

Vorteile für das Produkt nicht nachgewiesen

Neues zum Thema Reinraumkleidung

■ Die Arbeitsgruppe Reinraumkleidung (AG - RR) des Betriebsrats hat sich in der Vergangenheit sehr intensiv und kritisch über die von der Geschäftsleitung geforderte neue Kleidung informiert. Partikelrückhaltevermögen, Dampfdurchlässigkeit und sonstige Parameter wurden in zahlreichen Meetings mit dem Projektverantwortlichen Herrn Böbel teilweise bis zum Exzess diskutiert und hinterfragt.

Mitglieder der AG - RR haben sich am 11.07.02 mit der Geschäftsleitung getroffen, um dieses Thema nochmals zu erörtern und die Standpunkte auszutauschen.. Herr Kuckhermann vertrat in dieser Besprechung die Ansicht, dass die neue Reinraumkleidung (Haube, Mundschutz, Overall, Jogginganzug, Überschuhe) existentiell für die Zukunft dieser Firma sei. Einen Nachweis der technischen Notwendigkeit durch Daten blieb uns die Geschäftsleitung allerdings schuldig.

Ebenso wurde der Vorschlag unserer Arbeitsgruppe, einen Mantel aus neuem Material mit höherem Partikelrückhaltevermögen im Textilinstitut zu testen, nicht aufgegriffen. Der Betriebsrat wies darauf hin, dass bislang starke Vorbehalte in der Belegschaft einem neuen Kleidungskonzept gegenüber bestehen. Auch die Geschäftsleitung sollte daran interessiert sein, dass eine Akzeptanz für die neue Klei-

dung erreicht wird, um Unmut und Ärger in der Belegschaft vorzubeugen.

Gemeinsamer Konsens zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung war, dass im September ein Trageversuch stattfinden soll. In diesem Trageversuch, der insgesamt ca. vier Wochen dauert, wird die Kleidung zweier Hersteller (Fa. Dastex und Fa. Fristads) für jeweils zwei Wochen getestet. Der Trageversuch wird begleitet von einem Fragebogen, der die ganz persönliche Bewertung der Kleidung wie auch den Vergleich zur bisherigen Reinraumkleidung erfasst. Durchgeführt wird dieser Trageversuch in einer 5-Team Kontigruppe (Bsp. Konti A) und einer IH Kontigruppe (Bsp. Konti x) sowie weiteren Fraktionen, so dass der Großteil der Betroffenen repräsentativ abgedeckt wird. Herr Böbel wird vor dem Trageversuch diesen Fragebogen noch näher erläutern und auf Fragen eingehen.

Das Ergebnis der Befragung soll Hinweise auf notwendige Verbesserungen der neuen Reinraumkleidung liefern. Der Betriebsrat wird keine Kleidung akzeptieren, die mehr als unvermeidlich belastet oder keinen Nutzeffekt zeigt. Das Gleiche gilt übrigens auch für die eigenmächtigen Umbauten in den Personenschleusen; was sich nicht bewährt, wird wieder geändert. Wir bitten alle, die an dem Trageversuch teilnehmen, ihr Urteil in sachlicher und kritischer Form in das Erfassungsblatt einzutragen, um die Vor- und Nachteile der Kleidung exakt auswerten zu können. ■

Liebe Leserinnen und Leser!

Ein neuer Betriebsrat, aber keine neue Betriebsrats-Zeitung, sondern Fortsetzung der bisherigen Serie: Das hat durchaus Symbolwert. Denn genau das hat uns die Betriebsrat-Wahl gelehrt: Kontinuität wahren, den bisherigen Kurs beibehalten, das war offensichtlich Euer Wille.

Weil das aber keine Aufforderung zum Ausruhen sein kann, haben wir die Wochen nach der Wahl im gesamten Gremium wie auch im Info-Ausschuss, der dieses Heft macht, für eine Art Selbstbesinnungsprozess genutzt. Wir haben überlegt, was wir besser als bisher machen können, wir haben die neuen BR-Mitglieder in die Arbeit einbezogen, wir haben versucht einzuschätzen, was für Herausforderungen auf uns zukommen, und wir haben uns eigene Ziele gesetzt.

Herausgekommen sind viele kleinere und größere Ideen, wo wir uns verbessern wollen. Für den Info-Ausschuss beispielsweise, dass wir unsere Informationsarbeit etwas weniger Intranetlastig machen und der Vertrauensleute-Arbeit mehr Gewicht geben wollen. Wir sind mit der Geschäftsleitung im Gespräch über eine firmenweit bessere Informationspolitik, und wir sehen mit Zufriedenheit, dass man unsere Anregungen für neue Infobretter oder neuartige „Infoecken“, wo alle Zugriff aufs Intranet haben werden, aufgegriffen hat.

Ähnlich hat das BR-Gremium einige neue Schwerpunkte gesetzt. So wurden der Sozialausschuss und der Umwelt- und Sicherheitsausschuss wesentlich verstärkt. Viele Vorschläge aus der Aktion „Attraktive Arbeitsplätze“ sind in konkrete Vorhaben eingeflossen.

Die Vorbereitungen sind abgeschlossen, jetzt gilt: „Packen wir's an!“ Und wir, das sind wir alle, Belegschaft und Betriebsrat gemeinsam. So wie es sich bewährt hat in den vergangenen vier Jahren.

