

4 Jahre BR-Amtszeit - ein Rückblick

Das war's also wieder mal

Je älter man wird (kann es sein, dass das bei Betriebsratsmitgliedern besonders schnell geht?), umso häufiger pflegt man Redensarten wie „wie schnell das doch geht“ oder „früher war das noch...“. Und fühlt sich dann vielleicht auch ein bisschen komisch. Na ja. Fakt ist auf jeden Fall, dass wieder mal eine Betriebsrats-Amtsperiode zu Ende geht: Am 6. April wird neu gewählt. Sicherlich ein sinnvoller Zeitpunkt, noch mal zurückzuschauen auf die abgelaufenen vier Jahre.

Die jetzt ablaufende Amtszeit lässt sich in zwei ganz unterschiedliche Hälften aufteilen: Eine ziemlich ruhige und wenig problembeladene erste Hälfte, die bis etwa Ende 2003 ging, und eine ungewöhnlich heftige und turbulente zweite Hälfte, deren Nachwirkungen uns noch geraume Zeit beschäftigen werden.

Der Start: Viel Optimismus, wenig Zoff

„Man hört von euch gar nichts, ist bei euch nichts mehr los?“ war eine Frage, die man

vor allem 2002 gar nicht so selten gestellt bekam. In der Tat waren die ersten Monate nach dem Amtsantritt dieses Betriebsrats im April 2002 ausgesprochen ruhig, besonders wenn man sie vergleicht mit den heftigen Auseinandersetzungen um den Anerkennungstarifvertrag im Jahr davor.

Wir nutzten die Chance, uns selbst zu organisieren: Arbeitsgebiete mit Ausschüssen zu besetzen, unsere Vertreter für Gesamt- und Konzernbetriebsrat zu benennen, Ziele zu formulieren.

Eines dieser Ziele war die Aktion „Attraktive Arbeitsplätze“. Unter der Fragestellung „Was ist nötig, damit die Beschäftigten bei PSB ihre Arbeit gerne und gut tun?“ trugen wir in Arbeitsgruppen mit den Vertrauensleuten zusammen, wo wir uns Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen wünschen würden und bewerteten diese Ideen nach Wichtigkeit und Durchsetzbarkeit.

Eine ganze Reihe dieser Vorschläge, beispielsweise zu Führungsstil und Kommunikation, zu Sozialprogrammen, zur Verpfle-

Fortsetzung auf Seite 2



Liebe Leserinnen und Leser!

Schon in unserem letzten Heft, das – Asche auf unsere Häupter – vor fast einem Jahr erschienen ist, haben wir uns für unsere Schreibfaulheit zu rechtfertigen versucht. Das tun wir dieses Mal, im höchstwahrscheinlich letzten Heft dieser Amtsperiode, einfach nicht. Es ist halt einfach so, dass es manchmal noch Wichtigeres gibt....

Aber wir haben natürlich fürs neue Jahr wieder gute Vorsätze gefasst. Mal sehen, ob uns der Ausgang der Betriebsratswahl im April die Chance gibt, selbige umzusetzen. Womöglich gibt es dann sogar „neue Besen“, die alles noch besser machen – obwohl: geht das überhaupt? [Kleiner Scherz am Rande!]

Neue Leute können, wie wir in jüngerer Zeit gesehen haben, durchaus neues Leben in die Bude bringen. Wir denken jetzt an Herrn Hummel, der zwar garantiert auch keine Berge versetzen wird, dessen unkonventionellere Art aber durchaus dazu angetan ist, die bisher eher pessimistische Weltsicht etwas zurechtzubiegen.

Naheliegenderweise ist ein guter Teil dieses Hefts ein Rückblick auf die ablaufende, teilweise äußerst turbulente Amtsperiode dieses BR. Ein bisschen Selbstbeweihräucherung muss zu dieser Zeit gestattet sein. Aber auch eine ganze Menge aktueller Themen haben wir reingepackt; die Arbeit geht nicht mit der Amtszeit zu Ende. Die IG Metall, die übrigens unsere BR-News finanziert, kommt natürlich auch zu Wort. Von der diesjährigen Tarifrunde dürfen wir uns endlich mal wieder etwas erhoffen.

So viel für dieses Mal. Schauen mer mal, wie's nach der Wahl weitergeht. Wir sagen mal: Auf Wiederlesen!

Euer Betriebsrat

gung, zur Weiterbildung, zu Sozialräumen und vieles mehr gingen in die Arbeit von Ausschüssen und Arbeitsgruppen ein und prägten stark die Betriebsrats-Arbeit in den folgenden Monaten. Die Ideen und Ziele waren von Optimismus bestimmt - wir ahnten damals noch nicht, wie wir später in der Amtsperiode mit dem Rücken zur Wand stehen würden.

„Dauerbrenner“ und Auslastungsschwankungen

Zwei Dauerbrenner, die uns noch lange Zeit beschäftigen sollten, kamen in diesen ersten Monaten auf die Tagesordnung: Die Vorstellung der Geschäftsleitung, dass wir unsere Reinraumkleidung „internationalen Standards“ anpassen sollten, sowie die



unklaren Regelungen zum Thema Notruf und Rufbereitschaft.

Die zweite Jahreshälfte 2002 war geprägt von Auslastungsschwankungen. Bis gegen Jahresende wurde, wie im Anerkennungs-Tarifvertrag vorgesehen, länger gearbeitet, in den Folgemonaten wurden die entstandenen Zeitkonten wieder abgebaut. Mit PSH wurde ein gewisser Personalaustausch auf Entsendungsbasis praktiziert, der unseren Personalausschuss mit ungewohnten Personalfragen beschäftigte.

Parallel mussten wir uns damit herumschlagen, dass man in unserer Führungsetage zunehmend Gefallen an der Beschäftigung von Leih-Arbeitnehmern fand, die bekanntermaßen ungleich leichter zu heuern und zu feuern sind als andere Beschäftigte. Letztlich erzielten all unsere Anstrengungen, dieser Entwicklung einen Riegel vorzuschieben, aber nicht mehr als eine gewisse Verzögerung. Die Gesetzeslage gibt dem Arbeitgeber leider sehr viel Freiheit, die „Chancen“ der Leiharbeit exzessiv zu nutzen.

2003: Ein ständiges Auf und Ab

Auch das Jahr 2003 zählt zu den ruhigeren Jahren in unserer Betriebsrats-Chronik. Als überaus positives Signal werteten wir alle die Ankündigung der LCOS-Einführung in unserer Linie und den mit großem Tamtam vollzogenen Aufbau der LCOS-Linie im Gebäude 42. Obwohl sicherlich mancher, der in den zurückliegenden Jahrzehnten das Kommen und Gehen von Produkten und Produktionslinien miterlebt hatte, nur verhalten in die Jubelchöre einstimmen mochte.

Auch das ins Jahr 2003 fallende 25-Jahr-Jubiläum des Werks Hulb war nur wenig ermutigend, nicht nur wegen der Tatsache,

dass es von der Geschäftsleitung praktisch ignoriert wurde, sondern auch durch den zwangsläufigen Rückblick auf verflossene bessere Zeiten. Abgerundet wurde diese schale Festfreude – so geht das halt in einer freien Marktwirtschaft? – im Juli durch die endgültige Schließung unseres früheren IBM-Werksteils STP in Sindelfingen nach jahrelanger Agonie.

Heftige Proteste in der Belegschaft rief hervor, dass anders als früher ab jetzt bei einer Verschlechterung der jährlichen Leistungsbewertung die Leistungszulage gekürzt wurde, allerdings erst nach einer tarifvertragsgemäßen dreimonatigen „Bewährungsfrist“. Gespräche über eine Reform der Leistungsbewertung brach die Geschäftsleitung nach mehrmonatigen Verhandlungen auf Weisung aus Hamburg ab.

In Sachen Arbeitssicherheit schafften wir es erstmals, auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unserer Arbeitsplätze Einfluss zu nehmen. Die komplette Aufarbeitung des Themas erwies

sich allerdings als wahre Sisyphusarbeit und ist heute noch nicht komplett abgeschlossen.

Des Operators neue Kleider

Kaum weniger mühsam war die Einigung auf die neue Reinraumkleidung, die wegen des schlechten Tragekomforts auf große Vorbehalte bei der Linien-Belegschaft stieß. Nach langen Trageversuchen und vielfachen Änderungen fanden wir bis Anfang 2004 eine Lösung, die auch noch aus heutiger Sicht die Träger nicht über Gebühr belastet und trotzdem der Geschäftsleitung die vermeintlich unabdingbaren kundenauditresistenten Overalls bescherte. Als „Trostpflasterle“ konnten wir eine moderate Erhöhung der Reinraumzulage aushandeln.

Die Einführung von SAP / Speed brachte nicht nur fachliche Probleme und Aufwände, sondern auch Befürchtungen über personelle Veränderungen, die wir in einer Regelung zur Vermeidung von Nachteilen berücksichtigten.

Ein weiteres Langstrecken-Thema brachen wir ebenfalls 2003 vom Zaun: die Arbeitszeiterfassung für A-Verträglern. Wir hatten festgestellt, dass die Arbeitszeiten vieler A-Verträglern unkontrolliert und übermäßig ausufern. Um dies kontrollieren zu können, forderten wir entsprechende Arbeitszeitznachweise, die uns erst in Folge eines Arbeitsgerichtsurteils im Herbst 2004 im Verlauf des Jahres 2005 widerwillig zugestanden wurden. Bemerkenswert, dass viele A-Verträglern in diesem Konflikt die „Schulterklappen“ des Nicht-Stempeln-Müssens höher be-



werteten als den von uns angestrebten Schutz vor Ausbeutung durch übermäßig lange Arbeitszeiten.

Fortsetzung auf Seite 3

Für Fritz Gießen

Ade, „alter Fritz“!

Im vergangenen Mai ist Fritz Gießen aus dem Betriebsrat und dem Unternehmen ausgeschieden. Wir wollen an dieser Stelle mit einem kurzen Rückblick die Schwerpunkte seiner BR Arbeit in Erinnerung rufen.

Fritz Gießen war von 1977 bis zum Mai 2005 einer von uns. Fritz war in der Instandhaltung tätig, bevor er sich 1998 entschloss für den Betriebsrat zu kandidieren. Er wurde auf Anhieb stellvertretender Vorsitzender und hat sich von Beginn an schwerpunktmäßig der „personellen Einzelmaßnahmen“ angenommen. Dies war sein Spezialgebiet, vor allem wenn es um Einsprüche bei der Leistungsbewertung ging. Hier hat er für manche die Kohlen aus dem Feuer geholt. Auch in der Arbeitsplatzbewertung hat er sich stark engagiert und an der Erarbeitung der Arbeitsplatz-



beschreibungen kenntnisreich mitgewirkt.

Fritz ist ein Mann mit Charakter, er war ein „knorriger“ Betriebsrat, unbeugsam und eigensinnig. Er war ein hartnäckiger Verhandlungspartner und hat es anderen – manchmal auch sich selbst – nicht immer leicht gemacht. Aber er war immer offen und aufrichtig. Sein Wort hatte Gewicht.

Als Familienmensch und stolzer Großvater war es für ihn keine schwierige Entscheidung, 2005 nach einem Abfindungsangebot das Unternehmen zu verlassen. Zumal er als ambitionierter Flugmodellbauer und Vereinsfunktionär sowie als Fallschirmspringer keine Probleme hat, seine neu gewonnene Freizeit Genuss bringend zu nützen.

