

# LEO NEWS



Infoblatt der Betriebsräte und Vertrauensleute für die Beschäftigten der RB GmbH im Betreuungsbereich Leonberg und St 018

## Disruptive Innovation – wie geil ist das denn?

**Agil, lean, Scrum – Enterprise 2.0, Internet 3.0, Industrie 4.0 – können wir uns einer zunehmend beschleunigt Digitalisierten Welt verschließen? Wenn wir wollten, wir könnten es versuchen ...**

### Unternehmen erfinden sich neu



In meinem ersten Büro bei Bosch stand vor 20 Jahren noch ein Zeichenbrett. Wir haben uns einen Personal Computer geteilt. E-Mail war noch nicht erfunden und mit dem Schnurtelefon waren wir an den Schreibtisch gekettet. Heute ist Vieles anders. Nicht besser, nicht schlechter aber anders. Bit für Bit hat die Digitalisierung an Geschwindigkeit zugenommen. Sie hat unser Leben mit einem virtuellen Netz überzogen. Connectivity bestimmt uns Leben im Privaten und im Beruf. Heute trauere ich dem Zeichenbrett nicht hinterher. Dafür benutze ich gern mein Dienstlaptop hin und wieder auch für private Zwecke.

Parallel zur Digitalisierung entwickelte sich die psychische Fehlbelastung in unserer Gesellschaft. Dem Begriff „enterprise 2.0“ stehen mit 33.300.000 Google-Such-Ergebnissen 41.700.000 Treffer für „burnout“ entgegen. Diese Erkenntnis ist auch in den 2.0-Un-

ternehmen angekommen. Darum versucht auch unser Arbeitsdirektor bei Bosch „work-life-balance“ stärker zu etablieren. Das Betriebsverfassungsgesetz beauftragt die Betriebsräte, Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Somit beschäftigt sich auch der Betriebsrat intensiv mit der Gestaltung der sogenannten „Inspiring working conditions“ (IWC).

Mit dem Schwerpunkt IWC-Büroplanung werden wir uns in dieser Ausgabe beschäftigen. Daneben informieren wir über unseren neuen Auftritt als Business-social-Netwerker in Bosch-Connect.

Seit 1. Juli ist das Bildungszeitgesetz in Kraft getreten. Mehr dazu lesen Sie in dieser Ausgabe.

In einem Interview möchten wir unsere neue IG Metall @ Bosch Betreuerin für unseren Standort vorstellen. In einem zweiten Interview werden wir gedanklich einen Betriebsrat auf dem Weg nach Renningen begleiten.

Schließlich werden wir Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, noch über den aktuellen Stand zur Ausgliederung des Geschäftsbereiches Starter, Motoren und Generatoren (SG) informieren.

Wir wünschen eine interessante Unterhaltung

### Ihr Betriebsrat in Leonberg

#### LeoNews & was drin steckt:

■ Vorwort	Seite 1
■ Neues von der IG Metall	Seite 2
■ Power beim Betriebsrat	Seite 3
■ Inspiring Working Conditions kurz IWC	Seite 4
■ BER-Lr @ Bosch Connect	Seite 6
■ „Gib mir fünf“	Seite 7
■ Carve out SG & Ticker	Seite 8

# Nora Leser im Interview

**LeoNews:** Seit wann bist du bei der IG Metall und welche Themen bearbeitest du?

Ich bin seit 2011 bei der IG Metall beschäftigt und kam durch einen Zufall zur IG Metall. Eine Studienfreundin, die bei Verdi engagiert ist hat mich bei unserem Ersten Bevollmächtigten ins Gespräch gebracht hat.

Ich habe zwei Schwerpunktthemen – Studierende und Ingenieure.

