

BER



aktuell

Mitarbeiterzeitung des Betriebsrates Bühl/Bühlertal
Ausgabe 16, November 2011

Quo vadis – Wohin führt der Weg?



Selbst der letzte Spatz pfeift es inzwischen von den Dächern. Die Lehre vom Shareholder Value ist gescheitert. Statt kurzfristiger Profitmaximierung ist nachhaltiges Wirtschaften gefragt. Die Politik muss hierzu die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen: Eine demokratische Regulierung und Kontrolle der Finanzmärkte, die Einführung von Mindestlöhnen bis hin zur unverzüglichen Umsetzung des europäischen Rechts zur Leiharbeit. Dies fordert die IG Metall seit Jahren.

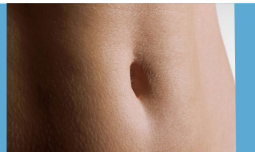
Jedoch ist das bis heute noch immer Fehlanzeige! Nachdem jahrelang das Thema in Talkshows diskutiert wurde, werden erstmals in der Presse auch von Politikern solche Forderungen erhoben, die längst überfällig sind. Zu viele Industriearbeitsplätze sind in Westeuropa in den letzten Jahren verloren gegangen. Die Auswirkungen

sehen wir nun in der Staatsverschuldung der Euroländer und noch ist keine Besserung in Sicht. Wie aber sollen die Staaten ihre Staatsverschuldung in den Griff bekommen, wenn die Wohlhabenden ihre Geldreserven in Steuerparadiese transferieren? Will man dem kleinen Mann über Steuern und andere Abgaben den Hals umdrehen? So kann das nicht gehen und hier dürfen wir auch nicht wegschauen.

Weiter Seite 2

Stuttgart - der Nabel der Bosch-Welt?

Zentralisierungen



Lieschen Müller, Emma Klein und Carola Schultze verlassen gemeinsam das Werks-gelände. Fragt Lieschen aus dem Rechnungswesen: „Sagt mal, wisst ihr noch, wie das war bei der Zentralisierung unseres Einkaufs? Da wollten die uns erzählen, wie viel Nutzen das bringt, ich glaube es hieß Ratio und Synergieeffekte. Hunderte Millionen Euro sollten damit eingespart werden. Und was ist tatsächlich herausgekommen? Entweder hocken unsere Leute irgendwo in Stuttgart und sind unzufrieden, oder sie sind hier am Standort und sind auch unzufrieden. Haben wir die Millionen denn wirklich eingespart?“ Darauf Emma Sachbearbeiterin aus der Personalabteilung: „Auch bei uns weiß heute noch niemand, wie es nach unserer

Zentralisierung aussehen soll.“ Schließlich Carola aus dem indirekten Einkauf: „Bei uns dieselbe Katastrophe. Und unsere Vorturner sind entweder genauso dumm wie wir, weil sie auch nichts wissen. Oder sie wissen etwas und können oder wollen nicht darüber sprechen. Oder noch schlimmer, sie bekommen Vorgaben von oben und haben kein Rückgrat, sich gegen irgendwelchen Unsinn aufzulehnen.“

Die drei sehen sich verstört an. Nach einer Weile fragt Carola: „Und was machen wir jetzt? Die ganze Nacht darüber nachdenken, ob wir morgen mehr wissen, wie es mit uns weiter geht?“

Weiter Seite 3

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Noch immer ist die Auftragslage im Werk als sehr gut zu bezeichnen und auch in allen anderen Bereichen arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Hochdruck. Die Forderungen des Bereichsvorstandes auf Abbau der Urlaubs- und Zeitkonten zum Jahresende erhöhen diesen Druck noch enorm. Die Forderung ist zwar zur Sicherung der Ergebnissituation sinnvoll, wird aber nicht in allen Abteilungen erreichbar sein. Bei Problemen können Sie sich gerne an den Betriebsrat wenden.

Die Auftragslage lässt zum Jahresende entgegen dem prognostizierten Volumen etwas nach, so dass in einigen Abteilungen keine Sonntagsarbeit mehr benötigt wird. Trotzdem sehen wir noch keine Anzeichen dafür, dass sich die Finanzturbulenzen im Euro-Raum auf unser Geschäft niederschlagen.

