

Gewerkschaften - ein Auslaufmodell?

■ **Die Führungskrise bei der IG Metall ist endlich bereinigt – wenn auch mit Blessuren. Jetzt wird es Zeit, dass wir wieder mit unseren Inhalten in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden, Diskussionen beeinflussen, Geschichte schreiben.**

Das erwarten unsere Mitglieder von uns. Dafür zahlen sie Beitrag. „Neue Perspektiven – besser gemeinsam und mit der IG Metall“ heißt unsere Plakat-Serie, mit der wir über neue Ideen informieren und Sympathie wecken wollen.

Themen gibt es genug. Während sich in Griechenland, Frankreich, Italien, selbst in Österreich Beschäftigte und Arbeitslose gegen Rentenkürzungen und den Abbau anderer sozialer Leistungen zur Wehr setzen, bleibt es bei uns erstaunlich ruhig. Dabei ist das, was in den „Konsensgesprächen zur Gesundheitsreform“ bereits vereinbart wurde, sozialer Kahlschlag, wie wir ihn bisher nicht kannten (Zuzahlungen von uns zu allen Leistungen, ärztlichen Behandlungen, Krankenhausaufenthalten; private Vorsorge von uns für Zahnersatz,

der aus dem Leistungskatalog rausgenommen wird; Arbeitgeber verabschieden sich von der Finanzierung des Krankengeldes. Das zahlen wir ab 2007 alleine und viele andere Grausamkeiten..)

Noch 1996 gab es eine ungewöhnlich scharfe politische Auseinandersetzung, betriebliche Arbeitsniederlegungen, unzählige Aktionen, über 150.000 Protestierende in Bonn, weil Bundesregierung und Arbeitgeber das Entgeltfortzahlungsgesetz ändern und in Tarifverträge eingreifen wollten. Ähnliches müsste jetzt passieren. Aber uns fehlt noch „der Wind unter den Flügeln“.

Zwar wird eine hundertmal ausgesprochene Lüge noch nicht zur Wahrheit. Aber wenn nahezu sämtliche Medien und die gesamte etablierte Politik jahrelang erzählen, dass das Wirtschaftswachstum beschleunigt wird, wenn soziale Leistungen gekürzt werden und dass der Verzicht von Belegschaften auf Einkommen Arbeitsplätze schafft, dann bleibt davon auch im Bewusstsein unserer Mitglieder etwas hängen. Die ehemaligen STP-MitarbeiterIn-

➤ **Fortsetzung auf Seite 2**



„Neue Perspektiven“

Liebe Leserinnen und Leser!

dass uns dieser Sommer kalt lässt, können wir nicht behaupten. Neben der Bruthitze draußen geht es auch bei den Verhandlungen zu einem neuen Leistungsbewertungssystem und bei der Einführung der neuen Reinraumzulage heiß her. Das Gebäude 88 wurde inzwischen in Backofen umbenannt, wir hoffen, dass neben kurzfristigen Erleichterungen auch an längerfristigen Lösungen gearbeitet wird.

Nach dem Ausscheiden von Martin Hafner, übrigens einem aktiven Redaktionsmitglied, in den wohl verdienten Ruhestand haben sich einige Veränderungen ergeben. So ist Winfried Engelhardt wieder ein reguläres BR Mitglied und Jörg Dornburg wird zukünftig stellvertretender Vorsitzender sein. Die Veränderungen in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen können im Intranet nachgelesen werden.

Aber nicht nur beim Betriebsrat hat es Veränderungen gegeben, so werden durch den Weggang von Frau Saremski und Herrn Porbadnik zwei Abteilungen aufgelöst. Da hier noch keine abschließenden Entscheidungen getroffen wurden, mehr dazu in der nächsten Ausgabe.

Ist ganz Deutschland depressiv? Wenn man in die Medienlandschaft schaut könnte man meinen, Deutschland sei dem Untergang geweiht. So werden leichtfertig soziale Leistungen zur Disposition gestellt und zur Jagd auf die Schwachen in der Gesellschaft geblasen. Da wir Deutschen als besonders gründlich gelten, ist es nicht verwunderlich, dass sich auch Gewerkschafter von dieser Stimmungslage anstecken lassen. Dennoch kein Schatten ohne Licht: Jutta Dahlmann versucht im Leitartikel Wege aus der Krise aufzuzeigen.

Wir hoffen, dass uns eine erfrischende Ausgabe gelungen ist, die übrigens auch als Lektüre am Strand oder auf dem Balkon dienen kann. In diesem Sinne wünschen wir allen erholsame Ferien und allen, die arbeiten dürfen, ein schattiges Plätzchen

Euer Betriebsrat

nen glauben diesen Irrsinn nicht mehr. Sie haben erlebt, dass diese „Wahrheiten“ dazu dienen, mit den Belegschaften ungehemmt Monopoly spielen zu können.

Nicht die Enttäuschung der Arbeitslosen birgt den Sprengstoff, sondern die Furcht der Arbeitenden. CSU-Chef Edmund Stoiber fordert auf, die Krise der Gewerkschaften zu nutzen: „Zeit und Klima für mutige Arbeitsmarktreformen sind so günstig wie noch nie.“ Die Bundesregierung solle bis zum Ende der Sommerpause „eine mutige Liberalisierung unseres völlig überregulierten Arbeitsmarktes“ vorlegen. Da soll er mal bei der Abschaffung des Kündigungsschutzes bei den Professoren anfangen, die solche Vorschläge machen.

Arbeitgeberpräsident Hundt fordert von der Bundesregierung gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge festzulegen. Und Friedrich Merz will durch einen Gesetzentwurf der Union erreichen, dass von Ta-

rifverträgen abgewichen werden kann, wenn zwei Drittel einer Belegschaft zustimmen.

Wir müssen also sehr schnell handlungsfähig werden! Die IG Metall hat im ersten Halbjahr 2003 50.000 Mitglieder verloren. Aber das allein ist kein Grund für panische Reaktionen: Immerhin haben wir mehr als doppelt so viele Mitglieder wie SPD und CDU zusammen! Eine Erhebung des PSEPHOS-Instituts in NRW von Ende Juli 03 kam zu dem Ergebnis: Circa 78 Prozent unserer Wahlbevölkerung halten die Gewerkschaften heute und in Zukunft für notwendig bis sehr notwendig. Das heißt aber nicht, dass sie sich automatisch organisieren.

Das Schicksal von Beschäftigten ist stark verbunden mit „ihrem“ Unternehmen und den dort vorhandenen Arbeitsbedingungen, viel stärker als das bei den jobhopsenden Managern der Fall ist. Deshalb lohnt es sich immer, den Streit um die Sache, um die eigenen Interessen zu führen.

Wir sind dabei stark als IG Metall, wenn wir zusammenhalten. Dafür steht der alte Begriff SOLIDARITÄT. Wie das funktioniert, habt ihr 2001 in den Auseinandersetzungen um den Anerkennungstarifvertrag gezeigt! Solidarität entsteht dann zwar leichter, wenn man gemeinsam Unrecht erlebt. Aber auf das nächste große Unrecht bei Philips PSB wollen wir lieber nicht warten. In „Friedenszeiten“ (die es in Wirklichkeit nicht gibt, weil es ständig darum geht, den Kuchen neu zu verteilen....) ist es wichtig, dass Beschäftigte sich bewusst für die IG Metall entscheiden.

Im übrigen wissen auch lernfähige Unternehmer sehr wohl, was sie an verlässlichen Gewerkschaften haben...!

