

BER



aktuell

Mitarbeiterzeitung des Betriebsrates Bühl/Bühlertal
Ausgabe 14, Mai 2011



Arbeiten am Limit

Wann wird die Situation am Standort wieder normal? In vielen Abteilungen des Werkes wird seit Monaten Mehrarbeit geleistet: in der Fertigung sogar an Sonn- und Feiertagen.

Seit Jahren arbeitet die Belegschaft bereitwillig, auch durch Mehrarbeit, an der nötigen Sanierung von ED mit und wird dies auch weiterhin tun. Allerdings ist eine konstruktive Unterstützung der Mannschaft durch den Betriebsrat nur möglich, wenn klar ist, welches die zukünftigen Arbeitsgebiete und Arbeitsplätze am Standort Bühl sind. Die Belegschaft benötigt Planungssicherheit, um weiterhin mit voller Motivation und Engagement die notwendigen Schritte zur Sanierung von ED mitzutragen.

Diese Mehrarbeit ist aber nicht nur die Folge des steilen Auftrageingangs nach der Krise, sondern auch hausgemacht. Auch Verlagerungen von Fertigungseinrichtungen sind daran schuld. Es kann aber doch nicht sein, dass die Belegschaft nicht nur für einige Wochen, sondern über mehr als ein Jahr ständigem Stress ausgesetzt wird, um die Lieferfähigkeit zu garantieren und dies obwohl die Fertigung schon sieben Tage die Woche im Contibetrieb (d.h. rund um die Uhr) läuft. Es kann nicht sein, dass dringende Minimalinvestitionen, die Entlastung bringen könnten, über Monate hinweg abgeblockt werden. Ein „Weiter so!“ kann es nicht geben! Der Betriebsrat und die Belegschaft erwarten jetzt kurz- und mittelfristige Maßnahmen von der Firmenseite, um

wieder in normales Fahrwasser zu kommen. Bühl muss aus dem overload - Modus raus. Verlagerungen und Fremdvergaben sind keine Maßnahmen, sondern wir benötigen sichere und faire Beschäftigungsverhältnisse. Es darf nicht sein, dass die Beschäftigten in ständiger Furcht davor leben müssen, dass auf die Verlagerung des gegenwärtigen Erzeugnisses der tiefe Fall folgt.

Nicht nur Fertigung betroffen – auch Entwicklung bangt

Wer glaubt, dass dies einzig und allein ein Problem des Fertigungswerkes ist, irrt. Auch in den Entwicklungsabteilungen grassiert die Furcht, angesichts des Umstandes, dass Entwicklungsprojekte ins Ausland verschoben werden. Auch hier fragt man sich, ob und welche Aufgaben in Zukunft kommen.

Bis zur Betriebsversammlung im Oktober 2011 will die Werkleitung ihre Vision vom Standort Bühl erarbeitet haben. Der Betriebsrat wird sich ebenfalls intensiv mit dem Zukunftsbild des Standortes auseinandersetzen. Wer weiß, vielleicht gibt es gemeinsame Sichtweisen, verdient hätte es die Belegschaft allemal.

Klaus Lorenz

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 31.03.2011 verließ unser langjähriger Werkleiter Dr. Rainer Rhode das Werk. In einer Feierstunde wurde Rhode gebührend verabschiedet. Emotionaler Höhepunkt war hierbei sicherlich das spontane Spalier, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Kantine zum Bau 100 gebildet hatten. Es war für ihn bestimmt ein bewegender Moment, als er unter dem Applaus der Kolleginnen und Kollegen den Weg zu seinem Auto gegangen ist. Wir wünschen Rainer Rhode nochmals alles Gute und vor allem Gesundheit in den nächsten Jahren.

Dr. Andreas Hamerich trat am 01.04.2011 die Nachfolge von Rainer Rhode an. Die ersten Treffen zwischen Betriebsrat und Werkleitung haben stattgefunden und wir sind überzeugt, dass die konstruktive Zusammenarbeit auch mit Hamerich, trotz aller Interessengegensätze, weitergeführt werden kann. Wir wünschen Andreas Hamerich eine glückliche Hand bei seinen Entscheidungen (natürlich zum Wohle der Beschäftigten) und vor allem aber auch den notwendigen Erfolg am Standort Bühl/Bühlertal. Die derzeitige Auftragsituation ist eine gute Ausgangsposition dafür.

Spannendes Lesen!