Unsere Forderungen nach Investitionen in den Bereichen wurden inzwischen von der Arbeitgeberseite erfüllt. Schade ist, dass von Arbeitgeberseite nicht frühzeitiger erkannt wurde, dass diese Investitionen notwendig sind und immer wieder Aktionen notwendig waren, damit diese in Bühl getätigt werden. Wir erwarten von unserem Management statt kurzfristiger Break-Even-Sicherung auch nachhaltiges Wirtschaften, sonst wird dies Nichts mit unserem ED.

Klaus Lorenz





Quo vadis – Wohin führt der Weg? (Teil 2)

Kurswechsel in den Betrieben nötig

Aber Forderungen an die Politik reichen nicht aus. Auch ein Kurswechsel in den Betrieben wird benötigt. Noch immer setzt auch unser Management auf kurzfristige Kosteneinsparungen: Auf den Abbau der Urlaubs- und Zeitkonten, den Ausbau der Niedrigkostensstandorte, auf Niedriginvestlinien (die mehrfach umgebaut werden müssen, um den Qualitätsstandard zu halten), die Absenkung der Arbeits- und Sicherheitsstandards bei Zukauf der Maschinen aus dem Ausland und die Verweigerung von Investitionen, so dass wir seit mehr als 20 Monaten bereits Sonntagsarbeit im Werk haben. Hinzu kommen die ganzen Zentralisierungen in den indirekten Bereichen und die unsäglichen Diskussionen um die Personalobergrenzen in den einzelnen Abteilungen.

Weg vom reinen Kostenwettbewerb

Unternehmen in Deutschland sind mittel- und langfristig nur erfolgreich, wenn ihre Strategien auf neue Ideen und Qualität, statt auf

reinen Kostenwettbewerb ausgerichtet sind. Vielleicht ist es an der Zeit, Udo Wolz (ED/P) zu fragen, wie es um „Futur“* steht. Wir hier am Standort sehen nur „Koex“*; es soll noch immer Personal abgebaut werden. Dabei sollte unserer Innovationskraft eine Schlüsselrolle zu kommen. Ohne neue Produkte und verbesserte Prozesse, kreative Ideen und Zukunftskonzepte sind Unternehmen nicht überlebensfähig. Wo sehen wir dies alles bei uns? Vielleicht bekommen wir nun eine Antwort.

Auf jeden Fall sind wir gut beraten, als Belegschaftsvertreter die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens näher zu betrachten. Mit den Ideen unserer Belegschaft müsste es uns doch gelingen, auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein. Mit Pentagontafeln, nichtergonomischen Chaku-Chaku-Linien, unsinnigen OEE-Vergleichen und der Unterschreitung von Arbeitsstandards schaffen wir es mit Sicherheit nicht. Wir brauchen sichere Arbeitsplätze und gute Lebens- und Arbeitsbedingungen, hierzu bedarf es deutlich intelligenterer Initiativen.

Klaus Lorenz



Neue Auszubildende lernen sich kennen

Sternmarsch zum Azubi Kennenlerntag

Ende September lud die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu einem Kennenlerntag für die Auszubildenden ein. Über 70 Jugendliche kamen zu dem Teamevent. Denn ein Event war es: Das erste und zweite Lehrjahr baute gemeinsam ein „Boot“ für Schrauben, testeten ihre Kräfte beim Seilziehen und kamen sich bei Verknotungsübungen und einem Marsch zum Grillplatz näher. Die JAV bekam Unterstützung durch den Betriebsrat und einige TGA-Meister. Als „Eine ganz tolle Sache.“ lobte Roland Lorenz, Ausbildungsmeister, die Veranstaltung und Organisation. Krönender Abschluss des Vormittags war das gemeinsame Grillen bei Stimmung. Das Ziel, einen Austausch zwischen den Lehrjahren sowie zwischen den verschiedenen Berufsgruppen gerade am Anfang der Ausbildung zu ermöglichen, wurde mit viel Spaß erreicht.

Andrea Knebel



Was wird aus Bühl/Bühlertal?

