4/2011

# flurfunk

Infoblatt für IGM Mitglieder der BOSCH ST

BOSCH ST
IG Metall
Gemeinsam stark.

top thema

- **Klimakatastrophe**
  *Kontakt-Kälte*
- **Das war die Devise der diesjährigen...**
  *„Motivations-Veranstaltung“*
- **Auf dem Weg zur Nr. 1**
  *bleiben die Beschäftigten auf der Strecke.*
- **Zusammen (weiter) wachsen-**
  *“Offenheit gegenüber dem Kunden"*
- **Wer arbeitet macht Fehler,**
  *wer nicht arbeitet macht keine*
- **Hallo Flurfunker.**
  *Leserbrief*
- **BOSCH ST FLOPP**

Ausgabe 04/2011

Infoblatt für IGM Mitglieder der BOSCH ST

flurfunk

BOSCH ST
Gemeinsam stark.

# Klimakatastrophe

*Kontakt-Kälte bei* **BOSCH**-*ST*

Man könnte hier und da meinen, dass sich unser Klima immer weiter abkühlt. Damit ist an dieser Stelle allerdings unser Betriebsklima gemeint. Der persönliche Kontakt und das Miteinander nimmt immer weiter ab. Selbst die Vorgesetzten

**jede Menge unwichtiges Zeug, das gelesen und beantwortet werden muss**

schreiben dich nur noch per e-mail an. Dafür dann aber mindestens dreimal täglich. Anweisungs-Flut Unaufgefordert erhalten wir ständig: neue Regeln, Zentralanweisungen, Arbeits anweisungen, Technische Informationen, Informationen zu Kunden und Verhaltensweisen, Vorschriften und Richtlinien, zu beachtende Termine und jede Menge unwichtiges Zeug, das gelesen und beantwortet werden muss á la: „..ich muss nur noch kurz die Welt retten…“ Hat man jedoch eine konkrete Frage, z.B. wie eigentlich jetzt die Spesen für ein Seminar in Bochum in BoCams dokumentiert werden müssen, bekommt man von den oberen Etagen die unterschiedlichsten Antworten zu hören und am Ende trotzdem einen Korrekturbeleg aus Magdeburg. Und von den besonders führungskompetenten Vorgesetzten, dazu noch die Belehrung, dass es zum Thema Seminarabrechnung doch eine E-Mail mit einer „30 seitigen“ Zentralanweisung gab. „Haben Sie die etwa nicht verstanden? Oder noch nicht gelesen?“ Auftrags-Strom Womit wir beim Thema Zeit wären. Parallel zu den Anweisungen erhöht sich auch der Auftrags bestand. Alles was an Aufträgen rein kommt wird gnadenlos ange nommen. Obwohl die Arbeits zeitkonten mittlerweile überall so voll sind, dass wir

Bildquelle: *flur funk*

**„Wenn einer umfällt dann müssen wir halt seinen Rucksack aufnehmen und mittragen“**

eigentlich nur auf eine Eurokrise hoffen können um sie jemals wieder abzubauen. Wir wissen nicht mehr wo oben und unten ist und trotzdem bekommt der Vertrieb die Anweisung: „weiter verkaufen!“ Dabei ist es auch völlig egal zu welchen Konditionen das geschieht. Da werden Vorlaufzeiten der Montage über 12 Wochen einfach mal ignoriert. Oder die Aufträge werden einfach ganz ohne Vorplanung weiter gegeben. Burn Baby Burn. Dass wir bei diesen Belastungen krank werden ist wohl kaum ver wunderlich. Als Reaktion der Geschäftsführung wird aber weder die ausufernde Arbeit reduziert, noch werden

