

Inform



Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall
bei Bosch Telecom & Nachf.



7. Februar 2000

Sozialplan für PN, EG und „Rest-UC“

Lösungen für konkrete Probleme der Belegschaft erforderlich

Mit der Unterschriftenaktion, die auf Antrag der IGM-Vertrauensleute von der Betriebsräteversammlung gestartet wurde, haben sich knapp 8.000 Beschäftigte von Bosch Telecom für folgende Forderungen ausgesprochen:

- Erhalt aller betroffenen Standorte und Sicherung der Arbeitsplätze
- Fortschreibung und Sicherung der Arbeitsbedingungen und aller Arbeitnehmerrechte, wie sie zum heutigen Zeitpunkt bestehen

Für ON wurden in einer Überleitungsvereinbarung (ÜV) wichtige Garantien von Bosch gegeben und auch von Marconi akzeptiert. Jetzt muß diese ÜV an die spezifischen Bedingungen insbesondere von PN und ST angepaßt werden. Anders als bei ON sind die meisten Beschäftigten von PN und ST nicht an wenigen großen Standorten konzentriert, sondern auf über 80 Standorte in ganz Deutschland und im (europäischen) Ausland verteilt.

Bereits jetzt sind an einigen Standorten Umzugsmaßnahmen angekündigt. Durch die Trennung von PN und ST wird an weiteren Standorten über Verlagerungen nachgedacht. Selbst ohne Personalabbau sind solche Verlagerungen oft mit Nachteilen für die Kollegen verbunden: längere Fahrten, höhere Kosten. Für Kolleginnen und Kollegen mit heute schon 2 Stunden Fahrzeit ist eine Verlagerung um eine weitere ½ Stunde ggf. nicht mehr zumutbar bzw. einfach nicht machbar. Beim Zusammenlegen von kleinen Standorten entstehen „Synergien“, die zum Abbau von Arbeitsplätzen führen werden. Die letzten

„Strukturmaßnahmen“ von TN sind noch deutlich in bitterer Erinnerung. Doch immerhin war damals im Sozialplan der Nachteilsausgleich für die vorgesehenen Maßnahmen recht gut geregelt!

Die Zumutbarkeit von Versetzungen an andere Standorte muß die individuellen Bedingungen im Vertrieb berücksichtigen!

Wenn für Mitarbeiter(innen) die Versetzung an einen anderen Standort nicht zumutbar ist und deswegen das Arbeitsverhältnis beendet wird (Aufhebung oder Kündigung), muß er/sie eine Abfindung gemäß Sozialplan erhalten. Wir fordern die Möglichkeit, einen angebotenen Arbeitsplatz am anderen Standort wegen persönlicher Unzumutbarkeit abzulehnen, ohne das Recht auf Abfindung zu verlieren!

Der Ausgleich von Nachteilen bei Versetzungen an andere Standorte muß besser geregelt werden!

Wenn ein Mitarbeiter an einen anderen Standort versetzt wird, soll der damit verbundene Nachteil (längere Fahrzeit, höhere Fahrtkosten, Anschaffung eines neuen PKW etc.) durch Zahlungen des Arbeitgebers gemildert werden.

Konkrete Beispiele für Zumutbarkeit und Nachteilsausgleich z.B. bei Verlagerungen aufgrund von Strukturmaßnahmen in den Regionen finden Sie auf Seite 2

Erhalt der Fertigungsstandorte

Europaweit denken und handeln

Die Fabriken dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, statt dessen müssen die vorhandenen Fertigungsaufträge gleichmäßig auf alle Standorte verteilt werden. Selbst wenn dadurch vielleicht nicht der komplette Personalabbau verhindert werden kann, ist er so doch eher „sozialverträglich“ zu gestalten. Solange noch in anderen Bosch-Fabriken Überstunden en masse geleistet werden, darf Bosch kein Werk der Schließung preisgeben! Es darf keine Verlagerung von Aufträgen aus den Werken an externe Anbieter geben. Marconi-Aufträge, die von Limburg oder Montceau nicht nach Offenburg verlagert werden, müssen den Werken erhalten bleiben!

Fortsetzung der Betriebsräteversammlung vor Abschluß der ÜV

Bevor die Betriebsräte im Auftrag der Beschäftigten ihre Zustimmung zu einer Überleitungsvereinbarung geben können, müssen sie informiert sein, welche Maßnahmen KKR plant. Die Fortsetzung der Betriebsrätekonferenz ist die ideale Gelegenheit.

