



Befristet ohne Ende?

Befristete Arbeitsplätze gab es schon immer. Früher wurden Arbeitsplätze aus sachlichen Gründen befristet vergeben; bei Vertretungen für Krankheits- und Mutterschutzzeiten, vorübergehende zusätzliche Arbeitsbelastungen oder auch für befristete Projekte. Wurde ein falscher Grund genannt, führte dies zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Unter Helmut Kohl und Norbert Blüm kam ein neues Befristungsrecht, das später von der Regierung Schröder noch verschlimmbessert wurde. Heute sind Befristungen ohne Grund möglich.

Fast jeder zweite Arbeitnehmer wird in Deutschland zunächst befristet eingestellt

2009 wurden nach den Zahlen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 47 Prozent der Neueinstellungen nur noch befristet vorgenommen. Angesichts der EG-Richtlinie 1999/70/EG bleiben unsere politischen Verantwortlichen bemerkenswert untätig. Heißt es doch in diesem Abkommen, das Befristungsrecht dürfe nicht missbraucht werden: „**Die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung erkennen an, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellen.** Und weiter darstellen werden.“ Was ist nun daraus geworden und was können Betriebsräte und Gewerkschaften außer Forderungen an die Politik sonst noch tun? **Für die Gewerk-**



Befristete Mitarbeiter in der WDA Fertigung.

schaften wäre es die Regelung tariflicher Befristungsgrenzen. Das kann aber nur dort gelingen, wo der Anteil an IG Metall Mitgliedern wesentlich über dem Krankenstand liegt. Durchsetzungsmacht nennt man dies. Der Betriebsrat Bühl/Bühlertal hat bereits letztes Jahr erreicht, daß neue Befristungen und deren Verlängerungen mindestens sechs Monate dauern. Wir werden uns auch für eine Entfristung einsetzen. Die befristeten Kolleginnen und Kollegen brauchen Planungssicherheit und Bosch Bühl/Bühlertal benötigt gerade im Hinblick auf die demographische Entwicklung dringend junge Kolleginnen und Kollegen.

Klaus Lorenz

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Jahr 2011 begann mit einer Nachricht, mit der niemand gerechnet hatte. Unser Werkleiter Rainer Rhode wird zum 31.03.2011 Bosch Bühl verlassen. In den letzten elf Jahren navigierte er das Werk durch Höhen und Tiefen. Wir verlieren hier nicht nur den Werkleiter, sondern einen Menschen, der bei der Belegschaft ein sehr hohes Ansehen genießt und immer ein offenes Ohr für die Probleme der Kolleginnen und Kollegen hat. Sein Nachfolger wird zum 01.04.2011 Dr. Andreas Hamerich.

2011 ist ein wichtiges Jahr und es wird im 125-jährigen Bosch Jubiläumsjahr nicht nur feierlich zugehen. Break even* ist Pflicht für ED und dies trotz enorm gestiegener Rohstoffpreise. Die Auslastung der Werke ist hervorragend, was sich auch bei uns in den Sonderschichten an den Wochenenden widerspiegelt. 160 befristete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind in den letzten Monaten eingestellt worden, um das hohe Auftragsvolumen abarbeiten zu können und die Stammebelegschaft zu entlasten. In allen Bereichen wird an Effizienzverbesserungen gearbeitet, um die Wettbewerbsfähigkeit weiter zu untermauern. Hier müssen wir ein wachsames Auge darauf legen, daß dies nicht auf Kosten der Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen geht. Es gibt viel zu tun, packen wir es gemeinsam an!

Klaus Lorenz



* Die Gewinnschwelle oder der **Break-even-Point** ist in der Wirtschaftswissenschaft der Punkt, an dem Erlös und Kosten einer Produktion (oder eines Produktes) gleich hoch sind und somit weder Verlust noch Gewinn erwirtschaftet wird.

Arbeitsunfälle stiegen in 2010!