Wir wünschen „unserem Fritz“, dass er noch viele Fallschirmsprünge ohne Blessuren absolvieren darf, dass er noch lange seinen Verein unterstützen kann und viel Freude mit der Familie hat. Verdient hat er's allemal.

Schluss mit lustig

Die letzten Wochen des Jahres 2003 kündigten das Ende der relativen Ruheperiode an. Sie bescherten uns ein eigentlich traditionelles, aber besonders heftiges „Jahresend-Rennen“ in der Produktion und einen großen Streit um die Arbeit an den Weihnachtsfeiertagen. Dieser Streit, der auch den Betriebsrat zeitweise entzweite, sollte sich in den Folgejahren nahezu identisch wiederholen und endete in einer Zustimmung zu freiwilliger Arbeit an den Feiertagen, um das Erfüllen der Produktionsziele zu ermöglichen. Der neu zu wählende Betriebsrat wird gut beraten sein, diese Frage ohne den aktuellen Zeitdruck der Vorweihnachtszeit grundsätzlich zu entscheiden.

Die Krönung der Vorweihnachtszeit war jedoch die Bestätigung eines Verdachts, dem wir auf Grund einschlägiger Informationen schon seit Wochen nachgingen: Die oberste Heeresleitung in Holland hatte entschieden, dass die unbefriedigende Finanzsituation von PSB durch eine „Restrukturierung“, auf Deutsch einen Personalabbau, zu verbessern sei.

Diese noch vage Ankündigung, die offenkundig eigentlich erst für einen späteren Zeitpunkt geplant war, erschien besonders makaber, da sie in einer Zeit hoher Auslastung erfolgte, die bis weit ins Jahr 2004 reichte. Der Rest dieser traurigen Geschichte dürfte der Mehrzahl unserer Leser noch in lebhafter Erinnerung sein.

2004: Das Jahr des Kahlschlags

Genauer erfahren wir ab März 2004: Zunächst über 100, dann genau 63 Mitarbeiter sollten der „Restrukturierung“ geopfert werden – zu hohe Personalkosten im internationalen Vergleich wurden zur Begründung angeführt.

Heftige und fantasievolle Proteste der Belegschaft in „After-Work-Parties“

„Sprechstunden“, „Holzkreuz-Demos“, Presse-Berichterstattung, endlose Diskussionen und Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen, externe Beratung durch IG Metall und IMU-Institut, konnten letztlich nicht verhindern, dass die 63 Kündigungen ausgesprochen wurden.

Nach Anrufung einer Einigungsstelle wurde im August 2004 ein Interessenausgleich

Fortsetzung auf Seite 4



und Sozialplan vereinbart, der beispielsweise durch Teilnahmemöglichkeit an einer Beschäftigungsgesellschaft größtmögliche Härten für die Betroffenen zu vermeiden half. Die Weigerung des Betriebsrats, eine Namensliste für die Kündigungen zu unterschreiben, wahrte darüber hinaus den Gekündigten die Chance auf einen Kündigungsschutzprozess und führte so in einigen Fällen zu besseren Abfindungsbedingungen oder sogar zur Wiedereinstellungsverpflichtung.

Alles in allem gibt es aber nichts daran zu beschönigen, dass wir nicht verhindern konnten, dass mehr als 60 Kolleginnen und Kollegen die Firma verlassen mussten, deren Anwesenheit, deren persönliche und fachliche Qualitäten wir vermissen.

LCOS: Ein Strohfeuer

Als Jahr der Hiobsbotschaften erwies sich das Jahr 2004 aber auch weiterhin. Im Oktober bestätigten sich Gerüchte über die schlechte Marktsituation von LCOS: Philips beschloss die Einstellung des Produkts und die Schließung aller Produktionsstandorte. Keine Rede mehr von der eineinhalb Jahre zuvor verbreiteten Aufbruchstimmung, von den mit großartigen Versprechungen abgeworbenen PSB-Kollegen und -Kolleginnen, von den Leuten, die als PSB-Gekündigte wenige Wochen zuvor gemeint hatten, bei LCOS eine neue Perspektive gefunden zu haben. Die Hölle wurde nochmals um einige zig Köpfe leerer.

Nicht genug damit: Parallel zu den geschilderten Sozialplanverhandlungen gab es erste Hinweise darauf, dass man mit den Entlassungen keineswegs zufrieden sei: Der 2001 abgeschlossene Anerkennungs-Tarifvertrag wurde in Frage gestellt. Nach langem Vorgeplänkel - man hoffte bei der Geschäftsleitung wohl auf eine „kleine Lösung“ mit dem Betriebsrat an der Gewerkschaft vorbei - wurden mit der IG Metall förmliche Tarifgespräche über eine Anpassung des Anerkennungs-Tarifvertrags aufgenommen.

Ziel der Geschäftsleitung war dabei sehr schlicht, Geld zu sparen. Internationale „Benchmark-Vergleiche“ sollten belegen, dass der Standort PSB in hohem Maß

gefährdet sein, wenn es nicht gelänge, vor allem Personalkosten einzusparen. Auch diese Geschichte ist nicht alt genug, als dass ihr Fortgang ausführlich beschrieben werden müsste.

Frontalangriff auf den Tarifvertrag

IG Metall als Tarifverhandlungspartner und Betriebsrat kamen nach gründlicher Prüfung der vorgelegten Daten zur Einschätzung, dass tatsächlich nicht von der Hand zu weisen war, dass der Standort PSB gefährdet ist. Ein massiver Auftrags-einbruch zu dieser Zeit war nicht dazu angetan, diese Einschätzung zu widerlegen. Die IG Metall bildete zusammen mit Hamburg eine Tarifkommission, die Verhandlungen über eine Modifikation des gemeinsamen Anerkennungs-Tarifvertrags führen sollte.

2005: Regionale Lösungen

Diese Verhandlungen über eine gemeinsame Lösung für Böblingen und Hamburg waren nicht zuletzt wegen der sehr unterschiedlichen Gegebenheiten an den beiden Standorten überaus kompliziert. Innerhalb der IG Metall fand in dieser Zeit ein laufender Meinungsaustausch zwischen den Mitgliedern und der Tarifkommission statt. Kurz vor Weihnachten 2004 wurden die Gespräche von Philips als erfolglos abgebrochen.

Im Januar 2005 allerdings brachten weitere Gespräche in Böblingen doch noch den regionalen Durchbruch: Eine Ergänzung zum Anerkennungs-Tarifvertrag, die einerseits erhebliche Zugeständnisse der Belegschaft bezüglich kostenloser Mehrarbeit, Arbeitszeit-Flexibilität und verringerter Sonderzahlungen brachte, andererseits Zusagen der Geschäftsleitung im Hinblick

auf Arbeitsplatzsicherheit und Investitionen. Wir haben diesen Tarifabschluss ausführlich in den letzten „BR-News“ vom März 2005 gewürdigt.

Unlängst, also rund 1 Jahr später, hat Hamburg ebenfalls einen regionalen Ergänzungs-Tarifvertrag abgeschlossen, der sich zwar von unserem deutlich unterscheidet, aber vom Volumen der Veränderungen her durchaus vergleichbar ist.

Jede Menge Nacharbeit

Der Tarifabschluss war eine der letzten größeren Aktivitäten von Herrn Kuckhermann, der Mitte 2005 von Herrn Hummel als Werkleiter abgelöst wurde.

Die folgenden Monate des Jahres 2005 waren wir stark damit beschäftigt, die Bestimmungen des Ergänzungstarifvertrags in allen Einzelheiten in die Praxis umzusetzen. So mancher nicht erkannte Stolperstein musste aus dem Weg geräumt werden, um Dinge praktikabel zu machen, die im Tarifvertrag nur oberflächlich beschrieben waren.

Fortsetzung auf Seite 5



BR-NEWS

März 2006

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Hans Baur, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Jordana Vogiatzi, Jörg Dornburg,
Jürgen Mann, Dietmar Schenk

Druck:

hartmanndruck, Wildberg

Heraus kam in erster Linie ein großes Paket erneuerter und in sich abgestimmter Arbeitszeitregelungen, die in insgesamt 11 Betriebsvereinbarungen festgeschrieben wurden. Darüber hinaus wurden neue Regelungen über A-Verträge, über freiwillige Zulagen, Einzelheiten des vereinbarten „Sparpakets“ und über eine Erfolgsbeteiligung erforderlich, die alle als neue Betriebsvereinbarungen formuliert wurden.

Böblinger Allerlei

Weniger spektakuläre Themen, die aber auch nebenbei behandelt sein wollten, waren 2005 unter anderem

- im IT-Bereich Bestrebungen um das Outsourcing verschiedener Aktivitäten sowie um eine internationale Vereinheitlichung der IT-Strukturen „Global Workplace GLOW“ - beides Dinge, die wir heute wohl als kläglich gescheitert betrachten können;

- ein ständiger Kampf gegen die Ausweitung des Leiharbeiter-Unwesens – ein trauriges Kapitel, wo ein Betriebsrat, wie schon erwähnt, nur begrenzt Einfluss nehmen kann;

- die Vertrauensleute-Neuwahlen im Frühjahr – nach der jüngsten Umorganisation teilweise schon wieder über den Haufen geworfen;

- Mitsprache bei der neuen Kantinen-Preisstruktur und Kantinen-Umgestaltung (siehe den separaten Bericht des Sozialausschusses);

- die „Marathon-Themen“ Notruf und Rufbereitschaft, Gefährdungsbeurteilung sowie Arbeitszeitznachweise für A-Verträtgler – bei letzterem haben wir inzwischen eine Regelung in unserem Sinn durchgesetzt.



Umzug mit Tamtam

Offene Baustellen

In der zweiten Jahreshälfte taten sich weitere größere Betätigungsfelder auf, die alle noch nicht abgeschlossen sind. Wir berichten laufend darüber.

- Der Umzug vom Gebäude 88 ins Gebäude 31, organisatorisch bislang nicht eben ein Highlight in der großen Reihe von Umzügen, welche die meisten von uns schon erleben durften;

- die Umorganisation der indirekten Bereiche, tatsächlich geboren aus der Not des Mangels an Fachleuten nach der Entlasswelle des letzten Jahres, verkauft aber als großer Wurf einer effektiveren Arbeitsorganisation;

- die Umsetzung des ERA-Tarifvertrags - eine Riesen-Arbeit, die möglicherweise unser Arbeitsbewertungssystem stark

umkrepeln wird. Wir haben eine eigene Arbeitsgruppe für dieses Thema gebildet.

Genügend Stoff übrig

Schon diese Themen sind mehr als Stoff genug, den nächsten Betriebsrat voll zu beschäftigen. Und am Horizont steht der Termin Jahresende 2007, wenn der Ergänzungs-Tarifvertrag ausläuft. Was dann kommt, steht noch in den Sternen.

Blauäugig wäre aber sicherlich anzunehmen, dass dann halt „die guten alten Zeiten“ wieder anbrechen. Wir dürfen getrost davon ausgehen, dass wir diesen Termin ohne eine mitgliederstarke Gewerkschaft und ohne einen erfahrenen Betriebsrat an der Spitze einer kampfbereiten Belegschaft nicht ohne Schrammen überstehen werden.

