

# BER



# aktuell

Mitarbeiterzeitung des Betriebsrates Bühl/Bühlertal  
Ausgabe 19, Juni 2012

## Mehr Geld für alle und mehr Sicherheit für Auszubildende und Leiharbeiter

**Tarifrunde erfolgreich beendet – Standortthemen weiterhin im Mittelpunkt!**

**4,3 Prozent mehr Geld, Übernahme der Auszubildenden und Mitsprache bei Leiharbeit. Nach insgesamt 37-stündigem Verhandlungsmarathon haben sich die Tarifparteien der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie in der Nacht zum 19. Mai auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt.**

Demnach steigen die Entgelte für die 800 000 Beschäftigten der Branche ab ersten Mai um 4,3 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis Ende April 2013. Außerdem wurde die unbefristete Übernahme der Auszubildenden, sowie eine stärkere Mitsprache der Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit vereinbart. Ebenso wurde mit der Vereinbarung „Vom Einstieg zum



Aufstieg“ für noch nicht ausbildungsreife Schulabsolventen eine Brücke in ein reguläres Ausbildungsverhältnis gebaut. Gerade das Thema Leiharbeit war ein erster immens wichtiger Schritt, um unternehmerischer Willkür, Lohndumping sowie dem Verdrängen von Stammarbeitsplätzen Einhalt zu gebieten. Dies alles wäre ohne den Druck *Weiter auf Seite 2*



## Überlastungsanzeige: Arbeiten ohne Grenzen?

**Kennen Sie das? Vom Kundenmeeting in die Teambesprechung jagen, rasch zwischendurch e-Mails bearbeiten, dann im Büro der Power Point Präsentation den letzten Schliff verpassen.**

Wer seine Arbeit schätzt, engagiert sich gerne über das gesunde Maß hinaus. Das gilt erst recht, wenn Aufträge sich türmen, Termine rutschen, Kunden warten und ein Projekt dringend abgeschlossen werden muss. Im wahrsten Sinne des Wortes **pausenlos** durch den Arbeitstag: das ist auf Dauer riskant. Der Bosch-Arbeitsalltag und auch die Abläufe haben sich in den letzten Jahren sehr verändert. Selbstverantwortung

und hohe Flexibilität auf der einen, zunehmender Leistungsdruck und ausufernde Arbeitszeiten auf der anderen Seite gehören dazu. Die tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland sind – gegen den europäischen Trend – gestiegen. Je höher die Qualifikation, desto höher auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit!

**Wenn es zu viel wird, macht der Körper schlapp**

Überlange Arbeitszeiten und Überforderung greifen die Gesundheit an. Arbeitsmedizinisch ist erwiesen, dass bestimmte Symptome und *Weiter auf Seite 2*

### Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein schöner Erfolg: der Standort Bühl wird die Verantwortung der Leitwerksfunktion von allen Erzeugnisfamilien basierend auf PSM 18/14 Morphologie, ein Lenkungsmotor, inklusiv PSM2 und nachfolgender Generationen übernehmen. Dies ist sicherlich eine gute Nachricht für den Standort und ein Schritt in die richtige Richtung. Neben den bisherigen Tätigkeitsfeldern benötigen wir Neuprodukte, damit wir für die Zukunft gut aufgestellt sind. Wir werden uns dafür einsetzen, dass hieraus auch Beschäftigungsverhältnisse in der Fertigung entstehen.

Seit Oktober haben wir mit leicht zurückgehenden Auftragszahlen zu kämpfen. Dies führt nun zu einem Beschäftigungsüberhang im Werk. Nach den Planungen der Firmenseite werden die befristeten Beschäftigten nicht weiterbeschäftigt, obwohl diese dringend in verschiedenen Abteilungen benötigt werden. Wir brauchen auch jüngere KollegInnen damit die Ausbringung in den Linien mit erhöhten Belastungen aufrecht erhalten werden kann und der demographischen Entwicklung Rechnung getragen wird. Eine reine Kopfbetrachtung ist hier ein Irrweg. Wir werden weiterhin Gespräche führen, damit eine Lösung gefunden wird. Eine Erhöhung der Aufträge würde uns die Diskussion erheblich erleichtern.

