

IGM **DIALOG**

Informationen der IGM-Betriebsräte und Vertrauensleute für die Beschäftigten bei Bosch Feuerbach

Tarifrunde 2006

5 % sind völlig berechtigt! Keine Verschlechterung unserer Arbeitsbedingungen

Mit der Kündigung der Tarifverträge zu Kurzpausen und den vermögenswirksamen Leistungen wollen die Arbeitgeber die Uhren rückwärts drehen.

Ein Erfolg der Arbeitgeber würde sie ausdrücklich ermuntern, weitere Tarifverträge, wie das Weihnachts- und Urlaubsgeld, als nächstes zu kündigen.

Mit bisher 2 Protestaktionen am Standort Feuerbach war die Reaktion der Beschäftigten sehr deutlich. Eine weitere Steigerung der Gewinne auf unserem Rücken machen wir nicht mit.

Das bisherige Angebot von Gesamtmetall ist völlig unzureichend und ist nicht geeignet, die Kaufkraft in Deutschland deutlich zu stärken. Weiterhin fordern Arbeitgeber einen Dienstleistungstarifvertrag für z. B. Werkschutz, Werkerhaltung, Logistik, Lager, Rechnungsprüfung

Die Betroffenen sollen bei Gehalt und Arbeitszeit schlechter gestellt werden.

Eine weitere Forderung ist: Firmen die zusätzlich Personal einstellen, sollen die Arbeitszeiten für die gesamte Belegschaft verlängern können. Für jedes Prozent zusätzlicher Beschäftigung sollen alle Arbeitnehmer 10 Minuten unentgeltlich länger arbeiten.

Das Modell macht keinen Sinn, weil längere Arbeitszeiten den Bedarf an Neueinstellungen senken. Wenn die Nachfrage so gut ist, dass ein Unternehmen mehr Personal einstellen kann, ist die Wettbewerbsfähigkeit damit erwiesen. Unentgeltliche Arbeitszeiten würden nur einen Wettlauf der Arbeitsbedingungen nach unten hervorrufen.

Die gesamten Angriffe der Arbeitgeber lenken nur davon ab, dass in der Metallindustrie glänzend verdient wird und die Forderung der IG Metall nach 5 % mehr Entgelt völlig berechtigt ist. Der Bezirksleiter der IG Metall in Baden-Württemberg Jörg Hoffmann verlangt von den Arbeitgebern bis zum 20. April eine akzeptable Lösung. Ansonsten stehen die Zeichen auf Urabstimmung und Streik.



Klares Nein zur Pausenstreichung



Die Kälte konnte die gute Stimmung in Böblingen am 14. März 06 nicht dämpfen

Es geht um menschenwürdige Arbeit!

Mit einer Serie von Arbeitsniederlegungen haben Beschäftigte von Bosch-Standort Feuerbach und Rutesheim sich eindrucksvoll zu Wort gemeldet. Sie streikten für die Fortführung der Bestimmungen des Lohnrahmentarifvertrags II und dabei auch für den Erhalt der bezahlten Pausen, für 5% mehr Einkommen und für einen regionalen Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen. Auftakt war die große Kundgebung am 1. März vor Tor 1 mit zweitausend Kolleginnen und Kollegen. Gekommen waren auch Beschäftigte von Coperion Werner&Pfleiderer, von LTG Mailänder und von Behr. Alle Diskussionsredner stellten klar: „Es geht um menschenwürdige Arbeit!“

Neuer Betriebsrat gewählt

12400 Beschäftigte waren am 15./16. März 2006 aufgerufen, einen neuen Betriebsrat zu wählen. Bis zu 39 Stimmen waren zu vergeben. 99 KandidatInnen standen zur Auswahl.



Der alte neue Vorsitzende Werner Neuffer mit seinem Stellvertreter Roland Saur. Beide wurden mit 100 % Zustimmung durch die gewählten Betriebsräte in den Ämtern bestätigt.

