

## Bosch-Bilanz 1999: Wirtschaftliche Lage des Unternehmens ist sehr gut Cash flow auf Rekordniveau

**D**as ganze letzte Jahr über haben wir sie zu hören bekommen, die Klagen der Bosch-Geschäftsführung über die unbefriedigende Gewinnentwicklung des Bosch-Konzerns. Infolgedessen wurden in vielen Bereichen Sparaktionen verordnet. Dann kam für die Beschäftigten ganz überraschend die Meldung über die Erhöhung der Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) 1999, freiwillig und ohne jeden Druck der Arbeitnehmer/innen. Jetzt liegt die Bilanz 1999 auf dem Tisch: Das Ergebnis ist wieder sehr gut!

Hier die wichtigsten Kennzahlen des Geschäftsberichtes 1999 der Bosch-Gruppe Welt:

Umsatzerlöse	54,6 Mrd. DM	+8,4 %
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	1,7 Mrd. DM	-5,4 %
Jahresüberschuss	900 Mio. DM	+5,9 %
Aufwand pro Mitarbeiter/in	83 510 DM	+0,8 %

Der leichte Rückgang des Ergebnisses der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, also des Gewinns vor Steuern, kommt aufgrund sehr bewussten Steuern der Geschäftsführung (GF) zustande. So wurden 200 Mio. DM sogenannte außerordentliche Drohverlustrückstellungen (für mögliche Probleme bei Neuanläufen) gebildet, mit circa 500 Mio. DM hat die GF einen Sonderrücklagenposten angelegt (für eventuelle höhere steuerliche Belastungen durch neue Gesetze der Bundesregierung), die Abschreibungen stiegen um über 200 Mio. DM (hier wurde gemacht was nur ging zwecks Ergebnisverminderung) und die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung stiegen um knapp 300 Mio. DM (selbstverständlich positiv zu bewerten). Wer über den Gewinn vor Steuern jammert, verschweigt gezielt, dass dies bewusst so herbeigeführt wurde. Der Jahresüberschuss (Gewinn nach Steuern) ist bezeichnender Weise ja angestiegen!

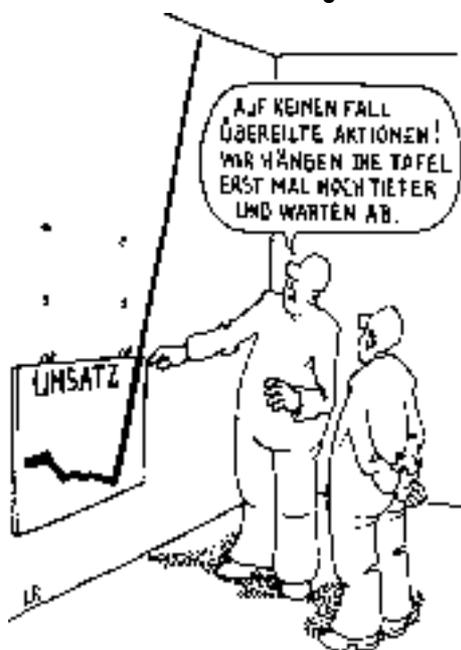
Der äußerst geringe Anstieg des Aufwandes pro Mitarbeiter/in zeigt überdeutlich, dass der Produktionsfaktor Arbeit seinen Beitrag zu dem überaus positiven Geschäftsergebnis der Bosch-Gruppe beigetragen hat! Der Anteil der Personalkosten am Umsatz liegt mittlerweile unter 30 % (minus 1,3 Prozentpunkte im Vergleich zu 1998).

### Kriegskasse noch voller

Die Liquidität (auch schon mal Kriegskasse genannt, z. B. für Firmenkäufe wie Atecs) konnte zum Jahresende 1999 um 4,4 % auf 7,39 Mrd. DM gesteigert werden. Und das trotz

- einer Eigenkapitalerhöhung um 1,13 Mrd. DM (+29,5 %),
- einer Erhöhung der Rückstellungen um 1,81 Mrd. DM (+41,6 %),

➤ Fortsetzung auf Seite 3



### Vorwort

Nun, liebe Leserin, lieber Leser, haben wir es geschafft, wir sind im Jahr 2000 angekommen. Bosch hat den Wechsel auch gut überstanden und einen Abschluss des Geschäftsjahres 1999 vorgelegt, der in der Bosch-Geschichte seinesgleichen sucht. Bereits die ersten Monate des Jahres 2000 lassen weitere Rekorde erahnen.

Da Umsatz nicht vom Himmel fällt sondern von einsatzfreudigen Belegschaften erarbeitet werden will, würden wir uns freuen, wir könnten auch bei der Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) Rekordwerte in der Größenordnung wie Ende der 80-er Jahre vermelden, die bezogen auf das durchschnittliche Jahresverdienst etwa doppelt so hoch lagen wie die AEP 99 – selbst nach deren Erhöhung Ende letzten Jahres.

Der Beginn eines neuen Jahrtausends, einige sprachen auch nur von einem neuen Jahrhundert, bedeutet nicht automatisch, dass sich alle Probleme erledigt haben, viele Themen haben sich aus dem letzten Jahr nach 2000 hinübergerettet, so dass die vorliegende Ausgabe des Si-FORUMS vieles erneut aufgreift und weiterführt.

Die Thomas Group ist bei K1 voll in ihre Aktivitäten eingestiegen, K3 folgt mit etwas zeitlichem Abstand, bei K9 laufen die Vorbereitungen für den Start des Programms. Wir begleiten das Engagement aufmerksam und seine Auswirkungen kritisch.

Selbstverständlich befassen wir uns mit dem Thema „Neuer Standort für Forschung und Entwicklung“, der jetzt den Namen Abstatt trägt, auch in diesem Jahr wieder, und wir beschäftigen uns sowohl mit der Zukunft Schwieberdingens als auch mit dem Aufbau Abstats.

Kaum hat das neue Jahr begonnen, startet Bosch eine Einkaufstour bisher ungeahnter Dimension. Für eben mal 18,78 Milliarden DM teilen sich Siemens und Bosch den Firmenkomplex Atecs, den industriellen Bereich der Firma Mannesmann. Man spricht davon, dass der Geschäftsbereich AT bei Rexroth eingebracht werden soll. Auch hier ist Aufmerksamkeit vonnöten, wenn die aufgekaufte Firma dreimal größer ist wie der eigene Bereich AT.

