



# DIALOG

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

**Belegschaft kämpft um neue Produkte!**

## Zukunftskonzept Feuerbach

Die Stühle reichten nicht für die Kolleginnen und Kollegen der Fertigung des Standortes Feuerbach, die sich bei der Betriebsversammlung am Morgen des 11. Juli 2006 über ihre Zukunft informieren wollten.

Unser Betriebsratsvorsitzender, Werner Neuffer, stellte ausführlich die Beschäftigungssituation der nächsten Jahre vor. Die Fertigung der Verteilerpumpe (VE) läuft bis 2009 aus. Auf Grund der Entscheidung von VW, von Unit Injektor (UI) auf ein Common-Rail-System (CRS) umzusteigen, läuft außerdem auch die Unit Injektor (UI) Fertigung ab 2010 am Standort Feuerbach aus. Dadurch fällt Arbeit für 2670 Arbeitsplätze weg. Geht man von einer Produktivitätssteigerung von rund 7% bei den anderen Produkten aus, sind noch mehr Arbeitsplätze betroffen.

Die Standortleitung trug nur den Beschäftigungsrückgang von 1400 Arbeitsplätzen bis 2009 vor. Über das Jahr 2009 hinaus machte sie keine Angaben zur Anzahl der Arbeitsplätze.

Da es bekannt ist, wie viele Kolleginnen und Kollegen in den betroffenen Bereichen arbeiten, ist es für den Betriebsrat nicht nachvollziehbar, warum die Firma nicht offen die Zahlen auf den Tisch legt. Für nur rund 840 Arbeitsplätze gibt es geplante Ersatzprodukte, deshalb ist es für die Belegschaft wichtig, die langfristige Situation zu kennen. In Kürze fallen die Entscheidungen, wo die Produkte der Jahre ab 2010 produziert werden, deshalb muss jetzt um die Ersatzprodukte gekämpft werden. Eine Vertröstung der Belegschaft auf eine Entscheidung im Jahr 2009 könnte sehr schnell bedeuten, dass die Belegschaft im Jahr 2010 mit leeren Händen dasteht.

Der Betriebsrat fordert gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen ein Zukunftskonzept für den Standort Feuerbach. Folgende Punkte müssen in diesem Zukunftskonzept angegangen werden:

- Weitere Ersatzprodukte sind nötig.
- Auslerner müssen nach wie vor übernommen werden. Der Facharbeiterpool muss weitergeführt und auf andere Bereiche ausgeweitet werden.
- Keine betriebsbedingten Kündigungen.

Die Kolleginnen und Kollegen haben in allen Bereichen Feuerbachs und Rutesheim eine Spitzenleistung vollbracht. Als Mannschaft haben wir gemeinsam vieles sehr gut gemeistert.

Jetzt ist die Firma am Zug ihre langfristige Planung vorzustellen und den Kolleginnen und Kollegen nicht nur schöne Worte für die geleistete Arbeit zu übermitteln sondern auch eine aktive Zukunftssicherung für uns und unsere Familien zu machen.

In seinem Schlusswort fasste Werner Neuffer die Frühversammlung des FeP's mit den Worten zusammen: „Wir kämpfen gemeinsam, Arbeiter und Angestellte um die gesicherte Zukunft für uns und die Übernahme der Auslerner.“

Unterstützen wir unsere Verhandlungsgruppe des Betriebsrats. Packen wir die Zukunftssicherung gemeinsam an.

### *Einfach ausspannen!*

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,*



im Juli beginnt wieder die Haupturlaubszeit in Feuerbach und Rutesheim. Im zurückliegenden halben Jahr haben wir gemeinsam sehr viel erreicht. Die Vereinbarung zur CP1 H konnte abgeschlossen werden. Ferner wurde mit dem neuen Facharbeiterpool die Zukunft für Teile unserer Auslerner gesichert. Mit dem Fertigungsanlauf der CP1H- und CP4 Pumpen gingen wir in Richtung Zukunft. Aber es gibt auch noch einiges zu tun. Wir brauchen weitere Produkte und Fertigungslinien zur Beschäftigungssicherung und zur Sicherung der Ausbildung in Feuerbach und Rutesheim. Dafür müssen wir gemeinsam kämpfen. Jetzt heißt es für die Auseinandersetzung Kraft zu tanken. Einmal wie man im Volksmund sagt: „Die Seele baumeln zu lassen“.

Der Betriebsrat, Vertrauensleute und die Dialog-Redaktion wünschen Euch einen schönen und erholsamen Urlaub

BER-Vorsitzender

Verantwortlicher für die  
DIALOG-Redaktion

stellv. BER-Vorsitzender

VKL-Vorsitzender

# Schwerpunkte der Arbeit festgelegt

In einer zweitägigen Klausur legte der Betriebsrat Feuerbach die Schwerpunkte der Arbeit für die Amtsperiode 2006 - 2010 fest.

Die Klausur wurde am ersten Tag morgens durch Kollege Rolf Lernbecher von DS moderiert. Rückblick und Ausblick standen im Mittelpunkt. Sehr erfreulich sind die vielen neuen Gesichter im Betriebsrat als Ergebnis der Betriebsratswahl im März 2006. Deshalb war es wichtig zusammen mit den neuen Mitgliedern einen Rückblick auf die Arbeit der letzten Amtsperiode zu werfen. Vieles konnte positiv gestaltet werden. Leider ist die Auseinandersetzung um neue Produkte und die Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätze härter geworden. Die Entwicklung bei der Ul hat die Zukunftsaussichten stark eingetrübt. In einem Grundsatzreferat stellte Hans Baur am ersten Tag Nachmittags die Situation auf dem Arbeitsmarkt und bei den sozialen Sicherungssysteme vor. Als Hauptschwerpunkt seiner Arbeit für die neue Amtszeit sieht der Betriebsrat in der Sicherung der Arbeitsplätze,



