

# Inform

Vertrauensleute der  
Industriegewerkschaft Metall  
bei Bosch Telecom



5. Oktober 1999

IG Metall Strategie

Unsere Forderungen

## Gemeinsam stark!

Im Juni trafen wir, IG Metall Vertrauensleute verschiedener UC-Standorte, sowie Gewerkschafter aus Frankreich, uns zu einem Wochenendseminar und berieten die aktuelle Situation (wir hatten davon berichtet). Am 28.9.99 kamen wir erneut zusammen, diesmal waren KollegInnen aus Backnang, Berlin, Frankfurt, Köln, Limburg, Offenburg, Salzgitter und Stuttgart dabei. Das Ziel der IG Metall Vertrauensleute vom UC ist, eine für alle Bereiche, Standorte und Mitarbeiter gemeinsame Strategie zu entwickeln. Diese Gemeinsamkeit kann uns die Kraft geben, mit der wir die Interessen der Beschäftigten bei der Auflösung von Bosch Telecom verteidigen können.

Wir haben deshalb einen Katalog von Forderungen aufgestellt, der für alle UC-MitarbeiterInnen Gültigkeit haben soll.

Der Arbeitgeber hat auf der Aufsichtsratssitzung am 23.9.99 die Bildung einer Arbeitsgruppe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern vorgeschlagen, in der zunächst für ON eine Lösung vereinbart werden soll. Der Gesamtbetriebsrat hat die Teilnehmer auf Arbeitnehmerseite benannt: Gesamtbetriebsratsvorsitzender (Frankfurt), die Betriebsratsvorsitzenden der Standorte Hamburg, Backnang, Radeberg und Offenburg, dazu noch jeweils ein Beauftragter von IG-Metall und DAG.

Die Arbeitsgruppe tagt erstmalig am 5.10.99 in Backnang. Wir haben unseren Forderungskatalog den Arbeitnehmervertretern in der Arbeitsgruppe zur Kenntnis gegeben und erwarten, daß zunächst über diesen verhandelt wird, bevor man an bereichsspezifische Detailfragen geht.

## Akzeptable, einheitliche Bedingungen

Es ist soweit, Bosch Telecom wird in Einzelteile zerlegt, teilweise verkauft, neu zusammengesetzt und dann verkauft oder in den Bosch Konzern eingegliedert.

### Unser generelles Ziel

Die Auflösung von Bosch Telecom muß für *alle* Betroffene zu akzeptablen und einheitlichen, zumindest vergleichbaren Bedingungen erfolgen. Aus dieser Verantwortung darf Bosch nicht entlassen werden.

### Im einzelnen heißt das:

- Keine betriebsbedingten Kündigungen

*Für MitarbeiterInnen, die von Veränderungen betroffen sind:*

- Keine Zwangsversetzungen
- Versetzungsangebote auch in andere Bosch Bereiche
- Qualifizierungsprogramme während der Arbeitszeit
- Ein attraktives Abfindungsangebot
- Arbeitsplatzgarantien für mindestens 2 Jahren

Für ein halbes Jahr nach der Veränderung:

- bevorzugte Berücksichtigung bei Bewerbung auf Stellenangebote aus anderen ehemaligen UC-Bereichen bzw. Bosch
- Weiterbestehen des Abfindungsangebotes

*Für die neu entstehenden Unternehmen bzw. Unternehmens-Teile:*

- Langfristige Zusage der Tarifbindung
- Fortgelten der UC-Betriebsvereinbarungen
- Erhalt der zugesagten betrieblichen Garantierente, auch für MitarbeiterInnen, die weniger als 10 Jahre bei Bosch sind.
- Fortbestand von Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. Übergangsmandat bis zu

Neuwahlen.



- Die Übernahme aller Auszubildenden
- Erhalt aller Standorte

## Standorte

Der UC hat ca. 14 000 MitarbeiterInnen an über 80 Standorten in Deutschland. An 20 Standorten sind jeweils weniger als 20 MitarbeiterInnen und an 13 mehr als 20 MitarbeiterInnen. Die Vertriebsstandorte für PN- und ST-Produkte überwiegen. An den größeren Standorten gibt es auch Vertriebsmitarbeiter für die Produkte der anderen Bereiche. Die 8 Fertigungsstandorte mit fast 2500 Beschäftigten sind Backnang, Berlin, Frankfurt, Limburg, Offenburg, Otobrunn, Radeberg und Salzgitter.

