



DIALOG

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

Boschler beteiligen sich am 21. Oktober 2006

Für eine andere Politik: Ohne Druck kein Ruck

Sozialabbau und Umverteilung von unten nach oben: Das ist die Politik der Großen Koalition. DGB-Gewerkschaften und soziale Bewegungen wollen dagegen protestieren und Druck machen für solidarische Alternativen: mit Aktionen, Veranstaltungen und Kundgebungen im Herbst.

Wir von Bosch-Feuerbach treffen uns am **Aktionstag, den 21. Oktober 2006 um 11 Uhr in Stuttgart auf dem Marienplatz am U-Bahn-Aufzug**. Die bundesweite Auftaktveranstaltung steht unter dem Motto „Faire Reformen braucht das Land.“

Egal welche Reformenvorschläge von der Bundesregierung kommen: Viele gehen zu

Lasten der Beschäftigten, der Arbeitslosen, der Versicherten, der Rentnerinnen und Rentner, der Kranken. Aber es gibt Alternativen - für Arbeit und soziale Gerechtigkeit. Dafür wollen die DGB-Gewerkschaften aktiv werden.

Gesundheitsreform: Die Leistungen werden immer schlechter, die Versicherten durch Zusatzbeiträge belastet. Der Trend geht zu einer Zwei-Klassen-Medizin. Unsere Alternative: solidarische Bürgerversicherung.

Rentenreform: Die Altersgrenze soll noch weiter steigen, auf 67 Jahre. Faktisch bedeutet das Rentenkürzung. Unsere Al-

ternativen: Altersteilzeit, flexibler Ausstieg vor dem 65. Lebensjahr, alle Erwerbstätigen sollen in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen.

Steuerpolitik: Mit der Mehrwertsteuererhöhung auf 19 Prozent, den Kürzungen bei der Pendlerpauschale und dem Sparerfreibetrag werden der Bevölkerung 30 Milliarden Euro aus der Tasche gezogen, den Konzernen werden über fünf Milliarden geschenkt. Unsere Alternativen: große Vermögen besteuern, Spitzensteuersatz anheben, Erbschaftssteuer erhöhen, keine Steuerfreiheit für Verlagerungen. Mehr dazu auf Seite 2.

Rentenreform: Keine Rente ab 67, sondern flexibler Ausstieg vor 65!

Der Jugend eine Chance - Keine Erhöhung des Renteneintrittsalters!

Der steigende Leistungsdruck in den Betrieben setzt besonders den älteren Kolleginnen und Kollegen zu. „Die Vorstellung, bis 65 oder gar bis 67 zu arbeiten, erscheint keineswegs nur bei Dachdeckern als völlig abwegig“, analysiert die IG Metall. Nicht nur in der Fertigung mit Schicht- und Akkordarbeit, sondern auch in den Büros nimmt die Belastung zu.

Noch schneller, noch profitabler, noch besser, noch mehr soll gearbeitet werden. Wer soll die gesteigerte Anspannung dann noch zwei Jahre länger aushalten? Bei gleichzeitigem Personalabbau in den Betrieben? Die geplante Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre bedeutet deshalb praktisch eine Rentenkürzung! Bisher ermöglicht das Altersteilzeitgesetz Beschäftigten ab 55 Jahren und älter, mit den Firmen Teilzeitverträge bis zur Rente zu vereinbaren. Dabei werden die Arbeitsentgelte sowie die Rentenbeiträge aufgestockt. Wenn die Unternehmer die

Weiter Auf Seite 2



Kollegen in der Freizeit:

Die Kollegen Türksöy Birol, Aydin Ali, Cetin Hasan und Cabuk Yusuf genießen die Pause im Grünen. Sie lehnen die Erhöhung des Renteneintrittsalters ab. Wer kann heute mit Schicht- und Akkordarbeit das Arbeitstempo bis 67 Jahre durchhalten? Das Renteneintrittsalter mit 65 Jahren ist heute schon zu hoch. Deshalb brauchen wir flexible Regelungen auch vor einem Alter von 65 Jahren.

Verhandlungen zur Beschäftigungssicherung laufen! Seite 7

Steuergerechtigkeit bleibt auf der Strecke

“Wer hat, dem wird gegeben”. Unter diesem Motto könnte die Steuerpolitik der Großen Koalition stehen. Obwohl Deutschlands Konzerne Rekordgewinne einfahren, will ihnen die Bundesregierung weitere Steuer geschenke machen.

Im Januar 2007 kommt für Arbeitnehmer und Verbraucher der Steuer shock. Mehrwert- und Versicherungssteuer werden auf 19 Prozent erhöht, Pendlerpauschale und Bezugsdauer des Kindergeldes verringert und der Sparerfreibetrag halbiert. Die Mehrbelastung liegt bei weit über 25 Milliarden €. Im Bundestags-Wahlkampf hatten die CDU 2, die SPD 0 Prozent mehr Mehrwertsteuer angekündigt, jetzt sind es 3 Prozent.

Unternehmen sparen dagegen durch verbesserte Abschreibungsbedingungen und einen niedrigeren Arbeitslosenbeitrag insgesamt zehn Milliarden €. Das nennt man Umverteilung von unten nach oben. Die Erhöhung der Einkommenssteuersatz für Alleinverdiener bei 250.000 Euro und für Verheiratete bei 500.000 Euro um 3% ist der richtige Ansatz aber in der Höhe und angesichts der staatlichen Aufgaben, völlig unzureichend. Sie bringt zur Zeit leider nur eine Milliarde € an Mehreinnahmen.

