

# Si-Forum



Info-Blatt der IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute - Bosch Schwieberdingen · September 2015

Sorgfalt vor Geschwindigkeit

## Wie geht es bei SG weiter?



**Nach der Ankündigung der Geschäftsführung den SG-Bereich zu verkaufen, sind die Beschäftigten und die Betriebsräte aktiv geworden. Uns geht es gemeinsam darum, der Geschäftsführung klarzumachen, dass wir diese Entscheidung nicht kritik- und widerstandlos akzeptieren. Um das auch der Firmenleitung gegenüber deutlich darzustellen, haben wir in Schwieberdingen ein Team aus SG'lern und Betriebsräten gegründet.**

Dort werden Ideen entwickelt, wie wir die Stimmung in dem Bereich nach außen transportieren und unsere Forderungen formulieren können. Das ist wichtig, um der Firma klar zu machen, dass Alternativen für einen Verkauf unverzichtbar sind. Sichtbar werden die Aktionen bei unserem Vesperwalk, der Kundgebung auf der Schillerhöhe gemeinsam mit den anderen weltweit betroffenen Standorten, dem Plakatwettbewerb oder den regelmäßigen Informationen vor dem SG-Gebäude 125. Weitere Aktionen sind in der Planung und werden umgesetzt. Wichtig ist, dass allen am Standort Schwieberdingen klar wird, dass wir jetzt Maßstäbe setzen. Nämlich Maßstäbe, die Menschen eine Perspektive geben, die an Produkten arbeiten, welche nicht mehr in die Strategie der Geschäftsführung passen!

Um uns dabei zu unterstützen, alternative Szenarien für SG zu erarbeiten, haben wir uns ein Beratungsinstitut an die Seite geholt. Die Wahl fiel auf das Info-Institut. Dieses Institut kennt Bosch sehr gut aus laufenden Beratungen an vielen Standorten. Zum anderen war das Info-Institut auch bei der Erarbeitung von Szenarien beim Ausstieg aus der Solarfertigung in Arnstadt beteiligt. Um neue Ideen zu entwickeln sind die Kolleginnen und Kollegen vom Info-Institut auf Informationen von Firmenseite angewiesen. Nach einigen Verzögerungen bis zur endgültigen Beauftragung des Instituts durch die Firma wurden am 28. August erstmalig Informationen übergeben. Das ist aber nicht die einzige Quelle für unsere Berater.

## Vorwort

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,*

In Schwieberdingen stehen wir vor Umwälzungen und Einschnitten für den Standort. Seit Juni ist bekannt, dass die Geschäftsführung das komplette Themenfeld Starter und Generatoren verkaufen will. Die genannten Begründungen für diese Entscheidungen können die SG'ler und wir nicht nachvollziehen. Wir erkennen, dass Bosch einen anderen Weg einschlägt, als man es erwartet. In dieser Sonderausgabe des Si-Forums können Sie neben einigen Informationen um dieses Thema auch Stellungnahmen von betroffenen Kolleginnen und Kollegen finden. Hier wird besonders deutlich, dass der Mensch bei den Gesprächen über die Zukunft von SG wieder in den Mittelpunkt rücken muss. Der Blick auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen allein ist der falsche Weg zu Lösungen, die den Beschäftigten bei SG gerecht werden müssen.

Neben den SG'lern stehen auch alle die, die an der Entwicklung der elektrischen Lenkung arbeiten, vor Veränderungen. Die Aktivitäten um dieses Produkt sollen in Bühl konzentriert werden. Das würde von den ED'lern eine Verlagerung ihres Lebensmittelpunktes verlangen. Auch hier sind Lösungen gefragt, die den Menschen gerecht werden.

Zusätzlich stehen unsere Kolleginnen und Kollegen bei Rexroth vor massiven Einschnitten, die mit einem weiteren Abbau von Arbeitsplätzen einhergehen. Neben Schwieberdingen sind dabei eine Reihe weiterer DC-Standorte betroffen.

Die Betriebsräte nehmen die Entscheidungen nicht einfach hin. Wir kämpfen gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen um alternative Lösungen. Ein erstes starkes Zeichen haben über 2000 Boschler am 2. Juli auf der Schillerhöhe gesetzt. Im Bedarfsfall bauen wir wieder auf die starke Unterstützung aller Schwieberdinger, denn nur gemeinsam können wir ein für alle tragbares Ergebnis erkämpfen.

## ● Fortsetzung von Seite 1

Sie werden darüber hinaus Interviews mit einzelnen SG'ern führen, um weitere wichtige Informationen zu sammeln, die als Basis für ein tragfähiges Alternativszenario notwendig sind. Dazu ist natürlich Zeit erforderlich. Für uns geht dabei Sorgfalt vor Geschwindigkeit. Schließlich geht es um die Zukunft von 6500 Bosch'lern.

Den rechtlichen Rahmen für unser Vorgehen gibt das Betriebsverfassungsgesetz vor. Hier ist festgelegt, dass Betriebsräte bei Betriebsänderungen Mitbestimmungsrechte haben. Das heißt, dass es vor der Umsetzung von Maßnahmen durch den Arbeitgeber eine Einigung mit den Arbeitnehmervertretern geben muss. Der Prozess bis zum Abschluss einer Regelung ist ebenfalls definiert. Zuerst müssen in der Informationsphase alle relevanten und von uns geforderten Informationen übergeben werden. Danach folgt die Beratungsphase, in der die Daten bewertet und darauf basierende alternative Szenarien erarbeitet und mit dem Arbeitgeber beraten werden. Erst daran schließt sich die Verhandlungsphase an. Dort werden die konkreten Rahmenbedingungen ausgehandelt, die den weiteren Weg flankieren.