### Offenburg

## Große Unsicherheit

Neben der Unsicherheit bezüglich der Zukunft von Bosch Telecom und dem Chaos im Logistikkbereich war hier in Offenburg im Sommer wieder einmal die schlechte Auftragslage das Hauptthema. 70 MitarbeiterInnen sollten kapazitätsmäßig durch "freiwillige" Teilzeit und Job Sharing abgebaut werden. Die Geschäftsleitung besaß sogar die Unverfrorenheit, genau die Frauen wieder wegen Teilzeit etc. anzusprechen, die schon einmal unter der Drohung von Kündigung solche Verträge gegen ihren Willen angenommen hatten. So ganz nach dem Motto: "Haben wir sie einmal drangekriegt, dann auch dieses Mal." Doch dieses Mal regte sich großer Unmut und Widerstand dagegen. Niemand hat eine solche Reduzierung der Arbeitszeit und damit des Lohnes akzeptiert.

Kurze Zeit später kamen allerdings neue Aufträge im Multiplex-Bereich und dann auch im Richtfunk, so daß heute die Auftragslage gut ist und wir sogar Kapazitätsengpässe (sowohl vom Personal als auch von den Anlagen) haben. Noch bestehende befristete Teilzeitverträge wurden nun statt verlängert, wieder in Vollzeit umgewandelt. Allerdings ist die Kapazität bezüglich SMD-Bestückung trotz Fertigungsverbund mit Radeberg viel zu gering. So wurden einige Leiterplatten nach Montceau les Mines vergeben. Vor zwei Wochen hieß es überraschend, daß eine neue SMD-Bestücklinie für Offenburg genehmigt worden sei und noch dieses Jahr installiert werden würde. Neuesten Gerüchten zufolge sei diese Investition aber wieder gestoppt worden.

Bei all dem überwiegt die Unsicherheit bezüglich der Zukunft von Bosch Telecom und damit auch dem Werk Offenburg. Durch die mangelhafte Informationspolitik der Geschäftsleitung sind die Diskussionen darüber sehr spekulativ. Viele sind der Meinung, ohne Bosch könne es eigentlich nur besser werden, so tief ist die Stimmung inzwischen gesunken. Die Unsicherheit ist unerträglich, alle wollen und müssen endlich Klarheit haben - so oder so.

Die größte Besorgnis besteht hinsichtlich des Erhalts der Arbeitsplätze, auch mittelfristig gesehen. Was hat ein neuer Besitzer vor, wie wird Bosch Telecom den Verkauf abwickeln? Können wir nichts tun als nur warten?

Immer wieder wird die Frage aufgeworfen, ob die Tarife der IG Metall (mit ihren Regelungen von Lohn, Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Alterssicherung etc.) sowie die Betriebsvereinbarungen (zur Arbeitszeit/GLAZ, Prämienentlohnung, Gruppenarbeit, Betriebsrente etc.) auch nach dem Verkauf weiter gelten werden.

Zur Verunsicherung tragen auch Äußerungen des Werkleiters bei, daß weder die mechanische Fertigung noch die SMD-Bestückung ein Kerngeschäft seien, und mittelfristig ganz aufgegeben werden sollen.

### Frankfurt

## Konzeptionslosigkeit

### Fertigung

Gefertigt und repariert werden Leiterplatten und Gehäuse von Apparaten (Systemterminals). Darüber hinaus wird die Spritzgußfertigung noch mit Aufträgen aus anderen Bereichen (z.B. Blaupunkt) und die Montage mit Akkumontage für Handies beschäftigt. Die Fertigung von Telefonanlagen wurde mehr und mehr nach Limburg verlagert. Bis jetzt verblieben ist die kundenspezifische Zusammenstellung und der Test von Telefonanlagen und die Reparatur von Leiterplatten auslaufender Anlagengenerationen. Kurze Hoffnung bestand, daß die neue Kleinanlage I1/I5 in Frankfurt gefertigt wird, da die Erprobungsmuster hier gefertigt wurden. Aber niemand aus der Geschäftsleitung hielt es für nötig, dem Frankfurter Betriebsrat mitzuteilen, daß beschlossen wurde, die Serienfertigung in Limburg zu machen.

Auf die Frage nach dem Konzept für die Auslastung der UC-Fertigungsstandorte hieß es immer, dieses gäbe es nicht, solange die Zukunft von UC nicht endgültig geklärt ist. Daraus müssen wir schließen, daß die laufenden Veränderungen in der Fertigung konzeptionslos sind.

