

Heiß diskutiert

## Betriebsverfassungsgesetz wird geändert

■ In ihrem Wahlprogramm 1998 hatte die derzeitige Regierungskoalition aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen angekündigt, das Betriebsverfassungsgesetz zu überarbeiten bzw. den jetzigen betrieblichen Erfordernissen anzupassen. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Arbeitgeber. Dazu gehören die jeweiligen Pflichten und Rechte sowie die Regeln, wie die verschiedenen Gremien gewählt werden. Das Gesetz stammt aus dem Jahr 1952 und wurde letztmals 1972 überarbeitet.

Das „Alter“ des Gesetzes erklärt, warum eine Anpassung an die aktuellen betrieblichen Gegebenheiten dringend erforderlich ist, um es überhaupt noch sinnvoll

anzuwenden. Der Gesetzgeber – also der Bundestag – will verschiedene Punkte des Gesetzes ändern. Die im folgenden aufgeführten Änderungen sind die am meisten in der Öffentlichkeit genannten:

- Die Aufteilung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter soll wegfallen.
- In Kleinbetrieben soll die Wahl eines Betriebsrates vereinfacht werden.
- Die Grenzen für die Freistellungen von Arbeitnehmern für die Betriebsratsarbeit – ganz oder teilweise – sollen verändert werden, teilweise auch die Größe der Betriebsräte.
- Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen entsprechend ihrem jeweiligen Anteil im Betrieb im Betriebsrat vertreten sein.

Neben diesen Punkten sollen noch eine Vielzahl anderer angepasst bzw. verändert werden.

➤ Fortsetzung auf Seite 2



*Liebe Leserinnen und Leser!*

„Wo bleibt das Positive, Herr Kästner?“ wurde ein berühmter Schriftsteller-Kollege von uns einst von seinem Chefredakteur gefragt. Sinngemäß wird diese Kritik immer wieder auch an uns herangetragen. Bisher ausschließlich von Führungskräften übrigens. Aber das ist natürlich kein Grund für uns, diese Kritik nicht ernst zu nehmen.

Es ist zweifellos richtig, dass wir wesentlich häufiger Geschehnisse in der SMST kritisch begleiten als dass wir Lobeshymnen auf besondere Leistungen oder Wohltaten anstimmen. Lassen wir offen, wie oft es Anlass geben mag, letzteres zu tun - es wäre trotzdem ungerecht zu behaupten, dass wir das nie tun. Natürlich loben wir durchaus auch, wenn wir Grund dafür sehen.

Wir wollen keineswegs Katastrophen-Berichterstatter sein, für die nur eine schlechte Nachricht eine gute Nachricht ist. Es entspricht aber weder unserem Selbstverständnis noch dem der IG Metall, die dieses Heft finanziell und organisatorisch unterstützt, dass die BR-News ein Werbeorgan für die Geschäftsleitung sind. Für Hofberichterstattung ist „SMST im Blick“ zuständig, oder wie immer das Heft in Zukunft heißen mag.

Und wenn wir uns beispielsweise der erwünschten Euphorie über die Gründung der Mini-Companies nur zaghaft anschließen, so haben wir gute Gründe dafür. Siehe den entsprechenden Artikel in diesem Heft.

Aber wir bieten ehrlich und gern auch denen an, die unsere Ansichten nicht teilen, diese uns als Leserbrief zukommen zu lassen. Dr. Kuckhermann hat kürzlich wohl eher spaßeshalber ge-

Auswirkungen bei uns

Wenn der Gesetzentwurf in seiner jetzigen Form verabschiedet wird, so wirkt sich dies bei uns zunächst einmal auf die Zusammensetzung des Betriebsrates aus. Zwei Kollegen müssten – der aktuelle Anteil der weiblichen Arbeitnehmer bei SMST unterstellt – zwei Kolleginnen weichen. Der Wegfall der Trennung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter ist nach unserer Meinung längst überfällig – weil nicht mehr zeitgemäß – und wird das Wahlverfahren vereinfachen. Z.B. entfällt die Abstimmung über eine sogenannte gemeinsame oder getrennte Wahl zum Betriebsrat. Die Größe unseres Betriebsrates würde unverändert bei 11 Mitgliedern bleiben. Neben diesen „sichtbaren“ Veränderungen sieht der Gesetzentwurf natürlich eine ganze Reihe von Präzisierungen und Ergänzungen vor. Sie alle aufzuführen, würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. So seien nur einige beispielhaft erwähnt.

Was ändert sich noch?

Zukünftig erhalten bestehende Betriebsräte bei Umstrukturierungen ein Übergangsmandat; so sollen betriebsratslose Zeiten in Ausgründungen bzw. Zusammenlegungen verhindert werden. Das ist wichtig, denn nur in Betrieben mit einem Betriebsrat können ein Interessenausgleich und Sozialplan verabschiedet werden. In aller Regel sind dies wichtige Regelungen, wenn umstrukturiert wird. Wir haben damit Erfahrung!

Die direkte Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Arbeit des Betriebsrates soll erleichtert werden. Dies ist derzeit nur auf „Umwegen“ bzw. in Absprache mit dem Arbeitgeber möglich. Auch damit haben wir praktische Erfahrung; die BR-Workshops zum Thema Mini-Company.

Ein ganz wichtiger Punkt ist auch die Klärung der Wählbarkeit und die Wahlberechtigung für die Betriebsratswahl. Die An-

fragt, ob wir denn einen solchen von ihm auch veröffentlichen würden. Aber ja, Herr Kuckhermann, warum denn nicht? Wir gieren nach Leserreaktionen! Es würde uns freuen, wenn Sie sich als eifriger Leser unserer Postille outen würden.

Ein weiterer Kritikpunkt ist an uns herangetragen worden: Warum nennt ihr nicht die Verfasser der Artikel - man könnte sich dann doch direkt mit denen unterhalten? - Das ist eine berechtigte Frage; in vielen Betriebszeitungen ist es normal, dass die Verfasser genannt werden.

