



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

dieta10g

Feuerbach

Wie sieht die Zukunft aus?

ERA-Einführung

Ab 1. Juli 2007 sind wir life!

Tarifrunde 2007

Ziel erreicht!

CI-Umorganisation

Mitbestimmung unverzichtbar!

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

anbei erhalten Sie zu Beginn der Urlaubsphase den **dialog** Nr. 4 Juni/Juli/August 2007.

In dieser Ausgabe sind der Tarifaabschluss und die ERA-Einführung die Schwerpunkte.

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.

Die Vertrauensleute, der Betriebsrat und die **dialog**-Redaktion wünscht Ihnen einen schönen und erholsamen Urlaub.

Viel Spaß beim Lesen!

Mit freundlichen Grüßen

Hartwig Geisel
BER-Vorsitzender

Roland Saur
Stellvertretender
BER-Vorsitzender

Frank Köppel
VKL-Vorsitzender

Udo Lutz
Dialog-Redaktion



*Titelfoto:
Alfred Löckle (Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender) begrüßt zusammen mit den Feuerbacher Betriebsräten die Kolleginnen und Kollegen aus Alcala nach langer Busfahrt am 17. Juni 2007 im Waldheim Zuffenhausen*

*Auch auf der Betriebsrätekonferenz in Bad Kissingen wurde der **dialog** gerne gelesen (Marion Mutschelknaus - BER-FE - mit einer Bamberger Betriebsrätin).*

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

ERA	Seite 4 + 5
Tarifrunde	Seite 6 + 7
Rettung des Standortes Alcala	Seite 8
Betriebsräteversammlung	Seite 9 + 10
Aus den Bereichen	Seite 12

Wie sieht die Zukunft Feuerbachs aus?

Das größte Problem in den nächsten Jahren für Feuerbach wird der Personalabbau sein. 1250 Arbeitsplätze im FeP, ca. 70 bei der ATMO und ca. 400 Arbeitsplätze in der Forschung und Entwicklung im DS Bereich. In der Summe gehen ca. 1720 Arbeitsplätze in Feuerbach verloren.

Dieser Personalabbau schmerzt uns sehr. Der DS-Bereich baut seine Kapazitäten ausschließlich in Westeuropa ab. Rommelsbach wird geschlossen.

Rommelsbach und Feuerbach tragen die Hauptlast des Kapazitätsabbaus.

Die Globalisierung sitzt uns tief im Nacken. Mit der Zukunftsvereinbarung wurde festgelegt, dass der Personalabbau sozialverträglich stattfindet. Es gilt die doppelte Freiwilligkeit, sowohl die Firma als auch die Mitarbeiter haben die Möglichkeit zu entscheiden ob die Ausscheidungsmodelle wahrgenommen werden oder nicht. Es ist Aufgabe des Betriebsrats auf die Freiwilligkeit im Interesse der

Beschäftigten zu beharren. Unsere Aufgabe ist es nicht den Arbeitsplatzabbau zu unterstützen. Personalabbau ist nur eine Seite der Medaille, Investitionen und Verbesserung von Forschung und Entwicklung ist die andere Seite.

Für die Zukunft Feuerbachs sehen wir nur eine Chance – man muss in Feuerbach investieren. Mit der CP4 ist ein guter Schritt getan. Wobei diese Produktion noch kein Selbstläufer ist. Es muss noch viel Kraft und Energie in diese Pumpe investiert werden, damit sie ein Erfolg wird. Feuerbach braucht diesen Erfolg.

Auch bei Forschung und Entwicklung darf das „Abspecken“ von Personal nicht die endgültige Lösung sein. Bosch hat sich immer durch innovative Produkte auf dem Markt präsentiert. Der Betriebsrat wird die Entwicklung und die Produktion in Feuerbach unterstützen, hierzu wird z.B. zum Thema „Innovation“ ein Arbeitskreis von Ingenieuren eingerichtet – denn auf diese Stärke müssen wir bauen.