Nach der Sommerpause gehen wir daran, den Entgelttarifvertrag umzusetzen und die Tarifrunde gut vorzubereiten. Und dann werden wir zeigen, dass wir keine zahnlosen Tiger sind, sondern Klauen haben, gute Ideen und Leute, die sich dafür stark machen. ■ Jutta Dahmann

Wichtiges zur Agenda 2010

Es ist Montag, der 3. Juni 2010, 5 Uhr morgens. Der Radiowecker reißt Günther S. (46) aus dem Schlaf. Der Oldie-Sender spielt Modern Talking. Herr S. quält sich aus dem Bett. Gestern ist es etwas später geworden. Bei der Arbeit. Dienst am Pfingstsonntag -

mal wieder. Früher konnte er danach wenigstens ausschlafen. „Ja ja, der Pfingstmontag“, murmelt Herr S., „ist das wirklich schon sieben Jahre her?“

Es hat sich wirklich einiges getan seit damals. Nur nicht in seinem Haus. Als 2005 die Eigenheimzulage plötzlich doch gestrichen wurde, mussten sie eben Abstriche machen. Und inzwischen hat sich Familie S. an die frei liegenden Leitungen und den Betonfußboden gewöhnt.

Gut, denkt Herr S., dass damals die Garage noch nicht fertig war. Denn der Wagen ist längst verkauft. Zu teuer, seit es keine Kilometerpauschale mehr gibt. Und mit Bus und Bahn dauert es in die City ja auch nur zwei Stunden.

Und was man dabei für nette Leute trifft. Zum Beispiel die Blondine, die Herrn S. immer so reizend anlächelt. Zurücklächeln mag er nicht. Wegen seiner Zähne. Aber was will man machen? 3000 Euro für zwei Kro-

ner nicht gleich zum Augen-, sondern erst zum Hausarzt gegangen ist. Wegen der Überweisung.

Trotzdem: Der Urlaub fällt flach. „Das könnte Ärger geben zu Hause“, stöhnt Herr S. vor sich hin.

Damals hatte man jedenfalls noch genügend Urlaub, um das Urlaubsgeld auszugeben. Heute sind's ja gerade mal 19 Tage im Jahr. Pfingstmontag? 1. Mai? Geschichte. Das stand nicht auf der Agenda 2010 - so hieß sie doch, oder?

Aber man soll nicht meckern. Die da oben, weiß Herr S., müssen noch viel mehr ackern. Darum kann Günther S. mit der 45-Stunden-Woche auch ganz gut leben.

Er hat auch keine Wahl. Seit der Kündigungsschutz auch in großen Betrieben gelockert wurde, mag man es sich mit den Bossen nicht mehr verscherzen. Wer will sich schon einreihen in das Heer von sechs Millionen Arbeitslosen? Aber den Feiertagszuschlag für den Dienst an Pfingsten vermisst er schon.

Was soll's, in 23 Jahren hat Herr S. es hinter sich. So üppig wird die Rente zwar

nicht ausfallen, wenn das mit den Nullrunden so weitergeht. Doch wer weiß: Vielleicht bringt ihn das Rauchen vorher um. Obwohl er weniger qualmt, seit die Schachtel neun Euro kostet. Aber heute, auf den letzten Metern zum Büro, steckt Günther S. sich trotzdem eine an. ■



Traurig erinnert er sich an letzte Weihnachten. Als es nichts gab. 2009 wurde nämlich auch in der freien Wirtschaft das Weihnachtsgeld gestrichen. Im öffentlichen Dienst ist das ja schon länger her. „Und bis wann gab's eigentlich Urlaubsgeld?“, fragt sich Herr S. - er kommt nicht drauf.

Tschüss, Martin, und danke!

■ „Vor einem halben Jahr hätte ich jeden ausgelacht, der mir prophezeit hätte, dass mein letzter Arbeitstag der 29.7.2003 wäre“, so Martin Hafner kürzlich. Aber nicht immer verläuft das Leben so geradlinig wie man es sich selbst vorstellt. Vielleicht gerade dann nicht, wenn man ein geradliniger Mensch mit Rückgrat ist. Denn solche Menschen sind manchen anderen unbequem.

Verdammt unbequem konnte er tatsächlich sein, wenn er für seine Überzeugung stritt. Laut und polternd, auch schwäbisch saugrob und verletzend manchmal, so haben wir ihn oft genug erlebt, wenn er sich, unduldsam und mit einem unbeirrbareren Gerechtigkeitssinn ausgestattet, mit Feind und manchmal auch Freund anlegte, die seine Überzeugungen nicht teilten.

Diese Straßenkämpfer-Mentalität hat er wohl seit seinen Studientagen nicht abgelegt, einer Zeit des politischen Aufbruchs, wo Marxismus-Leninismus und Sozialdemokratie noch gleichbedeutende Synonyme für die Suche nach einer besseren und gerechteren Gesellschaft waren. Zu dieser Mentalität gehörte auch ein gerüttelt Maß Humor, so wenn er, der Ex-Boxer mit seiner beeindruckenden Statur, sich nicht scheute einem Widerpart - im Spaß natürlich - körperliche Sanktionen anzudrohen.

Immer das Herz auf der Zunge, offen und furchtlos gegenüber so genannten Autoritäten, wurde Martin so etwas wie eine Galionsfigur des Betriebsrats, ein Volkstribun, der regelmäßig reichen Beifall erteilte, wenn er auf Betriebsversammlungen der Geschäftsleitung die Leviten las.

Öffentlich und im Stillen gewirkt. Weniger wurde öffentlich bekannt, mit welcher Energie er sich hinter den Kulissen im Stillen um Probleme kümmerte, wie er in seiner Eigenschaft als Personalaus-

schuss-Vorsitzender so manches Eisen für Kolleginnen und Kollegen aus dem Feuer holte.

Wenig Beifall erhielt er mit diesen „Umtrieben“ allerdings von seinen Vorgesetzten. Über Jahre hinweg versuchte man ihn zu zermürben, fachlich wurde er ins Abseits gestellt, sein Fachjob schließlich für überflüssig erklärt. Was sich dann allerdings wieder schlagartig änderte, als sein Ausscheiden beschlossene Sache war: Es



wird nun ein Nachfolger für diese Aufgabe gesucht.

Beunruhigt vor dem Ruhestand?

Diese Galionsfigur räumt nun also ihren Platz bei uns – sicherlich nicht zermürbt, hoffentlich auch nicht verbittert, sondern einfach „weil ich ein Idiot gewesen wäre, dieses Angebot nicht anzunehmen“.

Und wahrscheinlich auch, weil er ganz sicher nicht zu denen gehören wird, für die das Leben nach dem Beruf ein großes

schwarzes Loch ist. Wir sehen eher die Gefahr, dass er sich angesichts seiner vielen Leidenschaften und Interessen zunächst in einer Phase hoffnungsloser Orientierungslosigkeit finden wird.

Seine zahlreichen Hobbys wie Reisen, Computer, Obstbaumwiesen, diverse Fell oder Federn tragende Viecher, sowie sein ausgeprägter Familiensinn werden zunächst eine Phase umfangreicher Projektplanung benötigen, wenn das Ganze gut gelingen soll.

Immerhin hat er weitsichtig vorgesorgt, indem er sich in einer beherzten Abspeckaktion wieder rechtzeitig auf ein gesundes Kampfgewicht gebracht hat.

Blick nach vorn

Und wir Zurückbleibenden? Nun, weder ist irgendjemand unersetzlich, noch ist einer wie Martin eins zu eins zu ersetzen. In seiner Dominanz, mit seinem nie versiegenden Redefluss, sei es beim Erzählen schwäbischer Anekdoten – Motto: Was Opa noch wusste -, sei es in seinem geradezu schwärmerischen Verhältnis zu den USA, sei es im lautstarken Kommentieren jeglichen Tagesgeschehens, darin wird er so schnell keinen Nachfolger finden.

Im Schatten dieser Vaterfigur, für manche vielleicht Übervaterfigur, gab es aber auch in der Vergangenheit durchaus reges Leben, gab es andere, die ebenfalls verstanden, was Sache ist. Und daran wird

sich nichts ändern: We shall overcome – wir werden das schon deichseln! Aber dies nicht zuletzt Dank des Vorbildes von Martin, der uns so viel Positives vorgelebt hat: Kritisches Denken, moralische Maßstäbe, Konsequenz, Prinzipientreue, Mut, Einsatz für die Schwachen.

