

**Streit um Leiharbeitnehmer**

# Land in Sicht?

■ **Die Geschäftsleitung verweigert dem Betriebsrat Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung, die den Einsatz von Leiharbeitnehmern regelt. An dieser Stelle noch einmal die Probleme:**

- die Fluktuationsrate bei Leiharbeitnehmern beträgt 85%, im Vergleich dazu 15% Fluktuation bei zeitlich befristet Beschäftigten
- ständig neue Leiharbeitnehmer bedeuten einen hohen Einarbeitungsaufwand
- Leiharbeitnehmer werden deutlich schlechter bezahlt (von den Verleihfirmen)
- die Praxis zeigt, dass Leiharbeitnehmer nicht länger als 12 Monate in einem Betrieb beschäftigt werden. Das bedeutet, dass die Bezahlung nie auf das gleiche Niveau der restlichen Beschäftigten kommt
- Bonusregelungen und somit Produktionsziele gelten nicht für Leiharbeitnehmer
- für die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis bestehen nur minimale Chancen
- Leiharbeitnehmer verhindern Festübernahmen
- das Schrottrisiko steigt

Die Weigerung der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung abzuschließen bedeutet im Moment, dass der Betriebsrat jeder Einstellung von Leiharbeitnehmern widerspricht. Daraufhin erwirkt die Geschäftsleitung vor Gericht die Einstellung von Leiharbeitnehmern. Leider ist es aber bisher noch zu keiner Gerichtsverhandlung, sondern nur zu zwei Güteverfahren gekommen. Da unsere Arbeitsgerichte stark belastet sind, dauert es bis zu einem Gerichtstermin ewig. In unseren Fällen so lange, dass die Betroffenen bereits nicht mehr bei uns beschäftigt sind und Philips deshalb seine Klage gegen den Betriebsrat zurückzieht. Dies alles kostet Zeit, Geld und Nerven und ein konstruktiver Ansatz das Problem zu lösen ist nicht erkennbar. Warum eine Betriebsvereinbarung? In einer Vereinbarung könnten wir den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Betrieb regeln, auch Begrenzung, Einstellvoraussetzungen und Konditionen könnten dort beschrieben sein. Dies würde für alle Beteiligten eine größere Sicherheit bieten.

Besonders das Verhalten unseres Personalchefs Herrn Waldmann hat uns in diesem Zusammenhang erschreckt. Nachdem er ein Gesprächsangebot gemacht hatte, war das einzige Angebot, das er machte, folgendes: „Der Betriebsrat solle den Ein-

## Liebe Leserinnen und Leser!

Auf den ersten Blick hat es den Anschein, dass dieses Jahr schrecklich langweilig war. Zwar hatten wir keine großen Auseinandersetzungen, dennoch hat der Betriebsrat genügend zu tun. Neben dem unseligen Streit um den Nachteilsausgleich bei Schulungen sind wir mit dem neuen Problem Leiharbeitnehmer konfrontiert. Auch die Einführung der neuen Reinraumkleidung gestaltet sich nicht so einfach wie vermutet, denn hier sind wir an einer vernünftigen Lösung für die Betroffenen interessiert. Als Spätfolgen der Einführung der MiCos könnte man die derzeit vollzogenen und angekündigten Abgruppierungen sehen. Obwohl bisher noch nicht für alle Betroffenen eine befriedigende Lösung gefunden wurde sind wir auf einem guten Weg.

Fast ein Jahr PSB zeigt, dass unser Betrieb immer mehr an Eigenständigkeit verliert. Zeitweise hat es den Anschein, dass selbst kleinste Entscheidungen in Hamburg getroffen werden. Dies bringt den Nachteil mit sich, dass auch unsinnige Entscheidungen übernommen werden wie zum Beispiel das neue „Werkzeug“ IPS zum Erstellen von Intranetseiten. Außer unnötiger Arbeit bringt das gar nichts. Ähnlich sieht es mit dem neuen Leistungsbewertungssystem PPM und einer Vereinbarung für

➤ **Fortsetzung auf Seite 2**



stellungen von Leiharbeitnehmern nicht mehr widersprechen, denn das würde nur Geld kosten. Des Weiteren würde die Geschäftsleitungen zukünftig alle Entscheidungen zu diesem Thema alleine treffen.“ So geht das natürlich nicht und deshalb werden wir weiter beharrlich auf eine Lösung zuarbeiten. Solange bis wieder „Land in Sicht“ ist



## ➤ Fortsetzung von Seite 1

A-Verträge aus. Hier sollen uns unausgegorene und unsinnige Regelungen übergestülpt werden.

Ein glücklicher Aspekt ist die, im Vergleich zu anderen Fabriken, sehr gute Auftragslage. Einen negativen Beigeschmack bringt die Unsicherheit über weitere Aufträge mit sich, denn das bedeutet, dass besonders im Operatorbereich kein zusätzliches Personal eingestellt wird. Sehr positiv war auch der hart umkämpfte Tarifabschluss in diesem Jahr, denn erstmals seit Jahren ist es uns gelungen, dass die Tarifierhöhung an alle weitergegeben wurde. Zu den meisten hier genannten Themen sind natürlich Artikel in dieser BRNews Ausgabe zu finden.

So betrachtet war es auf keinen Fall ein langweiliges Jahr und umso mehr freuen wir uns auf ein paar besinnliche Tage mit der Familie und mit Freunden.

*Euer Betriebsrat*

## Tarifvertrag zwischen Philips GmbH und IG Metall für LCoS

# Wunsch und Wirklichkeit

■ „Philips wird in Böblingen eine neue Aktivität (LCoS) ansiedeln“. So steht es in der Präambel des von der Bezirksleitung Baden-Württemberg der IG Metall und der Geschäftsführung der Philips GmbH Hamburg Anfang September unterschriebenen Tarifvertrags. Er „soll (...) die Ansiedlung der neuen Arbeitsplätze (...) unterstützen“, heißt es weiter.

Auf dem Betriebsgelände der Philips Semiconductors GmbH soll danach ein neuer Betrieb entstehen, in dem die in Böblingen hergestellten so genannten LCoS-Chips weiter bearbeitet werden. Der Geschäftsleitung der Philips GmbH lag sehr daran, dass in dem zukünftigen Betrieb dieselben tariflichen Bedingungen herrschen wie im Halbleiter Betrieb. Deshalb suchte sie von sich aus den Kontakt zur IG Metall Bezirksleitung in Stuttgart. Die IG Metall wollte sich dem Wunsch nach einem Tarifvertrag nicht verschließen, weil ihr die Unterstützung der Ansiedlung neuer Arbeitsplätze im so genannten High Tech Umfeld wichtig ist. Zugleich erkannte damit die Philips GmbH alle geltenden und

zukünftigen Tarifverträge im Südwesten an.

### Start mit Verzögerung

Eigentlich hätte „zeitnah“ – also kurz nach Abschluss des Tarifvertrages – mit dem schrittweisen Aufbau des neuen Betriebes begonnen werden sollen. Doch dieser verzögert sich. Zunächst hat Philips angekündigt, dass die Sparte Komponenten (Product Division Components) aufgelöst wird und die verschiedenen Aktivitäten entweder anderen Bereichen zuge schlagen oder verkauft werden sollen. LCoS war Teil der Sparte Komponenten. Jetzt soll eine völlig neue Sparte entstehen, in dem auch LCoS angesiedelt sein soll. Damit wird sich der Start auf unserem Gelände noch mehr verschieben. Anzunehmen ist, dass es frühestens wohl zum Jahresbeginn 2003 losgehen wird.