Die Geheimniskrämerei muß ein Ende haben! Wir haben ein Recht auf Information!

Vertriebsstelle Aachen

In Aachen sind derzeit 13 PN-Mitarbeiter, davon ein Innendienst - und ein Vertriebsbeauftragter.

Sollte dieses Büro geschlossen und die Arbeitsplätze zum VN-Standort Köln verlagert werden, ergibt sich folgende Situation: die Fahrzeit mit dem PKW beträgt ca. 1 Stunde (also hin u. zurück 2 Stunden.) Damit würde nach ON Überleitungsvereinbarung die Versetzung als zumutbar gelten. Wenn also die Mitarbeiter mit der Versetzung nicht einverstanden wären, würden sie ihren Arbeitsplatz ohne Abfindung verlieren!

Nach dem alten TN-Sozialplan hätten die Mitarbeiter im Falle des Arbeitsplatzverlustes eine Abfindung erhalten.

Standort Stuttgart

Im Stadtteil Feuerbach sind ST (150 Beschäftigte) und PN (300 Beschäftigte) in einem von Robert Bosch als Hauptmieter genutzten Gebäude, das PN schnellstmöglich für RB-Abteilungen frei machen soll.

Es gibt noch das PN-Lager in Schwieberdingen (12 km), den Standort Stuttgart-Heilbronner Straße (Entwicklung) (2-3 km).

Denkbare Situation: entweder alle drei oder „nur“ PN Feuerbach würde verlagert, z.B. nach Leonberg (ein Bosch-Standort 20 km/30 Minuten von Stuttgart- ehem. Motometer - und derzeit ein Bosch Telecom Montage-Standort, den man nur gegründet hat, um wenigstens dort die Flexi einzuführen, da dieser Betriebsteil die RB-Standorte in Sachen Telefonie und Datennetze betreut).

Viele Kolleginnen und Kollegen fahren heute schon ca. 50 Minuten einfache Strecke zur Arbeit, macht 100 Min. am Tag. 2,5 Std. = 150 Minuten gelten als „zumutbar“. Viele werden durch weitere 60 Minuten an oder über die Grenze der Zumutbarkeit kommen, aber dennoch aus finanziellen Gründen an Ihrem Arbeitsplatz festhalten müssen.

Die Beschäftigten müssen einen finanziellen Ausgleich für die zusätzlich aufgewandte Fahrzeit erhalten - und zwar weit mehr, als einmalig 1.000 DM (diese Zahl stellt sich das Unterneh-

men vor)! Unser alter Sozialplan (bis Ende 1998 gültig gewesen) sah für 18 Monate à 21 Tage die Zahlung des Zeitaufwandes nach dem Stundensatz des Beschäftigten vor.

Rechnet man z.B. mit DM 35,- pro Stunde, ergibt das für einen täglichen Zusatzaufwand von 1 Stunde eine Summe von DM 13.230,-.

Hinzu käme der Ersatz der Fahrtkosten für den gleichen Zeitraum: 18 Monate à 21 Tage je 40 km zu DM 0,26 = DM 3.931,20 oder die Mehrkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Was ist, wenn für jemanden aus persönlichen Gründen die längere Anfahrt auch unterhalb der als zumutbar angesehenen 2,5 Std. pro Tag nicht machbar / zumutbar ist? Z. B. weil Kinder zu versorgen oder abzuholen sind.

Wir fordern die Möglichkeit, einen angebotenen Arbeitsplatz am anderen Standort wegen persönlicher Unzumutbarkeit abzulehnen, ohne das Recht auf Abfindung zu verlieren!

Meinungsäußerungen dringend erwünscht!

Bitte schickt uns Eure „e-Meinung“. Wir werden im nächsten Inform der Belegschaft und der Arbeitsgruppe Überleitung PN die eingegangenen Mails anonym bekannt machen. Mails bitte an: Ludwig.Keil@de.bosch.com

Bosch (Telecom) Spanien

Erst Streikandrohung bewegte was

Im Jahr 1996 wurde Bosch Telecom, S.A. von Robert Bosch España, S.A. (RBSP) gekauft.

