

Inform

Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft
Metall bei Bosch Telecom

Extrablatt
Betriebsratswahl

10.02.98

Wahlzeit

Am 19. März haben Sie die Wahl. Als Arbeiter zwischen zwei, als Angestellter zwischen vier unterschiedlichen Listen.

Letztes Jahr einigten sich die verschiedenen Betriebsratsgremien auf eine gemeinsame Betriebsversammlung vor der Wahl mit dem Ziel: Die Kollegen sollen sich eine fundierte Meinung bilden können für die Wahlentscheidung. So wurde es auch auf der letzten gemeinsamen Betriebsversammlung angekündigt.

Mittlerweile steht fest: Es kommt anders – der Betriebsrat der Niederlassung kann nicht. Er ist verhindert durch seine Betriebsfeier. (Diese findet zwar am Nachmittag statt, aber mit Rücksicht auf den drohenden Verlust von wertvoller Arbeitszeit haben sie für die Versammlung am Vormittag abgesagt.) Der Wunsch nach einem alternativen Termin wurde erst gar nicht geäußert. – Bemerkenswert: es sind mehr oder weniger die gleichen, die eine Persönlichkeitswahl verhindern.

Damit Sie Kriterien für die Auswahl haben, skizzieren wir (Ihr freundliches Inform-Team) Ihnen die Themen und Standpunkte der IGM-Listen.

Falls Sie am Wahltag nicht im Hause sein sollten, machen Sie **Briefwahl**. Ihr Wahlvorstand sendet Ihnen die Unterlagen auf Wunsch zu!

Zu guter Letzt

Die Sparte Kommunikationstechnik war nach Scholls Darstellung profitabel. *FAZ 6.2.98*

Die Kommunikationstechnik ... schrieb 1997 wieder schwarze Zahlen.

FR 6.2.98

Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Bosch Telecom

Flexibel sein ist prima. Wer wollte das nicht? Flexible Arbeitszeiten sind nahezu ein Traumzustand. Seit über 25 Jahren stehen wir mit unseren Gleitzeitregelungen nicht schlecht da – im Vergleich mit anderen Firmen.

Aktuell: Arbeitszeitrahmen von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr, Kernzeit von 9.00-15.45 Uhr (Fertigungsnaher Bereich Kernzeit 8.30-15.15 Uhr). Zwei Gleittage, im Einzelfall auch mehr. (Einigen Vorgesetzten ist das zu flexibel.)

Die Standpunkte zur Flexibilisierung variieren zwischen zwei Extremen:

Einerseits hat sich der Kollege stets nach den **Vorgaben des Arbeitgebers** (vertreten durch den Vorgesetzten) im Rahmen der Flexibilität zu bewegen.

Andererseits entscheidet **der Kollege** allein über seine An- bzw. Abwesenheitszeiten, weil er **selbständig** weiß, was seine Aufgabe ist.

Seit über einem Jahr will der Arbeitgeber die flexible Arbeitszeit in vielen Bereichen erweitern.

Vertrieb

Für die Mitarbeiter(innen) in den regionalen Vertriebsbereichen forderte die Unternehmensleitung eine auftrags- und kundenorientierte Verteilung der Arbeitszeit. Die Zusage zusätzlicher Stellen und die unbefristete Übernahme von Auszubildenden machte es für fast alle Betriebsräte möglich, trotz bestehender Bedenken, eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen (siehe Seite 3 in dieser Ausgabe).

Entwicklung

Noch bevor unser Arbeitgeber dem Betriebsrat seine Vorstellungen für die Entwicklungsbereiche präsentierte,

regten wir (die IGM-Vertrauensleute) eine offene Diskussionsveranstaltung an. Wir wollten herausfinden, wo die Interessen der Belegschaft liegen und wo Kompromisse möglich sind.

Nach dieser Veranstaltung und einer Reihe von Verhandlungen einigten sich Betriebsrat und Unternehmensleitung im Sommer 1997 auf einen begrenzten „Pilotversuch“, (Mitarbeiter eines Projektes und befristet bis 31.3.98).

Bisherige Erfahrung: Die Flexibilität wird genutzt. So haben viele KollegInnen zum Jahresende, entsprechend der Vereinbarung, Zeitguthaben mit Freizeit abgegolten.

Wir werden auf der Auswertung aller Erfahrungen bestehen, bevor eine Fortsetzung oder Ausweitung vorgenommen wird. Wir schlagen vor, im Intranet eine Diskussionsseite einzurichten, um so die Meinung aller Betroffenen zu erhalten.

