

## Gewerkschafts-Mitgliedschaft

# Trittbrettfahrer...

...gibt es bei uns doch nicht?

■ „Guck mal“, sagt mein Kollege, als wir an der Gemeinschafts-Schlag-schere vorbeimarschieren, „Kennst du das?“ Er hilft mir auf die Sprünge, als ich mit den schwarz-weiß-roten Schnipseln, die da rumliegen, nicht gleich was anfangen kann: „Da hat einer an den Euro-Umrechnungskärtchen das IG Metall-Zeichen abgeschnippelt.“

Richtig: vor ein paar Tagen hat die IGM solche scheckkartengroßen Kärtchen verteilt, die geschickt in den Geldbeutel passen. Irgend jemand war es offensichtlich peinlich, in der Öffentlichkeit mit etwas von der Gewerkschaft in der Hand gesehen zu werden. Wetten, dass er oder sie ein Emblem von der Dresdener Bank oder von Philips nicht abgeschnippelt hätte?

Nun ist das wirklich eine lächerliche Gelegenheit, eigentlich nicht der Rede wert. Aber doch irgendwie bezeichnend: Man / frau nimmt gern etwas an, weil es nützlich ist, bekennt sich aber nicht dazu, woher es stammt.

jüngsten Philips- Tarifabschluss sehr begrüßt, insbesondere den Verbleib bei den Metall-Tarifverträgen. Von diesen 99,9 % sind aber nur knapp zwei Drittel in der Gewerkschaft organisiert – deutlich mehr in der Fertigung und deutlich weniger in den indirekten Bereichen. Den Nutzen dieses Abschlusses haben alle, etwas dazu beigetragen (wörtlich gemeint: Beiträge bezahlt) hat aber nur ein Teil.

Dies soll keine Gardinenpredigt sein, wohl aber eine Bitte zum Nachdenken: Wir haben jetzt wieder gesehen, was eine Belegschaft, die einig und solidarisch ist, erreichen kann – und: wie nötig sie dazu die Unterstützung der Gewerkschaft braucht. Aus eigener Kraft, ohne die Erfahrung und technische Hilfe der Gewerkschaft, hätten wir das kaum geschafft.

Solidarität aber, das bedeutet nicht nur am Erfolg teil haben, sondern auch zum Erfolg beitragen. BEITRAGEN! Dass die Arbeitgeber Tarifverträge, die eigentlich nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten, auch auf Nicht-Mitglieder anwenden, gehört natürlich zu ihrer Strategie, den Gewerkschaften nicht unnötig Mitglieder in die Arme zu treiben. Und macht es sehr komfortabel, Nicht-Mitglied zu sein.

Bloß: Ein Wagen, bei dem zu viele auf dem

➤ **Fortsetzung auf Seite 2**

### Alle profitieren

Wenn man sich so umhört, haben wohl 99 % der SMST- MitarbeiterInnen den



Heiße Zeiten: Info-Veranstaltung verschafft Luft

## Liebe Leserinnen und Leser!

Wahrscheinlich ist alles Notwendige bereits geschrieben oder gesagt worden. Die furchterlichen Attentate des 11. September haben unsere Welt verändert. Hoffentlich nur ein wenig verändert. Es hieße den Zielen der Massenmörder und ihrer Hinterleute entgegen zu kommen, wollte man jetzt quasi die Uhr anhalten und eine neue Zeitrechnung beginnen. Wir können nur hoffen, dass die Mächtigen dieser Welt die Weisheit besitzen, den Balanceakt zwischen wildem Aktionismus und lähmendem Entsetzen richtig zu entscheiden.

Muss sich nun auch noch ein kleiner Betriebsrat zu diesen weltpolitischen Geschehnissen zu Wort melden? Nein, das muss er sicherlich nicht. Trotzdem wollen wir den Finger auf eine Stelle legen, wo es Gemeinsamkeiten gibt zwischen jenen Ereignissen und unserer kleinen Betriebswelt. Der Name für diese Gemeinsamkeit ist zweitrangig – wir können Ungerechtigkeit dazu sagen, wir können sie Weltwirtschaft nennen, Globalisierung ist ein neuer Name dafür. Der Sinngehalt ist der, dass die Weltwirtschaft weltweit Bedingungen schafft, die Gewinner und Verlierer hinterlassen, Reiche und Arme.

Das Wesen jeglichen Terrorismus ist das Aufbegehren sich unterdrückt Fühlender gegen die vermeintlichen Unterdrücker – ein maßloses Aufbegehren, das moralische Maßstäbe verloren hat. Religion, Nationalismus, Weltanschauung ist hier immer nur eine Erscheinungsform, nicht die Ursache.

➤ **Fortsetzung auf Seite 2**

## ➤ Fortsetzung von Seite 1

Trittbrett stehen, kippt irgendwann aus dem Gleis. Und am lautesten schimpfen dann natürlich die auf dem Trittbrett, wenn die Fahrt nicht planmäßig verläuft.