In 19 Wahllokalen war es möglich zu wählen. In den Wahllokalen ging alles recht flott. Statt der sonst mühevollen Suche der Wahlvorstände nach der Wahlberechtigung in den Namenslisten, musste nur der Werkausweis auf einen Kartenleser gelegt werden und ruck zuck war die Wahlberechtigung geklärt.

Auch abends bei der Stimmenauszählung ging alles wesentlich schneller als sonst.

Mittels 2 Scannern, welche die Stimmzettel auswerteten, war das Wahlergebnis



Das Wahllokal im Bau 529/1 mit den Wahlhelfern (von links nach rechts) Christine Ripke, Johann Bader und Srecko Gligorevic. Dank der elektronischen Wählerliste geht es schneller wie früher.

gegen 21:00 Uhr bekannt. Bei den letzten Wahlen mühten sich jede Menge Wahlhelfer bis morgens um 3:36 Uhr, bis das Wahlergebnis feststand.

Wahlleiter Uwe Weißberg war mit dem Ablauf und der Organisation der Wahl hoch zufrieden. „Keine besondere Vorkommnisse“, konnte er vermelden. Eine bescheidene Stellungnahme für eine hervorragende Leistung des gesamten Wahlvorstandes.

Die Wahlbeteiligung lag bei 51,4 %. Eine Zahl, die nicht zufrieden macht. Dennoch gingen 746 mehr Wähler und Wählerinnen zu Wahl. Der Vorsitzende des Betriebsrats Werner Neuffer und sein Stellvertreter Roland Saur wurden klar bestätigt und hatten gegenüber der letzten Wahl sogar noch einen erheblichen Stimmenzuwachs.

Auch die bisherigen freigestellten Betriebsräte wurden in ihren Ämtern mit hohen Stimmenzuwächsen bestätigt.

Insgesamt sind nach dieser Wahl 26 Angestellte und 13 Arbeiter im neuen Betriebsrat vertreten. Mit 8 Betriebsrätinnen ist auch die weibliche Belegschaft stark vertreten.

Inzwischen hat sich der Betriebsrat konstituiert. Werner Neuffer als Betriebsratsvorsitzender und Roland Saur als stellvertretender Vorsitzender wurden einstimmig wieder gewählt. Auch die bisherigen freigestellten Betriebsräte wurden erneut gewählt. Neu freigestellt wurde im Betriebsrat die Kollegin Marion Mutschelknaus.

Insgesamt waren die Wahlen sehr erfolgreich und bieten eine gute Grundlage für die Arbeit in den nächsten 4 Jahren.



Warten auf das Ergebnis.

Betriebsrat startet Reklamationen der Eingruppierung

Die work-shops für die Zuordnung der Kolleginnen und Kollegen nach ERA-Tarifvertrag haben ergeben, dass bei verschiedenen Mitarbeitergruppen die Entgelte im Altsystem und nach ERA große Differenzen aufweisen, die mit der ERA-Systematik nicht erklärt werden können.

Der Feuerbacher Betriebsrat hat jetzt dem Personalbüro eine Liste von Mitarbeitern überreicht, die er heute in einer zu niedrigen Entgeltgruppe eingruppiert sieht.

Unter anderem werden 176 Kolleginnen und Kollegen aus dem oberen Entgeltbereich reklamiert. Die Eingruppierung der Hochschulabgänger hat der Feuerbacher Betriebsrat bereits überprüfen lassen mit dem Erfolg, dass 13 Kolleginnen und Kollegen höher gruppiert werden.

Die Überprüfung der Eingruppierung von Facharbeitern, die heute noch in der untersten Facharbeiterlohngruppe 7 eingruppiert sind, hat ergeben, dass seit

Januar dieses Jahr 120 Anträge auf Höhergruppierung in LG 8 beim Betriebsrat eingegangen sind.

Offen ist noch die Eingruppierung der Meisterstellvertreter in der Fertigung, die überwiegend noch in M2 eingruppiert sind. Auch hier erwartet der Betriebsrat eine größere Anzahl von Höhergruppierung nach M3.

Auch die Überprüfung der Eingruppierung der Laborelektroniker hat der Betriebsrat angefordert.