Klaus Lorenz





## Mehr Geld für alle und mehr Sicherheit für Auszubildende und Leiharbeiter (Teil 2)

aus den Betrieben nicht möglich gewesen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bühl und Bühlertal haben durch die Teilnahme an den Veranstaltungen der IG Metall zum Gelingen der Tarifrunde beigetragen. Im Südwesten nahmen insgesamt 240 000 Metallerrinnen und Metaller an den Warnstreikaktionen teil.

### Standortsicherung neu verhandeln

Für den Betriebsrat stehen aber weiterhin die Themen rund um den Standort im Vordergrund. Nach der letzten Betriebsver-

sammlung waren wir ziemlich zuversichtlich, dass wir zeitnah in Gespräche einsteigen können, um unsere Standort-sicherungsvereinbarung neu auszuhandeln. Anscheinend wird hier aber nun auch wieder auf Zeit gespielt. Unsere Forderungen sind unverändert. Wir brauchen neue Produkte und Investitionen, damit hieraus wieder Beschäftigung entstehen kann. Udo Wolz, ED/P, äußerte bereits auf der Betriebsversammlung im Januar, dass alle PO (Performance Orientierte) Produkte in Bühl zentralisiert werden. Hier muss definiert werden, um welche Produkte es sich handelt. ED/P bekannte sich auch ausdrücklich zum Standort Bühl/Bühlertal. Bernhard Straub, ED/EC, bekräftigte dies nochmals: „Der BV will ein starkes und selbstsicheres Werk Bühl und einen

starken, selbstsicheren Standort Bühl/Bühlertal“. Diesen Aussagen müssen nun Taten folgen. Mit Freude haben wir die Nachricht aufgenommen, dass die Leitwerksfunktion für die 18/14-Plattform (Lenkantriebe) für unseren Standort festgelegt wurde. Dies ist aber nicht ausreichend. Der Betriebsrat fordert die Verhandlungspartner auf, zügig in Verhandlungen einzusteigen.

Am 21.05.2012 hat der Betriebsrat bis auf weiteres die Sonntagsarbeit abgelehnt. Eine Fortführung der Sonntagsarbeit ist davon abhängig, was die Firmenseite nun auf den Tisch legt, um die Sicherung der Arbeitsplätze längerfristig zu gewährleisten.

Klaus Lorenz



### Leserbrief:

Wie ich schon auf der Betriebsversammlung am 29.04.12 vorgestellt hatte, hat die Gallup-Studie zur Motivation von deutschen Mitarbeitern und zur Mitarbeiterbindung für das Jahr 2011 ergeben, dass 86 Prozent aller befragten Arbeitnehmer/-innen entweder nur Dienst nach Vorschrift machen oder innerlich gekündigt haben! Der daraus resultierende gesamtwirtschaftliche Schaden beläuft sich jährlich auf eine Summe zwischen 122,3 und 124,0 Milliarden Euro! Eine für mich erschreckend hohe Zahl und ein klarer Auftrag an die Führung zur Verbesserung des Arbeitsklimas und Sicherung meines Arbeitsplatzes! Ich gehe davon aus, dass diese repräsentativen Zahlen auch für unseren Standort zutreffen. Die Ursachen sieht die Gallup-Studie darin, dass es nicht genug Lob, Anerkennung und offene Ohren

für Mitarbeiter gibt. Vorgesetzte legen zu wenig Wert auf Mitarbeiterbindung und schaden damit ihren Betrieben. Mir ist auch klar, dass die Motivation für die Arbeit von den Mitarbeitern kommen muss, doch die war ja mal da. Leider ist diese Motivation aber in den letzten Jahren von einem hohen Level auf einen sehr niedrigen gefallen. Liegt es, wie die Studie sagt, an den Führungskräften, die es nicht mehr schaffen die Motivation aufrecht zu erhalten? Ich glaube ja. Auf meine Nachfrage an Bernhard Straub, ED/EC, wurde mir gesagt, dass die Anzahl an innerlich gekündigten Mitarbeitern nicht bekannt sei. Ich sehe die Notwendigkeit, dass Führungskräfte intensiver geschult werden, um die Qualität der Mitarbeiterführung zu verbessern. Über den Fortschritt zur Verbesserung der Führungsqualitäten und damit des betrieblichen Klimas möchte ich auf der nächsten Betriebsversammlung informiert werden.

