



DIALOG

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

Tarifrunde 2006

310 Euro und 3,0 Prozent mehr Gehalt!

Das Ergebnis kann sich sehen lassen. So war einhellig die Meinung von Betriebsräten und Vertrauensleuten bei Bosch in Feuerbach. Viele Kollegen hatten einen so schnellen Abschluss mit diesem Ergebnis nicht erwartet.

● Für die Monate März, April und Mai gibt es eine Einmalzahlung von 310 Euro.

Der Gesamtbetriebsrat hat eine Erhöhung aufgrund der sehr guten wirtschaftlichen Situation von Bosch auf 620 Euro gefordert. Die Geschäftsführung hat eine Erhöhung mit dem Verweis auf die AEP abgelehnt. Dennoch hat der Feuerbacher Betriebsrat aufgrund der überdurchschnittlichen Ertragslage die örtliche Standortleitung aufgefordert, die Einmalzahlung auf 620 Euro zu erhöhen.

● Azubis erhalten einen Einmalbetrag in Höhe von 125 Euro.

● ab 1. Juni 2006 erhöhen sich die Löhne und Gehälter der Beschäftigten strukturwirksam um 3 %

● die Laufzeit beträgt 13 Monate bis zum 31. März 2007

● die vermögenswirksamen Leistungen werden wieder in Kraft gesetzt und zukünftig für die Altersvorsorge verwendet

● die Erholzeiten bleiben.

Bei Bosch in Feuerbach hatten wir 2 Warnstreikaktionen. Der Kampf hat sich gelohnt. In den Diskussionen wurden vor allem der Erhalt des Flächentarifvertrages, die Höhe des Entgeltergebnisses, die Tarifierhöhung für Auszubildenden und die Beibehaltung der Erholzeiten hervorgehoben.

Unterschiedliche Meinungen gab es zu den vermögenswirksamen Leistungen (VWL), die zukünftig ausschließlich zur Altersvorsorge eingesetzt werden sollen.

Bestehende VWL-Verträge können weiterhin bedient und wie bisher angelegt

werden. Dafür werden längere Übergangszeiten vereinbart.

Die Weiterentwicklung zu „Altersvorsorge-wirksamen Leistungen“ ist ein zukunftsweisender Tarifvertrag, wenn man bedenkt, dass die private Altersvorsorge immer wichtiger wird. Damit

bietet die IG Metall ihren Mitgliedern einen exklusiven Baustein für die private Rentenversicherung. Die Vertrauenskörperleitung dankt allen Kolleginnen und Kollegen, die zu diesem gesamten Erfolg in dieser Tarifrunde beigetragen haben.

Auslauf der Pumpe Düse Einheit:

Viele Fragen sind noch offen

Die Volkswagen-Entscheidung, von der Pumpe-Düse-Einheit auf Common Rail Pumpen umzusteigen, hat die ganzen Bosch-Planungen im Dieselmotorbereich über den Haufen geworfen. Denn VW wird massiv andere Lieferanten einsetzen, so dass der Bosch-Anteil an den neuen Systemen weit geringer ist als heute bei der PDE.

Dazu kommt noch ein massiver Preisdruck, denn Konkurrenten wie Denso, Delphi und Siemens wollen teilhaben am großen Kuchen Diesel-Einspritzsysteme. Die hohen Bosch-Profiten der vergangenen Jahre und das rasante Wachstum des DS-Bereichs haben auch andere Kfz-Zulieferern auf den Plan gerufen. Weltweit wird der Dieselanteil von heute 27% auf 31% im Jahr 2014 steigen bei einer Steigerung der Kfz-Produktion weltweit um 20%.

In Reutlingen sind 700 Arbeitsplätze und in Feuerbach 1.100 Arbeitsplätze durch die VW-Entscheidung direkt betroffen. Wie geht es weiter?

Bosch will mit dem kostengünstigeren Einspritzsystem CP4 die PDE ersetzen. Für Bosch wird es wichtig sein, die neue CP4-Pumpe in guter Qualität und schnell

auf den Markt zu bringen. Start der Produktion ist im Feuerbacher Werk für September geplant. Die verschiedenen Kompetenzen am Feuerbacher Standort müssen genutzt werden, damit die Pumpe zum Erfolg führt.

Gespräche über Ersatz-Arbeitsplätze und das Auslaufprogramm bei PDE wurden zwischen Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung geführt. Wir müssen weiterhin davon ausgehen, dass tausende Arbeitsplätze nicht ersetzt werden und die Geschäftsführung die Niedrigkostenstandorte ins Feld führt gegen Standorte in Deutschland und Frankreich.

Eines sollte die Dieselleitung aber auch wissen: Sie braucht die Stärken am Feuerbacher Standort, damit der Dieselmotorbereich wieder zum Ertragsbringer und nicht zum Ertragskiller wird. Damit dieses ehrgeizige Ziel erreicht werden kann, braucht sie engagierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen.

