer wieder Ausnahmen und Sonderfälle, bei uns scheint dies aber die Regel zu sein.

Personal und Betriebsrat haben sich verpflichtet, in den nächsten 3 Monaten die entstandenen „Altlasten“ zu regeln. Zudem soll zukünftig mehr kontrolliert und rechtzeitig eingegriffen werden. ■



Nach wochenlangen erfolglosen Auseinandersetzungen der Rechtsanwälte traf man sich schließlich vor dem Kadi: der erste Arbeitsgerichts- Termin dieses Betriebsrats, der mit dem Einverständnis beider Seiten endete, nochmals eine außergerichtliche Einigung zu versuchen.

BR-NEWS

März 2002

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

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

Druck:

hartmann Druck, Wildberg

Der steinige Weg der Arbeitsbewertung

Krumen vom Tisch des Herrn

■ **Geld fürs Nichtstun - manchmal könnte man glauben, dass wir als Beschäftigte wirklich unser Geld für nichts bekommen. Jedenfalls wenn man die Argumente der Arbeitgeber beim Thema Arbeitsbewertung hört. Sind wir tatsächlich Almosenempfänger?**

Mindestens seit die Gewerkschaftsbewegung Tarifverträge erstritten hat, ist das sicherlich nicht mehr so. Unser IG Metall-Tarifvertrag gibt die Bezahlung für die Arbeit vor. Hierzu ist es erforderlich, dass man eine Betriebsvereinbarung über die Eingruppierung der Arbeit im Betrieb abschließt. Erst 1994, nach vielen Jahren ohne vernünftige Vereinbarung, wurde wieder eine wirkungsvolle Möglichkeit geschaffen Arbeit gerecht zu bezahlen. Die so genannte Gleichstellungs-Vereinbarung war eine fortschrittliche Regelung, da nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden wurde. Es galt der Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“.

Die Kündigung

Um so grösser der Schock, als 1999 diese Vereinbarung gekündigt wurde. Unser Arbeitgeber wollte es sich einfach machen, und da auch in der alten Vereinbarung eine Zuordnung zu Lohngruppen und Tarifgehältern vorhanden war, sollte einfach diese Zuordnung gelten. Die Auswirkungen wären gewaltig gewesen. Bis zu DM 1300.- hätten einzelne Kolleginnen und Kollegen im Monat verloren. Das konnte so nicht hingenommen werden, denn es widersprach auch dem Tarifvertrag, der eine willkürliche Bezahlung verbietet. Durch massiven Druck aus der Belegschaft - erinnern wir uns nur an die Betriebsversammlung, in der Kolleginnen und Kollegen die Auswirkungen schilderten, die Geldverlust für sie hat - konnte unser Brötchengeber zu Verhandlungen bewegt werden.

Neue Wege

Die ersten Überlegungen für eine neue Regelung gingen in Richtung Leistungslohn (Prämienlohn), da es in der Fertigung durchaus Ansätze gibt, die dies ermöglicht hätten. Die Entscheidung für die letztlich abgeschlossene Betriebsvereinbarung wurde erleichtert durch die laufen-

den Verhandlungen über den Entgelttarifvertrag, die laut Arbeitgeberverband und Gewerkschaft in jedem Fall zum Abschluss kommen werden, auch wenn sie heute noch nicht zu Ende sind.

Dieser sogenannte ERA sieht vor, die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufzuheben, also gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Nach langen Verhandlungen konnte die Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbewertung im März 2000 unterschrieben werden. Zwar erfolgte im ersten Schritt auch eine Zuordnung zu Lohn- und Tarifgruppen, jedoch kann später auf einfache Weise der ERA umgesetzt werden. Um bis dahin Verluste im Arbeiterbereich zu vermeiden, wurde eine zusätzliche Vereinbarung zur Anhebung der tariflichen Leistungszulage abgeschlossen.

Die chemische Keule

Frühjahr 2001, die Umsetzung der Betriebsvereinbarung ist im vollen Gange. Die versuchte Tariffucht trifft uns wie ein Schlag. Der Arbeitgeber hat vor, die abgeschlossene BV zu ignorieren und die

Arbeit willkürlich chemischen Tarifgruppen zuzuordnen. Zwar möchte er „alten“ Mitarbeitern freiwillig das bisherige Gehalt weiterbezahlen, doch sollen „neue“ Mitarbeiter deutlich schlechter behandelt werden. Wie wir gemeinsam diesen Versuch zunichte gemacht haben, ist uns noch in guter Erinnerung.

Altlasten und Neuanfang

Im Spätsommer, nach Beendigung des Chemietheaters, wurde der Beispielkatalog vervollständigt. Jetzt wurde begonnen, die Arbeitsplätze zuzuordnen und die neue Betriebsvereinbarung anzuwenden. Zur gleichen Zeit wurden auch die Einsprüche gegen die Eingruppierung, die teilweise schon älter als 24 Monate waren, abgearbeitet.

Die Zukunft

Arbeitsbewertung ist niemals fertig. Arbeitsplätze verändern sich, neue werden geschaffen. Nur durch eine dauerhaft funktionierende Arbeitsbewertung ist Bezahlungsgerechtigkeit garantiert. Zu hoffen bleibt, dass es uns gelingt den ERA vernünftig umzusetzen und die bestehende Vereinbarung über das Jahr 2003 hinaus zu verlängern. Hier könnte sich unser Arbeitgeber heute schon als vertrauensvoller Partner beweisen, indem er die Vereinbarung über einen längeren Zeitraum anerkennt.



Der Quantensprung

■ Man beachte die feinsinnige Sprachregelung: Dieses Mal nannte man es Umstrukturierung, im Gegensatz zur vorausgegangenen Entlassungswelle, die im offiziellen Sprachgebrauch Restrukturierung hieß. Unmittelbar auf Re- folgte also Anfang 1999 die Ankündigung von Um-. Das neue Schlagwort, das man heute niemand mehr zu erklären braucht, hieß Mini-Company, MiCo.

Die meisten von uns erinnern sich noch gut an den Pomp, mit dem damals die Umorganisation der Umorganisationen angekündigt wurde: Werbeveranstaltungen, Kommunikationsmarkt, mehrtägige Workshops, professionelle Betreuung... Nichts war zu teuer, Herrn Josquins Vision einer neuen Organisation an den Mann bzw. die Frau zu bringen. Ein wahrer organisatorischer Quantensprung schien vor uns zu liegen.

Dies ist ja nun nicht gar zu lange her und auf Grund der Tatsache, dass die ganze Angelegenheit auch heute noch nicht abgeschlossen ist, den meisten von uns so geläufig, dass wir hier den Werdegang der Umstrukturierung nur noch kurz in Erinnerung rufen wollen:

Der erwähnten aufwendigen Einführungs-Inszenierung folgte eine langwierige, weit weniger professionelle Einführungsphase, die in einen eher verunglückten Start mit der förmlichen Gründung der MiCos im Sommer 2000 mündete – zu einer Zeit,



als alle voll damit beschäftigt waren, die übervollen Auftragsbücher abzuarbeiten und niemand die nötige Zeit für eine solche Aktion hatte.

Befürchtungen und Streit um Sozialplan Diese Einführungsphase war begleitet von massiven Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung über den Abschluss eines Sozialplanes, der helfen sollte, Härten bei der Umstrukturierung zu vermeiden. Denn dass solche Härten konkret zu befürchten standen, wurde im Lauf der Zeit immer offenkundiger. Wir zitieren aus einem Vertrauensleute-Rundbrief vom Juli 2000:

„ Neben allem Feilschen um Positionen, Absicherungen, Zusagen, Planungen waren die Einigungsstellen-Verhandlungen auch sehr lehrreich hinsichtlich der Ziele, die die Geschäftsleitung mit der Einführung der Mini-Companies verfolgt. Was haben doch ein Herr Saremski und andere nicht alles an hehren Zielsetzungen und wundersamen Zukunftsperspektiven aufgezeigt: Höhere Arbeitszufriedenheit, mehr Eigenverantwortung, höherwertige Tätigkeiten, Reduzierung von Routinetätigkeiten, zusätzliche Qualifikation, höhe-

re Arbeitsplatzsicherheit und, und, und... Schaut man nun an, was in den Verhandlungen an Greifbarem zu Tage gekommen ist, so ist das: nur wenige höherwertige Tätigkeiten; kaum höhere Qualifikationsanforderungen; in großem Umfang Abgruppierungspläne - in Verbindung mit dem neuen Arbeitsbewertungssystem und schwerpunktmäßig bei den Arbeitern -; in großem Umfang Ausbau von Vollkonti-Arbeitsplätzen; zahlreiche Versetzungen; Stelleneinsparungen durch „Effektivitätssteigerungen“. [.....]