### „Gute Gründe“ gegen eine Gewerkschafts-Mitgliedschaft

Zugegebenermaßen ist es nicht unbedingt karrierefördernd, sich in unserer Firma zur Gewerkschaftsmitgliedschaft zu bekennen. Das verlangt aber auch niemand – die Mitgliedschaft wird grundsätzlich streng vertraulich gehandhabt.

Zugegebenermaßen erscheinen auch die Mitgliedsbeiträge auf den ersten Blick nicht gerade niedrig. Aber diese Beiträge werden alljährlich bei weitem durch die Tarifierhöhungen wett gemacht, gar nicht zu reden von den weiteren Leistungen der Gewerkschaft. Aber diese rein finanzielle Betrachtung greift ohnehin zu kurz.. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist auch eine politische Entscheidung: Die Entscheidung für die einzige bedeutende

gesellschaftliche Gruppierung, die sich dem alles vereinnahmenden Druck der wirtschaftlich Mächtigen in dieser Gesellschaft widersetzt.

Zugegebenermaßen steht die Gewerkschaft auch immer noch im Ruch, eine reine Arbeiterorganisation zu sein. Angestellte, „Indirekte“, mögen sich dort nicht immer ausreichend vertreten fühlen. Das ist jedoch ein Teufelskreis, aus dem die Gewerkschaft ernsthaft heraus zu kommen versucht: Wenig Mitglieder aus dem Angestelltenbereich können in der Gewerkschaft auch nicht viel bewirken, also bleibt die Organisation wenig attraktiv... Auch wir IGM-Mitglieder in der SMST wollen in Zukunft in diesem Bereich verstärkt arbeiten.

Also, liebe Leute: draußen bleiben und dort nutznießen ist die falsche Einstellung! Wir haben alle erlebt, wie wichtig die Gewerkschaft für uns ist. Und, machen wir uns nichts vor, auch bleiben wird. Oder gibt es jemand, der ernsthaft glaubt, dass dies das letzte Mal war, dass man uns in der einen oder anderen Weise ans Leder will? Wohl dem, der dann Mitglied ist! ■

## ➤ Fortsetzung von Seite 1

Ungerechtigkeit, Benachteiligung, unbefriedigende Lebens- und Arbeitsbedingungen, das sind im Kleinen auch die Gegenstände einer Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit. Während sich hier aber Methoden und Wege entwickelt haben, Konflikte weitgehend friedlich zu lösen, gibt es diese Wege in der „großen Politik“ häufig nicht. Unterdrückung und soziale Benachteiligung suchen sich dort andere Bahnen. Bevor diese Zusammenhänge in der Politik nicht akzeptiert und friedliche Lösungswege für Konflikte angeboten werden, wird diese Welt und wir in ihr mit dem Terrorismus leben müssen.

*Eure Redaktion*

## Strategien

# Lösung Lohnverzicht?

■ **Wir erinnern uns: Wenige Wochen bzw. wenige Monate ist es her, dass bei unseren Nachbarn HP und Agilent die Belegschaften zum Verzicht auf Gehalt oder Urlaub aufgefordert wurden, um ihrer angeblich kränkelnden Firma wieder auf die Beine zu helfen.**

Die weit überwiegende Zahl der MitarbeiterInnen leistete mehr oder weniger freiwillig dieser „Bitte“ Folge. Besonders makaber bei HP war damals schon, dass die Firma keineswegs Verluste einfuhr, sondern lediglich ein Quartalsziel in Sachen Gewinn nicht erreicht hatte. In beiden Fällen aber wurde für die Maßnahme mit der Aussicht geworben, auf diesem Weg Personalabbau vermeiden zu können.

Dann, wie die meisten von uns in der Presse wissen werden, bei beiden Firmen wenig spä-

ter die Ankündigung eines erheblichen Arbeitsplatzabbaus - dem Opfer der Angestellten zum Trotz. Die MitarbeiterInnen sind „desillusioniert“. Wenig Trost, dass Agilent einen „sozialverträglichen“ Abbau ankündigt. Wir wissen aus eigener Erfahrung, was das heißt: möglichst keine Image-schädigenden Kündigungen, sondern Auflösungsverträge, Abfindungen, alles „freiwillig“. Futsch sind die Arbeitsplätze auf jeden Fall, und keine Abfindung der Welt garantiert einen neuen Arbeitsplatz anderswo.

Die Moral von der Geschichte? Arbeitsplätze durch Lohnverzicht erhalten zu können, ist eine Illusion. Ein solcher Verzicht ist nicht mehr als eine, in aller Regel nutzlose, Demutsgeste. HP beispielsweise kündigte unmittelbar nach Abschluss der sehr erfolgreichen Verzichtsaktion am 18. September den Abbau von 300 Stellen in Deutschland an.

Denn wirtschaftlich bringt eine solche Akti-

on so gut wie nichts. In der SMST beträgt der Anteil der Gehaltskosten an den Produktkosten grob 20 %. Es lässt sich schön im Kopf rechnen: 5 % Gehaltsverzicht bringen da gerade mal 1 % Kostenersparnis - bei einem dauernden Verzicht; ein befristeter Verzicht bringt noch viel weniger.