### Von Beginn an mit Betriebsrat

Doch wenn es losgeht, dann ist die betriebsrätliche Vertretung gesichert. Denn neben den tarifvertraglichen Regelungen konnte erreicht werden, dass die „neue Aktivität“ von Anfang an von einem Betriebsrat betreut wird. Zwar gelang es

nicht die Geschäftsführung zu überzeugen, dass dies am besten mit dem Betriebsrat von Philips Semiconductors auf demselben Gelände erreicht werden kann. Doch konnte Einigkeit darüber erzielt werden, dass es keine Betriebsrats-losen Zeiten geben darf. So wurde die betriebsrätliche Betreuung der zukünftigen Arbeitnehmer in den ersten 12 Monaten – längstens jedoch bis zur Wahl eines eigenen Betriebsrates – dem geschäftsführenden Ausschuss des Gesamt-Betriebsrates der Philips GmbH übertragen.

### Von uns aus könnte es losgehen

Nachdem aus Sicht der (zukünftigen) Arbeitnehmer alle Voraussetzungen geschaffen sind, könnte mit der Arbeit begonnen werden. Wenn die getroffenen Annahmen Wirklichkeit werden, können so in den nächsten zwei bis drei Jahren bis zu 100 neue Arbeitsplätze entstehen. (Mirko Geiger, IGM-BZL BW)

Anmerkung der Redaktion: Der Gesamtbetriebsrat der Philips GmbH hat bereits den Kollegen Fritz Beckmann, Gottfried Horst und Michael Jung die betriebsrätliche Betreuung übertragen. ■

# Ein ZDF-Mann

■ „Zahlen, Daten, Fakten“, daran wolle er sich orientieren und dann auch entschlossen für die Umsetzung der Erkenntnisse sorgen.

Das war das Credo von Dr. Stroh bei seiner Vorstellung auf der letzten Betriebsversammlung. Eine sachlich-pragmatische Einstellung, wohl eines COO würdig (COO = Chief Operations Officer: der fürs Tagesgeschäft Verantwortliche).

Nun sind „ZDF“ sicherlich immer eine wichtige Entscheidungsgrundlage. Bloß – objektiv und wertfrei ist das, was man damit anfängt, deshalb noch lange nicht. Das hängt immer noch von den Zielen ab, die man verfolgt. Wir dürfen davon ausgehen, dass Dr. Stroh in erster Linie die Aufgabe hat dafür zu sorgen, dass dieser Betrieb die geforderten Erträge erwirtschaftet.

Leider ist es aber auch ein Fakt, dass ein Betrieb nicht nur aus „ZDF“, sondern auch aus Menschen besteht. Und dass das Erwirtschaften von Gewinn sogar maßgeblich von ihnen abhängt. Und diese Menschen lassen sich mit „ZDF“ nur unzureichend beschreiben. Ihre Einsatzbereitschaft, ihre Arbeitsfreude, ihr Ehrgeiz entstehen aus einem manchmal recht irrationalen Gemenge von Stimmung, von Einsicht, von Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima, vom Umgangston, von der Aussicht persönliche Ziele zu erreichen und vielem mehr.

Dass er sich dessen bewusst ist, hat Dr. Stroh mit seinen ersten größeren Aktivitäten noch nicht zu erkennen gegeben. Trösten wir uns damit, dass sein bis heute allseits respektierter Amtsvorgänger gezeigt hat, dass sich diese Dinge durchaus unter einen Hut bringen lassen. Und: Was nicht ist, kann ja noch werden. ■

Start etwas holprig

# Trageversuch für die neue Reinraumkleidung

■ **Eingeleitet wurde der Trageversuch mit Einführungsveranstaltungen für die Kolleginnen und Kollegen der jeweiligen Schichtgruppe, die im Vorfeld definiert wurden. Alle Funktionen sollen bei diesem Trageversuch abgedeckt werden.**

Auf kritische Fragen, wie z.B. einem Kurzarm-T-Shirt den Vorzug zu geben wurde in der Infoveranstaltung nicht eingegangen. Hier wurde sofort abgeblockt. Dies rief doch sogleich eine gewisse Skepsis bei den Teilnehmern hervor.

Der Start des ersten Trageversuchs (Fa. Fristads) am 13.09.02 verlief nahezu reibungslos. Die Kleidung war an markierten Stellen bereit gelegt. Nach wenigen Tagen stellte sich allerdings heraus, dass die Menge der Kleidung nicht ausreichte. Hauben, T-Shirts und Überschuhe waren in bestimmten Größen vergriffen. Dies veranlasste manche Kolleginnen und Kollegen sich mit den bisher verwendeten Komponenten auszustatten. Hier bleibt zu hoffen, dass die Auswertung des Trageversuchs dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Der Trageversuch mit dem zweiten Hersteller am 18.10.02 (Fa. Dastex) wurde deutlich professioneller organisiert. Hier waren fast keine Engpässe der Kleidungskomponenten zu verzeichnen. Fest steht bereits jetzt, dass die neue Kleidung er-

heblich mehr Wärme und Schweißbildung hervorruft. Auf Unmut stoßen insbesondere die Überschuhe, die das Wärmeempfinden massiv negativ beeinflussen. Hier liegt auch noch ein Sicherheitsaspekt im Argen, mit dem sich der BR besonders auseinandersetzen wird. Überschuhe dürfen keine Stolpergefahr hervorrufen. Ausserdem verlängert sich die Umkleizeit durch die neue Kleidung erheblich.

Wir wollen an dieser Stelle nicht der Auswertung der Fragebögen und den Kommentaren vorgreifen, jedoch auf offensichtliche Mängel schon im Vorfeld hinweisen.

Die Inforunden der Herstellerfirmen im Schichtleiterbüro ließen Raum um Anregungen und Änderungswünsche direkt zu adressieren. Dies wurde von vielen Kolleginnen und Kollegen als positiv bewertet. Der Auswertung der Fragebögen und der Kommentare wird sich die AG Reinraumkleidung des BR sehr gewissenhaft annehmen. Wir werden diese Auswertung nach Abschluss im Intranet veröffentlichen.

Wir werden dafür sorgen, dass die zahlreichen Vorschläge zu Änderungen und Verbesserungen der einzelnen Komponenten Berücksichtigung finden, um die Belastung für die Kolleginnen und Kollegen nicht noch mehr zu erhöhen. ■



*Also,  
wo sind jetzt  
die Wafer ?*

# My Opinion Makes a Difference?

■ „Echt? Auf meine Meinung kommt es an?“ Einigermaßen irritiert stand ich vor der ungewohnten Aussage auf dem zeitgeistigen Poster, mit dem Philips für die diesjährige Meinungsumfrage Reklame machte.

Irritiert, denn – so hatte mir das eigentlich noch niemand gesagt: man will auf mich hören, hieß das doch, ich sollte was zu sagen haben! Toll. Kein Wunder, dass die vielen netten jungen Leute auf dem Plakat lauthals jubelten. Offensichtlich hatte man denen das auch gerade verkündet.

Kurz hielt ich mich mit dem Gedanken auf, ob ich hinter dem Foto der begeisterten Youngsters etwas Tieferes suchen sollte. Zum Beispiel, ob das eine typische Philips-Belegschaft ist, alles sportive Jungs und Mädels unter 25, total sonnenbrillentaff und spaßleistungsbetont.

Das brauchte aber kein großes Nachdenken: Natürlich wünscht sich jeder der alten Männer an der Firmenspitze solche Belegschaften: jung, leistungsoptimiert, begeisterungsfähig, gern auch noch ein bisschen grün hinter den Ohren, weil form-

bar. Nicht so alte Knochen wie mich, jenseits der Fünfzig, angerosteter Ballast für jede moderne Firma, mit ihrem Lebenserfahrungs- Gedöns. Also quasi eine Soll-Belegschaft. Gebongt.

