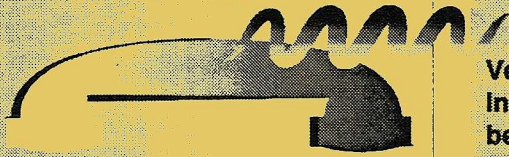


Inform



Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall
bei Bosch Telecom



25.02.98

Wahlzeit

Nun können Sie sich auch ein Bild von den Kandidat(inn)en machen, die zur Betriebsratswahl antreten, zumindest optisch. Überall hängen die Plakate aus. „Mit Vernunft und Verstand ... mit uns ins nächste Jahrtausend“, so lautet ein Wahlspruch; „Dialog und Kompetenz unser Weg zu vernünftigen Lösungen“ ein anderer, oder „Kompetent und durchsetzungsstark“.

Sie, die Wähler(innen), wollen es sicher etwas genauer wissen. Denn weder halten die Schlagworte die Bilder einer Liste zusammen, noch grenzen sie die Listen voneinander ab.

Wir, die **IG Metall Listen** (Arbeiter: **Liste 2** und Angestellte: **Liste 3**) sagen es Ihnen gerne etwas genauer. Wir sprechen konkrete Themen an, haben Standpunkte dazu, begründen sie und suchen das Gespräch mit Ihnen.

Unsere Standpunkte sind fest, aber nicht starr. Wir sind allemal flexibel genug, um geänderten Bedingungen Rechnung zu tragen. Bisher waren unsere Schwerpunkte Arbeitsplatzsicherung und flexible Arbeitszeiten. Heute ist es die SAP-Einführung und die Notwendigkeit von sinnvollen und akzeptablen Weiter- und Umqualifizierungsmaßnahmen.

Insofern betrachten wir den Wahlspruch einer Liste „Wir wollen die Kuh nicht schlachten ... sondern melken“ als diskussionsfähige These, daß sich einige Mitarbeiter(innen) eher zum Beruf in der Landwirtschaft als auf dem Schlachthof umschulen lassen würden.

Fortbildungspolitik

Im vergangenen Jahr wurde bei Robert Bosch eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung abgeschlossen, die nun auch dem Gesamtbetriebsrat von BOSCH Telecom vorgelegt wurde.

Wichtig daran: Vorgesetzte und Personalabteilung anerkennen ihr „Verpflichtung, ... die Mitarbeiter in ihrer beruflichen Entwicklung zu beraten und zu fördern“ und sehen es als „Aufgabe an, die berufliche Weiterbildung durch vom Unternehmen getragene Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen.“

Dabei wird unterschieden zwischen „arbeitsplatz-, aufgabenbezogenen Maßnahmen“ und „allgemein berufsbildenden Maßnahmen“.

Erstere braucht der Mitarbeiter unmittelbar zur Erledigung der ihm übertragenen Aufgaben. Sie finden „in der Regel“ während der Arbeitszeit statt und das Unternehmen trägt alle Kosten. Letztere dienen dem Erhalt oder der Verbesserung der vorhandenen beruflichen Qualifikation, für sie übernimmt das Unternehmen lediglich die „unmittelbaren Kosten“ Lernmittel und eventuelle Anfahrt gehen zu Lasten der Mitarbeiter die Seminare selbst finden in der Freizeit statt.

Im Einzelfall wird es schwierig sein, festzulegen, welcher Kategorie eine bestimmte Maßnahme zuzurechnen ist.

Eine Protokollnotiz, quasi das „Kleingedruckten“ dieser Betriebsvereinbarung eröffnet dann überdeutlich, was wirklich beabsichtigt ist. Dort heißt es:

In eigener Sache

Gelegentlich hören gesprächsweise wir von Kollegen, daß sie die „Inform“ als ein Organ des Betriebsrats betrachten.

Das ist nicht korrekt. Die „Inform“ ist das Organ der Vertrauensleute. Der Vertrauenskörper ist ein Gremium der IG Metall innerhalb des Betriebs. Er dient als Bindeglied zwischen Betriebsrat und den Kollegen. Er funktioniert weniger als Handlanger denn mehr als freundlicher Impulsgeber.