In der Studierendenarbeit bin ich die Ansprechpartnerin in Stuttgart rund um das Thema Studium und Studierende. Dazu gehören Dualstudierende, Praktikanten und Werkstudierenden, Bacheloranden, Doktoranden und Masteranden. Aktuell ist die Kernaufgabe in den Begrüßungsrunden die Dualstudierenden über die IG Metall zu informieren und für eine Mitgliedschaft zu gewinnen. Denn nur gemeinsam mit ihnen können wir die fehlenden Tarifbindung der Dualstudierenden schaffen und Ihre Themen sowohl in den Betrieben als auch an der Dualen Hochschule gestalten.

Bis Oktober diesen Jahres habe ich die Entwicklungsabteilung von Daimler in Sindelfingen betreut und habe dort mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten sehr eng und auch sehr gerne zusammen gearbeitet.

Jetzt werde ich in die Bosch-Welt eintauchen. Meine zu betreuenden Betriebe sind Leonberg, Renningen, die Schillerhöhe, die Bereiche HRS, BEM und die BKK. Darauf freue ich mich und bin schon sehr auf die Zusammenarbeit gespannt.

**LeoNews:** Wieso ist es wichtig, eine Interessenvertretung zu haben?

Um die individuellen Bedürfnisse nach guter Arbeit, gutem Einkommen, Beteiligung, Sicherheit für sich und nachfolgende Generationen zu gewährleisten und zu verbessern, ist die Durchsetzungsmacht einer großen Gruppe erforderlich.

Um die vielfältigen Ansprüche und Forderungen in eine Sprache zu übersetzen, scheinbare Widersprüche auszuräumen um dann gemeinsame Forderungen zu formulieren, ist eine gefestigte und gesetzlich abgesicherte Struktur der Interessenvertretung wie wir sie in Deutschland haben, unerlässlich.

Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte bewähren sich jeden Tag aufs Neue.

Nur durch ständigen und kritischen Dialog mit den entsprechenden Beschäftigungsgruppen können wir gemeinsam Ziele und Forderungen formulieren und umsetzen.

**LeoNews:** Welche besonderen Herausforderungen siehst du bezüglich des Bosch-Werkes in Leonberg?

Aus meiner Sicht ist das die Umsetzung des Ergänzungs-Tarifvertrages im Sinne der Beschäftigten und eine weitere, deutliche und nachhaltige Reduzierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Da so etwas nicht von alleine geschieht, ist die Herausforderung, die gewerkschaftlichen Strukturen



bei Bosch Leonberg weiter auszubauen. Ich würde mir wünschen, dass sich möglichst viele an unseren Themen beteiligen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird sicherlich das Thema Arbeitszeit einnehmen. Bosch ist bereits sehr gut aufgestellt, trotz allem gibt es Trends, die wir als Gewerkschaft mitgestalten wollen und auch können.

**LeoNews:** Was machst du, wenn du nicht für die IG Metall unterwegs bist?

Ich koche leidenschaftlich gerne für Familie und Freunde und gehe gerne joggen.

# Vier Fragen an Martin zum Thema Renningen

**LeoNews:** Seit 1998 bist du ein fester Bestandteil des Betriebsrates in Leonberg. Damit gehörst du zu den Dienstältesten Betriebsräten am Standort. Als CM-Beschäftigter würdest du mit der Versetzung nach Renningen dein Mandat verlieren. Ohne Frage ein großer Verlust an Erfahrung für den Standort, aber was würde ein Umzug für dich ganz persönlich bedeuten?

Ich habe mich 1990/91 bewusst für den Standort Leonberg entschieden, damals noch für MotoMeter. Hier war die Größe überschaubar und man war eine Person und keine Nummer. Mit dem Umzug an den Standort Renningen ist das vermutlich anders. Hier wird alles bedeutend größer sein und auch etwas anonym. Ein Umzug bedeutet auch, dass mein Mandat als Betriebsrat vorzeitig endet. Das bedauere ich sehr, weil ich mich als Betriebsrat gerne einbringe.

