Inform

Vertrauensleute der Industriegewerkschaft Metall bei Bosch Telecom

14.Dezember 98

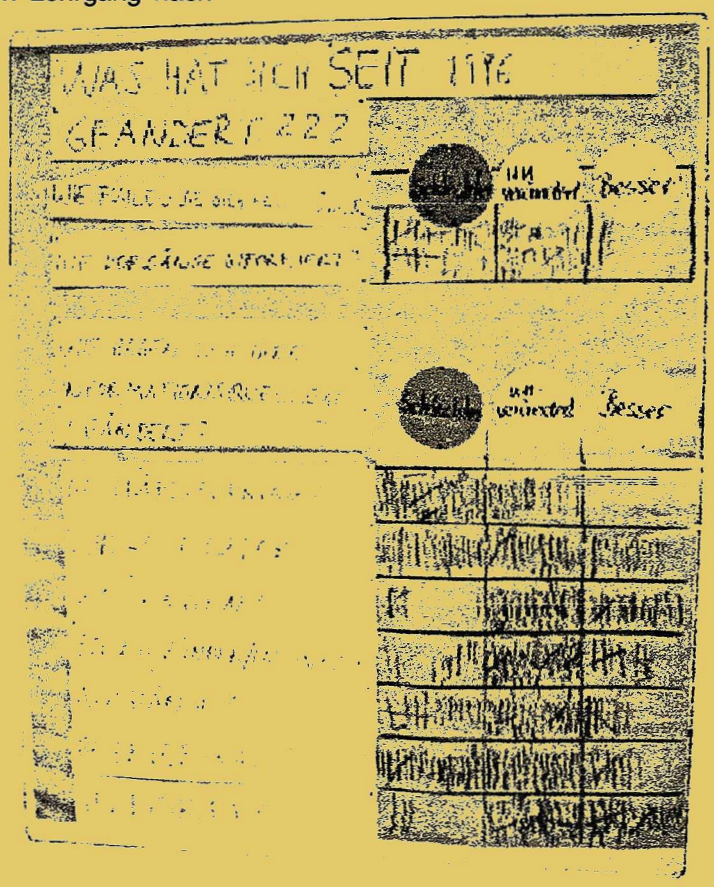
Azubis protestieren

Die allgemeine Ausbildungssituation im Werk Frankfurt verschlechtert sich seit längerer Zeit drastisch. Die Ausbilder können den Azubis nicht mehr ausreichend zur Verfügung stehen. Egal, ob in den Lehrgängen oder für grundsätzliche Dinge, die die Azubis betreffen.

Dennoch ist es nicht die Schuld der Ausbilder. Die Ausbilder haben einfach zu viele Aufgaben, die sie gar nicht alle bewerkstelligen können. Ausbilder haben die Anwesenheit, Urlaub, Krankmeldungen und Zeitzettel (Werksazubis sind nicht im Zeiterfassungssystem Tenodat) der Azubis zu erfassen. Des weiteren fehlt den Ausbildern zeit, um Lehrgänge vor- oder nachzuarbeiten (z.B. Beurteilung), da sie einen Lehrgang nach dem anderen halten müssen und nicht mal eine Woche Freiraum zur Verfügung gestellt bekommen.

In absehbarer Zeit wird die Situation sich weiter verschlechtern, da auch in diesem Bereich Personal abgebaut wird. Dies geschieht, obwohl die Kapazitäten bereits jetzt schon erschöpft sind. So geht ein Ausbilder zum 1.4.99 in den Vorruhestand (nach uns vorliegenden Informationen wurde er dazu mehr oder weniger gedrängt), der der einzige qualifizierte Mann für die Ausbildung Pneumatik/Hydraulik ist. Neben seinem Aufgabenbereich als Ausbilder der Werkzeugmechaniker betreute er Verfahrensmechaniker und Praktikanten.

Mit der Situation sind die Werksazubis alles andere als einverstanden und protestieren gegen diese Personalpolitik im Ausbildungsbereich. Wenn Bosch Telecom diese Personalpolitik fortsetzt, wird die so hoch geschätzte Ausbildung in Bosch-Qualität bald nur noch ein hohler Spruch sein. Ist das hinnehmbar?