Dann brauchen wir aber klare Zusagen für Ersatz-Arbeitsplätze, wenn die Fertigung der Pumpe Düse Einheit ausläuft! Das erwartet die Belegschaft am Feuerbacher Standort und vor allem die Jugend, die ihre Ausbildung beendet!

Stimmen zur Tarifrunde

Andreas Kölpin



„Die Forderung der IG Metall wurde im Angestelltenbereich breit unterstützt. Nach vielen Jahren sinkenden Realeinkommen war es wichtig einmal wieder eine kräftige Erhöhung der Einkommen zu fordern. Die schwächelnde Binnennachfrage ist auch ein Ergebnis des schleichenden Reallohnverlustes. Deshalb war das Tarifergebnis gut und zeigt in die richtige Richtung. Mein Dank gilt der IGM – Verhandlungskommission.“

Ulger Gengiz



„Die 3% Lohnerhöhung halte ich für sehr gut. Für mich war die Sicherung der Kurzpausen besonders wichtig. Wer eine Spitzenleistung bringen soll, muss auch zwischendurch die Chance haben, sich zu erholen.“

Kasim Kavak

„Die Tarifrunde 2006 ist ein voller Erfolg für uns. Mit massiven Warnstreiks von 880 000 Metaller und klarer Haltung der IG-Metall, dass es keinen Tarifabschluss 2006 in Deutschland ohne Einigung in Baden-Württemberg geben wird, haben wir mehr als deutlich gemacht, dass wir nicht mit leeren Händen dastehen werden. Zudem haben wir mit unserem Jörg Hofmann einen sehr guten Verhandlungsführer gehabt. Den Erhalt von Erhol- und Bedürfniszeiten in der ERA-Welt und die Wiedereinführung von Vermögenswirksamen Leistungen in dieser Art hätte uns vor dieser Verhandlungen niemand zugetraut. Auch mit der Lösung der Lohnerhöhung und der Laufzeit brauchen wir uns nicht zu verstecken.“

Helmut Fritz

„Selten waren wir so kampfbereit wie in dieser Tarifaueinandersetzung. Unsere Warnstreikaktionen waren sehr gut. Die Kolleginnen und Kollegen waren bereit, für die Forderungen zu kämpfen. Diese Kampfbereitschaft spürte auch die Firma, was aus meiner Sicht zu dem guten Ergebnis führte.“



Oliver Wamser

Meiner Meinung ist, der Tarifabschluss 2006 ist eine gute

Chance für Veränderungen. Ein wichtiger Punkt konnte durchgesetzt werden. Die Wiedereinführung der Vermögenswirksamen Leistungen und die Umwandlungsmöglichkeiten in einen Rentenbaustein halte ich für sinnvoll.

Gerhard Schönleber



„Mit dem Tarifabschluss bin ich sehr zufrieden. 3% Gehaltserhöhung, die Sicherung der Vermögenswirksamen Leistungen sowie der Erhalt der Kurzpausen ist klasse. Ich hoffe, dass dieses Ergebnis viele Angestellte überzeugt, in die IG Metall einzutreten, denn die Tarifrunde hat wieder einmal gezeigt, wie wichtig eine starke Gewerkschaft ist.“

Vermögenswirksame Leistungen gesichert und zur Altersvorsorge weiterentwickelt

Dank Ihrer Beteiligung bei den Warnstreiks und dem guten Verhandeln der IG Metall konnte der letztes Jahr durch Gesamtmetall gekündigte Tarifvertrag wieder in Kraft gesetzt werden. Durch die Kündigung waren alle vor dem 1. Februar 2005 Eingetretene zwar in der Nachwirkung des alten Tarifvertrags, aber alle ab dem 1. Februar 2005 eingetretene Kolleginnen und Kollegen hatten keine Leistung.

Wie sieht der neue Tarifvertrag aus, was ist zu beachten:

Der Tarifvertrag „Vermögenswirksame Leistungen“ ist in der Richtung „Altersvorsorge“ weiterentwickelt worden und heißt ab 1. Oktober 2006 „Altersvorsorgewirksame

Leistungen (AVWL)“. Bis zum 1. Oktober 2006 wurde der alte Tarifvertrag „Vermögenswirksame Leistungen“ in Kraft gesetzt. Dies bedeutet, dass alle ab dem 1. Februar 2005 eingetretene Kolleginnen und Kollegen ab 7 Monate Betriebszugehörigkeit Anspruch auf die Leistung haben. Alle Vertragsformen, die bisher zulässig waren, sind bis 1. Oktober 2006 abschließbar. Ab 1. Oktober 2006 heißt der Tarifvertrag „Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)“, seine Laufzeit geht bis 31. Dezember 2012. Ab 1. Oktober 2006 sind nur Verträge zum Aufbau einer Altersvorsorge möglich. Es gibt folgende Ausnahmen bei den Vertragsformen: Erstens - der alte Vertrag kann immer

bis zum Vertragsende weiterlaufen. Zweitens - ist bei dem alten Vertrag schon über 50% der Vertragslaufzeit abgelaufen, besteht die Möglichkeit, nochmals eine Vertragsform nach den alten Vermögenswirksamen Leistungen abzuschließen. Langfristig geht die Leistung in Höhe von 319,08 Euro/Jahr für Vollzeitbeschäftigte und 159,48 Euro/Jahr für Auszubildende in eine Altersvorsorge. Teilzeitarbeitskräfte erhalten die Leistung im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Vollarbeitszeit. Bei uns bietet sich eine Umwandlung zu unserem Aufbaukonto beim Bosch Vorsorge Plan an. Der Tarifvertrag ist eine gute und langfristig gesicherte Lösung.