Betriebsrat sorgt sich

2009 gab es im Werk Bühl nur 19 Arbeitsunfälle. Leider ereigneten sich 2010 schon in den ersten drei Quartalen sechs Unfälle mehr als im ganzen Jahr 2009. Dem Betriebsrat Hans Peter Harke fiel bei der Durchsicht der Unfälle auf, dass sich vor allem die Wege- und Transportunfälle häuften. Die Sicherheit im Auge, sprach Harke schon in der Jahresmitte mit der Abteilung für Arbeitssicherheit (HSE) über diese Häufung. HSE meldete ihm als Maßnahmen zur Unfallvermeidung die erneute Schulung der Mitarbeiter im Umgang mit Flurförderfahrzeugen und die besondere Sensibilisierung zu den Unfallgefahren.



Unfälle, die in Schwere und Dauer auffielen, wurden von der Abteilung für Arbeitssicherheit, dem Werksarzt und dem Betriebsrat untersucht. Mit den Beteiligten und Vorgesetzten fanden Ortsbesichtigungen statt. Ebenfalls nahm die Berufsgenossenschaft (BG) bei ihrem Besuch das Unfallgeschehen der schweren Unfälle vor Ort unter die Lupe.

Die Arbeitssicherheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten stehen für den Betriebsrat an erster Stelle. Das Werk ist hier gefordert, mit weiteren Maßnahmen die Reduzierung der Arbeitsunfälle und Unfallverhütung wirksam voranzutreiben.

Hans Peter Harke (BER)

Lagerbereich Materialzone im Bau 101, Bühl

Kurz und bündig

SAP – wie geht es weiter in 2011?

Markus Bachmann, von der zuständigen Abteilung für SAP, ED/ICO1, erklärte den geplanten Fortschritt für Verbesserungen im SAP. Drei wesentliche Arbeitspakete werden im Aufbau von Unterstützungsstrukturen gestartet: Die Deckung der Lücke in der Lead- und Keyuserstruktur, die Identifizierung und Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch entsprechende Schulungsmaßnahmen, als auch das Einrichten einer neuen Form der Qualifizierung über eLearning (Web Base Training = WBT) und die Verankerung dieser WBT's, wo möglich und sinnvoll, im Kompetenzmanagement. Der Betriebsrat verfolgt diese Maßnahmen genau und wird immer wieder nachhaken.

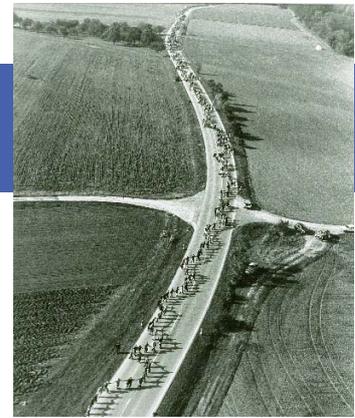


Einfahrt Werk Bühl. Bühler Kollegen hatten die französischen Kollegen ein Stück begleitet.

Demonstrieren lohnt sich! Bosch Werk Vénissieux schließt nicht!

Im Mai 2010 radelten verzweifelte Mitarbeiter aus dem französischen Werk Vénissieux zur Schillerhöhe, um gegen die Schließung ihres Standortes zu demonstrieren. Diese gewerkschaftliche Aktion zeigte jetzt doch den gewünschten Erfolg. Ende 2011 wird in Vénissieux mit der Fertigung von Photovoltaikmodulen begonnen. Wir freuen uns mit den Mitarbeitern!

Erinnern Sie sich noch?



1983: Menschenkette über 108 Kilometer von Stuttgart bis nach Neu-Ulm

Wissen Sie noch, wie es war, als wir jung waren? In den Achtzigern? Es wurde demonstriert. Unterschriften gesammelt. Bei Menschenketten mitgemacht. Wir waren jung und voller Tatendrang. Wir wollten die Welt verbessern.

Hat es was gebracht? Ja!

1983: Menschenkette gegen Stationierung neuer Atomraketen
1987: Abbau der atomaren Mittelstreckenwaffen in Europa

1984: Streik in Nordwürttemberg/Nordbaden um die Einführung der 35-Stunden-Woche.
1985: Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 38,5 Stunden gesenkt

Heute wird wieder demonstriert. In Tunesien, Ägypten und in Deutschland. Und am Bühler Werkstor am **24. Februar**. Die Gewerkschaft IG Metall ruft zu einem Aktionstag auf. „Arbeit – Sicher und fair!“ lautet das Motto.

