

BER



aktuell

Mitarbeiterzeitung des Betriebsrates Bühl/Bühlertal
Ausgabe 41, Juni 2017

Trotz Wachstumskurs: Diskussionen um Verlagerungen und Zentralisierungen

„ED im Aufwind“, „ED auf Wachstumskurs“, so oder so ähnlich klangen die Nachrichten in den letzten Wochen und Monaten. ED hat es in den letzten drei Jahren geschafft, zu einem profitablen Geschäftsbereich von Bosch heranzureifen. Dies sind sehr gute Nachrichten, aber noch immer gibt es Diskussionen über Verlagerungen und Zentralisierungen. Noch immer werden die Personalkosten als Grund für die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit in den Vordergrund gestellt und dies, obwohl das Werk schon mehrfach bewiesen hat, dass dies nicht der Grund ist.

Offene Fragen zum Wischerbereich

Aktuellstes Beispiel sind zur Zeit die Diskussionen im Wischerbereich, aber auch bei FED/ECM 2.0 bekommt der Betriebsrat



Droht den Wischerlinien auch die Verlagerung?

trotz mehrmaliger Nachfragen keine Antworten. „Die Untersuchungen sind noch nicht abgeschlossen“ oder „Entscheidungen sind noch nicht gefallen“ lauten die Botschaften. In der Standortsicherung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei geplanten Verlagerungen vereinbart. Wie soll er denn

mitbestimmen, wenn er in die Planungen nicht involviert wird? Wie kann der Betriebsrat seine Erfahrung einbringen, wenn er nicht frühzeitig eingebunden wird?

Zu den Irrungen und Wirrungen der Standort-Diskussionen zählt vor allem die Fixierung auf die Kosten als Dreh- und Angelpunkt der Wettbewerbsfähigkeit.

(Weiter auf Seite 2)



Quelle: www.blick.ch

Mit positivem Schwung startete Bernhard Straub, ED/P, in die Betriebsversammlung Ende Mai. Dieser Schwung nahm beim Vortrag der Werksleitung ab. Auch die Reden vom Betriebsratsvorsitzenden Klaus Lorenz mit Blick auf Bühl und seinem Stellvertreter Rolf Welle mit Blick auf die Bosch-Welt bremsen die positive ED Stimmung. Dennoch, es gab Erfolge,

ED im Aufwind – Was kommt bei den Mitarbeitern an?

Betriebsversammlung – zwischen positivem Aufschwung und den negativen Konsequenzen für die Mitarbeiter in Bühl

diese wurden genauso erwähnt wie die noch ausstehenden Verbesserungen für die Belegschaft.

Die ED-Umsatzrendite von 2016 mit sechs Prozent erreichte ED zuletzt vor 16 Jahren. Der Gewinn ist besser als im Vorjahr, auf Benchmark-Niveau, und bestätigt den Plan.

(Weiter auf Seite 2)



„Ist die Personalabteilung für das Personal da? Warum kam ich erst mit Mühen rein zu den Personalern?“

Trotz Wachstumskurs: Diskussionen um Verlagerungen und Zentralisierungen (Teil 2)



Was passiert mit der Wischer-Entwicklung?

Sind die Fragen zu einem industriellen Konzept zur automatisierten Fertigung von Wischanlagen, der veralteten Technik und das Betreiben und Instandhalten der Linien, der Qualifizierung der Mitarbeiter

ED im Aufwind – Was kommt bei den Mitarbeitern an? (Teil 2)

Das Wachstum ist abgesichert und die Innovation finanziert, erklärte der Vorsitzende des Bereichsvorstands. Die Werkleitung blickte ebenfalls auf das sehr erfolgreiche letzte Jahr zurück, mit dem ISEC-Startschuss, einem interessanten Leadership Day und einer Rekordprämie, die auch auf dem guten Umsatz des Werkes basierte. Der Start ins Jahr 2017 verlief holperig. Das Bühler Werk muss sich vielen Herausforderungen stellen: Der Neuorganisation der Instandhaltung, dem Anlauf von sieben neuen Linien, viel neuer Technik und der Erreichung der vom Markt bestimmten und mit ED vereinbarten Ziele.

