



Die Lösung: „40-Stunden-Woche“ oder warum wir nicht schon längst selbst darauf gekommen sind

Es klingt ganz einfach: Wir arbeiten für das gleiche Geld alle länger (40 Std. statt 35 Std. 45 Std. statt 40 Std. usw.) und haben plötzlich viel mehr Arbeit in Deutschland.

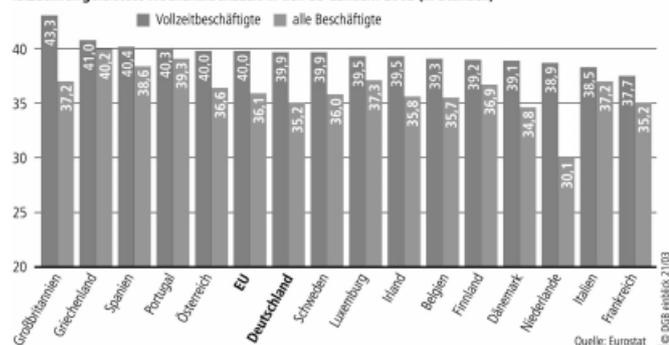
Die Zahl der Arbeitslosen geht dramatisch zurück, die Sanierung der Sozialkassen ist ein Kinderspiel, die heute noch klaffenden Haushaltslöcher werden wie von selbst gestopft. In Deutschland kehrt eine neue Phase des friedlichen Miteinanders und des Wohlstandes ein und im Ausland starrt man gebannt auf das neue deutsche Wirtschaftswunder.

Bleibt eigentlich nur eine Frage: Warum sind wir nicht schon längst auf diese ebenso einfache wie geniale Lösung gekommen?

Sollte sich am Ende hinter dieser Lösung ein Fallstrick inklusive Grube befinden? Warum rutscht uns das „Hurra“ einfach nicht über die Lippen? Was lässt uns zögern und verursacht am Ende dieses flauen Gefühl in der Magengrube? Gibt es doch Ungereimtheiten oder gar Widersprüche in

Fortsetzung auf Seite 2

Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in den EU-Ländern 2002 (in Stunden)



Arbeitszeit: Keine Spur vom Freizeitweltmeister

Entgegen der häufig vertretenen These vom Freizeitweltmeister Deutschland liegt die Bundesrepublik bei der Arbeitszeit in Europa im Mittelfeld. Das zeigt ein Vergleich des europäischen Statistikamtes Eurostat, bei dem neben der tariflichen Wochenarbeitszeit auch die tatsächlich geleisteten Überstunden berücksichtigt sind. Wegen des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten liegt die Arbeitszeit aller ArbeitnehmerInnen allerdings unter dem EU-Durchschnitt.

Vorwort

Das Jahr 2003, liebe Leserin, lieber Leser, neigt sich seinem Ende entgegen und Sie halten die dritte Ausgabe des Si-Forums in Händen. Diese Ausgabe wird sowohl in Schwieberdingen als auch in Abstatt verteilt, da der Schwieberdinger Betriebsrat im Übergang für beide Standorte zuständig ist. Daher finden Sie in der Mitte die Artikel, die sich mit dem neuen Standort befassen.

Alle haben den Aufschwung erwartet, aber er hat sich (noch?) nicht eingestellt.

Das Stimmungsbarometer der Einkaufschefs der Automobilfirmen in den USA, für viele ein untrügliches Zeichen für die bevorstehende Konjunktorentwicklung, zeigt bereits im dritten Quartal in Folge in Richtung Aufschwung... Derweil zerbricht man sich in Deutschland den Kopf darüber, wie man den Konsum ankurbelt, obwohl man gerade uns Konsumenten ständig Geld aus den Taschen holt – wobei sich Regierung und Opposition in einer selten gesehenen Eintracht zeigen!

Bosh mag dagegen nicht zurückstehen: der oberste Bosh-Lenker, im internen Sprachgebrauch mit dem Kürzel F1 belegt, versucht uns gerade die Formel „länger arbeiten gleich mehr Arbeitsplätze“ plausibel zu machen.

Nachdenklich geworden fragt sich der Leser, ob er die Aussagen, die Arbeitszeitverkürzung seit 1983 in Deutschland habe mehr als 100.000 Arbeitsplätze alleine in der Metallindustrie gerettet oder sogar neu geschaffen, nur geträumt hat – lesen Sie am besten den Artikel „Die Lösung „40 Stunden-Woche“ oder warum wir nicht...“ und Sie werden wieder klarer sehen.

Auch die Tarifautonomie steht auf dem Prüfstand. Bisher waren Fragen der Arbeitszeit und Bezahlung Themen, mit denen sich die Tarifparteien, Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften, befasst haben. Nach dem Willen der Oppositionsparteien und Teilen der Regierungsparteien soll hier ein Wandel vollzogen werden, und natürlich alles besser werden! Besser? Lesen Sie den entsprechenden Artikel.

Liebe Leserin, lieber Leser, wir von der Redaktion des Si-Forums wünschen Ihnen ein schönes Weihnachtsfest, einen besinnlichen Jahresausklang und erwarten Sie im nächsten Jahr mit frischem Mut zurück.

Fortsetzung von Seite 1

der Gedankenfolge? Ist wirklich jeder Aspekt beleuchtet oder sind einige (unpassende) Gesichtspunkte geflissentlich ausgeklammert?

Welche Auswirkungen hätte die Verlängerung der Arbeitszeit bei Bosch im Inland?