### Entwicklung

Mit der im Sommer vom PN-Marketing präsentierten Vision PN2000 ist klar, daß es keine neue Systementwicklung mehr geben wird. Zwar wird man immer noch traditionelle Telefonanlagen verkaufen, aber das Geschäft wird als langsam rückläufig eingeschätzt. Mit Softwareentwicklung für Kundenanwendungen und Dienstangeboten im Bereich der Geschäftskommunikation und einem Rückzug aus dem defizitären Auslandsgeschäften soll PN wieder Gewinne machen. Nachdem in den vergangenen Jahren ein Projekt nach dem anderen abgekündigt wurde, besteht große Unsicherheit, wieviel Entwickler hier noch eine Zukunft haben.

### Backnang

## Details sind bekannt

In Backnang sind Details bekannt, was Bosch mit den Bereichen öffentliche Netze (ON) und Raumfahrt (RA) plant:

Es wurden zwei GmbH's gegründet, eine ON GmbH, mit Backnang, Frankfurt, Offenburg und eine RA GmbH. EWSD wird ausgegliedert. Grund und Boden wird auf ON und RA aufgeteilt

Querschnittsfunktionen werden, soweit benötigt, bei ON und RA eingegliedert.

Küche, Ausbildung, Werkerhaltung in Backnang wird ON zugeordnet.

Die ON-Vertriebsniederlassungsteile werden bei ON eingegliedert.

Radeberg und Software-Systeme werden Tochtergesellschaften von ON.

Anschließend Verkauf von ON GmbH vermutlich an GEC / Marconi - Communication (siehe "Welt" vom 1.10.99), wenn das nicht bereits vorher geschehen ist. RA - GmbH bleibt zunächst Tochter der Bosch Telecom GmbH, ob diese Spaltung uns als Beschäftigten hilft kann bezweifelt werden.

## Platz für tote Helden

Zeitenwende, weniger als 100 Tage bis zum neuen Jahrtausend. In diesen Zeiten haben Hellseher und obskure Sekten Hochkonjunktur und bei vielen Menschen macht sich Ratlosigkeit und große Zukunftsangst breit.

Auch der UC bleibt davon nicht verschont. Im Management ist die Strategiediskussion über zukünftige Geschäftsfelder offenbar noch heftig im Gange. Die Ratlosigkeit scheint groß zu sein, über eine durchgängige, langfristige Firmenstrategie gibt es offensichtlich noch keinen Konsens.

Wir berichteten im letzten Inform über das PN-Projekt Pandora, die Büchse aus der alles entfleucht war, außer einer (vagen?) Hoffnung.

Heute beschäftigt uns Walhalla (oder Valhalla, wie es die Leute bei Microsoft schreiben, weil sie von teutscher Rechtschreibung keine Ahnung haben). In der Mythologie ist es die Halle der gestorbenen Helden. Die Wort- (Wert-?) schöpfer von heute beschreiben damit eine PC-Software, die wichtige Teile unserer Telefon-Anlagensoftware in die ewigen Jagdgründe schicken könnte.

Für eine Software Entwicklungsabteilung bei uns, in der bereits so manche Beerdigungszeremonie (z.B. 14) stattfand, ist mit Valhalla der nächste Heldentod fällig: IPT2000 (IPT: Internet Protokoll Telefonie) wird nicht zum Kunden ausgeliefert.

Das Killer-Argument: Bei den meisten Kunden prägt Microsoft bereits die Software der Informationsverarbeitung. Also sei es besser, branchenspezifische Applikationen (Anwendungen für Arztpraxen, Rechtsanwälte usw.) oder sogar für bestimmte Kunden maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. Ob es wirklich so ist, weiß (vielleicht?) nur der Kunde.

Aber: Valhalla existiert bislang nur auf dem Papier, als Spezifikation, das heißt, man kann es erst einsetzen, wenn es von Microsoft tatsächlich die Software gibt.

Auch für Experten bleibt es weiterhin unsicher:

- Valhalla ist nicht plattformunabhängig, es kann nur auf MS-Windows Systemen eingesetzt werden.
- in der bisherigen Spezifikation war von IP-Telefonie noch keine

Rede, Microsoft überarbeitet sie gerade dahingehend.

