



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS D' INNOVATIONS DE REFLEXIONS ET D' ECHANGES

12. LASAIRE ` BIENNALE

« *Vorgriff und partizipative Verwaltung des Wandels in Unternehmen in Zeiten der Krisen und der technologischen Veränderungen* »

DER KONZERN BOSCH

(von Jacques Freyssinet - 01/09/2016)

DIE PRODUKTIONSSTRUKTUR

Der Konzern ist in 60 Ländern mit 440 Filialen oder regionalen Gesellschaften tätig. Er ist in den sechs Ländern, die von der *Lasaire* Studie abgedeckt sind, anwesend.

Er hat im Jahr 2015 einen Umsatz von 70,6 Mrd. € erreicht (was bei gleichem Umfang ein Anstieg von 10 % im Vergleich zu 2014 darstellt). Der EBIT (*earnings before interest and tax* = Ergebnis vor Zinsen und Steuern) liegt bei 4,6 Mrd. €, d.h. 6,5 % des Umsatzes.

Am 31. Dezember 2015 beschäftigt der Konzern 375.000 Mitarbeiter :

- 35 % in Deutschland,
- 26 % im Rest Europas,
- 28 % in der Zone Asien-Pazifik,
- 11 % in Amerika (Nord und Süd).

Der Konzern besteht aus vier Aktivitätszweigen.

- « Lösungen für die Mobilität » : vor allem Ausrüstungen für die Automobilindustrie (59 % des Umsatzes).
- « Industrietechniken » : vor allem Techniken für die Lenkung und Kontrolle von Verfahren und Verpackungstechniken (9 % des Umsatzes).
- « Verbrauchsgüter » : vor allem elektrische Instrumente und Haushaltsgeräte (24 % des Umsatzes).
- « Techniken für die Energie und Gebäude » : vor allem Heiztechniken, Gebäudesicherheit, Videoüberwachung (7 % des Umsatzes).

DIE RECHTSSTRUKTUR

Die Gesellschaft wurde 1886 gegründet.

Sie stellt heute die Besonderheit dar, dass es sich um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung handelt, die nicht börsennotiert ist. Beinahe die Gesamtheit der Aktien (92 %) gehört einer gemeinnützigen Einrichtung, der Bosch Stiftung, die von der Familie Bosch gegründet wurde. Die Stiftung erhält die Nettogewinne des Konzerns, um gemeinnützige Projekte zu finanzieren. Sie überträgt ihre Stimmrechte in der Gesellschaft der *Robert Bosch Industrietreuhand KG*. Mit dieser Struktur kann der Konzern eine langfristige Entwicklungsstrategie fördern und wird er von dem Druck der Finanzmärkte befreit, sich lediglich auf die kurzfristige Rentabilität und die Steigerung des Aktienwertes zu konzentrieren. Die Rentabilitätsziele werden nicht vergessen, aber sie werden auf mittel- und langfristige Weise definiert. Es geht in erster Linie nicht darum, die Aktionäre zu vergüten, sondern die Selbstfinanzierung der Entwicklung des Konzerns zu garantieren. Es handelt sich um einen Kontext, in dem Umstrukturierungen, auch in Krisenzeiten, gut geplant werden können.

Der Aufsichtsrat des Konzerns hält sich laut Website (April 2016) an die Grundsätze der Parität, die das Mitbestimmungsgesetz großen Unternehmen auferlegt; er besteht aus drei Vertretern der IG Metall und sechs Vertretern der Betriebsräte des Konzerns und gewisser deutscher Unternehmen. Dadurch entsteht ein günstiges Umfeld für die Beteiligung der Mitarbeitervertreter, welche Umstrukturierungen mitgestalten können.

DIE SOZIALE POLITIK DES KONZERNS

Der Europäische Betriebsrat (EBR)

Nach den im Jahr 1996 auf Initiative der französischen Mitarbeitervertreter eröffneten, aber vor allem von den deutschen Gewerkschaftern geführten Verhandlungen in einer Sonderverhandlungsgruppe wurde am 29. April 1998 der Europäische Betriebsrat mit den klassischen Funktionen der Unterrichtung und Anhörung eingerichtet. 2006 besteht der EBR nur aus den Mitarbeitervertretern mit 27 Mitgliedern, davon 10 aus Deutschland, 3 aus Frankreich, 2 aus Spanien und einem Vertreter für die 13 anderen Länder der Europäischen Union, hinzu kommen 3 « Gäste » aus den Ländern außerhalb der EU (AKTUALISIEREN : 2008 : 33 Mitglieder aus 18 Eurofound Ländern). Der Vorsitz des EBRs sowie des Exekutivbüros mit 4 (3) Mitgliedern (zwei Deutschen, einem Franzosen, einem Niederländer) wird von einem Deutschen geführt. Ein Vertreter der IG Metall übernimmt in beiden Organen eine beratende Aufgabe.

Auch wenn im Gründungsvertrag ausdrücklich die Zuständigkeit des EBR bei Veränderungen und Umstrukturierungen vorgesehen ist, ist seine Interventionskapazität doch aufgrund der Tatsache beschränkt, dass er sich, außer bei außerordentlichen Umständen, nur einmal pro Jahr (2 Tage lang) trifft. Der Exekutivausschuss trifft sich viermal pro Jahr und beschließt eventuell die Notwendigkeit einer außerordentlichen Sitzung der Plenarsitzung des EBR.

Der EBR kann einen externen Experten zu Rate ziehen; wenn er weitere Experten benötigt, muss das Einverständnis der Geschäftsleitung vorliegen.

Der EBR hat als Kern für die Gründung eines Weltbetriebsrates gedient, der sich alle drei Jahre anlässlich einer EBR-Sitzung trifft.

Die « Grundsätze der Sozialen Verantwortlichkeit »

2002 verabschiedet der Konzern einseitig den « Bosch Code of Values » mit einem sehr weitreichenden Anwendungsgebiet und einer sehr allgemeinen Formulierung. Nach den Verhandlungen von 2002 und 2003 wird ein Papier über die « Grundsätze der sozialen Verantwortlichkeit » am 2. März 1994 einerseits von der Geschäftsleitung des Konzerns und andererseits von Vertretern des EBR und der IG Metall im Namen des internationalen Metallarbeiterverbandes¹ (VERIF) unterschrieben. Der Text übernimmt « die wichtigsten Normen der IAO » die in Themen geordnet sind²: Menschenrechte, Chancengleichheit, Integration von Menschen mit einer Behinderung, freie Wahl der Arbeitsstelle (Ablehnung von Zwangsarbeit), Kinderrechte, Recht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft und Tarifverhandlungen, gleiche Arbeitsbedingungen, Hygiene und Sicherheit auf der Arbeit, berufliche Entwicklung. Es gibt interne Verfahren zur Behandlung von Beschwerden. Wenn der Bedarf besteht, berät der EBR über die Anwendung des Textes. Der Konzern kann nach einem Auditverfahren « Lieferanten ausschließen, wenn sich ergibt, dass sie die wichtigsten Normen der IAO nicht einhalten ».

Diese guten Entschlüsse konnte nicht verhindern, dass dem Konzern mindestens zweimal auf die Finger geklopft wurde.

- 2010 unterstreicht ein Bericht von *Human Rights Watch* die Tatsache, dass große europäische multinationale Konzerne in ihren Filialen in den USA soziale Politiken anwenden, die gegen die Verpflichtungen verstoßen, welche sie mit ihren Verhaltenskodex eingegangen sind³. Der Bericht beginnt mit einem Zitat aus einem Brief des Direktors eines Werks von Bosch Doboy in New Richmond (Wisconsin). Der Brief ist an die damals streikenden Mitarbeiter gerichtet und kündigt ihnen an, dass sie permanent ersetzt werden, wenn sie ihre Arbeit nicht innerhalb von sieben Tagen wieder aufnehmen. Unter dieser Drohung haben sie die Arbeit wieder aufgenommen. Auch wenn diese Praktik in den USA legal ist, ist sie für die IAO nicht vereinbar mit dem Recht der Arbeiter auf Vereinigungsfreiheit.
- 2011 gibt die Otto Brenner Stiftung, die der IG Metall nahe ist, eine Fallstudie über die Anwendung von internationalen Rahmenverträgen in Auftrag. Die Untersuchungen betreffen die Standorte von Volkswagen, Daimler und Bosch in der Region Pune in Indien, wo sich zahlreiche Werke für Einzelteile und den Automobilbau befinden⁴. Vor Ort ist das Abkommen von 2004 kaum bekannt und noch weniger genutzt. Gewisse Gewerkschafter haben ihn bei einer Internetsuche entdeckt. Die lokalen Akteure waren nicht an den Verhandlungen beteiligt und wurden auch nicht informiert. Die Geschäftsleitung des Werks fühlt sich nicht von einem Abkommen betroffen, das aus einer Logik eines reichen Landes entstanden war. Die Gewerkschaften sind zu schwach und isoliert, um sich das Abkommen aneignen zu können und es für ihre Forderungen zu nutzen. Es ist deshalb nicht nur die Verantwortlichkeit der Geschäftsleitung des Konzerns, die beschuldigt wird, sondern insgesamt der Wille und die Fähigkeit der Unterzeichner des Abkommens zu

¹ Die geographische Zuständigkeit des EBR erforderte auch die Unterzeichnung eines Organs mit internationaler Zuständigkeit, auch wenn der EBR Hauptverhandlungspartner war.

² Zitat hier nach der französischen Übersetzung des Konzerns.

³ Human Rights Watch, *A Strange Case. Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations*, September 2010.

⁴ Anton Wundrak, *Strengthening trade union networks through international framework agreements. A case study at Volkswagen, Daimler and Bosch in the Indian auto cluster Pune*, Workshop « Transnational industrial relations and the search for alternatives », Greenwich University, London, 31. Mai – 1. Juni 2012.

gewährleisten, dass er verbreitet wird und dass die lokalen Akteure es sich aneignen und für seine Umsetzung sorgen.

Diese beiden Beispiele sind wahrscheinlich das Zeichen einer allgemeinen Tendenz. Solche Konzernabkommen stellen Konzepte dar, worauf die europäischen sozialen Akteure sich einigen konnten, da ihr Inhalt die Beziehungen darstellen und festhalten, die das Ergebnis einer langen Geschichte und eines gewissen Gleichgewichtes zwischen den Kräften im Konzern waren. Für die Geschäftsleitungen in nicht europäischen Filialen können diese Abkommen als fremd gegenüber den nationalen Traditionen der sozialen Beziehungen betrachtet werden. Nur wenn der Hauptsitz einen gewissen Druck ausübt und die Umsetzung verfolgt, wird das Abkommen selbst nicht mal Thema einer Information geschweige denn umgesetzt. Die Gewerkschaften des Landes des Hauptsitzes haben kaum die Mittel, einen solchen Druck auszuüben. Für die lokalen Gewerkschaften, wenn sie überhaupt Kenntnis vom Abkommen haben, kann die Einhaltung des Abkommen wie eine unrealistische Perspektive im nationalen und Arbeitsrecht und in den lokalen sozialen Beziehungen vorkommen. Flagrante Verstöße gehen jedoch über die lokalen Gewerkschafter auch an den EBR. In diesen Fällen verpflichtet die Konzernleitung sich einzugreifen.

* * *

Die bisher gesammelten Informationen über die Verwaltungsmethoden von Umstrukturierung, von der Einführung von neuen Technologien oder der geographischen Verlagerung von Aktivitäten bestätigen diese erste Diagnose. In den westeuropäischen Ländern werden die Verfahren der vollständigen Unterrichtung und Anhörung in einem angemessenen Zeitrahmen der Mitarbeitervertreter eingehalten. Es werden Verhandlungen mit den Gewerkschaftsorganisationen geführt, die zu Vereinbarungen führen, die meistens von allen anwesenden Organisationen unterzeichnet werden (wenn es mehrere Gewerkschaften gibt).

Bisher war es viel schwieriger, Informationen über die Praktiken des Konzerns in nicht europäischen Standorten zu sammeln. Wahrscheinlich sind sie entsprechend der nationalen Systeme der sozialen Beziehungen und der lokalen Kräfteverhältnisse durchaus vielseitiger.