Tatsächlich ist die absolute Höhe der Löhne und Gehälter nebensächlich, wenn über einen Personalabbau entschieden wird. Solche Entscheidungen sind strategische Entscheidungen: Wo wollen wir produzieren, wo haben wir günstige Rahmenbedingungen, wo finden wir ausgebildete Arbeitskräfte, wo haben wir geeignete Fertigungsanlagen usw.. Und immer wichtiger: wann müssen wir wieder mal was für die Aktienkurse tun? Es ist inzwischen eine Binsenweisheit: Nichts pusht Aktienkurse wirksamer als Entlassungen.

Wenn also wieder mal einer kommt - und der wird kommen - der euch weis machen will, dass ihr auf dieses und jenes verzichten müsst, um eure Arbeitsplätze zu retten: Lacht ihn aus! ■



# Liebhaber

■ **Nicht vom Latin Lover soll hier die Rede sein, sondern vom Amateur - einem, der eine Sache mit Lust und Liebe, aber nicht unbedingt mit ausgeprägtem Sachverstand betreibt. „Nichtfachmann“ übersetzt das Fremdwörterlexikon das grobschlächtig. Wie liebenswert amateurhaftes Verhalten in der Berufswelt sein kann, wollen wir an einem Beispiel beleuchten.**

Ob die Mitglieder der Verhandlungskommission von Philips die Tarifverhandlungen mit der IG Metall nun tatsächlich mit Lust und Liebe geführt haben, können wir nur mutmaßen. Dass sie diese Verhandlungen auf einem Niveau geführt haben, das man auch mit gutem Willen nur als amateurhaft bezeichnen kann, haben wir leider selbst erfahren müssen.

„So etwas habe ich wirklich noch nie erlebt,“ stellte resignierend Mirko Geiger, mit vielen Wassern gewaschener Tarifexperte der IG Metall aus Stuttgart, irgendwann im Verlauf der Verhandlungen fest. Wir konnten diesen Stoßseufzer nur bestätigen: Verhandlungspartner, die die einschlägigen Tarifverträge nie richtig gelesen haben, die unsere eigenen Betriebsvereinbarungen nicht kennen, die sich noch nie mit der Praxis von Schichtmodellen befasst haben, die sich nach zwei Stunden einen Dreck um ihr Geschwätz von eben kümmern - so etwas zermürbt auch ein altes Tarif-Schlachtross. Hochrangige Manager, die einen Status, aber wenig Sachwissen vorzuweisen haben, dieses Bild vermittelten die anwesenden Philips-Präsidenten über weite Strecken.

**Letzten Endes kann man alle wirtschaftlichen Vorgänge auf drei Worte reduzieren:  
Menschen, Produkte und Profite.  
Die Menschen stehen an erster Stelle.  
Wer kein gutes Team hat, kann mit den beiden anderen nicht viel anfangen**

*Lee Iacocca*

## Frustrierende Verhandlungen

Der Respekt vor Leuten, die vermutlich nicht alle sehr freiwillig und begeistert diese Aufgabe übernommen haben, verbietet es uns, hier Einzelheiten auszubreiten. Tatsache ist aber, dass die Arbeitgeber-Verhandlungskommission unglaublich schlecht vorbereitet war - ohne erkennbare Strategie, ohne nachvollziehbare Verhandlungstaktik.

Sie hatte so wenig Verhandlungsvollmacht, dass man den uns wohl bekannten Dr. Draheim regelmäßig telefonisch kon-



Mirko Geiger, IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg

sultieren musste. Durch einen dummen Zufall entdeckten wir irgendwann, dass sich der gute Dr. Draheim im Verhandlungshotel im Nachbarzimmer des Verhandlungslokals aufhielt. Natürlich war man etwas peinlich berührt, dass dieser Mummenschanz mit Netz und doppeltem Boden entdeckt wurde - fast liebenswert!

Diese Hilflosigkeit spiegelt sich letztlich ja auch im Verhandlungsergebnis wider, das insgesamt so nahe bei den geltenden Flächentarifen liegt, dass sicherlich nicht nur wir uns fragen, wieso man den ganzen Firlefanz mit den Chemietarifen angezettelt hat, wo brauchbare Lösungen doch so dicht beim Existierenden lagen.

Aber woher soll denn auch eine solche Strategie kommen, wenn ein Dr. Draheim in Hamburg mit dem öffentlichen Eingeständnis eines eigenen „unprofessionellen Vorgehens“ versuchen muss, das Kind wieder aus dem Brunnen zu fischen? Und genau das ist es, weshalb wir dieses Thema aufgreifen: Wir sind tief besorgt über

das Maß an Amateurhaftigkeit, das hier zu Tage getreten ist.