Leider mussten wir bei verschiedenen Gelegenheiten feststellen, dass es in dieser unserer Firma noch lange keine Selbstverständlichkeit ist, ungestraft seine Meinung kund zu tun. Es gibt Bereiche (und Personen), wo das möglich ist, und es gibt Bereiche, wo immer noch mit Sanktionen rechnen muss, wer so unklug ist, den Kopf aus der Masse rauszustrecken.

Wir haben uns deshalb darauf geeinigt, dass wir nicht generell die Namen der Verfasser von Artikeln nennen, sondern nur dann, wenn der Verfasser es wünscht bzw. wenn Standpunkte vertreten werden, die nicht unbedingt die des gesamten Betriebsrats sind. Alle nicht namentlich unterzeichneten Abhandlungen geben die Meinung des Betriebsrat-Gremiums wieder. Die Namen der festen Redaktion der BR-News sind im übrigen im Impressum zu finden.

Im übrigen wünschen wir allen schöne Osterfeiertage und den Urlaubern viel schönes Wetter und gute Erholung.



KOLLEGE KARL



SMST im Blick

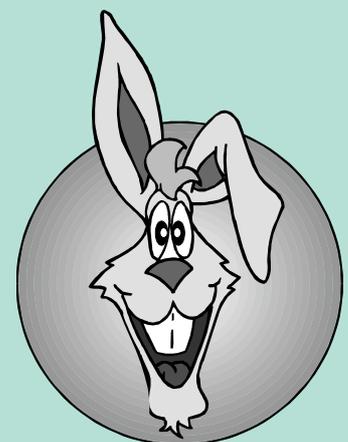
Die SMST Zeitung „SMST im Blick“ gibt es nicht mehr. Keine Sorge, sie bekommt nur einen neuen Namen. Zwar liefert der Betriebsrat nicht den Inhalt, jedoch ist es einem Betriebsrat-Mitglied gelungen, das Preisausschreiben für die Erfindung eines neuen Namens zu gewinnen. Der Versuch BR News Redakteure abzuwerben ist jedoch bisher gescheitert. Wir wünschen der Redaktion der Zeitung „Speedline“ ein glückliches Händchen bei der Gestaltung ihrer Zeitung.

Das BR News Redaktionsteam

zahl der wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen bestimmt nämlich letztendlich die Größe des Betriebsrates.

Schließlich sei noch erwähnt, dass das Mitspracherecht des Betriebsrates bei der sogenannten „Übernahme von Zeitverträgern“ besser wird.

Der Betriebsrat kann künftig der Einstellung eines anderen Arbeitnehmers widersprechen, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz bereits von einem Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag besetzt ist. Die angeführten – praxisbezogenen – Beispiele sollen zeigen, dass die „Reform des Betriebsverfassungsgesetzes“ uns alle angeht, auch wenn dies nicht immer gleich auf den ersten Blick sichtbar wird.



Eure Redaktion

# Die wundersame Vermehrung der Fläche im Geb. 31

■ Etwas verwegen mag es schon sein, diese Vorgänge zu vergleichen mit der biblischen Speisung der Fünftausend, wo ein bekannter Mensch mit fünf Laiben Brot und zwei Fischen fünftausend Mann satt gekriegt haben soll. Aber ein bisschen Wundergläubigkeit gehört auch dazu sich vorzustellen, dass es möglich sein soll, die geplante Mitarbeiter-Aufstockung im Gebäude 31 auf der vorhandenen Fläche auf eine vertretbare Art und Weise zu realisieren.

Wir zerbrechen uns im Moment nicht den Kopf über aktuellen Einstellungsstopp und Konjunkturpessimismus. Die offiziellen Pläne sagen immer noch ein erhebliches Wachstum im 2. Halbjahr 2001 voraus, und das muss zwangsläufig mit Neueinstellungen verbunden sein.

Und so haben sich kluge Leute an unserer Statt bereits den Kopf zerbrochen, wie man beispielsweise mehr Garderobenschränke bereitstellen kann. Das Ergebnis kann im Männer-Umkleideraum besichtigt werden: Vollstopfen heißt die Lösung, vollstopfen bis zum Geht-nicht-mehr.

Ähnliches läuft offensichtlich in der Bürofläche. Wie man hört, ist eine Innenarchitektin beauftragt, die so mühselig erfundene Flächenlösung dort zu optimieren. Sicherlich nicht, um das Dasein dort angenehmer zu gestalten, z.B. durch besseren Schallschutz, sondern um Platz zu gewinnen durch engeres Zusammenrutschen, beispielsweise mit Hilfe kompakterer Möbel.

Es soll auch Pläne geben, im 31/2 in der Fertigungsfläche Büroplätze für Instandhalter zu schaffen. Das Möbelerücken und Umbauten im 31/3 haben ja unabhängig davon schon begonnen.

Also - auch wir hätten da noch Ideen, was man weiter verbessern könnte. Cores in der Fertigung beispielsweise sind denkbar schlecht genutzte Flächen. In denen aber doch immer wieder Leute wie Instandhalter arbeiten, aber halt nicht so oft. Kapiert? Wenn diese Leute dauernd ihre Arbeitsplätze dort hätten, wie das bequem für die wäre, kürzeste Wege...

# „Na denn Prost...“

■ Fast immer fängt es ganz harmlos an. Schon als Jugendlicher im Sportverein oder in der Disco, auf Partys, Festen und Familienfeiern kommt man regelmäßig mit Alkohol in Berührung.

Die Stimmung wird immer erst richtig gut, wenn alle so richtig angeheitert sind. „Jetzt brauch´ ich erst mal ein Bier“ heißt es nach getaner Arbeit und Bier und Chips verkörpern das klassische deutsche TV-Dinner. Nach einem fetten Essen wird ein Schnaps getrunken oder ein Grappa nach der Pizza.

So kommt es, dass der Pro Kopf-Verbrauch in Deutschland 11,5 Liter reinen Alkohol erreicht.

So geht es Jahr für Jahr, und die Möglichkeit süchtig zu werden wird einfach nicht wahrgenommen, da Alkohol ja etwas ganz „Normales“ ist. Es erwischt nicht jeden und nicht jedem, den es erwischt hat, merkt

man dies auch an. Zumindest noch nicht. Für viele wird die Normalität irgendwann zur Krankheit. Sie sind abhängig geworden. Es geht nicht mehr ohne.

