



12. Dezember 1995

Leistungs- Gespräch

Wir haben zwei Herren, nennen wir sie Herrn A und Herrn B. Daß es sich um zwei Herren handelt ist Zufall, es könnten auch zwei Damen oder eine Dame und ein Herr sein. – Das Gespräch könnte so beginnen: nachdem Herr A sich eine halbe Stunde verspätet hat, eröffnet er das Gespräch.

A „Also, ich möchte vorweg ein paar Bemerkungen zu dem Projekt S machen. Wie meinen Sie, daß es gelaufen ist?“

B „Naja, also ... zugegeben, es hätte besser laufen können ...“

A „Besser laufen???? Das war ein ganz großer Mist, den Sie sich da geleistet haben. Sowas wäre mir NIE passiert! – Na gut, wir haben jetzt Leistungsgespräch, ich zähle Ihnen jetzt mal die Punkte ab.“

B „Ja aber ...“

A „Na, ich weiß gar nicht was Sie wollen, bei dieser Beurteilung kommen Sie wirklich gut weg. Bedenken Sie mal, um 10% zu erreichen müssen Sie mindestens über 50 Punkte haben, da liegen Sie sogar in der oberen Hälfte, das ist sehr, sehr gut.“

B „... schluchz ...“

A „Da wir insgesamt doch einen guten Eindruck von Ihnen haben, habe ich schon mit der Personalabteilung vereinbart, daß Sie 50,- DM monatlich mehr bekommen.“

B „Das ist aber gütig.“

A „Sehen Sie, es lohnt sich immer, seinem Chef bis zu Ende zuzuhören!“

1234567

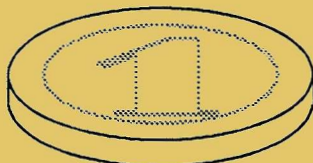
– wo ist eine Mark geblieben?

Von einigen KollegInnen bemerkt, von anderen nicht, haben sich in den Gehaltsabrechnungen Änderungen ergeben. Ab Oktober werden unsere Gehälter von Bosch in Stuttgart berechnet.

TN hatte vorher mitarbeiterfreundlich bei der Berechnung der Leistungszulage den Tarifanteil aufgerundet und davon die Leistungsprozente berechnet. Bosch verfährt nach der Rechenmethode der Großbanken. Der Tarifanteil wird mit dem Faktor der Leistungszulage multipliziert, durch 100 geteilt und abgerundet.

Die Banken leben von dem Wegfallen der Pfennigbeträge ganz anständig. Bei ca. 100.000 Gehältern, die Bosch berechnet, fällt dabei das Gehalt eines Topmanagers ab.

Tröstlich zu wissen, daß nun die Belegschaft ihren Boss aus eigener Tasche zahlt. Wer aber bezahlt, hat auch das Recht zu entlassen. Weshalb sollte man von diesem Recht nicht auch einmal Gebrauch machen?



Arbeitgeber- Phantasien

Ich weiß gar nicht, was die alle wollen. Ich schreibe seit drei Jahren rote Zahlen, und ich spreche von Millionen. Und die machen so'n Terz für'n mickrigen Arbeitsplatz. Wenn sie kein Brot mehr haben, wer hindert sie daran, den Kuchen aufzuessen, also wirklich?

Streß? Ich hör wohl nicht richtig. Streß hatte das Reitpferd meiner Tochter, als wir es verkaufen mußten (jawohl: *mußten!* hört genau hin!), der Nachbesitzer hat's ordentlich niedergeritten, der Kretin. Jetzt ist das arme Geschöpf beim Pferdemetzger. Und ich darf mir derweil menschliche Schicksale reinziehen!

Schließlich! Ich verschaff denen einen luxuriösen Arbeitsplatz, regenfest, beheizt und alles, und was? Die wollen noch Geld dafür haben!

Inhalt

Leistungsgespräch	1
1234567, wo ist 1 DM geblieben?	1
Arbeitgeber-Phantasien	1
Endlich zufrieden?	2
Nur noch 50-50	2
Locus?	3
Bildung'n'Bosch-Qualität	3
Sauber?	3
Schließung Rödermark	4
Streik	4
Feierabend	4
Impressum	ebenfalls: 4

Lieber Kollege Dr. Weskott,

mit großer Freude stellen wir fest: Sie zählen zu unseren eifrigsten Lesern. Wenn Ihnen ein Exemplar unserer "Inform" nicht reicht, wenden Sie sich vertrauensvoll an die Redaktion – wir beliefern Sie **gerne!**

Nur noch Fifty-Fifty!

