

Ergänzungstarifvertrag

Ein Stück Zukunft

■ Nicht immer war für Außenstehende erkennbar, was sich hinter den Kulissen der Tarifvertragsverhandlungen abspielte. Das gehört in gewisser Weise zum Ritual: Die Akteure lassen sich nicht gern vorzeitig in die Karten blicken. Jürgen Mann sprach mit dreien, die direkt dabei waren - Jutta Dahlmann, Karl-Heinz Baumgarte und Roland Schmitt. Wie werten sie den Tarifabschluss?

? Jutta, der Ergänzungs-Tarifvertrag ist unter Dach und Fach. So richtig glücklich ist ja wohl niemand damit. Laufen der IG Metall jetzt die Mitglieder davon?

J.D.: Nein, Gott sei Dank nicht. Wir brauchen auch für die Umsetzung des Tarifvertrags eine starke IG Metall im Betrieb. Wir haben zwar eine Handvoll Austrittserklärungen bekommen. Aber das sind eher Kollegen, die schon vorher mit irgend etwas unzufrieden waren - und wenn es der Mitgliedsbeitrag war. Es wurde mit allen geredet; eine Alternative zu unserem Weg konnte allerdings keiner nennen.

Klar: Das Ergebnis ist kein Anlass zum Jubeln. Aber die weit überwiegende Anzahl unserer Mitglieder trägt den Abschluss mit, weil wir uns zu jedem Zeitpunkt erneute

Rückendeckung auf den Mitgliederversammlungen geholt haben. Wir haben im Verlauf der Verhandlungen über die wichtigen Schritte informiert, uns vergewissert, dass wir im Sinn der Mitglieder handeln und bekamen von etlichen von ihnen richtig gute Anregungen, die wir in den Tarifvertrag einfließen lassen konnten. Die Zufriedenheit hängt maßgeblich davon ab, wie der Tarifvertrag im Betrieb „gelebt wird“.

Und ich hoffe auch, dass diese Regelung die Kritiker überzeugt, die meinen, dass man mit den Gewerkschaften heutzutage nichts mehr hinkriegt. Die IG Metall und ihre Mitglieder sind sehr wohl in der Lage, auch in schwierigen Situationen Lösungen zu finden. Ich schmücke mich ganz bestimmt nicht mit fremden Federn, aber die wirklich guten und kreativen Lösungsansätze im Verhandlungspaket kamen ausnahmslos von unserer Seite.

Den Horror-Forderungskatalog der Arbeitgeber, nämlich eine unentgeltliche Ar-

Fortsetzung auf Seite 3



*Liebe Leserinnen
und Leser!*

Na ja, es war nicht gerade so, dass wir bergeweise Nachfragen bekommen hätten, warum es jetzt schon mehr als ein Jahr keine BR-News mehr gegeben hat, aber dem einen oder anderen ist es schon aufgefallen. Uns natürlich auch.

Also, die Rechtfertigung ist schlicht: Wir haben's einfach nicht geschafft. Wir haben wahrscheinlich das übelste und heftigste Betriebsrats- und Gewerkschaftsjahr hinter uns, das wir alle bisher erlebt haben. Da muss man sich aufs wirklich Notwendige beschränken, zumal der Weggang einiger alter Kämpen bei uns doch auch spürbare Lücken hinterlassen hat.

Aber wir denken, wir hoffen, dass wir auf den sonstigen einschlägigen Wegen trotzdem ausreichend darüber informiert haben, was gerade Sache ist.

In unserem letzten Heft war Arbeitsbelastung das Schwerpunktthema. Im Grunde genommen kann man das heute nahtlos weiterführen. Fast 200 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hat PSB im Verlauf des letzten Jahres verloren – im Wesentlichen durch Entlassungen, ausgelaufene Zeitverträge, heimgeschickte Leiharbeiter. Zwar ist derzeit die Auslastung der Produktion niedrig, trotzdem sind die Abgänge an allen Ecken und Enden schmerzhaft zu spüren. Und die organisatorischen Konsequenzen nehmen sich oft nur wie hilflose Verrenkungen aus, die faktischen Lücken irgendwie zu kaschieren.

Das, zusammen mit den Einschränkungen des neuen Ergänzungstarifvertrags, hat in weiten Teilen der Belegschaft die Stimmung in den Keller gebracht. Resignation ist eine höfliche Umschreibung des Klimas. Es wird spannend sein zu sehen, ob die Geschäftsleitung durch das Aufzeigen bessere Zukunftsperspektiven in der Lage sein wird, diese Resignation aufzubrechen.

Euer Betriebsrat

Mädchen-Zukunftstag

■ Am 28. April diesen Jahres findet der bundesweit durchgeführte Girls' Day bereits zum fünften Mal statt.

Junge Frauen und Mädchen in Deutschland verfügen über eine besonders gute Schulbildung. Hierbei haben sie sogar die Jungen schon überholt: 54,8 % aller Abiturienten in Deutschland sind weiblich! Leider entscheiden sich die meisten Mädchen im Rahmen ihrer Ausbildungs- bzw. Studienwahl häufig für „typisch weibliche“ Berufs- bzw. Studienfelder. Damit schöpfen sie ihre Möglichkeiten nicht voll aus; wobei gerade in den technischen Bereichen den Betrieben der qualifizierte Nachwuchs fehlt.



Mädchen haben nun die Möglichkeit, anhand praktischer Erfahrungen am Girls' Day Einblicke in „Mädchen untypische“ Berufsfelder zu bekommen. Sie können zum Beispiel erfahren, wie eine Physikerin, eine Ingenieurin oder ein Industrieelektroniker arbeitet. Im Dialog mit den Ausbildern, Führungskräften und den Beschäftigten entstehen Kontakte, die hilfreich für die berufliche Zukunft der Mädchen sein können. Nicht selten ergeben sich daraus Berufspraktika oder sogar Ausbildungsverträge.

Philips Semiconductor GmbH Böblingen und Philips Medizinsysteme Böblingen wollen sich dieses Jahr schon das zweite

Mal gemeinsam am Girls' Day beteiligen.