Für 2008 plant die Bundesregierung unter anderen „Reformen“ der Unternehmenssteuern eine Senkung dieser

Steuern um zehn Prozentpunkte für GmbHs und AGs. Insgesamt ist laut Kabinettsbeschluss von einer Steuerentlastung der Unternehmen in Höhe von weiteren fünf Milliarden € die Rede. Das Finanzministerium von NRW sieht den Betrag jedoch bei 16 Mrd.€. Begründung der Koalition: Die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland soll erhöht werden und die Unternehmenssteuer “europatauglich” gemacht werden, damit mehr Arbeitsplätze entstehen.

Steueroase für Konzerne

Doch für Großkonzerne ist Deutschland längst eine Steueroase. Einige haben seit Jahren kaum oder gar keine Steuern bezahlt. Sie haben die Möglichkeiten genutzt, international Gewinne und Verluste so zu verschieben, dass sie die jeweils günstigsten steuerlichen Regelungen nutzen konnten. (Darin ist auch Bosch erfahren!). Mehr Arbeitsplätze sind durch die Steuersenkungspolitik aber nicht entstanden. Unter dem Strich zahlen GmbHs und AGs in Deutschland nur noch 15 Prozent Steuern. Nach Berechnungen der EU-Kommission liegen sie damit unter dem EU-Durchschnitt. Weitere Netto-Entlastungen sind deshalb für die “Europatauglichkeit” gar nicht notwendig.

Was nötig wäre

Wichtiger wäre vielmehr, die zahlreichen Steuerschlupflöcher zu schließen,

damit es wieder mehr Steuergerechtigkeit gibt. Und damit der Staat wieder mehr in die öffentliche Infrastruktur, in Bildung und Forschung investieren kann. Denn bei den öffentlichen Investitionen gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa – siehe Pisa. Bund, Länder und Gemeinden investieren zu wenig, weil sie zu geringe Steuereinnahmen haben. Seit 1998 haben die Steuer geschenke für Unternehmen jährlich ein Loch von zwölf Milliarden € in die Staatskasse gerissen.

Forderungen der IG Metall

- Möglichkeiten der steuerlichen Gewinnminderung und -verlagerung müssen eingeschränkt werden.
- Kosten für die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland dürfen nicht mehr steuerlich begünstigt werden.
- Die Bundesregierung muss die Initiative für eine europaweite Koordinierung der Unternehmensbesteuerung ergreifen und darf einen europäischen Unternehmenssteuerwettbewerb nach unten nicht zulassen.
- Die Bemessungsgrundlage der Gewerbesteuer muss verbreitert werden, damit die Gemeinden eine leistungsfähige öffentliche Infrastruktur finanzieren können.

Gertrud Moll

Fortsetzung von Seite 1

bei Renteneintritt freiwerdende Stelle mit Arbeitslosen oder Auszubildenden ersetzen, erstattet die Bundesagentur für Arbeit (BA) 20 Prozent des Alterszeitverdienstes.

In den Betrieben und auch bei uns hat sich dieses Gesetz bewährt. Es ist immer noch besser, dass ältere Kolleginnen und Kollegen auf freiwilliger Basis Altersteilzeitverträge unterschreiben und früher ausscheiden und Auslerner die Stellen besetzen können, anstatt dass Ältere mit Rentenkürzungen auf die Straße gesetzt werden. Rund 335.000 Beschäftigte (Stand Februar 2006) haben bundesweit diese Regelung genutzt. Die schwarz-rote Bundesregierung will diese Regelung 2009 auslaufen lassen. Wir fordern:

- Die Förderungsmöglichkeiten nach dem Altersteilzeitgesetz müssen über das Jahr 2009 hinaus verlängert werden!

- Das derzeitige Renteneintrittsalter von 65 Jahren im Regelfall und 62 Jahren für langfristig Versicherte muss beibehalten werden! Die Rente mit 67 Jahren lehnt die IG Metall ab!
- Die IG Metall setzt außerdem auf die altersgerechte Gestaltung von Ar-

beits- und Leistungsbedingungen in den Betrieben!

Wenn wir die angekündigte Rentenreform, die keine Reform ist, verhindern wollen, dann müssen wir am 21. Oktober unseren Protest auf die Straße tragen!

Roland Saur



Für eine solidarische Gesundheitsreform

Nach den Plänen der großen Koalition sollen die Gesundheitskosten stärker auf die Schultern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelegt werden. Wieder werden die Arbeitgeber entlastet.

Rückblick:

Die Gesetzliche Krankenversicherung mit der paritätischen Finanzierung hat in Deutschland eine lange Tradition. Auch der dreifache Ausgleich in der Gesetzlichen und solidarischen Krankenversicherung: Reiche für Arme, Gesunde für Kranke und Junge für Alte hat sich über viele Jahre bewährt. Ein Problem der Krankenversicherung ist seit langem die Private Krankenversicherung. Hier können sich Gutverdienende aus der Solidargemeinschaft verabschieden. Große Lasten kann man nur gemeinsam schultern. In vielen Ländern werden wir wegen der guten Krankenversicherung bewundert. Den Arbeitgebern war die paritätische Finanzierung immer schon ein Dorn im Auge. Keine Gelegenheit ließen sie und ihre politisch Verbündeten aus, die Gesetzliche Krankenversicherung schlecht zu reden. Den Spruch, „Dies können wir uns nicht mehr leisten“, hört man fast an allen Ecken. Aber es geht nicht um Kostensenkung für die Versicherten, es geht schlichtweg um Umverteilung zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zur Bundestagswahl 2005 standen zwei Reformmodelle der Gesetzlichen Krankenversicherung zur Abstimmung. Die „Kopfpauschale“ der CDU und die „Bürgerversicherung“ der SPD. Die Kopfpauschale war ein Punkt, warum die CDU nicht so gut abschnitt, wie es ihr prognostiziert wurde. Die Bürgerinnen und Bürger favorisieren nach neuesten Umfragen zu 71% ein Bürgerversicherungsmodell. Auch die Gewerkschaften sind für eine gerechte und solidarische Bürgerversicherung.

