



Eine Information
der IG Metall-Betriebsräte
und -Vertrauensleute
für die Beschäftigten bei
Bosch Feuerbach

bot a ip



Zukunftsprogramm FeP

Ein großer Erfolg für Feuerbach

Tarifrunde 2007

Ein dickes Plus ist Muss!

Urlaubsplanung

Die Eckpunkte für 2007

Internationaler Frauentag

8. März - Bosch macht mit



Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

anbei erhalten Sie den **dialog** Nr. 01 Februar-März 2007. **dialog** wird in Zukunft dieses far-
bige und schöne Layout haben und sechs Mal im Jahr erscheinen. Daten, Fakten, Hintergründe
stehen im Mittelpunkt. Bei wichtigen Ereignissen gibt es einen zeitnahen **extra-dialog**.
Die **dialog**-Redaktion bedankt sich bei allen, die bei der Gestaltung mitgeholfen haben. Beson-
ders bedanken wir uns bei der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart, die das Ganze finanziert.

In der ersten neuen Ausgabe steht die Zukunftssicherung FeP und die Tarifrunde im Vorder-
grund.

Ich hoffe, er gefällt Ihnen, für Ihre Meinung und Anregung ist die Redaktion sehr dankbar. Bitte
mailen Sie mir ihre Anregungen unter: udo.lutz@de.bosch.com.

Viel Spaß beim Lesen!

Mit freundlichen Grüßen die **dialog**-Redaktion

Ihr

Udo Lutz



Das **dialog**-Kernteam

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart
E-Mail: igm.stgt.presse@gmx.de
www.igmetall-stuttgart.de

Verantwortlich:
Hans Baur, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:
Dieter Eisenhardt, Udo Lutz,
Michael Teuber, Gertrud Möll,
Roland Saur, Hartwig Geisel,
Frank Köppel, Rolf Vetter, Werner Neuffer,
Jordana Vogiatzi (IGM)

Druck:
hartmannndruck, Wildberg

Aus dem Inhalt

Standortsicherung Feuerbach	Seite 4 + 5
Tarifrunde 2007	Seite 7
Befristung von Auslernern verlängert	Seite 8
Frauentag	Seite 10
Vorsorge nicht vergessen!	Seite 11
Termine	Seite 12

Großer Erfolg für den Standort Feuerbach



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Firma versuchte die schwierige Beschäftigungssituation am Standort auszunützen, um Errungenschaften der Belegschaft, die wir uns gemeinsam erkämpft und durch gute Arbeit bezahlt haben, zurückzuholen. Dies ist ihr auf Grund eures Drucks und eurer Unterstützung nicht gelungen. Wir haben den Angriff gemeinsam abgewehrt. Das gute Ergebnis und die nachhaltige Zukunftssicherung für den Standort Feuerbach konnten wir nur zusammen erkämpfen!



Vielen Dank für die ganz hervorragende Unterstützung!

Im nächsten Dialog werden wir die Chronologie der Verhandlungen vertieft darstellen, um allen die Möglichkeit zu geben, die Verhandlungen, die Forderungen und das Ergebnis nachzuvollziehen.

Eine Premiere gab es bei der Auseinandersetzung, noch nie wurden Verhandlungen so offen geführt. Es gab keine Werkstatt oder Abteilung, in der nicht über die Zukunft des Standortes Feuerbach und die verschiedenen Varianten der Zukunftssicherung diskutiert wurde. Stündlich erreichten mich Vorschläge und Ängste der Kolleginnen und Kollegen. In vielen Werkstatt- und Abteilungsversammlungen konnten wir, als eure Interessensvertretung, die Eckpunkte aus unserer Sicht vorstellen. Auch die teilweise sehr engagierten Debatten waren für uns ganz wichtig. Unvergessen bleibt mir der Donnerstagnachmittag mit den Kolleginnen und Kollegen aus der UI. Ihr ward spitze - Danke!

Dieser Gesprächsdialog ist eine neue Kultur, die es fortzusetzen gilt auch wenn - hoffentlich - die Themen nicht so heiß sind. Vertrauensleute waren ein kurzer Draht der Information, sie haben sich wieder einmal bewährt. Bei ERA zeigte sich dies, und jetzt wieder, deshalb wählen Sie Vertrauensleute, wo es noch keine gibt. Es lohnt sich!

Aber auch diese Vereinbarung hat ihren Preis. Man darf jedoch nicht vergessen, was die Firma zuerst forderte, in dieser Rückschau wird der Erfolg der Belegschaft erst richtig sichtbar. Aber für uns ist klar: Die Umsetzung muss gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen erfolgen. Gerade bei der Erstellung der Schichtpläne ist dies nötig, dies kann nur mit und nicht gegen die Betroffenen gemacht werden. Ich hoffe, auch hier gibt es eine neue Kultur der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter.

Zum Schluss noch weiteres Erfreuliches. Der Dialog hat ein neues, attraktiveres Aussehen bekommen. Wir möchten Sie weiterhin neben unserer Homepage mit Daten, Fakten und Hintergründen versorgen. Ich hoffe, er gefällt Ihnen. An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei der IG Metall Stuttgart bedanken, die uns den Dialog finanziert. Bitte mailen Sie der Dialog-Redaktion Ihre Meinung.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ich wünsche Ihnen eine gute und gesicherte Zukunft!