Künstliche Intelligenz, Digitalisierung, Elektrifizierung des Antriebsstrangs

Rolf Welle richtete seinen Blick auf die weitere Bosch-Welt. Dort spielen beim Blick in die Zukunft **künstliche Intelligenz, Digitalisierung** und die **Elektrifizierung des Antriebsstrangs** eine große Rolle. Die Veränderungen bei Bosch haben unterschiedliche Ausprägungen. Hildesheim, Schwäbisch Gmünd und Leinfelden sind alle mit einem Abbau von Arbeitsplätzen bedroht. Bosch muss sich nun einer neuen, weitreichenden Entscheidung für das ganze Unternehmen stellen, der Elektrifizierung des Antriebsstrangs. Was Investitionen in vermutlicher Milliardenhöhe erfordert. Der ED-Geschäftsbereich ist mit seinen Erzeugnissen wesentlich unabhängiger von dieser Art des Antriebs. Diese Transformationsprozesse muss und wird der Betriebsrat als

in allen Funktionen ausreichend beleuchtet? Sind die Steuer- und Logistikthemen, der zukunftsfähigen Produkten inklusive EC-Generationen, über marktgerechte Innovationen und der Preisdifferenzen seit Einführung des zentralisierten Einkaufs überhaupt ausgearbeitet?

Kooperation mit Betriebsrat gefährdet?

Dies sind nur einige Beispiele, die durchleuchtet werden sollten. Hier möchte sich der Betriebsrat einbringen, bevor eine Entscheidung steht. „Das verstehen wir unter Mitbestimmung. Wir sind stolz bei Bosch, in einem wertegeprägten Unternehmen, zu arbeiten und möchten unseren Beitrag zu einem erfolgreichen Unternehmen leisten.“, so Betriebsratsvorsitzender Klaus Lorenz. Nicht zuletzt haben alle hieraus auch Vorteile, denn je höher der Lohn, desto motivierter die Arbeitnehmer, desto besser die Preis-/Qualitäts-Relation der erbrachten Leistung, desto weniger soziale Konflikte am Arbeitsplatz.

Es wäre doch schade, wenn der in den letzten Jahren erfolgreich eingeschlagenen Weg der Kooperation und des gegenseitigen Vertrauens nicht weiter fortgesetzt werden könnte.

„Es geht nicht darum, jeden einzelnen Arbeitsplatz zu sichern, sondern die Arbeit hier zu sichern.“

Bernhard Straub, ED/P, zum Thema Wischer



Arbeitnehmervertretung nicht nur begleiten, sondern mitgestalten und mitbeeinflussen. Technik muss den Menschen dienen und darin unterstützen qualifiziert, gesund und selbstbestimmt arbeiten zu können.

ED's Schritte in die Zukunft

Bei ED läuft es gut, doch es fehlen noch einige wichtige Schritte. Klaus Lorenz zeigte auf, dass Belgien und Spanien noch immer händeringend nach Perspektiven für ihre Standorte suchen. Die Standortkonkurrenz in Europa steigt weiter. Hier in Bühl/Bühlertal/Achern ist der gesamte Wischer-Bereich, Fertigung und Entwicklung, und die geplante FED/ECM 2.0-Fertigung von Verlagerung bedroht. Wobei der Betriebsrat auf weitere Kooperation mit der Leitung während der Zukunftsplanung beim Wischer setzt. (Weiter auf Seite 3)



Rolf Welle, stellvertr. Betriebsratsvorsitzender

Notfall-Modus schon Standard-Arbeitsstil

Die Diskussion nahm das Thema „ED im Aufwind“ wieder auf und zeigte deutlich, wie die KollegInnen immer mehr unter Druck geraten. **Zusätzliche Tätigkeiten**, die sich nicht vom Arbeitsauftrag ableiten, wie umständliche Buchung von Besprechungszimmern oder Reisekostenabrechnungen, klauen den Beschäftigten Zeit. **Bescheidene Arbeitsbedingungen** durch gefühlte ungleiche Entlohnung oder kaputte WC-Sitze mindern die Motivation, genau wie Führung ohne Vertrauen. Die **unrealistischen Vorgaben** in den Zeit-, Produkt- und Kostenvorgaben der Führungskräfte führen dazu, dass der Notfall-Modus schon zum Standard-Arbeitsstil wurde.