DILBERT



Gesünder @arbeiten



Tipps für den Arbeitsplatz | Nr. 26

Keine Jagd auf Kranke: Eingliedern statt kündigen

Eine Kündigung wegen Krankheit? Das ist nur noch schwer möglich. Fast unbemerkt hat der Gesetzgeber den Paragraph 8a des Sozialgesetzbuches (SGB) novelliert. Damit wird der Arbeitgeber verpflichtet,

ein so genanntes **betriebliches Eingliederungsmanagement** durchzuführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen – ununterbrochen oder wiederholt – arbeitsunfähig ist.

Im Klartext: Wer das Eingliederungsmanagement versäumt, kann Beschäftigten auch nicht wegen Krankheit kündigen. Ziel des Eingliederungsmanagements ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Krankheit vorzubeugen und chronische Krankheiten zu verhindern. Das betrifft nicht nur behinderte Arbeitnehmer. Im Kern geht es darum, den Arbeitsplatz und die Beschäftigungsfähigkeit abzusichern. Sicherlich: Oberstes Ziel wäre, Arbeit so zu gestalten, dass sie erst gar nicht krank macht. Das betriebliche Eingliederungsmanagement kommt dann zum Zug, wenn bereits erste Beschwerden sichtbar sind und Beschäftigte über längere Zeit ausfallen oder wiederholt krank sind.

Nur mit Betriebsrat

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist mitbestimmungspflichtig. Sprich: Nichts geht ohne Einbeziehung des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung. Gemeinsam mit dem Beschäftigten muss geklärt werden, welche Maßnahmen geeignet sind, um jemanden wieder vollständig zu integrieren. Die Art der Maßnahmen lässt der Gesetzgeber offen. Denkbar sind innerbetriebliche Qualifizierung, Umgestaltung des Arbeitsplatzes

oder die Versetzung auf einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz, wobei sicherzustellen ist, dass ein Kranker nicht aus seiner angestammten Abteilung herausgedrängt wird. Ziel ist, krank machende Arbeitsbedin-



gungen dort abzuschaffen, wo sie entstanden sind. Des Weiteren kommen stationäre oder ambulante Rehabilitation, stufenweise Wiedereingliederung sowie Arbeits- und Belastungsanpassung in Frage. Um erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, sind Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen im Zusammenhang mit Gefährdungsbeurteilungen unerlässlich.

Nicht abwarten

Kündigungsschutzverfahren zeigen, dass sich Betriebe um

Langzeitkranke in der Regel wenig kümmern. Nicht selten wird so lange gewartet, bis nur noch die Kündigung in Frage kommt. In Betrieben, in denen betriebliches Eingliederungsmanagement professionell durchgeführt wurde, konnte in vielen Fällen die 100prozentige Leistung des Beschäftigten wieder erreicht werden. Betriebliches Eingliederungsmanagement hilft demnach dem Unternehmen, Kosten für Lohnfortzahlung oder für die Beschäftigung von Leiharbeitern zu sparen.

Gegen Aussteuerung

Langzeiterkrankungen sind keine Einzelfälle. In manchen Betrieben sind 15 Prozent der gewerblichen Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, die volle Leistung am Arbeitsplatz zu bringen. Das wird sich weiter verschärfen: Belegschaften altern, mit dem Alter steigt das Risiko von gesundheitlichen Problemen, Krankheiten und Behinderungen. Je länger jemand durch Krankheit ausfällt, desto größer ist die Gefahr, ganz aus dem Erwerbsleben auszuschleiden. Die Spirale von Ausgrenzung, Aussteuerung und Frühverrentung kann mit betrieblichem Eingliederungsmanagement gestoppt werden.

Besser als Krankenrück- kehrgespräche

Gesünder@arbeiten: Gegner der Krankenrückkehrgespräche kritisieren, dass es dabei weniger um Gesundheitsförderung gehe als um niedrige Krankenstände. Ist betriebliches Eingliederungsmanagement nur eine neue Variante?

Speldel: Nein. Das Eingliederungsmanagement ermöglicht dem Beschäftigten erstmals, Hilfe vom Betrieb abzufordern. Mit dem klaren Ziel, den Arbeitsplatz zu erhalten und seine Arbeitsfähigkeit abzusichern. Krankenrückkehrgespräche wirken dabei kontraproduktiv.

Gesünder@arbeiten: Inwiefern?

Speldel: Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement wird niemand zum Gespräch einbestellt und dazu gedrängt, die Arbeit wieder aufzunehmen, obwohl seine Beschwerden weiter bestehen. Ein professionelles Eingliederungsteam berät gemeinsam mit dem Kranken, welche Maßnahmen sinnvoll sein könnten. Ein gutes Team hat Kontakte zu Reha- und Tageskliniken, Fachärzten, Servicestellen und Beratungseinrichtungen. Ziel ist, den Kranken, der womöglich von Arzt zu Arzt gereicht wird, nicht sich selbst zu überlassen, sondern ihm so schnell wie möglich die richtige Hilfe zu vermitteln.

Gesünder@arbeiten: Wie kann sich ein Kranker davor schützen, dass seine Daten zu einer negativen Prognose missbraucht werden?

Speldel: In einer Betriebsvereinbarung sollte der Datenschutz und die Schweigepflicht des Teams geregelt sein. Wichtig: Keinem Beschäftigten darf krankheitsbedingt gekündigt werden, wenn er an den Maßnahmen nicht teilnimmt.

Renate Speldel, Konzernschwerbehindertenvertrauensperson, Bosch

Hilfe oder Schnüffelei?

Von vielen unbemerkt hat der Gesetzgeber die Betriebe verpflichtet, ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) einzuführen. Hinter diesem Begriff stecken Maßnahmen und Programme mit dem Ziel, Langzeitkranken den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben zu erleichtern. Bei Philips sind Verhandlungen über eine Konzernbetriebsvereinbarung zu diesem Thema angelaufen.

Auch bei uns im Betrieb gibt es kranke Kolleginnen und Kollegen. Ich rede hier nicht von Erkältungskrankheiten oder einem verstauchten Knöchel, sondern von ernsthaften, auch von chronischen Erkrankungen. Die demographische Entwicklung, dass unsere Gesellschaft immer älter wird, geht auch an PSB nicht spurlos vorbei. Dies, gepaart mit der Tatsache, dass viele seit langen Jahren im Schichtbetrieb tätig sind, lässt erahnen, dass uns ernsthafte Probleme ins Haus stehen, wenn wir uns nicht nachdrücklicher um unsere Kranken kümmern.



Hier könnte in Zukunft ein so genanntes Eingliederungsteam helfen. Mitarbeiter, Betriebsrat, Führungskräfte und Personal können hier vertraulich beraten. In Abstimmung mit den Kranken kann ein solches Team verschiedenste Maßnahmen veranlassen, von Anpassungen des Arbeitsplatzes bis hin zur Kur.

Gefahren erkennen

Es handelt sich um kein einfaches Thema, denn in den vergangenen Jahren wurde in vielen Betrieben mit Krankenrückgesprächen regelrecht Jagd auf Kranke gemacht. Deshalb gibt es insbesondere bei Betriebsräten kritische Stimmen dazu. Die Angst, dass es vermehrt zu krankheitsbedingten Kündigungen kommen könnte, ist nicht von der Hand zu weisen - wenn man etwas nicht richtig regelt.

Aber: Indem man sich um ein Thema drückt, weil es kompliziert ist, wird kein Problem gelöst. In diesem Zusammenhang muss ich immer an den Vogel Strauß denken: Wenn ich den Kopf in den Sand stecke, verschwindet auch die Gefahr. Ich glaube aber, dass Betriebsräte genau dafür da sind, Gefahren zu erkennen und Risiken zu minimieren.

Gute Lösungen sind möglich

Eine Regelung muss sicherstellen, dass die Teilnahme am Eingliederungsmanagement absolut freiwillig ist. Selbstverständlich muss auch die Vertraulichkeit gewahrt sein. Die Hilfestellung, die dem Kranken zuteil wird, soll professionell und effektiv sein. Auf keinen Fall darf die Teilnahme zu Nachteilen führen. Hier sind die Betriebsparteien gefragt, das erforderliche Vertrauen zu bilden.

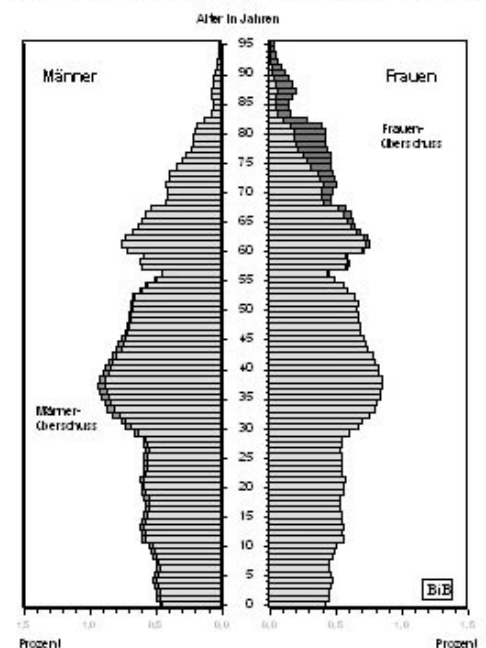
Es gibt zum Glück schon einige gute Beispiele in der Republik, wo solche Regelungen auch vernünftig funktionieren. Dort hat man die Erfahrung gemacht, dass sich das Eingliederungsmanagement für alle Seiten lohnt. Die kranken Kolleginnen und Kollegen werden unterstützt, und die Betriebe sparen Geld durch weniger Krankheitstage. Für PSB bin ich optimistisch, dass es uns gelingt, vernünftige Regelungen und Abläufe zu etablieren.

Jörg Dornburg

Die Situation ist unbefriedigend

Bisher werden Kranke bei PSB eher „zufällig“ betreut. Nicht alle Fälle werden rechtzeitig erkannt. Es bleibt der Aufmerksamkeit von Führungskräften, Personalreferenten, Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretung und der Eigeninitiative der Kranken überlassen, ob sich jemand im Betrieb um sie kümmert. Hilfestellung kann hier vielschichtig sein. Bei einem genügt ein kurzes Gespräch, andere benötigen Rat und Tat, wenn es um Ärzte oder Ämter geht. Aber auch die Anpassung der Arbeitsbedingungen und ggf. des Arbeitsplatzes kann helfen, da auch hier oft Ursachen für Erkrankungen liegen.

Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland, 31.12.2001



Quelle: Statistisches Bundesamt

DILBERT





Das Werkzeug
für faire Bezahlung

Ein trockenes Thema, aber wichtig

Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag (ERA)

In einer früheren Ausgabe haben wir uns mit dem Thema ERA schon einmal beschäftigt. Jetzt wird das Thema bei uns konkret, denn in der Ergänzung zu unserem bestehenden Anerkennungs-Tarifvertrag vom Januar letzten Jahres ist vereinbart worden, den ERA bei uns im Betrieb bis zum 30. Juni dieses Jahres umzusetzen. Damit wird dann endgültig die Aufteilung in Arbeiter und Angestellte der Vergangenheit angehören. Es wird nur noch „ArbeitnehmerInnen“ und „Entgelt“ geben.