Verzweifelte Auslerner

Jugendliche in Angst und Enttäuschung. Anders ist die Situation leider nicht zu beschreiben. Die Firma kann ihr Versprechen, welches sie vor 3,5 Jahre gegeben hat, nicht einhalten.

Für viele Mitarbeiter die nach Ihrer Ausbildung in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden sind, naht nun die evtl. Kündigung und die Arbeitslosigkeit.

Eine Aufgabe der JAV ist es auch sich um die Übernahme der Auszubildenden zu kümmern. Wir sind gemeinsam mit dem BER aktiv geworden. Wir haben uns entschlossen einen Brief an GI Hr.

Fehrenbach zu schreiben.- ein erster Schritt.

In unserem Brief haben wir auf die Übernahme-situation am Standort Feuerbach aufmerksam gemacht. Wir haben deutlich gemacht, dass die Firma dank der qualitativ sehr guten Ausbildung und Weiterbildung gewachsen ist und einen sehr guten Ruf in der Bevölkerung hat und das die Firma eine gewisse Verantwortung gegenüber den Jugendlichen trägt. Wir haben zum Ausdruck gebracht das wir der Meinung sind, zusammen mit der Geschäftleitung eine langfristige Lösung finden zu müssen. Nun hoffen wir gemeinsam auf eine Unterstützung zur

Bewältigung dieses für die Zukunft unseres Standort und der Jugendlichen sehr wichtigen Problems.

Eine weitere Aktion welche die JAV erneut mit der Unterstützung des Betriebsrates gestartet hat war es die auch die Belegschaft in Feuerbach über die miserable Übernahme-situation aufmerksam zumachen. Zusammen haben wir an alle Toren Infoblätter der JAV verteilt. Dort haben wir ebenfalls die Problematik aufgezeigt und deutlich gemacht was wir fordern.

Dies waren die ersten Wege die wir eingeschlagen haben – weitere Schritte und Aktionen werden sicherlich eingeleitet. Wir als JAV bedanken uns für die tatkräftige Unterstützung des Betriebsrats.

„Bosch schafft Stellen in der Türkei“ – Gut – aber was passiert hier?

Bosch-Manager Wolfgang Chur sagte Anfang Mai der türkische Zeitung „Vatan“, in den kommenden Jahren würde Bosch 3.000 neue Arbeitsplätze in der Türkei schaffen. Für das Geld, das ein Arbeitnehmer hier in Deutschland koste, könnten in der Türkei sieben Menschen beschäftigt werden.

Rechnerisch mag dieser Vergleich für die Bosch-Geschäftsführung stimmen, aber die Menschen hier und in der Türkei sind so nicht vergleichbar. Was kostet zum Beispiel die Miete hier und

in der Türkei? Um allein die Miete in Stuttgart zu zahlen, müsste ein türkischer Kollege bei Bosch Bursa 1,5 Monatsgehälter hinlegen. Dann hätte er noch keine Lira fürs nackte Leben ausgegeben.

Eine solche Aussage von Herrn Chur vor dem Hintergrund der VW-Entscheidung und der Gefahr für tausende von Arbeitsplätzen bei Bosch in Deutschland und Frankreich ist zynisch. Es ist doch Selbstbedienungsmentalität an den Sozialkassen und am Staat in Deutschland, wenn Konzerne hier mit Sozialplänen tausende

von Menschen in die Arbeitslosigkeit und in den Vorruhestand treiben und Ersatzfertigungen steuerbegünstigt in Niedrigkostenländern aufbauen. Gewinne werden privatisiert und die sozialen Folgekosten von Konzernentscheidungen muss die Allgemeinheit tragen. Wo bleibt hier die hoch gelobte soziale Verantwortung? Die Vertretungen der Beschäftigten an den Standorten in Frankreich und Deutschland erwarten, dass die Bosch-Geschäftsführung standortübergreifend an allen Standorten die Beschäftigung sichert.

Tarifvertrag: Pausenregelung nach ERA-Einführung

Der Arbeitgeberverband Südwestmetall und die IG Metall Baden-Württemberg haben den Tarifvertrag zur Pausenregelung im Leistungslohnbereich (Akkord, Prämie, Kennzahlenvergleich) wieder in Kraft gesetzt.