Bei etwa 100.000 Bosch-Beschäftigten bedeutet eine Verlängerung der Arbeitszeit um 5 Stunden, dass etwa 14.300 Arbeiter und Angestellte eingespart werden könnten, weil die anderen die vorhandene Arbeit miterledigen. Nun lesen wir in dem Bosch-Zünder-Artikel (Nr.11/2003 vom 6.11.2003, Seite 3), diese Arbeitsplätze könnten durch die Verlängerung der Arbeitszeit erhalten bzw. zusätzliche geschaffen werden! Welche Garantien gibt es dafür, oder genauer gefragt: Herr Fehrenbach, geben Sie die Zusage, dass RB die Zahl der Arbeitsplätze in Deutschland hält, d.h. dass Arbeit im Gegenwert von 14.300 Arbeitsplätzen zusätzlich nach Deutschland kommt oder hier geschaffen wird? Dabei dürfen Zukäufe nicht mitgerechnet werden.

Schließlich können wir nicht als Betriebsrat oder Gewerkschaftsmitglieder vor Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, treten und erklären, dass ein Teil von Ihnen länger arbeiten müsse, während für die anderen bedauerlicherweise nur die Arbeitslosigkeit bleibt.

Trotz der Arbeitszeitverlängerung soll keinem bei Bosch Geld genommen werden. Nun - diese Aussage erinnert an den Autofahrer, der die Aufregung über die steigenden Benzinpreise überhaupt nicht nachvollziehen kann – er tankt doch immer für 20 Euro! Im Klartext steckt hinter dem Vorschlag von F1 eine monatliche Zwangsspende jedes einzelnen Bosch-Beschäftigten in die Firmenkasse in Höhe von 14,3 % seines Monatsverdienstes! Diese „Spende“ wird weder versteuert noch werden Sozialabgaben darauf entrichtet. Im Gegensatz zur Schwarzarbeit, bei der immerhin der Arbeitslohn in der Tasche des Schwarzarbeiters landet und in den Konsum fließt, auch wenn der Staat und die Sozialkassen leer ausgehen, so landet hier nicht ein Cent beim Arbeitenden – die Firma steckt alles ein. Spricht man im ersten Fall von Schwarzarbeit, so liegt in diesem Fall sogar noch eine Steigerung vor. Die deutsche Sprache hat keinen Ausdruck mehr für dieses Vorgehen, man könnte es vielleicht „schwärzeste Schwarzarbeit“ nennen!

Schaut man sich die Grafik „Arbeitskosten im Vergleich“ aus dem erwähnten Bosch-Zünder-Artikel an, die beide Teile Deutschlands immer noch getrennt ausweist, stellt man einen deutlichen Unterschied zwischen den alten und den neuen Bundesländern fest. Wird im Westen der Wert einer Arbeitsstunde auf 26,36 € beziffert, so liegt dieser Wert im Osten bei 16,43 €, d.h. ein Unterschied von 9,93 €. Wie, Herr Fehrenbach, erklären Sie den Umstand, dass bei den deutlichen Differenzen zwischen Ost und West nicht der Osten mit seinen vergleichsweise geringen Arbeitskosten den Westen längst weit überflügelt hat. Nach Ihrer These müsste sich der Osten zu einem wahren Eldorado der Industrieunternehmen entwickelt haben? Warum hat er das nicht? Warum sind die Arbeitslosenzahlen im Osten der Republik bis zu dreimal so hoch wie im Westen? Warum leert sich der Osten und ist die Wanderungsbewegung nach Westen noch immer nicht zum Stillstand gekommen? Was passiert mit den Standorten, die heute schon in

Schwierigkeiten sind? In Leinfelden steht der Abbau weiterer 150 Arbeitsplätze an, in Hildesheim hat der Betriebsrat mit sehr einschneidenden Zugeständnissen für die Belegschaft erreicht, dass statt 830 „nur 470“ Arbeitsplätze durch Verlagerungen nach Ungarn und China verloren gehen. Auch in Feuerbach, Reutlingen, Homburg und Bamberg wird - wie man heute vornehm sagt - von Personalüberhang gesprochen, was nicht mehr oder weniger bedeutet, als dass die vorhandene Arbeit schon heute nicht mehr für alle reicht – bei einer 35-Stunden-Woche!

In den meisten Tarifgebieten in Deutschland arbeiten bereits zwischen 13 und 18 Prozent der Beschäftigten 40 Stunden. Was passiert mit diesen Kolleginnen und Kollegen? Herr Fehrenbach spricht nur davon, dass auch diese Mitarbeiter sicher einen Beitrag zur Kostensenkung leisten würden.

Die Frage bleibt offen: Welchen Beitrag sollen sie leisten, z.B. 46 Wochenstunden statt 40? Wird den Führungskräften, die Vertrauensarbeitszeit haben, das Gehalt um 14,3 % gekürzt? Bei vielen Produkten aus deutscher Bosch-Fertigung liegt der Anteil der Arbeit an den Herstellkosten bei unter 10%. Selbst wenn die Boschler völlig auf Lohn verzichten würden, wären diese gerade 10% niedriger. Bei Preisunterschieden von 30 bis 40 Prozent gegenüber Waren aus Billiglohnländern ist dieser Ansatz nicht zielführend. Es darf nicht übersehen werden, dass sich die Herstellungskosten grob aus drei Anteilen zusammensetzen. Die Materialkosten sind anteilig die höchsten, es folgen die sonstigen Kosten, wie z.B. Investitionen, Energie-, Gebäude- und Strukturkosten usw. und die Arbeitslöhne.

Wie wir es von der Technik her kennen macht es keinen Sinn, ein System allein auf einen Parameter hin zu optimieren. Es müssen alle das System bestimmende Größen berücksichtigt werden. Folglich ist das Abzielen auf Löhne und Gehälter zu kurz gesprungen und wird keinerlei längerfristigen Erfolg mit sich bringen. Positive Beispiele, wie man solche Lösungsansätze finden kann, gibt es bei Bosch bereits einige: Ergänzungstarifvertrag für Schwieberdingen und Abstatt, Arbeitszeitkonten, wie sie in vielen Werken erfolgreich praktiziert werden, flexible Arbeitszeiten oder Langzeitkonten.