Schicht im Schacht

Seit der Einführung des 3-Schicht Betriebes in Rödermark gibt es eine Lösung, die es einigen Mitarbeiter(inne)n erlaubte, den Schichtbetrieb mit ihren persönlichen Lebensbedingungen einigermaßen in Einklang zu bringen. Einige arbeiteten immer in Nachtschicht, andere dafür nur Früh- und Spätschicht.

Das wollte der Arbeitgeber zum 1.11.98 ändern, mit der Begründung, für die Schichten gleichbleibende Teamzusammensetzungen zu erreichen. (Nach unseren Kenntnissen ist dieses Ziel aus ganz anderen Gründen nicht erreichbar.) Der Betriebsrat wies den Arbeitgeber darauf hin, daß nach geltender Betriebsvereinbarung der Betriebsrat einer Änderung ausdrücklich zustimmen muß.

Der Arbeitgeber ging einen anderen Weg, indem er mit sämtlichen 18 betroffenen Kollegen diese Änderung individuell „aushandelte".

Wie es weiterging

Der Betriebsrat stimmte den Änderungen der Schichtregelungen nicht zu, so daß auch die individuellen „Absprachen" nicht greifen konnten. Daraufhin deutete der Arbeitgeber an, nach akzeptablen Lösungen suchen zu wollen. Diese ist dann schließlich auch gefunden worden.

Drei Minuspunkte für die Inform?
Kein Zweifel: wir müssen verbessern.

Personelle Veränderungen im Betriebsrat

Reinhold Falta hat sein Betriebratsmandat niedergelegt, Manfred Schreiber rückt als ordentliches Betriebsratsmitglied nach. Der Betriebsrat hatte noch zu entscheiden, wer von den Betriebsräten anstelle von Reinhold Falta für die Betriebsratsarbeit von seiner bisherigen Tätigkeit freigestellt werden sollte.

Mit dem Ausscheiden von Reinhold Falta geht dem Betriebsrat (BER) großes Know-How-Potential verloren (Gewinn- und Verlustrechnung). Um den Verlust so gering wie möglich zu halten, schlugen die Vertreter der IG Metall Listen ***Norbert Mayer*** vor, der bis zur Neuwahl bereits lange Jahre freigestellter Betriebsrat und Vorsitzender des BER Rödermark war (siehe unten: Warum Norbert Mayer?)

Norbert Mayer gehört der Gruppe der Arbeiter an. Die Mitglieder der Angestelltengruppe hätten einstimmig diesen Vorschlag akzeptieren müssen, da die Freistellung eigentlich den Angestellten zusteht. Betriebsrats-Vorsitzender ***Jochen Jaquet*** lehnte das ab. Für ihn sei eine Zusammenarbeit mit Norbert Mayer undenkbar.

Da außerdem die Mehrheitsfraktion nicht akzeptieren wollte, daß die Freistellung wieder der IGM Liste zusteht (siehe unten: Minderheitenschutz), blieb über einen Monat lang eine Entscheidung aus. Erst am 4.11.98 wurde ***Reinhard Pohlit*** als Freigestellter gewählt, dann aber mit großer Mehrheit.

Minderheitenschutz

Sind bei der konstituierenden Sitzung nach der Neuwahl, mehrere Freistellungen zu wählen, stellt das Verhältniswahlverfahren sicher, daß eine ***respektable Minderheit*** nicht leer ausgeht.

Für den Fall, daß bei Rücktritt bzw. Ausscheiden eines Betriebsratsmitgliedes nur eine Freistellung neu zu besetzen ist, schreibt das Gesetz kein genaues Verfahren vor, wie der Minderheitenschutz weiterhin zu garantieren ist. Der einschlägige Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz weist zwar auf die Notwendigkeit hin, sich am Geist des Verhältniswahlverfahrens zu orientieren, sagt aber auch nicht, wie.

Gewinn- und Verlustrechnung

Reinhold Falta war seit 1981 Mitglied im Betriebsrat und seit 1987 für die Betriebsratsarbeit freigestellt. In den letzten vier Jahren war er Vorsitzender des BER Standort Frankfurt. In all diesen Jahren hat er sich systematisch das Know How aufgebaut, das für eine an den Interessen der Belegschaft orientierten BER Arbeit erforderlich ist.

Dieses Wissen, gepaart mit Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen, hat ihm die Anerkennung in der Belegschaft und den Respekt auf seiten der Geschäftsleitung und ihrer Vertreter verschafft(die meisten Stimmen bei der Persönlichkeitswahl 1994). Anerkennung wurde ihm auch in der Berufung zum ehrenamtlichen Richter am Arbeitsgericht zuteil.