Fragen Sie doch mal Herrn Brüggemann!

„Durch attraktive Angebote außerhalb der Arbeitszeit soll dieser Teil der Weiterbildung im Verhältnis zu Veranstaltungen innerhalb der Arbeitszeit ausgeweitet werden.“

Ob Weiterbildung aufgabenbezogen oder allgemein berufsbildend ist, spielt keine Rolle, Hauptsache, sie findet in der Freizeit statt.

Auch die Verpflichtung der Vorgesetzten relativiert sich durch die Aussage, daß „die Mitarbeiter selbst ... für Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation verantwortlich“ sind.

Auch wenn diese Formulierungen noch kosmetische Veränderungen erfahren sollten, die Absichten des Unternehmens sind klar geworden und den berechtigten Anliegen und Interesse der Mitarbeiter werden sie kaum gerecht.



Herausforderung im kaufmännischen Bereich

Am 15. März ist es soweit: die bisherige Software für Auftragsdisposition und Materialplanung, CIMOS/LMV, wird durch ein SAP/R3-Modul abgelöst. Die gesamten Sachnummern von CIMOS wurden inzwischen auf SAP umgehoben. Zur Zeit findet eine intensive Schulung der Mitarbeiter von LOG4 und LOG2 statt.

Gleichzeitig bereitet sich die Personalabteilung darauf vor, die verschiedenen im UC im Einsatz befindlichen Programme zur Reisekostenabrechnung abzulösen.

Erklärtes Ziel der Geschäftsleitung ist (Zitat aus WIA-Sitzung vom 04. Februar 97):

- a) Integration der Geschäftsprozesse der Produktbereiche bei Vertrieb, Logistik, Fertigung, Einkauf und Rechnungswesen.
- b) Die Ablösung veralteter, nicht durchgängiger Informationsverarbeitungssysteme, wie KIS, CIMOS, FIN, WIS, PPS usw., für die Funktionen Vertrieb, Logistik, Fertigung, Einkauf und Rechnungswesen bis Ende 1999.

Das Einsparpotential ergibt sich dadurch, daß über eine gemeinsame Datenbank eine durchgängige Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen kaufmännischen Verwaltungs-, Steuerungs- und Controlling-Funktionen möglich werden soll. Die vom Vertrieb aufgenommene Bestellung des Kunden soll ohne nennenswerte manuelle Nachbearbeitung maschinell weiterverarbeitet werden. Die ganze heutige Kette von Auftragserfassung und -disposition, Materialverfügbarkeitsprüfung und -planung, Bevorratung (Lager), Fertigungsauftrag (PPS), Stücklistenauflösung, Einkauf der Vorleistungen wird durchgängig gestaltet. Redundante Doppeleingaben werden weitgehend vermieden. Die gemeinsame Datenbank steht auch der Buchhaltung für die Rechnungsstellung zur Verfügung. Auch für das Controlling ist die Schnittstelle zur Erstellung von Statistiken und Planungsunterlagen über alle Bereiche hinweg einheitlich.

Auch wenn der Weg bis zum Endzustand sich noch länger hinziehen sollte als geplant, und wenn sich der Ratteffekt nicht ganz so schnell einstellt, so ist doch heute schon klar, daß es über kurz oder lang im kaufmänni-

schen Bereich zu einer radikalen Änderung der Arbeitsweise kommen wird. Die heutige Organisation muß sich SAP anpassen, damit SAP optimal eingesetzt werden kann.

Das gibt Anlaß zur Frage: Inwiefern ist die Beschäftigung berührt, und welche Vorkehrungen trifft das Unternehmen für die Auswirkungen dieser Rationalisierungsmaßnahme? Auf der vorletzten Betriebsversammlung behauptete unser Herr *Weskott* öffentlich, er wisse von keinen Konsequenzen auf die Arbeitsplätze. Nun ja. Die Zahlen liegen vor. Erwartete Ratio von etwa 35 Mio. DM. Wieviele Arbeitsstellen das sind? Aber meine Herren ...