ED im Aufwind – Was kommt bei den Mitarbeitern an? (Teil 3)



Quelle: FCM Bühl

Zukunft von Bühl: Voraussichtlicher Ansicht vom ISEC in Bühl.

Zusätzlich sorgt die **Reibung an organisatorischen Schnittstellen** auf Grund von Entwicklungsprozessen an mehreren Standorten zu ungenügendem Wissenstransfer.

Ebenso verhindert die Standortkonkurrenz die gemeinsame Zielerreichung, die durch Kostenstellendenken und Verrechnungswahn noch verstärkt wird.

Offene Punkte aus der Betriebsversammlung

- ISEC: Welche Abteilungen kommen dort hinein? Der Betriebsrat fragt bei der Projektleitung, Peter Kusserow, nach.
- Ein Besprechungszimmer buchen, wie kann das verbessert werden? Bernhard Straub nimmt dies mit.
- ASPICE: B. Straub möchte wissen, wo ASPICE eingesetzt wird und was die MitarbeiterInnen davon halten. Bitte geben Sie als Betroffener bei Straub, ED/P, Rückmeldung.
- Facharbeitermangel in W310: PT nimmt dies mit und recherchiert warum und wieso.
- Wie geht es weiter im Wischer? Der Betriebsrat erwartet eine umfassende Kommunikation an **alle** Mitarbeiter zu den Ergebnissen der Untersuchungen von Roland Berger.

Der Betriebsrat wird die offenen Punkte weiter verfolgen und in der nächsten BERaktuell die Antworten vorstellen.

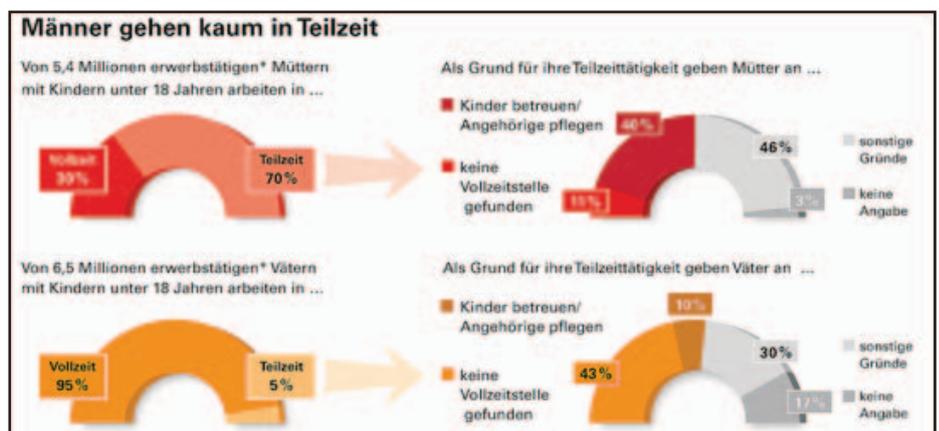
Sag mal.... die neue Rubrik

mit dieser neuen Rubrik will der Betriebsrat schnell und kurz auf häufig an ihn gerichtete Fragen antworten, die dann möglichst viele KollegInnen lesen können.

Sag mal....

... warum sollte ich meine Teilzeit befristen?

Ein befristeter Vollzeit-Arbeitsplatz ist nicht erstrebenswert, da ich nie weiß, ob ich nach Ablauf der Frist des Vertrages noch einen Arbeitsplatz habe. Anders ist das mit der Teilzeit. Diese sollte ich zeitlich befristen, da ich nach Ablauf der Frist dann wieder meinen Vollzeitvertrag habe. Wenn ich es nicht tue, habe ich zwar unbefristet meinen Teilzeit Arbeitsplatz, aber wann ich wieder Vollzeit arbeiten kann, steht in den Sternen.



