

Inform

Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall bei
Bosch Telecom



11.5.1998

IG Metall: 9 von 23 Sitzen im Betriebsrat

Kein Traumergebnis. Für viele Kolleg(inn)en war das Ergebnis für die IG Metall-Liste im Angestelltenbereich überraschend und enttäuschend, für uns Vertrauensleute auch. Wie kam das?

Aus vielen Gesprächen in der Belegschaft wissen wir, daß am bisherigen „Standort“-Betrieb (Entwicklung, Verwaltung) die IG Metall, die Vertrauensleute, sowie die „Inform“ Ansehen genießen und aus dem betrieblichen Alltag nicht wegzudenken sind. Das gilt noch stärker für den Bereich Fertigung.

Anders in den Bereichen, in denen es in der Vergangenheit keine aktiven Vertrauensleute der IG Metall gab, insbesondere bei ON und in der VN. Wir gehen davon aus, daß der Anteil IG Metall-Wähler in diesen beiden Bereichen unterdurchschnittlich war.

Es gab auch Diskussionen über unsere inhaltliche Arbeit im Wahlkampf und in den vergangenen Jahren, so wurde uns vorgehalten:

- ◆ Ihr habt den Unterschied zu den anderen Listen nicht verdeutlicht.
- ◆ Ihr habt die anderen Listen zu polemisch kritisiert.
- ◆ Ihr hättet den Arbeitgeber nicht so attackieren dürfen.
- ◆ Ihr habt als IG Metall zu wenig für uns herausgeholt in den Tarifverhandlungen.
- ◆ Ihr habt euch zu wenig um die Techniker im Außendienst gekümmert.

Wir nehmen diese Kritik ernst und diskutieren sie für unsere weitere Arbeit. Es gibt aber auch Prinzipien unserer Arbeit, die wir nicht aufgeben. Wir werden künftig

- ◆ unsere Positionen und die der IG Metall zu aktuellen Themen im Betrieb öffentlich präsentieren, durch die Inform und auf Betriebsversammlungen;
- ◆ die Unternehmensleitung, wo nötig, kritisieren und mit Forderungen konfrontieren;
- ◆ zur Durchsetzung von Forderungen nicht nur hinter verschlossenen Türen verhandeln, sondern öffentlichen Druck ausüben;
- ◆ den Betriebsrat kritisieren, wenn er mit dem Arbeitgeber eilige Ergebnisse anstrebt, anstelle gemeinsam mit der Belegschaft deren Interessen durchzusetzen;
- ◆ Konflikte und öffentliche Protestaktionen aller Art nicht vermeiden, wenn der Arbeitgeber anders nicht zu Verhandlungen und Zugeständnissen zu bewegen ist.

Alle gewerkschaftlichen Erfolge der Vergangenheit wurden nur erreicht, weil organisierte und unorganisierte Beschäftigte für Forderungen gekämpft haben. Wir erinnern an die Erfolge der jüngsten Zeit:

- ◆ Sicherung der 100%igen Lohnfortzahlung;
- ◆ Erhalt der sechs Wochen Urlaub pro Jahr;
- ◆ Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden;
- ◆ Tarifierhöhung um 2,5% zum 1. April dieses Jahres.

Durch schöne Reden und taktierende Verhandlungen allein wurden immer nur zweifelhafte Kompromisse erzielt. Daran wird sich auch zukünftig bei Bosch nichts ändern.

Der neue Stil?

Die „flexible Arbeitszeit“ in einigen Bereichen wird zwangsläufig die Arbeitszeit anderer Bereiche verändern. Das war zu erwarten, und deshalb war und ist auch heute noch dieses Thema für uns ein Schwerpunkt.

Am 27. April 1998 wurden die Mitarbeiter(innen) von KAV (Kaufleute) damit konfrontiert. Ohne Zweifel gibt es da Interessenswidersprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wie ein Ausgleich erreichbar ist, ist für uns eine immer noch offene Frage.

