



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

**Beschäftigungssicherung am Standort Feuerbach!**

# Keine Entlassungen!

Es geht um die Zukunftssicherung am Standort Feuerbach über das Jahr 2009 hinaus. Der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen ist für den Feuerbacher Betriebsrat und die Vertrauensleute die grundlegende Forderung, damit unsere Kolleginnen und Kollegen am Standort in den nächsten Jahren eine einigermaßen sichere Planungsgrundlagen haben, damit am Standort nicht die Angst um sich greift und damit die Bosch-Geschäftsführung auch in Zukunft Geld für Investitionen am Standort Feuerbach in die Hand nimmt.

Mit den Informationen der Leitungen auf den Betriebsversammlungen bei

FeP, DS und ATMO ist allen Kolleginnen und Kollegen klar vor Augen geführt worden: Personalabbau, Einsparungen, Einstellstopp und die Gefahr von betriebsbedingten Kündigungen betreffen alle abhängig Beschäftigten am Standort: Ingenieure, Techniker, Kaufleute, Facharbeiter, Angelernte.

Damit unser Ziel der Beschäftigungssicherung erreicht wird, benötigt das FeP zusätzliche Stückzahlen, neue Produkte und eine größere Fertigungstiefe gerade bei den neuen Produkten.

Der Aufbau des FeP zum Leitwerk aller Common Rail Pumpentypen bei DS stellt alle Kolleginnen und Kollegen vor

große Aufgaben. Es geht dabei auch um die Unterstützung der ausländischen Standorte im internationalen Fertigungsverbund. Für diese Aufgabe ist besonders wichtig, dass am Standort die auslernenden Jugendlichen fest übernommen werden. Sie sind jung, haben eine gute Ausbildung mit Abschluss erreicht und wollen jetzt ihre Zukunft gestalten.

Anfang Dezember wird der Feuerbacher Betriebsrat informiert, ob der Bereichsvorstand Diesel bereit ist, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten und sich für Beschäftigungssicherung auszusprechen.

Wir erwarten eine positive Antwort!



Auf der Klausur der Vertrauenskörperbereichsleitung am 17. November 2006 bildeten die Beschäftigungssicherung und die ERA-Einführung die Schwerpunkte.

# Die Regierung plant den Durchmarsch!

Die neuen Pläne der Bundesregierung zur Erhöhung des Renteneintrittsalters gehen über die bisherigen Planungen noch hinaus. So soll ab 1.12.2006 die bisherige stufenweise Erhöhung des Renteneintrittsalters abgelöst werden durch die Regelung, dass frühestens mit 63 Jahren in Rente gegangen werden kann – mit Abzügen wie bisher auch. Das hat Auswirkungen auf die Regelungen zur Altersteilzeit. Ob der Jahrgang 1953 noch Gebrauch von der Regelung zur Altersteilzeit machen kann, ist jetzt in Frage gestellt.

Auch für die Schwerbehinderten soll diese Regelung gelten.

Außerdem wird die stufenweise Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ab Jahrgang 1947 im Bundeskabinett beraten, die erste Lesung ist am 15. Dezember geplant. Im März 2007 will die Bundesregierung die Renten"reform" im Parlament verabschieden lassen.

Klar ist: Ohne Aktionen gegen diese Politik lassen sich die Pläne nicht stoppen! Dabei liegt es doch auf der Hand:

## Rente mit 67 bedeutet:

- Die Gesundheit älterer Kolleginnen und Kollegen wird noch stärker strapaziert.
- Zusätzliche Abschläge für alle, die früher ausscheiden, heißt noch größere Gefahr von Altersarmut. Wer mit 65 Jahren in Rente geht, muss dann mit 7,2 Prozent Abzug rechnen auf Dauer.

- Der Druck, sich privat zu versichern, nimmt zu. Wer kann sich dies noch leisten?

- Die Chancen auf Übernahme für ausgelernte Auszubildende werden noch geringer, falls vorhanden.

- Und die Arbeitgeber sparen Beiträge, die sie bei einer Rente ab 65 Jahren möglicherweise zahlen müssten, während das Risiko allein die Beschäftigten tragen.

## Es gibt Alternativen:

- Regelaltersgrenze von 65 Jahren beibehalten!

- Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes!

- Flexible Ausstiegsmöglichkeiten bis 65, beispielsweise über Altersteilzeit.

- Alle Beschäftigten, auch die Selbstständigen, Freiberufler, Politiker und künftigen Beamten schrittweise einbeziehen in die gesetzliche Rentenversicherung.

- Alle Erwerbstätigen, auch Minijobber, voll rentenversichern.

- Weitere Erhöhung der Beiträge zur Rentenversicherung darf kein Tabu sein. Je 0,25 Prozentpunkte für Beschäftigte und Arbeitgeber würden die Rente mit 67 überflüssig machen.

- Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung.

Ohne weitere Mobilisierung, Aktionen, Proteste werden die Pläne nicht zu stoppen sein. Wir treten ein für die Generationensolidarität. Angesichts der Jugend-

arbeitslosigkeit wäre es ein Verbrechen, die älteren Kolleginnen und Kollegen noch länger zur Arbeit zu zwingen!

