



Wo bleiben die klaren Aussagen?

Verschleierungstaktik geht nicht auf



Auf der Betriebsversammlung am 29.3. müssen Zusagen kommen. Welche Produkte werden in Bühl gefertigt und wie hoch sind die zukünftigen Investitionen?

Der Betriebsrat hatte am 31.01.2012 eine zusätzliche Betriebsversammlung einberufen, um der umsichgreifenden Gerüchteküche und der zunehmenden Verunsicherung in allen Kreisen der Belegschaft Einhalt zu gebieten. Leider wurden unsere Erwartungen nicht erfüllt. Udo Wolz, ED/P, betonte in seinen Ausführungen immer wieder die faire Chance für den Standort, wie dies aber konkret aussieht, steht weiterhin in den Sternen. Zwar waren in seinen Ausführun-



gen laufend motivierende Sätze eingebaut, konkrete Zusagen in Produkte und Investitionen fehlten aber gänzlich. ED/P verschleierte seine Absichten hinter Floskeln wie „Andere deutsche Standorte haben es auch geschafft, wettbewerbsfähig zu sein, das kann Bühl auch.“ Aber was bedeutet „wettbewerbsfähig sein“ genau für ihn?

Hohe Erwartungen der Belegschaft! Gibt es jetzt konkretere Aussagen?

Am **29.03.2012** findet nun die nächste Betriebsversammlung statt. Nachdem Udo Wolz in der Nachmittagsveranstaltung am 31.01. angedeutet hat, dass einiges für Bühl positiv verlaufen könnte, sind wir gespannt was hier nun vorgestellt wird. Die Belegschaft erwartet klare Zusagen zu Produkten und Investitionen, die hier am Standort an- und hochlaufen. Was wird bei uns gefertigt werden?



Patrick Roose, BueP/CLP3

Die Mitarbeiter am Standort leisten nun seit mehr als 24 Monaten Sonderschichten, auch an Sonn- und Feiertagen, um die Lieferungen an den Kunden nicht abreißen zu lassen

Weiter auf Seite 2

Katrin Borchert, ED/ESM3, stellt Fragen

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die letzten Wochen waren geprägt durch eine zunehmende Verunsicherung unserer Belegschaft durch Meldungen zu einem neuen ED Fertigungsstandort in Serbien. Wir hoffen, dass die nächste **Betriebsversammlung am 29.03.2012** dazu beigetragen wird, diese Verunsicherung abzubauen.

7600 Euro bei Porsche, 4000 Euro bei Mercedes, andere Firmen folgen mit ähnlichen Sonderzahlungen in 2012. Sie alle beteiligen ihre Mitarbeiter am guten Ergebnis. Wie sieht es bei Bosch damit aus? Und bei uns am Standort? Welches Ergebnis wurde 2011 eingefahren? Wie wird das Engagement der Belegschaft finanziell gewürdigt? Die Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die Bonuszahlungen der anderen Firmen nicht unbedingt gering. Hierzu wollen wir Antworten am 29.März.

In den nächsten Wochen stehen auch die Tarifverhandlungen vor der Tür. 6,5 Prozent mehr Geld, unbefristete Übernahme der Auszubildenden und die Erweiterung der Mitbestimmung bei Leiharbeit- und Werksverträgen stehen auf der Agenda. Ich bin mir sicher, dass die Belegschaft in Bühl und Bühlertal diese berechtigten Forderungen der IGMetall tatkräftig unterstützt. Es gibt viel zu tun, packen wir es gemeinsam an. Ein schönes und erfolgreiches Frühjahr 2012 wünscht

Klaus Lorenz





Wo bleiben die klaren Aussagen? (Teil 2) Verschleierungstaktik geht nicht auf

Mitarbeiter voller Erwartungen im Bürgerhaus

Viele wichtige Investitionen wurden nur nach mehrmaligem Einfordern durch den Betriebsrat getätigt. Es kommen Zweifel auf, ob ED überhaupt noch in den Standort investieren will, oder ob die Strategie nur noch die Fertigung in Niedrigkostenländern vorsieht. Bei Aussichten waren auch die Wortmeldungen der Kolleginnen und Kollegen mehr als berechtigt.

Blieben wir in der Standortsicherungsvereinbarung?

Der Betriebsrat kann nicht länger die Standortsicherungsvereinbarung aufrecht erhalten, solange nicht von der Firmenseite konkrete belastbare Zusagen zu Produkten und Investitionen erfolgen. Auf Geld zu verzichten, ohne zu wissen wie die Perspektive hier am Standort für jeden einzelnen aussieht, macht für die Belegschaft keinen Sinn.