Roland Saur und Hartwig Geisel bei der Betriebsversammlung in Rutesheim

Wir haben die Vision eines Fertigungsstandortes, auch in Deutschland, in dem Produktion, Forschung und Entwicklung, Maschinenbau und Datenverarbeitung zusammen gehören und erfolgreich sind. Diese Vision können wir nur gemeinsam und zusammen mit einer starken IG Metall umsetzen. Dazu benötigen wir Ihre Unterstützung.

Hartwig Geisel Roland Saur

Kollegen, Kolleginnen, sagt Eure Meinung!

Die Mitarbeiterbefragung 2007 ist bereits angelaufen. Wie 2005, ist die Vorgehensweise mit dem Betriebsrat abgestimmt. Der Betriebsrat ruft die Beschäftigten auf: Beteiligt Euch (bzw. beteiligen Sie sich), sagt Eure Meinung! Wenn auch viele Beschäftigte sich skeptisch darüber zeigen, ob die Befragung etwas bringt: wer sich rauhält, hat am wenigsten Chancen, etwas zu verbessern – nur wenn Missstände klar werden, kann man etwas daran tun. Und wo zum Beispiel Vorgesetzte ihre Aufgabe gut machen, kann man das ruhig auch zum Ausdruck bringen. Der Betriebsrat erwartet von den Vorgesetzten, dass sie sich mit den Ergebnissen ihres Bereiches ausei-

nandersetzen und sie zur Verbesserung nutzen. Dort, wo dies nicht geschieht, war die Befragung wohl nur eine von oben vorgeschriebene Pflichtübung – dafür würde es sich nicht lohnen, so viel Geld und Mühe zu investieren.

Für die Anonymität der Ergebnisse ist dadurch gesorgt, dass immer nur dann Auswertungen für einen Bereich (Meisterbereich, Abteilung o.ä.) gemacht werden dürfen, wenn mindestens 10 Personen aus dem Bereich an der Befragung teilgenommen haben.

Merkwürdig berührt hat es den Betriebsrat, dass niemand außer BER-Fe ein Interesse an den Gesamtergebnissen für Feuerbach hat. Es gibt getrennte Befragungen zu verschiedenen Zeitpunkten für GS, dann für den Rest von Feuer-

bach außer CI und zuletzt für CI. Hat außer dem Betriebsrat niemand mehr eine Beziehung zum Standort insgesamt, diesem spannenden Zusammenwirken verschiedenster Spezialisten zu einem großen Gesamtergebnis? Das wäre eine traurige Erkenntnis.



Nachgefragt!

Die Mitarbeiterbefragung 2007 am Standort Feuerbach

Wichtig – Vertraulich – Global: Machen Sie mit! Bei der weiteren Entwicklung des Unternehmens legt Bosch Wert auf die Meinung seiner Mitarbeiter. Gemeinsam mit dem Partner ECUSA wird garantiert, dass Ihre Angaben anonym bleiben. Diese Befragung wird weltweit durchgeführt.



BOSCH
Technik fürs Leben

ERA-Einführung

Frank Köppel | Betriebsrat

Ab dem 01. Juli 2007 wird nach ca. 2 Jahre intensiver Arbeit der ERA bei Bosch in Baden-Württemberg und somit auch bei uns am Standort Feuerbach eingeführt. Unzählige Verhandlungsrunden, Gespräche, Schulungen und Informationsveranstaltungen liegen hinter uns. In dieser Ausgabe wollen wir über aktuelle Themen informieren an denen wir derzeit noch arbeiten und einen kleinen Ausblick geben, wie es nach der Einführung des ERA weiter geht. Denn Entgeltfragen sind neben der Arbeitsplatzsicherung das zweite wichtige Thema für den Betriebsrat. Und Entgeltfragen waren und bleiben ein Dauerthema.

