



Liste 2 - IG Metall

DEINE WAHL

MITDENKEN. MITBESTIMMEN. MITMACHEN.



BETRIEBSRATSWAHLEN 2014

BEI **BOSCH** IN HOMBURG

am 07., 10. und 11. März!

www.igmetall.de



BERICHT DES BETRIEBSRATSVORSITZENDEN Seite 1/2

VON DER WIRTSCHAFTSKRISE BIS ZUM STANDORT-KONZEPT

Was konnte der Betriebsrat in den letzten vier Jahren erreichen, was haben wir am Standort Homburg noch vor uns? Darüber berichtet hier unser Betriebsratsvorsitzender Dieter Klein.



Die Wirtschaftskrise und unsere Antwort

Zu Beginn unserer aktuellen Amtszeit standen wir mitten in der Wirtschafts- und Finanzkrise. „Mit allen Beschäftigten durch die Krise – egal wie lange sie dauert“ war unsere Antwort, die wir gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat entwickelten. Durch Kurzarbeit mit einer Zuschuss-Regelung und das „Abfeiern“ von Zeitkonten konnten wir unsere beiden wichtigsten Ziele erreichen: Keine betriebsbedingten Kündigungen und keine finanzielle Überforderung der Beschäftigten. Das gelang nur, weil Betriebsräte und Belegschaften, Arbeitgeber und IG Metall in dieser Krise an einem Strang zogen.

Unsere Forderung: Das Standort-Konzept

Die Wirtschaftskrise im Jahr 2009 machte auch ein strukturelles Problem unseres Standorts deutlich: Die einseitige Abhängigkeit von Diesel-Erzeugnissen, die vor allem auf den schwachen Märkten in Südeuropa nicht mehr genug Kunden fanden. Das forderte neue Lösungsansätze von uns. Einer dieser Ansätze bestand in der Aushandlung eines Standort-Konzepts. Dabei verpflichtete sich die Geschäftsführung unter anderem, Wettbewerbsvorteile durch die Verlagerung von „Verlustprodukten“ und den Fremdbezug von Teilefertigung

zu erhalten – und nicht durch eine Senkung der Personalkosten. Neue Produkt-Generationen im Bereich CRI 1,2 sowie zusätzliche Aufträge im NKW-Bereich sollten die drohenden Verluste von Arbeitsplätzen abmildern. Ein wichtiger Bestandteil war die Festschreibung der Abrufzahlen im UP. Auch die befristete Übernahme der Azubis bis Ende 2014 konnten wir durchsetzen.

Im Mittelpunkt: Arbeitsplätze erhalten

Die schwankende Auftragslage in den einzelnen Bereichen, aber auch Zentralisierungspläne im Konzern stellen uns immer wieder vor neue Herausforderungen. So sollten im Bereich Einkauf, Personal und Entgeltabrechnung nicht nur die Prozesse, sondern auch die Beschäftigung zentralisiert werden – weit außerhalb des Saarlands. Gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat konnten wir erreichen, dass keiner der betroffenen Kollegen nach Stuttgart wechseln muss, sondern eine adäquate Anschlussbeschäftigung im HoP erhalten haben. Wie unberechenbar die Märkte und unsere Kunden inzwischen reagieren, konnten wir Anfang 2013 erfahren. Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und die systematische Verplanung unserer Freischicht-Konten halfen hier, die Folgen dieser Auftragseinbrüche zu bewältigen. Das gilt auch bei den aktuellen Auftragsschwankungen nach oben: Sie werden im HoP durch befristet eingestellte Kolleginnen und Kollegen abgearbeitet, Leiharbeit

konnten wir erfolgreich verhindern. Freiwillige Ruhestandregelungen mit entsprechenden finanziellen Anreizen sowie die Öffnung der Altersteilzeit auf alle Modelle haben ihren Anteil daran, die Beschäftigungslage im Werk in den letzten Jahren etwas zu entspannen. [Zum weiterlesen bitte umblättern >>](#)



