



Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall
bei Bosch Telecom



18. Januar 2000

Nach dem Verkauf: Wie geht es weiter?

Ungewissheit schadet dem Geschäft

Seit 12.1.2000 ist die Spannung gelöst. Was wir davor nur ahnten, steht jetzt in der Presse. Und das ist die Bosch-typische Vorgehensweise. Die Beschäftigten und die Betriebsräte erfuhren knapp davor von den bereits festgezurrten Fakten – ohne eine Chance der Mitwirkung an so einem bedeutsamen Schritt. Beim Verkauf von ON an Marconi wurden Vertreter der Belegschaft vor dem Verkauf einbezogen. Auch wenn man diese Einflußmöglichkeiten nicht überschätzen darf, hat die Vorgehensweise für PN doch eine andere Qualität. Dies ist um so bedenklicher, als von KKR als Finanzunternehmen nicht zu erwarten ist, daß es dauerhaft unser Geschäft weiter betreiben will. Was KKR aber mit uns vorhat, darüber läßt man uns bisher immer noch im Unklaren.

Wir fordern dringend Beantwortung der folgenden Fragen:

- Welches Konzept verfolgt KKR?
- Was ist mit kollektivrechtlichen Vereinbarungen? Der Eintritt in die Rechte und Pflichten aus den individuellen Arbeitsverträgen ist nur eine unzureichende Absicherung unserer bestehenden Bedingungen.
- Wie sieht der Wirtschaftsplan aus, der da anscheinend vorliegt und den KKR nach eigener Aussage „unterstützen“ will?
- Wieso wird bei der Frage nach Kontinuität der Personalzahlen so furchtbar um den Brei herumgeredet?

- Bleiben alle Standorte erhalten? Wenn ja, welche Veränderungen stehen dennoch an (Auszug aus Bosch-Gebäuden, bisher bei Bosch mitgenutzte Sozialeinrichtungen wie z.B. Kantinen, betriebsärztliche Versorgung, Weiterbildung etc.)
- Inwieweit und für welchen Zeitraum ist Bosch – entsprechend unseren Forderungen – noch mit in der Verantwortung für uns Beschäftigte?

Der Gesamtbetriebsrat muß der Unternehmensleitung klarmachen, daß es keine Unterschrift unter eine Überleitungsvereinbarung geben kann, wenn diese Fragen nicht geklärt sind.

Wenn die bei Kunden und bei uns Beschäftigten gleichermaßen vorhandene Ungewißheit nicht schnellstmöglich beendet wird, schadet dies unserem Geschäft noch mehr, als sowieso schon geschehen. Das wollen wir vermeiden! Denn der möglichst umfangreiche Erhalt unserer Arbeitsplätze und -bedingungen ist abhängig vom positiven Geschäftsverlauf. Den erreichen wir aber nicht durch stillschweigendes Weiterwursteln in Unsicherheit und Angst.

Daher: Bosch und KKR müssen uns so schnell wie möglich **umfassend** informieren!!!

Wenn nötig, werden wir dies öffentlich einfordern! Wir haben keine Angst vor der Presse...

Marconi Standort Offenburg

Gemischte Gefühle

Verkauf von UC-ON an Marconi und Übergangsvereinbarung wurden gut aufgenommen. Das Weitergelten der F31-Regelung auch für 2000, sowie einige Zeitverträge, die 2000 auslaufen, läßt die Abbau-Zahlen bis Ende 2001 erträglich erscheinen. Bleibt es bei den Zahlen, so **könnte** es ohne Kündigungen ablaufen.

Seit Vorstellung der Marconi-Manager haben wir hier allerdings wenig Konkretes zu Marconis weiteren Plänen zur zukünftigen Ausrichtung gehört. Unseren drei Staplerfahrern wurde ein „Angebot“ unterbreitet, zu einer externen Firma zu wechseln (mit 21 Tagen Urlaub, Lohngruppe 4 usw.), was diese natürlich dankend abgelehnt haben. Auch den Pfortnern soll ähnliches angeboten werden. Die Arbeitsauslastung ist momentan gut. Es wird jedoch mit Nachdruck daran „gearbeitet“, möglichst viel von der Leiterplattenfertigung und Bestückung auswärts zu vergeben. Fremdvergabe wird das Thema der nächsten Zeit werden. Angeblich ohne Arbeitsplatzverluste – glauben tut's niemand so recht, und es ist langsam an der Zeit, hier als Gewerkschafter aktiv zu werden. Eine große Unsicherheit besteht auch weiterhin bezüglich der Zukunft der Multiplextechnik (SDH), da es hier Überschneidungen mit Marconi gibt.

