



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

diap



Wechsel im Betriebsrat

Abschied Werner Neuffer

Umsetzung Standortvereinbarung

Arbeitsgruppe Schichtmodelle tagt

ERA Einführung

Stand der Dinge

Internationaler Frauentag

Großer Andrang

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

anbei erhalten Sie den **dialog** Nr. 2 April-Mai 2007. Zuerst möchte ich mich im Namen der Redaktion für die vielen positiven Rückmeldungen bedanken. Sie sind für uns Ansporn, noch besser zu werden. Wir werden die Anregungen aufgreifen und in den **dialog** einarbeiten.

In dieser Ausgabe steht der Abschied von Werner Neuffer und der Wechsel im Betriebsratsvorsitz zu Hartwig Geisel im Mittelpunkt. Mit dem längeren Artikel zur Betriebsvereinbarung Beschäftigungssicherung und zu der Arbeitsgruppe Schichtmodelle suchen wir Sie weiterhin intensiv, über die Umsetzung der getroffenen Regelung zu informieren.

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



Michael Teuber (Erfinder des neuen Dialog-Layout) und Werner Neuffer gehen den neuen Dialog durch

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

Ihnen alles Gute....	Seite 3
Wechsel im Betriebsrat	Seite 4 – 5
Zukunft für das FeP	Seite 6
CI-Umorganisation	Seite 7
Arbeitskreis Schichtmodell	Seite 8
Frauentag	Seite 9
ERA-Einführung	Seite 10
Tarifrunde	Seite 11
Termine	Seite 12

Ihnen alles Gute ...

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

heute schreibe ich Ihnen zum letzten Mal als Betriebsratsvorsitzender. Ab 1. April bin ich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Bei meinem Start 1960 als Mechaniker-Azubi bei Bosch hätte ich es mir nicht vorstellen können, wie schnell die Zeit vergeht. Es war eine schöne Zeit mit vielen Veränderungen, positive wie negative, die immer auch ein Stück Mut verlangten um sich auf die Veränderungen einzulassen. Die wichtigste Erfahrung ist, wie wichtig der Zusammenhalt in der Belegschaft und mit ihrer gewählten Interessenvertretung ist. Die Persönlichkeitswahl ist dazu eine Säule, die wir bei Betriebsratswahlen immer sicherstellen sollten.

Früher war Bosch die erste Adresse in der Ausbildung. Sehr gute Ausbildung und soziale Verantwortung für die Gesellschaft, auch für die Kinder unserer Mitarbeiter. Heute hat man das Gefühl, Ausbildung und Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern ist für Bosch eine Last. Soziale Verantwortung hat sich der Betriebswirtschaft mit einer politisch gesetzten Umsatzrendite unterzuordnen. Soziale Verantwortung findet in Sonntagsreden und im Bosch-Zünder statt, in der betrieblichen Realität findet man sie immer weniger.

Für Bosch sehe ich eine gute Zukunft. Wir sind in der Lage, Spitzentechnologie gerade im Bereich Mobilität und Ökologie zu liefern. In den Kolleginnen und Kollegen in der Entwicklung steckt viel Wissen und Innovation, dass ich sicher bin, wir finden die Antworten und die Produkte zu einer nachhaltigen und umweltschonenden Mobilität. Strenge Abgasnormen sind für uns keine Bedrohung, sie sind für uns eine große Chance. Dass wir entwickelte Produkte innerhalb kürzester Zeit serienreif bekommen und in Großserie fertigen können, haben wir oft eindrucksvoll unter Beweis gestellt.

In meiner Tätigkeit als Betriebsrat seit 1972 habe ich die Erkenntnis gewonnen, wie nötig es ist, eine starke Gewerkschaft und einen klaren politischen Kompass zu haben. Ohne die Unterstützung der Gewerkschaft und die gemeinsam erkämpften Tarifregelungen wäre uns oft das Fell über die Ohren gezogen worden. Dies hat überhaupt nichts mit Ideologie zu tun. Dies ist schlichtweg die in vielen Jahren erlebte Realität. Deshalb ist es gerade in einer so stürmischen Umbruchzeit wichtig, in der Gewerkschaft organisiert zu sein und eine qualifizierte Unterstützung zu haben. Wir haben in Deutschland auch nicht zu viel, sondern zu wenig Mitbestimmung der Belegschaft. Sie alle bringen sich mit ihrem Wissen und ihrer Arbeitskraft voll für die Firma ein, dies ist richtig und gut. Aber dann ist es nur gerecht, wenn sie als Mitarbeiter auch über ihre Interessenvertretung bei der Gestaltung beteiligt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn Sie noch nicht organisiert sind bitte ich Sie, es sich einmal zu überlegen. Es geht hier um Ihre Zukunft und die Zukunft Ihrer Kinder.

Ich bedanke mich ganz herzlich für die sehr gute Unterstützung. Bitte unterstützen Sie auch weiterhin ihre Interessenvertretung, insbesondere meinen Nachfolger Hartwig Geisel und seinen Stellvertreter Roland Saur.