**Betriebsrat nach der Klausurtagung.**

Ausbildungsplätze und der Übernahme von Auslernern. Dazu ist die Fertigung von weiteren Produkten in Feuerbach notwendig. Am zweiten Tag stellten jeweils die Sprecher der Arbeitsgruppen die Aufgaben und Ziele der Arbeitsgruppen vor. In den nächsten Ausgaben des

Dialogs werden wir die Arbeitsgruppen mit Mitgliedern, Aufgaben und Zielen vorstellen. Am Ende der Klausur fasste unser Betriebsratsvorsitzender, Werner Neuffer, das Ergebnis und die Perspektive mit den Worten: „Wir sind guten Mutes, wir gehen da stark und offensiv ran!“

## **Betriebsvereinbarung zur Weiterentwicklung der Ausbildung im Feuerbach kurz vor dem Abschluss**

In Verhandlungen mit PSW -Fe ist es dem Betriebsrat gelungen die Einstellzahlen in der technisch - gewerblichen Ausbildung auf der Basis von 2006 fortzuschreiben.

In den nächsten 3 Jahren werden also weiterhin 112 Ausbildungsplätze in Feuerbach zur Verfügung stehen.

Nachdem insgesamt immer weniger Ausbildungsplätze in Deutschland von den Firmen bereitgestellt werden, war es uns als Betriebsrat wichtig die Ausbildungsplätze am Standort Feuerbach zu erhalten.

Wir wissen, dass zurzeit nicht alle unsere Auszubildende nach ihrer Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag am Standort erhalten, trotzdem ist eine Ausbildung für die Jugendlichen immer noch die bessere Alternative als nach der Schule auf der Strasse zu sitzen.

Uns als Betriebsrat ist es ein wichtiges Anliegen der Jugend im Lande eine Zukunftschance zu geben. Deshalb werden wir uns auch weiterhin für den Erhalt von Ausbildungsplätzen, für eine hohe Ausbildungsqualität und eine Übernahme nach der Ausbildung einsetzen.

*Rolf Vetter*

## **„Humanisierung der Arbeitswelt“ geht alle an!**

**Wer kennt nicht die Aussagen: „Im Moment habe ich leider keine Zeit.“**

In den Abteilungen hat der Leistungsdruck in den letzten Jahren enorm zugenommen. Ziele müssen eingehalten werden. Dann gibt es noch die Neben-Aufgaben. Und es läuft doch nicht so wie geplant. Die Arbeit auf mehr Schultern zu verteilen wird immer schwieriger. Die Diesel-Geschäftsleitung hat den Einstellstopp verkündet. Gleitzeit-Guthaben sollen abgebaut werden. Gleichzeitig muss die Effizienz gesteigert werden, und zur Kontrolle gibt es maßgeschneiderte Programme. Zeitdruck, Kostendruck und steigende Qualitätsanforderungen addieren sich zur Leistungsverdichtung. Wer die Anforderungen nicht mehr erfüllen kann, wird zur Rechenschaft gezogen. Die Ursache für die Nichterfüllung der Ziele wird bei den Beschäftigten gesucht. Zu Recht?

In der Arbeitsgruppe 2 des Betriebsrats „Humanisierung der Arbeitswelt“ gehen wir der Frage nach, welche Belastungen es im Büro- und Werkstattbereich gibt und wie stark die Kolleginnen und Kollegen beansprucht werden..

Die Humanisierung der Arbeitswelt ge-

winnt an Bedeutung, je mehr die Profitsteigerung bei Unternehmensentscheidungen zur entscheidenden Kenngröße wird. Vor 30 Jahren war die Humanisierung der Arbeitswelt ein politisches, vom Staat gefördertes Programm, an dem sich auch die Robert Bosch GmbH beteiligt hat. Jetzt haben Kostensenkungsprogramme die guten Ansätze verdrängt. Wir als Betriebsrat sind der Überzeugung, dass die Humanisierung der Arbeitswelt kein Ladenhüter ist, sondern von uns als aktuelle Aufgabe angepackt werden muss.

Wir wollen die neuen Techniken und Methoden nutzen, um die Arbeitswelt von morgen zu gestalten. Der Betriebsrat hat Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, die er einbringen kann und einbringen wird. Damit die Humanisierung der Arbeitswelt gelingt, brauchen wir die Beteiligung der Vertrauensleute und der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt, auch wenn er damit den Geschäftsinteressen im Weg stehen mag!

*Roland Saur, Sprecher der AG2*

# Opel kein Erstkunde von CP1H aus Feuerbach

**Der Aufbau der CP1H-Fertigung stand unter Hochdruck.. Innerhalb eines halben Jahres ist es gelungen, die VP44-Anlagen abzubauen, die Fläche zu sanieren, die Technik zu installieren und die neuen Anlagen termingerecht zum Laufen zu bringen.**

Der Serienstart für die Fertigung der CP1H im Juni steht, aber Opel ist ausgetiegen und bezieht weiterhin die CP1H aus Bari. Warum? Die Muttergesellschaft General Motors in den USA hat kurzfristig die Pläne von Opel gestoppt und Kostensenkung verlangt. Auf zentraler Ebene laufen noch Verhandlungen zwischen Bosch und GM. Die Kurzfrist-Entscheidung von GM hat die Planungen und den Hochlauf der CP1H verhindert mit der Folge, dass die Beschäftigung der Kolleginnen und Kollegen im FeP noch weiter zurück geht. Der Fertigungsbereich CP1H versucht kurzfristig, Freigaben für andere Kunden zu erreichen. Die Gesamt-Fertigungsmenge im Jahr 2006 wird niedriger ausfallen als geplant. Mit großem Einsatz arbeiten die Kolleginnen und Kollegen dieses Fertigungsbereichs daran, den Wegfall von Opel auszugleichen. Die Be-

## **CP4: Gut gestartet!**

Am 8. Juni ist die 2-Tagesproduktion der CP4 im Beisein von H. Klimczyk von BMW und H. Dohle von der DS-Geschäftsleitung erfolgreich beendet worden.. Die Erwartungshaltung von BMW ist durch die gemeinsamen Anstrengungen der Kolleginnen und Kollegen sogar übertroffen worden. Serienanlauf der CP4 wird im September sein., die zweite Fertigungslinie wird kommendes Jahr anlaufen. Dieser gelungene Start ist nur möglich geworden durch die gemeinsame Leistung von Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Abteilungen am Feuerbacher Standort.

