

Inform

Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft
Metall bei Bosch Telecom

Extrablatt
Betriebsratswahl



28.01.98

W Mahlzeit

Am 19. März sind Betriebsratswahlen. Sie sind dann aufgerufen, einen gemeinsamen Betriebsrat für den gesamten Standort Kleyerstraße zu wählen. Es sind unterschiedliche Listen entstanden, auf denen sich Kandidat(inn)en zur Wahl stellen. Unser Versuch, Ihnen wieder eine Persönlichkeitswahl (also keine Listenwahl) zu ermöglichen, ist gescheitert.

Wir bilden die beiden **IG Metall Listen** – eine für Arbeiter und eine für Angestellte – nennen Themen, die unserer Meinung nach Schwerpunkte zukünftiger Betriebsratsarbeit sein müssen. Dazu werden wir in Flugblättern, an Informationsständen und auf der gemeinsamen Betriebsversammlung am 12. März unseren Standpunkt darlegen und mit Ihnen, der Belegschaft, erörtern.

Dieser Dialog gibt Ihnen Aus-Wahlkriterien an die Hand und bildet für uns eine klare Zielsetzung für unsere künftige Betriebsratsarbeit.

Diese Schwerpunkte werden wir bis zur Betriebsratswahl noch behandeln:

- **Standortsicherung,**
- **Weiterbildung,**
- **Flexible Arbeitszeit,**
- **Auswirkung von SAP.**

Wir vertiefen heute das Thema

Arbeitsplatz- und Standortsicherung

Das Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit ist uns schon lange verlorengegangen. Es gibt praktisch keinen Bereich mehr im Unternehmen, in dem nicht gravierende Veränderungen stattfinden bzw. in näherer Zukunft anstehen. Verlagerung von Organisationseinheiten und Personalreduzierung sind häufig die damit verbundenen Ziele der Unternehmensleitung.

Zum Beispiel: die teilweise oder vollständige **Verlagerung** von Arbeitsplätzen der Fertigung nach Limburg, der Kundenbuchhaltung nach München, der Zeit- und Anzeigensysteme nach Ottobrunn und des Produktbereiches Endgeräte nach Salzgitter.

Die **Entwicklungsmannschaften** für bestimmte Produkte (z.B. I7xC, EWSD, ATM) werden reduziert und Softwareentwicklungen nach Indien (MICO) verlagert.

Im Bereich **Logistik** werden Lagerstandorte reduziert und die Einführung von SAP macht schon jetzt Arbeitsplätze überflüssig.

Unternehmensstrategie?

Um ihre Ziele möglichst problemlos zu erreichen, scheint die Unternehmensleitung immer wieder die selbe Strategie zu verfolgen: späte und unvollständige Information der Belegschaft, Salamtaktik beim Durch-

setzen von größeren Vorhaben, Standorte gegeneinander ausspielen und Druck auf einzelne MitarbeiterInnen erzeugen.

Unsere Meinung und Ziele

Bei einer Arbeitslosenquote von etwa 10%, mit weiter zunehmender Tendenz, müssen Standorte und Arbeitsplätze gesichert und ausgebaut werden. Was heißt schon „sozial verträglicher“ Arbeitsplatzabbau, wenn unseren Kindern die Zukunft abgeschnürt wird.

Qualifikationen müssen erhalten bleiben bzw. weiterentwickelt werden.

Personalreduzierung in einem der Bereiche wie Fertigung, Vertrieb, Entwicklung oder Verwaltung gefährdet immer wieder den ganzen Standort Frankfurt. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, uns zu wehren.

Unsere Strategie

Die Strategie eines Betriebsrates sollte daher sein:

Frühzeitige Information der Belegschaft.

Gemeinsam mit den Betroffenen die Ziele und Interessen ermitteln und öffentlich vertreten.

Standortübergreifende Zusammenarbeit der Belegschaftsvertretungen.

Sicherung des Anspruchs auf Qualifizierung aller Beschäftigten.