Am Standort Frankfurt gibt es derzeit **zwei** Vereinbarungen. Diese unterscheiden sich im Grad der Freiwilligkeit zur flexiblen Arbeitszeit. Die Kolleg(inn)en von KAV informierte man nur über diejenige für den Vertrieb. Wie konnte die Unternehmerseite so sicher sein, daß der Betriebsrat nicht die andere Variante vorschlägt oder einen Kompromiß zwischen beiden anstrebt?

Überflüssige Frage, denn der stellvertretende Vorsitzende des neuen BR (R. Schäfer) nahm an der Abteilungsversammlung körperlich teil. Konfliktsituationen und alternative Lösungen stellte er freilich nicht dar.

Für einige Teilnehmer der Versammlung war er denn gar nicht als Betriebsrat erkennbar, den die Belange der Kolleg(inn)en interessieren. – R. Schäfer berichtete danach dem Betriebsrat, die Mitarbeiter seien mit der Regelung einverstanden, **denn es habe keinen Widerspruch gegeben.**

Faszinierend. Das nennen wir gesundbeten. Anstelle Konfliktvorbeugung den Kopf in den Sand stecken. Kann er nicht oder will er nicht? Ist das der Trend des neuen Betriebsrats?

Die Listen Schäfer (Arbeiter), Jaquet (Angestellte) und Heyartz (Angestellte) hatten vor der konstituierenden Sitzung des neuen Betriebsrats ihr gemeinsames Abstimmungsverhalten bereits schriftlich festgelegt. Seitdem, wahrscheinlich auch schon vor der Wahl, bilden sie eine stabile **Koalition** Gegen die **IG Metall-Listen (KGI)**.

Die Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das für sie günstige Mehrheitsverhältnis boten ihnen die Möglichkeit zu einem rücksichtslosen Durchmarsch, und sie nutzten die Gelegenheit.

Zum Vorsitzenden des Betriebsrates wurde Jaquet (mit 14 gegen 9 Stimmen für Falta) gewählt. Die Betriebsratswahl brachte zwar der IG Metall-Arbeiterliste eine Mehrheit von 3 gegen 2 Sitze der Liste Schäfer. Da die insgesamt 5 Arbeiter aber weniger als $\frac{1}{3}$ der Mitglieder des Betriebsrats stellen, hatte die Arbeitergruppe kein Vorschlagsrecht für den stellvertretenden Vorsitzenden. Schäfer wurde gewählt (mit 14 gegen 9 Stimmen für Mayer). Der **Angestellte** Schäfer hat auf einer **Arbeiterliste** kandidiert, und damit ist **formal** das Betriebsverfassungsgesetz erfüllt, nach dem Vorsitzender und Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören sollen.

Betriebsausschuß

Der Betriebsausschuß führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Er besteht aus dem Vorsitzenden, dem Stellvertreter und fünf weiteren Mitgliedern. Das Zahlenverhältnis Arbeiter zu Angestellte muß dem im Betriebsrat entsprechen. Danach haben die Arbeiter lediglich einen Sitz, und dieser ist bereits mit Schäfer besetzt.

Blieben noch fünf Angestellte, die nach dem Verhältniswahlrecht zu wählen sind. Bei dem Stimmenverhältnis 12 zu 6 und dem Auszählungsverfahren nach d'Hondt war klar: drei Plätze für die Gegenkoalition, 1 Platz IGM, und für den 5. Platz eine Pattsituation im ersten Wahlgang. Wir schlugen daher vor, diesen Platz der Arbeitergruppe zu überlassen. Mit 11 zu 7 lehnten die Angestellten ab. Zur Auflösung des Patts schlugen wir das Losverfahren vor, das wieder mit 11 zu 7 abgelehnt wurde. In einem zweiten Wahlgang sicherte sich