Arbeiten bis zum Burn out?

Treten wir ein für den Erhalt der Arbeitsplätze in Bühl/Bühlertal, für die Fertigung, die Einkäufer, Personaler, Sachbearbeiter und Entwickler. Wir müssen hier ein deutliches Zeichen an die Politik geben gegen Lohndumping, Werkverträge; Leiharbeit und Fremdvergabe. Gegen weiteren Personalabbau, Befristungen ohne Ende und Leistungsverdichtung.

Wir können was bewegen! Wir sollten es gemeinsam tun!

Ahmet Karademir,
1. Bevollmächtigter IG Metall Offenburg



2010: IGM Demonstration in Stuttgart gegen soziale Ungerechtigkeit in Deutschland

Geschafft! Alle Auszubildenden werden übernommen



Nach einigen Verhandlungen mit der Werkleitung ist es dem Betriebsrat nun doch gelungen, die Übernahme aller Auszubildenden für dieses Jahr zu erzielen. Für mindestens 50 Prozent der Auszubildenden gab es auf Grund der Standortsicherung des Betriebsrates mit der Werkleitung schon eine unbefristete Übernahme. Ein Teil Jungfacharbeiter holt die Fachhochschulreife nach oder beginnt ein Studium. Der Tarifvertrag (KQB = Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung) bietet ihnen die Möglichkeit, in dieser Zeit ihr Arbeitsverhältnis ruhen zu lassen. Für neun Auszubildende war die Zukunft bis vor kurzem noch ungewiss.

Jetzt konnte die frohe Botschaft verbreitet werden, daß auch sie fest übernommen werden. Die Übernahme war eine Forderung des Betriebsrates im Rahmen der Verhandlungen zur Freigabe der Sonntagsarbeit. Die Freude bei den jungen Menschen war groß und das Werk kann die Facharbeiter sehr gut gebrauchen.
Rolf Reith

Auszubildende in der TGA

Impressum:

Herausgeber: Betriebsrat Bühl/Bühlertal
E-mail: Abteilung Briefkasten (BER-Bue)
Redaktion: S. Wild, A. Knebel,
K. Lorenz,
Layout: A. Knebel
Ausgabe: Monatlich
Druck: HE Druck



Erfolgsbeteiligung 2011

Im ersten halben Jahr gibt es Prämien für die Mitarbeiter

Es geht wieder aufwärts. Bosch möchte die Beschäftigten an dem Erfolg beteiligen und schüttet daher eine Treueprämie in Höhe von 50 Euro je Dienstjahr in Vollzeit* zum 125-jährigen Bestehen von Bosch aus. Außerdem gibt es im Februar 2,7 Prozent mehr Tariflohn.

Aber, um die noch nicht lange zurückliegende Wirtschafts- und Finanzkrise zu bewältigen, war unser Einsatz notwendig. Nur durch die vor vier Jahren abgeschlossene Standortsicherungsvereinbarung konnten die Arbeitsplätze erhalten werden. In ihr haben alle Beschäftigten bis heute in Bühl und Bühlertal Teile des Weihnachtsgeldes und die AEP (Arbeits- und Erfolgsprämie) eingebracht.

Erfolgsprämie am Standort Bühl / Bühlertal

Der Betriebsrat hat Verhandlungen mit der Werkleitung aufgenommen. Die Neuregelungen des Gesamtbetriebsrates zur AEP (siehe Artikel unten auf dieser Seite) führen nun dazu, dass es zu einer Rekordprämie von 48 Prozent eines Monatsgehaltes kommt und die Bühler Belegschaft soll leer ausgehen. Dies ist nicht in Ordnung und kann so nicht sein. Wir werden für eine Auszahlung einer Erfolgsprämie einstehen müssen. Der Betriebsrat wird auch die weitere Genehmigung von Mehrarbeit von den Ergebnissen der Verhandlungen zu einer Erfolgsprämie abhängig machen. Der Betriebsrat bekommt in den letzten Wochen immer mehr Briefe von enttäuschten Kolleginnen und Kollegen, die die erhöhten baulichen Investitionen darin begründet sehen, dass ED versucht, durch große Investitionen den Gewinn zu reduzieren und damit die Mitarbeiter, die geholfen haben, die Krise zu bewältigen, nicht am Erfolg beteiligen zu müssen. Wir