BERICHT DES BETRIEBSRATSVORSITZENDEN

Seite 2/2

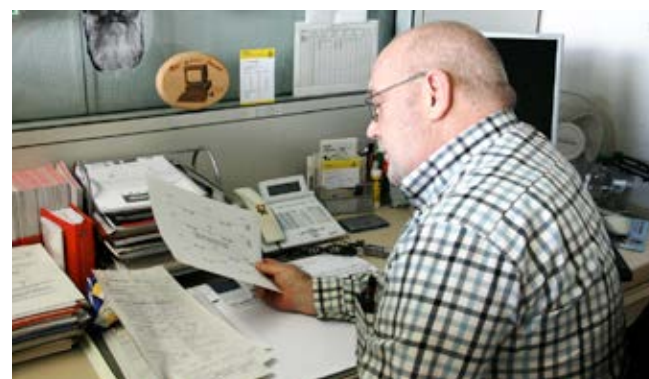
EINE ZUKUNFT

für alle Beschäftigten am Standort Homburg:

DAS IST UNSER WICHTIGSTES ZIEL!

Ebenso wichtig: Einkommen sichern

Immer wieder müssen wir mit der Geschäftsführung über die Sicherung der Einkommen streiten. Für Aufregung sorgte im Fertigungsbereich, vor allem im Schichtbetrieb, die Ankündigung der Geschäftsführung, dass sie den Absicherungstarifvertrag für ältere Arbeitnehmer nicht mehr anwenden wollte wie bislang. Hier konnten wir gemeinsam mit der Belegschaft und der IG Metall dafür sorgen, dass diese Entscheidung zurückgenommen wird. Damit haben ältere KollegInnen wieder eine finanzielle Absicherung – und das haben sie auch verdient! Eine Verbesserung stellt auch die Neuregelung der Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) dar, die sich künftig an den gleichen Faktoren wie die erfolgsabhängige Vergütung der außertariflichen Führungskräfte orientiert. Weitere Themen der vergangenen Wahlperiode waren unter anderem die dauerhafte Optimierung unserer Prämienlohn-Systeme, speziell im Bereich MOE8. Genauso wie die Verhandlung der Schichtüberlappung: Hier verging ein halbes Jahr, bis wir ein respektables Ergebnis erzielen konnten, das den Kolleginnen und Kollegen endlich Transparenz und Planungssicherheit bringt. Bei der betrieblichen Altersvorsorge konnten wir gemeinsam mit dem GBR erreichen, dass die bisherigen Faktoren bis 2020 weiter gelten.



Blick nach vorn: Der Standort braucht eine Vision

Die wirtschaftliche Stagnation in Europa wird wohl bedeuten, dass uns die Abrufzahlen unserer Kunden und damit die Beschäftigung auch in Zukunft vor große Herausforderungen stellen. Deshalb brauchen wir für den Standort Homburg eine Zukunftsvision, die über das Tagesgeschäft hinausgeht: Vor allem die Beschäftigten haben eine Perspektive und neues Vertrauen in die Zukunft des Unternehmens verdient! Schließlich treten wir als Belegschaft jeden Tag, hoch flexibel und stark belastet, in Vorleistung. Das beweisen nicht zuletzt die vielen Auszeichnungen, die wir für unsere Leistung bekommen. Also müssen unsere Leistungen auch



mit neuen, innovativen Geschäftsfeldern honoriert werden. Deshalb heißt unser Motto hier: Besser in neue Geschäftsfelder investieren als in Maßnahmen zum Personalabbau. Wir sind bereit, gemeinsam mit der Geschäftsführung daran zu arbeiten.