Derzeit befinden wir uns am Beginn der Informationsphase. Wir sehen gemeinsam mit unseren Beratern des Info-Instituts noch einen hohen Bedarf an Detailinformationen, die zur Einschätzung der Lage von großer Bedeutung sind. Wir stehen also ganz am Beginn des Prozesses. In der Informationsphase ist es erforderlich, mit der nötigen Sorgfalt alle Einflussgrößen und Daten zu erfassen um sie in unserer Strategie zu berücksichtigen. Wie bisher werden wir in regelmäßigen Berichtsrunden am Gebäude 125 über den aktuellen Stand informieren. Die Befürchtung, dass die Beschäftigten dadurch überrascht werden könnten, dass ihnen kurzfristig eine Entscheidung ohne Kenntnis von weiteren Hintergründen abverlangt wird, ist also unbegründet. Niemand muss die Katze im Sack kaufen. Zum Zeitpunkt einer Entscheidung liegen alle Fakten auf dem Tisch und jeder hat ausreichend Zeit, sich sein eigenes Bild zu machen.

Von dem Zeitpunkt, an dem eine Entscheidung jedes Einzelnen erforderlich wird,



*Nach der Ankündigung der Geschäftsführung den SG-Bereich zu verkaufen, sind die Beschäftigten und die Betriebsräte aktiv geworden. Uns geht es gemeinsam darum, der Geschäftsführung klarzumachen, dass wir diese Entscheidung nicht kritik- und widerstandlos akzeptieren.*

sind wir noch weit entfernt. Bis dahin ist es aber dringend erforderlich, dass wir alle zusammenstehen, um unsere Ziele zu erreichen. Nur gemeinsam haben alle SG'ler die Macht, großen Einfluss auf den Ausgang des Prozesses zu nehmen. Dazu gehören alle kleinen und großen Aktionen, mit denen wir der Geschäftsführung klar machen, dass wir das verkündete Firmenziel nicht widerstandslos hinnehmen. Unser Ziel bleibt es, gemeinsam mit unseren Beratern vom Info-Institut belastbare Szenarien für einen Verbleib bei Bosch zu erarbeiten und umzusetzen. Alle anderen Szenarien, die von Firmenseite eingebracht werden, müssen sich daran messen lassen.

Unsere Kolleginnen und Kollegen von SG halten wir weiterhin in Informationsrunden vor dem Gebäude 125 permanent auf dem Laufenden. Diese Runden finden in kurzen zeitlichen Abständen statt. Uns ist es wichtig, dass die SG'ler möglichst nahe am Puls der aktuellen Ereignisse bleiben. Sie müssen immer über den aktuellen Stand der Gespräche auf dem Laufenden bleiben. Deshalb werden wir die Runden auch in Zukunft weiter so handhaben. Für alle anderen Schwieberdinger planen wir die Information im Rahmen zusätzlicher Betriebsversammlungen.

### IMPRESSUM

#### Herausgeber:

IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2,  
70174 Stuttgart · [www.stuttgart.igm.de](http://www.stuttgart.igm.de),  
E-mail: [jordana.vogiatzi@igmetall.de](mailto:jordana.vogiatzi@igmetall.de)

#### Verantwortlich:

Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter  
der Verwaltungsstelle Stuttgart

#### Redaktion:

BER-Si: Ulrich Jäger, Walter Gabriel,  
Sybille Hammer, Romy Kästner, Georg Köpff,  
Tobias Möhle-Regner, Jochen Rieker,  
Andreas Lang, Peter Beule,  
DC/BER-Si: Hans Jörg Hauer

#### Fotos:

S. 3 © Dirk Makkens  
S. 8 + 9 © Graffiti, Martin Storz  
S. 10 © fotomek - Fotolia

#### Herstellung:

SZ Mediengestaltung, Nagold

# Am Standort bewegt sich was... die Frage ist wohin

**Am Standort bewegt sich was und zwar nicht nur bei vielen Um- und Neubauprojekten, sondern auch bei der Vielfalt der Geschäftsbereiche am Standort. Das hat Schwieberdingen bisher ausgezeichnet.**

Ein solches Entwicklungsumfeld garantiert die enge Zusammenarbeit, kurze Wege und gegenseitige Inspiration. Diese Vielfalt wird gerade zerlegt, und es drängt sich der Eindruck auf, dass zukünftig vereinzelter Einheiten geschaffen werden, auf die man als Geschäftsführung leichter Druck ausüben kann, bzw. die sich leichter abwickeln lassen.

So wurde Anfang der 2000er der CC Bereich größtenteils herausgetrennt und in Abstatt konzentriert. Dieses Jahr wurde die Forschung und Voraentwicklung am neuen Standort Renningen beheimatet.