Reinhold Falta hielt sich den Weg zu anderem Aufgaben im Betrieb immer offen. Die Situation im BER seit der Neuwahl hat seine Entscheidung nur beschleunigt. Insofern kam der jetzige Wechsel für die IG Metall-Liste nicht überraschend. Wir bedanken uns bei Reinhold Falta für die lange Zeit auf dem gemeinsamen Weg.

Warum Norbert Mayer?

Fertigungsarbeitsplätze am Bosch Telecom Standort Frankfurt zu erhalten, liegt im Interesse der ***Belegschaft***, nicht nur der Fertigungsabteilungen.

Bekannt ist auch, daß Bosch Telecom erhebliche Probleme mit der Auslastung seiner Fertigungsstandorte hat. Die Verlagerung der Leiterplattenfertigung nach Limburg hat die Stimmung in den verbleibenden Fertigungsabteilungen (z. B. Apparatefertigung) so verschlechtert, daß Facharbeiter das Weite gesucht haben.

Gleichzeitig versucht die Unternehmensleitung, die Kosten der Apparatefertigung durch Maßnahmen zu drücken, die die Arbeitsbedingungen erheblich zu verschlechtern drohen.

In solch einer Situation braucht man Betriebsräte, die sich in diesem Metier auskennen und ausreichend Zeit haben, sich der Probleme anzunehmen. Daher lag es für uns nahe, ***Norbert Mayer*** für vorzuschlagen.

JAV-Wahlen

Am 19.11.98 wurde am Bosch Telecom Standort Frankfurt eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Von den 18 Kandidaten waren insgesamt 7 Mitglieder in dieses Gremium zu wählen.

Ein beeindruckendes Ergebnis erzielte dabei unsere aktive IG-Metall Kollegin Bianca Winter, die den Beruf der Informationselektronikerin mit der Fachrichtung Produktionstechnik lernt. Mit 112 Stimmen erreichte sie knapp 71% der abgegebenen Stimmen und damit mit Abstand das beste Ergebnis aller Kandidaten.

Es verwundert deshalb nicht, daß die neugewählte JAV Bianca Winter zur Vorsitzenden wählte. Die IG-Metall Vertrauensleute gratulieren Ihr zu diesem Erfolg und wünschen Ihr für die verantwortungsvolle Aufgabe die notwendige Durchsetzungskraft und viel Erfolg.

Einkommensverluste

Bei Bosch besonders gravierend!

Wie die Grafik des statistischen Bundesamtes eindrucksvoll belegt, stimmt die immer wieder von den Arbeitgebern aufgestellte Behauptung nicht, daß Einkommensverzicht Arbeitsplätze schafft. !997 mußte sogar ein Verlust der Realeinkommen von 0,4 % hingenommen werden.

Auch bei Bosch Telecom sind trotz moderater tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen der letzten beiden Jahren in erheblichen Umfang Arbeitsplätze vernichtet worden.

In diesem Jahr nun wurde innerbetrieblich noch eins drauf gesetzt. Die Arbeits- und Erfolgsprämie 1998 beträgt nur noch 11,1 % der für 1997 ausgezahlten AEP. Das sind massive Einkommensverluste für die Kolleginnen und Kollegen bei Bosch Telecom im Vergleich zu den letzten Jahren.

Trotzdem ist auch für 1999 ein weiterer Personalabbau geplant, und die Unsicherheit bezüglich der Arbeitsplätze größer denn je.

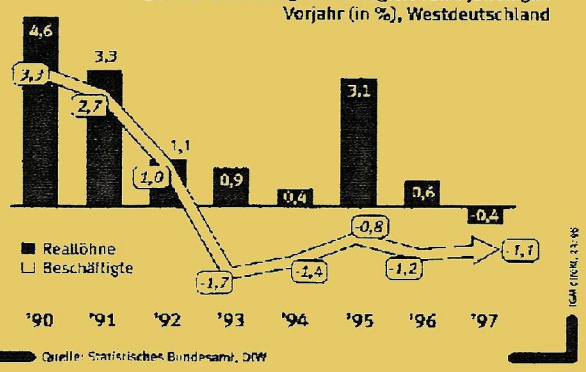
Hier wird die Belegschaft für Managementfehler, die sie selbst nicht verhindern konnte, mitverantwortlich gemacht und mit Prämienkürzungen bestraft.