**LeoNews:** Und was waren rückblickend die Meilensteine deiner Betriebsratsarbeit hier in Leonberg?

Rückblickend kann ich hierzu nur sagen:

Der Erhalt des Standortes Leonberg nach der Übernahme der MotoMeter AG durch die Robert Bosch GmbH war von großer Bedeutung. Damit verbunden war die sozialverträgliche Schließung der damals noch in Leonberg beheimateten Fertigung für Kombiinstrumente. Ein weiterer Meilenstein war, nach dem Auslaufbeschluss vom 10.07.2001, der Erhalt und der Ausbau der BusinessUnit CM-IS.

Eine wichtige Veränderung, die in



die Gegenwart reicht, ist die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle wie Entfall Kernarbeitszeit, sowie Umsetzung Mobiles Arbeiten.

**LeoNews:** Inspiring Working Conditions (IWC) ist nicht nur ein Schlagwort und Top-Thema dieser Ausgabe der LeoNews. Der Standort Renningen gilt als erster, an dem die Erkenntnisse aus vier Pilotstandorten umgesetzt wurden. Was ist deine persönliche Meinung zu IWC?

Ich finde IWC sehr gut. IWC kann sich bei erfolgreicher Umsetzung positiv auf die Arbeit und die Ar-

beitsergebnisse auswirken. Die roten Sofas in Leonberg sind hier jedoch nicht alles. Ich finde es im Moment erschreckend, dass immer wieder das Thema IWC mit Verdichtung der Arbeitsplätze und mit Desk Sharing in Einklang gebracht wird. IWC ganzheitlich betrachtet ist in meinen Augen keine Verdichtung. Ich hoffe auf eine positive Umsetzung in Renningen, die das Arbeitsleben erleichtert, effektiver sowie für den Mitarbeiter auch angenehmer gestaltet.

**LeoNews:** Wiederum mit Blick nach vorn, nach Renningen, du hast drei Wünsche frei. Was soll für dich in Erfüllung gehen?

Für Renningen wünsche ich mir die Umsetzung von IWC, unter Berücksichtigung der Anforderungen an die Arbeitsplätze, sowie frühzeitige Einbindung der Kollegen in die Planungen. Alleine die Abfragen anhand von Standard Templates ohne Hintergrundinformationen reicht nicht aus.

Mein zweiter Wunsch wäre die Einbindung in dortige Gremien wie Vertrauenskörper und die Wahl in ein zukünftiges Betriebsratsgremium.

Ich wünschte mir, die kollegiale Vernetzung mit dem Standort Leonberg beibehalten zu können. Die Pausengespräche mit Kollegen anderer Bereiche haben hier in Fachthemen unterstützt. Der persönliche Blick wurde auf so manche Problemstellung verändert. Das hat so zu ganz neuen Lösungsansätzen beigetragen.

# Inspiring Working Conditions kurz IWC – „Wir müssen kreativ sein“

Arbeitsdirektor Christoph Kübel wirbt im Oktober 2014 im Handelsblatt für die Einführung von inspirierenden Arbeitsbedingungen.

Attraktivität als Arbeitgeber und mehr Ergebnis durch zufriedene Beschäftigte stehen für Bosch im Vordergrund. Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen und Förderung von Vereinbarkeit Beruf und Privatleben sind der Auftrag der Betriebsverfassung an die Betriebsräte. Selten sind Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter zu einer stärkeren Zusammenarbeit verdammt, als bei der Einführung von IWC. Trotz der Risiken, die die Entgrenzung von Arbeit birgt, haben wir Betriebsräte eine Win-Win-Situation vor Augen. Wir Beschäftigte nehmen starken Einfluß auf die Umgebung in der wir arbeiten. Darum ist es den Betriebsräten wichtig, frühzeitig auf Ihre Einflussnahme hinzuweisen und Sie umfassend zu informieren.

