



12. Februar 1996

Mitarbeiter-Gespräch

Klarheit gibt Kraft.

Nach den Plänen der Personalabteilung sollen im ersten Quartal '96 Mitarbeitergespräche (MAG) stattfinden. Wann genau, bleibt abzuwarten – einige Vorgesetzte müssen z. Z. noch die Einsprüche gegen die Leistungsbeurteilung abarbeiten. Außerdem steht ihr eigenes MAG noch aus. (Die globale Richtung ist also Top-Down.) Wie auch immer: das MAG kommt. Und das ist gut. – Die Mitarbeiter wurden wohl informiert. Aber das ist lange her. Was blieb hängen? Wir, Vertrauensleute von IG Metall, haben im Betriebsrat eine Veranstaltung angeregt, die die Mitarbeiter 'fit' macht: wo liegen Chancen? Wo Risiken?

Die Veranstaltung findet statt am **13. Februar um 16:30** in der Kantine (also außerhalb der Arbeitszeit). Das Ziel: Klarheit und Selbstvertrauen anstelle von Unsicherheit und Gefühle des Ausgeliefertseins! An der Veranstaltung nimmt teil der Industriesoziologe Prof. Wilkening, ehemaliger Dozent an der FH Frankfurt. Er wird seine Erfahrungen und Erkenntnisse aus anderen Betrieben vermitteln.

Der "Nappo" ist den Weg allen Irdischens gegangen ... (schnief)

Umstrukturierung MP/GP

Wiedervereinigung

Die Produktbereiche MP und GP sind endlich wieder nur noch einem Mitglied der Geschäftsleitung UC unterstellt – Herrn Dr. Andexser, Nachfolger von Herrn Dr. Lennertz. Alle reinen Vertriebsaktivitäten finden jetzt unter Herrn Ziese statt.

Die Entscheidung von 94 konnte sowieso niemand richtig nachvollziehen. Viele Ausgaben der Inform haben es kritisiert. Der BR wies stetig auf Probleme hin, wenn

bestehende Strukturen zerstückelt werden. Wieviel vergeudete Kraft, wieviel Resignation hat das gekostet? Wieviel Aufwand, bis die neue Entscheidung Früchte trägt?

Die Spitzenmanager kriegen ein Spitzengeld – zu Recht, sagen sie, bei der Verantwortung. Bei Fehlentscheidungen: Entzug der Verantwortung. Aber: wer bekam jemals das Geld entzogen wegen Inkompetenz?

Betriebsergebnis

Wir dürfen's ausbaden

Die Spatzen pfeifen's von den Dächern: das Betriebsergebnis des UC für 95 fällt mit einem dreistelligen Millionenbetrag in Rot aus! Anfang November hoffte man noch, die Differenz zum Planziel aufzuholen – vier Wochen später: ausgeträumt.

Eigenartig, eine ganze Armada hochbezahlter Controller täuschte sich bzw. ließ sich täuschen?

Die Unternehmensleitung hat uns 1995 – illegal – nicht etwa ¼jährlich über die wirtschaftliche Situation informiert, sondern gar nicht. Solide?

Wie auch immer: der Wirtschaftsplan '96 wird wohl revidiert werden.

Für die Belegschaft heißt das in erster Linie: Arbeitsplatzabbau nicht um 1300 Menschen, sondern viel mehr!



Inhalt

Klarheit gibt Kraft	1
Wiedervereinigung	1
Wir dürfen's ausbaden	1
Frau + Kind = Küche	2
Prüfsteine	2
Vier minus	2
Dr. Andexser im Betriebsrat	3
Weskott!	3
Urteilen Sie selbst	3
Selig sind die Langsamen	3
Internationalität...	3
Nachfrage	4
Bolzplatz	4
Entwicklungshilfe	4
Impressum	4

Frau + Kind = Küche

Wäre es nicht so unwahrscheinlich, man würde es nicht glauben. Eine Mitarbeiterin erhält seit drei Monaten kein reguläres Gehalt. Trotz aller Mühen von Vorgesetzten und Gehaltsabteilung weigert sich der Computer in Stuttgart-Feuerbach – seit letztem Jahr für die Abrechnung zuständig –, ihr eine müde Mark zu überweisen. Die Kollegin arbeitet während ihres Erziehungsurlaubs in Teilzeit; augenscheinlich unvorstellbar für das schwäbische Elektronenhirn.