Und nicht nur hier: Warum wohl wurde die Fusion von Hamburg und Böblingen zwei Mal verschoben und wird allem Anschein nach noch weiter aufgeschoben? Weil man die Voraussetzungen dafür nicht rechtzeitig geschaffen hat! Weil man diese zum Teil nämlich gar nicht kannte. Weil man sogar wohl gemeinte Hinweise des uns beratenden Fachanwalts in den Wind geschlagen hat!

## Das Geschäft braucht Profis

Nein, es geht uns hier nicht darum, schadenfroh die Hände zu reiben - ganz im Gegenteil. Wir hätten uns viel lieber kompetente Verhandlungspartner mit klaren Zielvorstellungen und Gespür für das Machbare gewünscht; auf so einer Ebene kann man fruchtbar verhandeln und streiten. Was wir erlebt haben, war jedoch eine mühselige Zangengeburt, kein freudiges, wenn auch unter Schmerzen zustande gekommenes Ereignis. Was Wunder, dass nach dem Abschluss Dr. Kuckhermann sich zuallererst zum Nachtreten bemüßigt fühlte, indem er kund tat, dass man das Ziel Chemie-Tarife keineswegs aufgeben habe.

Wenn es das ist, was man bei Philips unter dem Motto „Let's make things better“ versteht: oberflächlicher, schlecht vorbereiteter, sturköpfiger Aktionismus - dann gute Nacht, Philips. Mit so einer Management-Qualität sind im viel zitierten globalen Wettbewerbs-Umfeld nicht viele Blumentöpfe zu gewinnen! ■



Jutta Dahmann, unsere Betreuerin von der IG Metall

# Mehr Schutz und Sicherheit Besser leben dank der IG Metall

Gegenüberstellung wichtiger gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen

Problembereich	Regelung durch Tarifvertrag IG Metall	So wenig ermöglicht das Gesetz
Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer	Ab dem 53. Lebensjahr bei mindestens 3 Jahren Betriebszugehörigkeit (Bz.)	Nicht geregelt
Abgruppierungsschutz für ältere Arbeitnehmer	Ab dem 54. Lebensjahr mindestens 1 Jahr Bz.	Nicht geregelt
Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer	Ab dem 54. Lebensjahr	Nicht geregelt
Abgruppierungsschutz	Für alle Arbeitnehmer: 18 Monate Verdienstsicherung	Nicht geregelt
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	35-Stunden-Woche Mo. – Fr. 7-Stunden-Tag	48-Stunden-Woche Mo. - Sa. bis zu 10-Stunden-Tag
Freier Samstag	Samstag grundsätzlich frei	Samstag als Werktag grundsätzlich Arbeitstag
Mehrarbeits- und Schichtzuschläge	Verbindliche Ansprüche	Nicht geregelt
Reisezeit	Vergütung bis zu 4 Stunden über die regelmäßige Arbeitszeit An arbeitsfreien Tagen bis zu 11 Stunden	Nicht geregelt
Urlaub	30 Arbeitstage (Mo.-Fr.) 6 Wochen	24 Arbeitstage (Mo. bis Sa.) 4 Wochen
Zusätzliche freie Tage	Bei Hochzeit bzw. Todesfall von nächs- ten Angehörigen und anderen Sonder- fällen 1 bis 5 Tage	Einzelfälle möglich
Urlaubsgeld	Ca. 70 % eines Monatsgehalts	Nicht geregelt
Betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)	25 % bis ca. 55 % eines Monatsgehalts je nach Beschäftigungsdauer	Nicht geregelt
Vermögenswirksame Leistungen	DM 52,- pro Monat für den Beschäftigten, DM 26,- für Azubis	Kein gesetzlicher Anspruch
Keine Karenztage bei Krankheit	Gemäß MTV volle Lohn- und Gehaltsfortzahlung für 6 Wochen	Dank „rot/grün“ wieder 100 % Lohn- und Gehaltsfortzahlung für 6 Wochen
Haftungsbeschränkung bei durch Mitarbeiter verursachte Schäden im Betrieb	Nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit	Nach BGB und Rechtsprechung Haftung bereits bei mittlerer Fahr- lässigkeit, dann anteilig, volle Haftung bei grober Fahrlässigkeit

**Gute Regelungen erfordern  
eine starke Gewerkschaft!**



**Werden Sie Mitglied der IG Metall**

**Streß während der Kurzarbeit!**

# Unglaublich

■ **Operator schwitzen und rennen von Anlage zu Anlage. Ingenieure und Techniker wissen nicht wo ihnen der Kopf steht. Anlagen werden nicht zu Ende repariert. Man könnte gerade meinen, man befindet sich in einer Fabrik, die ausgelastet ist und sich vor Arbeit kaum retten kann. Falsch, denn in unserem Fall wird das alles durch Kurzarbeit ausgelöst.**

Kurzarbeit ist sicher ein richtiges Mittel um mit Auftragseinbrüchen umzugehen. Im Moment führt dies aber dazu, dass die meisten anwesenden Kolleginnen und Kollegen zu mehr als 100% ausgelastet sind. Kurzfristige Aufträge, jede Menge von Speed- und Rocketlosen müssen bewegt und Maschinen, die trotz niedriger Auslastung kaputt gehen, müssen repariert werden. In anderen Bereichen sind es „Altlasten“ und neue Probleme, die fast jeden am Laufen halten. Natürlich bedeutet Kurzarbeit, dass weniger Kolleginnen und Kollegen anwesend sind.

