

Inform



Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall
bei Bosch Telecom



18. Juli 1997

Organisation der Entwicklung

Kurzatmige Hektik

Dem Leiter der Entwicklung im UC (UC/LT), Dr. Dais, waren bisher u. a. in Frankfurt PN/EL1 (Krautkrämer), PN/EL2 (Krämer), PN/EL3 (Friedrich) und ON/EL4 (Edelmann) direkt unterstellt. Nun wurde eine neue Stelle „UC/LT-F Vermittlungstechnik“ geschaffen (F wie Friedrich), die sowohl als Linienstelle allen vier Abteilungen vorgesetzt ist, als auch als Stabsstelle diese neu organisieren soll. Die zu erwartende Neuorganisation soll zum 1.1.98 wirksam werden. Nachfolger von Herrn Friedrich als PN/EL3 ist Herr Dr. Wenzel (Leiter der Entwicklung Betriebsfunk bis zu dessen Verkauf an Motorola).

Die Mitarbeiter(innen) auf den untersten Ebenen betrifft das nicht, sagt die Personalabteilung dem Betriebsrat. Im mittleren und oberen Management könne es Auswirkungen haben.

Unserer Meinung nach dokumentiert die Personalabteilung damit entweder ihre Unwissenheit oder ihre Teilnahme an der regelmäßigen Übung „Nebelkerzen werfen“.

Es geht um Synergie, also: Entwicklungen besser abstimmen, Parallelentwicklungen vermeiden. Mit der Zusammenlegung von GP (Große Kommunikationsanlagen) und MP (mittlere) zu einem Produktbereich „Private Netze (PN)“ vor etwa einem Jahr war bereits der Auftrag „Synergien nutzen“ verbunden. Hat es was gebracht? Nun wird die Entwicklung der I7 dem Vermittlungssystem für das Anschlußnetzwerk ANS bei ON (öffentliche Netze) einbezogen.

Wenn man mit UC/LT-F nicht eine weitere Hierarchiestufe einführen will, hat das Auswirkungen auf die Struktur

des mittleren Management. Die Änderungen werden und müssen aber auch auf den untersten Ebenen spürbar werden. Es gibt genügend Kolleg(inn)en, die darauf warten.

Positiv zu vermerken: die Maßnahmen gelten nicht rückwirkend – wie sonst üblich. Es bleibt zu hoffen, daß Herr Friedrich die Zeit bis zum 1.1.98 nutzt, um den Problemen wirklich auf den Grund zu gehen. Der Betriebsrat jedenfalls empfiehlt Herrn Friedrich, einen Kommunikationsprozeß mit allen Ebenen der betroffenen Bereiche in Gang zu setzen. Nur so entsteht ein ungefiltertes Bild der bisherigen Probleme und sammeln sich Lösungsansätze.

Bleibt anzumerken: Herrn Friedrich erhält wieder Vorschußlorbeer. Seit ca. 2 Jahren leitete Herr Friedrich das NPS-Projekt (Neue PABX Software) mit ca. 80 Mitarbeitern, dessen Aufgabenstellung keine Bißchen einfach ist. Es ist kein guter Stil, den Hauptverantwortlichen seiner Funktion zu entbinden, noch bevor das Projekt bis zu Reife gediehen ist. Der vom Management betriebene unentwegte Wechsel der Verantwortlichkeit in den

Projekten läßt es bei dem (gar nicht so seltenen) Scheitern von Projekten kaum noch erkennen, wer versagt hat und wer nur Lückenbüsser ist.

Und was ist mit EG?