Ihr

Werner Neuffer



Der Einsatz hat sich gelohnt

Roland Saur | Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

dialog

Zukunftsprogramm FeP

Geschäftsergebnis

Urlaubsplanung

CI-Bereich

Frauentag

Termine



Unsere Aktion am 30. Januar

Nach langen und intensiven Verhandlungen ist der Betriebsrat mit der Werkleitung zu einer Einigung gekommen.

Die wichtigsten Eckdaten aus unserer Sicht sind:

- Investitionen (80 Mio. €) für drei zusätzliche CP4 Linien.
- Dadurch werden 580 Arbeitsplätze aufgebaut.
- Wir bleiben weiterhin ein Großserien-Produktionsstandort, an dem 50 Prozent aller CP4-Pumpen im europäischen Raum gefertigt werden.
- Zusätzlich werden wir Leitwerk für alle CP-Erzeugnisse. Dies bedeutet eine Stärkung des Standorts Feuerbach im Internationalen Fertigungsverbund.
- Für andere Fertigungsbereiche konnte die Großserienfertigung ebenfalls gefestigt werden. Bei der CP3- Montage wird das heutige Stückzahlniveau bis 2011 beibehalten. In diesem Bereich werden Arbeitsplätze gesichert.
- Bei der UI-Fertigung wurde der Auslauf der Erzeugnisgruppe am Standort Feuerbach festgeschrieben. Aus heutiger Sicht gehen wir davon aus, dass die UI bei geringerem Niveau bis 2012/2013 gefertigt wird.

- Außer DMV 24/25 sind für die Fertigung am Standort keine neuen Erzeugnisse in Sicht. Für uns bedeutet dies weitere Anstrengungen im Kampf um neue Produkte. Aus diesem Grund sind jährliche Gespräche mit der Leitung vereinbart.

- Und besonders wichtig: Die Arbeitszeit wird nicht verlängert, die 40-Stundenwoche mit unbezahlter Arbeitszeitverlängerung ist vom Tisch. Es bleibt bei der 35-Stundenwoche.

Aber: Wir haben Zugeständnisse machen müssen, damit das FeP auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielt.

- Erhöhung der Betriebsmittelnut-

zungszeit im MSC-Bereich auf 289 Tage. Für die Mitarbeiter der CP3 und CP1H Fertigung bedeutet dies, Arbeit auf freiwilliger Basis wie bisher in den ersten beiden Schichten am Samstag und in der dritten Schicht am Sonntag.

- Weiterhin wird in einem Pilotprojekt die Einführung eines 18-Schicht Modells mit vier Mitarbeitergruppen geprüft. Der Pilot wird in einer einvernehmlich festzulegenden Werkstatt in der CP1H durchgeführt. Voraussetzung ist die Akzeptanz der Mitarbeiter.

- In der CP4-Fertigung wird ein 4-Schichtgruppenmodell mit rollierender Tätigkeit verbindlich eingeführt.



Werner Neuffer spricht

Uns ist klar, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit keinen Jubel auslöst, aber wir mussten uns bewegen. Mit den Vertrauensleuten haben wir vereinbart, dass unter Mitwirkung der IG Metall ein Arbeitskreis mit Vertrauensleuten eingerichtet wird, um die verschiedenen Schichtmodelle zu prüfen und zu bewerten.

Weiterhin sollen nach Vorstellung der Werkleitung in der Summe 1.250 Arbeitsplätze bis zum Jahr 2012 abgebaut werden. Auch diesem Punkt stehen wir sehr kritisch gegenüber.



Marc Soubitez und Jaques d'Ancona aus dem Europäischen Komitee

Es geht darum, die Belange der Belegschaft zu berücksichtigen.

In der Betriebsvereinbarung konnten wir außerdem verschiedene Verbesserungen gegenüber heute erreichen:

1. Die aufgesetzte Dauernachtschicht wird umgewandelt in einen rollierenden Dreischichtbetrieb. Die Pausenregelung entspricht der Regelung des 2-Schichtbetriebs mit aufgesetzter Nachtschicht.

2. Die 10-Stunden-Überzeit-Regelung aus der CP1H-Betriebsvereinbarung gilt weiter. Nur bei Samstag-Sonderschichten (Überzeit) haben alle Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, zu wählen, ob die Grundvergütung ausbezahlt wird oder in das Zeitkonto geht.

3. Auch bei der Übernahme der Auszubildenden konnten wir Verbesserungen erreichen. Der Facharbeiterpool wird 2007/2008 weiter geführt, das heißt jedes Jahr werden mindestens 20 technisch-gewerbliche Ausbilder im FeP fest übernommen.

4. Außerdem wird die Abfindungs-

summe aus dem Sozialplan um die Hälfte erhöht, die Obergrenze von 16 Monatsgehältern entfällt, und wenn jemand mindestens drei Jahre Betriebszugehörigkeit hat, bekommt er bis Ende 2009 einen Zuschlag von 10.000 €.