*Roland Saur*

## Jetzige Urlaubsgrundsätze haben sich bewährt!

Diesel-Bereichsleitung und Werkleitung haben die Vorgabe erstellt, dass im Jahr 2007 keine Ferienbeschäftigten in der Fertigung mehr eingestellt werden dürfen. Deshalb soll nach Ansicht des Personalbüros in der Zeit der Sommerferien jeder nur 3 Wochen Urlaub nehmen dürfen. Mit Einverständnis der Vorgesetzten könnte in der Woche vor oder nach den Sommerferien eine Woche Urlaub angehängt werden, so dass vier Wochen zusammenhängend möglich werden. Mehr Urlaub werde nicht mehr genehmigt!

Ansonsten gelte: Urlaubnahme von 3 Wochen (15 AT) einmal im Jahr könne zusammenhängend eingeplant werden. Mehr nicht?

Wir meinen: Wenn Kolleginnen und Kollegen außerhalb der Ferienzeit fünf oder sechs Wochen Urlaub nehmen wollen und dies betrieblich möglich ist, muss dies auch erlaubt sein! Wir lassen keine Eingrenzung auf drei Wochen zu!

Die bisherigen Urlaubsgrundsätze haben sich bewährt:

- Mindestens drei Wochen zusammenhängenden Urlaub sind fest einzuplanen. Das heißt nicht höchstens!

- Urlaubswünsche von Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern sind während der Sommerferien bevorzugt zu berücksichtigen!

Wie schon auf der Betriebsversammlung ausgeführt, hält es der Betriebsrat für sinnvoll, frühzeitig die Urlaubsplanung für das kommende Kalenderjahr zu erstellen. Eigentlich müsste es möglich sein, jetzt schon im November damit zu beginnen. Der Resturlaub aus dem Jahr 2006 muss eh geplant werden.

Je früher die Urlaubsplanung erstellt wird, umso mehr wird es möglich sein, Flüge, Reisen, Buchungen dementsprechend zu organisieren!

Wenn die Urlaubswünsche erst im Februar und März abgefragt werden, sind Flüge und Reisen oft schon ausgebucht!



Kolleginnen und Kollegen mit dem DGB-Vorsitzenden Michael Sommer am 21. Oktober 2006 auf dem Stuttgarter Marienplatz.

# Die neugewählte JAV

Nach den Wahlen 2004 war es am Freitag 17.11. und Montag 20.11. wieder soweit, die Jugendvertreterwahlen standen wieder an.

Dieses Jahr standen neben den sieben Jugendvertretern, die sich wiederaufstellen ließen, weitere 29 Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl. Somit hatten die über 700 Wahlberechtigten am Standort Feuerbach die Möglichkeit, sich zwischen 36 Kandidatinnen und Kandidaten zu entscheiden und die Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Wahlperiode 2006-2008 zu wählen.

Nach dem zweiten Wahltag folgte gleich die Auszählung, die durch Azubis durchgeführt wurde.

Dabei ergab sich folgendes Ergebnis.

Name	Vorname	Stimmen	Platz
Kalay	Mustafa	342	1.
Kaltenbach	Armin	340	2.
Tan	Cem	246	3.
Liebenow	Katja	244	4.
Krüger	Philipp	222	5.
Güner	Aylin	214	6.
Gusinac	Samin	192	7.
Pallat	Adrienne	172	8.
Yurtseven	Seda	157	9.
Mollo	Natalie	142	10.
Klein	Simon	135	11.
Duran	Nurullah	135	12.
Dag	Rabia	119	13.



JAV-Wahlhelfer: Mustafa Kalay, Armin Kaltenbach, Cem Tan, Aylin Güner, Nurullah Duran, Philipp Krüger, Christian Thym



Wahlhelfer bei der JAV-Wahl im vollen Einsatz

Es wurden insgesamt 421 Stimmen abgegeben, davon waren 4 ungültig. Somit ergibt sich eine Wahlbeteiligung von 56,5 %.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung dankt den Wählerinnen und Wählern für die Teilnahme an der Wahl und für das geschenkte Vertrauen.

Die Jugendvertretung wird sich weiterhin tatkräftig für die Übernahme stark machen, sowie den Azubis und BA-Studenten am Standort Feuerbach mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Ein Dank geht an den Wahlvorstand und seinem Vorsitzenden BER-Fe Rolf Vetter;

SBV-Fe Helmut Sönke, die mit ihrer Erfahrung dafür gesorgt haben, dass auch diese Wahl ein Erfolg wurde.

Am Freitag, 24.11.2006 fand die konstituierende Sitzung der Jugendvertretung statt. Zu Redaktionsschluss waren die Ämter der Jugendvertretung leider noch nicht bekannt.