Klaus Lorenz





Der Laden brummt – kommt der Aufschwung in den Werken an ?

Bad Kissingen: Unter dieser Überschrift stand die Eröffnungsrede von Alfred Löckle, des Vorsitzenden des Geamtbetriebsrates (GBR) der Robert Bosch GmbH, bei der diesjährigen Betriebsrätekonferenz. Hier treffen sich jedes Jahr die Betriebsräte der Robert Bosch GmbH mit der Geschäftsführung. Franz Fehrenbach (G1) trägt den Bericht der Geschäftsführung vor. Ebenso wird die Bilanz von Bosch vorgetragen und Wolfgang Malchow (G13), der Arbeitsdirektor, referiert den Personal und Sozialbericht. Die Betriebsräte sind anschliessend zu ausgiebigen Diskussionen mit der Geschäftsführung eingeladen.

Alfred Löckle ließ noch einmal die Geschehnisse der beiden letzten Jahre Revue passieren: Wie „fast aus dem Stand“ Bosch aus der Kurzarbeit in die Höchstauslastung katapultiert wurde. Aus dem Stand konnte die rasch wachsende Nachfrage bedient werden und dies nur, weil die Stammebelegschaften an Bord gehalten wurden. Die Instrumente Kurzarbeit, Zeitkonten und der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV Besch) ermöglichten dies. Kein Unternehmen in Deutschland ging einen ähnlichen Weg. Gerade hierdurch konnte nun auch die starke Nachfrage in den Schwellenländern – allen voran China - befriedigt werden. Bosch gewann Marktanteile hinzu.

Diesen Erfolg haben die Belegschaften in den deutschen Werken mit erarbeitet. Durch ihren Einsatz in Sonderschichten, an Wochenenden haben sie mit dazu beigetragen, dass es nicht zu einem Lieferabbruch kam. Dieses rasante Wachstum konnte nicht durch die chinesischen Werke alleine gemeistert werden. Die Mitarbeiter erwarten nun, dass die deutschen Belegschaften auch zukünftig Beschäftigung finden. Sie haben dazu beigetragen, dass Bosch diese Krise als Gewinner hinter sich lässt und nun gilt es, den Mitarbeitern auch die notwendigen Sicherheiten zu bieten. Noch immer wird für die deutschen Werke weiterer Personalabbau angekündigt. Man wolle zukünftig mit 15 Prozent befristeter Beschäftigung und noch mal soviel Fremdvergaben wirtschaften. „Das haben die Mitarbeiter nun davon, dass sie den Karren durch die Krise gezogen haben.“



Bühler Betriebsräte: v.l. Peter Reith, Jürgen Linderer, Rolf Welle, Hannes Beyermann, Katrin Borchert.



Alfred Löckle,
Vorsitzender
GBR

„Das lassen wir uns nicht bieten.“

„Da platzt uns der Kragen“, so Alfred Löckle. Er betonte, dass die Betriebsräte und die Gewerkschaften ihre Hausaufgaben gemacht haben. Die Forderung Fehrenbachs, sich mit mehr Flexibilität auf stärkere Schwankungen der Märkte einzustellen, bezeichnete er als richtig, allerdings sei Aufgabe nun vorhandene zukünftige Krisen mit Stammebelegschaften zu meistern. Er forderte die Geschäftsführung auf: „Fördern Sie jetzt im Aufschwung stabile Arbeitsverhältnisse.“



Malchow: mehr Frauen in Führungspositionen

Derzeit liege deren Anteil weltweit bei zehn Prozent. Bis 2012 soll der Anteil auf 15 Prozent steigen. Dabei denkt Malchow nicht nur an den außertariflichen Bereich.

Genauso wichtig sei der Werkstattbereich. Studien hätten gezeigt, dass das Arbeiten in gemischten Teams mehr Innovationen, bessere Problemlösungsfähigkeit, größere Kreativität und schließlich mehr Unternehmensgewinn bedeuten.

Demgegenüber steht ein Anteil von 20,6 Prozent Frauen bei den Bosch Betriebsräten, ein Teil von ihnen links.

Machen sie ihre Hausaufgaben“. Interessant war in diesem Zusammenhang die Aussage Fehrenbachs: Auch er sei gegen prekäre Arbeitsverhältnisse und befristete Arbeit. „Ein guter Arbeitgeber würde diese Art der Beschäftigung nicht gutheißen.“ so Fehrenbach. Eine gewisse Flexibilität ist Fehrenbach in den Belegschaften wichtig, um sich veränderten Marktbedingungen anpassen zu können. Wir sind nun gespannt, wie Bosch damit umgeht.