Ein großer Teil von ED soll 2016 nach Bühl umziehen. Bosch Rexroth am Standort wird kaputtgeschumpft. Der größte und für die Beschäftigten in Schwieberdingen einschneidendste Vorgang, ist die beabsichtigte Ausgliederung oder der Verkauf von SG.

Mit wem geht es weiter? Soll Schwieberdingen ein reiner GS- bzw. DGS-Standort werden? Was passiert dann zum Beispiel mit AE? Wie wird Bosch mit dem Wandel zur Elektromobilität umgehen? Welche GS und DGS-Bereiche werden dem zum Opfer fallen? Gibt es einen großen Plan, wie der Kompetenzwandel begleitet werden soll? Ist es dann nicht einfacher, Bereiche abzuwickeln oder Kompetenzen und Hardware von Außen zuzukaufen? Google kann es doch auch!

Alle Mitarbeiter die keine klare Antwort auf diese Fragen bekommen sind aufgerufen,

sich an Aktionen der SG-Kolleginnen und Kollegen zu beteiligen. Jeder könnte der Nächste sein.

Waren früher noch die oben erwähnten Neubauten ein Zeichen für Beständigkeit und einen sicheren Arbeitsplatz für viele Jahre, so wird auch dies hinfällig, schaut man sich an, dass SG gerade erst seinen Neubau 125 bezogen hat. Viele Dinge stehen Kopf und verlässliche Größen von gestern werden der Agilität der Neuzeit geopfert. Bosch ist in den Augen vieler nicht mehr das was er mal war, ihn ausgezeichnet hat und groß werden ließ.

Die Frage ist, wohin bewegt sich Bosch, und was sind alte Werte noch wert, wenn der Profit die einzig erstrebenswerte Größe im Unternehmen wird?

Die Betriebsräte stehen dieser Entwicklung skeptisch gegenüber!



Wie viele noch gehen müssen, weiß immer noch keiner

# Restrukturierungen bei Bosch Rexroth

**Bosch Rexroth befindet sich seit geraumer Zeit in einer wirtschaftlichen Schieflage.**

Die Antwort der Arbeitgeberseite auf das hausgemachte Problem, das in den letzten Jahren durch Organisationsänderungen wie zum Beispiel Rexroth 2.0 nur noch größer wurde heißt Fit for the Top. Das ganze Unternehmen wurde bis ins Detail durchleuchtet. Ergebnis der Analyse: völlig aufgeblähte indirekte Strukturen, Überkapazitäten in den Werken aufgrund veränderter Marktsituation, Nachteile in den Herstellungskosten und Preisverfall in den Märkten.

Das Restrukturierungsprogramm für den Bereich Industrial Applications hat bereits Wirkung gezeigt, jedoch ist dieser Sektor auch nicht so stark von Umsatzrückgang betroffen.

**Diese Anpassungen haben bereits 1100 Arbeitsplätze gekostet!**

Für den auch hier am Standort angesiedelten Bereich Mobile Applications (MA) sieht es leider ganz anders aus. Aufgrund der Unsicherheit haben bereits zahlreiche Kolleginnen und Kollegen das Weite gesucht, Nachbesetzungen erfolgen nur in den seltensten Fällen. Ein Personalabbau wird hier kaum noch möglich sein. Von ungefähr 220 Arbeitsplätzen in 2013 sind heute noch circa 175 geblieben.

**Sterben wir auf Raten?**

Bereits im November 2014 wurden die Vorstände von Bosch Rexroth auf der Schillerhöhe darüber informiert, dass der Wirtschaftsplan 2015 so nicht akzeptiert wird. Es wurde ein Konzept gefordert, das aufzeigen soll wie der Bereich MA ab 2018 eine schwarze Null liefern und überhaupt bis 2020 am Markt bestehen kann. Dieses Konzept ist seit Mitte Juni fertig ausgearbeitet jedoch immer noch nicht von der Schillerhöhe freigegeben.

Der Wirtschaftsausschuss wurde nicht über den Inhalt der Planungen informiert, die Betriebsratsgremien taptten im Dunkeln.



Die Betriebsratsvorsitzenden der betroffenen Standorte sollten über die Restrukturierung informiert werden. Diese hätte unter juristisch sowie moralisch mehr als bedenklichen Voraussetzungen stattfinden sollen und wurde aufgrund dessen kurzfristig von unserer Seite abgesagt. Die Pressemitteilungen und Mitarbeiterinformationen liefen ganz nach „Schema F“ ab, auch ohne eine vorherige Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter. Angeblich sei die Firmenseite schon in Verhandlungen mit den Betriebsräten und führe vertrauliche Gespräche. Das Konzept sei uns bekannt.

Dies durfte nicht weiter offen im Raum stehen. Als Reaktion darauf verfassten die Standortbetriebsräte mit der IG Metall und dem Gesamtbetriebsrat eine gemeinsame Erklärung um wenigstens von unserer Seite aus Transparenz zu schaffen. Der wesentliche Inhalt dieser Erklärung ist, dass die Arbeitnehmervertretungen bislang keinerlei relevante Informationen erhalten haben, bis heute keine Verhandlungen stattgefunden haben und der Arbeitgeber aufgefordert wird das nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorgeschriebene Verfahren einzuhalten.