Da die AEP eine freiwillige Leistung der Arbeitgeberseite ist, können die Mitarbeiter auf der betrieblichen Ebene keine Kampfmaßnahmen dagegen ergreifen.

Um so wichtiger ist es, daß bei dieser Tarifrunde ein Ergebnis erzielt wird, das unsere Realeinkommen kräftig steigen läßt. Dazu ist es notwendig, daß wir Arbeitnehmer bei Bosch Telecom mit anderen Bosch Standorten zusammen auch Aktionen, zu denen die IG-Metall aufruft, unterstützen.

Löhne: Verzicht ohne Folgen für Arbeitsplätze

Veränderung der Reallöhne und -gehälter und der Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr (in %), Westdeutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt, DIW

Es trifft mehr, als man denkt!

„Vom Integral Communication Center zur IP-Telefonie" war das Thema einer interessanten Veranstaltung im TQM Forum am 2.12.98.

Berichtet wurde über die Veränderung des Marktes und die möglichen Auswirkungen auf die Produktkonzeption bei PN. (Im letzten Inform-Extra berichteten wir über einige Entscheidungen, die zu erheblicher Unsicherheit führten) Der Marketingleiter, Herr Schmitz, hatte den angeschriebenen Bereichsleitern empfohlen die Mitarbeiter einzuladen, die mit der Thematik direkt in Berührung kommen. Ca. 200 Zuhörer waren gekommen.

Aber noch viel mehr waren nicht gekommen, weil sie nicht informiert waren oder ihnen gesagt wurde, daß das sie nicht betrifft. Es zeigt sich wieder das Kommunikationsproblem in einer Firma für Kommunikationsprodukte, bzw. die typische Fehleinschätzung, wen was betrifft.

Denn auch hier gilt: „Es (be)trifft mehr, als man denkt". Aber auch eine Schwäche des Betriebsrates wird deutlich: Die Betriebsräte der IG Metall Listen hatten vorgeschlagen, z. B. eine Bereichsversammlung zu diesem Thema zu machen. Dann hätten alle Interessierten teilnehmen können.

Die Mehrheit des Betriebsrates war anderer Meinung.

Neuregelung Betriebliche Altersversorgung

Die bestehende Vereinbarung bei „Alt-TN" läuft zum 31.12.98 aus. Die Betriebsvereinbarung wird vom RB-GBR abgeschlossen. Dabei ist UC nur ein Anhängsel. Die BetrAV ist eine freiwillige Leistung des AG.

Die Laufzeit der Betriebsvereinbarung ist auf 8 Jahre festgelegt. Was danach kommt, wissen wir nicht.

Für bisher (TN/UC) erworbene Ansprüche gilt die Formel für die „Initialgutschrift" auf dem Rentenkonto: Monatsbrutto x Dienstjahre x 0,5% x 150. Anders als bei TN gibt es keine Obergrenze oder Kappung der BetrAV.

Übergangsregelung: Wer mit der Altregelung (TN etc.)besser gestellt wird, erhalt sie.

Besonderes: Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (1998: 12 x 8.400 DM) werden überproportional (Faktor 6) berücksichtigt. Dienstjahre nach dem 60. Lebensjahr werden überproportional berücksichtigt.

Die BetrAV wird von Monats-Rente auf Kapital-Rente umgestellt. Dabei entspricht die (kalkulierte) Monatsrente ca. 6 ‰ des Kapitalwerts. Das Kapital wird – steueroptimiert – in Raten ausgezahlt oder verrentet.

Nicht geklärt: Konsequenzen für Altersteilzeit.

Bitter: Mitarbeiter, die befristet EU-Rente erhalten (z.B. wg. Reha), erhalten nur nach ihrem Ausscheiden BetrAV.

Letzte Meldung: Die Personalabteilung wird allen Beschäftigten Mitte 1999 einen „Kontoauszug" ihres Rentenkontos erstellen.

Ausbildungsplätze

Azubis einsparen?

In der letzten Woche hat die Ausbildungsleitung dem Betriebsrat mitgeteilt, daß 1999 für den Fertigungsbereich nur noch 5 Auszubildende für den neuen Ausbildungsberuf Mechatroniker eingestellt werden.