Die Veranstaltung ist für Mädchen der Klassen 7 - 12 aller Schularten und findet von 8:30 - 15 Uhr statt. Es stehen 60 Plätze zur Verfügung, deshalb werden bevorzugt interessierte Töchter unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen. ■

Arbeitszeiten beachten

Fürs Stammbuch

■ Dem Betriebsrat glaubt man so etwas nicht so gern, aber es ist so: Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass seine Mitarbeiter die gesetzlichen Arbeitszeitregeln nicht verletzen. Ein unverdächtiges Organ, „Personal aktuell“ vom arbeitgebernahen Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, hat dankenswerterweise die folgende Klarstellung veröffentlicht. Wir haben nichts zu ergänzen.

„Arbeitszeit: So viel dürfen Ihre Mitarbeiter arbeiten

Auch wenn die Arbeitszeit Ihrer Mitarbeiter durch Arbeitszeitkonten schwankt, müssen Sie die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (sofern tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist) einhalten. Demnach gilt:

Ihre Mitarbeiter dürfen höchstens 8 Stunden pro Werktag (= 48 Stunden/Woche) arbeiten.

■ Die Arbeitszeit darf auf bis zu 10 Stunden/Tag verlängert werden, wenn in 6 Monaten oder 24 Wochen (bei Nachtarbeit: innerhalb von 1 Monat oder 4 Wochen) der 8-Stunden-Tag im Durchschnitt wieder eingehalten wird.

■ Sie müssen Ihrem Mitarbeiter mindestens 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden gewähren, ab 9 Stunden mindestens 45 Minuten Pause.

■ Nach Feierabend muss Ihr Mitarbeiter mindestens 11 Stunden Ruhezeit haben.

■ Sie müssen kontrollieren, ob Ihre Mitarbeiter die Arbeitszeitgrenzen einhalten. Sie können sich also nicht darauf berufen, dass Sie Ihren Mitarbeitern vertrauen und deshalb die individuellen Arbeitszeiten nicht kennen.“ ■

(Die Hervorhebung dieses Absatzes stammt von uns. Red.)

Kleiner Abschied

■ Nach fast 36 Dienstjahren darf man getrost von einem wohlverdienten Ruhestand reden. Es ist nun schon ein paar Wochen her, seit Wolfgang Augstein in eben diesen eingetreten ist.

Wenn man mit Kollegen über Wolfgang redet, hört man zuallererst Attribute wie kollegial, hilfsbereit, ruhig, gelassen. Und engagiert. Wolfgang war immer bereit, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen – sei es in seinem Wohnort Holzgerlingen politisch oder auf Vereinsebene, sei es im Betrieb.



Diese Einstellung war wohl auch die Triebfeder dafür, dass er im Betriebsrat aktiv wurde. 1992 beim ersten Anlauf in das Amt des Betriebsratsvorsitzenden gewählt, hatte er dieses Amt 6 Jahre inne. Er war maßgeblich am Aufbau des Betriebsrats in der neuen IBM Halbleiter GmbH beteiligt. In seine Amtszeit fielen wichtige Entscheidungen wie der Einstieg von Philips in das Joint Venture mit der Halbleiter GmbH, der Wechsel vom 4-Team- zum 5-Team-Kontimodell, der Abkauf der alten Conti-Zuschläge und die Einführung der A-Verträge.

Wir wünschen dem Ruheständler Gesundheit und Zufriedenheit und viel Zeit für sein öffentliches Engagement, das er weiterhin pflegt. Genieß die Zeit, Wolfgang! ■



BR-NEWS

März 2005

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Kai Bliesener, Jörg Dornburg,
Jürgen Mann, Dietmar Schenk

Druck:

hartmandruck, Wildberg

Ein Stück Zukunft

beitszeiterhöhung bis 42 Wochenstunden, Streichung von Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie der Tariferhöhungen, konnten wir doch erheblich entschärfen.

? Tatsache ist aber, dass der Abschluss schwer wiegende Zugeständnisse an Philips enthält. War das wirklich notwendig?



J.D.: Die Zugeständnisse sind erheblich, das will ich überhaupt nicht beschönigen. Aber dafür gibt es Gründe.

PSB steckt in einer wirtschaftlich äußerst schwierigen Situation. Die Zahlen liegen uns vor, wir haben sie geprüft. Anders als beim Philips Konzern insgesamt ist die Situation der Produktionsbetriebe bei Semiconductors Deutschland keineswegs rosig. Und bei allen Differenzen nehmen wir der Böblinger Geschäftsleitung ab, dass sie diesen Betrieb erhalten will. Insofern besteht schon so etwas wie eine gemeinsame Interessenlage mit der Belegschaft.

Die wirtschaftliche Lage ist schwierig

So eine Schieflage der Wirtschaftssituation beobachten wir aber auch in vielen anderen Produktionsbereichen. Praktisch überall muss sich die IG Metall derzeit mit der Frage auseinandersetzen, unter welchen Bedingungen und mit welchen Produkten die deutschen Produktionsstandorte langfristig erhalten werden können. Nicht nur in der Halbleiterei, sondern beispielsweise genau so bei den Autozulieferern wird eine billigere Produktion gefordert.

In diesem Sinn stehen die Gewerkschaften zurzeit mit dem Rücken zur Wand. Es geht weniger ums Er kämpfen neuer Wohltaten als um das Verhindern der unverschämtesten Forderungen der Arbeitgeber. Wohl der Gewerkschaft, die, wie hier bei PSB, die Belegschaft hinter sich hat. Das hilft zumindest, die größten Unverfrorenheiten der Arbeitgeber abzuwehren.

? Karl-Heinz, was sind nach deiner Einschätzung die am schwersten wiegenden Zugeständnisse der IGM, und was sind die wichtigsten Pluspunkte des Abschlusses?