Dennoch wäre dies zu steuern, indem man die Kurzarbeit bei Bedarf auf ein Minimum zurückfährt oder gar aussetzt. Neben dem Effekt, dass Produktionsziele erreicht werden können, würde dies auch den Geldbeutel der betroffenen Kolleginnen und Kollegen entlasten. Denn, wie bereits viele bei der ersten Abrechnung feststellten, fehlt Geld, je nach den persönlichen Verhältnissen mehr oder weniger. Es ist zu hoffen, dass das Hauptziel ist, die Produktion am Laufen zu halten und nicht möglichst viel Geld vom Arbeitsamt zu kassieren. Nebenbei gesagt, wir alle finanzieren das.

Auch wäre es fatal, wenn schlaue Mitmenschen während dieser Zeit Einsparungspotentiale bei Arbeitsplätzen entdecken würden. Wer versucht ist so zu denken, sollte es zuerst mit seinem Auto ausprobieren und dieses ein paar Wochen ständig bei 6000 Umdrehungen fahren. Mit Sicherheit wird der Motor das nicht verzeihen, aber auch Mitarbeiter sind nicht unendlich belastbar.

Inzwischen ist auch unserer Geschäftsleitung bewußt, dass es im direkten Bereich (Operator) eng wird. Viele Zeitverträge sind bereits ausgelaufen und möglicherweise werden auch die restlichen in jedem Fall nach 24 Monaten gehen müssen. An Festübernahmen und Neueinstellungen ist zum jetzigen Zeitpunkt gar nicht zu den-



**Tarifverhandlungen in Hamburg**

ken. Wir hoffen dennoch, dass im Interesse unserer aller Zukunft rechtzeitig reagiert wird.

Dass dieses insgesamt keine neue Situation in der Elektronikbranche ist, weiß man bereits seit über 70 Jahren (siehe Kasten). Statt sich auf den kommenden Wiederhochlauf vorzubereiten, also Anlagen auf einen vernünftigen Stand bringen, wichtige und seit Jahren liegen gebliebene Projekte abzuarbeiten und den Ausbildungsstand zu erhöhen, schwitzen wir uns beim Durchschieben von ein paar Wafern ab. So wird es auch dieses Mal wieder so sein, dass wir völlig überrascht von der Hochlaufphase sein werden und wie immer über zu hoch gesteckte Ziele und alte ungelöste Probleme jammern werden. ■

## Pech

Pech für eine Anzahl Kollegen mit A-Vertrag: Sie hatten - vielleicht weil das für sie günstiger war, vielleicht aus vorsehendem Gehorsam - sehr frühzeitig die angebotenen neuen Arbeitsverträge nach Chemie-Tarif unterschrieben. Wir hatten damals geraten, sich mit diesen Unterschriften Zeit zu lassen.

Nach wenigen Wochen Freude am neuen Vertrag kam die Ernüchterung: Personal forderte die Betroffenen in einem Schreiben auf, die neuen Verträge zurückzugeben. Anlass: der neue Tarifvertrag mit der IG Metall. Natürlich hat es keiner der Betroffenen gewagt, auf dem eben erst abgeschlossenen Vertrag zu bestehen.

So viel zur Vertragstreue der Firma Philips SMST GmbH und zum Durchsetzungsvermögen einzelkämpfender „Leistungsträger“. ■

### Beschäftigungssituation 1929

Zitat Graf Westarp, anlässlich des 25 jährigen VALVO Jubiläums

„...Wir konnten im Sommer unseren Arbeiter nicht durchhalten, denn wir hätten auf Lager arbeiten müssen und dazu reichte unser Geld nicht. Radio war damals ein reines Saison-Geschäft. Wir mussten daher im Herbst neue Leute einarbeiten, was viel Geld kostete und gleichzeitig alle Aufwendungen für Material, Reklame, Verpackung usw. für die neue Saison aufbringen.“

An anderer Stelle wurde die Situation ähnlich beschrieben:

„... Die Zahl der Belegschaftsmitglieder lag 1929 im Jahresmittel bei ca. 600 Personen. Der Grund für diesen Saisonbetrieb war die erhebliche Abhängigkeit von den jährlichen Funkausstellungen und dem Weihnachtsgeschäft. Außerdem änderte sich die Röhrentechnik und die Radiogeräte oft sehr entscheidend und kurzfristig. In der Zeit von Ende Dezember bis Anfang Mai ging das Geschäft schlecht. Mit Kurzarbeit und einer Reduzierung der Zahl der Beschäftigten wurde diese Zeit durchgestanden. Ab Mai belebte sich das Geschäft und im August kam es zu Neueinstellungen.“