Liste der Angestellten

Teilzahl nach d'Hondt

Liste 1	Jaquet, Joachim	Freigestellter Betriebsrat	683.0
Liste IGM	Falta, Reinhold	Freigestellter Betriebsrat	517.0
Liste 2	Heyartz, Manfred	Freigestellter Betriebsrat	509.0
Liste 1	Rehberg, Heide	Sachbearbeiterin	341.5
Liste IGM	Pohlitz, Reinhard	Entwickler	258.5
Liste 2	Götz, Hans	Freigestellter Betriebsrat	254.5
Liste 1	Hoffmann, Jürgen	Technischer Angestellter	227.7
Liste IGM	Hiller, Hanne	Layouterin	172.3
Liste 1	Klieboldt, Detlef	Freigestellter Betriebsrat	170.8
Liste 2	Jurgeleit, Renate	Sachbearbeiterin	169.7
Liste 1	Hellberg, Karl	Technischer Angestellter	136.6
Liste IGM	Hofner, Gebhard	Technik-Redakteur	129.3
Liste 2	Linke, Helga	Entwicklerin	127.3
Liste 1	Hofmann, Werner	Systemspezialist	113.8
Liste IGM	Winter, Siegfried	Softwareentwickler	103.4
Liste 2	Heun, Ulrich	Sachbearbeiter	101.8
Liste 1	Lenhard, Konrad	Systemspezialist	97.6
Liste IGM	Müller, Richard	Entwickler	87.2

Liste der Arbeiter

Teilzahl nach d'Hondt

Liste IGM	Mayer, Norbert	Freigestellter Betriebsrat	378.0
Liste 1	Schäfer, Rolf	Freigestellter Betriebsrat	270.0
Liste IGM	Scharf, Karl-Heinz	Freigestellter Betriebsrat	189.0
Liste 1	Bettenhausen, Hans-Peter	Ausbilder	135.0
Liste IGM	Braun, Joachim	Freigestellter Betriebsrat	126.0

Angestellte: 1800 abgegebene Stimmen, davon 20 ungültig. Wahlbeteiligung: 67%.
Liste 1: 683 Stimmen (7 Sitze); Liste 2: 509 Stimmen (5 Sitze); Liste IGM: 517 Stimmen (6 Sitze); Liste 4: 71 Stimmen (0 Sitze).

Arbeiter: 658 abgegebene Stimmen, davon 10 ungültig. Wahlbeteiligung: 77.6%.
Liste 1: 270 Stimmen (2 Sitze); Liste IGM: 378 Stimmen (3 Sitze).

Die Teilzahlen nach d'Hondt sind kaufmännisch gerundet auf eine Stelle.
Quelle: Wahl Niederschrift der Betriebsratswahl vom 19.3.98 der Bosch Telecom.

mit 12 zu 6 die KGI auch den 4. Aus-schußplatz.

Delegierte für Gesamtbetriebsrat

Die Betriebsräte der Region Mitte hatten 2 Arbeiter und 6 Angestellte in den Gesamtbetriebsrat zu wählen. Auch hier waren die Ziele der KGI bereits vorher schriftlich vereinbart und konnten aufgrund des Frankfurter Übergewichts und vorausgegangener Absprachen durchgesetzt werden. Das Endergebnis: die IG Metall-Gruppe Frankfurt hat keinen Sitz im Gesamtbetriebsrat (nicht einmal als erstes oder zweites Ersatzmitglied).

Freistellungen

Der Betriebsrat hat Anspruch auf fünf von der beruflichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder. Der Gruppe der Arbeiter steht eines davon zu, das aber nicht von ihr allein gewählt werden kann, da sie nicht mehr als $\frac{1}{3}$ der Betriebsratsmitglieder stellt. Die KGI-Mehrheit wählte also Schäfer, Jaquet, Heyartz und Klieboldt. Lediglich Falta Freistellung war durch das Verhältniswahlrecht für die IG Metall-Gruppe erreichbar.

Den Antrag, mit dem Arbeitgeber über eine zusätzliche Freistellung für

die Arbeitergruppe zu verhandeln. lehnte die KGI ab. Allerdings hat der Arbeitgeber Götz weiterhin von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt – und zwar ohne Antrag des Betriebsrats.