Und natürlich hoffen wir, dass auch die vorliegende Ausgabe wieder Ihre geschätzte Aufmerksamkeit finden wird.

# IG Metall-Delegiertenwahl 2000

**G**rundprinzip der IG Metall ist, dass Entscheidungen von unten nach oben entwickelt werden, um den Einfluss der Mitglieder auf die Handlung der Gewerkschaft zu realisieren.

Die Delegiertenversammlung ist das Beschlussorgan der Mitglieder für alle Angelegenheiten der IG Metall-Verwaltungsstelle Stuttgart. Ihr gehören 250 Delegierte an und sie tagt vierteljährlich. Die Delegierten entscheiden über alle örtlichen Gewerkschaftsangelegenheiten im Rahmen der Verwaltungsstelle. Die Delegiertenversammlung wählt zum Beispiel die Ortsverwaltung, die Mitglieder der Tarifkommissionen, die Delegierten für den Gewerkschaftstag und für die Bezirkskonferenzen.

In der Woche vom 14. bis 17. Februar fand bei der Robert Bosch GmbH in Schwieberdingen (Si) die Wahl der vier IG Metall-Vertreter/-innen zur Delegiertenversammlung der IG Metall-Verwaltungsstelle Stuttgart statt.

Viele IG Metall-Kolleginnen und -Kollegen haben in Si von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht und dabei für die nächsten vier Jahre folgende Delegierte gewählt (in der Reihenfolge der Stimmenzahl):



**Walter Gabriel**  
(BER-Si, Tel.: 8362);



**Peter Schimke**  
(BER-Si, Tel.: 8669);



**Bernhard van Dyken**  
(BER-Si, Tel.: 8408);



**Maria Goretzki**  
(K9/SBG4, Tel.: 8233).

## Der IG Metall-Infotreff

Jeweils donnerstags, den 29.6., 21.9., 26.10. und 30.11., um 16 Uhr 30 in der „Kegler-Klaus“, Ottenbrunnweg 2, im Industriegebiet Schwieberdingen  
Kommen Sie, informieren Sie sich und diskutieren Sie mit uns!

Ersatzdelegierte sind:

**Helmut Woda, Dieter Zorn, Helmut Meyer, Georg Köpff.**

Wir danken allen IG Metall-Mitgliedern, die von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht haben und freuen uns, dass erstmals eine Kollegin aus Si in diesem Gremium vertreten ist.

Wir wünschen unseren Delegierten viel Erfolg und den Mitgliedern in Si aktives Interesse an der Arbeit der Delegierten. Gerade der IG Metall-Infotreff bietet auch dazu ein regelmäßiges Forum.

## Die Betriebsversammlungen

Im Jahr 2000 finden weitere Betriebsversammlungen an folgenden Terminen statt:

**Am 11. Juli und 14. November 2000, Beginn jeweils 8:00 Uhr im Kasino 1 und 2.**

## Infostände der IG Metall zur Mittagszeit in den Kantinen



Nach der Betriebsversammlung am 28.03.2000 wurden die Kolleginnen und Kollegen von den IG Metall-Betriebsräten aus erster Hand informiert. Die Nachfrage war erfreulich groß. Wir danken für das Interesse.

➤ Fortsetzung von Seite 1

- Sachanlagen-Investitionen von 3,81 Mrd. DM (+0,9 %),
- Finanzanlagen-Investitionen von 824 Mio. DM (+76,8 %)
- und dem genannten Sonderrücklagenposten von 470 Mio. DM.

Alle Bilanz- und Finanzierungsrelationen sind wie in den Vorjahren als sehr gut zu bezeichnen bzw. befinden sich auf unverändert hohem Niveau.

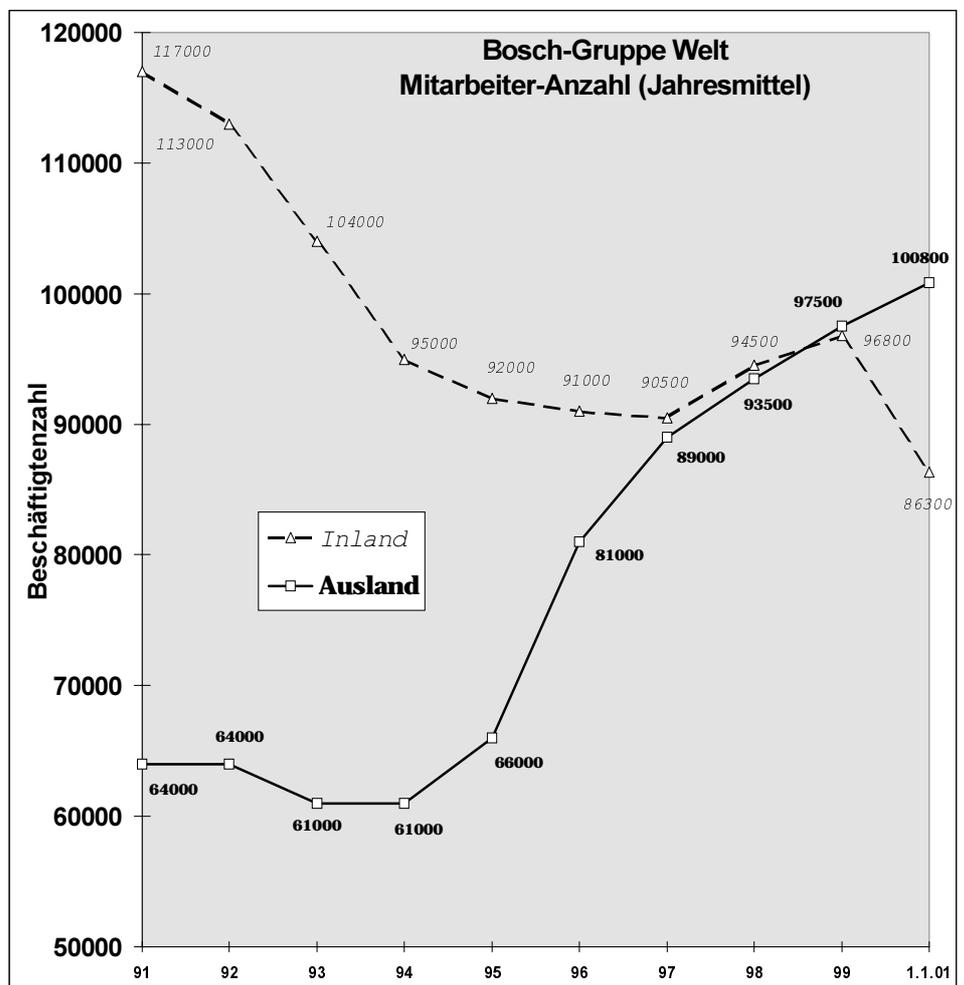
**Verlagerungen ins Ausland**

Die Internationalisierung zu Lasten Deutschlands der Bosch-Gruppe hält unvermindert an. Der Umsatzanteil außerhalb Deutschlands liegt wieder bei 66 %, mit steigender Tendenz. Der Anteil der Sachanlagen-Investitionen im Inland sank von 51 % in 1998 auf nur noch 46 % in 1999 (ein Minus von 9,5 %). Und die Zahl der Beschäftigten wird voraussichtlich zum Ende dieses Jahre im Ausland mit 100800 sehr deutlich höher sein als in Deutschland (86300).