Diesmal

Ungewissheit schadet dem Geschäft....	1
Gemischte Gefühle.....	1
Die Katze ist noch nicht aus dem Sack	2
Gewerkschafter schlagen Alarm.....	2
Strukturmaßnahmen unklar.....	3
Sie informieren schlecht!.....	3
Drei Tage gewonnen.....	4
Fehlstart?.....	4

Die Katze ist noch nicht aus dem Sack

In Frankfurt präsentierte sich der neue Eigentümer von PN der Belegschaft: Ned Gilhuly (KKR-Chef Europa), Neil Richardson (KKR-Fachmann für die Kommunikationstechnikbranche),

KKR stellt sich vor

Justin Reizes (KKR-Mann, der sich nicht äußerte) und Oliver Haarmann (KKR, der alles übersetzte). Die KKR-Manager geizten nicht mit Lob für den PN, ihre finanzwirtschaftliche Sicht der Dinge war jedoch nicht zu überhören: Werte zu schaffen, Geld zu vermehren und nach 5 bis 8 Jahren den Wert so gesteigert zu haben, daß man mit dem Unternehmen an die Börse geht.

Herr Kümmel (UC-LK), Herr Schmitz (UC-PN/ML) und Müller (UC-PN/KL) saßen mit am Podium und gaben ihrerseits brave Erläuterungen zum Besitzerwechsel, dem erfolgreichen Jahr 1999 und der Zukunft von PN.

Als erstes konkretes Ergebnis wurde mitgeteilt, daß der bisherige PN-Chef und Vertriebsmann, Herr Dube (UC-PN/PL) eine andere Aufgabe bei Bosch übernimmt. KKR wird für ihn (was die Vertriebsleitung betrifft) Ersatz suchen und außerdem ein „Oberhaupt“, den Chief Executive Officer (CEO) einsetzen.

Wie in Frankfurt nicht so präzise (da für anderswo) gesagt, wird die Geschäftsführung des neuen PN im übrigen aus den Herren Schmitz (Marketing), Müller (Kaufmann), Strugalla (Entwicklung), Blix (Technische Dienste) und Werkleiter Meyer bestehen.

Wer ist KKR?

Kohlberg, Kravis, Roberts & Co. (KKR) ist eine amerikanische Investmentgesellschaft bestehend aus ca. 100 Partnern und Angestellten, die in Zusammenarbeit mit der amerikanischen Großbank Goldman Sachs Investmentfonds auflegt, die den Zeichnern der Investmentanteile eine jährliche Rendite von 20 – 25 % Gewinn bringen sollen. PN wurde mit einem speziellen Europa-Investment-Fonds gekauft. Der Kaufpreis für PN betrug rund 1

Mrd. DM. Davon bezahlt KKR 25% aus Eigenkapital, d.h. dem Investmentfonds, und 75% wird bei Goldman Sachs geliehen

KKR hat das PN Management im letzten halben Jahr gut auf seine neue Aufgabe vorbereitet. Vermutlich jeder der 6 bis 7 Herren hat eine Einlage



von zwei Jahresgehältern, also ca. 500.000 DM getätigt. Sie werden also ein großes persönliches Interesse am Erfolg von PN haben. Man kann sich leicht vorstellen, zu welchen Auseinandersetzungen es zwischen ihnen bei einem negativen Betriebsergebnisse käme.

Wie wird vermutlich der Wechsel ablaufen?

Bosch wird in den kommenden Wochen die neue PN GmbH gründen, in die sie die Beschäftigten von PN einbringt, sowie die Immobilien von PN, die sie an KKR verkaufen will. Dazu wird das ganze Areal Kleyerstraße gehören, aber nicht z.B. unser ehemaliges Firmengelände in der Mainzer Landstraße. Beim UC verbleiben z.B. die Grundstücke der Sicherheitstechnik in München, während ST (wie auch ON) in Frankfurt an die PN GmbH Miete zahlen wird.

Anschließend werden wir Beschäftigte von PN eine Mitteilung erhalten, daß ein Betriebsübergang des PN im Sinne des § 613a BGB von der Bosch Telecom GmbH auf die neu gegründete PN GmbH stattgefunden habe. In diesem Brief wird Bosch uns schreiben, daß die PN GmbH in alle Rechten und Pflichten der Bosch Telecom GmbH eintritt, so daß einem Widerspruch einzelner Mitarbeiter weitgehend die Grundlage entzogen sein dürfte. Nach Ablauf der Widerspruchsfrist wird Bosch seinen Geschäftsanteil an der GmbH (§ 15 Abs.

