



26. Februar 1997

Zeitwirtschaft

## Reorganisation

Die Zeitwirtschaft war bisher schon immer ein Tummelplatz für untaugliche Reorganisationsexperimente. Sie muß sich derzeit erneut einem Versuch unterziehen mit einschneidenden Konsequenzen. Wir erinnern uns: Vor einigen Jahren wurde die Fertigung der Zeitwirtschaft geschlossen. Bei seinen Planungen ging Prof. Ottala davon aus, daß die Mehrheit der Fertigungsbelegschaft nach München ziehe. Als dies niemand tat, meinte er bedauernd, die Deutschen seien noch nicht so flexibel wie die Amerikaner.

Der neuerliche Anstoß zur Reorganisation wurde von einem Planungsfehler des Management ausgelöst. Nachdem für die Entwicklung von TENOV schon 2 bis 4 Millionen investiert worden sein sollen, das Ende der Entwicklung aber nicht abzusehen war, zog der neue Bereichsleiter Loacker die Notbremse und beschloß kurzerhand, die Entwicklung in

Frankfurt zu beerdigen. Die Entwicklung der Zeitwirtschaft soll nach München. Dort wären sie angeblich willkommen. Aber wer wird schon gehen?

Die Entwicklungstruppe ist schon am Auseinanderfliegen. Nach München dürfte kaum einer gehen. Also hat die Zeitwirtschaft bald keine Entwicklung mehr, und der Vertrieb der Zeitwirtschaft, der jetzt sowieso nicht mehr Frankfurt untersteht, sondern dem S-Bereich, wird lieber Sicherheitssysteme vertreiben.

Woher sollen die innovativen Produkte kommen? Es kann ohnehin nur noch Handelsware sein, die wir wohl kaum billiger vertreiben können als die Hersteller.

Fazit: Ein Planungsfehler des Management führt zu Kapitalverlust, der wiederum zu Arbeitsplatzverlust in der Entwicklung, und zum Schluß steht der Vertrieb allein da. Wie lange?

Flächenbomber

## Arbeitsplatzabbau

Das Management befindet sich in der zugegebenermaßen nicht ganz einfachen Situation, die Einnahmen und Ausgaben des UC aufeinander abzustimmen. Die Frage ist nur, findet es die kostenträchtigen Verlustquellen oder brockt es sich weitere Verluste ein?

Im Augenblick hat man den Eindruck, das Management hat noch keine größere Treffsicherheit erzielt bei seinen Sparmaßnahmen als die Flächenbomber im zweiten Weltkrieg. D. h. um einen Bahnhof zu treffen, am

besten gleich die ganze Stadt in Schutt und Asche legen.

Die größte Verlustquelle des Unternehmens sind konzeptionelle und organisatorische Fehlentscheidungen von oben. Wenn diese ehrlich ausgewertet würden, ließen sich wirklich Erkenntnisse sammeln: wer versagt hat und warum. Daraus könnte man was lernen. Warum tut man das nicht und warum hören die Fehlentscheidungen somit nicht auf? Weil die da oben die Probleme immer ganz unten suchen.

Azubis

## Übernommen

Je unsinniger ein Gerücht, desto hartnäckiger hält es sich. Trotzdem soll noch einmal eine Richtigstellung versucht werden:

Falsch ist, daß junge Kolleg(inn)en nach ihrer Ausbildung zunächst nur einen auf ein halbes Jahr befristeten Arbeitsvertrag erhalten, weil Gewerkschaften oder Betriebsrat das wollten. Richtig ist, daß der Tarifvertrag jedem Auszubildenden eine Übernahme für wenigstens ein halbes Jahr garantiert. Theoretisch sind sich Arbeitgeber und Betriebsrat wohl auch einig, daß Auszubildende immer dann einen unbefristeten Vertrag erhalten, wenn sie auf einer regulären unbefristeten Planstelle übernommen werden. Nur wo eigens Stellen geschaffen werden, um den Tarifvertrag zu erfüllen, kann eine Befristung gerechtfertigt sein. Tatsächlich scheint es aber, als würde die Befristung gern als verlängerte Probezeit benutzt, während derer der Vorgesetzte entscheiden kann, ob er den Mitarbeiter tatsächlich auch behalten will.

Es soll sogar Fälle geben, in denen bewußt zwei Mitarbeiter mit befristeten Verträgen auf einer Planstelle arbeiten, um dort im fairen Wettkampf die Gunst des Vorgesetzten für sich zu gewinnen. Survival of the fittest.