*ohne vorübergehend Beurlaubte: Mikrozensus 2007

Grafik: Hans Böckler Stiftung



IG Metall Befragung 2017 (Teil 1)*

DIE BEFRAGUNG 2017



Arbeitszeit ist eine Frage der Gerechtigkeit. Die Beschäftigten wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen. Sie fordern mehr Selbstbestimmtheit und Verlässlichkeit. Und sie sind nicht mehr bereit, die großen Abweichungen zwischen tariflich vereinbarter und tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit hinzunehmen. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet länger als vertraglich vereinbart (Abbildung 2). Die 35-Stunden-Woche wollen die meisten Beschäftigten.

Dank Ihres Einsatzes war die Befragung 2017 ein voller Erfolg. Mehr als 680.000 Beschäftigte in rund 7.000 Betrieben haben sich beteiligt. Das sind 166.000 Beschäftigte mehr als 2013. In Bühl/Bühlertal/Achern haben mehr als 1000 Kolleginnen und Kollegen die Bögen ausgefüllt. Davon 79 Prozent Männer und 21 Prozent Frauen. 42 Prozent haben einen Hochschulabschluss und mehr als die Hälfte eine Ausbildung oder sind MeisterIn, TechnikerIn oder FachwirtIn. Für Ihre Teilnahme möchte sich der Betriebsrat und die IG Metall ganz herzlich bedanken! In der gesamten Befragung, Bund genannt in den Grafiken, haben anders als hier 23 Prozent einen Hochschulabschluss.

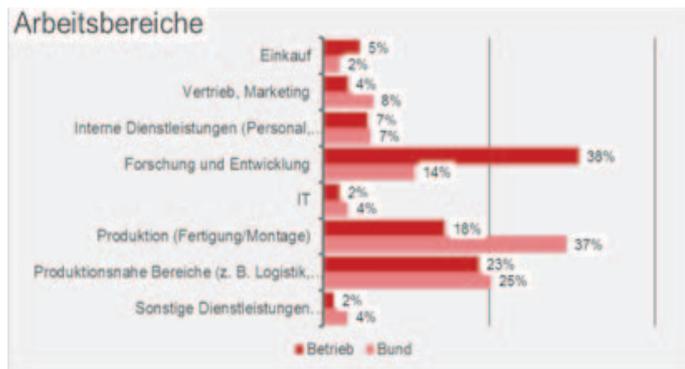


Abbildung 1: Arbeitsbereiche:

Die Teilnehmerstruktur am Standort deckt alle Bereiche ab, von der Produktion bis zur IT. Allerdings hier im **Betrieb** mit einer verstärkten Beteiligung im Bereich Forschung und Entwicklung. Anders als im **Bund**, im übrigen Deutschland, wo die Produktion (Fertigung und Montage) die größte Gruppe der Antworten liefert.

Befragung zur Verteilung von Lebens – und Arbeitszeit

Im Mittelpunkt stand die Arbeitszeit als ein zentraler Faktor für Lebenszufriedenheit. Arbeitszeit ist maßgeblich für Einkommen und Freizeit, für die Vereinbarkeit und die selbstbestimmte Gestaltung des eigenen Lebens als auch für die Gesundheit. Die IG Metall stellte die Fragen, wie es um die Arbeitszeit in den Betrieben und Branchen steht. Wie ergeht es den Beschäftigten? Sind sie zufrieden? Wo knirscht es? Daraus folgen Schlussfolgerungen zur Tarifpolitik. Ebenso ist zu durchdenken, was die IG Metall von den Gesetzgebern fordern will.