Nun bewegte sich etwas auf der Arbeitgeberseite. Der Wirtschaftsausschuss wurde zur Sondersitzung geladen. Es wurde wieder nicht tiefer auf das Konzept eingegangen und keine Personalabbauzahlen bekannt gegeben. Einzig die „Kostenlücken“ wurden aufgezeigt und Verlagerungen bekannt gegeben.

Zumindest wurde eine Validierung des Gesamtkonzepts durch ein externes Institut firmenseitig zugesagt; ebenso die juristischen sowie betriebswirtschaftlichen Berater die den Standortbetriebsräten bei der Ausarbeitung von Alternativvorschlägen zur Seite stehen sollen.

Die Spiele mögen beginnen.

**Nachtrag:**

Knapp 4 Wochen sind vergangen, erste Gespräche zu den Bereichen Entwicklung und Verwaltung haben stattgefunden. Die Berater der Betriebsratsgremien an den betroffenen Standorten wurden genehmigt.

für den Betriebsrat Bosch Rexroth  
Schwieberdingen  
*Hansjörg Hauer DC/BER-SI*

# Stimmen zur geplanten Restrukturierung



Mein Name ist **Olga Salcines García**. Ich bin Spanierin und stolz darauf zu Bosch zu gehören. Ich habe Ingenieurwesen studiert und kurz vor meinem Abschluss im Jahr 2000 bei Bosch in Treto ein Praktikum absolviert.

Nach meinem Praktikum wurde ich 2001 in einer Entwicklungsabteilung für CV-Starter in der Projektkoordination eingestellt. Ende 2002 wurden in Schwieberdingen Projektleiter gesucht und so bin ich hierher gekommen. Zuerst war ich in der CV Generatorserienbetreuung tätig. Anschließend wechselte ich als Projektleiterin in die Entwicklungsabteilung SG/EBG2.

Bei Bosch in Treto habe ich meinen Mann kennengelernt. Ich sage immer, Bosch bzw. SG hat uns zusammengebracht. Er kam 2004 nach Schwieberdingen und trat

eine Stelle im CV-Starterlabor an. Heute arbeitet er in der Abteilung SG/ERE.

Wir haben unser Leben rund um Bosch und SG gebaut. Wir wohnen in Schwieberdingen, wenige Gehminuten von Bosch entfernt. Unseren Kindern haben wir beigebracht, wie viel Bosch für uns bedeutet. Seitdem sind sie immer auf der Suche nach dem Bosch-Logo wenn wir unterwegs sind.

Den 09. Juni werden wir nie vergessen können. All unser Stolz und die Freude, zu Bosch zu gehören, sind plötzlich verschwunden. Wir beide, mein Mann und ich, sind betroffen und als erstes mussten wir an unsere Kinder denken. Werden wir ihnen noch eine entspannte Zukunft bieten können? Unsicherheit!

Wir sind nach Deutschland ausgewandert, weil Bosch uns sichere Arbeitsplätze bietet (das glaubten wir). Nun will Bosch uns nicht mehr haben. Möglichkeiten, bei Bosch zu bleiben, scheitern daran, dass alle Türen in anderen Geschäftsbereichen für SG-Mitarbeiter geschlossen bleiben. Die Mitarbeiter sollen gleich mit verkauft

werden, ist das nicht unfair? Ich hatte mich für Bosch entschieden, nicht für irgendeine unbekannte Firma!

Warum will Bosch uns nicht mehr? Wir haben gute Arbeit geleistet, geholfen den Bereich zu sanieren. Und gerade jetzt, als wieder ein positives Ergebnis erreicht wurde, möchte man uns verkaufen! Ich habe Bosch bereits einmal vertraut und wurde im Stich gelassen. Wie soll ich nun Vertrauen in die Auswahl eines „korrekten“ Käufers durch die Geschäftsführung haben? Was geschieht wenn ein „unkorrekt“ Käufer ausgewählt wird und wir dann auf der Straße landen?

Ein spanisches Sprichwort besagt: „Gott wird es richten“. Leider glaube ich nicht an Gott.

Eins ist mir klar. In all den Jahren bei SG habe ich nicht nur gute ArbeitskollegenInnen getroffen, ich habe ich auch gute Freunde gefunden. Menschen auf die ich mich verlassen kann. Das ist das Beste was SG mir geboten hat und für mich das Wichtigste!



Hallo, mein Name ist **Dirk Makkens**, ich arbeite seit 1995 bei der Robert Bosch GmbH.

Nach meiner Ausbildung zum Industriemechaniker in Feuerbach führte mich mein Weg über Fachabteilungen in Feuerbach zuerst zu FV, was dann später zum CR Bereich wurde.

Schon damals war es mein Ziel, wie mein Vater für die PKW Starter zu arbeiten. 2008 bot sich mir dann diese Gelegenheit. Seit dieser Zeit arbeite ich im Starterlabor im Bereich Serienbetreuung. Dass wir Probleme hatten beim Starter, das ist

unbestritten, jedoch konnte hier durch die große Anstrengung eines jeden einzelnen Mitarbeiters der Starter wieder auf den richtigen Weg gebracht werden.

Dass wir nun abgestoßen werden sollen, dass kann einfach nicht wahr sein. Jetzt, wo alles läuft, will man uns loshaben. Diese Information kam für mich unverhofft und traf mich mit voller Breitseite.