Konsequenzen für Betriebsrat, Mitarbeiter, Unternehmensleitung

Die *Betriebsräte* müssen in jeder Phase der SAP-Einführung wachsam sein. Insbesondere wegen des Personalmoduls von SAP ist die Mitbestimmung voll auszuschöpfen. Zum Beispiel ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln, inwieweit ein Vorgesetzter personenbezogene Daten aus der Zeiterfassung oder Tätigkeitsberichten erhalten und auswerten darf.

Für die *Mitarbeiter* muß das Unternehmen Perspektiven entwickeln, wie es nach der erfolgreichen Einführung von SAP weitergehen soll. In der Hinsicht hapert es bei Unternehmensleitung und Personalabteilung noch entschieden. Für viele Mitarbeiter ist inzwischen absehbar, daß sich ihr Aufgabengebiet radikal ändern oder gar wegfallen wird.

Ist das *Management* einzig und allein

SAP ist der Name von Deutschlands größtem Softwarehaus und zugleich der Name seines einzigen Produkts, das bei uns zur Anwendung gelangt: SAP R/3 heißt die Software zur Optimierung von kaufmännischen Arbeitsabläufen für PC-Netze.

an einer erfolgreichen Einführung der Rationalisierungssoftware SAP interessiert? Kümmern sie sich nicht im mindesten um die sozialen Auswirkungen? Insbesondere fällt auf, daß die Belegschaft praktisch nicht informiert wird! Die Mitarbeiter warten darauf, daß endlich *bei MAG und MEG die Probleme offen angesprochen* werden, und daß ihnen konkrete Perspektiven aufgezeigt werden – etwa im Sinne einer Weiterqualifizierung.

Ausbildung in FrW

Mit der ständigen Reduzierung des Fertigungspersonals werden auch ständig die Ausbildungszahlen gesenkt. Der Arbeitgeber plante, in 1998 die Zahl der Auszubildenden von 14 auf sieben zu senken – also um die Hälfte.

Nur aufgrund des erbitterten Widerstands des Betriebsrats bei den Verhandlungen zum Interessenausgleich konnte die Zahl auf 14 Auszubildende erhöht werden. Aber es stellen sich die Fragen angesichts der Produktion:

- ➔ Welche Zukunftsaussichten haben sie noch? (Sind die Abteilungen noch groß genug, um den durchlaufenden Auszubildenden die erforderliche Grunderfahrung zu vermitteln)
- ➔ Gibt es eine Chance, nach der Ausbildung übernommen zu werden?
- ➔ Ist angesichts der Schließung von weiteren Produktionsbereichen überhaupt noch eine ordentliche Ausbildung gewährleistet?

Die Geschäftsleitung ist gefordert, klare Antworten auf die Frage zu geben, wohin die Reise der Auszubildenden in den nächsten Jahren führt. Die Aufgabe des künftigen Betriebsrats muß darin bestehen, die Antworten wirksam einzufordern. Sonst geht die Frage vielleicht unter!

Migration bei EG

„Migration“ ist ein in Marketingkreisen beliebter Begriff, auf deutsch einfach Wanderung. Es geht diesmal auch nicht um Produkte, sondern um Menschen.

In einem Betrieb der Telekommunikation sollen Mitarbeiter(innen) des Restbereichs Endgeräte von Frankfurt nach Salzgitter umziehen, „um die Kommunikation mit Entwicklung und Fertigung sicherzustellen“. Erstaunlicherweise scheint die Kommunikation verschiedener Vorgesetzter nicht so wichtig, die bleiben nämlich in Frankfurt.

Der Jahreszeit entsprechend wäre das Stoff für eine Büttendre, aber es ist leider real und für die Betroffenen ernst. Für die Firma scheint es nicht so ernst zu sein, die Verantwortlichen wissen sehr wohl, daß nur wenige Mitarbeiter(innen) umziehen werden, und daß damit das Know-how der übrigen in Salzgitter fehlt.

Wir könnten Verständnis aufbringen, daß bestimmte Einheiten räumlich benachbart sein sollen – wenn es glaubhaft wäre. Die Erfahrung lehrt uns leider, daß diese Begründung für ganz andere Maßnahmen herhält: Vor gar nicht langer Zeit sollte die Entwicklung EG zur Fertigung nach Rödermark umziehen. Jetzt zieht die Fertigung der Leiterplatten weg vom Entwicklungsstandort Frankfurt nach Limburg.