Darum, Herr Fehrenbach, wenn Sie die Sorge um den Standort Deutschland umtreibt, fordern wir Sie auf, das Gesprächsangebot des Gesamtbetriebsrats anzunehmen und gemeinsam situationsgerechte Lösungsmöglichkeiten zu erörtern anstatt sich mit populistisch angehauchten Thesen medienwirksam in Szene zu setzen.

Das neue Kasino 2 in Schwieberdingen

Seit Oktober präsentiert sich das umgebaute und renovierte Kasino 2 freundlich und zeitgemäß. Durch die Umgestaltung haben jetzt mehr Mitarbeiter/innen Platz als zuvor und dies in einem „feinen“ Ambiente. Der Ausgabebereich ist optimiert worden.

Die Cafeteria wurde ebenfalls vergrößert und mit der Umgestaltung wurde begonnen.

Es zeigt sich, dass die WVP mit „der Zeit“ gehen kann, wenn das Management es denn will.

Wir empfehlen der WVP auch das Kasino 1 möglichst schnell umzugestalten.

Forderung der IG Metall:

4 % mehr Entgelt für 2004 ist vernünftig

Die IG Metall-Forderung von 4 % (12 Monate Laufzeit) mehr Entgelt setzt sich aus mittelfristigen Prognosedaten zu Inflation und Produktivität sowie einer Komponente für die Strukturkomponente des Entgeltrahmenrahmentarifvertrags (ERA-TV) zusammen.

Die Prognosedaten sind von der Europäischen Zentralbank (EZB) und renommierten Wirtschaftsforschungsinstituten wie z. B. ifo und DIW. Die IG Metall orientiert sich an deren mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Prognosedaten für Deutschland. Für den Ausgleich der Inflation sind das 2 % und für die Weitergabe der von Ihnen, den Beschäftigten, erwarteten Produktivitätssteigerung sind das ebenfalls

2%. Macht also 4 %. Diese Forderung ist vernünftig, weil sie sich an der zu erwartenden volkswirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland orientiert.

Für die Strukturkomponente des ERA-TV benötigen wir noch 1,39 % von insgesamt 2,79 %, da wir für die letzten beiden Jahre 0,9 % und 0,5 % (3,1 % plus 0,9 % und 2,6 % und 0,5 %) erreicht haben. Die entgeltliche Höhe wird sich im Rahmen der Tarifverhandlungen herausstellen.

Die Arbeitgeber sprechen von einem „geringsten“ Spielraum für Entgelterhöhungen nur auf Basis der Produktivität - die Inflation wollen sie auf die Beschäftigten abwälzen. Zu dem fordern sie wie Herr Fehrenbach die 40-Stunden-Woche ohne Entgeltausgleich.

Der Arbeitswissenschaftler Prof. Dr. Spitzley von der Universität Bremen sagt hierzu: Wer Arbeitszeitverlängerung fordert, der nimmt noch mehr Arbeitslosigkeit in Kauf. Der Wirtschaftsweisenrat Prof. Kromphardt vom Sachverständigenrat gibt ihm Recht. Würde die Arbeitszeit um 14,3 % gesteigert werden bei zu erwartenden Wirtschaftszuwächsen von 0,5 bis 2 %, dann erzeugt das weitere Arbeitslosigkeit, weil der längeren Arbeitszeit von 40 Stunden keine ausreichende Nachfrage (unsere Kaufkraft) gegenübersteht. Herr Fehrenbach und andere Arbeitgeber spielen also mit dem Feuer und gefährden somit Arbeitsplätze und unter anderem die Zukunft eines Teils unserer Kinder. Zudem hat die IG Metall der Firma Bosch für besondere Beschäftigtengruppen eine längere Arbeitszeit im Ergänzungstarifvertrag ermöglicht. Herr Fehrenbach verfährt nach dem Muster: Der kleine Finger reicht nicht - es muss die ganze Hand, wenn nicht sogar der ganze Arm sein.

Zeitgleich fahren die Arbeitgeber gemeinsam mit der CDU/CSU und FDP einen Generalangriff auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten. Sie wollen die Tarifautonomie der Gewerkschaften beseitigen, indem sie z. B. Entgelt und Arbeitszeit mit dem Betriebsrat bei Bosch verhandeln wollen und nicht mehr mit der IG Metall. Die Betriebsräte lehnen das ab, weil sie kein Streikrecht haben und wissen, dass Argumente alleine in Tarifrunden nichts nützen. Sie, die Boschbeschäftigten in Schwieberdingen, müssten dann ohne die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben Tarifierhöhungen alleine und ohne Streikrecht durchsetzen. Lassen Sie das in Ihrem ureigensten Interesse nicht zu und machen Sie bei Aktionen gegen die Beseitigung der Tarifautonomie mit. Die SPD/Grünen-Regierung darf im Vermittlungsausschuss bis zum 10.12.2003 der von der Opposition geforderten Aufweichung der Tarifautonomie nicht zustimmen. Deshalb müssen wir alle gemeinsam vor dem 10.12.2003 Druck in den Betrieben auf die Arbeitgeber und auf alle Parteien entwickeln. Es geht um unseren Einfluss auf die Gestaltung unserer Arbeits- und Lebensbedingungen in der Gegenwart und in der Zukunft.

Machen Sie mit - es kommt auf jeden an!

Benno Eberl

Glosse?