## **Urlaubszeit auch bei BER-Fe!**

Wie in vielen Abteilungen im Werk ist der Betriebsrat urlaubsbedingt von Juli bis September dünn besetzt. Damit Sie nicht umsonst auf das Betriebsratsbüro kommen, weil Sie Ihren gewünschten Gesprächspartner nicht antreffen, rufen Sie unter 33200 vorher an und vereinbaren einen Termin. Hinweis: Eine Terminvereinbarung ist auch außerhalb der Urlaubszeit sinnvoll!

triebsvereinbarung zu den Zeitkonten ist ab 1. Juni in Kraft getreten und die Werkleitung hat zugesagt, dass am SOP der CP1H im Juni festgehalten wird.

Für den Fertigungsbereich CP1H gilt auch das Schichtsystem 2-Schicht mit aufgesetzter Nachtschicht. Für die Kolleginnen und Kollegen aus den Fertigungen der VP44 und der UI, die neu in diesem Bereich arbeiten, bedeutet dies eine gewaltige Umstellung. Bisher hatten sie im regu-

## **Rechnungsprüfung in Indien:**

# Es läuft nicht rund!

**Seit zehn Monaten werden die meisten Lieferantenrechnungen in Indien geprüft. Normalerweise sind in einem solchen Zeitraum die Kinderkrankheiten neuer IV-Verfahren überstanden, aber nicht beim Projekt Shared Services. Im Gegenteil: man erfährt, dass es wieder schlechter läuft als vor Monaten.**

Die Kolleginnen und Kollegen aus Bangalore, die monatelang in Feuerbach geschult wurden und viele deutschen Begriffe gekannt haben, sind nämlich nicht mehr da. Die Feuerbacher Gesprächs- (bzw. E-Mail-)Partner stellen fest, dass sie die Namen der Bangalorer, die jetzt schreiben, nicht mehr kennen. Und die e-Works-Nachrichten aus Indien, die zuvor deutsche Texte enthielten, kommen nur noch auf Englisch. Ob die früheren Rechnungsprüfer bei Bosch oder in einem anderen Betrieb in Bangalore Karriere gemacht haben, wissen wir nicht – jedenfalls macht die Aufgaben jemand anderes.

Tatsache ist: es gibt eine Menge Fehler bei der Bezahlung der Lieferanten. Da ist es kein Trost, dass auch mal Lieferanten eine Rechnung doppelt bezahlt bekommen – dafür müssen andere ungebührlich lange warten. Es liegt nicht nur an den Deutsch- oder Englischkenntnissen. Auch übliche Verfahren von eWorks werden zuwenig benutzt, wie eine Vertreterregelung, bei der die Vertreter generell die Nachrichten zur Kenntnis bekommen. Dann können die Vertreter eine Nachricht auch im Fall, dass der Hauptempfänger krank ist oder die deutsche Abwesenheitsnotiz nicht verstanden wird, ohne Mühe bearbeiten. Was tun? Das Klügste wäre sicherlich, die Verlagerung ins ferne Ausland einfach als Fehler anzuerkennen und zurückzunehmen. Da es aber bei Bosch nicht üblich ist, Fehlentscheidungen der Führungsebene einzugestehen, sollte wenigstens dafür

lären 3-Schichtbetrieb gearbeitet. Die Dauer des Nachtschichtblocks wurde für alle Bereiche im FeP, die in einem solchen Schichtsystem arbeiten, auf Forderung des Betriebsrats ab 1. Juni auf vier Wochen festgelegt.

Alle Kolleginnen und Kollegen am Standort, die mit dem Abbau der VP44-Anlagen und dem Aufbau der CP1H-Fertigung beschäftigt waren, haben eine Super-Leistung vollbracht!

gesorgt werden, dass die jetzigen PartnerInnen in Bangalore Deutsch lernen – so wie es zu Beginn des Projekts den hiesigen SachbearbeiterInnen versprochen wurde – und dass man das geschulte Personal dann so bezahlt und anerkennt, dass es gerne in seiner Position bleibt. Auch wenn es Geld kostet – dafür bekommen die Lieferanten ihre Leistungen endlich wieder korrekt bezahlt und in den Fachabteilungen kommen die SachbearbeiterInnen wieder zu ihren eigentlichen Aufgaben!

## **Neuer Fahrradabstellplatz**

Seit Juli 2006 gibt es innerhalb der Werkanlage hinter Tor 10 vor dem Bau 152 einen neuen Fahrradabstellplatz. Schon lange forderte der Betriebsrat einen sicheren Abstellplatz in der Werksanlage. Endlich wurde der Wunsch des Betriebsrats und vieler Fahrradfahrer umgesetzt. Ein weiterer Schritt ist auch bei der Einbindung des Feuerbacher Werkes in das Fahrradwegenetz erreicht worden. Die Stadt Stuttgart arbeitete zwei Punkte der gemeinsamen Begehung von Stadt Stuttgart, Werkerhaltung und Betriebsrat ab. Diese sind: Eine Fahrradüberfahrt über den Grünstreifen in der Einmündung Kärntener-/Leobener Straße und die Freigabe des Gehweg bei Tor 10 in der Bregenzer Straße. Damit ist der Radweg aus Richtung Weilimdorf besser und sicherer an das Werk Feuerbach angeschlossen. Die Pflanzkübel bei der Ausfahrt beim Tor 10 werden durch das Garten- und Friedhofssamt nach der WWM aufgestellt. Durch die Pflanzkübel wird die Sicherheit der Fahrradfahrer bei der Ausfahrt deutlich erhöht. Leider gehen die Verbesserungen nur in kleinen Schritten, aber sie gehen in die richtige Richtung. Die Ansprechpartner zum Fahrradverkehr im Betriebsratsbüro sind die Kollegen Dieter Eisenhardt und Udo Lutz. Bitte machen Sie von der neuen Abstellmöglichkeit Gebrauch.

