

BER-aktuell

BOSCH Werk Bamberg / Ausgabe 15
Juli / August 2012
31. Juli 2012

Der Bamberger Betriebsrat.

Eine starke Gemeinschaft
mit einer starken Gewerkschaft.



Betriebsrat • Vertrauensleute • Jugendvertretung • Schwerbehindertenvertretung • Betriebsrat • Vertrauensleute • Jugendvertretung • Schwerbehinderte

Betriebsrat

Betriebsversammlung

Der Schwerpunkt der Betriebsversammlung am 25. Juli war die Vorstellung der Betriebsvereinbarung

Standortsicherung

durch Hans Wolff. Nachfolgend noch einmal Daten, Fakten und Hintergründe eine Standortsicherung zu vereinbaren.

Slogan:

**BOSCH BAMBERG
- 2025 -**

**EIN LEITWERK MIT ZUKUNFT IN
UNSERER REGION**

Das wollen wir erreichen:

Ein Bamberger Produktionsleitwerk dass auch in Zukunft mit einer hohen Beschäftigtenzahl weiter besteht und eine Perspektive für unsere Jugend bietet.

Megatrends und Risiken

1. Wir müssen Antworten finden auf den **demographischen Wandel**, also auf die im Durchschnitt immer älter werdende Belegschaft.
2. Die **Absatzmärkte** verschieben sich bereits seit geraumer Zeit weg aus Deutschland und Europa in den asiatischen Raum.
3. Die **Technologie** befindet sich in einem ständigen **Wandel**. Vor allem die Elektromobilität wird für unser Werk zu einer großen Herausforderung.
4. Ständig **steigende** Anforderungen an die **Produktivität** belasten die Belegschaft.
5. Die **Konjunkturzyklen** (Auf- und Abschwünge) treten in immer kürzeren Abständen auf.

Inhalte

Der Inhalt der Betriebsvereinbarung, die der Werkleitung am 11. Juni 2012 übergeben worden ist, wurde in sechzehn Überschriften zusammengefasst. Im Anhang Stich- bzw. Schwerpunkte dazu:

1. Regelgespräche

Sie sollen zur Einhaltung der Vereinbarung dienen und zwischen Werkleitung, Personalabteilung und Betriebsrat stattfinden.

2. Datenabgleich

Hier wird geregelt, welche Daten wann zur Verfügung gestellt werden.

3. Leitwerksfunktionen

Auflistung der Leitwerksfunktionen mit den entsprechenden Erzeugnisse aktuell und in Zukunft. Die Leitwerksfunktion wird erzeugnisbedingt laufend weiterentwickelt

4. Eigenfertigung und Fremdvergabe

Anzahl der Beschäftigung und Verträge sind zu kommunizieren und bei Schwankungen der Standortbeschäftigung anzupassen.

5. Kompetenzzentrum (COC)

Technische Kompetenzen und ein Leistungskatalog der COC-Tätigkeiten werden darin geregelt.

6. Erzeugnisse

Planungen und Auslastung. Neue Erzeugnisse, Verlagerung von Erzeugnissen unter Berücksichtigung der Standortsicherung.



7. Abteilungen, Fachabteilungen, Entwicklungs- und zentrale Stabsabteilungen

Veränderungen von vereinbarten Aufgaben, Funktionen und Beschäftigung sind einvernehmlich mit dem Betriebsrat zu regeln.

8. Ausbildung

Festlegung der Ausbildungszahlen und Aufteilung in die einzelnen Ausbildungsberufe.

9. Weiterbildung

Erstellung eines Weiterbildungskonzeptes mit entsprechenden Bildungsbudget.

10. Altersstruktur

Kontinuierliche Analyse der Altersstruktur mit Festlegung entsprechender Maßnahmen. Halten des Mitarbeiterstandes (Anzahl der Beschäftigten).

11. Gesundheitskonzept

Erarbeitung einer betrieblichen Gesundheitsförderung mit entsprechenden Budget. Jährliche Überarbeitung und Anpassung.

12. Führungsverhalten

Maßnahmen und Konzepte für ein gutes Führungsverhalten im Hinblick auf älter werdende Belegschaften.

13. Leistung

Entsprechende Betriebsvereinbarungen, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und die Altersstruktur sind zu beachten. Einer schleichenden Arbeitsverdichtung ist entgegen zu wirken.