Arbeitszeitgestaltung ist Verteilungspolitik

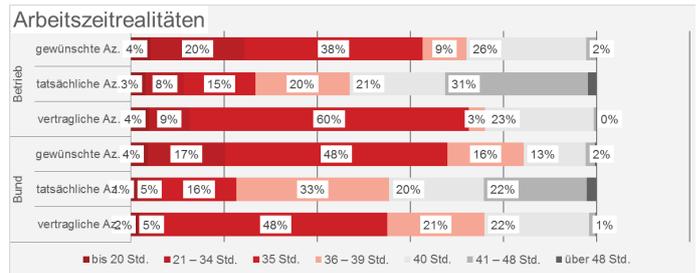


Abbildung 2: Arbeitszeitrealitäten:

Die Wunscharbeitszeit am Standort liegt mit 50 Prozent aller Befragten bei maximal 35 Stunden die Woche.

In Bühl/Bühlertal/Achern ist die tatsächliche Arbeitszeit deutlich höher als die vertraglich vereinbarte. 20 Prozent der Beschäftigten wünschen sich eine Arbeitszeit zwischen 21 - 34 Stunden. Nur 8 Prozent haben solche Arbeitszeiten. 33 Prozent haben überlange Arbeitszeiten (über 40 Stunden). „Die 35“ ist die Wunscharbeitszeit! Das wünschen sich auch die KollegInnen aus den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen.

Arbeitszeiten müssen so gestaltet werden, dass sie auch im Übergang zur **Industrie 4.0** allen Beschäftigten Teilhabe und Selbstbestimmung ermöglichen. Das fordern bei Bosch in Bühl/Bühlertal 90 Prozent. Die Rationalisierungsgewinne der Digitalisierung müssen in sichere Jobs und gute Arbeit investiert werden. Dazu gehören Arbeitszeiten, die allen mehr Selbstbestimmung ermöglichen und fremdbestimmte Flexibilität eingrenzen. Hierzu braucht es starke Mitbestimmung.



Abbildung 3: Industrie 4.0:

Die Sicherheit und berufliche Perspektive ist auch in unserem **Betrieb** gewünscht. Allerdings um 10 Prozent geringer als im **Bund**, was vielleicht darin liegen könnte, dass I.4.0 in dem Bereich Forschung und Entwicklung noch nicht als ein eigenes Thema wahrgenommen wird.

(Weiter auf Seite 5)



IG Metall Befragung 2017 (Teil 2)*

Arbeitszeit auch in Zukunft schützen

Nach Meinung unserer Beschäftigten braucht es auch in Zukunft einen gesetzlichen Schutzrahmen. Das widerspricht den Zielen der Arbeitgeber die massiv die Abschaffung von Regeln einfordern. Daher wird das Thema *Mein Leben - Meine Zeit* Teil der Tarifrunde 2018 werden.



Abbildung 4: **Arbeitszeit:**

Auch am Standort (**Betrieb**) ist den KollegInnen wichtig, dass es ein Recht auf Abschalten gibt.

Rückkehrrecht auf Vollzeit gefordert

Wer Elternzeit propagiert sollte auch Rückkehr in Vollzeit unterstützen. Eindeutig sind die Antworten der Befragten, diese wollen mit fast 70 Prozent eine gesetzliche Garantie zur Rückkehr in Vollzeit.

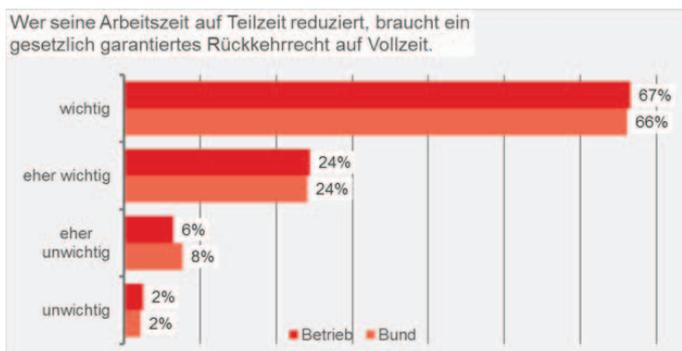


Abbildung 5: **Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit.**

Über 90 Prozent der Beschäftigten im **Betrieb** ist es wichtig, dass sie nach ihrer Teilzeit wieder in Vollzeit zurück können.

Neugierig auf mehr?

In den folgenden BERaktuell wird der Betriebsrat weitere Themen der Befragung vorstellen. Halten Sie die Augen auf, in den kommenden Wochen werden Ihnen die Antworten in Prozenten aus Bühl/Bühlertal immer wieder „entgegen“ kommen.

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit einigen Monaten hört und liest man nur positive Botschaften von unserem Standort und dies nicht nur in der lokalen Presse, sondern auch in Stuttgart. „Bosch investiert Millionen in den Aufbau neuer Fertigungslinien und einem ISEC.“(BNN) Dies ist auch gut so. Ich glaube die Diskussionen um den Erhalt und die Sicherung des Standortes haben sich erledigt. In vielen Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen kommt aber immer noch eine gewisse Frustration durch. Sei es durch Zentralisierungen in verschiedenen Abteilungen, durch komplizierte Prozesse, benutzerunfreundliche IT, ungenügende Qualifizierungsangebote bei neuen Anwendungen und vieles Andere mehr. Wir wollen zusammen mit Euch an die Ursachen ran und Abhilfe schaffen. Lasst es uns gemeinsam angehen und beteiligt Euch. Dafür schon mal Danke im Voraus.

Viel Spaß beim Lesen der BERaktuell wünscht Euch Euer Betriebsrat,

Klaus Lorenz,
Betriebsratsvorsitzender



Frischgebackene Meister



Quelle: IHK-Karlsruhe

Freudestrahlend konnten die Absolventen des Meisterkurses auf der Feierstunde der IHK in Baden-Baden ihren Meisterbrief in Händen halten. 19 Kollegen und eine Kollegin haben einen guten bis sehr guten Abschluss gemacht. Das zweijährige Büffeln, parallel zur normalen Arbeitszeit, hat sich gelohnt. Der gute Teamgeist und der Austausch in der internen Boschklasse, sowie die Möglichkeit, tägliche Arbeit mit Qualifikation gut zu verbinden, waren mit ein Erfolgsgarant für die guten Abschlüsse. Aus diesem Grund ist für den Betriebsrat eine Weiterführung dieser Erfolgsgeschichte wünschenswert.

Nicht vergessen möchte der Betriebsrat die anderen Meister und Techniker, die außerhalb dieses Kurses in Vollzeit oder berufsbegleitend ihren Abschluss gemacht haben. Die Arbeitnehmervertretung gratuliert allen neuen Meistern und Technikern und wünscht ihnen viel Erfolg auf ihrer weiteren beruflichen Laufbahn.

Vögel und Raucher schützen

Nicht nur Raucher werden in den Raucherkabinen geschützt, sondern auch Singvögel. Die Raucher durch ein trockenes Plätzchen während des Rauchens und die Singvögel durch Greifvogel Silhouetten auf den Glaswänden. Nach Hinweisen von besorgten Kolleginnen und Kollegen, die tote Vögel vor den Raucherkabinen fanden, beriet sich der Betriebsrat mit der FCM, Facility Management Abteilung, die zeitnah die Greifvogelschatten anbrachte.



Quelle: IG Metall

Sozialversicherung: Neue Regeln für Studenten

Viele Studierende arbeiten neben dem Studium. Ob sie Sozialversicherungsbeiträge abführen müssen, hängt von bestimmten Regeln ab. Diese Regeln wurden überarbeitet und gelten ab 1. Januar 2017, und zwar auch dann, wenn die Beschäftigung davor aufgenommen wurde. Voraussetzung für die Versicherungsfreiheit von Studierenden ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der sogenannten ordentlichen Studierenden. Dazu gehören Studenten, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule immatrikuliert sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. Das ist der Fall, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden pro Woche beträgt, die Beschäftigung von vornherein befristet ist oder diese ausschließlich während der Semesterferien ausgeübt wird.