Der Betriebsrat von Bosch Telecom, S.A. forderte unverzüglich von RBSP die Aufnahme in das Betriebsabkommen von RBSP, wie dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Diese Aufnahme würde Gehaltsverbesserungen für die niedrigen bis mittleren Tarifgruppen bedeuten. Außerdem enthält das Betriebsabkommen von RBSP eine Schutzklausel für den Fall der Gefährdung von Arbeitsplätzen, bis zu 3 Jahren nach einem möglichen Verkauf. In solchen Fällen müsste RBSP die betroffenen Mitarbeiter wieder aufneh-

men oder es müsste eine sogenannte „nicht traumatische Lösung“ ausgehandelt werden.

Nachdem bei einem Schlichtungsgespräch keine Einigung erzielt werden konnte, kam es im Oktober 1998 zur Gerichtsverhandlung.

Das Gericht bestätigte im Wesentlichen die Position des Betriebsrats.

RBSP ging daraufhin vor dem Tribunal Supremo in Berufung.

Mitte September 1999 erging die Nachricht, daß das Tribunal Supremo die Berufung abgelehnt hat. Damit war das Urteil vom 26.11.98 definitiv rechtsgründig.

Im September 1999 forderte der Betriebsrat RBSP auf, das Urteil binnen sieben Tagen umzusetzen. Die Geschäftsleitung weigerte sich.

Der Betriebsrat beantragte die gerichtliche Vollstreckung des Urteils. Die Audiencia Nacional bestätigte, daß entsprechende Schritte am 13. Oktober eingeleitet wurden.

Auf der in Las Rozas am 25.10 abgehaltenen Versammlung und in anderen Versammlungen an den verschiedenen Standorten des UC (Barcelona, Bilbao, Valencia und Sevilla) wurde in geheimer Wahl entschieden, daß ein Streik durchgeführt werden soll.

Der Betriebsrat ruft nach Einleitung der notwendigen rechtlichen Schritte zu einem Streik am 19, 22 und 23 November 1999 auf.

Jetzt plötzlich entstand Verhandlungsbereitschaft. Das Ergebnis: Ein Stufenplan für die schrittweise Angleichung der Löhne und Gehälter wurde vereinbart. Für 1999 wurde ein Drittel der Differenz zwischen UC und RB nachgezahlt, 2000 bekommen die UC-Mitarbeiter 2/3 (2001 85% und 2002 100%) der Differenz bezahlt.

Die Gültigkeit des Betriebsabkommens ist insbesondere in der aktuellen Situation der Zerschlagung des UC von Bedeutung: Die 63 ON-Beschäftigten und demnächst die PN-Beschäftigten genießen bei einem Verkauf einen besonderen Schutz!

Damit den Letzten nicht die Hunde beißen!

Der Rest-UC, was ist das eigentlich noch? Es ist der Bereich Raumfahrt (ca. 680 Leute) in Backnang, das Werk Berlin (ca. 230 Leute) für Antennen und elektronisch Baugruppen, der Bereich Breitbandnetze (d. h. Fernsehverkabelung), mit ca. 55 Leuten in Berlin und etwa 75 MitarbeiterInnen an 10 weiteren Standorten. Dazu kommt der eng mit Siemens gekoppelte Bereich EWSD mit ca. 150 Leuten mit Schwerpunkt Frankfurt und Darmstadt. Der Bereich Sicherheitstechnik mit ca. 2800 MitarbeiterInnen ist auf ca. 70 Standorte verteilt, Schwerpunkte sind Ottobrunn (ca. 470 MA) und Frankfurt (ca. 270 MA).

Nach den bisherigen Vorstellungen der Geschäftsleitung verbleiben aus den Querschnittsbereichen in Frankfurt ca. 110 Leute beim "Rest-UC". Ob und wie viele Mitarbeiter aus dem Endgeräte-Bereich nach der Übernahme durch Siemens noch beim Rest-UC verbleiben ist noch unklar.

Was Bosch mit der Tochter "Rest-UC" noch vorhat, steht in den Sternen. Fragen und mögliche Probleme liegen aber jetzt schon auf der Hand.