Irgendwie überkamen mich dann doch noch Zweifel an meinen altbackenen Englischkenntnissen. Sollte ich da was falsch verstanden haben? „Your Opinion Makes a Difference“? Aber dafür gibt’s ja Wörterbücher. „That makes a difference = das ist ein Unterschied, das ändert etwas“, fand ich. Na gut, meine Spontan-Übersetzung war etwas daneben: es kommt nicht auf meine Meinung an, die Annahme war ja auch etwas vermessen. Aber sie macht etwas, meine Meinung. Anders. Oder aus? Macht sie etwa jemand was aus?

Und jetzt kamen mir ernsthaft Zweifel. Weil es das eigentlich noch nie gegeben hatte: eine Meinungsumfrage, die jemand etwas ausgemacht hätte. Zumindest nicht auf Dauer. Und ich habe schon viele Umfragen erlebt. Mal eine moralische Ohrfeige für einen unfähigen Chef, jedes Mal für kurze Zeit hektische Pseudo- Aktivitäten, an denen nach einem Vierteljahr niemand mehr einen Funken Interesse hatte – so etwas gab es schon. Aber niemals dauerhafte Konsequenzen. Immer aber großspurige Versprechen, dass mit dieser Umfrage ein neues Zeitalter anbricht, dass das früher vielleicht wirklich nicht so toll gelaufen sei, jetzt aber alles ganz anders werde...

Also: alles schon mal da gewesen. Forget it. Oder doch nicht? Ich zögere, ich zweifle, gehe mit mir ins Gericht. Immerhin sind wir bei Philips, nicht bei irgendeiner Klitsche. Wahrscheinlich sehe ich das alles wieder viel zu negativ. Sicherlich eine Alterserscheinung. All die netten Jubelleutchen auf dem Plakat können sich doch nicht irren. ■

Jürgen Mann

## Fit am Arbeitsplatz

■ Jede einschlägige Statistik belegt es: Erkrankungen des Bewegungsapparates, insbesondere des Rückens, gehören zu den wichtigsten Krankheitsursachen in der Arbeitswelt. Unter der Verantwortung unseres Sicherheitsingenieurs Bernd Trenkle haben nun vor wenigen Wochen zum ersten Mal zwei Rückenschul- Kurse auf dem Firmengelände begonnen.

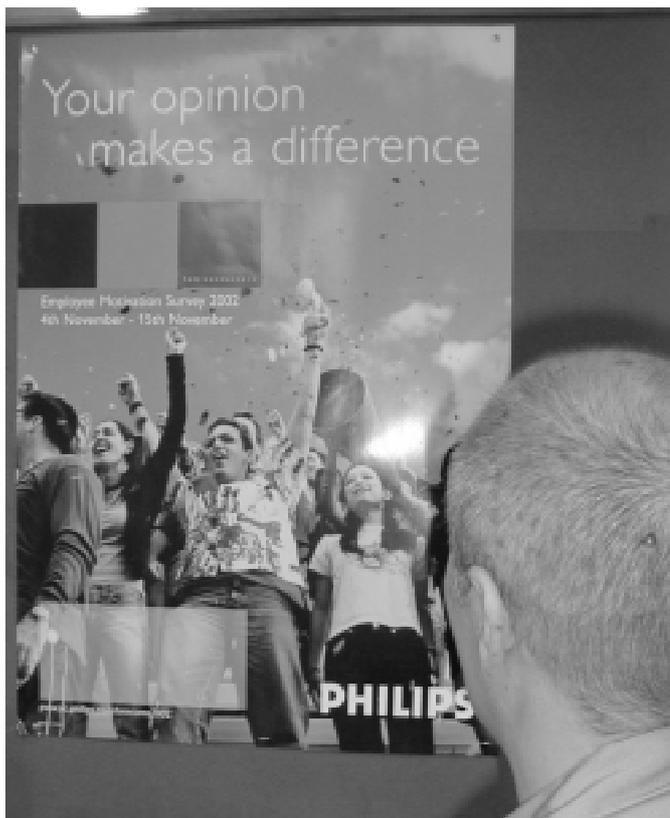
Zwei Mal wöchentlich – Montag- und Freitagnachmittag - treffen sich insgesamt ca. 25 Weiblein und Männlein aus den Bürobereichen außerhalb der Arbeitszeit zu dem von der Firma bezahlten Kurs. Unter der fachkundigen Anleitung der gelernten Sportlehrerin Pepi Pircher werden Kräftigungs- und Entspannungsübungen ge-



lernt, die helfen, Rücken- und Schulterbeschwerden vorzubeugen und zu lindern, die aus ungünstigen Körperhaltungen und Arbeitsbedingungen entstehen. Der Schreiber nimmt selbst an dem Kurs teil; Prädiikat: sehr empfehlenswert!

Leider hat der erste Anlauf, etwas Entsprechendes für Produktionsmitarbeiter und –mitarbeiterinnen auf die Beine zu stellen, noch nicht geklappt. Es ist sehr schwierig, einen Zeitplan zu finden, der den vielen Schichtmodellen gerecht wird. Mit einem neuen Zeitangebot wird nochmals ein neuer Versuch unternommen.

Der Betriebsrat begrüßt dieses Angebot der PSB. Auch wenn vereinzelt Kritik daran laut wurde, dass die Kurse nicht während der Arbeitszeit stattfinden, halten wir die Regelung für einen akzeptablen Kompromiss. Gesundheitsvorsorge sollte man nicht allein als Firmenangelegenheit betrachten. Es bleibt zu hoffen, dass die jetzige Pilotphase weiter erfolgreich bleibt und noch mehr Kolleginnen und Kollegen sich zur Teilnahme ermuntert fühlen. ■



## Die Nebenwirkungen böser Chefs

# Unterschiede

Von Silke Schieber

Heute schon an Ihren Chef gedacht? Und, was war das für ein Gefühl? Haben Sie einen Kloß in der Magengrube gespürt? Kopfschmerzen bekommen aus Ärger über ungerichte Behandlung oder aus Angst, wie der Ihnen das Leben versauern kann?

Dann sollten Sie sich Sorgen machen. Und zwar nicht nur um das Klima an Ihrem Arbeitsplatz, sondern auch um Ihre Gesundheit. Ungeliebte Vorgesetzte schaden nämlich dem Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter, berichten Wissenschaftler der Britischen Universität in High Wycombe in der Zeitschrift "New Scientist". Hinweise darauf gibt eine Studie, in der die Forscher regelmäßig den Blutdruck von Krankenpflegern gemessen haben, die mehrere Chefs hatten. Waren sämtliche Chefs in der Gruppe beliebt, hatten die Mitarbeiter einen niedrigeren Blutdruck als die Mitglieder des Teams, das einen seiner Vorgesetzten fürchtete. War ein verhasster Chef im Team anwesend, stieg der durchschnittliche Blutdruck der Krankenpfleger sogar noch weiter an. Zwar lagen die Werte auch bei ihnen im ungefährlichen Bereich, sie waren jedoch nach Ansicht der Wissenschaftler hoch genug, um langfristig ein ernsthaftes Gesundheitsrisiko zu werden.

Sie finden das nicht besonders aufregend? Recht haben Sie. Das Ergebnis überrascht niemanden. Und was bringt es Ihnen, wenn Sie die Vermutung, dass Ihr Chef ein Gesundheitsrisiko ist, wissenschaftlich bestätigt bekommen? Nicht viel. Leider haben die Forscher nicht gleich mituntersucht, wie es um den Blutdruck der Chefs bestellt war. Ob der verhasste einen höheren hatte als der beliebte oder umgekehrt. Das wäre wirklich interessant gewesen. Immerhin hätten Sie sich dann entweder über eine Pattsituation freuen können: Der Chef schadet mir, aber ich verlängere sein Leben auch nicht. Und wenn der Blutdruck der Chefs unverändert wäre, hätten Sie noch mehr Grund gehabt, über die Ungerechtigkeit der Welt zu stöhnen. Doch das können Sie jetzt schon. Denn die Studie hat den Unterschied zwischen Chefs und Untergebenen wieder deutlich gemacht: Den einen dürfen Forscher Blutdruckmessgeräte anlegen - den anderen nicht.