„Mir merkt niemand was an und außerdem könnte ich, wenn ich wollte, ja sofort aufhören...“ Dann geht immer mehr schief im Leben. Schuld daran sind die Anderen, der Ehepartner, der Chef, die früheren Freunde... Dies ist Alltag, nicht nur bei den Pennern, die den restlichen Inhalt ihres Lebens in einem Einkaufswagen durch die Straßen schieben. Es ist Alltag für Menschen, die ich kenne, aus dem Freundeskreis, aus der Familie, oder aber von Kollegen. Vielleicht ist es sogar mein eigener Alltag.

Für Fragen zum Thema Sucht, für die Vermittlung von Beratungs- und Hilfsangeboten stehe ich jederzeit und unter Wahrung der Anonymität zur Verfügung.

Roland Schmitt

Suchtbeauftragter des Betriebsrates



Oder im Erdgeschoss: Da gibt es ein paar Winkel, die kennt vermutlich kein Mensch, hinter den Umkleideräumen zum Beispiel; oder auch die Grundversorgungsflächen: schön hoch, reichlich Leerflächen. Wenn man da Leute, vielleicht von IT, die eh den ganzen Tag in ihre Kisten glotzen....

Oder die Versorgungsebene unterm Dach: Riesen-Flächen, kein Mensch drauf, prima Klima direkt vom Erzeuger. Wenn man das zu Ende denkt, nicht auszudenken: Wir könnten glatt das 88 räumen - HP braucht doch endlos Fläche. Das ist leicht verdientes Geld!

Aber uns fragt natürlich keiner. Oder eigentlich doch. Es ist nämlich zum Glück so, dass der Arbeitgeber solche Maßnahmen mit uns beraten muss. Wir können Änderungen verlangen, wenn die Pläne nicht den Standards einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit entsprechen.

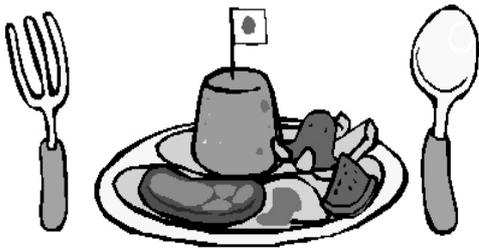
Und wir haben nicht die Absicht zu akzeptieren, dass man uns noch weiter zusammenpfercht wie die Schafe. Wunder gibt es immer wieder... aber doch eher selten, auch architektonische nicht. Quacksalbern und Taschenspielern aber werden wir nicht auf den Leim gehen. ■

Kätschap-Angriff vereitelt, aber...

## Salz in der Suppe, Pfeffer in den Preisen

■ **Wir dürfen wohl behaupten, dass die große Mehrzahl der SMSTler bis dato recht zufrieden war mit der Eurest-Kantine. Diese Meinung ist inzwischen am Umkippen.**

Ob nun die Suppen immer öfter versalzen sind, wie manche behaupten, möchten wir nicht beurteilen, weil das doch stark vom persönlichen Geschmack abhängt. Auch dass BSE mit dazu geführt hat, dass das Standardessen sich im Wesentlichen in der Abfolge von Hähnchen, Schwein, Pute, Schwein, Hähnchen, Pute erschöpft, mag man noch zähneknirschend akzeptieren. Immerhin versucht man bei Eurest mit Umfragen noch auf Kundenwünsche und -meinungen einzugehen.



Dass aber die Preise seit einiger Zeit immer gepfeffertere Höhen erklimmen, ist ein wirkliches Ärgernis. Dass beispielsweise für einen Erbseneintopf mit Saitenwürstle genauso wie für einen halben Gockel 6 DM berappt werden sollen, ist nicht mehr einzusehen, zumindest, wenn man weiß, dass Eurest für jedes Essen von den Arbeitgebern einen Zuschuss von 8,50 DM erhält.

Natürlich verbietet sich ein Vergleich mit der Imbissbude, die einen ganzen Gockel für 6 DM anbietet, weil eine ordentlich geführte Kantine selbstverständlich mehr Aufwand treibt als der Göckelesbrater. Wenn man aber andererseits anschaut, zu welchen Preisen „gutbürgerliche“ Wirtschaften Mittagstische anbieten können, so überkommen einen schon schwere Bedenken über die Kalkulation von Eurest.

Wir möchten an dieser Stelle nicht pauschal den Stab über die Führung der Kantine brechen. Aber wir meinen, dass die Schmerzgrenze für die Essenspreise bei den Auswahlessen inzwischen oft überschritten wird. Wir werden uns genau erklären lassen, wie das zu Stande kommt und werden diskutieren, was man dagegen unternehmen kann. So darf es nicht weitergehen. ■

## Zitate

### Vom Geben und vom Nehmen

„Wir wollen niemand etwas wegnehmen.“ Dr. Kuckhermann am 23.03.01 auf die Frage, was die SMST mit einem eventuellen Austritt aus dem Metall-Arbeitgeberverband bezwecke.

Wir zweifeln nicht daran, dass Herrn Kuckhermanns Aussage ehrlich gemeint ist. Es scheint sogar, dass man uns einiges geben will: Mehr Arbeitszeit zum Beispiel. Oder mehr Flexibilität durch den Wegfall von lästigen Arbeitszeitregelungen. Oder ein einheitliches Urlaubsgeld: einheitlich weniger.

Denn immer noch ist es ein Stück abendländischer Kultur: Geben ist seliger denn Nehmen. Wir glauben fest daran.

### Über Attraktionen

„Eine Firma muss immer daran denken, wie sie sich attraktiv machen kann.“ Derselbe beim selben Gespräch.

Da waren wir doch platt. Beim Betriebsrat gibt es nämlich seit Kurzem eine Arbeitsgruppe „Attraktive Arbeitsplätze“. Die denkt darüber nach, was unsere Firma für uns attraktiver machen könnte. Und jetzt haute unser neuer Chef in die gleiche Kerbe!

Ziemlich rasch haben wir dann allerdings gemerkt, dass er das so nicht gemeint hat. Wieso auch sollte die SMST attraktiv für uns sein? Nein, er hatte da an andere gedacht, Wichtige. Die an uns verdienen wollen.