JAV-Fe

## Spätarbeitszuschlag von 20 Prozent am Samstag wird bezahlt!

Bis zum 20. Oktober 2006 war zwischen Betriebsrat und Personalbüro umstritten, ob für die zweite Schicht am Samstag, wenn diese Überstunden unter das Kontingent der ersten 10 Überstunden im Monat fallen, der Spätarbeitszuschlag von 20 % bis 19 Uhr bezahlt wird. Nicht strittig war, dass der Nachtzuschlag von 30 % ab 19 Uhr bezahlt werden muss.

Nach langem Hin und Her gab es endlich vom Personalbüro die Zusage, dass rückwirkend zum 1. Juni 2006 (In Kraft Treten der CP1H-Betriebsvereinbarung) der Zuschlag bezahlt wird! Ein schöner Erfolg für Betriebsrat, Vertrauensleute und Belegschaft!

## DIALOG Dezember 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

# Erste Erfahrungen mit der ERA-Einführung

**Der erste große Meilenstein liegt hinter uns. In den vergangenen 2 Jahren fanden unzählige Verhandlungen, Sitzungen und Informationsrunden statt. Viele Konflikte wurden im Vorfeld ausgetragen. Immer mit dem Ziel das Beste für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Anfang November wurde nun die Erstmitteilung an alle versendet, in der die Zuordnung durch die Führungskräfte und Personalabteilung mitgeteilt wurde.**

Spätestens seit diesem Zeitpunkt ist die Einführung des ERA keine abgehobene Diskussion mehr, sondern konkret für jeden Einzelnen. Nun wird sich zeigen, welche Führungskraft sich mit der Zuordnung intensiv auseinandergesetzt hat und wer nicht. Schon jetzt zeigen die ersten Erfahrungen, dass es verschiedene Bereiche gibt, in denen die Kolleginnen und Kollegen mit der Zuordnung nicht einverstanden sind. Und diesen Unmut sollen die Kollegen auch äußern. Sei es, dass das Niveaubeiispiel nicht mit der übertragenen Arbeitsaufgabe übereinstimmt oder der Entwicklungsabzug nicht nachvollziehbar ist.

Um all diese Fragen zu bearbeiten, haben wir nun die kommenden 6 Monate Zeit. Mit dem Ziel, Antworten zu geben und Zuordnungen zu korrigieren, wenn sie eindeutig falsch sind. Für diesen Prozess haben wir mit der Personalabteilung einen Reklamationsprozess vereinbart, um Transparenz zu schaffen.

Die erste Anlaufstelle ist die Führungskraft, denn sie hat die Zuordnung gemacht und muss sie fachlich begründen können. Dabei geht es uns nicht darum, Verantwortung abzugeben. Die Arbeitsaufgabe ergibt sich aus der Arbeitsorganisation, welche das Unternehmen vorgibt. Nicht wir als BER entscheiden, wie gearbeitet wird. Daher liegt die Verantwortung bei der Zuordnung bei den Führungskräften. Sollten Sie nach diesem Gespräch weiterhin der Meinung sein, dass die Zuordnung falsch ist, melden Sie sich beim BER. Wir werden dann gemeinsam mit Ihnen die weiteren Schritte einleiten, in dem wir eine Überprüfung über die Personalabteilung anstoßen. Gleichzeitig überprüfen wir als BER sämtliche Bereiche nach Schieflagen,

die nicht erklärbar sind und suchen die Gespräche mit den betroffenen Personen, Vertrauensleuten, Führungskräften und der Personalabteilung.

Bisher stellen wir unterschiedliche Dinge fest:

1. Es gibt noch viele Fragen zur alten Eingruppierung und zum ERA. Diese müssen und wollen wir in den kommenden Wochen beantworten.
2. Die Würdigung des einzelnen Kollegen spielt eine große Rolle. Wird das Geleistete honoriert?
3. Vergleichbare Tätigkeiten werden unterschiedlichen Niveaubeiispielen zugeordnet. Genau dies gilt es in den kommenden Monaten zu überprüfen. Dafür brauchen wir unbedingt die Unterstützung der Kollegen und Vertrauensleute vor Ort. Denn sie sind die Experten, was die eigene Tätigkeit betrifft.
4. Bei vielen Angestellten tritt der Verdacht auf, dass rein nach dem bisherigen Entgelt zugeordnet wurde und nicht nach der tatsächlichen Tätigkeit, so wie es der ERA will. Daher sind die Entwicklungsabzüge u.U. nicht nachvollziehbar.

Dies sind nur einige Ausschnitte unserer ersten Erfahrungen, die wir seit Anfang November gesammelt haben. In der Summe sind es noch viele unterschiedliche Fragen, auf die es einzeln noch keine Antworten gibt, da sie noch verhandelt werden. Uns ist es aber wichtig, den gesamten ERA-Einführungsprozess so transparent wie möglich für alle zu gestalten.