**ein gutes Betriebsklima kann man nicht in kostspieligen Veranstaltungen anordnen**

Leute eingestellt. „Wenn einer umfällt dann müssen wir halt seinen Rucksack aufnehmen und mittragen“, so die Aussage eines Niederlassungsleiters. Von „menschengerechter Gestaltung der Arbeit“ im Sinne des Arbeits schutzgesetzes kann hier wohl keine Rede mehr sein. Bei uns herrscht die „profitgerechte Gestaltung der Arbeit“. Rette sich wer kann! Lange wird man so jedoch nicht mehr mit seinem „Humankapital“ umgehen können. Schon jetzt werden scheinbar keine Leute gefunden um freie Stellen zu besetzen. Immer mehr „gute Leute“ verlassen das Unternehmen. Und zwar nicht ohne Grund. Dieses Zitatmailte ein unzufriedener Kollege der im Oktober die ST verließ: **Robert Bosch** hat einmal gesagt: „Ich bekomme keine zufriedenen Mitarbeiter wenn ich viel Umsatz mache, aber habe ich zufriedene Mitarbeiter, bekomme ich mehr Umsatz!“ Wir sagen: „Einsatzfreude, Zusammenhalt und ein gutes Betriebsklima kann man nicht in kostspieligen Veranstaltungen anordnen. Sie entstehen aus einem einver nehmlichen, respektvollen Miteinander. Doch diese Werte aus vergangenen Tagen passen offenbar nicht mehr in die heutige, ausnahmslos gewinnorientierte Ellbogen gesellschaft mbH *ff*

Quelle:http://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsklima

# Das war die die Devise der diesjährigen....

*„Motivations-Veranstaltung“*

Für jede Niederlassung und die Zentrale wurde eine pompöse Zusammenkunft aller Mitarbeiter organisiert, um Ihnen mitzuteilen, dass wir an die Spitze unserer Branche wollen. Bravo! Sollte das nicht selbstverständlich sein? Mit was für einer Einstellung haben wir denn dann vorher gearbeitet? „Nö zu viel Ehrgeiz ist nicht so gut, Nr.3 reicht völlig…“ ?! Zu mehr Motivation hat die Veranstaltung bei mir ganz sicher nicht beigetragen. Viel eher zu großem Ärger darüber, dass dafür ein ganzer Tag Arbeit liegen geblieben ist, von dem ich nicht weiß, wann ich ihn aufarbeiten soll. Über die Kosten für diese Veranstaltungen möchte ich gar nicht nachdenken. Bei den leitenden Angestellten in den Niederlassungen scheint die Veranstaltung mehr Euphorie hervorgerufen zu haben. Sie sind sehr optimistisch mehr Wachstum zu generieren. In der Psychologie wird Euphorie übrigens objektiv, als „mitunter unangemessen gehobene Stimmung“ bewertet. Das finde ich ganz spannend, denn als unangemessen würde ich auch die Wachstumserwartungen bezeichnen. Leider haben wir nämlich ein Kapazitätsproblem. Ich frage mich, WER genau soll denn dieses Wachstum generieren? Die Mitarbeiter werden hier doch systematisch „verbrannt“ und die Organisation im Unternehmen führt zu einer immer stärkeren Leistungsverdichtung. Resultat: Burn-Out-Fälle nehmen in der gesamten Republik dramatisch zu! Wir wollen wachsen? Ja, aber das geht nicht, ohne gute Mitarbeiter an Bord zu holen. Und die bekommt man nur, wenn man auch besser bezahlt, als der Markt. Wir wollen die Motivation der bereits beschäftigten Mitarbeiter erhöhen? Dann muss man die Organisation wieder auf das Wesentliche zurück führen, die **STMS** in den **IGM**-Tarif holen und endlich diesen verrückten Ergänzungstarifvertrag aufgeben. Jeder Erstsemester-BWL-Student an der Uni lernt, dass man ohne Investitionen nur sehr begrenzt eine Wertschöpfung erhält. Scheinbar hofft unser Management, auch ohne Investitionen an die Spitze kommen zu können. Ich kann da nur sagen:„Viel Glück!“ *ff*