Immer mehr stellt sich die Einführung von Mini-Companies dar als eine weitere in einer langen Reihe von Umorganisationen, wie wir sie in der Vergangenheit auch schon erlebt haben - vielleicht ein bisschen verballradikaler, vielleicht ein bisschen besser verkauft als früher. Übrig bleibt aber immer offenkundiger das zentrale Ziel: Geld sparen, effektiver werden, Ballast abwerfen.“

Wie das Zitat andeutet, musste schließlich eine Einigungsstelle die Streitigkeiten klären. Der dort beschlossene Sozial-

➤ Fortsetzung auf Seite 7





➤ **Fortsetzung von Seite 6**

plan (der auch heute noch gilt) sieht einen weit gehenden Schutz vor zwangsweiser Versetzung auf minderwertige Arbeitsplätze oder in andere Arbeitszeitmodelle und vor betriebsbedingten Kündigungen vor.

War das wirklich schon alles?

Was ist nun geblieben außer dem Namen Mini-Company in einigen Organisationsplänen? Der Elan der Einführungsphase zumindest ist längst dahin. Man kann sich schwer des Eindrucks erwehren, dass dem Großteil der Geschäftsleitung das Thema nach dem Weggang von Herrn Josquin nicht mehr sonderlich am Herzen liegt. Seit vielen Monaten dümpelt die eigentlich notwendige Weiterentwicklung müde vor sich hin. Man wurschtelt sich mehr oder weniger durch den Alltag.

Man kann andererseits auch nicht sagen, dass sich etwas wesentlich verschlechtert hätte. Das Zusammenfassen von Ingenieuren, Technikern und Fertigungsmitarbeitern hat durchaus positive Aspekte. Schwierig zu beurteilen, wie weit die erhofften Spareffekte eingetreten sind; die Verantwortlichen würden wohl auch schwerlich das Gegenteil eingestehen. Unzweifelhaft aber war die zitierte Skepsis angebracht, dass ein wesentliches Element der Maßnahme sei, neue niedrigerwertige Arbeitsplätze zu definieren. Dass das mit Nachdruck versucht wird, ist in der Zwischenzeit ganz klar in den Gebieten Arbeitsbewertung und Tarifpolitik zu Tage getreten.

Zum wiederholten Mal wollen wir festhalten: Der Betriebsrat wendet sich nicht grundsätzlich gegen das Organisationsmodell der MiCos. Die Art und Weise der Einführung allerdings verdient nur das Prädikat „amateurhaft“. Bis heute ist für uns die Einschätzung „als Tiger gesprungen, als Bettvorleger gelandet“, für die wir sehr angefeindet wurden, nicht widerlegt. Der Quantensprung jedenfalls ist ausgeblieben.

Zur Zeit sind Tarifverhandlungen, was bedeutet das für uns?

6,5% mehr Lohn und Gehalt jetzt!

6,5% mehr fordert die IG Metall und den verbindlichen Einstieg in eine einheitliche Bezahlung für Arbeiter und Angestellte. Zuviel, sagen die Arbeitgeber. Zuwenig, sagen viele Arbeitnehmer.

Die Forderung der IG Metall ist nicht vom Vorstand in Frankfurt aufgestellt worden, wie häufig unterstellt wird. Nein, die betrieblichen Organisationen der IG Metall – die Vertrauenskörper – haben maßgeblich daran mitgewirkt. Und die Rechnung ist auch recht einfach: 2,5% durchschnittlicher Produktivitätszuwachs, 2% durchschnittliche Teuerungsrate und 2% „Umverteilung“, das macht 6,5%. Dabei sind die angenommenen Werte eher die untere Grenze.

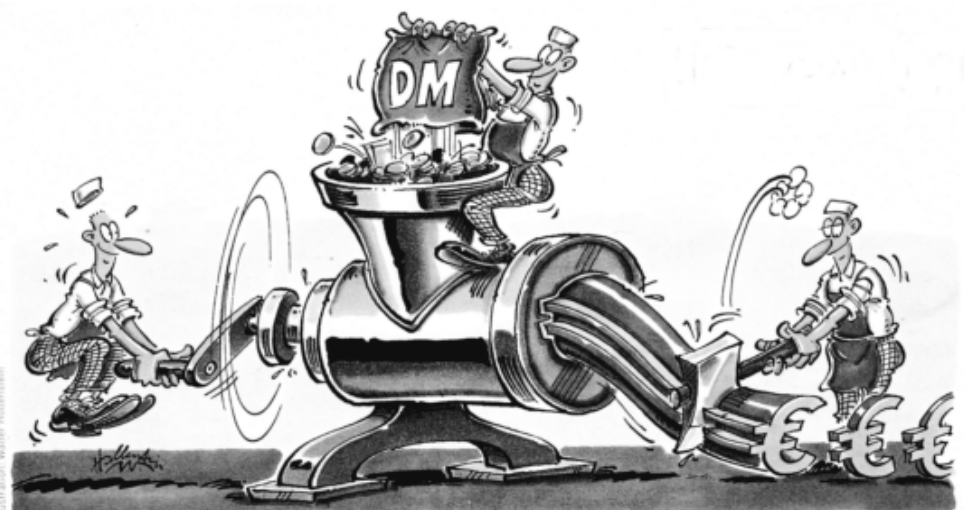
Dieses Minimum zu erreichen wird sehr schwer

In früheren Tarifrunden gab es immer eine Art Konsens, dass Produktivitätszuwachs und Teuerungsrate – also rd. 4,5% der diesjährigen Forderung – der so genannte Verteilungsspielraum ist. Davon wollen die Arbeitgeber nichts mehr wissen. Über Umverteilung wollen sie erst gar nicht reden. Dabei würde der Umverteilungsteil

lediglich von den Gewinnsteigerungen der vergangenen zwei Jahre ein wenig in die Taschen der Arbeitnehmer spülen. Und es ist unbestritten wichtig, dass die private Kaufkraft steigt, um die enorme Anhängigkeit vom Export zu reduzieren. Sie kann nur durch die Inlandsnachfrage gemildert werden. Auf den beigefügten Faltblättern kann die Begründung der Forderung nochmal nachgelesen werden. Jetzt kommt es darauf an soviel wie möglich zu erreichen. D.h. auch wir müssen Präsenz bei den Tarifverhandlungen zeigen. Deshalb hier einige wichtige Termine:

- **25.3. Tarifverhandlungen im Kongress-Zentrum Böblingen**
- **8.4. Möglicher Tag mit Aktionen**
- **27.4. Auftakt zur „heißen Phase“**

Wichtig ist, dass auch wir dabei zu sehen sind. Sonst könnte der Eindruck entstehen, dass es uns egal ist. Klar, bei uns direkt wird es aufgrund des im letzten Sommer abgeschlossenen Tarifvertrages keine Aktionen geben. Aber außerhalb unserer Arbeitszeit müssen, können und dürfen wir bei anderen dabei sein.



Die sieben Zwerge

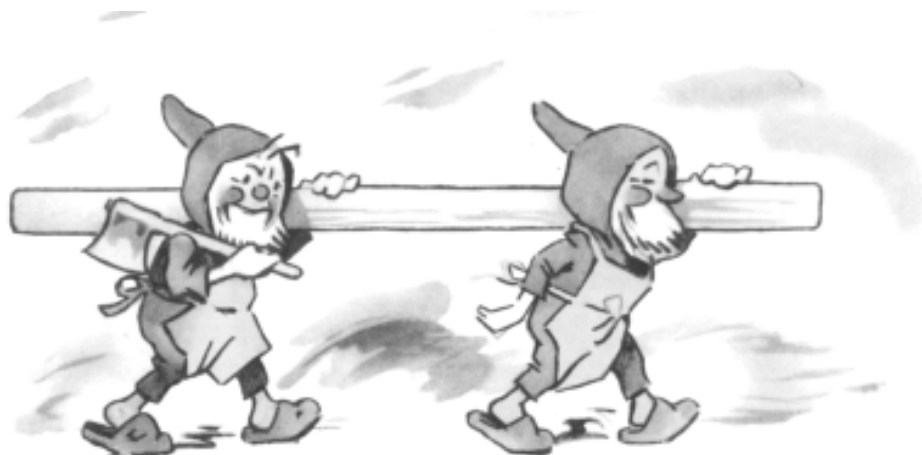
■ **Es waren einmal sieben Zwerge, die lebten hinter den sieben Bergen. Tag für Tag suchten sie im Bergwerk nach Gold. Jeder der Zwerge war rechtschaffen, fleißig und achtete den Anderen. Wenn einer von ihnen müde wurde, so ruhte er sich aus, ohne dass die Anderen erzürnten. Wenn es einem von ihnen an etwas mangelte, so gaben die Anderen bereitwillig und gerne. Abends, wenn das Tagewerk geschafft war, aßen sie einträchtig ihr Brot und gingen zu Bett. Am siebten Tage jedoch ruhten sie.**

Doch eines Tages meinte einer von ihnen, dass sie so recht nicht wüssten, wie viel denn geschafft sei und begann, die Goldklumpen zu zählen, die sie Tag für Tag aus dem Bergwerk schlepten. Und weil er so mit Zählen beschäftigt war, schuffeten die Anderen für ihn mit. Bald nahm ihn seine neue Arbeit derart in Anspruch, dass er nur noch zählte und die Hacke für immer beiseite legte. Nach einer Zeit hob ein Murren an unter den Freunden, die mit Argwohn auf das Treiben des Siebten schauten. Dieser erschrak und verteidigte sich, das Zählen sei unerlässlich, so sie denn wissen wollten, welche Leistung sie vollbracht hatten und begann, den Anderen in allen Einzelheiten davon zu erzählen. Und weil er nicht erzählen konnte, während die Anderen hackten und hämmerten, so legten sie alle ihre Schaufeln beiseite und saßen am Tisch zusammen. So entstand das erste Meeting. Die anderen Zwerge sahen das feine Papier und die Symbole, aber schüttelten die Köpfe, weil sie es nicht verstanden.