Der Schwerpunkt der geplanten Reform:

Die jetzt durch die große Koalition vorgelegte Reform entspricht nicht der von uns und von der Mehrheit gewünschten solidarischen und gerechten Gesetzlichen Krankenversicherung. Leider befasst sich die Reform vornehmlich mit der Finanzierungsseite und nicht mit der Ausgabenseite. Schwerpunkt der Reform ist ein Fonds, der 2009 eingeführt werden soll. In den Fonds sollen von den Versicherten 6,9%, von den Arbeitgeber 6% und ein steuerfinanzierter Teil zur Finanzierung der Kran-



kenversicherung für Kinder einfließen. Diese Beiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber entsprechen in etwa der heutigen Kostenaufteilung und werden aber auf dieser Höhe eingefroren. Der BKK - Verwaltungsrat der die Beiträge entsprechend der Ausgaben festlegte würde bei den Fondsbeiträgen seine Finanzhoheit verlieren. Schlichtweg wäre damit das Ende der paritätischen Finanzierung eingeläutet. Es ist richtig, gesamtgesellschaftliche Aufgaben wie die Krankenversicherung für Kinder aus Steuermitteln zu finanzieren. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, warum der Steueranteil sinken soll, da die Tabaksteuer in Höhe von rund 4,2 Mrd. Euro ab 2007 nicht mehr in die Gesetzliche Krankenversicherung einfließt. Der Fonds soll die Kosten der Gesetzlichen Krankenversicherung abdecken, mindestens jedoch 95%. Die Krankenkassen bekämen dann aus dem Fonds einen festen Betrag für jedes Mitglied. Da in der Gesetzlichen Krankenversicherung für 2007 schon rund 5 Mrd. Euro an Mehrkosten wegen der Mehrwertsteuer, der steigenden Arzneimittel, der Krankenversicherungskarte anstehen und keine Reform der Ausgabenseite gemacht wurde, ist es jetzt schon klar, dass das Geld nicht reicht. Wenn das Geld aus dem Fonds bei der Krankenkasse nicht ausreicht, muss sie einen so genannten Krankenkassenbeitrag („Kleine Kopfpauschale“) in Höhe von bis zu 5% ihrer Gesamtkosten bei den Versicherten erheben oder die Satzungsleistungen (z.B. Hauswirtschafts Hilfe, Reha-Kuren, ...) streichen. Diese Kosten müsste der Versicherte selber tragen. Um eine gewisse Sicherheit vor Überforderung durch den Krankenkassenbeitrag zu gewährleisten, gibt es eine Obergrenze von 1% des Familieneinkommens - leider

sollen 8 Euro ohne Einkommensüberprüfung festgeschrieben werden, was die Geringverdiener noch zusätzlich benachteiligt.

Völlig unverständlich ist warum die Privaten Krankenversicherung nicht in den solidarischen Ausgleich einbezogen wurden. Hier setzte die CSU ihre Vorstellung einer zwei Klassengesellschaft durch. Es gibt auch richtige Ansätze und Punkte in der Reform. Die Möglichkeit einer Integrierten Versorgung, das Angebot eines Hausarztmodell für alle Versicherten, die Festschreibung eines Reha-Anspruches für kranke Rentnerinnen und Rentner und weiterer kleiner Verbesserungspunkte. Diese Punkte haben aber neben dem schweren Eingriff in die Paritätische Finanzierung der Gesetzliche Krankenversicherung nur Alibicharakter. Liebe Kolleginnen und Kollegen, die paritätische und solidarische Krankenversicherung ist ein hohes Gut, wir verlieren sie nur einmal, deshalb werden wir aufstehen und am 21. Oktober 2006 für den Erhalt und den Ausbau der Gesetzlichen Krankenversicherung kämpfen.

Udo Lutz

DIALOG

Oktober 2006

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de
eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Jordana Vogiatzi, IGM
Uwe Elbe, Dieter Eisenhardt,
Hartwig Geisel, Frank Köppel,
Udo Lutz, Gertrud Moll,
Werner Neuffer, Roland Saur,
Rolf Vetter

Druck: hartmandruck, Wildberg

Höhergruppierungen - ja, mehr Geld - nein?

Wie schon bei vielen Gelegenheiten berichtet wurde, hat sich der Betriebsrat dafür eingesetzt, dass schon vor ERA-Einführung möglichst viele Kolleginnen und Kollegen im alten Lohn- und Gehaltssystem höher eingruppiert wurden. Denn in nur all zu vielen Fällen wurden eigentlich fällige Einkommenserhöhungen immer auf die Zeit nach ERA verschoben.