- Bosch bzw. der UC besitzt keinen Sonderstatus sondern tritt nur als ganz normaler Lizenznehmer auf und steht damit in Konkurrenz zu einer Vielzahl von SW-Häusern.
- Valhalla unterstützt bisher nur PC-Karten eines bestimmten Herstellers (Dialogic).
- Microsoft behält sich vor, seine Schnittstelle jederzeit zu ändern



Es ist auch klar, daß wir erst am Anfang einer tiefgreifenden Umstrukturierung stehen, bei der sich unsere Arbeitsweise massiv verändern wird, die viele Jobs kosten wird und die genauso viele Jobs mit anderem Qualifikationsprofil entstehen läßt.

Wir müssen auf den Kunden zugehen, seine Geschäftsabläufe verstehen lernen, seine bestehende Informations- und Kommunikations-Infrastruktur analysieren und mit ihm zusammen Lösungen finden.

Wie eine solche maßgeschneiderte Lösung aussieht und welche Technologien wir dabei einsetzen (auf Basis Valhalla oder nicht) wird allein durch den Kunden und sein Problem bestimmt.

Wir verlassen die industrielle Produktion von Systemen und kommen zur individuellen Kundenlösung auf Basis bestehender Komponenten.

Das Management ist aufgefordert, diesen Prozeß zu unterstützen und zu organisieren und zwar im Konsens mit allen Beteiligten.

Immerhin hat Walhalla 450 Eingänge für jeweils 800 Helden, vielleicht stehen zwei oder drei der Eingänge für PN noch zur Verfügung.

## Abfeiern statt Auszahlen

Bei außertariflichen (AT) Angestellten steht im Arbeitsvertrag, daß mit dem Gehalt bis zu 12 Mehrarbeitsstunden pro Monat abgegolten sind. Mehrarbeit muß aber beim Betriebsrat beantragt und von ihm genehmigt werden. Solche Anträge lagen in größerem Umfang noch nicht vor. Nun hatte Mitte des Jahres der Betriebsrat beschlossen, daß Gleitzeitüberhänge von mehr als 30 Stunden auf Wunsch der MitarbeiterInnen ausgezahlt werden können. Eine Betriebsvereinbarung gibt dazu die Möglichkeit: „Zeitüberhänge, die nicht abgebaut werden können, können wie Mehrarbeit ausgezahlt werden.“ Dieser Text sollte ausdrücken, daß Überstundenzuschläge zu zahlen sind. Die Personalabteilung sieht darin nun die Chance, jedem AT Angestellten Gleitzeitüberhänge monatlich um 12 Stunden zu kürzen, weil - so ihre Interpretation - die Betriebsvereinbarung sie als Mehrarbeit definiert.

Ein Rechtsstreit könnte das klären, wenn sich ein Kläger findet. Besser ist, Gleitzeitüberhänge nicht auszahlen zu lassen, sondern abzufeiern und dann Überhänge nicht mehr entstehen zu lassen.

## Kurzmeldungen

- Die Wahlanfechtung der Betriebsratswahl 1998 wurde von den Klägern zurückgezogen. Die Gefahr bestand, daß bei Prozesserfolg eine betriebsratslose Zeit eintritt, die man jetzt nicht gebrauchen kann.
- Gebhard Hofner von der IGM-Liste wurde in den Gesamtbetriebsrat nachgewählt.

## Frage an den Betriebsrat:

Wann gibt es eigentlich Betriebsversammlungen? Noch bevor alle Entscheidungen gefallen sind oder gar nicht, weil es dann auch keinen Sinn mehr macht.

## Mutter Bosch entläßt ihre Kinder

Bisher hatte Bosch uns patriarchalisch geführt und mit wenig Fortune alle möglichen gewagten Unternehmensstrategien aufgezwungen, wie z.B. überhastete und verlustreiche Auslandsaktivitäten. Dann wurde klammheimlich geplant, PN einem Finanzinvestor zum Fraß vorzuwerfen. Jetzt endlich wissen wir, was wir von autoritärer patriarchalischer Führung zu halten haben!

Bosch hielt es nicht einmal für nötig, die gemäß § 110 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz zwingend erforderliche und bei Telenorma übliche schriftliche vierteljährliche Unterrichtung der Arbeitnehmer durchzuführen.

Gutgläubige Kollegen sind erstaunt, daß ein Finanzinvestor, der kein fachliches Interesse an der Telefonie hat, sondern ausschließlich an der Vermehrung des eingesetzten Kapitals,

gerade uns kaufen will. Wie soll das mit rechten Dingen zugehen?