Nichts desto trotz hängt die erfolgreiche Einführung an einem zentralen Punkt. Nämlich ob wir uns gemeinsam, Beschäftigte und BER, einmischen und mitreden. Das Schlimmste wäre, falsche Zuordnungen und Schieflagen zu akzeptieren. Das können und wollen wir nicht. Natürlich schweben die Beschäftigungsprobleme wie ein Damoklesschwert über uns. Aber eine falsche Zuordnung wird den Arbeitsplatz auch nicht erhalten. Daher können wir es nur gemeinsam schaffen. Jede und jeder muss in den kommenden Monaten zu einem kleinen ERA-Experten werden und sich mit der aktuellen Eingruppierung und zukünftigen Zuordnung beschäftigen. Und ich bin mir sicher, dass wir in einem gemeinsamen Dialog die vielen offenen Fragen beantworten und die Probleme positiv lösen werden.



Roland Saur bei einer Abteilungsversammlung vor Ort

# Stellenabbau bei DS

*„Von allen Erfolgsfaktoren ist nur einer nicht zu kopieren. Und das sind Ihre Leute.“  
(aktuelle Microsoft-Werbung)*

**DS-Mitarbeiter, die unsere Betriebsversammlungen meiden, haben am 09.11. etwas Wichtiges verpasst. Erstmals ist die DS-Leitung, vertreten durch DS/EC Herrn Nowak, vor die Mitarbeiter getreten und hat das bisher Undenkbare ausgesprochen: DS stehe ein Stellenabbau in größerem Umfang bevor. [Anmerkung: Mittlerweile wird offiziell von 10% gesprochen, das entspricht ungefähr 300 DS-Arbeitsplätzen in Feuerbach, und das so schnell wie möglich.] Herr Nowak wurde sehr deutlich, wie er sich das vorstellt. Er ermunterte die Mitarbeiter ausdrücklich, sich in anderen Geschäftsbereichen nach neuen Tätigkeitsfeldern umzusehen. Hierzu werde die Personalabteilung auch gezielt auf in Frage kommende Mitarbeiter zu gehen.**

Auch die „älteren“ Mitarbeiter sollten sich Gedanken machen, ob es Möglichkeiten gebe, den Jüngeren Platz zu machen. Dennoch werde Fluktuation

allein das Problem nicht lösen. Das heißt im Klartext, dass betriebsbedingte Kündigungen nach seiner Ansicht unvermeidlich sind.

Die Marktsättigung beim Dieselsegeschäft in Europa habe zur Stagnation beim Umsatz geführt. Bosch könne sich dem sogenannten Commodity-Geschäft, d.h. etablierte Technik billig anzubieten, nicht entziehen. Zur Zeit sei Bosch immer noch teurer als vergleichbare Angebote der Wettbewerber, obwohl man mitunter bereits draufzahle. Gleichzeitig sei durch die gestiegenen Rohstoff- und Energiepreise der Spielraum für die Preisgestaltung enger geworden. So erreiche DS die seitens des Konzerns prognostizierten Umsatz- und Gewinnziele nicht. Der bevorstehende Wegfall von UI, VE und VP44 verbessere die Aussichten auch nicht.

Es ist klar, dass unter diesen Umständen die guten Weihnachtswünsche am Ende seines Beitrags etwas deplaziert wirkten und auf ein entsprechendes Echo stie-

Ben. Doch was ist inhaltlich von seinen Ausführungen zu halten?

Man darf die Absatzprobleme im DS-Bereich nicht klein reden. Aber hat Herr Fehrenbach nicht unlängst in einem Interview mit dem Manager-Magazin ausführlich dargestellt, wie gut Bosch dasteht, weil man eben sehr solide plane und nicht bei Forschung und Entwicklung spare? Wo sind die soliden Pläne für den DS-Bereich geblieben? Herr Nowak sagte, dass er vor dieser Situation seit Jahren gewarnt habe. Trotzdem wurde DS mit utopischen Umsatz- und Gewinnzielen konfrontiert, Nachplanungen bei UI, VE und VP44 blieben aus.

Herr Nowak hat von Ehrlichkeit gesprochen. Hier sollte er auch so ehrlich sein und zugeben, dass die DS-Leitung kein Konzept hat. Nur so ist es zu verstehen, dass sie beim Thema Kostensenkung zu vorderst die Lohnkosten sieht, und diese dann auch noch durch Stellenabbau senken will. Immer nach dem Motto: „Wir tragen die Verantwortung, unsere Mitarbeiter tragen die Konsequenzen.“

Der Betriebsrat und die IG-Metall haben die Weisheit auch nicht mit Löffeln gegessen, aber hier gibt es wenigstens Ideen, wie solche Situationen angegangen werden könnten, ohne dass es zu Massenentlassungen kommen muss. Bei aller Vielfalt liegt diesen Ideen ein Wert zu Grunde: Solidarität. Das bedeutet, dass alle(!) Beschäftigten eines Standortes oder Unternehmens ihren Beitrag leisten. In diesem Sinne ist es natürlich irreführend, wenn jetzt auf Abteilungsebene die Mitarbeiter wieder beruhigt werden, weil der eigene Bereich ja angeblich nicht betroffen sei. Feuerbach steht als Standort im Fokus!