Es dauerte nicht lange und der Controller (denn so nannte er sich fortan!) forderte, die Zwerge, die da Tagein, Tagaus schuffeten, mögen ihm ihre Arbeit beweisen, in dem sie ihm Zeugnis auf Papier ablegten über die Menge Goldes, die sie mit den Loren aus dem Berg holten. Und weil er nicht verstehen konnte, warum die Menge schwankte, so berief er einen unter ihnen, die Anderen zu führen, damit der Lohn recht gleichmäßig ausfiele. Der Führer nannte sich Manager und legte seine Schaufel nieder. Nach kurzer Zeit arbeiteten also nur noch Fünf von ihnen, allerdings mit der Auflage, die Arbeit aller Sieben zu erbringen. Die Stimmung unter den Zwergen sank, aber was sollten sie tun? Als der Manager von ihrem Wehklagen

hörte, dachte er lange und angestrengt nach und erfand die Teamarbeit. So sollte jeder von ihnen gemäß seiner Talente nur einen Teil der Arbeit erledigen und sich spezialisieren. Aber ach! Das Tagewerk wurde nicht leichter und wenn einer von ihnen krank wurde, wussten die Anderen weder ein noch aus, weil sie die Arbeit ihres Nächsten nicht kannten.

So entstand der Taylorismus. Als der Manager sah, dass es schlecht bestellt war um seine Kollegen, bestellte er einen unter ihnen zum Gruppenführer, damit er die Anderen ermutigte. So musste der Manager nicht mehr sein warmes Kaminfeuer verlassen. Leider legte auch der Gruppenführer, der nunmehr den Takt angab, die Schaufel nieder und traf sich mit dem Manager öfter und öfter zu Meetings. So arbeiteten nur noch Vier. Die Stimmung sank und damit alsbald die Fördermenge



des Goldes. Als die Zwerge wütend an seine Bürotür traten, versprach der Manager Abhilfe und organisierte eine kleine Fahrt mit dem Karren, damit sich die Zwerge zerstreuten. Damit aber die Menge Goldes nicht nachließ, fand die Fahrt am Wochenende statt. Und damit die Fahrt als Geschäftsreise abgesetzt werden konnte, hielt der Manager einen langen Vortrag, den er in fremdartige Worte kleidete, die er von einem anderen Manager gehört hatte, der andere Zwerge in einer anderen Mine befehligte. So wurden die ersten Anglizismen verwendet. Eines Tages kam er zum offenen Streit. Die Zwerge warfen ihre kleinen Schaufeln hin und stampften mit ihren kleinen Füßen und ballten ihre kleinen Fäuste. Der Manager erschrak und versprach den Zwergen, neue Kollegen anzuwerben, die ihnen helfen sollten. Der Manager nannte das Outsourcing .

Also kamen neue Zwerge, die fremd wa-

ren und nicht recht in die kleine Gemeinde passten. Und weil sie anders waren, musste auch für diese ein neuer Führer her, der an den Manager berichtete. So arbeiteten nur noch Drei von ihnen. Weil jeder von ihnen auf eine andere Art andere Arbeit erledigte und weil zwei verschiedene Gruppen von Arbeitern zwei verschiedene Abteilungen nötig werden ließen, die sich untereinander nichts mehr schenkten, begann, unter den strengen Augen des Controllers, bald ein reger Handel unter ihnen. So wurden die Kostenstellen geboren. Jeder sah voller Misstrauen auf die Leistungen des Anderen und hielt fest, was er besaß. So war ein Knurren unter ihnen, dass stärker und stärker wurde. Die zwei Zwerge, die noch arbeiteten, erbrachten ihr Tagewerk mehr schlecht als recht. Als sich die Manager und der Controller ratlos zeigten, beauftragten sie schließlich einen Unternehmensberater. Der strich ohne die geringste Ahnung hochnäsiger durch das Bergwerk und erklärte den verdutzten Managern, die Gründe für die schlechte Leistung sei darin zu suchen, das die letzten Beiden im Bergwerk verbliebenen

Zwerge ihre Schaufeln falsch hielten. Dann kassierte er eine ganze Lore Gold und verschwand so schnell, wie er erschienen war. Während dessen stellte der Controller fest, dass die externen Mitarbeiter mehr Kosten verursachten als Gewinn erbrachten und überdies die Auslastung der internen Zwerge senkte. Schließlich entließ er sie. Der Führer, der die externen Mitarbeiter geführt hatte, wurde zweiter Controller.

So arbeitete nur noch ein letzter Zwerg in den Minen. Tja, und der lernte in seiner kargen Freizeit, die nur noch aus mühsam errungenen abgebummelten Überstunden bestand, Schneewittchen kennen, die ganz in der Nähe der Mine ihre Dienste anbot. Diese Beziehung gab dem Zwerg den Rest und er lebte schnell ab. Die Firma ging pleite, die Manager und Gruppenführer und Controller aber fanden sich mit großzügigen Summen gegenseitig ab und verpissten sich, um der Anklage wegen Untreue zu entgehen, ins Ausland!!! ■

Hinter den Kulissen

■ **Selten spektakulär, aber enorm wichtig, weil es immer um sehr persönliche Belange und Interessen geht, ist die Arbeit des Personalausschusses. Zwangsläufig bleibt der Ausschuss daher eher im Hintergrund.**

Die Arbeit des Personalausschusses in den vergangenen 4 Jahren war zeitweise sehr hektisch. Wir hatten Phasen mit extremer Unterbeschäftigung (Ausstieg der IBM, Auftragseinbrüche mit Kurzarbeit im vergangenen Jahr), mit extremer Überbeschäftigung (im Jahre 2000 und jetzt hoffentlich bald wieder), grundlegende Umstrukturierungen (Bildung der Minicompanies), Einführung der neuen Arbeitsbewertung und wir hatten zusätzlich einen extrem hohen Verschleiß an Werkleitern (Draheim, Rebmann, Josquin, Kuckhermann), an Personalleitern (Posselt, Velikanje, Waldmann und momentan weniger als ein halber Waldmann) und an Personalbeauftragten (Wilmes, Padecken, Rennstich, Schmider). Das bedeutete, immer wenn man sich einigermaßen auf eine Situation oder einen Gesprächspartner eingestellt hatte, änderte sich wieder die Ausgangslage.

Wir hatten da wenigstens den einen Vorteil, dass aus unserem gesamten BR-Gremium kein einziges reguläres Mitglied in der vergangenen Periode ausgeschieden ist. Der einzig verlässliche Faktor in dieser Wechselbeziehung. Erschwert hat die Ausschussarbeit außerdem die fehlende oder mangelhafte Ausbildung unserer Führungskräfte (Mitarbeiterführung, -beurteilung, Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit).

Gleich zu Beginn dieser Betriebsratsperiode ging's los mit dem Ausstieg der IBM und der sich anschließenden Restrukturierung (ein Rosstäuscher Ausdruck für Per-

sonalabbau). Wir erreichten mit einem sehr zufrieden stellenden Interessenausgleich/Sozialplan eine erträglichere Abfederung des Unheils. Wir kämpften um jede Einzelperson. Wir kämpften dafür, dass jede/ jeder Betroffene einen einigermaßen äquivalenten Arbeitsplatz erhielt. Der letzte Einzelfall wurde im Mai 2001 gelöst, ziemlich genau 3 Jahre nach Beginn der Aktion. Den Aderlass an qualifizierten Kolleginnen und Kollegen aus der Restrukturierungsphase haben wir bis heute noch nicht weggesteckt.