Nach Unterschrift gab es von Südwestmetall ein Verwirrspiel: Zunächst verlautete, nur die Hälfte der heute Berechtigten hätte in Zukunft Anspruch, dann wurde korrigiert, zwei Drittel hätten noch Anspruch, dann wurde das Störfeuer eingestellt. Wie sind die Tatsachen?

1. Alle bisherigen Regelungen, die die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats regeln, gelten ohne Einschränkung weiter, zum Beispiel Anzahl der Springer, Personalbesetzung und Leistungsent-

gelt, Anspruch auf persönliche Bedürfniszeit.

2. Neu geregelt wurde der Anspruch auf Erholzeit (sogenannte Steinkühlerpause). Hier steht jetzt, dass der allgemeine Anspruch für überwiegend manuelle Arbeiten mit kurzen Arbeitszyklen und Prüfaufgaben mit kurzen Arbeitszyklen gilt.

Was bedeutet „kurze Arbeitszyklen“? Es gibt im Maschinenbau, in der Autoindustrie und in der Elektroindustrie unterschiedlich lange Arbeitszyklen. Zum Beispiel gibt es bei den Druckmaschinenherstellern Arbeitszyklen von sechs Stunden und mehr, bei MTU Arbeitszyklen von mehreren Tagen. Bei Bosch am Standort Feuerbach haben wir nicht so lange Arbeitszyklen.

Die neue Regelung heißt für uns, dass der bisherige Erholzeitananspruch voll weiter gilt! Der bisherige Erholzeitananspruch ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Diese Vereinbarung hat weiterhin Bestand!

DIALOG

Juni 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: hartmandruck, Wildberg

Betriebsrätevollversammlung in Baco

Auf der jährlich stattfindenden Betriebsrätevollversammlung stellte die Geschäftsführung den Geschäftsbericht vor. Ferner stand auch der Bericht des Gesamtbetriebsrats auf der Tagesordnung. Höhepunkt der diesjährigen Versammlung war die Verabschiedung des langjährigen Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Walter Bauer in den Ruhestand.



Werner Neuffer leitete die Tagung wie immer souverän.

Hier ein Auszug des Redebeitrags von Hartwig Geisel, gehalten auf der Betriebsrätekonferenz.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren,

1600 Arbeitsplätze sind in den nächsten Jahren in Feuerbach gefährdet. Ende September kam von Volkswagen die Mitteilung, dass die Entwicklung des neuen Dieseleinspritzsystems UI 3 eingestellt werde und dass Volkswagen seine ganze Motorenfertigung Zug um Zug von der Pumpe Düse Einheit auf Common Rail Systeme umstellt. Volkswagen wird dabei auf verschiedene Zulieferer setzen und nicht mehr auf Bosch allein. Am Standort Feuerbach läuft die Pumpe Düse Einheit mit 1100 Beschäftigten und in Rommelsbach bei Reutlingen sind es 650 Beschäftigte. Dazu kommt noch Produktion in Rodez / Frankreich und Bursa / Türkei. In der Summe sind ca. 4500 Mitarbeiter betroffen. Diese Arbeitsplätze werden in 4-5 Jahren nicht mehr existieren. Hinzu kommt noch der Auslauf der Verteilereinspritzpumpe mit ca. 500 Kolleginnen und Kollegen am Standort Feuerbach. Für den Wegfall dieser 1600 Arbeitsplätze am Standort Fe sind noch keine Lösungen sichtbar. Der Feuerbacher und Reutlinger Betriebsrat haben die Forderung nach Ersatzprodukten gestellt. Wir brauchen auch in der Zukunft industrielle Produktion in Deutschland. Ein Tod auf Raten ist für uns nicht akzeptabel. Eine generelle Abwanderung von Produktionsarbeitsplätzen nach Osteuropa kann von uns nicht hingenommen werden. Wir haben nicht vor, zuzuschauen, wie weitere Produktion in Billiglohnländern aufgebaut wird und unsere Kolleginnen und Kollegen von Hartz IV bedroht sind. Es macht keinen Sinn, im Aus-



land Kapazitäten aufzubauen und hier die Beschäftigten auf die Straße zu setzen. Für uns steht absolut im Mittelpunkt, für eine Ersatzproduktion zu kämpfen. Die Auseinandersetzung um Arbeitsplätze und um einen Sozialtarifvertrag in Deutschland gekämpft wird und welche Brisanz in diesem Thema steckt.

Die Auseinandersetzung um Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze ist eine Auseinandersetzung für die Zukunft und für die Kinder dieser Gesellschaft.

Es gilt der Grundsatz: Nur wer anhaltend in Innovation und Kompetenz investiert, ist für die Zukunft gut gerüstet. Innovation heißt neue und bessere Produkte, und hier ist das Management gefordert. Und Kompetenz heißt, der ständige Aufbau von Qualifikation durch Aus- und Weiterbildung. Bosch hat auch eine gesamtwirtschaftliche Verantwortung für die Menschen in unserem Land.

Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren, wir brauchen Solidarität in unserer Gesellschaft. Wir brauchen Vorsorge und wir lehnen einen Turbokapitalismus ab, wo die Schwachen unter die Räder kommen und die Reichen davon profitieren. Und der gesellschaftliche Zusammenhalt zerstört wird. Es muss uns gelingen, Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten zu schaffen und vor allem Jugendlichen eine Chance zu geben.

Hier ein Auszug aus dem Redebeitrags von Frank Köppel, gehalten auf der Betriebsrätekonferenz:

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Herr Fehrenbach,

ich möchte die Gelegenheit nutzen, und die derzeitigen Probleme und Herausforderungen im Bereich der Ausbildung und der Übernahme ansprechen. Dazu möchte ich noch einmal kurz die Situation am Standort Feuerbach darstellen.



In Feuerbach beginnen ca. 218 Jugendliche jedes Jahr ihre Ausbildung. Davon starten ca. 115 im gewerblichen Bereich und knapp über 100 Jugendliche beginnen als BA'ler, Kaufleute und Organisationsassistentinnen. Am Standort werden seit dem Sommer 2005 die technisch-gewerblichen Auszubildenden in der Regel nur noch in ein befristetes Arbeitsverhältnis für 12 Monate übernommen. Derzeit befinden sich in Feuerbach 96 Jungfacharbeiter in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Im Juni kommen voraussichtlich weitere 48 dazu. Mit dem Auslauf der Befristung droht somit 144 jungen Menschen am Standort Feuerbach die Arbeitslosigkeit.

Der Betriebsrat fordert von Seiten des Unternehmens einen Facharbeiterpool, um die Übernahmesituation zu entschärfen. Dieser Pool soll nun mit 20 Jungfacharbeitern besetzt werden, die insgesamt ein Jahr in dem Pool verweilen und danach in verschiedene Werkstätten und Abteilungen übernommen werden. Das heißt, dass wenigstens 20 Auszubildende pro Jahr eine feste Übernahme garantiert bekommen. Doch setzt man dies ins Verhältnis, dann ist das nicht einmal eine Übernahmekquote von 20 % im gewerblichen Bereich. Es zählt nur noch die reine Marktlogik. Alles und jeder, den man nicht braucht, wird über Bord geworfen. Alles wird den 7 % Rendite untergeordnet. Von sozialer Verantwortung kann hier keine Rede sein. Das traurigste bei dem Thema ist aber, wie sich die Geschäftsleitung, Personalabteilungen und Werkleitungen zu dem Thema verhalten. Es ist überhaupt kein politischer Wille erkennbar, auch nur irgendetwas an der Situation zu verbessern oder zu ändern. Die Aussage der Personal- und Werkleitungen sind nur die, dass in den nächsten 5 Jahren eigentlich kein Jugendlicher übernommen werden muss. Sie zeigen uns dazu bunte

d Kissingen

Statistiken und das war aber auch schon alles. Es sind keine vernünftigen Konzepte oder Ideen dabei, man bekommt immer nur zu hören, dass es eben nicht möglich ist, die Jugendlichen zu übernehmen. Und das ist das eigentliche Trauerspiel, wie sich die Firma Bosch hier präsentiert. Die schönen Bosch-Werte werden nicht einmal vom Management vorgelebt und nur dann heran gezogen, wenn es wirtschaftlich sinnvoll ist. Von einem Management mit Charakter erwarte ich aber gerade in schwierigen Zeiten, dass es sich anders verhält.

Die Jugendlichen in unserem Land brauchen eine Perspektive. Diese kann es nur mit einem Ausbildungsplatz und einer anschließenden Übernahme geben.

Herr Fehrenbach, daher fordere ich Sie auf, auch in Zukunft produktive Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen und ich fordere Sie auf, gemeinsam mit den Betriebsräten nach Lösungen für die Jugendlichen zu suchen. Andere Unternehmen haben es uns schon vorgemacht, dass es möglich ist, den Jugendlichen eine vernünftige Perspektive zu bieten. Übernehmen Sie die Auszubildenden.



Auch in Bad Kissingen war der DIALOG gefragt.



Stehende Ovationen zum Abschied von Walter Bauer für seine sehr gute Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen bei Bosch.

Als Nachfolger von Walter Bauer wurde Alfred Löckle, langjähriger Geschäftsführer des GBR, gewählt. Seine Vorstellung folgt im nächsten DIALOG!



Die Feuerbacher Delegation mit dem IG Metall-Vorsitzenden Jürgen Peters und dem IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann

Eine Ära geht zu Ende –

Walter Bauer geht in den Unruhestand

Walter Bauer, der langjährige Vorsitzende des Bosch-Gesamtbetriebsrats, hat sein Amt seinem Nachfolger übergeben und begibt sich in die wohlverdiente Altersruhe. Er hat das Amt geprägt und mit Klugheit, Geradlinigkeit, Hartnäckigkeit und Energie die Interessen der Bosch-Beschäftigten in der GmbH, in der Bosch-Gruppe und auch in Europa wahrgenommen.