sehen hier die Werkleitung und den Geschäftsbereichsvorstand in der Pflicht, dies auszuräumen. Nur, wenn die Belegschaft erfährt, dass ihre Leistungen auch honoriert werden, wird sie den weiteren schwierigen Weg der Sanierung von ED auch mitgehen. „Meine Herren, setzen Sie ein Zeichen!“

Weiterhin jedoch Abbau von Arbeitsplätzen in Bühl/Bühlertal

Die Strategie des Geschäftsbereiches besteht weiterhin darin, die Niedrigkostenstandorte auszubauen, um wettbewerbsfähiger zu werden. Die derzeitige gute Beschäftigungslage liegt nur daran, dass die Auftragszahlen die Planungen des Wirtschaftsplanes deutlich überschreiten und zur Erfüllung der Aufträge mehr Personal benötigt wird. Sollten die Auftragszahlen auf das Wirtschaftsplanniveau sinken, sollen in den nächsten drei Jahren über 450 Mitarbeiter im direkten und 160 Mitarbeiter im indirekten Bereich in Bühl und Bühlertal abgebaut werden.

In den Niedrigkostenstandorten wird weiterhin Personal aufgebaut. Eine Sanierung von ED kann nur gelingen, wenn der schwierige Weg gemeinsam mit der Belegschaft und der Arbeitnehmervertretung beschritten wird. Wir müssen für den Erhalt der Arbeitsplätze in Bühl und Bühlertal einstehen und durch unsere Leistungen die Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen. Unser Motto muss daher lauten „Besser statt billiger!“. Hierzu benötigen wir innovative Produkte. Eine engagierte und flexible Belegschaft um das zu erreichen, ist vorhanden, das haben wir nicht nur einmal bewiesen. Diese Belegschaft benötigt dringend eine Perspektive.

Klaus Lorenz

* Für andere Beschäftigungsverhältnisse/Prämienbeträge siehe Information von Bosch



Neuregelung AEP

Auf Initiative des Gesamtbetriebsrates wurden die Ermittlungsgrundlagen für die Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) und die der erfolgsabhängigen Abschlussvergütung (EAV) für außertarifliche Mitarbeiter in einer Gesamtbetriebsvereinbarung vereinheitlicht. „Damit“, so Löckle, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats, „ist mehr Gerechtigkeit und Einheitlichkeit zwischen beiden Prämiensystemen eingeleitet.“ Gerade in den Krisenjahren 2008 und 2009 hat sich gezeigt, dass die unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen zu unvermeidbaren gegenläufigen Effekten geführt haben.

Neue Berechnungssystematik zahlt sich aus

Ab 2010 richtet sich die Höhe des AEP Volumens nach dem welt-

weiten Robert Bosch Zielerreichungsfaktor (RBW-Faktor) der Erfolgs-Abhängigen-Vergütung (EAV). Der RBW-Faktor wird nach Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat von der Geschäftsführung jährlich festgelegt.

RBW-Faktor 0: keine AEP

RBW-Faktor 1: rund 24% eines durchschnittlichen Monatseinkommens

RBW-Faktor 2: rund 48% eines durchschnittlichen Monatseinkommens

Ein RBW-Faktor von 0,1 entspricht einem AEP-Volumen von rund 2,4 Prozent.

Die Höhe der AEP 2010 setzt sich zusammen aus:

- Prämie von 97 EUR je 2.841 EUR Bruttojahresarbeitsverdienst
- Dienstzeitzuschlag von 10,50 je Dienstjahr

Auszug aus GBR|Infodienst: Informationen aus dem Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH, 15. Ausgabe | 25. Januar 2011