K.H.B.: Ich denke, am schmerzhaftesten werden die unmittelbaren finanziellen Einbußen empfunden, allem voran natürlich das gekürzte Urlaubsgeld. Das war bei den Mitgliederversammlungen schon im Vorfeld deutlich geworden. Aber wir haben gemessen an den Ausgangsforderungen des Arbeitgebers - Jutta hat sie genannt - doch nur moderate Zugeständnisse gemacht. Im Wesentlichen haben wir auf künftige Zuwächse verzichtet; das tut nicht ganz so weh.

Dann sind natürlich die 350 Stunden unbezahlte Arbeitszeit auch kein Anlass zur Freude, insbesondere für die Schichter und Schichterinnen. Hier werden wir der Geschäftsleitung klar machen müssen, dass es vor allem in 5-Team Konti einfach nicht geht, auf Dauer mehr als 37,5 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Zugeständnisse von beiden Seiten

Die wichtigste Errungenschaft sehe ich eindeutig darin, dass betriebsbedingte Kündigungen unmissverständlich ausgeschlossen sind. Aber auch die verbindliche Einführung neuer Prozesse, die uns helfen können, die einseitige Abhängigkeit vom Kommunikationsmarkt zu verringern, halte ich für einen echten Fortschritt.

Weiter bleibt uns fürs Gehalt die Anbindung an die Einkommen des Flächentarifs erhalten. 2 % weniger als „die Fläche“ sind zwar kein Pappentier, aber die ursprünglichen Forderungen von Philips hätten eine wesentlich größere Differenz bedeutet. Alle anderen Tarifverträge sind durch diesen Abschluss gesichert und gelten weiter.

Und schließlich konnten wir die Struktur unserer Arbeitsbewertung erhalten. Der Arbeitgeber hatte die Vorstellung, mit Hilfe einer neuen Arbeitsbewertung bei der ERA-Einführung kräftig Geld zu sparen. Das wird nicht stattfinden.

? Man hört in der Belegschaft viel Skepsis, was den Wert und die Verbindlichkeit der Zugeständnisse der Geschäftsleitung betrifft. Ist diese Skepsis berechtigt, Roland?

R.S.: Skepsis gegenüber dem Arbeitgeber ist immer berechtigt. Wir sind ja auch misstrauisch, und deshalb haben wir mehrere Absicherungen eingebaut: Der Vertrag läuft unwiderruflich nach 3 Jahren ab, dann ist ohne Einschränkungen der heutige Zustand wieder hergestellt. Das ganze Vertragswerk hat einen befristeten Charakter, es soll der Firma quasi eine finanzielle Verschnaufpause gönnen, in der man intensiv daran arbeiten muss, die Voraussetzungen für eine solidere Auftragslage zu schaffen.

Falls sich die Auftragslage in dieser Zeit so stark verschlechtert, dass nicht einmal Kurzarbeit hilft, kann zwar ein weiterer Personalabbau stattfinden; dann sind aber zu den normalen Sozialplan-Abfindungen beachtliche zusätzliche Abfindungen zu zahlen. Und schließlich, falls Philips die Zusagen nicht einhält, die Karl-Heinz genannt hat, kann die IG Metall den ganzen Vertrag kündigen. Auch dann tritt wieder der heutige tarifliche Zustand ein. Es ist also nicht zu befürchten, dass, wie bei STP, wir im schlimmsten Fall nach langem erheblichem Gehaltsverzicht auch noch mit Einbußen beim Arbeitslosengeld dastehen.

Absolute Sicherheit gibt es nicht

Schwierig an unserer Situation ist aber nun mal, da muss man nicht drum rumreden, dass PSB als reiner Produktionsbetrieb kaum Einfluss auf technische Entwicklungen und Auftragsvergabe hat. Wir sind sehr stark von anderen, vor allem von den Holländern, abhängig. Und dort hat unsere hiesige Geschäftsleitung leider nicht viel zu melden. Was jetzt hier notwendig ist, und da sehe ich unsere Geschäftsleitung klar in der Pflicht, ist, in den nächsten drei Jahren mit unseren Zugeständnissen im



Fortsetzung von Seite 3

Rücken sich ganz darauf zu konzentrieren, die technischen und organisatorischen Gegebenheiten in Böblingen so zu verbessern, dass wir wieder mit einer befriedigenden Auslastung rechnen können.

J.D.: Ich möchte hier noch eines ergänzen: Im Zuständigkeitsbereich der IG Metall gibt es inzwischen eine ganze Anzahl vergleichbarer Regelungen, und weitere werden gerade ausgehandelt. Ich kenne keine einzige, die bessere und verbindlichere Absicherungen vorsieht als euer Tarifvertrag.

? Es gab im Vorfeld und während der Verhandlungen Abstimmungsrunden mit den IGM-Mitgliedern. Konntet ihr deren Ergebnisse in den Verhandlungen umsetzen?

J.D.: Die IG Metall ist eine Mitgliederorganisation, das heißt, es ist selbstverständlich, dass nicht einige Funktionäre Beschlüsse fassen und Vereinbarungen abschließen, sondern dass alle Mitglieder einbezogen werden, soweit sie sich beteiligen wollen. Das haben wir in mehreren Mitgliederversammlungen getan.

Eine klare Vorgabe der Mitgliederversammlungen war der Wunsch, nicht „direkt in die Taschen zu greifen“, also das gegenwärtige Einkommen möglichst wenig anzutasten. Das haben wir im Großen und Ganzen auch umgesetzt.

Die IG Metall-Mitglieder wurden einbezogen

Wenn wir die Ausgangsforderungen des Arbeitgebers anschauen, nämlich 42 Stunden-Woche ohne Zuzahlung, Streichung von Weihnachts- und Urlaubsgeld bis auf einen Rest von 20 %, eine dauerhafte Abkopplung von den Einkommen des Flächen-Tarifvertrags, so können wir die Vereinbarung trotz allem als erträglich bezeichnen.

Die Arbeitszeit wird bei weitem nicht im geforderten Maß erhöht. Das Weihnachtsgeld bleibt erhalten. Das Urlaubsgeld verringert sich zwar, aber für die unteren Einkommen nicht ganz so dramatisch. Bei guter Geschäftslage wird es in etwa gleich bleiben. Beim Gehalt kriegen wir 2005 keine Zuwächse, bleiben aber an die Flächentarife gekoppelt; und nach 3 Jahren sind wir wieder automatisch auf normalem Tarif. Die Tarifierhöhungen 2006 und 2007 müssen gezahlt werden!

