

Inform

Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall
bei Bosch Telecom



6. Oktober 1997

Erste Entlassungen 1998 vorgesehen

Gedanken zum vereinbarten Interessensausgleich/Sozialplan

Interessensausgleich und Sozialplan zur Verlagerung der Leiterplattenfertigung nach Limburg **sind unterzeichnet**. Die unmittelbar betroffenen Kolleg(inn)en wurden auf Betriebsversammlungen informiert. Ein Informationsblatt des Betriebsrates wird noch erwartet.

Natürlich wollen wir hier keine Noten verteilen: Es sind Kollegen, die von Entlassung betroffen sein sollen, und es waren Kollegen, die die Verhandlungen geführt haben. Aber wir müssen auf folgende Fakten hinweisen:

Fakt 1: Die Betriebsräte konnten nichts erzwingen.

Wenn zwei Menschen einen Gebrauchtwagenkauf ausmachen, sind das im Prinzip gleichberechtigte Verhandlungspartner.

Wenn ein Konzern die Belegschaft informiert, daß 300 Beschäftigte entlassen werden sollen, und ein Betriebsrat keinerlei rechtliche Möglichkeit hat, das zu verhindern oder zu beeinflussen, ist das keine „Waffengleichheit“.

Was wären das für Verhandlungen, wenn ich auf dem Heimweg mit einer Pistole bedroht werde „Geld oder Leben!“? Können das faire Verhandlungen sein, wenn ich 30 Pfennig zum telefonieren behalten will? Na also ...

Da der Betriebsrat in den Verhandlungen keinen Browning dagegen halten konnte, was hatte er an Möglichkeiten, die Unternehmerseite zu Zugeständnissen zu bewegen?

Fakt 2: Der Sozialplan verhindert keine Entlassungen, er regelt nur die Abfindungen.

Für Bosch ging es nicht darum, das Beste für die Belegschaft zu erreichen, sondern den Gewinn zu erhöhen.

Das kann man erreichen, indem man die Löhne kürzt, beispielsweise um 15%, oder indem man die Löhne ganz einspart, also durch Entlassungen.

Das einzige beeindruckende „Argument“ des Betriebsrats war die Angst der Arbeitgeber, es könnte zu Produktionsausfall kommen, oder das öffentliche Ansehen des Hauses Bosch könnte angekratzt werden. Um das zu verhindern, ist Bosch bereit, einen bestimmten (aber unbekannten) Betrag zur Verfügung zu stellen, um das allzu laut schreiende Unrecht **leiser** zu machen. Der Betriebsrat darf dann verhandeln, welches Unrecht (Härtefall) besonders laut schreit und durch Abfindung und Härtefallzuschlag gemildert wird. So wie Schmerzensgeld ein gebrochenes Bein nicht reparieren kann, so schafft die Abfindung keinen Ersatzarbeitsplatz, und dreimal nicht für die nächste Generation.

Fakt 3: Die Entlassungen werden von Bosch ausgesprochen, nicht vom Betriebsrat.

Der Betriebsrat hat nicht die Entlassungen akzeptiert, sondern die wirtschaftliche Macht des Unternehmers.

Der Betriebsrat hat sich allerdings dafür stark gemacht, daß besonders schutzbedürftige Kolleg(inn)en im Fall der Kündigung wenigstens eine etwas höhere Entschädigung erhalten oder ein bißchen mehr Kündigungsschutz. Dies gilt für Kollegen ab 53 unter bestimmten Voraussetzungen, und es gilt für bei Bosch Telecom beschäftigte (Ehe-)Paare, die nicht beide ihre Arbeit verlieren sollen.

Fakt 4: Gegen wirtschaftliche Macht hilft nur öffentlicher Druck.

Bosch Telecom mußte in den Verhandlungen Zugeständnisse machen: Der Verzicht auf Kündigungen in 1997, die erhöhte Abfindung in Härtefällen, die Verdopplung der ursprünglichen Zahl von neuen Azubis in 1998, die Verlängerung der DTAG-Fertigung und die glaubhafte Bereitschaft, mit anderen, neuen Aufträgen die Fertigung auszulasten.

Diese Zugeständnisse wurden erreicht unter dem **Druck der Protestaktionen** vor der Aufsichtsratssitzung in Frankfurt und bei der Betriebsrätekonferenz in Bad Kissingen. Davon sind nicht nur die Vertrauensleute überzeugt. Und sie waren – ebenfalls nach Erfahrung der IGM – Ergebnis der **öffentlichen Debatte** über die sozialpolitischen Folgen, die wir in andere Betriebe, in die Zeitungen, in die Konzernbelegschaft trugen.