Quelle: Stuttgarter Zeitung

## Sozialausschuß

# Schmeckt's ?

■ **Endloser Diskussionsstoff, zu dem alle etwas wissen, auch im Betriebsrat: Die Essens-Qualität. Der Sozialausschuß hat eine Umfrage zu Automatenverpflegung und Wochenendessen im Gebäude 31 durchgeführt. Die Ergebnisse auf Grundlage von 85 beantworteten Fragebögen liegen jetzt vor.**

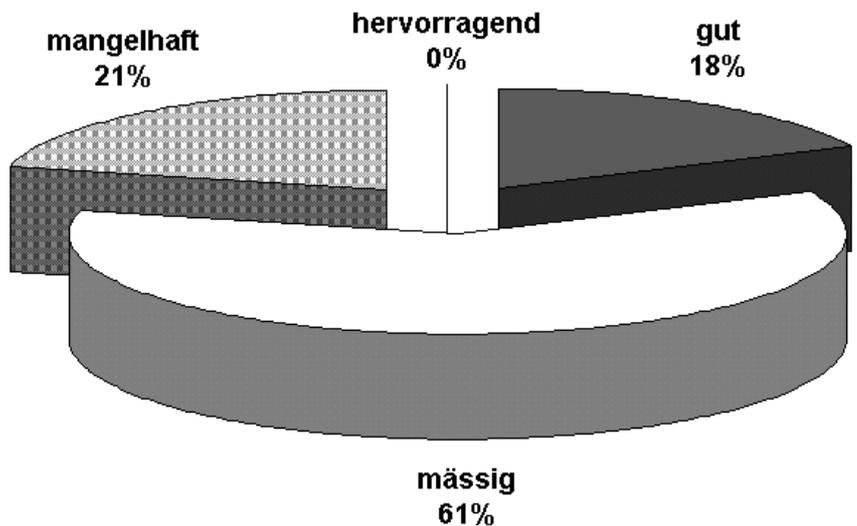
Am meisten wurde die Sauberkeit an den Automaten bemängelt. Das sollte eigentlich problemlos zu beheben sein. Die Verfügbarkeit, d. h. wie gut sind die Automaten zu welchem Zeitpunkt noch gefüllt, ist von der Schicht abhängig, hat aber relativ schlecht abgeschlossen. Am auffälligsten ist, dass die Automaten in der Spät- und Nachtschicht unzureichend bestückt sind. Gerade da sind eher frischen Sachen, wie Salat oder abwechslungsreiches Obst gefragt.

Besonders schlecht hat die Qualität abgeschnitten. Das Verfallsdatum ist ver-

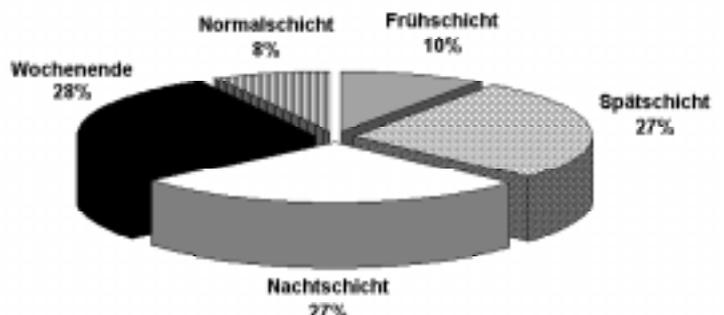
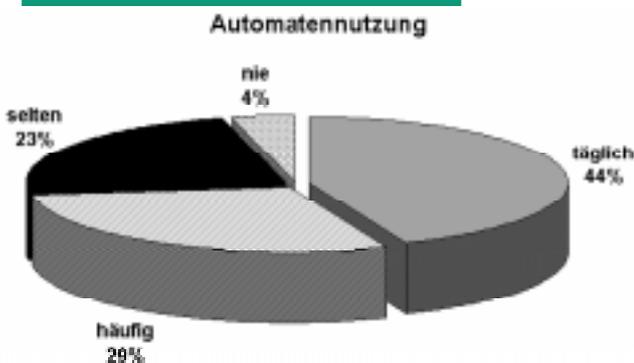
mehrt abgelaufen, Brötchen sind aufgeweicht, „lätschig“, oder die Brezeln sind hart. Es hat sich herausgestellt, dass sich die Mitarbeiter bewusster ernähren wollen- auch bei der Arbeit! Auf Vollkorn und Frisches wird vermehrt Wert gelegt.

Besonders hilfreich waren die vielen Kommentare und die konkreten Vorschläge. Diese haben wir auf einer Liste gesammelt und werden sie mit den zuständigen Stellen durchgehen, um zu sehen, welche sich zunächst ohne viel Aufwand umsetzen lassen. Die Negativkritiken, wie Sauberkeit der Automaten, Verfalldaten, Abwechslung und Verfügbarkeit werden ebenfalls mit der Firma Maas besprochen. Der Sozialausschuß bemüht sich, die Umsetzung der vielen Kritikpunkte voranzutreiben, ist aber auch auf Rückmeldung der Mitarbeiter angewiesen. Nach Ansicht der Mitarbeiter hat das Wochenendessen in Qualität und Service überaus gut abgeschnitten. Beim Angebot und der Verfügbarkeit einzelner Mahlzeiten ist Verbesserung nötig. ■

### Qualität



Die Automaten sind nicht ausreichend bestückt sagen:



## IGM Fest zum erfolgreichen

### Tarifabschluss

# Das haben wir uns verdient

Wer kämpfen kann, der darf auch feiern. Nach einem erfolgreichen Jahr lud die IGMetall Mitglieder und Angehörige am 19.09.2002 zu einem Fest auf dem Cannstatter Wasen ein. Viele fanden den Weg und so wurde es ein wunderbarer Abend für alle Anwesenden. Neben einer für Festzelte typischen Stimmungskapelle waren die Höhepunkte ein Auftritt der „Kleinen Tierschau“ sowie der Band „Fury In The Slaughterhouse“. Für alle war etwas geboten und natürlich wurde auch an Speis und Trank nicht gespart.

Wer kämpfen kann, der darf auch feiern, und wer nur auf die ausgegebenen Euros schießt, darf sich ab sofort Spaßbremse nennen. ■



## Insolvenzverfahren bei STP

# Droht das endgültige Aus für STP?

■ In etwa 10 Jahre ist es her, dass sich die IBM Stück für Stück ihrer Produktion entledigte. Wir wurden über ein Gemeinschaftsunternehmen schließlich Teil der Philips Semiconductors GmbH. Unsere ehemaligen KollegInnen aus dem Leiterplattenbereich wurden als STP GmbH an den mittelständischen Strickmaschinenhersteller Maier&Cie verkauft.

Auch wenn viele von uns manchmal immer noch der IBM Zeit nachtrauern, geht es uns gemessen an der STP gut. Sehr gut sogar, denn dort scheint nun das endgültige Aus und damit mehr als 800 Menschen die Arbeitslosigkeit zu drohen. Schon als die STP auf Maier&Cie übergang, stellten sich manche die Frage, ob dieser Deal für den Strickmaschinenhersteller nicht eine Nummer zu groß gewesen sei. Jedenfalls „verschliss“ der Eigentümer in kaum mehr als 7 Jahren 8! (acht) Geschäftsführer. Dass das Unternehmen mit den zwei Betriebsstätten in Sindelfingen und Tailfingen dadurch nicht auf Erfolgskurs kam, zeigt sich jetzt.