Klaus Lorenz



Franz Fehrenbach, G1, auf der Betriebsräte Versammlung



Aktionstag am 24.3. Es hat sich gelohnt!



Sie haben es sicher alle bemerkt, auf Ihrer Entgeltabrechnung ist die Erfolgsprämie im Bonus DB5 enthalten. Dafür waren wir vor dem Tor. Ebenso für die Zukunft der jungen Generation, die Regulierung der Leiharbeit und die Abschaffung der Rente 67.

Die IG Metall hat eine gesellschaftspolitische Debatte angestoßen und will Mitstreiter für eine bessere Politik gewinnen: „Wir brauchen einen grundlegenden Kurswechsel“, sagt der IG Metall-Vorsitzende Berthold Huber. Weniger Egoismus, mehr Solidarität und Gerechtigkeit. Weg vom entfesselten Marktradikalismus – hin zu einer sozialen, marktwirtschaftlichen Demokratie.

Andrea Knebel



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

100 Jahre Frauentag - Rosen und Bücherverlosung

Tina Seiler, Betriebsrätin, begrüßt die Kolleginnen mit Blumenlesezeichen und einer Bücherverlosung schon am Werktor.



Katrin Borchert AG 5 (BER) überreicht Ulrike Ibach, eines der zehn Bücher.



Ich hab gewonnen!

Aus 312 Einsendungen haben gewonnen: Birgit Michaelis, ...



Es gibt immer noch zu wenig Frauen in Führungspositionen



Martin Radenheimer,
Personalabteilung



v.l.: B. Hund, N. Koehler, H. Meier, S. Oster, M. Stapf, U. Ibach

Rückblick auf 100 Jahre Frauenbewegung

Am 19. März 1911 gingen Millionen Frauen in Deutschland und anderen europäischen Ländern auf die Straßen, um zum allerersten Mal den Internationale Frauentag zu feiern. Sie forderten das aktive und passive Wahlrecht für Frauen. Das Wahlrecht ist heute eine Selbstverständlichkeit. Dennoch: Echte Gleichstellung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sieht anders aus.

In Deutschlandweit **verdienen Frauen im Schnitt 23 Prozent weniger als Männer**. Aufgaben in so genannten typischen Frauenberufen werden schlechter bewertet als Aufgaben in so genannten typischen Männerberufen. So erhalten beispielsweise Menschen, die mit hohen materiellen Werten arbeiten, erheblich mehr Geld als diejenigen, die Menschen erziehen und umsorgen.

Selbst bei gleicher Ausbildung, gleichem Alter, gleichem Beruf und gleichem Betrieb erhalten Frauen nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung **etwa zwölf Prozent weniger Entgelt**. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede haben vor allem strukturelle Ursachen. Bereits Berufsanfängerinnen verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen. Frauen mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung erhalten durchschnittlich **18,7 Prozent weniger Entgelt**. Dieser Einkommensrückstand lässt sich weder durch unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen noch durch eine spezifische Berufswahl vollständig erklären. Die Ergebnisse deuten vielmehr eindeutig auf eine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung hin.

Und vor allem: Umfragen belegen, zwei Drittel aller berufstätigen Eltern sind mit ihren Arbeitszeiten unzufrieden. Fast alle wünschen sich flexiblere Modelle. Im Rahmen ihrer aktuellen Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ hat die IG Metall 450.000 Menschen befragt. Das Ergebnis ist eindeutig: 80 Prozent der Befragten ist es wichtig, dass neben der Arbeit genügend Zeit für Familie und Privates bleibt. Ein starkes Votum, das Politik und Wirtschaft zum Handeln aufruft.

Kurz und bündig

Nächste Betriebsversammlung

Reservieren Sie sich den **9. Mai** (Nacht-schicht) und den **10. Mai** vor!



Tatsächlich tut sich jetzt was bei SAP. Zurzeit nimmt die Abteilung ED/ICO, zuständig für SAP, bei allen Abteilungen die Anzahl der Key User auf. So sollen Lücken aufgedeckt und entsprechend neue Key User ernannt und geschult werden. Des Weiteren gab es eine SAP Banf Schulung für nicht technische Themen. Eine Schulung für den technischen Banf Bereich soll folgen.