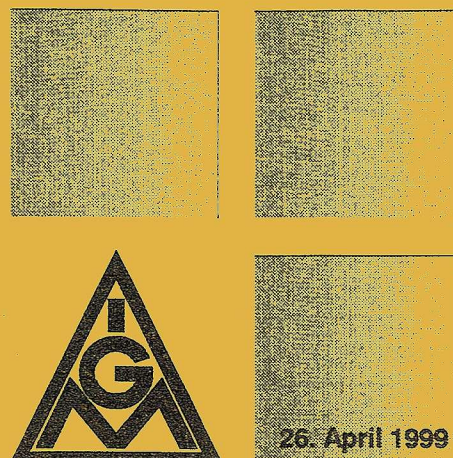




Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall
bei Bosch Telecom



26. April 1999

Traum oder Alptraum: Flexible Arbeitszeiten

In den Entwicklungsabteilungen, im Vertrieb und in einigen Fertigungsabteilungen kann jetzt weiter ganz flexibel gearbeitet werden. Von morgens 6 Uhr bis 20.00 Uhr oder sogar 22.00 Uhr, auch samstags bis 14.00 Uhr, aber nur auf freiwilliger Basis. Die Gleitzeitkonten können sich zwischen -50 bis +200 Stunden bewegen, und die Zeitspanne, innerhalb der ein Ausgleich des Zeitkontos erreicht werden soll, beträgt ein Jahr oder auch mehr. Die Details für die Bereiche sind teilweise so unterschiedlich, daß es langatmig wäre, sie hier darzustellen. Dem werten Leser empfehlen wir, die für ihn gültige Vereinbarung genau zu studieren. An einer nächsten Vereinbarung wird z. Z. gearbeitet. Sie wird die noch bestehenden Unterschiede - so weit sinnvoll - beseitigen und vor allem dann, etwa ab nächstem Jahr, für alle MitarbeiterInnen am Standort gültig sein. Haben wir dann das Paradies erreicht?

Die große Frage war, was mit den Zeitkonten passiert, die bereits vor der großen Flexibilisierung bei vielen MitarbeiterInnen weit über das zulässige Maß von 20 Stunden hinausgehen. Wenn heute die Vorgesetzten, die Personalabteilung und sicher auch MitarbeiterInnen die Flexibilität ihrer Arbeitszeit verwirklichen wollen, wer oder was hat sie bisher gehindert, die Konten auch mal durch Freizeit abzubauen? Auch wir Betriebsräte hatten an die Beweglichkeit geglaubt, denn jede genehmigte Überstunde war mit der Auflage verbunden, langfristig 50% davon durch Freizeit wieder auszugleichen. Der Verdacht liegt nahe, daß in den meisten Fällen ein Ausgleich durch Freizeit gar nicht möglich war, weil zu wenig Personal an Bord ist (siehe z.B. Softwareentwicklung), Probleme neuer Projekte völlig unter-

schätzt werden (siehe z.B. SAP) oder für abgekündigte Produkte kurzfristig Ersatz geschaffen werden mußte (siehe z.B. NPS). Ist bisher eine Führungskraft aufgestanden und hat zugesagt, daß sich in Zukunft an all dem etwas ändern wird? Nein! Statt dessen gibt man die Parole aus: die Tore müssen nur größer werden, dann hält die Flexibilität endlich Einkehr, auch bei uns.

Das Studium der Gleitzeitüberhänge hätte dem Betriebsrat Hinweise geben

hen, durch persönliches Verhalten Solidarität jenseits individueller und betrieblicher Vorteile zu praktizieren.

So bleibt die Aufforderung an Sie, die KollegInnen, darauf zu beharren, das Gleitzeitkonto durch Freizeit auszugleichen zu können. Wo aufgrund von Überlastung und Personalmangel das nicht möglich ist, sollten Sie konkrete mittelfristige Abhilfe vereinbaren, bevor Sie sich Ihre Freizeit abkaufen lassen.



können, wo Probleme sind. Er hätte mit MitarbeiterInnen, Vorgesetzten und Personalabteilung nach angemessenen Lösungen suchen können und müssen. Statt dessen hat er beschlossen, daß Zeitüberhänge, die 30 Stunden übersteigen, auf Wunsch der MitarbeiterInnen ausgezahlt werden sollen.