Eure Redaktion



Gesicherte Leistungen

	Gesetz	Tarifvertrag
Arbeitszeit	40 (48) Stunden	35 Stunden
Urlaub	4 Wochen	6 Wochen
Zusätzliches Urlaubsgeld	Nein	50 %
Sonderzahlungen	Nein	57,5 %
Entlohnungsregelungen	Nein	Verbindlicher Anspruch
Lohnfortzahlung für Kranke	80 %	100 %
Beginn der Lohnfortzahlung bei Neueintritt	nach 4 Wochen	sofort
Lohnfortzahlung bei Kuren	80 %	100 %
Verrechnung von Urlaubstagen bei Kuren	2 Tage/ Kur-Woche	keine

Quelle: IG Metall

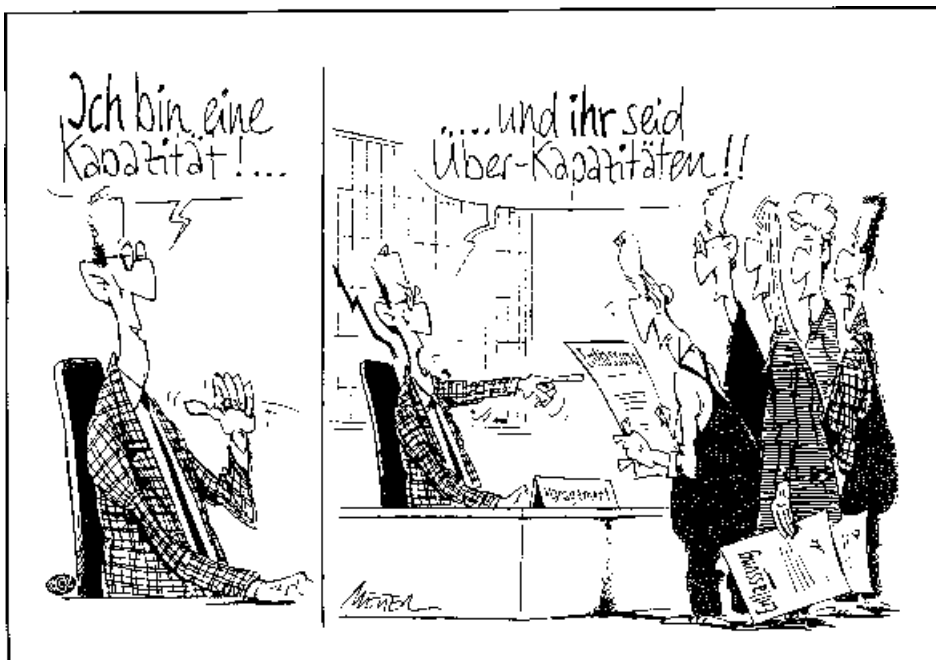
Highlight Nr.1

aus der Betriebsversammlung vom 13.06.02

Die Versammlung hatte ein Zitat von V. Kuckhermann aus der letzten Betriebsversammlung als Motto: „Wir werden konsequent an der Mitarbeiter- Zufriedenheit arbeiten, auch wenn sie es jetzt nicht glauben. Sie werden es nächstes Jahr spüren.“

Morgens war Herr Kuckhermann noch sichtlich pikiert darüber, so

zitiert zu werden. Bis zur Abendversammlung hatte er sich so weit gefasst, dass er versprach, den Betriebsrat bald in seine Strategie zur Mitarbeiterzufriedenheit einzuweihen. Wir warten mit Spannung darauf! Seine Ankündigung, dieses Jahr wieder ein Sommerfest zu veranstalten, würdigen wir gerne als einen erfreulichen, hoffentlich aber nicht letzten Schritt in dieser Sache.



Abgruppierung

Bereinigungen

■ **Unsere Geschäftsführung hat die Absicht, unsere Strukturen zu „bereinigen“. Man will aus Prinzip nur noch Kolleginnen und Kollegen so eingruppiert, wie der entsprechende Arbeitsplatz eingestuft ist.**

Es ist eine lange Liste geworden. Größenordnungsmäßig werden ca. 60 MAs davon negativ betroffen sein.

Da sind Kolleginnen und Kollegen dabei, die 1994 noch auf einer T5 waren und inzwischen bei einer Lohngruppe 7 oder 8 angekommen, also schon mehrfach abgruppiert worden sind. Da sind kranke Kolleginnen und Kollegen dabei, Kolleginnen und Kollegen in Altersteilzeit und selbst solche in den unteren Lohngruppenbereichen.

Soziale Kompetenz ist wohl ein Fremdwort, wenn es um eine Bereinigung geht. Wir werden unser Möglichstes tun, diese Angruppierungen zu verhindern oder abzufedern, sofern uns Betriebsverfassungsgesetz, Tarifvertrag, Interessenausgleich und Sozialplan die Möglichkeit und Handhabe dazu bietet.

Wir werden auch dafür sorgen, dass von der Abgruppierung betroffene Kolleginnen und Kollegen bevorzugt behandelt werden, wenn es um Neubesetzungen von Stellen bzw. um Promotions geht.

Auch die betroffenen Kolleginnen und Kollegen können uns dabei unterstützen und zwar, indem sie sich auf eventuell in Frage kommende interne Stellen bewerben. Wir werden dann dafür sorgen, dass sie bei der Auswahl fair berücksichtigt werden. ■

BR-NEWS

Juli 2002

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Manfred Dautel, Jörg Dornburg,

Jürgen Mann, Dietmar Schenk,

Druck:

hartmanndruck, Wildberg

Unsere „Nesthäkchen“



25 Jahre war ich, **Blanka Ivancic**, als Prozess-Ingenieurin bei IBM und dann bei Philips tätig. Ich habe bei Photo eine spannende Tätigkeit.

Die Trennung von IBM und die folgende Restrukturierung haben auch bei mir große Ängste ausgelöst. Die Art, wie mehr als hundert Mitarbeiter entlassen wurden, bewegte mich sehr.

Ich sehe täglich, mit welchem Einsatz alle Kolleginnen und Kollegen arbeiten und wie andererseits immer wieder versucht wird die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern (z.B. Tarifflichtversuch).