Alle Versuche, den störrischen Rechner zur Räson zu bringen, scheiterten bisher. Als man statt des entgangenen Gehaltes einen Reisekostenvorschuß auszahlte, wurde dieser gleich im Folgemonat

doppelt abgezogen. Letzten Monat gab es wieder nichts ... Vorurteile eines Macho-Rechner in Silizium gegossen:

- (1) FRAU + KIND = KÜCHE
und
(2) KÜCHE $\diamond$ GEHALT.

Die Erkenntnis wirft neues Licht auf eine andere Entwicklung: Warum wurde eine vor wenigen Jahren von TN geplante Kindertagesstätte nie gebaut? Elektrosmog am Standort, Gefahr für die kindliche Psyche fern dem elterlichen Heim, Desinteresse der Stadt Frankfurt ... wir haben viele Gründe gehört.

Die Wahrheit läßt sich nur ahnen: wahrscheinlich haben alle Angst vor dem Elektro-Macho.

Prüfsteine

Ein Anstoß der IG Metall zur Diskussion "Bündnis für Arbeit" war nötig. Inwiefern die Kanzlerrunde ernstlich Ergebnisse bringt, haben wir Vertrauensleute noch nicht diskutiert.

Was wir auf jeden Fall erfassen (und veröffentlichen – in der nächsten Inform): der Personalstand bei Bosch! Gerade Betriebe wie BOSCH müssen eine Wende vollziehen – schließlich soll die Arbeitslosenzahl bis 2000 halbiert werden! Oder sind die Absichts-Erklärungen heute schon Makulatur?

Umfrage zur Kantinensituation

Vier Minus!

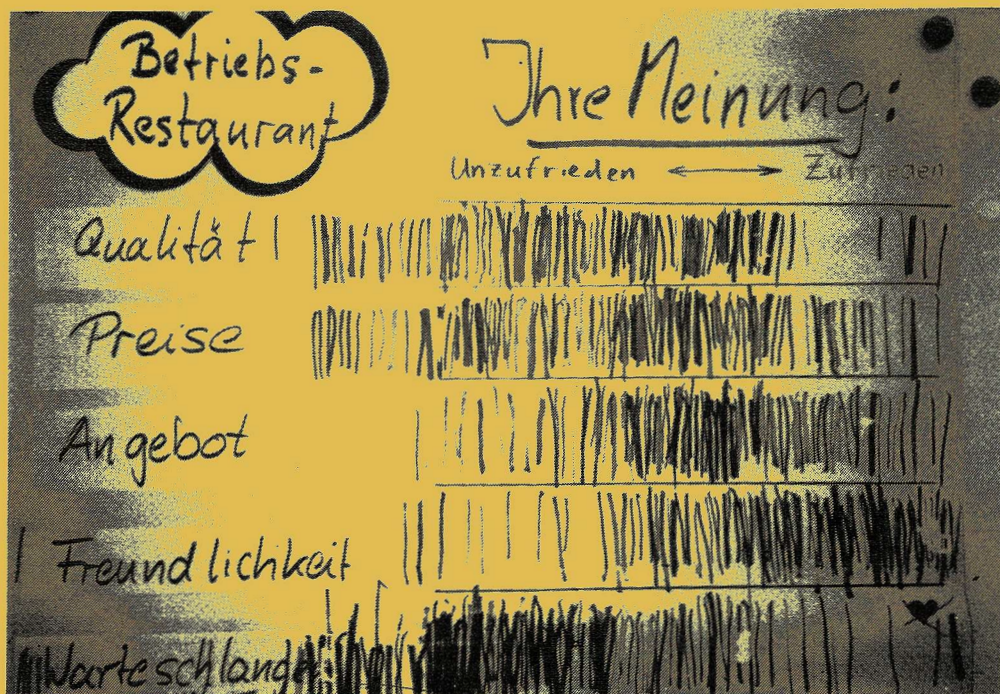
Auf der letzten Betriebsversammlung befragten wir die KollegInnen über die Kantine (Metaplan). Haben die "Maßnahmen zur Preisstabilisierung" erfüllt, was sie versprochen?