Vorbeschäftigung zählt

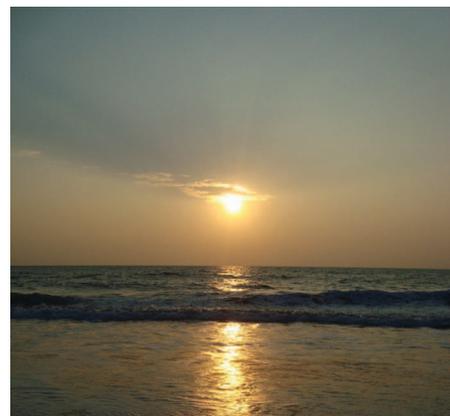
Versicherungsfreiheit besteht auch für Studis, die nur am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden und mehr als 20 Stunden die Woche arbeiten. Auch hier gilt, dass Studierende Zeit und Arbeitskraft überwiegend für das Studium beanspruchen. In beiden Fällen wird geprüft, ob bereits zuvor eine Beschäftigung ausgeübt wurde. Nur wer innerhalb eines Zeitjahres – unter Anrechnung von Vorbeschäftigungen – nicht mehr als 182 Kalendertage gearbeitet hat, ist nicht versicherungspflichtig.

Weitere Informationen zu dem Thema sind in der metallzeitung, Februar 2017, und online unter IG Metall nachlesbar.

Erholen im Urlaub

Urlaub ist die Zeit für Entspannung, Spaß und Freude. Doch bevor es soweit ist, steht die Urlaubsplanung an, die in letzter Zeit hier mit viel Ärger verbunden war. Aufgrund unterschiedlichster Anweisungen aus den verschiedenen Abteilungen will der Betriebsrat diesen Prozess regeln. Er ist auf die Firmenseite mit einem Vorschlag zugegangen, um den berechtigten Interessen der Beschäftigten Gehör zu verschaffen. Hierzu gehören sowohl die Sicherheit bei der Urlaubsplanung, die zeitnahe Rückmeldung, ob genehmigt oder nicht, als auch möglichst große Übereinstimmung zwischen Urlaubswunsch und genehmigtem Urlaub.

Demgegenüber hat die Firmenseite ihre eigne Interessen. Der Betriebsrat wird versuchen, eine faire Regelung für alle zu erreichen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wertvolle Zeit auch genießen können und die Planung nicht Ressourcen und Nerven kostet. Aber erst ab 2018. Das Thema ist noch im Abstimmungsprozess.



Ein Baby ist unterwegs? Elternzeit in Planung?

Wenn solch ein großes Ereignis bevorsteht, unterstützt Sie der Betriebsrat mit Antworten und Informationen. Wenn eine Schwangerschaft gemeldet wird, bietet der Betriebsrat den Frauen ein Infogespräch an. Werdende Väter dürfen sich auch gerne beim Betriebsrat melden, weil keine Meldung von offizieller Seite an den Betriebsrat kommt. Melden Sie sich in diesen Fällen an die Arbeitsgruppe 5 des Betriebsrates.

Wenn Fragen zu Teilzeit, egal ob in Elternzeit oder nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, offen sind, steht die AG 5 Ihnen mit Antworten zur Seite. Ebenso bei Fragen zu Fristen, oder anderen Themen, vor allem, wenn es Probleme bei der Rückkehr nach der Elternzeit gibt.

Melden Sie sich bei Sandra Graf, ED-TS/EEF1, Tel.: 3885, in Bühl 8, oder im BER-Büro, Tel.: 3100.

Auskunft bei Pflege von Angehörigen

Bitte geben Sie diese Information weiter, wenn Sie jemanden hier am Standort kennen, der Vater oder Mutter wird. Beratung gibt es auch für pflegende KollegInnen.

Impressum:

Herausgeber: Betriebsrat Bühl/Bühlertal
E-mail: Abteilung Briefkasten (BER-Bue)

Redaktion: A. Knebel, K. Lorenz

Fotos: H. Tilgner

Layout: A. Knebel

Ausgaben: ~ fünf im Jahr; HE Druck

Zukunft gerecht gestalten!
Betriebsrat Bosch Bühl