Total durcheinander geschüttelt wurde die Firma mit der Einführung der Minicompanies. Es gab Versetzungen, Arbeitszeitänderungen, Umgruppierungen und zwar in dem Umfange, dass kaum mehr jemand den Überblick bewahren konnte. Kolleginnen und Kollegen hatten über längere Zeit unter Doppelbelastung zu leiden. Der „alte“ Job war noch nicht abgegeben und der „neue“ musste bereits gemacht werden. Wir haben auch hier über das Instrument der Einigungsstelle einen zufriedenstellenden Interessenausgleich/Sozialplan ausgehandelt. Dieses Kapitel „Bildung MiCos“ soll bis zum Sommer abgeschlossen werden.

Auf ein Jahr mit Überauslastung folgte unser schlimmstes Jahr. Wir konnten nicht verhindern, dass die Firma in Kurzarbeit ging und es bestand kaum mehr eine Chance, Kolleginnen und Kollegen mit auslaufenden Zeitverträgen in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Einige konnten in dieser Phase auf weiterbildende Schulungen geschickt werden. Momentan sind wir Gott sei Dank wieder auf dem aufsteigenden Ast des so genannten Schweinezyklus.

Unabhängig von der Ursache benötigte man in den Unterauslastungsphasen von heute auf morgen weniger Menschen in Konti. Kolleginnen und Kollegen wurden wie auf einem Schachbrett hin und her

geschoben, um Personallücken zu schließen. Bei firmenbedingten Schichtwechsellern haben wir dabei erreicht, dass ein Nachteilsausgleich gewährt wird, falls die Schichtzulage geringer ausfallen sollte (z.B. bei Wechsel von Nacht- in Tagschicht).

In den Überauslastungsphasen hätte man am liebsten jede Kollegin und jeden Kollegen rund um die Uhr mit einem 40-Stundenvertrag im Haus, natürlich ohne Bezahlung der MAZ-Zuschläge. Und am liebsten natürlich alle in 5 Team Konti. Wir versuchen auch MAs (MitarbeiterInnen) in diesen Überauslastungsphasen vor sich selbst zu schützen. Und man kam in diesen Phasen jedes Mal (auch schon im Jahre 2000) mit dem Vorschlag, „Leiharbeitsfirmen“ zu Hilfe zu nehmen. Der Personalausschuss wehrt sich so gut er kann gegen Verträge mit derartigen Ausbeuterfirmen.

Wir haben in den vergangenen 4 Jahren versucht, alle Kolleginnen und Kollegen gleich zu behandeln, wir haben uns für die MAs der Lohngruppe 05 genau so eingesetzt wie für die MAs mit A-Verträgen (Tariferhöhung für alle, Rücknahme der willkürlichen Umgruppierungen in K- und T-Tarife). Wir haben die Alterssicherung bei der Leistungsbewertung durchgesetzt und sind dabei, für unsere AZUBIs eine Richtlinie zu erarbeiten, die ihre Ausbildungsbedingungen fair regelt.

Wir haben eingeführt, dass grundsätzlich jede Stelle innerbetrieblich ausgeschrieben wird. Wir machen nur Ausnahmen, wenn die verlangte Qualifikation nicht im Hause ist und wenn es sich um untere Lohngruppen handelt. Zudem sind wir in Einzelfällen durch den Interessenausgleich/ Sozialplan dazu verpflichtet, „die MAs auf der Liste“ bevorzugt zu behandeln.

Unabhängig davon liefern natürlich die Alltagsprobleme der Personalarbeit weiter: Probleme der MAs mit Vorgesetzten, Alkoholprobleme, Schichtverlegungen, Umgruppierungen, „normale“ Versetzungen, Einstellungen, Disziplinarmaßnahmen etc...

Langweilig war's uns in den vergangenen 4 Jahren bei unserer Arbeit ganz gewiss nie. ■



Aus „Sonntag Aktuell“ vom 04.11.2001:

Margit Schönberger hat die Chefs erforscht und einen weitverbreiteten Stoßseufzer wahrgenommen: „Mein Chef ist ein Arschloch, Ihrer auch?“ so heißt denn auch ihr Buch zum Thema (Mosaik Verlag 12,45 EUR). Ein Gespräch über Feiglinge, Neurotiker und Machtmenschen - und eine Gebrauchsanweisung für den Alltag.

Noch nie hatten die Entscheidungsträger in den Betrieben so wenig Kontakt zur Basis

„Ein schlechter Chef hat Angst“

Frau Schönberger, Ihr Buch trägt einen ordinären Titel. Spricht Ihre Mutter noch mit Ihnen? Meine Mutter spricht noch mit mir, weil auch sie weiß, wie Menschen reagieren, wenn sie abends völlig ausgepumpt und frustriert nach Hause kommen.

Waren Chefs früher wirklich besser?

Macken hatten Menschen und damit auch Chefs zu allen Zeiten - Mitarbeiter natürlich auch - was ich im Buch übrigens deutlich anspreche. Aber selten zuvor haben Chefs die Bodenhaftung und den Kontakt zur Basis so deutlich sichtbar verloren wie heute. Viele lassen sich schon im Vorfeld ihres „Amtsantritts“ vertraglich finanziell so absichern, dass es fast unerheblich wird, ob sie ihre Sache gut oder schlecht machen. Verantwortung wird dadurch ziemlich relativiert. Entscheidungen werden unausgesprochen und sehr geschickt an untere Etagen delegiert, die damit oft seelisch völlig überfordert sind und im Übrigen dafür auch nicht angemessen bezahlt werden. Früher gab es Unternehmer, die nachts vor Sorge nicht mehr schlafen konnten. Die Manager von

heute haben dieses Problem eher weniger. Dafür haben sie Angestellte mit Magengeschwüren, die sich nachts schlaflos in ihren Betten wälzen,

Wer sitzt denn heute in den Chefetagen?

Weit verbreitet ist der Feigling, der sich oben so geschickt positioniert, dass seine Fehler immer von anderen ausgebadet werden müssen. Auch der Blödsinn ist häufig anzutreffen. Er kann sich gut verkaufen, aber hinter seiner weitläufigen Fassade steckt nichts als heiße Luft. Der Typ des Neurotikers hat ebenfalls in erschreckendem Maß zugenommen. Mit ihm ist besonders schwer umzugehen, weil er bedingungslos geliebt werden will. Und Liebe ist eine Kategorie, die im Berufsleben nichts zu suchen hat. Der einfachste Cheftyp im Umgang ist der Machtmensch, seltsamerweise eine aussterbende Spezies. Vor ihm haben die Leute zu Unrecht die meiste Angst.

Wenn wir uns einen backen könnten, wie sollte der Traumchef aussehen? Es gibt so etwas wie die zehn Gebote für einen guten Chef. Besonders wichtig: ein guter Chef ist ein guter Navigator, Er gibt die Richtung an, sorgt da-

für, dass sein Team sie versteht und akzeptiert. Er stellt die richtigen Fragen, lässt Gegenfragen zu und beharrt nicht darauf, dass allein seine Antworten richtig sind. Ein guter Chef ist ein guter Zuhörer. Er will wissen, was seine Mitarbeiter denken und ist neugierig auf ihr Urteil. Er glaubt nicht, dass er automatisch alles richtig macht und besser weiß.

Was müssen Angestellte, die sich grün und blau über ihren Chef ärgern, lernen?

Die Erkenntnis, dass zu einem schlechten Chef zwei gehören: der, der es ist, und der, der nichts dagegen unternimmt. Und: dass ein schlechter Chef ein Mensch ist, der Angst hat. Ein Mensch, der irgendwelche persönlichen Probleme nicht bewältigt hat.

Hand aufs Herz: Was würden Ihre Untergebenen über Sie als Chefin sagen?

Ich war schlau genug, meine Mitarbeiterinnen zu fragen, ob ich es mir leisten kann, ein solches Buch zu veröffentlichen. Sie haben es mir erlaubt.

Das Gespräch führte Astrid Braun

Öfter mal was Neues

Reinraumkleidung

■ **Die Arbeitsgruppe Reinraum des Betriebsrats befindet sich zur Zeit in Gesprächen mit dem Projektverantwortlichen Herrn Böbel, der die Aufgabe hat, eine neue Reinraumkleidung einzuführen.**

Diese Reinraumkleidung soll sich zusammensetzen aus einem Jogginganzug, Overall, Haube, Mundschutz, Handschuhen und Überschuhen. Die erste „Amtshandlung“ der Gruppe war, das geplante handstreichartige Einführen eines angeblichen „Industriestandards“ zu verhindern, den es bei näherem Hinsehen überhaupt nicht gibt.