Als Familienvater mit drei Kindern macht man sich hier gewaltige Sorgen. Kann ich meine Familie noch weiter ernähren, will der neue Arbeitgeber den Standort verändern, muss ich hier alle Zelte abbrechen und meine Heimat verlassen? Was passiert, wenn der neue Arbeitgeber nicht durchhält, sind wir dann arbeitslos? Gibt es die Möglichkeit, wieder zum Mutterkonzern zurück zu gehen? Was passiert, wenn.... all dies beschäftigt einen selbst im Schlaf.

Aufbauend bei der ganzen Sache ist, dass es nicht nur SG-Kollegen nachdenklich macht, was hier gerade geschieht. Auch Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bereichen überlegen sich, ob sie evtl. die nächsten sind.

Dies kann und will uns die GF aber nicht beantworten. Von der Führung kommt nur, dass Ihre Entscheidung richtig sei und nur mit einem Partner oder Käufer der Bereich Starter wieder was wird. Gegen diese Entscheidung kämpfen wir im Betriebsrat aufs äußerste. Ein Verkauf ist die allerletzte Lösung, die in Frage kommen darf. Es gibt genügend andere Möglichkeiten, welche zu prüfen sind.

Wir sind SG und wir wollen bei Bosch bleiben, dafür stehe ich und dafür kämpfe ich! Wenn es Bosch nicht schafft, den Bereich zu halten, welcher Konzern soll dies dann können? Ein Aktionärsgetriebener?

# Stimmen zur geplanten Restrukturierung



Mein Name ist **Andreas Degen**, 50 Jahre, verheiratet, zwei Kinder (7 und 13 Jahre). Bei Bosch bin ich seit Ende 1998. Seit knapp 4 Jahren in der Starterentwicklung, davor u.a. 12 Jahre Getriebeentwicklung bei GS-TC und GS/NE. Die Tätigkeiten waren dabei Methoden und -prozesse, Komponenten- und Systementwicklung und Vorausentwicklung inkl. Produktmanagement.

Während der ganzen Zeit hat mich die Orientierung an Robert Bosch und seinen Werten motiviert und unsere Firma zu

einem guten Arbeitgeber für mich gemacht. Und so habe ich auch das neue Leitbild we-are-Bosch interpretiert. Ich würde nie für eine AG oder Heuschrecke arbeiten wollen.

Mir war auch 2011 vor dem Wechsel zu SG klar, dass Bosch nicht unbegrenzt lange große Plattformen für Starter entwickeln wird.

Auf der anderen Seite sind die Anforderungen für zukünftige Starter aber 10x höher als für konventionelle, ohne Entwicklungsarbeit wird es also nicht gehen.

Auch der Wechsel zum Electric Vehicle wird nicht von heute auf morgen stattfinden, Geld kann also weiter verdient werden.

Daher war für mich der Arbeitsplatz in der Starterentwicklung für mindestens

10 Jahre sicher.

Unvorhersehbar war für mich der Wechsel der Entscheidungskultur. Die Gründe für die Ausgliederung von SG wirken auf mich nicht fundiert und kraftlos. Stattdessen "Vertrauen Sie uns" - Wie?

Zudem wird uns Mitarbeitern auch für die anderen Produktgebiete im UBK/BBM keine klare Ausrichtung vermittelt.

Wie lange entwickelt die Bosch GmbH noch Produkte für Getriebesteuerung, Benzin- oder Dieselsysteme? Und was geschieht mit den Mitarbeitern?

Ich bin tief enttäuscht. Meine Erwartung ist ein Ende der Unklarheit und nachvollziehbares Handeln im Sinn unserer Werte. Wir sind Bosch!



Am 01.04.1990 bin ich in die Robert Bosch GmbH eingetreten und habe in der Abteilung K9/EAN (Starter-Entwicklung) meine Tätigkeit aufgenommen. Ich war erfüllt von Stolz, meine berufliche Weiterentwicklung in einem deutschen Großunternehmen mit großem sozialem Engagement aufzunehmen.

Nach Höhen und Tiefen im Geschäftsbereich Starter habe ich am 01.04.2015 mein 25-jähriges Firmenjubiläum gefeiert, umso stolzer war ich, immer noch der Firma Robert Bosch und dem SG anzugehören. Zwei Monate später am 09.06.2015 kam die unerwartete und erschreckende Nachricht, dass SG verkauft werden soll. In diesem Moment ist meine Welt

zusammengebrochen und in meinem Kopf ging und geht es immer noch drunter und drüber. Es sind enorme Zukunftsängste entstanden, die meinen Alltag und unser Familienleben belasten. Was haben wir/ich SGler falsch gemacht, dass die RB/GF eine so drastische Entscheidung trifft?

Wir SGler beschäftigen uns mit der Dauerfrage „Was bringt die Zukunft? Wenn eine so gut aufgestellte Firma wie die Robert Bosch GmbH SG als nicht mehr tragfähig ansieht, wie soll das dann eine andere Firma schaffen?