Offensichtlich fehlt vielen die Phantasie, wozu Kapitalismus in Reinkultur fähig ist: Der Zwang, die eingesetzten Mittel zu verzinsen und für den Gläubiger zusätzlich eine

Risikoprämie zu erwirtschaften, wird die neuen Unternehmenseigentümer, die dieses Wagnis eingehen, zwingen, gnadenlos die Strukturen des Unternehmens hinsichtlich ihrer Renditeträchtigkeit zu untersuchen und schnell zu reagieren.

Bosch scheint sich als Vorreiter in Deutschland für eine in Amerika bereits etablierte härtere Gangart des Kapitalismus hergeben zu wollen. In Amerika gibt es riesige Kapitalsammelbecken, wie den Magellan-Fonds, die frei beweglich ganze Volkswirtschaften (Asien/Lateinamerika-Krise!), die Rohstoffmärkte und die Unternehmenslandschaft durcheinander-

wirbeln. In Amerika ist das Terrain für diese Aktivitäten weitgehend abgegrast, jetzt ist erklärmaßen Europa dran – und Bosch gibt sich dafür her, den um den Erdball frei flottierenden Spekulationsgeldern eine Bresche zu schlagen.

Das geringe Wirtschaftswachstum bietet nur noch eingeschränkte Möglichkeiten, aus dem operativen Geschäft größere Renditen zu erzielen. Die Zerschlagung der Unternehmen, der Verkauf ihres Betriebsvermögens, bietet jedoch immer noch gute Möglichkeiten, Geld zu verdienen. Gehört dieser Vorgang der Zerstörung des Betriebsvermögens zu den legitimen Selbstheilungskräften des Kapitalismus? Unter dem Gesichtspunkt der Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze im industriellen Sektor jedenfalls nicht. Dazu wäre unternehmerisches Engagement erforderlich.

Für uns als Arbeitnehmer kann der hier beschrittene Weg nur zu Sorgen und Streß führen.



## Kurzmeldungen

- In einigen Abteilungen werden schon Referate über einen in den USA bekannten Investor namens KKR (Kohlberg Kravis Roberts) gehalten.
- Der an ON interessierte Käufer, so war zu hören, sei bereit, Tarifbindungen einzugehen. Und was erwartet man als Gegenleistung? Personalabbau etwa?

## Kurz, Knapp, Rigoros

Aus einem Interview mit dem Manager Magazin:

Frage: Was muß nach dem Wiederverkauf unterm Strich herauskommen?

KKR: Langfristig eine jährliche Rendite von 20 bis 25 Prozent.

Frage: Wie erreichen Sie das?

KKR: Entscheidend ist es den Unternehmenswert zu steigern. Dazu braucht man ein gutes Management (Inform: hört, hört). Wir achten darauf, wo investiert wird. Wichtig ist auch die Entwicklung neuer Produkte und das Wahrnehmen von Akquisitionsmöglichkeiten, die das Wachstum vorantreiben. Und wir schauen natürlich auf die Kosten (Inform: Und was fällt Managern beim Thema Kosten ein? Antwort: Personal).

Pressearbeit bei Bosch

## Kunden verunsichert

Bosch Presse Sprecher Frank-Ulrich Breitsprecher von der Schillerhöhe gefährdet mit seinen Äußerungen das aktuelle Geschäft des PN Bereichs.

Wir Beschäftigte sind empört, daß wir im Betrieb keine Information erhalten, sondern verunsichernde Mitteilungen in der Presse lesen müssen. Ohne selbst zu wissen, wo es mit uns hingehen wird, müssen wir Anrufe von aufgeschreckten Kunden beantworten, die zum Teil bereits Aufträge stornieren wollen.

Die bundesweit in allen Wirtschaftsteilen wiedergegebenen Äußerungen veranlassten inzwischen die Produktbereichsleitung, eine beruhigende „Kundeninformation“ zu verteilen. Es wird von „Die Presse hat Berichte veröffentlicht, die teilweise Irritationen ausgelöst haben“ geschrieben. Wir Beschäftigte erwarten Informationen zur Zukunft unserer Arbeitsplätze und keine nichtssagenden Sprüche von Pressesprechern die unsere Zukunft eher „breitschwätzen“.

## Zu dieser Inform-Ausgabe:

Seite 1 und 2 sind das mit allen beteiligten UC Standorten abgestimmte IG Metall Info. Presserechtlich trägt Olaf Kunz, IG Metall-Vorstand die Verantwortung. Seite 3 und 4 enthalten Informationen für den Standort Frankfurt, wofür Bernd Rübsamen IG Metall, Verwaltungsstelle Frankfurt die presserechtliche Verantwortung übernimmt.