Zwischen 2013 und 2015 hat das Projekt C/PJ-IWC in vier Feldtests neue Arbeitsbedingungen erprobt und ausgewertet. Die Geschäftsführung hat die Ergebnisse bewertet. Zielsetzung ist, neben Erhöhung der Mitarbeiter-Zufriedenheit und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, der effiziente Einsatz von Ressourcen. Führungskräfte, Mitarbeiter und Arbeitnehmervertreter reflektieren gemeinsam über Aufgaben und Rollen im Unternehmen. Die zukünftigen Arbeitsbedingungen werden gemeinsam entwickelt und umgesetzt. Damit sich eine Win-Win-Situation einstellt, ist die Begleitung durch erfahrene Berater erforderlich. Gegenüber klassischen Großraum-



Fotograf: Gerald von Foris ©

büros werden Orte für Einzelarbeit, für Team- und Projektarbeit neu geordnet. Neue IT-Lösungen (Next Generation Workplace) unterstützen Flexibilität, Mobilität und schnelle, informelle Kommunikation.

Eine neue Zentralanweisung Büroplanung beschreibt die Rahmenbedingungen zur räumlichen Umsetzung der im Feldtest entwickelten Grundsätze. Innerhalb der Bürofläche sind vielfältige Arbeitsorte zu schaffen, die Teamarbeit ebenso unterstützen wie konzentrierte Einzelarbeit. Orte für formelle und informelle Zusammenarbeit stellen einen wesentlichen Teil der Bürofläche dar. Die Fläche für Zusammenarbeit beträgt mindestens 2,5 m<sup>2</sup>/Nutzer. Empfohlen sind 3,5 m<sup>2</sup>/Nutzer bei fest zugewiesenen Arbeitsplätzen und 4,0 m<sup>2</sup>/Nutzer bei freier Nutzung der Einzelarbeitsplätze. Anstelle alter Teeküchen und Pausenräume

Die seit langer Zeit am Standort Leonberg laufenden Büroräumzüge stehen in keinem Zusammenhang zu IWC. Sie sind allein dem starken Personalwachstum geschuldet. Eine Bürogestaltung nach der hier vorgestellten Zentralanweisung kommt erst in Betracht, wenn durch Nutzung der Standorte Renningen (CM) und Vaihingen (C/UX) der notwendige Platz in Leonberg vorhanden ist.

treten künftig zentrale Kommunikationszonen. Neben der Funktion als Pausenraum bieten diese unterschiedliche Arbeitsorte an. Sie werden durch raumbildende Elemente und Zonierung akustisch getrennt.

Abhängig von der Belegungsquote der vorhandenen Arbeitsplätze

kann eine geeignete Desk-Sharing-Rate festgelegt werden. Hierüber verständigen sich betroffene Führungskräfte mit ihren Beschäftigten gemeinsam. Im Zweifel unterstützt die Arbeitnehmervertretung. Grundsätzlich dient die geteilte Fläche zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsorte für die Zusammenarbeit in der betroffenen Gruppe. Desk Sharing dient nicht der Verdichtung von Einzelarbeitsplätzen in der Fläche! Bei Tätigkeiten, die einen festen Anlaufpunkt (z.B. Assistenz, Sekretariat) erfordern oder die eine besondere technische Ausrüstung des Arbeitsplatzes erfordern, werden Einzelarbeitsplätze persönlich zugewiesen. Wenn frei genutzt, müssen Arbeitsplätze einheitlich und universell ausgestattet sein. (z.B. Telefonie, IT-Endgeräte, Druckerstationen, Präsentationsmedien, elektromotorisch höhenverstellbare Arbeitstische).

Desk-Sharing-Rate = mittlere Belegungsquote + 10%,  
 Beispiel: Desk-Sharing-Rate 70% = Belegungsquote 60% + 10%, d.h. 7 AP für 10 Nutzer.

Für die unterschiedlichen Arbeitsorte steht ein neuer Büromöbelkatalog bereit. Einzelarbeitsplatz, Workbenches, Silent Zones, Focus- oder Projekträume, Besprechungszimmer oder Kommunikationszonen – alles lässt sich damit gestalten.