Ihnen und Ihrer Familie wünsche ich alles Gute, Gesundheit und persönliches Wohlergehen.

Ihr

Werner Neuffer



Danke Werner!

Udo Lutz | Betriebsrat

Am 1. April beginnt für Werner Neuffer die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Zu seinem Nachfolger wurde Hartwig Geisel gewählt. So der nackte Text. Doch ist es für uns wichtig kurz innezuhalten und zurückzublicken. An führender Stelle bestimmte Werner Neuffer seit 1972 die Politik für uns als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Bosch. „Der Vater bei Bosch - Sohn geht auch zu Bosch“, so auch Werner Neuffer. Er fing 1960 mit einer Mechanikerausbildung bei Bosch an. Sein Vater war ein angesehener Bosch-Meister. Parallel wurde er in der Naturfreunde-Jugend und bei den Jungsozialisten politisch aktiv. Sein Einsatz für eine soziale und gerechte Gesellschaft war nicht nur auf den Betrieb bezogen. Seit dem ist er in der SPD aktiv, viele Jahre als SPD-Gemeinderat und im Kreisvorstand. Ferner war er auch lange Zeit im Vorstand des Mietervereins, bei den Naturfreunden und bei der IG Metall. Im Naturheilverein Zuffenhausen wirkt er als Vorstand.

Für Werner Neuffer ist die Mitwirkung bei der Gestaltung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse für



Werner Neuffer bei seinem Abschied im Betriebsrat mit dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Roland Saur und seinem Nachfolger Hartwig Geisel

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie ihren Familien, eine Selbstverständlichkeit. Demokratie muss gelebt werden – Werner Neuffer war und ist stets ein Beispiel hierfür, obwohl er dadurch viel Freizeit opfern musste.

Viele von uns haben ihn in dem kleinen Betriebsratsbüro der Industrieausrüstung an der Kruppstrasse erlebt. Kaum hat man sein Anliegen

vorgetragen, schon griff Werner Neuffer zum Telefon und nahm sich dessen an. Durch seine zwanzigjährige Tätigkeit als Stuttgarter Stadtrat konnten auch viele Sorgen der Kolleginnen und Kollegen, welche die Stadt betrafen, abgestellt werden. Das Wohnungsproblem stand hier an erster Stelle.

Auch in seinen Ämtern als stellvertretender Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Aufsichtsrat und Betriebsratsvorsitzender blieb er immer mit beiden Beinen auf dem Boden. Nie hat er seine Wurzel vergessen. Die schweren Standortverhandlungen hat er souverän und mit einem kleinen Schuss schwäbischer Schlitzohrigkeit geführt.

Wir alle am Standort Feuerbach und Rutesheim haben ihm viel zu verdanken.

Die Messlatte liegt hoch. Aber Hartwig Geisel und Roland Saur werden diese Arbeit ohne Zweifel sehr gut weiterführen.

Wir wünschen Werner Neuffer Gesundheit und viel Freude an seiner Freizeit.

Danke, Werner!



Alle kamen: Gerhard Sautter (ehemaliger Betriebsratsvorsitzender), Alfred Löckle (Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender), Udo Lutz sowie viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die leider nicht auf dem Bild sind

Der Neue!

Hartwig Geisel - neuer Betriebsratsvorsitzender

Der Nachfolger von Werner Neuffer im Amt des Betriebsratsvorsitzenden ist am Standort Feuerbach kein Unbekannter. Seit 1998 war er Vorsitzender der Vertrauensleute von Bosch in Feuerbach und Rutesheim. Durch diese Funktion war er an allen Standortverhandlungen beteiligt. Diese jahrelange enge Einbindung in die Fragen der Zukunftssicherung ist jetzt ein großer Vorteil im Wechsel zum Betriebsratsvorsitzenden. Die Einarbeitung in die neue Aufgabe dürfte sich dadurch vereinfachen. Zumal auch Roland Saur, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, so wie alle Betriebsrätinnen und Betriebsräte Teamspieler sind.

Hartwig Geisel ist 47 Jahre und hat mit 15 beim Bosch seine Ausbildung als Maschinenschlosser angefangen. Durch eigene Erfahrungen in der Ausbildung und als damaliger Jugendvertreter sowie als Vater von zwei Kindern (21 und 16 Jahre jung) kennt er die Sorgen der Jugendlichen und deren Eltern um eine gute Ausbildung und eine gesicherte Zukunft. Erhalt und Ausbau der Ausbildung und Übernahme haben bei ihm einen hohen Stellenwert.

Seine zwanzigjährige Berufserfahrung in der Instandhaltung und im Werkzeugbau sind heute von großem Wert. Er weiß durch Erfahrung, von was er spricht, wenn es um Veränderungen oder Flexibilisierung geht. In diesen 20 Jahren vertrat er seine Werkstatt auch als Vertrauensmann. 15 Jahre ist er Mitglied im Betriebsrat. Alle Formen der Interessenvertretung als Vertrauensmann und Betriebsrat hat er damit erlebt. Für die neuen Aufgaben ist er durch gute Qualifizierung, unter anderem im Bereich von Projektmanagement und als Prozessmanager, gut gerüstet. Seit 2002 ist Hartwig Geisel auch im Gesamtbetriebsrat. Seine gute



Arbeit führte dazu, dass er jetzt zum stellvertretenden Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden gewählt wurde.

