



## „Bosch wird zurechtgestutzt“ Frankfurter Allgemeine Zeitung



**So titelte die Frankfurter Allgemeine Zeitung am 17.07.2013. Es ist was los im Bosch Konzern! Der Konzern wird umgekrempelt: Fertigung wandert ins Ausland, Werke werden verkauft oder geschlossen, das Solargeschäft eingestellt. Standorte konkurrieren intern gegeneinander, Personal wird vor allem in Westeuropa abgebaut und neue Werke entstehen vor allem in China, aber auch in Osteuropa wird gekauft oder neu gebaut.**

„Das Unternehmen muss schneller und schlanker werden“, so G1, Volkmar Denner. Die Auswirkungen sind auch bei ED, somit auch am Standort Bühl und Bühlertal spürbar. In den letzten Jahren wurden mehrere hundert Arbeitsplätze abgebaut und aktuell laufen wieder Abfindungsprogramme.

Personalabbau als einzige Alternative?  
Sicherlich nein!

### Ergebnis des Bühler Werkes positiv

Am derzeitigen Ergebnis des Bühler Werkes kann jeder erkennen, dass die Flucht in Billiglohnländer nicht die einzige Möglichkeit ist, eine Wettbewerbsfähigkeit darzustellen. Bühl benötigt vor allem gute innovative Produkte, die auf ausgereiften Fertigungssystemen mit gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefertigt werden. Das erfordert aber auch ein Management, das diesen Weg mitträgt. Die richtigen Produkte mit guter Qualität zu einem vernünftigen Preis am Markt, dies sind und waren immer die besten Argumente. Vielleicht kann uns unser Bereichsvorstand erklären, warum das

Werk in Serbien trotz Stagnation in Europa noch gebraucht wird. Geht es nur um das Einkassieren von Wirtschaftsfördergeldern oder will man Castellet und Tienen schließen? Der Betriebsrat muss die weitere Entwicklung am Standort sehr genau im Auge behalten.

### Igarashi als Zweitlieferant für AHC

Jahrelang hat man das Werk unterplant, obwohl jeder wusste, dass wir Aufträge und Auslastung unserer Fertigung benötigen, um unsere Strukturen zu decken. Nun wird Igarashi als Zweitlieferant für AHC Motoren für den Markt in Nordamerika aufgebaut. Die Gerüchte nehmen kein Ende. Tragisch hierbei, dass der Betriebsrat dies nur über die  
(weiter auf Seite 3)

## Entfall von Entwicklungsstufen Wann fallen EG Minus Stufen weg?

**In der letzten Führungskräfteinformation hat die Personalabteilung die Vorgesetzten angewiesen, die Regelentwicklungszeiten voll auszuschöpfen. Ein Entfall der Minus Stufen kann jetzt bis zu fünf Jahre dauern.**

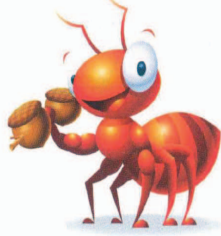


Am Beispiel von EG9-1, eingestuft am 01.07.2013, bedeutet dies, dass die Regelentwicklungszeit am 01.07.2014 beendet ist und ab da EG9 bezahlt wird und nicht früher. Bei einer Einstufung von EG15-2 ist die Regelentwicklungszeit ein bis zwei Jahre um in EG15-1 zu kommen. Bis zur EG15 ist die gesamte Entwicklungszeit zwei bis drei Jahre. Bisher war es möglich, wie in der Betriebsvereinbarung festgelegt, schon nach zwei Jahren die EG15 zu erreichen. Die Führungskräfte wurden in der Veranstaltung aufgefordert, jetzt nur noch die längeren Zeiten auszunutzen. Im obigen Beispiel drei Jahre.

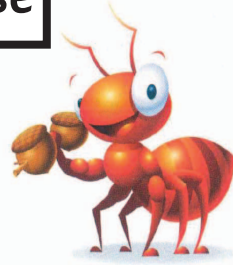
### Geht es ED nur noch um's Geld sparen und nicht mehr um die Leistung der Mitarbeiter?