Nun versucht die Geschäftsführung uns zu beruhigen und den Verkauf als sinnvolle Entscheidung für bessere Wachstumsmöglichkeiten und als echte Zukunftsperspektive für SG darzustellen. Vielleicht ist die Geschäftsführung wirklich davon überzeugt. Ich jedoch glaube dies nicht. Logischerweise ziehen wir SGler nun den Vergleich zum Blaupunkt-Verkauf. Was ist daraus geworden? Blaupunkt ist auseinan-

der genommen worden, aber dies hat ja der Käufer vollzogen und nicht RB/GF. Somit kann die Bosch-Geschäftsführung nicht zur Verantwortung gezogen werden und ist fein raus – so gesehen macht sie sich die Hände nicht selbst schmutzig. Wenn wir bei SG das gleiche Szenario erleben, dann haben meine SG-Kollegen/innen bald keine Arbeit mehr, aber noch eine Menge Rechnungen zu bezahlen.

Ich habe mir 2009 ein Reihenhaus gekauft und meinem Sohn gesagt, dass er studieren kann, denn Papa arbeitet ja beim Bosch. Jetzt habe ich Existenzängste, bin 45 Jahre alt, habe eine Ausbildung als Industriemechaniker und eine Bosch-Facharbeiterqualifizierung mit vielen internen Weiterbildungen. Was haben die für einen Wert auf dem Arbeitsmarkt, wenn ich meine Arbeit, die ich sehr gut mache, verliere? Wo finde ich einen neuen Arbeitsplatz?

**Arcangelo Giordano**  
Technischer Angestellter bei SG/EP3-Lab



Mein Name ist **Ursula Eckstein** und ich arbeite seit 01.04.1987 bei Bosch. Davon 14 Jahre bei CC Konstruktion ABS/ASR/ESP Hydroaggregat. Seit 2001 bin ich bei SG in der Plattformentwicklung. Seit Mitte letzten Jahres in den Projekten SCL60-L und dem Flexstarter.

Als Anfang Juni die geplante Abspaltung und der Verkauf von SG kommuniziert wurde war ich zuerst geschockt, fassungslos und konnte Nächte lang nicht schlafen. Wut und Enttäuschung resultierten daraus. Hinzu kam vor allem die Existenzangst und Ungewiss-

heit, wie es weiter geht. Meine Verwandten und Freunde waren ebenfalls fassungslos und geschockt. Sie sagten immer: „Du hast es gut, hast einen sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatz. Der Bosch ist doch so sozial und keine Aktiengesellschaft.“

Ich war immer stolz darauf, gute Arbeit zu leisten und in einer Firma wie Bosch beschäftigt zu sein. Deshalb kann ich es immer noch nicht fassen und auch nicht verstehen, warum eine andere Firma oder ein Partner den SG am Markt besser platzieren kann als Bosch selbst?! Oder sollen die neuen Eigentümer für Bosch die Drecksarbeit machen, Personalabbau?

Ich bin 52 Jahre alt, deshalb treibt mich vor allem die Existenzangst um. Sollte das Vorhaben von Bosch schief gehen, rechne

ich mir bei der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt kaum noch Chancen aus. Ich stelle mir darüber hinaus auch Fragen wie, wo soll ggf. die neue Firma angesiedelt sein, was passiert mit meiner Boschrente oder wie lange werde ich bis zur Rente einen sicheren Arbeitsplatz haben!?

Nun hoffe ich darauf, dass sich die Geschäftsführung doch noch besinnt und diesen Plan rückgängig macht. Ich denke, es werden viele junge, hoch motivierte Kolleginnen und Kollegen den Bosch ganz verlassen. SG und Bosch werden dadurch generell viel Knowhow und Wissen verlieren. In anderen Geschäftsbereichen und –feldern könnte man dieses Wissen gut einsetzen.

Gegenüber den Mitarbeitern hat Bosch von seinem sozialen Image bereits eingebüßt. Ich denke, SG wird erst der Anfang sein...



Mein Name ist **Michaela Gallo**. Ich arbeite seit 06/2008 bei Bosch und seit 05/2012 als Sekretärin bei SG/ELG.

Mich hat die Information der Ausgliederung und des Verkaufs stark mitgenommen. Ich bin enttäuscht, wütend, fassungslos und finde nicht die richtigen Worte. Zudem macht mir die Ungewissheit stark zu schaffen.

Ich verstehe es einfach nicht und fühle mich verraten und verkauft. Auch in meinem Umfeld kann es niemand verstehen – der soziale Bosch macht doch sowas nicht?! Wie geht es weiter mit dem SG, wer kauft uns und was passiert dann mit uns Mitarbeitern?

Das Vertrauen in die Geschäftsführung habe ich verloren – wer ist der nächste Bereich? Ist es das, was Bosch will – das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeiter verlieren?

Ist das der Bosch-Weg? Wenn ja – wer ist Bosch?

Und wie lange gibt es den bisherigen Bosch noch?



In 17 Jahren bei Bosch konnte ich was erleben:

Systementwicklung und Komponentenentwicklung, Antriebsstrang und Start-Stopp, Mechatronik und Software, Mitarbeit und

Führung, Vorausentwicklung und Plattformentwicklung, Einsatz und äußerste Anspannung, Zielfokussierung und thematische Neuausrichtung, Stabilität und Umorganisation und immer volle Identifikation mit Zielen und Werten von Bosch.

Aber so viel Verunsicherung bei Mitarbeitern und Kunden:

Das ist bisher unerreicht.

**Stefan Tumback**

#### Ein passender Beitrag eines Kollegen aus den Kommentaren im Bosch News Net zum Thema Neuausrichtung SG:

Meine Frau und ich haben zwei Kinder, einen Sohn (13) und eine Tochter (15).