In diesem Jahr wurden noch insgesamt 14 Auszubildende für diesen Bereich eingestellt.

Ursprünglich sollten nach den Vorstellungen der Arbeitgeberseite nur insgesamt 7 Auszubildende eingestellt werden. Der Betriebsrat Frankfurt/Werk hat dann im Rahmen der Verhandlungen über einen Interessenausgleich die Zahl auf 14 verdoppeln können.

In diesem Interessen Ausgleich ist auch festgehalten, daß die Absicht besteht, 1999 auch wieder Auszubildende für den Kunststoffbereich einzustellen.

An diese Erklärung will sich die Arbeitgeberseite nun nicht mehr halten, ein klarer Verstoß gegen die getroffenen Vereinbarung.

Wir fordern die Erhöhung der jetzt genannten Einstellzahlen von Auszubildenden für den Fertigungsbereich und die Einhaltung getroffener Vereinbarungen.

Nachlese vom 29.9.98

Betriebsversammlung

Wenn sich Betriebsräte in Gegenwart des Arbeitgebers und vor der Belegschaft über Probleme streitet, die nur schwer nachvollziehbar sind, dann zeigt die Belegschaft nur wenig Verständnis. Auf der letzten Betriebsversammlung wurde dies mehr als deutlich, und die Kommentare, die die Betriebsräte später noch zu hören bekamen waren, unmißverständlich.

Ein zerstrittener Betriebsrat kann die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber nur unzulänglich vertreten. Das ist ärgerlich, denn es gibt genügend Probleme, die den Mitarbeiter(inne)n auf den Nägeln brennen und die zu lösen sind.

Welches sind die dringendsten Probleme, was sind die angemessenen Lösungen und welche Wege führen dahin? Damit muß sich der Betriebsrat beschäftigen und darüber muß auch diskutiert werden. In diese Diskussion kann und muß auch die Belegschaft mit einbezogen werden, auch auf einer Betriebsversammlung.

Vorschläge zu einer Betriebsvereinbarung

sei er nicht gewohnt, auf einer Betriebsversammlung zu erörtern, äußerte Herr ***Esau*** in der letzten Betriebsversammlung.

Schade, Herr Esau. Denn ein Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung beruht doch auf ernstzunehmenden Überlegungen, zumindest hoffentlich.

Das betrifft die Belegschaft unmittelbar, und deshalb sollte sie mitreden. Das ist übrigens ein ***verbriefter*** Zweck der Betriebsversammlung. Ganz nebenbei steigt die Akzeptanz der Kollegen, denn so gibt es keine unliebsamen Überraschungen durch Entscheidungen vom „Grünen Tisch".

Das Aushandeln der Details ist natürlich die Aufgabe des Betriebsrats. Auf dem Weg kommen wir zu wirklich brauchbaren Betriebsvereinbarungen.

Begründung des Arbeitsgerichts

Wahl ungültig

Die schriftliche Begründung des Arbeitsgerichts für die Ungültigkeit der Betriebsratswahl ist eingegangen. Im Kern besagt die Begründung dies:

In den zwei Wahllokalen wurde Doppelwahlen nicht vorgebeugt. Für Inhaber eines Wahlzettels war es grundsätzlich möglich, zuerst mit Werksausweis in Lokal A und dann mit Wahlzettel in Lokal B zu wählen.

Bei jedem einzelnen Wähler hätte nämlich ein telefonischer Abgleich mit dem anderen Wahllokal stattfinden müssen, was nicht der Fall war. Insbesondere war die Telefonverbindung zeitweise unterbrochen, ohne daß konsequenterweise der Wahlvorgang angehalten wurde.

Die interessante Frage ist dabei, ob mögliche Manipulationen die ***Sitzverteilung*** beeinflussen können. Weil die zweite Wählerliste – unter Verstoß gegen § 20 WO – vernichtet wurde, ist auch in der Hinsicht eine Aufklärung unmöglich.

Die weiteren Beschwerdeargumente werden ausdrücklich nicht weiter betrachtet, denn die vorliegenden Fehler ***genügen*** für die Feststellung der Ungültigkeit der Wahl.

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 Pohlit; Karl-Heinz Scharf; Manfred Schreiber; Siegfried Winter.

ViSdP Bernd Rübsamen, IG Metall, Ortsverwaltung Frankfurt