Zusammenfassung vorweg: fast nichts hat sich wirklich verbessert – wie der BR von Anfang an befürchtet hatte. Das Prinzip "einfach nur anders" ist alleine noch kein

Erfolgsrezept! – Was, wenn Mitte 96 die RödermärkerInnen dazukommen? – Umfrageergebnis: **Selbstbedienung** des Betriebsrestaurants weitgehend zufriedenstellend (insbesondere die **Freundlichkeit** des Personals!). **Preis/Qualität** nicht zufriedenstellend. Und ein dickes Ungezügelt für die Warteschlangen.

Öffnungszeiten des Kiosk: zufriedenstellend. **Sortiment**: noch akzeptabel. **Qualität** siehe oben. **Preise** – gibt es eine Steigerung zu "ungenügend"? **Cafeteria** – Angebot und Gestaltung: schlechte Noten!

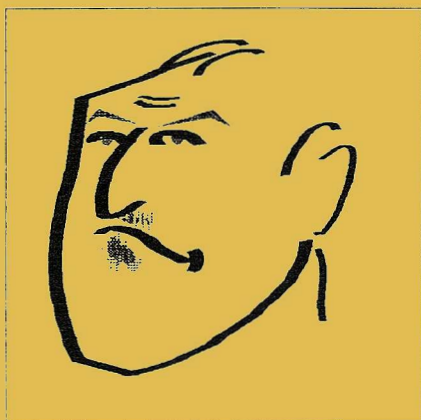
Trotzdem: optimistisch, wie wir sind, hoffen wir auf die eine Person, die für die Situation verantwortlich zeichnet!



Der Neue:

Dr. Andexser im Betriebsrat

Am 31.01.96 gab Dr. Andexser, der Nachfolger von Dr. Lennertz, sein Debüt im Betriebsrat. Trotz eines etwas grimmigen Gesichtsausdrucks war der allgemeine Eindruck gar nicht so übel. Sollte unser Aufsichts-



ratsvorsitzender Schiefer bei dieser Personalwahl einmal eine glückliche Hand gehabt haben? Dr. Andexser vermied es, eine Show abzuziehen, und drosch keine Phrasen. Man hatte den Eindruck einer konzeptionell denkenden Führungskraft, die an Planungsprobleme methodisch herangeht – Motto: erst denken, dann handeln.

Hoffentlich trägt der Eindruck nicht!

Leistungsbeurteilung:

Urteilen Sie selbst

Für die meisten ist sie vom Tisch, über den sich viele gezogen fühlen: die Leistungsbeurteilung. Die Vorgaben waren klar und wurden erreicht. Der erreichte Durchschnitt lag weit unter dem üblichen.

Die meisten Vorgesetzten funktionierten korrekt: sie suchten – und fanden – Argumente zum drücken. Ein Mitarbeiter mit gleichmäßiger Arbeitszeit (8-16 Uhr) bekam "mangelnde Flexibilität" bescheinigt. – Sein Kollege mit hohem Überstundenkonto erfuhr, daß er seine Arbeit "nicht zeitgerecht schaffte". – Ein dritter (keine Überstunden am Samstag) hatte "keine Initiative".

Anderen Kollegen wurde vorgehalten: ihre Familie schließe Engagement für die Firma aus. – Bei einem anderen Kollegen führte ein Fehler, der (nachweislich) keiner war, zu einer Herabstufung um 9%.

Maßgeblich ist wohl weniger die Leistung, sondern mehr der "Nasenfaktor". Warum lassen sich die Kollegen sowas bieten? Wohl wegen des Geldes (Ausgleich der Differenz).

Wir befürchten: langfristig läßt das Engagement nach. Identifikation mit der Firma ist nicht durch Workshops und Seminare erreichbar. Sowas kommt von innen.

Gehaltsabrechnung:

Selig sind die langsamen!

Total Quality Management (TQM) war eine der letzten TN-Philosophien – freilich ironisch kommentiert von einer Belegschaft, die Anspruch und Wirklichkeit nebeneinander sah. Heute – vollständig eingebunden in BOSCH – ist das Ziel "Null-Fehler" so fern wie nie. Beweis: die Verlagerung der Gehaltsabrechnung nach Stuttgart. Die falschen Gehaltsabrechnungen zeigen: Qualität hat ihren Preis – zahlbar in Zeit!

Sollte das fehlgezahlte Urlaubsgeld etwa nur die Spitze eines Eisbergs namens "Chaos" sein?

Personen- schleuse

Zum Verlassen des Werkes brauchen wir seit einigen Wochen nur noch den Taster am Drehkreuz. Stellt euch vor, wir werden jetzt rausgelassen – auch ohne Ausweis – na! Wo bleibt der Beifallssturm?