Die Noten meines Sohnes waren früher einmal sehr schlecht, sind inzwischen jedoch richtig gut geworden.

Da wir uns als Eltern für die Zukunft unserer Kinder verantwortlich fühlen, haben wir beschlossen den Sohn zur Adoption freizugeben.

Sicher hat er es in einem anderen Elternhaus besser als bei uns.

Falls sich die richtige Ersatzfamilie findet, könnte er vielleicht eine ordentliche Ausbildung erhalten und erfolgreich ins Berufsleben starten.

Über den Verbleib unserer Tochter werden wir später entscheiden - erst mal sehen wie die Adoption beim Sohn so läuft.

Wir haben heute die Kinder kurz über unsere Entscheidung informiert.

Damit keine Zweifel an unserer Ernsthaftigkeit aufkommen, haben wir es Ihnen auch gleich schriftlich gegeben.

Behalten können wir unseren Sohn definitiv nicht! Da gibt es gute Gründe! Welche das genau sind können wir den beiden zwar nicht erklären, aber seien Sie versichert: Es gibt Sie!

# Bildnachlese zu den Protesten





# „Es gibt keine Wechselsperre!“ ..und es gibt sie doch

**Seit 07. Juli 2015 erhält BER-Si einmal wöchentlich Einblick in die Liste der SG-KollegInnen, die sich von SG weg bewerben. Wir hatten einen fairen und offenen Umgang mit der Firmenseite abgesprochen und zeitnahe Rückmeldungen über die Führungskräfte an die betroffenen BewerberInnen zum Status ihres Wechsels vereinbart.**

Stand heute handelt es sich dabei um ca. 70 MitarbeiterInnen von denen über 40 keine Freigabe von Ihrer Abteilungsleitung, bzw. ihrem Bereichsvorstand erhalten haben. Bei gut einem Drittel davon fehlt die Begründung komplett, zumindest gegenüber dem Betriebsrat (Stand 13.08.15). Bei vielen ist die Begründung nicht nachvollziehbar und bei der absoluten Minderheit ist die Begründung so klar formuliert, dass diese für die MitarbeiterInnen plausibel erscheinen und keine Nachfragen dazu

entstehen. Die restlichen MitarbeiterInnen haben entweder eine Freigabe erhalten oder befinden sich in Klärung.

Und hier begann das Problem. Der Betriebsrat hatte über Wochen keinen kompetenten Ansprechpartner, der die Entscheidungen begründen und Rückfragen beantworten konnte.

Deshalb sahen wir uns am 06. August 2015 dazu gezwungen Herrn Kirschner (SG/P) anzuschreiben und die bisherige Vorgehensweise in Frage zu stellen. Lösungen sind nur mit den Verantwortlichen zu erzielen. Dass wir, bzw. Sie auch nach vier Wochen teilweise noch keine Begründung erhalten hatten ist empörend und ließ die Einzelfallprüfung zu einer Alibi-Veranstaltung verkommen. Dazu waren wir nicht bereit und forderten deshalb erneut dazu auf, uns bei der Durchsprache einen kompetenten Ansprechpartner

zur Verfügung zu stellen. Dies ist für den Betriebsrat z.B. die SG/HR. Seit dem 27. August finden die Einzelfallprüfungen in regelmäßigen Abständen direkt mit SG/HR statt. Die Entscheidungsträger sind ihren Mitarbeitern häufig eine nachvollziehbare Begründung schuldig, sofern ein Wechsel abgelehnt wurde.

In vielen Einzelgesprächen ist zu hören, dass die für einen Wechsel geltenden Kriterien nicht erfüllt werden. Welche das sind bleibt im Dunkeln. Potentialeinschätzung, der Bezug zu bisherigen Personalabbauplänen im Bereich, und Dinge wie Langzeitkrankheit gehören nicht dazu! Die tatsächlichen Kriterien müssen von den Verantwortlichen öffentlich gemacht werden! Ansonsten sind wir weit entfernt von einem transparenten und fairen Umgang, wie wir ihn zu Beginn des Prozesses vereinbart haben.

## Arbeitszeit - ein heikles Thema

**Was ist denn genau Arbeitszeit? Diese Frage ist allgegenwärtig. Es gibt hierüber unterschiedliche Meinungen, aber klare Vereinbarungen.**

Es wird vielfach behauptet Arbeitszeit ließe sich beliebig definieren. Und je nachdem wer diese Definition vornimmt, fällt sie unterschiedlich aus.

Für BOSCH MitarbeiterInnen in Schwieberdingen gilt: Gearbeitete Zeit wird bezahlt. Es werden keine Stunden gekürzt und verfallen auch nicht.

Das Arbeitszeitgesetz sagt, es darf nicht mehr als 8 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Die Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Diese Vorschrift ist noch nicht in das allgemeine Bewusstsein eingedrungen. So

gibt es immer wieder Fälle von Verstößen gegen dieses Gesetz. Die Umgehung der Vorschrift durch abstempeln und weiter arbeiten stellt eine Urkundenfälschung, Sozialversicherungsbetrug und Steuerbetrug durch Schwarzarbeit dar. Hier droht eine Abmahnung. Zusätzlich ist ein solches Verhalten asozial, wenn z.B. dadurch Projekte „gedopt“ und deshalb früher fertig werden, als die der KollegInnen, die sich an die Vorschriften halten.