- ➔ Sind die Betroffenen zufrieden?
- ➔ Funktioniert das angestrebte eigenverantwortliche Handeln und gleichzeitige Einvernehmen mit dem Vorgesetzten?
- ➔ Was hat die Flexibilität für den Projektverlauf gebracht?

Unsere Meinung: Nach einer ernsthaft vorgenommenen Auswertung der Erfahrungen könnten die Regeln in der Vereinbarung für PN/EL3 (alt), ein für beide, den Arbeitgeber und die ArbeitnehmerInnen, tragfähiger Kompromiß sein.

Fertigung

Auch in der Fertigung besteht seitens der Werkleitung der Wunsch nach Ausdehnung der flexiblen Arbeitszeit bei den Angestellten und Zeidlöhnern.

Unser Eindruck ist, daß die Werkleitung schnell zu einem Ergebnis kommen möchte, aber noch zögert, die vom Betriebsrat angebotene Pilotvereinbarung aus der Entwicklung zu übernehmen, denn da ist der Selbstbestimmung des Mitarbeiters bzgl. seiner Arbeitszeit ein größerer Raum zugestanden. Seit Mittwoch, den 11. Februar wird verhandelt. Noch Ende Februar wird in einer Abteilungsversammlung mit allen KollegInnen über die Inhalte einer Arbeitszeitflexibilisierung im Bereich FKA beraten.

Unsere Meinung und Ziele

Flexible Arbeitszeit kann für alle gut sein. Aber nur, wenn Sie als Beschäftigte und wir als Ihre Interessenvertreter auch kritisch damit umgehen.

Erklärtes Ziel der Unternehmerverbände ist, die individuelle Arbeitszeit auszudehnen. BOSCH hat dem bisher nicht widersprochen. Flexible Arbeitszeit bietet leider auch die Ausweichmöglichkeit, angesammelte Arbeitszeit nicht abzufeiern, sondern auszahlten. Das nennen wir „Überstunden“, was zwar auch nicht besser, aber ehrlicher ist.

Wir sind für die Einhaltung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten.

Die individuelle Verteilung der Arbeitszeit kann und wird mit Konflikten verbunden sein. In Vereinbarungen müssen eher die persönlichen Interessen geschützt werden, da betrieblichen Interessen auf anderen Wegen Nachdruck verliehen wird (Bezahlung, Attraktivität von Aufgaben usw.).

Betriebsräte müssen den Schutz der MitarbeiterInnen im Auge haben.

Es gibt MitarbeiterInnen, die können nicht oder nur sehr begrenzt flexibel sein und das aus gutem Grund. Sie haben z.B. „unflexible“ Kinder zu versorgen. Es muß darauf geachtet werden, daß für diese „unflexiblen“ MitarbeiterInnen weiterhin gleiche Berufschancen erhalten bleiben.

Unflexibel zu sein, ist nicht immer negativ, es gibt noch andere als nur betriebswirtschaftliche Werte.

MitarbeiterInnen sollten Vereinbarungen selbst mit Leben erfüllen. Dazu ist eine guter Informationsaustausch über bestehende Vereinbarungen notwen-

dig. Der Betriebsrat sollte sich nicht allzu sehr in die Rolle des Kontrollorgans begeben.

Kontrolle ist gut, **Vertrauen ist besser** (zwischen Betriebsrat und Belegschaft).

Ihre Meinung

- Wollen Sie flexible Arbeitszeit?
- Wo sehen Sie - bezogen auf das, was bisher Praxis war - Änderungsmöglichkeiten?
- Haben Sie ganz andere Vorstellungen?

Geben Sie uns ihre Meinung!

Schriftlich:
Reinhold Falta BER-Fr

Per Fax:
im Haus 8770 z.H. Reinhold Falta

Per e-mai:
Reinhold.Falta@pcm.bosch.de

Persönlich an unserem Infostand
vor der Kantine

Es wächst zusammen..