Wie weiter? In den nächsten Monaten finden weitere Detailverhandlungen statt, und zwar über

- Möglichkeiten anderer Fertigungsaufträge
- Reduzierung von Fremdbezug
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft
- Widersprüche gegen Kündigungen

Für diese Verhandlungen gilt genauso: Lautlos wird nichts dabei herauskommen am Verhandlungstisch. **Öffentlicher Druck bleibt unverzichtbar** – und dazu gehört auch der „Französisch-Deutsche Appell an Bosch“.

Verhandlungsergebnis

Bei den Tarifverhandlungen zur Altersteilzeit in Baden-Württemberg lag den Arbeitgebern besonders die Autonomie der Betriebe am Herzen. Statt verbindlicher Tarifverträge wollen sie lieber Lösungen auf betrieblicher Ebene mit den Betriebsräten aushandeln.

Wie ernst es den Arbeitgebern mit der betrieblichen Autonomie ist, zeigten die Verhandlungen zum Sozialplan hier in Frankfurt. Unsere Betriebsräte hätten gern ein attraktives Modell zur Altersteilzeit vereinbart, um jüngere Mitarbeiter(innen) vor möglichen Kündigungen zu schützen.

Bosch lehnte das kategorisch ab. Man wollte den Hardlinern im Metall-Arbeitgeberverband, zu denen auch Bosch-Funktionäre (Herr Todenhöfer) gehören, bei den Tarifverhandlungen den Rücken freihalten.

So sieht es also mit der Entscheidungsfreiheit auf betrieblicher Ebene aus. Wir würden das eher ideologiebedingte Bevormundung nennen.

Erst im Rahmen klarer und verbindlicher Tarifverträge kann es Entscheidungsfreiheit auf betrieblicher Ebene geben.

Mobilität

Ferne Kunden

Kundenbuchhaltung soll wieder vor Ort und näher am Vertrieb, also kundennah erfolgen. – Vor ca. 5 Jahren begann man, die gesamte Kundenbuchhaltung hier in Frankfurt zu zentralisieren, brach das aber bald wieder ab. Nur die Kunden der Niederlassungen Nürnberg und München werden noch heute in Frankfurt buchhalterisch betreut. Anfang des Jahres plante man, das bis Ende 97 zu beheben.

Know how sollte nicht verloren gehen, also fragte man die ca. 30 Mitarbeiter(innen) bei FIN33, wer bereit sei nach München zu wechseln. Acht werden in München benötigt, 3 haben sich bisher gemeldet. Gemessen an vergleichbaren Verlagerungen nach München (Uhrenfertigung und Zeitwirtschaft) in der Vergangenheit ist diese Quote gar nicht mal schlecht.

2

Ob weitere sich melden werden, ist fraglich. Aber was dann? Das Management hat zugesagt, Lösungen nicht mit

Anschmiegsam

Eigentlich hätte an dieser Stelle von der Flexibilität **des Betriebsrats** am Standort Frankfurt berichtet werden sollen. Der wollte in einer Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung auf eigene **Mitspracherechte** bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit weitgehend **verzichten**. Die Mitarbeiter im Entwicklungsprojekt NPS sollten flexibel, aber freiwillig zwischen sechs Uhr morgens und 22 Uhr nachts, bedarfsweise auch an Samstagen, bevormundet eigentlich nur durch unflexible Gesetze arbeiten dürfen/sollen.

Die Flexibilität steigernd wollte der Betriebsrat gleichzeitig auf das unflexible (kleinkarierte, bürokratische, verdammenswürdige, **würg...**) Prozedere der Mehrarbeitsgenehmigung verzichten und für das Projekt NPS pauschal 4000 Überstunden zulassen.

An Flexibilität (= Naivität?) kaum zu überbieten, führte man diese Praxis bereits ein, bevor die Betriebsvereinbarung offiziell unterschrieben war.

Schließlich glaubte man sich einig mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten bei NPS und mit dem damals noch Leiter des Projektes (gestern schon designierter Chef der gesamten Entwicklung, heute Geschäftsleitungsmitglied, morgen ??) dem flexiblen (= erfolgreichen!) Herrn Friedrich.

der Brechstange zu erzwingen. Gut so. Es ist an der Zeit, intelligente Lösungen zu finden.

Kommentar

1. Mobilität ist bei Managern wesentliche Voraussetzung für Karriere. Diese Manager erwarten von ihren Mitarbeitern die gleiche Mobilität – ohne ihnen dafür Geld, Karriere oder wenigstens sichere Arbeitsplätze anzubieten.