# Neues von den altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL)

Im letzten Dialog berichteten wir über den erfolgreichen Abschluss des Tarifvertrags zu den altersvorsorgewirksamen Leistungen. In der Zwischenzeit gab es Gespräche über die Umsetzung bei Bosch zwischen der Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat. Es wurde auf Bosch-Ebene eine weitere Verbesserung erreicht. Diese Verbesserung bedeutet aber, dass es eine andere Übergangsregelung als im letzten Dialog beschrieben gibt.

## Was wurde bei Bosch geregelt:

In Zukunft gibt es für jede Kollegin und Kollegen ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit ab 1. Mai 2006 eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorgezusage. Es muss kein Antrag mehr gestellt werden. Dies wird in einer Betriebsvereinbarung auf der Basis des Tarifvertrags über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL § 3 Absatz 1c) geregelt. Die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorgezusage ist in der Höhe der Zusage unverfallbar. Steuer- und sozialversicherungsfrei ist die Zusage auch, sie wird in ein Konto der betrieblichen Altersvorsorge eingestellt. Leistun-

gen (Rente) aus der Zusage sind steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Betriebsvereinbarung wäre ein großer Erfolg. Die Frage im Zusammenhang mit der Altersvorsorgezusage ist auch: Wie wird der Übergang für Verträge nach dem alten Tarifvertrag für vermögenswirksame Leistungen geregelt.

Für den Übergang gelten folgende Regelungen:

- Wenn man vor dem 31.1.2005 ins Unternehmen eingetreten ist und einen VWL-Vertrag hat, läuft der Vertrag wie gehabt weiter.
  - Wenn man vor dem 31.1.2005 ins Unternehmen eingetreten ist und einen VWL-Vertrag hat, dessen Laufzeit schon zu über 50% abgelaufen ist, hat man die Möglichkeit noch einen Anschlussvertrag zu machen. Es darf aber zu keinem Unterbrechungszeitraum zwischen den Verträgen kommen.
  - Wer erstmalig eine Leistung beantragt, einen Unterbrechungszeitraum zwischen zwei Verträgen hat oder nach dem 31.1.2005 ins Unternehmen eingetreten ist, kann die Arbeitgeberleistung nur für die neue AVWL bekommen.
- Generell gilt, durch den Tarifvertrag wird

die gesetzliche Regelung nicht beeinflusst. Jeder kann einen Vertrag nach dem Vermögensbildungsgesetz machen. Bosch muss auch dazu das Geld vom Nettogehalt überweisen, damit die staatliche Fördermöglichkeit erhalten bleibt. Nur die neue tarifvertragliche Leistung fließt in die AVWL, sofern die Übergangsregelungen keine Ausnahme zulassen.

Udo Lutz, Sprecher der AG 8

## Kontoauszüge der baV kommen im September

Im September kommen die Kontoauszüge für die betriebliche Altersvorsorge. Sie erhalten je einen Auszug für das Basiskonto, und sofern Sie eine Umwandlung zu Gunsten des Aufbaukontos gemacht haben, auch einen Auszug für das Aufbaukonto. Den Auszug zum Bosch Pensionsfonds erhielten Sie schon im Januar 2006. Ferner gibt es einen neuen Kontoauszug zum Bosch - Vorsorge - Plan. In diesem Auszug wurden alle Konten (Basis-, Aufbaukonto, Pensionsfonds) nach den neuen Regeln zusammengeführt. Der zusätzliche Zuschuss, den Bosch auch für das Jahr 2005 bei Bruttoumwandlung bezahlte, wurde erst im Februar dem betreffenden Konto gutgeschrieben und war deshalb noch nicht im Auszug des Bosch Pensionsfonds im Januar sichtbar.

Diesen Zuschuss erhalten alle Kolleginnen und Kollegen, die eine Bruttoumwandlung innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung machen. Wer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient, aber auf Grund der Bruttoumwandlung in die Bemessungsgrenze absinkt, erhält den Zuschuss auch anteilig seiner Umwandlung innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze jedoch maximal 10% des Umwandlungsbetrags bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (2005: 62.400 Euro; 2006: 63.000 Euro).

Dieser Zuschuss wird während der Laufzeit des Gesetzes bis Ende 2008 gewährt. Bitte nutzen Sie den Zuschuss in Höhe von maximal 252 Euro (2005: 249,60 Euro) und machen Sie von dem Angebot zum Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge Gebrauch.

Udo Lutz, Sprecher der AG 8

## Neue Arbeitszeitregelung in der CP1H-Erzeugnisfertigung

In der Werkstatt O11650 Montage, Prüfung und Komplettierung CP1H arbeiten die Kolleginnen und Kollegen in einem neuen Arbeitszeitmodell befristet bis zum 30. 11.2006.

Dieses Arbeitszeitmodell entspricht dem Leitgedanken des Bosch-Produktionssystems. Zwischen der 1. Schicht und 2. Schicht wird die Arbeitszeit entkoppelt. Die Frühschicht endet um 13.45 Uhr und die zweite Schicht beginnt um 14.30 Uhr. Die 45 Minuten Arbeitsunterbrechung sollen genutzt werden für Instandsetzungs- und Wartungsmaßnahmen. Der Freischichtaufbau verringert sich geringfügig, da die neuen gemeinsamen Pausen überwiegend bezahlt werden. Spätestens nach 2 Stunden Arbeitszeit gibt es gemeinsame Pausen, die Mittagspause bleibt bei 30 Minuten und auch in der 2. Schicht und 3. Schicht bleiben die längeren Pausen erhalten. Die Flexibilisierung der Erholzeiten, die wir am Standort 1993 vereinbart hatten, wird für diese Werkstatt aufgehoben.