In diesem Sinn, Martin: Danke für all das. Bleib gesund und munter, genieße deine neuen Freiräume und behalt uns auch ein bisserl lieb. ■

Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag (ERA)

■ **Endlich, nach langen Jahren der Verhandlungen und vielen Auf und Abs ist es gelungen, den Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag – kurz ERA-TV – unter Dach und Fach zu bringen. Die Tarifrunde im vergangenen Jahr hatte sich dieses Ziel gesetzt. Nun heißt es diesen Tarifvertrag bis zum Jahr 2008 umzusetzen. Dann gehört endlich die unselige Trennung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten – was die Bezahlung angeht – der Vergangenheit an.**

Die meisten von uns werden sich als allererstes fragen: Was bringt mir dieser Tarifvertrag? Gibt es jetzt für mich mehr Geld? Diese Frage lässt sich leider nicht so einfach mit ja und nein beantworten. Wie so oft gilt: es kommt darauf an. Worauf es ankommt und wie sich das zukünftige Entgelt ermitteln lässt, das soll im folgenden zu erläutern versucht werden.

Woher kommen wir?

Aktuell gelten noch zwei unterschiedliche Tarifverträge für die Bezahlung von ArbeiterInnen und Angestellten, nämlich einerseits die 12 Lohngruppen (LG) des Lohnrahmentarifvertrags II von 1973 und andererseits die 14 Gehaltsgruppen (T oder K) des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I von 1988. Für wahr, es wurde dringend Zeit, die alten Tarifverträge durch einen zeitgemäßen, den ERA-TV, zu ersetzen. Zukünftig gibt es keine LGs und Ts oder Ks mehr. Demnächst werden wir alle in 17 verschiedene Entgeltgruppen (EG) eingruppiert.

Wie kommen wir dorthin?

Voraussetzung für die Einführung der Entgeltgruppen ist eine vollständige Neubewertung der Arbeitsplätze gegenüber den bisherigen Verfahren. Das Bewertungsprinzip des ERA-TV beruht auf 5 Bewertungsmerkmalen, nämlich: Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum und Verantwortung, Kommunikation und schließlich Mitarbeiterführung. Bei uns in PSB haben wir bereits im Jahr 2000 – im Rahmen der Auseinandersetzung um ein neues Arbeitsbewertungssystem – auf ein Vorgehen verständigt, das bereits die jetzt im ERA-TV vereinbarten Prinzipien anwendet. Die zuvor genannten Bewertungsmerkmale sind im ERA-TV mit einer Punkteskala versehen. Das ist auch bei uns so. Die Arbeitsplätze wurden in den Bewertungsmerkmalen bestimmten Stufen

zugeordnet, diesen ist ein bestimmter Punktwert zugeordnet und die resultierende Gesamtpunktzahl aus allen Bewertungsmerkmalen wurde einer Bewertungsgruppe (BG) zugeordnet. Insofern besteht schon sehr viel Ähnlichkeit und auch Übereinstimmung mit dem ERA-TV. Damit sind wir den meisten Betrieben weit voraus oder andersherum: Wir können es schaffen den ERA-TV schon vor dem Jahr 2008 umzusetzen.



Was ist noch zu tun?

Das von uns genutzte System hat vom ERA-TV abweichende Punktwerte für die einzelnen Stufen der Bewertungsmerkmale. Außerdem basiert unser System auf 15 BGs, der ERA-TV sieht aber die bereits erwähnten 17 EGs vor. Das heißt also, unsere Arbeitsplatzbewertungen müssen überarbeitet werden. Einmal müssen die jetzt im ERA-TV verwendeten Punktwerte eingesetzt werden und daraus ergeben sich dann die neuen EGs. Das ist die erste Stufe der Anpassung. Da unsere derzeitigen BG jedoch keinen direkten Entgeltbezug haben, sondern auf eine der noch gültigen Tarifgruppen verweisen, müssen auch die entsprechenden Entgelte angepasst werden.

Fest steht, dass niemandem durch die Einführung des ERA-TV Geld weggenommen wird. Ist aber das neu ermittelte Entgelt höher als der bisherige Lohn oder das bisherige Gehalt, dann wird eine Anpassung nach einem verabredeten System vorgenommen. Das wiederum heißt, nicht jede Entgelterhöhung wird sofort eins zu eins umgesetzt werden. Die Entgeltanpassungen werden nämlich über den so genannten ERA Fond „finanziert“. Das ist die Summe Geldes, die der Arbeitgeber dadurch „gespart“ hat, dass Teile unserer letzten Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen nur

als Einmalzahlungen gewährt wurden. Wir haben sie auf unseren Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen als so genannte „Strukturkomponente“ sehen können. Deshalb ist u.a. auch ein Zeitrahmen für die Umsetzung des ERA-TV vereinbart worden. Wie sich das im Einzelfall auswirken wird, das lässt sich nicht allgemein beschreiben. Sicher aber ist: niemand wird dabei „beschissen“ werden!. Darauf wird der Betriebsrat achten!

Weitere Änderungen zum Bisherigen

Außer den einheitlichen Entgelten werden auch die Leistungszulagen zukünftig gleich sein. Bei uns gibt es eine tarifliche Leistungszulage (TLZ) von durchschnittlich 10% für die Angestellten und 16% für die ArbeiterInnen. Die TLZ wird zukünftig durchschnittlich 15% für alle bezogen auf den Betrieb betragen. Auch hier sind bei uns Anpassungen notwendig, denn es gibt außer der TLZ noch die so genannte freiwillige Leistungszulage für die ArbeiterInnen, die über die so genannten Korrekturfaktoren ermittelt wird. Bei der Überleitung zum ERA-TV muss auch dies berücksichtigt werden, um sicher zustellen, dass niemandem hinterher unterm Strich Geld fehlt.

Fazit

Wir sind schon ziemlich weit bezogen auf die neuen Regelungen des ERA-TV, aber der Teufel steckt wie immer im Detail. Deshalb werden auch wir eine gewisse Zeit brauchen, um die Einführung und Umsetzung des ERA-TV vornehmen zu können. ■

BR-NEWS

August 2003

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich:

Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Manfred Dautel, Jörg Dornburg,
Jürgen Mann, Karin Stübenrath,

Druck:

hartmandruck, Wildberg

„Is big brother watching you?“

■ **Das als Frage formulierte geflügelte Wort aus dem Roman „1984“ von George Orwell drückt Befürchtungen aus, die im Zusammenhang mit der immer mehr zunehmenden Zentralisierung und Verknüpfung der EDV Systeme bei Philips aufgenommen. Lotus Notes wird längst nicht mehr nur als reines Mailsystem eingesetzt. SAP ist bereits weit verbreitet. Dazu kommen viele andere Systeme. Werden wir damit immer mehr „gläsern“, also überwachbar?**

Um eine Angst von vornherein zu begrenzen: Gott sei Dank hat die Vielfalt der bei uns und innerhalb des Philips Konzerns eingesetzten EDV-Systeme so große Unterschiede, dass es nicht oder nur mit großen Anstrengungen möglich ist „automatisch“ personenbezogene Daten zwischen diesen Systemen auszutauschen. Aber die Technik schreitet fort und längerfristig sollen die EDV-Systeme immer mehr vereinheitlicht werden. Somit besteht durchaus die Möglichkeit zukünftig personenbezogene Daten untereinander auszutauschen. Dem gilt es vorzubeugen, um möglichen „unkontrollierten Datenflüssen“ nach sonst-wohin Einhalt zu gebieten.