Interessenvertreter Weskott,

der Unternehmenszeitung UC-Info entnehmen wir, daß Sie gemeinsam mit dem ehemaligen Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden Brüggemann die Interessen der Belegschaft vertreten haben. Das gibt uns zu denken. Als aktive Gewerkschafter wenden wir viel von unserer Zeit und mindestens 1% von unserem Einkommen dafür auf, gemeinsam unsere Interessen zu vertreten. Woher hätten wir auch wissen sollen, daß das Gespann Brüggemann/Weskott das für uns erledigt hat? Etwa bei der Lohnfortzahlung, als Sie auf der Betriebsversammlung erklärten, daß 100% für Bosch unzumutbar seien? Oder beim Personalabbau in der Fertigung, erst in Rödermark, jetzt in Frankfurt? Vorbereitung von Massenentlassung als Interessenvertretung?

Weskott, uns beschleicht der Verdacht: Man hat Sie getäuscht. Die Interessen, die Sie da vertreten, sind die ganz normalen Profitinteressen eines ziemlich normalen Konzerns. Daß ein Brüggemann das im Gespann mitgemacht hat, ist bedauerlich, aber nicht überraschend. Schließlich haben wir Sie beide während Ihrer Amtszeit bei keiner Aktion für Lohnerhöhung oder zur Sicherung von Tarifverträgen gesehen: hätte uns auch gewundert.

Ob Ihr Nachfolger und der vom Brüggemann das anders machen? Irgendwie sind wir *kein bißchen gespannt*.

„Blick durch die Wirtschaft“, 30.4.1998

Wegen Lohndumpings sind der Drogerieketten-Besitzer Anton Schlecker und seine Frau Christina zu zehnmonatigen Bewährungsstrafen verurteilt worden. Das Amtsgericht Stuttgart verhängte die Strafbefehle am Mittwoch, weil das Unternehmen weibliche Mitarbeiter unter Tarif bezahlt hatte. Drei leitende Mitarbeiter wurden zu sechs Monaten Freiheitsstrafe auf Bewährung und zu Geldstrafen verurteilt. Der Schaden für die unter Tarif bezahlten Frauen belaufe sich auf knapp 1,7 Millionen Mark. Die Staatsanwaltschaft hatte eine Anklage vor dem Landgericht zurückgezogen und Strafbefehle beim Amtsgericht beantragt. Wie aus Justizkreisen verlautete, will Schlecker die Strafbefehle akzeptieren, um einen öffentlichen Prozeß zu vermeiden. Der Drogerie-Discounter betreibt europaweit annähernd 2000 Filialen.

Auslagerung

In Backnang bereitet Bosch Telecom die Ausgründung eines eigenständigen Softwarehauses vor. Das heißt, man wird ca. 90 Entwicklern anbieten, Mitarbeiter einer neuen GmbH & Co KG zu werden. An ihrem direkten Umfeld wird sich dadurch nichts ändern, sie behalten die gleichen Vorgesetzten, die gleichen Aufgaben und werden auch in den gleichen Büros arbeiten wie vorher. Allein die Tarifverträge der IG Metall werden für sie nicht mehr gelten. Erklärtes Ziel ist es, die 35-Stunden-Woche auszuhebeln.

Da in den Backnanger Entwicklungsabteilungen die Zahl der IG Metall-Mitglieder traditionell noch geringer ist als woanders, erwartet man bei der Umsetzung keinen sonderlichen Widerstand. Mit vordergründigen Gehaltserhöhungen wird man den Kollegen die neuen Bedingungen versüßen (bei der nächsten Tarifrunde stehen sie natürlich außen vor) und feste Arbeitszeiten vielleicht gar nicht regeln.

Denn ohne Tarifvertrag gilt die gesetzliche 6-Tage-Woche mit 48 (bis max. 60) regelmäßigen Arbeitsstunden. Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt vier Wochen.

Einen durchsetzungsfähigen Betriebsrat, der Überstunden abwehren könnte, wird es zunächst nicht geben. Die scheinbaren Vorteile werden sich in der Praxis schnell relativieren.

Auch die Wahl der „GmbH & Co KG“ macht die neue Gesellschaft nicht eben vertrauenswürdig. Diese Rechtsform wird von windigen Bankrotteuren bevorzugt, denn sie ist einfach und ohne nennenswertes Eigenkapital gegründet und ebenso lockerflockig wieder liquidiert.