### Der Markt allein ist es nicht

Natürlich leidet auch die Leiterplatten Branche unter dem Konjunkturunbruch

besonders im Telekommunikationsmarkt. Doch Kompetenzgerangel, das Desinteresse der branchenfremden Eigentümer und eine ständige Geldknappheit – trotz des Verzichts auf viele Leistungen der Belegschaft – sind die Hauptursachen des drohenden Aus. Besonders schlimm ist, dass auch eine 15 monatige Kurzarbeitsphase mit weiteren finanziellen Einbußen für die Belegschaft, keine spürbare Verbesserung erbracht hat. Hier kommt schon der Verdacht auf, dass eigentlich niemandem wirklich an einem florierendem Unternehmen gelegen war.

### Der Verkauf der „Tafelsilbers“ hat schon begonnen

Ein letzter Höhepunkt war der Verkauf des

firmeneigenen Parkplatzes vor der Cafeteria.

Viele erhofften sich dadurch einen Anstoß zur Wende. Doch es sieht leider so aus, dass auch dies nichts gebracht hat. Deshalb wurde im September schon fast die Hälfte der Belegschaft „freigestellt“, d.h. sie sind quasi schon arbeitslos. Wenn in den kommenden zwei Monaten kein tragfähiges Konzept zur Rettung des Unternehmens gefunden wird, dann dürfte wohl auch für die verbliebene Hälfte endgültig Schluss sein. Rettung heißt aber auch weitere Einbußen für die verbliebenen. Es bleibt zu hoffen, dass der Kampf der Belegschaft um die Arbeitsplätze erfolgreich ist. ■

## Management-Lektion

Eine Krähe saß auf einem Baum und tat den ganzen Tag nichts. Ein kleiner Hase sah die Krähe und fragte sie: „Kann ich mich auch so hinsetzen und den ganzen Tag nichts tun?“ Die Krähe gab zur Antwort: „Sicher warum denn nicht.“ So setzte sich der kleine Hase auf den Boden unter der Krähe und ruhte. Plötzlich kam ein Fuchs, sprang auf den kleinen Hasen und fraß ihn.

**Management-Lektion:** Um herumzusitzen und nichts zu tun, musst du sehr, sehr weit oben sitzen!!

# Lachplatten

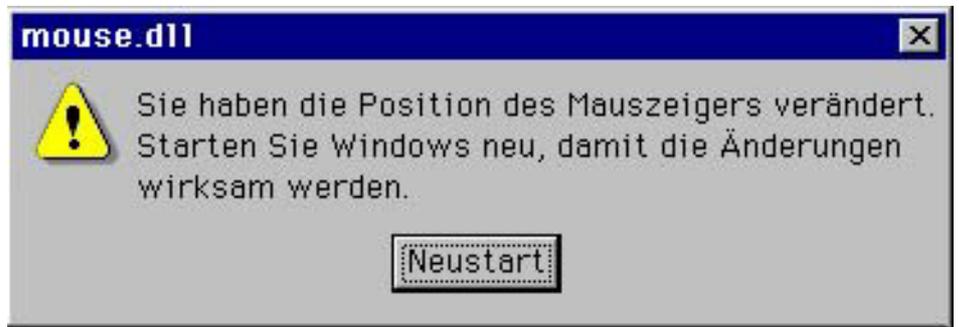
■ Haben Sie auch schon mal von einer richtigen PC-Ausrüstung auf Ihrem Schreibtisch geträumt – nur etwa mit der Leistung Ihres letzten alten PC's daheim? Vielleicht mit einer Giga-MB-Platte? Womöglich mit einem CD-Laufwerk oder gar einem 50-Euro-Scanner?

Oder ist es Ihnen auch schon passiert, dass man bei einer externen Veranstaltung extra für Sie – wie peinlich – einen altertümlichen Overhead- Projektor auftreiben musste, wo alle anderen ganz selbstverständlich ihre Laptops am Beamer zum Einsatz brachten? Aber bei Philips gibt's so was bekanntlich nur für die ganz, ganz wichtigen Leute.

Wer es noch nicht wusste: Das ist der Ursprung der volkstümlichen Redensart von der Lachplatte: Wenn sich in einer Hitech-Firma ganze Abteilungen auf einer 50 MB- Platte drängeln müssen, wenn das Büro-Kommunikationssystem die Benutzer mit täglichen Warnungen nervt, wenn die gespeicherte Korrespondenz 50 MB übersteigt. Außer anscheinend den IT-Verantwortlichen weiß jeder, dass heute auf jedem billigen Heim- PC hundert bis tausend Mal mehr Speicherplatz zur Verfügung steht – für minimales Geld.

## Alles im Sparwahn

Aber so muss es ja kommen, wenn nach der Rasenmäher- Methode gespart wird:



Irgendjemand – keine Fachleute, sondern die der Technik meist am fernsten stehen, die Financer – verordnen Sparziele, meinetwegen pauschal 25 % Einsparung bei den Datenverarbeitungskosten. Und natürlich finden sich hier willfährige Manager, denen man so etwas nur als persönliches Ziel vorsetzen muss und die dann ohne Sinn und Verstand jede Vorgabe umsetzen, um sich so ihre Sporen zu verdienen.

Resultat: Nicht nur eine klägliche und völlig unzeitgemäße Hardware- Ausstattung, sondern – auf Dauer noch schlimmer – eine personelle Ausdünnung, die über jedes vernünftige Maß hinausgeht. Notrufe und Telefonseelsorge außerhalb der Arbeitszeit sind heute an der Tagesordnung, Projekte werden mangels Geld und Personal auf die lange Bank geschoben, Anwender bekommen nicht einmal mehr die dringlichsten Anforderungen erfüllt.

In anderen Bereichen hat man inzwischen Gott sei Dank eingesehen, dass Outsourcing, das Auslagern von Leistungen, keineswegs als finanzielles Allheilmittel taugt, sondern häufig mehr Kosten und schlechtere Leistung bringt als wenn man die wichtigen Dinge selbst tut. Nur bei IT scheint man davon noch nichts gehört zu haben.

## Nur Unkosten?

In einer Firma, deren Leistungsfähigkeit maßgeblich von einer funktionstüchtigen Fertigungssteuerung und –Überwachung abhängt, ist das mehr als bedenklich. Insider wissen, wie viele alltägliche Schwierigkeiten und Reibungsverluste unser beispielloses Durcheinander von teilweise völlig veralteten DV-Systemen verursacht, wie viel Zeit und Mühe mit umständlicher Handhabung und mühsamer Bedienung täglich vergeudet werden. Wann wird sich endlich die Einsicht durchsetzen, dass IT-Leistungen nicht nur Geld kosten, sondern, richtig eingesetzt, Nutzen bringen?

Und eines sei ausdrücklich betont: Wir wenden uns nicht gegen vernünftiges Sparen. Wir reden hier über Mittel, die uns helfen können, effektiver zu arbeiten und zu produzieren, nicht über Renommierobjekte. Es ist in der Tat nicht wirklich wichtig, ob wir den neuesten Flachbildschirm auf dem Schreibtisch stehen haben.

Genauso wenig unterstützen wir ein immer umfangreicheres und showtechnisch ausgefeilteres Berichtswesen, das wöchentlich hunderte Arbeitsstunden für das Erstellen immer bunterer Präsentationen verschlingt. Und wenn ein externer Dienstleister Dinge besser oder billiger machen kann als wir selbst, so soll uns das recht sein.

Aber welche Kapriolen in letzter Zeit bei uns der Sparwahn gemacht hat, geht nicht mehr auf die berühmte Kuhhaut, auch nicht mehr auf die zitierte Lachplatte – das ist unverständlich, kleinkariert und kontraproduktiv. ■



Im Frühjahr 2003:

## Aufsichtsratswahlen bei Philips

■ „Alle (fünf) Jahre wieder“ unter dieses Motto könnte man die Aufsichtsratswahlen stellen. Doch diesmal ist einiges anders bei Philips als das letzte Mal. So sind inzwischen in drei Unternehmen des Philips Konzerns Aufsichtsräte zu wählen. Zudem wurden auch die Wahlordnungen für die Aufsichtsratswahlen überarbeitet, die den Ablauf der Wahlen ebenso verändern.