Internationali- tätärä

*Unsere Firma setzt mehr Wert auf Blenderei als auf solide Arbeit. Oben sind die "Visionäre" (Traumtänzer) und unten Arbeitsameisen. Der neueste Hit ist **Englisch**. Die ersten Arbeitssitzungen (rein deutscher Teilnehmer!) finden schon auf Englisch statt. – Wir sind ja auch ein Weltkonzern. – Die nächste Generation Fehlerquellen steht fest: **human communication error**.*

Weskott!

Auf der letzten Betriebs-Versammlung trugen Sie anstelle der wirtschaftlichen Lage unserer Firma die

*wirtschaftliche Lage des Freien Westens vor. So erfuhren wir: Sie können die großen Buchstaben lesen. Denn der Inhalt stammt aus den Überschriften in der FAZ. – Wir erfuhren noch mehr: **kein Doktor!** Das führt zur nächsten Frage: in welchem Fach? Und: warum nicht? Wo klemmt? Wir freuen uns auf die nächste Betriebsversammlung. Halten Sie uns auf dem Laufenden!*



Nachfrage

Bosch Telecom sorgte am 17. Januar 96 im ARD-Nachtmagazin für positive Schlagzeilen. Unsere Regelung, 50% der Überstunden in Freizeit auszugleichen, fand in den Medien Interesse. Von einer Belegschaft mit so einer Regelung wollte man etwas hören und sehen zum "Bündnis für Arbeit". Deshalb dokumentierten Fernsehen und Rundfunk Meinungen – vor und auf dem Firmengelände. Die Aussagen waren positiv (in unserem Sinne): zugunsten von sicheren bzw. neuen Arbeitsplätzen lieber auf Überstunden zu verzichten. – Übrigens fanden die Fernsehleute die Offenheit der KollegInnen sehr angenehm!

Bolzplatz

Vor 2½ Jahren wurde die Hauptverwaltung abgerissen, um das Gelände zu versilbern. Beim jetzigen Sturzflug der Büromieten scheint eine gewinnbringende Verwertung ausgeschlossen. – Der Ortsbeirat Gallus denkt über eine jugendfreundliche Verwertung nach. Hunderttausende DM für Verkabelung – dahin. Hätte nicht irgend jemand im Management damals an UC denken können? Oder ging das wieder zu schnell?

Hier stand mal die
Hauptverwaltung ...



Entwicklungshilfe

Seit Jahresanfang arbeiten in Frankfurt drei Softwareentwickler aus Indien: Mitarbeiter der BOSCH-Tochter MICO in Bangalore (dem indischen Silicon Valley). Innerhalb von drei Jahren sollen sie PC-Software für eine neue Anlagen-Generation im NPS-Projekt schreiben. Der Projektleiter schließt nicht aus, daß sie mit dem erworbenen Wissen anschließend zu Hause weitere Aufträge von uns durchführen. Trotzdem stimmte der Betriebsrat den Einstellungen zu. Für die Beschäftigten entstehen keine unmittelbaren Nachteile. Also sind die Widerspruchsmöglichkeiten beschränkt.

Das Entwicklungsland Indien ist in den vergangenen Jahren zum wichtigen Softwareproduzenten geworden. Die Kosten halten sich in Grenzen. Softwareentwickler verdienen in Indien gerade mal 500 Mark im Monat. Davon will auch BOSCH profitieren.

Betriebswirtschaftlich rechnet sich diese Art von Outsourcing wahrscheinlich sogar. Auch ein Knowhow-Verlust steht nicht zu befürchten, es wird nur innerhalb des großen BOSCH-Konzerns dorthin verlagert, wo es mehr Gewinn bringt. Doch werden dadurch auch die Arbeitsplätze in Deutschland sicherer?

Wohlverstanden: wir wünschen unseren neuen Kollegen einen angenehmen Aufenthalt. Nicht sie sind es, die Arbeitsplätze oder den Standort Deutschland gefährden. Die wahren Profiteure sitzen in den Vorstandsetagen unserer Unternehmen. Sie exportieren die Arbeitsplätze in Billiglohnländer. Wenn einer anfängt, müssen es angeblich die anderen genauso machen. Das heißt dann Wettbewerb. Ob man aber mit dieser Ideologie ein Bündnis für Arbeit schließen kann?

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