



GS-Motorsportdienst soll erneut in die ASSET GmbH ausgegliedert werden

## Nein zur Tariffucht in Si

Im Frühjahr 1999 informierten wir darüber, dass die Firma Bosch ihre Aktivitäten im Bereich Software-Entwicklung und Applikationsleistungen für den Motorsport sowie andere Sonderprojekte für die Kraftfahrzeugindustrie intensivieren wollte. Zu diesem Zweck sollte die Automotive Systems and Engineering Technology GmbH (ASSET) als 100%ige Bosch-Tochter gegründet werden, in die damals K3/MSD (Motorsportdienst) als Keimzelle eingebracht werden sollte. Bei ASSET sollten aber keine Tarifverträge und so gut wie keine Betriebsvereinbarungen gelten.

Die Beschäftigten des MSD haben deshalb seinerzeit vehement gefordert, dass sich ihre Arbeitsrahmenbedingungen nicht verschlechtern (siehe auch Kasten auf S. 4). Der MSD blieb bei GS und ASSET wurde daraufhin „leer“ gegründet. Heute hat diese Bosch-Tochter etwa 400 Beschäftigte, ist aber nach wie vor eine tariffreie Zone, und es gibt nur eine Hand voll Betriebsvereinbarungen. Zum 1.1.2003 wird ASSET nun umbenannt in Bosch Engineering GmbH (BEG). Und GS/MSD soll jetzt erneut dorthin ausgegliedert werden. Auch die Bordnetzaktivitäten von ES sollen von ES/PEE in die BEG übergehen.

### Eine Salamischeibe nach der anderen

Damit setzt sich die Reihe der Tarifvertrags-Fluchten aus der Robert Bosch GmbH in Schwieberdingen fort. 1994 wurde die tariffreie Bosch-Tochter ETAS gegründet. 40 Mitarbeiter/innen von K3 (heute GS) waren betroffen. 1998 wurden die cirka 150 Beschäftigten des Bereichs Nutzfahrzeuggbremse von K1 (heute CS) an ein neu gegründetes, auch tariffreies Gemeinschaftsunternehmen von

#### Forderungen von BER-Si und IG Metall:

- Keine weitere Tariffucht aus Schwieberdingen
- Tarifbindung bei ASSET/BEG und ETAS
- Kein Unterlaufen des Ergänzungs-Tarifvertrags Arbeitszeit in F&E durch Schwächung der tarifgebundenen Bereiche

Bosch und der Firma Knorr Bremse verkauft. Nach zähen Verhandlungen und durch das starke Engagement der betroffenen Kollegen/innen und Dank der Unterstützung der IG Metall konnten ein Anerkennungs-Tarifvertrag und eine Überleitungs-Betriebsvereinbarung durchgesetzt werden. Auch die Prüfzentrum Boxberg GmbH ist nicht tarifgebunden. Der Systembereich Fahrfunktionen wurde 2000 aus dem FV-Bereich zu ASSET ausgegliedert. Die Bosch-Geschäftsführung hört nicht auf mit ihren Versuchen, Rechte der Arbeitnehmer/innen abzubauen!

## Ingenieur-Dienstleistung bei Bosch nur noch in tariffreien Zonen?

**Fragt man die Firmenverantwortlichen nach den Gründen für die beschlossene Ausgliederung des MSD und der PEE-Kollegen in die Firma ASSET/BEG, erhält man folgende Antworten:**

Die Bosch-Geschäftsführung habe so beschlossen und dieser Beschluss werde nicht revidiert, egal welche guten Argumente dagegen ins Feld geführt würden. Der Verlust der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen wird damit begründet, dass ASSET eben keine solchen habe und auch nicht wolle. Jeder einzelne solle sich um seine Angelegenheiten selber kümmern. Außerdem müssten die Strukturkosten in der Robert Bosch GmbH radikal gesenkt werden. Ingenieur-Dienstleistungen seien aber Strukturkosten und deshalb sollten Ingenieur-Dienstleistungen per Definition nur noch unter dem Dach von ASSET/BEG stattfinden, also im weitgehend unregulierten und tariffreien Bereich!