- War ja auch bloß so eine Idee... Merke: Wenn zwei das Gleiche sagen, ist es noch lange nicht das Selbe.

### Ein guter Ansatz

## Schulung für alle

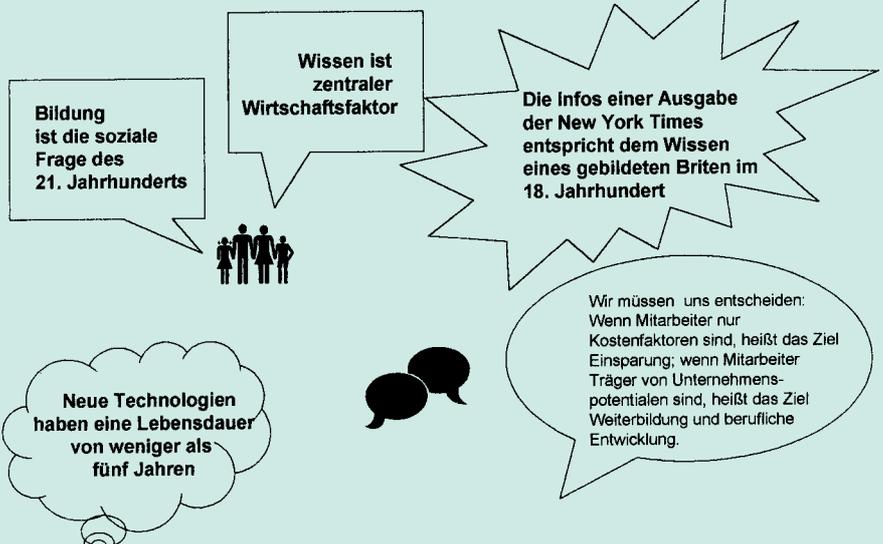
■ **Leider trifft die Überschrift noch nicht ganz den Kern. Aber wir möchten an dieser Stelle auf eine positive Entwicklung in Sachen Schulung hinweisen. Seit diesem Jahr ist es jedem möglich sich auf freie Plätze bei internen Schulungen anzumelden. Es handelt sich hierbei vor allem um Word- (Textverarbeitung) und Excel- (Tabellenkalkulation) Kurse.**

Bisher waren die Operator von diesen Schulungen ausgeschlossen, da sie für die

Tätigkeit in der Linie nicht unbedingt erforderlich sind. Wir hoffen, daß dieses Angebot angenommen wird. Zwar finden die Kurse für die Anspruchsberechtigten in der Freizeit statt, jedoch werden die Kosten für die Schulung von Philips getragen.

Der Betriebsrat hat bereits weitere Ideen aus der Belegschaft aufgegriffen und wird anregen diese auch umzusetzen. Zum Beispiel wäre es durchaus denkbar den PC-Raum zu nutzen, um mit Lernsoftware jedem die Möglichkeit zu bieten sich weiterzubilden. ■

## Fit durch berufliche Weiterbildung



Das Stuttgarter Fraunhofer-Institut für Arbeitsorganisation hat festgestellt, dass der Produktionsfaktor Wissen/Erfahrung heute schon zur Hälfte zur Wertschöpfung in Deutschland beiträgt. Tendenz: Steigend!

Es ist eine schlechte Tradition: Je **besser** man **vorgebildet** ist, je höher man in der betrieblichen Hierarchie steht, umso besser sind die **Chancen auf gute Weiterbildung**. Beschäftigte mit schlechterer Vorbildung bleiben außen vor.

Zwar ist in den vergangenen Jahren die Beteiligung an Weiterbildung in allen Beschäftigtengruppen angestiegen, an der Ungerechtigkeit hinsichtlich der Teilnehmerquote hat dies aber nichts geändert.

Wir meinen: Das ist nicht gerecht und muss deshalb geändert werden. **Der Anspruch auf Qualifikation für alle ist notwendige Voraussetzung.** Die Chance auf Weiterbildung darf kein Privileg sein, das vom Arbeitgeber verteilt wird. Diese Ungleichheit müssen wir mit dem tariflich zwingend verankerten Recht auf berufliche Qualifizierung für jede/n Einzelne/n knacken.

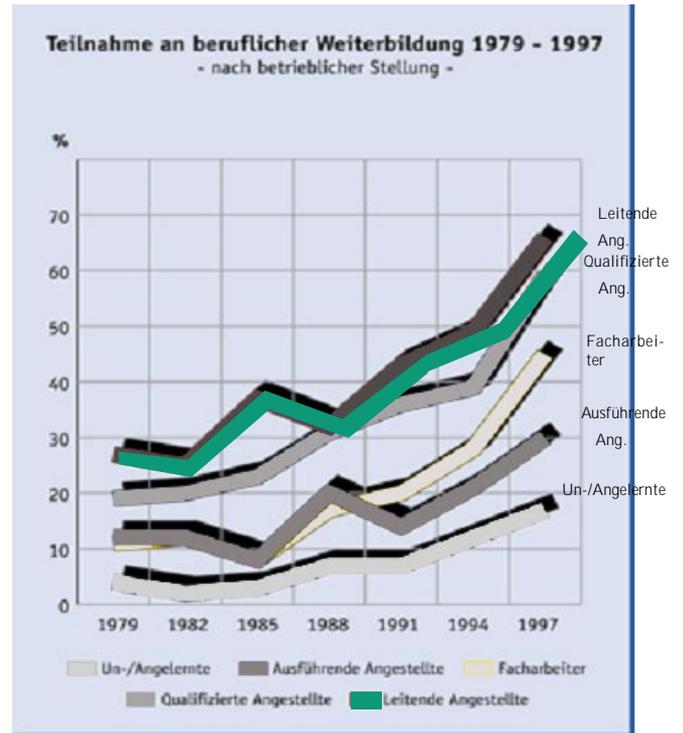
Übrigens: Laut einer Kosten-Nutzen-Analyse zur beruflichen Weiterbildung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) von 1992 war die durchschnittliche Kostenbelastung des einzelnen Facharbeiters dreimal höher

## Qualifizierung

# Beteiligung an Weiterbildung

Zwar gibt es unverändert eine Schieflage bei der Verteilung der betrieblichen Weiterbildung zu Gunsten der Führungskräfte. Aber die Facharbeiter, die ausführenden Angestellten und die Un- und Angelernten haben in der Beteiligung an der Weiterbildung aufgeholt.

