

BOSCH/TN Vorreiter - beim Sozialabbau

Nach dem Vorstoß von BOSCH/TN, die Tarifierhöhung von 3 % anzurechnen und weitere Kürzungen tariflich nicht abgesicherter Leistungen vorzunehmen, haben jetzt die hessischen Metall-Arbeitgeber nachgezogen. Das Beispiel BOSCH macht Schule.

Kann BOSCH/TN nicht zahlen? Bis heute hat die GL keine Zahlen als Begründung vorgelegt, es werden jedoch gezielt Gerüchte über enorme Verluste gestreut.

gibt Grund genug, an den angeblichen Zahlen zu zweifeln: Beziehen sich die "Verluste" auf einen erwarteten Gewinn, der niedriger ausfiel? Wurden 1992 die Rücklagen erhöht oder gekürzt? Was ist mit dem Verkaufserlös von über 340 Mio DM für das Gelände der Hauptverwaltung in der Mainzer Landstraße? Was ist mit den außerordentlichen Ausgaben für den Erwerb von Merk, dem Neubau in der Kleyerstraße, Investitionen in Frankreich und Urberach, den Kosten der ach so günstigen Fern-Ost-Apparate?

Für BOSCH Telecom, und dazu gehört TELENORMA (noch?) verkündet "Spartenleiter" Herbert Weber ein Umsatzplus von 3,2 %.

Gewinn oder Verlust ist egal - die politische Großwetterlage in der neuen Bundesrepublik ermutigt die Arbeitgeber, uns jetzt tief in die Taschen zu greifen.

Der Preis ist . . . von uns zu zahlen, und kostet jeden etwa so viel:

Bei einem tariflich abgesicherten Lohn/Gehalt von monatlich 4.000 DM sind 3 % Erhöhung 120 DM. der Zuschuß des Arbeitgebers zum Kantinenessen beträgt 4 DM je Essen, im Monat also 80 DM. die AEP (ca. 1.800 DM jährlich) macht im Monat 150 DM. Das sind insgesamt 350 DM monatlich, die BOSCH/TN uns nehmen will.

Dazu kommt die Inflation, die einen Reallohnverlust von mindestens 200 DM monatlich ausmacht.

Der Preis ist sehr hoch, aber was erhalten wir dafür?

Wird dafür ein Arbeitsplatz weniger ab

gebaut? Oder gibt es nach dem geplanten Personalabbau eine Festschreibung der Belegschaftsstärke wenigstens für ein Jahr? Oder verpflichtet sich BOSCH/TN für die nächsten Jahre, zu vereinbarenden Tarifierhöhungen auch wirklich zu zahlen und übertarifliche Leistungen zumindest einzufrieren? Oder bekommen wir bereits zum 1.4.93 die 35-Stunden-Woche?

Solange es keinerlei Gegenleistung für den geforderten "Verzicht" gibt, ist der

Preis . . . zu teuer.

Wir fordern die GL auf, bei den Betriebsversammlungen in den nächsten Tagen die Streichungen zurückzunehmen oder einen Ausgleich anzubieten.

Es wird ist geschafft!

Die KollegInnen in den Fertigungsabteilungen haben Arbeit in Hülle und Fülle. In den Werkstätten und Lagern stapeln sich die Zwischenprodukte und harren ihrer Endmontage. Selbst Material mit zweifelhafter Qualität wird verarbeitet.

Ist der Fertigungsstandort Frankfurt gerettet?

Nein, die Realität ist wohl eher die, daß einige Fertigungsabteilungen kurz vor ihrem Ende stehen!

Darüber spricht aber niemand offen. Es liegt der Verdacht nahe, daß, wenn erst mal alles weggeschafft ist, das Ende verkündet wird. Seit einem Jahr versuchen die IGM Vertrauensleute darüber Offenheit herzustellen. Der Betriebsrat wurde aufgefordert, in einem Interessensausgleich den Übergang für die Abteilungen vernünftig zu regeln, deren Ende technologiebedingt abzusehen ist. Es sollten aber auch Maßnahmen festgelegt werden, um bestimmte Abteilungen zu halten bzw. auszubauen. Ein erster Versuch, darüber mit Herrn Blix ins Gespräch zu kommen scheiterte. Mitte Februar wurde eine erneute Initiative gestartet. Die Unternehmensleitung lehnte Verhandlungen über solche Vereinbarungen ab und sagte lediglich zu, Frankfurt bleibe Hauptsitz von Telenorma (und die Erde Mittelpunkt des Kosmos). Außerdem wolle man strengste Maßstäbe an Fremdvergabe anlegen. (Fortsetzung Seite 2)

TelecoMonopoly

Northern Telecom (Kanada) und BOSCH Telecom führen Gespräche, um ein Gemeinschaftsunternehmen auf dem Gebiet der Übertragungstechnik zu gründen, so heißt die Mitteilung aus Stuttgart.