Teilweise wird der Einsatz von Mehrarbeit vertragswidrig genutzt, indem immer wieder die im Tarifvertrag maximal zulässigen 20 Mehrarbeitsstunden pro Monat bei der Beantragung durch die Vorgesetzten überschritten werden. Da aber Mehrarbeit nicht zur Umgehung von Neueinstellungen verwendet werden darf, lehnt der Betriebsrat die Vollauszahlung bei solchen Anträgen ab. Die über die 20 Stunden hinaus beantragte Zeit wird in das sogenannte ÜZZA (ÜberZeitZeitAusgleichs)-Konto überführt. Die MitarbeiterInnen finden den ÜZZA-Kontostand auf dem Monatsjournal wieder. Die



angefallenen Zuschläge für diese Stunden werden ausgezahlt. Die eingetragene Zeit wird zeitnah und individuell abgeglichen und dient der Achtsamkeit im Umgang mit der eigenen Gesundheit.

Die Regulierung der Arbeitszeit ist eine Schutzmaßnahme vor Überlast.

Das Einhalten der Vereinbarungen ist die beste Voraussetzung für eine nachhaltig vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten.



# Betriebsrat und IG Metall laden ein!

## Donnerstag, den 5.11.2015



### „Interessierte Selbstgefährdung“

#### Warum arbeite ich „ohne Ende“, obwohl mich keiner dazu zwingt?

Referent:

**Dr. Klaus Peters**

Vorstand vom Cogito Institut für Autonomieforschung

Dauer des Vortrags ca. 45 Minuten

Im Anschluss Podiumsdiskussion mit

➤ Dr. Klaus Peters (Cogito-Institut)

➤ Christoph Kübel (G13)

➤ Alfred Löckle (GBR-/KBR-Vorsitzender)

➤ Jörg Stock (GS/HR HRL-Si)

➤ Verena zu Dohna-Jäger (IGM-Vorstand)

Moderation: Jordana Vogiatzi

### Am Donnerstag, den 5.11.2015

### Beginn um 16:00 Uhr - Ende ca. 18:00 Uhr

### Ort: Si, Bau 202/EG – Kasino 2

Im Anschluss besteht Gelegenheit zum Meinungsaustausch bei einem kleinen Stehimbiss!

Die Veranstaltung findet außerhalb der Arbeitszeit statt!



In unserer Reihe von BER-Kolloquien begannen wir mit dem Thema „Crowd-, Cloud- und mobiles Arbeiten“ mit einem weiten Blick auf die anstehenden Veränderungen im gesamten Arbeitsumfeld. 2014 ging es konkret darum, „wie verändert sich Führung im Kontext von selbstbestimmtem Arbeiten“. Nun schließt sich der Kreis, in dem beleuchtet werden soll, welche Veränderungen das für die Belegschaft mit sich bringt:

- wenn Sie einerseits selbstbestimmt arbeiten sollen, wie ein Selbstständiger,
- andererseits von fremdbestimmten Prozessen abhängen,
- eine hohe Identifikation / Motivation mit den persönlichen Zielen vorhanden ist
- und gleichzeitig jeder auf seine Gesundheit achten soll.

**WIR** FÜR  
Euch  
Betriebsrat Si

Mobiles beFit  
Arbeiten Arbeitszeitgesetz  
IWC Tarifverträge  
Zielvereinbarung  
Lean 10 Std.-Grenze  
Resilienz Selbstbestimmtes  
Betriebsvereinbarungen Arbeiten

**STOP  
TTIP  
CETA**

**SA. 10. OKT. <sup>12 UHR</sup> BERLIN/HBF**  
**FÜR EINEN GERECHTEN WELTHANDEL!**

**DEMO**  
**WWW.TTIP-DEMO.DE**

Seit 2013 verhandeln die EU und die USA über ein Freihandelsabkommen: die sogenannte „Transatlantic Trade and Investment Partnership“, kurz TTIP. Die DGB-Forderungen zu TTIP, CETA und ähnliche Abkommen sind klar: Transparente Verhandlungen, kein Investitionsschutz und kein Abbau von Arbeits-, Umwelt-, Verbraucher und Sozialstandards. Darum ist der DGB dem Trägerkreis beigetreten der die Demonstration

**TTIP & CETA stoppen! Für einen gerechten Welthandel!**

am 10. Oktober 2015 in Berlin organisiert.

Alle Gewerkschaftsmitglieder sind eingeladen, gemeinsam mit dem Bus zur Demonstration anzureisen.

Route 1:

Abfahrt ab **Stuttgart**, Karlsplatz um 3:30 Uhr

Route 5:

Abfahrt ab **Böblingen**, Kongresshalle um 3:10 Uhr

Abfahrt ab **Sindelfingen**, Daimler-Werk Tor 1 um 3:30 Uhr

Rückkehr am 10. Oktober, Uhrzeit wird noch bekanntgegeben.

Bitte meldet euch im DGB-Büro Stuttgart verbindlich an. Telefon: 0711/2028-235 oder E-Mail: [silvia.buchtel@dgb.de](mailto:silvia.buchtel@dgb.de)