Was die HRL in ihrem Vortrag nicht erwähnte, ist Folgendes: Sollte im Einzelfall von der Regelentwicklungszeit, hier im Beispiel statt drei vier Jahre, abgewichen werden, ist dies dem Mitarbeiter gegenüber zu begründen. Der Betriebsrat ist über diese Abweichung zu informieren. Derzeit liegen dem Betriebsrat keine Meldungen solcher Fälle vor. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Rolf Welle (Tel.:3840) oder Franz Tilgner (Tel.:1902) im BER-Büro.

# Das Märchen von der Ameise



Die kleine Ameise kommt täglich pünktlich zur Arbeit und legt sofort los ...



Sie ist sehr produktiv, motiviert und zufrieden mit ihrer Arbeit ...



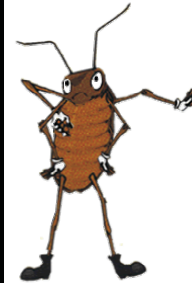
Der Chef, der Löwe, war überrascht zu sehen, dass die Ameise völlig selbstständig und eigenverantwortlich arbeitete ...



... und er dachte, wenn die Ameise ohne Aufsicht schon gut arbeitete, dann würde sie unter Aufsicht noch viel produktiver werden!



So stellte er die Schabe ein, die fundierte Führungserfahrungen hatte und bekannt dafür war, exzellente Berichte zu schreiben.



Die Schabe beschloss, zunächst eine geregelte Zeiterfassung einzuführen ...



Der Chef war hoch erfreut über die Berichte der Schabe und bat sie, Grafiken zu erstellen über die Produktionsdaten, Analysen und Entwicklungen, mit denen er bei den Vorstandssitzungen glänzen konnte.



Die Ameise, die immer sehr produktiv und motiviert war, begann, die immer größer werdende Bürokratie zu hassen und die vielen Besprechungen, die fast ihre gesamte Arbeitszeit in Anspruch nahmen und für die Belange in der Abteilung überflüssig waren.



Der Chef kam zu dem Entschluss, einen Abteilungsleiter zu benennen für die Abteilung, in der die Ameise arbeitete.

Die neue Position erhielt die Zikade, die zwar von der Arbeit in der Abteilung keine Ahnung hatte, jedoch beim Löwen „ein Stein im Brett“ hatte..  
Die Abteilung, in der die Ameise arbeitet ist heute ein trostloser Ort, an dem niemand mehr lacht und jeder frustriert ist ...



Nach einer Kosten-Nutzen-Analyse der Abteilung, in der die Ameise arbeitete, erkannte der Löwe sehr schnell, dass die Produktivität extrem nachgelassen hatte, und



... beauftragte den überregional anerkannten Unternehmensberater „Eule“, den Fall zu analysieren und Verbesserungsvorschläge zu machen.



Nach 3 Monaten legte die Eule ihren mehrbändigen Bericht vor und stellte abschließend fest:

„Die Abteilung ist überbesetzt ...“



Raten Sie, wer entlassen wurde?

Natürlich die Ameise, weil sie „nicht motiviert war und auch sonst ein negatives Verhalten“ zeigte.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Bereits seit letztem Jahr verhandeln wir mit der Werkleitung über die Novellierung der Standortsicherung. Hierbei standen für uns zwei Fragen immer im Vordergrund. Sind die vom Unternehmen gestellten Forderungen tatsächlich eine notwendige Voraussetzung zur langfristigen Stärkung und Absicherung der Wettbewerbsposition oder will das Unternehmen die Renditen durch einseitige Beiträge der Arbeitnehmer optimieren? Ist das vorgelegte Konzept schlüssig, kann die angestrebte Verbesserung der Wettbewerbsposition mit den geplanten Maßnahmen tatsächlich erreicht werden?

Es ist allen klar, dass ED auch Geld verdienen muss, ob aber die jetzt eingeleiteten Maßnahmen wirklich dazu führen werden, nachhaltig und langfristig die Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen, ist für mich weiterhin mehr als fraglich. Ich halte den Standort Serbien noch immer für eine unternehmerische Fehlentscheidung, die ED sich nicht wirklich leisten kann, trotz Subventionen.