- Wie sehen die Verträge mit Siemens zu EWSD aus und was passiert, wenn diese 2005 auslaufen?
- Bosch bedient Marconi und PN, zukünftig "Tenowasden", mit QI-Leistungen, Lohn- und Gehaltsabrechnung bis 30.06.01. Womit beschäftigen sich die Leute dann? Dem Betriebsrat Frankfurt sagte Herr Esau, bei QI beträfe das SAP Spezialisten und deshalb sähe er da keine Probleme. Schön wenn es so wäre!
- Wie sehen denn die Strukturen im "Rest-UC" aus, wer hat welchen Vorgesetzten?
- Wie bei PN, wird es auch bei ST in der Fläche zu Veränderungen/Zusammenlegung von Standorten kommen.
- ST war Vorreiter beim Aufbau von UC-Tochterunternehmen ohne Tarifbindung. Wird sich das in Zukunft weiter ausdehnen?

Schon von Anfang an hatten wir gefordert: "Vergleichbare Übergangsbedingungen für alle UC-MitarbeiterInnen". Diese müssen auch für den "Rest-UC" gelten und durch eine Vereinbarung mit Bosch gesichert werden. Nur so kann ein Teil der Unsicherheit beseitigt werden, in der sich MitarbeiterInnen befinden.

Neuer Name für PN

Falscher Säulenheiliger

Während an manchen Standorten die Namensgebung "top secret" war, wurde an anderen Standorten die Belegschaft zu möglichen neuen Namen befragt. Auf der Vorschlagsliste fiel uns ein Name auf: Syneon. Ein befragter Theologe kannte den Namen. Ein kurzer Blick in das Biographisch-Bibliographische Kirchenlexikon schafft Klarheit. Victor H. Elbern, Professor an der FU Berlin schrieb dazu: "HI SCS **SYNEON** Eine vorkarolingische Kultstatue des Symeon Stylites in Poitiers".

Weiter lesen wir:

Der syrische Asket Symeon Stylites der Ältere, der erste »Säulenheilige«, ist um 390 in Sis (Sisam) im Grenzgebiet zwischen Syrien und Kilikien geboren. ... Um 403 trat er in das Kloster Eusebona bei Teleda ein, das er aber im Februar 412 wegen seiner exzessiven Askese wieder verlassen mußte. ... setzte er sich um 422 auf eine Säule, auf der er den Rest seines Lebens verbringen sollte.

Weitere Details seiner exzessiven Askese ersparen wir unseren Lesern. Eins wollen wir Ihnen jedoch nicht vorenthalten:

Er trat stets für die Armen und Unterdrückten ein. So forderte er, es dürften generell nur sechs Prozent Zinsen genommen werden.

Ob das der richtige Säulenheilige für PN ist, wenn KKR eine Rendite von 20-25 % erwartet?



KKR im Internet: Coming soon ...

BR akzeptiert Kündigung

Höchst fragwürdig

Am 14.1.2000 lag dem Betriebsrat Frankfurt ein Kündigungsbegehren des Arbeitgebers vor. Dem Belegschaftsmitglied X soll betriebsbedingt gekündigt werden.

Die IGM-Listen hatten einen Widerspruch ausgearbeitet. Der Antrag, einen Widerspruch (wie auch immer formuliert) einzulegen, fand im Betriebsrat jedoch keine Mehrheit. Das bedeutet nach §102 Betriebsverfassungsgesetz „Zustimmung zur Kündigung“.

Der Vorgang ist ein Novum für den Frankfurter Betriebsrat. Zwar kann ein Betriebsrat eine Kündigung nicht verhindern. Aber im Falle eines Widerspruchs hätte das Betriebsmitglied eine deutlich bessere rechtliche Position, z. B. vor dem Arbeitsgericht.

Unserer Meinung nach ist es Pflicht des Betriebsrates, in einem solchen Konfliktfall dem Schutz des Belegschaftsmitglieds höchste Priorität einzuräumen.

Wir hoffen und appellieren, daß so etwas nicht wieder vorkommt.

Die Lasershow war gut. Allein uns fehlt der Glaube an dem Reste.

Am 01.02.00 veranstaltete Marconi in Backnang ihren M-Day, den Marconi-Day. Zur Präsentation waren die Kolleginnen und Kollegen in die Kantine geladen. Eine wirklich gute Lasershow sollte die lieben Mitarbeiter einstimmen auf Marconis Firmenphilosophie: *Only Number One, Never Number Two.*

Hier unterscheidet sich Marconi von unserem eher hausbackenen Ex-Eigner BOSCH. Präsentation und die Show waren professionell gemacht – Lob für den Choreographen. Nachteil des Nachmittags war, daß die lieben Mitarbeiter nichts zu essen bekamen. Um die Show durchzuziehen, war die Kantine nämlich ganztägig geschlossen. (Gründlich.) War die Choreographie auch Spitze, die Organisation war eher Bosch.