Im Philips Konzern sind als Konsequenz der „Zellteilung“ der alten Philips GmbH im kommenden Frühjahr – voraussichtlich im Mai – gleich in drei Unternehmen Aufsichtsratswahlen durchzuführen. Das geschieht bei der Philips Beteiligungs GmbH, der Philips GmbH und (erstmalig) bei der Philips Semiconductors GmbH.

### Durchführung parallel

Damit niemand durcheinander kommt dabei werden alle Wahlen zeitgleich durchgeführt. Die Wahlvorstände sind zwischenzeitlich bestellt, so dass demnächst die Wahlausschreiben veröffentlicht werden können. In der Philips Semiconductors GmbH – also bei uns und in Hamburg – sind 6 Arbeitnehmervertreter/innen zu wählen. Von den 6 haben für zwei die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften (also die IG Metall) das Vorschlagsrecht. Ein Vertreter steht den leitenden Angestellten zu und 3 Vertreter entfallen auf die Arbeiter und Angestellten. Sie werden schließlich direkt – vergleichbar wie bei den Wahlen zum Betriebsrat – gewählt. Die Vertreter der Anteilseigner (Arbeitgeberseite) werden benannt. Das gleiche gilt auch für die Aufsichtsratswahlen in der Philips GmbH, mit der wir aber nichts zu tun haben.

### Anderes Verfahren in der Philips Beteiligungs GmbH

Etwas anders sieht es für die Konzern-Dach-Gesellschaft – die Philips Beteiligungs GmbH – aus. In ihr stehen der Arbeitnehmerseite 8 Vertreter zu. Davon werden ebenfalls 2 von den Gewerkschaften vorgeschlagen (IG Metall und IG BCE), ein Vertreter ist für die leitenden Angestellten reserviert und die restlichen 5 stehen den Arbeitern und Angestellten zu.

Arbeitsschutz – keine Formalität

## Sicher gehen

■ Statistisch gesehen stehen wir ja gar nicht so schlecht da. Die (meldepflichtigen) Unfallzahlen bei PSB sind verglichen mit dem Durchschnitt in unserer Berufsgenossenschaft niedrig. Ein Grund, sich entspannt zurückzulehnen?



### BERUFS-SPEZIFISCHE ARBEITSUNFÄLLE: DER SACHBEARBEITER

Doch ist aufgrund der Größe der Philips Beteiligungs GmbH – die Arbeitnehmer/innen aller Unternehmen, die zum Konzern gehören, also auch wir, sind wahlberechtigt – von Gesetzes wegen die so genannte Delegiertenwahl vorgesehen. Das ist ähnlich dem Wahlverfahren zur Wahl des US-amerikanischen Präsidenten. D.h., die Wähler/innen wählen in einem ersten Schritt die Delegierten für das jeweilige Unternehmen und die Delegierten wiederum wählen dann die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer. Es sei denn, dass in einer gesonderten Abstimmung der Arbeitnehmer für eine sogenannte Ur- oder Direktwahl gestimmt wird. Die Wahlvorstände werden über die Details informieren. ■

Eigentlich ist es ein Gemeinplatz: Jeder Unfall ist ein Unfall zu viel. Aber richtig ist es trotzdem. Und es gibt leider immer wieder auch ernsthafte Unfälle bei uns: Sturzverletzungen, Verätzungen, Wegeunfälle beispielsweise sind keineswegs selten. Und auch Vorfälle, die ohne unmittelbaren Personenschaden abgehen, wie ausgeatmete Chemikalien oder austretende Gase, signalisieren, dass zwar Warnsysteme funktionieren, dass aber immer noch Gefahrenquellen existieren.

Immer noch verwenden wir in der Fertigung gefährliche Stoffe, finden wir Stolperfallen aus herumliegenden Kabeln, erwischen wir Fremdhandwerker oder eigene Kollegen bei unbedachten Schlampigkeiten. Gerade wenn schon lange nichts Größeres mehr passiert ist, lassen Aufmerksamkeit und Sorgfalt nach, werden Schulungen nur als Last empfunden, werden Sicherheitsmaßnahmen vernachlässigt.

Vergessen wir nicht: Es geht um nicht mehr und nicht weniger als um unsere Gesundheit! Und deshalb reden wir auch nicht nur über unmittelbare Unfallgefahren, sondern auch über schädliche Arbeitsbedingungen: Bildschirmarbeitsplätze, die Augen und Rücken kaputt machen, Arbeitsmittel, die ungesunde Zwangshaltungen hervorrufen, reine Steh- oder reine Sitzarbeitsplätze.

Der BR- Ausschuss für Umweltschutz und Arbeitssicherheit hat sich vorgenommen, sich verstärkt um diese Thematik zu kümmern, einschließlich der oft damit einhergehenden Fragen des betrieblichen Umweltschutzes. Wir arbeiten mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Umweltschutz zusammen und beobachten im Rahmen des Möglichen, ob überall die erforderlichen Schutzmaßnahmen und Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden.

Das Wichtigste aber ist und bleibt, dass jede und jeder, egal ob Sicherheitsfachkraft, Vorgesetzter oder „normaler“ Mitarbeiter, diese Dinge im Bewusstsein behält und vor allem seinen Arbeitsplatz und sein eigenes Verhalten regelmäßig kritisch prüft. ■

# WSV im Geb. 31/3

■ Herr Dr. Stroh hat zum Stehkonvent geladen und die Massen strömten wie im Winterschlußverkauf in Hoffnung und banger Erwartung. Was gibt's Neues, was wird sich jetzt wieder ändern?

Doch oh weh, das fängt ja gut an, der Raum zu klein, Disziplin muss sein. Kein Platz zum Sitzen und Stehen, da könnte es einem schon jetzt vergehen. Der Fluchtweg scheint abgeschnitten, jetzt heißt es durchhalten bis zum Ende, egal was da auch kommen mag. Platzangst macht sich breit. Es geht nicht mehr rein und nicht mehr raus. Jetzt bloß kein Feueralarm, sonst wird's wirklich brenzlig.

Aber es scheint interessant zu werden, viele bunte Tabellen, alles sehr professionell gemacht, denn neue Besen kehren ja bekanntlich gut. Diskussionen und kritische Fragen sind nur bedingt erlaubt, denn dies bedeutet einen potentiellen Einbruch der Moves. Nicht akzeptabel! Moveskiller! Zeitverschwendung!

Alle sind hoch interessiert bei der Sache, ungeachtet der Gefahr die da lauert. Mindestbelegung von Räumen? Sicherheitsaspekte? Ältere Kolleginnen und Kollegen? Rückenschmerzen?

Alles kein Thema. Durchhalten ist angesagt. Noch nie was davon gehört?

Jetzt herrscht Disziplin, Zurückhaltung ist angesagt, nur nicht auffallen, denn jetzt wird auf die wirklich aktuellen Themen eingegangen, auch wenn manche sich an ihrem Platz im Gang an vollbesetzte Urlaubszüge erinnern fühlen. Urlaubsstimmung scheint sich aber nicht unbedingt breit machen zu wollen. Eher angespannte Körperhaltungen sind zu beobachten. Sicherlich kann mit der nötigen Disziplin der nächste Stehkonvent sogar im Raum Max Ernst (beim Vesperraum) stattfinden, denn da ist der Gang deutlich länger.

Zurück bleibt die Hoffnung, dass der nächste Stehkonvent besser geplant wird und vielleicht sogar zum Sitzkonvent im Schulungsraum mutiert, sonst wird sich das Interesse der Kolleginnen und Kollegen sicherlich in Grenzen halten. Disziplin hin oder her. ■

# Tops und Flops

Tops und Flops aus der Sicht des Betriebsrates. Die Gewichtung überlassen wir dem Leser.