Wir sehen da noch einen anderen Zusammenhang. Der Bereich Endgeräte wird in Frankfurt weiter runtergefahren: Die Entwicklung Consumer-Apparate (die man im Kaufhaus bekam) und Post-Apparate wird eingestellt, der Zukauf von Fax-Geräten (mehr war es nicht!) geht zu PN oder wird ganz eingestellt, der ISDN-Hauptanschlußapparat „Locotel“ geht widerwillig in Kleinserie, die Entwicklung der DECT-Kleinanlage CTX ist gerade „geerdet“ worden. Warum also noch teuren Support für ungeliebte Produkte betreiben?!

Der Betriebsrat hat grundsätzlich wenig Möglichkeiten, diese „Verlagerung“ zu verhindern. Allerdings wurde zugesagt, daß für die in Frankfurt bleibenden Mitarbeiter(innen) Alternativen gefunden werden sollen, auch wenn es länger dauert als vorgesehen.

Bildung als Pflicht!

Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens ist unbestritten. Jede berufliche Tätigkeit ist sich ständig wandelnden Anforderungen unterworfen:

- ➔ In Sekretariaten sind nicht mehr Steno und Maschineschreiben, sondern PC-Kenntnisse gefragt
- ➔ Die Einführung von SAP verändert Arbeitsbedingungen für Kollegen in Finanzwesen und Logistik
- ➔ Statt Hardware- werden zukünftig vorwiegend Softwareentwickler gebraucht.

So hat jeder erfahren, daß er ständig dazu lernen muß, um auf dem laufenden zu bleiben.

Gleichzeitig kann auch das Unternehmen im Wettbewerb nur bestehen, wenn es auf qualifizierte Mitarbeiter zurückgreifen kann. Und die sind in der Regel, trotz hoher Arbeitslosigkeit, außerhalb des Unternehmens nicht zu finden. So liegt eine ausreichende Qualifizierung der Mitarbeiter auch im ureigensten Konzerninteresse. Deshalb es in der Vergangenheit auch unstrittig war, daß Fortbildungsmaßnahmen zur Arbeit gehörten, in die Arbeitszeit fallen und auch entlohnt werden.

Doch scheint BOSCH das seit einiger Zeit ändern zu wollen. Offizielle Zahlen belegen, daß sich der Anteil von Weiterbildungsmaßnahmen, die während der Arbeitszeit stattfinden, stetig verringert hat. Gleichzeitig sank dabei sogar die Zahl der durchgeführten Maßnahmen insgesamt.

Vielfach werden nur noch die notwendigen aufgabenbezogenen Seminare und Kurse während der Arbeitszeit angeboten. „Freiwilligkeit und Eigeninitiative“ der Mitarbeiter werden gefordert. Im Klartext heißt das: Weiterbildung wird Privatsache. Sie soll in die Freizeit verlagert werden. Einige mögen es akzeptieren – für alle wird es schwerer, sich dagegen zu wehren.

Um so mehr Anlaß für Arbeitnehmervertreter unsere gemeinsame Interessen zu vertreten. Wir werden folgende Forderungen in den Diskussionsprozeß einbringen:

Klare **Zukunftsprognosen** für jeden Mitarbeiter sind notwendig, damit er der Verantwortung für den Erhalt seiner Qualifikation überhaupt gerecht werden kann. Wer nicht weiß, was er in Zukunft tun wird, kann sich darauf auch nicht sinnvoll vorbereiten.

Wichtig ist ein individueller Mindestanspruch auf Weiterbildung, den jeder Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen hat. Zur Erleichterung der Durchführung könnten **Weiterbildungskonten** eingeführt werden.

Klarzulegen sind die Kriterien, nach denen Mitarbeiter für darüber hinausgehende Weiterbildungsmaßnahmen ausgewählt werden.

Dabei darf nicht Karriereförderung angeblicher Eliten im Vordergrund stehen.