Die Aktivitäten des Produktbereiches Endgeräte (EG) bei „schnurgebundenen Telefonapparaten“ beschränken sich inzwischen nur noch auf Systemterminals. Das sind die Apparate, die nur noch mit Vermittlungssystemen von Bosch Telecom betrieben werden. In diesem Zusammenhang ist die Entscheidung auch verständlich, alle Frankfurter Entwickler von EG (ca. 100) dem Produktbereich „Private Netze (PN)“ zuzuteilen. Davon haben ca. 30 Entwickler(innen) für die „schnurlosen“ DECT-Apparate gearbeitet, die in Zukunft ausschließlich in Salzgitter entwickelt werden sollen. Diese 30 werden zwar auch von PN übernommen, bedeuten für die „Köpfzähler“ jedoch einen „Überhang“, gemessen an den Personalzielzahlen. Für 1998, so die bisherigen Planungen laut Personalabteilung, ist ein entsprechender Personalabbau nicht vorgesehen.



Politische Statistik

In unserem Unternehmen ist die Klage weit verbreitet, daß zuviel Politik betrieben wird. Politik bedeutet hier, daß Entscheidungen nicht im Hinblick auf ökonomischen Nutzen getroffen werden, wie Kundenzufriedenheit oder Qualität, sondern im Hinblick auf persönliche Interessen, Voreingenommenheiten sowie Gruppeninteressen diverser Seilschaften.

Woher kommt das? Von oben. Das alte Sprichwort sagt: Der Fisch stinkt vom Kopf. Wir sehen das auch bei uns: Unsere Unternehmenskultur „politischer“ Entscheidungen konnte sich auf allen Ebenen nur durchsetzen wegen des schlechten Vorbildes von ganz oben. Man denke an die hirnsige Idee, GP und MP zu zerlegen, die zu einem sündteuren Machtkampf zwischen Dr. Lennertz und Herrn Ziese führte.

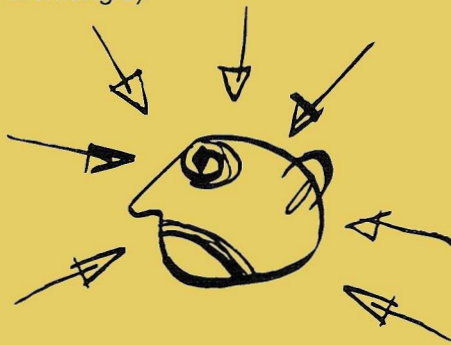
Ein Musterbeispiel für solche Politik ist die Standort-Vergleich-Nutzwert-Analyse, die vom Arbeitgeber nun gegen den Standort Frankfurt verwendet wird. Dieses Papier ist mit „persönlich“ und „vertraulich“ bestempelt. Seine erbärmliche Intellektualität ist noch das geringste Übel. Betrachten wir den Inhalt:

Verglichen werden in dieser quantitativen Pseudoanalyse die drei Standorte Frankfurt, Limburg und Montceau. Dazu gibt es neun Kriterien, jedes mit einen Wert zwischen 1 und 5 – dabei steht im Gegensatz zur Schulnote 1 für mangelhaft und 5 für sehr gut.

Diese neun Kriterien haben eine unterschiedliche Gewichtung, ebenfalls zwischen 1 und 5. Diese Gewichtung wird mit dem jeweiligen Wert multipliziert. Also 1 bedeutet also unwichtig, 5 sehr wichtig. Die Produkte aus Wert und Gewichtung werden zu einer Punktesumme addiert.

Am schlechtesten schneidet dabei Montceau ab (Gesamtpunktzahl 91). Nachteilig für die Franzosen ist, daß sie nicht deutsch sprechen und der Arbeitgeber ihren Betriebsrat nicht mag. Ohne dieses Handicap könnten sie sogar Frankfurt überholen. Aber Montceau steht aus politischen Gründen ohnehin nicht zur Debatte. Die weitere Diskussion sparen wir uns also.

Spannend wird die Sache zwischen Frankfurt (114 Punkte) und Limburg (143 Punkte). Zunächst fällt auf: Bei Kriterien, unter denen Limburg schwach – und Frankfurt stark – ist, ist die Gewichtung gering, so z. B. bei der Infrastruktur (Gewichtung 3) und den öffentlichen Verkehrsmitteln (Gewichtung 1). Umgekehrt ist das Gewicht des Kriteriums groß bei den Kriterien, in denen Limburg (angeblich) stark – und Frankfurt (ebenso angeblich) schwach – ist, wie der „Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat“ (Gewichtung 5).