35-Stunden-Woche:

endlich zufrieden?

Der 1. Oktober 1995 war für uns ein Tag zum Feiern. Der lange und schwere Weg zur 35-Stunden-Woche hat schließlich doch zum Ziel geführt.

Am 28. September luden wir aus diesem Anlaß zum Kaffee-Treff vor der Kantine ein. Viele blieben zu einer Tasse Kaffee und Plätzchen, und ein informativer und anregender Pausensnack kam zustande. (Die Plätzchen hatten die klassische "35"-Form!)

Wir fragten unsere Besucher, nach Arbeitszeitwünschen (Metaplan, Klebepunkte). Über hundert MitarbeiterInnen gaben ihre Meinung ab:

Kürzere Kernzeit (freitags):	35%
35 Stunden an vier Tagen:	26%
Individuelle Flexibilisierung:	18%
Kürzere Arbeitszeit für Angestellte mit 40-Stunden-Verträgen:	6%
Gleitender Vorruhestand:	6%
Sabbat-Jahr (Halbjahr):	5%
Weiterbildungswoche	4%
Samstag als Regelarbeitstag	0%

Schade, daß keine "Leidende" aus der Personalabteilung ihre Meinung kundtaten. Die Samstagsarbeit hätte dann vielleicht einen oder sogar zwei Punkte bekommen (?)

Überstunden dienen zur Reaktion auf kurzfristige, unvorhersehbare Anforderungen. Bei sorgfältiger Personalplanung sind sie die Ausnahme. – In der Praxis machen aber viele Abteilungen regelmäßig Überstunden – nicht unbedingt infolge von Fehlplanung, sondern oft bewußt kalkuliert.

Nach dem ständigen Stellenabbau ohne gleichzeitigen Wegfall von Aufgaben meinen einige Vorgesetzte, Arbeitsverdichtungen in Kauf nehmen zu müssen. Der resultierende Streß schadet der Qualität der Arbeit und natürlich auch der Gesundheit der Mitarbeiter.

Der Betriebsrat, ohne dessen Zustimmung Mehrarbeit nicht durchgeführt werden darf, war sich dieser Tatsache bewußt. Zu einem Beschluß, Mehrarbeit weniger großzügig zu genehmigen, konnte er aber erst veranlaßt werden, nachdem eine Befragung bei der letzten Betriebsversammlung belegte, daß dies auch wirklich dem Willen der Belegschaft entspricht.

Die neue Genehmigungspraxis ist ein Startschuß: um zu verhindern, daß Mehrarbeit regelmäßig Zusatzkapazitäten schafft, die

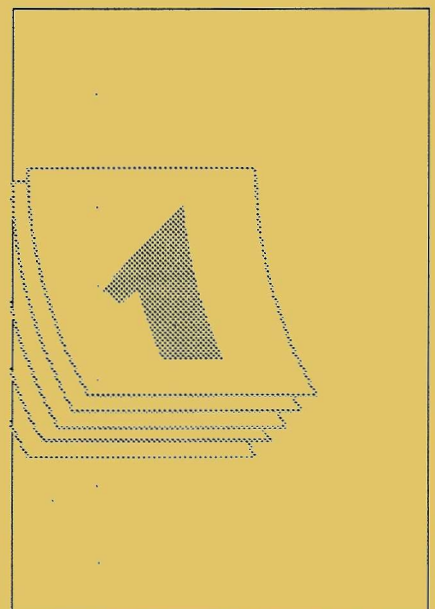
schließlich Stellenabbau begünstigt. Die geleisteten Überstunden werden künftig zu höchstens 50% ausbezahlt. Der Rest, für den natürlich auch weiterhin Mehrarbeits-Zuschläge anfallen, wird durch Freizeit ausgeglichen.

Dadurch können die Abteilungen *noch* auf die – stillschweigend vorausgesetzten – Mehrkapazität zugreifen. Mittelfristig müssen sie aber ihre Personalplanung in Ordnung bringen., sonst können sie den geforderte Zeitausgleich nicht nachweisen.

Die 50%-Regelung bezieht sich übrigens auf Durchschnittswerte, d.h. wenn zwei Mitarbeiter einer Abteilung jeweils 20 Überstunden machen, dann kann der eine die Zeit ganz ausgleichen und der andere ganz ausbezahlt bekommen.

Diese Regelung kommt den Mitarbeitern entgegen, deren Mehrarbeitsentgelte in der bis jetzt faktisch ein fester Gehaltsbestandteil geworden sind, auf den sie nicht ohne weiteres verzichten können.