**Deshalb: Weiterbildung ist heute auch ein Thema für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.**

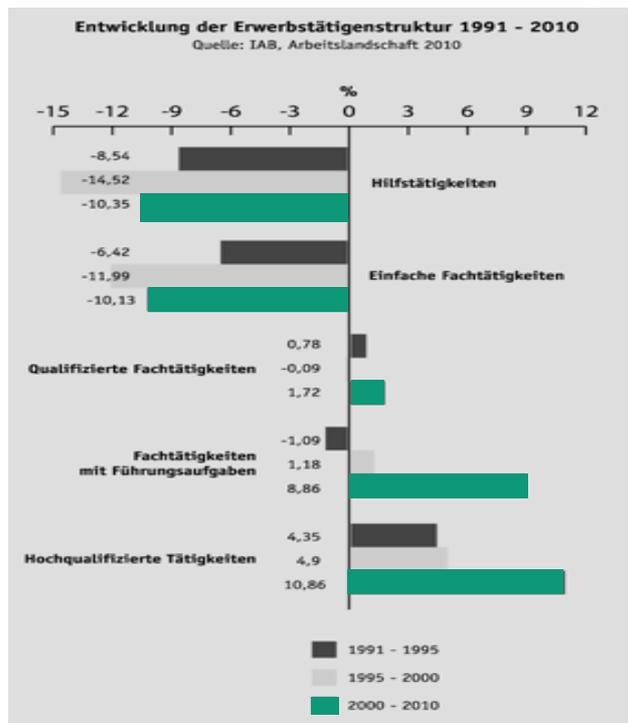


als die einer Führungskraft. Es gibt keinen Anlass anzunehmen, dass sich dies bis heute grundlegend geändert hätte.

## Der Strukturwandel verlangt

# höhere Qualifikation

Der Strukturwandel bringt eine dramatische Veränderung der Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten mit sich. Der Trend ist eindeutig: Einfache Tätigkeiten verschwinden, qualifizierte Tätigkeiten nehmen zu.



Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit prognostiziert, dass 2010 nur noch etwa 10 % Arbeitsplätze für Un- und Angelernte zur Verfügung stehen werden. In Baden-Württemberg ha-

ben wir immer noch einen Anteil von ca. 25 % an Arbeitnehmern, die keinen Berufsabschluss nachweisen können. Hier hat Qualifizierung eine beschäftigungs-politische Dimension ersten Ranges.

## Kommentiert von Jürgen Stamm

Jede/r will es, das lebenslange Lernen, und alle brauchen es. Doch zwischen Theorie und Praxis klafft eine große Lücke. Nicht alle, die sich qualifizieren wollen oder müssen, bekommen die Möglichkeit dazu. Einen verbindlichen Anspruch auf Qualifizierung will die IG Metall mit ihrer Kampagne „gute Arbeit“ erreichen.

Ein entsprechender Tarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung sichert die Arbeitsplätze von heute und morgen. Der Satz „Wissen ist Macht“ hat noch immer seine Gültigkeit. Im aktuellen Bezug heißt es: „Wissen ist Job“.

Qualifizierung ist sowohl für die persönliche wie auch für die wirtschaftliche Entwicklung überaus wichtig. Sie spielt für junge Facharbeiter/-innen oder Angestellte eine ebenso große Rolle wie für ältere Beschäftigte.

Doch Qualifizierung bringt nicht nur Vorteile für die/den Einzelne/n, sondern sie nützt gleichermaßen dem Unternehmen. Deshalb ist es umso verständlicher, wenn sich die Arbeitgeber der IG Metall-Forderung nach einem verbindlichen Recht auf Qualifizierung verschließen. Nur Unternehmen mit gut qualifizierten Belegschaften sind wirklich zukunftstauglich.

## Übernahme von Kolleginnen und Kollegen mit Zeitverträgen

# Und Tschüß?!

■ **Wie viele Kolleginnen und Kollegen haben wir in den letzten Jahren mühevoll ausgebildet und wie viele mußten die Firma wieder verlassen, weil ihr Zeitvertrag ausgelaufen ist! Nur wenige hatten das Glück einen festen Arbeitsvertrag zu bekommen.**

Auch im Moment sind ca. 125 Kolleginnen und Kollegen mit Zeitvertrag bei uns beschäftigt. Und auch jetzt wieder hat fast keine(r) eine Chance auf eine Festübernahme. Grund hierfür ist die derzeitige schlechte Auslastung. Muss das sein?

Nein eigentlich nicht, denn Höhen und Tiefen sind in der Halbleiterbranche normal. Schaut man auf die letzten Jahre zurück, so gab es immer wieder Einbrüche, jedoch bei einem stetigen starken Wachstum.

Leider ist es Mode geworden, Zeitverträge als „bewegliche Masse“ zu missbrauchen. Das bedeutet für viele Firmen die Möglichkeit ihren Personalstand je nach Auslastung zu optimieren. Für die Betroffenen bedeutet dies eine ewige Odyssee von einer Firma zur anderen. Es spielt hierbei keine Rolle, ob das Leistungsverhalten während der Beschäftigung gut oder schlecht war. Sind die Zeiten nicht so toll, bedeutet dies die Suche nach einer neuen Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit.

Der Gesetzgeber hat dies erkannt und die Bedingungen für die zeitliche Befristung verschärft. Hier die Regelung in Kürze:

- Maximale Vertragslaufzeit von 24 Monaten.
- Verlängerungen sind im Rahmen dieser 24 Monate 3 mal möglich.
- Wird der Zeitraum von 24 Monaten überschritten, so bedeutet dies eine Fest-einstellung.
- Auch Pausen zwischen den Beschäftigungen ermöglichen keinen neuen Zeitvertrag, wenn die 24 Monate überschritten werden.