Auch im laufenden Jahr boomt das Geschäft der Bosch-Gruppe ohne Ende. Bis einschließlich März 2000 ist der Umsatz um weitere 18 % gestiegen, die Zahl der Mitarbeiter/-innen allerdings nur um 3,5 %. D. h. der Trend, dass immer weniger Beschäftigte immer mehr leisten, auch Produktivitätssteigerung genannt, hält unvermindert an.

**Angemessene Erhöhung der AEP**

Herr Todenhöfer (F2) ist, wie könnte es anders sein, mit dem Geschäftsergeb-



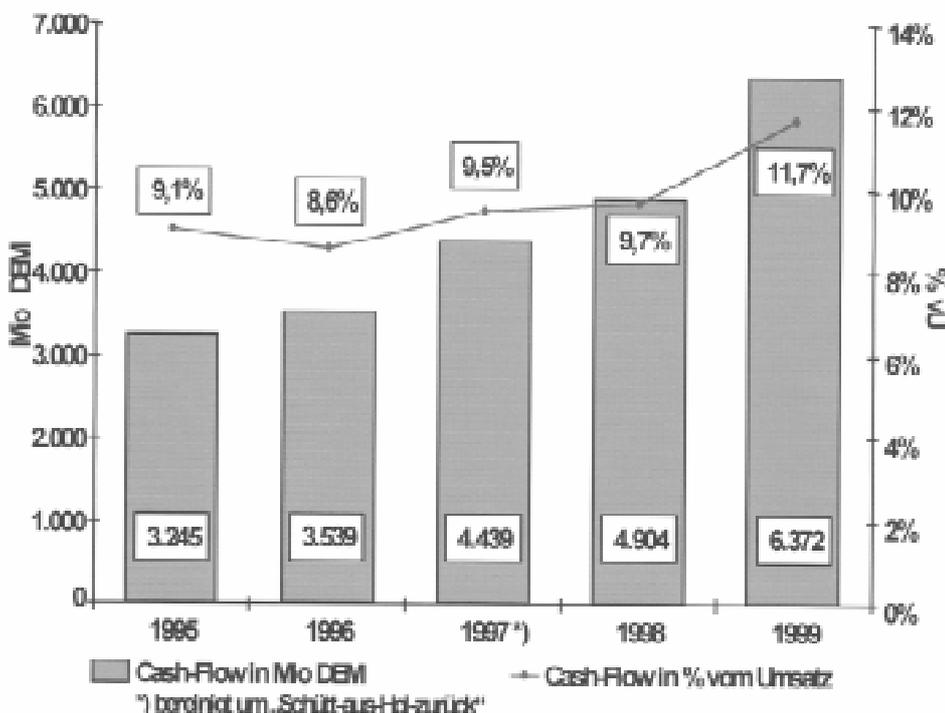
nis 1999 des Bosch-Konzerns nicht zufrieden. Die Geschäftsführung strebt eine Cash-flow-Rendite (Cash flow bezogen auf den Umsatz, die offensichtlich neue Bewertungs-Kennzahl der GF für den Geschäftserfolg von Bosch) von 13 % bis 14 % an (In 1999 waren es noch nie

dagewesene 11,7 %! Oder anders ausgedrückt, das Unternehmen hat den Cash flow, also das Geld, mit dem es im jeweiligen Geschäftsjahr arbeiten konnte, von 4,6 Mrd. DM in 1998 auf 6,4 Mrd. DM in 1999 gesteigert, d. h. um 30 %!). Auch wir Beschäftigten sind mit unserer Beteiligung an dem wirtschaftlichen Erfolg der Firma, immerhin hatten wir ja maßgeblichen Anteil daran, nicht zufrieden. Unser Ziel ist eine AEP von mindestens 50 % eines Monatseinkommens (1999: nur ca. 25 %!

Das Unternehmen Bosch kann es sich ohne jeden Zweifel leisten

- umfangreich in die Zukunft von Si zu investieren,
  - die Altersteilzeit großzügig fortzuschreiben,
  - alle Azubis unbefristet zu übernehmen,
  - allen Bosch-Beschäftigten die Tarifbindung zuzugestehen
  - und die K1- und AT-Mitarbeiter/-innen (wegen Abstatt bzw. Atecs/Rexroth) ausreichend abzusichern (z. B. bezüglich eines Nachteilsausgleichs).
- Die IG Metall und ihre Betriebsräte und Vertrauensleute werden diese Dinge mit Nachdruck einfordern. Wir gehen dabei von Ihrer Unterstützung, liebe Kolleginnen und Kollegen, aus, auch in Sachen gewerkschaftlichem Organisationsgrad!

**Cash-Flow Bosch-Gruppe Welt**



# Ab statt Schwieberdingen

## Bei den letzten Ausgaben unseres Si-FORUMS lag noch der dichte Nebel über der unendlichen Geschichte eines neuen weiteren Bosch-Standorts für Forschung und Entwicklung im Raum Heilbronn.

Wo stehen wir heute? Hat die heraufziehende Sommersonne den winterlichen Nebel gelichtet?

In drei Etappen erfuhren wir häppchenweise und erst durch ständiges Nachfragen in den Schwieberdinger Niederungen, was auf dem Schillerhöhen-Olymp beschlossen worden war:

- Kurz bevor wir es in der Zeitung lesen konnten, informierte uns am 2. März 2000 ein Schnellbrief über die Standortentscheidung für Abstatt.

- Auf der Betriebsversammlung am 24. März erklärte Herr Lohse, nur für einen Teil des geplanten Zentrums würden Tarifverträge gelten.