Leitende Direktoren und Abteilungsleiter haben weiterhin Anspruch auf Einzelbüros. Diese sollen als Funktionsbüros eingerichtet werden. Dies ermöglicht die Nutzung des Einzelraums als Besprechungsraum bei Abwesenheit der Führungskraft. Generell gilt für alle Arbeitsorte Clean-Desk.

Zugunsten von Raum für Begegnung und Zusammenarbeit soll die



Fotograf: Gerald von Foris ©

Fläche für Papierablage minimiert werden. Umstellung auf elektronische Ablage und Ausschluss von Mehrfachablagen schaffen Platz und stärken darüber hinaus die Zusammenarbeit. Die Arbeitswelt ist sehr komplex geworden. Die Grundidee von „simplify your life“ soll auch im Berufsleben helfen, besser zurecht zu kommen.

Die vier Feldtests waren erfolgreich. Das haben die Befragungen der Beteiligten gezeigt. Damit künftige Büroplanungen ebenfalls zum Ziel führen sind folgende Voraussetzungen einzuhalten:  
 Ein gutes Verständnis über heutige und zukünftige Aufgaben der Organisation.

Beteiligung von Führungskräften und Beschäftigten, zusammen mit den Arbeitnehmervertretungen. Im Dialog werden die geeigneten Festlegungen für Arbeitsorganisation, Arbeitsmittel und räumliche Umgebung getroffen.

Skepsis aufgrund Aufgabe, Arbeits-

gewohnheiten oder Alter wird ernst genommen und gemeinsam im Veränderungsprozess behandelt.

Wissensarbeit im Unternehmen der Zukunft nachhaltig gestalten (WING) ist ein Verbundprojekt unter Leitung des ISF München. Es hat zum Ziele die rasanten Entwicklungen in einer digitalisierten Arbeitswelt aktiv zu begleiten. Mehr Ergebnis, mehr Vereinbarkeit und mehr Gesundheit bei den Beschäftigten sollen erreicht werden. Dieses Projekt hilft und unterstützt uns bei der Umsetzung von IWC. Denn Bosch ist eines der Partnerunternehmen im Verbundprojekt in Kooperation mit der IG Metall und der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg.

WING wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit durchgeführt.

Weitere Informationen unter [www.wing-projekt.de](http://www.wing-projekt.de).

# BER-Lr @ Bosch Connect, der Betriebsrat nutzt die neuen Medien



Das Enterprise 2.0 eröffnet, mit der Social Business Plattform „Bosch Connect“, für uns ganz neue Herausforderungen sowie neue Möglichkeiten. Nicht nur im Umgang mit der Öffentlichkeitsarbeit, sondern es erlaubt Ihnen, Ihre Anliegen, Meinungen und Wünsche direkt in die Betriebsratsarbeit mit einzubringen.

Sie finden uns nun unter dem Community-Namen „BER-Lr“. Dort befinden sich auch die folgenden Subcommunitys „BER-LR AG9“ der Arbeitsgruppe 9 Öffentlichkeitsarbeit sowie die „VL-Lr - Vertrauensleute im Betrieb Leonberg“ der Vertrauensleute am Standort Leonberg.

## Wie können Sie teilnehmen?

Stellen Sie Ideen in den Ideen-Blog ein. Stimmen Sie für vorhandene Ideen ab. Kommentieren Sie Ideen und Beiträge.

## Was tun wir mit Ihren Ideen?

Wir verfolgen die Ideen in Abhängigkeit der Abstimmungsergebnisse und nehmen sie, falls eine breite Unterstützung vorliegt, in die Verhandlungsrunden mit der Firmenseite auf. Sie können sich somit aktiv an unserer Arbeit beteiligen. Wir sind für jede Art von Ideen und Feedback Ihrerseits dankbar.