Diese Vertröstungen wurden vom BER nicht akzeptiert, auch deshalb, weil auf diese Weise ein großer Teil der höheren Einkommen aus dem ERA-Topf finanziert worden wäre und damit die künftige RB-Zulage, die unter allen Beschäftigten verteilt wird, zu Unrecht viel zu niedrig ausgefallen wäre. Deshalb gab es nun bis einschließlich 1.10.2006 etwa 1100 Höhergruppierungen, davon 600 Angestellte und 500 Arbeiter. Bei den Arbeitern wurden die höheren Lohngruppen gleich im ausbezahlten Lohn sichtbar – nicht aber bei den Angestellten. Hier bekam nur etwa die Hälfte der KollegInnen tatsächlich mehr Geld. Bei

den anderen wurden übertarifliche Zulagen und Leistungszulage zum Teil drastisch gekürzt, um bis zu 6 und 8%. Die Personalabteilung hatte das Ziel ausgegeben: soviel wie möglich anrechnen.

Damit wird eine sinnvolle Maßnahme so angewendet, dass die Kolleginnen und Kollegen verärgert werden statt motiviert. Viele fühlen sich auf den Arm genommen. Der Betriebsrat wies bei den Zuständigen darauf hin, dass so etwas ein Schildbürgerstreich ist.

Ein Erfolg wurde erreicht: PER-Fe kündigte an, dass beim Mitarbeitergespräch die Leistungszulagen der „kalt“ höhergruppierten Beschäftigten korrigiert werden sollen, und dass zum 1. Januar der Durchschnitt der Leistungszulage wieder auf die tariflich vorgeschriebene Höhe von mindestens 10% des Grundgehalts gebracht wird. Das ist positiv, aber gescheiter wäre es gewesen, den Kollegen gleich die Anerkennung ihrer Arbeit in vollem Umfang zukommen zu lassen.

Gertrud Moll

Standort Berlin bedroht

Beschäftigte im Streik

Am 25.9.06 sind die Kolleginnen und Kollegen des Bosch-Siemens-Hausgerätekwerks in Streik getreten. Am 19.9. waren die Verhandlungen zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband über den Abschluss eines Ergänzungstarifvertrags gescheitert.

Was vorher geschah: Der Arbeitgeber verlangte Einsparungen, um den Standort für drei Jahre zu sichern. Betriebsrat und Belegschaft machten ein einschneidendes Angebot und erreichten damit die geforderte Einsparung. Nicht genug für die Gegenseite: sie berechnet nun für eine Stunde Mehrarbeit nur 30 Minuten,

für die Entgeltkürzungen (z.B. Verzicht auf Jahreszahlung) nur 67% der Einsparung. Verschont bleiben sollen nach Wunsch der Firma mittlere und obere Führungskräfte. Die KollegInnen traten in Streik für einen Sozialtarifvertrag mit der IG Metall und begannen am 5.10. einen „Marsch der Solidarität“ quer durch Deutschland, der bis zum 19.10. zu der BSH-Firmenzentrale in München führen wird. Am 16.10. demonstrierten mit den marschierenden Berliner KollegInnen aller möglichen Bosch-Betriebe auf der Schillerhöhe für den Erhalt des Standorts, im Bild: Feuerbacher und andere Kollegen.



Aufgepasst beim Mitarbeitergespräch!

Die Mitarbeitergespräche wurden für dieses Jahr auf die Zeit nach dem 1.11.2006 gelegt, damit jeder/jede Angestellte die Information über die zukünftige Eingruppierung mit ERA schon hat. Diese Information sollten alle auch nutzen!

● Schauen Sie sich das ERA-Beispiel, das für Sie herangezogen wird, genau an! Es kommt mit der ERA-Mitteilung Anfang November. Passt es zu Ihrer Tätigkeit? Wichtig ist nicht, dass jede Ihrer Aufgaben erscheint, sondern nur die Teile der Arbeitsaufgabe, die Verantwortung, Denkarbeit und Handlungsspielraum erfordern.

● Achten Sie darauf, dass Ihre Tätigkeit im MAG-Bogen richtig beschrieben ist, insbesondere die wertprägenden Merkmale – siehe oben.

● Lassen Sie sich beim Betriebsrat beraten, wenn Sie Zweifel haben.

● Wenn Ihre Leistungszulage im Zusammenhang mit einer Höhergruppierung reduziert wurde, sprechen Sie mit dem Vorgesetzten darüber, ob eine Erhöhung fällig ist. Besonders dann, wenn die Höhergruppierung keine reale Gehaltserhöhung gebracht hat.

● Ein Hinweis aus aktuellem Anlass: Eine Verringerung der Krankheitsquote gehört nicht in die Zielvereinbarungen der Mitarbeiter. Ebenso wenig eine pauschale Aussage: „Erreichung der Abteilungsziele“. Die Ziele müssen konkret beschrieben werden.

Belastung nach ER

Was ist eigentlich Belastung? Unter Belastung versteht man die Gesamtheit der Einflüsse, die im Arbeitssystem auf den Menschen einwirken. Belastungsarten sind Belastungen der Muskeln, Belastungen durch Reizarmut oder Belastungen durch Umgebungseinflüsse. Je Belastungsart ergibt sich die Höhe der Belastung aus einer ganzheitlichen Betrachtung. Dabei sind Intensität, Dauer, Häufigkeit und zeitliche Verteilung der Belastungsfaktoren und ggf. deren Kombination zu berücksichtigen.

Am Institut für Arbeitswissenschaft in Darmstadt (IAD) wurde eine Studie erarbeitet, die sich auf die Bewertung körperlicher Belastungen (BkB) bezieht. Schwerpunkte hierfür sind:

● Körperhaltungen sowie Rumpf- und Armhaltungen mit geringeren äußeren Kräften (<30-40N)

Neue Vereinbarung zum Leistungsentgelt wird verhandelt

Die aktuellen unterschiedlichen Leistungsentgeltsysteme werden in der ERA-Welt neu gestaltet. Heute gibt es im Lohnempfängerbereich die Leistungsermittlung durch Beurteilen und durch Akkord oder Prämie und im Angestelltenbereich nur durch Beurteilen.