Die neuen Komponenten werden nun durch einen zweiwöchigen intensiven Trageversuch getestet. Der Trageversuch wird begleitet von einem Fragebogen, auf dem die

einzelnen Komponenten bewertet und mögliche Probleme vermerkt werden können. Der Betriebsarzt Dr. Schubert wird in dieser Zeit mit Rat und Tat zur Verfügung stehen.

Der Betriebsrat wird bei dieser Untersuchung sein Augenmerk besonders auf den Tragekomfort und unnötige Belastungen durch die Kleidung legen. Wir bitten alle Beteiligten, die an dem Trageversuch teilnehmen, ihr Urteil in sachlich kritischer Form im Erfassungsblatt einzutragen und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Ergebnisse der Auswertung werden wir dann in einer Vertrauensleute-Sitzung diskutieren und anschließend veröffentlichen. Mit Sicherheit wird der BR keine Kleidung akzeptieren, die mehr als unvermeidlich belastet oder die keinen Nutzeffekt zeigt. ■

CHEF-TIPPS

Die Beziehung zum Chef ist wie alle Beziehungen. Sie muss gepflegt werden. Einige Spielregeln:

■ „Du sollst Offenheit praktizieren“. Das heißt, klar und offen zu formulieren, was man sagen und wissen will. Verschleiern können nicht nur Chefs.

■ Zur Offenheit gehört auch eine gehörige Portion Mut, nicht zu verwechseln mit Arroganz oder Frechheit. Wenn man sich eine eigene Meinung gebildet hat, sollte man sich vor einem möglicherweise unangenehmen Gespräch mit dem Chef nicht drücken.

■ Unverzichtbar für ein besseres Betriebsklima sind auch Interesse und Neugierde. Über den Tellerrand der Abteilung zu schauen, ist wichtig.

■ „Seien Sie leidenschaftlich, beteiligen Sie sich am Geschehen, lassen Sie sich niemals Ihr inneres Feuer nehmen.“ Trotzdem ist es wichtig, die Emotion von dem Problem abzulösen. Denn Ärger besteht zu 99 Prozent aus Emotion.

Der Info-Ausschuss: Ein Beitrag zur Kommunikation zwischen Belegschaft und Betriebsrat

Informationen aus erster Hand

■ Ein bisschen Eigenlob muss auch mal erlaubt sein: Was der Info-Ausschuss in dieser Amtsperiode auf die Beine gestellt hat, kann sich unserer Meinung nach sehen lassen.

Das BR-News Intranet, mit anfänglich vielen Stolpersteinen, ob auf technischer Seite oder aus damaliger Sicht auch von der Arbeitgeber-Seite nicht „gern gesehen“, erfreut sich in der Zwischenzeit bei den Kolleginnen und Kollegen regen Zuspruchs. Von anfänglich sehr geringer Nutzung, da das Angebot noch relativ begrenzt war, auf Zugriffszahlen von über 42000 in einem Jahr sprechen hier eine deutliche Sprache. Der Informationsbedarf besteht offenbar nach wie vor, und das Intranet hat sich als schnelles und aktuelles Instrument bestens bewährt. Da darf aus anderen Fraktionen auch schon mal etwas Neid aufkommen beim Anblick des Zählers und der Aktualität der Informationen, die vor allem denen der Geschäftsleitung meist mehr als eine Nasenlänge voraus sind. Ob Betriebsvereinbarungen, Fragen und Antworten oder gesundheitsrelevante Themen, um nur Stichworte zu nennen, reinschauen lohnt sich in jedem Falle. Wir arbeiten daran, das Intranet allen KollegInnen einfach zugänglich zu machen.

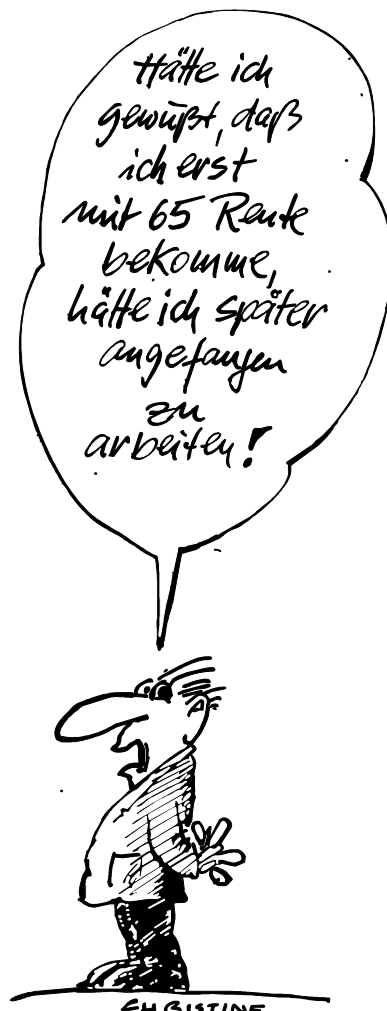
Auch unsere Zeitung „BR-NEWS“, die nunmehr in der 11. Ausgabe erschienen ist, findet mit einer regelmäßigen Auflage von 600 Stück einen hervorragenden Absatz. Die erste Ausgabe vom 01.12.1998 erschreckte noch in missglücktem „Schweinchenrosa“ mit dem Leitartikel „Einigungsstelle was nun?“ In der zweiten Ausgabe haben wir dann das Layout mit einem hoffentlich beruhigenderen Grün versehen. Leitartikel beschäftigten sich mit dem ersten Jahr bei Philips, Bonusregelung, Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Option Arbeitskampf vom Juli 2001, um nur einige zu nennen. Von der Erstellung der Artikel über die Korrektur und das anschließende Layout ist es meist ein langer Weg, der viel Arbeit und Engagement der Ausschussmitglieder erfordert. Trotzdem macht uns die Erstellung der BR-NEWS immer wieder Spaß, besonders natürlich, wenn wir positive Rückmeldungen bekom-

men. Denn ein bisschen ist das wie bei Künstlern mit dem Applaus...

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Öffentlichkeitsarbeit sind die Vertrauensleuteversammlungen, die wir versuchen regelmäßig durchzuführen, um Probleme und Themen direkt mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu diskutieren und abzustimmen. Auch hier sind wir auf euch und eure Meinungen und kritischen Anregungen angewiesen.

In diesem Sinne hoffen wir, in der zurückliegenden Amtsperiode den Informationsfluss ausgebaut und entscheidend verbessert zu haben. Für die Zukunft haben wir uns vor allem vorgenommen, im Gebäude 31 besser präsent zu sein: ein zumindest zeitweise besetztes Büro dort einzurichten und für eine bessere technische Ausstattung mit Blick auf das Intranet zu sorgen. ■

Euer Info-Ausschuss des Betriebsrats.



Umsetzung des Tarifvertrages

Sonderschichten ab April

■ Nach dem Abschluss des Tarifvertrages im letzten Jahr war klar, dass insbesondere zur Umsetzung der Mehrarbeit im Schichtbetrieb eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden muss. Diese Vereinbarung wurde in den letzten Wochen eilig, aber nicht schlampig verhandelt, da die Geschäftsleitung ab April (bis Juni) 37,5 Std./Woche für die Kolleginnen und Kollegen im 5-Team Kontibetrieb beantragt hat.

Vorbereitet wurde die Vereinbarung durch eine Arbeitsgruppe und einen Workshop mit Betroffenen. Die Vereinbarung regelt insbesondere die Planung, die Umsetzung sowie die Bezahlung von Mehrarbeit. In Anhängen zur Betriebsvereinbarung werden zusätzlich die unterschiedlichen Schichtmodelle (XYZ, F/S und 5-Team Konti) geregelt.

Kurz einige Eckpunkte der Vereinbarung:

- Die Mehrarbeit wird weitgehend autonom von den Betroffenen und ihren Teamleiter/innen geplant.
- Die Mehrarbeit wird auf ein separates Zeitkonto gebucht.
- Die Auszahlung der Schichtzulagen erfolgt sofort.
- Ab 14 Tagen zusammenhängender Abwesenheit (Urlaub oder Krankheit) muss die Mehrarbeit nur anteilig erbracht werden.
- Im Falle der Auszahlung wird der Mehrarbeitszuschlag mit 20% pauschaliert.
- Die Mehrarbeit wird in 5-Team Konti durch Sonderschichten erbracht, in XYZ durch Erbringen des „kleinen s“ und in Früh-/Spätschicht durch eine Verlängerung der tägliche Arbeitszeit.

Positiv ist anzumerken, dass diese Vereinbarung in konstruktiver Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zustande gekommen ist. Das ist leider nicht immer so.

Bleibt zu hoffen, dass trotz der Hektik bei der Planung und der kurzen Zeit, die dafür zur Verfügung steht, die Umsetzung ein Erfolg wird. ■

Leserbrief an die „BR-News“

Liebe Redaktion,

da jetzt wieder Betriebsratswahlen bei Philips anstehen, möchte ich einmal einige Gedanken als Ehefrau eines Betriebsratsmitglieds dazu darstellen.