Aktualisierte Erstmitteilung

Etwas frustrierend ist für den einen oder anderen, dass er bis heute kein Schreiben über die Änderung der ERA-Zuordnung erhalten hat (in der letzten Ausgabe hatten wir darüber berichtet). Denn wenn sich der EG-Abzug oder das Niveaubeispiel ändert, wird ein neuer Brief versandt mit den aktuellen Daten. Immer wieder erhalten wir Hinweise, dass nach 3 Monaten noch kein Brief eingetroffen ist. Wir versuchen dann dort im Einzelfall Abhilfe zu leisten. Wir haben im Betriebsrat eine Liste, in der alle Änderungen aufgeführt sind. Danach können wir zumindest feststellen, ob denn die Änderung überhaupt schon im System eingegeben ist. Wenn nicht bzw. die Änderung schon mehrere Monate zurück liegt, klären wir das Problem, so dass letztendlich der Brief versendet wird.

In den meisten Fällen sollte jedoch die Versendung der Briefe funktionieren.

Offene Niveaubeispiele

Es gibt trotz der inzwischen vielen Verhandlungsrunden immer noch Niveaubeispiele, die nicht verbindlich bzw. paraphierbar sind. Das hat zum einen mit der Vielzahl von Themen zu tun, die noch bis zum 01. Juli 2007 geklärt werden müssen. Zum anderen auch damit, dass es Beispiele gibt, bei denen wir mit der Beschreibung bzw. Bewertung nicht einverstanden sind und die Verhandlungen bzw. Vorbereitungen dazu sehr zeitintensiv sind (z.B. Simulationsingenieur 2 und 3). Dazu müssen wir Gespräche mit den betroffenen Personen führen, um vernünftige Texte entstehen zu lassen. Insgesamt sind in Feuerbach nur noch wenige davon betroffen, da erst vor kurzem wieder viele Beispiele verbindlich wurden. Die aktuelle Matrix dazu findet man auf den Intranetseiten des Betriebsrates.

Das Ziel ist selbstverständlich, so schnell wie möglich die Niveaubeispiele abzuschließen. Sollte das für das eine oder andere Beispiel nicht bis zum 01. Juli 2007 gelingen, ist trotzdem gesichert, dass die Beschreibung somit nicht verbindlich wird und rechtskräftig ist. Wir haben vom Betriebsrat alle Niveaubeispiele reklamiert die noch nicht verbindlich sind. Damit ist jeder Einzelne geschützt und wir haben einen fairen Um-

gang damit. Denn der einzelne Kollege kann nichts dafür, dass die Themen eventuell nicht alle abgearbeitet werden konnten.

Reklamationen nur noch bis zum 01. Juli 2007 möglich?

Hier ist die Antwort ein klares Nein. Man kann immer und jederzeit reklamieren. Voraussetzung ist, dass die übertragene Arbeitsaufgabe nicht mit dem Niveaubeispiel übereinstimmt. Dieses Recht gibt uns der Tarifvertrag der IG Metall. Das heißt, dass wir als Betriebsrat auch in Zukunft Eingruppierungen überprüfen und notfalls auch reklamieren werden um die Interessen der Kollegen zu vertreten. Auch hier gilt: Wenn eine Reklamation, die vor der ERA-Einführung erstellt wurde, bis zum 01. Juli 2007 nicht abgearbeitet werden sollte, ist sie deshalb nicht hinfällig. Denn wenn die Entscheidung über die Reklamation positiv ausfallen sollte und dem Betroffenen z.B. eine höhere Entgeltgruppe zusteht, dann muss diese rückwirkend bezahlt werden. Deshalb ist auch hier keine Panik nötig, da auch hier der Tarifvertrag uns schützt. Die meisten Reklamationen sind inzwischen bearbeitet, lediglich einige Einsprüche bei denen wir eine individuelle Arbeitsplatzbeschreibung gefordert haben, da wir uns nicht einigen konnten, ziehen sich noch etwas hin.