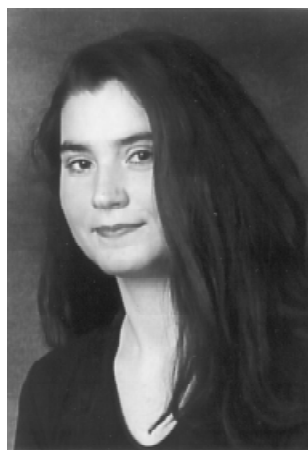
Aus diesen Gründen habe ich mich dieses Jahr wieder zur Wahl gestellt (ich war davor BR-Ersatzmitglied). Ich möchte aktiv mitarbeiten, falls die Vergangenheit droht sich zu wiederholen. Meine Schwerpunkte im BR sind Umwelt/ Arbeitssicherheit-, Sozial- und Schulungsausschuss.

Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen, die mir durch ihre Stimme das Vertrauen ausgesprochen haben.

Mein Name ist **Karin Stübenrath**, ich bin 38 Jahre alt und habe zwei Kinder. Im September 1999 habe ich bei SMST in der Produktionsabteilung „Hot“ angefangen. Nach acht Monaten in Kontischicht wechselte ich ins Sekretariat zu Herrn Rapp.

Da nach weiteren zwei Jahren die Betriebsratswahl anstand, habe ich mich entschieden, mich auf neues Territorium, eben den Betriebsrat, zu begeben. Ursprünglich komme ich aus dem sozialen Bereich und habe immer den Kontakt und die Diskussion mit anderen gesucht. Jetzt, da ich im Betriebsrat bin, liegt mir sehr viel daran auch „alte“ Kontakte zu pflegen. Deshalb möchte ich Ansprechpartner für alle Mitarbeiter und deren Belange sein.

Meine Schwerpunkte für die Betriebsratsarbeit sind der Sozialausschuss und der Schulungsausschuss, da ich denke, dass in diesen Bereichen für die Mitarbeiter und deren unmittelbares Arbeitsumfeld einiges erreicht werden kann.



Guten Tag, ich bin **Roxana Schuster**. Ich bin 25 Jahre alt und seit 01.02.2000 hier bei Fa. Philips GmbH beschäftigt.

Begonnen habe ich in der Abteilung Foto1/ Wet, seit September 2000 arbeite ich in der Minicompany Inspektion und Fehleranalyse.

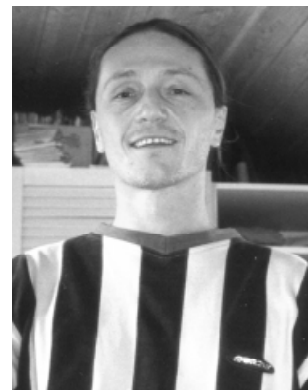
Ich habe mich dafür entschieden, meine Schwerpunkte in der Betriebsratsarbeit im Ausschuss für Umwelt und Arbeitssicherheit, im Sozialausschuss und im Schulungsausschuss zu setzen. Ich habe inzwischen gesehen, dass es dort viel Arbeit gibt und es einiges zu lernen gilt, aber ich bin entschlossen, dort aktiv mitzuarbeiten.

Ich freue mich auf die Arbeit im Betriebsrat und bedanke mich bei den Wählerinnen und Wählern für das entgegengebrachte Vertrauen.

Hallo Kolleginnen und Kollegen. Mein Name ist **Joachim Oeschey**. Ich bin verheiratet, habe 3 Kinder. Seit April 1990 bin ich in der Firma beschäftigt. In der MiCo MIP arbeite ich als Instandhalter in XYZ Schicht in der Toolgruppe Novellus/ Genus.

Mit der Gründung des Joint Ventures IBM/Philips reifte mein Entschluss, mich in Richtung Betriebsrat und Vertrauensleutearbeit zu engagieren. Nach der BR-Wahl 1998 bekam ich die Möglichkeit als BR-Ersatzmitglied in diesen Gremien mitzuwirken. Von der Mitgliederversammlung der IG Metall wurde ich zusätzlich zum VK-Leiter und in die Delegiertenversammlung der IG Metall gewählt.

Seit der BR-Wahl 2002 bin ich ordentliches Mitglied des Betriebsrats und legte den Schwerpunkt meiner BR Tätigkeit auf den Personal-, den Umwelt- und Sicherheits- und den Vertrauensleute-Info Ausschuss, da ich der Meinung bin hier meine Stärken am besten in die BR- Arbeit einbringen zu können.



Ganz schön kompliziert

■ **Noch selten hat es einen ähnlich schwer verständlichen Tarifabschluss gegeben wie dieses Jahr. Ohne zu sehr in Einzelheiten zu gehen, wollen wir hier noch einmal die Grundzüge des Vertrags darstellen. Wir werden den Wortlaut des Tarifvertrags in unseren Intranet-Seiten veröffentlichen.**

Die Hauptschwierigkeit dieses Tarifvertrags liegt darin, dass die geschätzten künftigen Kosten für die Einführung des geplanten Entgelt-Rahmentarifvertrags „ERA-TV“ berücksichtigt wurden.

Dieser ERA-TV soll bis Ende 2003 vereinbart und bis Ende 2008 eingeführt werden. Darin sollen die heutigen unteren Lohngruppen besser als heute bezahlt werden; mit den Arbeitgebern wurde aber gleichzeitig vereinbart, dass die Einführung des ERA ohne Mehrkosten für die AG erfolgen sollen. Deshalb wird von jetzt an ein Teil der Tarifierhöhungen (2,8 % der Gesamt-Lohnsumme) für diesen Zweck sozusagen auf die hohe Kante gelegt („Strukturkomponente“).