Man höre und staune: Dem Arbeitgeber ist die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat fünfmal wichtiger als öffentliche Verkehrsmittel, fast dreimal wichtiger als die Raumsituation und fast doppelt so wichtig wie die Infrastruktur. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist ihm genauso wichtig wie die Werksorganisation, die über den Betriebserfolg schlechterdings entscheidet. Man spürt die Absicht. Das ist faul.

Die Gewichtung der Kriterien hat der Arbeitgeber vorgenommen. Sie ist überwiegend problematisch, insbesondere für die Krankenquote. Wir verkneifen uns eine eingehende Gegendarstellung und gehen exemplarisch auf das Kriterium „Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat“ ein.

Die öffentliche Verbreitung dieses Kriteriums, so z. B. durch Herrn Dr. Andexser in der Betriebsversammlung vom 03.07.97 vor Hunderten von Kollegen, zeugt von geringem Rechtsstaatsbewußtsein; möglicherweise ist es sich aber auch ein Verzweiflungsakt des Herrn Nobis, um seine ökonomisch unvertretbare Entscheidung auf eine politische Ebene zu hieven und im Unternehmerlager Sympathiepunkte zu sammeln – Motto: „Machen wir doch aus einer ökonomischen Entscheidung eine politische Prinzipienfrage zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung, durch die ich mich als

Hardliner im Unternehmerlager qualifizieren kann.“

Gemäß § 78 Satz 2 BetrVG gilt für die Betriebsräte: *Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt ... werden.* Daraus folgt zwingend, daß auch die Belegschaften wegen der Tätigkeit der von ihnen gewählten Betriebsräte nicht benachteiligt werden dürfen. Die Belegschaft bei der Standortplanung als Geisel in eine Art von Sippenhaft nehmen zu wollen für die Tätigkeit der Wahrnehmer ihrer kollektiven Rechte, d. h. der Betriebsräte, ist offensichtlich rechtswidrig und ökonomisch unsachgemäß.

Herrn Nobis' Vortrag kann deswegen nur zwei Ziele haben:

a) Herr Nobis will auf die Betriebsratswahl im März nächstes Jahr Einfluß nehmen. Dies ist jedoch gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG unzulässig.

b) Und/oder Herr Nobis will *durch Drohung mit einem empfindlichen Übel*, d. h. Stellenabbau, als Bestrafung der Betriebsräte wegen mangelnder Willfähigkeit, auf die Entscheidungen der Betriebsräte Einfluß nehmen. Dies wäre ein Straftatbestand: *Nötigung* (§ 240 StGB).

Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß nur wirklich vergleichbare Tatbestände verglichen werden können. Das Verhalten des Betriebsrats Frankfurter Werke (ehemals Rödermark) kann deswegen nur verglichen werden mit dem Verhalten anderer Betriebsräte, deren Standort geschlossen und deren Produktion verlagert wurde.

Fazit: Planung ist eine Führungsaufgabe. Sind Sie der Meinung, Herr Nobis habe seine Aufgabe sachgerecht erfüllt? Wir auch nicht. Wer sollte also gehen?



Keine Kündigungen!

Was bisher geschah

In der Betriebsversammlung am 2. Juli sagte Herr Andexser, daß Verhandlungen über Maßnahmen beginnen werden, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Im Gespräch mit dem Betriebsrat Frankfurter Werk (ehemals Rödermark) am 3. Juli drängte der Arbeitgeber jedoch zunächst darauf, die Informationsphase zu beenden und in die Verhandlungen über einen Interessensausgleich einzusteigen. Das wäre der Start der gesetzlichen Fristen nach denen Ablauf der Arbeitgeber seine Maßnahmen (z.B. betriebsbedingte Kündigungen) umsetzen könnte. Der Betriebsrat wollte aber erst einmal wissen, was denn der Arbeitgeber konkret anzubieten bereit ist. Seit dem 10. Juli laufen nun Gespräche (an denen auch der Betriebsrat Standort Frankfurt teilnimmt) mit dem Arbeitgeber über die Eckpunkte und Inhalte eines Interessensausgleichs.