Regelungen für besonders förderungswürdige Gruppen müssen gefunden werden. Dazu zählen Frauen, wo diese unterrepräsentiert sind, oder Un- und Angelernte zur Sicherung ihrer Weiterbeschäftigung.

Grundsätzlich lehnen wir eine generelle Ausweitung der Fortbildung in der Freizeit ab. Damit würden die beschäftigungswirksamen Effekte der Arbeitszeitsreduzierung wieder relativiert. Außerdem müssen auch diejenigen geschützt werden, die z.B. aus familiären Gründen diesem Trend nicht folgen können.



Bildungsurlaub

Sind Sie schon einmal auf die Idee gekommen, eine Woche ihres Erholungsurlaubs nicht in Anspruch zu nehmen und die Zeit ihrem Unternehmen zu schenken? Höchst wahrscheinlich nicht!

Warum verzichten Sie dann eigentlich auf den jährlichen Bildungsurlaub, der Ihnen doch genauso zusteht?

Nach dem Gesetz kann jeder Arbeitnehmer in Hessen eine Woche zur Weiterbildung nutzen. Lohn oder Gehalt werden während der Zeit weiter bezahlt.

Das Angebot anerkannter Veranstaltungen reicht von teuren Kursen kommerzieller Schulen in allen Winkeln dieser Welt bis hin zu Volkshochschulkursen für den schmaleren Geldbeutel.

Auch die IG Metall bietet Seminare an, für Mitglieder sogar kostenlos. Informationsbroschüren gibt es bei Ihrem Betriebsrat, oder direkt beim Veranstalter.

Die Volkshochschule Frankfurt befindet sich übrigens im Galluspark - also gleich um die Ecke.

Und wenn es Ihnen in diesem Jahr nicht paßt, lassen Sie Ihren Anspruch auf das nächste Jahr übertragen. Ein formloses Schreiben an die Personalabteilung genügt, dann können Sie im nächsten Jahr einen zweiwöchigen Bildungsurlaub antreten.

Wahrscheinlich ist Ihnen das alles bekannt, warum verzichten Sie also darauf?

Vielleicht, weil Sie berufliche Nachteile fürchten? Nach unseren Erfahrungen sind das Ausnahmen übereifriger Vorgesetzter.

Deshalb versuchen Sie's. Denn ein Recht, daß Sie nicht in Anspruch nehmen, wird Ihnen wieder genommen werden.

Wenn Sie doch auf Probleme stoßen, informieren Sie Ihren gewerkschaftlichen Vertrauensmann/frau oder wen-

den Sie sich an den Betriebsrat.

Fortbildung in Zahlen

Die von Herrn Weskott stammenden Zahlen über die Weiterbildungsveranstaltungen im UC sprechen für sich. Von 1994 bis 1996 gingen die Fortbildungsveranstaltungen, die *während* der Arbeitszeit stattfanden, auf 60% zurück.

Am mangelnden Interesse kann das nicht liegen, denn die Zahl der Teilnehmer verringerte sich nur auf 80%.

Die Veranstaltungen in der Freizeit nahm dagegen zu, und dementsprechend auch die Zahl der Teilnehmer (etwa 10%).

Aufgespießt

Aus einer Einladung des Betriebsrats VN zu einer Abteilungsversammlung am 27. Februar 1998 in der Kleyerstraße 94, die am 23. Februar verteilt wurde:

„Wenn Sie Anfragen oder Vorschläge während der Abteilungsversammlung beantwortet haben wollen, so können Sie diese schriftlich bis spätestens 3 Arbeitstage vor der Versammlung bei dem Betriebsrat VN Frankfurt einreichen. Gez. Schäfer/Rehberg“

Man beachte den Zeitplan: Aushang am 23. Februar (Rosenmontag), Einsendeschluß am 24. Februar (Faschingsdienstag)? Und zwar schriftlich: Ist das womöglich ein Fortschritt gegenüber früheren Gebräuchen? – Spaß beiseite. Wir nehmen mal zugunsten von Schäfer/Rehberg an, daß spontane Zwischenfragen auf der Versammlung nicht wegen Terminüberschreitung abgeschmettert werden.



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