Betriebsräte und IG Metall: Gemeinsam auf dem Weg nach vorn

Wir alle brauchen unsere Arbeit in Homburg, und wir wissen zu schätzen, welche Vorteile Bosch uns bringt. Doch uns ist auch bewusst: Geschenk bekommen wir von Bosch nichts! Deshalb müssen wir als Belegschaft solidarisch zusammen stehen: Junge und erfahrene Kollegen, Männer und Frauen, Fertigung und indirekte Bereiche, Entwicklung und Dienstleistung. Gemeinsam definieren wir die Leitlinien für die Zukunft der industriellen Arbeitsplätze bei Bosch in Homburg. Genau das wollen wir als IG Metall-Betriebsräte erreichen. Dafür werben wir bei der Wahl zum Betriebsrat, die am 7., 10. und 11. März 2014 stattfindet. Auf den nächsten Seiten könnt Ihr sehen, mit welchen Schwerpunkten und welchen KandidatInnen wir das tun. Und wir würden uns freuen, wenn Du uns dabei weiter unterstützt.

Mit kollegialen Grüßen,
Dieter Klein

Vorsitzender des Betriebsrats am Standort Homburg



BOSCH



Damit der Mensch nicht zu kurz kommt: DAFÜR ARBEITEN DIE BETRIEBSRÄTE!

DIE TÄGLICHE ARBEIT DER BETRIEBSRÄTE BEI BOSCH IN HOMBURG BESTEHT AUS VIELEN KLEINEN BAUSTEINEN. IM MITTELPUNKT STEHEN DABEI DIE ARBEITSBEDINGUNGEN DER KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN – DENN SIE MACHEN DEN WICHTIGSTEN „STANDORTFAKTOR“ AUS.

✓ **Einkommen: Sicher und gerecht**

Die Sicherung und gerechte Ausgestaltung der Entgelte ist eine unserer wichtigsten Aufgaben.

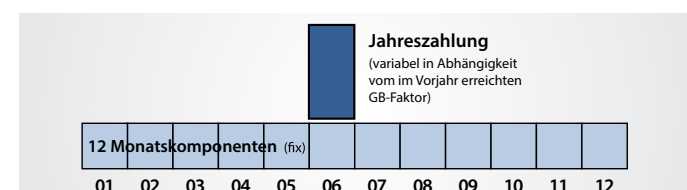
✓ **Robert Bosch Zulage**

Die Ausgestaltung der RB-Zulage wurde in 2012 neu geregelt. Zentraler Verhandlungsgegenstand für uns war den bei der ERA-Einführung errechneten statischen Wert an zukünftige Tarifierhöhungen anzukoppeln. Das ist uns mit Unterstützung des Gesamt-

betriebsrats gelungen. Seit dem 01.07.2012 erfolgt die Auszahlung der RB-Zulage in zwei Komponenten:

1. Einer Monatszahlung in Höhe des Prozentwertes vom monatlichen Grundentgelt.
2. Einer Jahreszahlung in Höhe des jährlichen Grundentgelts multipliziert mit dem Erfolgsfaktors des Geschäftsbereichs. Die so ermittelte Jahreszahlung wird mit der Entgeltabrechnung im Juni ausgezahlt.

Alle profitieren vom Erfolg des Geschäftsbereichs und sollte sich mal kein Erfolg einstellen, so haben wir nichts verloren denn die monatliche Auszahlung der Robert Bosch Zulage gibt's immer und wächst bei zukünftigen Tarifierhöhungen mit.



✓ **Grundentgeltsicherung (Abgruppierung)**

Der arbeitsrechtlichen Ebene geschuldet setzen wir Betriebsräte uns auch mit dem unschönen Thema der Abgruppierung auseinander.

Für die Emotionale Akzeptanz dieser neuen nicht gewollten aber veränderten Situation gibt es kein Patentrezept. Sehr wohl gibt es ein Patentrezept wie die finanzielle Sicherung auf einer Zeitschiene von 64-Monaten aussieht.

Die betriebliche Umsetzung ist geregelt in:

1. §15 MTV, Entgeltsicherung bei Abgruppierung
2. GBR-BV Grundentgeltsicherung bei Bosch
3. Ausführungsbestimmungen zur BV Grundentgeltsicherung für den Standort Homburg
4. Protokollnotiz

Um das Ganze in griffige Zahlen also die Veränderung im Entgelt auch darzustellen zu können muss ein langjähriges und breites Wissen der betrieblichen Entlohnung vorhanden sein.