Folgende Eckpunkte sehen die Betriebsräte:

Standortsicherung

- ☐ Beschreibung der strategischen Unternehmensziele, bezogen auf Frankfurt
- ☐ Welche Produkte und Komponenten werden gefertigt?

Qualifikationsplanung

- ☐ Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen



Auslastung

- ☐ Übernahme von Aufgaben aus anderen Werken der BOSCH-Gruppe
- ☐ Zurücknahme von Fremdvergabe
- ☐ Paritätische Arbeitsgruppe zur kontinuierlichen Erarbeitung von weiteren Ideen
- ☐ Beschäftigungssicherung:
- ☐ Versetzungsmöglichkeiten
- ☐ Teilzeittensive
- ☐ Überprüfung der 40-Stundenverträge
- ☐ Anwendung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung prüfen
- ☐ Alternativen zur Arbeitslosigkeit:
- ☐ Beschäftigungsgesellschaft
- ☐ Starthilfen zur Existenzgründung
- ☐ Qualifizierungsprogramme

Wie geht's weiter?

Am 21.7.97 findet eine Bosch-Geschäftsleitungssitzung statt, auf der Herr Scholl von Herrn Todenhöfer und Herrn Andexser wissen will, welche Möglichkeiten bestehen, das Werk Frankfurt auszulasten.

Am 19.8.97 werden die Verhandlungen über den Interessensausgleich und Sozialplan fortgesetzt.



Am 1.10.97 läuft die 2-Monatsfrist nach § 13 Betriebsverfassungsgesetz ab.



Vorliebe für externe Einstellungen

Unlängst wurde im Betriebsrat eine externe Einstellung für die Entwicklung wie folgt begründet: Die vier internen Bewerber seien vollkommen ungeeignet gewesen. Sollten vier Kollegen sich so maßlos überschätzt haben und völlig blind für ihre eigene Unfähigkeit gewesen sein? Man kann es kaum glauben!!!

Die Personalsachbearbeiter stellen im Betriebsrat immer wieder beredt dar, daß eine bestimmte Qualifikation in unserem Unternehmen einfach nicht vorhanden ist, und deswegen der Externe/die Externe unbedingt eingestellt werden müsse. Das mag in Einzelfällen zutreffen, gibt jedoch aufgrund der Häufigkeit Anlaß, über unsere Unternehmenskultur nachzudenken.

Die propagierte Katalysatorwirkung der Externen in Bezug auf den Rest des Unternehmens kann - schon wegen dem ungleichen Mengenverhältnis - nur gering sein. Eine tiefgreifende Durchdringung des Unternehmens mit neuen Ideen, neuem Geist, und was das Management sich sonst noch so alles verspricht, wird man deswegen schwerlich erreichen. Eine bestehende Blutarmut (Anämie) kann auch nicht durch Frischblutzuführen geheilt werden. Geheilt werden muß die zugrundeliegende Krankheit. Die Einstellung von Externen wird deswegen die bestehenden eingefahrenen Struktur nur unmerklich auflockern.

Das Schielen nach draußen auf Externe ist auch eher kontraproduktiv; denn es setzt nicht dort an, wo nur die Krise bewältigt werden kann: bei und mit der derzeit bestehenden Belegschaft.

Die aktuelle Situation kann nur mit Vorsorge und Selbstvertrauen gemeistert werden. Dazu brauchen wir ein vernünftig planendes Management, das sich auf die eigenen Kräfte besinnt und diese ständig fördert. Planung ist jedoch eine Schwäche unseres Managements. Man läßt lieber

denken, als daß man selbst denkt. Die vielen externen Gutachten (Diebolt, MacKinsey usw.) sind ein Indiz hierfür.

Der Blick auf die Mobilisierung des eigenen Potentials wird versperrt, das innerbetriebliche Selbstvertrauen und das Bewußtsein der Eigenverantwortlichkeit untergraben, wenn die Personalsuche einseitig auf Externe fixiert ist.