## Personalplanung '97

Im letzten Informationsblatt des Betriebsrates Standort Frankfurt (d.h. ohne OV und Niederlassung) wurde eine Übersicht gegeben über die Personalplanung für 1997. Die Kommentierung geriet wohl etwas kurz. Einige haben nicht alles verstanden. Deshalb hier eine Zusammenfassung: **Postbüro**

Die beabsichtigte Fremdvergabe der Dienstleistung „Hauspost“ ist zwar in der Planung noch enthalten, aber die Absicht besteht nicht mehr – ein Erfolg des Betriebsrats. Als die Pläne bekannt wurden, hatte er angeregt, Verbesserungsmöglichkeiten der internen Abläufe durch Mitarbeiter(innen) des Bereiches untersuchen zu lassen („Lernstattkonzept“).

Die Pläne sind vom Tisch.

### Finanzbuchhaltung

Über etwa 5 Jahre hinweg suchte man das Heil (also: Personalabbau) in der Zentralisierung der Buchhaltung. Nun soll sie wieder auf die Produktbereiche verteilt werden, mit dem angestrebten Ergebnis: Personalabbau von 21 Stellen an mehreren Orten.

Das überrascht. Denn die Kolleg(innen) aus dem Bereich sind zeitmäßig schon lange „Land unter“.

Herr Müller, neuer Chef von FIN, sieht jedoch Entspannung durch Verbesserung der Abläufe und Einsatz von EDV. Er will auch erst dann über Personalabbau reden, wenn sich seine Erwartungen erfüllen. Das klingt nach neuen Tönen in der Marschmusik der Arbeitsplatzvernichter.

Zu befürchten ist jedoch, daß einige Mitarbeiter(innen) das Versuchsergebnis erst gar nicht abwarten, sondern schon vorher nach Alternativen suchen. Das bedeutet weitere Überlastung von verbleibenden Mitarbeiter(inne)n und weiter zunehmende Zahlungsuntreue der Kunden.

### QSG

Bei den Aufgabengebieten Qualitätssicherung, Bauteilezulassung, EMV bzw. elektrische Sicherheit und Verwaltung bzw. Pflege von Normungen dominiert unübersehbar der Standort Backnang.

Zwar sind noch ein bis zwei Führungsstellen zu besetzen, aber es ist zu erkennen, daß man die nicht in Frankfurt sucht. Negative Auswirkungen auf Inhalte und Wertigkeiten bis hin zum Abbau von Arbeitsplätzen hier in Frankfurt sind zu befürchten.

Bereits jetzt stellt sich für die verbleibenden Mitarbeiter hier in Frankfurt die Frage, wer für sie disziplinarisch zuständig sein wird, z.B. zur Absprache von Urlaub, sonstige kurzfristige Abwesenheiten, Leistungsbeurteilung usw.

### Logistik

Immer neue Experten versuchen sich am Logistikkonzept von BOSCH Telecom. Zur Zeit werden die ca. 25 kleinen Zwischenlager („Logistikpoints B1“), besetzt mit zwei Mitarbeiter(inne)n aufgelöst, und – wundert – Arbeitsplätze der Mitarbeiter(innen) gehen verloren.

## Kein Kinderwunsch

Unlängst lag dem Betriebsrat ein Bewerbungsschreiben für eine Stelle vor, in dem sich die Bewerberin dazu bekannte, keinen Kinderwunsch zu haben.

Unser System neigt zur Selbstzerstörung und Perversität: Selbstzerstörung wegen der bekannten Rentenproblematik, Perversität wegen der unnatürlichen Wege, in die Menschen gedrängt werden. Bei 4,6 Millionen Arbeitslosen haben die Frauen nur eine Chance auf einen Arbeitsplatz, wenn sie ihre biologischen Funktionen verleugnen und das auch noch „verkaufen“.

Welche weitere Selbstverleugnung wird wohl Mode werden, wenn die Wirtschaftskrise noch einen Gang zulegt? Vielleicht darf man eines Tages nicht mehr heiraten?