Zentralisiert von der Konzernzentrale abwärts

Das geplante System soll unter dem Namen „Employee Reference File (ERF)“ philips(welt)weit eingesetzt werden. Dieses System soll den Kern für eine Reihe weiterer Applikationen bilden, die auf die Daten von ERF zurückgreifen. So z.B. das zukünftige (AT) Beurteilungssystem „People Performance Management (PPM)“ wie auch die Verwaltung der so genannten Stockoptions (STORE). Damit würden die Daten aller derer, die in ERF gespeichert sind, in gesamten Philipswelt verfügbar sein. Das ist datenrechtlich nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und auch den entsprechenden EU-Richtlinien höchst bedenklich. Deshalb muss es einschränkende Regeln geben.

Zentrale Systeme verlangen nach zentralen Regelungen

Dies ist der schwierigste Punkt in dieser Angelegenheit. Denn in Deutschland kann das z.B. zwar über den KBR gemacht werden, doch die neuen Systeme sollen international sein. Deshalb ist es notwendig, dass nicht nur Regelungen zwischen den so genannten Betriebsparteien – also dem KBR und der deutschen Geschäftsführung – getroffen werden, sondern dass auch die Regelungen zwischen der deutschen Geschäftsführung und den anderen (internationalen) Konzerngesellschaften offengelegt werden. Doch daran hapert es noch. Nicht etwa, weil diese Regelungen „geheim“ bleiben sollen, sondern vor allem daran, weil es diese Regelungen noch gar nicht gibt. Das ist deshalb sehr bedenklich, weil z.B. ERF und PPM noch in diesem Jahr eingeführt werden sollen. Doch bevor es diese Regelungen nicht gibt, wird der KBR nur unter großen Einschränkungen der Einführung neuer Systeme zustimmen.

Was kann der bzw. die Einzelne machen?

Eine Datensammlung ist immer nur so gut wie die Eingabe der Daten ist. Die alte EDV-Weisheit: „Garbage in = Gar-

bage out“ („Mist rein = Mist raus“) gilt immer noch. Trotz moderner Technik. Und da die geplanten Systeme auf die Mithilfe einer/s jeden von uns angewiesen sind, haben wir es selbst in der Hand, ob das System „in Betrieb genommen werden kann“ bevor Regelungen abgeschlossen sind, die den Umgang mit den personenbezogenen Daten regeln. Deshalb hier einige Grundregeln beim Umgang mit personenbezogenen Daten:

■ Seien Sie wachsam, wenn Sie aufgefordert werden persönliche Daten in ein System einzugeben, das Sie nicht kennen

■ Rückversichern Sie sich beim Betriebsrat, dass die Nutzung des jeweiligen Systems vereinbart wurde, bevor Sie Daten eingeben

■ Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen, denn das BDSG schreibt vor, dass Herausgabe von persönlichen Daten freiwillig ist

■ Und: hinterfragen Sie kritisch, warum persönliche Daten erfragt werden. Datensammlung auf Vorrat ist nämlich ebenso verboten

Wenn wir alle diese Grundsätze beachten, dann brauchen wir keine unbegründeten Ängste vor EDV Systemen haben. Immer an die alte Redensart: „Holzauge sei wachsam“ denken. Bei Rückfragen zu dem Umgang mit EDV Systemen lesen Sie bitte die entsprechenden Betriebsvereinbarungen (zugänglich übers Intranet) oder fragen Sie ihren Betriebsrat oder Ihre Vertrauensperson. ■

Was kommt auf uns zu?

Alle wissen, dass wir SAP als betriebswirtschaftliches System – neuerdings unter der Bezeichnung SPEED – einsetzen, aber auch als Personalwirtschaftssystem. Dass mit dem betriebswirtschaftlichen System technisch die Möglichkeit besteht Verhaltens- und Leistungskontrollen durchzuführen ist auch bekannt. Deshalb gibt es auch entsprechende Vereinbarungen, die verhindern sollen, dass dieses System dazu missbraucht wird. Das bei uns eingesetzte SAP Personalwirtschaftssystem ist (noch) unabhängig und getrennt von dem der übrigen Philips-Welt. Als einziges philipsweit einheitliches System, in dem auch personenbezogene Daten vorhanden sind, ist bisher Lotus Notes unter dem Namen „Diamond“ bei uns im Einsatz. Dieses System soll demnächst die Plattform für ein übergreifendes Personaldatensystem dienen. Damit bekommt die Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten eine völlig neue Dimension und zwar sowohl was die Möglichkeiten wie auch die „Verbreitung“ der Daten betrifft.

Big Brother is watching you



(c) WWW.OHMYGOODNESS.COM

Ein erfreuliches Kapitel

■ Wissen Sie eigentlich, dass es bei PSB „Stifte“ gibt? Wir halten das für so erfreulich, dass es ruhig besser bekannt werden sollte. Deshalb haben wir die Vertreter der Azubis gebeten, uns über ihre Ausbildung hier zu erzählen. Herausgekommen ist der folgende Bericht.

Seit 1996 bildet PSB auf der Hulb Industrieelektroniker in Fachrichtung Produktionstechnik aus. Ausbildungsleiter ist Herr Hafner, Herr Hammann und Herr Döbele bilden uns aus. 2001 ist die Ausbildungswerkstatt von der Werkstatt im Gebäude 31 ins Erdgeschoss im Gebäude 32 umgezogen, in modernere und größere Räume.

Im Moment sind wir acht Auszubildende, davon vier im 1. Lehrjahr (Markus Blank, Benjamin Sahr, Damian Swierzek, Marco Thaller) und vier im 2. Lehrjahr (Marius Klamser, Sven Steck, Christoph Stopper, Hans-Jürgen Wojtech). Im September werden dann drei neue Auszubildende eingestellt.

Wir haben alle ein spitze Verhältnis untereinander, sowohl wir Azubis untereinander als auch mit den Ausbildern und Herrn Hafner. Das kann man vielleicht auch auf den Bildern rechts vom „Sozpäd“ erkennen, das war ein dreitägiges sozialpädagogisches Training am Feldberg, wo wir uns mit gemeinsamer Projektarbeit beschäftigt haben.

Die Ausbildungswerkstatt ist so eingeteilt, dass jedes Lehrjahr einen eigenen Raum hat, zusätzlich haben wir noch eine separate Werkstatt für die mechanische Ausbildung, die in den ersten 6 Wochen des 1. Lehrjahres absolviert wird. Des weiteren gibt es noch einen Schulungsraum und ein Materiallager. Auf den Bildern sind einige typische Werkstücke und Maschinen zu sehen, an denen wir arbeiten.

Unsere Ausbildung dauert 3 1/2 Jahre, nach 1 1/2 Jahren findet die Zwischenprüfung statt. Wir werden nach dem Dualen System ausgebildet d.h. dass wir vier Wochen im Betrieb und zwei Wochen in der Gottlieb-Daimler-Schule in Sindelfingen sind.