Hier sind wir Betriebsräte auch in Zukunft aufgefordert eine Basis zu schaffen damit das Vereinbarte nicht erodiert bzw. verloren geht.

✓ **Altersabsicherung**

Bei der Altersabsicherung gab es Hinweise des Arbeitgeberverbands, diese Leistung auch bei Bosch in Homburg in Frage zu stellen. Nach monatelangen Verhandlungen ist es uns gelungen, den bestehenden Tarifvertrag nach „Homburger Landrecht“ in einer Protokollnotiz mit der Werkleitung zu vereinbaren. Dies freut vor allem die Kolleginnen und Kollegen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, jahrzehntelang Schichten gefahren haben und diese tarifvertragliche Leistung wohl verdient in Anspruch nehmen können.

✓ **Demografischer Wandel: Jetzt handeln**

Der demografische Wandel macht bei Bosch nicht halt. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft liegt aktuell bei 44,8 Jahren. Verantwortlich dafür ist auch die Personalpolitik der Geschäftsleitung: Seit dem Jahr 2001 hat es am Standort Homburg so gut wie keine dauerhaften Neueinstellungen mehr gegeben! Da können auch die 40 Auszubildenden, die jährlich übernommen werden, das Durchschnittsalter kaum nach unten drücken. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen können dem Leistungsdruck nicht mehr standhalten. Deshalb fordern Betriebsrat und IG Metall mehr Arbeitsplätze, die für ältere Arbeitnehmer geeignet sind. Arbeitsplätze, die auch leistungsgeminderten Arbeitnehmern gerecht werden. Denn sie haben das nicht nur verdient, wir können auf ihre Erfahrung auch nicht verzichten. Wir brauchen eine gesunde Mischung junger und älterer Arbeitnehmer, damit das Know-how am Standort nicht verloren geht.

✓ **Ausbildung: Chancen für alle**

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben es gezeigt: Bewerber mit einem schlechten Schulabschluss haben bei Bosch wenig Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Auf der anderen Seite beginnen immer mehr junge Menschen nach ihrer Ausbildung ein Studium. Hinzu kommt, dass immer schwächere Jahrgänge die Schulen verlassen. Dadurch droht bald ein Facharbeitermangel, der auch die Zukunft des Standorts gefährden kann. Die Geschäftsführung will das Problem durch ein besonderes „Angebot“ lösen: Bewerber mit einem schwächeren Abschluss sollen nur noch eine zweijährige Ausbildung zum „Maschinen- und Anlagenführer“ bekommen oder als „Fachkraft für Metalltechnik“. Für uns als Betriebsräte ist eine solche Schmalspur-Ausbildung aber keine Option: Wir wollen, dass alle Auszubildenden eine solide drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildung bekommen. Und dass sie auch in Zukunft in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Denn die Auszubildenden von heute sind unsere Ressourcen von morgen.





Von Arbeitsschutz bis Zukunftsplanung: **BETRIEBSRÄTE GESTALTEN MIT!**



Für einen Betriebsrat gibt es eigentlich keine wichtigen oder unwichtigen Themen. Jedes Mal geht es darum, die Interessen der Arbeitnehmer geltend zu machen. Hier einige Beispiele.

Arbeits- und Gesundheitsschutz: Vorbeugend handeln

Ein wichtiges Instrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die „Gefährdungsbeurteilung“. Damit können wir die ganz konkreten Arbeitsbedingungen an jedem Arbeitsplatz messen und verbessern. Inzwischen wurden immer mehr Arbeitsplätze bei Bosch in Homburg beurteilt oder die Beurteilungen wurden aktualisiert. Dadurch konnten wir den Lärmschutz für Kolleginnen und Kollegen verbessern, die im Produktionsbereich auch am Bildschirm arbeiten müssen – zum Beispiel die „Schichtmeister-Kabinen“. Überhaupt ist Lärm eine der stärksten Belastungen am Arbeitsplatz, sowohl im Bürobereich als auch in

der Montage. Und indem wir das Thema immer wieder ansprechen, sorgen wir auch für ein Umdenken bei den Führungskräften. Ein weiteres wichtiges Thema ist die Ergonomie und die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen. Unser Idealbild, an dem wir immer weiter arbeiten: Arbeitsplätze, an denen jeder – egal mit welcher Einschränkung und in welchem Alter – gut und belastungsfrei arbeiten und gesund in Rente gehen kann.