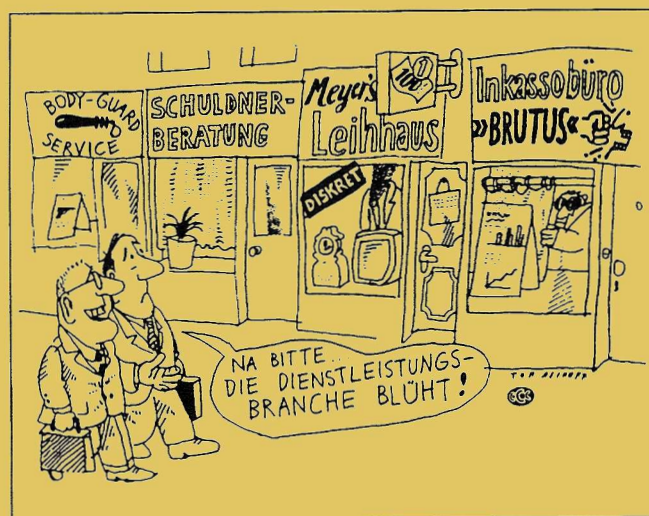
Seit 1994 sind zum Standort Frankfurt vier weitere Betriebsstätten dazugekommen: die Vertriebsniederlassung Frankfurt (VN), die Öffentliche Vermittlungstechnik (ON), das Frankfurter Werk (FrW, ehemals Rödermark) und die Allgemeine Nachrichtentechnik (AN5).

Die Betriebsratsarbeit war dadurch in den letzten Jahren am Standort Frankfurt zwar etwas unübersichtlich, doch ermöglichte dieser Zustand den Mitarbeitern immerhin, nach der hastigen UC-Gründung noch einen Teil ihrer bisherigen Unternehmenskultur zu bewahren bzw. in den UC einzubringen.

Mit diesem buntscheckigen Betriebsstätten-Nebeneinander und den unterschiedlichen Betriebsräten, Betriebsversammlungen und Betriebsvereinbarungen ist am 19. März endgültig Schluß. Die KollegInnen aus allen fünf Betriebsstätten gehen an diesem Tag zur Wahl und werden einen gemeinsamen Betriebsrat wählen.

Aus dem Grund laden die Betriebsräte des Standorts Frankfurt, von FrW und ON zu einer gemeinsamen Betriebsversammlung ein, und zwar am 12. März im Haus Nied.

AN5 kann nicht teilnehmen, sie hatten bereits ihre Betriebsversammlung (traurig, aber einzusehen). Die Vertriebsniederlassung kann auch nicht, sie ist verhindert durch ihre Betriebsfeier.



Liebe Leser(innen),

„Grenzenlose Flexibilität für weniger Geld“, so lautete ein Artikel in der Inform 10/97. Der Betriebsrat der Vertriebsniederlassung Fr schickte uns dazu eine Stellungnahme.

Seine eigene Bezeichnung „Gegendarstellung“ ist insofern mißverständlich, als er keiner einzigen Aussage ausdrücklich widerspricht. Statt dessen wird aus der Betriebsvereinbarung zitiert und kommentiert. Es ist mithin eine **Gegenmeinung**. Wir drucken Sie dennoch gerne ab, denn es trägt zur Klärung bei.

Hier also die Stellungnahme, wortgetreu:

Gegendarstellung aus der Sicht der Betroffenen:

Im Inform vom 6. Oktober wurde über die Betriebsvereinbarungen „Arbeitszeitflexibilisierung“, mit der Überschrift: „Grenzenlose Flexibilität für weniger Geld“ berichtet.

Die Betriebsvereinbarung besteht aus zwei Teilen und lautet:

- „Arbeitszeitflexibilisierung“ und
- „Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit.“

Darin wurde vereinbart: Regelarbeitszeit Mo-Fr 6:00-20:00 Uhr, Sa 6:00-14:00 Uhr nur für kundenbezogene Tätigkeiten (z. B. Montage, Inbetriebnahme, Entstörung, Kundenberatung.) Jährlich: Vereinbarung eines 12-Monats-Zyklus, in dem die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ derzeit 35 Stunden) erreicht werden muß.

In der Inform wird behauptet: „Eine Hälfte des Urlaubs disponiert der Vorgesetzte“.

In der BV steht: 3.2 – Die Hälfte des tariflichen Urlaubsanspruches ist bei entsprechender Auftragslage kapazitätsorientiert zu planen. Die zeitliche Aneinanderreihung von Zeitausgleichstagen und Urlaubstagen ist möglich. Die tariflichen Urlaubsansprüche bleiben unberührt, als Urlaubstage gelten Montag bis Freitag.

Weiter wird behauptet: „Überstundenzuschläge fallen weg.“

In der BV steht: 8.3 – Die tariflichen Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden ausbezahlt.

Mit keinem Wort wurde das im Zusammenhang abgeschlossene „Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“ erwähnt.

In diesem Bündnis ist die Beschäftigungssicherung vereinbart mit folgenden Auswirkungen:

In der „Öffentlichen Vermittlungstechnik“ wurden 90 Mitarbeiter freigesetzt, diesen Mitarbeitern wurden in der Region vergleichbare Arbeitsplätze angeboten, bei denen die Wohnorte der einzelnen Mitarbeiter berücksichtigt wurden.

In 1997 wurden 201 Auszubildende (auch die bereits befristet Beschäftigten) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Für 1998 wurde vereinbart, weitere 144 Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Der Bereich VRD hat über die Vereinbarung hinaus weitere 40 Arbeitsplätze für Monteure ausgeschrieben, davon allein 12 für die Region Mitte. Diese Arbeitsplätze sind auch den Mitarbeitern, welche von der TK-Anlagen-Verlagerung nach Limburg betroffen sind, angeboten. Somit wurden 475 Arbeitsplätze geschaffen.

Inform stellt die Fragen:

- Wie wirkt sich die Vereinbarung vor Ort aus?

Aussage der betroffenen Betriebsratsvorsitzenden (BER) aus dem Bereich Mitte: - Bei den Einsatzzeiten gibt es keine gravierenden Änderungen, allerdings soll nicht unerwähnt bleiben, daß einige Spezialisten durch das nicht Auszahlen der Mehrarbeitsstunden (die Zuschläge werden ausgezahlt) Ausfälle in

der Geldbörse spüren.

- Was passiert mit Stuttgart ...?

Leider wurden die Auszubildenden am Standort Stuttgart nicht übernommen.

- Wer hat in wessen Interesse für einen solchen rechtlich fragwürdigen Ablauf gesorgt?

61 verantwortungsbewußte Betriebsratsgremien aus allen Regionen (ausgenommen Stuttgart) aus Sorge um Arbeitsplätze und zur Verhinderung einer drohenden Service-Gesellschaft (unter anderem 40 Stunden für gleiches Geld, siehe Siemens-Nixdorf.)

- Was denken die Betroffenen über das Verhalten der Betriebsräte vor Ort?

Den betroffenen Betriebsratsvorsitzenden sind nur vereinzelt Beschwerden zu Ohren gekommen, und hier ausschließlich auf Grund geldlicher Einbußen.

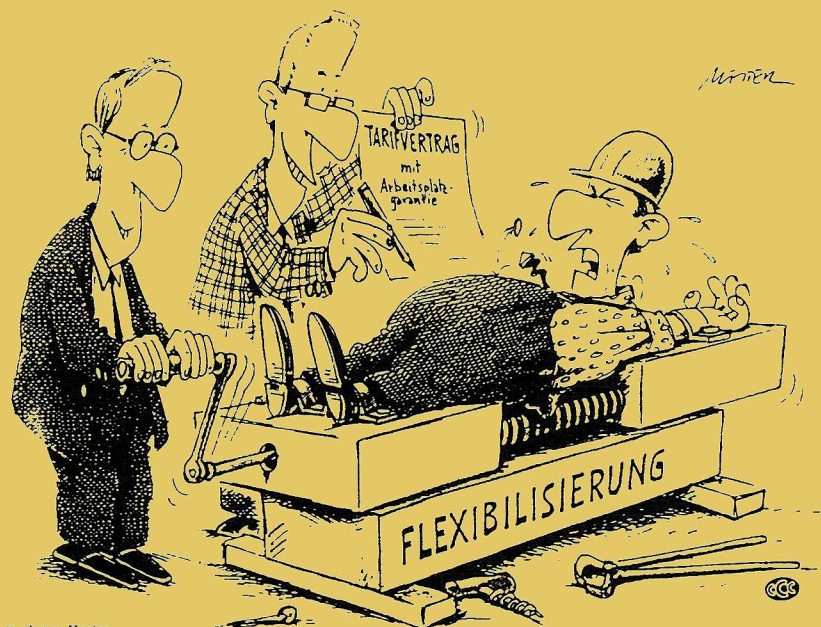
- Wie wirkt sich dies alles auf die nächsten Wahlen aus?

Wir hoffen, daß unsere Mitarbeiter die Notwendigkeit dieser Maßnahmen erkennen, die da lauten:

- Arbeit und Einkommen für viele, dabei ganz wichtig, unbefristete Arbeitsverträge für unsere Auszubildenden.
- Verhindern einer nicht tarifgebundenen Service GmbH mit allen ihren negativen Auswirkungen auf die Mitarbeiter.

Die beiden Betriebsvereinbarungen können bei jedem betroffenen Betriebsrats-Gremium eingesehen und auch in Kopie mitgenommen werden.

BER Vertriebsniederlassung Fr



Karikatur: Mester

Wenige Antworten und viele Fragen.