Hannes Beyermann aus der ESM3

Seit mehr als zwei Jahren arbeiten wir hier nun an Sonn- und Feiertagen. Die Belastungen einzelner Kolleginnen und Kollegen waren und sind grenzwertig. Dies gilt auch für die indirekten Bereiche. Zu viel Arbeit für immer weniger Ingenieure und all die anderen. Der Betriebsrat weist immer wieder auf die gesundheitlichen Folgen der Überlastung hin. Diese wird zusätzlich durch

die Verunsicherung über die Zukunft des Standortes verstärkt.

Kolleginnen und Kollegen, kommt auf die Betriebsversammlung am 29. März, adressiert Eure Fragen und mischt Euch ein.

Es geht um uns - unsere Familien und unsere Zukunft!

Klaus Lorenz



Jürgen Linderer, BueP/CLP94-L922

Jeder Tag beginnt zu spät im Büro Vereinbarkeit Familie und Beruf

Was kann man tun, wenn man die Kernzeit aus besonderen Gründen tagtäglich nicht mehr einhalten kann?

Sabine K. arbeitet als Sachbearbeiterin in Gleitzeit. Nach zehn Jahren pünktlichem Erscheinen kommt Sabine jetzt öfter zu spät. Dabei ist 8:30 Uhr ja nicht früh. Woran liegt es? Es ist ihr sehr unangenehm. Sie schafft es nicht pünktlich aus dem Haus, weil ihr vier Jahre alter Sohn einfach morgens nicht jeden Tag zur selben Zeit abmarschbereit für den Kindergarten ist. Oft starten die Tage für Sabine zu spät und total gestresst im Büro. Was kann sie tun? Das Allerwichtigste ist jetzt ein Gespräch mit dem Vorgesetzten. Das Thema ansprechen und erklären woran es liegt.

Im Rahmen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinsam eine befriedigende Lösung finden

Bei der Bewältigung dieser sozialen Problemlage helfen die Sozialberaterin, Margit Baumgartner, und die Personalabteilung. Zusammen unterstützen sie die Ratsuchende und den Vorgesetzten, damit eine gute Regelung gefunden wird. Auch unter anderen besonderen Lebensumständen, wie die Betreuung von Pflegebedürftigen oder kranken Familienmitgliedern, sind Mitarbeiter darauf angewiesen ihre Situation schnell mit diesen Ansprechpartnern zu klären, um eine gute entlastende Vereinbarung zu treffen. Bei Problemen wendet Euch an den Betriebsrat, Tel.: 3100.

Andrea Knebel



Nah dran und kompetent - Vertrauensleute bei Bosch



Vertrauensleute gesucht! Alle vier Jahre werden die Vertrauensleute neu gewählt oder bestimmt. Dieses Jahr ist es wieder so weit. Bis zum 31.3. können sich noch Interessenten melden, die sich gerne einbringen wollen.

Vertrauensleute sind Interessenvertreter und Sprecher ihres Arbeitsbereiches (Team, Gruppe, Abteilung ...). Sie beraten und informieren ihre Kollegen über die Belange der IG Metall, Tarifverträge und Vereinbarungen. Sie pflegen engen Kontakt zum Betriebsrat und beteiligen sich an Aktionen zur Verbesserung der Arbeitssituation.

Vertrauensleute achten darauf, dass getroffene Vereinbarungen mit der Firma eingehalten werden. Sie nehmen während der Arbeitszeit an den regelmäßigen Vertrauensleutesitzungen teil und haben die Möglichkeit sich in externen Seminaren weiterzubilden.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Melden Sie sich bei Harald Himmel, (Tel.:3389), Hannes Beyermann (Tel.:2383) oder in der Nachtschicht bei Mathias Koch (Tel.: 51364).

Andrea Knebel

Der Betriebsrat bleibt dran!

Offene Fragen zur außerordentlichen Betriebsversammlung am 31.01.2012

Neben dem Thema Serbien fragten Mitarbeiter den Bereichsvorstand auch nach anderen Themen, die ihre Zukunft betreffen. Diese Fragen, auch an die Werkleitung und Personalabteilung, verfolgt der Betriebsrat weiter und hier wird der aktuelle Stand samt Antworten abgedruckt.

