

Inform

Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall bei
Bosch Telecom



28. Sept. 98

Neuer Geschäftsleiter

Neuer Geschäftsleiter für kaufmännische Aufgaben und Arbeitsdirektor wird **Gerhard Kümmel** (LK).

Am 2. September stellte sich im Betriebsrat Gerhard Kümmel vor, Nachfolger des Andreas Nobis in seiner Funktion als Arbeitsdirektor und kaufmännischer Leiter (LK).

Herr Kümmel ist ein langjähriger – man möchte fast sagen 25 Jahren lang erprobter – Bosch-Manager in Sachen Betriebswirtschaft. Da Herr Kümmel zuletzt Leiter der Zentralabteilung Planung und Controlling (ZB) auf der Schillerhöhe war, dürfte die Stelle mit einem echten Bosch-Insider besetzt worden sein, auf den sich die Bosch-Führung verlassen kann, und zwar nicht nur fachlich.

Herr Kümmel hat eine beachtliche Karriere hinter sich in den Bereichen Materialwirtschaft, Rechnungswesen, Logistik, Planung und Controlling. Ein gewisses Manko besteht darin, daß Herr Kümmel von Telekommunikation so gut wie nichts versteht. Aber dies sollte man nicht überbewerten. Seine Welt ist die finanzielle, und die wird er sich vermutlich erschließen.



Bleibt zu hoffen, daß Herrn Kümmel kreative Lösungen – aus Arbeitnehmersicht – vorausschauend einfallen. Aus unserer Sicht ist Herr Kümmel übrigens nur Teilzeitbeschäftigter, denn er wird sich nicht mehr als einen Tag in Frankfurt aufhalten.

... und Null Information!

Was sich da im letzten halben Jahr in der UC-Geschäftsleitung abspielte, ist selbst für sehr langjährige Mitarbeiter ohne Beispiel.

Anfang Mai verläßt Herr Andexser die UC-Geschäftsleitung (UC-GL), Herr Nobis wird neuer Sprecher, und Herr Seidel sollte Anfang August von Herrn Nobis die kaufmännische Leitung (LK) übernehmen. Zwei Monate später dann die Wende: Herr Nobis und Herr Folgmann, der noch nicht lange in der UC-GL für die Leitung des Vertriebs zuständig ist, räumen ihre Posten, Herr Seidel tritt erst gar nicht an und Herr Andexser kehrt zurück.

Ein katastrophal schlechtes Geschäftsergebnis des Produktbereichs Öffentliche Technik (ON) hat das Karussell in Gang gesetzt. Das Problem war bereits bekannt, als Herr Nobis die letzte Stufe seiner UC-Karriere bestieg.

Und zu allem fehlt die Information der Belegschaft. Also werden Gerüchte gehandelt wie auf einem Basar.

Die Angst um den Arbeitsplatz macht sich breit, denn jeder kann von irgendwelchen Zahlen über Stellenabbau berichten.

In Backnang fand wenigstens noch im Juli eine Betriebsversammlung statt. Die Frankfurter mußten sich ihre Information erst aus Zeitungsartikeln zusammensuchen, die allerdings deutlich waren: „*Kenner der äußerst komplizierten Bosch-Strukturen ... werten diese Maßnahme (gemeint sind Nobis und Folgmann) als Abstieg. Insider wollen auch wissen, daß es die Konzernleitung partout nicht mag, wenn sie von einer Entwicklung erst relativ spät informiert wird.*“ (Backnanger Kreiszeitung, 31. Juli 98).

Wir als Belegschaft können uns dem nur anschließen: wir mögen das auch nicht. Uns fehlt aber die Möglichkeit, die Geschäftsleitung zu feuern, die uns nicht informiert.

Zu dem Informationsmangel trägt aber auch unser Betriebsrat bei. Er hat nicht, wie der BR in Backnang, eine Betriebsversammlung einberufen (obwohl es die Vertreter der IG Metall-Listen gefordert hatten). Auch nach den Ferien ließ der BR es zu, daß die Geschäftsleitung erst für den 29.9. einen Termin nannte (nur zufällig nach den Wahlen?).

Bereits am 14.8.98 nahmen Vertreter des Betriebsrats Frankfurt an der Informationsveranstaltung für die ON „Führungsmannschaft“ teil, auf der Herr Andexser über Details berichtete. Hier wurden insbesondere auch Einzelheiten über einen Stellenabbau bei ON (ca. 3800 Mitarbeiter) von 250 in 1998 und 200 in 1999 genannt, verbunden mit der Zusage, keine betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmen.