Die erzielbaren Leistungsentgelte sind dabei sehr unterschiedlich, sie liegen im Beurteilungsbereich bei Angestellten heute tariflich bei 10%, bei Lohnempfängern betrieblich bei 17,6%, im Akkordlohnbereich betrieblich bei knapp 37%. Zukünftig soll die Summe der Leistungsentgelte tariflich im Betriebsdurchschnitt 15 % ergeben. Wenn die Summe der Leistungsentgelte 13,5% unterschreitet, muss auf 14% aufgezehlt werden. Die Summe der Leistungsentgelte kann jederzeit auch die 15% überschreiten.

In den zentralen Verhandlungen zeichnet sich ab, dass im Fertigungsbereich das Leistungsentgelt überwiegend oder ausschließlich nach Kennzahlen ermittelt wird, wobei die entscheidende Größe die erbrachte Stückzahl pro Zeiteinheit sein wird. Im Bürobereich wird die Methode „Beurteilen“ wie bisher das maßgebende Verfahren zur Leistungsermittlung sein. Die Methode Zielvereinbarung soll nur dort ergänzend hinzu gezogen werden können, wenn die Beschäftigten tatsächlich über entsprechenden Handlungsspielraum verfügen.

Neu ist, dass bei ERA auch die Kombination von Methoden möglich ist, zum Beispiel Beurteilen und Zielvereinbarung oder



ERA professionell umsetzen - Der BER überlässt bei der Einführung nichts dem Zufall. Dazu gehört auch eine intensive Information der Vertrauensleute. Frank Köppel auf dem Bild ist einer der Hauptverantwortlichen für die ERA-Einführung am Standort auf Seiten des BERs.

Methode Kennzahlenvergleich und Methode Beurteilen.

Klar ist, dass mit den zentralen Verhandlungen ein Rahmen abgesteckt werden soll, in dem dann die Standorte ihre jeweiligen Vereinbarungen zum Leistungsentgelt treffen können.

Ein erheblicher Streitpunkt mit der Firma liegt in dem Budgetgedanken. Die Firmen-

vertreter wollen sicherstellen, dass das betriebliche durchschnittliche Leistungsentgelt 15 % nicht überschreiten darf. Mit einer solchen Budgetierung würden aber finanzielle Anreize zur Leistungssteigerung ins Leere laufen: Was dem einen gegeben wird, würde dem anderen genommen! Eine solche Vorgehensweise würde den Leistungsanreiz blockieren.

Roland Saur

Glückwunsch:

Schwerbehindertenvertretung neu gewählt

Am 11. Oktober wurde die Schwerbehindertenvertretung neu gewählt. Herbert Seiler wurde mit einem deutlichen Vertrauensbeweis in seinem Amt bestätigt. Auch seine Stellvertreter Helmut Soenke, Angela Landberg, Salvatore Gaziano, Uwe Schiller, Anton Klemencic und Ingrid Wolschansky wurden mit einem klasse Ergebnis wiedergewählt. Der

Betriebsrat beglückwünscht die Kolleginnen und Kollegen ganz herzlich. Und dankt für die in der letzten Wahlperiode geleistete ganz hervorragende Arbeit. Das die Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen weiterhin auf einem so hohen Niveau gemacht wird, ist sich der Betriebsrat bei dieser Schwerbehindertenvertretung sicher.

A wird geregelt

● Aktionskräfte(>5N) und kurzzyklische Belastungen des Finger-Hand-Arm-Systems

● Manuelles Handhaben von Lasten(>50 N)

Das Verfahren bewertet physisch belastende Arbeitssituationen und vergibt hierfür Belastungspunkte, welche sich aus Belastungshöhe und Belastungsdauer ableiten. Aus der ermittelten Punktesumme erfolgt die Einstufung in einen Risikobereich analog dem Ampelprinzip.

Aktuell wird zwischen GBR und der Firma darüber verhandelt, ob dieses Verfahren bei Bosch zur Anwendung kommen soll oder nicht. Ich werde euch über den neuesten Stand zu diesem Thema in einer der nächsten Dialog-Ausgaben informieren.

Andreas Hiebel



Die neue Schwerbehindertenvertretung von links nach rechts Herbert Seiler, Angela Landberg, Salvatore Gaziano, Helmut Soenke

Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL) für Alle!

In den beiden letzten Dialogen und auf den Betriebsversammlungen berichteten wir über den erfolgreichen Abschluss des Tarifvertrags zu den altersvorsorgewirksamen Leistungen und die Verhandlungen mit der Firma über die Umsetzung bei uns.

Vor rund 4 Wochen wurde jetzt die Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen.

Leider sehen nun die Übergangsregelungen etwas anders aus als bisher dargestellt. Wir bedauern dies sehr. Gerade bei einem so guten Tarifvertrag und der guten Konzernbetriebsvereinbarung ist schade, dass die Info nicht besser war.