weiter auf Seite 5



Vorbereitung des Betriebsrats

Auch nach dem Stichtag der ERA-Einführung wird das Thema Entgelt zum Alltag unserer Arbeit gehören. Der erste große Meilenstein wird Ende Juli sein. Denn dort bekommt jeder die erste Entgeltabrechnung nach ERA. Mit allen neuen Entgeltbausteinen, der Tarif-erhöhung, der Reduzierung des Ausgleichsbetrags, usw. Dabei werden viele Fragen entstehen auf die wir Antwort geben wollen.

len. Dazu qualifizieren wir uns, indem wir die neuen Entgeltbelege kennen lernen und in das SAP mit seinen neuen Masken eingearbeitet werden. Zusätzlich wollen wir versuchen, gerade in dieser Zeit das Büro des Betriebsrats ausreichend zu besetzen um schnell und zuverlässig Antworten geben zu können. Große Hilfestellung werden uns auch hier wieder die Vertrauenspersonen in den Abteilungen

sein. Sie sind erste Anlaufstelle für Fragen. Daher haben wir hier noch Schulungen über die neuen Entgeltabrechnungen geplant. Gleichzeitig haben wir aber auch von der Personalabteilung gefordert entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Hier wird insbesondere die Entgeltabrechnung im Fokus stehen. Denn auch dort werden viele Fragen zur Abrechnung auftauchen, die beantwortet werden wollen.

Belastung und ERA

Andreas Hiebel | Betriebsrat

Wie ist der aktuelle Stand bei dem Thema Belastung bei ERA?

Es werden momentan im FeP Lärmmessungen durch eine externe Firma durchgeführt, um die Lärmkataster zu bestimmen. Die Belastungsstufe 1 liegt vor, wenn der gemessene Wert über 82dB liegt und die Belastungsstufe 2 liegt vor, wenn der gemessene Wert über 86dB liegt.

Bei diesen Messungen ist es wichtig, dass während des Messvorganges auch tatsächlich alle Maschinen und Anlagen in Betrieb sind, so dass das Messergebnis auch der Realität entspricht. An dieser Stelle möchte ich mich bei den Vertrauensleuten im FeP bedanken, die uns hier vor

Ort tatkräftig unterstützt haben. Außerdem werden wir momentan alle Arbeitsplätze im FeP der Firma melden, bei denen eine Belastung in Form von Muskelbelastung, durch Reizarmut oder durch sonstige Umgebungseinflüsse sehen!

Aus diesem Grund haben wir eine Projektgruppe zum Thema Belastung gebildet, die aus Vertrauensleuten und Betriebsräten besteht. Der Projektgruppe gehören Werner Deeg, Dieter Eisenhardt, Srecko Gligorevic, Bernd Schulze, Halit Sezgün und ich als Projektleiter an.

Parallel dazu laufen Verhandlungen auf GBR-Ebene, bei denen ich den Standort Feuerbach vertrete.

Sprachkurse im Urlaub

Die Urlaubszeit naht. Viele Mitarbeiter nutzen diese Zeit sich sprachlich weiterzubilden.

Sollten Sie einen Sprachkurs im Ausland planen, können Sie von der Firma Bosch, dank einer Betriebsvereinbarung des Betriebsrates mit der Firma, folgende Kosten ersetzt bekommen:

Erstattet werden 50% der Kursgebühren (einschließlich Unterkunft und Ausbildungsmittel), max. 767€ je Kurs, für Kurse mit einer Minstdauer von 7 Kalendertagen (einschl. Reisetage), sofern der Kurs während des Urlaubes durchgeführt wird.

WICHTIG: Antrag sollte vor der Maßnahme genehmigt werden.

Anträge können bei der Personalabteilung abgeholt werden.

Möchten Sie noch nähere Informationen, können Sie mich gerne anrufen. Rolf Vetter BER-FE

Tel: 22610. Natürlich sende auch ich Ihnen gerne die Antragsformulare zu.

Nutzen Sie die Gelegenheit zur Weiterbildung, denn wie heißt es so schön „Wissen ist Macht“.