5. Die Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung wird bis zum 31. Dezember 2011 verlängert. Das bedeutet, dass bei Beschäftigungsproblemen mit Zeitkonten und Absenkung der Arbeitszeit die Beschäftigungslücke überbrückt wird.

6. Dennoch hat die Firma die Möglichkeit, ab 1. Juli 2010 betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, wenn mit dem Betriebsrat keine weitere Vereinbarung getroffen wird. Wir gehen davon aus, dass wir betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2011 verhindern können.

Mit diesem Kompromiss wurde eine harte Auseinandersetzung am Standort beigelegt.

Uns ist es gelungen, die Bedrohung mit Kündigung für mindestens dreieinhalb Jahre abzuwehren, die unbezahlte Arbeitszeitverlängerung zu verhindern und viele Verschlechterungen zu vermeiden.

Es wird keine Abgruppierung von Facharbeitern geben, der Schichtzuschlag bleibt erhalten, Nachtschichturlaub wird nicht gekürzt, bezahlte Erholzeit in der Fertigung bleibt wie bisher. Mit dieser Vereinbarung bekommen wir Beschäftigungssicherung, bauen die Leitwerksfunktion aus und sichern zukunftssträchtige Arbeitsplätze.

Feuerbach hat als Großserien-, Entwicklungs- und Kompetenzstandort



Auch die Ruheständler kamen - Jürgen Stamm und Manfred Dautel



Hans Baur, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart

eine Zukunft. Mit dieser Vereinbarung stabilisieren wir auch die Arbeitsplätze in den anderen Geschäftsbereichen am Standort.

Nur durch das solidarische Zusammenstehen der gesamten Belegschaft konnte dieser Abschluss erreicht werden. Darauf können Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte stolz sein. Wir bitten die Vertrauensleute und Kolleginnen und Kollegen, die noch Fragen haben, zu uns zu kommen und mit der Werkleitung und den Betriebsräten zu sprechen.

Weitere Informationen für alle: Laden Sie den Betriebsrat zu Abteilungsbesprechungen/Versammlungen ein. Besuchen Sie die Betriebsversammlungen im März. Lesen Sie die Artikel im Dialog.

Besuchen Sie den Betriebsrat im Intranet oder persönlich im Bau 343/1.

Wenn wir nicht gemeinsam zusammengestanden und gekämpft hätten wäre dieses Ergebnis nicht erreichbar gewesen. Wir bedanken uns bei allen für die sehr gute Unterstützung.



Geschäftsergebnis 2006

Udo Lutz | Betriebsrat

Vorläufiges Geschäftsergebnis 2006 - Superleistung der Kolleginnen und Kollegen!

„Wir können mit dem insgesamt Erreichten im vergangenen Jahr zufrieden sein“, so Franz Fehrenbach in der Rundmail an die Mitarbeiter. Schwäbischer hätte man es nicht mehr ausdrücken können, denn hinter den Zahlen verbirgt sich das zweitbeste Ergebnis in der Geschichte von Bosch. Dieser Erfolg trägt die Namen der vielen Kolleginnen und Kollegen, die diesen Erfolg mit ihrem Einsatz möglich gemacht haben.

Mit rund sieben Prozent Umsatzrendite vor Steuern und einem Wachstum von circa 5,3 Prozent ein wahrhaft super Ergebnis. Bei Kenntnis dieser Zahlen ist es noch unverständlicher, warum man die Belegschaft am Standort Feuer-

bach so unter Druck setzte und Zukunftsängste ausgelöst hat.

In dem Mail fordert Franz Fehrenbach die Mitarbeiter auf, sehr konsequent an der technischen Kompetenz zu arbeiten. Der Betriebsrat unterstützt das Anliegen ausdrücklich. Die guten Entwicklungen sind nur möglich, wenn Mitarbeiter eine gesicherte Zukunft haben und frei von Ängsten arbeiten können. Die aktuelle Diskussion um strengere Abgasnormen bietet für Bosch eine riesige Chance, technische Kompetenz zu zeigen.

Wir brauchen nachhaltige und zukunftsweisende Ideen und Entwicklungen. Dies setzt aber auch eine faire Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen am Erfolg voraus. Eine Erhöhung der Arbeits- und Erfolgsprämie wäre ein erster Schritt.

Bahia vor, noch ein Tor!

Gertrud Moll | Betriebsrätin

Seit etwa fünf Jahren verweigert Bosch am Standort Aratú in Nordostbrasilien, Staat Bahia, den Beschäftigten die ihnen zustehende Stunde Mittagspause zum Essen. Die Kollegen mussten durcharbeiten.

Nach zahlreichen Vorstößen der Gewerkschaft, auch auf juristischer Ebene, verteilten die GewerkschafterInnen am 8. Januar ein Flugblatt mit Ankündigung eines Gerichtsverfahrens. Bosch gab daraufhin am 9. Januar bekannt, dass die Stunde Mittagspause eingeräumt wird.

Die Gewerkschaft kündigt nun ein Gerichtsverfahren an, um die Nachzahlung aller zuviel geleisteten Stunden zu erreichen.

Grundsätze für die Urlaubsplanung 2007

Roland Saur | Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Betriebsrat und PSW/PER-Fe haben die Grundsätze für die Urlaubsplanung 2007 vereinbart. Folgendes ist zu beachten:

- Alle Beschäftigten am Standort haben **mindestens** drei Wochen (15 Arbeitstage) zusammenhängend Urlaub fest einzuplanen. Den aktuellen Urlaubsanspruch können die Zeitbeauftragten aus SAP entnehmen. Für die Lohnempfänger gibt es die bereitgestellten Listen. Eine Höchstgrenze für den zusammenhängenden Urlaub wurde natürlich nicht fest geschrieben.
- Resturlaub aus dem Jahr 2006 muss bis spätestens 30. April 2007 genommen sein. Einen Übertrag in den Folgemonat gibt es nur in begründeten Ausnahmefällen.
- Der Jahresurlaub muss grund-

sätzlich im Kalenderjahr 2007 genommen werden. Es können höchstens bis zu 5 Urlaubstage in das Jahr 2008 übertragen werden.

- Während der Sommerferien in Baden-Württemberg (26. Juli 2007 bis 8. September 2007) sind Urlaubswünsche von Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern bevorzugt zu berücksichtigen.

Somit haben sich die Urlaubsgrundsätze gegenüber den Vorjahren nicht geändert. Wir machen trotzdem ausdrücklich darauf aufmerksam, dass die Urlaubslisten schnell erstellt werden sollen, da besonders unsere Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland frühzeitig Flüge oder Fähren buchen müssen. Außerdem plant die Standortleitung, dass keine

Ferienbeschäftigten eingestellt werden sollen. Dies wird die Urlaubsplanungen besonders in den Engpass-Werkstätten erschweren.



Tarifrunde 2007

Udo Lutz | Betriebsrat

Am 25. Januar 2007 tagte die Große Tarifkommission der IG Metall Baden Württemberg. Ein Forderungskorridor von 6,5 bis 7 Prozent wurde beschlossen. Ferner wird für die BA-Studenten die Übernahme der ab 2007 anfallenden Studiengebühren gefordert. Der IGM-Vorstand gab am 6. Februar 2007 eine Empfehlung von 6,5 Prozent. Einmalzahlungen statt einer kräftigen prozentualen Lohnerhöhung lehnt der IGM-Vorstand genauso wie unser Tarifbezirk klar ab. Die endgültige Baden-Württemberger Forderung wird in der Tarifkommissionssitzung am 26. Februar aufgestellt.

Für Bosch Feuerbach sitzen Werner Neuffer und Frank Köppel in der Großen Tarifkommission. „Die endgültige Forderungshöhe, ob 6.5 oder 7 Prozent ist letztlich nicht die entscheidende Frage. Was nachher zählt, ist das Ergebnis, und dies wird sicher kein Spaziergang“, sagt Frank Köppel.

Ende 2006 hat unser Vorsitzender der Vertrauensleute, Hartwig Geisel, die Eckpunkte der Tarifrunde

2007 skizziert: „Wir brauchen eine starke Tarifierhöhung, um die Gehaltsstruktur in der Fläche wieder ein Stück anzuheben. Die leichte Belebung des Binnenmarktes muss durch eine reale Kaufkraftsteigerung abgesichert und gestärkt werden. Unsere Kolleginnen



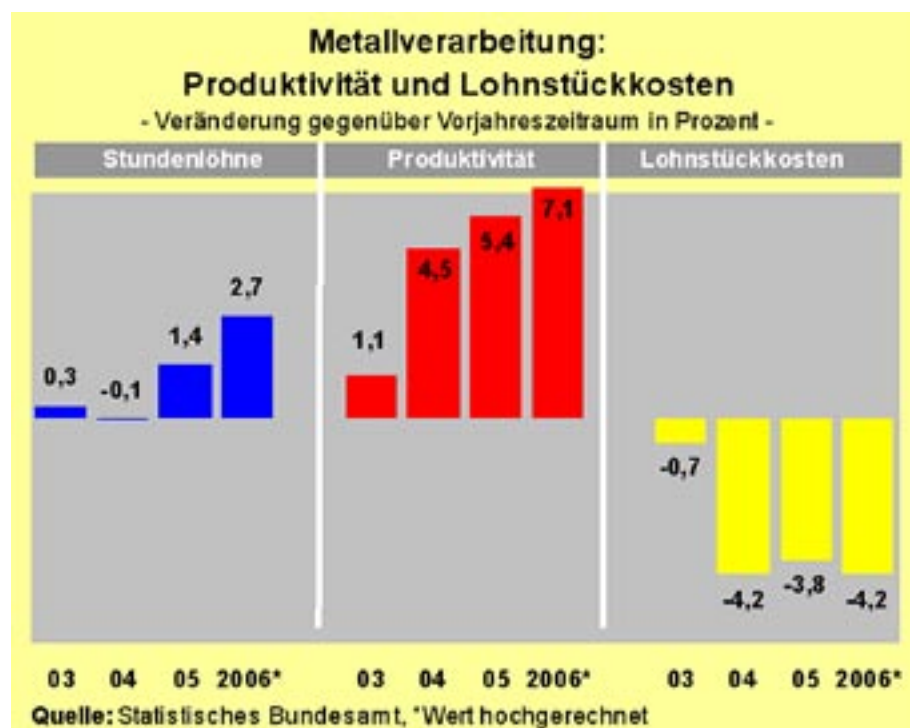
und Kollegen haben 2006 eine hervorragende Leistung gebracht, daran sind sie zu beteiligen.“

Neben der Stärkung des Binnenmarktes ist es auch wichtig, die Lohnquote (Anteil der Löhne am Bruttoinlandsprodukt) etwas anzuheben. Seit den neunziger Jahren sinkt die Lohnquote ständig. Dies führt auch zu einem Einnahmepro-

blem bei den Sozialversicherungen und zu Beitragserhöhungen für die Beschäftigten. Die wirtschaftlichen Rahmendaten waren in den letzten Jahren selten so gut wie heute. Die Wirtschaft kann eine deutliche Tarifsteigerung gerade wegen der Steigerung der Binnennachfrage verkraften. Wir brauchen dringend eine strukturwirksame Erhöhung der Entgeltlinie. Eine nicht strukturwirksame Einmalzahlung lehnen wir ab. Viele Pressestimmen gehen in diese Richtung. Das Angebot von Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt von zwei Prozent plus X ist nicht ausreichend. Mitte März beginnen die Verhandlungen, da wird sich zeigen, ob die Arbeitgeber einen

Terminplan der Tarifrunde 2007

- 22. Februar
Große Tarifkommission – Forderungsbeschluss
- Ende Februar
Vorstandssitzung der IG Metall
- 28. Februar
Kündigungstermin TV Entgelte und Ausbildungsvergütungen
- 03. März
Forderungsübermittlung an SWM
- 17. März
Fristende zur Aufnahme von Verhandlungen
- 31. März
Ende Laufzeit der Tarifverträge
- 28. April
Ende der Friedenspflicht



Befristung von Auslernern verlängert

Rolf Vetter | Betriebsrat

Nachdem unsere Auszubildenden nach ihrer Ausbildung nur noch einjährige befristete Verträge erhielten und der Facharbeiterpool auch nicht verlängert wurde, sah sich der Betriebsrat und die Jugend – u. Auszubildendenvertretung in der Pflicht, damit in die Öffentlichkeit zu gehen. Es wurde gemeinsam mit der Gesamtjugendvertretung, nachdem dieses Problem nicht nur am Standort Feuerbach vorhanden ist, eine gemeinsame Protestaktion aller betroffenen Bosch Standorten vor der Schillerhöhe geplant. Man rechnete mit ca. 2000 Auszubildenden aus der ganzen Bundesrepublik. Die Aktion wurde der Bosch Geschäftsleitung unterbreitet. Da die Bosch Leitung solche Aktionen hasst, die ihr „soziales“ Verhalten in der Öffentlichkeit anprangert, gab sie gegenüber dem Gesamtbetriebsrat eine Absichtserklärung ab. Diese beinhaltet, dass in den Standorten nach einer besseren Lösung für die Übernahme gesucht werden soll. Dafür verzichtete die GJAV auf ihre geplante Aktion vor den Toren der Schillerhöhe. Was wurde hier am Standort erreicht? Nach zähen Verhandlungen machte die Werkleitung das Angebot, die Auslerner vom Januar 07 zwei Jahre befristet zu überneh-



Gelebter Generationenvertrag in Feuerbach

men. Leider war sie nicht bereit, über Zusagen für den Fortbestand des Facharbeiterpools und somit eine unbefristeten Übernahme zu verhandeln. Betroffen sind von dieser Regelung nicht nur die technisch- gewerblichen Auslerner sondern auch die im kaufmännischen Bereich. Nachdem wir als Betriebsrat wussten, dass Ende Januar für ca. 25 Auslerner ihre einjährige Befristung ausläuft und sie anschließend zum Arbeitsamt müssten, um ihren Gang zur Arbeitslosigkeit anzutreten, verlangten wir auch für sie die Verlängerung ihrer Befristung. Dies wurde von der Personalabteilung immer mit der Begründung, eine Verlängerung wäre nicht mög-

lich, abgelehnt. Wir als BER waren, nach einer Rechtsauskunft bei der IG Metall, schon immer überzeugt dass dies möglich sein muss. Über Nacht kam dann anscheinend eine Erleuchtung in die Personalabteilung. Wunder gibt es immer wieder, und man stimmte der Rechtsauffassung des BER zu, dass eine Verlängerung der Befristung möglich wäre. Gestärkt durch diese Aussage verhandelte man mit der Werkleitung, bis diese kurz vor Torschluss am 29. Januar ihre Zusage gab, den jungen Menschen für ein weiteres Jahr einen Arbeitsplatz anzubieten. Das nächste Ziel muss sein, auch den Auslernern vom Sommer 06 eine längere Befristung zu ermöglichen, sowie den Facharbeiterpool nicht sterben zu lassen. Wir, der Betriebsrat und die Jugendvertretung, fordern die Geschäftsführung auf, den jungen Menschen bei Bosch eine Chance zu geben und eine unbefristete Übernahme zu ermöglichen. Wir fordern die Firma auf: Gebt endlich die Kampagne zur 40-Stundenwoche auf. Sie würde die Weiterbeschäftigung junger Menschen am Standort noch mehr erschweren. Es ist doch sinnlos, Ältere länger arbeiten zu lassen und die Jugend auf die Straße zu setzen.



Alfred Löckle, Bosch-Konzernbetriebsratsvorsitzender im Gespräch mit Jugendlichen und Rolf Vetter

Unruhe im CI-Bereich

Gertrud Moll | Betriebsrätin

Die Umorganisation bei CI hat inzwischen zu verbreiteter Unruhe der Beschäftigten geführt. Im Dezember wurde dem Gesamtbetriebsrat und VertreterInnen von BER-Fe und BER-Si mitgeteilt, dass nur in minimalem Umfang Umzüge stattfinden müssen. Abgruppierungen seien kaum zu erwarten.

Die Betriebsräte verlangten einen Schutz vor Abgruppierungen.

Im Januar informierte CI/PER, dass für die Beschäftigten von ganz CI erfasst wird, wie jeweils die alte und die neue Kostenstelle und Abteilung lautet, sowie gegebenenfalls, wer eine inhaltlich neue Aufgabe bekommt, wer den Standort wechselt und vor allem, wer gegen einen eventuellen Standort- und / oder Beschäftigungswechsel Einspruch erhebt. Zu diesem Zweck wird mit den Beschäftigten, für die ein solcher Wechsel vorgesehen ist, ein Gespräch ähnlich dem MAG geführt. Dabei können die Beschäftigten unter dem Punkt „Stellungnahme MA“ vermerken, ob sie Einspruch erheben wollen.

An der Liste wird im Februar und März gearbeitet.

Inzwischen gehen bei BER-Fe täglich Beschwerdemails ein: Vorgesetzte (untere und hohe) kündi-

gen an, dass 20 Prozent Kosteneinsparung und / oder 20 Prozent Personalabbau für verschiedene Bereiche geplant ist, und einige Bereiche sollen auf wenige Standorte konzentriert werden. Die Betriebsräte bei CI haben darauf hingewiesen, dass sie im Dezember ganz anders informiert wurden. Auf Abteilungsversammlungen soll nun klargestellt werden, dass noch nichts entschieden ist und für jeden verschiedene Möglichkeiten offenstehen.

Der Betriebsrat kann den CI-Kollegen und -innen nur raten: Falls sich Ihre Aufgabe ändern soll und Sie nicht einverstanden sind, brin-

gen Sie das klar zur Sprache und schreiben Sie eine entsprechende Stellungnahme in den Gesprächsbogen. Falls Sie auf eine neue Stelle vermittelt werden sollen, aber dabei noch Teile ihrer alten Aufgaben mit sich herumschleppen und deshalb keine ordentliche neue Aufgabe bekommen, dann sprechen Sie gegenüber den Vorgesetzten an, dass das nicht fair ist.

Wenn Sie Ihre ERA-Eingruppierung reklamieren wollen, aber Ihre zukünftige Aufgabe noch nicht kennen, dann warten Sie nicht zu lange, sondern reklamieren Sie auf der Basis der bisherigen Tätigkeit - jedenfalls vor dem 30. April 2007.



Die für den CI zuständigen Betriebsräte Werner Sauerwein, Gertrud Moll, Wolfgang Killinger und Walter Bischoff

Altersteilzeit – keine Beschränkung der Teilnehmer mehr

Kurz vor Jahresende wurden von der Personalabteilung noch in Absprache mit dem Betriebsrat Veranstaltungen für Kollegen und Kolleginnen angeboten, die nur noch im Dezember die Möglichkeit hatten, Altersteilzeit-Verträge mit Rentenbeginn im 62. Lebensjahr abzuschließen. Es wurden auch Informationen angeboten für die Jahrgänge vor 1952, die mit Altersteilzeit sowohl mit 62 als auch mit 63 in Rente gehen konnten. Von der Personalabteilung wurde mehrfach ausgesagt, dass es für

Beschäftigte der Jahrgänge 1951 oder 1950, die die Altersteilzeit noch nicht unterschrieben hatten, nicht sicher sei, dass sie noch in Altersteilzeit gehen könnten, weil möglicherweise das Altersteilzeit-Kontingent von Feuerbach bald erschöpft sein könnte.

Das hätte bedeutet: obwohl in Feuerbach im hohen Maße Arbeitsplätze abgebaut werden sollen, würde die Möglichkeit, durch Altersteilzeit sozialverträglich und freiwillig auszuschneiden, nur für einen beschränkten Personenkreis

gegeben. Das wäre ein Schildbürgerstreich gewesen! Der Personalausschuss-Sprecher wies die Personalabteilung darauf hin, dass die Möglichkeit zu Altersteilzeit für alle Jahrgänge die diese nach Gesetz und Tarifvertrag noch wahrnehmen können (bis 1951), geöffnet werden müsse, ohne Berücksichtigung eines Kontingents. Die Personalabteilung hat nun im Januar bestätigt, dass alle Beschäftigten aus Feuerbach aus diesen Jahrgängen in Altersteilzeit gehen können, wenn sie es wollen.



Frauentag

Gertrud Moll | Betriebsrätin

Kolleginnen, kommt zum Frauentag!

Alle Jahre wieder feiern Frauen bei Bosch den Internationalen Frauentag am 8. März – auch dieses Jahr! Glaubt irgendeine Kollegin, die Gleichberechtigung sei in Deutschland längst erreicht? Die beiliegende Grafik wird sie eines Schlechteren belehren. Innerhalb der EU ist Deutschland zusammen mit Estland und der Slowakei eines der drei rückständigsten Länder – Frauen bekommen 23 Prozent weniger Entgelt als die Männer. Zum Beispiel wegen der rückständigen Familienpolitik in Deutschland – fast keine Ganztagschulen, viel zu wenige Kindertagesheime, eine Steu-



Marion Mutschelknaus (rechts) und Gertrud Moll bei der Veranstaltung des Betriebsrats zum Frauentag 2006

erpolitik, die Alleinverdiener durch Ehegattensplitting belohnt und Frauen zu Minijobs ermuntert. Im Durchschnitt der EU liegen Frauen im Vergleich zu den Männern weit höher: „nur“ 15 Prozent weniger Entgelt.

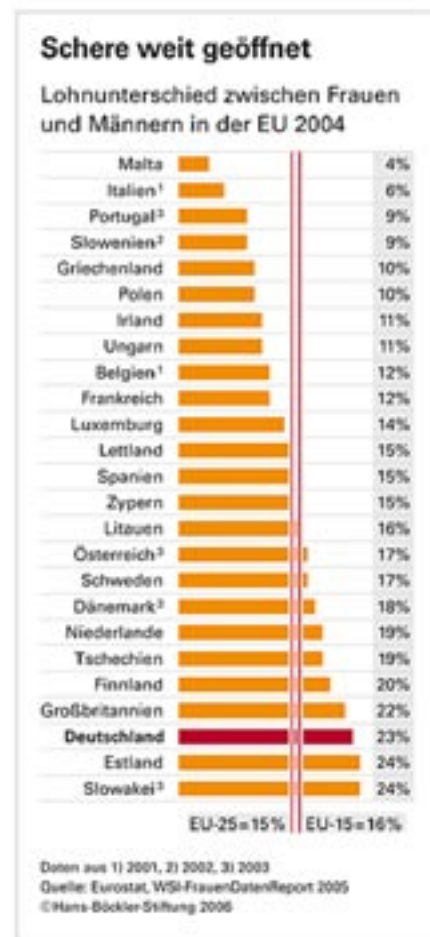
Aber bei Bosch ist das alles anders? Bosch hat sogar einen Preis für Frauenförderung bekommen? (Falls es jemanden interessiert: die durchschnittliche Leistungszulage weiblicher Bosch-Angestellter in Feuerbach war im Januar 2007 9,99 Prozent vom Gehalt - die entsprechende Zahl für männliche Angestellter war 10,08 Prozent. Sicher alles ganz objektiv ermittelt.) Wir werden dieses Jahr die ersten Hinweise bekommen, wie Bosch

damit umgeht, wenn Männer die Elternzeit beanspruchen, die seit 1. Januar 2007 annähernd den Einkommensverlust ersetzt, wenn man zur Kinderbetreuung aussetzt. Wenigstens die zwei Monate, die nur die Männer bekommen und die sonst für die Kinderbetreuung verloren gehen, wenigstens die werden doch ein paar Männer wahrnehmen? Sie haben einen Rechtsanspruch darauf – wie es auch bisher einen Rechtsanspruch auf Erziehungszeit



gab, aber wie wenige männliche Kollegen haben ihn wahrgenommen!

Aber da Bosch sich die Vereinbarkeit von Frau und Familie auf die Fahnen geschrieben hat, und da das Gesetz eine kräftige Motivation für die Papamonate liefert, wird das von jetzt an alles besser. Außerdem sollen wir ja bald die Überkapazitäten von Personal abbauen, dazu können die Elternzeiten der Väter einen Beitrag liefern. Schauen wir mal!



Vorsorge nicht vergessen!

Durch die Änderung des Alterseinkünftegesetzes und der damit verbundenen Rentenbesteuerung erleben die im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 2006 jedes Jahr eine leichte Steigerung ihres Nettoeinkommens. Die Steigerung kommt durch die schrittweise Steuerbefreiung der Beiträge zur Rentenversicherung (siehe Tabelle „Verbesserung des Sonderabzugs für Altersvorsorgebeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Höchstbetrag von 20.000 Euro pro Jahr“).



Udo Lutz bei der Beratung

Diese angenehme Erhöhung des Nettoeinkommens hat einen großen Pferdefuß, denn im Gegenzug werden die Renten bis zum Jahr 2040 voll steuerpflichtig (siehe Tabelle „Besteuerungsanteil der gesetzlichen Rente“). Bis 2005 musste nur der sogenannte Ertragsanteil, er variierte je nach Renteneintrittsalter, versteuert werden. Bei einem Renteneintritt mit 65 Jahren betrug der steuerpflichtige Teil der Rente rund 29 Prozent. Das führte meist dazu, dass der zu versteuernde Rentenanteil geringer als die Steuerfreigrenze war und keine Steuern anfielen. Dies wird sich in den nächsten Jahren gewaltig ändern.

„Wer hier nicht eine Vorsorge trifft, wird ein böses Erwachen haben, wenn er in Rente geht und feststellen muss, dass die schon wesentlich kleineren Einkünfte im Alter noch versteuert und dadurch weiter gesenkt werden“, sagt unser für die betriebliche Altersvorsorge zuständiger Betriebsrat Udo Lutz.

Deshalb ist es wichtig, die Ersparnis in der Altersvorsorge, am besten bei der Betrieblichen durch eine Bruttoumwandlung, anzulegen und mit dieser zusätzlichen Altersvorsorge die Alterseinkünfte zu erhöhen.

Verbesserung des Sonderabzugs für Altersvorsorgebeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Höchstbetrag von 20.000 Euro pro Jahr	
Jahr	Prozentsatz
2005	60%
2006	62%
2007	64%
2008	66%
2009	68%
2010	70%
2011	72%
2012	74%
2013	76%
2014	78%
2015	80%
2016	82%
2017	84%
2018	86%
2019	88%
2020	90%
2021	92%
2022	94%
2023	96%
2024	98%
2025	100%

Besteuerungsanteil der gesetzlichen Rente	
Jahr des Rentenbeginns	Besteuerungsanteil
bis 2005	50%
ab 2006	52%
2007	54%
2008	56%
2009	58%
2010	60%
2011	62%
2012	64%
2013	66%
2014	68%
2015	70%
2016	72%
2017	74%
2018	76%
2019	78%
2020	80%
2021	81%
2022	82%
2023	83%
2024	84%
2025	85%
2026	86%
2027	87%
2028	88%
2029	89%
2030	90%
2031	91%
2032	92%
2033	93%
2034	94%
2035	95%
2036	96%
2037	97%
2038	98%
2039	99%
2040	100%



Termine

**Internationaler Frauentag
Veranstaltung des Betriebsrats**

Donnerstag, 8. März 2007,
Uhrzeit wird noch bekannt gegeben! (Siehe auch Intranet)
Fe 637/0 CIP-Forum am Tor 7

Betriebsversammlung im März 2007

Themen der Betriebsversammlungen sind: Allgemeiner Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage, Zukunftsprogramm FeP, Beschäftigung, Spezielle Themen aus dem Bereich, Tarifrunde 2007, ERA, u.s.w.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer ein Teilnahmerecht an der Betriebsversammlung. Bei den Betriebsversammlungen am Vormittag und der Versammlung für die zweite Schicht am **13. März 2007** werden die Pausen vor die Versammlung gelegt.

Freitag, 9. März 2007,
9:00 Uhr,
CI, C/HD, Fe 070/0 Auditorium

Dienstag, 13. März 2007,
8:00 Uhr, FeP, FCM-Fe und Ausbildung,
Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 13. März 2007,
17:30 Uhr, 22:00 Uhr
alle Anwesenden der 2. bzw. 3. Schicht in Fe,
Fe 412/1 Speisesaal

Donnerstag, 15. März 2007,
8:30 Uhr,
GS, DS, AE, C-Abteilungen
Fe 412/1 Speisesaal

Freitag, 16. März 2007,
8:30 Uhr, PA-ATMO1, C/MGE,
Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 21. März 2007,
14:00 Uhr,
FeP-Ru, Speisesaal Rutesheim

News

Beitragsbemessungsgrenzen 2007

Die für das Jahr 2007 gültigen Beitragsbemessungsgrenzen und Rechnungsgrößen der Sozialversicherung sind auf der Homepage des BER-Fe auf der Seite der Arbeitsgruppe 8 „Beitragsbemessungsgrenzen“ oder unter : <http://www.intranet.bosch.com/fe/ber/start/documente/poträt/Bemessungsgrenzen%202007.pdf> abrufbar.

Techniker ohne Technikerarbeitsplatz bitte bei Manfred Hoffmann melden!

Verschiedene Kolleginnen und Kollegen haben eine Techniker Ausbildung gemacht, arbeiten jedoch noch nicht auf einem solchen Arbeitsplatz. Diese Kolleginnen und Kollegen sollen sich bitte auf dem Betriebsratsbüro bei Manfred Hoffmann melden und die persönlichen Daten abgeben. Unabhängig davon ist es wichtig, dass alle, die einen anderen Arbeitsplatz suchen, sich neben der Lektüre der Stellenausschreibung auch in die Mitarbeiterbörse eintragen.

Das neue Elterngeld

Informationen über das neue Elterngeld ab 01. Januar 2007 finden sich auf unserer Betriebsratshomepage unter Beratung zum Thema Kinder, Familie, Elternzeit: <http://www.intranet.bosch.com/fe/ber/start/html/beratung/Kinder.%20Familie.%20Elternzeit.htm>



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Name Vorname Geburtsdatum

Straße/Hausnummer Postleitzahl/Wohnort Telefon

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis vorauss.: gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr.: Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsbeitrag nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttovordienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Betrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle, oder schicken an: IG Metall-Vorstand, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 60519 Frankfurt am Main