**Tops**

- Festübernahmen, weil wenige besser als keine sind
- Auslastung, weil PSB besser ausgelastet ist als andere
- LCos, weil es eine gute Idee ist
- Anerkennungs-Tarifvertrag, weil er funktioniert
- Zeitkonten bereinigen, weil es nötig ist
- Frauen im Betriebsrat, weil Frauen anders denken
- Sommerfest, weil es absolut gelungen war
- Ideenbörse, weil gute Ideen etwas wert sind
- Rückenschule, weil es gesund ist
- Personalaussschuß, weil viele schwierige Fälle gelöst werden konnten
- JAV Wahlen, 81% Wahlbeteiligung sprechen für ein tolles Demokratieverständnis



**Flops**

- Nachteilsausgleich, weil es Schlichter teuer kommt sich weiter zu bilden
- Leiharbeiternehmer, weil wir nicht am Beginn der Industrialisierung sind
- Produkte, weil wir immer noch zu mehr als 50% vom Handy Markt abhängig sind
- LCos, weil es so lange dauert bis es los geht
- Bonusregelung, weil wir schulten wie die Bloden und nichts kriegen
- Abgruppierungen, weil es die Betroffenen Geld kostet
- Sommerfest, weil die BR Mannschaft beim Kickern verloren hat
- Sozialräume, weil diese eine Schande sind
- Sparrmaßnahmen am Jahresende, weil es jedes Jahr dasselbe Theater ist
- Stehkonvents, darf ein Operator nicht mal 20 Minuten sitzen??
- Betriebsversammlungen vorzeitig verlassen, weil das nicht von Souveränität zeugt



**BR-NEWS** Dezember 2002

Herausgeber:  
IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:  
Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

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

Druck:  
hartmannndruck, Wildberg

Es genügt nicht, zur Sache zu reden, man muss auch zu den Menschen sprechen.  
Stanislaw Jerzy Lec

# Neuwahlen

■ Gleich zwei Mal in den letzten Wochen gab's Neuwahlen bei wichtigen Gremien: Bei der Jugend- und Auszubildenden- Vertretung (JAV) und bei der Schwerbehinderten- Vertretung.

Zum Vertrauensmann der Schwerbehinderten wurde am 05.11.02 Armin Schäfer gewählt. Seine Stellvertreter sind Frank Pscheidt-Denzler und Ruth Epple.

Als JAV- Vertreter wurden am 13.11.02 neu gewählt: Sven Steck, Dennis Brandl und Benjamin Sahr.

Der BR gratuliert allen Gewählten und wünscht ihnen eine erfolgreiche Arbeit. Wo immer nötig, wird es an unserer Unterstützung nicht fehlen. Über beide Gremien, ihre Zuständigkeiten und Aufgaben, werden wir in den nächsten BR-News ausführlicher berichten

Ein besonderes Dankeschön gilt den ehrenamtlichen Wahlvorständen, die den erheblichen bürokratischen Aufwand mit Bravour über die Bühne gebracht haben. ■

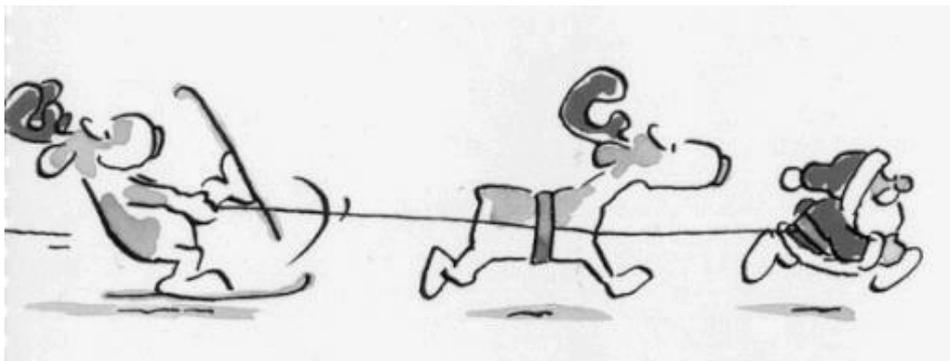
# Schön war's!

Brot und Spiele und sogar noch mehr: Spitze Wetter, Essen und Trinken bis zum Abwinken, Gaudi im Freien, Musi im Zelt und – wer's aushielt - auch in der Feuerwehrhalle. Das diesjährige Sommerfest war ein voller Erfolg.

Und sich mal von Chefs und Cheffinnen bedienen zu lassen, ist ja nun auch nichts Schlechtes. Zumal wirklich großzügig aufgefahren wurde. Kein Wunder, dass die Stimmung klasse war und nicht zuletzt die „Blues Brothers“ auf der Bühne Jubelstürme ernteten.

Auch der Betriebsrat hat hoffentlich sein Teilchen zur allgemeinen Zufriedenheit beigetragen, indem er am Freitag in großzügiger sozialer Geste die Siege im Hüpfburg- Kicken den anderen Mannschaften überließ.

Ein großes Dankeschön an alle, die die Arbeit hatten mit Vorbereitung, Durchführung und Aufräumen. Das lassen wir uns gerne wieder gefallen! ■



## Was ist eigentlich die ...

Unter Konjunktur versteht man die allgemeine Wirtschaftslage und ihre Entwicklung. Die verschiedenen Konjunkturtheorien gehen da-

## ... Konjunktur

*Im Winter argumentierten die Arbeitgeber, die Konjunktur liege am Boden – die Zeit für Lohnerhöhungen sei denkbar schlecht. Jetzt sind sich alle Wirtschaftsexperten einig, dass sich die Konjunktur wieder erholt. Und die Arbeitgeber erklären, hohe Lohnforderungen gefährdeten das zarte Pflänzchen Aufschwung.*

von aus, dass es in einer Volkswirtschaft regelmäßig zu Schwankungen wichtiger gesamtwirtschaftlicher Faktoren kommt – wie Produktion, Preise oder Beschäftigung. Diese Schwankungen (Konjunkturzyklen) dauern unterschiedlich lang und sind unterschiedlich intensiv. Die Experten unterscheiden vier Phasen:

► **Aufschwung:** Nach dem unteren Wendepunkt kommt die Erholung. Private Investitionen, Produktion, Beschäftigung und Konsum steigen. Das um den Preisanstieg korrigierte Bruttosozialprodukt (reales BSP) nimmt zu.

► **Hochkonjunktur:** Der Boom geht einher mit einer hohen Beschäftigungs- und Investitionsquote. Die Unternehmen fahren kräftige Gewinne ein. Das reale BSP wächst rasch. Die Preise steigen. In der Re-

gel kommt es jetzt zu Zinssteigerungen.

► **Rezession:** Wenn der obere Wendepunkt erreicht ist, kommt der Abschwung. Investitionen sind auf Grund der hohen Zinsen uninteressant. Nachfrage und Beschäftigung sind rückläufig. Das reale BSP stagniert oder wächst langsam.

► **Depression:** Der Tiefpunkt bringt (hohe) Arbeitslosigkeit mit sich. Das reale BSP sinkt. Die Investitionen sind gering. Das Angebot übersteigt die Nachfrage.

Anzeichen für Änderungen im Konjunkturverlauf sind eine Zu- oder Abnahme des realen BSP, des privaten Konsums, von Investitionen, Aus- und Einfuhr, Preisen, Einkommen und Beschäftigung. Ein wichtiger Frühindikator ist die Auftragslage von Unternehmen. Spätindikatoren, wie Beschäftigung und Preise, zeigen den Verlauf der Konjunktur im nachhinein an.

In der Bundesregierung berät der Konjunkturrat darüber, wie und ob der Staat in den Wirtschaftsablauf eingreifen soll. Ziele der **Konjunkturpolitik** sind stabile Preise, hohe Beschäftigung und ein außenwirtschaftliches Gleich-

gewicht bei stetigem Wirtschaftswachstum. Dieses sogenannte magische Viereck wurde 1967 im Stabilitätsgesetz festgelegt.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Konjunktur zu dämpfen oder zu beleben.