Enthüllungen in Backnang

Verpackung ist das eine. Das andere ist der *Inhalt*.

Marconi will in Deutschland, Europa und weltweit die Nr. 1 werden mit Ihren Produkten. Mit weniger als 30% Steigerung pro Jahr will Marconi sich nicht abgeben. Alcatel, Lucent und Siemens sollen auf die Plätze hinter Marconi verwiesen werden. Wie das Ganze geschehen soll, wurde nicht gesagt.

Doch haben wir bei ANT, Bosch oder jetzt bei Marconi nicht schon oft solche Töne gehört? Ältere Kolleginnen und Kollegen können sich noch an die salbungsvollen Worte erinnern, als Bosch die Anteile von Mannesmann

übernahm. Von „Jetzt geht's los!“ - bis „Bosch ist ein starker Partner, der in uns investiert!“ wurde uns vieles erzählt. Investiert wurde nichts. Sondern nur Gewinne abgezogen, bis wir fast pleite waren. Dann die Show eines Herrn Folgmann, Laaf und Co. Mit einer handvoll Vertriebler wollten sie die Welt aufrollen. Wo Rollkommando Folgmann endete, ist bekannt.

Man(n und Frau) kann nur hoffen, die Visionen des neuen Eigners mögen aufgehen. Marconi hat die beste Mannschaft gekauft, die es für Geld gibt. Ob wir auch eine gute Führungsgruppe erwisch haben, wird die Zukunft zeigen.

Starke Gewerkschaften und einen kritischen Betriebsrat

Ob es mit Marconi besser wird, ist noch nicht ausgemacht – es gibt Anzeichen dafür und dagegen. Deshalb brauchen wir eine starke Gewerkschaft wie die IG Metall im Betrieb. Eine IG Metall, die Marconis Visionen kritisch, aber im Interesse der Kolleginnen und Kollegen

begleitet. Weiter braucht Marconi Communication starke und konfliktfähige IG Metall Betriebsräte. Denn wenn Marconis Visionen zerplatzen, sollen nicht die lieben Mitarbeiter wieder mal die Zeche zahlen.

Bereichsversammlung EG Frankfurt

**Montag, 7.2.00 15 Uhr
in der Kantine**

Hauptsache, der Ball ist rund!

In der Stuttgarter Zeitung vom 2. Februar ist ein längerer Bericht vom M-Day, dem Tag, als ON Marconi wurde. Dort wird der Geschäftsführer Marconi Deutschland, Jürgen Beer zitiert: "Jetzt sind wir in die Oberliga aufgestiegen". Künftig stehe das weltweite Vertriebsnetz von Marconi zur Verfügung.

Oberliga weltweit

Aufgestiegen in die Oberliga und weltweit? Normale Mannschaften steigen aus der Kreisklasse in die Oberliga auf oder aus der 2. Bundesliga in die Oberliga ab.

Hoffen wir, daß Herr Beer von seiner Aufgabe als Geschäftsführer mehr versteht als vom Fußball!

Richtigstellung

Im Artikel "Schiller ..." vom 18.1.00 brachten wir einen satirischen Beitrag mit einem Wortspiel zur Namensgleichheit eines PAA-Mitarbeiters mit einem klassischen Literaten, von dem eine Anekdote sagt, daß er "krankfeierte".

Der Redaktion war nicht bekannt, daß zur gleichen Zeit der betreffende Angestellte tatsächlich krank war. Sonst hätten wir den Artikel nicht veröffentlicht. Sollten wir damit jemandem zu nahe getreten sein, bedauern wir das. Diffamierung von Kranken gehört nicht zum Stil von Inform.

Letzte Meldung

Arbeitsgruppe EG gebildet

Die Betriebsräte Salzgitter und Frankfurt haben die Bildung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe zur Vorbereitung einer Überleitungsvereinbarung für EG gebildet.

Bekanntlich will Siemens die Entwicklung EG aus Salzgitter übernehmen, die Fertigung in Pandrup am liebsten nur beauftragen und die übrigen Bereiche gar nicht.