Die persönlichen Bedürfniszeiten bleiben erhalten. Muss eine Kollegin oder ein Kollege kurzfristig den Arbeitsplatz verlassen, wird der Anlagenführer informiert, der auch die Funktion des Springers erfüllt.

Ob das neue Arbeitszeitmodell tragfähig ist und die Erwartungen erfüllt, wird sich zeigen. Bis jetzt gibt es keinen Bosch-Standort in Deutschland, der das Modell der entkoppelten Schichten mit Erfolg gehandhabt hat.

Die neuen Regelungen bringen für die Kolleginnen und Kollegen Veränderungen, verschiedenes muss noch verbessert werden. Als Ansprechpartner in diesem Bereich ist Kollege Gatsos bestimmt worden, der in diesem Bereich arbeitet und in den letzten vier Jahren selber Betriebsrat war.

Die Begleitung des Projekts hat die AG2 des Betriebsrats „Humanisierung der Arbeitswelt“ übernommen.

# Verhandlungen über 100 Niveaubeschreibungen?

**Um heraus zu finden welche Entgeltgruppe es für welchen Arbeitsplatz gibt, kann man verschiedene Methoden verwenden.**

Zum einen kann man das Stufenwertzahlverfahren anwenden, in dem man die einzelnen Bewertungsmerkmale wie Denken, Handlungsspielraum, etc. direkt mit dem Arbeitsplatz vergleicht. Diese Methode ist kompliziert und benötigt viel Erfahrung im Umgang mit der Methode. Einfacher ist es da schon vorhandene Niveaubeschreibungen heran zu ziehen und zu bewerten ob der Arbeitsplatz ein vergleichbares Niveau hat. Der Tarifvertragsparteien haben sich deshalb auf 122 Niveaubeschreibungen geeinigt, die Teil des ERA-Tarifvertrags sind. Bei Bosch haben diese Niveaubeschreibungen die Farbe blau. Diese Beschreibungen dienen somit als grobes Raster.

Zusätzlich hat man 117 betriebliche Niveaubeschreibungen (Farbe grün) zwischen Gesamtbetriebsrat (GBR) und Zentrale vereinbart, um die „Bosch-Welt“ in Baden-Württemberg besser abbilden zu können. In der letzten Stufe gibt es nun noch die Möglichkeit, Arbeitsplätze die es nur am Standort gibt, durch weitere Aufgabenbeschreibungen abzudecken (Farbe gelb). Als GBR sind wir der Überzeugung, dass wir die einzelnen Berufsfamilien vollständig beschrieben haben. Bei uns in Feuerbach, waren wir uns sicher, dass es noch gelbe Beispiele geben wird, z.B. für die CIP-Moderatoren oder die Werkfeuerwehr.

Nun hat uns die Personalabteilung knapp 100 angeblich standortspezifische Aufgabenbeschreibungen überreicht. Diesen sollen ca. 1.200 Kollegen zugeordnet werden. Auf den ersten Blick mussten wir feststellen, dass viele der übergebenen Beschreibungen Tätigkeiten enthalten, die eben nicht nur in Feuerbach gemacht werden. Gleichzeitig werden ganze Berufsfamilien die man bereits abgeschlossen hat, wieder als gelbe Aufgabenbeschreibung vorgelegt. Bei genauem Hinsehen merkt man, dass die Beispiele plötzlich alle eine Entgeltgruppe niedriger sind. Eigent-

lich müsste es Bosch doch langsam begreifen, dass das keine Grundlage für vernünftige Verhandlungen ist. Deshalb haben wir vom Betriebsrat, alle gelben Standortbeispiele an den GBR weitergeleitet. Dort werden wir sämtliche Beispiele

prüfen und eventuell wieder in Verhandlungen treten, wenn diese zusätzlichen Niveaubeschreibungen gerechtfertigt sind und nicht nur dazu dienen sollen die Entgeltgruppe abzusenken.

*Frank Köppel, Sprecher der AG 1*

## Höhergruppierungen dank ERA

**Die eigene Eingruppierung ist bis heute für viele nur schwer nachvollziehbar. Es herrscht kaum Transparenz im Eingruppierungssystem und somit besteht nur wenig Chance auf eine Höhergruppierung.**

Mit ERA wird sich das ändern. Denn durch die verschiedenen Niveaubeschreibungen ist ersichtlich welche Tätigkeit man ausfüllen muss und welche Entgeltgruppe dahinter steht. Diese Transparenz ist vor allem für die Beschäftigten ein großer Vorteil, denn die Eingruppierung kann dann nicht mehr allein davon abhängen ob man ein ausreichendes Budget hat. Die Kollegen können leichter reklamieren und als Betriebsrat haben wir einen guten Überblick über die Eingruppierung in der Abteilung und darüber hinaus.