„Ausbildung hebt ein Volk und macht es nicht nur geeignet, sich wirtschaftlich zu behaupten, sondern gibt ihm auch die Möglichkeit, politisch richtig zu handeln und Irrlehren als solche zu erkennen.“

Robert Bosch

Ja, Robert! Wie wichtig war es dir, junge, teamfähige Mitarbeiter um dich zu scharen und dein Wissen an diese weiterzugeben. Ihnen einen sicheren, meist lebenslangen Arbeitsplatz anzubieten. Junge, motivierte Mitarbeiter, die ihren Bosch-Anker mit Stolz und Zufriedenheit auf der Brust trugen. Wie viele Freizeiteinrichtungen sind auf deinen Wunsch gebaut worden, damit deine Mitarbeiter auch in ihrer Freizeit glücklich waren. Lang, lang ist es her. Und wie ist es heute?

Heute werden unsere jungen Mitarbeiter mit einem kleinen, netten, aber bestimmten Brief überrascht, in dem ihnen gesagt wird: „Vielen Dank, dass Sie sich von uns ausbilden ließen, aber am besten wäre es für die Firma, wenn wir uns jetzt trennen. Halt! Oh nein! Es gibt ja noch Tarifverträge. OK! Dann behalten wir Sie eben noch ein Jahr. Nach diesem Jahr wird es aber höchste Zeit für Sie, uns zu verlassen.“

Raus aus dem Werk, rein ins Arbeitsamt. Sich einreihen in das Heer von über 4 Millionen arbeitslosen Menschen. Robert! Macht dich das nicht traurig? Du, der große Kämpfer für soziale Gerechtigkeit. Wenn du siehst, wie deine Nachfolger sich auf dich berufen, dich zitieren, aber bewusst dein Erbe zerstören.

Schade, dass du das Steuer nicht mehr in der Hand hast.

Schade, dass sich in deinen Werken wieder Leute auf den Weg zum Arbeitsamt machen müssen.

Schade, dass damit junge Leute Visionen und Vertrauen verlieren, die du dem Unternehmen Bosch in die Wiege gelegt hast.

Denn hast du nicht gesagt: „Lieber Geld verlieren, als Vertrauen.“

Die Jugend- und Auszubildenden Vertretung Schwieberdingen

Die Zeiterfassung in Abstatt:

Aber bitte elektronisch!



„Die Zeiterfassung in Abstatt muss auf jeden Fall dem Anspruch des modernen Technikstandortes gerecht werden“, und „Eine Lösung mit Stempeluhren ist nicht mehr zeitgemäß.“

So oder so ähnlich hörte man es, insbesondere von Seiten der Verantwortlichen bei CS, als über die Realisierung der Zeiterfassung für Abstatt geredet wurde. Wir alle, die Firmenstellen und auch große Teile der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, haben mittlerweile die Vorzüge der guten alten Stempelkarte neu schätzen gelernt. Das entbehrt nicht einer gewissen Ironie. Wollte man doch schon einige gut erhaltene Stempeluhren aus Schwieberdingen dem Deutschen Museum in München und den Rest dem Schrott zuführen.

Zunächst wurde von Firmenseite zum Thema Zeiterfassung lange gar nichts unternommen. Dann, Mitte des Jahres 2002, kam der Vorschlag, in Abstatt überhaupt keine objektive Zeiterfassung zu installieren, sondern stattdessen die Zeiten per Handaufschrieb oder per persönlich geführter Arbeitszeitdatei im Computer zu realisieren. Uns allen sind die Probleme dieser Art von Zeiterfassung bekannt: Schwierigkeiten des Nachweises, was Arbeitszeit ist und was nicht, häufige Diskussionen über die Abrechnung und die Berechtigung von Überzeit usw. Ein solches Vorgehen wäre der Einführung von Vertrauensarbeitszeit gleichgekommen. Diese Form der Arbeitszeitregelung läuft nicht umsonst unter dem Stichwort „Arbeiten ohne Ende“. Nach vielen kritischen Stimmen aus den Reihen der Belegschaft und des Betriebsrates einigte man sich mit der Firmenseite schließlich darauf, dass auch in Abstatt eine objektive Zeiterfassung eingeführt werden sollte.

Die Firmenstellen entschieden sich nach Prüfung verschiedener Alternativen für das elektronische Zeiterfassungssystem ZESWIN, das von der Firma Dr. Städtler angeboten wird. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes geben dem Betriebsrat bei der Einführung von elektronischen Datenverarbeitungssystemen wie auch bei der Regelung der betrieblichen Arbeitszeiten ein Mitbestimmungsrecht. Der Betriebsrat machte der Firmenseite deutlich, dass die erforderliche Betriebsvereinbarung vor Scharfschaltung des Systems abgeschlossen sein muss. Dadurch, dass der Betriebsrat relativ eng in den Informationsfluss bei der Realisierung des Zeiterfassungssystems eingebunden wurde, konnte in kurzer Zeit ein Betriebsvereinbarungsentwurf erstellt werden. Nach teilweise schwierigen Verhandlungen konnte die Betriebsvereinbarung am 10. September 2003 unterzeichnet werden. Der Weg für den Betrieb von ZESWIN in Abstatt war damit frei.

Was ist denn nun in der Betriebsvereinbarung geregelt:

- Die Funktion „elektronische Stempelkarte“ zur Zeiterfassung und Zeitverarbeitung ist im Grundsatz realisiert. Insbesondere ist die angestrebte Flexibilität nach langen Diskussionen erreicht, weil die Mitarbeiter/-innen ihre Zei-

ten selbst korrigieren und nacherfassen dürfen. Zusätzliche Bürokratie ist dadurch vermieden, dass jeder seine Fehlzeiten, wie Urlaub, Seminar und Krankheiten, sowie Reisezeiten selbst eingeben darf.