Warum hat **der Betriebsrat die Belegschaft** nicht informiert?

Diesmal

<i>Neuer Geschäftsleiter</i>	1
<i>... und Null Information!</i>	1
<i>Berufszielberatung</i>	2
<i>Werkleiter Meier im Betriebsrat</i>	2
<i>Mitarbeiter unter Druck</i>	2
<i>Neuregelung Betriebliche</i>	
<i>Altersversorgung</i>	3
<i>Lehrstück Nobis</i>	3
<i>UC/EWD wird aufgelöst</i>	3
<i>Noch einmal: die Wahlanfechtung</i>	4
<i>Fortbildung Rödermark</i>	4
<i>Gleitzeit</i>	4
<i>Weiterbildung</i>	4

Berufszielberatung

Der Betriebsrat der Fertigung Frankfurt hat September 1997 einen Interessenausgleich und Sozialplan für die Mitarbeiterinnen abgeschlossen, die in absehbarer Zeit ihren Arbeitsplatz verlieren. Darin wurde u. a. festgelegt, daß den Betroffenen eine persönliche Berufszielberatung angeboten wird.

Die Maßnahme dauert drei Tage, findet im Betrieb statt und wird von qualifizierten Mitarbeiterinnen der Beratungs- und Koordinierungsstelle für an- und ungelernte Frauen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt durchgeführt. Zwei Tage werden vom Arbeitgeber getragen, einen müssen die Betroffenen selbst einbringen.

Eine Reihe von Kolleginnen haben das Angebot gern angenommen. Das Echo war durchweg positiv. Nicht verwunderlich, wenn man bedenkt, was der Verlust des Arbeitsplatzes für jeden einzelnen bedeutet, und welche Fragen die neue Situation aufwirft.

Einige wesentliche Themen:

- ◆ Neuorientierung nach dem Verlust des Arbeitsplatzes
- ◆ Rechtsgrundlagen und Anleitung für die Arbeitslosmeldung
- ◆ Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt
- ◆ Qualifizierung, Berufsvorbereitungskurse, Berufsorientierung
- ◆ Training für Bewerbungen
- ◆ Einschätzen der eigenen Fähigkeiten
- ◆ Stellenangebote systematisch suchen

Die Teilnehmerinnen berichten, daß auch Information über formale Dinge wichtig sind. Eine Kollegin resümiert:

„Das allerwichtigste aber ist, daß uns die Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle eine kostenlose, individuelle Beratung auch nach den drei Tagen angeboten haben. Man weiß, an wen man sich bei Problemen wenden kann. Das ist sehr beruhigend.“

Wenn der Betriebsrat diesen Punkt nicht in einem Interessenausgleich geregelt hätte, hätte die Veranstaltung niemals stattgefunden.

Übrigens, wer Interesse an einer solchen Maßnahme hat, kann nähere Informationen auch vom Betriebsratsmitglied Norbert Mayer bekommen (Tel. 3618).

Werkleiter Meyer im Betriebsrat

Am 18. August wurde die Situation des Frankfurter Werks von Werkleiter Meyer erläutert. Trotz des sachlichen und zahlenmäßig gut dokumentierten Vortrags des Herrn Meyer ließ sich der Eindruck eines absurden Theaters streckenweise nicht vermeiden.

Erfreulich ist, daß der Auftrag für PN über Plan liegt. Konsequenzen hat man auch schon gezogen: Die Wirtschaftsplanung für 1998 für 380 Gewerbliche wurde bereits auf 411 für 1999 erhöht. 79 Leiharbeitskräfte arbeiteten im August im Frankfurter Werk, davon 15 Limburger. Im September sollte Limburg noch mehr entsenden. (Hatte Herr Nobis voriges Jahr vielleicht nur einen Prinzipienstreit vom Zaun gebrochen?)

Gleichzeitig sah sich Herr Meyer im Erklärungszwang hinsichtlich der elf noch laufenden **Kündigungen**. Waren die wirklich noch notwendig?

So richtig überzeugend ist das keinem klar zu machen. Es wäre jedenfalls verwunderlich, wenn das ein Richter verstünde. Aber das Management scheut sich weiterhin nicht, unnötig Porzellan zu zerschlagen.