Bis Mitte Dezember war „Hochbetrieb“ und die Arbeit konnte nur mit Überstunden bewältigt werden. Dieser Zustand verbesserte sich aus verschiedenen Gründen zu Beginn der 30er Jahre. (1937 begann die Fertigung militärischer Röhren). Ab Mitte der 30er Jahre kam es zu einer annähernd gleichmäßigen Auslastung über den ganzen Jahresverlauf. ...“

(Quelle: PSH Intranet Betriebsrat)

# Nur eine Pflichtübung?

■ **Jährliche Sicherheitsunterweisung: Gesetzlich von der Berufsgenossenschaft eingefordert, steht diese Pflichtschulung auf der Beliebtheitskala der Veranstaltungen nicht gerade ganz oben.**

Im 4. Quartal steht die Unterweisung wieder auf dem Programm und mancher entwickelt beachtliche Fantasie, sich darum zu drücken. Schade - einerseits ist diese Haltung verständlich, denn umwerfend neue Erkenntnisse gewinnt man eher selten bei diesen Veranstaltungen. Andererseits zeigt dies einen Mangel an Verständnis für die Wichtigkeit des Themas.



## Ziel Unfallfreiheit

Wir vom Umwelt- und Sicherheits- Ausschuss (USiA) haben uns Gedanken gemacht, wie diese Schulung besser angenommen werden könnte, aber auch allgemeiner darüber, wie das Ziel Unfallfreiheit besser erreicht werden kann.

Sehr schnell kommen wir bei dem Thema Sicherheit auf die Bedeutung der Motivation. Als allgemeine Erkenntnis gilt: Wenn Aufmerksamkeit und Motivation niedrig sind, besteht die Gefahr, dass Unfallzahlen steigen.

Nun können Maßnahmen und Verhaltensregeln zur Arbeitssicherheit allein die Motivation nicht unbedingt steigern, sie müssen aber trotzdem sein, um einem Unfallrisiko entgegen zu wirken.

## Gefahrenwahrnehmung und Schulung

Abhängig davon, wie ein Mitarbeiter eine Gefahrensituation wahrnimmt und bewertet, wird er sich verhalten. Deshalb ist genaues Wissen über die jeweilige Situation von fundamentaler Bedeutung. Der Arbeitgeber hat hier eine klare Informationspflicht.

Ausschliesslich Vortragsunterricht von vorne - wie leider noch häufig üblich - trägt wenig zum Interesse und zur Motivation bei. Mittel wie Sicherheitsarbeitskreise, in denen Mitarbeiter aktiv tätig werden oder auch Sicherheitslehrfilme werden von den meisten Mitarbeitern besser angenommen.

## Verantwortung der Geschäftsleitung

Unter Sicherheitsexperten ist es eine alte Erkenntnis: Nur in Betrieben, wo die Si-

cherheit der Mitarbeiter zum Unternehmensziel erklärt ist, gleichrangig wie beispielsweise Qualität und Wirtschaftlichkeit, lässt sich das Ziel Unfallfreiheit erreichen.

Die Bedeutung der Arbeitssicherheit im Betrieb wird daher ganz wesentlich geprägt von der Haltung des Managements: von der Geschäftsleitung bis hin zum Vorgesetzten vor Ort.

Auch wenn unsere Unfallstatistik zurzeit relativ günstig aussieht, so besteht in der SMST in mancher Hinsicht ein besonderes Gefahrenpotential:

■ Zunehmende Tätigkeiten von Fremdfirmen in der Linie

■ Potentielle Gefahren durch die Vielzahl benützter Chemikalien und Verfahren.

■ Teilweise altersbedingt ‚marode‘ Einrichtungen (unsere Gebäude sind ca. 25 Jahre alt)

■ Schrumpfen des Mitarbeiterstamms durch ‚Umstrukturierungen‘ und Kurzarbeit und die damit einher gehende Arbeitsbelastung.

## Appell

Der Sicherheitsstandard wird sich verschlechtern, wenn wir nachlässig werden. Deshalb muss das Thema Sicherheit für jeden aktuell bleiben!

Gefahr erkannt - Gefahr gebannt !

Augen auf - besonders bei Tätigkeiten in der Linie! ■

*Euer BR-Sicherheitsausschuss*

**Die Zukunft war früher auch besser.**

*Karl Valentin*

## Altersvorsorge

# Neue Zeiten

■ **Viel hat sich bewegt in letzter Zeit in Sachen Altersvorsorge. Die Informationsflut dürfte bei vielen vor allem Verwirrung hervorgerufen haben.**

Dass die gesetzliche Rente allein heute zu viel zum Sterben und zu wenig zum Leben bietet, dürfte inzwischen allen klar sein. Aber die Vielfalt an Angeboten - jetzt auch von den Metall-Tarifpartnern - ist völlig undurchsichtig.