In anderen Firmen laufen derzeit ähnliche Verhandlungen. Wenn wir bei euch den Vertrag nicht im Januar schon dicht gemacht hätten - ich bin mir nicht sicher, ob wir den jetzt noch so hinkriegen würden.



? Roland, auch nicht unmittelbar Beteiligte haben mitbekommen, dass die Verhandlungen ziemlich zäh und wohl auch nicht immer sehr zielorientiert verlaufen sind. Wo lagen die Probleme?

R.S.: Der Eindruck stimmt. Leider waren unsere maßgeblichen Verhandlungspartner tarif-politische Amateure. Einem Tarifexperten von einem Arbeitgeberverband wäre nie ein Fauxpas passiert wie das Verkünden des Scheitern der Verhandlungen durch Herrn Fiedler kurz vor Weihnachten, bevor er das überhaupt dem Verhandlungspartner mitteilt.

Schwieriger Verhandlungsverlauf

Zum Glück saß wenigstens auf unserer Seite mit Mirko Geiger ein alter Tarif-fuchs, der immer wieder mit Engelsgeduld und mit konstruktiven Ideen die Verhandlungen in vernünftige Bahnen lenkte.

Auf der anderen Seite war eigentlich nur eines durchgängig zu merken: Dass Herr Fiedler, der selbst nie am Verhandlungstisch saß, aber im Hintergrund die Fäden zog, einfach das Ziel hatte, sich als harter Sanierer zu profilieren. Außer Forderungen kam da nie etwas.

Und dann kommt natürlich ein sachliches Problem dazu, die unterschiedlichen äußeren Gegebenheiten in Hamburg und Böblingen. Ich sehe auch heute noch nicht, wie man das in einem einzigen Tarifvertrag unter einen Hut bekommen soll.

Beispielweise besteht PSH zu zwei Dritteln aus Nicht-Produktionsbereichen, bei uns arbeitet praktisch alles für die Produktion. Die Tarifverträge an der Küste unterscheiden sich stark von unseren. Und schließlich sind da noch die unterschiedlichen Schichtmodelle und die Zulagenregelung in den Schichten. Die Zulagen sind ja in Hamburg freiwillige Zulagen von Philips, bei uns stehen sie im Tarifvertrag. Das braucht in Hamburg ganz andere Lösungen als bei uns, auch bei der Arbeitszeit. Die Verhandlungen waren für uns viel einfacher, nachdem wir im Januar nur noch über Böblingen geredet haben. Aber unser Abschluss ist

jetzt eben nicht eins zu eins auf Hamburg übertragbar.

? Zum Abschluss ein Blick nach vorne, Karl-Heinz: Können wir uns jetzt auf ruhigere Zeiten einstellen, oder wird, wie Pessimisten meinen, die Geschäftsleitung noch mit weiteren Forderungen auf uns zukommen?

K.H.B.: Ich persönlich wünsche mir wenig mehr, als dass die Zeiten wieder ruhiger werden. Nachts mal wieder ruhig durchschlafen zu können, das wäre schon was. Aber das liegt eben nicht in unserem Ermessen. Wir haben einen großen Beitrag geleistet, den Standort Böblingen zu sichern und für die Zukunft vorzubereiten. Weiter gehende Zugeständnisse kann ich mir allerdings nicht vorstellen. Der Rahmen ist definiert, die nötigen Detailregelungen zu finden sollte nicht mehr das ganz große Problem sein. Wir arbeiten intensiv daran.

Der große Rest ist jetzt Aufgabe der Geschäftsleitung: Die technologischen, die organisatorischen und die kaufmännischen Voraussetzungen in PSB so zu verbessern, dass wir spätestens Ende 2007 feststellen können: wir haben's geschafft, wir sind wieder gefragt. Und ich hoffe, dass wir dann, anders als heute, auch wieder feststellen können, dass nicht nur Finanzen und Bilanzen zählen, sondern auch der Mensch und seine Bedürfnisse. ■

Ohne Kommentar Philips-Chef bekommt mehr Geld

Philips-Präsident und Chef Gerard Kleisterlee wird künftig besser entlohnt. Sein maximaler jährlicher Bonus - bisher 108 Prozent des fixierten Jahresgehalts von 1,2 Mio. Euro - wird auf 144 Prozent erhöht. Für das vergangene Jahr erhielt Kleisterlee einen Bonus von 867.600 Euro, wie aus dem jetzt veröffentlichten Geschäftsbericht 2004 hervorgeht. Der neue Finanzvorstand Pierre-Jean Sivignon, der Jan Hommen zum 1. April ablösen soll, wird ein Grundgehalt von 475.000 Euro für neun Monate im laufenden Jahr nebst Bonusberechtigung von 60 Prozent erhalten.

Artikel erschienen am Do, 24. Februar 2005 © WELT.de 1995 - 2005

Es ist eine Farce

Spielchen

■ **Dieser Artikel ist, getreu den Gepflogenheiten unseres Blattes, in hohem Maße unausgewogen. Missstände sind allerdings auch nicht ausgewogen.**

Es gibt ein beliebtes Gesellschaftsspiel in unserer Firma: Rette dich wer kann! Die wichtigste Spielregel heißt: Wehe, es passiert was! Die zweitwichtigste Spielregel heißt: Wer nichts tut, macht auch keine Fehler!

Diese auf Anhieb einleuchtenden Regeln bestimmen den Ablauf des Spiels. Es gibt mehrere Parteien, die gegeneinander spielen.

Ausgangssituation: Eine ausgeloste Partei, die Verursacher, generiert eine schwierige Situation, vorzugsweise gekennzeichnet durch Schrott – im Spiel heißt das Skräppiwent. Erste Aufgabe der anderen Spieler ist es, diesen Skräppiwent mit großer allgemeiner Aufgeregtheit zu begleiten. Möglichst viele Unbeteiligte haben die Aufgabe, sich Gedanken über das Zustandekommen des Skräppiwents zu machen. Je wilder die Ideen, umso interessanter wird das Spiel.