Mitarbeiter unter Druck

In der letzten **Inform** haben wir im Zusammenhang mit der Verlagerung von UC-ON/VL nach Backnang kritisiert, daß die Betriebsratsmehrheit gegen die Stimmen der Betriebsräte der IGM-Liste den völlig unpassenden Interessenausgleich des Gesamtbetriebsrates aus dem Jahre 1995 vereinbart hat.

Hier wurde eine Chance verpaßt, einen Interessenausgleich abzuschließen, der auf die konkrete Situation bezogen ist. Nach unserem Artikel haben sich betroffene Mitarbeiter bei uns gemeldet und bestätigt, daß sie nach wie vor nicht wissen, wie es mit ihnen in Zukunft weitergehen wird. Sie würden von der Personalabteilung zunehmend unter Druck gesetzt wegen einer Versetzung nach Backnang.

Hier hätten Regelungen für einige Betroffene durchaus eine Zukunftsperspektive eröffnen können, wie sie z. B. der Betriebsrat der Fertigung noch letztes Jahr abgeschlossen hat. Dort wurde u. a. geregelt, daß Mitarbeiter, die im Rahmen der Vereinbarung einen Arbeitsplatz an einem anderen Standort angetreten haben, eine Abfindung erhalten, wenn sie innerhalb von 12 Monaten nach dieser Versetzung aus dem Unternehmen ausscheiden.

Nach unseren Informationen ist die berufliche Zukunft bei mehr als der Hälfte der Betroffenen unklar. Es stellt sich die Frage, was der Betriebsrat nach der verpaßten Chance nun im konkreten Einzelfall unternimmt, um die Interessen der Betroffenen zu vertreten. Zu den Einzelgesprächen, die die Personalleitung führt, gibt es unterschiedliche Erfahrungen.

Einige Betroffene nehmen zu diesen Gesprächen ein Mitglied des Betriebsrates mit, was zweifellos einen positiven Einfluß auf den Verlauf der Gespräche hat. Wir empfehlen, **auf jeden Fall** einen Betriebsrat mitzunehmen. Jeder kann sich hier unter den 23 gewählten Betriebsräten ein Mitglied seines Vertrauens auswählen (es braucht kein Freigestellter sein).



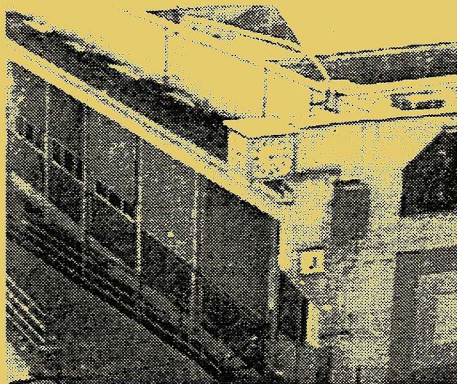
Neuregelung Betriebliche Altersversorgung

Kennen Sie den Wert ihrer Betrieblichen Altersversorgung? Wenn Sie zu den älteren Kolleg(inn)en zählen und die frühere TN-Regelung kennen, werden Sie ohne zu zögern mit ja antworten. Andernfalls eher mit nein.

Mit der Einbindung in die Bosch Gruppe wurde die Altersversorgung umgestellt. Ihren jährlichen Zuwachs können Sie aus den im Bosch Zünder veröffentlichten Zahlen ermitteln. Dieses Jahr steht wie bereits in der letzten Betriebsversammlung angekündigt eine weitere Umstellung bevor. Merkmal des neuen Systems ist eine beitragsorientierte Rentenregelung. Dieser Beitrag ist von Dienstzeit und Ruhegehaltsgruppen unabhängig. Das Unternehmen gibt eine verbindliche Zinszusage.

Eine weitere Neuheit besteht darin, durch eigene Beiträge (z. B. Weihnachtsgeld oder vermögenswirksame Leistungen) die Betriebsrente zu erhöhen.

Worin bestehen die Vorteile für die Unternehmen, die ein beitragsorientiertes Versorgungssystem einführen? Dieses System ist flexibel z.B. in Bezug auf die Beitragshöhe, die Verzinsung. Durch die feststehenden Regeln ist eine Risikobegrenzung möglich.



Nachteile für Sie? In erster Linie das Inflationsrisiko. Bringt die Umstellung Nachteile für Rentennahe Mitarbeiter? Das darf nicht sein, denn es gibt einen Bestandsschutz. Mit einer sogenannten Garantierente soll das erreicht werden. – Die Verhandlungen dauern noch an.