BER-Fe fordert Verbesserung der Kfz-Stellplatzsituation

Mit den ersten wärmeren Tagen beginnt nun die Saison der Zweiradfahrer. Viele Kolleginnen und Kollegen kommen mit dem Fahrrad oder Motorrad zur Arbeit. Dazu werden dringend zweiradgerechte Stellplätze benötigt.

Am Tor 5 sind die Arbeiten an den neuen Fahrradstellplätzen beendet. Bitte stellt Eure Fahrräder innerhalb des Zaunes ab. Der Platz davor ist für Motorräder vorgesehen.

An Tor 7 auf dem Besucherparkplatz ist der Untergrund für die Motorradstellplätze erneuert worden, damit ist die Gefahr umfallender Motorräder wesentlich verringert. Der Forderung des Betriebsrats, die Anzahl der Zweiradstellplätze über die Sommermonate zu erhöhen, möchte die Firmenseite wie folgt nachkommen:

1. Fahrradstellplätze werden auf P74 entlang der Schranke zwischen den Pollern noch eingerichtet.

2. Bei Bedarf werden auf P 75 weitere Motorradstellplätze ausgewiesen.

BER fordert weiterhin, die Zufahrt auf P12 zu verbessern, und die Vertiefungen auf P 74 und P12 müssen beseitigt werden.

Eine Lösung für die Spätschicht muss her. Die Stellplatzanzahl ist nicht ausreichend. Der Vorschlag, einen Busverkehr zwischen P61 und dem Werk einzurichten, wird vom Betriebsrat unterstützt.

Aufbau der CP1H in Rekordzeit

Im November ist die Erzeugnisfertigung der VP44-Pumpe ausgelaufen und jetzt stehen schon die Anlagen für die Gehäusebearbeitung und Teilebearbeitung und auch das Montagband nimmt Form an.

In Rekordzeit hat die Werkerhaltung FCM die baulichen Voraussetzungen geschaffen und ATMO und der TEF des FeP haben die Anlagen installiert. Aus der Zylinderkopffertigung wird schon jetzt in den Fertigungsverbund geliefert. Der Serienanlauf der CP1H ist für Ende Mai geplant. Auch die Fertigung der CP4-Pumpe macht Fortschritte. Bereits ab 6.6.2006 will BMW als erster Kunde für das CP4-Einspritzsystem die 2-Tages-Produktion abnehmen und der Serienanlauf ist für September dieses Jahr geplant.

In der Fertigung der CP1H und CP4

kommen zuerst die Kolleginnen und Kollegen aus der VP44-Fertigung unter, aber auch Kolleginnen und Kollegen aus der UI-Fertigung werden in diesen Bereich wechseln. Die Abstimmung erfolgt zwischen den Meistern. Jede Versetzung muss vom Betriebsrat genehmigt werden.

Schon jetzt ist absehbar, dass der Rückgang der UI2-Fertigung nicht aufgefangen werden kann durch den Hochlauf der CP4- und CP1-Pumpe. Weitere Maßnahmen sind erforderlich, damit die Beschäftigung im Feuerbacher Werk nicht einbricht. Der Rückgang der Werkablieferung dieses Jahr macht es erforderlich, Schließtage einzuplanen und Zeit aus dem Zeitausgleichskonto zu nehmen.

Die Auswirkungen des Auslaufs der UI für das Feuerbacher Werk und der Er-

satz durch die CP4-Pumpe für Volkswagen werden Anfang Mai Thema sein bei einem Treffen der Firmenvertreter mit Vertretern des Gesamtbetriebsrats.

DIALOG

April 2006

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich: Hans Baur,

1. Bevollmächtigter

Redaktion: Jordana Vogiatzi, IGM

Werner Arleth Uwe Elbe,

Dieter Eisenhardt, Hartwig Geisel,

Lucia Kathmann, Frank Köppel,

Udo Lutz, Gertrud Moll,

Werner Neuffer, Roland Saur,

Ole See, Rolf Vetter

Druck: hartmanndruck, Wildberg

Warum brauchen wir eine Pausen-Regelung?