14. Arbeitszeiten

Arbeitszeitmodelle entwickeln, die Veränderungen in der Gesellschaft gerecht werden (Teilzeit, Vereinbarkeit Beruf und Familie).

15. Arbeitssysteme

Rechtzeitige und umfassende Information an den Betriebsrat bereits vor der Planung baulicher und technischer Veränderungen. Bedenken und Vorschläge des BER sind zu berücksichtigen.

16. Investitionen

Jährliche Investitionen der BaP - Geschäftsbereiche in Abhängigkeit des jeweiligen Umsatzes. Die Umsetzung des Investitionsplanes wird mit dem BER anhand des Wirtschaftsplanes umgesetzt.

Inkrafttreten und ordentliche

Kündigung.

Die Vereinbarung kann mit einer Kündigungsfrist von 24 Monaten zum Jahresende erstmals ab dem 31.12.2025 gekündigt werden. Eine



Hans Wolff stellte auf der Betriebsversammlung am 25. Juli 2012 die Hintergründe und Inhalte der **Betriebsvereinbarung Standortsicherung** vor, die Anfang Juni der Werkleitung übergeben worden ist.

Nachwirkung tritt ein und kann nur durch eine einvernehmliche neue Vereinbarung ersetzt werden.

Unterschriftenaktion

Auf der Betriebsversammlung wurde zum Thema Standortsicherung eine Unterschriftenaktion durchgeführt : **„Ja, ich bin aktiv dabei mich zusammen mit dem Betriebsrat für eine Sicherung unseres Standortes einzusetzen“**

Viele haben bereits unterschrieben. Wer das noch nicht gemacht hat, kann das weiterhin im BER-Büro Bau 205 tun.

Mitglied werden!

Ein Wort zu den noch nicht in der

IG Metall organisierten Kolleginnen und Kollegen. Nur mit einer starken Belegschaft werden wir ein gutes Ergebnis bei der Standortsicherung erreichen können. Deshalb: **Macht mit bei der IG Metall und unterstützt uns bei der Sicherung unserer Arbeitsplätze in der Region!**

Wirtschaftliche Lage

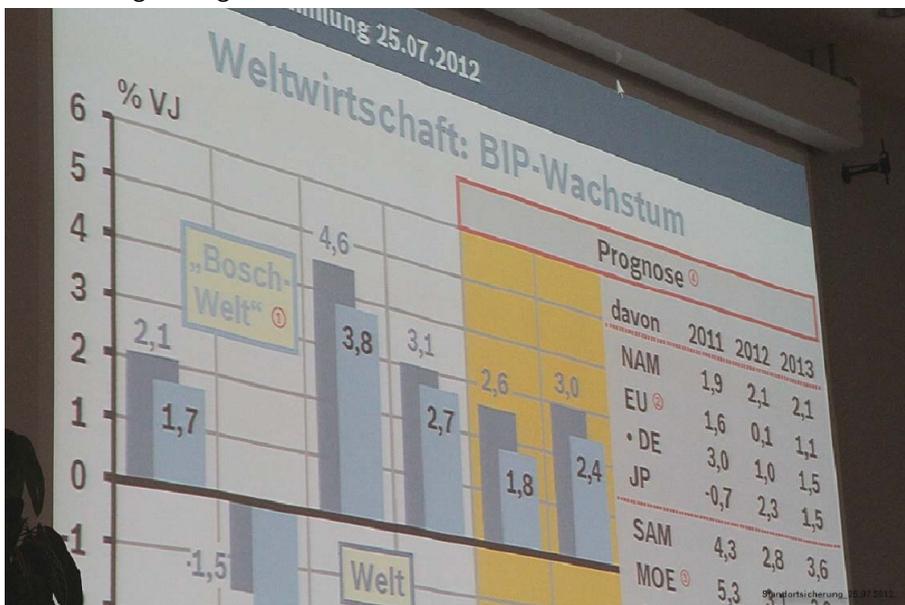
Die Weltwirtschaft soll in 2012 um 2,6% wachsen, die Autoproduktion in 2012 auf 84 Mio. Stück steigen. Allerdings findet dieses Wachstum nicht in Europa statt. Die Folgen der Eurokrise hinterlassen langsam aber sicher ihre Spuren in der Realwirtschaft und damit auch in der Automobilindustrie.