Eigentlich sollte man meinen, daß dies die Möglichkeiten einer Festeinstellung erhöht, wenn man bedenkt, daß jede Neueinstellung Geld kostet, da immer eine Einarbeitung erforderlich ist. Falsch gedacht, die Firmen fühlen sich einer Möglichkeit beraubt nach eigenem Gusto zu heuern und zu feuern. Natürlich ist es be-

quem Kolleginnen und Kollegen, die schon mal in der Firma beschäftigt waren, wieder mit einem neuen Zeitvertrag einzustellen, da man sich die Einarbeitungszeiten spart. Jedoch bleibt bei einem solchen Vorgehen auch der kleinste Funken Verantwortung für die Gesellschaft auf der Strecke. Übrigens ist Philips hier keine Ausnahme, denn viele Kolleginnen und Kollegen sind in der Summe ihrer Zeitverträge bereits bis zu 10 Jahren bei uns beschäftigt! Dies wurde durch die alte Gesetzgebung ermöglicht, hat aber jetzt ein Ende.

Zwar spürt man bei Personal und im Management Bemühungen, vielleicht die eine oder andere Übernahme doch noch zu ermöglichen, jedoch sind die Aussichten dafür nicht rosig. Auch bei Philips SMST wird immer ängstlich in Richtung Shareholder geblickt - ja nicht zu viel Personal an Bord haben, koste es was es wolle!

Und so kommt es, daß viele Kolleginnen und Kollegen der nächsten Hochlaufphase skeptisch entgegen blicken, da wieder damit zu rechnen ist, dass viele Neue mit Zeitvertrag eingestellt werden und - natürlich - ausgebildet werden müssen. Solange in einem High-Tech-Betrieb eine derartige Fluktuation herrscht, muss man sich nicht über schwankende Qualität und nicht erreichte Ziele wundern.

Der Betriebsrat versucht zu erreichen, dass möglichst viele Kolleginnen und Kollegen übernommen werden, doch, wie gesagt, diese Möglichkeiten sind begrenzt. ■

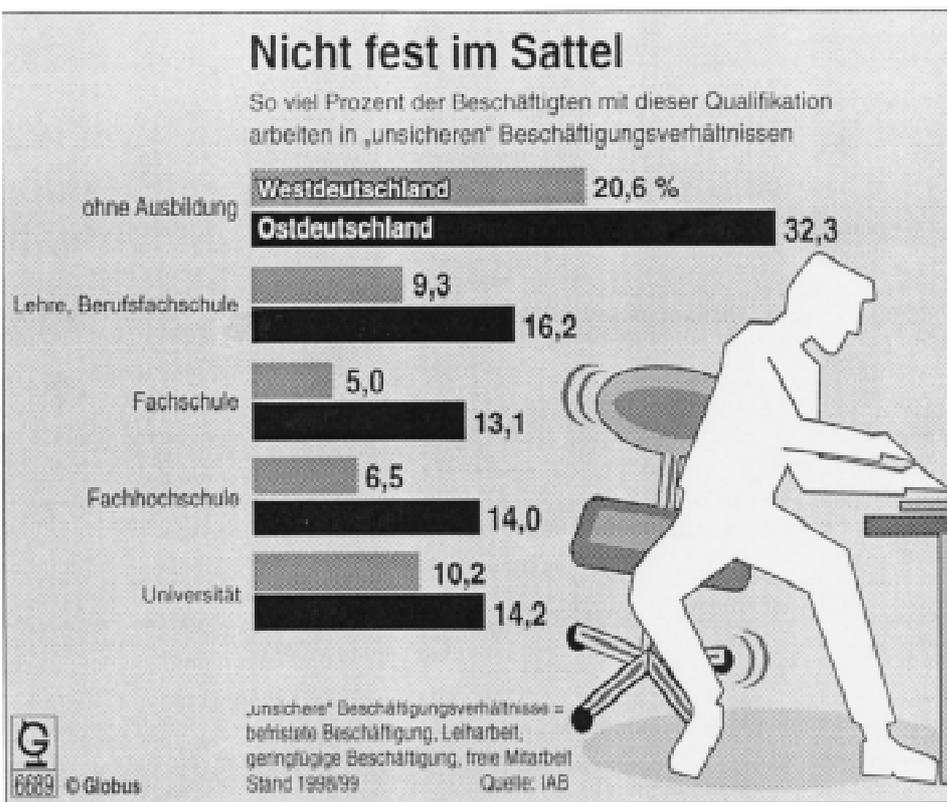
## Lästig, aber sinnvoll

# Lotus Notes Telefonverzeichnis ausfüllen!

Man mag sich wundern, dass der Betriebsrat sich um dieses Thema kümmert; aber es ist einfach ein alltägliches Ärgernis: Man/ frau sucht die Telefonnummer von irgendeinem Kollegen - Lotus Notes wird's schon richten, hat ja x Adressbücher. EMEA1, das sind wir. Aufgemacht: Pfeifendeckel - außer Namen nichts gewesen, keine Telefonnummer, kein Garnix. Bleibt nur der Weg ins Intranet-Telefonverzeichnis. Wenn man die Nerven dazu hat. Weil das ja so doll schnell schafft.

Woran liegt's? Ganz einfach: Der Kollege hat sich nicht ins EMEA-Verzeichnis eingetragen und ist deshalb auch nicht auffindbar. Das sollte man aber sein, denen zuliebe, die einen mal suchen sollten. Wie das geht? In Lotus Notes Adressbuch EMEA1 aufrufen, dort „People“ und den eigenen Namen, dann „Edit Person“. Dort wird alles eingetragen; bei Fragen gibt der Kollege von Schaper Auskunft.

Wir meinen, wenn man schon so ein System hat, sollte man es auch nutzbar machen. Deshalb unser Appell: Tragt eure persönlichen Daten ins System ein. Ihr erspart damit Anderen Mühe und Frust. Und ihr selbst braucht das Verzeichnis garantiert auch mal und freut euch, wenn's dann tut. ■



# Kollege Lehmann und der 4. Quartalsbonus

■ **Es ist Mitte Oktober des Jahres 2005. Lehmanns Chef gibt in einer Abteilungsversammlung die Ziele für den 4. Quartalsbonus bekannt.**

Lehmann ist das völlig schnuppe, denn die letzten 2 Bonusziele wurden nicht erreicht, da die Geschäftsleitung das Ziel zu hoch ansetzte. Diesmal wird er aber hellhörig, denn sein Boss spricht nur von einem einzigen Mengenziel.