## Wie nutzen wir als Betriebsrat im Moment die Bosch Connect Plattform?

- Interessante Links zu aktuellen Themen
- aktuelle Ideen/Abstimmung. Beispielsweise Ideen zu Inspiring working conditions.
- Interessante Beiträge zu aktuellen Themen
- Anstehende Termine, wie die nächste Betriebsversammlung

## Was können Sie hier tun?

- Werden sie Mitglied der Community und folgen Sie uns
- Beteiligen Sie sich mit der Einbringung von Ideen
- Stimmen Sie mit für attraktive Ideen, evtl. eröffnet sich eine Umsetzbarkeit

Wir freuen uns auf rege Teilnahme, viele Ideen und Kommentare!



# Gesetzlicher Anspruch auf Bildungszeit in Baden-Württemberg „Gib mir fünf“...

.... Dies war das Motto der IG-Metall Kampagne zur Einführung von gesetzlicher Bildungszeit in Baden-Württemberg.

Die Grün-Rote Landesregierung hat diese langjährige Forderung endlich umgesetzt und seit dem 01.07.2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) nun gültig:

„Die Beschäftigten in Baden-Württemberg haben einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Bildungszeit. Während der Bildungszeit sind sie von ihrem Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen“ (§ 1 Abs.1 BzG BW)

## Was bringt das neue Gesetz für uns Bosch´ler?

Es besteht ein gesetzlicher Anspruch für Mitarbeiter, Auszubildende und duale Studierende.

Gültig für alle Mitarbeiter, deren Tätigkeitsschwerpunkt in Baden-Württemberg liegt. Wir haben einen Rechtsanspruch auf fünf Tage Bildungszeit pro Jahr für berufliche und politische Weiterbildung. Sowie für Qualifizierung zur Ausübung von ehrenamtlichen Tätigkeiten.

## Was fällt darunter?

- **Berufliche Weiterbildung** zur Erneuerung, Verbesserung oder Erweiterung von berufsspezifischen Kenntnissen
- **Politische Weiterbildung.** Beispielsweise zur Information über politische Zusammenhänge und Mitwirkungsmöglichkeiten im politischen Leben



- **Qualifizierung** zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Details hierzu regelt eine Rechtsverordnung, die ab 01.01.2016 gültig ist

Der Antrag muss spätestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme, beim Vorgesetzten eingereicht werden. Das Unternehmen entscheidet über den Antrag unverzüglich.

## Wo kann ich mich weiterbilden?

Bildungsmaßnahmen dürfen nur in anerkannten Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Eine Liste der anerkannten Bildungseinrichtungen findet sich unter [www.bildungszeitgesetz.de](http://www.bildungszeitgesetz.de)



## Wie kann ich Bildungszeit beantragen?

Der Antrag ist in MyHR zu finden: Themen ► Entwicklung und Qualifizierung ► Mitarbeiterqualifizierung ► A-Z Grundsatzfragen ► Bildungszeitgesetz ► Downloads

## Welche Kosten trage ich?

Die Kosten der Bildungsmaßnahme, einschließlich der Reisekosten, trägt der Mitarbeiter.

## Welche Kosten trägt das Unternehmen?

Das Unternehmen zahlt das Entgelt während der Bildungszeit fort. (§ 8 BzG BW)

## Noch Fragen?

<http://www.bildungszeit.igm.de/>



# Carve-Out Bereich Starter Motoren und Generatoren (SG)



Bei den Plänen der Geschäftsführung zum Carve-Out handelt es sich um eine beabsichtigte Betriebsänderung. Hier haben die Betriebsräte nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz Mitbestimmungsrechte. Das bedeutet: Die Geschäftsführung kann keine Maßnahmen durchführen, solange sie nicht mit den Betriebsräten verhandelt und vereinbart sind. Vor Verhandlungen mit der Geschäftsführung steht ein umfassendes Beratungsrecht der Betriebsräte.