Die wichtigsten Punkte des Tarifvertrags

- Für März und April 2002 gibt es keine Lohnerhöhung.
- Für Mai 2002 gibt es 120 • für alle, auszuzahlen im Juni. Dieser Betrag geht nicht in das Grundgehalt ein.
- Ab Juni 2002 bekommen alle 4,0 % mehr. Davon werden 3,1 % als normale Gehaltserhöhung ausbezahlt. 0,9 % werden als „Strukturzahlung“ in 2 Raten ausbezahlt, und zwar im Juli 02 und im April 03. Diese 0,9 % gehen nicht ins Grundgehalt ein und werden deshalb auch für künftige Tarifierhöhungen nicht wirksam. Das Geld, das die Arbeitgeber dadurch sparen, ist als Ausgleich für die künftigen Kosten der ERA-Einführung gedacht.
- Ab Juni 2003 gibt es 3,1 % mehr. Analog werden davon 2,6 % direkt ausbezahlt, 0,5 % gibt es als einmalige Strukturzahlung im September 2003.
- Die Ausbildungsvergütungen werden entsprechend anteilig erhöht.
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit erhalten 60 % der Erhöhung.

Anmerkungen zum ERA-Tarifvertrag

Mehr als 10 Jahre wird bereits über ein neues, gerechteres Entgeltsystem diskutiert. Der letzte Tarifvertrag dazu datiert aus dem Jahr 1988. Es ist dringend Zeit ein Entgeltsystem einzuführen, das im Lauf der Jahre eingetretene Ungereimtheiten in den Vergütungs-Grundlagen überwindet. So gibt es schon längst keine klare Trennung mehr in Kopf- und Handarbeit. Angestellte arbeiten bei uns sehr wohl an der Maschine, und die Kolleginnen und Kollegen, die in unserer Fertigung die Maschinen bedienen, haben eine Menge Denkarbeit zu leisten. Es ist also nur schlüssig, dass die Trennung in Arbeiter und Angestellte abgeschafft wird.

Ebenso ist es nicht mehr nachvollziehbar, dass Arbeitsplätze im indirekten Bereich nach „kaufmännisch“ und „technisch“ unterschieden werden. Auch hier haben sich die Arbeitsinhalte, auch durch die Einführung elektronischer Hilfsmittel, zunehmend vermischt. Entscheidend für die Bezahlung sollen zukünftig die Anforderungen an jedem Arbeitsplatz – beurteilt nach einheitlichen Kriterien – sein.

Wenn ab dem kommenden Jahr mit der Einführung des ERA begonnen wird, so müssen erhebliche Vergütungsunterschiede ausgeglichen werden. Das geht nicht von heute auf morgen, sondern wird bis zu drei Jahren Zeit in Anspruch nehmen. Und weil man dabei niemand Geld nehmen will, müssen heute zu niedrig bezahlte Tätigkeiten künftig besser bezahlt werden. Das sind die Zusatzkosten für die Betriebe, die durch die „Strukturkomponente“ ausgeglichen werden sollen.

Keine Anrechnung der Tarifierhöhung

Zufall oder gar menschliche Gefühle?

Keines von beiden. Ich bin der Ansicht, dass es das neue Selbstverständnis unserer Belegschaft ist, das die Geschäftsleitung dazu bewegen hat, von ihren bisherigen Prinzipien abzuweichen und die Tarifierhöhung nicht auf übertarifliche Zulagen anzurechnen. Es ist einzig und allein euer Verdienst: Die Aktionen im vergangenen Sommer bei der erfolglos versuchten Tariffucht haben wohl einen sehr starken und bleibenden Eindruck hinterlassen. So stark, dass es genügte, die GL darauf hinzuweisen, dass, nachdem in Hamburg noch nie eine solche Anrechnung stattgefunden hat, der BR ähnliche Aktionen erwarte, falls in diesem Jahr die Tarifierhöhung erneut angerechnet würde.

Wir müssen ständig klar machen, dass die damaligen Aktionen nichts Einmaliges waren und dass wir uns auch weiter zu wehren wissen, wenn es notwendig ist. Auch im Hinblick auf die Situation, wenn in 2 Jahren der Haustarifvertrag gekündigt werden kann. Wir müssen am Ball bleiben!

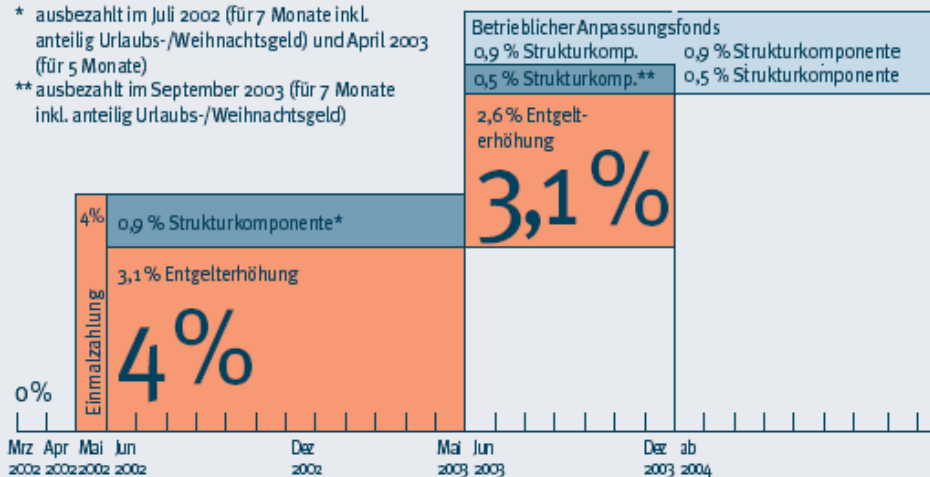
Wie bei dieser Aktion demonstriert: Es lohnt sich!

Martin Hafner

DER TARIFABSCHLUSS

Das Verhandlungsergebnis von Baden-Württemberg

- * ausbezahlt im Juli 2002 (für 7 Monate inkl. anteilig Urlaubs-/Weihnachtsgeld) und April 2003 (für 5 Monate)
- ** ausbezahlt im September 2003 (für 7 Monate inkl. anteilig Urlaubs-/Weihnachtsgeld)



Highlight Nr.2

Aus der Betriebsversammlung vom 13.06.02

Meinungsverschiedenheiten über einige aktuelle Themen kamen zur Sprache:

■ V. Kuckhermann äußerte sich enttäuscht über die Ablehnung von Abgruppierungsanträgen durch den Personalausschuss, die sich aus der neuen Arbeitsplatzbewertung ergeben hatten. M. Hafner stellte klar, dass den Betroffenen zunächst höherwertige andere Arbeitsplätze angeboten werden müssten, da die Veränderungen noch auf die Einführung der Mini-Companies zurückgehen. Er kritisierte, dass die Maßnahmen von Personal schlecht und fehlerhaft organisiert seien.