Die meisten von uns werden sich als Allererstes fragen: Was ändert sich für mich? Gibt es jetzt für mich mehr Geld? Die zweite Frage lässt sich klar beantworten: NEIN. Aber: Es wird in keinem Fall weniger sein. Allerdings wird sich das Entgelt anders zusammensetzen als der bisherige Lohn oder das bisherige Gehalt. Wie genau, lässt sich nicht allgemeingültig sagen. Die wichtigsten „Spielregeln“ wollen wir nachfolgend erläutern..

Wo stehen wir?

Wir wenden in unserer Arbeitsbewertung die Prinzipien des ERA bereits heute an, nämlich die 5 Bewertungsmerkmale: Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum und Verantwortung, Kommunikation und schließlich Mitarbeiterführung. Bei PSB haben wir uns bereits im Jahr 2000 auf die Anwendung der im ERA-TV vereinbarten Prinzipien verständigt. In sofern ist ein Stück des Weges von Lohn und Gehalt zum Entgelt bereits gegangen.

Was ist noch zu tun?

Unsere bestehenden Bewertungen müssen aber noch mit der im ERA-TV vereinbarten Punkteskala in Übereinstimmung gebracht werden. Die Schwierigkeit dabei ist, die heutige Abstufung der Wertigkeit unserer Arbeitsplätze nicht zu verfälschen.

Bekanntlich werden bei allen Arbeitsplätzen die Bewertungsmerkmale bestimmten Stufen zugeordnet. Diese Stufen ergeben einen bestimmten Punktwert, und die Summe der Punkte aus allen Bewertungsmerkmalen wird schließlich einer Entgeltgruppe (EG) zugeordnet.

Unser heutiges System hat vom ERA-TV

abweichende Punktwerte für die Bewertungsmerkmale. Außerdem basiert unser System auf 15 Bewertungsgruppen (BGs), diese werden künftig durch 17 EGs ersetzt. Denen ist dann unmittelbar das jeweilige tarifliche Entgelt zugeordnet. Wie sich das Verfahren im Einzelfall auswirken wird, lässt sich nicht allgemein beschreiben, einiges muss einfach auch noch festgelegt werden. Sicher aber ist: niemand wird dabei „beschissen“ werden! Darauf wird der Betriebsrat achten!

Die TLZ Ermittlung ändert sich auch

Außer den einheitlichen Entgelten werden auch die Leistungszulagen zukünftig für alle einheitlich festgelegt. Heute gibt es noch eine tarifliche Leistungszulage (TLZ) von durchschnittlich 10% des Grundgehalts für die Angestellten und 16% für die ArbeiterInnen. Nach Einführung des ERA wird die TLZ durchschnittlich 15% für alle betragen, bezogen auf die betriebliche Entgeltsumme. Auch hier sind bei uns Anpassungen notwendig; dabei geht es auch um die heutige freiwillige Leistungszulage für ArbeiterInnen, die über die so genannten Korrekturfaktoren ermittelt wird.

Im Übrigen ist es unser Ziel alle Zulagen zu erhalten, nämlich: die Reinraum-, Umgebungs-, Feuerwehr- und Sanitärzulage. Selbstverständlich werden wir auch auf die übertariflichen Beträge achten.

All dies muss bei der Überleitung zum ERA-TV geregelt werden um sicher zu stellen, dass niemandem hinterher unterm Strich Geld fehlt. Übrigens, die altersgesicherten KollegInnen (Lebensalter 54 und älter) müssen sich keine Sorgen machen: Die Regeln zur Alterssicherung gelten unverändert weiter.



Wie sieht der Fahrplan für die Umstellung aus?

Als erstes muss jetzt eine so genannte Einführungs-Betriebsvereinbarung für den ERA abgeschlossen werden. Sie beschreibt die Vorgehensweise und definiert eine Zeitleiste für die konkrete Umsetzung. Einige Eckpunkte der Zeitleiste liegen fest: 1 Monat vor der endgültigen Umsetzung muss allen von uns die künftige Zusammensetzung des Entgeltes mitgeteilt werden. 8 Wochen davor ist jede und jeder von uns vorläufig einer bestimmten ERA Entgeltgruppe zuzuordnen („vorläufige Eingruppierung“). Auch dies muss uns mitgeteilt werden. Das heißt also, rund ¼ Jahr vor dem exakten Umstellungsdatum kommen wir alle zum ersten Mal persönlich mit dem ERA in Kontakt.

Fazit

Wir haben schon viele Vorarbeiten erledigt, die für die praktische Einführung des ERA-TV notwendig sind. Aber der Teufel steckt wie immer im Detail. Wir werden nach dem Motto Eile mit Weile vorgehen, damit nichts schief geht. Und deshalb wird es noch ein bisschen dauern, bis wir tatsächlich den ERA-TV anwenden können. ■

Was bringt ERA Neues?

- Keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeitern und Angestellten. Es gibt nur noch „Beschäftigte“.
- Keine Unterscheidung mehr zwischen Lohn und Gehalt. Es gibt nur noch „Entgelt“.
- Das Entgelt setzt sich zusammen aus
 - Grundentgelt
 - Leistungsentgelt
 - evt. einer Belastungszulage.
- Die Höhe des Grundentgelts richtet sich nur nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes, nicht nach der Person, die den Arbeitsplatz innehat. Es wird ein Arbeitsplatz-Bewertungssystem angewendet, das unserem heutigen sehr ähnlich ist.
- Die Höhe des Leistungsentgelts beträgt für den Durchschnitt aller Beschäftigten 15 % des Grundentgelts. Über die Methode der Ermittlung des individuellen Leistungsentgelts müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat einigen.
- Für die Überleitung des heutigen Lohn- und Gehaltssystems auf ERA gilt der Grundsatz: Niemand darf sich finanziell verschlechtern, gleichzeitig sollen sich für den Betrieb die Kosten nicht erhöhen. Dafür wurden in den letzten Jahren Rücklagen gebildet.

Eine starke Gemeinschaft

„Die Lohnerhöhung kommt auch so. Und so kläglich, wie die in den letzten Jahren ausgefallen ist, bleibt da nicht auch noch Geld für Mitgliedsbeiträge übrig. Zu verschenken hab ich schon lange nichts mehr.“

Na, Gedanken richtig gelesen? So etwa lautet doch die Rechtfertigung derer, die eigentlich schon erwarten, dass jemand für sie die Kastanien aus dem Feuer bzw. die Prozente aus den Tarifverhandlungen holt, die aber nicht einsehen, dass sie für diese „Selbstverständlichkeit“ auch noch lohnen sollen. Leider sieht sich diese zahlreiche Spezies von Trittbrettfahrern auch immer wieder praktisch bestätigt: Es geht ja auch so!

Auch hier bei PSB sind solche Töne nicht eben selten. Obwohl wir es eigentlich besser wissen sollten. Vergessen wir so schnell, was wir schon erlebt haben? Beispielsweise 2001:

- Philips wollte nach der Neugründung der Semiconductors GmbH nicht wieder in einen Arbeitgeber-Verband eintreten, wohl aber die Tarifverträge der IG Chemie anwenden.
- Wir erkämpften mit der IG Metall einen Anerkennungstarifvertrag, durch den alle gültigen und zukünftigen IG Metall Tarifverträge weiterhin angewandt werden müssen.
- Eine überwältigende Mehrheit der Belegschaft feierte das damals als großen Erfolg.



● Weil die Tarifverträge der IG Metall in den meisten Bereichen besser sind als die Chemie-Tarifverträge.

● Weil unsere hiesigen regionalen Metall-Tarifverträge zu den bundesweit besten gehören. Denn in unserer Region ist traditionell die Metallverarbeitung die wichtigste Industriebranche und die Belegschaften der Metallbetriebe sind seit jeher besonders kampfkraftig und gut organisiert.

● Weil trotzdem oder eben deshalb die Wirtschaft in unserer Region immer noch vergleichsweise gut dasteht und überdurchschnittliche Löhne und Gehälter zahlen kann.

Aber dafür muss ich doch nicht gleich Mitglied werden?

Doch! Die IG Metall lebt von uns, von unseren Beiträgen und von unserem Engagement. Wir, die Mitglieder sind die

Gewerkschaften! Keine Mitglieder, keine Leistungen, das ist ganz einfach. Es ist kein Geheimnis, dass die Mitgliederzahl der Gewerkschaften, auch die der Stuttgarter IG Metall, in den letzten Jahren stark geschrumpft ist. Das freut die Arbeitgeber und die „Vernünftigen“, die Gewerkschaften ohnehin für Teufelszeug halten, bringt aber keinen müden Euro zusätzlich auf unsere inflationsgeplagten Gehaltskonten.

Umgekehrt sind auch wir im Betrieb nicht viel ohne die Gewerkschaft! Immer mehr Dinge, für die traditionell die Gewerkschaften zuständig sind, suchen Gesetzgeber und Arbeitgeber im Betrieb zu regeln – wohl wissend, dass Betriebsräte und Belegschaften nicht das Wissen, die Erfahrung und die organisatorischen Mittel haben, sich so durchzusetzen wie die Gewerkschaften.

Und auch im persönlichen Bereich bietet die Gewerkschaft manches. Als Mitglied der IG Metall hat man Anspruch auf:

- Leistungen aus dem Tarifvertrag: Weihnachts- und Urlaubsgeld, Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw.
- Kostenlosen Rechtsschutz in Fragen des Arbeitslebens
- Kostenlose Freizeitunfallversicherung
- Unterstützung bei Streik, Aussperrung
- Seminare
- Infobroschüren und die Metallzeitung
- Unterstützung der Familie im Todesfall

Klar: Eine Rechtsschutzversicherung ist billiger als eine IG Metall-Mitgliedschaft. Aber das ist ja auch kein Vergleich.

Um diese ganzen „Selbstverständlichkeiten“ erhalten zu können, brauchen wir eine starke Belegschaft, die weiß, was sie will, und die Unterstützung einer starken Gewerkschaft. Wer das möchte, muss Mitglied der IG Metall werden!



Anrürlich

Es gibt Themen, über die man, obwohl es notwendig wäre, ungern redet. Schreiben wir also mal darüber. Es geht ums „Muffeln“, um Schweißfüße, um stinkende Klamotten, um die geplagten Nasen von Kolleginnen und Kollegen.

Wer den Großteil des Tages in Reinraumkleidung zubringt, womöglich häufig körperlich angestrengt arbeiten oder viel laufen muss, ist geplagt. Man kommt unheimlich schnell ins Schwitzen und, eingesperrt in die Kunstfaser-Overalls, entwickeln sich gleich unangenehme Ausdünstungen. Soweit ist das zwar nicht in Ordnung, aber doch verständlich und kaum zu vermeiden.

Unvermeidlich ist aber nicht, dass man mit diesen Ausdünstungen dann auch seine Umgebung bestraft. Leider ist sich eine ganze Anzahl von Kollegen (und auch Kolleginnen) anscheinend nicht bewusst, wie sehr sie die Nasen ihrer Umwelt beleidigen – oder es interessiert sie nicht.

Unterschiedliche Ansichten

Es gibt sehr unterschiedliche Einstellungen zum Thema Hygiene – zweifellos auch übertriebene. Aber in einer Gemeinschaft, wo man gezwungen ist, teilweise (z.B. in den Umkleieräumen) eng zusammenzurücken, ist eine ordentliche Körperpflege ein Muss!