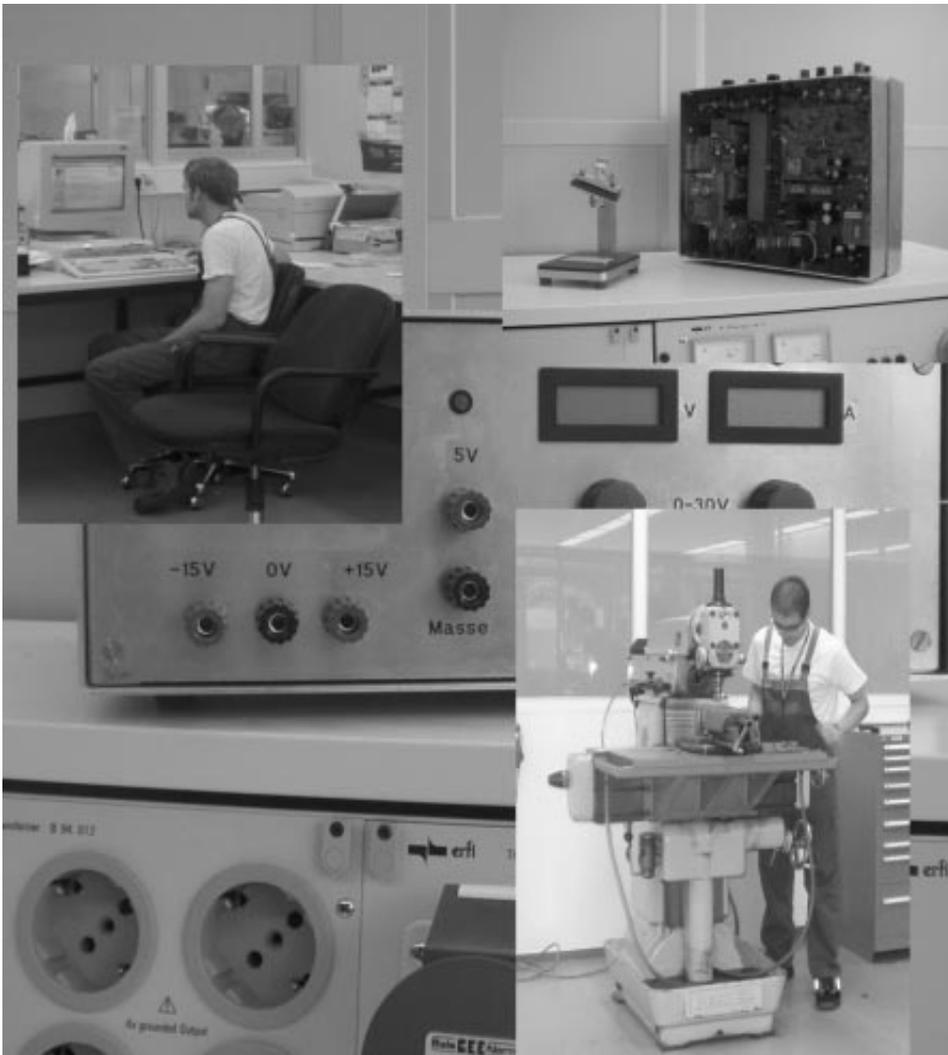
Gemeinsam stark, ob auf dem Land,



...dem Wasser



...oder in der Luft



Eindrücke aus der Ausbildungswerkstatt

➤ Fortsetzung von Seite 6

Zusätzlich gehören zur Ausbildung ab dem 2. Lehrjahr acht Betriebseinsätze. Bei diesen zweiwöchigen Einsätzen bekommt man einen Paten, mit dem zusammen man verschiedene Reparaturen in der Linie macht. Nach diesen 2 Wochen ist dann ein Bericht über ein bestimmtes Thema fällig, mit dem man sich in der Zeit beschäftigt hat.

Neben den Betriebseinsätzen haben wir noch externe Schulungen bei GARP, wo ganz spezielles Fachwissen vermittelt wird. Ab September 2003 wird der übrigens der Industrieelektroniker für Produktionstechnik durch ein neues Berufsbild, den Elektroniker für Automatisierungstechnik, abgelöst.

Die JAV

Im vergangenen November hat man uns, Sven Steck, Benjamin Sahr und Dennis Brandl, als Vertreter der Azubis in die JAV, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, gewählt. Sven, im 2. Lehrjahr, ist Vorsitzender, Benjamin und Dennis, beide

im 1. Ausbildungsjahr, seine Stellvertreter. Dennis studiert übrigens an der Berufssakademie. Mehr über die JAV kann man im Intranet nachlesen. Dort haben wir eine eigene Seite.

Die JAV ist so etwas wie ein Betriebsrat für die Azubis und andere junge Leute, nur mit weniger Rechten.

Es ist auch unsere Aufgabe, selbst Ideen zu entwickeln, wie man die Ausbildungssituation verbessern kann. So bemühen wir uns zur Zeit, zusammen mit dem Betriebsrat einige konkrete Dinge zu erreichen:

- Wir möchten auch gern die Möglichkeit haben, freie „60er Tage“ im Rahmen einer Gleitzeit zu nehmen.

- Die Kantinenpreise sind für Azubis ziemlich hoch. Die Firma müsste es sich doch leisten können, die etwas zu ermäßigen.

- Das Klima bei uns ist zwar gut, die Luft in unseren Räumen aber oft nicht, weil ein Rechner von HP in der Nachbarschaft angeblich ein bestimmte Luftfeuchtigkeit braucht. Da sollte man etwas tun.

Weitere Informationen finden Sie im Intranet unter „JAV-BB“.

Harte Verhandlungen

Reinraumzulagen sollen gestrichen werden

Wir verhandeln mit der Geschäftsleitung über eine neue Betriebsvereinbarung zur Arbeit im Reinraum. Es geht nicht zuletzt um Geld.

Zwei Verhandlungsrunden über eine neue BV sind bislang (bis Redaktionsschluss) gelaufen. Wir erinnern uns: Zur Zeit gilt eine alte BV aus dem Jahr 1996, die im Wesentlichen Reinraumzulagen definiert und in vielerlei Hinsicht überholt ist.

Weil die Geschäftsleitung (wir haben mehrfach berichtet) eine neue Reinraumkleidung einführen will, die unangenehmer zu tragen sein wird, ist es nahe liegend, bei dieser Gelegenheit die alte BV zu überarbeiten.

Soweit besteht Einigkeit, viel weiter jedoch nicht. Während wir meinen, dass die heutigen Zulagen Erschwerniszulagen sind und deshalb beim Einführen einer neuen, stärker belastenden Bekleidung aufgestockt werden müssen, sieht die Geschäftsleitung die Chance, hier sogar Geld zu sparen. So will man die Zulagen nur denjenigen weiter gewähren, die sie heute schon bekommen. Neu Eingestellte sollen keine Zulage mehr erhalten.

Ein anderer grundsätzlicher Streitpunkt ist die Frage nach der Notwendigkeit der neuen Kleidung. Die Geschäftsleitung ist uns bislang jeden technischen Nachweis schuldig geblieben, der eine sachliche Notwendigkeit belegt. Es geht hier eindeutig nur darum einen obskuren „Stand der Technik“ nachzuvollziehen, der andernorts praktiziert wird - um Äußerlichkeiten also, nicht um sachliche Notwendigkeiten. Auch wenn wir diese Argumentation nicht völlig von der Hand weisen, bestärkt sie uns doch darin, zu dieser Änderung hinzu nicht auch noch einen finanziellen Rückschritt zu akzeptieren.

Ziel der Geschäftsleitung ist offensichtlich die neue Kleidung schnellstmöglich einzuführen. Wir werden die Vertrauensleute über den Verlauf der Verhandlungen informiert halten und, soweit erforderlich, uns hier über unseren Verhandlungskurs rückversichern.

Leserbrief

Unser Personalleiter kann einem doch wirklich Hoffnungen wecken, schreibt er doch in seiner Info vom 19. Mai 2003 „PKW-RentSharing“, dass bei Annahme dieses Angebotes die „stattliche Rente sinken“ würde.

Der denkende Mitarbeiter wird, spätestens nach Kenntnisnahme seiner Abgruppierung, aus dem Zusammenhang erfassen, dass der Tippfehleraufschlag zugeschlagen hat, und die staatliche Rente, die von Politikern aller Couleur und Arbeitgeberfunktionären als Steinbruch für ihre eigenen Fehlentscheidungen entdeckt wurde, auf diese Weise noch weiter gekürzt werden soll.

In der soeben verteilten Juni Ausgabe der Werkszeitung „Wir bei Philips“ werden dagegen realistischere Verhältnisse beschrieben. Auf Seite 9 findet der geneigte Leser einen Bericht über einen „unserer Pensionäre“, einen Rentner, der nach immerhin 33 Jahren „wir bei Philips“ dank seiner Talente „einen schönen Nebenverdienst zur kargen Rente schaffen“ könnte.