Solidarische Lösungen dienen dazu, kurzfristige Probleme in den Griff zu bekommen. Langfristig brauchen wir aber Konzepte, wie man Betriebe für solche Situationen besser wappnet. Hierzu gehört eine robuste Wirtschaftsplanung. Diese kann erreicht werden, indem man auf Nachhaltigkeit setzt. Und Nachhaltigkeit heißt eben nicht „nachhaltiges Wachstum“. In der Natur sind diejenigen Systeme nachhaltig, d.h. von langem Bestand, in denen sich ein Gleichgewicht eingespielt hat. Das schließt Wettbewerb und Fortschritt gar

## Vor Ort im GS-Bereich

Im Rahmen der Erstmitteilung zu ERA bieten der Betreuungsbetriebsrat des GS-Bereichs, Udo Lutz, zusammen mit dem Ersatzbetriebsrat, Hans-Jörg Renz, und den Vertrauensleuten Infotermine vor Ort an. Der Zuspruch ist sehr gut.

Viele Anfragen konnten auf dem kurzen Weg geklärt werden. Die Einrichtung

dieser Vor-Ort-Termine hat sich so bewährt, dass sie eine monatliche Dauer-einrichtung werden und auch nach der ERA-Einführung fortgeführt werden. Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, nutzen Sie das Angebot vor Ort. Natürlich können Sie auch jederzeit auf das Betriebsratsbüro kommen oder eine Mailanfrage machen.



Udo Lutz und Hans-Jörg Renz vor Ort im Bau 346

Weiter auf Seite 6

nicht aus, im Gegenteil. Jäger-Beute-Systeme sowie Symbionten entwickeln sich dort am besten weiter, wo der jeweilige „Partner“ in seinem Bestand nicht gefährdet wird. Robust sind die Systeme, die flexibel mit einem breiten Spektrum von Umweltbedingungen zu recht kommen. Was spricht dagegen, so zu wirtschaften, dass sich eine stabile Gewinnsituation einstellt und man sich damit zufrieden gibt? Etwaige Überschüsse werden in einen Fonds für schwierigere Zeiten angelegt. Die regelmäßigen Einnahmen werden konsequent in Forschung, Entwicklung und Fertigung investiert. So lassen sich die Ausschläge der Konjunktur in ihren Auswirkungen etwas glätten. Wir brauchen eine Geschäftsleitung, die DS eine Perspektive für die Zukunft verschafft. Nicht durch Entlassungen, sondern durch Investitionen in zukunfts-

fähige Produkte. Was spricht dagegen, DS von der reinen Diesel-Entwicklung über ein Diesel-Hybrid-Portfolio hin zu der Vielfalt an regenerativen Antriebssystemen zu überführen, die in der gar nicht mehr so fernen Zukunft sowieso dringend gebraucht werden, statt hier durch Halbherzigkeit weitere Jahre zu verschlafen und die Lebensqualität unserer Kinder und Enkel in Frage zu stellen? Dies entspräche auch der Konzernstrategie, die Herr Fehrenbach zu Beginn des Jahres skizzierte. Hierzu macht es aber Sinn, Kapazitäten mit den Wettbewerbern intelligent zu bündeln, statt sich mit ähnlichen Produkten gegenseitig in Grund und Boden zu bieten. Bosch könnte es sich leisten, mit einer Fairness-Offensive voraus zu gehen und Allianzen auf verschiedenen Feldern anbieten. Es stimmt zwar, dass es ohne Wettbewerb keinen Fortschritt gibt. Aber ein Übermaß an Wettbewerb ist ebenso kontraproduktiv, wie die Rabatt-

schlachten auf dem US-Automobilmarkt deutlich gemacht haben. Das bringt uns nicht weiter, sondern macht unsere Gesellschaft kaputt, von der Umwelt gar nicht zu reden. Deshalb können und wollen wir uns das nicht mehr leisten. Bei solchen Fehlentwicklungen gehört der Rotstift angesetzt, nicht bei den Mitarbeitern!

Für den Erhalt unserer Arbeitsplätze werden wir streiten und einstehen müssen, für die bei DS, und mehr noch für die im FeP. Lasst uns dies in aller Solidarität gemeinsam tun. Die Streichung von Arbeitsplätzen darf sich für Bosch nicht auch noch finanziell lohnen. Das hat etwas mit falschen Anreizstrukturen zu tun. In diesem Sinne ist uns allen, auch der DS-Leitung, ein besinnliches Weihnachtsfest zu wünschen und ein Start in ein neues Jahr, vor dem wir keine Angst haben müssen.

## Ehrenamtliches Engagement bei der Samariterstiftung

Wie auf den vorletzten Betriebsversammlungen vorgestellt, gibt es eine Kooperation zwischen der Samariterstiftung und Bosch.

Am 23.09.2006 trafen sich die ehrenamtlichen „Boschler“ in Leonberg zum ersten „Arbeitstag“. Nach Grußworten der Verantwortlichen, die dann allerdings bei der Arbeit nicht gesichtet wurden, begab man sich in die vorher gewählte Arbeitsgruppe (u. a. Gartenarbeit und Sinnespfad, Internetcafe, Kuchenbacken und Ausfahrten mit Rollstuhlfahrern/Innen).