Und es ist einfach eine Tatsache, dass in den Umkleieräumen manche Spinde zum Himmel stinken. Da fehlt es nicht nur an der Hygiene am Arbeitsplatz, sondern da ist grundsätzlich was faul. Anscheinend ist Duschen und regelmäßiges Sockenwechseln nicht bei allen eine Selbstverständlichkeit. Und deshalb ist diese schriftliche Ermahnung leider notwendig.

So – das musste mal gesagt werden. Es wird viel über dieses Thema geredet, aber normalerweise eben hinter dem Rücken der „Muffler“. Das bringt aber nicht weiter. Damit das Ganze nicht nur ein wirkungsloser Appell bleibt, hier ein paar Tipps, die man/frau doch bitteschön beachten sollte:

Was man tun sollte

Selbstkritisch sein: Dass einem noch nie jemand etwas gesagt hat, heißt nicht, dass



Schmeckt gut, aber riecht.



Stinkefuß

Aus für Starnberg

Der Personalabbau bei Philips Halbleiter geht weiter. Wird die Braut schön gemacht für einen möglichen Käufer oder Mehrheits-Übernehmer? Nachdem es uns im Jahr 2004 getroffen hat ist diesmal Starnberg dran. Am 26.1.2006, quasi im „Morgengrauen“ wurde der Wirtschaftsausschuss darüber informiert, dass der gesamte Standort Starnberg geschlossen werden soll. 68 Menschen verlieren ihren Arbeitsplatz. Auch in Hamburg muss in diesem Zusammenhang nach Angaben der GF für 10 KollegInnen ein anderer Arbeitsplatz gefunden werden.

man nicht genau zu denen gehört, die wir hier ansprechen wollen.

An die „Leidenden“: Es braucht Mut, jemand auf diesen Punkt persönlich anzusprechen. Das Thema ist heikel. Aber ist es nicht besser für alle, jemand mal zur Seite zu nehmen, als dauerndes Gerede über denjenigen zuzulassen? Und es wird ja geredet!

Ein paar praktische Tipps



- Übermäßiges Schwitzen kann krankhaft sein. Wer darunter leidet, sollte auch mal einen Arzt befragen. Unser Werksarzt hat zweimal im Monat im Gebäude 88 Sprechstunde, er kann hier helfen.

- Reinraumkleidung häufig wechseln, auf jeden Fall sofort, wenn sie nass geschwitzt ist. Das darf und sollte auch mehrmals täglich geschehen, wenn jemand stark schwitzt. Die Kunstfasergewebe fördern Körpergeruch enorm. Aber auch Unterwäsche und Socken nicht vergessen!

- Reinraumschuhe, die man täglich 8 Stunden trägt, sind nach längstens einem Jahr fällig – auch wenn sie dann erst richtig bequem sind. Es ist durchaus eine Überlegung wert, sich 2 Paar Schuhe zum täglichen Wechseln in den Spind zu stellen; dadurch werden auf die Dauer ja keineswegs mehr Schuhe verbraucht.

- Wenn jemand durch seine Arbeit stark ins Schwitzen kommt, darf er/sie auch während der Arbeitszeit duschen. Wer zum Schwitzen neigt, täte gut daran, Waschutensilien in seinem Spind vorrätig zu halten. Ansonsten sollten Waschen, Anwendung von Deos und Ähnliches in unserer Gesellschaft eine Selbstverständlichkeit sein.

Was kommt auf uns zu?

Mit der Ankündigung, dass Philips seine Halbleitersparte verselbständigen will, fragen sich einige: was bedeutet das? Viele erinnern sich an 1994, da wurde angekündigt, dass die IBM Halbleiter GmbH in ein Gemeinschaftsunternehmen überführt wird. Diesmal wird aber nicht nur ein Unternehmen oder Betrieb, sondern die gesamte Sparte zur Disposition gestellt.

Die Entscheidung der Ausgliederung der Halbleitersparte an sich ist nichts Negatives. Die Begründung von Philips für diesen Schritt ist, dass die Halbleitersparte nicht „groß“ genug ist, um zukünftig am Markt bestehen zu können. Deshalb soll – nach der Verselbstständigung – ein etwa gleich großer Partner gesucht werden, mit dem zusammen dann ein schlagkräftigeres Unternehmen entsteht. Wie viel Anteile Philips an dem neuen Unternehmen halten wird, das ist derzeit noch nicht bekannt.

Wie ist der Weg dahin?

Für uns werden die Schritte auf dem Weg dahin interessant und wichtig sein. Denn es sind verschiedene Schritte denkbar, wie vorgegangen wird. Es könnte so sein – wie in Deutschland mit der Semiconductors GmbH bereits geschehen – dass in den jeweiligen Philips Landesgesellschaften die Halbleiterbereiche ausgegliedert werden, aber Bestandteil der nationalen Philips Unternehmensgruppen (Konzern) bleiben. Denkbar ist aber auch, dass die Halbleitersparte vollständig aus dem Philipskonzern herausgelöst wird, dann würden wir in Deutschland nicht mehr zur Philips-Organisation gehören. Der Weg, welcher schließlich gewählt wird, ist bisher nicht bekannt. Er ist auch letztendlich nicht so wichtig. Wichtiger ist viel mehr: Was wird aus unserem Standort?

Der Aufsichtsrat wird zusammentreten

Um auf diese Frage eine Antwort – zumindest aber weiter gehende Erläuterungen zu bekommen – wird der Aufsichtsrat der Philips Semiconductors sich mit dieser Thematik auseinandersetzen. Die Geschäftsführung soll erläutern, welche Möglichkeiten sich für die Philips Semiconductors GmbH und für unseren Standort unter den zukünftigen Bedingungen ergeben. Es macht keinen Sinn über verschiedenste Möglichkeiten zu spekulieren, entscheidend für unseren Standort

Gesetz:	Tarifvertrag (am Beispiel Metall- und Elektroindustrie):
Arbeitszeit Die Arbeitszeit pro Woche beträgt 48 Stunden pro Woche von Montag bis Samstag.	➔ Die Arbeitszeit beträgt 35 Stunden pro Woche von Montag bis Freitag.
Urlaubsanspruch Für 24 Arbeitstage, also 4 Wochen (4 x 6 Tage)	➔ Urlaubsanspruch für 30 Arbeitstage, also 6 Wochen (6 x 5 Tage)
Urlaubsgeld Es gibt keine gesetzliche Regelung über zusätzliches Urlaubsgeld – also 0,00 €.	➔ Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 50 % pro Urlaubstag, also fas 70 % eines Monatseinkommens.
Entlohnung Es gibt keine gesetzlich festgelegten Ansprüche für gerechte Entlohnung. Ausnahme: Heimarbeitsgesetz.	➔ Löhne und Gehälter sowie die Ausbildungstarife sind durch Tarifverträge festgelegt.
Schichtzulagen Es gibt keine gesetzlich festgelegten Ansprüche für Schichtzuschläge: 0,00 €.	➔ Die Schichtzulagen betragen bei Spätarbeit 20 %, bei Nachtarbeit 30 %, bei Sonntagsarbeit 50 %, bis zu 150 % bei Feiertagsarbeit.
Weihnachtsgeld Es gibt keine gesetzliche Regelung für Weihnachtsgeld: 0,00 €.	➔ Das Weihnachtsgeld beträgt bis zu 60 % eines Monatseinkommens.
Vermögenswirksame Leistungen Es gibt keine gesetzliche Regelung für Vermögenswirksame Leistungen.	➔ Vermögenswirksame Leistungen 52,-- DM (26,59 €) je Monat.
Alterskündigungsschutz Kündigung für Arbeitnehmer/innen ab 53 bzw. 54 Jahren sind möglich.	➔ Wer 53 Jahre (in manchen Fällen 54) oder älter ist und bereits 3 Jahre im selben Betrieb arbeitet, darf nicht entlassen werden.
Altersverdienstsicherung Es gibt keine gesetzliche Sicherung des regelmäßigen Monatsverdiensts für ältere Arbeitnehmer/innen.	➔ Wer das genannte Alter erreicht, darf auch dann nicht weniger verdienen , wenn seine Leistung aufgrund des Alters nachlässt.
Übernahmegarantie Es gibt keine gesetzliche Sicherheit für Auszubildende, nach Ende der Ausbildung beschäftigt zu werden.	➔ Auszubildende müssen für mindestens 12 Monate übernommen werden.

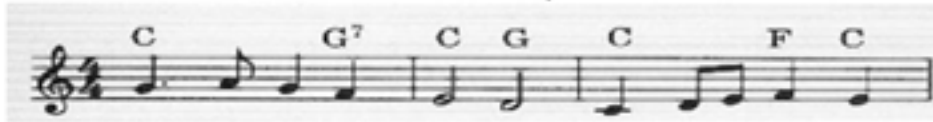
werden die Fakten sein. Und zwar: welche Produkte können zu welchen Konditionen hier gefertigt werden und gibt es dafür einen Markt?

Es gibt positive Anzeichen

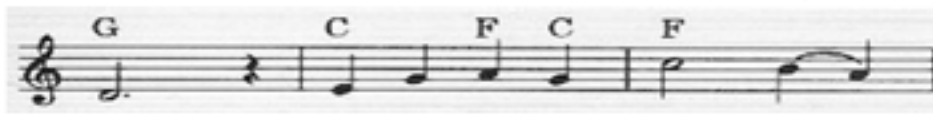
Im Prinzip weiß jeder von uns was wir können. Neue Prozess-Schritte für das so genannte Backend von Trench MOS werden im Gebäude 42 hinzukommen.

Das ist eine deutlich solidere Basis als bisher für unseren Standort. Die Voraussetzungen dafür sind durch die notwendigen finanziellen Freigaben gegeben. Jetzt kommt es darauf an sie so schnell wie möglich in Waferstarts umzusetzen. Dafür werden auch wieder MitarbeiterInnen benötigt werden, zunächst aus PSB heraus aber sicher auch Neueinstellungen. Es gibt also eine reelle Chance, dass es wieder aufwärts geht. Nutzen wir sie!

Alle 4 Jahre wieder,



kommt 'ne Betriebsratswahl,



auf Euch Belegschaft nieder,



Ihr habt jetzt die Qwahl !

Kleine Wahlkunde von Stefan Borm*

Alle vier Jahre – so schreibt es das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor – ist der Betriebsrat neu zu wählen. Nachdem vor 4 Jahren, also 2002, der heutige Betriebsrat gewählt worden ist, ist es dieses Jahr also wieder soweit.

Der Betriebsrat ist das gesetzliche Organ zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und zur Wahrung der betrieblichen Mitbestimmung gegenüber dem Arbeitgeber in Betrieben des privaten Rechts. Die betriebliche Mitbestimmung durch den Betriebsrat ist abzugrenzen von der Unternehmensmitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten der Kapitalgesellschaften. In öffentlichen Betrieben kann ein Personalrat gewählt werden.

Weil eine Betriebsratswahl nicht jedes Jahr auf der Tagesordnung steht und es auch Kolleginnen und Kollegen gibt, die das erste Mal eine Betriebsratswahl miterleben, möchte ich Euch in aller Kürze über die wichtigsten Grundlagen und Abläufe so einer Wahl informieren.

Wann darf man einen Betriebsrat wählen

In §1 Absatz 1 des BetrVG ist dieser Punkt wie folgt geregelt: In allen Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, ist ein Betriebsrat zu wählen.

* Stefan Borm ist Vorsitzender des Wahlvorstands für die BR-Wahl

Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

§13 BetrVG sagt dazu: Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

Amtszeit eines Betriebsrates

Laut § 21 BetrVG beträgt die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden.