Welche Auswirkungen auf TN könnte das haben? Sind die Tage der BOSCH Telecom gezählt? Beendet BOSCH seinen Telecom - Ausflug und beschränkt sich wieder - lean is nice - nur auf KFZ - Technik?

Gerüchte, daß auch ALCATEL, die SEL-Mutter, mit BOSCH im Gespräch ist, wären plausibel: *Gibst Du mir TN, gebe ich Dir TEVES!*

Unserer Meinung nach ist dies der Anfang einer Epoche, von der höchst unklar ist, was sie uns bringen wird. Herr Edelmann machte auf der TN1 Versammlung keinen Hehl daraus: Telenorma wird in 5 Jahren nicht wieder zu erkennen sein.

Was wird dann noch an Arbeitsplätzen übrigbleiben? Was wird wo noch zu entwickeln bzw. zu fertigen sein? Oder

verbleibt TN nur noch als Vertriebs-, Montage-, und Netzbetreiberunternehmen für einen neuen Partner?

Die rigorose Aufteilung der Entwicklung in TN1, TN2 und TN4 und des Vertriebs in Kommunikations- und Sicherheitstechnik macht Telenorma beliebig zerlegbar und verkaufbar.

Wie auch immer, was für BOSCH/Telenorma ein vorteilhafter Deal sein könnte, ist nicht notwendigerweise auch gut für die Belegschaft. Im Gegenteil, für einen großen Teil der Beschäftigten kann es die Bedrohung ihrer Existenz bedeuten. Da hilft weder blanker Optimismus noch die Vogel Strauß Strategie. Von alleine verhalten sich die "freie Marktwirtschaft" und ihre Profiteure nicht sozial.

Wir bestehen auf Einhaltung des Grundgesetzes Art. 14, Abs.2: **Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.** Unternehmerische Entscheidungen die über die Bedürfnisse der Menschen hinweggehen, dienen keinesfalls dem Wohle der Gesellschaft, ganz im Gegenteil!

Frauen: Vorwärts - in die Vergangenheit!

Die Mitarbeiterinnen bei TN1 sind eine der Gruppen, denen man schwerpunktmäßig den Arbeitsplatz durch Abfindung abkaufen will. Es sind die Teilzeitarbeitskräfte und Frauen im Mutterschafts- bzw. Erziehungsurlaub. Dabei sind sie es, die der Firma am wenigsten bzw. im Moment gar nichts kosten. Damit bestätigt sich mal wieder, daß es nicht um Kosten, sondern um das Herausstehlen aus der sozialen Verantwortung geht.

Kommt zu dem "Wir sparen, koste was es wolle!" also noch hinzu "Wir sparen dort, wo wir eh nichts ausgeben!"

Vor einigen Jahren noch hatte die Industrie Angst, nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. "Frauenförderpläne" sollten da Abhilfe schaffen. BOSCH, wie immer, sprang etwas spät auf den Zug auf. Noch ehe TN begriff, wie "Frauenförderung" aussehen könnte, hat sich die wirtschaftliche Situation geändert und einen neuen Zeitgeist hervorgebracht: "Frauen zurück an den Herd!" Die wirtschaftlichen Probleme werden soziale Konflikte nach sich ziehen. Da ist doch eine kostenlose Sozialarbeiterin in der Familie notwendig, oder?

Der Betriebsrat muß sich aber ernsthaft die Frage stellen, ob eine gültige Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung bei TN so einfach ausgehöhlt werden kann.

Struktur '90, zum Beispiel!

Es scheint in der Natur des arbeitenden Menschen zu liegen, funktionierende Arbeitsstrukturen zu schaffen. Dies geschieht oftmals ohne Organigramme oder Anweisungen von oben. Ebenso gesetzmäßig scheint aber auch die Wirkung von Umstrukturierungen zu sein, wenn Kostenreduzierung deren hauptsächliches Ziel ist. Sie zerstören nämlich als erstes die noch funktionierenden Infrastrukturen.

"Struktur '90", ein Konzept zur Neuorganisation des Vertriebes, ist dafür ein gutes und aktuelles Beispiel. Herr Ziese, in verantwortlicher Position, versuchte die Umsetzung übers Knie zu brechen. Die MitarbeiterInnen bekamen zu spüren, daß sie der Kostenfaktor sind, den es zu reduzieren gilt. Sie wurden herausgedrängt oder suchten selbst das Weite. Noch ehe die neue Organisation greifen konnte, waren die, die man brauchte, nicht mehr da. Der Scherbenhaufen war perfekt. Ein Teil von Telenorma's Verlusten in '92 ist darauf zurückzuführen. Ob "Struktur '90" in '93 greift, wer weiß? Lernt jemand daraus? Auszubügelnde haben es die MitarbeiterInnen, durch Stellenabbau und sonstigen Sparmaßnahmen und nicht Herr Ziese oder wer dann in '93 oder '94 auf der Top-Flop Liste steht! Glaubt ernsthaft noch jemand die Geschichte, daß einige deshalb so viel verdienen, weil sie auch bereit wären die Verantwortung zu tragen?.