Bericht von der Betriebsversammlung am 05.10.2011



Großer Diskussionsbedarf in der Nachtschicht, gut besuchter Saal am Vormittag und weniger Andrang am Nachmittag. Diesen Eindruck hinterließen die Betriebsversammlungen bei den Teilnehmern. Die Werkleitung präsentierte die Zahlen des Werkes und stellte Neuerungen und Aktivitäten im Werk vor.

Einsatz der Mitarbeiter sorgt für wirtschaftliche Rekorde

2011 soll der Umsatz der Bosch-Gruppe über 50 Milliarden Euro erreichen. Ähnlich ist der Umsatzverlauf des Geschäftsbereichs ED, der sich im laufenden Jahr um elf Prozent steigern konnte. Sogar das Jahr 2007, also vor der Krise, wurde bereits um fast fünf Prozent überschritten. Rekorde wohin man blickt: Stückzahlrekord WSM2-Antriebe im Juli und Rekordergebnis der Werkablieferung mit 69,7 Millionen Euro im Mai. Dies sind eindeutige Zeichen für die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter, unseren Standort voran zu bringen. Das wirft die Frage auf, wieso dringende erforderliche Investitionen mit Gleichgültigkeit entweder erst verspätet oder gar nicht getätigt werden, weshalb Spekulationen über eine geplante Verlagerung der Modulmontage kursieren und weshalb Zukunftsprodukte in Ungarn statt in Bühl angesiedelt werden sollen.

Druck durch Personalobergrenzen und Zentralisierungen

Wie weit soll der geplante Personalabbau in indirekten Bereichen durch Personalober-



Franz Tilgner, Betriebsrat

grenzen noch gehen, wenn unsere Mitarbeiter bereits heute nicht mehr wissen, wie sie alle ihre Aufgaben bewältigen sollen? Dazu kommen die Probleme durch die Zentralisierungen; Beispiel Einkauf, Geplante Ratioziele konnten nur zum Teil erreicht werden und angrenzende Abteilungen wissen nicht, wer ihr Ansprechpartner ist.



Jürgen Linderer, Betriebsrat

Verstärkung der Aktivitäten in Niedrigkostenstandorten, koste es, was es wolle

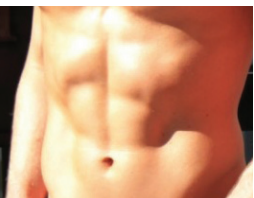
Soll unser Standort heruntergefahren werden? Darauf deuten viele Anzeichen hin: Die Leitwerksfunktion für die Entwicklung der Innenraumklimatisierung soll nach Miskolc gehen, ein Anteil der Entwicklung soll wohl innerhalb des Geschäftsbereichs ED bis im Jahr 2017 von heute 40 Prozent auf 60 Prozent in sogenannte „LCL“, Niedrigkostenstandorte, verlagert werden. Des Weiteren entwickelt sich laut G42, Wolf-Henning Scheider, „Miskolc zum größten europäischen Werk der Bosch-Geschäftsbereiche ED und SG.“.

Personalabbau in Bühl/Bühlertal soll weitergehen

Personalabbau obwohl dem einige Aussagen von G42 entgegenstehen: „Bühl hat innerhalb ED beste Voraussetzungen, Benchmark bei Materialkosten innerhalb ED, hat sehr viele wettbewerbsfähige Produkte. Es gibt keine ideologischen Grundsätze gegen Bühl.“

Die Belegschaft erwartet klare Aussagen, wohin die Reise geht. Wie soll unser Standort künftig aussehen? Verfolgt der Bereichsvorstand weiterhin die Zielrichtung, den Standort Bühl/Bühlertal klein zu schrumpfen?

Rolf Welle



Stuttgart - der Nabel der Bosch-Welt? (Teil 2)

„Einfach morgen wieder ins Geschäft gehen, ohne darüber nachzudenken? Oder, wenn wir es nervlich gar nicht mehr schaffen, zum Doktor gehen, damit er ‘Burn out‘ feststellt und uns krank schreibt?“
Innerlich aufgewühlt, ohne ein weiteres Wort, machen sich die drei auf den Heimweg.

Was wird der nächste Tag für sie bringen?