BER-Si befürchtet, dass das Ende der Fahnenstange in Sachen Ausgliederungen am Standort Schwieberdingen keineswegs erreicht ist. Wer ist der Nächste? Die Software-Entwickler? Die Bereiche, die sich mit Werk-

Fortsetzung auf Seite 2

## Fortsetzung von Seite 1

zeugen, Entwicklungsumgebungen und Prozessen beschäftigen? Die Informations-Verarbeiter? Die Berechner und Simulierer?

Die ASSET-Geschäftsführung behauptet, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen würden sie bei Arbeitszeit- und Entgelt-Gestaltung unzumutbar einengen. Dies stimmt unserer Meinung nach mit Blick auf die Verhältnisse bei ASSET (siehe auch Kasten auf S. 4) so nicht. Mit dem neuen Ergänzungs-Tarifvertrag „Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung“ für Si und Abstatt ist ein wesentlicher Schritt zu einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit getan worden, im Sinne des Arbeitgebers Bosch (Arbeitszeitverlängerung) und der Beschäftigten (Zeitsouveränität). Auch eine Gleitzeit-Betriebsvereinbarung, wie die von Si, ist selbstverständlich anpassbar. Leistungsabhängige Gehaltsbestandteile sind im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung zu „Mitarbeitergespräch und Leistungsbeurteilung“ gestaltbar und für die Lohnempfänger sowieso bereits geregelt. Der Bereich der ertragsabhängigen Entgeltbestandteile könnte z. B. im Rahmen der Arbeits- und Erfolgsprämie fixiert werden. Außerdem gibt es bereits eine Betriebsvereinbarung „Ertragsabhängige Bezahlung“ für nichtleitende Angestellte. Selbst ein Kapazitätsausgleich zwischen der tarifvertragsfreien ASSET/BEG im allgemeinen und einem tarifgebundenen MSD-Standort von ASSET/BEG wäre in Form von Abordnungen möglich. Dies wird heute bereits so z. B. zwischen ASSET und GS/MSD praktiziert. Die ASSET-Geschäftsführung wischt solche Argumente mit dem Hinweis vom Tisch, man wolle keine Regelungen, sondern nur einseitige, jederzeit wieder änderbare Zugeständnisse der Firmenleitung. Die Sicherung und Verlässlichkeit der Rechte der Beschäftigten sind für die ASSET-Geschäftsführung offensichtlich kein Thema. Sie will massiv Risiko auf die Arbeitnehmer/innen übertragen.

## Forderungen der MSD-Kolleginnen und -Kollegen:

- Tarifbindung für den MSD-Standort von ASSET/BEG
- Kollektive Weitergeltung aller Betriebsvereinbarungen des Gesamtbetriebsrates und der örtlichen Schwieberdinger Betriebsvereinbarungen
- Unbegrenztetes Rückkehrrecht in die Robert Bosch GmbH bei betriebsbedingten Kündigungen bei ASSET/BEG, Verkauf von ASSET/BEG, Verkauf oder Ausgliederung des Motorsportbereiches aus ASSET/BEG, Verlagerung des Motorsportbereiches usw.
- Entschärfung des Termindrucks

## Vertrauensverlust in Sachen Ergänzungs-Tarifvertrag

**Vor etwa einem Jahr haben die Firma Bosch und die IG Metall einen Ergänzungs-Tarifvertrag „Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung“ für die Standorte Schwieberdingen und Abstatt abgeschlossen.**

Bosch gab dazu folgende Erklärung ab: „Die Robert Bosch GmbH sieht in diesem Ergänzungs-Tarifvertrag die Voraussetzung, auch in Zukunft ihre Aktivitäten in Forschung und Entwicklung am Standort Deutschland in Betrieben mit Tarifbindung weiterzuentwickeln.“ Tariffucht mit GS/MSD und ES/PEE ist aber das genaue Gegenteil davon, was die Bosch-Geschäftsführung mit dieser Erklärung zum Ergänzungs-Tarifvertrag zugesichert hat.

Im Moment verhandelt eine Kommission aus MSD-Kollegen und Betriebsräten mit Unterstützung der IG Metall mit den zuständigen Firmenstellen eine Überleitungs-Betriebsvereinbarung. Für die MSD-Beschäftigten stehen die Absiche-

rung ihrer jetzigen Arbeitsrahmenbedingungen – Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen – auch für die Zukunft sowie ein Rückkehrrecht in die Robert Bosch GmbH im Vordergrund. Wir fordern alle Beschäftigten in Si dazu auf, sie dabei nach Kräften zu unterstützen.