Die Familienseite -18- bietet mitfühlend der durch die Arbeit erholungsbedürftigen Mitarbeiterin eine „Urlaubsreise zum Schnäppchenpreis“ an, denn unser Arbeitgeber hat das Reisebüro Discount Travel als Partner ins Haus geholt, weil er weiß: „Urlaub machen ist heutzutage gar nicht mehr so einfach. Das Geld fehlt und häufig auch die Zeit. In vielen Berufen wird eine hohe Flexibilität erwartet.“

Nun denn, frohes Schaffen und Sparen!

Senex

Betrachtungen zum Thema

Soziale Eiszeit

■ **Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Schichtzulagen, Lohnfortzahlung, Urlaubstage, Wochenarbeitszeit, Kündigungsschutz im Alter, Gehaltsfestschreibung usw. Auf all diese „Kinkerlitzchen“ würden Unternehmer und Konzernlenker am liebsten verzichten. Keine Gelegenheit wird ausgelassen um diese gemeinschaftlich erkämpften Sozialgrundlagen auszuhebeln.**

Mit dem Handy 24 Stunden arbeitsbereit und mit der Scheckkarte stempeln: So sähen es die Herren der globalisierten Arbeitgeberfront gern. Die Sparpläne der großen Konzerne kennen keine Gerechtigkeit! Die Folgen dieser Sparpläne können wir nur im Ansatz erkennen.

Zum Beispiel wird bei Ingenieuren und Technikern deren Arbeitsgebiet streng eingegrenzt. Wenn ein Spezialist mal krank ist, gibt es keinen Ersatz. Konzerne gehen hier bewusst hohe Risiken ein.

Kaum ein Arbeitsplatz ist mehr mit dem anderen vergleichbar. Die individuelle Bezahlung bei nicht vergleichbarer Leistung löst dann flächendeckend eine ständige Abwärtsspirale bei Gehältern aus.

Mit großer Geschwindigkeit bewegen wir uns in ein Zeitalter, in dem die Facharbeit von Computern und Maschinen erledigt wird. Wir sehen es am sich täglich ändernden Arbeitsumfeld. Der „Vielmaschinenbediener“, der im kontinuierlichen Rhythmus arbeitet, löst den ausgebildeten Facharbeiter ab. Die sich ändernden Wertmaßstäbe ändern auch den Wert des Individuums. Das reißt große Lücken in unser Sozialgefüge.

Auch vor dem Management machen die Sparpläne der Konzerne keinen Halt. Wechselnde Firmenstrukturen und die damit verbundenen Strategien sind ein tolles Sprungbrett für monetär getriebene Jungmanager. Ein frischer Wind weht dann in die Führungsetagen. Die Anzahl der Managerstellen wird reduziert und es entstehen schlecht zu bewertende Jobs mit Sonderaufgaben, die sich oft über Jahre hinziehen und endloses Ersatzbank-Dasein bedeuten.

Im neuen Gefüge der Konzerne übernehmen leistungsfähige Teamleiter die unternehmerische Verantwortung. Ihre Kompetenzen sind das neue Fundament der Konzerne.

In dieser ruhelosen Welt funktioniert oft alles nur noch per E-Mail. Man braucht sich dabei noch nicht mal in die Augen zu schauen. Menschliches Empfinden hat bei der Kürze der Nachrichten nur noch am Rande Platz. Die Teamarbeit wird durch den elektronischen Datenverkehr auf ein Minimum reduziert.

Vorsicht, denn diese „soziale Kälte“, die dadurch an den Arbeitsplätzen entsteht, fließt nach und nach auch in unsere Haushalte.

Müssen wir diese aufgesetzten Sparpläne unwidersprochen akzeptieren? Ich meine nicht! Immerhin betreffen doch diese einschneidenden Maßnahmen der Konzernleitungen uns alle. Und wenn unser Kollege ähnliche Probleme mit diesen aufgesetzten Strukturen hat, so können wir doch anfangen gemeinsam Lösungen zu finden. ■

Frank Pscheidt-Denzler

DILBERT



Neuerungen und Aktuelles zur Arbeitszeit

Es tut sich was

■ Vielen erschienen die Regelungen zur Arbeitszeit als zu kompliziert. Verschiedenste Schichtmodelle, auch noch mit unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten, haben zu einem unübersichtlichen Regelungswirrwarr geführt. Hier wurde kräftig ausgemistet.

Unnötig kompliziert waren die Regelungen bei den Anfangs- und Endzeiten, bedingt durch viele Vereinbarungen war es gang du gäbe, dass Schichtanfang und -ende bei unterschiedlichen Schichtmodellen nicht gleich waren. Dies hatte zur Folge, dass es für neue Mitarbeiter nicht sofort klar war, wie sie zu arbeiten haben, aber auch die Zeiterfassung war unendlich kompliziert. Gemeinsam mit Personal haben wir die Schichtzeiten angepasst und zum 01.06.2003 eingeführt. Näheres zu diesen Regelungen gibt es im Intranet.

Auf Wunsch der Kollegen der Werksfeuerwehr wurde der Schichtrhythmus angepasst. Die Veränderung tritt am 01.09.2003 in Kraft.



kungen abzufangen. In diesem Fall wird der Antrag mit mehr Waferstarts im 3. Quartal begründet.

hier wird der Betriebsrat auf die Einhaltung der Regeln achten. Aber auch jeder einzelne ist dazu angehalten mit seiner Arbeitszeit diszipliniert umzugehen und bei Bedarf Mehrarbeit über die Führungskraft beantragen zu lassen.

Der Anerkennungstarifvertrag lebt

Die erneute Beantragung zur Erhöhung der Arbeitszeit vom 01.08.2003 bis zum 31.10.2003 zeigt, dass mit dem Anerkennungstarifvertrag ein wirksames Mittel geschaffen wurde um Produktionsschwän-

Die Töpfe sind voll

Etwas Sorge bereiten uns die Gleitzeit und Flexzeittöpfe. Bedingt durch die Urlaubszeit und die sehr knapp bemessene Personaldecke sind die Töpfe im Vergleich zum Vormonat stark angewachsen. Besonders

Es tut sich was und es wird auch weiter ein Thema für uns sein die Arbeitszeiten und Regelungen für alle Kolleginnen und Kollegen zu optimieren. ■

Mitarbeiter- Zufriedenheit

Licht und Schatten

■ „Wir werden konsequent an der Mitarbeiter- Zufriedenheit arbeiten, auch wenn Sie es jetzt nicht glauben. Sie werden es nächstes Jahr spüren.“ Soweit Dr. Kuckhermann auf der letztjährigen Frühjahrs- Betriebsversammlung.

Wir haben uns die Freiheit genommen zu prüfen, was dieses Versprechen heute noch gilt. Wie man sieht, fällt das Ergebnis bunt gemischt aus.

Was uns gefällt

- Dass die Tariferhöhung in voller Höhe weitergegeben worden ist, weil wir das nicht unbedingt erwartet hatten.
- Das Sommerfest, unter anderem weil keine BR-Mannschaft beim Fußball verloren hat.
- Der Wasserspender in der Linie im 32/2, weil der wirklich nötig war und auch brauchbar ist.
- Die Toilettenrenovierungen im Gebäude 31, weil die überfällig waren.
- Der neue Eisautomat im 31/3, weil viele Schleckermäuler das schätzen.
- Die Aktion „freier Sprudel“, weil sie trotz Herrn Kuckhermanns Äußerung (s.u.) ein positives Signal setzte.