Der ERA-Tarifvertrag wird zwar erst mit der Tarifrunde 2007 bei Bosch eingeführt, aber man kann jetzt schon die Auswirkungen spüren. Denn bereits im Vorfeld mussten die Führungskräfte jeden einzelnen Kollegen in der ERA-Welt zuordnen. Dieser Prozess ist bis heute nicht abgeschlossen, da er immer wieder aktualisiert werden muss. In verschiedenen Pilotbereichen hat man aber festgestellt, dass es deutliche Verschiebungen gab, die allein

durch den ERA-Tarifvertrag nicht erklärbar sind, z.B. kann nicht jemand der heute Techniker ist, nach der Umstellung auf ERA plötzlich ein Ingenieur sein. Hier liegt der Verdacht nahe, dass der Kollege bereits heute die Tätigkeit eines Ingenieurs ausfüllt, aber nicht danach bezahlt wird. Daher haben wir Bosch aufgefordert solche Schief lagen zu bearbeiten und berechnete Höhergruppierungen noch vor der Einführung des ERA-Tarifvertrags zu korrigieren. Ansonsten werden wir sämtliche Fälle reklamieren. Die Zentrale gab dem Druck der Betriebsräte nach und hat nun alle Standorte angewiesen diese Schief lagen bis zum 30.09.2006 abzarbeiten. Denn am 01.11.2006 sollen sämtliche Kollegen über die zukünftige vorläufige Eingruppierung informiert werden. Dies bedeutet nun, dass es viele vorgezogenen Höhergruppierungen geben wird. Im Bereich der Arbeiter wurden in diesem Jahr bereits ca. 400 Kollegen höher eingruppiert. Auch bei den Angestellten wird es deutlich mehr Höhergruppierungen in diesem Jahr geben. Als Betriebsrat hatten wir knapp 180 Reklamationen eingereicht, davon werden allein nach heutigem Stand ca. 60 höhergruppiert.

*Frank Köppel, Sprecher der AG 1*

### In der CP1H-Erzeugnisfertigung

## Neue Arbeitszeitregelung

In der Werkstatt O11650 Montage, Prüfung und Komplettierung CP1H arbeiten die Kolleginnen und Kollegen in einem neuen Arbeitszeitmodell befristet bis zum 30.11.2006. Dieses Arbeitszeitmodell entspricht dem Leitgedanken des Bosch-Produktions-Systems. Zwischen der 1. Schicht und 2. Schicht wird die Arbeitszeit entkoppelt. Die Frühschicht endet um 13.45 Uhr und die zweite Schicht beginnt um 14.30 Uhr. Die 45 Minuten Arbeitsunterbrechung sollen genutzt werden für Instandsetzungs- und Wartungsmaßnahmen. Der Freischichtaufbau verringert sich geringfügig, da die neuen gemeinsamen Pausen überwiegend bezahlt werden. Spätestens nach 2 Stunden Arbeitszeit gibt es gemeinsame Pausen, die Mittagspause bleibt bei 30 Minuten und auch in der 2. Schicht und 3. Schicht bleiben die längeren Pausen erhalten. Die Flexibilisierung der Erholzeiten, die wir am Standort 1993 vereinbart hatten,

wird für diese Werkstatt aufgehoben. Die persönlichen Bedürfniszeiten bleiben erhalten. Muss eine Kollegin oder ein Kollege kurzfristig den Arbeitsplatz verlassen, wird der Anlagenführer informiert, der auch die Funktion des Springers erfüllt. Ob das neue Arbeitszeitmodell tragfähig ist und die Erwartungen erfüllt, wird sich zeigen. Bis jetzt gibt es keinen Bosch-Standort in Deutschland, der das Modell der entkoppelten Schichten mit Erfolg gehandhabt hat.

Die neuen Regelungen bringen für die Kolleginnen und Kollegen Veränderungen, verschiedenes muss noch verbessert werden. Als Ansprechpartner in diesem Bereich ist Kollege Gatsos bestimmt worden, der in diesem Bereich arbeitet und in den letzten vier Jahren selber Betriebsrat war. Die Begleitung des Projekts hat die AG2 des Betriebsrats „Humanisierung der Arbeitswelt“ übernommen.

### DIALOG

Juli 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

# Rauchen und Nichtrauchen

Jeden Monat gehen beim Betriebsrat mehrere Anregungen und Beschwerden zum Thema Rauchen ein.

Die Nichtraucher verlangen mit Recht rauchfreie Arbeitsplätze und Sozialräume. Die Raucher ihrerseits bestehen darauf, dass auch für sie irgendwo noch Platz da sein muss. Betriebsräte, Vertrauensleute und auch Vorgesetzte suchen mit großer Mühe nach Kompromissen. In vielen Gebäuden fehlt es an Räumen, die von Rauchern genutzt werden können. Mancherorts werden Treppenhäuser und Vorräume genutzt, auch dabei kommt es aber zu Beschwerden, wenn der Rauch überhand nimmt. Auch im Freien ist das Rauchen nicht ganz konfliktfrei, wenn ein Nichtraucher zwischen zwei Rauchern zu sitzen kommt.

„PSW/PER-Fe und FCM-Fe hatten vor kurzem dazu einen Termin mit unserem BER-Kollegen Dieter Eisenhardt. Weitere Gespräche werden notwendig sein, vorab verlangt der Betriebsrat auf jeden Fall kurzfristig ein Ende des Rauchens in den Kantinen.“

Eine persönliche Meinung dazu:

- Es muss in einer akzeptablen Entfernung von jedem Arbeitsplatz (wenige Gehminuten) Örtlichkeiten für das Rauchen geben.

- Wenn das Rauchen im Freien eingeschränkt werden soll, dann müssen ausreichend viele Plätze dafür ausgewiesen werden, in der Nähe jedes Gebäudeausgangs, aber ohne dass man zwangsläufig durch Wolken gehen muss.

## Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) wird neu gewählt

Im Herbst 2006 wird die Schwerbehindertenvertretung neu gewählt. Die Wahl wird durch einen Wahlvorstand durchgeführt der sich aus folgenden Personen zusammensetzt:

Uwe Weißberg (Vorsitzender des Wahlvorstandes), Oliver Wamser (stellvertretender Vorsitzender) und als Beisitzer: Georg Stamboulidis, Srecko Gligorevic, Bernd Schulze.

Wir wünschen dem Wahlvorstand einen guten Verlauf der Wahl.

In der nächsten Ausgabe des Dialogs werden wir die sehr gute Arbeit der Schwerbehindertenvertretung in der letzten Amtsperiode vorstellen.