- Am Vortag der Betriebsräteversammlung vom 9. bis 11. Mai teilte uns die Standortleitung mit, in das tarifgebundene Zentrum soll K1 einziehen, den Kern des nicht tarifgebundenen Zentrums soll die ASSET GmbH bilden.

Die noch im Herbst von der Geschäftsführung vehement vertretene Forderung, man müsse sich erst über Eckpunkte bezüglich Arbeitsbedingungen mit der IG Metall einigen, bevor überhaupt eine Entscheidung über ein neues Zentrum getroffen werden könne, stellte sich bereits nach zwei Gesprächen zwischen der Bosch-Firmenspitze und der IG Metall-Bezirksleitung zusammen mit GBR- und BER-Si-Beteiligung als gegenstandslos heraus. Als am 17.11.1999 die IG Metall-Bezirksleitung ausdrücklich die Frage stellte, auf welcher Geschäftsgrundlage Bosch mit der IG Metall sprechen will, oder, um es kurz auszudrücken, wenn Bosch einen neuen Standort für Forschung und Entwicklung eröffnet, wie hält es die Firma mit dem Tarifvertrag? Gilt er für die Beschäftigten oder nicht?, verstummte die Gegenseite und sagte statt einer Antwort alle weiteren, bereits noch für den November 99 vereinbarten Termine einfach ab.

Als Vertreter der IG Metall in der Folgezeit von verschiedener Seite aus Politik und Verwaltung darauf angesprochen wurden, sie würden die Ansiedelung eines Großunternehmens in der Region verhindern, beschwerte sich der IGM-Verhandlungsführer bei der RB-Direktion und diese schickte Ende letzten Jahres ein Briefchen mit wenigen dürren Zeilen, die besagten, die Füh-

rungsspitze habe gerade Wichtigeres zu tun, würde aber Anfang des Jahres 2000 die Gespräche wieder aufnehmen.

Was plant die Führungsspitze tatsächlich? Mitte letzten Jahres informierte uns die Standortleitung, dass ein neuer "Systembereich Fahrfunktionen" (SF) ins Leben gerufen würde. Dabei handele es sich um einen Bereich, der sich K-Geschäftsbereiche übergreifend, vor allem um die Vernetzung der verschiedenen Steuergeräte im Auto kümmern soll, mit Schwerpunkt auf der Entwicklung der dafür nötigen Software. Deshalb lege man Wert darauf, dass erfahrene Applikateure dorthin wechseln würden. Wir hörten deutlich das Versprechen, dieser Systembereich bliebe innerhalb der RB-GmbH, das heißt auch innerhalb der Gültigkeit des Tarifvertrages und bliebe, wenn auch nicht räumlich, so doch organisatorisch, Schwieberdingen zugeordnet.

Im April 2000 traf die Entscheidung bei uns ein, der Bereich SF würde zu ASSET ausgegliedert und damit weder in der RB-GmbH noch im Geltungsbereich des Tarifvertrages verbleiben. Um einen Wechsel nach dem Paragraph 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs mit entsprechenden Rechten für die Beschäftigten und den Betriebsrat zu umgehen, wurden die Betroffenen dazu gebracht, einen neuen ASSET-Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Die Bedingungen bei ASSET weichen in wesentlichen Punkten von den in Si üblichen Verträgen ab. (Eine ausführliche Unterlage dazu können Sie bei den IGM-Betriebsräten im BER-Büro erhalten.)

Am 9. Mai 2000, kurz vor dem Beginn der Betriebsräteversammlung, erfuhren wir von der Standortleitung erstmals Genaueres über die beiden Entwicklungszentren mit und ohne Tarifbindung in Abstatt. Wir sehen in dieser Spaltung Gefahren und Risiken für die Beschäftigten, denn diese Politik zielt eindeutig auf eine Entsolidarisierung der Belegschaft hin und der Hintergedanke bei Bosch ist mit Sicherheit nicht, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter zu verbessern und Löhne und Gehälter anzuheben – das wäre bei den bestehenden tarifvertraglichen Regelungen bereits jetzt möglich, denn der Tarifvertrag regelt nur Mindestbedingungen. Man kann es drehen und wenden wie man will, nur eine gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaft ist in der Lage, auf Dauer das zu verhindern, was Arbeitgebern als honigsüße Zukunft vorschwebt, bei uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aber stets den Beigeschmack von Bittermandelöl hinterlässt.

Da der Betriebsrat für die Übergangsbe-

### Erste Eckpunkte für eine Regelung für die K1-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die von Si nach Abstatt (Abt) wechseln:

- Der K1-Standort Abt gehört zur RB GmbH.

- Der K1-Standort Abt ist tarifgebunden.

- Am K1-Standort Abt gelten alle KBR- und GBR-BVs und vorläufig auch alle Si-Betriebsvereinbarungen (BVs).

- Für den Fall, dass der K1-Standort aus der RB GmbH ausgegliedert wird (Verkauf, Gemeinschaftsunternehmen, sonstiger Betriebsübergang usw.), erhalten die MA ein Rückkehrrecht an einen GmbH-Standort im Raum Stuttgart.

- Der BER-Si ist solange für Abstatt zuständig, bis es dort einen eigenen Betriebsrat gibt.

- Der Wechsel der K1-MA nach Abstatt ist freiwillig. MA, die in Si bleiben wollen, erhalten einen vergleichbaren anderen Arbeitsplatz in Si.

- Die MA, die von Si nach Abstatt wechseln, bekommen einen angemessenen Nachteilsausgleich (Bezahlung Fahrzeit und Fahrgeld, Umzugsbeihilfe usw.).

- Es wird eine sinnvolle Versetzungsbörse in Si organisiert.

dingungen zuständig sind, hat er auf den letzten Betriebsversammlungen seine Forderungen in vier Punkten zusammengefasst:

1. Umfassende Information über die Planungen an den Standorten Schwieberdingen und Abstatt.

2. Konzept über die Modernisierung und die Renovierung des Standorts Si.

3. Keine Nachteile für Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitsplätze von Si wegverlagert werden.

4. Gleichwertige Arbeitsplätze für alle Mitarbeiter, die in Si bleiben wollen.

Einen ersten Erfolg konnten wir bereits verbuchen, denn auf der Betriebsräteversammlung hat Herr Scholl (F1) gesagt, dass der Umzug nach Abstatt freiwillig sei und den Mitarbeitern, die nicht mit umziehen, ähnliche Arbeitsplätze in Si angeboten würden.