Nun gilt es bei den „Umstrukturierungen“ aufmerksam zu sein. Es darf hier kein Unsinn geschehen. Aktive und gute Führungskräfte dürfen hierbei nicht ins Abseits gestellt werden. Wir benötigen Querdenker und Führungskräfte, die ihre eigene Meinung vertreten, dringender denn je.

Positiv stimmt mich zurzeit die Aktivität im Werk. Hier erkennen wir: Erfolg stellt sich ein, wenn mit den richtigen Leuten am Steuer die richtigen Maßnahmen ergriffen werden....

Ich wünsche Euch nun eine schöne und erholsame Urlaubszeit.

Liebe Grüße  
Lorenz

Euer Betriebsrat,



Klaus Lorenz



## „Bosch wird zurechtgestutzt“ FAZ (Teil 2)

Putzfrau erfährt und auch die Werkleitung nicht informiert war. Der Betriebsrat erwartet, dass er über die Aktivitäten von Igarashi und die Auswirkungen auf den Standort vollständig informiert wird.

Nun möchte man die Strukturen verschlanken. Auch dies wird wieder Arbeitsplätze kosten, daher hat der Betriebsrat in den vergangenen Monaten intensiv die Novellierung der Standortsicherung mit der Beschäftigungssicherung vorangetrieben. Jetzt liegt eine unterschriftsreife Version vor. Neben den zugesagten Neuprodukten sind auch Investitionen bis 2018 festgelegt. Die unterschriftsreife Version muss jetzt noch die verschiedenen Gremien durchlaufen.

### Westeuropa verliert seine Arbeitsplätze

Jeden Tag gehen in Westeuropa gut bezahlte Arbeitsplätze verloren. Die Situation in den südlichen Mitgliedsstaaten der EU ist dramatisch. Gesellschaftspolitisch ist dies eine Katastrophe. Vielen Jugendlichen kann keine vernünftige Perspektive mehr geboten werden. Bei Infrastrukturprojekten fehlt das Geld, Schulen und Hochschulen werden geschlossen, Straßen sind in einem erbärmlichen Zustand und viele Kommunen sind kurz vor der Pleite. Die Politik sieht tatenlos zu, wie ein Arbeitsplatz nach dem anderen vor die Hunde geht. Im September sind Wahlen, machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch. Lassen Sie uns gemeinsam für unsere Zukunft streiten.


## Teilzeit während und nach der Elternzeit

Bald kommt das lang ersehnte Baby. Beide Eltern warten begeistert auf ihren Nachwuchs. Doch das Arbeitsleben geht weiter, auch nach der Geburt. Die Eltern müssen früh genug überlegen, wer nimmt Elternzeit und wer geht weiter arbeiten, kann jemand Teilzeit arbeiten, beide vielleicht? Bosch bietet hier verschiedene Modelle an.

### Befristet oder unbefristet?

Laut Teilzeitgesetz kann jeder Mitarbeiter bei Bosch während der Elternzeit in Teilzeit gehen, genauso wie nach der Elternzeit. Um dies um zu setzen, wird mit der Personalabteilung ein Vertrag aufgesetzt. Es ist ein Standardformular, auf den ersten Blick einfach auszufüllen, aber mit erheblichen Folgen, wenn man beim Ausfüllen nicht aufpasst. Daher überlegen Sie gut, für wie lange Sie in Teilzeit gehen wollen. Bosch muss sie laut Gesetz anbieten und Sie können entscheiden, für wie lange. **Unbefristet** für den Rest Ihrer beruflichen Laufbahn bei Bosch, also bis zur Rente, oder **befristet** für beispielsweise zwei Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit. Natürlich kann man auch aus einem unbefristeten Vertrag zurück in Vollzeit wechseln, aber nur, wenn die Firma das auch will. Das ist in der wirtschaftlichen Situation im Moment aber eher unwahrscheinlich.