Im 11. Jahrhundert wurde bekanntlich der Zölibat in Deutschland eingeführt, damit die Priester dem Arbeitgeber „Kirche“ 100%ig zur Verfügung stünden. Oder wir singen jeden Morgen die Bosch-Hymne, um die Interessen unseres geliebten und treusorgenden Arbeitgebers auch wirklich mit Herz und Sinnen vollständig zu verinnerlichen? Um keine Mißverständnisse aufkommen zu lassen: Dies Ansinnen hat der Arbeitgeber noch nicht gestellt. Aber möglich ist alles, und es wäre vermutlich nicht mitbestimmungspflichtig! Warten wirs ab. In der Freizeit:

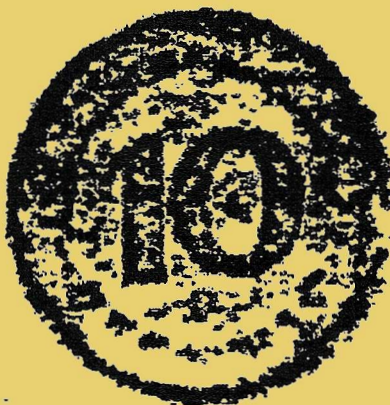
## 35-Stunden-Woche

Der Tarifvertrag der IGM in Hessen sieht vor, daß für 13% der Mitarbeiter von der 35-Stunden-Woche abgewichen werden darf. Der Arbeitgeber möchte diese Regelung etwas flexibler auslegen! Und will als Bezugsgröße doch den UC zu nehmen. Da man bei einigen reinen Produktionsstandorten keine 40-Stünder brauche, könne man die dort eingesparte Quote anderswo einsetzen. – Tatsächlich wurden 40-Stunden-Verträge oft als Ersatz vergeben für ausstehende Gehaltserhöhungen – weniger unter dem

Aspekt der betrieblichen Notwendigkeit.

Gleichzeitig führt die ständige Reduzierung der Mitarbeiterzahl in ziemlich allen Bereichen, daß jeder Vorgesetzte sich die Finger leckt nach 40-Stündern, weil jede zusätzliche Stunde eine Entlastung der überstrapazierten Personalsituation bedeutet.

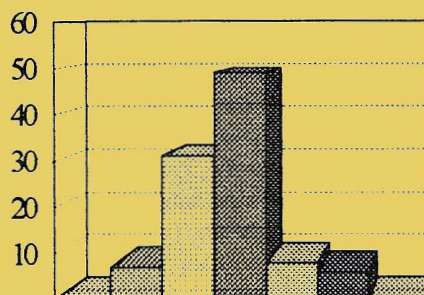
So hat man sich selbst jeder Flexibilität beraubt und glaubt nun den Grundgedanken der Beschäftigungssicherung.



# Sie sagen uns nicht, was wir denken!

Letztes Jahr gab es eine **Mitarbeiterbefragung** über die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld. Die Befragung war anonym, jedermann hat seinen Bogen ausgefüllt und weitergereicht – oder auch nicht. Mittlerweile sind die Auswertungen verfügbar. Was ist daraus geworden? Schweigen im Walde.

Die Geschäftsleitung hat die Ergebnisse nicht publik gemacht. Sie wird ihre Gründe haben. Dann machen wirs eben. Die Erkenntnisse aus den Einzelauswertungen sind jedenfalls aufschlußreich. Genauere Details beim Betriebsrat und bei Ihren Vertrauensleuten.



Die Befragung richtete sich an **18.000 Mitarbeiter(innen)**, von denen 47% teilnahmen. Von den Teilnehmern sind 8% sehr zufrieden, 49% zufrieden, 31% unzufrieden, 7% sehr unzufrieden. Damit liegen erstaunliche 38% „unterm Strich“.

Aufgeschlüsselt nach **Produktbereichen** sind Mitarbeiter(innen) bei den Mittleren Anlagen und im Sicherheitsbereich zufrieden; Große Anlagen und Öffentliche Vermittlung liegen im mittleren Bereich; bei den Endgeräten: weniger zufrieden.

Aufgeschlüsselt nach **Funktionsbereichen**: der Kaufmännische Bereich liegt am oberen, die Logistik am unteren Ende der Zufriedenheitsskala.

Arbeitszeitregelung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stoßen weitgehend auf Zustimmung, **Arbeitsbedingungen** nicht so sehr. Mit Klima und Belüftung sind 43% (bis sehr) unzufrieden. Und stolze 14% haben sich ausgeschwiegen.

Mit ihrer Tätigkeit sind die Mitarbeiter weitgehend zufrieden, sogar besser als im Industriebereich. Mit ihrem **Entscheidungsspielraum** sind über ein Drittel unzufrieden. Alarmierend: 90% empfinden ihre Arbeitsbelastung als zu hoch!