Das Kapitel Betriebsrat ist schon seit vielen Jahren ein ständiges Begleitthema in unserem Eheleben, oft im positiven, aber oft auch im negativen Sinn. Trotz oder wegen all dem hat sich mein Mann auch dieses Mal wieder entschieden, zur Wahl zu kandidieren. Wenn ich heute auf die vergangenen Jahre zurückblicke, so weiß ich nicht, ob ich davon begeistert sein soll. Denn es gibt Zeiten, wo Betriebsrat zu sein schon eine große Bürde ist. Ein Betriebsratsamt bedeutet eben eine zusätzliche Belastung zum normalen Job, weil ja die fachliche Arbeit deshalb nicht weniger wird.

Die Ereignisse in den letzten Jahre, von denen ich weiß: das Gemeinschaftsunternehmen von IBM und Philips, die Ablösung von IBM, dann die Entlassungen und die Existenzangst nach dem Ausstieg, die ständigen Streitereien um alle möglichen Verschlechterungen, die Sache mit den Chemietarifen letztes Jahr, das alles hat sich auch bei uns in der Familie ausgewirkt.

Da kommt es dann schon mal vor, wenn wir in so einer heißen Phase am Wochenende wegfahren, dass das Gepäck meines Mannes hauptsächlich aus Papieren und Gedanken für Ausarbeitungen für den Betriebsrat besteht. Oder dass abends und am Wochenende der PC für die Kids und mich tabu ist, weil der Chef mal wieder für Kollegen und Betriebsrat arbeiten muss. Gar nicht zu reden von der psychischen Anspannung, die in solchen Zeiten zwangsläufig auch auf die Familie abfärbt.

Was mich immer wieder nachdenklich macht, ist das Verhältnis zur Geschäftsleitung. Anscheinend wird dort dem Betriebsrat immer nur Böses unterstellt. Dabei kann doch ein Betriebsrat auch kein Interesse daran haben eine Firma kaputt zu machen (und jetzt schon zwei Mal nicht, wo wir alle Aktionäre sein können), sondern er will für die Kollegen gute und soziale Arbeitsplätze schaffen. Aber dieser Einsatz wird anscheinend überhaupt nicht honoriert, und karrierefördernd ist so ein Betriebsratsjob sowieso nicht.

Trotz der auch für mich negativen Begleiterscheinungen, die eine Wiederwahl mit sich bringen würde, unterstütze ich meinen Mann in seiner Kandidatur, weil ich glaube, dass es wichtig ist, dass engagierte Leute diesen Job machen. Und wenn es die Situation mit sich bringt, werde auch ich in Zukunft wieder mit vor dem Werkstor für die Erhaltung der Arbeitsplätze demonstrieren, so wie es schon einmal war.

[Name ist der Redaktion bekannt]

Für eine positive Firmenkultur

AG AA

■ **Bekanntermaßen werden in dieser Firma alle bedeutenden Dinge mit einem Kürzel versehen. Um ihre Bedeutung herauszustreichen, haben wir daher auch unserer „Arbeitsgruppe Attraktive Arbeitsplätze“ diese vier Buchstaben verpasst. Die Gruppe arbeitet an Vorschlägen, wie man die PSB zu einer Firma machen kann, in der man gerne arbeitet und mit der man sich identifizieren kann.**

Unabhängig vom „Employer of Choice“ („Arbeitgeber der Wahl“) Programm von Philips, das sicherlich nicht zufällig in eine ähnliche Richtung geht, hat sich Anfang 2001 im Betriebsrat diese Gruppe gebildet. Wir waren es leid, immer nur gegen etwas, gegen Entlassungen, gegen Gehaltskürzungen usw. zu kämpfen. Wir wollten darüber nachdenken, was eigentlich unser ziemlich miserables Betriebsklima ausmacht und wie man das vielleicht verbessern könnte.

So haben wir innerhalb des Betriebsrats und mit den Vertrauensleuten alle möglichen Dinge zusammengetragen, die wir für verbesserungswürdig halten und Ideen gesammelt, die dazu beitragen könnten, dass wir uns bei PSB wieder wohler fühlen. In Folge der Turbulenzen im vergangenen Jahr mit dem Tarifflicht- Versuch und der Kurzarbeit mussten wir die Aktion einige Zeit auf Eis legen. Wir haben sie aber jetzt wieder aufgenommen, und zwar haben wir die lange Liste der gesammelten Punkte zusammen mit den Vertrauensleuten bewertet und in eine Rangfolge gebracht.

Darunter sind sowohl sehr schlichte und bei gutem Willen leicht verwirklichtbare Vorschläge wie das Vorstellen unserer Produktpalette oder eine bessere Einführung für neue Mitarbeiter als auch durchaus delikate Forderungen wie eine Überarbeitung des Bonus- Systems oder andere finanzielle Anreize. All dies aber könnten letztlich Beiträge zu einer positiven Firmenkultur sein, die wir heute - vermutlich unstrittig - vermissen.

Einige dieser Dinge haben wir bereits adressiert, andere werden demnächst folgen. Für die Mehrzahl gilt aber, dass sie dieser Betriebsrat in dieser Amtsperiode nicht mehr wird ernsthaft anpacken können. Wir werden die Ergebnisse aber so aufarbeiten, dass der neu gewählte Betriebsrat sie als Leitlinie für künftige Arbeitsthemen verwenden können. ■



Fast ein Märchen, nur mit anderem Ausgang:

Tarifflicht 2001

■ Ein herausragendes Ereignis der vergangenen 4 Jahre war sicherlich der Versuch der Geschäftsführung sich der Gültigkeit der Tarifverträge der IG Metall zu entledigen.

Vor allem heimlich sollte es sein. Heimlich wurden die Vorbereitungstreffen abgehalten. Nicht in der Philips-Zentrale in Hamburg und auch nicht in der Stresemannallee bei Halbleiter. Nein, in einem Hotel, das bezeichnenderweise den Namen „Engel“ trägt wurden die Vorbereitungen für den „großen Coup“ getroffen. Im vergangenen Frühjahr war es, als wir – wie oftmals im Leben – durch einen puren Zufall erfuhren, dass sich was tut in Sachen Tarifbindung bei Philips. Nebelkerzen wurden versucht zu zünden, um uns abzulenken und in die Irre zu führen. Doch wir ließen uns nicht verwirren. Schnurstracks suchten wir das Gespräch mit der Geschäftsführung von Philips Deutschland. Und dort wurde uns Klärung und „Beschleunigung“ der Sache zugesagt. Unser Eindruck war: Herr Conrads war sichtlich überrascht. Überrascht wohl weniger wegen der Dinge, die wir fragten, sondern eher wegen der Tatsache, dass wir überhaupt davon wussten. Der Grund seiner Überraschung blieb uns verborgen. Es war aber das Einzige, was verborgen bleiben sollte.

Posselts letzter Streich

Wir waren kaum zurück in Böblingen, als es offen ans Licht kam. Schluss sollte sein mit der Tarifbindung mit der IG Metall. Als Vehikel das zu erreichen sollte der Unternehmensbereich Halbleiter aus der Philips GmbH ausgegliedert werden und dann – tarifbindungsfrei – mit der SMST zur Philips Semiconductors GmbH verschmolzen werden. Das bot gleich zwei Vorteile aus Sicht der Geschäftsleitung: Der Griff in unsere Taschen (besonders in Böblingen) schien so möglich und gleichzeitig konnte man sich ungeliebter Gesamtbetriebsvereinbarungen (in Hamburg) entledigen. Und es sollte für die Handelnden mehr Prestige bringen, denn Chef vom zweitgrößten Halbleiterhersteller in Deutschland zu sein, das ist schon was! Willfähige Helfer so etwas zu planen standen bereit: in Böblingen der ehemalige Personalschef – der hatte noch „ne Rechnung offen“ – und ein „unerschrockener“ Jurist aus Hamburg. Gemeinsam schmiedeten sie die Pläne.

Dass diese vorzeitig ans Licht kamen, war die erste Schwächung – vielleicht sogar die entscheidende – des Vorhabens. Doch unerschrocken fuhren sie mit ihrem Vorhaben fort. Der ehemalige Personalleiter, weil er schon mehrfach – vergeblich – versucht hatte uns in die Tasche zu langen und der andere, weil er glaubte „zukunftsweisend“ den Philips-Konzern auf diese Art mit(um)gestalten zu können. Eben fast so wie in einem Märchen aus 1000 und 1 Nacht aus Sicht der Geschäftsführung. Endlich, so schien es, konnten die schon lang ersehnten Ziele erreicht werden.