2. Viele Probleme bei uns sind **Kommunikationsprobleme**, egal, ob wir Tür an Tür sitzen oder 500 km Leitung zwischen unseren Telefonen und Datenterminals liegen.

Bosch Telecom lebt vom Verkauf von **Kommunikationssystemen**, die Entfernungen überbrücken.

Es wäre schlecht, wenn unsere eigenen Arbeitsstrukturen zeigen, daß wir selbst nicht vom Wert solcher Systeme überzeugt sind.

Doch dann stellte die Flexibilität (= Unverfrorenheit) des Herr Weskott (als Vertreter des Unternehmens) am Montag vergangener Woche alles bis dahin Gesehene in den Schatten – und den Verhandlungsstand in Frage – in dem er Flexibilität neu definierte als: **wer wann wo wie lange zu arbeiten hat, bestimmen wir!** (Wir nehmen uns die Flexibilität gleich Freiheit, seine Aussagen komprimiert darzustellen.) Wegen des unflexiblen Redaktionsschluß für diese Inform können wir leider nicht berichten, wie der edle Wettstreit um die größte Flexibilität ausging.

- Wird Herr Weskott seine Flexibilität (= Lernfähigkeit?) nochmals steigern und die Betriebsvereinbarung doch unterschreiben?
- Wird der noch flexiblere (= zu Selbstverleugnung neigende) Betriebsrat sich zu weiteren Zugeständnissen hinreißen lassen?
- Werden die betroffenen Mitarbeiter bei NPS in der ganzen Flexibilität (= Tohuwabohu) überhaupt noch wissen wann sie arbeiten sollen, dürfen, müssen, können?

Die Antwort auf dieses und weitere Fragen entnehmen Sie einem demnächst erscheinenden Betriebsratsinfo. Bleiben Sie flexibel!

(Wird fortgesetzt)

Letzte Meldung

Das I7-System (dem Access- oder auch Rural Switch auf Basis 9030) stand auf der Kippe. Die UC-Geschäftsleitung hat nun beschlossen, die Entwicklung an dem System doch fortzusetzen. Mit Einschränkungen, so war zu erfahren.

Sieger, Verlierer

Gerd Friedrich, gestern noch Leiter des NPS-Projekts, hat seinen fulminanten Aufstieg fortgesetzt, und wird am 01.11.97 Geschäftsleitungsmitglied Entwicklung im UC. Als solcher ersetzt er partiell den Dr. Siegfried Dais, der aus der Geschäftsleitung des UC ausscheidet. Die Nachricht hat auch die Insider überrascht.

Fraglich: Warum verbleiben viele Manager nicht solange in einer Position, bis der Beweis ihrer Qualität erbracht ist?

Ausgeschieden aus dem Konzern ist der frühere starke Mann im Vorstand des UC, Herr Ziese. Er übernimmt eine Beratungsaufgabe.

Nachdenklich: Bedenkt man, mit welcher Machtfülle er und sein Weggefährte Bender von LOG die „Struktur 90“ und andere umstrittene Konzepte durchsetzten, kann man bei diesem sang- und klanglosen Abschied schon ins Philosophieren kommen über Manager-Lebenslinien.

Unersetzlich: In ähnlicher Weise wird demnächst unser Personalchef, Herr Weskott, aus dem Gefecht gezogen. Wer liefert uns dann noch den Stoff für die Glosse?

Auch Prof. Matti Otalla hat den Bosch-Konzern verlassen und dürfte jetzt anderweitig Magatrends verkünden.

Weskott, Sponti!

Sie wurden beobachtet – bei einer **spontanen Aktion**. Nun sind uns Spontan-Aktionen durchaus vertraut und willkommen, zumindest die der Belegschaft in den letzten Monaten. Auch Ihre Aktion schien von Frust, wenn nicht gar von Wut bestimmt – so wie die Aktionen der Belegschaft, aber irgendwie war sie auch ganz an-

Führungsdialog

Der Gesamtbetriebsrat berät über eine Konzernbetriebsvereinbarung „Führungsdialog“. Vorgesetzte sollen zur Kenntnis nehmen (können/dürfen), was ihre Mitarbeiter von ihnen halten.

Geplant ist, daß Mitarbeiter ihre Vorgesetzten anonym auf Fragebögen beurteilen. Unter der Leitung eines unabhängigen Moderators findet dann ein Gespräch zwischen Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern über das Ergebnis statt. Niemand (insbesondere nicht der Vorgesetzte) kann gezwungen werden, an dem „Dialog“ teilzunehmen.