Seit 1968 schaffte Walter bei Bosch in Reutlingen, seit 1982 war er freigestellter Betriebsrat, seit 1987 Reutlinger Betriebsratsvorsitzender, seit 1994 war er Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrats und seit 1998 Vorsitzender des Europa-Betriebsrats. Im Februar 2006 – wir berichteten – saß er dem ersten wirklich weltweiten Treffen von GewerkschafterInnen aller Bosch-Länder (außer Indien und Malaysia) vor. Und er konnte überall überzeugen, selbst bei KollegInnen anderer Länder, die Gewerkschaftern aus

Deutschland vor vornherein mit gewissem Misstrauen zu begegnen pflegen. Gewerkschaftliche Solidarität – in Deutschland und international – ist für ihn nicht nur ein Schlagwort, er hat auch nach einem zehnstündigen Arbeitstag noch ein offenes Ohr für Anliegen von KollegInnen überall auf der Welt.

Seit 1995 wirkte er als ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall – er ist gewerkschaftliches Urgestein mit Leib und Seele, erprobt in vielen Tarifauseinandersetzungen, insbesondere beim langen Streik 1984 für die Arbeitszeitverkürzung, in dem Bosch Reutlingen wichtiger Streikbetrieb war.

Im Rechenschaftsbericht des Gesamtbetriebsrats sind zahlreiche Grußworte von Kollegen zu lesen, die Walter in seinen vielen Aufgaben begleitet haben. Die immer wiederkehrenden Stichworte, die ihn charakterisieren, sind: „Solidarität“, „Entschlusskraft“, „Schwäbische Bodenständigkeit“, „Klassenbewusstsein“, „Pragmatismus“ und „Dickköpfigkeit“. Die BoschlerInnen auf der Welt sind ihm zu Dank verpflichtet, und wir Feuerbacher wünschen ihm genau wie es im Rechenschaftsbericht steht: dass er die Bosch-Rente länger genießen kann, als er dafür gearbeitet hat.



Der neue GBR-Vorsitzende Alfred Löckle mit seinem Vorgänger Walter Bauer.

Alfred Löckle neuer GBR-Vorsitzender

Werner Neuffer stellvertretender GBR-Vorsitzender

Alfred Löckle ist neuer Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Robert Bosch GmbH.

Er ist 52 Jahre alt und bisher Geschäftsführer des Gesamtbetriebsrats. Alfred kommt vom Standort Schwieberdingen. Auf der konstituierenden Sitzung des neuen Gesamtbetriebsrats wurde er einstimmig gewählt.

Alfred ist der Nachfolger von Walter Bauer, der seit 1994 Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats gewesen war und jetzt Ende April in den Ruhestand tritt. Als Stellvertreter wurde, wie bisher schon Werner Neuffer gewählt. Beide Kollegen werden weiterhin die Interessen der Kolleginnen und Kollegen konsequent vertreten und gemeinsam die Arbeitsbedingungen in der Zukunft mitgestalten.

Wir wünschen beiden Kollegen viel Erfolg bei ihrer Arbeit.



Änderungen im neu gewählten Betriebsrat

Größere Veränderungen hatte es in der Betriebsratsarbeit schon während des Jahres 2005 gegeben: Für die Kollegin Diana Koch und die Kollegen Claus Maier, Hasso Ehinger, Dieter Blanarsch und Karl-Heinz Kemke waren die Kollegin Gertrud Moll und die Kollegen Frank Köppel, Rolf Vetter, Kurt Mayer und Andreas Hiebel als freigestellte Betriebsräte gewählt worden.

Am 28. April 2006 hat der neue Betriebsrat seine Geschäfte offiziell nach vorher gehenden zwei konstituierenden Sitzungen aufgenommen. Nach außen hin hat sich zunächst wenig im neuen Betriebsrat gegenüber dem bisherigen verändert. Wichtig und ein neuer Glanzpunkt im Betriebsratsbüro ist natürlich die Freistellung der Kollegin Marion Mutschelknaus, die jetzt für den PA-ATMO-Bereich und für Frauen- und Gleichstellungsfragen zuständig ist.

Mit der Neubildung des Betriebsrats Ende April hat der Betriebsrat sich vor allem nach innen neu organisiert. Die Trennung von Arbeitern und Angestellten in der Arbeit der Arbeitsgruppen wird aufgehoben und die Arbeit richtet sich nach Themenschwerpunkten. Die Anzahl der Arbeitsgruppen wurde verringert und jedes Betriebsratsmitglied arbeitet in einer bis drei Arbeitsgruppen. In der Arbeitsgruppe 1 wird neben der Einführung des neuen Tarifsystems ERA die Pflege und Überführung der bisherigen Lohn- und Gehaltssysteme auf ERA eine