Die Belastungsgruppe v.l.n.r. Bernd Schulze, Betriebsrat PA-ATMO1; Dieter Eisenhardt, BER-FE; 2 Mitarbeiter der Firma Heine; Cebrail Gündogan, Vertrauensmann 011280



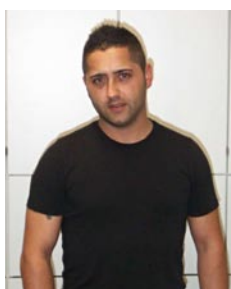
Tarifrunde 2006

Stimmen zum Tarifabschluß



Heinz Beck
CIP

„Der Tarifabschluss ist ein prima Erfolg für uns, das Ergebnis wurde wohl gemerkt „nur“ mit Warnstreik-Unterstützung erreicht! Die Solidarität der Mitarbeiter, Betriebsräte und Vertrauensleute mit den Aktionen der IG Metall haben die Verhandlungen entscheidend unterstützt. Die inländische Kaufkraft ist deutlich spürbar verbessert, in unsere Geldbeutel kommt bis Laufzeitende ein zusätzlicher Monatsverdienst. Auch sehr wichtig: Die Flexibilisierung des Weihnachtsgeldes ist verhindert worden. Noch wichtiger: Die IG Metall braucht zur Durchsetzung unserer Interessen die Mitgliedschaft von Kolleginnen und Kollegen, von Mitarbeitern in der Produktion und in den Büros!“



Serdar Gültekin
011 160
Vertrauensmann

„Die Tarifrunde war positiv. Wieder einmal sah man wie gut die IG Metall organisiert ist, eine halbe Million Teilnehmer bei den Warnstreik war super und machten dieses gute Ergebnis möglich. Nach langer Zeit wieder eine deutliche Kaufkraftsteigerung für uns. Klasse, so müssen wir weitermachen.“



Savino Sansone
Poststelle

„Ich bin mit dem Abschluss sehr zufrieden. Erfreulich ist auch das es für die Überschreiter bei der ERA-Einführung neben der Einmalzahlung eine Gehaltserhöhung gibt. Ohne die Warnstreiks wäre dieses Ergebnis trotz der sehr guten Konjunktur nicht möglich gewesen. Wir als Kolleginnen und Kollegen müssen zusammenstehen, wir brauchen eine starke IG Metall damit wir auch morgen solche Ergebnisse erkämpfen können. Die Beteiligung aus dem Angestelltenbereich wird immer besser aber sie muss noch besser werden.“



Michael Teuber
Vertrauensmann

„Ich war immer der Ansicht, dass die 6,5%-Forderung der IG Metall nicht überzogen war. Wenn nicht jetzt die Zeit für spürbare Einkommensverbesserungen ist, wann denn bitteschön dann? Deshalb freue ich mich ohne Wenn und Aber über das erzielte Volumen von 4,1% für 12 Monate und weitere 1,7% für die anschließenden 5 Monate, was ja äquivalent ist. Ein interessanter Nebenaspekt ist, dass die nächste Tarifrunde im Herbst 2008 statt im Frühjahr stattfindet. Ich bin mal gespannt, wie sich das auf die Beteiligung auswirkt. Bei uns im Angestelltenbereich war



Ziel erreicht!

zwar auch vereinzelt die Meinung zu hören, man habe ja doch keinen Einfluss oder es sei ja alles ein abgekartetes Spiel, aber die meisten äußerten sich auf meine Nachfrage sehr zufrieden mit dem Ergebnis. Was ich persönlich bedaure ist, dass diese Tarifrunde, in der mit Aussicht auf Erfolg über ein hohes Forderungsvolumen verhandelt wurde, nicht dazu genutzt worden ist, einen Teil davon als arbeitsmarktwirksame Strukturkomponente auszuhandeln, nämlich in Form einer geringfügigen Arbeitszeitverkürzung. Die Produktivität steigt und steigt unablässig. Wenn das Wirtschaftswachstum da gerade mal nicht Schritt hält, kostet dies immer Arbeitsplätze. Die behutsame Nachführung der Arbeitszeit ist ein mögliches Instrument, um hier gegenzusteuern. Statt starrer Wochenarbeitszeiten wären hier z.B. auch flexible Lebensarbeitszeitmodelle denkbar, in die sich wiederum Konzepte altersgerechter Arbeit integrieren ließen. Ich will nicht das Wort „Nachhaltigkeit“ bemühen, aber es geht mir schon darum, dass wir diese Hochkonjunkturphase auch dafür nutzen, um uns für die Zukunft besser zu wappnen und eine gewisse Robustheit gegenüber wirtschaftlichen Flauten anzueignen. Arbeitslosigkeit wird sich nie ganz vermeiden lassen, aber unsere Gesellschaft sollte es sich Wert sein, sie in einem erträglichen Maß zu halten. Das ist am Ende auch noch billiger, und so haben wieder alle etwas davon.“