Wie sieht die Konzernbetriebsvereinbarung aus:

In Zukunft gibt es für jede Kollegin und

Kollegen ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit ab 1. Mai 2006 eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorgezusage. 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. Leistungen (Rente) aus der Zusage sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Was muss ich tun, um die Leistung zu bekommen und welche Übergangsregelungen gibt es bei Bosch:

● Wenn man vor dem 31.1.2005 ins Unternehmen eingetreten ist und einen VWL-Vertrag hat, läuft der Vertrag wie gehabt weiter. Wenn der Vertrag ausgelaufen ist, besteht keine Möglichkeit die Arbeitgeberleistung auf einen neuen VWL-Vertrag zu bekommen. Die Arbeitgeberleistung wird dann automatisch in die neue AVWL eingezahlt.

● Wer erstmalig eine Leistung beziehen will oder nach dem 31.1.2005 ins Unternehmen eingetreten ist, kann die Arbeitgeberleistung nur für die neue AVWL bekommen. Wer bis zum 30. November 2006 den Antrag auf Arbeitgeberleistung zur AVWL stellt, erhält die Leistung rückwirkend zum 1. Mai 2006 gewährt.

● Wer 1950 oder früher geboren ist und einen laufenden VWL-Vertrag hat, hat die Möglichkeit, einen VWL-Folgevertrag abzuschließen.

Alle Kolleginnen und Kollegen erhalten in den nächsten Tagen ein Anschreiben der Firma, in dem die Regelung vorgestellt wird und in dem auch der passende Antrag beigelegt ist.

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 AG8

Die VVS-Firmenticket-Aktion 2006 endet mit einem neuen Bestellrekord

VVS-Firmenticket

Der Betriebsrat Feuerbach hat fast 1.900 Bosch-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Erwerb eines günstigen VVS-Firmentickets ermöglicht. Das ist ein neuer Bestellrekord. Ein Grund für den großen Erfolg: Mit der VVS-Jahreskarte lassen sich jedes Jahr bis zu 1.500 € sparen.

Mit 1.883 bestellten VVS-Firmentickets konnte der Betriebsrat Feuerbach das Spitzenergebnis des vergangenen Jahres erneut weit übertreffen. Zusätzlich wurden bis Anfang Oktober über 100 neue DB-Jobtickets bestellt.

Mit insgesamt knapp 2000 verkauften Jahreskarten trägt der Betriebsrat Feuerbach so zur Entlastung des Verkehrsaufkommens und der Umwelt bei. Neben einer staufreien Fahrt zur Arbeit können Nutzer des Firmentickets im Vergleich zur Auto-nutzung bis zu 1.500 € jährlich sparen. Ab einer Entfernung von fünf Kilometern, das entspricht zwei Tarifzonen, können sie mit dem VVS-Firmenticket bereits über 230 € sparen. Ab sieben Zonen erhöht sich das monatliche Sparpotenzial auf 125€.

Auch den Vergleich zur regulären VVS-Jahreskarte muss das Firmenticket nicht scheuen. Das Motto „9 Monate zahlen – 12 Monate fahren!“ bedeutet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine in Zahlen ausgedrückte Ersparnis zwischen 47,20 € und 163,90 €. Als Bonus erhalten sie zusätzlich ein attraktives Gutscheinebuch für die Region Stuttgart. Ein weiterer Pluspunkt: VVS-Firmenticket- und DB-Jobticketinhaber sind von der jährlichen Preisanpassung zum 01. Januar erst neun Monate später betroffen.

Die diesjährige Aktion ist aufgrund des großen Interesses und der tatkräftigen Unterstützung aller beteiligten Bosch-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr erfolgreich abgelaufen. Die Zahl der Beschwerden, Probleme und Fehlbestellungen ist bezogen auf das Bestellvolumen bei unter einem Prozent geblieben. Die Ausgabe der Wertmarken konnte dieses Jahr deutlich

entzerrt werden. So konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Karten bereits ab Mitte September und ohne längere Wartezeiten abholen.

Um den Ablauf zu optimieren und die Quote von Fehlbestellungen und falschen Verbundpassnummern weiter zu senken, sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen. Bitte senden Sie Ihr Lob, Ihre Kritik und Ihre Verbesserungsvorschläge unter der E-Mail Adresse VVS-Jobticket.Feuerbach@de.bosch.com an den Betriebsrat Feuerbach.

Die bisherigen Vorschläge werden zu folgenden Verbesserungen für die Aktion 2007 führen: neue Bestell- und Bestätigungsformulare, weniger Hauspost bei verstärkter Konzentration auf E-Mail-Korrespondenz, eine verbesserte Intranetpräsenz, schnellere Arbeitsabläufe und eine optimierte Kartenausgabe.

Die nächste Bestellaktion für den Gültigkeitszeitraum 10. Oktober 2007 bis 30. September 2008 wird im Juni 2007 starten. Auf der Intranetseite des Betriebsrats Feuerbach www.intranet.bosch.com/fe/ ber können Sie sich über die nächste Bestellaktion informieren. Hier finden Sie auch den richtigen Ansprechpartner, wenn Sie Fragen zu Ihrem aktuellen VVS-Firmenticket haben.

Das Jobticket der Deutschen Bahn kann weiterhin jederzeit über die Intranetseiten des Betriebsrats bestellt werden.

Der Betriebsrat Feuerbach möchte sich an dieser Stelle aufs herzlichste bei den Vertrauensleuten vor Ort, den Sekretärinnen der verschiedenen Abteilungen und allen anderen Helfern für ihren Beitrag zur gelungenen VVS-Firmenticket Aktion 2006 bedanken. Besonders herausheben möchten wir die professionelle Arbeit und das Engagement des Kollegen Montenegro Nägele. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dankt der Betriebsrat Feuerbach recht herzlich für das entgegengebrachte Vertrauen sowie das große Interesse am VVS-Jahresticket und wünscht ihnen eine gute Fahrt mit der VVS.