Digitale Produktion: „Gläsernen Arbeitnehmer“ verhindern

Fast jeder merkt es an seinem Arbeitsplatz: Die elektronische Steuerung von Produktion, Logistik und Verwaltung nimmt auch bei Bosch noch immer zu. Dadurch entsteht die Gefahr, dass auch die Beschäftigten zu „gläsernen Menschen“ werden. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat eine Arbeitsgruppe für neue Technologien und Datenverarbeitung gegründet, an der auch Vertreter unseres Standorts mitarbeiten. Über den Gesamtbetriebsrat konnten wir bereits den Datenschutz erweitern. Es wurden klare Regeln geschaffen, um zu verhindern, dass personenbezogene Daten in falsche Hände geraten. Unser Ziel: Die Verwendung von personenbezogenen Daten müssen in allen Systemen durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden!



Respekt: Mehr als ein Schlagwort

Zum Thema Respekt wurde bei uns in den letzten Jahren einiges getan. Aber bei uns schleicht sich der Verdacht ein, dass wir bei diesem Wort etwas anderes meinen als manche Führungskräfte: Für uns ist Respekt mehr, als Transparente aufzuhängen und auf kleine Torwände zu schießen. Respekt ist für uns auch kein Deckmantel dafür, Entscheidungen von Führungskräften als „globale Marktentwicklungen“ zu verkaufen, die nicht beeinflussbar wären. Respekt heißt für uns: So mit dem Anderen umgehen, wie man selbst behandelt werden will. Ganz gleich, welche Position oder Eingruppierung man im Unternehmen hat. Und daran wollen wir weiter arbeiten.