Für BOSCH entwickelt sich vor allem der Dieselmotorbereich negativ. Aktuell liegt man hier bereits über 5% unter der Umsatzentwicklung des Vorjahres.

Bamberger Werk

Auch das BaP wird von dieser Entwicklung nicht verschont. Stückzahlstreichungen in der Düse, aber auch im CRI1/2 machen Schließtage auch im August notwendig.

Im Bild das **BIP**-(Brutto Inland Produkt) **Wachstum** in den wichtigsten Wirtschaftsräumen der Welt. Der Euroraum hat 2012 praktisch kein Wachstum, für Deutschland steht noch die „1“ vor dem Komma. Für 2013 wird eine leichte Erholung gesehen.



Betriebsrat • Vertrauensleute • Jugendvertretung • Schwerbehindertenvertretung • Betriebsrat • Vertrauensleute • Jugendvertretung • Schwerbehindertenvertretung • Betriebsrat • Vertrauensleute • Jugendvertretung • Schwerbehindertenvertretung • Betriebsrat • Vertrauensleute • Jugendvertretung • Schwerbehinderte

Schließtage

Vereinbart wurde eine Schließwoche in der 33 KW (die Woche mit dem Feiertag Maria Himmelfahrt am 15. August) für große Teile des Werkteil_4 (siehe auch den entsprechenden Aushang).

Urlaub 2012

Der Urlaub 2012 muss aufgrund der wirtschaftlichen Lage auch im Kalenderjahr 2012 komplett genommen werden. Für Urlaub im Januar 2013 ist Urlaub aus dem Kalenderjahr 2013 einzuplanen und zu nehmen.

Vorgesehen ist weiterhin, das Werk ab Mittwoch, den 19.12.2012 bis zum Jahresende zu schließen (5 Urlaubstage in 2012).



Freischichten/Gleitzeitkonten

Die Konten sind zum Jahresende in den genehmigten Bandbreiten zu halten:

Freischichtkonten:

-7 bis +30 Stunden

Gleitzeitkonten:

-16 bis +24 Stunden

Verantwortlich für das Einhalten der Bandbreiten sind die Vorgesetzten und die Mitarbeiter.

Es sind verbindliche Abbaupläne zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu erstellen.

Unbezahlte Freistellung

Für das gesamte Werk gilt ab sofort, dass keine unbezahlte Freistellung für angeordnete Schließtage und für freiwillige Schließtage gewährt wird.

Freizeitnahme während der Woche:
→ unbezahlte Freistellung wird **nicht** gewährt

Einzigste Ausnahme:

unbezahlte Freistellung aufgrund von Pflege, bei der ein Sozialversicherungsträger die Kosten übernimmt.

Umbuchung Zeitkonten

Freischichtkonten (FS):

FS-Konten, die über +30 Stunden liegen, wurden ins ZB-Konto umgebucht

FS-Konten, die unter -7 Stunden liegen, wurden ins ZB-Konto umgebucht

FS-Konten zwischen -7 Stunden und +30 Stunden bleiben bestehen

Gleitzeitkonten (GAZ):

Im Gleitzeitbereich wurden alle Gleitzeitkonten größer 24 Stunden in das ZB-Konto gebucht, ebenso Salden kleiner als -16 Stunden



Warum wurde umgebucht?

Ungleiche Verteilung der Zeitsalden Mitarbeiter mit hohen Minuskonten und andere Mitarbeiter mit hohen Pluskonten.

Zeitsalden sowohl im Plus als auch im Minus außerhalb der erlaubten Grenzen bei FS und GAZ.

Mitarbeiter der Abteilungen MOE7, MOE8 und MOE9 haben bei Schließtagen im Juni schon die Grenze von -150 Stunden erreicht.

TEF Rufbereitschaft

Was läng währt wird endlich gut könnte man zur mittlerweile abgeschlossenen und unterschriebenen Betriebsvereinbarung zur TEF – Rufbereitschaft sagen.



Die Betriebsvereinbarung umfasst 17 Einzelpunkte.

Dauer

Die Dauer der Rufbereitschaftszeit ist flexibel. Der an der Rufbereitschaft teilnehmende Mitarbeiter kann zwischen

8 bis 48 Stunden wählen.

Teilnahme

Die Teilnahme an der Rufbereitschaft ist freiwillig.

Arbeits- Ruhezeit

Geregelt wurden die Arbeits- sowie die Ruhezeiten.