Unser Kollege Fabian Montenegro Nägele hat mit großem Einsatz dieses Jahr die VVS-Firmenticket-Aktion zum Erfolg geführt.

Verlagerung von DS-Entwicklungsaktivitäten nach Bursa

Am 14.08. wurden die Kollegen von DS/EIC, DS/EIE und DS/EIP in einer MA-Info darüber informiert, dass Teile der PKW-Injektorenentwicklung im Laufe der kommenden 2 bis 3 Jahre nach Bursa verlagert werden sollen.

Vorstellung der Planungen

Hierzu werden Kollegen aus Bursa in Feuerbach in der Entwicklung geschult und eingearbeitet, außerdem soll noch in geringem Umfang die Entwicklung in Bursa durch Feuerbacher Mitarbeiter vor Ort begleitet werden. Ziel ist eine Kapazität von 35 Mitarbeitern in Bursa, worin allerdings die schon jetzt dort in der CRI1-Entwicklung tätigen Mitarbeiter mitgerechnet sind. Von der Verlagerung betroffen ist die im wesentlichen abgeschlossene Plattformentwicklung für den CRI2.2, sowie Kundenprojekte vom CRI2.2 und CRI3. Die Entwicklung in Feuerbach soll sich im Zuge dessen auf EU5- und EU6-Projekte konzentrieren. Es war auch von einer „flexiblen MA-Auslastung“ die Rede. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass eine „Entlastung“ in der Größenordnung von 20 Mitarbeitern in Feuerbach bis 2009 erfolgt.

Anschließende „Diskussion“

Diese Informationen werfen aus Sicht der Beschäftigungslage in Feuerbach natürlich einige Fragen auf:

Wie wirkt sich die die „Entlastung“ auf die Beschäftigung im Feuerbacher ENI-Bereich aus, insbesondere mit Blick darauf, dass ja auch Kollegen aus der ehemaligen UI-Entwicklung integriert werden müssen?

Dies wurde zum einen so beantwortet, dass man sich dadurch endlich Aufgaben intensiver widmen könne, die derzeit nicht bewältigt werden können, weil in DS keine Kapazität mehr aufgebaut werden darf. Gleichzeitig wies DS/NE4 Herr Kampmann aber auch darauf hin, dass man von einer Fluktuation von 6 MA pro Jahr in der PKW-Injektorenentwicklung in Feuerbach ausgehe. Wie man mit dem Problem der zusätzlichen UI-Mitarbeiter umgehe, wisse man aber noch nicht.

Kommentar zur Verlagerung von DS-Entwicklungsaktivitäten

Bei diesem Vorgang fällt auf, dass die Mitarbeiter erst informiert wurden, als die Planungen bereits fertig gestellt waren. Insofern geriet die anschließende Diskussion natürlich zur Farce, weil es nichts mehr gab, worüber man hätte diskutieren können. Entsprechend gering war die Resonanz. Hinzu kommt, dass auch der Betriebsrat in die Planungen nicht einbezogen wurde. Dies ist kein guter Stil, zumal, wenn es um den Abbau von Arbeitsplätzen geht. Der Betriebsrat

hat deshalb mit einem offenen Brief mit einem Gesprächsangebot reagiert. Mitte September hat dann ein erstes klärendes Gespräch stattgefunden. Die Atmosphäre wurde sehr bald konstruktiv, und man kam überein, den Dialog durch regelmäßige Termine zu verbessern.

Um nicht falsch verstanden zu werden: Es geht nicht darum, den Kollegen in anderen Ländern die Entwicklungsarbeit nicht zu gönnen. Es ist aber nicht in Ordnung, dass anderswo Kapazität aufgebaut wird, um hier Kapazität abzubauen. Dies stellt ein pervertiertes Verständnis von „Entlastung“ dar, das auch durch die verbale Nähe zu „Entlassung“ nicht gerechtfertigt ist.

Für uns als Betriebsräte ergibt sich daraus eine klare Forderung: Der BER muss bei solchen grundlegenden Strategieentscheidungen im DS-Bereich, aber auch anderswo, in die Beratungen mit einbezogen werden, damit sie sich zum Nutzen aller Mitarbeiter der betroffenen Standorte gestalten lassen. Damit fordern wir nicht mehr und nicht weniger, als die Einhaltung der Grundsätze sozialer Verantwortung, zu der sich Bosch verpflichtet hat, insbesondere Punkt 6 Abs. 2 (http://www.intranet.bosch.com/zp/ZPA/Grundsätze_soczialer_Verantwortung.pdf). Wir zählen darauf, dass diese Kultur künftig auch gelebt wird.

Beschäftigungssicherung muss erkämpft werden!

Die Verhandlungen um Nachfolgeprodukte für die UI und die VE-Pumpe haben begonnen. Die Fakten liegen auf dem Tisch. 1200 Arbeitsplätze in der VE-Pumpenfertigung und weitere 1500 Arbeitsplätze in der UI-Fertigung, zusammen genommen 2700 Stellen werden in Feuerbach wegfallen.

Die Firma hat bisher nur 580 Ersatzarbeitsplätze angeboten. Die Strategie der Firma ist nun, die Personalkapazität in den betroffenen westeuropäischen Standorten zu reduzieren. Der Standort Rommelsbach wird geschlossen, für Feuerbach und Rodez werden nicht ausreichend Ersatzarbeitsplätze angeboten. Zu den Problemen in der Fertigung kommt nun auch der Einstellungsstopp bei DS und bei PA-ATMO1. Ein Einstellungsstopp bedeutet im Klartext auch in diesen Bereichen Personalabbau.