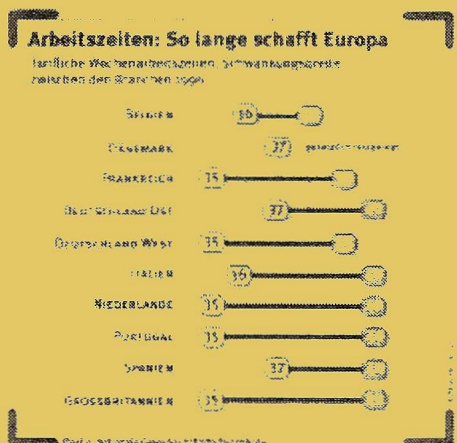
Das Softwarehaus ist formaljuristisch eigenständig. Wenn es Projekte erhält, und diese Projekte scheitern, dann kann sich der Ge-

samt-UC ohne großartige finanzielle Verpflichtungen von den Mitarbeitern trennen. – Genau das gleiche kann übrigens auch dann passieren, wenn Entwicklungskapazitäten nach Indien verlagert werden.

Provokation

Die IG Metall-Liste der Arbeiter, angeführt von Norbert Mayer, war von der Mehrheit der Arbeiter gewählt worden. Deshalb war die Überraschung und Empörung über das Abstimmungsverhalten der Betriebsratsmehrheit insbesondere bei den Kolleg(inn)en aus der Fertigung groß. Norbert Mayer nicht mehr freigestellt, nicht mehr Mitglied im Betriebsausschuß und Gesamtbetriebsrat, das ist eine Provokation. Was die Betriebsratsmehrheit beabsichtigt, ist offensichtlich. Der Möglichkeit, tarifvertragliche Rechte zu verteidigen, den Widerstand gegen die Arbeitsplatzvernichtung zu organisieren und die bedrohten Kolleg(inn)en bestmöglich durch den Betriebsrat zu beraten und zu unterstützen, soll die Grundlage entzogen werden. Wer das als Mitglied der IG Metall tut, und die Wortführer der Betriebsratsmehrheit sind Mitglieder, stellt sich auch gegen die Ziele und Strategien der IG Metall. Das führt zu Unsicherheit und Zweifeln bei der Belegschaft und den Mitgliedern der IG Metall.

Die Arbeiter haben in einem Offenen Brief mit weit über hundert Unterschriften an die IG Metall Ihrer Empörung Ausdruck gegeben.



Abmahnung eines Betriebsrats

Norbert Mayer, bis zum 19. März 1998 Betriebsratsvorsitzender der Belegschaft, die nach der Schließung Rödermark nach Frankfurt „verlagert“ wurde, erhielt am 2. Februar 1998 von Herrn Weskott (Personalabteilung) eine schriftliche Abmahnung. Darin wird ihm vorgeworfen, gegen seine Pflichten als Mitglied des Aufsichtsrates und aus dem Arbeitsvertrag verstoßen zu haben. Bei erneuten Verstößen werde das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Was war passiert? Am 19. Juni 1997 gab es Gespräche zwischen der Personalabteilung und dem Betriebsrat Werk Frankfurt, und zwar über den Abschluß eines Interessenausgleiches und Sozialplanes wegen der geplanten Verlagerung der Leiterplattenproduktion nach Limburg. Damals beschloß der Betriebsrat, einen externen Sachverständigen gemäß §80 Betriebsverfassungsgesetz hinzuzuziehen. Es bestand Einigkeit mit der Arbeitgeberseite, daß der Sachverständige den Betriebsrat bei Abfassung eines Interessenausgleiches bei den geplanten Massenentlassungen beriet.

Zu dessen Aufgaben gehörte es auch, als Sachverständiger die finanzwirtschaftliche Lage der Bosch Telecom GmbH zu analysieren, um alternative Vorschläge zur Beschäftigung der Mitarbeiter zu erarbeiten, die von Kündigung bedroht waren. Zu diesem Zweck hat Kollege Mayer den Wirtschaftsprüfbericht, den er als Aufsichtsratsmitglied ausgehändigt bekommen hatte, dem Sachverständigen zur Verfügung gestellt. Der Wirtschaftsprüfbericht wurde an den Kollegen Mayer noch im Juni zurückgegeben.