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart

**www.igmetall-stuttgart.de**

**eMail:** [igm.stgt.presse@gmx.de](mailto:igm.stgt.presse@gmx.de)

**Verantwortlich:** Jürgen Stamm,  
1. Bevollmächtigter

**Redaktion:** Manfred Dautel, Benno Eberl, IG Metall; Bernhard van Dyken, BER-Si; Walter Gabriel, BER-Si; Armin Knust, BER-Si; Peter Schimke, BER-Si; Helmut Woda, BER-Si

**Druck:** hartmannndruck, Wildberg



# Miserable Informationspolitik der Firma

**Am 30.10.2002 haben Betriebsräte GS/LK, Herrn Lohse, unserem Verhandlungspartner in Si, gefragt, ob hinter der Umbenennung der Bosch-Tochter ASSET in BEG (Bosch Engineering GmbH) zum 1.1.2003 mehr steckt, ob beispielsweise mit weiteren Auslagerungen in diesen tariffreien Raum gerechnet werden muss.**

Es kam keinerlei Hinweis auf GS/MSD. Sechs Tage später hat der GS-Bereichsvorstand dann die Katze aus dem Sack gelassen und damit sowohl die MSD-Beschäftigten als auch den Betriebsrat mit der kurzfristigen Information über die Ausgliederung des MSD aus der Robert Bosch GmbH zu ASSET/BEG vor den Kopf gestoßen. Als wir uns wegen dieser „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ bei unserem Verhandlungspartner massiv beschwert haben, wurde uns gesagt, man habe über diese Ausgliederung nicht sprechen dürfen. Mit der im Betriebsverfassungsgesetz geforderten rechtzeitigen und umfassenden Information und Beratung zu solchen Betriebsänderungen hatte diese Vorgehensweise erneut nichts zu tun. Gleichzeitig werden die MSD-Kollegen/innen massiv zeitlich unter Druck gesetzt. Die Übergangsschreiben sollen spätestens am 20.12.2002 verschickt werden. Die MSD-Kollegen/innen sollen dann über Weihnachten Zeit haben zu entscheiden, ob sie diesen schwerwiegenden Schritt mitgehen wollen oder nicht!

Am 18.11.2002 fragten wir den ES-Bereichsvorstand, ob erneute organisatorische Änderungen im Zusammenhang mit der Fusion der Geschäftsbereiche EB und ES geplant seien. Die Antwort war nein. Zwei Tage später lag die Ausgliederung der Bordnetz-Aktivitäten der ES/PEE nach ASSET/BEG auf dem Tisch. Die Verhaltensweise der ES-Bereichsvorstände ist ein Trauerspiel und eine Zumutung. Vereinbarte Gesprächstermine werden abgesagt, gestellte Fragen nicht beantwortet, ein Standortdialog mit den Beschäftigten erst zweimal verschoben und dann ersatzlos gestrichen und zu kritischen Mitarbeiter/innen-Informationen schickt man die zweite oder dritte Garnitur.

Eine Geschäftsführung oder Bereichsvorstände, die jüngst ihre Sonntagsreden mit schönen Worten in sogenannte Bosch-Werte gossen, sollten, denken wir, mit gutem Beispiel voran gehen und diese Werte vorleben. Wir zitieren an der Stelle z. B. Wert Nr. 4: „Offenheit und Vertrauen: Wir informieren unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kapitalgeber rechtzeitig und offen über wichtige Entwicklungen im Unternehmen und schaffen

dadurch die Basis für vertrauensvolle Zusammenarbeit.“ Oder Wert Nr. 5: „Fairness: Wir betrachten gegenseitige Fairness in der Zusammenarbeit untereinander und mit Geschäftspartnern als Voraussetzung für unseren Erfolg.“

## Kollektive Tarifbindung für MSD

### **Bosch muss für Vertrauen in den Ergänzungs-TV sorgen**

**Die Kollegen/innen von GS/MSD sollen ab 1.1.2003 aus dem tarifgebundenen Bereich Schwieberdingen in den nichttarifgebundenen Bereich ASSET/BEG per § 613a BGB versetzt werden. Nach mehreren Runden sind die Verhandlungen ins Stocken geraten, weil Bosch sich vor allem weigert, den MSD-Beschäftigten eine kollektive Tarifbindung zuzugestehen.**

Sollte Bosch bei dieser Position bleiben, so wäre das ein Vertrauensbruch nicht nur gegenüber den betroffenen Beschäftigten, sondern auch gegenüber dem Betriebsrat und der IG Metall.