Dieser Beschluß ist ein harter Schlag gegen unsere bisherigen Bemühungen, im Interesse von Neueinstellungen der Ausweitung der Arbeitszeit Einhalt zu gebieten. In einer Zeit, in der die Schaffung von Arbeitsplätzen uns förmlich auf den Nägeln brennt, enttäuscht der Betriebsrat all diejenigen MitarbeiterInnen, die sich bemü-

Diesmal

<i>Traum oder Alptraum: Flexible Arbeitszeiten</i>	1
<i>Ruhe vor dem Sturm?</i>	2
<i>Telearbeit</i>	2
<i>Das fast vergessene Jubiläum</i>	2
<i>Werksschließung vorerst vom Tisch!</i>	2
<i>Guter Rat ist nicht teuer!</i>	3
<i>Betriebsversammlung</i>	4
<i>Norbert Mayer</i>	2
<i>Unterschriftenaktion der Jugend- und Auszubildendenvertretung</i>	4
<i>1. Mai</i>	4

Ruhe vor dem Sturm?

Im April, spät genug, stellte die Personalabteilung dem Betriebsrat die Personalzielzahlen für 1999 für den Standort Frankfurt vor.

Großes Staunen: es gibt fast keine Änderungen, der vorgesehene Abbau von bundesweit ca. 100 Mitarbeitern ist weniger als die übliche Fluktuation durch Eigenkündigung oder (Vor-)Ruhestand. Solche Zahlen gab es schon seit Jahren nicht mehr: die meisten Kolleginnen und Kollegen erinnern sich an die vergangenen Jahre, wo am Standort Frankfurt in einzelnen Bereichen mehr abgebaut werden sollte und ja auch wurde.

Jetzt beruhigt die Beine ausstrecken? Ist das das Ergebnis der Umsatzeinbrüche im Bereich ON 1998? Ist die Geschäftsleitung bekehrt worden oder hat sie eingesehen, daß mit immer weniger Leuten nicht immer mehr neue Produkte entstehen können?

Zu schön, um wahr zu sein.

Wir haben da eine ganz andere Befürchtung: auch die Geschäftsleitung hat derzeit keinen Plan, wohin die Reise des UC gehen soll. Wie das Kaninchen vor der Schlange wartet sie regungslos ab, was aus dem UC wird. Solange das nicht klar ist, wird keine Entscheidung für irgendwelche Veränderungen getroffen, sie könnte sich ja nach der großen Verkündigung gerade als die falsche Entscheidung herausstellen.

- Es werden keine ernsthaften neuen Entwicklungsprojekte gestartet.
- Es findet keine massive Umstrukturierung statt.
- Es gibt kein Standortkonzept.
- Es gibt keine personellen Veränderungen, selbst UC-L ist nicht neu besetzt.

Ähnlich dem Kinderspruch: Wer nicht A sagt, muß auch nicht B sagen, und sagt also auch nichts Falsches. Wo keine Entscheidungen getroffen werden, gibt es auch keine Folgen, weder negative noch positive.

Wir freuen uns natürlich, daß derzeit weder Standorte geschlossen werden sollen, noch Personalabbau vorgesehen ist. Nur glauben wir einfach nicht, daß das das neue Konzept ist, eher die Ruhe vor dem großen Sturm.

Telearbeit

Einige Kollegen aus einer Entwicklungsabteilung haben sich Gedanken über ihre Arbeitsbedingungen gemacht. In einer selbst organisierten Umfrage hat dann eine Mehrheit den Wunsch geäußert, sogenannte "alternierende Telearbeit" einzuführen. D. h. sie wollen einige Tage vom heimischen PC aus arbeiten und nicht jeden Tag in den Betrieb fahren.

Die offiziellen Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgeber am Standort Frankfurt waren von soviel Eigeninitiative wohl überrascht. Das Thema wurde an einen Ausschuß des Gesamtbetriebsrats verwiesen. Herr Esau, der Vertreter des Unternehmens, hat rechtliche und versicherungstechnische Bedenken. Außerdem besteht nur in Ausnahmefällen von seiner Seite Interesse.