Nach §80 Betriebsverfassungsgesetz gilt für Sachverständige eine **gesetzliche Geheimhaltungspflicht** von Betriebs- und Geschäftskennntnissen. Die Absicht des Kollegen Mayer war niemals geschäftsschädigend – er achtete im Gegenteil auf die gesetzliche Absicherung der Betriebsdaten.

Weshalb plötzlich eine Abmahnung, über 7 Monate später?

Bei der Übergabe des Abmahnungsschreiben bezog sich die Personalabteilung auf eine Behauptung des Herrn Brüggemann, die dieser auf einer Sitzung mit dem Arbeitgeber am 16. Dezember 1997 geäußert hatte. Diese Behauptung besagt, Kollege Mayer habe den Wirtschaftsbericht unbefugterweise an eine externe Person weitergegeben, und also habe er einen möglichen Schaden für das Unternehmen billigend in Kauf genommen. – Weitere Gründe als diese falsche Behauptung gab die Personalabteilung nicht an.

Für die, die Herrn Brüggemann noch nicht kennen: Sie werden ihn auch nicht mehr kennenlernen. Ehemals Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats, zum Schluß normales Mitglied des Gesamtbetriebsrat, hat er im März seinen Abschied gefeiert. – Es stellt sich die Frage, ob Herr Todenhöfer (Konzernleitung) bei dieser Feier mit seiner Lobrede auch dessen denunzatorische Leistungen gewürdigt hat.

Der Vorgang hat noch etwas pikantes: Die Beratungssitzung war absolut vertraulich, und Brüggemann hat daran **nicht** teilgenommen. Trotzdem hat er offensichtliche Kenntnis der Interna. Und Kollege Mayer hat ihn mit Sicherheit nicht informiert. – Bei der Rückgabe des Papiers war Überbringer der Betriebsrat Klieboldt. Und das Papier befand sich **nicht** in einem ordentlich verschlossenen Umschlag.

Letzte Meldung

Nach gewöhnlich gut unterrichteten Quellen sollen bei Signalbau Huber 70 Kollegen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Wehret den Anfängen

Nach einer Mitteilung der UC-Geschäftsleitung beabsichtigt die Bosch Telecom GmbH, eine 100%ige Tochtergesellschaft unter der Firma Bosch Telecom Sicherheitstechnik – Montage und Service GmbH zu gründen.

Die Gesellschaft soll ihren Sitz in Weimar haben und in erster Linie Arbeiten, die derzeit von Subunternehmen erbracht wurden, in eigener Regie durchzuführen. Die Gesellschaft soll in der Anfangsphase rund 20 Mitarbeiter haben und mit der Zunahme des Geschäftes entsprechend wachsen. Bisher war das schlagende Argument der Geschäftsleitung für die Fremdvergabe von Montage- und Serviceleistungen die niedrigen Kosten, die bei entsprechender Eigenleistung nicht erbracht werden könnten. Daß dies jetzt auf einmal anders ist, liegt nicht vorrangig daran, daß die Geschäftsleitung den mit der Fremdvergabe verbundenen Abfluß von Know-how unterbinden will, sondern schlicht und ergreifend an der Tatsache, daß die neue Gesellschaft nicht tarifgebunden ist.

Das heißt: Die Löhne und Gehälter, die Arbeitszeit, die Urlaubsdauer, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw. werden in dem viel schlechter gefaßten Rahmen der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen von Bosch alleine bestimmt. Die Geschäftsleitung nennt das: Kostensenkungsmaßnahmen.

Wir sagen: das ist Tarifflicht, die Pilotfunktion hat und das Ziel verfolgt, weitere S- und N-Bereiche aus der Tarifgebundenheit herauszureißen. Dagegen müssen wir uns zur Wehr setzen. Sonst werden bald viel mehr Bosch-Mitarbeiter unter diesen Dumpingbedingungen arbeiten müssen. Den neu gewählten Gesamtbetriebsrat fordern wir auf, gegen diese Entwicklung Stellung zu beziehen und nicht den Kopf in den Sand stecken. Hier gilt das Motto mehr den je: **wehret den Anfängen!**

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