Statt eines Nachrufs auf das ATM-Projekt in Frankfurt

Am 5.2.98 teilte Herr Friedrich den betroffenen ATM-Entwicklern und einigen Betriebsräten mit, daß die ATM-Aktivitäten im Produktbereich Private Netze (PN) weitestgehend eingestellt werden. Die Begründungen klangen einleuchtend, logisch. Nur: sie waren vor Monaten schon bekannt oder hätten bekannt sein können.

Betroffene gibt es, Fehler gab es vielleicht auch, aber Verantwortliche ... O-Ton Friedrich: "Wir müssen den Blick nach vorne richten, nicht zurück." Klar, die bekannten Fehler liegen immer in der Vergangenheit, der Blick nach vorne erfaßt nur die künftigen Fehler.

Dies alles kommt uns irgendwie bekannt vor von früheren Projekten: TETRA, Integral 7, diverse Bildtelefone, Micromodul usw. usf. Irgendwann wurden alle diese Projekte gestoppt oder teilweise "geerdet". Woher der plötzliche Sinneswandel jeweils kam, blieb unbekannt, warum die Erkenntnis nicht viel früher kam, wurde nicht gefragt. Vielen Entwicklern drängt sich die Frage auf, wofür unser Marketing und Management bezahlt wird. Kolleginnen und Kollegen aus der Entwicklung zahlten für solche falschen oder verspäteten Entscheidungen mit ihrem Job, mit Verlust an Qualifikation oder mit Umzug.

Wir haben den Eindruck, es mangelt vor allem an Kommunikation. Die UC-Geschäftsleitung hatte nach einer großen Befragung diese Kommunikationsdefizite festgestellt, aber weder Konsequenzen gezogen (oder?) noch die Erkenntnis publiziert. Warum tut sich unser Management so schwer, die Kenntnisse, Erfahrungen und Gedanken eines Sachbearbeiters oder einer Entwicklerin in Erfahrung zu bringen und ernst zu nehmen?



Krankenstatistik

„Die Gesundheit ist ein wichtiger Produktionsfaktor“ lautet ein Artikel im Wirtschaftsteil der Süddeutschen Zeitung vom 9. Februar. Das Vorgesetztenproblem habe sich in vielen deutschen Betrieben nicht nur zu einem Unzufriedenheitsherd, sondern auch zu einem Krankheitsfaktor ausgeweitet.

Fürwahr. Gemobbte Mitarbeiter sind nicht nur unzufrieden, sondern auch kaputt, und das kann langwierig und teuer werden: während normalerweise Kuren nur noch für drei Wochen bewilligt werden, erhalten Patienten mit psychischen Problemen häufig noch sechswöchige.

Der psychische Druck ständiger Existenzbedrohung dürfte auch dafür mitverantwortlich sein, daß der Krankenstand in der Frankfurter Produktion dramatisch hochgegangen ist. Man kann den Druck eben nicht beliebig steigern. Irgendwann halten es die Leute nicht mehr aus, und dann werden schlechte Umgangsformen ökonomisch bestraft. Allen denjenigen, für die Anstand kein Wert an sich ist, weil sie ein menschliches Verhalten nur nach ihrer ökonomischen Vorteilhaftigkeit beurteilen, sei deswegen gesagt: Es gibt auch ökonomische Gründe, anständig mit seinen Mitmenschen und besonders Untergebenen umzugehen.

Bald 35-Stunden-woche bei Bosch Frankreich?

Ganz Europa ist von Arbeitslosigkeit geprägt. Millionen Menschen haben keinen Job, viele hatten noch nie einen. Gewerkschaften, Verbände, sogar manche Regierungen suchen nach Alternativen. Auch wenn in Bonn Kohl und Kapital die Arbeitslosigkeit gut gebrauchen können, um Tarifverträge auszuhebeln und Sozialabbau zu betreiben: es gibt Länder, in denen die Uhren etwas anders gehen, und zwar vorwärts. In Skandinavien, Spanien, Frankreich, Italien gibt es Vorstöße zur Verkürzung der Arbeitszeit, sei es der Wochen-, Jahres- oder Lebensarbeitszeit und damit verbundener Neueinstellungen. Unsere KollegInnen von Bosch France (dazu gehört inzwischen auch die ehemalige Bosch Telecom France ...) berichten uns, daß ab April '98 Bosch France mit den Gewerkschaften über die Einführung der 35 Stundenwoche verhandelt, nicht ganz freiwillig, aber immerhin. Wir wünschen den französischen Kolleginnen und Kollegen viel Erfolg - und wir berichten weiter im inform.

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