# Ausbildungsqualität leidet - Sparmaßnahmen in der Aus- und Weiterbildung

**TGA:** 100 Jahre Lehrwerkstatt bei Bosch. Ein Jubiläum auf das wir Boschler mit Stolz zurückblicken. Die Feierlichkeiten hierfür sind leider bescheiden ausgefallen, da das Budget den Sparmaßnahmen zum Opfer fiel. Die vierstündige Veranstaltung in der Technisch Gewerblichen Ausbildung (TGA) war von Firmenvertretern und Belegschaft nur mäßig besucht. Dies spiegelt auch die Wertigkeit wider, die man der Ausbildung in letzter Zeit zukommen lässt, auch wenn beim Jubilieren alles in den höchsten Tönen gelobt wurde. Tatsache ist leider, dass die TGA in den letzten Jahren nur noch mit dem Notwendigsten versorgt wird.

## Überalterte Maschinen

Die Azubis lernen an größtenteils überalterten Maschinen die neusten technischen Standards. Sozialkompetenzen werden nur noch an drei anstatt bisher fünf Tagen im Zuge des sozialpädagogischen Seminars vermittelt.



Mario Herzog, Azubi

## Weiterbildung auf Sparflamme

Nicht anders sieht es in der Weiterbildung aus. Weiterbildungsangebote werden außerhalb der Arbeitszeit gelegt, zentrale Qualifizierungsprogramme nur spärlich angeboten. Die Mitarbeiter nehmen mittlerweile ihre berufliche Weiterbildung selbst in die Hand, indem sie die Technikerschule, Fachseminare und auch Sprachkurse außerhalb von Bosch besuchen. Früher wurden viele Seminare intern durch die zuständige Personalabteilung HRL3 organisiert. Diese kommt ihrer eigentlichen Aufgabe nicht mehr nach. Der Betriebsrat sieht das äußert kritisch, will man doch nach der neuen Werksvision Kompetenzen im Zuge der Leitwerksfunktion erhalten und ausbauen. Hierzu ist eine gute Aus- und Weiterbildung unerlässlich.

## Bosch verliert an Attraktivität

Bei den Bewerbungen auf die Ausbildungsplätze 2014 zeichnet sich ein negativer Trend zu den Vorjahren ab. Wird Bosch nicht mehr als attraktiver Arbeitgeber gesehen? Bei Ausbildungsmessen und in den Schulen ist Bosch nur noch spärlich vertreten. Die duale Ausbildung von drei Wirtschaftsstudenten ist ab 2014 gestrichen. Die Auswirkungen dieser verfehlten Sparpolitik wird unser Werk mittel- bis langfristig im Zuge des demographischen Wandels und des drohenden Fachkräftemangels zu spüren bekommen. Wer in die Zukunft spart, wird nichts gewinnen. Noch ist Zeit, wieder auf den richtigen Weg zurück zu kehren.

## Kurz und bündig

### Abfindung? Eine Alternative für mich?

Hinweise zum Thema Abfindungsangebote sowie Aufhebungsverträge und wie man sich am besten verhält findet man im BGN: unter Werk Bühl/Betriebsrat. Dort der in der rechten Spalte.



## „Hömma!

im Tal is watt los!! Vaändern, vaschieb unnn allet neu machen, wattet vorher nich gab. Watt ich damit meine? Ganze Abteilungen werden zusammgerufen, datt se getz allet machen müssen, neue Schäfts kriegn unnn et gibt sogaa welche, die sagn: „Tüss, ich bin getz nich mehr für euch zuständig!“ Abba wennze genau hinkukks, dann hörse auch viaaorts: „Ich weiß von nix“. Datt is auch so beim Betriebsrat, ein paar Folien kannze sehn übba die Zukunft, abba sonz nix. Wie war datt noch mitte Boschwerte ihre Leitlinie übba Offenheit, Fairness unnn watt sonst noch? Infos bekommze nur noch mitte Salamitaktik, nämlich scheinchenweise. Datt bringt sowatt vonn Unruhe inne Belechschaft, Mann ey! Da glaubse echt, keina hat je watt vom Betriebsverfassungsgesetz gehört: Vaänderungen solln umfassend und frühzeitig anne Leute weitagegeben werden. Kannich nix davon sehn! Et is wirklich allet nix! Wissta watt? Haut datt doch zeitmäblich nich allet übbas Knie, machtet einfach richtig für alle und haltet die Infowege ein. Damit is dann dem eigenen Boschanspruch unnn dem Gesetz genüge getan. Sonz nutzt datt ganze Papier nix, worauf et geschriebn is. Wenn datt getz der neue Führungsstil is, dann is abba gute Nacht im Tal, Mann, Mann, Mann!

Euer Hannes“

#### Impressum:

Herausgeber: Betriebsrat Bühl/Bühlertal  
E-mail: Abteilung Briefkasten (BER-Bue)  
Redaktion: R. Reith, A. Knebel, K. Lorenz,  
H. Tilgner (Fotos)  
Layout: A. Knebel  
Ausgaben: ~ fünf im Jahr; HE Druck





## Sun-Blocker Bosch Schließung von Bosch ALEO Solar

**Schillerhöhe 27.06.2013:** Dem Aufruf zu einem Aktionstag am Tor von der Bosch Zentrale sind insgesamt 2000 Kolleginnen und Kollegen gefolgt. Aus Arnstadt kamen 18 Busse, hinzu kamen Delegationen von anderen Aleo Solar Standorten sogar Kollegen aus Frankreich. Betriebsräte und Vertrauensleute aus Bühl zeigten ebenso ihre Solidarität mit den Beschäftigten. „Den Kollegen zeigen, dass sie nicht alleine sind, war uns wichtig“, sind sich Ursula Schmauder, Vertrauensfrau, und Andrea Knebel, Betriebsrätin, beide aus Bühl, einig.

### 2000 Beschäftigte vor der Arbeitslosigkeit

Die Azubis werden ihre Ausbildung nicht beenden können, die anderen 200 Mitarbeiter ihre Arbeit bei Bosch verlieren. Die Zeichen mehren sich, dass Boschs Plan, einen Investor zu finden, der die ganze Fabrik übernimmt und weiterführt, nicht aufgeht. Deshalb verlangten die Demonstrierenden eine Auffanglösung, die sicherstellt, dass diese hochmoderne Fertigung weiter industriell genutzt wird und die Belegschaft



in Lohn in Brot bleibt, auch wenn kein anderer Investor als Retter daherkommt. Alfred Löckle, Gesamtbetriebsrat, kündigte an, den Beweis zu führen, „dass eine Schließung auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten für das Unternehmen die schlechteste Lösung wäre.“ Löckle forderte: „Bosch darf sich als industrieller Arbeitgeber nicht in Gänze aus der Region zurückziehen. Bosch sollte allen Arnstädter Azubis garantieren bei Bosch ihre Ausbildung abschließen zu können. Die Firma muss solange in der Gesamtverantwortung für die Arbeitsplätze bleiben, bis der Transformationsprozess in eine gute wirtschaftliche Zukunft für dieses Werk erfolgreich abgeschlossen ist.“

## Diversity Woche – Vielfalt im Betrieb



Nein, in der Diversity Woche Anfang Juni ging es nicht nur um die Gleichstellung der Frauen. Diversity steht auch für Internationalität sowie ältere und jüngere Mitarbeiter. Bosch soll vielfältig werden. In der Woche gab es Veranstaltungen zu Job sharing, Doppelkarriere von Paaren, internationales Essen in der Kantine, Frauenkommunikation und befit.

Wenige Veranstaltungen waren sofort ausgebucht, wie das von der IG Metall bezahlte Kommunikationstraining speziell für Frauen mit einer externen Trainerin, während andere leider kaum Beachtung fanden. War das Thema zu uninteressant oder lag es an der

Auslastung der Mitarbeiter, die keine Zeit dafür hatten? Teilnahme war ja sogar während der Arbeitszeit erlaubt.

Leider wurden einige Veranstaltungen auch zu wenig beworben. Am befit Freitag kamen weniger als 40 Mitarbeiter nach Bühl in den Bau 100, um die Möglichkeit zu nutzen, die eigene Gesundheit checken zu lassen, die Schwerbehindertenvertretung oder die Sozialberatung kennen zu lernen.