Leitung der Durchführung von Betriebsratswahlen

Sie obliegt gemäß § 16 BetrVG dem Wahlvorstand. Spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des aktuellen Betriebsrats bestellt dieser Betriebsrat einen Wahlvorstand, bestehend aus drei Wahlberechtigten, und ernennt einen dieser drei Wahlvorstände zum Vorsitzenden. Der Betriebsrat kann die Anzahl der Mitglieder des Wahlvorstands auch erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muß aber in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.

In seiner ersten, konstituierenden Sitzung am 11.01.2006 hat unser Wahlvorstand den **Tag der Wahl auf den 6. April 2006** festgelegt. Die Amtszeit des aktuellen Betriebsrats endet übrigens am 24. April 2006.

Die Kollegen der Kontischichten A, B, E und X, die an diesem Wahltag nicht anwesend sind, können auf dem Wege der Briefwahl ihre Stimme abgeben. Sie werden in jedem Fall automatisch Briefwahlunterlagen erhalten. Alle anderen Kollegen, die heute schon wissen, das sie an diesem Wahltag nicht im Betrieb sein werden, können ebenfalls an der Briefwahl teilnehmen, allerdings müssen diese Kollegen sich beim Wahlvorstand melden und ihm diesen Wunsch mitteilen.

Wahlvorschriften

Hier der komplette Auszug des § 14 aus dem BetrVG:

- (1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird. (Mehrheitswahl ist besser als Personenwahl bekannt. Bei einer Listenwahl hat jeder Wahlberechtigte eine Stimme, die er für eine Liste abgeben kann. Bei der Mehrheits- oder Personenwahl hat jeder Wahlberechtigte so viele Stimmen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind).
- (3) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften **Wahlvorschläge** (sogenannte Listen) machen.



- (4) Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer.

Wer darf eigentlich wählen Dies wird in § 7 wie folgt definiert: Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben (Und zwar spätestens am Wahltag). Werden Ar-

Fortsetzung auf Seite 13

beitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (und am Wahltag im Betrieb angestellt sind).

Wen darf man wählen (Wählbarkeit)

Dazu steht in § 8 BetrVG: Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

Wie viele Betriebsratsmitglieder sind zu wählen?

Diese Zahl regelt der § 9 BetrVG mit einer Tabelle, aus der ich hier nur den Bereich darstelle, in dem wir uns mit unserem Betrieb bewegen:

201-400 Wahlberechtigten = 9 Mitglieder
401-700 Wahlberechtigten = 11 Mitglieder
701-1000 Wahlberechtigten = 13 Mitglieder

Beide Geschlechter müssen vertreten sein

Die Betriebsratsmitglieder werden entsprechend ihres Anteils an der Belegschaft auf Frauen und Männer verteilt, wobei die Anzahl für das so genannte Minderheitengeschlecht – bei uns die Frauen – nicht unterschritten werden darf. Dabei gilt, dass das Minderheitengeschlecht auch mehr Vertreter im Betriebsrat haben darf als es seinem Anteil an der Belegschaft ent-



spricht. Die genaue Berechnung, wie viele Sitze mindestens mit Frauen zu besetzen sind, wird nach Erhalt der Wählerliste vom Arbeitgeber an den Wahlvorstand berech-

net und anschließend mit dem sogenannten „Wahlausschreiben“ veröffentlicht.

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 wählenden Gremium. Und für einen Betriebsrat ist es auch Ausdruck, wie wichtig die Belegschaft ihre Vertretung nimmt und hält.

Deshalb: macht von Eurem Wahlrecht auf jeden Fall Gebrauch !!!

Wie schon gesagt, wer am Wahltag verhindert ist, seine Stimme persönlich abzugeben, kann dies auch per Briefwahl machen. Die notwendigen Unterlagen sind beim Wahlvorstand auf Antrag erhältlich.

Demokratie im Betrieb ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Ganz sicher aber von der Existenz und Arbeit **aktiver Betriebsräte** !

Aufruf zur Kandidatenaufstellung für die Betriebsratswahl

Alles spricht dafür, dass die nächste Betriebsrats-Amtsperiode nicht gemütlicher wird als die jetzt zu Ende gehende. Alleine die ERA-Umsetzung und die sich abzeichnende Abtrennung des Halbleitergeschäfts von der Philips Muttergesellschaft werden alle Anstrengungen des nächsten Betriebsrats erfordern, um weitere Verschlechterungen für unsere Belegschaft zu verhindern. Erfahrung und Kontinuität sind wichtige Voraussetzungen, diese anstehenden Aufgaben zu meistern.

Die meisten heutigen Betriebsrats-Mitglieder werden sich für die nächste Amtsperiode wieder zur Wahl stellen. Wir sind der Ansicht, dass eine Persönlichkeitswahl die beste Wahlform wäre und glauben auch, dass das die Meinung der meisten WählerInnen ist. Daher bereiten wir einen offenen Wahlvorschlag für die Betriebsratswahl vor. Wir bieten allen, die an einer Kandidatur interessiert sind, an, sich diesem Wahlvorschlag anzuschließen. Nur wenn ein einziger Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht wird und keine konkurrierenden Listen, kann eine Persönlichkeitswahl stattfinden.

Wir bitten alle Interessenten, sich **bis spätestens 2. März** mit uns in Verbindung zu setzen, um Näheres zu klären. Ansprechpartner sind Karl-Heinz Baumgarte, Tel. 5586, Jürgen Mann, Tel. 5872 und Ljubica Dragoja, Tel. 4263. Aber auch alle anderen Betriebsrats-Mitglieder können entsprechende Auskunft geben.

Alles neu

Dass unsere Kantine in einem ziemlich mittelprächtigen Zustand ist, war schon seit Jahren ein Thema zwischen Betriebsrat und Personal. Ein übler Wirrwarr von Zuständigkeiten und Interesselosigkeit führte dazu, dass es sehr lange dauerte, bis sich jetzt doch endlich etwas bewegt hat.

Vor mehr als 2 Jahren schon monierten wir den Zustand des Kantinenmobiliars. Man vertröstete uns damals mit dem Hinweis, dass man gerade über einen Umbau der Kantine nachdenke – in dem Zusammenhang ergäbe sich das mit den Möbeln automatisch.

Dann war geraume Zeit Funkstille. Wir gingen davon aus, dass die Pläne sich in Luft auflösen würden. Erst später bekamen wir mit, dass im Hintergrund die Umbauplanung weiterlief und dass man einfach versuchte, wie in unserer Firma üblich, den Betriebsrat so lange außen vor zu halten wie möglich.

Nicht nur besser, auch teurer

In der Zwischenzeit wurde uns das Thema Kantinenpreise „aufgetischt“. Seit geraumer Zeit schon hatte die Betreiberfirma Eurest über nicht mehr kostendeckende Preise geklagt – insbesondere das Salatbuffet sei ein Zuschussgeschäft. Wir konnten uns dem Argument nicht verschließen, dass bei fortdauerndem allgemeinem Prei-

sanstieg die Kantinenpreise seit Jahren nicht mehr erhöht worden waren.

Die Vertragssituation gegenüber Eurest führte dazu, dass wir für das Tagesessen und das Salatbuffet die Preiserhöhung in einem moderaten Rahmen halten konnten, die übrigen Essenpreise kann Eurest jedoch frei kalkulieren.

Fun-Gastronomie

Irgendwann kam man dann doch nicht darum herum uns offiziell mitzuteilen, dass Eurest uns mit einer neuen „Erleb-

nisgastronomie“ beglücken will, was auch einen Teilumbau der Kantine erfordert (den Eurest selbst bezahlt!).

War dieser Teil der Pläne aus unserer Sicht durchaus akzeptabel – man will sich ja nicht dem Zug der neuen Zeit verschließen –, so sperrten wir uns vehement gegen die Vorstellung, die Kaffeelobby zu schließen. Wir halten diese Einrichtung für unbedingt erhaltenswert, weil eine Verschnaufpause abseits vom Arbeitsplatz für viele wichtig zum Regenerieren ist.

Leider auch Einsparungen

Schließlich konnten wir uns mit dieser Meinung durchsetzen: Die Lobby bleibt erhalten, mit der Einschränkung allerdings, dass die netten MitarbeiterInnen von Eurest durch Münzautomaten ersetzt werden. Schade. Schade übrigens auch, dass unser Ausgangsthema, die Erneuerung des Mobiliars, vorläufig nicht mehr auf der Tagesordnung steht: kein Geld!

Inzwischen hat sich die Aufregung um das Thema etwas gelegt. Der Umbau läuft, man sieht allmählich, was werden soll. Unser Sozialausschuss ist in wöchentlichen Statusmeetings eingebunden, und man redet vernünftig miteinander. Die Essenversorgung, so improvisiert manches ist, läuft trotz dem Umbau sehr passabel. Sogar die zwei Schließungstage im Januar sind durch die Eintopfversorgung im Gebäude 31 eigentlich ganz prima überbrückt worden – Kompliment an die Verantwortlichen! Wir brauchen jetzt noch ein paar Wochen Geduld, bis die angekündigten Erlebnisgastronomieevents steigen können. Mal sehen, was das gibt. Wir sind gespannt darauf. ■





Zur Tarifrunde 2006

GEIZ ist ... blöd und schadet

Wir wollen ihn endlich kaufen, den Cineos Flat-TV von Philips mit dem Fotospeicherkartenleser oder die Bierzapf-Anlage PerfectDraft („immer die richtige Temperatur, ganz nach Ihren Wünschen...“), oder die Infrarot-Terrassenheizung. Und es gibt viele Leute, die gerne das Handy mit hochauflösender Digi-Cam (Chips von PSB!), die Senseo und einen Philips-HeartStart-Defibrillator in ihrer Nähe hätten. Aber am Ende des Geldes ist immer noch so viel Monat übrig...

Wir fordern 5 Prozent mehr bei den Entgelten und Ausbildungsvergütungen für die 3,4 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie.

Wir wollen, dass die Arbeitgeber den **Tarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen** wieder unterschreiben, immerhin 26,59 Euro im Monat. Wir wollen, dass sie diesen Betrag einfach weiter zahlen. Das kostet sie keinen Cent mehr. Aber für uns sind das 319 Euro im Jahr, die wir auch als zusätzliche Altersvorsorge nutzen könnten.

Wir wollen die „**Steinkühler**“- und „**Pinke**“-**Pausen** an den Fließbändern erhalten (gibt es nur in Baden-Württemberg) und lassen nicht zu, dass in Taktarbeit Beschäftigte auf allen Vieren nach Hause krabbeln müssen. Diese Pausen gibt es bei PSB nicht, aber wenn sie beim Daimler, bei Porsche und Bosch wegfallen würden, wären dort schlagartig noch einmal 8,6 % Beschäftigte zu viel an Bord.

Wir brauchen nach Ansicht der Wirtschaftsforschungsinstitute und des Sachverständigenrats 2006 allein schon 2 Prozent mehr, um die erwarteten **Preissteigerungen** für Gemüse, Waschmittel, Autos, Mieten und andere Verbrauchsgüter zahlen zu können. Außerdem erwarten wir 2006 ein **Produktivitätsplus** (was Beschäftigte im Durchschnitt pro Stunde mehr leisten) von vier bis fünf Prozent. Daran wollen wir unseren gerechten Anteil!