Fast die Hälfte ist mit den **Entwicklungsmöglichkeiten** unzufrieden. (Experten meinen freilich, das sei in anderen Industrieunternehmen auch so.) Nur 16% sehen gute Aufstiegschancen. – 55% sehen einen Nutzen in den Weiterbildungsangeboten. Aber nur 42-45% sind zufrieden

mit den Möglichkeiten dazu während der Arbeitszeit.

Drei Viertel der Befragten sind zufrieden mit ihrem direkten **Vorgesetzten**. (Die Studie sagt, das sei normal im direkten Umfeld. Aber nehmen wirs trotzdem als Kompliment für die Vorgesetzten!) 78% sind zufrieden mit der Übertragung selbständiger Aufgaben, für die aber der Entscheidungsspielraum fehlt.

Ein Drittel ist mit der **Unternehmensorganisation** zufrieden – schwaches Ergebnis. Die Kollegen empfinden sie als schwer verständlich und sehen negative Auswirkungen auf die Entscheidungswege und auf eigene Arbeitsgebiete. Und mit dem **Informationsfluß** siehts noch schlechter aus: 60% sind zufrieden mit dem Austausch Mitarbeiter/Vorgesetzter, aber nur 17% mit dem zwischen GL und Belegschaft.

55% (fünfundfünfzig Prozent!) sind mit der **Unternehmensführung** unzufrieden. 48% vermissen Visionen, Ziele, Strategien (14% schwiegen dazu). 61% sehen in der GL kein Vorbild. Na ja, 17% fühlen sich von der Unternehmensleitung noch motiviert ... Pluspunkt oder Gummipunkt?

Zum **Trost der Geschäftsleitung** sei gesagt: Der Kohl der hält sich auch schon erstaunlich lange.

## Nobelpreisträger, Weskott,

*sind keine Marathon-Entwickler. Sie schaffen keine 60 Stunden die Woche bei Bosch Telecom und auch nicht unbedingt Sonntags. Und schon gar nicht lassen sie sich von Ihnen oder gar von Bosch direkt diktieren, was und wie sie wann zu denken und zu arbeiten haben. Und wissen Sie warum? Weil solch begnadete Denker gar nicht bei Bosch beschäftigt sind, höchstens ganz ganz wenige ... und die sind kein Maßstab für Arbeitszeitregelungen in der Entwicklung.*

Übrigens: Alfred Nobel erlebte erschüttert, daß seine friedlich gedach-

*te Erfindung des Dynamits kriegerische Nutzung erfuhr. Deswegen bestimmte er in seinem Testament, daß mit den Zinsen seiner Stiftung (die aus den Dynamit-Profiten finanziert war) besondere Verdienste für den Völkerfrieden honoriert werden sollten. Ob die Verlagerung von Arbeitsplätzen von einem Land ins andere, das Ausspielen der Belegschaften in einem Land gegen die eines anderen Landes nobelpreisverdächtig ist? ... wir haben da Zweifel.*

PS: Robert Bosch wird als sozialpolitisch fortschrittlich bezeichnet

wegen der Einführung des Achtstundentags 1906 (Brockhaus, 1989)

PS2: Carl Bosch, Neffe von Robert Bosch, erhielt übrigens tatsächlich einen Nobelpreis. Allerdings nicht für die Wiedereinführung des Zehnstundentags oder der Sonntagsarbeit, sondern für ein technisches Verfahren der Ammoniaksynthese.

PS3: Wenn Sie, Weskott, also noch mal über Sonntagsarbeit zu träumen beginnen, holen wir noch weiter aus. Dann aber bis tief in die Religionsgeschichte. Dann kommen wir Ihnen mit dem Tage des Herrn, aber richtig!

In der Freizeit

## Weiter- bildung

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist es völlig unstrittig, daß bei der Gestaltung von Arbeitszeit und Weiterbildung der Betriebsrat ein Wort mitzureden hat. Nun scheinen Vorgesetzte in ganzen Bereichen auf die Idee gekommen zu sein, lange Verhandlungen und Absprachen mit Betriebsratsgremien durch schnelle eigenverantwortliche Entscheidungen ersetzen zu können. Sie haben beschlossen, bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen zumindest anteilig in die Freizeit der Mitarbeiter zu verlegen.

Dafür mag es gute Gründe geben. Aber dann sollte man die auch vortragen können, um eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.

Workshop

## Arbeitszeit- modelle

Der Betriebsrat Standort Frankfurt hatte für den 28.1.97 zu einem Workshop über Arbeitszeitmodelle eingeladen. In einer der nächsten Ausgaben werden wir ausführlicher berichten. Vielleicht liegt dann bereits ein Entwurf der Geschäftsleitung für eine Betriebsvereinbarung über ganz flexible Arbeitszeiten vor. Einstweilen beschränken wir uns auf einige Anmerkungen über Nobelpreisträger (Seite 3)!