Rückkehrgespräche aus Krankheit

Pläne für systematische Rückkehrgespräche nach Krankheitstagen gibt es nicht im UC. Das war noch die Auskunft von Herrn Weskott vor etwa einem halben Jahr. Inzwischen hat der Betriebsrat Kenntnis über Schulungsmaterial für Vorgesetzte bekommen, das in diese Richtung deutet.

Was stellt sich der Arbeitgeber vor?

Wenn ein Mitarbeiter häufig krank ist, dann soll er demnächst vier eskalierende Stufen durchlaufen.

Beim ersten Mal geht's noch ganz nett zu. Der Chef hat den amtlichen Auftrag ganz Mensch zu sein und am Schluß „guten Start und für die Zukunft Gesundheit“ zu wünschen.

Beim zweiten Mal versucht der Chef das ökonomische Problembewußtsein für Fehlzeiten zu schärfen. Das ganze wird unternehmensseitig schon als Problem betrachtet, und der Chef sucht mit dem Mitarbeiter die „gemeinsame Lösung“ für seine Krankheit.

Beim dritten Mal wird die Sache wirklich offiziell. Der Chef kommt mit seinem Chef, und der Mitarbeiter darf eine Person seines Vertrauens, womit vermutlich ein Betriebsrat gemeint ist, mitbringen. Spätestens da dürfte dem Mitarbeiter klar werden, daß das Unternehmen mit ihm ein Problem zu haben vermeint.

In der Stufe vier kommt der Chef mit seinem Chef und bringt auch noch den Personalsachbearbeiter mit. Jetzt wird dem Mitarbeiter deutlich gemacht, daß seine Krankheit die Zusammenarbeit gefährdet. Also: Entweder trennt sich der Mitarbeiter von seiner Krankheit, oder das Unternehmen versucht sich von ihm zu trennen.

Bei jedem Gespräch ist ein viertelstündiges Palaver vorgesehen, daß der Arbeitgeber natürlich die Krankheitsdiagnose nicht wissen will.

Um gesteuerter Fehlinformation vorzugreifen: Der Betriebsrat hat einem solchen Verfahren nicht zugestimmt. Gegen vernünftige, auf zwischenmenschlicher Anteilnahme und Fürsorge beruhende Gespräche nach einer Krankheitszeit ist gar nichts einzuwenden. Viele Vorgesetzte praktizieren das ja auch.

Mit dem Versuch, das oben beschriebene Verfahren einzuführen leistet die Unternehmensleitung den Vorgesetzten einen Bärendienst. Es ist nun aber zu befürchten, daß allein durch Bekanntwerden des geplanten Verfahrens das Klima des Vertrauens vergiftet ist.

Richtigstellung

Im letzten INFORM berichteten wir über die Entwicklung des Anschlußnetzwerkes (ANS) bei ON. Freundlicherweise machten uns Kollegen aus diesem Bereich auf einen Fehler aufmerksam: Das ANS braucht kein I7XC Vermittlungssystem als Zugang zum öffentlichen Netz. Richtig ist, daß ANS an jedes EWSD System oder vergleichbare System anderer Hersteller anschließbar ist.

Entschuldigung

Wenn wir ANS als Chimäre (Fabeltier, Trugbild, Hirngespinnst) bezeichneten, so wollten wir damit nicht die KollegInnen treffen, die mit großem Einsatz daran arbeiten. Angesprochen waren „die Verantwortlichen“, die dazu neigen, noch bestehende Probleme zu unterschätzen.

Feierabendrunde jeden dritten Dienstag im Monat, 17 Uhr im „Pegasus“, Sonderhausenstraße. Wir munkeln und schunkeln und sammeln Ideen für die nächste „Inform“

Redaktion: Joachim Braun; Wolf Busch; Hanne Hiller; Gebhard Hofner; Jürgen Kremser; Norbert Mayer; Reinhard Pohlitz; Karl-Heinz Scharf; Manfred Schreiber; Siegfried Winter

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