Die gegenwärtige Situation ist geprägt durch das Nebeneinander von Menschen ohne Arbeit am Rand des Existenzminimums, die an den gesellschaftlichen Rand gedrängt sind, und Menschen, die „ohne Ende arbeiten“ und deren Gesundheit dabei Schaden nimmt.

Strikte Kundenorientierung, Verminderung von „Leerläufen“, Absenken der Lagerbestände, schnellere Reaktionszeiten, Sparmaßnahmen auf allen Ebenen engen die Spielräume der Beschäftigten immer mehr ein. Immer stärker und radikaler werden in den Unternehmen und auch bei Bosch marktorientierte Organisations- und Steuerungsformen durchgesetzt. Für die Beschäftigten und auch für die Betriebsräte stellt sich die Aufgabe, „schlechter Arbeit“ Grenzen zu setzen, Reklamationsrechte und Mitbestimmungsrechte zu erhalten und Einflussmöglichkeiten auszubauen.

Vor diesem Hintergrund aktueller Arbeitspolitik gewinnt die Auseinandersetzung um die Fortführung des Lohnrahmentarifvertrags II eine Bedeutung, die über den Bereich der Akkord- und Prämienarbeit hinausgeht.

Bei jeder wie immer gearteten Arbeit treten Ermüdungserscheinungen auf. Ein Leistungsabfall ist die zwangsläufige Folge. Er kann nur durch Erholzeiten ausgeglichen werden.

Bei Bosch wird in der Fertigung das MTM-Verfahren angewandt (Methode der Zeitmessung). Alle Körperbewegungen werden auf 8 Bewegungen der Finger und der Hand zurückgeführt. Dazu kommen noch als weitere Grundbewegungen die Blickfunktion und weitere Ergänzungen wie Bewegung von Körper, Beinen und Füßen. Die Anwendung des MTM-Verfahrens bedeutete für die Beschäftigten eine verschärfte Leistungserbringung. Vor diesem Hintergrund wurde 1973 der Lohnrahmentarifvertrag II abgeschlossen mit der Vereinbarung von Erholzeiten und Reklamationsrechten der Betroffenen.

Warum wollen die Arbeitgeberverbände jetzt die Regelungen außer Kraft setzen? Weil diese Rechte den Kolleginnen und Kollegen gegenüber der



Gelungene Einlage des IGM-Frauenausschusses bei den Tarifverhandlungen am 27. März 2006 in Ludwigsburg.



Trotz Regen: Unsere Jugendliche „Aktiv für Tarif“ in Böblingen am 10. April 2006.

strikten Marktorientierung eine Perspektive als Menschen mit einem Anspruch auf Würde geben.

Deshalb: Mischen wir uns ein - verteidigen wir unsere Mitbestimmungsrechte und unsere Einflussmöglichkeiten!

Bauen wir Widerstandslinien auf gegen die umfassende Unterordnung unter den „Markt“.

Setzen wir uns ein für den Erhalt unserer Kreativität und für die Qualität unserer Arbeit!

Unentgeltliche Mehrarbeit - Ein Königsweg aus der Arbeitslosigkeit?

In einem neunwöchigen Streik konnten die Kolleginnen und Kollegen den Angriff der kommunalen Arbeitgeber auf Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche abwehren. Viele fragen sich: Warum war dieser Arbeitskampf überhaupt nötig? Deshalb ein kurzer Rückblick:

Ende letzten Jahres kündigten die Länder (Niedersachsen, Hamburg, Baden-Württemberg) und Kommunen den Tarifvertrag zur wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Dies bedeutete, dass die Kommunen allen Neueinstellungen und bei Änderungen der Einkommensgruppe den Betroffenen die 40-Stunden-Woche per Einzelvertrag aufdrückten. Die Gewerkschaft VER.DI versuchte auf dem Verhandlungswege den bisherigen tariflichen Zu-

stand wiederherzustellen. Die Arbeitgeber schalteten jedoch auf stur. Der Verhandlungsführer der Länder, der niedersächsische Finanzminister Möllring (CDU), sah in seiner Forderung einen Pilotcharakter, auch für die kommenden Tarifrunden in anderen Bereichen. Deshalb hat sich fast die gesamte Verhandlungsphase über nichts bewegt, auch dann nicht, als bereits einzelne kommunale Arbeitgeber per Schlichtungsverfahren eine Einigung erzielt hatten. Diese Sturheit belastete die betroffenen Mitbürger stark, denn selbst Mitarbeiter von Kindertagesstätten, Müllabfuhr und Krankenhäusern wurden so gezwungen, für den Erhalt ihrer Rechte zu kämpfen und zogen sich so auch noch den Ärger betroffener Bürger zu, obwohl sie die Situ-

ation nicht herbeigeführt hatten. Nach nunmehr 9 Wochen waren jetzt wenigstens die kommunalen baden-württembergischen Arbeitgeber bereit, einen Tarifvertrag auf Basis der 39-Stunden-Woche abzuschließen. Die Kröte ist bitter genug, dennoch muss man den VER.DI-Kolleginnen und -Kollegen gratulieren, dass sie den Konflikt so durchgestanden haben und das Schlimmste verhindern konnten.

Wozu eigentlich die geforderte Mehrarbeit? Gibt es immer mehr zu tun in den Kreisen und Städten? Man hört doch überall, dass Stellen im öffentlichen Dienst zusammengestrichen werden. Und das alles nur, damit die, die davon verschont geblieben sind, jetzt noch länger arbeiten müssen? Ist das der öffentliche Dienst, den wir uns schon immer gewünscht haben? Es sagt doch schon alles, dass es in der Tarifeinigung extra eine Klausel gibt, die besagt, dass die Arbeitszeiterhöhung nicht „1:1“ in einen Stellenabbau umgesetzt werden darf. Das ist der Punkt, für den VER.DI so lange streiken musste, und nicht wegen der zusätzlichen 6 statt 18 Minuten am Tag.

Unter diesem Gesichtspunkt klingt es wie Hohn, wenn, wie von Südwestmetall vorgeschlagen, Unternehmen, die Beschäftigung aufbauen, mit unentgeltlicher Mehrarbeit ihrer Beschäftigten „belohnt“ werden sollen - wenn das so einfach wäre. Ließe die IGM sich darauf ein, dann müsste auch umgekehrt gelten: Jedes Unternehmen, das Stellen abbaut, wird mit einer Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnsenkung bei der verbleibenden Belegschaft „bestraft“. Das wäre nur konsequent, aber genauso realitätsfern, wie die Idee von Südwestmetall. Deswegen ist es wichtig, dass die IGM Albernheiten von Südwestmetall als solche entlarvt und sich im Übrigen auf die berechtigten Tarifforderungen konzentriert:

- vernünftige Erholpausen, egal ob sie Steinkühler oder sonstwie heißen, damit man eine reelle Chance hat, die Rente mit 67 noch gesund zu erleben
- weiterhin Vermögenswirksame Leistungen, die künftig auch für die private Altersvorsorge verwendet werden können sollten
- 5% für Inflationsausgleich und Produktivitätszuwachs in der Metallindustrie

Dafür lasst uns gemeinsam kämpfen, ein jeder mit den ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten. Je rechtzeitiger wir alle hier erkennbar Flagge zeigen, um so schneller kommen wir ans Ziel, ohne alle Register der Eskalation ziehen zu müssen.

Bosch will Pausen einsparen - auch in Curitiba!

Nicht nur bei uns in Baden-Württemberg, auch in der Pumpenfertigung in Curitiba in Südbrasilien greift Bosch in Pausenregelungen ein.

Aus der Zeitung der Metallgewerkschaft für Curitiba vom März erfuhren wir: 1500 Beschäftigte im Bereich Common Rail-Injektoren, Gebäude CT201, dürfen in Zukunft ihre Gymnastikübungen (etwa 15 Minuten täglich) nicht mehr machen. Begründung: es geht zuviel produktive Zeit dafür verloren, die Produktion läuft in Hochdruck. Bis jetzt war die Gymnastik eine Sozialleistung, auf die Bosch Curitiba stolz war, ein Teil des dortigen Gesundheitsförderungsprogramms. Die

Gewerkschaft beharrt auf dem Recht auf Vorbeugemaßnahmen.