Er fragt nach und bekommt dies bestätigt: Ab 54 000 gut ausgelieferten Teilen bekommt jeder Mitarbeiter 27000 Euro. Er traut seinen Ohren nicht und fragt nochmals nach. Wirklich, für je 2 ausgelieferte Teile gibt es 1 Euro.

Das hebt natürlich nicht nur bei Lehmann die Motivation, sondern führt zu einer wahren Rally innerhalb seines Betriebes. Sogar Kollegen, die seit Jahren als verschollen galten, kamen aus Ihren Verstecken um sich am Erfolg zu beteiligen.

Lehmann und seine Kollegen arbeiteten Tag und Nacht. Es werden Gruppen gebildet. Ingenieure, Techniker, IDFler und Arbeiter sollen Probleme und Produkt gemeinsam innerhalb kürzester Zeit bearbeiten. Ein Team wird gebildet, das nur für den reibungslosen Prozessablauf zuständig ist. Sogar an Sonn- und Feiertagen wird durchgearbeitet.

Einzig an Weihnachten beharrt die Geschäftsleitung darauf, nicht zu arbeiten, da man schon besorgt um die Familien sei. Lehmann findet das mit Weihnachten blöd. Um ein solches Ziel zu erreichen muß doch jedes Mittel recht sein.

Trotz der 2 fehlenden Weihnachtstage bringt es die Belegschaft auf satte 55300 ausgelieferte Teile. Dieser Erfolg wird ausgiebig gefeiert. Sogar sein Chef ist froh, denn er gesteht nach dem 3. Pils und 2. Korn, insgeheim schon ein neues Auto für seine Frau bestellt zu haben. Lehmann geht vergnügt nach Hause und freut sich innerlich schon auf das nächste Bonusziel.

fpd

# Es stand in den BR-News

■ ... Nr. 5 unter dem Titel „Dem Schweinezyklus ausgeliefert“: Wir berichteten von unserem Unbehagen über die Abhängigkeit unserer Produktion von den schnelllebigen Märkten der Konsumelektronik.

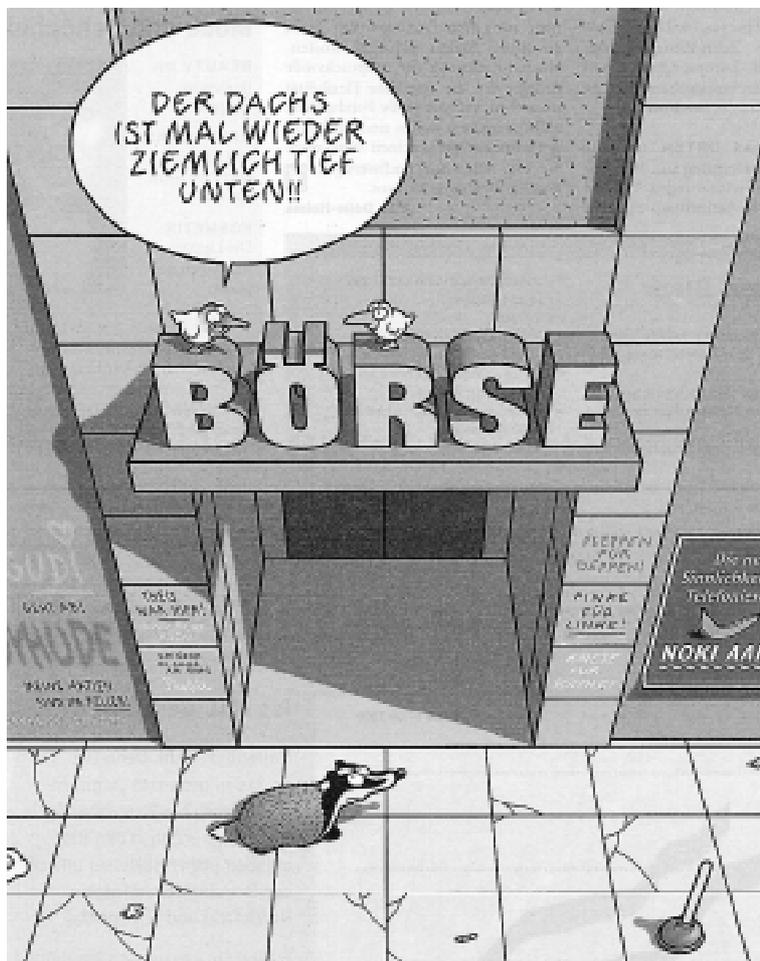
Inzwischen sehen wir uns ohne einen Anflug von Schadenfreude in unserer damaligen Skepsis bestätigt. Wenn der Verfasser damals, im Mai 2000, über den Telekommunikationsmarkt schrieb, „...dass es nur wenige Jahre dauern wird, bis sich auch dieser Markt in einer tiefen Krise wieder finden wird.“, so war er zumindest was die Zeitdauer bis zur nächsten, heutigen, Krise betrifft, zu optimistisch. Hoffentlich zu pessimistisch, was die Schwere der Krise betrifft.

Die optimistische Hochstimmung der Börsenzocker vom Frühjahr 99 jedenfalls ist längst tiefer Ernüchterung wenn nicht Verzweiflung gewichen. Auch unsere Produktion wird momentan von den Fehleinschätzungen der Marketingstrategen im Handy-Markt gebeutelt. Vollgas oder Vollbremsung: Dazwischen scheint nichts zu existieren.