wichtige Rolle spielen. Sprecher der Arbeitsgruppe ist Kollege Frank Köppel. In der Arbeitsgruppe 2 „Humanisierung der Arbeit“ werden wir uns speziell mit den neuen Arbeitsorganisationen bei Bosch im Werkstatt- und Bürobereich auseinandersetzen. Die Bosch Business Systeme (BPS, BHS, BES) werden von den Leitungen mit Konsequenz durchgesetzt und unsere Aufgabe wird es sein, die Auswirkungen auf die Beschäftigten zu erfassen, zu bewerten und unsere Mitbestimmungsrechte einzusetzen, damit wir menschliche Arbeitsbedingungen erreichen. Die Arbeitsgruppe 3 mit Gertrud Moll als Sprecherin befasst sich mit dem Gebiet der neuen Technologien, die Arbeitsgruppe 4 mit Kollegen Rolf Vetter als Sprecher bearbeitet die Themen Aus- und Weiterbildung, die Arbeitsgruppe 5 mit Kollegin Marion Mutschelknaus als Sprecherin befasst sich mit den Defiziten bei der Gleichstellung von Frau und Mann, mit der Qualifikation von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Arbeitsgruppe 6 mit Kollegen Kurt Mayer als Sprecher hat als Schwerpunktgebiet „Soziales“ (zum Beispiel Werksverpflegung, Bosch-Wohnungen), die Arbeitsgruppe 7 mit Kollegen Dieter Eisenhardt als Sprecher arbeitet unter anderem an den Themen Arbeitssicherheit, Gefährdungsanalyse, Abbau von Belastungen. Die Arbeitsgruppe 8 mit Kollegen Udo Lutz ist für

das Gebiet „Betriebliche Altersversorgung und BKK“ zuständig.

Wir hoffen, dass wir mit dieser neuen Struktur den neuen Anforderungen und dem Strukturwandel am Standort gerecht werden. Die weitere inhaltliche Ausrichtung und Schwerpunktsetzung der Betriebsratsarbeit wird in einer Klausurtagung am 22./23.Juni bestimmt.

ERA-Strukturkomponente geht in ERA-Topf

Die ERA-Strukturzahlungen für 2006 werden bei Robert Bosch entsprechend der Betriebsvereinbarung „Einführung des Entgeltrahmen-Tarifvertrags“ nicht ausbezahlt.

Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung haben festgelegt, dass diese Strukturkomponente für April bis Dezember 2006 dem ERA-Anpassungsfonds zugeführt wird. Kolleginnen und Kollegen, bei denen mit der ERA-Einführung eine Anrechnung der Tarifierhöhung erfolgt, da das ERA-Tarifentgelt niedriger liegt, bekommen dann aus diesem Topf eine Einmalzahlung zum Ausgleich der Anrechnung.

Girls'Day bei BOSCH am 27.04.2006

Auch dieses Jahr gab es am Standort Feuerbach wieder Gelegenheit, dass die Töchter der Mitarbeiter/innen im Alter zwischen 12 und 17 Jahren sich über vorwiegend typische Männerberufe informieren konnten.

Über 70 Mädchen nahmen am Girls'Day teil. Als erstes konnte der Arbeitsplatz des Vaters/ der Mutter besichtigt werden. Anschließend ging's dann zu einem kostenlosen Essen in die Kantine. Das Programm nach dem Mittag setzte sich nach der Begrüßung und den Standort-Informationen von C/MGE mit einem Rundgang fort. Stationen waren:

die Vorstellung der BA-Ausbildung und Ingenieure, das Motorenprüffeld, das BKK Gesundheitsprogramm, das Rechenzentrum und die interaktive Station, bei der „Mädchen“ mit Azubis löten konnte. Letzt Genanntes kam am Besten bei den Schülerinnen an. Unsere Jugend- und Ausbildungsvertretung beteiligte sich mit einer Fragebogenaktion im CIP-Forum. Nach einem langen Nachmittag ging es dann noch einmal in die Kantine zur Verabschiedung bei einem kleinen Imbiss. Der Tag kam bei Jugendlichen sicher gut an.

Anlass für das Stattfinden des Girls'Day's ist, dass Mädchen immer noch eine höchst einseitige Berufswahl treffen. Trotz besserer Schulabschlüsse und Noten entscheidet sich mehr als die Hälfte für einen typischen „Frauenberuf“. Studiert wird meist Sozial – und Gesundheitswissenschaften oder



Unser Betriebsratskollege Andreas Hiebel mit seiner Tochter Janine, die auch am Girls-Day teilnahm.

Pädagogik. In der Wirtschaft rechnet man aber in der Zukunft mit einem steigenden Fachkräftemangel, vor allem in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Ingenieurwesen.

Übrigens bietet BOSCH in den Sommerferien außerdem noch eine Schnupperwoche (4.-8.9.) in der Lehrwerkstatt für Mädchen an. Ich meine, eine tolle Sache, die es zu nutzen gilt. Damit aber die Jungs der Mitarbeiter/

innen nicht benachteiligt werden, wäre mein Vorschlag an die Firma, mal wieder einen Tag der offenen Tür in Feuerbach an zu bieten.

Die Zeitkontenregelung kommt!

Im Juni wird die Serienproduktion der CP1H-Pumpe anlaufen („SOP“). Erreicht wurde dies durch die Vereinbarung eines Eckpunktepapiers, in dem unter anderem die Umwandlung der ersten zehn Mehrarbeitsstunden pro Monat und Beschäftigten in ein Zeitkonto für ganz Feuerbach geregelt wurde.

Dabei entfallen die Überzeitzuschläge für diese Überstunden. Das Zeitkonto wird zur Sicherung der Arbeitsplätze in den kommenden Jahren benötigt werden. Das Eckpunktepapier muss nun in eine

detailliertere Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Darüber wurde schon in mehreren Runden zwischen Betriebsrat und Personalabteilung verhandelt.

Ab 1. Juni wird neben dem Gleitzeitbeziehungsweise Freischichtkonto ein Zeitausgleichs-Konto gebildet. Im FeP geht das schon bestehende Zeitkonto (mit Obergrenze 105 Stunden) in das neue Zeitkonto ein. Zum Redaktionsschluss waren noch einige Punkte zu klären. Im nächsten Dialog wird voraussichtlich die neue Regelung vorgestellt werden können.

Mobbingtelefon



Erleben Sie Mobbing am Arbeitsplatz? Dann rufen Sie uns an!

Unser Betriebsratsvorsitzender Werner Neuffer steht Ihnen unter 811 - 44070 im Konfliktfall zur Verfügung.

Bestellbeginn der VVS- und DB Jahreskartenaktion auf Juni verschoben

Auf Grund einer kurzfristigen Absage der geplanten Mitarbeiterin für die Bestellaktion der VVS- und DB-Jahreskarte musste der Bestellbeginn auf Anfang Juni 2006 verschoben werden.

Bei dem Gültigkeitszeitraum der Jahreskarte von 1. Oktober 2006 bis 30. September 2007 ändert sich natürlich nichts. Sollten Sie schon auf dem elektronischen Weg oder per Hauspost bestellt haben, ist es kein Problem, Sie müssen nur bis Anfang Juni 2006 warten, bis Sie eine Bestätigung der Bestellung mit der Kontonummer bekommen. Sollte wider Erwarten bis Ende Juni 2006 keine Bestätigung bei Ihnen eintreffen, bitten wir Sie, nochmals nachzufragen. Auch bei den VVS-Schnupper-

ticketanschriften gab es ohne unser Wissen und Zustimmung eine Änderung. Der sonst übliche Antrag für das Schnupperticket wurde leider nicht mehr beigelegt. Dies führt verständlicher Weise zu verstärkten Nachfragen bei uns nach dem Antrag, da wir in unserem Begleitschreiben auf den Antrag verwiesen haben. Kurzum, den Antrag gibt es auf dem BER-Büro und beim SSB-Info mobil am 10. Juni 2006 vor der Kantine Fe Bau 412 in der Zeit von 11:30 Uhr bis 13:30 Uhr sowie als PDF-Datei auf unserer BER-Homepage unter VVS-Jahreskartenaktion, Link: <http://www2.intranet.bosch.com/fe/ber/VVS%20Aktion/VVS%202006/Schnupperticketantrag%202006.pdf>

Vielen Dank für Ihr Verständnis.



Termine Betriebsversammlungen im Juli 2006

Themen der Betriebsversammlungen sind: Allgemeiner Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage, Beschäftigung, Spezielle Themen aus dem Bereich, Neue Produkte, Motorwechsel bei VW, Zeitkonten, Tarifergebnis, Betriebsratswahl, ERA, u.s.w.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer ein Teilnahmerecht an der Betriebsversammlung.

Bei den Betriebsversammlungen am Vormittag und der Versammlung für die 2. Schicht am 11. Juli 2006 werden die Pausen vor die Versammlung gelegt.

Freitag, 7. Juli 2006, 9:00 Uhr,
CI, C/HD, G11/PJ-SAP
Fe 070/O Auditorium

Dienstag, 11. Juli 2006, 8:00 Uhr,
FeP, FCM-Fe und Ausbildung,
Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 11. Juli 2006, 17:30 Uhr, 22:00 Uhr
alle Anwesenden der 2. bzw. 3. Schicht in Fe, Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 12. Juli 2006, 14:00 Uhr,
FeP-Ru, Speisesaal Rutesheim

Donnerstag, 13. Juli 2006, 8:30 Uhr,
GS, DS, SW/TV, AE, C/ISP, C/IP, C/QM, C/AU, Fe 412/1 Speisesaal

Freitag, 14. Juli 2006, 8:30 Uhr,
PA-ATM01, C/MGE,
Fe 412/1 Speisesaal



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Name _____ Vorname _____

Straße/Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

E-Mail _____

Betrieb: Name und Ort _____

männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Auszubildende/r bis _____ Student/in

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität _____ Änderung des bisherigen Status _____

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) _____ ab Monat _____

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Mitgliedsnummer _____ Verwaltungsstelle _____

Kto. Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____

in PLZ _____ Ort _____

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.
Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.
Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderung meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift _____

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main