Service für Mitglieder:

## Mieter- beratung

Die IG-Metall hat mit dem deutschen Mieterbund ein Abkommen getroffen: IGM-Mitglieder können sich danach Beratung in Mietfragen telefonisch einholen unter der Nummer 0190/512424. Der Anruf ist gebührenpflichtig, und zwar kostet er je Minute 1,20 DM. Anrufen kann man immer montags (15-17 Uhr), dienstags (18-19 Uhr) und donnerstags (10-12 Uhr). Man muß seine IGM-Mitgliedsnummer parat halten.

Kohl zur Tarifpolitik

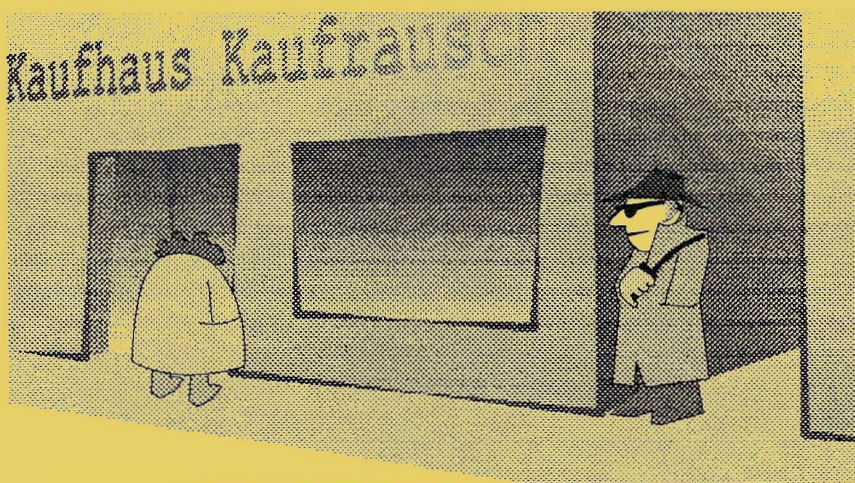
## Nominal, real, irrational

Die Tarifrunde scheint gelaufen, die 100% Lohnfortzahlung bei Krankheit gesichert, das Weihnachtsgeld bleibt auf Vorjahresstand. Die Ergebnisse sind bekannt, alle Wogen geglättet. Wirklich alle? Nein, irgendwo im Südwesten, in einem kleinen Ort namens Oggersheim oder so ähnlich, da wogt es noch.

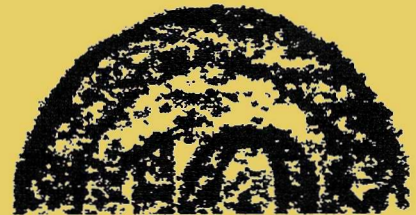
Wenn die Beschäftigten, die Lohn- und Gehaltsempfänger, die noch Arbeit haben (???), für einige Zeit auf Reallohn- und Wohlstandszuwachs verzichten, ja dann ... regnet es Arbeitsplätze vom Himmel.

Das hatten wir doch schon mal: „Die Gewinne von heute sind die Investitionen von morgen und ...“ – dann waren es die Arbeitsplätze von gestern, und die Gewinne waren der Lohnverzicht von heute.

Vielleicht hat aber diesmal die FAZ recht, die wohl kaum im Verdacht steht, Tarifforderungen der IG Metall zu begründen, wenn sie am 16. Februar rechnet: Ein Verzicht auf Reallohnerhöhung, also eine Art Nullrunde, hätte eine Erhöhung der Nominaleinkommen um 3,97% bedeutet (drei Komma neun sieben Prozent).



... Moment, die Kleidergeld-Empfängerin betritt soeben das Kaufhaus ...



Wir schließen die Augen, rechnen nach und träumen: Wenn wir bei ca. 4% Kohls angebliches Ziel erreichen würden, bis zum Jahr 2000 die Arbeitslosenzahl zu halbieren, hätten wir bei 2 % Erhöhung keine Arbeitslosen mehr. Bei 1,5 % bleibt nur zu fordern: Bosch zahlt 2,5 % nach, oder Zwickel zieht den Vorschlag der Quoteneinwanderer zurück, oder beides.

Feierabendrunde jeden dritten Dienstag im Monat, 17 Uhr im „Pegasos“, Sondershausenstraße. 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