Aus all diesen Gründen hat der Feuerbacher Betriebsrat die Beschäftigungssicherung in den Mittelpunkt der

Verhandlungen gerückt. Es wurden mit der Firma 3 Arbeitsgruppen gebildet. Die Arbeitsgruppe 1 soll sich vor allem mit der Perspektive für das FeP auseinandersetzen und dabei Themen bearbeiten wie neue Produkte, Verringerung der Fertigungstiefe und Arbeitszeitmodelle. In der Arbeitsgruppe 2 geht es generell um Kapazitätsanpassung wie Vorruhestand oder um das Absenken der Arbeitszeit. Und in der 3. Arbeitsgruppe geht es um Qualifizierung. Die Verhandlungen werden sehr schwierig werden. Bosch will Personal abbauen und gleichzeitig Millionen von Euro einsparen. Der Betriebsrat wird um Beschäftigungssicherung kämpfen und die Interessen der Belegschaft vertreten. Zu Beginn der Verhandlungen haben wir der Firma einen umfangreichen Fragenkatalog überreicht. Welches Konzept verfolgt die Firma zur langfristigen Entwicklung und Verantwortung für den Standort Feuerbach? Wir haben für jede Arbeitsgruppe Forderungen aus der Sicht des Betriebsrats auf den Tisch gelegt.

- Beschäftigungssicherung ist der zentrale Punkt
- Der Standort Feuerbach braucht weitere Perspektiven
- Auch Jugendliche brauchen Arbeitsplätze

Alle 3 Punkte können wir nur erreichen, wenn Angestellte und Arbeiter am Standort gemeinsam handeln. Alle Feuerbacher Bereiche müssen solidarisch sein. Auch bei DS und bei PA-ATMO1 gibt es Beschäftigungsschwierigkeiten.

Werner Neuffer der Vorsitzende des Feuerbacher Betriebsrat schätzt die aktuelle Lage sehr kritisch ein: „Die Situation ist heute schwieriger als bei der Verlagerung des Lichtwerkes. Damals begann der Dieselboom. Heute sind die Perspektiven nicht sichtbar. Deshalb müssen wir um die Beschäftigungssicherung sehr hart kämpfen“.

BUNDESWEITER AKTIONSTAG DER GEWERKSCHAFTEN AM SAMSTAG, 21. OKTOBER 2006, 13 UHR AUF DEM SCHLOSSPLATZ IN STUTTGART

Es reden u.a. **Rainer Bliesener**, DGB-Landesvorsitzender
und **Michael Sommer**, DGB Bundesvorsitzender

DEMONSTRATIONSZÜGE:

Treffpunkt 11 Uhr am Marienplatz
(U-Bahn Linien U1 und U14, Haltestelle Marienplatz)

Abmarsch des Demozuges: 11:45 Uhr

VVS-Fahrkarten gibt es bei Euren IG Metall-Betriebsräten

NEWS · NEWS · NEWS · NEWS · NEWS · NEWS

Urlaubsregelung 2006

In einem Schreiben des Personalbüros an Führungskräfte im DS-Bereich ist noch einmal klar gestellt worden, dass 5 Tage Resturlaub in das Jahr 2007 herüber genommen werden können. Stichtag ist der 6.1.2007. Das heißt, dass am 6.1.2007 jeder Beschäftigte höchstens noch 5 Tage Resturlaub aus dem Jahr 2006 haben darf. Im Übrigen gilt die Urlaubnahme, wie sie zu Jahresbeginn 2006 zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten abgesprochen worden war.

Vorruhestandplus-Regelung

Über 200 Kolleginnen und Kollegen aus dem Feuerbacher Werk sind vom Personalbüro angeschrieben worden, ob sie Interesse an der Vorruhestand plus Regelung haben. Inzwischen sind 60 Gespräche geführt worden. 5 Verträge wurden unterschrieben. Die Regelung wird seit kurzem auch im DS-Bereich und bei PA-ATMO1 angeboten. Wenn Beschäftigte es wünschen, geht ein Betriebsrat zum Termin auf dem Personalbüro mit.

Großes Interesse an Altersteilzeit

Bis Ende September dieses Jahres haben 100 Kolleginnen und Kollegen Verträge zur Altersteilzeit unterschrieben, im gleichen Zeitraum gab es 83 Absagen. Die hohe Zustimmungquote zeigt, dass die Altersteilzeit-Regelung ein Modell ist, das gut angenommen wird, weil es für unsere Kolleginnen und Kollegen Sicherheit bis zum Rentenalter garantiert. Die Anmeldefrist für Abschlüsse im Jahr 2007 läuft noch bis zum 30.11.2006.

CP1H-Pumpen für Opel und Audi aus Feuerbach

Nach längerem Hin und Her ist jetzt entschieden: Opel bezieht CP1H-Pumpen aus Feuerbach und auch Audi hat die Zusage für die Serienfertigung erteilt. Ab Anfang Oktober wird in der Montage der CP1H-Werkstatt im 2-Schichtbetrieb gearbeitet, Ende Oktober soll noch die aufgesetzte Nachtschicht folgen. Für nächstes Jahr ist im Wirtschaftsplan die Vollausslastung mit teilweiser Überzeit am Wochenende eingeplant. Der Anlauf der CP1H erfolgte mit sehr guten Qualitäts-Ergebnissen bei der Erst-Ausbringung.



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