- Das Ziel „Transparenz“ ist mit dem Online-Zugriff per Web-Client auf die eigenen Daten für jeden Beschäftigten realisiert. Dabei ist der Zugriff auch für Kolleginnen und Kollegen, die keinen ständigen PC-Zugriff haben und für Auszubildende über Zulauf-PC's ermöglicht. Automatische Abschneidefunktionen, der Verfall von Arbeitszeiten und nicht nachvollziehbare automatische Rechenfunktionen sind verboten. Die automatische Berücksichtigung von Pausen ist in einer separaten Spalte des Zeitnachweises nachvollziehbar angezeigt. Sollten im Verlauf des Abrechnungsprozesses einmal Änderungen an Zeitnachweisen durch Dritte (die Zeitbeauftragten oder die Personalabteilung) nötig werden, wird auf jeden Fall der betroffene Mitarbeiter entsprechend informiert.

- Die erlaubten Auswertungen sind in der Betriebsvereinbarung definiert, dadurch werden zusätzliche Leistungs- und Verhaltenskontrollen ausgeschlossen.

- Der Betriebsrat erhält regelmäßig statistische Daten über die Gleitzeitstände und auf Verlangen auch für bestimmte Bereiche und Abteilungen Auswertungen über die Einhaltung der gesetzlichen 10-Stunden-Grenze.

- In der Betriebsvereinbarung ist die Speicherdauer geregelt und die Zugriffsrechte auf den aufgabenbezogenen notwendigen Umfang eingeschränkt. Dadurch ist Datenschutz weitestgehend gewährleistet.

- Bei wesentlichen Veränderung bzw. Ausbaustufen an dem Zeiterfassungssystem, den Programmeinstellungen, dem sog. Customizing, und auch in den begleitenden Nutzerhinweisen ist jeweils Konsens zwischen Personalabteilung und Betriebsrat vereinbart. Dadurch sind aus Mitarbeitersicht nachteilige Veränderungen am System auch für die Zukunft ausgeschlossen.

Der Wortlaut der Betriebsvereinbarung kann auch auf der BER-Si-Intranetseite eingesehen werden. In der Gesamtbeurteilung ist mit dieser Betriebsvereinbarung eine vernünftige und tragfähige Grundlage für die Zeiterfassung in Abstatt gegeben. Letztlich ist es in der ersten Stufe gelungen, die bisher mit der Stempelkarte realisierte Funktionalität in dem elektronischen System abzubilden und die Grundlage für weitere Vereinfachungen zu schaffen. Der Einführungsprozess ist in vollem Gange. Und trotz einiger Fragen und Umstellungsschwierigkeiten auf das neue System funktioniert es bisher gut. Weitere Ausbaustufen, wie die Freigabe einer Schnittstelle zu dem weitgehend bekannten CS-Abrechnungsprogramm und die Einführung einer Schnittstelle zu FERDI zur Entlastung der Zeitbeauftragten, sind schon eingeleitet.

Der Betriebsrat hat den Erhalt der objektiven Arbeitszeitdokumentation auch in Abstatt erreicht.

Versorgungsstandard erhalten und Fremdvergabe verhindern

Betriebsgastronomie in Abstatt als Bosch-Eigenbetrieb

In Abstatt sind deutlich mehr Dienste fremdvergeben als in Si: Werkschutz, Werkfeuerwehr, Stoffeingang, Postverteilung, Hausreinigung, viele Aufgaben der Werkerhaltung und die Werkverpflegung.

Wir haben das erklärte Ziel, möglichst viele Arbeitsplätze als Bosch-Arbeitsplätze zu Bosch-Bedingungen (Bezahlung, soziale Leistungen usw.) zu erhalten. Deshalb wollen wir auch in Abstatt eine Betriebsgastronomie unter Bosch-Regie, d. h. einen Eigenbetrieb. Damit hat der Betriebsrat die besseren und direkteren Möglichkeiten, den momentanen Versorgungsstandard sicherzustellen.

Ein wichtiger Grund des CS-Bereichsvorstands für die Fremdvergabe der Betriebsgastronomie in Abstatt, nämlich nicht investieren zu wollen, ist mittlerweile vom Tisch. Die Gebäude hat Bosch sowieso gebaut und stellt sie kostenlos zur Verfügung, egal ob ein Eigenbetrieb kommt oder die Firma Eurest bleibt. Das Inventar hat Eurest gekauft, Bosch least von Eurest und stellt es dann Eurest kostenlos wieder zur Verfügung. So ein Leasingmodell würde es auch bei einem Eigenbetrieb geben.

Betriebsrats-Büro in Abstatt

Der Betriebsrat Schwieberdingen (BER-Si) hat bis zur Konstituierung eines eigenen Betriebsrats in Abstatt ein Übergangsmandat. In der Regel ist das Büro durch unsere Sekretärin, Frau Cantore, Dienstags bis Freitags von 7:30 bis 12:00 Uhr besetzt. Außerdem werden Schwieberdinger Betriebsräte für Sie vor Ort sein. Wir sind auch über das Schwieberdinger Sekretariat, Frau Müller, Tel.: 0711-811-24430 erreichbar.

Leistungen nach der Betriebsvereinbarung Abstatt (Status Okt. 2003):

Leistung	Anträge	davon genehmigt
Umzug	36	25
Mehrkosten (Fahrt)	233	224
PKW-Darlehen	25	21

Stellenbörse Abstatt (Status Okt. 2003):

Vermittelt sind:

13 Mitarbeiter/innen von CS, die nicht nach Abstatt wollen

12 Mitarbeiter/innen aus anderen Bereichen, die nach Abstatt wollen;

dabei gab es sogar dreimal den direkten Tausch!