(Fortsetzung von Seite 1)

Wie ernst das alles zu nehmen ist, zeigt, daß bereits eine Woche später ein ganzer Katalog von Fremdbeauftragungen vorgelegt wurden, um gewerbliche Arbeitsplätze im Bereich Hausverwaltung (innerbetrieblicher Transport, Heizungstechniker, Elektriker usw.) abbauen zu können.

Die IGM Vertrauensleute werden auf der Betriebsversammlung sicher Fragen zur Zukunft der Fertigung stellen.

Solidarität, ja bitte!

(Eine Anregung für die AT-MitarbeiterInnen, denen z.Zt. die "tarifliche" Gehaltserhöhung am sichersten ist.)

Sehr geehrte...

Meine Entscheidung, durch (Teil-) Verzicht auf die vertraglich vereinbarte Gehaltserhöhung zur Wiedergewinnung der Ertragskraft von Telenorma beizutragen, hängt davon ab, wie das gesamte Maßnahmenbündel aussehen wird. Ich lege insbesondere Wert auf eine sozial ausgewogene Lösung, die die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen nicht oder nicht so stark belasten wird. Sollte die Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat eine solche Vereinbarung treffen, werde ich meinerseits bereit sein, einen angemessenen Beitrag zu leisten.

Bis dahin bitte ich Sie, mir die vertraglich vereinbarte Gehaltserhöhung ausbezahlen.

Mit freundlichen Grüßen.....

IhrHorroroskop

Ihre Zukunft steht in den Sternen, sprach Seni, der Astrologe. Uns war danach und wir wagten den Blick durch's Telenorma(l)rohr. Wir sahen Wirres mit vielen Tumülten, wie uns Matty immer sagt, denn 10 Sterne mit Aszendent stehen im Quadranten. Deshalb hier nur die Konstellationen, deuten möge der Leser selbst.

*1 „Wir wissen wenig, die GL sagt uns noch weniger und wir schämen uns, daß wir der Belegschaft nichts Konkretes sagen können“, sagt der Betriebsrat.

*2 „TN geht's nicht gut, denn wir haben 700 MA zuviel, wären die weg, der Umsatz pro Kopf würde reichen“, sagt die GL.

*3 „Die wirtschaftliche Lage ist mies, wohlmöglich wird sie noch mieser, aber, die Gelegenheit ist günstig“, sagt Robert Bosch, - verfügt die

3% Tarifierhöhung auf die außertariflichen Zulagen anzurechnen und kündigt alle Sozialleistungen. So spart er 250 Millionen.

*4 „Wir haben einen Sozialplan vereinbart“, sagt der GBR, - aber die GL wendet ihn nicht an- sagt alles!

*5 „Bis 30.9.93 soll ich 85 Mitarbeiter abbauen, aber es geht nicht, weil der Sozialplan nicht angewandt wird und die Betroffenen sich mit schlechteren Abfindungen nicht zum freiwilligen Austritt überreden lassen“, sagt TN1, H. Edelmann.

*6 „Ich werde die 9030 nicht termingerecht fertig entwickeln, denn der Betriebsrat genehmigt mir wegen der unklaren Sozialplansituation keine Mehrarbeit“, sagt H. Edelmann.

*7 „Ein Nachfolgesystem zur 9030 zu entwickeln kostet 1 Milliarde, die haben wir nicht, ein Partner muß gefunden werden“, sagt Dr. Lennertz.

*8 Robert Bosch und Northern Telecom gründen Joint Adventure zur Entwicklung und Vertrieb von Übertragungen.

*9 Bei ANT beginnt das Großreinemachen unter Mitwirkung von N-T-Managern. AN6(Ö) hängt in der Luft und soll ein eigenständiges Unternehmen werden.

*10 TN1, H. Edelmann bildet eine Kommission unter Einbeziehung des Unternehmensberaters Diebold. Sie soll TN1 kooperationsfähig machen, den Wunschpartner definieren und TN eine (un)gewisse Eigenständigkeit erhalten. Der Name des Partners wurde nicht genannt.

Nun schlägt das Horrorskop, denn das Kind steht bereits am Brunnen des Wassermanns und der Esel im Hause des Löwen, - 2 Aszendenten in Kontraktion. Doch gewarnt seien alle nicht selbst in die Röhre zu gucken, denn das bringt nichts!