Betriebe, denen es wirtschaftlich schlecht geht, werden nicht durch eine Tarifierhöhung aus der Kurve geworfen. Wir räumen ihnen mit dem „Pforzheimer Abkommen“ Möglichkeiten zur Entlastung ein. Seit Anfang 2004 haben wir bundesweit in fast 600 Betrieben Ausnahmen von Tarifverträgen vereinbart. Bei PSB ist das der Ergänzungs-Tarifvertrag.

Mehr Konsum schafft Arbeitsplätze

Das sagt jetzt sogar unser neuer **Bundeswirtschaftsminister Michael Glos** (CSU). Und der muß es wissen. Seines Erachtens sollten nicht allein Kosten, Shareholder-Value und Aktionsärsinteressen in der Tarifrunde eine Rolle spielen. „Wesentliche Teile unserer Wirtschaft wie Einzelhandel und Handwerk sind auch auf kaufkräftige Nachfrage angewiesen. Die Menschen müssen deshalb für gute Arbeit gutes Geld verdienen und es dann auch ausgeben können.“ (Bild-Interview 26.12.2005) Genau: Wirtschaftswachstum ist dann möglich, wenn die in den Unternehmen zusätzlich produzierten Güter und Dienstleistungen gekauft werden. So können wir Arbeitsplätze schaffen! Und nicht mit den Parolen „Wir schnallen jetzt alle mal unseren Gürtel enger“ und „Geiz ist geil“. Solche Parolen sind schädlich und

blöd. Zu viel sparen endet tödlich, nämlich dann, wenn der Gürtel zu eng geschnallt wurde und wir uns selbst operieren, weil die Gesundheitskosten gesenkt werden mussten.

Von jedem erarbeiteten Euro landen durchschnittlich 66 % in unserer Tasche. 34 % gehen für Steuern und Sozialabgaben drauf, die aber gesamtwirtschaftlich auch wieder Nachfrage und Kaufkraft bedeuten: Davon werden Kindergärten und Schulen gebaut, in Straßen investiert, Sozialleistungen finanziert. Unsere Sozialversicherungsabgaben gelangen im Umlageverfahren zu Rentnern, Kranken und Arbeitslosen, die damit auch konsumieren können und gerne die Wirtschaft ankurbeln würden.

Aus Sorge um die Zukunft vergeht sogar denen, die Arbeit haben, die Kauflust. Es versuchen zwar immer mehr Menschen, Geld zurückzulegen, aber tatsächlich wird weniger gespart. Von jedem Euro Entgelt-erhöhung werden bei einem Haushaltseinkommen von 2.000 bis 2.600 Euro 95 Cent direkt wieder für den unmittelbaren Lebensunterhalt ausgegeben. Nur die besser Verdienenden bekommen mehr auf die Seite, womit sie dann auch Dinge kaufen können, die für den Menschen nicht ganz so lebensnotwendig sind, wie meinetwegen Cineos Flat-TVs. Auch das spricht für

eine kräftige Erhöhung der Entgelte für unsere Mitglieder!

Wir haben zwar gute Argumente, aber das allein wird die Arbeitgeber am Verhandlungstisch nicht überzeugen. Das funktioniert wie die Zahnpasta-Tube: Erst wenn wir unten draufdrücken, kommt oben was raus. Je mehr Beschäftigte sich an den Aktionen beteiligen, desto mehr Druck können wir ausüben und desto besser zwingen wir den Arbeitgeberverband vernünftig zu handeln!

Wir wollen schnell zu einem guten Tarifabschluss kommen, scheuen aber keine ernstesten Konflikte. Wir sind gut vorbereitet und teilen euch aktuell mit, wann und wo ihr euch an Aktionen beteiligen könnt!

Jutta Dahlmann/
IG Metall



Die Arbeit ist futsch,
aber wir haben ja immer noch unsere Mitarbeiter-Aktien!

Die IG Metall kann auf viele Erfolge zurückblicken

50er Jahre

■ Schrittweise Einführung der Arbeitszeitverkürzung von 48h auf 44h mit vollem Lohnausgleich

■ Nach langem Streik Durchsetzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, er führt zum Lohnfortzahlungsgesetz in den 60er Jahren

60er Jahre

■ Schrittweise Einführung der 40h Woche bei vollem Lohnausgleich

■ Urlaubsverlängerung um 3 bis 6 Tage

■ Zusätzliches Urlaubsgeld von 30 %

70er Jahre

■ Teile eines 13. Monatsabkommens werden gesichert

■ Abschluss des Tarifvertrags (TV) über vermögenswirksame Leistungen, Stufenplan für mehr Urlaub und Erhöhung des zusätzlichen Urlaubsgeldes auf 50 %

■ Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

■ Schutz vor Abgruppierung

80er Jahre

■ Streik für die 35h Woche

■ Schrittweise Einführung der 37h Woche

■ TV zum Vorruhestand wird vereinbart

■ VWL erhöhen sich auf 52DM / 26 Euro

■ Stufenweise Erhöhung des Urlaubs auf 30 Arbeitstage (6 Wochen)

90er Jahre

■ Übernahme der Tarifstrukturen für die neuen Bundesländer

■ Stufenplan zur Angleichung an das Tarifniveau im Westen

■ Die 35h Woche wird eingeführt (38h in den neuen Bundesländern)

■ Höhere Absicherung des 13. Monatsgehalts

■ TV zur Beschäftigungssicherung

■ Übernahme des Ausgebildeten

■ Sicherung der Lohnfortzahlung gegen Versuche, sie durch Gesetz zu verschlechtern

Und im neuen Jahrtausend

■ TV zur Altersteilzeit

■ TV zur Altersvorsorge

■ Auszubildende werden für mindestens 12 Monate in eine Beschäftigung übernommen

Was uns wirklich bewegt

Echt schräg!

Da stand sie nun, auf den ersten Blick einsturzfähig, windschief, nahezu ein Totalschaden. Ein entsetzlicher Anblick.

Die Wellen schlugen hoch: wie konnte so etwas passieren? Die allseits geschätzte Raucherhütte wurde durch die brutale Gewalt eines LKWs in ihren Grundbrettern erschüttert und so verschoben, dass die durchdachte und auf Jahrzehnte ausgelegte Konstruktion sich in Sekundenbruchteilen fast in ein ordentliches Bündel Brennholz verwandelt hätte.

Nach Begutachtung durch mehrere führenden Persönlichkeiten, Hobbystatiker und die Zimmermannszunft wurde ein Gutachten über die Benutzung der Hütte abgegeben.

Die Meinung lief einstimmig auf ein sofortiges Schließen der Hütte hinaus, da sich die Winkel doch um einige zehntel Grad verschoben hatte.

Nach dieser gründlichen Gefährdungsanalyse sperrte die Feuer-



gefordert, eine Fußbodenheizung einzubauen. Oder falls nicht - vielleicht reicht's wenigstens noch für einen neuen und größeren Tisch in der Mitte mit einem schönen Großraumaschenbecher.

Über die Arbeit des Umwelt- und Sicherheitsausschusses

Gesundheit muss Vorrang haben

Zu den Gebieten, auf denen der Betriebsrat die am weitesten gehenden Einflussmöglichkeiten beizieht, gehören der Arbeitsschutz - treffender sollte man eigentlich von Gesundheitsvorsorge sprechen - und der Umweltschutz. Der BR hat nicht zufällig einen eigenen Ausschuss eingesetzt, der sich um diese Themen kümmert.

Leider war diese Erkenntnis – dass der BR bei praktisch allen Themen, die diesen Bereich betreffen, einbezogen werden muss – am Anfang dieser Amtsperiode keineswegs in den Köpfen aller Verantwortlichen verankert. Obwohl sich vieles gebessert hat, stoßen wir auch heute noch mancherorts auf Ablehnung. Gerne versucht man Entscheidungen, an denen wir beteiligt werden müssten, an uns vorbei zu treffen.

wehr dann den Hütteneingang weiträumig ab, um die Gefährdung des rauchenden Anteils der Belegschaft zu minimieren.

Die Zuflucht der Raucher auf Wochen nicht benutzen zu können, hat doch einige Kolleginnen und Kollegen fast davon abgehalten sich weiter dem Nikotin zu widmen. Manche jedoch zeigten trotz widrigster Witterungsbedingungen, Sturm, Regen und Schnee dem Wetter die kalte Schulter und gaben sich dem Laster hin.

Im Januar des neuen Jahres jedoch wurde unserer Hütte durch den professionellen Einbau mehrerer Verstrebungen in Diagonalbauweise eine Stabilität verliehen, die es nun erlauben auch größeren LKWs zu trotzen. Da es sich um einen Versicherungsfall handelt, bleibt sicherlich noch Geld übrig, um an den Fenstern Blumenkästen anzubringen oder, wie bereits mehrfach

gefordert, eine Fußbodenheizung einzubauen. Oder falls nicht - vielleicht reicht's wenigstens noch für einen neuen und größeren Tisch in der Mitte mit einem schönen Großraumaschenbecher.

Kein Selbstläufer

Beim Festsetzen der Mitbestimmungsrechte des BR hat sich der Gesetzgeber von der richtigen Einschätzung leiten lassen, dass

Vielfältiger Alltag

Der BR-Ausschuss für Umweltschutz und Arbeitssicherheit („USiA“) wurde nach der BR-Wahl 2002 kräftig umorganisiert

Fortsetzung auf Seite 17

und neu besetzt. Wir haben unsere Arbeit gegliedert in die Bereiche

■ Arbeitssicherheit (der „klassische“ Arbeitsschutz mit Aufgaben wie Unfallverhütung und -meldewesen, Werksbegehungen, Baumaßnahmen, Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss)

■ Gesundheitsvorsorge (mit dem Spezialthema Gefährdungsbeurteilung)

■ Reinraumtechnik (aus nahe liegenden Gründen ein Sonderthema)

■ Notfallwesen (betrifft Feuerwehr und Werkschutz)

■ Betrieblicher Umweltschutz.

Ein wesentliches Element der Alltagsarbeit ist der enge Kontakt mit Verantwortlichen wie Sicherheitsingenieur, Sicherheitsbeauftragten, Umweltbeauftragter, Betriebsarzt. Die IG Metall ist für uns eine wichtige Quelle, aus der wir Rat und Unterstützung schöpfen können.



Reinraumschleuse: Mit etwas Übung geht es ganz gut

Vier abwechslungsreiche Jahre

Was haben wir nun in den vergangenen fast 4 Jahren unserer Amtszeit getrieben? Hier eine kurze Chronologie.

Das zuletzt genannte Thema Umweltschutz hat bislang eine untergeordnete Rolle in unserer Arbeit gespielt – nicht weil es unwichtig oder uninteressant wäre, sondern weil wir auf diesem Gebiet innerbetrieblich keine großen Defizite sehen. Der wesentliche Teil der Arbeit spielt sich mit den Behörden ab, wo ein BR nahezu keine Einflussmöglichkeiten hat.

Nach der Wahl 2002 begann für uns die Routine der gesetzlich vorgeschriebenen

regelmäßigen Betriebsbegehungen mit der Erkenntnis, dass es mit dem Beheben von Mängeln, die bei diesen Begehungen festgestellt wurden, schlecht aussah: Viele Beanstandungen wurden mehr oder weniger ignoriert. Das hat sich im Lauf der Zeit bis heute deutlich gebessert; nicht zuletzt sicherlich durch unser penetrantes Nachfragen.