Neben dem Mitarbeitergespräch und Mitarbeiterentwicklungsgespräch ist dies ein weiterer Schritt, stille (Leistungs-)Reserven bei Mitarbeitern zu ermitteln und freizusetzen. Ökonomisch schädliches Führungsverhalten soll beseitigt werden.

Für notorische Mobber wird es jetzt hoffentlich schwerer, ihre Mitarbeiter systematisch zu frustrieren und in die Ecke zu stellen.

Der Erfolg hängt insbesondere davon ab, ob Moderatoren gefunden werden, die akzeptiert werden und charakterstark sind. Wenn niemand es wagt, Kritik zu äußern oder die Moderatoren Probleme nicht zur Kenntnis nehmen wollen, weil sie Unannehmlichkeiten befürchten, ist die Veranstaltung nur Zeitverschwendung.

ders: sie war einsam, ja heimlich. (Fast) ungesehen rissen Sie Plakate der Belegschaft von den Wänden und zerknüllten sie ... Jetzt sind wir am grübeln, was Sie denn so **frustriert**, gar erregt hat: Die geplante Entlassung von 300 Beschäftigten, von der auf dem Plakat zu lesen war? Oder die Sozialplan-Verhandlung, **die ohne Sie stattfand?** Wir wissen es nicht, aber wir fühlen mit Ihnen, fast ..

Die Kristallkugel

Am 20.5.97 verkündete die UC/GL in einer Betriebsversammlung, die Fertigung der Leiterplatten für die TK-Anlagen von Frankfurt nach Limburg zu verlagern. 130 Arbeitsplätze werden dadurch in Frankfurt vernichtet: Belegschaft und Betriebsrat protestierten und kündigten Widerstand an.

In dieser Versammlung hat auch der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Standortes Frankfurt, **Jochen Jaquet**, unter Beifall der Teilnehmer die Entlassung der Geschäftsleitung gefordert. Man mußte annehmen, hier meldet sich einer zu Wort, der alles versuchen wird, die Arbeitsplätze in Frankfurt zu retten.

Doch bei den Protestaktionen der Belegschaft war Kollege Jaquet fast nie zu sehen, zu hören gar nicht.

In einem Presseartikel in der Frankfurter Rundschau vom 19.8.97 ist unter dem Titel „Leiterplattenproduktion: Vom Gallus nach Limburg“ zu lesen: Betriebsrat Jaquet zeigt Verständnis für diese Entscheidung. Man reibt sich verwundert die Augen und fragt sich: Wie kommt einer, der erst die Entlassung der Geschäftsleitung fordert, plötzlich dazu, Verständnis für dieselbe zu entwickeln? (Man stelle sich die Katastrophe vor, die GL wäre im Mai tatsächlich entlassen worden!) Viele dachten: Die Presse schreibt viel, sicher habe sie das falsch verstanden, und Kollege Jaquet werde es schon richtig stellen – doch weit gefehlt: Es ist trotz heftiger Kritik der Betroffenen **keine Richtigstellung, kein Dementi** zu hören.

Es bleibt ein Rätsel, wie Koll. Jaquet seine Meinung vom Mai bis August so radikal ändern konnte.

Liegt es daran, daß er die Nachfolge von Koll. Brüggemann als Gesamtbetriebsratsvorsitzender anstrebt, oder an der Tatsache, daß er inzwischen **vom Arbeiter zum Angestellten** wechselte (ach nein: das war, damit er Kandidat für den Aufsichtsrat bei Bosch werden kann!), oder an der bevorstehenden Betriebsratswahl im März '98?

Die Nächte werden länger. Die Wahrsagerei hat Hochkonjunktur.



Grenzenlose Flexibilität für weniger Geld

In den letzten Wochen wurden die örtlichen Betriebsräte der Bosch Telecom **Niederlassungen** massiv unter Druck gesetzt. Worum geht es?

Die Unternehmensleitung denkt schon seit über ein Jahr nach, wie aus den Mitarbeitern noch mehr herauszuholen sei. Erster Ansatz: Rückkehr zur Vierzig-Stunden-Woche und Ausdehnung des Arbeitszeitrahmens von 6:00 bis 22:00 Uhr auch am Samstag.

Damit das einfacher durchzusetzen ist, sollte die Verhandlung mit dem GBR (Gesamtbetriebsrat) geführt werden.