So. Mit wenigen dünnen Worten haben wir viel neues angesprochen. Auf der Betriebsversammlung am 29. September 98 besteht die Möglichkeit, mehr zu erfahren. Fragen Sie ruhig.

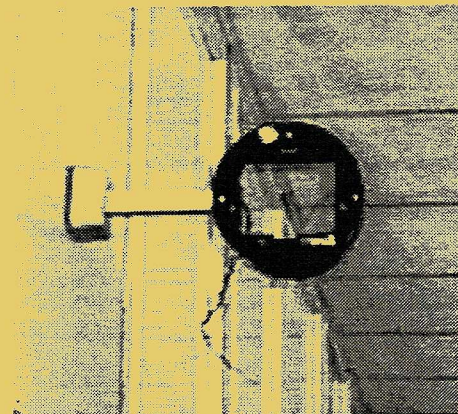
Lehrstück Nobis

Der schnelle Sturz des Andreas Nobis dürfte für die Führungskräfte eine starke Warnung gewesen sein.

Nachdem sich Nobis im vergangenen Jahr noch im Zusammenhang mit der Verlegung der TK-Anlagenfertigung nach Limburg als starker Mann glaubte profilieren zu müssen, wurde er Anfang Mai dieses Jahres Sprecher der Geschäftsleitung. UC Info meldete dies gerade in seiner Juliausgabe als auch schon am 24. Juli von der Schillerhöhe die Absetzungsmeldung verbreitet wurde.

Die Turbulenzen, die Nobis im vergangenen Jahr mit seiner Entscheidung, Teile der Produktion aus Frankfurt nach Limburg zu verlegen, hervorrief, erscheinen rückwirkend wie ein Ersatzkrieg, mit dem Nobis von seinen eigentlichen Problemen ablenkte.

Offensichtlich ließ sich die Bosch-Führung aber nicht hinters Licht führen. Eine Führungskraft muß dafür sorgen, daß keine Auftrags- oder Beschäftigungslöcher in der Größenordnung wie bei ON entstehen. Da gibt's nun mal kein Pardon.



UC/EWD wird aufgelöst

Dieses Gerücht kursierte bereits einige Wochen. Am 9.9.98 endlich berichtete Herr Kühne im Betriebsrat über sein Projekt „Zentrale Funktionen“ (ZEN), das bereits für erheblichen Unmut und Unsicherheit gesorgt hat. Herr Kühne hat die Aufgabe, die UC-Zentralbereiche „Entwicklungsdienste“ (EWD), „Werkerhaltung“ (WEG), „Qualitätssicherung“ (QSG) usw. zu rationalisieren. Die Ausgangssituation für ihn ist klar: In den Querschnittsbereichen sind insgesamt 900 Mitarbeiter, die 2,5 Mrd. DM Gemeinkosten „verschlingen“. Da soll scheinbar der Eindruck vermittelt werden, daß jeder eingesparte Mitarbeiter die Kosten um ca. 2,5 Mio DM senkt. Außerdem: bei Bosch gibt es keinen zentralen Bereich, der so viele Mitarbeiter umfaßt.

„Wer an der Vergangenheit festhält, hat die Hände nicht frei für neue Aufgaben.“ Mit solchen Sprüchen wollte Herr Kühne dem Betriebsrat die Notwendigkeit zur Veränderung deutlich machen. Die Mitarbeiter seien in den Veränderungsprozeß einbezogen, die verschiedenen Arbeitsgruppen würden Vorschläge erarbeiten, so beschrieb er die Vorgehensweise.

Leider kam er mit seiner saloppen, eher oberflächlichen Art auch beim Betriebsrat nicht so gut an. Ihm wurde vorgehalten, die Arbeitsgruppen hätten Vorgaben gemacht bekommen, zu deren Erreichung Maßnahmen vorzuschlagen sind. Außerdem hätte die Unternehmensleitung seit Gründung des UC (vor ca. 3 Jahren) die Zentralisierung der Aufgaben von UC/EWD gegen den Willen der Frankfurter Mitarbeiter und gegen die Bedenken der Betriebsräte durchgesetzt. Damals sei die Begründung gewesen: Kosteneinsparung, das Ergebnis war Mitarbeiterabbau. Und nun wieder raus aus die Kartoffeln: selbe Begründung, gleiches Ergebnis.

Unser Kommentar zu Herrn Kühne: Wer über die Fehler der Vergangenheit nicht reden will, wird nicht daraus lernen.

Noch einmal: die Wahlanfechtung

Die Betriebsratswahl vom 19. März wurde von vier Betriebsangehörigen angefochten, da sie ernsthafte Zweifel an der Zuverlässigkeit des Wahlergebnisses hegten.

Der Bericht in der letzten Inform ist auf reges Interesse gestoßen. Leider ist die richterliche Begründung bisher noch nicht eingetroffen. Im folgenden setzen wir deswegen unsere Berichtserstattung fort – mit aller gebotenen Vorsicht im Hinblick auf das laufende Verfahren bei der Bewertung der prozeßrelevanten Tatbestände.

Die Antragsteller der Wahlanfechtung begründeten ihren Antrag beim Arbeitsgericht am 12. August, die Betriebsratswahl für ungültig zu erklären, insbesondere wie folgt:

- 1) Schlampiger Umgang mit Briefwahlunterlagen. Diese lagen manchmal zeitweise lose auf dem Schreibtisch eines Wahlvorstands.
- 2) Der Wahlvorstand hatte nicht sichergestellt, daß Doppelwahlen auszuschließen sind. Denn es konnte in beiden Wahllokalen Kantine und TQM-Forum mit Wahlausweis oder Firmenausweis gewählt werden. Es gab keine Online-Verbindung, um Doppelwahlen auszuschließen. Die vorhandenen Telefone wurden nicht sofort bei jedem Wahlvorgang benutzt. Somit war Doppelwahl prinzipiell möglich, wie ein Kollege erfolgreich demonstrierte.
- 3) Die beiden Wählerlisten aus der Kantine und dem TQM-Forum waren noch am Wahlabend (in einer Nacht- und Nebelaktion) unter Ausschluß der Öffentlichkeit in einer stundenlangen Vergleichsoperation zu einer einzigen verdichtet worden, so daß der Wahlvorstand am nächsten Morgen die Auszählung mit einer einzigen – scheinbar normalen – Wählerliste beginnen konnte. Da eine der ursprünglichen Wählerlisten vernichtet worden war, liegt somit

keine der ursprünglichen Wählerlisten mehr vor. Dies insbesondere sah das Gericht als *wesentliches* Manko an.

- 4) Fehlende Öffentlichkeit bei der Öffnung der Urnen am Abend nach der Betriebsratswahl.

Antragsgegner waren der Betriebsrat und der Arbeitgeber. Der Rechtsanwalt des Betriebsrats und der Syndikus des Arbeitgeberverbands hatten fast identische Stellungnahmen eingebracht.

Keinen guten Eindruck bei Gericht machte die Tatsache, daß der Betriebsratsvorsitzende Jaquet systematisch einen Einblick der Antragsteller in die Wahlunterlagen verhindert hatte. Er versuchte damit, die Beweiserhebung zu erschweren und das Verfahren in die Länge zu ziehen.

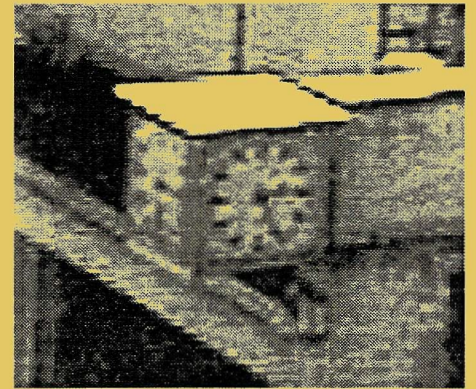


Fortbildung Rödermark

Zur Zeit wird darüber nachgedacht, ob die Fortbildung Rödermark nach Darmstadt verlagert werden kann. Eine Entscheidung darüber soll noch in 1998 erfolgen.

Gleitzeit

Die Personalabteilung stellt fest, daß am Standort Frankfurt das Auszahlen von Gleitzeitstunden abteilungsbezogen unterschiedlich gehandhabt wird. Sie will sich der Problematik annehmen. Wir meinen, es wäre gut, wenn Mitarbeiter diesbezüglich ihre Erfahrungen an die Betriebsräte weitergeben, damit sie sich ebenfalls der Problematik annehmen.



Weiterbildung

In der neugegründeten Abteilung PAA4-Fr sind Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung zusammengefaßt. PAA3-Fr ist zuständig für die Ausbildung. Die Personalabteilung: „Wir erwarten durch diese Maßnahme eine höhere Effizienz in der Entwicklung und Qualifizierung unserer Mitarbeiter.“

Die Belegschaft: wir auch!

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