Was uns nicht gefällt

- Das Beharren auf Gehaltsabzug bei verschlechterter Leistungsbewertung, weil das nicht zu besserer Leistung motiviert.
- Dass man frei werdende Stellen grundsätzlich nicht mehr besetzt, weil das zu noch mehr Leistungsverdichtung und zu schlechterer Arbeitsqualität führen wird.
- Die Wurstigkeit von Personal bezüglich der Klagen über Automatenverpflegung und Kantine, weil das alles über Gebühr lange dauert.
- Die Sommerhitze im Gebäude 88 und Dr. Kuckhermanns Reaktion auf Klagen („die selben, die sich hier beklagen, lassen sich anschließend im Freibad in der Sonne braten“), weil diese Reaktion nur mit Hitzeeinwirkung erklärt werden kann.

Arbeitsschutz geht alle an

■ Einfach machen es einem die Bürokraten nicht. „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ – hinter diesem unsäglichem Titel verbirgt sich ein wichtiges Gesetz: Das Arbeitsschutzgesetz. Es regelt, dass und in welcher Form in Betrieben Gesundheitsvorsorge betrieben werden muss.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsschutzgesetzes. Dieses verpflichtet den Arbeitgeber, „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. [...] Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“ Ziel ist es, unter Einbeziehung der Beschäftigten Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhü-

ten sowie eine menschengerechtere Gestaltung der Arbeit zu gewährleisten.

Bei der Gefährdungsbeurteilung müssen alle Arbeitsplätze genau untersucht und beurteilt werden, wie weit sie Gesundheitsgefahren bergen. Dieses kann z.B. durch Begehungen oder durch Befragen der Beschäftigten geschehen. Es ist hier sehr wichtig, die Beschäftigten mit einzubeziehen, denn sie kennen ihre Arbeitsplätze am besten.

Eine Gefährdungsbeurteilung ist durchzuführen:

- als Erstbeurteilung bei bestehenden oder neu eingerichteten Arbeitsplätzen
- bei jeder Änderung im Betrieb, die Sicherheit und Gesundheitsschutz beeinflussen kann
- nach Störfällen, Unfällen oder dem Auftreten von Gesundheitsschäden.

Bei uns wurden bisher nur Arbeitsplätze genauer angeschaut und untersucht, wenn sie nach Begehungen beanstandet wurden. Da dieses nach Gesetz nicht ausreichend ist, haben wir mit den zuständigen Stellen, Geschäftsleitung und Sicherheitsingenieur, Kontakt aufgenommen.

Derzeit sind wir zusammen mit Herrn Trenkle am Erarbeiten einer Arbeitsschutzrichtlinie, in der stehen wird, wie eine Gefährdungsbeurteilung ablaufen soll. Bisher sind wir sehr gut vorangekommen und hoffen demnächst ein gutes Ergebnis vorliegen zu haben. Wir wollen das ganze Thema in einer Betriebsvereinbarung regeln.

Ein relativ schwieriger Punkt, in den wir noch mehr Arbeit investieren müssen, sind dabei die psychischen Belastungen, von denen wir ja bereits auf der vorletzten Betriebsversammlung etwas gehört haben. Psychische Belastungen und Stress am Arbeitsplatz sind unstrittig ein zunehmend wichtiges Thema, jedoch gleichzeitig schwer zu erfassen und zu bewerten. Wir werden voraussichtlich diesen Punkt von der eigentlichen Gefährdungsbeurteilung abkoppeln und zu einem späteren Zeitpunkt regeln.

In jedem Fall aber wird für die eigentliche Gefährdungsbeurteilung die Unterstützung aller gebraucht, die an den entsprechenden Arbeitsplätzen arbeiten und sich auskennen. Dazu rufen wir jetzt schon auf. ■

Psychische Belastungen in Reparaturkolonnen

Quelle: Impuls 2/2003

Praxisbeispiel: Instandhaltung



Bei Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten treten häufig mehrere Belastungsfaktoren zusammen auf.

Gefragt nach einem stressigen Job denken viele gleich an die „oberen Etagen“ und nennen als Beruf Manager oder Vorstandsvorsitzender. Schaut man aber genauer hin erkennt man, dass auch viele Otto-Normalverbraucher durchaus einen stressigen Job haben.

In vielen Berufsgruppen finden sich Belastungssituationen, die sich aus mehreren einzelnen Belastungsfaktoren zusammensetzen. In der Summe kann sich daraus eine sehr hohe Gesamtbeanspruchung ergeben. Das folgende Beispiel ist typisch für betriebliche Instandhalter, die mit folgenden Belastungssituationen konfrontiert werden können:

- Wenn Maschinen oder ganze Anlagen ausfallen, werden die Instandhalter gerufen (unvorhersehbarer Arbeitseinsatz).
- Reparaturarbeiten müssen dann häufig unter Zeitdruck durchgeführt werden (Stress).
- Die Bediener der instandzusetzenden Maschine warten ungeduldig, insbesondere, wenn Leistungslohn besteht (Akkord oder Prämie). Es können Konflikte entstehen.
- Wenn es zu Konflikten mit der „Linie“ kommt, haben Instandhalter häufig nicht die notwendige soziale Unterstützung, insbesondere durch ihren eigenen Vorgesetzten.

- Es kann zu weiteren „dringenden“ Reparaturaufträgen kommen, obwohl der jetzige Auftrag noch nicht beendet ist (konkurrierende Aufgabenfelder).
- Dadurch, dass Sicherheitsvorrichtungen außer Betrieb genommen werden müssen, um den Reparaturauftrag auszuführen und dadurch, dass Zeitdruck zu hektischerem Verhalten höchst riskante sicherheitswidrige Situationen entstehen.
- Da unter Zeitdruck gearbeitet werden muss, besteht die Gefahr, dass notwendige Pausen nicht angetreten werden (Stressreaktionen und Müdigkeitsattacken können nicht abgedefert werden).
- Notwendige Arbeitsmittel oder Ersatzteile sind nicht immer vor Ort. Sie müssen bestellt werden. Bis zur Lieferung kann u. U. nicht gearbeitet werden (Gefühl der Hilflosigkeit).
- Es kann eine paradoxe Situation eintreten, wenn schwierige technische Probleme unter Zeitdruck zu lösen sind.

Fehlersuche setzt häufig ruhiges und wohlüberlegtes logisches Vorgehen voraus, das seine Zeit braucht, die jedoch nicht vorhanden ist. Für den Instandhalter entsteht eine Situation qualitativer Überlastung, in der eher Fehler begangen werden.

- Reparatur- und Wartungsaufträge müssen häufig unter ungünstigen ergonomischen Bedingungen (Zwangshaltungen, schlechte Beleuchtung usw.) durchgeführt werden. Dadurch kann es zur Einschränkung der Leistungsfähigkeit kommen.

Die Kombination mehrerer der hier aufgeführten Belastungsfaktoren kann zu Fehlbeanspruchungen mit Unfall- und Krankheitsgefahren führen. Dem muss durch geeignete Maßnahmen begegnet werden. Diese Maßnahmen betreffen bei Instandhaltern in erster Linie organisatorische und dann erst technische und verhaltensbedingte Maßnahmen.

Firma am Ende

STP: Das war's

■ Ein langer tapferer Kampf und doch kein Erfolg: Am 31. Juli war unwiderruflich Schluss mit der STP.

Wir wollen uns an dieser Stelle nicht als Besserwisser darstellen und mit scharfsinnigen Analysen die Schuldigen entlarven. Ob jetzt der Herr Mayer seine Cie an die Wand gefahren hat, ob es die EU- Bürokraten oder die gewinnsüchtigen Banken waren, ob die Konkurrenz einfach zu stark war, das ändert im Moment nichts am Ergebnis: 850 Menschen stehen auf der Straße, viele davon in einem Alter, in dem man sich nicht mehr sehr viel Hoffnung auf eine neue angemessene Stelle machen kann. Wieder einmal war die Marktwirtschaft so frei, ihre Kinder zu fressen.