Die „Arbeitsgruppe Gartenarbeit und Sinnespfad“ bestand aus 6 Personen (3 MA Samariterstiftung, 3 MA Bosch). Frau Hahn von der Sozialbetreuung oblag der Baum- und Heckenrückschnitt. Der Rest machte sich an die Fertigstellung des Sinnespfads. Es war alles sehr gut vorbereitet. Material und Werkzeug (Bosch, AEG, Festool) lag schon bereit. In der Arbeit wurden wir nur durch den Reporter des Bosch-Zünders gestört, dieser wollte nur Bilder mit Boschwerkzeugen machen.

Unterbrochen von der ungewohnt langen Mittagspause (ca. 1 Std.) konnten wir am frühen Nachmittag die Arbeit beenden und die ersten Besucher zur „Barfuß-begehung“ begrüßen.

Anschließend trafen wir uns bei Kaffee und von der „Arbeitsgruppe Kuchenbacken“ selbstgemachtem Kuchen zur „Manöverkritik“. Fazit, viele möchten sich gerne weiterhin engagieren.

### Anmerkung:

Es wären viel mehr MA bereit gewesen, diese Aktion zu unterstützen. Jedoch das von Bosch propagierte soziale Engagement passt nicht zum geplanten Personalabbau in Feuerbach.



### 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

# Nicht mit uns!

Anfang Oktober hat die IHK Region Stuttgart im Namen ihres Präsidenten Dr. Günter Baumann eine Pressemitteilung rausgegeben, die den IGM-Ortsjugendausschuss dazu veranlasst hat, eine Postkartenaktion zu starten.

In der Pressemeldung der IHK äußert sich der IHK-Präsident Baumann zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation und behauptet: „In Baden-Württemberg gibt es keine Ausbildungsplatzkatastrophe.“ Dies mag vielleicht in der Region Stuttgart zutreffen, aber nicht landesweit. Laut Angaben der BA für Arbeit kommen in Stuttgart z.Z. 102 Ausbildungsstellen auf 100 Bewerber. Rechnerisch stehen landesweit 100 Bewerbern jedoch nur 71 Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Des weitern behauptet Dr. Baumann „Jugendliche würden sich bei der Ausbildungsplatzsuche nur schwer tun“.

Die Schuld den Jugendlichen in die Schuhe zu schieben, halten wir für eine Unverschämtheit. Wer sich hier schwer tut, sind die Betriebe, die ihre Ausbildungsplatzzahlen reduziert haben.



Letztlich schiebt Baumann den Gewerkschaften die Schuld in die Schuhe, indem er behauptet, „die zu hohen Ausbildungsvergütungen würden die Betriebe davon abhalten auszubilden“.

Dieser Behauptung können wir nur aufs schärfste widersprechen. Ausbildungsvergütungen sind kein Ausbildungshemmnis. Vielmehr sind sie eine Anerkennung für die zunehmend steigende Leistung der Azubis in den Betrieben.

Wir sind der Meinung, dass Herr Baumann mit seinen Äußerungen recht allein da steht.

Um ihm das auch nachdrücklich unter Beweis zu stellen, machen wir unsere Postkartenaktion. Jede Unterschrift zählt!

Die Postkarten gibt's im Betriebsratsbüro.

## Teilerfolg für Beschäftigte von Bosch-Siemens Hausgeräte Berlin

Der 23tägige Streik und der Marsch der Kolleginnen und Kollegen von Bosch-Siemens Hausgeräte in Berlin sind mit einem Erfolg zu Ende gegangen, dennoch bleibt viel Bitterkeit zurück. Kurz bevor es zu einer großen Demonstration in München kam, lenkte die Leitung von BSH ein. 400 Arbeitsplätze sind bis Ende Juli 2010 gesichert, und es werden weiterhin Waschmaschinen produziert. Dafür haben die Beschäftigten in einer Urabstimmung schmerzhaft Einsparungen akzeptiert: 8,5 Millionen Euro pro Jahr. 220 Beschäftigte werden vorläufig in einer Beschäftigungsgesellschaft untergebracht. Bosch-Siemens Hausgeräte hatte letztes Jahr 500 Millionen € Gewinn und einen Umsatzwachstum von 7%. Ein Teil der Waschmaschinenproduktion wanderte in den letzten Jahren nach Nauen in Brandenburg, subventioniert von der Landesregierung, in diesem Betrieb gilt der Metalltarif nicht und man arbeitet 43 Stunden / Woche. Aber selbst das ist Bosch-Siemens noch zuviel Lohn, deshalb wird auch noch Produktion nach Polen verlagert, mit Hilfe aus Töpfen der Europäischen Union. So dürfen die Steuerzahler die Vernichtung der Arbeitsplätze noch mitfinanzieren.