Fragen:

1) Zur Aussage vom Bereichsvorstand: „Wir stehen dazu hier („in Bühl“, Anm. d. Red.) Geld zu investieren, wenn wir dadurch wettbewerbsfähig sein können.“ Es bleibt die Frage aus dem Publikum zu den zukünftigen Investitionen in den Standort Bühl/Bühlertal. Wie viel Geld wird in Bühl investiert? Welche Investitionen werden getätigt?

2) Wie sieht eine langfristige Planung über fünf bis sieben Jahre für den Standort Bühl/Bühlertal aus?

3) Für die Verzahnung der Fertigung mit der Entwicklung ist das International Engineering Center, ISEC, von zentraler Bedeutung, daher ist es wichtig zu wissen, wann wir das ISEC Gebäude bekommen.

4) Welche Produkte werden in Bühl in Zukunft gefertigt? Welche „hochwertigen Erzeugnisse werden vollständig in Bühl zentralisiert“? Basierend auf eine Aussage von Udo Wolz, ED/P.

5) „Wir vom Bereichsvorstand wollen, dass Bühl erfolgreich ist, und unterstützen das mit den ED - Funktionen, zum Beispiel mit der Entwicklung.“, ED/P. Wie soll die Entwicklung in Zukunft aussehen,

um dieses Ziel zu erreichen?

6) Wie fällt dieses Jahr die Sonderzahlung aus?

7) „Produkt- und Prozessinnovationen als Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit für unseren Standort.“ Was wird getan, um diese Innovationen zu erreichen?

8) Wie genau definiert sich „wettbewerbsfähig sein“? Wie viel besser, billiger müssen wir sein?

9) „Soll die Personalabteilung „aufgelöst“ werden?“ Es ist allgemein bekannt, dass Bosch Teile der Personalabteilungen zentralisiert.

10) Wie sieht die Zukunft des Produktbereichs TS aus? Welche Zukunftsprodukte sind in Planung und welche werden in Bühl verbleiben?

11) Werden lukrative Projekte (zukünftige Fertigung in Bühl!) von Bosch gegenüber Kunden abgelehnt, weil wir zu wenig Entwicklungskapazität haben? Können wir unsere Kunden mit unseren Prozessen und Abläufen in der Entwicklung bedienen?

Andrea Knebel



Anita Kappes aus der W567



Betriebsvereinbarungen: Welche gibt es? Thema heute: Standort- sicherungsvereinbarung

In unserer Artikelserie zur Vorstellung der Betriebsvereinbarungen (BV) geht es heute um die **Standortsicherungsvereinbarung 2007 für den Standort Bühl/Bühlertal**. Diese Regelung ist unbefristet und kann ab dem 01.01.2012 mit einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten beendet werden.

Leistungen der Firmenseite

In dieser Vereinbarung verpflichtet sich die Firmenseite dazu, den Anlauf neuer Plattformen im Bereich Elektromotoren (FPM, NSA, GPG) in Bühl durchzuführen. Ebenso wird die Fertigung von EC-Motoren bei nennenswertem Volumen und die Fertigung aller Bedarfe für den europäischen Markt, mit der Voraussetzung der Wettbewerbsfähigkeit, im Bühler Werk ermöglicht. Investitionen von 60 Millionen Euro für die Jahre 2007 bis 2009 sind zu leisten. Verlagerungen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich, wobei betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit dieser Vereinbarung ausgeschlossen sind. Einstellzahlen für Auszubildende bleiben bis einschließlich 2012 auf dem Niveau von 2006. Von den Auszubildenden wird eine Mindestquote von 50 Prozent unbefristet übernommen.

Leistungen der Beschäftigten

Für diese Leistungen der Firmenseite verzichtet die Belegschaft auf 27 Prozent des tariflichen Weihnachtsgelds und auf die Arbeits- und Erfolgsprämie, AEP. Für die außertariflichen Mitarbeiter gilt eine wertgleiche Regelung.

Andrea Knebel

Zum internationalen Frauentag

Ein Märchen für die selbstbewusste Frau des 21. Jahrhunderts

Es war einmal in einem Land ganz weit weg, eine wunderschöne, unabhängige, selbstbewusste Prinzessin. Sie betrachtete einen Frosch in einem Biotop in ihrer Ökonomie unweit ihres Schlosses. Der Frosch hüpfte in ihren Schoß: „Elegante Lady, einstmals war ich ein hübscher Prinz, bis mich eine böse Hexe verzaubert und mit einem Fluch belegt hat. Ein Kuss von dir und ich werde wieder der schmucke junge Prinz, der ich einst war. Dann, Süße, können wir heiraten, einen

Haushalt im Schloss meiner Mutter führen, wo du meine Mahlzeiten kochen kannst, meine Wäsche wäscht und bügelst, meine Kinder gebierst und großziehst und damit glücklich bist für den Rest deines Lebens.“

An diesem Abend lächelte sie leise vor sich hin – bei einem Glas duftenden Chardonnay und leckeren Froschschenkeln in einer leichten Zwiebel-Weißwein-Sauce.