Nun kommt eine zweite Spielpartei zum Zug: Die Aufpasser. In der ersten Spielphase haben sie nur die Aufgabe, nach Leibeskräften im Viereck zu springen. Jetzt kommt eine besonders wichtige Funktion ins Spiel: der Oberaufpasser. Ihm kommt die Rolle zu, dicke Backen zu machen und die Tragik der Situation zu erklären.

Anschließend berufen die Aufpasser Meetings ein. In diesen Meetings müssen sie selbst sowie die Partei der Unbeteiligten durch Befragen der Verursacherpartei zu erraten versuchen, wie jene die Ausgangs-

situation herbeigeführt haben. Denn die Verursacher versuchen die Gründe des Skräppiwents zu verheimlichen und die Auswirkungen zu verniedlichen. Daher gehen die anderen Parteien grundsätzlich davon aus, dass Letztere entweder unfähig, böswillig oder notorische Lügner sind.

Gelingt es den beiden Untersuchungsparteien, trotz der Ablenkungsmanöver der Verursacher den Tatbestand richtig zu erraten, so dürfen sie je nach Schwere des Falles verschiedene Strafen verhängen:

■ Minder schwere Fälle dürfen in einem so genannten Dispo-Meeting abgehandelt werden, einer Art erstinstanzlichem Schiedsgericht. Es genügt hier, förmlich zu beichten und nach Ableistung kleinerer Auflagen künftige Besserung zu geloben.

■ Schwerer wiegende Vorgänge sollen durch das Einberufen einer „Task Force“ gesühnt werden. Dies ist mit einem Strafbataillon vergleichbar, in dem die Schandtaten unmittelbar und unter großem Einsatz gesühnt werden müssen.

■ Erhebliche Verfehlungen werden zusätzlich mit öffentlicher Anprangerung durch Ausplaudern der Namen Beteiligter bestraft.

■ Die gängige Sanktion für gravierende Vorkommnisse sind die so genannten FMEAs. Der Ursprung der Bezeichnung ist in Vergessenheit geraten. Es handelt sich um eine ritualisierte Selbstkasteiung in Form einer umfangreichen schriftlichen Selbstbeichtigung und einem anschließenden Besserungsschwur.

■ Gefürchtet ist die Konsequenz schwerster Vergehen, die Ladung vor das so genannte TRB. Auch die Herkunft dieser Bezeichnung ist umstritten; viele Kommentatoren neigen zur Deutung „Totaler Risikovermeidungs- Bürokratismus“. Dahinter verbirgt sich eine hochnotpeinliche Inquisitionsmethode vor einem eigens dafür eingesetzten Strafgericht, das sich aus

der Partei der Unbeteiligten rekrutiert. Es wird standrechtlich, also sofort und ohne Revisionsmöglichkeit, entschieden. Selten wird ein geringeres Strafmaß ausgesprochen als die Höchststrafe, die Qualifikation genannt wird. Dabei muss die verurteilte Partei mittels umfangreicher Beweisführung ihre Qualifikation für eine weitere Tätigkeit in der zivilisierten techno-bürokratischen Gesellschaft glaubhaft machen und künftigen eigenmächtigen Umtrieben abschwören.

Falls jedoch die Rateparteien nicht erfolgreich sind, müssen nach dem Prinzip der Bestrafung Unbeteiligter ausgeloste Mitglieder der neutralen Partei die Rolle der Verursacher übernehmen. Die Aufpasser bleiben dabei außen vor, da sie außer aufpassen nichts tun und dabei logischerweise nichts verursachen können.

Allerdings haben alle Parteien die Möglichkeit, auf Wunsch eine Spielrunde auszusetzen, um sich der Gefahr eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Spiel zu entziehen. Der Wunsch entsteht häufig dadurch, dass die Lust am Spiel nach einer der Strafaktionen verloren gegangen ist. Sehr beliebt ist diese Spielvariante, weil Nichtstun zwar keine Punkte einbringt, einen aber auch der Gefahr von Fehlern und von Bestrafung enthebt.

Nun leidet, dies sei kritisch angemerkt, das Spiel des Öfteren darunter, dass die Möglichkeit des Aussetzens von einer zunehmenden Anzahl von Mitspielern zur Spielstrategie erhoben wird. Auf Dauer kann dies zu einer Lähmung des Spielablaufes führen. Dies wäre aber zweifellos durch eine Überarbeitung der Spielregeln vermeidbar. Hiervon müsste allerdings auch die Partei der Aufpasser überzeugt werden, die derzeit ebenfalls noch gerne von der Möglichkeit Gebrauch macht, durch Entschluslosigkeit Fehlentscheidungen und Fehlhandlungen zu umgehen. n

DILBERT



Sprechblasen

■ **Sustainability – Nachhaltigkeit, Zukunftsfähigkeit – scheint im Philips Konzern ein wichtiges Grundprinzip zu sein. Schade nur, dass dieses Prinzip sich anscheinend noch nicht bis in die Niederungen der Produktionsbereiche herumgesprochen hat.**

Unter der Internet-Adresse <http://pww.sustainability.philips.com> findet sich ein beeindruckender Fundus von Abhandlungen über die Leistungen und Bestrebungen des Philips Konzerns in Sachen Nachhaltigkeit. Man ist überwältigt vom Ausmaß des gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstseins, das sich hier widerspiegelt.

Auf der Seite „Responsible reorganization“ (= verantwortungsbewusste Umorganisation, leider ist alles in Englisch) wird ausgeführt, dass man bestrebt sei, die notwendige Abkehr von Produktionsaktivitäten als ein Überführen in eine „Wissensökonomie“ zu gestalten. Das schaffe neue Arbeitsplätze und neue Märkte. Man sei sich im Klaren darüber, dass dies viele bestehende Arbeitsplätze gefährde. Man treffe solche Entscheidungen nicht leichtfertig und sei bestrebt, diesen Wandel verantwortungsbewusst und unter Beachtung der Interessen der Beschäftigten zu tun. Besonderer Wert solle auf die Umschulung und Weiterbildung von Betroffenen

gelegt werden, um ihnen auf diese Weise die Voraussetzungen für andere berufliche Positionen zu verschaffen.