Dieser Beschluß ist ein erster Schritt gegen Leistungsverdichtung und Stellenabbau.



Locus?

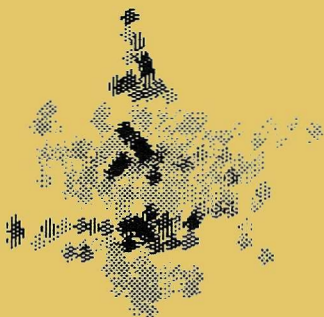
Die Visitenkarte eines Hauses ist nicht die Fassade, sondern die Toilette. Es gibt Dutzende dieser Einrichtungen im UC, doch die in den Entwicklungsbereichen im Werk I verdienen mit Abstand das höchste Lob – siehe Foto.

Was die Gesundheits-Behörden vom Römer dazu sagen würden, wissen wir nicht – der Ort ist dreckig. Der Putz bröckelt. Abgerissene Waschbecken: nicht erneuert! Es stinkt. In der Feuchtigkeit erwarten wir eigentlich nur noch Kakerlaken – damit der Mensch nicht ganz so einsam sei!

Weniger tierlieben MitarbeiterInnen ist es gestattet, bis zur eventuellen Renovierung die Orte im Sternbau aufzusuchen. Wir empfehlen: Chefetage – erstens, zur besseren Nutzung (öftere Abwesenheit, Überlastung, innere Abkehr der Führungspersönlichkeit vom Pöbel). Zweitens: Volk und Führung finden zueinander – ist das nicht schön?

Ausfall und Wegezeiten sind selbstverständlich zu dokumentieren (Rentabilitätskontrolle).

Im Besetztfall bilden wir eine ordentliche Schlange. Für brandeilige Fälle stelle der Sicherheitsdienst Kübel auf die Flure ... Synergetischer Nebeneffekt: mehr Entscheidungsfreude bei der Unternehmensleitung!



Bildung in Bosch-Qualität (oder: der geplante Bildungsnotstand)

Die Bilanz der betrieblichen Aus- und Weiterbildung läßt für die Zukunft schlimmes befürchten:

Die Teilnehmer an den "geschlossenen Veranstaltungen" (während der Arbeitszeit) gingen von 92 bis 94 um 45% zurück, die Veranstaltungen um 35%.

Gleichzeitig stiegen die "offenen Veranstaltungen" um 12%, machen aber trotzdem nur 40% der "geschlossenen Veranstaltungen" aus.

Das Ergebnis dieses Abbaus sehen wir bei den Stellenausschreibungen, z. B. NPS: die internen Bewerber bringen die erforderliche Qualifikation



nicht auf. Also muß ein Externer her – für den sich dann wieder einer mehr in den Vorruhestand verabschieden darf, damit die Kopfzahl stimmt.

Als mögliche Lösung könnte ein *tarifvertraglicher Anspruch* auf Aus- und Weiterbildung zur Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen!

Sauber?

Die innere und äußere Sauberkeit ist das Lebensprinzip der Ariel-Tante. Bosch scheint anderer Auffassung. Was tut schon ein bißchen Dreck im Getriebe?



Seit Wochen werden im C2 nur noch die Papierkörbe und Aschenbecher geleert. Der andere Dreck bleibt liegen.

Vielleicht ordnet Bosch demnächst eine wöchentliche Putz- und Flickstunde an – schließlich sind es ja die MitarbeiterInnen, die den Dreck schaffen, und dann sollen sie ihn auch gefälligst selbst beseitigen. Ist ja kostengünstiger, oder etwa nicht?

Die Schließung des Telenorma-Werkes Rödermark ist definitiv.

Gespräch mit Norbert Mayer, Vorsitzender des Betriebsrats von Telenorma Rödermark:

Wann ist mit der endgültigen Einstellung der Arbeit zu rechnen?

Die Verlagerung der Produktion nach Frankfurt erfolgt schrittweise. Beginnend im März '96 werden die einzelnen Abteilungen nach und nach umziehen. Die Planung sieht vor, daß die letzten Abteilungen im August '96 umgelagert werden. (...)

Für wieviele MitarbeiterInnen bedeutet diese Schließung den Verlust des Arbeitsplatzes?

Alle Facharbeiter und Angestellten erhalten ein (...) Angebot in Frankfurt. (...) Von den insgesamt 840 (...) Beschäftigten sollen ca. 580 ein Versetzungsangebot nach Frankfurt erhalten (...) [sodaß] ca. 260 MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Sind die Verhandlungen über einen Sozialplan abgeschlossen? Wenn ja, mit welchem wesentlichen Ergebnis?