Die Standorte Feuerbach und Rutesheim, mit den Kolleginnen und Kollegen, haben einen guten Nachfolger für Werner Neuffer bekommen. Werner Neuffer hat Maßstäbe gesetzt, diese weiterhin zu erfüllen, ist nicht leicht. Hartwig Geisel gebührt die Unterstützung von uns allen, denn es geht schlichtweg um unsere gemeinsame Zukunft.

Seine Frau wird noch ein bisschen mehr auf ihn verzichten müssen. Auch kann er die Probleme um unsere sicheren Arbeitsplätze nicht im Geschäft zurück lassen, diese werden auch sehr stark in das Privatleben mitgenommen. Für seine Hobbys, Joggen, Radfahren und Fotografieren wird er noch weniger Zeit haben.

Wir bedanken uns bei Hartwig Geisel für die Übernahme der schwierigen Aufgabe, wir sichern ihm unsere volle Unterstützung zu und wünschen ihm alles Gute und noch ausreichende private Freizeit.

Roland Saur, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Seit 1990 bin ich im Betriebsrat. 1994 wurde ich zum freigestellten Betriebsrat gewählt. Seitdem bin ich für Lohn-, Tarif- und FeP-Themen zuständig. Im März 2002 wurde ich stellvertretender Betriebsratsvorsitzender als Nachfolger von Werner Neuffer, der den Betriebsratsvorsitz übernahm. Meine vorrangige Aufgabe besteht zurzeit in der ERA-Einführung im FeP, in der Beratung von unseren Kolleginnen und Kollegen, in der Bearbeitung von Reklamationen und in Verhandlungen zur Umsetzung von ERA am Standort.

Gewerkschaftsmitglied bin ich seit 1970. Bei meinem Firmeneintritt 1977 wurde ich im Bereich der VE-Montage als Arbeitsvorbereiter eingesetzt. Davor hatte ich mit Jugendlichen im Jugendhausverein Stuttgart gearbeitet. Meine Ausbildung habe ich an der Universität Göttingen mit dem Diplom in Sozialwissenschaften abgeschlossen.

Im Gesamtbetriebsrat bin ich Sprecher der Arbeitsgruppe 1 (Werkstattbereiche, Lohn, Vorgabezeiten, Leistungsentgelt-ERA) und arbeite in der Projektgruppe BPS mit. Außerdem wurde ich vom Gesamtbetriebsrat als Vertreter in das Europäische Komitee gewählt.

Mein Ziel ist es, dass wir auch als Betriebsrat über den Tellerrand des Standortes hinausschauen, für ein solidarisches Miteinander eintreten und uns im Betrieb für menschliche Arbeitsbedingungen engagieren.

In meiner Freizeit bin ich mit meinen vier Kindern voll beschäftigt, was mir auch große Freude bereitet.

Zukunft für das FeP – das FeP der Zukunft!

Roland Saur | stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Mit den Unterschriften von Werkleitung, PSW und Betriebsrat unter die Vereinbarung „Zukunftsprogramm FeP“ ist ein wichtiger, grundlegender Schritt getan worden, um in den nächsten Jahren die Rolle des FeP im internationalen Fertigungsverbund neu zu definieren, zu stärken und Arbeitsplätze auch in der Großserienfertigung zu sichern. Und bei allen Rationalisierungen und Produktivitätsfortschritten ist die Standortleitung und die Werkleitung daran gebunden, dass bis mindestens 30. Juni 2010 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind. Die Vereinbarung gibt unseren Kolleginnen und Kollegen Planungssicherheit.

In den Auseinandersetzungen um die Standortsicherung ging es hart zur Sache.

Am 4. Dezember 2006 hatte die Firmenseite einen Forderungskatalog von 60 Mio € Einsparung vorgelegt. Auf betriebsbedingte Kündigungen wollte die Firmenseite nicht verzichten. In der Woche vor Weihnachten startete die Werkleitung eine Informationsrunde, ohne den Betriebsrat zu informieren. Die Hauptforderung war: 40 Stundenwoche im indirekten Bereich ohne Lohnausgleich. Abstimmungen über die 40-Stundenwoche ohne Lohnausgleich liefen in den Abteilungen an. Auf Drängen des Betriebsrats stoppten PSW und Werkleitung die Aktionen, um die Polarisierung der Belegschaft zu verhindern. In der Stuttgarter Presse ist das Thema Arbeitsplatzabbau am Standort Feuerbach zum TOP-Thema geworden.

Am 5. Februar 2007 erfolgte zusammen mit dem Vertreter der IG Metall die Einigung, auf Werk-Infos am 8. Februar wurden die Kolleginnen und Kollegen des FeP informiert.

Welche Aufgaben stellen sich uns unmittelbar?