Gertrud Moll

## Tarifrunde in Campinas abgeschlossen

Unser Korrespondent aus Campinas berichtet: nach vielen Streiks und hartem Kampf ist die Tarifrunde in Campinas abgeschlossen mit 5% Lohnerhöhung für Elektro/Elektronikbereich (u.a. Bosch) und 7% in den Autofirmen. Es wurden Verbesserungen im Bereich der Nachtzuschläge (44% bei Bosch) sowie nach jahrelangem Streit eine erneute Bestätigung des Kündigungsschutzes für Betriebsunfallopfer erreicht. Im Lauf der Tarifrunde wurden wieder einmal einem der gewählten Gewerkschafter von Campinas 3 Tage Hausverbot ohne Lohnzahlung erteilt, weil er einen Kollegen gegenüber seinem Vorgesetzten in Schutz genommen hat. Die Gewerkschafter sehen darin einen Widerspruch gegen die „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“.

## Fragen über die Zukunft standen bei den Betriebsversammlungen im Vordergrund

# Wie sieht meine Zukunft aus!

**Die Stühle reichten nicht mehr aus. Selten zuvor kamen so viele Kolleginnen und Kollegen zur Betriebsversammlung. Die Themen waren auch brandheiß. Die Sorge um den Arbeitsplatz und die Einführung von ERA lässt niemand kalt. Eindrucksvoll schilderte unser Betriebsratsvorsitzender Werner Neuffer die Beschäftigungssituation der nächsten Jahre.**

Der Ausfall vieler Produkte mit großer Stückzahl am Standort Feuerbach erfordert endlich ein Konzept zur Arbeitsplatzsicherung und die Zusage für neue Produkte. Dem Betriebsrat geht es nicht um sozialverträglichen Abbau von Arbeitsplätzen, es geht um den Erhalt! Wo soll die Jugend arbeiten, wer soll unsere Rente bezahlen wenn keine Arbeitsplätze mehr da sind. Armin Kaltenbach von der Jugendvertretung zeigte die aktuelle Situation bei den Auszubildenden und Auslernern auf. Es kann nicht angehen, gut ausgebildete Jugendliche nach 12 Monaten befristeter Tätigkeit nach der Ausbildung zu entlassen. Der Fachkräftemangel, der so oft als Problem des Standortes Deutschland in den Sonntagsreden der Arbeitgeber vorgetragen wird, wird durch solche Maßnahmen unserer Geschäftsführung erzeugt. Auch die Firma stellte das Beschäftigungsproblem aus ihrer Sicht dar. Nur setzt sie auf Arbeitsplatzab-

bau und weniger auf neue Produkte. Aus den vorgestellten Folien wurde sehr deutlich, wie profitabel Feuerbach arbeitet. Deshalb ist es aus Sicht der Belegschaft und des Betriebsrats unerlässlich, den Kolleginnen und Kollegen, die die Firma Bosch so weit gebracht haben, eine sichere Zukunft zu geben und neue Produkte und Aufgaben nach Feuerbach zu bringen und die Beschäftigungssicherung endlich bis 2012 zu verlängern. Frank Köppel stellte als weiteres Schwerpunktthema die Einführung von ERA am Standort Feuerbach und die zur Zeit im Rahmen der Mitteilung der Ersteinstufer häufigsten Fragen und Antworten vor. Auch in den zahlreichen Diskussionsbeiträgen kristallisierte sich die Sorge um den sicheren Arbeitsplatz und einer gesicherten Zukunft als die Hauptsorge der Kolleginnen und Kollegen neben der ERA-Einführung heraus.

In seinen Schlussworten unterstrich unser Betriebsratsvorsitzender Werner Neuffer noch einmal die Forderung nach neuen Produkten, Entwicklungsaufgaben und einer qualifizierten Beschäftigungssicherung bis über 2012.

Die Bedeutung der Themen zeigte auch, wie wichtig es ist, zu Betriebsversammlungen zu gehen und sich aus erster Hand zu informieren.

**Einladung**

„Das geht besser.“

**Rente mit 67  
Was heißt das für Frauen?**

**Arbeiten bis zum Umfallen?  
Rentenkürzung durch Kassensplünderungen!**

- Wie sehen diese Kürzungen aus?
- Wo sind Frauen besonders betroffen?
- Wie wirken sich die Erziehungszeiten auf die Rente aus?
- Ist die Private Alterssicherung eine Möglichkeit?

ReferentIn: Britta Cartarius, IG Metall  
Gast: Herr Coseriu, LVA Regionaldirektor des Regionalzentrums Stuttgart

Dienstag, 28.11.2006,  
um 18:00 Uhr  
Im Gewerkschaftshaus, kleiner Saal,  
Willi-Bleicher-Straße 20  
70174 Stuttgart

Bei Rückfragen: Elke Wäch, DGB Region Stuttgart, Alkenstraße 2, 71038 Ludwigsburg, Tel. 07141 925154

# Gemeinsam haben wir viel erreicht!

Selten zuvor gab es ein Jahr mit so vielen Schwerpunkten, die uns als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berührten und betrafen. Bei uns am Standort wurden die ersten Veränderungen in der Produktpalette sichtbar. Für viele Kolleginnen und Kollegen bedeutete dies, sich zu verändern und das vertraute Umfeld zu verlassen und sich auf Neues einzulassen. Teilweise war dies auch mit Einkommensverlusten verbunden.

Gemeinsam müssen wir immer stärker für eine sichere Zukunft unserer Auszubildenden und Auslerner kämpfen. Auf den Betriebsversammlungen machte die Jugend- und Auszubildendenvertretung eindrucksvoll auf die Probleme der Jugendlichen aufmerksam.

Stolz können wir sein, dass es wieder gelungen ist die Betriebsratswahl als Persönlichkeitswahl durchzuführen und jeder die Kolleginnen und Kollegen seines Vertrauens wählen konnte. Die Wahlbeteiligung war leider noch nicht so gut, aber wir werden alles tun, dass sie nächstes Mal besser wird.

Die erste Stufe des ERA wurde am Standort durchgeführt. Um den 1. November erhielten Sie einen Brief mit ihrer vermutlichen Erstestufung. Mit ERA wird ein ganz neues System der Gehaltsfindung eingeführt. Das neue System ist wesentlich transparenter, als der alte Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag<sup>1</sup>. Dieser hat fast 40 Jahre auf dem Buckel. Gehaltsfindung ist jetzt nicht mehr ein Buch mit sieben Siegeln, die Gehaltsfindung wird

nachvollziehbarer. Ein großer Pluspunkt. Mit der Einführungsbetriebsvereinbarung bei Bosch wurde zusätzlich das individuelle Anrechnungsrisiko verringert. Viele Korrekturen sind in einzelnen Fällen noch erforderlich, trotzdem klappt die Einführung am Standort besser als in anderen Unternehmen. Es zeigte sich auch, wie wichtig es ist, dass Firma und Belegschaft zusammenarbeiten. Viele Probleme von ERA wurden im Vorfeld geklärt. Auch die große Zahl von Höhergruppierungen im Altsystem ist ein Ergebnis der guten Vorbereitung auf ERA, nun müssen zum Jahreswechsel noch die Leistungszulagen der Höhergruppierten in vielen Fällen in Ordnung gebracht werden.

Die größte Sorge am Standort ist und bleibt die Zukunftssicherung für uns. Wir brauchen dringend neue Produkte. Der Auslauf der VE und der VP44 sowie der angekündigte Auslauf der UI-Fertigung bedürfen endlich einer Zusage der Geschäftsführung zur Fertigung von neuen Produkten am Standort Feuerbach über die bereits zugesagten hinaus. Zu einer Zukunftssicherung gehört auch, dass die Jugend eine Chance hat. Deshalb muss es auch eine klare Regelung zur Übernahme der Auslerner geben. Wer die Ausbildung eventuell zurückfahren möchte, beziehungsweise die Auslerner nicht mehr übernimmt, raubt einem Hightech-Standort wie Feuerbach die Zukunft.

Die Beschäftigungssicherung muss verlängert werden, einen Mitarbeiterabbau auf Raten darf es nicht geben, das ist mit uns nicht machbar.

Dafür werden wir gemeinsam kämpfen. Wer kämpft, braucht Kraft. Deshalb bedanken wir uns ganz herzlich für die gute Unterstützung von Euch 2006 und wünschen Euch einen schönen und geruhsamen Jahreswechsel, dass wir 2007 mit neuer Kraft um die Beschäftigungssicherung kämpfen können.

Alles Gute und viel Gesundheit!

**Werner Neuffer**  
Betriebsratsvorsitzender

**Roland Saur**  
Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

**Hartwig Geisel**  
VKL-Vorsitzender

**Udo Lutz**  
Verantwortlicher der Dialog-Redaktion

## Umorganisation bei CI

Bei der überfüllten CI-Betriebsversammlung am 2.11. berichtete CI/ET-H. Derenbach über die geplante CI-Umorganisation. Einige Bereiche werden anderen Geschäftseinheiten zugeteilt, zum Teil leuchten die Gründe ein; wichtig ist für die Beschäftigten vor allem: Es soll niemand seinen Arbeitsplatz verlieren, und es wird eher Arbeit von externen Firmen wieder zu Bosch hereingeholt, als dass Outsourcing vorgesehen wäre. Auf dieser Basis kann man der Neuorganisation einigermaßen beruhigt entgegensehen, obgleich niemand über eine erneute Rundum-Neubenennung der Abteilungen begeistert ist. Noch gab es keine Aussagen darüber, ob Zentralisierung oder Dezentralisierung stattfinden soll, d.h. ob Beschäftigte an einen anderen Standort kommen sollen.

Besorgnis gibt es darüber, ob von einem Teil von CI die zukunftssträchtigen Aufgaben herausgenommen und einem anderen Teil zugeschlagen werden. Die Motivation würde leiden, wenn einem Bereich in der Tendenz nur noch Betrieb laufender Anwendungen bleiben würde. Es ist zu hoffen, dass bald mehr Klarheit geschaffen wird, denn viele Mitarbeitergespräche hängen davon ab, dass Aufgaben der Abteilung festgelegt sind, und dies kann sich auch auf die ERA-Zuordnung auswirken. Am 4.12. findet die nächste Information für VertreterInnen des Gesamtbetriebsrats statt, für BER-Fe nimmt Gertrud Moll teil.