BOSCH



1
**KLEIN
DIETER**

Freig.-Betriebsrat



2
**SIMON
OLIVER**

Freig.-Betriebsrat



3
**SCHOCK
SANDRA**

Freig.-Betriebsrat



4
**KNAUBER
MANFRED**

Freig.-Betriebsrat



9
**HIRSCHEL
LEE**

Masch. Bediener



10
**JÄGER
FRANK**

Freig.-Betriebsrat



11
**SCHMUCK
HARALD**

Freig.-Betriebsrat



12
**KROJ
DAMIAN**

Masch. Bediener



5
**FONTANA
MARIO**

Produkt-Auditprüfer



6
**GEHRES
ANDREAS**

Mechaniker



7
**KREUTZ
FRANK**

Anlagenbetreuer



8
**GLAESER
ANKE**

Kundenbetreuerin Logistik



13
**BECKER
REIMUND**

Freig.-Betriebsrat



14
**ZÖLLNER
KRISTIN**

Planerin



15
**MOUCHA
ANJA**

Sekretärin



16
**WEBER
ECKHARD**

Freig.-SBV

BETRIEBSRATSWAHLEN 2014

am 07., 10. und 11. März



BOSCH



17
**SCHNEIDER
JOACHIM**

Entgeltabrechner



18
**EISELE
THOMAS**

Qualitätsprüfer



19
**SCHEPPER
BIANCA**

Sachbearbeiterin BVW



20
**HEMMER
ALEXANDRA**

QS-Fachkraft



25
**DEGRO
JÜRGEN**

Werkzeugvoreinsteller



26
**RÜBEL
CHRISTIAN**

Betriebsmittelmechaniker



27
**CZERWINSKI
CHRISTINE**

Qualitätsprüferin



28
**GOLEMO
GABRIELE**

QS Fachkraft



21
**WÄCHTER
STEPHAN**

Masch. Bediener



22
**BUNGERT
SANDRA**

Montiererin



23
**HERRMANN
NORBERT**

Meister



24
**KLEIN
MARKUS**

Einsteller



29
**ROTHHAAR
BERNHARD**

Fertigungsplaner



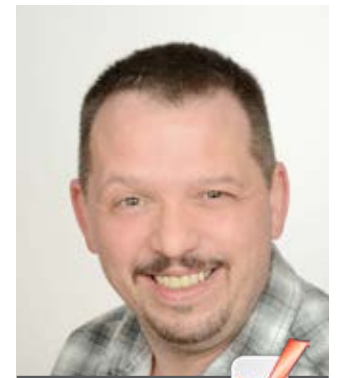
30
**SCHNEIDER
MATTHIAS**

Masch. Bediener



31
**FARAWELL
MARKUS**

Kommissionierer



32
**MÖNCH
WALTER**

Einsteller

BETRIEBSRATSWAHLEN 2014

am 07., 10. und 11. März



BOSCH



33
**DESSLOCH
URSULA**

Masch. Bedienerin



34
**SIRIJ
VLADIMIR**

Masch. Bediener



35
**MARINO
ALESSANDRO**

Systemberater



36
**LINZ
GEORG**

Einsteller



41