- Raucher haben eine Verantwortung dafür, dass an entsprechenden Räumen Sauberkeit herrscht, also Abfallbehälter – auch im Freien - benutzt werden

- Wenn in einem Kompromiss bisherige Rauchergelegenheiten gegenüber bisher eingeschränkt werden sollen, müssen Vorgesetzte längere Wegzeiten für Raucher als zuvor hinnehmen, ohne sie den betreffenden KollegInnen vorzuhalten.

Nicht zu vergessen ist: bei intensiver Bildschirmarbeit haben alle Betroffenen – Raucher und Nichtraucher – den Anspruch auf die vereinbarten Bildschirmarbeitspausen. Wenn dies berücksichtigt wird, sollte klar sein, dass Zeit zum Rauchen üblicherweise da ist.

Das Gespräch zwischen BER-Fe, PER-Fe und FCM ist nun aufgenommen, es müssen Vorschläge gemacht werden, die allen Beteiligten soweit wie möglich gerecht werden

Gertrud Moll

## Erfolg für Gewerkschafter bei Bosch Brasilien

Der **DIALOG** berichtete, dass die Gewerkschafter der brasilianischen Bosch-Standorte letztes Jahr ein gemeinsames Komitee (ähnlich einem Gesamtbetriebsrat) gegründet und eine enge Zusammenarbeit beschlossen hatten. Die Zusammenarbeit hat in Campinas zum ersten Erfolg geführt: in Curitiba hatte man sich auf eine AEP von 3200 Reais (1082 €) geeinigt, in Campinas sollte es nur 2800 Reais geben (965 €). Die Gewerkschafter in Campinas verlangten dieselbe Summe wie in Curitiba, ein Streik schien unvermeidlich. Im letzten Moment gab Bosch nach und stimmte den 3200 R\$ zu. Das Ergebnis am dritten Standort Aratú steht noch aus. Glückwunsch aus Deutschland und weiter viel Erfolg!



### ○ 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 wiederum 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

# Solchen Arbeitgebern zeigen wir die rote Karte!

## Was ist passiert?

Die Dräxlmaier-Konzernspitze ließ ohne jegliche Vorankündigung gegenüber den Beschäftigten, dem Betriebsrat, der IG Metall, in einer Nacht- und Nebelaktion das gesamte Werksgelände ihres Betriebs Holzindustrie Bruchsal, Standort Böblingen am Freitag, den 15. Juni 2006 (Fronleichnam) räumen. Damit wurde 146 Beschäftigten und ihren Familien der Boden unter den Füßen gezogen. Gegen dieses hinterhältige und feige Vorgehen der Dräxlmaier-Zentrale haben wir am 27. Juni 2006 vor dem Werksgelände der Holzindustrie Bruchsal (in Bruchsal) mit unseren Schwieberdingern und vielen Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben protestiert. Wir fordern den Erhalt aller 146 Arbeitsplätze innerhalb des Dräxlmaier-Konzerns! Wir stehen hinter der Forderung unserer IG Metall. Diese fordert, dass die Kunden des Dräxlmaier-Konzerns



sich dafür einsetzen, dass gesetzliche, soziale und ethische Mindeststandards bei Dräxlmaier eingehalten werden.

Wenn nicht, so müssen die bestehenden Geschäftsbeziehungen mit dem Dräxlmaier-Konzern gekündigt werden.

## Optimal für alle Bosch-Pendler:

# Das neue DB-Jobticket

**Das Jobticket der Deutschen Bahn für Pendler startet ab sofort. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Robert Bosch GmbH können mit dem DB-Jobticket bis zu 11% sparen.**

Nach langen und intensiven Verhandlungen mit der Deutschen Bahn steht das neue DB-Jobticket. Der Betriebsrat Feuerbach (BER-Fe) hat eine Ermäßigung von elf Prozent für die Produktklassen IC/EC und C (Regionalbahn), sowie von sechs Prozent für die Produktklasse ICE erreicht. Ab sofort können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Robert Bosch GmbH das DB-Jobticket bestellen. Neu ist, dass neben der schriftlichen Bestellung auch eine bequeme online Bestellung möglich ist. Für die Bestellung erhebt die Deutsche Bahn eine geringe Servicepauschale in der Höhe von 9,90 €. In beiden Fällen wird das neue DB-Jobticket direkt an die Heima-dresse gesendet.

Das Spitzenergebnis von 15 Prozent Rabatt aus dem letzten Jahr wurde aufgrund des neuen Tarifsystems der Deutschen Bahn leider nicht erreicht. Dennoch sind die für ein Jahr garantierten elf bzw. sechs Prozent weiterhin starke Argumente für das DB-Jobticket. Bei Erfolg der DB-Jobticket Aktion wird

die Ermäßigung im kommenden Jahr nach oben angepasst.

Auf den neu gestalteten Intranetseiten des Betriebsrats Feuerbach (BER-Fe) können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Angebot informieren und das DB-Jobticket online bestellen. Alle Preisanfragen oder Bestellungen sind ausschließlich an das Abo-Center Stuttgart zu richten:

DB Vertrieb GmbH  
Abo-Center Stuttgart  
Großkundenbetreuung  
Postfach 10 10 64  
70009 Stuttgart

Tel.: 01805-011077 (12ct/Min.)  
Fax: 069-265-57413  
E-Mail: DB.AboCenter.Stuttgart@bahn.de  
Internet: www.bahn.de/fis

Für Fragen zum Bestellvorgang steht Herr Montenegro Nägele im Betriebsratsbüro (BER-Fe, Fe 343/1), unter der Rufnummer +49(711)811-46072 oder der E-Mail Adresse VVS-Jobticket. Feuerbach@de.bosch.com gerne zu Verfügung.