Zum Glück ist die Angelegenheit für uns bei Philips sehr einfach: Wir können Anlagemöglichkeiten wie die der „Riester-Rente“ ausschließlich im neuen Philips Versorgungswerk tätigen. Das schreibt der Gesetzgeber so vor. Wir brauchen uns also weder um das unlängst vorgestellte tarifliche Versorgungswerk noch um die vielen kommerziellen Anbieter zu kümmern.

Das Philips Versorgungswerk ist nach unserer Einschätzung eine durchaus interessante Anlagemöglichkeit, die natürlich jede/r Einzelne für sich prüfen muss. Eine gute Darstellung des Angebots findet sich in „Wir bei Philips“ Nr. 9/2001 auf Seite 3. ■

Weitere Fragen zum Thema beantwortet gern Günther Kreibich, Tel. 5537.

**BR-NEWS**

Oktober 2001

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Manfred Dautel, Jörg Dornburg,

Jürgen Mann, Dietmar Schenk,

Günter Zelmer

Druck:

hartmandruck, Wildberg

# Was lange währt...

■ **Manchmal wollte man nicht mehr recht daran glauben, aber jetzt sind auch wir wieder zuversichtlich: Das neue Arbeitsbewertungssystem steht kurz vor der Fertigstellung.**

Wir haben verschiedentlich in der Vergangenheit die Grundzüge des neuen Arbeitsbewertungssystems geschildert. Das wollen wir hier nicht im Einzelnen wiederholen, sondern wir wollen kurz den Stand der Dinge schildern.

So gut wie fertig ist der Beispielkatalog der Tätigkeitsbeschreibungen, die Grundlage des Ganzen. Wenn er vollends abgeschlossen ist, wird anhand der ebenfalls schon vorbereiteten Stellenstruktur der Abteilungen jeder einzelne Arbeitsplatz beschrieben. Die meisten Abteilungsleiter haben diese Beschreibungen schon in der Schublade liegen. Daraus ergibt sich dann durch Vergleich mit dem Beispielkatalog die Tarif-Zuordnung der einzelnen Arbeitsplätze und derjenigen, die diese Arbeitsplätze besetzen. Das ist die Aufgabe der Arbeitsbewertungskommission.

In Einzelfällen werden für „exotische“ Tätigkeiten noch ganz neue Beschreibungen angefertigt werden müssen. Nach Bestätigung durch die Arbeitsbewertungskommission werden die Ergebnisse jedem/r Einzelnen mitgeteilt. Es besteht dann die Möglichkeit, die Eingruppierung noch zu reklamieren. Wir hoffen natürlich, dass das nicht gleich wieder notwendig wird.

Ebenfalls gute Fortschritte hat in den letzten Wochen die Bearbeitung der Einsprüche gegen die alte Arbeitsplatzbewertung gemacht, die teilweise über 2 Jahre alt sind. Die zuständige Kommission arbeitet täglich und ist zuversichtlich, das Zeitziel Ende Oktober für den Abschluss der Aktion zu schaffen. ■

# Tagelöhner

■ **Wie wenig sich doch die Zeiten ändern: Moderne Firmen entdecken „altbewährte“ Beschäftigungsmodelle wieder.**

Das waren noch Zeiten, als der Firmenchef unumschränkter Herrscher des Geschehens in seiner Firma war. Die „Gefolgschaft“ war dankbar, wenn sie überhaupt Arbeit hatte. Wann, was und wie lange gearbeitet wurde, bestimmte allein der Chef.

Zeitarbeit, besonders in der eleganten Form der Tagelöhner, war normal: Kurzfristig benötigte Arbeitskräfte wurden morgens für den jeweiligen Tag angeheuert und am Abend ausbezahlt. Und auch die anderen wurden nach Bedarf eingestellt und entlassen. Logisch, dass die nicht groß um Lohn oder Arbeitszeit rumrehteten, sondern froh waren, sich und ihre Familie halbwegs über Wasser halten zu können.

Dass dies heute dank Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung etwas anders ist, mögen viele Arbeitgeber immer noch nicht als Fortschritt ansehen. Sie entwickeln einige Fantasie, diese für sie paradiesischen Zustände wieder herzustellen.

## Neue Märkte, alte Sitten

Das gilt auch (oder ganz besonders?) in den „modernen“ Zweigen unserer Wirt-

schaft. Unsere Branche, die Halbleiter-Industrie, kann man ebenso dazu zählen wie unzählige Firmen des so genannten Neuen Marktes. Sie alle zeichnet aus, dass sie besonders stark neu entstandenen Märkten und deren Mechanismen ausgeliefert sind.

Man fasst das gern unter den Modebegriff „Globalisierung“, der beschreiben soll, dass internationale Beziehungen und internationaler Wettbewerb besondere Bedingungen schaffen, die es nicht erlauben, die Errungenschaften einer zivilisierten Arbeitswelt aufrecht zu erhalten.