Der äußere Rahmen passte

Es ist anzunehmen, dass die Pläne schon länger vorbereitet waren, es wurde nur ein günstiger Moment abgewartet. Im Jahr 2000 war so ein Vorhaben faktisch unmöglich umzusetzen. Doch Zufall oder eine Vorahnung, dass Anfang 2001 der richtige Moment kommt – das spielt auch nur eine untergeordnete Rolle – die wegbrechende Auftragslage und die damit zurückgehende Auslastung der Werke hatten wohl den vermeintlich geeigneten Zeitpunkt bestimmt. Scheinbar genial. Anzunehmen ist, dass das Vorhaben Ende April / Mitte Mai angekündigt werden sollte, denn die Vollendung war ja für Ende Juni vorgesehen. Dieser Zeitplan wurde aber durch unser forsches Auftreten gehörig durcheinander gebracht. Der Ankündigungszeitpunkt musste erheblich vorgezogen werden. Damit hatten wir wertvolle Zeit zur Planung und Vorbereitung für die Gegenwehr gewonnen. Und wir nutzten sie.

Die Belegschaften reagierten prompt und unerwartet

Eine bis dahin nicht gekannte Mobilisierung ging quer durch die Belegschaften. Je mehr Details bekannt wurden, desto größer wurde die Ablehnungsfront. Verstärkend dafür wirkte sicherlich die verräterische Hektik, mit der ständig – sich teilweise widersprechende – Informationen über das Warum und Weshalb des Ganzen bekannt gegeben wurden. Völlig falsch eingeschätzt hatten die Hauptmacher die Stimmung in den Belegschaften und die Mobilisierungskraft der IG Metall. Sowohl in Hamburg, aber besonders bei uns, formierte sich umgehend eine starke und brei-

te Ablehnungsfront. Und das obwohl die schlechte Auftragslage bekannt war. Eine Betriebsversammlung mit mehreren Unterbrechungen, Demonstrationen der Beschäftigten auf dem Werksgelände, eine einstweilige Verfügung mit anschließender erneuter spontaner Demonstration zeigten wie stark die Konfrontation und was die Belegschaft willens zu verhindern war. Alles geschah immer im Spiegel der Öffentlichkeit der Medien.

Keine Spaltung zwischen Belegschaften und IG Metall

Wenn die Planer der Tarifflicht geglaubt hatten, einen Keil zwischen IG Metall und Belegschaft treiben zu können, so wurden sie eines Besseren belehrt. Der Organisationsgrad stieg täglich. Damit konnte erzwungen werden, dass trotz innerer Ablehnung seitens der Geschäftsleitung sie schließlich doch mit der IG Metall verhandeln musste. Das war der Beginn der Niederlage für die Geschäftsleitung und der Beginn eines großartigen Erfolges für die Belegschaften. Großartiger Erfolg vor allem deshalb, weil die Rahmenbedingungen für die Geschäftsleitung mehr als günstig waren. Schlechte Auftragslage, Kurzarbeit und sorgenvolle KollegInnen. Trotz dieser unguten Umstände konnte ein Arbeitskampf nur knapp verhindert werden. Das zeigt, dass eine klare Zielvorstellung – Erhalt der Tarifbindung mit der IG Metall – nicht durch eine schwierige Ausgangsposition beeinträchtigt wird. Schließlich konnte eine Vereinbarung erzielt werden. Die Medien werteten sie klar und deutlich als Niederlage der Geschäftsleitung.

Die Vereinbarung muss sich bewähren

Nachdem das Ziel der Geschäftsführung erfolgreich verhindert wurde, kommt jetzt die Bewährungsphase der Vereinbarung. Gelingt es uns zu beweisen, dass sie gut für uns ist, dass wir sie umsetzen und anwenden können, dann können wir etwas gesicherter in die Zukunft schauen. Doch Vorsicht bleibt weiterhin geboten, denn für die Geschäftsleitung gilt weiterhin: aufgeschoben – die Tarifflicht – ist nicht aufgehoben. Wir müssen wachsam sein und bleiben. Ausruhen dürfen wir uns nicht. Das wird auch eine Bewährungsprobe für den neu zu wählenden Betriebsrat. Die Einbeziehung der Belegschaft bei der Anwendung und Umsetzung der Vereinbarung und die enge Verzahnung mit der IG Metall bietet die Gewähr, dass wir auch zukünftig tarifgebunden bleiben. Dafür benötigen wir eine enge Zusammenarbeit mit und einen hohen Organisationsgrad in der IG Metall. Nur eins von beiden alleine wird nicht reichen. ■

Wenig bekannt, aber wichtig

Der Konzernbetriebsrat

■ Viele wissen, dass unser Kollege **Karl-Heinz Baumgarte** Vorsitzender des **Philips-Konzernbetriebsrats** ist. Nicht viele wissen jedoch **Genaueres über die Aufgaben und Organisation dieses Gremiums.**

In einem Konzern wie Philips kann ein Konzernbetriebsrat (KBR) gegründet werden. Dieser ist allerdings nicht zwingend vor geschrieben wie ein Gesamtbetriebsrat (GBR), der laut Gesetz immer gebildet werden muß, wenn es in einem Unternehmen mehrere Betriebe gibt.

Soll in einem Unternehmen ein KBR eingerichtet werden, so müssen dies Betriebsräte oder der GBR, die zusammen mindestens 50% der Belegschaft vertreten, beschließen. Jeder vertretene BR / GBR entsendet üblicherweise 2 Mitglieder; nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz soll dies eine Frau und ein Mann sein. Die Zusammensetzung kann aber auch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung (BV) anders geregelt werden. Die Zusammensetzung des Philips-KBR ist durch eine BV geregelt.

Der KBR behandelt Angelegenheiten, die den ganzen Konzern oder aber zumindest mehrere Konzernunternehmen betrifft. Er kann auch Themen und Angelegenheiten von einzelnen BR oder GBR behandeln, wenn diese ihn damit beauftragen. Bei Philips behandelt der KBR Themen wie z.B. Altersteilzeit, Altersversorgung, Versorgungswerk, Datenverarbeitung (SAP u.a.), Euro-Umstellung, Mitarbeiter-Aktien-Kaufprogramme, Mitarbeiterumfragen und andere Dinge, die konzernweit geregelt werden sollen. Der KBR verhandelt und berät diese Themen mit der Geschäftsleitung und schließt mit ihr Betriebsvereinbarungen (Konzern- BV) darüber ab.

Um seine Arbeit effektiver zu gestalten, hat der KBR verschiedene Ausschüsse und Arbeitsgruppen gegründet, die sich um einzelne Themen kümmern und sie entscheidungsreif machen. Die laufenden Geschäfte führt der Konzern- Betriebsausschuss. Unter diesen laufenden Geschäften ist eines der wichtigsten die Koordination der vielfältigen Betriebsratsaktivitäten im Konzern, um zu erreichen, dass die Kräfte gebündelt und einheitliche Ziele verfolgt werden. ■

Kommentar

Kurzarbeit, die „Erfahrung“ 2001

Die wichtigste Erfahrung im Jahr 2001 war die Umsetzung der Kurzarbeit.

Nachdem zum Anfang des letzten Jahres, nach einem kurzen, aber heftigen Streit über das Durcharbeiten über die Weihnachtsfeiertage im Jahre 2000, zum Beginn des Jahres 2001 „völlig überraschend“ die Aufträge weggebrochen waren, sind mir zuerst ähnliche Gedanken durch den Kopf gegangen wie 1998, als das Schlagwort „Restrukturierung“ hieß. Allerdings waren auch die Auswirkungen des damaligen Personalabbaus sehr gegenwärtig. Wir hatten gelernt, dass dies nicht unbedingt ein Allheilmittel ist.

Schon im Frühjahr zeichnete es sich ab, dass Kurzarbeit eine gute Alternative zum Personalabbau sein könnte. Mit Unterstützung der IG-Metall war es auch bald möglich durch einen Vertreter des Arbeits-amtes Informationen und Unterlagen zum Thema Kurzarbeit zu bekommen. Es war wichtig, dass der Betriebsrat dazu recht eng mit der Personalabteilung zusammengearbeitet hat. Bevor das Arbeitsamt der Kurzarbeit zustimmen konnte, musste eine Betriebsvereinbarung (BV) vorliegen, die die Kurzarbeit im Betrieb regelte. Wichtig dabei war auch vor allem, dass festgeschrieben wurde, dass alle Mitarbeiter von der Kurzarbeit betroffen waren; es gab nur wenige Ausnahmen, die das Arbeitsamt aber explizit verlangte.