Insgesamt haben sich 170 Mitarbeiter/innen auf die Stellenbörse gemeldet. 30 CS'ler davon wollen nicht nach Abstatt. Von anderen Bosch Standorten haben sich 77 Mitarbeiter/innen gemeldet, die sich für Abstatt interessieren. Das hartnäckige Bestehen des Betriebsrats auf Einrichtung dieser Stellenbörse hat sich gelohnt!

Wehret den Anfängen

Warum setzen wir uns so vehement für eine Betriebsgastronomie unter Bosch-Regie und mit Bosch-Beschäftigten ein? Auch wir haben selbstverständlich das Ziel, den jetzigen Standard in Abstatt zu erhalten (z. B. das Angebot). Wir sind aber auch der Meinung, dass man sich aus grundsätzlichen Erwägungen heraus gegen Fremdvergaben wehren muss. Der Abbau von Bosch-Arbeitsplätzen durch Fremdvergabe erfolgt Salami-Scheibe für Salami-Scheibe. Zuerst sind es die o. g. Dienstleistungen, die angeblich nicht zum Kerngeschäft gehören. Die IV-Partner sind ebenfalls bereits in den Focus geraten. Warum nicht auch die Ingenieurdienstleistungen, die beispielsweise eine CS-AS/EMT erbringt, woanders einkaufen? Uns gegenüber drohen Firmenstellen neuerdings mit den billigen, aber hochqualifizierten Ingenieuren, die zu Hunderttausenden jedes Jahr in China ihre Ausbildung beenden. Für uns gilt hier ganz klar: Wehret den Anfängen!

Kantinen-Personal gut bezahlen

Ein weiterer Grund sind für uns die deutlich schlechtere Bezahlung und die geringeren Sozialleistungen, die die Eurest-Beschäftigten bekommen. Wir denken, CS kann sich eine Entlohnung bzw. Behandlung der Kolleginnen und Kollegen der Betriebsgastronomie leisten, wie wir sie in Schwieberdingen haben, vor allem, da diese Mitarbeiter/innen sowieso schon am unteren Rand der Einkommensscala sind. Zumindest aber könnten die Gewinne von Eurest bei einem Eigenbetrieb den Beschäftigten zu Gute kommen. Wir sind übrigens stolz darauf, dass die IG Metall-Tarifverträge den Beschäftigten hohe Einkommen sichern.

Der dritte Grund, die Fremdvergabe der Betriebsgastronomie abzulehnen, ist der schlechtere Durchgriff des Betriebsrats, also eine schwächere Vertretungsmöglichkeit der Interessen der Beschäftigten. Bei einem Eigenbetrieb wäre der Einfluss des Betriebsrats sehr viel direkter. Auch dadurch wollen wir sicherstellen, dass Angebot und Qualität gut und hoch sowie die Preise niedrig bleiben.

WVP-Si muss etwas tun

Der Vergleich mit WVP-Si hinkt leider. Die Leitung der Schwieberdinger Werkverpflegung gibt sich unserer Meinung nach nicht ausreichend Mühe, Firmen wie Eurest das Wasser reichen zu können. Der Betriebsrat fordert seit Jahren die dringend erforderlichen Aktivitäten (Verbesserung der Räumlichkeiten, Ausbau des Angebots usw.). Das neu eröffnete Kasino 2 in Schwieberdingen ist aber endlich und erfreulicherweise ein Schritt in die richtige Richtung.

Die Beschäftigten brauchen den Schutz der Tarifverträge

Hände weg von der Tarifautonomie

Die Tarifautonomie hatte in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland immer einen hohen Stellenwert. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände handeln alle Arbeitsbedingungen eigenverantwortlich untereinander aus.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber brauchen beide die Sicherheit der Tarifverträge. Sie bilden eine verlässliche Basis, sorgen für sozialen Frieden und gerechte Löhne und Gehälter. Sie schaffen einheitliche Wettbewerbsvoraussetzungen für alle Unternehmen der Branche und dämmen Unterbietungskonkurrenz ein.

Wir Betriebsräte vertreten täglich mit Selbstbewusstsein und Engagement Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerinteressen im Betrieb. Während die Gewerkschaften die Tarifverträge aushandeln, sorgen wir Betriebsräte dafür,

Stellen Sie sich vor, es gäbe keinen Tarifvertrag „Urlaubsabkommen“ mehr mit seinen 6 Wochen Urlaub und die Firma Bosch wollte die Zahl der Urlaubstage auf das gesetzlich vorgeschriebene Maß von nur noch 4 Wochen pro Jahr reduzieren. Gleichzeitig droht Bosch mit dem Aufbau eines Entwicklungszentrums in China und der Verlagerung von Entwicklungsaufgaben. Könnten Sie als Beschäftigte in Si alleine diese Urlaubsverkürzung verhindern?

dass die Tarifverträge vor Ort auch eingehalten, praktisch umgesetzt und gelebt werden. Diese Arbeitsteilung ist eine gute Grundlage, um auch zukünftig wirtschaftlichen Erfolg und sozialen Ausgleich zu ermöglichen. Sie hat maßgeblichen Anteil an dem in Deutschland erreichten Maß an sozialem Frieden und sozialer Gerechtigkeit in Betrieben und Gesellschaft sowie der wirtschaftlichen Stärke unseres Landes. Die Fraktionen von CDU/CSU und FDP wollen die bewährte Arbeitsteilung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung grundlegend verändern. Betriebsräte alleine sollen mit den Arbeitgebern Abweichungen von geltenden Tarifverträgen durch die Vereinbarung betrieblicher Bündnisse für Arbeit treffen können. Auch das sogenannte Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsgesetz soll aufgeweicht werden. Zur vermeintlichen Arbeitsplatzsicherung

Das zusätzliche Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld sind kein Geschenk. Beides garantiert ein Tarifvertrag.

sollen wieder Betriebsräte alleine mit den Arbeitgebern schlechtere Bedingungen bei den Entgelten oder der Arbeitszeit vereinbaren können. Außerdem wollen CDU/CSU und FDP weitere Verschlechterung für die Arbeitnehmer/innen beim Kündigungsschutz, dem Arbeitslosengeld, bei Betriebsübergängen und bei Einstiegsgehältern für vormals Arbeitslose durchsetzen.