■ Ebenso kritisierte V. Kuckhermann die Ablehnung der Verlängerung der 37,5 Stunden-Woche für die Fertigung durch den Betriebsrat. K.H. Baumgarte wies darauf hin, dass verschiedene Falsch-Informationen über den „Geist“ des zu Grunde liegenden Tarifvertrags gehandelt würden. Wer bei den Verhandlungen dabei gewesen sei (siehe „Highlight Nr.3“), wisse, dass die verlängerte Arbeitszeit von beiden Seiten bewusst auf 8 Wochen befristet worden sei, um den Betroffenen eine „Verschnaufpause“ zu sichern. Der Tarifvertrag sehe die Möglichkeit freiwilliger Mehrarbeit in dieser Zeit vor, und der Betriebsrat behindere dies auch nicht.

■ Zum Bonussystem wurde von Betriebsrat-Seite angemerkt, dass wir uns gleiche Ziele für alle Beschäftigten vorstellen. Insbesondere sollten wie in Hamburg Finanzziele, die bisher fast immer erreicht wurden, für alle gelten. V. Kuckhermann erklärte, dass bei PSH immer vorgegebene Ziele von Eindhoven weitergegeben würden; er ziehe eigene Ziele vor. - Wir fragen uns, wo hier ein Widerspruch liegt. Müssten diese Positionen nicht unter einen Hut zu kriegen sein?

**Schwarze Schafe
kommen natürlich
ungeschoren davon.**

Gerhard Uhlenbruck

Unternehmertum

Neue Einstellpolitik

■ **Das unternehmerische Risiko wird zunehmend auf das schwächste Glied in der Kette, auf die Mitarbeiter verlagert.**

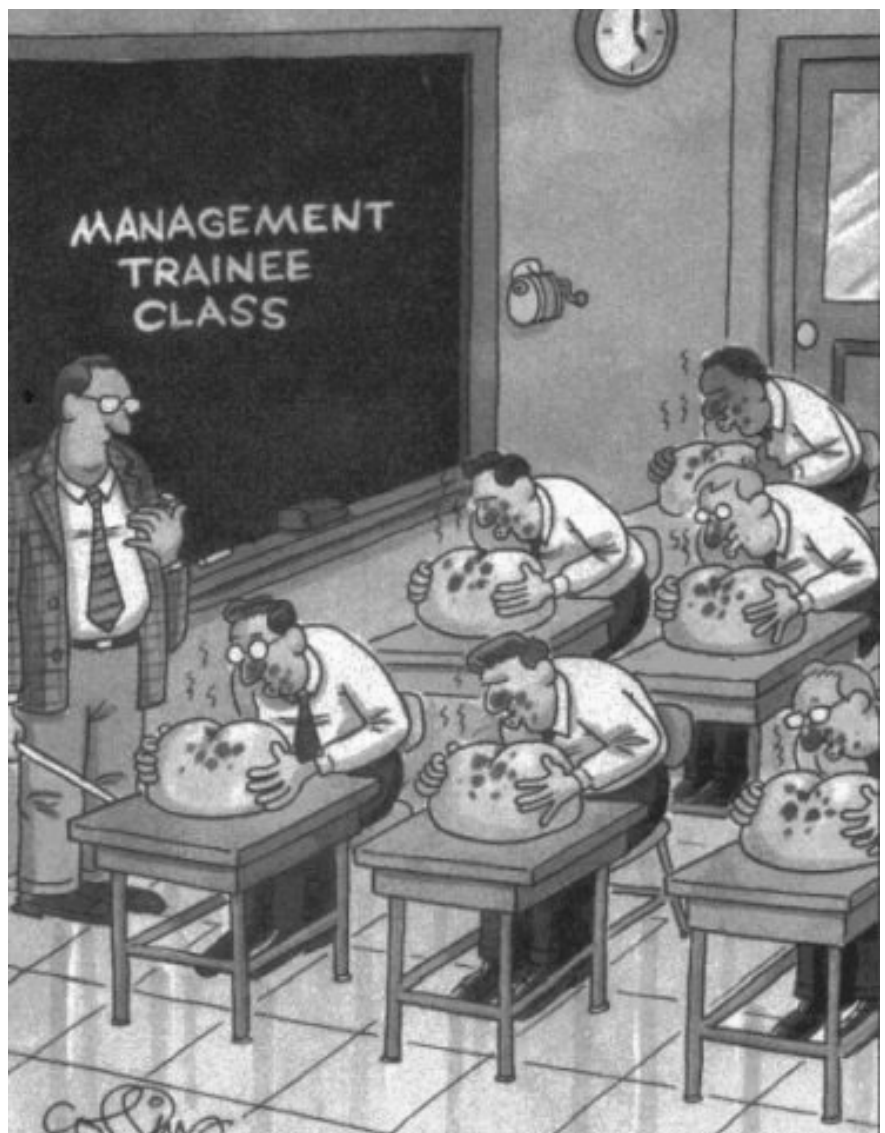
An der Unsicherheit der Auslastung, an der Unsicherheit wirtschaftlicher Prognosen hat sich sicherlich nichts geändert. Wir waren seit dem Übergang von Memory- auf Logik-Produktion auf Gedeih und Verderb der Bestelllaune unserer Kunden und deren Auftragslage ausgeliefert. Was sich geändert hat, ist mangelnder Mut, Entscheidungen zu treffen, das Risiko für getroffene Entscheidungen zu tragen.