Entwickeln von Alternativen zum Personalabbau.

Was konnten wir bisher leisten, wo hatten wir Erfolg?

Regelmäßige Informationen durch **INFORM**.

Einfordern von Information auf Betriebs- und Bereichsversammlungen.

Standortübergreifender, internationaler Informationsaustausch (Montceau les Mines).

Widerstand gegen den angedrohten Tarifbruch bei der Lohnfortzahlung.

Die jüngste Entwicklung im **Bereich der Fertigung** zeigt, daß eine konsequente Gegenwehr des Betriebsrates auch zu Erfolgen führt.

Noch im Dezember '97 hat die Arbeitgeber-Seite Massenentlassungen für Anfang Januar angekündigt. Betroffen davon wären ca. 90 Angestellte und Facharbeiter sowie ca. 100 angelernte Arbeitskräfte.

Der für die Produktion zuständige Betriebsrat hat immer deutlich gemacht, daß er keine Sozialauswahl mittragen wird bei den Kündigungen.

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen hätte der Arbeitgeber die Sozialauswahl auf den kompletten Standort beziehen müssen. Dies hätte zur Folge gehabt, daß auch in Bereichen, die nicht zur Produktion gehören, Kündigungen hätten ausgesprochen werden müssen.

Anfang Januar hat die Personalleitung nun dem Betriebsrat mitgeteilt, daß es entsprechend einem Beschluß der Geschäftsleitung doch zu keinen Kündigungen im Januar 98 kommen werde, den Facharbeitern und Angestellten sollen jetzt andere zumutbare Arbeitsplätze angeboten werden. Durch die konsequente Haltung der Betriebsräte sind damit **ca. 90 Kündigungen abgewendet**.

Markt und Magie

Das Unternehmensmanagement begründet seine Maßnahmen mit den sich radikal geänderten Marktverhältnissen: Das Netzmonopol der Telekom z.B. ist gefallen, ein völlig neuer heißumkämpfter Kommunikationsmarkt ist entstanden mit Chancen und Risiken. Außerdem müsse der Umsatz zunehmend im Ausland gemacht werden, was wieder mit vielen neuen Problemen verbunden ist.

Da ist grundsätzlich die Frage zu stellen, ob Märkte sich wie Naturgesetze verhalten, oder ob sie nicht von Menschen beeinflusst oder sogar kontrolliert werden. Die Einkommensentwicklung der letzten Jahre zeigt auch, für wen es Chancen gibt und für wen die Risiken gedacht sind. Das Management spricht von Marktmechanismen, verschweigt aber den eigenen Einfluß darauf z.B. über Regierungen, Unternehmensverbände und Industrie- und Geldpolitik.

Und vor allem schweigt das Management über die eigenen Fehler. Folglich ist die Liste der gutbezahlten Verantwortungsträger kurz, die auch „Verantwortung“ übernommen haben.

Zu guter Letzt

Bosch mußte die Weihnachtsgeldberechnung für 40-Stünder korrigieren - um durchschnittlich 70 DM brutto. Unser Kollege Gebhard Hofner (Kandidat auf der IG Metall-Liste für die BR-Wahlen) hatte die Abrechnung im November beanstandet und die Einhaltung des Tarifvertrags gefordert. Nach längerem Knobeln der Zentrale in Stuttgart erhalten jetzt alle 40-Stünder in Frankfurt mit der Januar-Abrechnung den Fehlbetrag erstattet.

Merke: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser, am besten aber ist eine starke Gewerkschaft, die Tarifverträge durchsetzt!

Art der Zahlungen/Abzüge	Entst.
TARIFL. SONDERZAHLUNG	
SOLIDAR. ZUSCHLAG	
UEBERTR. AUF LFD. ABRECH	

Feierabendrunde jeden dritten Dienstag im Monat, 17 Uhr im Pegasus, 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.

ViSdP Bernd Rübsamen, IG Metall, Ortsverwaltung Frankfurt