Manuela Müller, HRL4, freut sich über das gewonnene Buch



Im Frauen Kommunikations-training



Viele Teilnehmer bei der Job sharing Vorstellung



# Ehrenamtlicher Einsatz für Behinderte Betriebsräte in Grafeneck



Harald Himmel, Betriebsrat, repariert eine Bank

Ende Juni, strömender Regen: Trotzdem fuhren wieder acht Boschler mit Anhang in den Stuttgarter Raum, um für die Behinderten Bänke zu reparieren, Straßen zu befestigen, Ausflüge zu machen und mit den Behinderten zu feiern. Denn dieses Jahr wurde das zehnjährige Jubiläum der Kooperation Bosch mit dem Behindertenstift gefeiert. Für die Erwachsenen und Kinder ist es eine Möglichkeit, sich für andere ehrenamtlich ein zu setzen und mit den behinderten Menschen in Kontakt zu kommen. Dieser Kontakt reicht von heiter bis besinnlich und regt auch zum Nachdenken an, denn dieses Wohnstift wurde von den Nazis auch für ihre Vernichtungsmaschinerie missbraucht. Das gemeinsame Feiern vertreibt die dunklen Gedanken sofort und alle sind sich einig, nächstes Jahr gerne wieder.



Behinderte und Nichtbehinderte feiern zusammen die zehn Jahre Kooperation

## Schichtarbeit, welchen Einfluss hat der Betriebsrat auf die Gestaltung?

**Schichtarbeit gehört für immer mehr Menschen zum Alltag. Einerseits können sich Belegschaften, Betriebsräte und die IG Metall wirtschaftlichen Argumenten nicht gänzlich entziehen. Andererseits sind die sozialen und gesundheitlichen Risiken nicht zu übersehen. Somit stellen Schichtarbeitspläne Kompromisse dar.**

Bereits seit 1996 befasst der Betriebsrat sich mit der Ausgestaltung von Schichtplänen. Damals war der Anlass die FPG Fertigungsverlagerung. Mit der Einführung des 17-Schichtmodells konnte damals die FPG2 Fertigung erhalten und in Bühl etabliert werden. Bühl wird auch zukünftig keine Produkte haben, die wettbewerbsfähig in Normalarbeitszeit gefertigt werden können. Hierzu sind die Produkte und die dadurch notwendigen Fertigungssysteme nicht geeignet. Es geht also darum, wie die Schichtarbeit gestaltet wird. Die arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Aspekte sollen mit einbezogen werden, damit die Schichtarbeit erträglich bleibt. Dies ist eine große Herausforderung und es geht nicht über die Köpfe der Mitarbeiter/innen hinweg. Es werden Schichtpläne benötigt, die die Belastung jedes Einzelnen reduziert, das Entgelt gerecht verteilt und auch die Arbeit an Wochenenden möglichst gerecht aufteilt. Eine Rahmenvorschrift ist Paragraph 6 des Arbeitszeitgesetzes mit der

Empfehlung, die Anzahl hintereinander liegenden Nachtschichten möglichst klein zu halten, Früh- und Spätschichten schnell rotieren zu lassen, Nachtschichten sollten früh (bis 6.00 Uhr) enden und nach der Nachtschicht soll eine möglichst lange Ruhephase folgen. Außerdem Vorwärtswechsel (Früh-, Spät-, Nachtschicht), die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen, geblockte Wochenendfreizeit, nicht über acht Stunden täglich arbeiten und mindestens ein freier Abend pro Woche.

Der Betriebsrat hat die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Bedingungen zu überwachen. Er hat ein Mitbestimmungsrecht nach Betriebsverfassungsgesetz § 87(1)2: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Es gelten folgende Grundsätze bei der Einführung von Schichtmodellen:



Frühzeitige Information aller Betroffenen und Diskussion, erste Umstellungsversuche in Pilotabteilungen mit mindestens halbjähriger Pilotphase, Abfrage der Beteiligten nach Ende der Pilotphase, Beteiligung der Betroffenen bei der Gestaltung und der Auswahl des Schichtsystems.

Der Betriebsrat will gemeinsam mit der Belegschaft eine Lösung finden, in der sich möglichst viele unterschiedliche Interessen wiederfinden und die vielfältigen Herausforderungen von Schichtarbeit gemeistert werden.