Das ist ein Aspekt, weitere gilt es ebenfalls im Auge zu behalten:

Wir haben Eckpunkte für eine Regelung zum Übergang Schwieberdingen nach Abstatt zusammengestellt (siehe oben).

Geht Bosch tatsächlich auf die IGM zu, um über Arbeitsbedingungen und Entlohnung zu sprechen? Je mehr Mitglieder, desto besser die IGM-Verhandlungsposition – und hier sind Sie gefragt, Kolleginnen und Kollegen!

# Kosten Synergie-Effekte Arbeitsplätze?

**A**nfang April dieses Jahres meldeten die Nachrichtenagenturen, dass Bosch und Siemens gemeinsames ein milliardenschweres Übernahmeangebot für die Maschinen-Sparte Atecs von Mannesmann vorgelegt haben. Mittlerweile ist der Deal, vorbehaltlich der Zustimmung der Kartellbehörden, für insgesamt 18,78 Mrd. DM über die Bühne gegangen.

Bezahlt werden soll dieser Betrag in zwei Raten. Die erste Rate ist bis zum 30.9.2000 fällig, für Bosch in Anbetracht der gut gefüllten Kriegskasse kein Problem. Es ist aber auch immer wieder die Rede davon, dass zur industriellen Führung ein Anteil von 50 % plus eine Aktie ausreicht. Was also schlussendlich genau bei Bosch oder Siemens verbleibt, ist abzuwarten. Atecs besteht aus fünf Firmen-Gruppen:

- Rexroth (Hydraulik, Pneumatik, Getriebe, elektrische Servoantriebe und Steuerungen. Umsatz ca. 5,1 Mrd. DM, ca. 21 000 MA). Industrielle Führung bei Bosch. Der nicht einmal halb so große Bosch-Geschäftsbereich AT (Umsatz ca. 2,1 Mrd. DM, ca. 7000 MA) soll eingebracht werden.
- Sachs (Systeme für Kfz-Antriebsstrang und -Fahrwerk, Kupplungen. Umsatz ca. 4,4 Mrd. DM, ca. 20 000 MA). Wird mit Bosch in Verbindung gebracht. Passt zu K1 (von einer Neuaufstellung der Kraftfahrzeug-Geschäftsbereiche mit der Ausrichtung Antriebsstrang und Motorsteuerung ist ja schon lange die Rede)! Aber auch K9 (Sachs entwickelt einen Starter-Generator) könnte betroffen sein.
- Demag Kraus Maffei (CD-Herstellung, Verdichter, Kunststoffmaschinen und Wehrtechnik. Umsatz ca. 3,8 Mrd. DM, ca. 10 000 MA). Möglicher Verkaufskandidat.
- VDO (Cockpit-, Navigations- und weitere Kfz-Systeme, -Module und -Steuergeräte. Umsatz ca. 6,8 Mrd. DM, ca. 24 000 MA). Industrielle Führung bei Siemens.
- Dematec (Logistiksysteme und Fördertechnik. Umsatz ca. 4,2 Mrd. DM, ca. 15 000 MA). Wird mit Siemens in Verbindung gebracht.

## Miserable Informationspolitik

Der Kauf von Atecs wirft mit Blick auf die Zukunft des Bosch-Konzerns sehr viele Fragen auf. Antworten der Bosch-Geschäftsführung gibt es aber wie immer keine. Selbst der Aufsichtsrat wurde über die geplante Atecs-Übernahme vorher nicht informiert. Ansonsten verweist man zur Zeit auf das laufende kartellrechtliche Verfahren und hüllt sich in Schweigen. Dass aber eine Firmenleitung über 9 Mrd. DM ausgibt und dann angeblich keinerlei Planungen oder Konzepte im Kopf haben soll, glauben wir nicht! In Sachen Abstatt hat man uns die gleichen Märchen erzählt! Verunsicherte Mitarbeiter/-innen sind aber schlecht motivierte Mitarbeiter/-innen. Die Karten gehören auf den Tisch, schließlich geht es um die Zukunft von vielen tausend Beschäftigten.

## Entwicklungstendenzen im Bosch-Konzern

Die Atecs-Übernahme wirft weitergehende Fragen in Bezug auf die Zukunft von Bosch auf. Werden wir das Unternehmen in wenigen Jahren überhaupt noch wiedererkennen? Nachfolgende Stichworte sind zu nennen:

- Weitgehende Trennung von der Kommunikations-Sparte (UC).
- Ausbau des Geschäftsbereichs Gebrauchsgüter (z. B. bei den Elektrowerkzeuge durch Firmen-Zukäufe in den USA, Anteil am Umsatz mittlerweile über 20 %).
- Ausbau des Geschäftsbereichs Produktionsgüter (Zukauf von Rexroth, Umsatzsteigerung von ca. 2,5 Mrd. DM Umsatz auf etwa 8 Mrd. DM).
- Verstärkte Internationalisierung (Erwerb der Mehrheit an der Zexel Cooperation Japan, mit erheblichen Verschiebungen der Beschäftigten Inland zu Ausland, geplante Kooperation Zexel mit Valeo).
- Weitreichende Aktivitäten der Thomas Group.
- Neuaufstellung Kraftfahrzeug-Geschäftsbereiche:
  - Gemeinschaftsunternehmen (GU) mit ZF (Lenkung);
  - GU mit Knorr (Nutzfahrzeugbremse);
  - GU mit Marelli (Lichttechnik);
  - K1 + Sachs aber eventuell ohne Fahrzeugstabilisierung (ESP);
  - K9 + Sachs (Berührungspunkt Starter-Generator);
  - ASSET, ETAS: Engineering-Firmen für Sy-

steme, Software, Applikation und Tools;

- Automobil-Technik-Konkurrenz zu Siemens/VDO (Steuergeräte, Benzineinspritzung, Cockpits, Navigationssysteme, Autoradios), aber intensiver Bezug elektronischer Bauteile von Siemens → Infolgedessen möglicherweise Neuaufteilungen und weitere GUs (Arbeitsgebiete von ASSET, bei Autoradios, ...).

Wir wollen endlich wissen, wo es hingehen soll und wir verlangen eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Betriebsräte an der Zukunftsgestaltung des Bosch-Konzerns! Gegen ein freies Unternehmertum als Freibrief für alles und jedes müssen wir uns gemeinsam wehren, am besten mit und in der IG Metall. Synergie-Effekte und Rendite-Optimierung nur auf Kosten der Belegschaften lehnen wir strikt ab.