Die (...) Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan konnten am 7.11. mit einer (...) Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. (...):

- 1. Für die MitarbeiterInnen (...) haben wir die Erstattung von Mehrkosten für die Fahrt und eine Vergütung für die zusätzliche Fahrzeit über 18 Monate bzw. bis zum 31.3. '98 durchsetzen können.*
- 2. Es wird eine Buslinie von Dieburg über Münster, Eppertshausen, Ober-Roden Urberach, Offenthal nach Frankfurt eingerichtet. Die Kosten dafür trägt bis zum 31.3.98 allein das Unternehmen.*

Für die MitarbeiterInnen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, haben wir eine Abfindungsregelung getroffen, die (...) erheblich über denen liegt, die bisher innerhalb des Bosch-Konzerns abgeschlossen wurden. Dabei werden Alter, Betriebszugehörigkeit und der Bruttomonatslohn berücksichtigt. Diese Regelung kann auch noch ein halbes Jahr nach dem Wechsel nach Frankfurt (...) in Anspruch genommen werden.

Werden in Frankfurt gleichwertige Arbeitsplätze bereitgestellt oder müssen die MitarbeiterInnen wesentliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen akzeptieren?

Entsprechend unserem Interessenausgleich müssen die in Frankfurt angebotenen Arbeitsplätze denen in Rödermark gleichwertig sein. Das bedeutet (...) keine Abgruppierungen und (...) keine Verdienstminderungen bei den einzelnen MitarbeiterInnen (...) – Was uns derzeit große Sorgen bereitet, ist die Absicht der Firmenleitung, für Frankfurt ein neues Arbeitszeitmodell mit einer ausgedehnten Nachtschicht und regelmäßiger Arbeit an Samstagen durchzusetzen.

Sind Sie über das Ergebnis Ihrer Anstrengungen enttäuscht oder würden Sie sich in vergleichbarer Situation ähnlich verhalten?

Wenn man über 30 Jahre an einem Standort beschäftigt ist und 20 Jahre Betriebsratsarbeit hinter sich hat, ist man natürlich besonders enttäuscht und verbittert, daß die Bosch-Konzernleitung ihre Absicht, unser Werk hier in Rödermark zu schließen, trotz massiver Proteste und guter Gegenargumente nicht revidiert hat.

Streik auch bei JS Telecom

Über die französische Gewerkschaft CGT erfuhren wir von Streiks und Protestaktionen bei JS Telecom in Montceau-les-mines. Wegen des von der französischen Regierung vorgesehenen Sozialabbaus streiken seit Ende November Beschäftigte des öffentlichen Transportwesens, der Energieversorgung und anderer Bereiche.

Was unsere Zeitungen kaum berichten: auch in vielen privaten Industriebetrieben in vielen Städten Frankreichs kommt es zu Streiks, Protestaktionen und Kundgebungen. Unsere Solidarität, Respekt und Sympathie gilt den Kollegen in Montceau!

Feierabendtip

Wem geht es nicht manchmal so? Da hat man länger gearbeitet als beabsichtigt, steht nun nach Feierabend vor dem Tore und alle vagen Pläne für den Abend haben ihren Reiz verloren. Am liebsten würde man mal geistig etwas abdriften.

Hier ein (ernst gemeinter) Tip: wenige Straßen entfernt – Krifteler Str. 55 – steht das Gallus-Theater – schon lange kein Geheimtip mehr, hat sich dieses kleine Kult-Theater in den vergangenen Jahren durch Förderung neuer Künstler und experimentellem Theater einen Namen gemacht. Die Vorstellungen beginnen jeweils um 20 Uhr und sind somit den typischen Feierabendzeiten vieler Singels unserer Company angepaßt. Die aktuellen Monatsprogramme sowie nähere Informationen zu einzelnen Aufführungen: zu erfragen bei Kollege Bernd Altenkirch Tel. 8277.

Feierabendrunde jeden dritten Dienstag im Monat, 17 Uhr im "Pygasos", Sondershausener Straße. Wir munkeln und schunkeln und sammeln Ideen für die nächste "Inform".

Redaktion Bernd Altenkirch; Wolf Busch; Hanne Hiller; Gebhard Hofner; Jürgen Kremser; Reinhard Pohlitz; Siegfried Winter

V.i.S.d.P. Bernd Rübsamen, IG Metall, Ortsverwaltung Frankfurt