WARUM????? Der Geist der Verhandlungen zum Ergänzungs-Tarifvertrag „Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung“ für Si und Abt zwischen Bosch einerseits und der damaligen IG Metall-Verhandlungskommission andererseits lautete:

- Tarifgebundene Bereiche werden in einen tarifgebundenen Bereich in Abstatt verlagert. Dazu gehörte seinerzeit neben CS auch der MSD.
- Nichttarifgebundene Bereiche werden in einen nichttarifgebundenen Bereich in Abstatt verlagert. Damit war die Bosch-Tochter ASSET gemeint.

Die MSD-Ausgliederungsvariante, die Bosch jetzt anstrebt, lautet:

- Tarifgebundener Bereich MSD soll in einen nichttarifgebundenen Bereich verlagert werden. Der tarifgebundene Bereich wird also zu Gunsten des nichttarifgebundenen geschwächt.

Diese Variante entspricht nicht dem Geist der angesprochenen Verhandlungen zum Ergänzungs-Tarifvertrag. Sollte Bosch an dieser Position festhalten, würde das nicht nur einen Vertrauensbruch gegenüber dem Betriebsrat und der IG Metall darstellen, sondern das wäre auch der Beginn der Gefährdung eines positiven Reformprojekts zur tarifvertraglichen Regelung von Arbeitszeit in Entwicklungsbereichen - bevor es überhaupt in der Praxis begonnen hat.

Solange nicht beide Seiten die laufenden Verhandlungen zur Zukunft des MSD einvernehmlich für beendet erklärt haben, solange sollten die Kollegen/innen von MSD von Bosch nicht aufgefordert werden, zu ASSET/BEG zu gehen. Das wäre ein erster sinnvoller Schritt von Bosch, um das gestörte Vertrauen wieder herzustellen.

*Benno Eberl, IG Metall Stuttgart*

## AEP 2002:

Die Bosch-Geschäftsführung hat die Arbeits- und Erfolgsprämien für das Jahr 2002 auf 22,5 % eines durchschnittlichen Monatsentgelts festgelegt. BER-Si begrüßt diese Entscheidung in Anbetracht der schwierigen wirtschaftlichen Lage.



## Arbeitsrahmenbedingungen bei ASSET/BEG:

- **Keine Tarifbindung** (kein Abgruppierungsschutz, geringere Haftungsbeschränkung bei Fehlern der Beschäftigten, keine Altersteilzeit, kein Kündigungsschutz und keine Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer/innen usw.)
- **Betriebsvereinbarungen des Gesamtbetriebsrates und des Standortes Si gelten nicht** (z. B. Altersteilzeit, Förderung der persönlichen und beruflichen Weiterbildung, alternierende Telearbeit, betriebliche Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen, IV-Tools mit Mitarbeiter/innen-Datenverarbeitung ...)
- **Entgeltentwicklung bzw. -dynamik offen** (selbst Tarifierhöhungen muß jeder individuell aushandeln, d. h. höheres individuelles Risiko für jeden einzelnen)
- **Größerer variabler Vergütungsbestandteil** (abhängig von der Mitarbeiter/innen-Leistung und dem Geschäftserfolg von ASSET/BEG, als Ersatz für tariflich abgesichertes Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Beurteilungssystem wenig objektiv, d. h. höheres individuelles Risiko für jeden einzelnen, Übertragung des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten)
- **Schlechtere Arbeitszeitregelung als in Si** (Samstag ist Regelarbeitstag, 40 h-Woche, +150 h Gleitzeitvortrag, längere Betriebsöffnungszeit von 6.00 bis 21.00 Uhr, bei EG1-vergleichbaren Mitarbeitern/innen sogar „grenzenlose“ Vertrauensarbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit führt erfahrungsgemäß immer zur Arbeitszeitverlängerung)
- **Schlechtere Überzeitbezahlung als in Si** (Vorleistung von +50 h Gleitzeitvortrag, Zuschläge teilweise geringer, keine Überzeitbezahlung bei EG1-vergleichbaren Mitarbeitern/innen wegen der Vertrauensarbeitszeit)
- **Nur individuelles firmeneinseitiges Zugeständnis bestimmter Beschäftigungsbedingungen** (z. B. betriebliche Altersversorgung, jeder einzelne muß sich z. B. bei Verstößen durch den Arbeitgeber selber darum kümmern und evtl. die Firma verklagen, kein kollektiver Schutz über Betriebsvereinbarungen)
- **Zweiklassen-Gesellschaft bzgl. Arbeitsvertrag** (ehemalige RB-GmbHler im Vergleich z. B. zu ASSET/BEG-Mitarbeitern/innen, die von außerhalb Boschs eingestellt werden mit erheblichem Veränderungsdruck zum niedrigeren Level, siehe ETAS)
- **Höheres wirtschaftliches Risiko** (kleine Firma, Sonder- und Nischenprojekte, relativ einfach verkauf- oder schließbar ➔ wichtiges Arbeitgebermotiv für Firmenaufspaltungen)

**Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen besinnliche und ruhige Weihnachtstage und ein gutes neues Jahr!**



**Starter-Fertigung**

## Verlagerung nach Ungarn

**Die Bosch-Geschäftsführung hat beschlossen, einen Teil der Starter-Fertigung aus Hildesheim nach Miskolc in Ungarn zu verlagern.**

Rund 850 der derzeit circa 2000 Arbeitsplätze im Hildesheimer Werk sollen wegfallen. Für mehr als 400 Kolleginnen und Kollegen werden von der Firma Bosch betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen. Die Situation verschärft sich noch dadurch, dass auch etwa 500 Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hildesheimer Blaupunktwerkes bedroht sind. In diesem Zusammenhang hat sich Herr Scholl, F1, in der Presse zusätzlich so geäußert, dass bei manchen Produkten zudem auch die Entwicklung recht einfach sei. In solchen Fällen könne man auch Entwicklungen ins Ausland verlagern, zum Beispiel nach Ungarn. Müssen wir mit einer Reduzierung der Entwicklungsaktivitäten für Starter und Generatoren in Si rechnen? Auch die bevorstehende Fusion der Geschäftsbereiche BE und ES führt zu einem schleichenden Verlust von Arbeitsplätzen bei ES in Si (z. B. in den Zentalbereichen wie der CTG, im Verkaufsbereich, bei der Produktentwicklung Elektronik).

Nach Aussage des Hildesheimer Betriebsratsvorsitzenden, Henning Blum, gegenüber Herrn Todenhöfer, F2, haben die Hildesheimer Kolleginnen und Kollegen sehr gute Arbeit geleistet. Sie haben über die Jahre diverse Vorgaben der Bosch-Geschäftsführung umgesetzt, Überstunden und Sonderschichten gemacht. Jetzt dürfen sie noch sehr engagiert die Verlagerung ihrer Arbeitsplätze nach Ungarn umsetzen und werden anschließend, quasi zum Dank, platt gemacht. So geht man einfach nicht mit Menschen um! Der Schwieberdinger Betriebsrat und die IG Metall-Vertrauensleute unterstützen die Hildesheimer Beschäftigten nachdrücklich dabei, ihre Arbeitsplätze zu erhalten und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Herr Scholl, Herr Todenhöfer, hören Sie auf, Arbeitsplätze zu vernichten und Arbeitnehmer/innen-Rechte abzubauen!

### Vorbeugen ist besser als Tariffucht!

Die Kolleginnen und Kollegen von GS/MSD stehen unter dem Druck, dass ihre Arbeitsbedingungen durch Verlust der Tarifbindung drastisch verschlechtert werden sollen. Bosch wagt das nur, weil im Entwicklungsbereich die Zahl der Mitglieder der IG Metall noch nicht groß genug ist. Wenn es heute den Motorsportdienst trifft, wer ist denn der Nächste? Da ist Vorbeugen besser, als sich mühsam wehren zu müssen. Lesen Sie die Zeichen an der Wand, werden Sie Mitglied der IG Metall – das ist die beste Absicherung gegen Versuche zu Einschränkungen und Tariffucht!

**Beitrittsformulare gibt es bei BER-Si Peter Schimke, Tel.: 8669**