In anderen Firmen werden solche Arbeitsmodelle dagegen längst praktiziert. Die deutsche Telekom AG (Nachfolger der staatlichen Bundespost) hat sogar schon einen Tarifvertrag mit der zuständigen Gewerkschaft abgeschlossen. Die vorhandenen Probleme sind also lösbar und auch der notwendige Ausgleich von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen ist möglich.

Als Vertrauensleute der IG-Metall wollen wir am 26. Mai eine Informationsveranstaltung organisieren, um das Thema Telearbeit mit Experten zu diskutieren. Auch Vertreter der Personalabteilung werden eingeladen sein.

Ein Unternehmen, das erfolgreich Telekommunikationssysteme verkaufen will, muß sich auch offensiv mit den Möglichkeiten auseinandersetzen, die diese Technik bietet. Telearbeit gehört dazu.

Das fast vergessene Jubiläum

Mit der Umbenennung von T&N ... Telenorma in Bosch Telecom blieb uns manches erspart:

- wir hätten eine Jubiläumsfeier absolvieren müssen;
- wir hätten vielleicht sogar eine bei Jubiläen übliche Sonderzahlung annehmen müssen (schreckliche Vorstellung);
- wir hätten eine Firmenchronik lesen müssen, in der auch die braune Quasi-Enteignung gestanden hätte:

Da ging doch nochmal ein Kelch an uns vorüber. Jetzt müssen wir nur ein kleines Zettelchen unterm Kranz lesen: 100 Jahre Telefonbau in Frankfurt. War wohl ein Nostalgiker am Werk. Bosch war es nicht, zumindest stand es nicht dabei ...



Norbert Mayer

ist neues **Ortsverwaltungsmitglied** der IGM Frankfurt.

Von der IG Metall Ortsverwaltung erhalten die betrieblichen Vertrauensleute Unterstützung bei der Verwirklichung der Aufgaben und Ziele der IG Metall. Mit Norberts Wahl (einstimmig) erwarten wir eine Bereicherung unserer betrieblichen IGM-Arbeit und der Zusammenarbeit mit anderen Frankfurter Betrieben.



République Française

Secrétariat d'Etat à l'Industrie

Le Chef de Cabinet

N/Réf. : P/99/CG/274819

Paris, le - 8 AVR. 1999

Werksschließung vorerst vom Tisch!

Unsere Kollegen in Montceau-les-Mines haben sich wegen einer möglichen Werksschließung an die Öffentlichkeit gewandt, darunter auch an den Bürgermeister von Montceau und an den Minister für Wirtschaft. Während Bosch bisher gegenüber der Belegschaft zurückhaltend war mit Zusagen, hat die Geschäftsleitung (die in Paris oder in Stuttgart) dem Minister gegenüber deutliche Aussagen getroffen: die Arbeitsplätze in Montceau bleiben erhalten.

Wir wissen, was von solchen Zusagen auf Dauer zu halten ist ("Was geht mich mein Geschwätz von gestern an?"), aber dennoch: ein kleiner Erfolg ist es. Es dürfte Bosch recht schwer fallen, in ein paar Wochen dem Minister zu erklären "tut uns leid, war ein Irrtum". Zumindest scheint es derzeit keine Planung für eine Werksschließung zu geben.

Wir beglückwünschen unsere Kollegen zu diesem Erfolg!

Guter Rat ist nicht teuer!

Wenn die Unsicherheit im Unternehmen zunimmt, wenn zu befürchten ist, daß Entscheidungen bevorstehen, die erhebliche Nachteile bringen können, dann stellt sich die Frage nach der passenden Vorsorge. Wir empfehlen, Mitglied der IG Metall zu werden. Damit **garantiert** man sich den rechtlichen Anspruch auf tarifvertraglich Leistungen!

Zum Beispiel: Verlängerte Kündigungsfristen aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit, verbesserter Kündigungsschutz für ältere Mitarbeiter. Oder: Verdienstabsicherung bei Abgruppierung. Nichtmitglieder können solche Regelungen rechtlich nicht einklagen.

Die IG Metall gibt ihren Mitgliedern bei Arbeits- und Sozialrecht kostenlosen Rechtsschutz.

Die IG Metall hat bereits in anderen Betrieben bewiesen, daß sie zusammen mit der Belegschaft die negativen materiellen Folgen verhindern oder mildern kann, wenn der Unternehmer aus der Tarifbindung aussteigt.