Im Moment können wir nur darauf hof-

fen, dass zum Einen tatsächlich der prognostizierte Marktaufschwung im 2. Halbjahr 2001 eintritt, zum Anderen dass die Geschäftsleitung aus den Fehlern des Jahres '99 gelernt hat und in der Personalpolitik vernünftiger als damals mit Gas- und Bremspedal umgeht. Es darf nicht wieder passieren, dass in einer Schwächeperiode hemmungslos Personal abgebaut wird, um in der folgenden Anstiegsphase wieder händeringend nach Fachkräften zu suchen. Ein Einstellungsstopp in einer Zeit, wo in einigen Bereichen immer noch Fachkräfte fehlen und mit Blick auf eine sich wahrscheinlich bald wieder erholende Konjunktur ist wieder einmal ein brillantes Beispiel für eine kurzsichtige, nur dem momentanen Ertrag verpflichtete Personalplanung.

Gerade in solch extrem wetterwendischen Märkten wie der Halbleiterei ist eine vorausschauende Personalpolitik erforderlich. Darüber hinaus aber auch eine breite Produktpalette, die Schwankungen einzelner Produkte abfedern hilft. Die starke Abhängigkeit von einer einzelnen Produktgruppe wie bei uns kann böse ins Auge gehen. Es ist zu hoffen, dass unsere Marketing-Abteilung hier bald Erfolge vorweisen kann.



# BR-News polemisch!

**■ Bitterböse Kritik an den letzten BR-News gab es im Lenkungsausschuss der Mini-Companies (MiCos). Unseren Vertretern dort wurde vorgehalten, der Artikel „War's das schon?“ sei einseitig, verkenne die tatsächlich erreichten Fortschritte und behindere die weitere Umsetzung der Umorganisation.**

Zunächst: Wir fühlen uns für diesen Artikel keineswegs unter Rechtfertigungsdruck. Ganz im Gegenteil sehen wir uns durch die weitere Entwicklung bis zum heutigen Tag in der Skepsis bestätigt, die in dem Artikel anklingt.

Allerdings ärgert es uns, wenn man uns mit Pauschalvorwürfen konfrontiert, die einfach daher rühren, das man aus einer differenzierten Darstellung sich nur die Dinge herauspickt, die man lesen möchte. Zumal eine solche Kritik aus dem Lenkungsausschuss, den wir in der beanstandeten Stellungnahme zugegebenermaßen hart angegangen haben, schon sehr menschelt.

Wer sich die Mühe gemacht hat, den beanstandeten Beitrag aufmerksam zu lesen, wird festgestellt haben, dass es sich um eine durchaus differenzierte Betrachtung handelt. Es wird deutlich gesagt, dass die Verhältnisse in den verschiedenen MiCos durchaus unterschiedlich sind. Es werden Beurteilungsmaßstäbe herangezogen, die von den Machern der MiCos selbst aufgestellt worden sind. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es im Konzept der MiCos positive Aspekte und gute Ansätze gibt. Und die Schlussfolgerung ist keineswegs, die Übung abzublasen, sondern vielmehr sie endlich konsequent umzusetzen.

In aller Deutlichkeit: der Betriebsrat hat noch nie die Idee der MiCos grundsätzlich

in Frage gestellt und tut dies auch heute nicht.

## Mit Kritik umgehen lernen

Solange aber, wie in diesem Unternehmen bisher leider üblich, jede Kritik als Ketzelei verstanden wird und Skepsis als Staatsverbrechen, kann man natürlich nur schwer erwarten, dass eine solche Wertung als Anregung für Korrekturen aufgegriffen wird. Schade!

Dass wir mit unserer Kritik den Finger auf richtige Stellen gelegt haben, beweist doch beispielsweise, dass man seit dem Erscheinen des letzten Heftes der BR-News zwei Dinge verwirklicht hat, die dort beanstandet wurden: Man hat eine eigene Hauptabteilung Fertigungssteuerung und eine Zentralstelle für Toolplanung eingerichtet.

Unredlich wäre es auch zu bestreiten, dass das Hauptziel der Umorganisation eine Rationalisierung im Sinn einer effektiveren Nutzung der Ressourcen der SMST ist. Und zu der Kritik, dass der Lenkungsausschuss sich bislang noch nicht als effektives Steuerungsgremium profiliert hat, stehen wir.

Sicherlich wird es wieder Wasser auf die Mühlen derer sein, die sich über die distanzierte Haltung des Betriebsrats zur Entwicklung der MiCos ärgern, wenn wir auch heute feststellen müssen, dass sich wesentliche Änderungen im Sinn der MiCo-Ideen wie Autonomie der MiCos oder verbesserte Kommunikation oder Nutzen der Kreativität aller Mitarbeiter im Sinn eines Shop Floor Managements ( das bedeutet unmittelbares Einbeziehen aller MitarbeiterInnen in die Entscheidungsprozesse einer MiCo) wenn überhaupt, so nur sehr unvollkommen eingestellt haben.

Und der gebetsmühlenhaft wiederholte Hinweis, eine solche Umorganisation brauche eben Zeit und man müsse einfach mehr

Geduld haben, trägt nicht eben zur Motivation der Belegschaft bei. Wie gering diese tatsächlich ist, hat ein Mitglied der Personalabteilung, der Parteilichkeit für den Betriebsrat sicherlich nicht verdächtig, erst kürzlich etwas erschüttert im Lenkungsausschuss geschildert.

## Die Haltung des Betriebsrats

Wir wollen hier noch einmal die Haltung des Betriebsrats zum Thema Mini-Companies zusammenfassen:

■ Der Betriebsrat hat nicht das Ziel, die Einführung der MiCos zu behindern. Er erkennt an, dass es unterstützenswerte Ansätze in diesem Konzept gibt.

■ Der Betriebsrat hält es aber für seine Aufgabe, sich eine kritische Distanz zu dieser Umorganisation zu bewahren, um zu verhindern, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Nachteile daraus entstehen.

■ Der Betriebsrat hält es für erforderlich, die Realisierung konsequenter und durchdachter umzusetzen, als das bisher der Fall war. Werbekampagnen und blindwütiger Aktionismus allein führen uns nicht weiter.

■ Der Betriebsrat ist auch weiterhin bereit, konstruktiv an der Umsetzung der MiCo-Idee mitzuwirken. Er sieht allerdings seine Rolle nicht als die eines wohlfeilen Werbeträgers. ■

## BR-NEWS April 2001

Herausgeber:  
IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:  
Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

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

Druck:  
hartmann Druck, Wildberg