1 GmbHG) an KKR zu dem am 11. Januar vereinbarten Preis verkaufen.

Und was macht der Betriebsrat?

Am 19.1.00 bestimmt der Gesamtbetriebsrat seine Mitglieder in der Arbeitsgruppe für die „Überleitungsvereinbarung PN“. Der Frankfurter Betriebsrat war sich am 13.1. einig, daß vorrangig die Offenlegung des Wirtschaftsplans zu fordern. Zahlen über Abbau von Personal in In- und Ausland sind verschiedentlich schon genannt worden. Hier muß Klarheit erreicht werden.

Die Betriebsräte befürchten, daß das dicke Ende, also Personalabbau unter KKR erst kommt, wenn sich Bosch „aus dem Staub gemacht hat“.

Zerschlagung des UC in Frankreich

Gewerkschafter schlagen Alarm

Der Telecom-Bereich ist in Frankreich Teil von Robert Bosch France. Noch ist keiner der Bereiche wieder ausgegliedert worden.

In Anbetracht der unsicheren Zukunft hat das CCE (Betriebsrat auf nationaler Ebene) von seinem „Alarm-Recht“ Gebrauch gemacht und ein Institut beauftragt, Perspektiven für die Beschäftigten der verschiedenen Bereiche zu erarbeiten.

Bei ON gibt es – nach mehreren Versetzungen zu PN – nur noch 10 Beschäftigte. Marconi hat bereits avisiert, sie zu übernehmen.

EG beschäftigt 10 Vertriebsmitarbeiter. Ihre Zukunft nach einem Verkauf an Siemens ist völlig offen.

Zu PN gehören über 800 Mitarbeiter. Für die 240 Beschäftigten in Montceau hat der Wirtschaftsausschuß des CCE eine Konversion der Elektronik-Aktivitäten vorgeschlagen, um die Beschäftigung zu sichern. Für die 580 Beschäftigten des Vertrieb gibt es von KKR bisher keine Perspektiven. In Louveciennes mit rund 100 Mitarbeitern (davon 60 in der Entwicklung) läuft der Mitvertrag noch bis Mitte 2000 – Perspektive ebenfalls unbekannt.

Strukturmaßnahmen unklar

Bericht von Gebhard Hofner, Frankfurt, GBR-Mitglied, IGM Vertrauensmann

Über mehrere an vielen UC-Standorten veröffentlichte **Inform** informierten wir darüber, was eine Überleitungsvereinbarung (ÜV) unsrer Meinung nach enthalten muß, damit die Interessen der Belegschaft berücksichtigt werden. Dem konnte durch eine gut abgelaufene Unterschriftenaktion Nachdruck verliehen werden. Dies stärkte die Verhandlungsposition der Betriebsräte bei der Aushandlung einer Überleitungsvereinbarung.

Am 26.11.99 wurde ein Entwurf der ÜV bekannt gegeben, zu dem die IGM-Vertrauensleute und einige Betriebsratsgremien dann noch ihre Kritik und Ergänzungsvorschläge formulierten und Nachverhandlungen forderten.

Nachbesserungen

In der letzten Verhandlung der AG „Paloma“ am 20.12.99 wurden diese Punkte verhandelt und zahlreiche Nachbesserungen erreicht.

Insbesondere wurden Änderungen bei folgenden Punkte erzielt:

- Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte,
- Präzisierung der Leistungen bei Versetzungen,
- Geringe Erhöhung der Abfindungen,
- Ausdehnung der Vorruhestandsregelung (F3) bis 2001

Auswirkung von Restrukturierungsmaßnahmen

Die personellen Auswirkungen der von GEC/Marconi beabsichtigten Restrukturierungsmaßnahmen (ohne daß diese näher beschrieben waren) wurden erst in der Gesamtbetriebsrats-Sitzung am 10.12.99 bekannt.

Den für die Entwicklung ON Frankfurt ausgewiesenen Personalabbau hatte ich – in Abstimmung mit Kollegen aus dem Bereich und mit den Vertrauensleuten – abgelehnt.

1. Er stand im Widerspruch zu den Zusagen auf der Marconi-Präsentation in Backnang für einen sicheren Standort Frankfurt.
2. Die fehlende Zukunftssicherheit würde zu einem die Entwicklung

ON Frankfurt gefährdenden Abwandern der MitarbeiterInnen führen. Die Realisierung der mit Marconi abgesprochenen Ziele wären gefährdet.