- Festübernahme der Auslerner: Zwischen Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung ist ein Posi-

tionspapier vereinbart worden, dass die Festübernahme der Auslerner bei Bosch die Grundregel ist. Ursprünglich wollte die Geschäftsführung, dass nur noch 30 Prozent der Auslerner fest übernommen werden. Wir am Standort Feuerbach müssen gemeinsam mit der Jugendvertretung daran arbeiten, dass die Festübernahme auch wieder am Standort Feuerbach zur Grundregel wird.

- Qualifizierungsoffensive: Wir wollen den Produktwandel und den Strukturwandel am Standort unterstützen mit gezielten Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die „persönliche Weiterbildung“ nach dem Tarifvertrag zur Qualifizierung wollen wir fördern. Dazu werden wir auf die Firmenseite zugehen.
- Alternsgerechtes Arbeiten: Die Große Koalition hat beschlossen, das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre zu erhöhen. Und wir müssen feststellen, dass das Durch-

schnittsalter der Belegschaft ansteigt. Nötig ist, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass auch leistungseingeschränkte Menschen daran arbeiten können.

- Neues Schichtmodell: Ein Arbeitskreis von Vertrauensleuten erarbeitet neue Konzepte. Unser klares Ziel ist, die Belastung abzubauen, indem mehr Beschäftigte in den Schichten arbeiten. Das schafft auch Arbeitsplätze.
- Neue Produkte: Der Klimaschutz spielt eine immer größere Rolle. Bisher hat jede moderne Technologie zur Arbeitsplatzsicherung beigetragen, das gilt für den Katalysator wie für den Partikelfilter. Wir brauchen am Standort Fe neue Fertigung, wenn die UI-Fertigung ausläuft. Dazu werden mindestens jährlich Gespräche mit der Werkleitung geführt über weitergehende Investitionen und Ansiedlung neuer Erzeugnisse. Die Vereinbarung muss mit Leben erfüllt werden.



Mit Gewerkschaftsvertretern der UGT und CC.OO. aus Madrid, Aranjuez und Alcalá de Henares hat sich Betriebsratskollege Roland Saur zusammen mit Betriebsratskollegin Marion Mutschelknaus und dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Alfred Löckle am 22. Februar getroffen. Dabei wurde das Treffen mit dem Bereichsvorstand von GS vorbereitet. GS plant, das Werk Alcalá de Henares zu schließen. Die spanischen Gewerkschafter protestieren dagegen und planen öffentlichkeitswirksame Maßnahmen. Das Europäische Komitee hat in einer Erklärung die spanischen Kollegen unterstützt.

CI-Betriebsversammlung mit reger Diskussion

Gertrud Moll | BER-Fe

Bei der CI-Betriebsversammlung war der Andrang, wie schon im November, so groß, dass ein weiterer Raum (S3) reserviert und auch genutzt wurde. Ton und Folien der Versammlung im Auditorium wurden dorthin übertragen. Über die Umorganisation bei CI und über die gehäuften Bereitschaftseinsätze zum UBK-RM-Versionswechsel an den bevorstehenden Wochenenden gab es mehrere Diskussionsbeiträge. So wurde gefragt, ob Vorab-Versetzungen vor dem eigentlichen Beginn der Umsetzung der Umorganisation verbindlich seien. Vom Betriebsrat wurde klar festgestellt, dass eine Versetzung erst durch Zustimmung des Betriebsrats verbindlich wird, da sonst das Betriebsverfassungsgesetz verletzt würde. Eine weitere Frage: Da

die Bemühungen der CI-Leitung, einige Business Units (BU) an wenigen Standorten zu konzentrieren, mit der Ersparnis bei Projektbesprechungen und besserer Abstimmung bei räumlicher Nähe begründet wurde, kam die nahe liegende Frage, warum dann zahlreiche Aufgaben an RB Indien vergeben werden, wo die Abstimmung schon wegen Sprachproblemen um ein Vielfaches schwieriger ist. Viele CI-KollegInnen waren von der Antwort der CI-Leitung nicht überzeugt. CI-Beschäftigte in Feuerbach sind besorgt, dass ihre Kollegen an anderen Standorten wie Nürnberg, Bamberg, Frankfurt u.a. den CI oder ihren BU verlassen, um an ihren Standorten bleiben zu können. Ein solcher Verlust erfahrener und kompetenter Kolleginnen und Kol-

legen wäre für eine Reihe von Anwendungen kaum zu verkraften. Inzwischen war zu erfahren, dass zumindest die Reutlinger CI-Beschäftigten an ihrem Standort und in ihrer BU bleiben können. Eine gute Entscheidung, die hoffentlich auch auf weitere Standorte übertragen werden wird.

Die BER-Fe-Mitglieder, die CI betreuen, haben am 28.3. weitere Informationen über die Details der Umorganisation bekommen. Sie haben CI/PER mitgeteilt, dass der Betriebsrat Maßnahmen zur Umsetzung nicht mittragen kann, solange die Information des Europäischen Betriebsrat nicht entsprechend der europäischen Gesetze vollständig erfolgt ist. Dies ist für den 28.4. geplant. Wir werden weiter berichten.