Die Konkurrenz zu Entwicklungsstaaten, zu Niedriglohn-Ländern, wird als wohlfeiles Argument verwendet, Dinge wie gesicherte Arbeitsplätze, verlässliches Einkommen, gesunde Arbeitsbedingungen oder soziale Absicherung in Frage zu stellen.

„Flexibilität“ heißt das neue Zauberwort, das nichts Anderes bedeutet als die vollkommene Anpassung von Entgelt, Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer an die „Markterfordernisse“. Welch himmlische Aussichten für die Personalchefs: Keine Planungsaufwände mehr, Arbeitskräfte, die auf der Straße auf Abruf bereitstehen und mit einem bescheidenen Beitrag zum Lebensunterhalt zufrieden sind. Moderne Tagelöhner.

## Gelegenheit macht Diebe

Unverständlich, wie wir sind, weigern wir uns, dies alles unbedenken zu akzeptieren. Auch wenn wir uns hüten müssen, tatsächliche wirtschaftliche Zwänge zu ignorieren, so ist mehr als offensichtlich, dass Arbeitgeber – so auch unserer – jede Gelegenheit nützen, solche Zwänge aufzubrechen, um soziale Errungenschaften wieder rückgängig zu machen. So wie unlängst versucht mit den „fortschrittlichen“ Chemie-Tarifverträgen.

Echten, offen und glaubhaft vorgetragenen Problemen können und werden wir uns nie verschließen. Aber nicht hinter jedem Wehgeschrei eines Arbeitgebers stecken ernsthafte Probleme, sondern häufig genug lediglich die Erwartungen der Kapitalgeber. Diese aber müssen uns als Arbeitnehmern nicht allererste Priorität sein. Merke: Gelegenheit macht Diebe. Bleiben wir weiter wachsam und lassen wir uns nicht durch die Klageweiber auf Seiten der Arbeitgeber ins Bockshorn jagen! ■



REFORMSTAU: STEIGENDE TENDENZ ZU EIGENINITIATIVE

# Stand by me

■ Ein paar Wochen sind vergangen, seit wir den Philips-Tarifvertrag für die „besseren Zeiten“ durchsetzen konnten. Dieser Tarifvertrag wurde auch IG Metall - intern positiv bewertet. Er zeigt, dass wir selbst in Krisenzeiten handlungsfähig sein können - wenn wir zusammenstehen.

Die Aussage „Wer mit unseren Tarifverträgen keinen Frieden schließt, mit denen schließen wir keinen Frieden“ heißt im Umkehrschluss: Mit diesem Kompromiss konnte wieder „Normalität“ in die Arbeitsbeziehungen einkehren.

Der Ortsvorstand der IG Metall Stuttgart bedankt sich sehr bei allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an diesen Auseinandersetzungen beteiligt und damit dieses Ergebnis erstritten haben!

Wir laden aus diesem Anlass unsere aktiven Mitglieder ein zum

## Schlachtplatten-Essen

(Wer das nicht mag, bekommt 'was anderes)

**Am 10. Oktober 2001**  
**um 18:00 Uhr**  
**ins Reiterstübli Ehningen**

Grubstockweg (in der Reithalle)

Meldet Euch bitte telefonisch im IG-Metall Büro Sindelfingen, Tel. 07031/79830 an.

## Mitglied werden

### Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname: .....Geb.-Datum.....

Straße:.....Betrieb:.....

PLZ:..... Ort:.....

Mitgliedsbeitrag DM:.....1 % des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat.....

Ich bin vollzeitbeschäftigt  teilzeitbeschäftigt  Auszubildende/r   
gewerbl. Arbeitnehmer/in

Angestellte/r  kaufm.  techn.  Meister

Bankverbindung:.....BLZ:.....Konto-Nr.....

Name des Kreditinstituts.....

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum:..... Unterschrift:.....

Die nächste Gelegenheit, gemeinsam Tarifpolitik betreiben zu können, bietet sich schon bald: Bis November müssen wir von unseren Mitgliedern wissen, welche Tarifforderung wir für die Entgeltrunde 2002 aufstellen sollen. Dazu ist Eure Meinung gefragt!

Betrieblich geht es auch weiter, zum Beispiel mit Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen zu den Themen:

- Schichtpläne / Sonderschichten
- Anpassung der tariflichen Leistungszulage und des Korrekturfaktors in der Einarbeitung
- Anpassung des Jahresurlaubs entspre-

chend der Betriebszugehörigkeit im 5-Team— Schichtbetrieb

### ■ A-Verträge

Das „Stand by me“ ist also weiterhin notwendig - und vermittelt dazu noch ein gutes Gefühl.

Aufgrund unserer Erfahrungen in den Tarifverhandlungen bei Philips, werden wir ein Betriebsrats-Netzwerk für die Halbleiter-Betriebe in Baden-Württemberg aufbauen. Die Betriebsräte können dann schneller Informationen austauschen. Und wir können eher verhindern, dass die Belegschaften mit ihren Arbeitsbedingungen gegeneinander ausgespielt werden. ■

Jutta Dahlmann