Vergütung

Aufgrund der durch den Bereitschaftsdienst erhöhten Anforderung in der Aufgabenstellung des BaP/TEF gelten dort die höheren Vergütungssätze.

Fahrtzeiten

Ebenfalls neu geregelt sind die Fahrtzeiten im Rahmen der Rufbereitschaft. Der Mitarbeiter kann ein Taxi für die Fahrt zum Unternehmen nutzen, fährt er mit dem eigenen Fahrzeug gibt es eine entsprechende Kostenerstattung. Auf Wunsch wird auch ein Fahrzeug bereitgestellt.

Urlaubszeit



Am 1. August beginnen die großen Ferien in Bayern (und dauern bis 12. September).

Allen die in der Ferienzeit Urlaub haben, wünscht der Betriebsrat, die Vertrauenskörperleitung, die Jugendvertretung und die Schwerbehindertenvertretung erholsame Tage.

Jugend- und Auszubildendenvertretung



Boschausbildung zeigt Respekt!

Am 16. und 23. Juli 2012 fand die 2. Jugendversammlung im Foyer des Ausbildungszentrums statt, bei der das Thema „Respekt - Kein Platz für Rassismus“ ein ganz große Rolle spielte.

Die beiden Respekt!-Botschafterinnen, Bezirksjugendsekretärin Karina Schnur von der IG Metall und die ehemalige Frauenfußball-Nationalspielerinnen Sandra Minnert brachten die Botschaft „Kein Platz für Rassismus“ den Jugendlichen nahe. Persönliche Erlebnisberichte, Geschichtliche Hintergründe und passende Kurzfilme zeigten den Azubis auf, wie es leider aktuell noch in unserer Welt aussieht.

Die Ziele von „Respekt!“ sind, die Würde, Toleranz und Anerkennung aller Menschen wieder mehr in den Alltag zu rücken.

Deswegen haben wir gemeinsam mit der Ausbildung ein Zeichen gesetzt.

Bei der Schildanbringung am Ausbildungszentrum gemeinsam mit Betriebsrat, Werkleitung, JAV und der Respektbotschafterin Sandra Minnert, zeigen wir noch einmal ganz klar auf, dass es bei uns keinen Platz für Rassismus, Diskriminierung und Intoleranz gibt!

Wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung des Bamberger Werkes, bedanken uns noch mal bei allen, die sich für diese Aktion stark gemacht haben!



Respekt! – Botschafterin Sandra Minnert vor dem Schild am Ausbildungszentrum des Bamberger Werkes.



Gemeinsam gegen Rassismus, Diskriminierung und Intoleranz. Sandra Minnert, Sebastian Nüsslein (BER), Florian Eichhorn (JAV) Franz Hubert (Ausbildungsleiter HRL3.1) und Klaus Beck (Personalleiter HRL)

>>Gegen klischeehaftes Denken<<

Sandra Minnert, ehemalige Profi-Fußballerin und Schirmherrin der Respekt! Initiative



»Respekt! Kein Platz für Rassismus« ist eine Initiative mit Sitz in Frankfurt am Main. Ziel von »Respekt!« ist es, jedwede Benachteiligung – etwa aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung – zu verhindern.

Unterstützt wird »Respekt!« von Partnern & Förderern sowie von zahlreichen prominenten und ehrenamtlich engagierten Personen aus Sport und Kultur.



Powered by IG METALL



**GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN**



Werkverträge: Was dahinter steckt.

Der schamlose Trick mit den Werkverträgen

31.07.2012 | Nach der Leiharbeit setzen Unternehmen immer häufiger auf Werkverträge. Jetzt wo Leihbeschäftigte durch Branchenzuschläge und Übernahmegarantie besser gestellt werden, schwenken die Firmen um. Dienstleistungen auf Werkvertragsbasis sind im Kommen. So werden immer mehr Menschen an den Rand gedrängt und ein 3-Klassensystem im Betrieb etabliert.

Immer mehr Unternehmen lagern ganze Arbeitsbereiche aus und vergeben zentrale Aufgaben an Werkvertragsunternehmen. Outsourcing spaltet die Belegschaften in eine Kernbelegschaft und in Arbeitnehmer, die an den Rand gedrängt werden - ohne Sicherheiten, ohne Mitbestimmung und ohne Tarifvertrag. Auch die Bezahlung ist meist deutlich schlechter. Denn für die Unternehmen steht vor allem eines im Vordergrund: Löhne drücken und Kosten senken.