Dort, wo früher Kolleginnen und Kollegen mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen eingestellt worden sind, beschäftigt man heute bevorzugt Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Kostengünstiger ist das sicherlich nicht. Aber man muss sich dabei die Hände nicht schmutzig machen, man muss niemanden selbst rausschmeißen. Das erledigt dann die Leiharbeitneh-

merfirma. Da akzeptiert man dann auch großzügig eine höhere Fluktuation, eine geringere Ausbildung und eine signifikant höhere Belastung, die dann bei der Einarbeitungsphase auf das Stammpersonal zukommt. Man behält ja sein reines Gewissen.

Konsequenterweise werden dann dort, wo man früher Festangestellte eingestellt hatte, MAs mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen eingestellt. Und zwar mit derartig kurzer Vertragsdauer, dass auch hier kein Risiko eingegangen werden muss, bzw. dass das Risiko auf ein Minimum reduziert werden kann. Festeinstellungen gibt es momentan nur in äußersten Ausnahmefällen.

Man muss sich wirklich fragen: Sind die modernen Unternehmer nur noch Verwalter? Schade, dass es für diese unternehmerischen Tätigkeiten keine Arbeitsbewertung gibt. Wie würden da wohl die Punktzahlen bei Handlungsspielraum/ Verantwortung aussehen? ■



Das Damoklesschwert

■ **Nach der Sage hat Damokles den Dionysos wegen seines Glückes über alle Maßen gelobt. Dieser lud ihn daraufhin zum einem Gastmahl ein. Über Damokles hing aber dabei die ganze Zeit ein scharfes Schwert nur an einem Pferdehaar festgemacht. Dionysos wollte Damokles damit zeigen, dass das irdische Glück ständig bedroht ist.**

Wir hatten nicht nur Glück, als wir, die Belegschaft von PSH und PSB, uns den Anerkennungsstarifvertrag im Jahr 2001 erkämpft haben. Doch kann man durchaus sagen, dass das Damoklesschwert über uns schwebt. Bereits kurz nach Abschluss des Tarifvertrages waren die Aussagen der Geschäftsleitung - egal ob durch H. Leicht, H. Kuckhermann oder H. Dr. Draheim - eindeutig: Das Thema Tariffucht ist für diese Herren keinesfalls abgeschlossen, sondern nur aufgeschoben. Obwohl der Tarifvertrag vernünftige Regelungen wie die zeitweise Anhebung der Arbeitszeit enthält, ist dies unserer Geschäftsführung nicht genug. Obwohl es ihr nicht einmal gelungen ist, die gültige Regelung richtig umzusetzen, stellt sie bereits jetzt einzelne Passagen wie die 8 Wochen Regelung zur Unterbrechung der 37,5 Std./Wochenphase in Frage. Dabei entspricht diese Regelung genau dem Vorschlag der Geschäftsleitung. Trotzdem versucht die Geschäftsleitung den Tarifvertrag schlecht zu machen sowie die Glaubwürdigkeit der IGM in Abrede zu stellen.

In 24 Monaten kann der Tarifvertrag erstmals gekündigt werden. Das bedeutet für uns alle, dass wir uns warm anziehen müssen – obwohl es zu dieser Jahreszeit relativ heiß sein sollte. Was will die Geschäftsleitung? Sie hat ihre Vorstellungen über längere Arbeitszeiten, niedrigere Gehältern und einige weitere Dinge nicht voll durchsetzen können und versucht weiterhin, dies in ihrem Sinn zu korrigieren. Deshalb gilt für uns nur eines: In jedem Fall die Gültigkeit der Metalltarife zu erhalten um so das drohende Unheil abzuwenden. Als Arbeitgeber unserer Wahl hat Philips natürlich die Möglichkeit, bereits vorher entweder den Tarifvertrag über eine längere Laufzeit anzuerkennen, oder, was am besten für alle Beteiligten wäre, wieder in den Arbeitgeberverband einzutreten. Doch

darauf können und dürfen wir uns nicht verlassen und deshalb werden wir uns bereits Heute darauf vorbereiten, die drohende Gefahr abzuwenden.

Highlight Nr.3

„Du nickst nur ein Mal“

Ehrlichkeit kann peinlich sein: Bei der Schilderung des Verhandlungsverlaufs für den Anerkennungs-Tarifvertrag nickte W. Leicht, damals Mitglied der Arbeitgeber-Verhandlungskommission, also sozusagen die Kompetenz in Person, nachdrücklich und zustimmend zu der Darstellung von K.H. Baumgarte, dass die 8-Wochen-Frist für die 37,5 Stunden- Woche ausdrücklich als notwendige Begrenzung für die Mehrbelastung der Betroffenen besprochen und akzeptiert wurde.

Augenzeugen berichten, dass Herr Leicht diesen Anflug von Redlichkeit durch einen nachdrücklichen körperlichen Ruffel (nein, die Prügelstrafe ist abgeschafft, es war eher ein Puffer) seines Chefs gedankt bekam. Zusätzlich muss er wohl für die Abendversammlung Teilnahmeverbot erhalten haben. Denn obwohl dort - das ist anerkennenswert - ungewöhnlich viele Manager vertreten waren, fehlte er. Schade - Ehrlichkeit im Umgang miteinander wäre ein Kulturgut, die dieser Firma gut zu Gesicht stünde.

Schlechter Traum

■ **„Beep, Beep, Klingeling, Klingeling“ - und das am Sonntagnachmittag oder mitten in der Nacht.**

Nein, kein Traum und kein Wecker, es ist das Telefon. 07031-18-xxxx zeigt das Display. Oh, hier geht's um alles, oder? Nichts wie hin! Die Firma braucht Unterstützung.

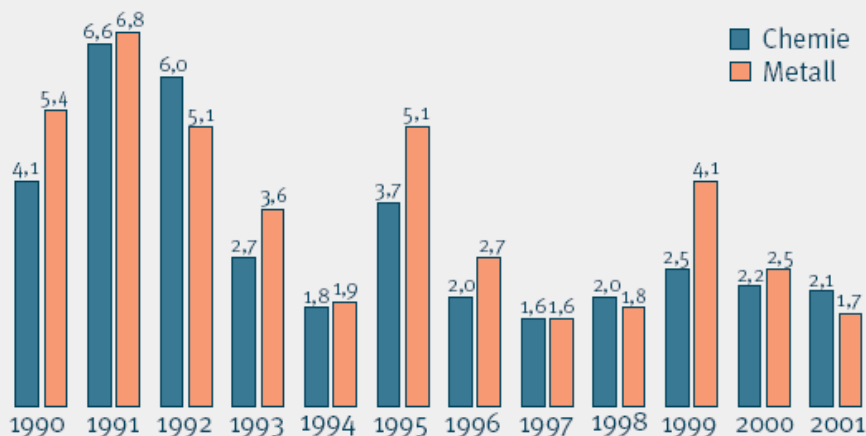
So oder ähnlich erfahren viele Instandhalter, Ingenieure und andere, wie wichtig sie in diesem Moment sind. Hier zeigen sich aber auch die akuten und bekannten Probleme in der Linie, die nur durch Notrufe oder ‚Telefonseelsorge‘ zu beheben sind. Nicht gerade eine zufriedenstellende Situation, weder für den Anrufer und schon gar nicht für den Angerufenen. Um diese wirklich ärgerlichen Situationen zu vermeiden, bedarf es einer Personalplanung, die vorausschauend und auf die Zukunft ausgerichtet ist.

Aber wie verhält sich das mit den nahezu 60 Abgruppierungen, die bereits zugestellt wurden? Wer ist der nächste? Ist dies wirklich eine Planung für die Zukunft oder nur kurzfristig orientiertes Denken, das fast keinen finanziellen Nutzen für die Firma bringt? Wer glaubt denn, dass solche demotivierte Kolleginnen und Kollegen noch bereit sind übers Normale hinaus Einsatz zu zeigen? Diese Menschen werden sich in Zukunft gründlich überlegen, ob sie bei ‚Beep, Beep, Klingeling, Klingeling‘ tatsächlich ran gehen.

07031-18-xxxx. Nein Danke!
Nur ein schlechter Traum !

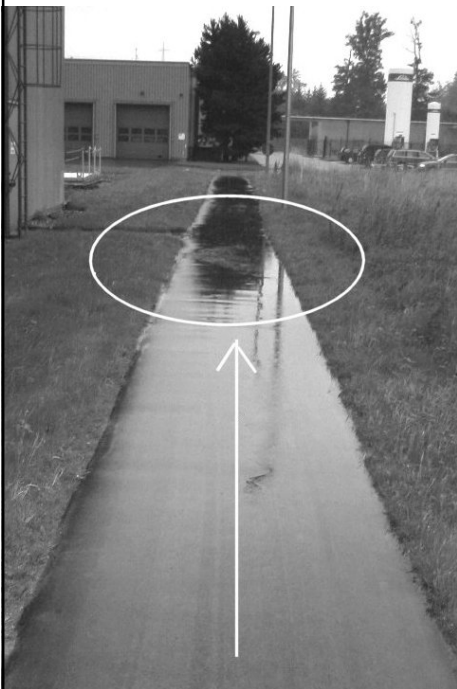
METALL LIEGT VORN

Anstieg der tariflichen Monatslöhne und -gehälter im Verhältnis zum Vorjahr, in Prozent (nur Westdeutschland)



Quelle: WSI

Neue Wege beschreiten...



**...aber besser
nicht an Regentagen**

Vorschläge zum Thema „Attraktive Arbeitsplätze“

Nur ein Strohfeuer?

■ **Zugegeben - es hat lange gedauert, bis aus den ersten Aktivitäten der AG „Attraktive Arbeitsplätze“ etwas Greifbares entstanden ist. Ein Strohfeuer waren diese Aktivitäten aber nicht.**

Es war vielmehr so, dass die Auseinandersetzungen um den Chemie-Tarifvertrag uns in die Quere gekommen sind, just als wir an die Umsetzung der gesammelten Ideen gehen wollten. Und diese Auseinandersetzung hat damals alle unsere Kräfte gefordert.

Bereits der alte BR hatte aber das Thema Anfang diesen Jahres wieder aufgegriffen, Vorschläge ausgewertet und gewichtet, und der neue Betriebsrat hat sich vorgenommen, zunächst einige der wichtigsten Punkte anzupacken.

Worum geht es eigentlich?

Nicht alle werden noch wissen, was es mit dieser Aktion auf sich hatte: Wir hatten das Gefühl, dass Vieles, das sich vielleicht am ehestens unter den Begriff „Firmenkultur“ fassen ließ, nicht in Ordnung ist. „Man“ fühlte sich nicht wohl, das Betriebsklima stimmte nicht, bei Vielen herrschte das Gefühl vor, nur eine Nummer in einer Kostenstelle zu sein.

Wir wollten versuchen, dieses dumpfe Unwohlsein zu formulieren und nach Lösungen zu suchen. Heraus kam der Gedanke zusammenzutragen, was wir für notwendig oder wünschenswert hielten, damit das Arbeiten in dieser Firma wieder mehr Spaß macht, kurz um die Arbeitsplätze wieder attraktiv zu machen.

Im Betriebsrat und mit den Vertrauensleuten haben wir das Thema ab Anfang 2001 dann in langen Sitzungen diskutiert und Ideen gesammelt, diese sortiert, bewertet und in eine Rangfolge gebracht.

Was ist herausgekommen?

Der neue Betriebsrat hat in einer Klausurtagung Anfang Juli seine Ziele für die nächste Zeit und die konkreten Vorhaben, die er anpacken will, festgelegt. Dort waren die Ergebnisse der Aktion „Attraktive Arbeitsplätze“ ein wesentliches Element. Die Punkte lassen sich grob in folgende Bereiche gliedern:

■ Mehr Wertschätzung für die Einzelnen: Verbesserte Personalarbeit vor allem durch die direkten Vorgesetzten, angemessene

Würdigung von besonderen Anlässen wie Jubiläen, bessere Einarbeitung Neueinstellter und Anderes sollen der einzelnen Mitarbeiterin und dem einzelnen Mitarbeiter das Gefühl geben, etwas wert zu sein und gebraucht zu werden.

■ Erleichterungen für Schichtler und Schichtlerinnen: Ob in Sachen Arbeitszeitgestaltung, Gesundheitsvorsorge, Verpflegung oder Fortbildung – in vielen Bereichen sind die KollegInnen in Schicht drastisch benachteiligt. Das muss sich bessern.

■ Soziales: Auf mancherlei Gebieten – z.B. Sozialräume, Verpflegung, Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheit, Arbeitssicherheit – sind Verbesserungen nötig und möglich. Auch dazu haben wir viele Ideen.

■ Geld: Bonussystem und Leistungsbeurteilungssystem sind die beiden Leistungsanreiz-Systeme, die sehr im Brennpunkt der allgemeinen Kritik stehen. Es sind schwierige Themen, mit denen wir bei der Geschäftsleitung sicherlich keine offenen Türen einrennen werden. Trotzdem werden wir versuchen hier voran zu kommen.

Und nun?

Bei dieser Themen-Vielfalt – und dies sind keineswegs die einzigen Themen, mit denen der Betriebsrat sich beschäftigt – müssen wir notwendigerweise einen Schritt nach dem anderen tun. Wir haben uns vorrangige Aufgaben für die nächsten Monate gestellt, diese auf Ausschüsse und Arbeitsgruppen verteilt und unsere Zeitvorstellungen formuliert. Natürlich sind diese Pläne nicht unbedingt zur detaillierten Veröffentlichung geeignet. Aber wir werden, soweit uns nicht wieder neue Prügel zwischen die Beine geworfen werden, unsere Arbeit an diesen Zielvorstellungen ausrichten.

Etwas Zuversicht haben wir durchaus: Auch eine Geschäftsleitung, deren Hauptaufgabe das Erwirtschaften von Gewinn ist, muss daran interessiert sein, dass die Beschäftigten sich in ihrer Arbeit wohl fühlen und eine positive Einstellung zu Ihrem Arbeitgeber haben. Dass man auch in höheren Etagen das Gefühl hat, dass hier bei Philips einiges verbesserbar ist, zeigen uns ja Programme wie „Employer of Choice“ oder die Äußerungen von Herrn Kuckhermann zur Mitarbeiter-Zufriedenheit. Und, das soll sehr wohl anerkannt werden, einige bereits erfolgte schüchterne Gehversuche in dieser Richtung. Wir werden ja sehen! ■

Rigoros

Aus einer Mitteilung des Geschäftsführers vom Januar 02 (es geht um die Auslastungssituation): „ ... Zu den Lösungen zählt die Verlängerung von befristeten Mitarbeitern: ...“

Verunsichert fragen wir uns: Sind diese armen Menschen zu kurz gewachsen oder geschrumpft? Und wie wird das gemacht – ambulant oder stationär? Wann blüht uns Nicht-Befristeten das gleiche Schicksal? Ist das womöglich die Lösung für die Nutzung der höher gehängten Kleiderhaken in den Reinraumschleusen? - Fragen...

AUSHANG

An alle Mitarbeiter,

da die Herrentoilette extrem verschmutzt wird, sind wir gezwungen ab nächster Woche die Toilette per Videokamera zu überwachen.

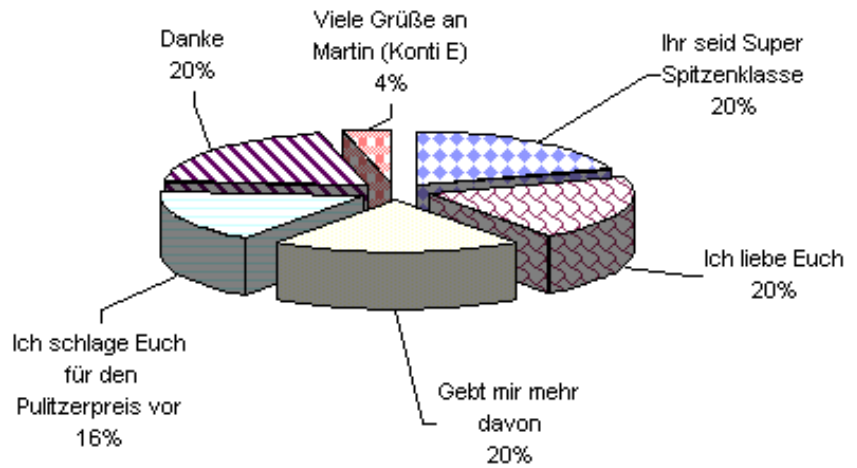
Sollten wir auf diesem Weg den Verschmutzer feststellen, muß der Mitarbeiter mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Aushang am schwarzen Brett der Firma Mommer GmbH

Ergebnis der Umfrage in den letzten BR-News

Die Beteiligung an der Umfrage war unerwartet hoch (8 Antworten). Deshalb an dieser Stelle das Ergebnis (Mehrfachnennungen waren möglich). Wir werden uns bemühen in diesem Stil weiter zu arbeiten. Herzlichen Dank an alle, die sich an der Umfrage beteiligt haben.

Ergebnis der Umfrage



Gott gebe mir Geduld,
aber sofort.

Norbert Stoffel

Allen, die demnächst
Urlaub haben,
wünschen wir
tolles Wetter



und eine erfolgreiche
Regeneration ihrer
Arbeitskraft!