Bosch-Gewerkschafter Brasiliens organisieren sich bundesweit

Ende März trafen sich Gewerkschafter der Bosch-Betriebe Aratu, Campinas (RB- und Bremsenbetrieb) und Curitiba in Bahia und diskutierten ihre gemeinsamen Forderungen an Bosch, sowie ihre Erfahrungen von der internationalen Bosch-Gewerkschafterkonferenz im vergangenen Februar Abstatt und Leonberg. Sie werden künftig engen Kontakt miteinander halten und Bosch gegenüber geschlossen auftreten. Auch in Brasilien gilt: Einigkeit macht stark!



Keine Fremdvergabe vom Werkschutz am Tor 7

Von Seiten FCM gab es Überlegungen, den Werkschutz am Tor 7 fremd zu vergeben. Der Feuerbacher Betriebsrat hat die Fremdvergabe strikt abgelehnt, gerade auch vor dem Hintergrund der Beschäftigungssituation am Standort. Mitte April hat FCM dem Betriebsrat mitgeteilt, dass die Fremdvergabe kein Thema mehr sei und dass jetzt eine Personalanforderung für einen MA im Werkschutz ausgeschrieben werde. Das ist ein kleiner, aber schöner Erfolg!

Einstellzahlen technisch-gewerblich Sommer 2007

Im Sommer 2006 wird wieder die gleiche Anzahl von Auszubildenden wie 2005 ihre Ausbildung hier in Feuerbach beginnen. Die angebotenen Plätze waren schnell vergeben. Doch wie geht es weiter?

Nachdem die Standortleitung sehr kurzfristig einen Termin mit dem Betriebsrat absagte, bei dem über die Einstellzahlen für 2007 diskutiert werden sollte, macht man sich beim Betriebsrat so seine Gedanken. Diese besagen, dass darüber, wo auch immer? nachgedacht wird, die Ausbildungszahlen am Standort in Frage zu stellen.

Wir als Betriebsrat fordern die Firma auf, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und keine Reduzierung vorzunehmen.

An dieser Reaktion erkennt man, dass der Ausbildungspakt zwischen der

Regierung und der Wirtschaft gescheitert ist. Es wird nur nach wirtschaftlichen Aspekten gehandelt und es wäre dringend nötig, eine gesetzliche Quote vorzugeben.

Ebenfalls noch offen ist die Übernahme unserer Auslerner.

Am Standort sollen weniger als 20% eine unbefristete Übernahme erhalten. Dies ist für uns als Betriebsrat so nicht hinnehmbar. Durch Aktionen zusammen mit der Jugend- und Ausbildungsvertretung wollen wir die Belegschaft und die Öffentlichkeit über diesen Missstand informieren.

Unsere Forderungen lauten:

- Erhalt der jetzigen Einstellungszahlen für Auszubildende
- Unbefristete Übernahme
- Vereinbarung über eine längerfristigen Regelung dieser Thematik

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: Konto-Nr.