○ Beitrittserklärung ○ Änderungsmitteilung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

☐ z. Zt. vollbeschäftigt ☐ teilzeitbeschäftigt ☐ männlich ☐ weiblich

☐ Auszubildende/r bis voraussichtlich: ☐ kaufm. ☐ techn. ☐ Meister

☐ gewerbli. Arbeitnehmer/in ☐ Angestellte/r

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (x% 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 Beitragsentzug 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 Bruttoverdienstes 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 Beitrags 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

Arbeitskreis Schichtmodelle

Srecko Gligorevic | Vertrauensmann

Entsprechend der Betriebsvereinbarung „Zukunftsprogramm FeP“ werden die Betriebsmittelnutzungszeiten in der CP4 Fertigung von 240 auf 289 Tage im Jahr erhöht.

Dies bringt Änderungen bei den Schichtsystemen mit sich, denn damit wären Samstag früh und Spätschicht und Sonntag Nachtschicht mit vier Mitarbeitergruppen zu belegen.

Um auf die Schichtmodelle und auf die Möglichkeiten näher eingehen zu können, wurde unmittelbar nach Unterschrift unter die Vereinbarung ein Arbeitskreis von Vertrauensleuten aus dem FeP gebildet.

Kollegen aus den Bereichen UI, VE, CP3 so wie CP1H und CP4 treffen sich wöchentlich, um sich mit den Problemen und Möglichkeiten, die solche Schichtänderungen mit sich bringen, zu beschäftigen und um passende Modelle auszuarbeiten.

Aus den vielen Varianten, wie man so ein Schichtsystem gestalten könnte, versucht der Arbeitskreis die passenden Schichtmodelle heraus zu finden, die auf unsere Anforderungen zutreffen. Tarifverträge und Betriebsvereinbarung müssen berücksichtigt werden. Es gilt die 35 Std./Woche und die Belastungen durch ungünstige Schichtsysteme müssen vermieden werden.

Bei den 18 Schichtmodellen wird sich am Urlaub nichts ändern, 30 Tage Jahresurlaub und die 5 Tage

Nachtschichturlaub bleiben erhalten.

Der Freischichtaufbau basiert auf der CP1H Vereinbarung, wobei die Freischichten zeitnah und im Modell fest verplant sind.

Von TEF6 wird eine Entgeltvergleichsrechnung zwischen der normalen Dreischicht mit 18 Arbeitstagen und einem der Schichtmodelle erstellt. Damit sieht man, dass es für die betroffenen Mitarbeiter finanziell keine negativen Auswirkungen gibt.

Wenn es um Tarifverträge geht, stützt sich die Arbeitsgruppe auf die IG Metall und für die betrieblichen Fragen stehen der Gruppe stets die Betriebsräte zur Verfügung. Sie werden falls es notwendig ist zu den Sitzungen eingeladen. Sobald alle Punkte mit der Firmenseite geklärt werden, werden die Vorschläge des Arbeitskreises dem Betriebsrat und den Vertrauensleuten vorgestellt. Mit Werkarzt und Firmenvertretern werden die Vorschläge den

Mitarbeitern einer Pilotwerkstatt vorgelegt, die dann für maximal 2 Monate ein Modell ausprobieren sollen. Sie können dann ihre Erfahrungen an die Kolleginnen und Kollegen aus dem CP4 Bereich weiter geben.

Ich persönlich möchte mich bei den Kollegen aus der Arbeitsgruppe für die geopferte Zeit und den Einsatz recht herzlich bedanken und hoffe auf weitere gute Zusammenarbeit.



Oliver Wamser (Vertrauensmann DS/EVL1) und Srecko Gligorevic (Vertrauensmann FeP/011 210) sind in der Arbeitsgruppe Schichtmodelle



Weitergehen! Zwei Schritte vor. Keinen zurück! – 08. März 2007

Marion Mutschelknaus | Betriebsrätin

Auch dieses Jahr gab es zum Frauentag wieder eine Veranstaltung des Betriebsrats für Kolleginnen. Am Programm der Informationsbörse wirkten die Kultur-Freizeit-Sport-Gruppe von Bosch, die BKK Bosch und die BSO mit.

Die BKK stellte ihre Neuigkeiten, die Patientenbegleitung und das Bonusheft vor. Eine Traineein rundete den Nachmittag mit Entspannungsübungen ab. KSF informierte darüber, was Bosch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Sachen Sport und Kul-



Vielen Dank an die IG Metall Stuttgart für das schöne Frauentagsmotto und für das Frauentagsgeschenk, das sie uns zur Verfügung gestellt hat. Vielen Dank an alle Besucherinnen, an KSF, BSO und BKK und an alle Helferinnen und Helfer für ihr großes Engagement.

All das trug zum Erfolg der Veranstaltung bei!

**Weitergehen! Zwei Schritte vor.
Keinen zurück!**

Auch 2008 gibt es zum Frauentag mit Sicherheit wieder eine Veranstaltung.

tur in der Freizeit anbietet. Informationen zum Thema Elterngeld konnten am Stand des Betrieblichen Sozialwesens (BSO) eingeholt werden.