Betriebsräte werden erpressbar

Die bisherige gesetzliche Regelung überlässt es den Tarifvertragsparteien, zu entscheiden, bei welchen Arbeitsbe-

Flexibler als sein Ruf

35 Prozent der Betriebsräte nutzen die Öffnungsklauseln des Tarifvertrags – wozu? (in Prozent)



Quelle: WSI-Mitteilungen 3/2003

© DGB einblick 17/03

dingungen es notwendig werden kann, von den Regelungen des Tarifvertrags durch eine Betriebsvereinbarung abweichen zu können. Dies wollen CDU/CSU und FDP dahingehend ändern, dass die Tarifverträge und jede dort geregelte Arbeitsbedingung jederzeit durchbrochen werden

Stellen Sie sich eine Tarifrunde ohne Gewerkschaften vor. Glauben Sie, die Beschäftigten in Si hätten den Mut und die Kraft, alleine gegen den Bosch-Konzern eine Erhöhung der Löhne und Gehälter durchzusetzen - vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten?

können. Die Arbeitgeber werden dann die Betriebsräte unter Druck setzen. Ohne das Fundament Tarifvertrag sind Betriebsräte aber erheblich geschwächt. Sie dürfen auch nicht zu Streiks aufrufen, um sich zu wehren. Betriebsräte können wegen ihrer begrenzten Mitbestimmungs- und Informationsrechte und wegen des betrieblichen Streikverbots nicht gleichberechtigt mit Arbeitgebern verhandeln und haben eben keine angemessenen Durchsetzungsmöglichkeiten. Der Tarifvertrag verliert seine Schutzfunktion,

Stellen Sie sich vor, in Ihrem Geschäftsbereich würde ein wichtiger Großauftrag verloren gehen und die §§ 9 und 10 des Manteltarifvertrags, die die Bezahlung von Überzeit einschließlich der Zuschläge regeln, seien außer Kraft gesetzt. Die Geschäftsleitung verlangt zur Kostenreduzierung unbezahlte Mehrarbeit. Würden Sie das verweigern?

die vor allem in schlechten Zeiten sehr wichtig ist. Mit der Drohung, Arbeitsplätze abzubauen und Leute zu entlassen (nach dem Motto: „Geld oder Leben“), ist jede Belegschaft weich zu kochen. Eine unheilvolle Abwärtsspirale zu längeren Arbeitszeiten und niedrigeren Löhnen und Gehältern käme in Gang, eine verheerende Unterbietungskonkurrenz der Unternehmen würde losbrechen.

Stellen Sie sich vor, die Bosch-Geschäftsführung komme zu der Einschätzung, die hochqualifizierten Angestellten in Si seien alle eine Tarif- bzw. Gehaltsgruppe zu hoch eingestuft und der Marktwert der Beschäftigten sinke gerade, weil die Autokonjunktur stark kriselt. Der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag, der die Bewertung von Arbeitsaufgaben als Grundlage für das Entgelt der Beschäftigten festlegt, gilt nicht mehr. Den Beschäftigten werden massenhaft neue Arbeitsverträge mit geringeren Verdiensten vorgelegt. Werden die Beschäftigten in Si, auf sich alleine gestellt, kollektiv die Unterschrift verweigern?

Auch Arbeitgeber profitieren

Tarifverträge nutzen nicht nur den Beschäftigten. Aus Arbeitgebersicht übernehmen sie eine positive Kartellfunktion, indem sie einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten schaffen. Da der Wettbewerb um die niedrigsten Arbeits- und Lohnkosten hierdurch tendenziell begrenzt wird, sind die Unternehmen gezwungen, ihre Wettbewerbsstrategie auf innovative Produkte und effiziente Arbeitsorganisationen zu konzentrieren. Tarifverträge haben damit eine Produktivitäts- und Innovationsfunktion.

Öffnungsklauseln bereits vorhanden

In Tarifverträgen hat es immer schon Öffnungs- oder Härtefallklauseln gegeben. Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf. Flexible Lösungen für den einzelnen Betrieb

Unsere Flächentarifverträge regeln wichtige Arbeitsrahmenbedingungen:

● Manteltarifvertrag

(Einstellung, Kündigung, Zeugnis, Alterssicherung, Arbeitszeit, Zuschläge, Entgeltzahlung, zu bezahlende Arbeitsversäumnisse, Dienstreisen, Haftungsbeschränkungen, Altersteilzeit usw.)

● Lohn- und Gehaltsrahmen

(Eingruppierung, Einstufung, paritätische Kommissionen, Qualifizierung, Abgruppierungsschutz, Verdienstsicherung usw.)

● Gehalts-/Lohnabkommen, Ausbildungsvergütung

● Qualifizierung

● Urlaubsabkommen

● Betriebliche Sonderzahlung

● Vermögenswirksame Leistungen

● Beschäftigungssicherung

Was bleibt ohne Tarifverträge?