Ingo Kirsche

## Überlastungsanzeige: Arbeiten ohne Grenzen? (Teil 2)

Gesundheitsstörungen vermehrt im Zusammenhang mit zu langen Arbeitszeiten auftreten: Infektanfälligkeit, Tinnitus und Hörsturz. Bernhard Straub, neues Mitglied des Bereichsvorstands mit Zuständigkeit für kaufmännische Aufgaben, bestätigte die Zunahme der Krankheitstage auch für unseren Standort.

### Wenn die Psyche Alarm schlägt

Mental erschöpft braucht man einfach länger, um ein kniffliges Problem zu lösen oder eine Aufgabe gut zu erledigen. **Es ist klar, dass es sich bei psychischen Erkrankungen nicht um individuelles Versagen handelt.** Immer mehr Beschäftig-

te leiden unter Stress und fühlen sich leer und ausgebrannt. Krankheitssymptome gelten als **Frühwarnsignale** und sollten unbedingt ernst genommen werden. Es ist völlig legitim und notwendig, die Themen Gesundheit und Risikoprävention im Zusammenhang mit überlangen Arbeitszeiten im Betrieb anzusprechen.

### Fehler durch Überlastung

Stress kann auch zu Fehlern bei der Arbeit führen und nur durch Aufzeigen der Überlastung kann der Vorgesetzte präventiv vorgehen und für Abhilfe sorgen, um Fehler zu vermeiden.



### Abhilfe durch Überlastungsanzeige

Der Betriebsrat bietet allen Mitarbeitern eine Überlastungsanzeige (auch auf den Betriebsrats-Intranet Seiten) an, um seine Überlastung aufzeigen. **Wir suchen dann mit Ihnen und Ihrer Führungskraft eine Lösung, um Ihre Situation zu verbessern.** Füllen Sie das Formular aus und geben Sie es beim Vorgesetzten ab.

Weiter auf Seite 3

# Überlastungsanzeige: Arbeiten ohne Grenzen? (Teil 3)

Und informieren Sie den Betriebsrat über diesen Schritt.  
Das Formular kann auch nur beim BER abgegeben werden. Auch **anonyme** Formulare oder von einer Gruppe ausgefüllte sind möglich. Wichtig ist wenigstens der Hinweis auf den Bereich, TS, AS, ... oder Einkauf, Entwicklung... Nur mit dieser Information können wir tätig werden und sehen, wie viele Mitarbeiter und welche Abteilungen betroffen sind. Gerne können

Sie auch zum Betriebsrat kommen und wir füllen es gemeinsam aus und schützen Ihre Identität.

Seien Sie mutig, jeder Mitarbeiter hat laut Betriebsverfassungsgesetz § 84(1) „das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren...“ und (3) „Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.“ Wir stehen hinter Ihnen und

werden für die Einhaltung des Gesetzes sorgen.

Testen Sie, ob Sie überlastet sind!  
Im Internet finden sich viele Test zur Überlastung, Wir haben diese getestet:

<http://www.impulstest.at/default.aspx>

<http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/arbeitszeit-check-2511.htm>

Andrea Knebel



## Überlastungsanzeige

Sehr geehrte/r \_\_\_\_\_  
(Vorgesetzte/r)

Zur Kenntnis an den Betriebsrat  
am \_\_\_\_\_

leider muss ich heute darauf hinweisen, dass ich infolge

personeller Unterbesetzung   
zusätzlicher Arbeitsbelastung   
oder/und \_\_\_\_\_

nähere Details:



nicht mehr für die bei meiner Tätigkeit erforderliche fachliche Qualität und Sorgfalt garantieren kann. Ich kann aufgrund dieser Situation die Verantwortung für auftretende Fehler und Mängel nicht übernehmen. Ich bitte daher um bedarfsgerechte Veränderung der Personalsituation in Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Hierbei betone ich ausdrücklich, dass ich selbstverständlich alle meine Kräfte und Fähigkeiten zur Bewältigung der Situation mit einsetze werde. Allerdings sind diese nicht unerschöpflich.  
Mit freundlichen Grüßen,