## Standort- und Beschäftigungsgarantie

Der Gesamtbetriebsrat hat eine Arbeitsgruppe zu dem Thema Atecs eingesetzt, in der von BER-Si Walter Gabriel mitarbeitet.

Die aktuellen Forderungen der IG Metall Betriebsräte und -Vertrauensleute an die Bosch-Geschäftsführung im Zusammenhang mit dem Atecs-Kauf sind eindeutig und klar:

- Vollständige und frühzeitige Information der Beschäftigten von Anfang an über alle Planungen im Zusammenhang mit der Atecs-Übernahme.
  - Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter/-innen und ihrer Betriebsräte an der konkreten Umsetzung der Atecs-Eingliederung, Ernstnehmen und Berücksichtigung der Sorgen und Wünsche der Beschäftigten.
  - Eine Standort- und Beschäftigungsgarantie für die betroffenen Bosch-Bereiche (z. B. AT).
  - Keine betriebsbedingten Kündigungen aus Anlass der Zusammenlegung von Bosch- und Atecs-Bereichen.
  - Keine erneute Tarifflicht.
- Bosch und Siemens haben mit der IG Metall für die Atecs-Beschäftigten eine entsprechende Integrationsvereinbarung ausgehandelt. Wir sagen: Gleiches Recht auch für die Bosch-Kolleginnen und Kollegen! Betriebsverlegungen und Personalabbau darf es nicht geben. Kümmern wir uns darum: Beschäftigte, Betriebsräte und IG Metall gemeinsam!

„Jetzt wollen wir Messungen auch im indirekten Bereich einführen.“

# In der Fertigung sind Messungen seit jeher gang und gäbe

**D**as ist doch Klartext zum Thema BeQIK und dem Einsatz der Thomas Group (TG). Es sind die Worte von Geschäftsführer Bernd Bohr, F4E, im „Bosch-Zünder“ Nummer 3/4 vom 4. April 2000. Bernd Bohr ist verantwortlich für das Thomas Group Programm.

„Künftig, wenn die Verbesserungen wirksam werden, gibt es für die Mitarbeiter Entlastung.“ „So vermeiden wir Aufwand, Hektik und Kosten, die heute oft beim Hochlauf neuer Erzeugnisse stehen.“ „Sie gewinnen Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben: das Erdenken und Entwickeln innovativer Erzeugnisse.“ „Zufriedenheit der Mitarbeiter gesteigert.“

So die Versprechungen im selben „Bosch-Zünder“.

Mehr Zeit aus heutiger Sicht entsteht dadurch, so denkt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin (MA), wenn kürzere Abläufe bei gleichbleibender Zahl der Projekte und gleichbleibender Terminalsituation eintreten. Das Unternehmen weiß es besser. Gemeint sind Projekte, die in möglichst kurzer Zeit einen guten Ertrag versprechen.

Terminreue in Verbindung mit Verringerung der Durchlaufzeiten und der Entwicklungszeiten heißt objektiv ein höherer Druck. Es muss in kürzerer Zeit mehr herauskommen, und der festgelegte Termin muss auf Biegen und Brechen gehalten werden.

Druck erzeugt Gegendruck, Gegenargumente. Doch die lassen sich leicht entkräften, dazu gibt es ja dann Messwerte. Der gläserne Mitarbeiter - Big Brother is watching you? Bleibt noch der Gegendruck. Jürgen Schmukalla, Results Manager der TG, sagt dazu im Si PLUS vom 25.4.2000: „Zentraler Pfeiler unserer Arbeit ist eine spezielle Messmethode, mit der sich die Qualität der Prozesse darstellen lässt. Wohlgemerkt, wir messen Abläufe, nicht Menschen.“

„Wir messen Abläufe, nicht Menschen.“ heißt, das Management übt einen anonymen Druck auf das Team aus, das Druckausüben auf den Einzelnen wird auf das Team verlagert.

Wohin geht die Reise zu Beginn dieses neuen Jahrhunderts? fragt der „Bosch-Zünder“ und antwortet: Die Vergütung soll sich künf-

tig stärker als bisher an der Leistung des einzelnen orientieren - ein Anstoß, wie Scholl sagte, „für unternehmerisches Denken und Handeln auf allen Ebenen“. Unternehmerisches Denken und Handeln - das ist „Bosch im Umbruch“, das ist der „neue Bosch“.

## Das muss gemessen werden

Es gibt arbeitspsychologische Studien, die belegen, dass der Druck auf ein Team zu einer wesentlich subtileren Art von Druck auf den Einzelnen führt, der aber noch wesentlich brutaler ist als der direkte Druck durch einen Vorgesetzten.

Mobbing hat offiziell mit der Politik der Geschäftsführung nichts zu tun, aber die Schwächeren oder vermeintlich Schwächeren oder die, die den Kriterien des unternehmerischen Denkens und Handelns insoweit nicht gerecht werden, als sie die Interessen der Beschäftigten vertreten, werden durch diese Mechanismen objektiv unter einen stärkeren Druck gesetzt.

Leitbild soll offenbar eine Yuppiegeneration werden, die zur Erreichung von Spitzenleistungen auf Ellenbogentechnik setzt, um andere auszubooten, und die ausschließlich Kursgewinne vor Augen hat, so dass Arbeitszeit keine mehr zu kontrollierende Rolle spielt.

Auf der Strecke bleiben die, die schon etwas älter sind, auf der Strecke bleiben die, die gemerkt haben, dass das Leben sich außerhalb des Betriebes abspielt, die erkannt haben, dass man arbeitet, um zu leben, und nicht lebt, um zu arbeiten.

Auf der Strecke bleibt letzten Endes auch eine Kultur, die auf das solidarische Zusammenwirken der Belegschaften, auf die gewerkschaftliche Struktur ausgerichtet ist.

Unternehmerisches Denken zum alleinigen oder bestimmenden Kriterium zu erheben, schließt zwangsläufig den Gedanken ein, dass Schwächung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung gemeint ist, und tatsächlich wird es, wenn sich das wirklich durchsetzt, zu einer Schwächung der gewerkschaftlichen Organisation führen.

Das wird zwar in den wohlklingenden Sätzen der schönen neuen Welt heftig bestritten, das guckt aber aus den Knopflöchern heraus.