Stellen Sie sich vor, die Bosch-Geschäftsführung fordere von Ihnen einen Einkommensverzicht von 15 % durch die Verlängerung der Arbeitszeit um 5 Stunden ohne Entgeltausgleich, um die Entwicklungskosten zu senken. Sie droht gleichzeitig mit sogenannten Niedrigkosten-Standorten im Ausland. Der Manteltarifvertrag, der die wöchentliche Arbeitszeit auf 35 Stunden fest schreibt, hat keinen verbindlichen Charakter mehr. Wie kann und will die Belegschaft in Si der Ausdehnung der Arbeitszeit auf Dauer widerstehen?

sind selbstverständlich. Maßgeschneidert – zum Wohle des jeweiligen Unternehmens und der Beschäftigten. Tausende Arbeitsplätze konnten so gerettet und Hunderte von Unternehmen wieder zurück in die Gewinnzone geführt werden. Es gibt im Bereich der Metall- und Elektroindustrie auch bereits sehr viele unterschiedliche Verbands- und Firmentarifverträge. In der Realität existieren ja auch schon zahlreiche betriebsbezogene tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung oder zu anderen Arbeitsbedingungen (z. B. der Ergänzungstarifvertrag „Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung“ in Schwieberdingen und Abstatt). Diese Sonder- oder Ausnahmeregelungen sind aber an ganz konkrete Voraussetzungen und Bedingungen geknüpft (z. B. muss eine wirtschaftlich schwierige Situation eines Unternehmens auch nachgewiesen werden). In diesem Rahmen können dann Betriebsräte wirksame Vereinbarungen abschließen.

Wir wollen nicht, dass die Menschen zum Spielball von Marktkräften werden.

Tarifautonomie und Sozialstaat sind Grundpfeiler unserer Demokratie!

Für den Erhalt der Tarifautonomie!

Für starke Flächentarifverträge!

Redaktion und IG Metall wünschen allen

Kolleginnen und Kollegen

besinnliche und ruhige Weihnachtstage

und ein gutes neues Jahr!



Zur Erinnerung:

Weihnachtsgeld ist kein Geschenk!
Erst die Tarifverträge der IG Metall machen's möglich.

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich: Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

Redaktion: IG Metall: Manfred Dautel, Benno Eberl

BER-Si: Armin Knust, Walter Gabriel, Bernhard van Dyken, Peter Fraass, Georg Köpff, Jakob Kreuz, Helmut Meyer, Peter Schimke

Druck: hartmandruck, Wildberg

Knecht Ruprecht 2003



Direkt aus Berlin, da komm ich her,
ich muss Euch sagen, es fröstelt mich sehr.
Hoch oben in den Regierungsetagen,
hörte ich schon von fern, Herrn Hundt wieder klagen.
Die hohen Löhne wären sein Ruin,
die Forderungen der Arbeitnehmer machten keinen Sinn.
Mehr arbeiten mit immer weniger Kohle,
heißt sein Rezept und dient ihm zum Wohle.
Mit 67 erst, sollten die Arbeitnehmer in Rente,
es brächte der Wirtschaft die große Wende.

so machen sie weiter, bis der Mob losbricht.
Das Heer der Arbeitslosen steigt weiter an,
man fragt sich, wie das nur enden kann.

Diese Wünsche trug er dem Kanzler vor,
der hatte dafür ein riesiges Ohr.
Mit Hartz-Reform und Rürup-Ideen,
möchte Gerhard mit den Seinen in die Zukunft gehen.
Den Arbeitslosen ging er an den Kragen,
sie können sich jetzt überhaupt nichts mehr wagen.
Auch die Kranken sollen noch mehr begleichen,
so füllen sie sicher die Kassen der Reichen.
Ein Arztbesuch der kostet jetzt Geld,
Behandlung erfolgt erst, wenn der Groschen fällt.

Vom Himmel hoch, da komm ich her,
ich muss Euch sagen, mich ärgert sehr.
Die Lehrling' von Bosch woll'n sie nicht übernehmen,
das wird ganz sicher die Arbeitskraft lähmen.
Soweit ist's schon bei Bosch gekommen,
der Alte hat es mit Groll vernommen:
„So geht das einfach nicht mehr weiter,
sonst steig ich herab von der Himmelsleiter.
Dann werd' ich mit eisernem Besen kehren,
und die Verantwortlichen meine Logik lehren.
Meine Arbeiter sind mein Kapital,
da gibt es für mich keine andere Wahl.“

Kranksein kommt den Arbeiter nun teuer zu stehen,
vielleicht ist es besser, lieber gleich zu gehen.
Zusatzversichern ist ihre Devise,
wer aber kein Geld hat, dem geht es miese.
Die Lasten tragen wie immer die Gleichen,
entlastet werden wieder die Reichen.
Die Arbeitgeber versprechen sehr viel,
mit den Arbeitnehmern treiben sie ihr Spiel.
Arbeitsplätze, die schaffen sie nicht,

Ich hoffe nun, sie haben's kapiert,
sonst zeig ich ihnen, wer am Ende verliert.
Mein Auftrag war, Euch dies zu verkünden,
ich denke, jetzt kann ich wieder verschwinden.

Noch eins, ein Frohes Fest Euch allen,
ich hoffe, die Verse haben Euch gefallen.

Jetzt Mitglied werden!

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname:..... Geb.-Datum:.....

Straße:.....Betrieb:.....

PLZ:..... Ort:.....

Mitgliedsbeitrag €:..... (1 % des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat:

Ich bin vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt Auszubildende/r

gewerbl. Arbeitnehmer/in

Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Bankverbindung:..... BLZ:..... Kto.-Nr.:.....

Name des Kreditinstituts:.....

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet

Datum:..... Unterschrift:.....

Bitte abgeben bei BER-Si bzw. BER Abt.