Weiter wird auf ein Papier „Responsible Transformation within Europe“ (= verantwortungsbewusster Wandel innerhalb Europas) verwiesen, in dem diese Grundsätze näher ausgeführt werden. Ich kann hier nur Schlagworte zitieren:

„... mit sozialem Verantwortungsbewusstsein...“, „... fortlaufende Personalentwicklung...“, „... frühzeitige Ankündigung...“, „... weiche Landung...“, „... Unterstützung beim Ortswechsel...“, „... sorgfältig ange-

passte Karrierepläne...“, „... neue, höchst leistungsfähige Fertigungsstätten...“, „... Produktentwicklung, Grundlagenforschung...“, „... Kontakte mit anderen Firmen der Region...“.

Und besonders schön: „... Philips stellt sicher, dass in solchen Zeiten das lokale Management seine Führungsaufgabe aktiv und vernehmlich wahrnimmt.“ Liebes lokales und sonstiges Management: Wundert es Sie, dass uns nach dem, was wir hier in jüngster Zeit erlebt haben, solche Worte wie Hohn in den Ohren klingen? ■

Jürgen Mann



Aus der Badischen Zeitung

Blick zurück im Frust

Annus horribilis 2004

■ **Eigentlich hat das Jahr 1992 das Vorrecht auf den lateinischen Beinamen „annus horribilis“ – schreckliches Jahr. (Das -nn- in annus ist wichtig. Dann heißt es Jahr, sonst nicht. Manche haben da komische Assoziationen.) Elizabeth von England jedenfalls hatte jenes Jahr so genannt aus Frust darüber, dass es in ihrer Umgebung drunter und drüber gegangen war mit Familienaffären und Schlossbrand und allem Möglichen. Aus unserer Sicht hat aber auch das vergangene Jahr 2004 diesen Titel verdient.**

Nix Rechts – auf diesen kurzen Nenner lässt sich bringen, was das vergangene Jahr uns beschert hat.

Gleich im Januar gab es die ersten Gerüchte über eine anstehende „Restrukturierung“. Zunächst von der Geschäftsleitung halbherzig dementiert (es war ja wahr,

aber zum damaligen Zeitpunkt nicht für die Öffentlichkeit gedacht), ab März dann aber letztlich bestätigt. Das Hauptziel, nämlich 63 Entlassungen, wurde in dieser Zeit dann auch öffentlich gemacht. Nach langem Rumgedruckse, man war einfach noch nicht vorbereitet auf eine öffentliche Auseinandersetzung, bequeme man sich endlich Ende April zu ersten Verhandlungen über einen Interessenausgleich, die der Betriebsrat schon im Februar gefordert hatte.

Entlassungen trotz super Auslastung

Auf ein besonderes Maß an Begeisterung und Verständnis stieß die Ankündigung in der Belegschaft, weil sie in eine Zeit der Spitzenauslastung der Produktion fiel. Entsprechend heftig waren die Gegenre-

aktionen. Auf mehreren Protestkundgebungen wurde die Öffentlichkeit über die Pläne der Geschäftsleitung informiert.

Parallel verhandelten BR und Geschäftsleitung über mögliche Lösungen. Letztlich war man bei Philips aber zu keinerlei Zugeständnissen bei der Anzahl der Entlassungen bereit, worauf die Verhandlungen Mitte Mai ausgesetzt wurden.

Zwischendurch, Anfang April, wurde nach einer Monate langen Auseinandersetzung eine neue stärker einengende Reinraumkleidung eingeführt. Etwas versüßt wurde das Ganze mit einer Anhebung der Reinraumzulage.

Und gleich noch eins drauf: Lohnkostensenkung

Ende April gab die Geschäftsleitung erstmals zu erkennen, dass die beabsichtigten Entlassungen nur Vorspiel zu weiter gehenden Einsparmaßnahmen sein sollten. Dies konkretisierte sich im Lauf des Sommers über einen ersten Kontakt mit der IG Me-



tall, bis zum ersten Mal die „magische“ Forderung nach einer 25prozentigen Reduzierung der Lohnstückkosten auf den Tisch kam.

In diese Zeit, Anfang Juli, fiel dann auch die Entscheidung, die unüberbrückbaren Meinungsverschiedenheiten über die Entlassungspläne einer Einigungsstelle vorzulegen. Nach mühseligen Verhandlungen mündete deren Arbeit im August in einen Interessenausgleich und Sozialplan, in denen letztlich der Abbau von 63 Arbeitsplätzen festgeschrieben wurde, wengleich verbrämt mit „sozialverträglichem“ Beiwerk wie Anrechnung freiwilliger Abgänge, Abfindungen und - neu für uns - der Einrichtung einer Transfergesellschaft. 30 Kolleginnen und Kollegen wurde letztlich tatsächlich gekündigt, 9 sind in die Transfergesellschaft übergewechselt.

Die Weigerung des Betriebsrats, eine Kündigungsliste zu unterschreiben, eröffnete immerhin den Gekündigten die Chance auf eine Klage gegen ihre Entlassung. Diese Klagen sind noch nicht entschieden, jedoch haben Betroffene vor Gericht bereits erfolgreich auf Weiterbeschäftigung bis zur Entscheidung geklagt.

Etwa zu dieser Zeit, Ende August, hatte die IG Metall nach langen internen Diskussionen der Geschäftsleitung Gesprächsbereitschaft über das Thema Lohnkostensenkung signalisiert - wohl wissend, dass damit tatsächliche Zugeständnisse vorprogrammiert waren.

Das Betriebsklima ist versaut

Die Stimmung in der Belegschaft erreichte in dieser Zeit einen Tiefpunkt.