Wenn sich das Einkommen einer Gruppe

nach dem unternehmerischen Handeln berechnet, ist der gewerkschaftliche Vertrauensmann ein Fremdkörper, der die Vergütung der ganzen Gruppe gefährdet. Und er ist dann schon de facto isoliert, wenn er dem unternehmerischen Denken ein

➤ Fortsetzung auf Seite 7

## DILBERT



## ➤ Fortsetzung von Seite 6

gewerkschaftlich solidarisches Denken entgegengesetzt. Und er ist in Gefahr, dass er auch persönlich diskriminiert und isoliert wird.

So gesehen es ist kein Zufall, dass das Problem Mobbing als gesellschaftlich relevantes Problem zeitgleich mit solchen Unternehmensstrategien entsteht.

Ist das das Umfeld für mehr Kreativität? Wird es möglich sein, die Zeit zu gewinnen, um ein Problem wirklich zu Ende zu denken? Kreativität soll wohl doch nur noch dort stattfinden, wo man sich in möglichst kurzer Zeit einen guten Ertrag verspricht - da bleibt Kreativität auf der Strecke. Und es ist für die Betroffenen nur ein schwacher Trost, wenn auch die Unternehmensrechnung dabei auf der Strecke geblieben ist.

Diese Einschätzung gewinnt vor dem Hintergrund folgender Erscheinungen eine neue zusätzliche Dimension:

### 1. Ausgründungen

Kollegen sind eingespannt in einen Arbeits- und Informationsprozess und schlagartig gehören sie nicht mehr dazu.

So ging es den Kollegen von K1/NB, sie fanden sich bei der Knorr Bremse wieder und wissen heute nicht, wie das für sie weitergehen wird. So geht es auch den Kollegen, die freiwillig in das Gemeinschaftsunternehmen ZF Lenksysteme GmbH eingebracht wurden oder freiwillig dem Angebot von ASSET nachkommen. Und der neue Bereich SF (Systembereich Fahrfunktionen) wurde zweites ASSET-Standbein, hat also auch die Robert Bosch GmbH verlassen.

### 2. Firmenkäufe

Zwar wird von ständig wachsenden Aufgaben gesprochen - unsere Arbeitsplätze sind niemals in Gefahr, wenn die Aufgaben ständig wachsen - aber Bosch expandiert ja vor allem in der Richtung, dass er immer

zusätzliche Potentiale einkauft. ATECS z.B. schluckt AT, offiziell darf man das freilich erst nach Abschluss des kartellrechtlichen Verfahrens im Herbst feststellen, und viele Kolleginnen und Kollegen fragen besorgt, ob mit Abstatt nicht zusätzlich eine künstliche Konkurrenz zu Si geschaffen wird.

Was kommt 2003 auf uns zu? Die Mietverträge der Flächen rund um Si, wo etwa ein Drittel der Schwieberdinger Belegschaft arbeitet, laufen in 3 Jahren aus, ATECS behält seine Struktur bis 2003, der Umzug nach Abstatt beginnt 2003.

## Was kommt 2003 auf uns zu?

Kommt dann ein neues Druckpotential auf diese Gruppen zu, deren Leistungen gemessen werden sollen? Nämlich: welche Gruppe, welcher Teil, welche Abteilung wird ausgesondert?

In Abstatt soll K1 aufgebaut werden, Bauten und räumliche Anordnung sollen von den neuen Prozessen bei K1 bestimmt werden, die bis dahin mit Hilfe der TG gezimmert werden sollen.

Und welche Druckpotentiale entstehen erst dann, wenn so etwas auf uns zukommt?

Und dem Vernehmen nach wird durch Atecs weitere Entwicklungskapazität der GmbH zugeführt. Viele fragen jetzt schon, was dann aus der eigenen Entwicklung in Si wird. Nicht zuletzt deshalb, weil es auch negative Synergieeffekte gibt.

Werden in einem zusammenspielenden Betrieb, in dem Forschung und Entwicklung (F&E) vernetzt sind, willkürlich Zahnräder herausgebrochen, z.B. Gruppen, Abteilungen, Projekte, bleibt das in der Regel nicht ohne Folgen auf andere Projekte, Gruppen und Abteilungen - natürlich beeinträchtigt das ihre Effizienz.

Wir fragen die Geschäftsführung, wie die

F&E-Tätigkeiten in Zukunft innerhalb des Bosch-Konzerns aufgeteilt werden, da für F&E zukünftig viele Namen und Firmen stehen: Si, Abstatt, ASSET, Atecs und wer weiß was noch bald alles. Macht es aus der Sicht der GF Sinn, an mehreren Stellen parallel das gleiche zu entwickeln oder wird das Herausbrechen der Zahnräder vorprogrammiert?

Wenn die Aufgabenfelder aufgeteilt werden, fragen wir, wer was in Zukunft macht und wer was nicht mehr macht?

Und noch eine Frage: was ist mit K1 geplant, werden die Prozesse erst mit Hilfe der TG gemessen, gestylt, getrimmt, um daraus in Abstatt ein eigenes Unternehmen ähnlich ASSET zu machen, das dann von der GmbH abgespalten werden soll?

Im Zusammenhang dieser Fragen muss man auch die Gefahren sehen, die trotz gegenteiliger Beteuerungen objektiv von den Aktivitäten der TG ausgehen können. Selbst wenn es nicht so geplant wäre, sehen wir, welche Dynamik unter welcher verschiedenen Blickwinkeln eintreten kann. Keiner ist sein ganzes Arbeitsleben 30 Jahre alt und auf dem Höhepunkt seiner Leistungsfähigkeit. Die Gefahr ist groß, dass sich der einzelne Kollege, die Kollegin, dermaßen in unternehmerisches Handeln und Denken einbinden lässt, dass sie die eigene Identität als Team von abhängig Beschäftigten und als abhängig Beschäftigte verlieren.

Wenn ihnen dann irgendwann doch noch aufgeht, was sie da verloren haben, haben sie aber kaum noch eine Chance, zu den früheren Bedingungen zurückzukehren, ohne zum Außenseiter zu werden.