Es gab für beide Seiten viel zu lernen, was letztendlich dazu führte, dass die

Kurzarbeit erst zum Beginn des dritten Quartals eingeführt werden konnte. Wichtig für uns Betriebsräte war, dass die BV die Regelung enthielt, dass allen KollegInnen mit einem Zeitvertrag, der verlängerbar war, das heißt, die noch nicht 24 Monate bei uns gearbeitet hatten, eine Verlängerung angeboten werden musste.

Schon im Oktober war es dann schwierig, die Bedingungen, die das Arbeitsamt für die Kurzarbeit verlangte, weiter einzuhalten. Im November waren dann die Kollegen der Fertigung fast vollständig von der Kurzarbeit ausgenommen, dafür mussten mehr Kollegen aus den indirekten Bereichen in Kurzarbeit gehen, damit die „Quote“ eingehalten werden konnte.

Mit dem langsamen Ansteigen der Aufträge wurde dann für den Dezember die Kurzarbeit für den Betrieb ausgesetzt und auch nicht mit Beginn des neuen Jahres wieder aufgenommen. Und auch die Aussichten für das Jahr 2002 stimmen hoffnungsvoll, konnten doch schon wieder 50 neue Kollegen an Bord genommen werden.

Als Fazit bleibt für mich, die Kurzarbeit hat sich trotz sicherlich schmerzhafter finanzieller Einschnitte gelohnt: Kein Kollege und keine Kollegin hat den Arbeitsplatz verloren. Allerdings gehe ich auch davon aus, dass die ganze Prozedur sich bei der nächsten Krise wiederholen wird, aber: Wir sind mit einem blauen Auge davon gekommen.

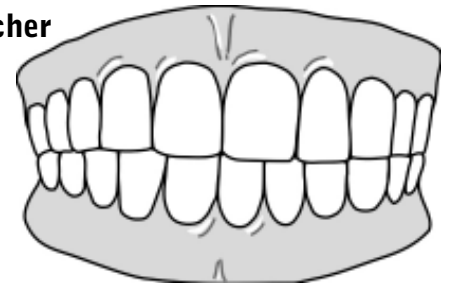
Fritz Gießen



„Betrachten Sie es positiv: Sie haben viel mehr Freizeit als ich.“

Die Startzahlen steigen und viele Probleme werden jetzt noch deutlicher

Zähne zusammenbeißen ...



■ **Gewiss sind alle Kolleginnen und Kollegen dankbar über den Auftrags-
eingang und die daraus resultieren-
den erhöhten Waferstarts. Dies lässt
darauf hoffen, neue Kunden zu ge-
winnen und dadurch eine langfristi-
ge und gleichmäßige Auslastung zu
ermöglichen.**

Die Notwendigkeit die Kundenzufriedenheit durch Qualität und Menge zu erhöhen und die Durchlaufzeit zu verbessern, ist allen Kolleginnen und Kollegen im wahrsten Sinne des Wortes schon in Fleisch und Blut übergegangen. Sie haben dies in den letzten Wochen durch ihren täglichen Einsatz gezeigt. Was jedoch sehr sauer aufstößt, ist die Tatsache, dass die Anzahl der Mitarbeiter den Waferstarts nicht rechtzeitig angeglichen wurde.

In vielen Bereichen ist an ein strukturiertes und überlegtes Arbeiten nicht mehr zu denken. Um auf die Sprechweise des Automobilsports zurückzugreifen, wird hier wirklich auf der allerletzten „Rille“ gefahren um die Produktion am Leben zu erhalten. Boxenstopps sind nur noch bedingt möglich. Hektik, Stress und teilweise auch ein gereiztes Klima sind die Folge der deutlichen Mehrbelastung. Zweifellos kann auch vorübergehend mal zwei Wochen die Leistungsgrenze überschritten werden. Bleibt dies jedoch ein Dauerzustand, wird es nicht ohne Folgen für die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen und für die Produktqualität bleiben.

Durch ständige Überwachung der Losabmeldungen kann auf „Schwachpunkte“ gezielt reagiert werden. Dies endet dann meistens in einem den Kolleginnen und Kollegen bereits vertrauten Schlagwort: Pausenüberlappung ! Selbst wenn die Anzahl der Mitarbeiter nicht ausreicht eine saubere Pausenüberlappung sicherzustellen, wird dies gefordert. Hier hilft dann nur noch eins: mit sich selbst „überlappen“ damit kein Einbruch der Moves stattfindet.

Spaß beiseite. Die Probleme sind auch im Management bekannt. d Aktionen für den Ausbau der Belegschaft in der direkten Produktion sind getroffen und teilweise bereits getätigt. Leider muss hier festgestellt werden, dass diese Aktionen zu spät oder nicht zufriedenstellend eingeleitet wurden. Hier fehlt insbesondere die Über-

nahme von zeitlich befristeten Kolleginnen und Kollegen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Weil deshalb überall neue Kolleginnen und Kollegen eingelernt werden müssen, wird die Belastung sich noch deutlich erhöhen. Bleibt zu hoffen, dass diese Phase durch die Mehrarbeit von 2,5 Stun-

den pro Woche teilweise kompensiert wird. Ansonsten hilft nur noch die Zähne zusammenbeißen und durch.

Aber Vorsicht, damit beim Beißen nicht zu viel Abrieb entsteht, um die Qualität unserer Produkte nicht zu gefährden. ■

Betrachtungen zum Thema

Soziale Eiszeit

■ **Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Schichtzulagen, Lohnfortzahlung, Urlaubstage, Wochenarbeitszeit, Kündigungsschutz im Alter, Gehaltsfestschreibung usw. Auf all diese „Kinkerlitzchen“ würden Unternehmer und Konzernlenker am liebsten verzichten. Keine Gelegenheit wird ausgelassen um diese gemeinschaftlich erkämpften Sozialgrundlagen auszuhebeln.**

Mit dem Handy 24 Stunden arbeitsbereit und mit der Scheckkarte stempeln: So sähen es die Herren der globalisierten Arbeitgeberfront gern. Die Sparpläne der großen Konzerne kennen keine Gerechtigkeit! Die Folgen dieser Sparpläne können wir nur im Ansatz erkennen.

Zum Beispiel wird bei Ingenieuren und Technikern deren Arbeitsgebiet streng eingegrenzt. Wenn ein Spezialist mal krank ist, gibt es keinen Ersatz. Konzerne gehen hier bewusst hohe Risiken ein.

Kaum ein Arbeitsplatz ist mehr mit dem anderen vergleichbar. Die individuelle Bezahlung bei nicht vergleichbarer Leistung löst dann flächendeckend eine ständige Abwärtsspirale bei Gehältern aus.

Mit großer Geschwindigkeit bewegen wir uns in ein Zeitalter, in dem die Facharbeit von Computern und Maschinen erledigt wird. Wir sehen es am sich täglich ändernden Arbeitsumfeld. Der „Vielmaschinenbediener“, der im kontinuierlichen Rhythmus arbeitet, löst den ausgebildeten Facharbeiter ab. Die sich ändernden Wertmaßstäbe ändern auch den Wert des Individuums. Das reißt große Lücken in unser Sozialgefüge.

Auch vor dem Management machen die Sparpläne der Konzerne keinen Halt. Jungmanager bringen einen frischen Wind in die Führungsetagen. Die Anzahl der Managerstel-

len wird reduziert und es entstehen Jobs mit Sonderaufgaben, die sich oft über Jahre hinziehen und endloses Ersatzbank-Dasein bedeuten.

Im neuen Gefüge der Konzerne übernehmen leistungsfähige Teamleiter die unternehmerische Verantwortung. Ihre Kompetenzen sind das neue Fundament der Konzerne.

In dieser ruhelosen Welt funktioniert oft alles nur noch per E-Mail. Man braucht sich dabei noch nicht mal in die Augen zu schauen. Menschliches Empfinden hat bei der Kürze der Nachrichten nur noch am Rande Platz. Die Teamarbeit wird durch den elektronischen Datenverkehr auf ein Minimum reduziert.

Vorsicht, denn diese „soziale Kälte“, die dadurch an den Arbeitsplätzen entsteht, fließt nach und nach auch in unsere Haushalte.

Müssen wir diese aufgesetzten Sparpläne unwidersprochen akzeptieren? Ich meine nicht! Immerhin betreffen doch diese einschneidenden Maßnahmen der Konzernleitungen uns alle. Und wenn unser Kollege ähnliche Probleme mit diesen aufgesetzten Strukturen hat, so können wir doch anfangen gemeinsam Lösungen zu finden. ■

Frank Pscheidt Denzler



Die letzte Seite



Nicht vergessen:
Am 17.04.02
ist
Betriebsratswahl



WAAS, nur 6,4 Prozent

Hoffentlich hat mir keiner ein Ei gelegt!

Den Kolleginnen und Kollegen, die während der Feiertage arbeiten müssen, wünschen wir trotzdem stressfreie Tage!