Das Programm nutzten sehr viele Kolleginnen, obgleich ein Schreiben von Leitungen des Werkes am selben Tag versendet wurde, dass die Veranstaltung nur außerhalb der Arbeitszeit besucht werden kann. Dies konnte jedoch durch den Betriebsrat richtig gestellt werden. Trotz alledem, ein gelungener Nachmittag!



ERA-Einführung- Stand der Dinge

Frank Köppel | Betriebsrat

Im November des vergangenen Jahres wurden die Erstmitteilungen über die zukünftige ERA-Zuordnung an alle Beschäftigten versendet. Was hat sich seit dem getan?

Der Betriebsrat überprüft die durch das Unternehmen getroffenen Zuordnungen auf ganz unterschiedliche Weise. Zum einen finden regelmäßige Gesprächsrunden mit der Personalabteilung statt, in denen der Betriebsrat einzelne Personen, Gruppen oder ganze Abteilungen vorbringt, zu denen wir Fragen haben oder der Meinung sind, dass Zuordnungen nicht stimmen. Sei es, dass wir Tätigkeiten anders einschätzen oder der Entwicklungsabzug nicht nachvollziehbar ist. Seit November 2006 wurden insgesamt ca. 800 Änderungen vollzogen, die u.a. auch auf den Betriebsrat zurückzuführen sind. Der zweite Weg ist der Weg der Reklamation, welchen wir gehen, wenn wir mit der Kollegin oder dem Kollegen der Meinung sind, dass die Zuordnung nicht stimmt. Beim Betriebsrat sind inzwischen ca. 130 Reklamationen eingegangen. Knapp 45 Prozent der inzwischen erledigten Reklamationen wurde zugestimmt. Bei den Reklamationen, die im ersten Anlauf abgelehnt wurden, wird nun das weitere Vorgehen mit den einzelnen Kolleginnen und Kollegen besprochen. Als Betriebsrat sind wir bewusst nicht nur den Weg der Reklamation gegangen. Unser Ziel ist es immer gewesen, sich für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen und ihre Interessen zu vertreten. Das geht am besten wenn man auf mehreren Ebenen arbeitet, also neben den Reklamationen auch Verhandlungen mit der Personalabteilung, Abteilungsleitern und Gruppenleitern über die getroffene Zuordnung führt. Dass bisher ca. 10 Prozent der Zuordnungen am Standort geändert wurden, spricht für unser Konzept und zeigt, dass

Bewegung in dem System stattfindet.

Da sich somit das Verhältnis Überschreiter/Unterschreiter (52 Prozent / 48 Prozent) ändert, reduziert sich auch die RB-Zulage, da die Differenz zwischen der Entgeltsumme im Altsystem und in ERA schrumpft. Die Zulage muss diese Differenz ausgleichen, damit ERA nicht zum Kostensparprogramm wird. Die RB-Zulage lag zu Beginn bei knapp 3 Prozent und ist aktuell noch ca. 1,6 Prozent. Dieser Entgeltbaustein ist in den Briefen vom November letzten Jahres noch nicht ausgewiesen worden. Jeder am Standort bekommt aber in der ERA-Welt diese Zulage, egal ob Unter- oder Überschreiter und auch Neueingestellte.

Niveaubispiele

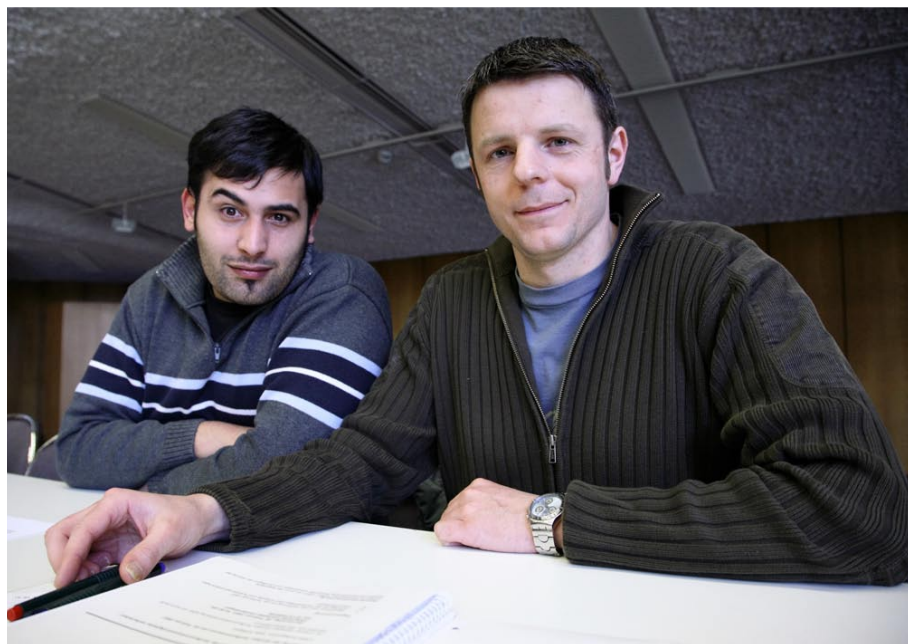
Bisher wurden bei Bosch knapp 180 Niveaubispiele verhandelt um die Struktur besser abbilden zu können und mit dem Ziel, dass sich die Beschäftigten in den Beispielen auch wieder finden. Mit den 122 tariflichen Beispielen stehen nun ca. 300 Beschreibungen zur Verfügung, um die Arbeitsauf-