Der Betriebsrat Feuerbach (BER-Fe) hat die wichtigsten Neuerungen zusammengefasst:

- Die Bestellung erfolgt ausschließlich persönlich durch den Antragssteller.
- Die Berechtigung erfolgt durch den Betriebsrat Feuerbach in Form der FIS-Nummer (Online-Bestellung) oder eines Stempels (Bestellformular).
- Die FIS-Nummer lautet R069001 (R wie Richard O wie Otto 69001)
- Es gilt ein Rabatt in der Höhe von 11% für die Produktklassen IC/EC und C sowie von 6% für die Produktklasse ICE. Der Rabatt gilt in dieser Höhe für Bestellungen vor dem 01.10.2007. Danach ist eine Anpassung möglich.
- Das Jobticket kann jederzeit – spätestens einen Monat vor dem ersten Geltungstag – bestellt werden. Erster möglicher Geltungstag ist der 01.09.2006. Es gelten grundsätzlich keine Bestellfristen mehr.
- Das Jobticket ist für 12 Kalendermonate gültig. Wird das Abonnement nicht spätestens einen Monat vor Ablauf des Jahres gekündigt, verlängert es sich jeweils um ein weiteres Jahr.
- Im Betriebsratsbüro oder auf den Intranetseiten des BER-Fe können die Nutzungsbedingungen des DB-Jobtickets eingesehen werden.

# Mittagspause - Kraft tanken

In der Sonne seine Pause zu machen und Mittag zu essen ist nicht nur im Urlaub eine gute Erholung. Gerade im Geschäft, wenn man mitten im Stress ist, ist es wichtig ein paar Minuten der Erholung und Entspannung zu haben. Unser ehemaliger Betriebsratkollege Claus Maier, der jetzt in der Freistellung

der Altersteilzeit ist, war ein Motor für die Terrasse bei der Kantine 412/1. Nach langer Zeit des Wartens wurde sie im Juli eröffnet. Sie ist sehr schön geworden und bietet einen hohen Erholungswert in der Pause. Allen Verantwortlichen vielen Dank für die gelungene Umsetzung.



Claus Maier zusammen mit den Betriebsräten Dieter Eisenhardt und Udo Lutz beim Mittagessen auf der neuen Terasse.

Nur noch bis zum 11. August!

## Bestellung des VVS-Firmentickets 2006/2007

**9 Monate zahlen - 12 Monate fahren! Das ist das Motto der VVS-Firmenticketaktion 2006. Noch bis zum 11. August können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Robert Bosch GmbH über den Betriebsrat Feuerbach (BER-Fe) ermäßigte Jahreskarten für 2006/2007 bestellen.**

Nach dem großen Erfolg der vergangenen Jahre profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Robert Bosch GmbH auch 2006/2007 von der ermäßigten VVS-Jahreskarten. Die Bestellfrist für die diesjährige VVS-Firmenticketaktion für den Gültigkeitszeitraum 01.10.2006 bis 30.09.2007 läuft noch bis zum 11. August 2006.

Abhängig von der Anzahl der Zonen können die Boschmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zwischen 47,20 € und 163,90 € sparen. Der optionale Zuschlag für die erste Klasse verringert sich von 430,- € auf 387,- €. Das heißt, dass

man neun Monate zahlt und zwölf Monate fahren kann.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch keinen VVS-Verbundpass besitzen, können mit dem VVS-Schnupperticket bis September 2006 einen weiteren Monat kostenlos fahren.

Betreut wird die jährliche VVS-Aktion vom Betriebsrat Feuerbach (BER-Fe). Ihr Ansprechpartner im Betriebsratsbüro ist Herr Montenegro Nägele (0711-811-46072), der Ihre Bestellungen bearbeitet und Ihnen für Fragen und Information gerne zu Verfügung steht. Über den Bestellvorgang können sich die Mitarbeiter/innen auch gerne auf den neuen Intranetseiten des Betriebsrat Feuerbach (BER-Fe) [www.intranet.bosch.com/fe/ber](http://www.intranet.bosch.com/fe/ber) informieren. Hier finden Sie auch ein Online-Bestellformular, das Sie ausgefüllt bequem an folgende Adresse schicken können:

VVS-Jobticket.Feuerbach@de.bosch.com

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**Wir blicken auf ein erfolgreiches erstes Halbjahr 2006 zurück.**

Tarifpolitisch betrachtet, war es ein heißer Frühling für die IG Metall: Die Entgelterhöhung und die Kündigung der Vermögenswirksamen Leistungen und der „Steinkühlerpause“ haben viel Einsatz von uns abverlangt. Einsatz, der sich gelohnt hat: 310 Euro Einmalzahlung, 3 Prozent mehr Entgelt, der Erhalt der Erhol- und Bedürfniszeiten und ein neuer Tarifvertrag, in dem die Vermögenswirksamen Leistungen zukünftig in einen privaten Rentenbaustein einfließen werden. Ganz exklusiv für die Mitglieder der IG Metall.

Das alles haben wir gemeinsam erkämpft und dafür an dieser Stelle noch mal ein herzliches Danke.

Heiß her geht es derzeit auch beim Bosch in Feuerbach. Im Hinblick darauf versichere ich Ihnen, dass Sie die IG Metall Stuttgart, genau wie in der Vergangenheit auch, bei der Auseinandersetzung um die Zukunft ihres Standortes unterstützen wird.

Auch der Herbst verspricht sehr heiß zu werden. Nicht nur die Vorbereitung auf die Tarifrunde 2007 wird wieder unser Engagement erfordern, sondern auch eine ganze Reihe sozialpolitischer Themen: Rente ab 67, Mitbestimmung, Lockerung des Kündigungsschutzes, Mindestlohn, um nur ein paar zu nennen.

Auf uns warten also große Herausforderungen. Ich bin zuversichtlich, dass wir sie gemeinsam, wie in der Tarifrunde 2006, meistern werden.

Ich wünsche Ihnen einen erholsamen Sommerurlaub und schöne Ferien,

**Hans Baur**  
1. Bevollmächtigter  
der IG Metall  
Stuttgart