► **Finanz- und Steuerpolitik:** Bei einer Rezession kann der Staat zum Beispiel seine Investitionen erhöhen oder die Steuern senken, um die Kaufkraft anzukurbeln. In der Hochkonjunktur können höhere Steuern die Nachfrage drosseln.

► **Geldpolitik:** Durch höhere oder niedrigere Zinssätze kann die Zentralbank die Ausgaben der privaten Haushalte und Investitionen von Unternehmen beeinflussen. Die sich im Umlauf befindende Geldmenge kann zum Beispiel durch An- und Verkauf von Wertpapieren erhöht oder verringert werden.

Die Arbeitgeber fordern oft moderate Lohnerhöhungen, um einen Aufschwung nicht zu dämpfen. Nach Ansicht der Gewerkschaften ist das der falsche Weg. Niedrige Löhne bremsen den Konsum. Sie führen auch nicht automatisch zu mehr oder einer gleich bleibenden Beschäftigung.

**Gedanken über Sinn und Unsinn unserer Bonusregelungen.**

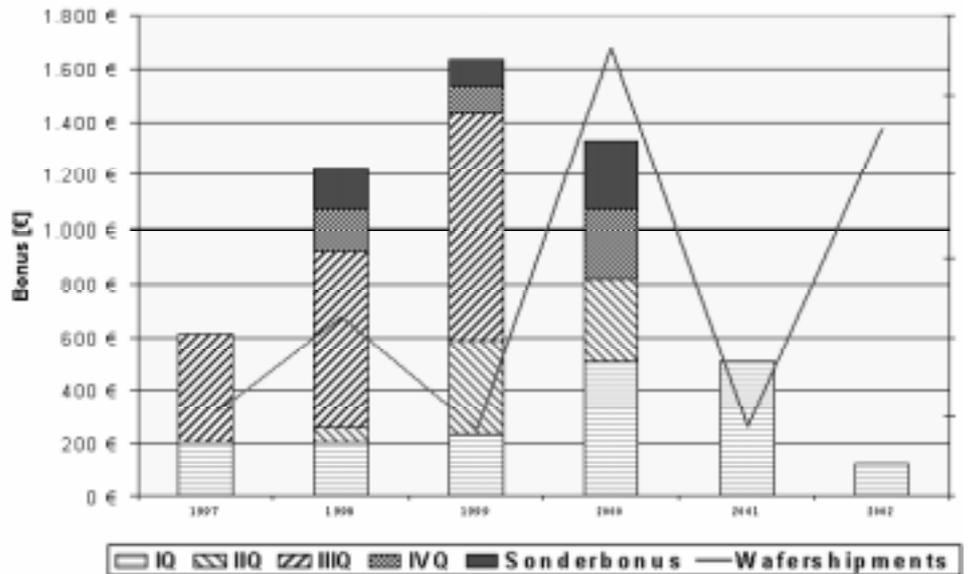
# Willkür

**Alle Jahre geht im vierten Quartal in den "Oberen Etagen" das Hauen und Stechen um den Bonus los. Man kann fast den Kalender danach stellen.**

Da die finanziellen Ziele für unsere A-Verträger und für die leitenden Angestellten auch in diesem Jahr mit 40% den größten Brocken ausmachen, wird jede finanzielle Entscheidung nur noch aus dem Blickwinkel "wie beeinflusst es unseren Bonus" getroffen und nicht nach dem Motto "was ist gut für unseren Betrieb?". Das hat zur Folge, dass wichtige Investitionen, Anschaffungen, notwendige Personaleinstellungen einfach um ein Quartal ins nächste Jahr hinein verschoben werden. Das ist kontraproduktiv und führt häufig zu widersinnigen Entscheidungen (z.B. Zwangs-Urlaubsabbau bei steigenden Wafer-Start-Zahlen). Man macht sich da schon so seine Gedanken. Eigentlich ein geschäftsschädigendes Verhalten, was hier zu Tage gelegt wird. Doch waren diese Manipulationen meistens für die betroffene Klientele sehr lohnend. Selbst in Kurzarbeitsjahren hat man die finanziellen Ziele noch "so hingebogen". Es ist ja auch sehr viel leichter an dieser Schraube zu drehen, als Cycle Time oder Line Yield vom Schreibtisch aus zu beeinflussen.

Bei den „Normal-Mitarbeiter“ Bonuszielen kommt einem sofort das Wort „Willkür“ in den Sinn, wenn man die Geschäftsergebnisse gegen den ausbezahlten Bonus aufträgt. Da Geschäftsergebnisse aus steuerlichen und Konzernwettbewerbsgründen doch meistens frisiert werden, haben wir als „objektivere“ Bezugsgröße die Wafer Shipments gewählt. Dort sieht es ähnlich aus. Auch hier erkennt man mit dem besten Willen keine logische Beziehung. Es gab den höchsten Bonus im extrem schlechten Geschäftsjahr 1999 und so wie es aussieht haben wir in diesem Jahr, selbst

**Bonus SM ST/PSB**



wenn die 800 € im 4. Quartal noch erreicht werden, bei hervorragender Waferproduktion eine vergleichsweise mickrige Rendite. Das wäre der dritt schlechteste Bonus in 6 Jahren, obwohl wir in Böblingen das finanzielle Ergebnis der Semiconductor GmbH fast im Alleingang retten und obwohl wir das zweithöchste Ergebnis in Shipments in diesen 6 Jahren erkämpfen werden, bei dem Personalstand wirklich erkämpfen werden.

Man fragt sich auch, wie realistisch derartige Ziele sind, wenn man sie nur in den seltensten Fällen erreichen kann. Man fühlt sich an den Esel mit der vorgehaltenen Karotte erinnert.

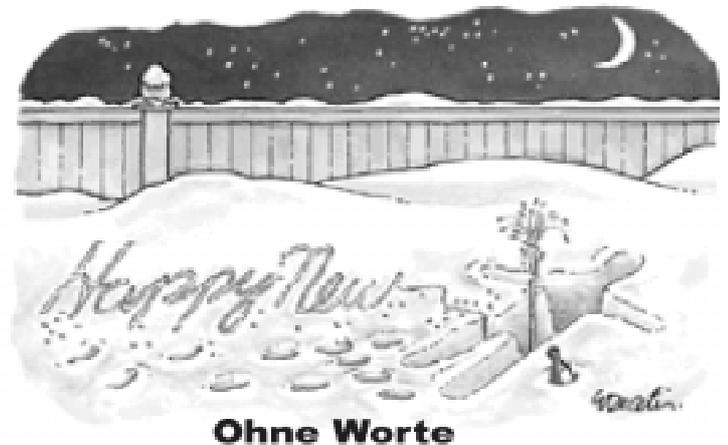
Unsere Bonusregelung wird immer dieses „Gschmäckle“ der Zweiklassengesellschaft behalten, solange man nicht alle Mitarbeiter nach den gleichen Maßstäben misst. Ein Mitarbeiterbonus mit finanziellen Zielen und jeweils z.B. Cycle Time und Line Yield als Messlatte wie bei der „Upper Class“ wäre sinnvoller und fairer. Wir sollten beim Tauziehen alle auf der gleichen Seite stehen, ein gemeinsames Team bilden, wenn wir erfolgreich sein wollen.





## SEI DER PERFEKTE ANGESTELLTE

ÜB FOLGENDE SÄTZE, BIS DU SIE OHNE NACHDENKEN AFSAGEN KANNST.



**EIN FROHES FEST  
UND EINEN GUTEN  
RUTSCH INS NEUE JAHR  
WÜNSCHT EUCH EUER  
BETRIEBSRAT**