Entsprechend war auch die Teilnahme am Philips Sommerfest auf unserem Gelände minimal. Wohlweislich hatte unsere Firmenleitung zuvor schon darauf verzichtet, die Ergebnisse der erstmals elektronisch durchgeführten Meinungsumfrage größer öffentlich zu machen; zum Feststellen der Stimmung war keine Umfrage erforderlich.

Unter dem Vorzeichen der erneuerten 25 %-Forderung folgte eine Serie von unergiebigem Verhandlungen über die Anpassung unseres Anerkennungstarifvertrags, wesentlich geprägt von der



Schwierigkeit, Hamburger und Böblinger Gegebenheiten gleichermaßen zu berücksichtigen.

Überschattet wurden die Ereignisse zu allem Überfluss von der Ankündigung der LCOS- Schließung im Oktober. Der Verlust von 50 weiteren Arbeitsplätzen in Böblingen war die Konsequenz, darunter für mehrere Kollegen, die erst kurz zuvor anlässlich unseres Personalabbaus zu LCOS übergewechselt waren.

Rätselhafte Winkelzüge der Geschäftsleitung

Heftige Proteste, namentlich in Hamburg, begleiteten unterdessen die Tarifverhandlungen, die im abgelaufenen Jahr nicht zu einem Abschluss gebracht werden konnten. In einem schwer verständlichen Alleingang verkündete Herr Fiedler schließlich zwei Tage vor Weihnachten über die Presse das Scheitern der Verhandlungen - seinen Verhandlungspartner IG Metall hielt er für dieser Mitteilung nicht würdig. Wie sich daraus im neuen Jahr hier eine Zweckgemeinschaft zum Abschluss einer Böblinger Lösung bildete, ist hinlänglich bekannt.

So weit der Rückblick auf die wichtigsten Ereignisse innerhalb PSB in einem wahrlich bescheidenen Jahr 2004. Einem annus horribilis eben. Aber als Optimisten, die wir doch alle sind, sagen wir uns: Schlimmer kommt's nimmer. Ein bisschen kommt es ja auch noch darauf an, was wir alles mit uns machen lassen. Und jetzt reicht's wirklich. ■

Auch ein Team braucht klare Führung – aber der Teamleiter fungiert nur als Moderator

Die Vielredner werden ausgebremst

Besonders erfolgreiche Fußballmannschaften zeichnet oft eines aus: Teamgeist. Auch Arbeitgeber setzen darauf, dass ihre Angestellten nicht als Einzelkämpfer und schon gar nicht gegen-, sondern miteinander arbeiten. Kaum eine Stellenanzeige, in der von Kandidaten nicht Teamfähigkeit gewünscht wird - jeder sollte in einem „Dream-Team“ mitspielen können. Dieses aufzustellen ist jedoch nicht nur auf dem Fußballplatz, sondern auch im Unternehmen eine Kunst.

„Dream-Teams“ können wortlos miteinander umgehen“, sagt Alfred Gebert, Wirtschaftspsychologe aus dem westfälischen Münster. Doch dies sei ein Ideal und im Arbeitsalltag schwer zu realisieren. So besteht zum Beispiel die Gefahr, dass der Team-Leiter - ohne den es prinzipiell nicht geht - seine Führungsaufgaben allzu ernst nimmt: „In einem Team muss es eine klare Führung geben, aber der Leiter darf nicht den ‚starken Maxe‘ heraushängen lassen“, so Daniel F. Pinnow von der Akademie für Führungskräfte in Bad Harzburg.

„Der Teamleiter sollte nur steuern“, findet auch Hagen Seibt. Das bedeutet für den Unternehmensberater aus Bochum zum Beispiel, dass er Vielredner unter den Mitarbeitern bremsen und eher schwachen Typen Mut machen muss. „Ein Teamleiter ist wie ein Moderator, der dafür sorgt, dass jeder zu Wort kommt.“ Und er muss vor allem klarstellen, dass jeder seinen Beitrag leisten kann, ohne ausgelacht zu werden.

Erfolg verlangt Verantwortung

Das heißt jedoch nicht, dass in einem funktionierenden Team jede Kontroverse verboten ist: „Meinungsunterschiede steigern die Produktivität“, so Seibt. Sie dürften lediglich nicht in Konflikte ausarten. Zeigen sich diese dennoch, ist wiederum der Einsatz des Teamleiters gefragt.

Patrick Lencioni, Autor und Leitet eines Consultingunternehmens in den USA, nennt in seinem Buch „Mein Traumteam oder Die Kunst, Menschen zu idealer Zusammenarbeit zu führen“ Phänomene, die das Zusammenarbeiten bremsen und die der Teamleiter möglichst verhindern sollte. Dazu zählen fehlendes Vertrauen innerhalb des Teams ebenso wie Unverbindlichkeit, das Ablehnen von Verantwortung und natürlich ein Desinteresse an den Ergebnissen der Arbeit.

Vertrauen untereinander geht laut Seibt verloren, wenn einzelne Mitarbeiter Angst haben müssen, dass die anderen sie nicht ernst nehmen. Angst vor Konflikten sei gegeben, wenn sich Einzelne nicht trauen, ihre Meinung frei zu äußern. Die Gefahr, dass ein Mitarbeiter lediglich Dienst nach Vorschrift verrichtet, bestehe wiederum, wenn er gegen seinen Willen mit bestimmten Aufgaben betraut wird.

„Wenn man sich nicht beteiligt fühlt, ist man gehemmt, Verantwortung zu übernehmen.“ Gelingt es dem Teamleiter dagegen, den Einzelnen zu verdeutlichen, wo ihr persönlicher Vorteil liegt, seien sie motivierter. „Wenn ein persönlicher Erfolg in Aussicht ist, übernimmt meist jeder gerne Verantwortung“, sagt Seibt.

Gruppe unter Leistungsdruck

Doch auch der beste Teamleiter könne nicht motivieren, wenn die Unternehmenspolitik nicht stimmt. Arbeitgeber machen sich die Teamarbeit laut Wirtschaftspsychologe Gebert nämlich derzeit häufig zu Nutze, um die Produktivität zu erhöhen.