Rolf Welle

Bildung

~~Stillstand~~

Betriebsrat setzt drei zusätzliche Ausbildungsplätze durch Ausbildungs- und Weiterbildungsthemen der BER Arbeitsgruppe 4

Während sich die nächstjährigen Schulabgänger für eine Ausbildung bei Bosch bewerben, bangen die Auslerner um ihre Festeinstellung nach der Ausbildung. Für beide Gruppen ist der Betriebsrat aktiv und

bestrebt, gute Lösungen zu erreichen. So ist es uns nach langwierigen Verhandlungen gelungen, im nächsten Jahr auf Grund des Doppelabiturjahrgangs drei zusätzliche Studienausbildungsplätze durchzusetzen. Auch für unsere Auslerner sind wir aktuell in Verhandlungen mit der Werkleitung, um die unbefristete Übernahme zu erreichen, damit die dringend benötigten Facharbeiter an Bord bleiben.

Gute Ausbildung führt zum Erfolg

Neben den Auszubildenden betreut die AG 4, bestehend aus Marco Stadelmann, Klaus Seifried, Heiko Tilgner und Rolf Reith, das Thema Weiterbildung. Hier geht es darum, dass die Mitarbeiter den zukünftigen Anforderungen entsprechend qualifiziert werden und auch bei ihrer persönlichen Weiterbildung gefördert werden. Leider werden die notwendigen finanziellen Mittel hierzu von der Firmenseite nur bedingt bereitgestellt. Dabei gilt auch für ED: Gut ausgebildete Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg!

Rolf Reith

Betriebsvereinbarungen: Welche gibt es? Thema heute: Pflegepause

In der Umfrage „Wie sehen Sie den Betriebsrat nach einem Jahr im Amt?“ kannten fast 70 Prozent der Befragten die Betriebsvereinbarungen (BV) nur teilweise. Deshalb starten wir jetzt eine Artikelserie zur Vorstellung der BV. Wie in der letzten BERaktuell angekündigt, werden wir heute die Betriebsvereinbarung „Pflege“ vorstellen. Generell gilt, eine Betriebsvereinbarung ist ein vom Betriebsrat eingeforderter Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, der aber nicht nur Rechte und Pflichten dieser Betriebsparteien begründet, sondern auch (wie ein Gesetz oder Tarifvertrag) verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer eines Betriebes formuliert.

Darauf haben Sie Anspruch:

Zum Thema Pflegepause gibt es seit 1.8.2009 eine BV zwischen der R. Bosch GmbH und des Bosch Gesamtbetriebsrates, der setzt sich zusammen aus Vertretern der BER der verschiedenen Standorte. Diese BV soll Mitarbeiter dabei unterstützen, familienbedingte Pflegezeiten in Anspruch zu nehmen. Mitarbeiter, die sich um kranke

Angehörige, darunter fallen auch Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegereltern und Partner in eheähnlichen Lebensgemeinschaften kümmern, haben das Recht auf **Kurzzeitpflege**. Im Akutfall dürfen Beschäftigte kurzzeitig bis zu zehn Tage der Arbeit fernbleiben. Die Nutzung des Gleitzeitkontos ist möglich. Ebenso besteht ein Anspruch auf eine **längere Pflegezeit** von bis zu sechs Monaten, diese muss zehn Arbeitstage im Voraus schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Bosch ermöglicht eine **Pflegezeit bis zu drei Jahren** mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis. Der Wunsch nach **vorheriger Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit** ist der Personalabteilung mindestens vier Wochen vorher anzukündigen.

Weitere Informationen gibt es bei Margrit Baumgartner, unserer Sozialberaterin. Im akuten Fall wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten. Einen Vortrag zu dem Thema gibt es in der Kantine am **30.11.2011 um 15:30 Uhr im Zimmer 01 Bau 100, Bühl.**

Andrea Knebel



Kurz und bündig

Weihnachtsgeld 2011

Auch in diesem Jahr wird es wieder Weihnachtsgeld geben. Aufgrund der Standortsicherung, die weiterhin gültig ist, wird dieses, wie in den vergangenen Jahren, auch um circa ¼ geringer ausfallen, als im Tarifvertrag vorgesehen. Somit werden 43,7 Przent eines durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes ausbezahlt. Der Rest wird im Rahmen der DB5 Betrachtung flexibilisiert und bei einem positiven DB5 Bühl nächstes Jahr im Rahmen einer Sonderzahlung zur Auszahlung kommen.



Impressum:

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