Wir sind einfach traurig über dieses Ergebnis. Viele von uns hatten Beziehungen zur STP: Hatten dort ihre Berufslaufbahn bei der IBM begonnen, hatten teilweise jahrelang dort gearbeitet, haben Nachbarn und Freunde, die dort arbeiteten. Unsere Betriebsräte waren einander freundschaftlich verbunden; manchen Strauß hatten wir in der Vergangenheit unter der Flagge IBM gemeinsam ausgefochten.

Immerhin: So wie sie ihren Kampf gegen den Bankrott der Firma mutig und öffentlich führte, so trat die Belegschaft der STP nicht still und heimlich ab, sondern öffentlich und im Zorn. Am letzten Tag, am 31. Juli, begingen Betriebsrat und Belegschaft eine letzte Betriebsversammlung und im Anschluss einen ökumenischen Gottesdienst mit Unterstützung der Betriebsseelsorger, der zu einem Scherbengericht über die Verantwortlichen wurde.

„Verscherbelt, aber nicht gebrochen“, unter dieser Überschrift stand der Trauer-Gottesdienst. Ein Scherbenhaufen, gebildet aus Porzellan, das die Anwesenden als Zeichen ihres Zornes auf dem Boden zerschmetterten, klagte die Schuldigen und die Tatenlosen an. Sträuße von Rosen, die darüber gebettet wurden, symbolisierten die Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Ein Holzkreuz, aufgestellt am Zaun des Geländes, soll die Erinnerung an ein unrühmliches Stück freier Marktwirtschaft wach halten.

Wir werden den tapferen, letztlich aber erfolglosen Kampf der Kolleginnen und Kollegen der STP nicht vergessen. Und wir hoffen mit ihnen, dass das Symbol der Rosen ihre Zukunft bestimmen möge. ■





Wir wünschen allen Kolleginnen
und Kollegen einen schönen Urlaub
Euer Betriebsrat



Jetzt Mitglied werden!

Starke Tarifverträge nur für Mitglieder:

Zum Beispiel Arbeitszeitverkürzung, 100 Prozent Entgeltfortzahlung bei Krankheit, sechs Wochen Urlaub, steigende Einkommen und der ERA-Tarifvertrag!

Leistungen der IG Metall:

Rechtsschutz, Streikunterstützung, Versicherung bei freizeitanfall, Miet- und Lohnsteuerberatung, Monatsmagazin metall. Mehr bei allen IG Metall-Verwaltungsstellen und den Vertrauensleuten.

Oder Im Internet:

<http://www.igmetall-stuttgart.de>

WIR BEI PHILIPS

Geistiger Stillstand

■ Große Worte hat er gesprochen, der Herr Fiedler, seines Zeichens Chef bei PSH. Bei der Jubiläumsveranstaltung zu PSH's 50. Geburtstag stellte er laut offizieller Hofberichterstattung fest: „Ohne Halbleiter würde die Welt stillstehen.“

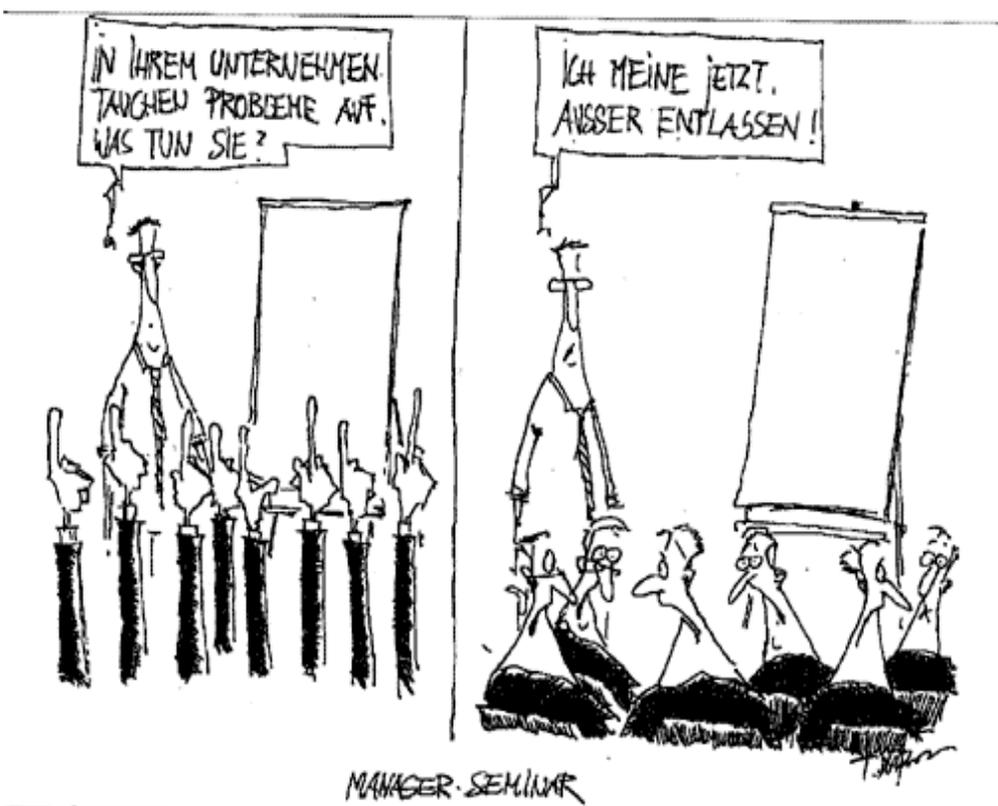
„...würde die Welt stillstehen.“ Man/frau stehe still und lasse sich das auf der Zunge zergehen. Mann, haben wir ein Glück gehabt, dass die Physik erfunden worden ist und dass ein paar Physiker kürzlich die Halbleiter erfunden haben. Und dass die verhindert haben, dass so ganz peu à peu die Welt aus lauter Kummer, dass die Halbleiter noch immer nicht erfunden sind, das Drehen eingestellt hat. Man stelle sich vor: einfach abgelaufen wie ein Glücksrad, klick - klick — kl... - ewig Tag auf der einen Hälfte, ewig Nacht auf der anderen, und bei unserem Glück wir bestimmt auf der Nachtseite - lieber nicht weiter darüber nachdenken!

Aber womöglich hat der Herr Fiedler das ja auch nicht so wörtlich, sondern eher poetisch, bildhaft gemeint. So im Gefühlsüberschwang eben, wie einem das passieren kann bei einem ergreifenden Ereignis. Also etwa: Die Welt wäre nicht das, was sie heute ist ohne Halbleiter. Womit Herr Fiedler sich dann zwar als gefühldusseliger Technokrat geoutet hätte, aber doch nicht ganz Unrecht hätte.

Denn unser aller Arbeitsplatz hängt natürlich unmittelbar an der Halbleiterei. Und das, was wir heute unter technischem Fortschritt verstehen, hängt sicherlich auch in weiten Teilen an der Mikroelektronik. Ob die Firma Philips ohne sie heute etwas anderes als Glühlampen und Handrührgeräte herstellen würde, darf bezweifelt werden. Also..?

Aber bleiben wir doch auf dem Teppich: Wie viel schlechter war die Welt vor der Erfindung des Halbleiters? Wie viel mehr Freude am Durchdrehen sollte sie durch diese Errungenschaft gewonnen haben? Hat die Mikroelektronik die Menschheit dem finalen Glücksstadium wirklich so viel näher gebracht? Wenn wir uns bemühen, den geistigen Horizont der Handy-Fun-Quassel-Gesellschaft hinauszuschauen, wird ein Ja auf diese Frage schwer fallen.

Lassen wir offen, ob es schlimm ist ein Technokrat zu sein. Herr Fiedler ist wohl einer - einer, für den die Technik den Lauf der Welt bestimmt. Eine Voraussetzung für eine weise Sicht der Dinge ist das sicherlich nicht. Wie Herr Fiedler beweist. ■



MANAGER SEHNUR