Reinraum – was Besonderes

Angestoßen durch den Wunsch der Geschäftsleitung, aus Gründen des Erscheinungsbildes eine völlig neue Reinraumkleidung in Form von Overalls einzuführen, setzten wir die „Reinraum-Arbeitsgruppe“

ein. Sie begleitete intensiv die langwierige Suche nach neuer Kleidung, die zugehörigen Trageversuche, sowie die Neufassung der Verhaltensregeln in der MPS „Verhalten im Reinraum“. Wir konnten zahlreiche Verbesserungen an der vorgeschlagenen Kleidung und Erleichterungen bei den Tragevorschriften durchsetzen.

Im Februar 2004 wurden die entsprechenden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. In ihnen sind verbindlich die Kleidung und die Tragevorschriften festgeschrieben; Änderungen sind nur mit Zustimmung des BR möglich. Wir meinen, dass diese Vereinbarungen einen gangbaren Kompromiss darstellen zwischen dem Wunsch der Geschäftsleitung und unserem Anliegen, eine möglichst wenig belastende Kleiderordnung zu erhalten.

Die Gruppe war ebenfalls eingebunden in den Umbau der Reinraumschleusen und ist mit „im Boot“ bei der aktuellen Suche nach besseren Reinraumschuhen. Letzteres übrigens ungewohnt in vorbildlicher Weise.

Zum Komplex Reinraumbelastungen gehört auch die trockene Luft vor allem in der Linie. Wir unterstützten die Erprobung der vom Betriebsarzt angeregten Nasenspülung und erreichten nach dem guten Zuspruch eine großzügige finanzielle Unterstützung der Hilfsmittel durch die Firma.

Ergonomische Verbesserungen

Ebenfalls noch 2002 gab der USiA den Anstoß für eine gründliche externe Untersuchung der ergonomischen Gegebenheiten in der Linie. Aus ihr entstand eine Reihe von kleineren und größeren



Fortsetzung auf Seite 18



Maßnahmen, beispielsweise die Verbesserung der Los-Transportwagen. In diesem Zusammenhang wurde unser Vorschlag umgesetzt, in die Einkaufsrichtlinien das Beachten ergonomischer Gesichtspunkte aufzunehmen.

Aus diesen Diskussionen heraus entstand auch die begrüßenswerte Maßnahme der „Rückenschul Kurse“, die leider vor allem bei den Fertigungs- Mitarbeitern nicht den Zuspruch finden, den wir uns erhofft hatten.

Das Jahr 2003 war neben den Auseinandersetzungen um die Reinraumkleidung geprägt von dem Thema Gefährdungsbeurteilung, das sich als ungeheuer schwierig herausstellte.

Ein Reizwort: Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine vom Gesetzgeber schon seit 1996 geforderte Untersuchung der Arbeitsplätze auf Gesundheitsgefahren jeglicher Art. Ziel ist, Gefährdungen und Belastungen in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess festzustellen und abzubauen.

War es noch relativ einfach, sich auf eine grundsätzliche Verfahrensweise angelehnt an das in Hamburg praktizierte Vorgehen zu einigen, so stießen wir auf massiven Widerstand mit unserem Ansinnen, unsere Mitbestimmungsrechte förmlich festzuschreiben. Der Arbeitgeber lehnt bislang auch total unser Anliegen ab, in das Verfahren die Bewertung psychischer Belastungen – vereinfacht gesagt von Stressfaktoren – aufzunehmen. Obwohl Berufsgenossenschaften, Betriebsärzte und Gewerkschaften solche Regelungen befürworten, sind wir hier noch lange nicht am Ziel.

Glatteis, Handwerker und Umzug

Als all-winterliches Reizthema erwies sich der Winterdienst. Jeden Winter verbuchen wir eine Anzahl von Sturzunfällen, bei denen fast immer unzureichendes Streuen und Räumen verantwortlich ist. Wir betätigen uns hier als stetiger Mahner, der Erfolg ist aber nicht durchschlagend. Vielleicht bringt die Genehmigung des Salzstreuens hier eine Besserung, wenn auch leider zu Ungunsten der Umwelt.

2005 wurde endlich die von uns lange geforderte Sicherheitsunterweisung für Besucher und Fremdhändler realisiert. Eine englische Fassung wird vorbereitet.

Das aktuellste Thema, mit dem wir uns befassen, ist der Umzug vom Gebäude 88 ins Gebäude 31, wo wir nach anfänglichen „Aussitzversuchen“ Verantwortlicher inzwischen voll eingebunden sind und viele Anregungen einbringen konnten. Oft geht es hier zwar nur darum, grobe Fehler zu vermeiden und Mängel zu verwalten, aber auch das ist wichtig.

Wo stehen wir?

Alles in allem lässt sich heute feststellen, dass es uns teilweise gut, teilweise auch weniger gut gelungen ist, gegen manchen Widerstand den Betriebsrat auf dem Gebiet Gesundheitsvorsorge und Umweltschutz als zu beachtende Größe zu etablieren. Allerdings kann der BR gegen den Willen des Arbeitgebers kaum etwas durchsetzen. Ihm bleibt vielfach die Rolle des Aufpassers und Mahners.

Bei den Arbeitsinhalten führt ein deutlicher Trend weg von althergebrachten Themen wie Unfallverhütung, wo PSB im Vergleich mit anderen Firmen durchaus

ordentlich dasteht, hin zu Themen wie Arbeitsplatz-Ergonomie, Stressbelastung und vorbeugenden Gesundheitsprogrammen – nicht zuletzt mit Blick auf unsere überdurchschnittlich alte Belegschaft.

Auf diesen Gebieten ist PSB in keinsten Weise vorbildlich. Unsere Führungsetage davon zu überzeugen, dass gerade hier investiertes Geld und Aufwand sich auszahlen, muss eine unserer vordringlichen Aufgaben für die nächste Zeit sein. ■



Über verschiedene Gleiche

Der Umzug der Kolleginnen und Kollegen vom Gebäude 88 ins Gebäude 31 wird in diesem Jahr fortgesetzt und sicherlich auch abgeschlossen werden. Beispielhaft zog die oberste Heeresleitung – noch schnell vor Weihnachten – als Allererste um. Das ist lobenswert! Aber wie das so ist mit den Neuen, sie wissen nicht immer so genau, wie's zu- oder reingeht.

Für alle, die bei uns neu anfangen, gibt es deshalb am 1. Tag eine Einführung, um zu erläutern, wie man sich bei uns verhält. Das wurde wohl beim Einzug vergessen. Denn seit dem Einzug ins Gebäude 31 hat der 3. Stock mehr als einen Zugang. Das war zwar schon immer so, aber niemand – wirklich niemand – hätte sich unter Androhung einer Abmahnung getraut einen anderen als den gelben Zugang zu wählen.

Tja, wenn man Chef der Janzen ist, dann ist das egal. Denn bekanntlich bestimmt der Chef ja selber wo's lang - Entschuldigung – wo's reingeht! Natürlich auf dem kürzesten Weg direkt vom Parkplatz vorm Gebäude. Nun soll hier nicht der Eindruck entstehen, dies sei das Einzige, was der Chef zu entscheiden hätte. Aber es war sicherlich eine der schnellsten Entscheidungen die er getroffen und sofort umgesetzt hat. Wenn's doch bei anderen Entscheidungen auch mal so schnell ginge!

Und noch etwas: Getreu dem Motto „wie der Herr, so's Gescherr“ wird der von ihm gebahnte Weg nun auch von anderen genutzt. Mehr oder weniger schleichend steigt die Zahl der Nutzer. Eigentlich nicht schlecht, wird doch so vermieden, dass „Heerscharen“ am Pausenraum vorbeiziehen und die Kolleginnen und



Kollegen beim Vespers so zu sagen aufs Brot schauen, auch „Zooeffekt“ genannt. Deshalb unser Tipp an den Chef: Machen Sie den neuen Zugang doch offiziell und geben Sie bekannt wer alles ihn benutzen

darf und soll. Keiner wird deshalb neidisch. Aber der Eindruck der Heimlichkeit und möglichen Bevorzugung entfällt.

Zusatz: Wie wär's mit Motorradparkplätzen auf dem Gelände für alle? ■



Ernsthaft!

Die Nation im WM-Taumel, Philips' Sponsorenschaft boomt uns zu ungeahnten Verkaufsrekorden, die Mitarbeiter weltweit im Tischkicker-Rausch: Das verspricht ein Wahnsinnsjahr zu werden!

Und nun die Krönung: Ein Tischkicker für Böblingen! Ein weiterer Motivationsschub für eine Belegschaft, die darauf brennt, sich international zu beweisen, Ruhm und Ehre für PSB zu erringen. Wir sehen mit Freude, dass die Weichen richtig gestellt, dass die Prioritäten wohl austariert sind.

Mit Befremden müssen wir jedoch anmerken, dass dieses beflügelnde Szenario getrübt wird durch die Vorgabe, nur außerhalb der Arbeitszeit zu trainieren. Wir haben wenig Verständnis für solchen Kleingeist. Wenn vor Ehrgeiz brennende Mitarbeiter danach lechzen, die Böblinger Fahne würdig in der Außenwelt zu vertreten, muss auch Raum dafür sein, sich während der Arbeitszeit dafür fit zu machen.

Immerhin gilt es, die Hamburger Marke von 85 Teams zu überbieten! Dafür reicht allerdings ein einziger Tischkicker bei Weitem nicht aus. Wir appellieren zudem dringend an die Geschäftsleitung, die Vision einer Böblinger Tischkicker-Leadership mit allen Mitteln und der gebotenen Ernsthaftigkeit zu verfolgen und die Arbeitszeit zum Tischkicken freizugeben!

Der BR hat 2 Teams angemeldet ■



Das kann nicht wahr sein: Total verwaist!

... da geht noch was!

Ha, Ha,
der weiß wohl nicht
wer ich bin!
Schluck meinen Staub
Werkschutz

Anhalten,
Einfahrt für Motorräder verboten!!!



Unser Chef kommt...

Wir sind zu teuer?
Wundert mich nicht
bei unserem Gehalt!

Da hilft nur noch
auslagern nach
China.



Gespräch im Management...



Bei Ausgasungen...



bitte Raum sofort verlassen
und geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen!
Feuer, Rauchen und offenes Licht verboten!



SUDOKU

So geht es: Sudokus heißen die neuen Kulträtsel aus Japan – auf der ganzen Welt sind Menschen bereits regelrecht süchtig nach diesen Zahlenrätseln. Die Regeln: In jeder Reihe – senkrecht und waagrecht – und in jeder der stärker umrandeten Zeilen (sie bestehen aus je 3 mal 3 Feldern) müssen alle Zahlen von 1 bis 9 je einmal eingetragen werden. Dopplungen sind verboten. Tipp: Es gibt nur eine Lösung! Die vorab ausgefüllten Felder (rote Ziffern) sollen eine Orientierungshilfe sein.

A: LEICHT

	3			1		2
	4		9	8		6
8		6		2		5
		1	5	4	9	2
	5					1
		4	3	1	6	8
3		9		8		1
	2		7		5	
	7		1			8

B: MEDIUM

	2			3		6
		6		8		5
				4	9	
8					2	6
		5			7	
4		2				3
6			9	5		
2			1		4	
	5		4			9