**ROTHFUCHS
BERND**

Werkzeugprüfer



42
**ZÖLLNER
ARNO**

Masch. Bediener



43
**TITTELBACH
LUDWIG**

Masch. Bediener



44
**NEUMÜLLER
DIETER**

Teamleiter



37
**MÜLLER
RALF**

Ofenführer



38
**NEUDEL
HEIKO**

Teamleiter



39
**ALTHERR
HUBERT**

Meister



40
**KUNZ
BERND**

Versuchsmechaniker



45
**DAUB
WERNER**

Masch. Bediener



46
**KURZ
DANIEL**

Systemberater



47
**LUDES
ANDREAS**

Masch. Bediener



48
**KOPP
PETER**

Masch. Bediener

BETRIEBSRATSWAHLEN 2014

am 07., 10. und 11. März



BOSCH



49
**BEMRAH
ARMIN**

Masch. Bediener



50
**PETER
BERNHARD**

Lagerist



51
**OHLIGER
STEFAN**

Einsteller



52
**MÜLLER
MICHAEL**

Einsteller



57
**BAUER
JÖRG**

Werkzeugschärfer



58
**TOLKMITT
RALF**

Prüfer



59
**KAYADELEN
EKREM**

Masch. Bediener



60
**WAGNER
AXEL**

Materialversorger



53
**WACK
ANDREAS**

Disponent



54
**HUSSUNG
INGO**

Kfm.-Angestellter



55
**WAGNER
ENRICO**

Wareneingangsprüfer



56
**MINEWITSCH
PETER**

Einsteller



61
**GRYZIK
KARSTEN**

Masch. Bediener



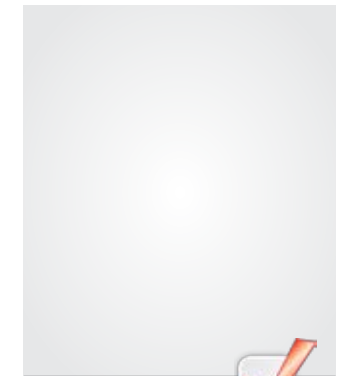
62
**ZENZ
ALEXANDER**

Controller



63
**RAMOTOWSKI
ARTUR**

Masch. Bediener



64
**FRICKE
MATHIAS**

Masch. Bediener



BOSCH




65
**MÜLLER
RÜDIGER**

Einsteller



66
**WILHELM
RAINER**

Planer

67
**SIEGEL
ANDREAS**

Masch. Bediener



68
**GUENTER
VIKTOR**

Werkschutz



69
**TINNES
GERHARD**

Masch. Bediener

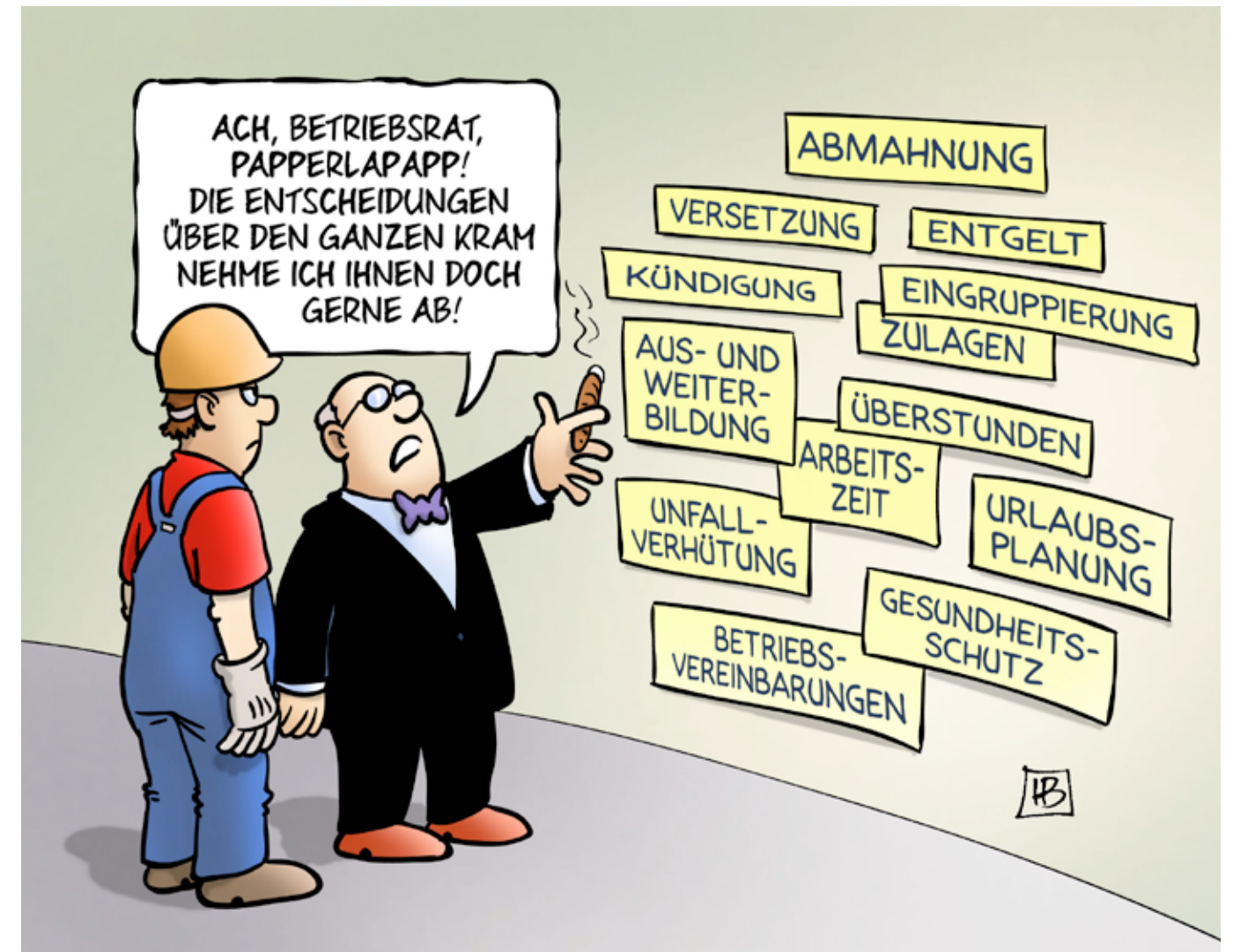


70
**BARBER
ANDREW**

Masch. Bediener

71
**RUPP
SASCHA**

Masch. Bediener



BEVOR ES SOWEIT KOMMT:

AM 07., 10. UND 11. MÄRZ 2014

IG METALL Liste 2 wählen!





V.i.S.d.P.:
IG Metall Homburg-Saarpfalz
1. Bev. Werner Cappel, Talstraße 36, 66424 Homburg