Soweit wollen wir es aber nicht kommen lassen. Deshalb sind hier erste Lösungsansätze zusammengestellt:

## BeQIK / Thomas Group

bezieht sich auf

- Arbeitsorganisation / Arbeitsabläufe / Tätigkeitsinhalte / Arbeitsrahmenbedingungen Betriebsvereinbarungen (BVs), Tarifverträge (TVs), usw.
- Durchgängige Leistungsmessung mit EDV-Toolsinsatz (EDV-Tools ungeregt!)
- Standortkonzeption F&E / Ausgründungen
- Forschung und Entwicklung (F&E)

daraus ergeben sich

### Gefährdungspotentiale:

- Barrierenbeseitigung (Personen, Schutzbestimmungen (BVs, TVs usw.))
- Personalabbau
- Entgelt (Einstufung/-gruppierung, ertrags- und leistungsbezogene Bestandteile)
- Standardisierung F&E-Tätigkeiten
- Über- bzw. Unterforderung MA
- Leistungsverdichtung
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Verschärfte Führungskonzepte (Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung)
- Eingeschränkte Weiterentwicklungsmöglichkeiten für MA

dafür ist erforderlich

### In Betriebsvereinbarung regeln:

- Arbeitsplatzgarantie
- Entgeltsicherung/Abgruppierungsschutz
- Leistungsbemessung/Personalbemessung
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Qualifizierungs- bzw. Umschulungsanspruch für MA
- Inhaltliche Ausgestaltung und Einstufung von Rollen bzw. Funktionen
- Revisions- und Reklamationsrechte für MA
- Ausgestaltung Arbeitsabläufe und organisatorische Änderungen
- Kreativitätsfreiräume für MA
- Gewinnbeteiligung für MA
- Mitbestimmungsrechte BER/GBR (z. B. Prozessbegleitung bzw. -beteiligung)

## Si-Forum Extra Juni 2000

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart, Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart  
www.igmetall-stuttgart.de  
E-mail: igm.stgt.presse@gmx.de

**Verantwortlicher:** Jürgen Stamm  
1. Bevollmächtigter

**Redaktion:** Manfred Dautel und Benno Eberl, IGM; BER-Si: Peter Fraaß, Armin Knust, Bernhard van Dyken, Jenö van Egan-Krieger, Walter Gabriel, Peter Schimke, Helmut Woda.

**Druck:** hartmann Druck, Wildberg

# IG Metall? Brauche ich nicht!?

Die Mitgliederzahl nimmt ab. Wird die Gewerkschaft überflüssig?

Ich brauche sie nicht, sagen Sie.

Das heißt, eigentlich haben Sie ja gar nichts gegen Gewerkschaften, solange sie nichts kosten und Sie nichts mit ihnen zu tun haben müssen.

Was Gewerkschaften aushandeln, müsste natürlich besser sein.

Und überhaupt müssten sie anders sein. Ich könnte jetzt fragen: die Krankenquote sinkt, werden die Ärzte überflüssig?

So ein Blödsinn, antworten Sie, da ist doch kein Zusammenhang. Aber, sage ich, wenn Sie krank sind, machen Sie dann Ihre Diagnose selbst? Gehen Sie nie zum Arzt?

“Dem Arzt muss ich aber auf die Finger schauen, da gibt es genügend Beispiele von Fehldiagnosen!” antworten Sie. Trotz Fehldiagnosen gehen Sie zum Arzt, weil Ihnen allein das nötige Fachwissen nicht zur Verfügung steht.

Der IG Metall müssen Sie auch auf die

Finger schauen, sage ich, das können Sie aber nur als Mitglied. Für den Arzt brauchen Sie eine Krankenversicherung, bei der IGM Ihre Mitgliedschaft.

Ha, sagen Sie, was soll der Mummenschanz! “Wenn ich Probleme habe, gehe ich zum Rechtsanwalt.”

Und was ist mit Prävention, frage ich, die ist doch bekanntlich besser als heilen. Das heißt doch im Klartext, um medizinischen Sachverstand kommen Sie nicht herum – und auf den wollen Sie auch gar nicht verzichten.

Und um den Sachverstand und die jahrzehntelange Erfahrung in den Höhen und Tiefen der abhängigen Beschäftigung - das ist auch Ihre persönliche Lebensgrundlage - können Sie auch nicht verzichten.

Entscheiden Sie sich abzuwarten, bis Sie schmerzhaft feststellen müssen, dass der Sachverstand fehlt, ob medizinisch oder gewerkschaftlich, dann ist erst einmal der Schaden wesentlich größer.

Sie machen sich doch Gedanken über Ihre Gesundheit – und keine über Ihre Arbeitsbedingungen? Sie tun was für Ihre Gesundheit – und nichts für Ihre Arbeitsbedingungen?

Auch der Arbeitgeber besitzt den erforderlichen Sachverstand, dazu beschäftigt er ganze Stäbe. Deshalb sinkt z.B. die Krankenquote, obwohl keinesweg jetzt plötzlich alle so gesund sind. Deshalb fördert Bosch Ihr Desinteresse an der IG Metall: Auch ohne Mitglied zu sein erhalten Sie alle Leistungen aus dem Tarifvertrag – solange die Gewerkschaft noch ausreichend stark ist. Und auf Ihrer Seite, der Seite der abhängig Beschäftigten, steht Ihnen außer einer Gewerkschaft keine andere gesellschaftliche Organisation zur Verfügung.

Die brauchen Sie, und die IG Metall braucht auch Sie - Erfolg gibt's hier nur gemeinsam. Mitgliedschaft ist noch keine Risikoversicherung, aber Vorsorge für Ihre Interessen.

## Jetzt Mitglied werden!

### Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname: ..... Geb.-Datum.....

Straße:..... Betrieb: .....

PLZ:.....Ort: .....

Mitgliedsbeitrag DM:.....(1% des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat:.....

Ich bin  vollzeitbeschäftigt  teilzeitbeschäftigt  Auszubildende/r

gewerbl. Arbeitnehmer/in

Angestellte/r  kaufm.  techn.  Meister

Bankverbindung.....BLZ:.....Kto.-Nr.:.....

Name des Kreditinstituts .....

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum:.....Unterschrift:.....

Jetzt Mitglied werden:

**Starke Tarifverträge**

**exklusiv für Mitglieder**

mit kürzeren Arbeitszeiten,

100 Prozent Lohn

bei Krankheit,

6 Wochen Urlaub und

steigenden Einkommen.

**Starke Leistungen**

**exklusiv für Mitglieder**

mit Rechtsschutz,

Streikunterstützung,

Versicherung bei Freizeit-

unfall, Miet- und Lohn-

steuerberatung, Monats-

magazin „Metall“.

Bitte abgeben bei Kollegen Peter Schimke, BER-Si, Tel. 8669