Nichts Neues

Outsourcing ist eigentlich nicht neu. Schon seit Jahren geben Unternehmen einzelne Prozesse und Aufgaben an Fremdfirmen raus. Früher beschränkte sich das auf die Klassiker: Die Kantine, das Putzpersonal und die Eingangspforte. Das hat sich seit einigen Jahren deutlich gewandelt. Inzwischen werden immer mehr der ehemals intern erbrachten Arbeitsleistungen an externe Fremdfirmen vergeben oder ganze Betriebsteile in eigene Tochterfirmen ausgelagert. Anschließend werden die Produkte und Dienstleistungen wieder zurückgekauft.

Ein Indiz dafür, dass die Arbeitgeber mit Werkverträgen in erster Linie versuchen, die Kosten zu senken und der Mitbestimmung durch Betriebsräte zu entgehen, zeigte sich auf der Tagung "Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit". Das veranstaltet das arbeitgeberfinanzierte "Institut für

Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht" am 9. September 2011. Dort erläuterte der Arbeitsrechtler Richard Giesen bei seinem Vortrag "Chancen, den strengen arbeitsrechtlichen Regelungen der Zeitarbeit zu entfliehen" die Möglichkeiten von Werkverträgen.

Bei Werkverträgen verpflichtet sich der Werkunternehmer ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Leistung zu erbringen. Die Abrechnung oder Bezahlung geschieht erfolgsorientiert, also nicht in Zeiteinheiten. Die Mitarbeiter des Werkunternehmens unterliegen dabei nicht dem Direktionsrecht des Kundenbetriebes.

Tatsächlich sind in manchen Unternehmen gleich mehrere Dienstleistungsfirmen vertreten. Diese entsenden ihre Mitarbeiter, die dann nicht selten Seite an Seite mit den Stammbeschäftigten arbeiten, aber deutlich weniger Geld bekommen und deren Arbeitsbedingungen weitaus schlechter sind. Häufig noch schlechter als in der Leiharbeit. Zudem wirkt sich diese Entwicklung auf die betrieblichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates aus. Der Betriebsrat verliert an Einfluss. So entsteht in einigen Betrieben eine 3-Klassenbelegschaft

Nur noch wenige gehören zur Stammebelegschaft

Ganz oben stehen die Stammbeschäftigten. Für sie gelten die Tarifverträge und die Betriebsräte können bei der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen mitbestimmen. Auf der nächsten Stufe stehen die Leihbeschäftigten. Für sie gibt es seit Mai 2012 tarifliche Branchenzuschläge und eine Übernahmegarantie nach einer Einsatzdauer von 24 Monaten. Damit ist der IG Metall ein erster Schritt in Richtung Gleichstellung gelungen. Am

schlechtesten stehen die Werkvertragsarbeitnehmer da. Denn für sie gilt weder der Tarifvertrag der IG Metall noch ein Mindestlohn. Wenn nun auch noch Werkvertragsunternehmen Leiharbeiter einstellen und diese dann weiterverleihen, gelten für die Betroffenen noch mal schlechtere Bedingungen. So hat sich in einigen Unternehmen ein 3-Klassen-System unter den Beschäftigten etabliert: Unterschiedliche Arbeitszeiten, unterschiedliche Entgelte, ein hohes Arbeitsplatzrisiko und für die meisten von ihnen keine Chancen auf die betrieblichen Sozialleistungen.

Die IG Metall wird dieser Entwicklung nicht tatenlos zusehen. Sie will faire und sichere Arbeitsplätze und fordert, feste Beschäftigte im Betrieb und keine ungesicherten Randbelegschaften. Unser Ziel ist es, dass alle Beschäftigten gleich behandelt werden - Stammbeschäftigte, Leiharbeiter und Werkvertragsnehmer.

Weiterlesen

Internetadressen zum weiterlesen, vertiefen, informieren.

<http://www.igmetall.de>

<http://www.dgb.de>

Impressum

Herausgeber

Betriebsrat der Robert Bosch GmbH Bamberg

Verantw. Hans Wolff

Redaktion

Hanns Meier
Melita Hassfurther

Tel: +49 (0)951 181 4281

Tel: +49 (0)951 181 1521

hanns.meier@de.bosch.com

melita.hassfurther@de.bosch.com