Bühl/Bühlertal, den \_\_\_\_\_  
Name oder wenigstens Abteilung oder Gruppe von Mitarbeitern

## Kurz und bündig

### Kühlung nur für wenige Mitarbeiter?

Der Betriebsrat wurde von der Nachricht überrascht, dass in Bühl 8 und 9 zur Senkung der Temperatur Klimaanlage installiert werden. Sicher ist dies eine gute Idee, doch der Betriebsrat setzt sich für alle Mitarbeiter in gleicher Weise ein. Für den Betriebsrat ist es fraglich, ob

diese Zwischenlösung erstrebenswert ist. Unser Anliegen war stets alle Mitarbeiter gleich zu behandeln, schließlich ist es in anderen Bühler und Bühlertaler Gebäuden auch sehr warm. Eine bessere Alternative wäre, diese 500 000 Euro in das neue ISEC Gebäude zu investieren, wie auch auf der Betriebsversammlung mehrfach thematisiert. Wir werden uns weiter dafür einsetzen, dass es im Wirtschaftsplan 2013 realisiert wird.

## Internationales Fußballturnier!



Im Rahmen der **IGMetall** Aktion „Respekt“ wird der Betriebsrat ein **Fußballturnier** am **14. Juli in Bühlertal** veranstalten. Jede Gruppe oder Abteilung kann mitmachen. Wir suchen auch internationale Mannschaften. Weitere Hinweise werden in den nächsten Tagen an den Infotafeln des Betriebsrates veröffentlicht.





# Nichts erhitzt die Gemüter mehr als ein neuer Schichtplan

1996 forderte die Firmenseite erstmals ein 17-Schichtmodell für Bühl, in dem der Samstag zum Regelarbeitstag wurde. Die Wirtschaftlichkeit der hoch automatisierten Linien ist nur gegeben, wenn sie an möglichst vielen Tagen ausgelastet werden. Um die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern, entschied man sich seitens des Betriebsrates für mehr Beschäftigung und opferte dafür den Samstag. Dem positiven Aspekt der Schichtmodelle, die Beschäftigung von mehr Mitarbeitern, steht als negativer Aspekt die Lage der Arbeitszeiten entgegen. Für den Betriebsrat geht es nun darum, aus dieser Situation das Beste zu machen. Wie

können wir Schichtmodelle so mitgestalten, dass die Belastung für die Beschäftigten minimiert wird?

5. Mo. Nachtr.	6. Sa.	7. So.	8. Mo.	9. Di.	10. Mi.	11. Do.	12. Fr.	13. Sa.	14. So.	15. Mo.	16. Di.	17. Mi.	18. Do.	19. Fr.	20. Sa.	21. So.	22. Mo.	23. Di.	24. Mi.	25. Do.	26. Fr.	27. Sa.	28. So.	29. Mo.	30. Di.	31. Mi.
5. Mo. Nachtr.	6. Sa.	7. So.	8. Mo.	9. Di.	10. Mi.	11. Do.	12. Fr.	13. Sa.	14. So.	15. Mo.	16. Di.	17. Mi.	18. Do.	19. Fr.	20. Sa.	21. So.	22. Mo.	23. Di.	24. Mi.	25. Do.	26. Fr.	27. Sa.	28. So.	29. Mo.	30. Di.	31. Mi.

**W495 und W315 Pilot für kurzzyklisches Schichtmodell**  
Aktuell werden zwei Pilotschichtmodelle in

der W495 und der W315 getestet, in denen der Schichtrhythmus verkürzt wird. Wissenschaftliche und arbeitsmedizinische Studien zeigen, dass die gesundheitliche Belastung geringer ist, wenn man nur zwei bis drei Nachtschichten am Stück arbeitet. Mit den zwei Piloten wollen wir deshalb den Betroffenen die Möglichkeit geben, die geänderte Schichtreihenfolge auszuprobieren, um danach eine objektive Entscheidung treffen zu können. Eine Umstellung der Schichtpläne führt immer zu Veränderungen im Lebensablauf. Wenn wir es aber schaffen, dadurch eine bessere Lebensqualität, vor allem für die älter werdende Belegschaft, zu erreichen, hat sich der Aufwand allemal gelohnt. Rolf Reith



## 40 Stunden Verträge - für wen? ErgänzungsTarifVertrag (ETV) für Forschung und Entwicklung der IG Metall



Sie haben die Wahl: zu Hause sein oder...

**Wer kann alles einen 40-Stunden-Arbeitsvertrag bekommen? Und wieso lehnt der Betriebsrat mehr 40-Stunden-Verträge ab? Diese**

**Fragen werden immer wieder gestellt. Auf der Betriebsversammlung hat Klaus Lorenz, Betriebsratsvorsitzender, hierzu Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt, diese wurden bisher vom Bereichsvorstand jedoch aus Kostengründen abgelehnt.**

Im Tarifvertrag ist eine Quote von 18 Prozent für 40-Stunden-Verträge vorgeschrieben, im Moment ist diese Quote schon erreicht. Daher lehnt der Betriebsrat weitere Anträge auf 40-Stunden-Verträge ab. Der Betriebsrat sieht aber auch, dass bezüglich der Attraktivität des Standortes hier Handlungsbedarf besteht. Deshalb hat er den ErgänzungsTarifVertrag (ETV) der IG Metall ins Gespräch gebracht. Nun beabsichtigt die Firmenseite, bei der Zentrale den Antrag zu stellen mit Wirkung zum 01.07.2012, den Geltungsbereich des ETV auf alle „Nicht ED“-Bereiche auszuweiten.

**Firmenseite lehnt bisher weitere 40-Stunden-Verträge für ED ab**

An den anderen Bosch Standorten sieht der schon geltende Tarifvertrag wie folgt aus:

„Die Vertragsparteien, Bosch und IG Metall, stimmen überein, dass für bestimmte Beschäftigtengruppen der Betriebe im räumlich/fachlichen Geltungsbereich dieses Ergänzungsstarifvertrages besondere Regelungen der wöchentlichen Arbeitszeit getroffen werden. Beschäftigtengruppen sind hier Entwicklungsbereiche. Mit Beschäftigten können vertraglich bis zu fünf Stunden Arbeitszeit pro Woche zusätzlich zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Die Annahme des Angebots einer verlängerten Arbeitszeit ist freiwillig. Lehnen Beschäftigte eine solche Vereinbarung ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.“

Das Unternehmen bietet eine Verlängerung der Arbeitszeit in einem Bereich an, wenn dies aus sachlichen Gründen erforderlich ist. Das Angebot kann auch befristet erfolgen. Wird die verlängerte Arbeitszeit in einem Bereich angeboten und wünscht ein Beschäftigter dort die Vereinbarung einer verlängerten Arbeitszeit, darf dies nur mit

einem sachlichen Grund abgelehnt werden. Die zusätzlich zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbarten Stunden werden wie folgt ausgeglichen:

- bis zu 5 Stunden über ein Langzeitkonto gemäß § 5 dieses Ergänzungsstarifvertrages bzw.
- bis zu 5 Stunden durch eine dem Wert dieser Stunden entsprechende Bezahlung (s. Ziff. 7.1.2 MTV).“

Der Standortbetriebsrat unterstützt die Antragsstellung der Firmenseite. Wir werden die weiteren Schritte im Sinne der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten. Andrea Knebel

Impressum:  
Herausgeber: Betriebsrat Bühl/Bühlertal  
E-mail: Abteilung Briefkasten (BER-Bue)  
Redaktion: R. Reith, A. Knebel, K. Lorenz, H. Tilgner (Fotos)  
Layout: A. Knebel  
Ausgabe: jeden 2. Monat  
Druck: HE Druck