„In der Realität wird Teamarbeit bewusst zur Verstärkung des Leistungsdrucks über interne Konkurrenz genutzt, und die Automobilindustrie spielt in diesem Zusammenhang die Vorreiterrolle“, sagt Dierk Hirschel, Chefvolkswirt beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in Berlin. So würden etwa die Fertigungszahlen einzelner Teams gemessen. Das führe im Extremfall dazu, dass sich manch einer nicht einmal mehr traue, zum Arzt zu gehen, um das Teamergebnis nicht zu vermiesen und als „Schuldiger“ dazustehen.

Ein grundlegender Faktor für das Gelingen von Teamarbeit ist die allgemeine Wirtschaftslage. „Wenn die Bezahlung stimmt und die Arbeitsplätze sicher sind, ist die Voraussetzung für Teamarbeit gegeben“, sagt Hirschel: Dann könne sie durchaus einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeit leisten.

Oranus Mahmoodi, dpa

DILBERT



Erfreulich: Es wird weiter ausgebildet

Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung bei PSB

■ Im November 2004 fand die Wahl zur neuen Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) von Philips Semiconductors Böblingen und Philips Medical Systems statt. Gewählt wurden Sven Steck, Heiko Supper und Claudio Cunha Machado.

In der ersten, gleichzeitig konstituierenden Versammlung wurde Sven Steck zum Vorsitzenden und Heiko Supper zu dessen Vertreter gewählt.

Sven Steck (20) hat vor kurzem seine Ausbildung zum Industrieelektroniker Fachrichtung Produktionstechnik erfolgreich beendet. Heiko Supper (17) befindet sich im Moment im 2. Ausbildungsjahr zum Elektroniker für Automatisierungstechnik. Claudio Cunha Machado (16, Philips Medical Systems), seit 1. September 2004 im Betrieb, lässt sich zum Elektroniker für Geräte- und Systemtechnik ausbilden.

Durch die Ausbildungs Kooperation mit Philips Medical Systems wird bei uns noch zusätzlich der Elektroniker für Geräte- und Systemtechnik ausgebildet. Dadurch, dass die zwei Auszubildenden von Philips Medical System das erste und das zweite Ausbildungsjahr komplett bei Philips Böblingen sind, hat man eine gemeinsame Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet.

Was ist JAV

Die JAV ist ein selbstständiges Organ, aber dem Betriebsrat nicht gleichgestellt. Sie wird auf zwei Jahre gewählt und vertritt die Jugendlichen und Auszubildenden in einem Betrieb. In regelmäßigen Versammlungen werden Ideen und Probleme der jungen Arbeitnehmer besprochen, um eine Umsetzung bzw. Lösung zu erarbeiten.

Aufgaben der JAV

Die JAV ist für die Angelegenheiten junger Arbeitnehmer und Auszubildender zuständig. Sie ist dafür verantwortlich, dass Gesetze und Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und die jeweils gültigen Tarifverträge in Bezug auf Ausbildungsbelange eingehalten werden. Zudem soll die JAV aktiv Ideen entwickeln und vorantreiben. Sie soll Maßnahmen beantragen und Anregungen entgegennehmen. Ferner beantragt die JAV die Übernahme nach der Ausbildung beim Betriebsrat und fördert die Integration von ausländischen Kollegen.



Heiko Supper



Claudio Machado



Sven Steck

Die Ziele

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, während unserer Amtszeit nicht nur die Jugendlichen und Auszubildenden der Philips Semiconductors GmbH Böblingen und Philips Medical Systems so gut wie wir es können zu vertreten, sondern auch eigenständig die Ausbildungssituation zu verbessern. Einige konkrete Ziele haben wir in unserer ersten Sitzung bereits besprochen und als Vorschlag an den Betriebsrat weitergeleitet.

Um unsere weitere Arbeit bestmöglich zu leisten werden wir eng mit der JAV Hamburg zusammenarbeiten. Deshalb wird in der nächsten Zeit eine Gesamt Jugend- und Auszubildendenvertretung zusammen mit Hamburg gebildet.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, denn die Zusammenarbeit vom BR und JAV ist der Schlüssel einer erfolgreichen Interessenvertretung der jungen Arbeitnehmer. ■ Sven Steck

MITARBEITERTAUSCH

Es werden 4 Mitarbeiter gegen 4 Kannibalen ausgetauscht. Bei der Begrüßung der Kannibalen sagt der Chef: „Ihr könnt jetzt hier arbeiten, verdient gutes Geld und könnt zum Essen in unsere Kantine gehen. Also lasst die anderen Mitarbeiter in Ruhe.“

Die Kannibalen geloben, keine Kollegen zu belästigen. Nach vier Wochen kommt der Chef wieder und sagt: „Ihr arbeitet sehr gut. Nur uns fehlt Frau Zaunschirm, wisst Ihr was aus der geworden ist?“ Die Kannibalen antworten alle mit nein und schwören, mit der Sache nichts zu tun haben.

Als der Chef wieder weg ist fragt der Boss der Kannibalen: „Wer von euch Affen hat die Sekretärin gefressen?“ Meldet sich hinten der letzte ganz kleinlaut: „Ich war es.“ Sagt der Boss: „Du Idiot, wir ernähren uns seit vier Wochen von Abteilungsleitern, Abteilungsleiter-Stellvertretern, Referenten, Systemadministratoren, und Qualitätsmanagern, damit niemand etwas merkt. Und Du Depp musst eine Sekretärin fressen...!!!“

UND DIE MORAL VON DIESER G`SCHICHT: Manche fehlen - manche nicht!



Was gehen mich meine Regeln von letzter Woche an



Führungskräfte beim Planen von Zusatzschichten

ICH BIN EIN TEAM?



©ROGER WWW.KARIKATUR-CARTOON.DE

Frohe Ostern



netzhumor.de

Der Betriebsrat wünscht allen Kolleginnen und Kollegen frohe Ostern

Man könnte sie auch weis lassen! Aber nein ...



netzhumor.de



Neulich in Holland...