Im Rahmen des Beratungsrechts muss die Geschäftsführung einen Datenraum füllen, aus dem die INFO-Institut Beratungs-GmbH zukünftig ihre Informationen schöpfen soll. Nur bei umfassend vorliegender Datenlage kann das Institut Alternativszenarien zu einem Verkauf darstellen. Hierzu gehört, welche Entwicklung der Geschäftsbereich, die Arbeitsplätze, die Standorte und die Beschäftigungsbedingungen nehmen würden, wenn SG bei Bosch bleibt.

Zum Vorgehen äußern sich die Betriebsratsvorsitzenden Uli Jäger (Schwieberdingen) und Stefan Störmer (Hildesheim): „An dem Prozess, der ja erst begonnen hat, ist nichts undurchsichtig. Gemeinsam mit der IG Metall sorgen wir für Transparenz. Durch unsere Zusammenarbeit mit dem INFO-Institut nutzen wir unsere gesetzlichen Möglichkeiten, die Interessen der Beschäftigten zu wahren und den Vorstellungen der Geschäftsführung unsere Alternative entgegen zu setzen. Die Beschäftigten beziehen wir mit ein.“

Der Begriff „Carve-Out“ macht die Runde. Aber was bedeutet er eigentlich? Unter Carve-Out - zu Deutsch „Herausschnitzen“ oder „schneiden“ - bezeichnet man das Ausgliedern, Abspalten und Verkaufen von Unternehmensteilen. Damit wird es möglich, einen Partner für ein Gemeinschaftsunternehmen oder einen Käufer zu suchen.

Der Betriebsrat verfolgt den gesamten Prozess der Informations- und Beratungsphase und wird danach in Verhandlungen mit der Geschäftsführung treten. „Kein Mitarbeiter wird unvorbereitet irgendeine Entscheidung treffen müssen, der Betriebsrat steht den Mitarbeitern zur Seite. Die Alternativen müssen jedoch klar sein“, so Alfred Löckle, Vorsitzender des Bosch-Gesamtbetriebsrats.

Natürlich gibt es Beschäftigte die sich aus Unsicherheit über die Zukunft von SG einen neuen Arbeitsplatz suchen. Der Betriebsrat in Leonberg hat mit seinem Verhandlungspartner sehr früh eine Verständigung über den Umgang mit solchen Bewerbungen gesucht. Wir haben unsere Zustimmungsverweigerung bei der Besetzung offener Stellen angekündigt, wenn SG-Bewerber nicht ausreichend berücksichtigt werden. Dazu gehört aus unserer Sicht, dass im Einzelnen ein Wechselverbot nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg ausgesprochen werden darf. Wir haben einen Nachweis eingefordert, dass ein Gespräch zwischen abgebender SG-HR, Beschäftigtem und Führungskraft über den Ver-

bleib bei SG stattgefunden hat. Mit unserer Haltung haben wir die Betriebsräte in Schwieberdingen darin unterstützt, konstruktive Gespräche mit den zuständigen Personalabteilungen und Beschäftigten in Gang zu bringen.

Wir sind uns mit unseren Kolleginnen und Kollegen beim Betriebsrat in Schwieberdingen einig: SG muß in der jetzigen Phase wirtschaftlich bleiben. Das ist die wichtigste Voraussetzung für die Beschäftigten. Carve-Out hin oder her.

+++++  
**NEWS TICKER ++ NEWS TICKER**  
+++++

**Neuordnung Raucherbereiche**  
Wir tragen am Standort dem Nichtraucherschutzgesetz weiter Rechnung und errichten zwei neue überdachte Smoker-Points im Freien. Wir möchten die Raucher bitten, diese Möglichkeit zu nutzen an Stelle der Gebäudeeingänge. Diese sind nicht als Raucherzone ausgewiesen.

+++++  
**VL-Wahlen**

Im Frühjahr 2016 ist es soweit. Wir wählen unseren neuen Vertrauenskörper. Informieren Sie sich in unserer VL-Lr-Community in Bosch Connect. Bitte melden Sie sich bei Interesse bei ihre Betriebsrat in Leonberg.

+++++