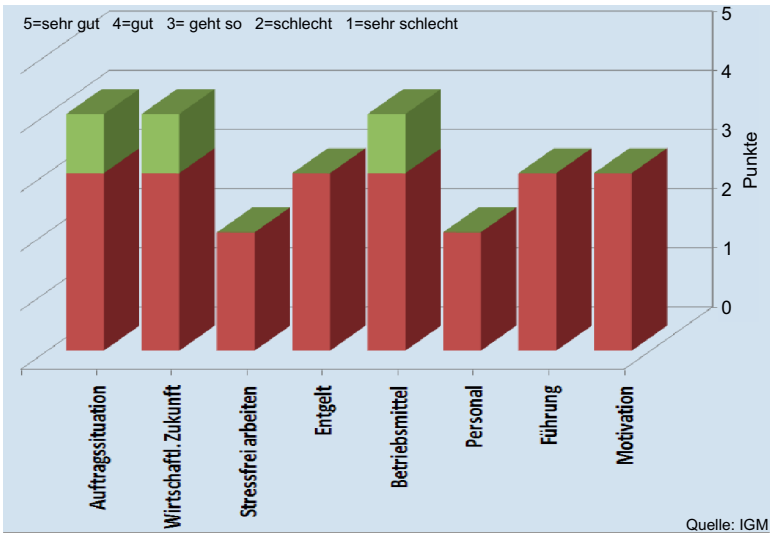
# Auf dem Weg zur Nr. 1 bleiben die Beschäftigten auf der Strecke.

**IGM**-*Betriebsklimaindex ermittelt die Stimmung bei* **Bosch**-ST.

Das Management von **Bosch**-ST hat ein ehrgeiziges Ziel. BT soll die Nr. 1 werden. Wie aber schätzen Gewerkschafter bei **Bosch**-ST die Situation ein? Das Bild ist eindeutig. Während die wirtschaftlichen Faktoren im grünen Bereich liegen, sind die Zufriedenheitsfaktoren mittelmäßig bis schlecht. Zu wenig Personal bei guter Auftragslage, da kann kaum noch jemand stressfrei arbeiten. Dazu passt, dass der Motivationsfaktor im Keller ist.

**Selbst beim Entgelt ist die Zufriedenheit nicht gut**

Selbst beim Entgelt ist die Zufriedenheit nicht gut. Das gilt natürlich ganz speziell für die **STMS** und das **Communication Center Magdeburg**. Das die Kolleginnen und Kollegen in dieser Situation auch mit der Führung unzufrieden sind, macht das Bild komplett. Im November wurden erstmalig Gewerkschafter bei **Bosch**-ST zur Einschätzung der Situation befragt. Sicher ist sie nicht unbedingt repräsentativ. Der Redaktion erscheint das Bild allerdings sehr realistisch. Wir meinen: wenn das Unternehmen weiter erfolgreich bleiben soll und zur Nummer 1 aufsteigen will, muss mehr Personal an Bord. Die Führung muss wieder besser führen und den Beschäftigten sind die erforderlichen Betriebsmittel zur Verfügung zu stellen. Das Geld dafür ist da. Die angekündigte Sonderzahlung wird entweder ganz oder sehr mager ausfallen. Eine Rückkehr zum Urlaubsgeld würde sicher die Entgeltzufriedenheit steigern. Am Motivationsfaktor kann der Erfolg dann abgelesen werden ff