gaben zu beschreiben. Diese sind alle auf der Intranetseite des BER-FE zu finden und werden immer wieder aktualisiert. Daher sollte jeder Beschäftigte, der einem Niveaubispiel zugeordnet wurde, welches noch nicht verbindlich war sich regelmäßig dort oder direkt beim Betriebsrat über den aktuellen Stand informieren. Denn in den Verhandlungen kann es noch zu textlichen Änderungen kommen, die eventuell auf die eine oder andere Arbeitsaufgabe Auswirkungen haben können.

Aktualisierte Erstmitteilungen

Jeder Beschäftigte, bei dem sich das Niveaubispiel (u.a. wenn das Niveaubispiel verhandelt wurde und somit verbindlich ist), der Entwicklungsabzug, die Entgeltgruppe ändert oder der Beschäftigungsjahrsprung bzw. eine Höhergruppierung im Altsystem erfolgt, erhält einen aktualisierten Brief über seinen Vorgesetzten mit den neuen Daten. Sollte sich z.B. nur die Abteilung oder die Leistungszulage ändern, wird kein neuer Brief versendet.

weiter auf Seite 11



Mustafa Kalay (Vorsitzender der JAV) und Frank Köppel sind unsere Mitglieder der Großen Tarifrak der IG Metall. Seit 1. April ist auch unser stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Roland Saur in der Großen Tarifrak

Wichtige Termine

Der Gesamtbetriebsrat und die Zentrale haben sich nun auf den 01. Juli 2007 als festen Einföhrungstermin geeinigt. Sollte die Erhöhung der tariflichen Tabellen schon vor diesem Termin erfolgen, wird die Erhöhung der Entgelte durch die Tarifrunde als pauschale Zahlung ausgewiesen. Das Entgeltsystem und die neuen Tabellenwerte werden dann mit dem Einföhrungstermin umgestellt.

Seine Zuordnung kann man jederzeit reklamieren wenn die übertra-

gene Arbeitsaufgabe nicht mit dem Niveaubeispiel übereinstimmt. Als Betriebsrat unterstützen wir jeden bei Unstimmigkeiten in der Zuordnung. Da das SAP-System in den Monaten Juni/Juli auf ERA umgestellt werden soll, macht es Sinn, die Überprüfung vor diesem Zeitraum anzustoßen.

Bei allen Kollegen, die bis zum 30. Juni 2007 in die Alterssicherung kommen, also 54 Jahre alt sind und dem Betrieb mindestens ein Jahr angehören, und Überschreiter sein sollten, wird der Ausgleichsbetrag nicht redu-

ziert. Das heißt, es erfolgt keine Anrechnung in den kommenden Tarifrunden, sondern das aktuelle Entgelt ist durch den Tarifvertrag der IG Metall abgesichert. Die Unterschreiter bekommen natürlich den Differenzbetrag bezahlt.

Bei allen Angestellten, die noch einen Beschäftigungsjahrsprung im Juni oder Juli 2007 machen würden, wird dieser Gehaltssprung auf den 01. Mai 2007 vorgezogen. Dabei ist zu beachten, ob ein Entwicklungsabzug vorhanden ist und ob dieser gleichzeitig reduziert wird.

Tarifrunde 2007 - Ein faules Ei zu Ostern

Mustafa Kalay | JAV-Vorsitzender

2,5 Prozent in der Struktur, einen so genannten „Konjunkturbonus“ von 0,5 Prozent und eine Variabilisierung des Weihnachtsgeldes: So lautet das lang angekündigte und laut Südwestmetall-Chef Jan Stefan Röhl, „faire“ Angebot der Arbeitgeber. Doch von Fairness keine Spur.

Die Metall- und Elektroindustrie boomt. Das ist so offensichtlich, dass es sogar die Arbeitgeberseite nicht leugnen kann. Doch an der Frage wie viel von diesem Boom an die Arbeitnehmer weiter gegeben werden soll, scheiden sich die Geister. 2,5 Prozent bieten die Arbeitgeber in der Struktur und für uns Metaller in den Betrieben ist das eindeutig zu wenig.

Die 0,5 Prozent, die die Arbeitgeber mit dem Begriff „Konjunkturbonus“ verpacken, entpuppen sich schnell als faules Ei. Denn diese 0,5 Prozent wären eine einmalige Geschichte, die in der nächsten Tarifrunde keine Rolle mehr spielen würden, da sie nicht in die Entgelttabellen eingehen würden.