Jetzt IG Metall Mitglied werden

Dazu bedarf es jedoch eines guten **Organisationsgrades** der Belegschaft. Wenn wir berichten, daß in der jetzigen Situation bei Bosch Telecom MitarbeiterInnen in deutlicher Zahl in die Gewerkschaft eintreten, dann wäre das ein Signal an den Arbeitgeber.

Sichern Sie sich mit 1% Ihres Lohnes (IG Metall Beitrag) den Anspruch auf mehr. Werden Sie Mitglied der IG Metall.

CGT Montceau
Bosch Telecom France



STANDORT MONTCEAU BEDROHT !

Auf der außerordentlichen Sitzung des geschäftsführenden BoschEuroBR am 11.2 ging es um den Teleconbereich auf der Ebene der Bosch-Gruppe und insbesondere in Frankreich. Zum Thema der Fertigungsstandorte konstatierten die Vertreter der RB-Führung die Notwendigkeit einer Reduzierung der Überkapazität: diese Reduzierung werde zur Schließung mindestens eines Standorts führen. Limburg und Montceau seien in höchster Gefahr. Auf der nächsten Aufsichtsratssitzung der BoschTelecom (geplant für den 12. April) steht die Reduzierung der Fertigungskapazität auf der Tagesordnung.

Resolution N°1

für den
Standort und die
Arbeitsplätze in Montceau

Unterschriftenaktion der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Ausbildung bei Bosch Telecom, ein HELLES Licht am Horizont ?

Die Ausbildung ist dabei, den Bach hinunter zu gehen!

- ⇒ überlastete Ausbilder
- ⇒ schlecht koordinierte Lehrgänge
- ⇒ allgemeine Leerläufe in der Ausbildungs- und Fachabteilung durch Personalmangel
- ⇒ zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten für Ausbilder

**Die Lösung der Probleme kann nicht darin liegen, daß
Ausbildungsplätzen und Ausbilderstellen vernichtet werden.**

WIR WOLLEN EINE QUALIFIZIERTE AUSBILDUNG!

*Deshalb fordern wir als Auszubildenden und Jugend- und
Auszubildendenvertretung mit Unterstützung des Betriebsrats:*

- ⇒ mehr Ausbilder
- ⇒ bessere Koordinierung der Lehrgänge
- ⇒ Vermeidung von Leerlaufzeiten innerhalb der Ausbildung
- ⇒ bessere Fortbildung der Ausbilder

Mit dieser Unterschriftenaktion wollten wir ein Zeichen setzen, und es ist uns tatsächlich eine realistische Einschätzung gelungen!

Viele Azubis haben sich bisher beteiligt, um zu signalisieren, daß es so in der Ausbildung nicht weiter gehen kann.

Wir die Azubis werden weiterhin um eine Verbesserung der Ausbildung kämpfen, bis wir erreicht haben, was wir wollen:

Eine gute Ausbildung, mit der man zufrieden sein kann, weil man etwas lernt, in der man gefordert statt unterfordert wird.

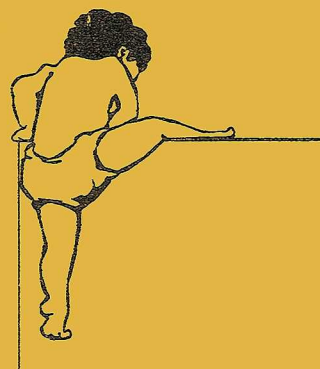
1. Mai

Wir treffen uns 9.00 Uhr am Güntersburgpark zu einem Spaziergang durch die Gemeinde (Demonstration) und/oder um 11.00 Uhr auf dem Römerberg (IGM Stand an der Treppe zum Römer) zum Hören der Kunde (Kundgebung), Essen und Trinken.

Betriebsversammlung

Am Dienstag, 27. April 99 findet um 9.30 Uhr eine Betriebsversammlung im Bürgerhaus Nied statt. Busse fahren ab 8.45 Uhr

Herr **Kümmel**, in der UC-Geschäftsleitung zuständig für Personal und kaufmännische Leitung (LK) gibt den Bericht der Geschäftsleitung.



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