Quelle: IGM

**Die Führung muss wieder besser führen**

## Hallo Flurfunker.

***Leserbrief***

Was war ich heute enttäuscht! Hatte ich noch bei Ausgabe 1/2011 gedacht das "Sandpapier am Hintern der Ignoranz" in Händen zu halten, so war dies heute 3(/2011)lagig, superweich mit ph-neutraler Aloe Vera-Beschichtung! Viel (ungenutzter) Platz auf 3 Seiten für Graphiken und Fotos von leeren (wenn auch werbewirksamen, roten) Stühlen. Schön zu wissen, dass sich mancher begeistert zeigte, „dass die **IG Metall** hier so deutlich zu erkennen ist“ (weiß man wenigstens, dass man richtig ist), aber wo ist der Biss der Ausgabe 1? Wo sind die Artikel, die den Kollegen (**ST** und **INST**) aufzeigt, dass der Zeiger der Uhr längst über 5 vor 12 hinaus ist!? Warum regt sich niemand öffentlich auf, dass Servicetechniker mit EG 10 ausgeschrieben werden? Erschreckt es wirklich niemand, dass offenbar auf die große Endlösung **BOSCH**-ST ohne Außendiensttechniker hingesteuert wird? Wenn die nächste Ausgabe *flur funk* ebenfalls einer Bild der Frau-Beilage ähnelt und so samtweich, geschmeidig und analfreundlich daher kommt, dann liebe Flurfunkmacher werde ich diese gegen mein Hakle 3lagig eintauschen ff

## BOSCH-ST FLOPP

Unsere Anlage und ihr EIGENLEBEN. Servicetech niker legt Melder in den Prüfmodus. Die Anlage fühlt sich einsam und beschließt ich starte neu und vergesse alles. Resultat: Die Feuerwehr kommt. Die Anlage freut sich und der Kollege ist in Erklärungsnot. Da sage mal noch einer unsere Technik ist blöd ff

## Zusammen (weiter) wachsen-

*"Offenheit gegenüber dem Kunden"*

Am 21.6.2011 hat der Arbeitgeber die NL Berlin zu seinem großen Event in die O2-World eingeladen. Nicht nur, dass diese Halle mit 17500-Zuschauern-Fassungsvermögen ein wenig zu groß war, das Selbstbewusstsein unseres S-Teams war es auch. Die Veranstaltung war schon gewöhnungsbedürftig, doch dass unser Kunde, denn das ist die O2-World, nun auch über unsere Zahlen und unsere Gewinne Auskunft geben kann, ist mehr als grenzwertig. Ich bedauere die Kollegen, die diesen Kunden betreuen, denn der nächste WSA/MSA, oder gar Nachtrag, wird wohl nicht ohne eine Diskussion über unsere Zahlen unterschrieben werden. Na, wenn das die Methoden sind um am Markt die Nr.1 zu werden, dann sage ich nur: "No, we can´t" ff

**www.extranet.igmetall.de**

**Extranet**

Aktuell - praktisch - exklusiv
Täglich neue Infos, Materialien für den betrieblichen Alltag, Tarifverträge, Seminare, Betriebsvereinbarungen und mehr. Das bietet unser Extranet für die gewerkschaftlich Aktiven


Impressum:
Herausgeber: IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Str. 79,
60329 Frankfurt/Main
Verantwortlich i.S.d.P.: Peter Donath
Redaktion:Prentkowski, Gisa
Gisa. Prentkowski@igmetall.de
Telefon: 069 6693 2940
Fax: 069 66 93 80 2940
Titelbild: *flur funk*

Copyright: Harm Bengen

## Wer arbeitet macht Fehler, wer

*nicht arbeitet macht keine*

Es ist logisch warum unsere Technik jetzt so mit Fehlern behaftet ist, denn früher arbeiteten die Mitarbeiter in einem gesunden Maß und somit traten auch wenig Fehler auf. Nach dem großen Personalabbau ist es nunmehr verständlich, dass es jetzt ist wie es ist. Denn wenn wenig Leute viel arbeiten, dann machen sie halt viele Fehler. Ergo: Wenn weiterhin auf 150%-Arbeitsleistung gefahren wird, dann haben wir halt Anlagen die die Feuerwehr rufen, wenn wir es nicht wollen, oder Anlagen die einen U-Bahntunnel fluten lassen, obwohl das nicht gewünscht war ff

***Frohe Weihnachten und ein erfolgreiches neues Jahr wünscht euch eure flur funk***