Andrea Knebel



Kurz und bündig

Nächste Betriebsversammlung am 29. März.

Planen Sie diesen Termin ein!

Wir erwarten Aussagen zur Sonderzahlung 2011 und Antworten zu den offenen Fragen von der außerordentlichen Betriebsversammlung.



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: jeden 2. Monat
Druck: HE Druck



Bezirksleiter Jörg Hofmann

Es geht um MEHR + FAIR

Uns geht es in dieser Tarifrunde um MEHR+FAIR.

Wir fordern mehr Entgelt für die Beschäftigten, bessere Perspektiven für junge Menschen und mehr Fairness am Arbeitsmarkt durch die erweiterte Mitbestimmung der Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit.

Wir können es uns nicht länger leisten, Menschen als Flexibilisierungsmasse des Arbeitsmarktes zu behandeln. Schon aus diesem Grund sind unsere qualitativen Forderungen absolut berechtigt.

In diesen drei Punkten werden die Arbeitgeber mit uns zu Ergebnissen kommen müssen, sonst wird es keinen Abschluss geben. Die Flucht vom Tisch ist nicht mehr möglich.

Auszug aus dem Faktencheck zur Tarifrunde 2012. Die gesamten Ergebnisse im Internet unter www.igm.de

NR.1 / 6. MÄRZ 2012 WEITERE INFOS UNTER WWW.IGM.DE



Bezirk
Baden-Württemberg

TARIF 2012: ERSTE RUNDE VERTAGT

Ohne Ergebnis ist am Dienstag Abend die erste Runde in den Tarifverhandlungen für die rund 800.000 Beschäftigten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie in Fellbach zu Ende gegangen.

Die IG Metall bekräftigte ihre Forderung nach 6,5 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten, un-

befristeter Übernahme nach der Ausbildung sowie mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit. Südwestmetall lehnte dies als „nicht darstellbar“ ab.

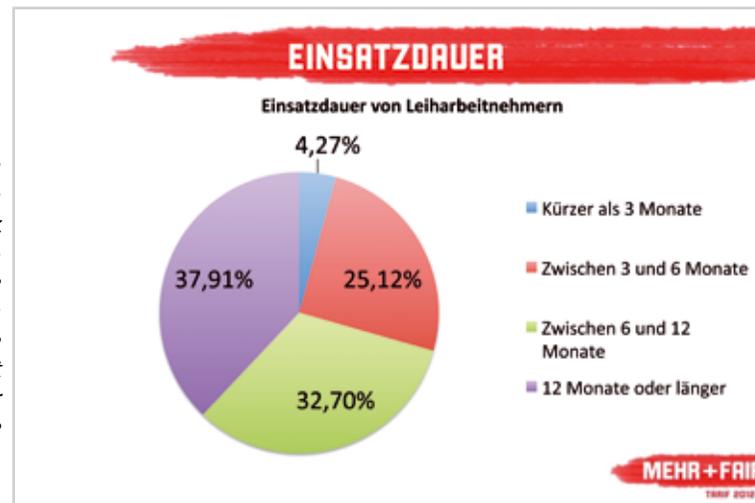
»Unsere Forderung ist wohl begründet und gut nachvollziehbar. Der Laden brummt wie selten zuvor«, betonte dagegen IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann. »Den

Boden dafür haben die Beschäftigten in den Unternehmen bereitet. Nun ist es an der Zeit, dass sie ihren fairen Anteil erhalten.«

Hofmann betonte die Gleichwertigkeit der Forderungselemente. Ohne eine Lösung zur Übernahme und der Leiharbeit werde es keinen Tarifabschluss geben.

»Die Arbeitgeber mögen darauf spekulieren, uns diese Themen mit ein paar Zehntel Prozenten mehr Entgelt abkaufen zu können. Diese Rechnung wird nicht aufgehen.«

Die nächste Verhandlungsrunde findet am 22. März in Ludwigsburg statt.



MEHR + FAIR

TARIF 2012