Deshalb hat die Große Tarifkommission (GTK) in ihrer Sitzung am 28. März dem Angebot der Arbeitgeber einstimmig eine klare Absage erteilt. So heißt es in der

verabschiedeten Resolution: *„Der 0,5prozentige nicht dauerhafte und nicht tabellenwirksame „Konjunkturbonus“ ist eine Mogelpackung, da er am Ende der Tarifaufzeit ersatzlos entfallen würde. Die Arbeitgeber wollen darüber hinaus mit diesem „Konjunkturbonus“ ein neues tarifpolitisches Instrument installieren, das einerseits jährlich neu verhandelt werden muss und andererseits die Beschäftigten dauerhaft von der wirtschaftlichen Entwicklung abkoppelt.“*

Ein klares Nein von Seiten der GTK gab es auch in Bezug auf

das Weihnachtsgeld. Mit dem Vorschlag der Arbeitgeber, das Weihnachtsgeld zu variabilisieren, greift Südwestmetall in die bestehenden tariflichen Mindeststandards ein. Mit der IG Metall sind solche Eingriffe in materielle Besitzstände der Tarifverträge nicht zu machen.

Die IG Metall hat ihre Bereitschaft zu einem schnellen Ergebnis schon mehrfach erklärt. Doch wie es scheint, werden wir auch in dieser Tarifrunde ohne Druck zu keiner vertretbaren Lösung kommen. Die nächsten Verhandlungen finden am 16. April in Ludwigsburg statt.



Kolleginnen und Kollegen aus Stuttgarter Betrieben begleiteten mit einer Kundgebung die zweite Verhandlungsrunde am 27. März 2007 in Sindelfingen.

News

Frank Köppel neuer Vorsitzender der Vertrauensleute (VKL-Vorsitzender)

In der gewerkschaftlichen Vertrauensleuteversammlung am 27. März 2007 wurde Frank Köppel als Nachfolger von Hartwig Geisel einstimmig gewählt. Weiterhin wurden zwei der drei Stellvertreter gewählt. Diese sind Lucia Kathmann (DS/EIE1) und Uwe Weissberg (BER-Fe). Der Dritte im Bund, Halit Sezgün, wurde schon Anfang der Amtsperiode gewählt. Wir wünschen allen viel Erfolg. In der nächsten Dialog-Ausgabe werden wir Frank Köppel und die VKL vorstellen.

Zeiterfassung mit BoTime für DS und FCM

Das System DSGAZ, mit dem im DS-Bereich die gestempelten Kommt- und Geht-Zeiten manuell erfasst wurden, wird durch elektronische Zeiterfassung mit BoTime abgelöst. Künftig wird dort niemand mehr über unsere altmodischen

Stempelkarten den Kopf schütteln. Wie im alten System können die Beschäftigten fehlende Einträge wegen Dienstreisen, Urlaub oder Seminaren selbst über eine Intranet-Anwendung ins System eintragen. Beim elektronischen Stempeln kann jeder seinen aktuellen Gleitzeitvortrag sehen.

Auch künftig werden die Überzeitzuschläge manuell ermittelt. Wie bisher müssen die Beschäftigten darauf achten, dass sie die richtigen Zuschläge bekommen, also 50 Prozent, wenn Arbeit nach 19 Uhr oder mehr als 2 Überstunden an einem Tag notwendig sind, um dringende Aufgaben fertigzustellen. In den Schulungsunterlagen wird auf die Regeln zur Zuschlagsermittlung hingewiesen.

Aktion VVS – Jahresticket 2007

Auch dieses Jahr findet die VVS Aktion des Betriebsrats für den Geltungszeitraum 1. Oktober 2007 bis 30. September 2008 statt. Die

Aktion beginnt Mitte Mai 2007. Wir informieren Sie zur gegebenen Zeit über unsere BER-Intranetseite, den Dialog und durch Aushänge. Bitte jetzt noch keine Bestellungen abgeben.

Wir werden aktiv!

Aktionstag der IG Metall-Jugend am 16. April 2007 in Ludwigsburg. Auszubildende und Studierende demonstrieren gemeinsam für höhere Ausbildungsvergütungen und die Übernahme der Studiengebühren durch die Arbeitgeber. Erwachsene und jung gebliebene Kolleginnen und Kollegen sind ebenfalls willkommen!

16. April 2007, Abfahrt 11.30 Uhr
Tor 13 (Kruppstraße), 12 Uhr
Busbahnhof Ludwigsburg



Termine

1. Mai 2007

Du hast mehr verdient!

Mehr Respekt. Soziale Gerechtigkeit. Gute Arbeit.

1. Mai 2007 in Stuttgart

10:00 Uhr

Demonstration

Treffpunkt: Marienplatz
Musikalische Begleitung: „Banda Maracatú“

11:00 Uhr

Kundgebung Karlsplatz

Begrüßung:

Wolfgang Brach
Vorsitzender der DGB-Region Stuttgart

Maireden:

Hans Baur
1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart

Paul Schobel
Betriebsseelsorger

anschl. gemeinsame Aktion der Gewerkschaftsjugend

12:00 bis 16:00 Uhr

Hocketse auf dem Karlsplatz

Musikalische Unterhaltung: Banda Maracatú

DGB

www.stuttgart.dgb.de

V.i.S.d.P.: Wolfgang Brach, DGB-Region Stuttgart, Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart