

Unser Beitrag zum Jubiläum

25 Jahre Hulb

■ **25 Jahre – in einer Firmengeschichte heute eine lange Zeit. Die wenigsten von uns sind von Anfang an dabei gewesen. Einer von den wenigen ist unser BR-Kollege Martin Hafner. Wir haben ihn gebeten, uns einen Rückblick auf diese Jahre zu geben. Objektiv und wertfrei zu sein war uns kein Anliegen, kritisch und engagiert dagegen sehr wohl – wie wir es von Martin gewohnt sind.**

Als man mich als einen der „Älteren“ bei der PSB gefragt hatte, ob ich bereit sei, etwas über die Geschichte der Hulb zu schreiben, habe ich spontan zugesagt. Ich

hatte allerdings nicht damit gerechnet, dass es mit dem Firmenwechsel auch einen derartigen Kulturwechsel gegeben hat. Das roch schon nach verbrannter Erde. Niemand im Hause fühlte sich zuständig für das was war, niemand hatte offiziell irgendwelche Unterlagen. Es gibt nicht einmal geordnete Unterlagen über die Produktpalette seit der SMST-Zeit. Es war eine mühselige Recherche. Ich möchte mich bei all den Kolleginnen und Kollegen bedanken, die mir geholfen haben, Bilder und Daten zusammenzutragen.

➤ **Fortsetzung auf Seite 2**

Die Hulb ganz neu - ca. 1979

*Liebe Leserinnen
und Leser!*

trotz eines grausamen Krieges im Irak geht das Leben bei PSB weiter. Neben dem Thema Bonus, einem faulen EI, ist es für die BR News Redaktion wichtig das 26 jährige Jubiläum der HalbleiterEI auf der Hulb zu würdigen. Martin Hafner, unser alte HASE, hat recherchiert und diese lange Zeit grandios aufgearbeitet. Seit einem Jahr ist es jetzt schon relativ ruhig im Betrieb aber es gibt trotzdem viel zu „kleinen“ Themen zu berichten. Und da wir alle zum Sparen angehalten sind endet das Liebe Leserinnen und Leser hier, denn wir möchten ja mit gutem Beispiel voran gehen.

Ein frohes OSTERFEST und viel Spaß beim Lesen wünscht

Eure Redaktion



➤ Fortsetzung von Seite 1

Wenn man über die Hulb schreibt, kommt man nicht daran vorbei, bei der IBM zu beginnen. Bereits am 30.11.1910 wurde die Deutsche Hollerith Maschinen (DEHOMAG) GmbH gegründet. Diese Firma, die Lochkartenmaschinen herstellte, wurde 1922 von der Computing Tabulating Recording Company (CTRC), der späteren IBM, übernommen. 1927 kommt Sindelfingen ins Spiel. Dort wird das Optima Werk erworben, eine Fabrik, die Waagen produzierte.

Der Anfang: Eine heile IBM-Welt

Die IBM war ein sehr sozial geprägtes Unternehmen. Seit 1949 gab es bereits Weihnachtsgeld (250.- DM). 1950 wurde die Gleichstellung zwischen Arbeitern und Angestellten eingeführt, 1959 das „Mitarbeiter-Beratungs- und Förderungs-gespräch“ (BuF). 1962 gab es zusätzliche Urlaubstage, bereits seit 1963 die erste innerbetriebliche Stellenausschreibung. 1966 kam ein Leistungsbewertungssystem, das im Prinzip heute noch gilt, 1970 Vermögenswirksame Leistungen, 1971 die gleitende Arbeitszeit, 1972 die Speziellen Arbeitsplätze (für behinderte Menschen), 1973 eine Umgebungszulagenregelung und ein Abgruppierungsschutz. 1975 wurden Sonderzahlungen eingeführt (13. Monatsgehalt, später dazu noch ein erfolgsabhängiger Teil in etwa gleicher Höhe), 1982 Einstufungsschutz bei älteren Mitarbeitern, nicht zu vergessen ein extrem gut ausgestattetes Versorgungswerk und eine beispielhafte analytische Arbeitsbewertung. Außerdem gab es für 25 jähriges Jubiläum 2 Monatsgehälter auf die Hand, dazu noch viele Kleinigkeiten wie z.B. Geldbetrag bei Hochzeit, Essensgeldzuschuss, Vergütung bei Notrufen, Reinraumzulage etc. Sozial gesehen eine andere Welt im Vergleich zu heute.

1959 baute IBM in Sindelfingen dann das erste Werk außerhalb der USA. Dann ging es genau so rasant bergauf, wie es später bergab ging.

1965 wurde in Böblingen weltweit der erste monolithische Halbleiterchip entwickelt. Zunächst wurde nur bipolares Produkt gefertigt. Begonnen wurde mit ? 2, einem 64 bit chip auf einem 32mm Wafer.

Wachstum und Einfluss

1972 wurde in der Bundesrepublik unter der Regierung Brandt das neue Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet. Es war stark geprägt von IBM Standards. Es wurde damals sogar Bonn-intern vom Sindelfinger Modell gesprochen. Es gab dazu einige Hearings mit dem IBM Betriebsrat.

1972 wurde die IBM zum ersten Male

aufgesplittet. Die Hauptverwaltung wurde von Sindelfingen nach Vaihingen verlagert und das Werk bekam einen eigenen Betriebsrat. Ich war damit der erste Werksbetriebsratsvorsitzende.

Der Renner der HL-Produktion zu dieser Zeit war der Riesling- Chip, ein 2kbit Chip auf einem 57 mm Wafer. Von keinem anderen Chip einer Baugruppe wurde je auf der Welt eine derart große Stückzahl produziert.

1974 wurde die Schreibmaschinen- Produktion nach Berlin und ein Jahr später die Magnetspeicherplattenfertigung nach Mainz verlagert.

1977 mit der Einweihung der Hulb wurde das 50 Jahre DV Jubiläum in Deutschland gefeiert. Das Werk Sifi hatte zu dieser Zeit etwa 5.600 Mitarbeiter. Die Fertigungslinie auf der Hulb war fast vollautomatisch. Die Wafers wurden auf einem Airtrack bewegt, eine Eigenentwicklung, eine Welt-sensation, die allerdings wegen ihrer Stör-anfälligkeit einige Jahre später wieder außer Betrieb genommen wurde.

1979 wurden Teile der Modulefertigung und Teile des Tests nach Hannover verlagert.

Am 10.7.1980 wurde die Cafeteria Hulb eingeweiht. Bis dahin war die Cafeteria im Geb.31/gelb untergebracht, dort wo heute die Schulung ist. Da der IBM ein Klansendenken fremd war, konnte es damals durchaus passieren, dass sich der oberste Chef aus den USA in der Cafeteria zum Essen unter die Mitarbeiter mischte - zu der Zeit für deutsche Firmenverhältnisse ein Unding. Sehr viele Firmen hatten und haben immer noch getrennte Kantinen für Arbeiter, Angestellte und für die betriebliche High Society. Gottseidank konnte beim Übergang zu Philips ein geplanter Casino-Raum verhindert werden. Seit Oktober 1992 wird die Cafeteria Hulb bedauerlicherweise nicht mehr in eigener Regie geführt. Ältere Semester wie ich spüren das an den Preisen und an der Qualität.

Ein Jahr später wurde dann das Geb.32 fertiggestellt. Dort wurden Mehrschichtkeramikteile für „Thermal Conduction Modules“ produziert. Ein zusätzliches Gebäude auf der großen Wiese für Speicherkartenfertigung war bereits begonnen, für ein Produkt namens Roscoe.

Erste Krisenerscheinungen

Dieser Bau fiel mitten in die Entscheidung der IBM, weltweit Fertigungskapazitäten abzubauen und sich mehr der Dienstleistung zuzuwenden. Das kommt mir irgendwie bekannt vor. Die Fundamente wurden aus Steuergründen physisch zerstört, verschrottet. Sie liegen noch im Boden und sie erlangten nochmals Berühmtheit durch eine verheerende Mäuseplage.

Inzwischen wurden Produkte mit SAMOS Technologie hergestellt: Common-E, ein 64k-Produkt (82 / 100mm) und Müller-Turgau, ein 256k Chip wurden im Lab BB gemeinsam mit der Sindelfinger Pilot Line entwickelt.

1984 lief die erste von vielen Vorruhestandsregelungen der IBM an, für Kolleginnen und Kollegen mit mindestens 25 Jahren Betriebszugehörigkeit und ab 55 Jahren. Sie war so lukrativ, dass 800 von dem Angebot Gebrauch machten. Man war auf diese Zahl nicht vorbereitet.

Beim Bau des IBM-Verwaltungsgebäudes (Geb. 47) auf der Hulb wurde ein Mammutzahn gefunden

Man hatte inzwischen graduell mit Hilfe von INTEL auf CMOS Technologie umgestellt. 1985 wurde aber noch mit dem SFET Produkt Eagle (100/125mm) das weltweit erste 1 MB Chip produziert.

Aufbruchstimmung: 200 mm und Conti

Im Juni 1988 brüstete sich H.O. Henkel damit, dass er als erster in einem HL-Betrieb in Deutschland mit der Kontschicht die regelmäßige Sonntagsarbeit eingeführt hatte. Er hatte sich diese Zustimmung mit sehr hohen Schichtzulagen und 5000.-DM für jede/n für einen Erholungsurlaub nach 5 Jahren Conti erkaufte, gegen den erbitterten Widerstand von Gewerkschaften, Kirchen und Betriebsrat.

Am 3.7.1989 drückte Helmut Kohl den roten Knopf. Er startete damit die modernste Halbleiterlinie in Europa. Es war die erste 200mm Linie außerhalb der USA. In die 4MB Produktion wurden rund 250 Mio • investiert. Produziert wurden Antelope (1M) und Gazelle (4M).

Dem allgemeinen Trend entsprechend wird 1990 der Firmensitz der IBM nach Berlin verlegt. Zwei Jahre später wurde dann

➤ Fortsetzung auf Seite 3

BR-NEWS

April 2003

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

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

Druck:

hartmannndruck, Wildberg



Der Dicke darf drücken: Kanzler Kohl (M) startet die 200 mm-Linie

die MLC-Fertigung von der Hulb nach Fishkill verlagert, obwohl hier vor Ort qualitativ besseres und billigeres Produkt gefertigt wurde. Kurz zuvor hatte noch Herr Kuhnle, der damalige Werkleiter, großspurig das Produkt Logan angekündigt. Seit her, bis zur Vermietung an HP und bis zum Beginn der LCOS Fertigung, standen diese Gebäude leer.

Strategischer Rückzug der IBM

Nun ging's bei uns allen ans Eingemachte. Zum 1.1.1993 wurde die IBM in Einzel-GmbHs aufgesplittet. Die Absicht war klar. Man bereitete den Verkauf und / oder die Auflösung der Betriebsstätten vor. Die HL-Fertigung gehörte zur Produktions GmbH. Zum 1.7.1993 wurde dann noch feiner geschnitten. Die Produktions GmbH wurde nochmals aufgeteilt in Leiterplatten GmbH und die Halbleiter GmbH. Die Leiterplatten GmbH firmierte bald unter dem Namen STP und geriet in der Folge in extreme Existenzprobleme. Die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen kämpfen derzeit ums nackte Überleben. Die Firma wird von einem Konkursverwalter geführt, der Ausgang des Verfahrens ist ungewiss. Im gleichen Jahr wurden zum ersten Mal HL-Produkte auch für externe Kunden produziert. In den Jahren 1993 und 1994 machte die HL GmbH ca. 500 Mio • Gewinn nach Steuern. Pro Jahr wurden mehr als 50 Mio Chips gefertigt.

Doch auch jetzt ging der Schnitt weiter. Zum 1.1.1994 wurde die Grundversorgung als LGM ausgelagert. Den Kolleginnen und Kollegen wurde der noch mögliche Zuwachs der Firmenrente abgekauft. Kurze Zeit später wurde dann die JESSI-Gruppe aus der Produktions GmbH übernommen. Das JESSI-Labor in Böblingen, mit der Möglichkeit über DUV-Belichtung

0,25 µ Muster herzustellen, wurde aufgelöst.

Fast zur gleichen Zeit wurden den Kolleginnen und Kollegen in Konti der übertarifliche Anteil der Schichtzulagen und das Kurgeld abgekauft. Kurz vor dem Verkauf an Philips wurde zur Abrundung noch der Werkschutz und das Materiallager übernommen.

Andere Zeiten brechen an

Seit 1.3.1995 besaß Philips 51% des Halbleiterwerkes Hulb. Es hieß jetzt SMST GmbH. Damit hatte die IBM konsequent ihre Strategie fortgesetzt aus der Produktion in Deutschland auszusteigen. Inzwischen wurde auch das letzte Werk, das Werk Mainz aufgegeben.

Zum Jahresende 1996 wurde dann der Test nach Essonnes verlagert. Es gab eine Betriebsvereinbarung (Interessenausgleich), der u.a. auch die Abfindungsfrage löste.

Von jetzt an gab es einen graduellen Übergang vom Memory Chip (Luna, 16 MB) zur Consumer Elektronik bei Philips. Begonnen hat das mit den SC150 (0,6µm/0,8µm), SC 100 (0,5µm) und DRAM 5L1 (0,45µm) Prozess-Familien, alle in CMOS Technologie.

Das Jahr 1998 stand unter dem Zeichen einer „Restrukturierung“ der SMST, von der 120 Mitarbeiter betroffen sein sollten. Ursprünglich sollten sogar 130 MAs über Interessenausgleich/ Sozialplan abgebaut werden. Sozialverträglich, wie das immer so schön genannt wird. Wesentlicher Anlass war eine Auslastungskrise, verursacht durch ausbleibende Aufträge von IBM. Es gab die erste Einigungsstel-

le. Unsere Instandhaltergruppe wurde drastisch dezimiert.

Im gleichen Jahr wurde auch die sog. Gleichstellungs-BV gekündigt, die BV, die zu IBM-Zeiten dafür gesorgt hatte, dass Arbeiter und Angestellte gleich behandelt werden, das heißt, dass sie für gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten haben. Das passte wohl nicht in die hierarchische Klassenstruktur von Philips.

Wir bei Philips

Zum Jahresende 1998 verabschiedete sich IBM mit einer überaus großzügigen Abstandszahlung an Philips endgültig aus der HL-Fertigung in Deutschland, die SMST wurde eine 100 %ige Philips-Tochter. Seit 1999 werden keine Memory Chips mehr produziert.

Zum 1.7.2000 wurde dann erneut die Einigungsstelle angerufen. Es ging um die Einführung der „MiniCompanies“. Diese Einführung wurde über Interessenausgleich/Sozialplan geregelt. Die MiCos waren ursprünglich gedacht als Aufgliederung in kleine, kostenverantwortliche Produktionseinheiten mit sehr viel Eigenverantwortung, Eigenleben und viel mehr Mitsprache durch die Mitarbeiter. Davon ist nicht mehr allzu viel übrig geblieben.

Eine selbstbewusste Belegschaft

In 2001 wurde durch massive Mitarbeiteraktionen und mit Unterstützung der IG Metall die Tarifflicht von Philips Semiconductors zur IG Chemie erfolgreich verhindert. Es wurde ein Anerkennungs-Tarifvertrag ausgehandelt, der im wesentlichen die IGM- Verträge garantiert, mit Öffnungsklausen bei den 40- und 37,5-Stundenverträgen.

Hulb - 1982



Rückwirkend zum 1.1.2001 wurde dann die Ära eines selbstständigen Halbleiterwerkes durch die Fusion mit Hamburg zur Philips Semiconductor GmbH beendet. Die Hulb läuft nun als Betriebsstätte unter dem Namen PSB (Philips Semiconductors Böblingen). Zur bisherigen Produktpalette kamen seit 1998 die SC175, seit 2001 die SC075 Familie und seit 2002 das SC150 MV LCOS Produkt hinzu. Gerade vom LCOS Produkt erwartet man einen Aufschwung und etwas mehr Stabilität, da die Abhängigkeit vom Handy-Markt doch unverantwortlich groß ist und da sich jede Bewegung, jeder Rückgang auf dem Handy-Markt direkt bei uns in den Aufträgen durchschlägt.

Seit Beginn der Bauphase Hulb gab es 7 Betriebsratsvorsitzende: M. Hafner, K.H. Braun, X. Bolsinger, H. Micklitz, J. Nölke, W. Augstein und K.H. Baumgarte. Viele von Euch werden sie nicht einmal mehr dem Namen nach kennen. 25 Jahre ist doch eine recht lange Zeit in einem so kurzlebigen Geschäft. Der BR wünscht der Hulb eine erfolgreiche Zukunft und ein Management, das bereit ist Verantwortung zu übernehmen, Verantwortung für die Menschen, für die Arbeitsplätze, für die Zukunft dieser traditionsreichen Produktionsstätte.

Fantasie gefragt

■ **25 Jahre Hulb – Martin Hafner hat für uns einen Rückblick auf ein abwechslungsreiches Viertel Jahrhundert zusammengestellt. Wie mögen wohl die nächsten 25 Jahre aussehen? Haben wir eine rosige Zukunft vor uns, oder müssen wir schwarz sehen?**

Wir würden gern von unseren Lesern wissen, was sie sich von der Zukunft hier erwarten, erhoffen, befürchten. Schreiben Sie uns was! Denken Sie sich aus, wie die nächsten 25 Jahre hier auf der Hulb verlaufen könnten. Das darf witzig sein, pessimistisch, nachdenklich, hoffnungsvoll.

Wir werden alle Beiträge veröffentlichen, und wenn wir noch ein Weilchen nachdenken, fällt uns garantiert auch noch eine Belohnung für die besten Beiträge ein. Obwohl eine Veröffentlichung in den BR-News ja schon eine ganze Menge Belohnung ist. Also, nix wie ran an den Bleistift oder den PC, wir sind gespannt, ob die PSBler Fantasie haben. Alles was Betriebsrat heißt, nimmt Beiträge entgegen. Die Form ist gleichgültig, ein Zettel im Postfach im 31/3 ist so gut wie eine E-Mail. Aber bitte bis spätestens Ende Mai – sonst wird's eh nicht mehr wahr.

Ein Problem gelöst

Nachteilsausgleich

Viel Lärm um nichts?

Nein, das war es ganz bestimmt nicht. Nach vielem Hin und Her hat man sich schließlich auf eine für alle Seiten akzeptable Lösung geeinigt. Für den Teil der betriebsbedingten Schichtverlegungen hat sich gegenüber früher nichts geändert. Signifikante Änderungen gibt es dagegen bei der Handhabung von Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen. Unter einer Dauer von 5 Tagen wird in Zukunft kein Nachteilsausgleich mehr bezahlt. Bei Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer von 5 Tagen und länger greift aber auch hier wieder das früher praktizierte Verfahren: Der Nachteilsausgleich wird dann bezahlt.

Was bedeutet Nachteilsausgleich?

Da die Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen meistens in der Tagschicht abgehalten werden, müssten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Schicht arbeiten, bei länger andauernden Schulungen auf einen nicht unbeträchtlichen Teil ihres Gehaltes verzichten. Sie erhalten, wenn Nachteilsausgleich gewährt wird, die Zulagen so weiterbezahlt, wie wenn sie ihren normalen Schichtrhythmus beibehalten hätten. Es gibt dabei eine Ausnahme: die normal steuerfreien Zulagen der Nachtschicht müssen versteuert werden.

Hätte man mehr erreichen können?

Ich meine ja. Wären nicht einige der betroffenen Kolleginnen aus der Solidaritätsfront ausgebrochen, wie ich meine, bewusst ausgebrochen, da bei diesen Schulungsmaßnahmen weder Betriebsrat noch Personal rechtzeitig informiert worden waren, dann wäre die Verhandlungsposition des Betriebsrates sicherlich noch stärker gewesen. Ich möchte mich hier bei den Kolleginnen und Kollegen bedanken, die demonstriert haben, dass man nur gemeinsam stark sein kann, die durch ihre feste Haltung auch bereit waren, kurzfristig persönliche Nachteile in Kauf zu nehmen. Außerdem möchte ich mich bei den wenigen Führungskräften bedanken, die für diese Haltung ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verständnis aufgebracht haben..

Was lernen wir daraus?

Solidarität ist für uns alle extrem wichtig. Wenn wir als Gruppe zusammenstehen, dann sind wir unschlagbar. ■



Behinderung: Jeden kann es treffen

■ **Im November 2002 ist bei PSB eine neue Schwerbehinderten-Vertretung gewählt worden. Jürgen Mann sprach mit Armin Schäffer, Frank Pscheidt-Denzler und Ruth Epple.**

? Wenn man euch so sieht, kommt man überhaupt nicht auf die Idee, dass ihr behindert sein könntet. Der Normalverbraucher denkt beim Stichwort Schwerbehinderte doch zuerst an Dinge wie Blindheit, Gehbehinderung und ähnliche offensichtliche Gebrechen.

! Klar, aber das muss keineswegs so sein. Viele Leiden – das kann von Geburt an sein oder eine Folge von Krankheit oder Unfall – können den Status einer Schwerbehinderung rechtfertigen. Erkrankungen von Kreislauf oder inneren Organen, auch psychische Erkrankungen beispielsweise, bemerken Andere kaum. Auch bei uns bei PSB gibt es ganz verschiedene Arten von Behinderungen. Wir sprechen übrigens am liebsten von schwerbehinderten Menschen. Und diese Menschen müssen keineswegs in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt sein.

? Eine Schwerbehinderung muss ja amtlich anerkannt sein. Was steckt dahinter?

! Das wird vom zuständigen Integrationsamt festgelegt auf der Grundlage eines ärztlichen Attestes. Der Grad der Behinderung wird in Prozenten ausgedrückt. Ab 30% kann man beim Arbeitsamt die „Gleichstellung“ beantragen, dann wird man so behandelt, als ob man 100% hätte.

? Was heißt behandelt? Was hat jemand davon, als schwerbehindert anerkannt zu sein? Ist das nicht eher ein Manko?

! Gut dass du das ansprichst. Leider ist es tatsächlich so, dass viele, die mit Sicherheit einen erheblichen Behinderungsgrad erreichen können, den Gang zum Integrationsamt scheuen.

? Warum - aus Furcht vor Nachteilen, aus Scham?

! Das kann alles dabei sein. Man möchte „normal“ sein, man scheut sich, eine Krankheit oder ein sonstiges Handicap einzugestehen. Oder man befürchtet Benachteiligungen in der Arbeit. Scham auf jeden Fall ist das Allerletzte, was man haben sollte. Eine Krankheit oder ein Unfall kann jeden unvermutet treffen, das ist doch kein Makel. Abgesehen davon, dass alle, die mit so einer Sache zu tun haben,

zur Vertraulichkeit verpflichtet sind. Oft aber kennen die Leute auch einfach die Möglichkeiten und Vorteile nicht.

? Vorteile?

! Natürlich. Es ist beispielsweise gesetzlich festgelegt, dass schwerbehinderte Menschen bei internen Stellenbesetzungen bevorzugt werden müssen, vorausgesetzt natürlich, sie sind gleich geeignet. Das prüfen wir dann zusammen mit dem Betriebsrat.

Wenn es nötig ist, einen Arbeitsplatz an eine Behinderung anzupassen oder jemand für einen anderen Arbeitsplatz umzuschulen, fördert das das Integrationsamt, und

interessiert sein, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Jede Firma soll bekanntlich mindestens 5 % Schwerbehinderte haben, sonst muss sie eine Abgabe zahlen. Und, wie gesagt, die Zuschüsse für bestimmte Fördermaßnahmen sind wirklich gut. Die werden nämlich genau aus den Abgaben der Firmen bestritten, die die Quote nicht erfüllen.

? Wie sieht es denn bei uns mit der Quote aus?

! Nicht schlecht eigentlich. Wir erfüllen die Quote zwar nicht, aber dadurch, dass wir erhebliche Aufträge an Behindertenwerkstätten vergeben, muss die Firma



**Die Vertrauensleute der Schwerbehinderten (v.r.):
Armin Schäffer, Ruth Epple, Frank Pscheidt-Denzler**

zwar ziemlich großzügig. Weiter kann man sich von der Leistungsbewertung freistellen lassen. Außerhalb der Firma kriegt man oft Ermäßigungen bei Veranstaltungen. Und ab 50 % Schwerbehinderungsgrad gibt es zusätzlichen Urlaub. Und man kann mit 63 in die Rente gehen. Alles in allem: Eine Behinderung zu verschweigen ist kein Straftatbestand, aber klug ist es nicht.

? Mehr Urlaub wird der Arbeitgeber aber weniger toll finden.

! Den Zusatzurlaub vielleicht nicht. Aber Leute so früh wie möglich in Rente schicken wollen dafür alle. Und auch sonst sollte der Arbeitgeber eigentlich auch daran

nichts bezahlen. Denn das zählt mit. Überhaupt muss man sagen, dass die PSB dieses Thema schon ernst nimmt. Personal und der Betriebsrat unterstützen uns, und Herr Kuckhermann hat gesagt, dass er auch die Quote erfüllen will. Was uns eigentlich am meisten drückt, ist, dass wir eine ganze Zahl von Kolleginnen und Kollegen kennen, die bestimmt anerkannt würden, wenn sie sich nur darum bemühen würden, die sich aber aus verschiedenen Gründen scheuen, das zu versuchen.

? Ihr habt ja jetzt aber gute Gründe dafür genannt, das vielleicht doch zu tun. Was

muss denn jemand tun, der das jetzt probieren möchte?

! Dazu gehört natürlich hier in Deutschland einiger Bürokratismus. Die nötigen Anträge gibt es auf dem Bürgermeisteramt, wer Schwierigkeiten hat beim Ausfüllen, kann sich gern an uns wenden.

? Wie erreicht man euch?

! Die gesetzliche Regelung ist so, dass es einen Vertrauensmann oder -frau gibt, der oder die für alles zuständig ist. Das ist der Armin, er ist also immer der erste Ansprechpartner: Armin Schäffer Tel. 4355 oder E-Mail. Am besten zur Sprechstunde am Mittwoch anmelden, so wie es im Aushang an den Anschlagbrettern und auf unseren Seiten im Betriebsrats-Intranet steht. Völlig klar, dass wir alles, was wir in solchen Kontakten erfahren, streng vertraulich behandeln. Frank und Ruth sind

in dieser Reihenfolge Armins Vertreter. Wir haben ständig Kontakt untereinander.

? Beratung ist also wohl eure Hauptaufgabe?

! Kann man nicht unbedingt sagen. Wir müssen uns um Informationen über alles kümmern, was schwerbehinderte Menschen betrifft, da hat die Firma eine Informationspflicht wie gegenüber dem Betriebsrat. So muss man uns beispielsweise bei Bewerbungen von Behinderten einbeziehen, da ist auch das Arbeitsamt hinterher.

Wir sind mit im Boot, wenn es um Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Unfall oder Krankheit geht. Da können wir auch den Arbeitgeber beratend unterstützen. Und wir müssen Kontakt zu den zuständigen Ämtern pflegen, das kann sich auch in Form von Zuschüssen für die Firma lohnen.

? Also eine ganze Menge Arbeit. Habt ihr

für die nächste Zeit konkrete Ziele?

! Das mit der Arbeit stimmt. Das ist schon eine Menge, zumal es keine förmliche Freistellung dafür gibt.

Wir haben natürlich in der nächsten Zeit in erster Linie unsere laufenden Aufgaben: Bestehende und neue Fälle betreuen, die erwähnten Amtskontakte und die Personalarbeit. Darüber hinaus aber möchten wir versuchen, die Hemmschwellen abzubauen, über die wir geredet haben. Die 5 % -Quote bald zu erreichen, ist ein ganz konkretes Ziel. Wir hoffen, dass Herr Kuckhermann zu seinem Wort steht. Weiterhin laufen zurzeit Verhandlungen über eine interne Vereinbarung auf Konzernebene. Wir hoffen, dass da auch was Gutes rauskommt.

? Tja dann kann ich euch nur viel Erfolg wünschen und das nötige Stehvermögen. Dass ihr die Unterstützung des Betriebsrats habt, wisst ihr.



Der neueste Streich in Sachen Bonus

Bonus brutal

■ Ein Bonus ist eine freiwillige Leistung der Firma. Sinn und Zweck ist es, die Kolleginnen und Kollegen zu besonderen Leistungen anzutreiben, um gesetzte Ziele zu erreichen. Seit der Einführung der Quartalsboni setzt sich der Betriebsrat dafür ein, dass erreichbare, transparente und, vor allem, für alle gleiche Ziele gesetzt werden. Der neueste Aushang zum Bonus Quartal 1 2003 ist ein Schlag ins Gesicht der Belegschaft und des Betriebsrates.

Beim ersten Lesen fällt auf, dass auch finanzielle Ziele (PSB IFO*) berücksichtigt sind. Gut so, denn das wollten wir ja. Qualitäts und Cycletime Ziele sind in Ordnung, die kann jeder nachvollziehen. Ab jetzt braucht man Spezialkenntnisse. PSB IFO CUM. (M•) kann man evtl. noch erraten, PSB SAL. & OCOO Per 85% Capacity Mask (•) ruft nur noch Schulterzucken hervor. An was soll ich arbeiten um dieses Ziel zu erfüllen??

Haben wir in der Vergangenheit alle Ziele erreicht oder übertroffen, wurde nach dem Quartal der ausgelobte Bonus ausbezahlt. Dieses Mal wird es brutaler, nur wenn die gesamte PD das finanzielle Ziel im Jahr 2003 erreicht, kommt der Bonus in 2004 überhaupt zur Auszahlung. Dieses Ziel



nennt sich auch „Killerkriterium“ und das ist ziemlich brutal. Denn dies bedeutet im Zweifelsfall, wir rennen uns in Böblingen die Hacken ab, erreichen alle unsere internen Ziele in allen 4 Quartalen und kriegen nichts, weil eine andere Fabrik in der PD das Ergebnis versammelt oder ein schlauer Financier einen kleinen Gimmik macht und so das Ziel zerschießt.

Damit hat es unsere Geschäftsführung geschafft, das Bonusprogramm völlig unglaubwürdig zu machen. Denn damit sind die Ziele zwar für die meisten gleich, aber weder transparent, noch realistisch und schon gar nicht fair. Wenn eine Geschäftsleitung nicht gewillt ist einen Bonus zu bezahlen, sollte sie so korrekt sein und auf ein Bonusziel verzichten und nicht versuchen die Mitarbeiter an der Nase herumzuführen! Denn eines ist klar: Leistung bringen bei PSB so oder so schon alle.

Aber ganz besondere Leistungen dürfen auch belohnt werden.

Bonus brutal ist eine Fortsetzung von **Bonus absurd** (erschien im BRNews 6 Dezember 2000!!). Nach A kommt B und in diesem Zusammenhang kann man an eine Fortsetzung der Bonusserie denken. Die nächsten Überschriften könnten lauten:

■ **Bonus chaotisch**

■ **Bonus daneben**

■ **Bonus entgleist ...**

Natürlich bleibt zu hoffen, dass der nächste Artikel die Überschrift Bonus charmant tragen darf. Aber ich denke, wir müssen auf Bonus wunderbar noch ein Weilchen warten.

*IFO bedeutet Income from Operation, übersetzt heißt dies Ertrag aus dem Operativen Geschäft.



Sparmania

■ Nach der Starmania - Deutschland sucht den Superstar, kommt jetzt die Sparmania. Jeder hat es schon gehört, die meisten haben es schon gespürt: Bei Philips ist Sparen angesagt.

Es ist nichts Neues, dass es bei Unternehmen um Geld geht, aber dass anscheinend nur Controller eine Firma leiten, schon. Das große Jammern ist ausgebrochen und jeder Cent wird zweimal umgedreht, um ihn dann wieder zurück zu legen. Der Schwabe hat natürlich nichts gegen das Sparen an sich, aber er mag auch keine maßlose Übertreibung.

Spürbar ist der neue Sparwahn überall. Investitionen werden auf die nächsten Jahre zurückgestellt. Selbst kleinste Anschaffungen werden nicht getätigt; zum Beispiel werden noch fehlende Ethernet Netzwerkkarten nicht angeschafft, die unsere Datenverarbeitung schneller und stabiler machen würden. Jede Geschäftsreise wird hinterfragt, wobei eigentlich jeder wissen müsste, dass es meist sinnvoll ist wichtige Gespräche mit „Augenkontakt“ zu führen. Schulungen werden auf ein Minimum zurückgefahren, obwohl immer wieder betont wird, wie wichtig kontinuierliches Lernen besonders in der Halbleiterbranche ist.

Sparen absurd

Schlimm wird es, wenn Ersatzteile nicht rechtzeitig bestellt werden können, weil die Freigabe nicht erfolgt. Dies hat zur Folge, dass Anlagen länger als erforderlich nicht betrieben werden können. Zu den Gerüchten gehört im Moment noch, dass Instandhalter Werkzeug von zu Hause mitbringen sollen, Schrauben im Lager nicht mehr verfügbar sind, ersatzweise aber Klebeband benutzt werden kann.

Üblicherweise wird natürlich am Personal gespart, so werden Abgänge nicht mehr ersetzt. Zeitverträge werden, wenn

Wegen der angespannten Finanzsituation wurde diese Maßnahme, die eine jährliche Ersparnis von mehreren hunderttausend Euro erwarten lässt, jedoch aufgeschoben.

Seite 1 von 2
aktuell 05/03
Abnahme: 14.03.2003

Vom Schwarzen Brett!

überhaupt, nur minimal verlängert, obwohl die Operator in der Linie auch so schon mehr als ausgelastet sind. Viele 40-Stunden Verträge wurden gekündigt obwohl die Arbeitsbelastung keinesfalls gesunken ist. Das Widersinnigste ist jedoch, dass Verbesserungsvorschläge, die zukünftig Kosten einsparen sollen, nicht umgesetzt werden, weil die benötigte Investition sich nicht binnen eines Jahres amortisiert. Dies führt dazu, dass -zig 100.000,00 • zukünftig nicht eingespart werden, weil der sogenannte ROI (siehe Kasten) 1,01 Jahre beträgt!!!

ROI – Return of Investment. Es wird geprüft ob eine Investition das investierte Geld in einem bestimmten Zeitraum wieder einbringt. Investitionen, die sich nicht selber tragen werden nicht getätigt. So orientieren sich z. B. Sicherheits- und Umweltschutzinvestitionen nicht daran was technisch machbar ist und den besten Nutzen bringt, sondern daran, was der Gesetzgeber vorschreibt!!

Beispiele gäbe es noch einige, aber an dieser Stelle sollen auch die Gründe und weitere Auswirkungen beleuchtet werden. Übergeordnet sollte man das Quartalsdenken der großen Firmen sehen. Nicht ein längerfristiger Erfolg ist wichtig, sondern das Ergebnis nach 3 Monaten. Das befriedigt die Aktionäre, führt aber dazu, dass jedes unternehmerische Risiko gescheut wird und Chancen für die Zukunft verschenkt werden.

Nicht an allem ist die Globalisierung schuld

Letztes Jahr war der Grund für die schlechte Auslastung, dass die Einführung

der Farbdisplays für Handys sich laufend verschoben hat. Dieses Jahr können wir die gefragten Chips nicht fertigen, weil das Design nicht fertig und ausgereift ist. Solche verschlafenen Chancen bestraft der Markt, ausbaden dürfen es aber alle Beschäftigten.

Ein weiteres Übel ist die Philips-interne Preisgestaltung. Von uns werden laufend Preisnachlässe gefordert und gewährt, obwohl die Preisnachlässe nicht an die Endkunden weitergegeben werden. So werden Gewinne nicht in der PD Semiconductor realisiert sondern z.B. in Zürich!! Dies könnte vermieden werden, wenn ein für uns bewährtes Konzept, nämlich die Fertigung von neuen und innovativen Produkten, zur Anwendung käme. Mit der jetzigen Strategie laufen wir Gefahr, Produkte unter dem Fertigungspreis verkaufen zu müssen.

Natürlich ist auch die schwache Weltwirtschaft und die Kriegsangst ein Grund für unsere Probleme. Aber wie heißt es so schön: „Hilf Dir selbst, dann hilft Dir Gott“. Gefragt sind nicht abgedroschene Rezepte wie Personalabbau, Restrukturierung und ständige Gehaltskürzungen. Gefragt sind die richtigen Produkte, langfristige Strategien und entscheidungsfreudige (-fähige) Geschäftsführer. Denn wie heißt es so schön: Unternehmer kommt von unternehmen und so lange es uns nicht gelingt unser Geld selber zu drucken, sind wir darauf angewiesen, dass etwas unternommen wird.



Sicher ist Sicher – oder wie Drohungen geschluckt werden

■ **Glück gehabt. Der Kelch ging an uns vorüber. Albuquerque geschlossen, San Antonio wird dicht gemacht und wir haben das unglaubliche Glück, dass es uns noch gibt.**

Wir haben allen Grund zur Dankbarkeit! Das war die Botschaft der kaum verhohlenen Drohungen von Herrn Kuckhermann auf der Betriebsversammlung mit Blick auf die Werkschließungen in den USA.

Nicht die Tatsache, dass uns gedroht wurde, beunruhigt uns, denn das sind wir ja aus der Vergangenheit gewohnt. Zweckpessimismus gehören nun mal zum Handwerkzeug eines modernen Managements. Es ist vielmehr die Erkenntnis, dass diese Drohungen dazu benutzt werden sollen, uns auf die zukünftige Entwicklung und die Sparmaßnahmen vorzubereiten. Arbeitsplätze sind rar in Deutschland, die Arbeitsplatzangst geht um: So kann jede kritische Äußerung oder Forderung schon im Keim erstickt werden.

Wir haben verstanden: Nicht auffallen, den Kopf unten halten, einfach akzeptieren. Denn nur so können wir unsere Wettbewerbsfähigkeit erhalten, auch wenn es dann am aufrechten Gang etwas hapert. Kritik, auch



konstruktive, sollte besser nicht geäußert werden, da dies eventuell und unter bestimmten Umständen und vielleicht sogar in manchen Fällen und wenn man es genau überlegt negative persönliche Folgen haben könnte.

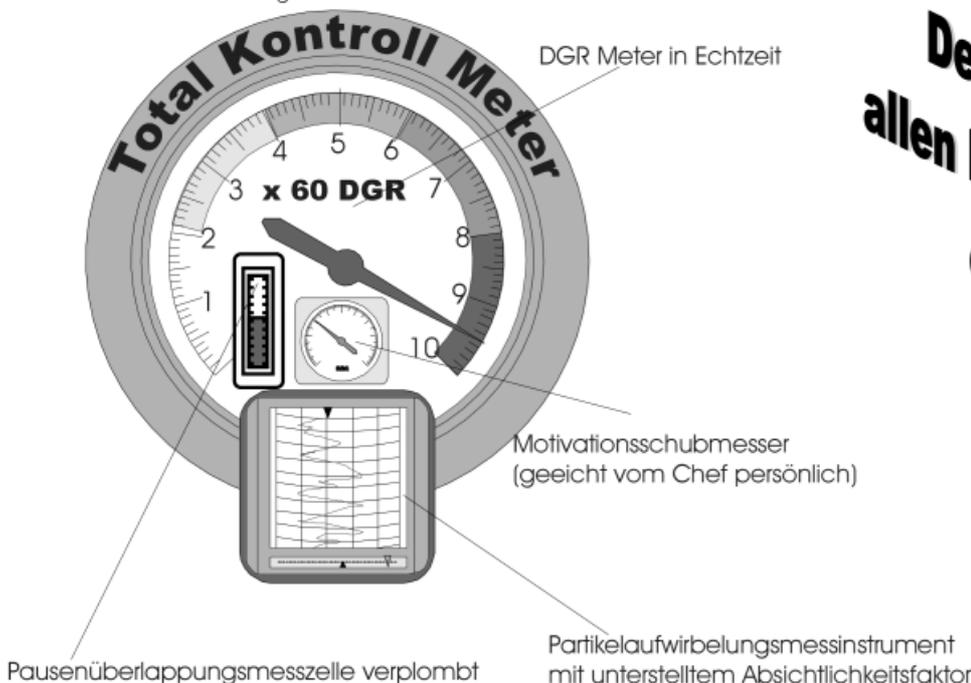
Erziehung zum Stillhalten? Einschüchterung? Angst erzeugen um die Leistungsbereitschaft zu steigern? Ist das die Zukunft oder die Regel für die Philips Werte „Mitarbeiter weiter entwickeln / Teamar-

beit stärken“ oder wozu wird derart massiv gedroht? Sollen die Mitarbeiter in Richtung Marionettentheater weiterentwickelt werden? Wie funktioniert Teamarbeit ohne kritische Gedanken? Diese Fragen verlangen nach Antworten, die aber aufgrund der angespannten Lage in der Halbleiterindustrie erst in einer Aufschwungphase gestellt werden sollten. Sicher ist sicher, da macht uns keiner was vor.



Jetzt NEU !

Taktratendrehzahlmesser mit integrierter Pausenüberlappungsanzeige und Motivationschubmesser bei gleichzeitiger Mittelwertbestimmung der versehentlich aufgewirbelten Partikel



Der Betriebsrat wünscht
allen Kolleginnen und Kollegen
ein frohes Osterfest