Eine für ganz ON pauschal geltende Personalabbauzahl von 360 lehnte ich aber ebenso ab. Denn dies wäre ein Freibrief für GEC/Marconi gewesen, dort abzubauen, wo der Widerstand am geringsten ist, bis hin zu ganzen Standortschließungen.

St. Florian?

Als Gewerkschafter halte ich nichts von „Heiliger Sankt Florian schützt unser Haus, zünd' andre an“: Personalabbau, wenn's sein muß ja, aber nicht an unserem Standort.

Betriebsräte entscheiden nicht über Personalabbau, sondern die Unternehmensleitung. Unsere Aufgabe sehen wir darin, die Vernichtung von Arbeitsplätzen zu verhindern, auch durch alternative Wirtschaftskonzepte.

Bisher konnten Beschäftigte und Vorgesetzte aus der Entwicklung ON in Diskussionen mit GEC/Marconi „ihr“ Produkt AON als attraktives Produkt darstellen. Mündlich (!) wurden klare Zusicherungen und Bekenntnisse gegeben, aber keine Korrekturen der Zahlen vorgenommen.

Am 21.12.99 standen zur Abstimmung:

- die erreichten Nachbesserungen und
- etwas präzisere Personalabbauzahlen

Der Widerspruch zwischen den Zusagen für den ON Standort Ffm gegenüber den Beschäftigten bei der Präsentation in Backnang und gegenüber diversen Vorgesetzten bei nachfolgenden Besprechungen mit Marconi wurde nicht aufgehoben. Die Befürchtung, der Entwicklungsstandort Ffm könne ausbluten, wurde nicht entkräftet.

Deswegen habe ich gegen die Überleitungsvereinbarung gestimmt.

Sie informieren schlecht!

Kurz vor Weihnachten wurden die ca. 60 MitarbeiterInnen des Produktbereiches Endgeräte (EG) in Frankfurt darüber informiert, daß Siemens beabsichtigt, diesen Bereich zu übernehmen. Die meisten der gestellten Fragen blieben offen: Wie sieht der Übergang aus? Was soll man den Kunden sagen? Was ist mit den Projekten für die Messe? Der eigentliche Hammer aber ist: Nach Weihnachten durften die MitarbeiterInnen der Presse entnehmen, daß Siemens lediglich an den Entwicklern interessiert ist. Das wußten die Herren aus dem Management sicher schon, als sie den MitarbeiterInnen gegenüber standen. Und bis heute hielt es niemand für nötig, sich der entscheidenden Frage der Vertriebsmitarbeitern zu stellen: Was wird denn nun aus uns?

	Entwicklung	Vertrieb	Kaufm. Aufg.	QSG, Produkt-Management	Verwaltung, IV	Fertigung
1)	601	481,5	253,5	87,5	217,5	800,5
2)	102	80,5	55,5	32,5	27	62
Bk	40	10,5	26	28,5	18,5	40
Og			29,5	4		22
Ra	25	26				
Fr	37	5			9	
Ha		8				
Do		18				
St		7				
Be		6				

1) Stand 1.8.99 2) Abbau in 2000/2001

„Restrukturierungsplan ON“

Dem GBR wurden als Restrukturierungsplan diese Abbauzahlen vorgelegt. Eine seriöse Darstellung, ob es sich um erwartete Vorruhestandsregelungen, bereits bekannte Fluktuationen durch Versetzungen oder Eigenkündigungen oder um fiktive Zahlen handelt, mit denen der Verkaufspreis begründet wurde, steht bis heute aus.

Es wird Aufgabe der (zukünftigen) Betriebsräte bei Marconi sein, Kündigungen zu verhindern und Alternativen durchzusetzen.

Angstanfälle

H. M.: Immer wenn ich in der Inform Details über die bevorstehenden Veränderungen lese, bekomme ich Beklemmungen, mir bleibt fast das Herz stehen ... äh ...

Frau Dr. Breit-Schwaetzer: Ja?

H. M.: Äh, Panik Attacken.

Frau Dr. Breit-Schwaetzer: Leider kein Einzelfall. In der einschlägigen Literatur ist es umstritten, ob schlechte Nachrichten zur Prävention grundsätzlich verboten werden sollten. In Laborversuchen erwiesen sich blinde und taube Ratten als besonders zufrieden, verhungerten aber meistens vor dem Versuchsabschluß.

Mein Rat: *denken* Sie einfach positiv!

J. R.: Seit Monaten schlafe ich unruhig. Wenn ich in der Zeitung lese, daß mein Arbeitsplatz verkauft wird, kriege ich Schweißausbrüche. Von der Geschäftsleitung höre ich nichts, auch der Betriebsrat hat irgendwie nichts mitgekriegt. Obwohl der doch dafür bezahlt wird. Manche von denen sagen, es wird schon nicht so schlimm kommen. Ich bin naßgeschwitzt! Können Sie mir ein Medikament empfehlen?