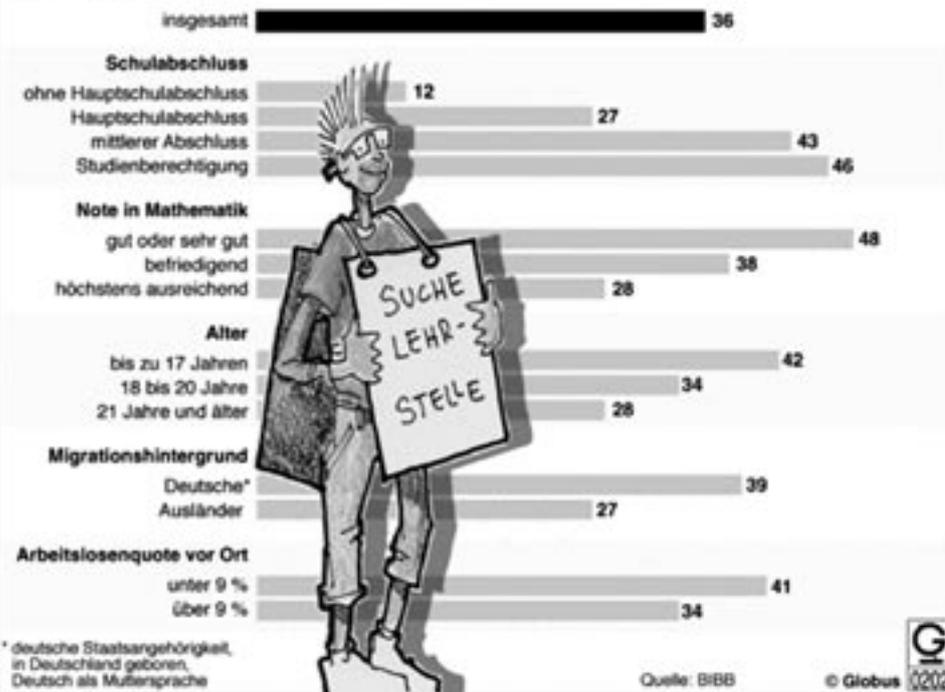
Name des Kreditinstituts:

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:

Lehrstellen-Chancen

Von je 100 bei der Bundesagentur für Arbeit Ende 2004 gemeldeten Lehrstellenbewerbern fanden eine Lehrstelle



Die Lage auf dem Lehrstellenmarkt heute ist ausgesprochen schwierig. Die Chance, eine Lehrstelle zu bekommen, hängt vor allem auch von den Voraussetzungen ab, die ein Bewerber mitbringt. Besonders wichtig sind Schulabschluss und Zeugnissenoten.

Informationsveranstaltung zum Frauentag 2006 im CIP-Forum

Auch dieses Jahr gab es am 08. März zum Internationalen Frauentag eine Infoveranstaltung des Betriebsrats. Diesmal im CIP-Forum.

Unter dem Motto Gesundheit, Arbeitszeit, Perspektive gestalteten wir den Nachmittag mit Beiträgen von BER-Fe, von der Betriebskrankenkasse mit Gymnastikübungen und Infos zur Gesundheitsvorsorge, vom Werksarzt zum Thema Darmkrebs und von der BSO-Fe zu Betreuungsangeboten von BOSCH-Fe zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Daneben gab es Kaffee und leckeren selbst gebackenen Kuchen von Kolleginnen.

Für das Gelingen des Nachmittags möchte ich mich recht herzlich bei allen ReferentInnen und allen HelferInnen bedanken.

Vielen Dank auch an alle Kolleginnen, die so zahlreich an unserer Infoveranstaltung teilgenommen haben.

Ein Erfolg von uns allen!

Marion Mutschelknaus



Gymnastikübungen mit der BKK

1. Mai 2006 in Stuttgart

DGB

11:00 Uhr Demonstration

Treffpunkt: Marienplatz

Demonstrationszug und Kundgebung
werden von „Banda Maracatu“
musikalisch begleitet.

12:00 Uhr Kundgebung

Begrüßung: Wolfgang Brach
DGB – Regionsvorsitzender

Mairede: Ulrich Thöne
Bundsvorsitzender der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

anschl. gemeinsame Aktion
IG Metall- u. ver.di-Jugend

www.stuttgart.dgb-bw.de

**Nach der Kundgebung
laden die zahlreichen
Stuttgarter Waldheime
traditionsgemäß zu ihren
Mai-Veranstaltungen mit
Musik, Unterhaltung und
Kinderprogrammen ein !**

**Nähere Informationen in den
jeweiligen Programmen der
einzelnen Waldheime.**

V.i.S.d.P.: Wolfgang Brach, DGB Region Stuttgart, Wilb-Bleicher-Strasse 20, 70174 Stuttgart