Nun ist aber gerade die Regelung der Arbeitszeit eine Angelegenheit der Betriebsräte **vor Ort**, damit diese auf die besonderen Gegebenheiten ihrer jeweiligen Standorte und die Einhaltung unterschiedlicher Tarifverträge achten können. Also hat der GBR die örtlichen Betriebsräte aufgefordert, die **Beauftragung** für Verhandlungen zu **erteilen**.

Viele regionale Niederlassungs-Betriebsräte haben eine solche Beauftragung nicht erklären wollen – vielleicht, weil man dem GBR keinen solch weitgehenden Freibrief geben wollte. Damit war der Arbeitgeber aufgefordert, seine Vorstellungen **regional** zu verhandeln.

Bis hierhin war alles noch juristisch sauber und klar geregelt.

Irgendwie entstand aber ein dubioser Arbeitskreis im Umfeld des GBR-Vorsitzenden Friedel **Brüggemann**. Dieser Arbeitskreis hat mit der Unternehmensleitung über die Flexibilisierung verhandelt. So recht konnte niemand erklären, auf welcher betriebsverfassungsrechtlichen Grundlage dieser Arbeitskreis entstanden ist, welche Kompetenzen, welche Legitimation zugrunde lagen. Unklar auch, wer hier verhandelt hat und für wen.

Und hier das Ergebnis des Arbeitskreises:

- Regelarbeitszeit von 6 bis 20 Uhr,
- Samstag als Regelarbeitstag,
- eine Hälfte des Urlaubs disponiert der Vorgesetzte,
- Zeitguthaben bis 200 Stunden.

Daraus entstand dann eine Betriebsvereinbarung, mit der nun die Betriebsräte der Niederlassungen vor Ort konfrontiert wurden. Und zwar als vorgegebenes Papier, das so unterschrieben werden muß. Von Verhandlungen keine Rede!

Das bedeutet:

- Überstundenzuschläge fallen weg,
- Planung der Freizeit wird erschwert.
- 200 Stunden Zeitguthaben sind rund 6 Wochen. Die wirklich abzufeiern ist recht unrealistisch!

Selbstverständlich hatten viele örtlichen Betriebsräte Bauchschmerzen bei einer solchen Vereinbarung. Damit ihnen die Unterzeichnung schmackhaft gemacht werden konnte, wurde eine Vielzahl von „Besprechungsnotizen“ unterschiedlichen Inhalts erstellt, die den Charakter der Flexibilisierung einschränken sollten.

Diese Besprechungsnotizen wurden nirgends veröffentlicht, so daß die Beschäftigten sich nicht mal darauf berufen können.

Bei den Gesprächen wurde unverhohlen mit Standortschließungen und anderen Repressalien gedroht. Gleichzeitig war man aber auch **nicht** bereit, bei Unterzeichnung eine **Standortsicherung** abzugeben.

Volkstümlich heißt das: friß oder stirb, oder in unserem Fall: ...aber falls du frißt, stirbst du vielleicht trotzdem.

Unter diesem Druck haben alle Gremien der Niederlassungen unterschrieben.

Wirklich alle? Nicht ganz: am **Standort Stuttgart** gelten immer noch die tariflichen Bestimmungen.

Reaktion des Arbeitgebers: Ohne Information des Wirtschaftsausschusses wird kurzerhand ein neuer Standort in Leonberg eingerichtet (ca. 15 km von Stuttgart entfernt) und den dortigen Mitarbeitern erklärt, daß die Arbeitszeitflexibilisierung auch für sie gelten würde. Auch hier eine sehr eigenwillige Interpretation geltenden Rechts.

Blieben zum Schluß noch einige Fragen:

- Wie wirkt sich die Vereinbarung für die Betroffenen vor Ort aus?
- Was passiert mit Stuttgart, das nicht unterschrieben hat?
- Wer hat eigentlich in wessen Interesse für einen solchen rechtlich fragwürdigen Ablauf gesorgt?
- Was denken die Betroffenen über das Verhalten der Betriebsräte vor Ort?
- Wie wirkt sich dies alles auf die nächsten **Wahlen** der GBR-Gremien und deren Vorsitzenden aus?

In Zukunft sollten die Vertreter der Mitarbeiter auch deren Interesse in den Vordergrund stellen, statt **Verständnis für Entscheidungen** des Unternehmens zu bekunden, die Verlagerung und Arbeitsplatzabbau bedeuten.

Feierabendrunde jeden dritten Dienstag im Monat, 17 Uhr im Cerberos (Quatsch: Pegasos), Sondershausenstraße. 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. (Hey Bernd, wo bleibst du eigentlich?)

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