Frau Dr. Breit-Schwaetzer: Vor 30 Jahren hätte ich Ihnen ein Präparat der Firma Hoffen-auf-Zorro empfehlen können: *Laberal*. Leider haben Sie nur einen Schein, aber zwei Probleme.

1. Die Firma Hoffen-auf-Zorro wurde verkauft.
2. Ihre Firma wird verkauft.

Vielleicht hat Ihr Betriebsrat ein gutes Deo.

Der Schein, der Ihnen bleibt, ist der Heiligenschein an der Krippe ... äh ... Pardon, wurde auf Hl. 3 Könige auch abgebaut.

Drei Tage gewonnen

Die Initiative zur Um- und Weiterqualifizierung von MitarbeiterInnen aus der Entwicklung ist im Großen und Ganzen positiv zu bewerten. Sie hatte zunächst nur einen „Schönheitsfehler“, fast 1/3 der Unterrichtszeit sollte an 9 Samstagen, in der Freizeit liegen. Dem widersprach der Betriebsrat, sowohl was die Einbeziehung der Freizeit als auch der Samstage betraf. Es gab genügend Argumente: vergleichbare Schulungen z.B. im Rahmen des NPS Projektes waren Arbeitszeit, die Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung und eine ganz aktuelle Vereinbarung vom 6.12.99, in der Schulungsmaßnahmen für Vertriebsmitarbeiter wie Arbeitszeit behandelt werden. Und wenn die Überleitungsvereinbarung für ON auch für PN übernommen wird, dann gilt: „Aufgrund veränderter Arbeitsinhalte erforderliche Qualifikationsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt.“ Leider gab die Betriebsratsmehrheit diese Position zu schnell wieder auf, so daß nur ein „schwacher“ Kompromiß erreicht wurde: 6 Samstage sind weiterhin als Freizeit einzubringen. Aber immerhin, besser als gar nicht Widerstand geleistet.

Vorstellung des neuen Management

Fehlstart?

Es hätte ein guter Start für PN (oder P2) sein können: Neuer Besitzer, neuer Firmenname, ein unbelastetes Management, aktuelles Auftreten bei der Messe. Dazu hätte auch gehört: Offenheit und Ehrlichkeit gegenüber den MitarbeiterInnen, welche strukturellen und personellen Konsequenzen mit dem von KKR getragenen Wirtschaftsplan verbunden sind. Und so lief's: Neuer Besitzer – etwas steif. Neuer Name – Fehlanzeige. Management – unübersehbare Differenzen. CeBit – unklar. Wirtschaftsplan: altes Rezept – gemauert wird!

Richtig oder falsch?

Nachdem Herr Kümmel den Betriebsrat Frankfurt am 12.1.00 über das KKR-Geschäft informiert hatte, fragte ihn eine Kollegin nach der Höhe des Preises. Herr Kümmel lehnte eine Antwort ab. Er behauptete, wir würden auch nirgendwo was schriftlich finden, und wenn, dann sei es falsch.

Drei Stunden später stand es bei Reuters (London) unter Berufung auf einen KKR-Sprecher im Internet zu lesen: Für knapp unter 1 Mrd. DM sei PN verkauft worden.

Glosse

Schillers Krankheit

Beim Surfen im Internet kam uns ein erschütternder Bericht von Schillers Schwägerin unter: ... *wagte er [Schiller] wiederum eine heimliche Reise; um sie ausführen zu können, ließ er sich als krank angeben; sie wurde entdeckt, ...* Wie bitte: Schiller meldet sich krank für eine heimliche Reise?

Bisher kennen wir Schiller, Personalreferent Werk Frankfurt, als Organisator von Kranken-Rückkehrer-Gesprächen. Kürzlich betrieb er sogar eine krankheitsbedingte Kündigung, der freilich der Betriebsrat widersprach, die Kündigung wurde nicht ausgesprochen. – Schiller, ein Doppelleben mit Abmahnungsrisiko?

Weiter im Text: *Von Kindheit war Schiller nie sehr gesund gewesen, und er hatte die Folgen der Mannheimer Malaria nie ganz überlebt, schon darum nicht, weil es nicht in seiner Art lag ... Mannheim? Wir blättern zurück: Am 10. November 1759 wurde Johann Christoph Friedrich Schiller ...* Ach, der (Regieanweisung: verhaltenes Aufatmen).