Sondervergütungen um 11 % erhöht

Roland Saur

Zur Sicherstellung eines gleich bleibenden Niveaus der Einsatzbereitschaft und einer gleichmäßigen Verteilung der Bereitschaftszeiten werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Dienstpläne aufgestellt. Die Bereitschaftsvergütungen für Rufbereitschaft außerhalb des Werks und für Bereitschaft im Werk und die Funktionszulage für Sicherheitsbeauftragte und Sanitätsstellen-Hilfskräfte werden nun zum 1. Juli um 11 Prozent erhöht.

Das bedeutet bei Rufbereitschaft außerhalb des Werks eine Bereitschaftsvergütung von 3,00 € je Bereitschaftsstunde und bei erhöhten Anforderungen (eingeschränkte Bewegungsfreiheit und Freizeitgestaltung eine Bereitschaftsvergütung von 3,90 €/Stunde (Montag 06.00 Uhr bis Samstag 06.00 Uhr) und 5,20 €/Stunde (Samstag 06.00 Uhr bis Montag 06.00 Uhr).

Die Bereitschaftsvergütung für Bereitschaft im Werk beträgt von Montag 06.00 Uhr bis Samstag 06.00 Uhr 4,60 €/Stunde und von Samstag 06.00 Uhr bis Montag 06.00 Uhr 8,10€/Stunde.

Die Funktionszulage für Sicherheitsbeauftragte und Sanitätsstellen-Hilfskräfte wird auf 14,30 €/Monat erhöht. Diese Funktionszulage wird jeweils zusammen mit dem Entgelt für Januar und Juli für das vorangegangene Kalenderjahr ausgezahlt.

Zeitschiene der tarifvertraglichen Leistungen 2007 und 2008

Fälligkeitsmonat	Titel	Auszahlungszeitpunkt
Mai 2007	Urlaubsgeld (50%)	31. Mai 2007
Juni 2007	400 Euro Einmalzahlung für April und Mai 125 Euro Einmalzahlungen für Azubis 139 Euro Tarifierhöhung 4,1% als pauschale Einmalzahlung für Juni	30. Juni 2007
Juli 2007	Alle: ERA- Einführung 4,1% Erhöhung der ERA-Entgeltabelle Circa 1% Robert-Bosch-Zulage Überschreiter: Max. 2% Anrechnung der Tarifierhöhung. Einmalzahlung in Höhe der Anrechnung (Faktor 1:50) aus dem ERA-Fonds. Unterschreiter: Reduzierung des Ausgleichsbetrags (AB-).	31. Juli 2007
November 2007	Weihnachtsgeld (55% des monatlichen Entgelts)	30. November 2007
April 2008	AEP	30. April 2008
Mai 2008	Urlaubsgeld (50%)	31. Mai 2008
Juni 2008	Alle: 1,7% Erhöhung der ERA-Entgeltabelle. Überschreiter: Max. 1% Anrechnung der Tarifierhöhung. Einmalzahlung in Höhe der Anrechnung (Faktor 1:50) aus dem ERA-Fonds. Eventuell zusätzliche Einmalzahlung aus der Restausschüttung des ERA-Fonds. Unterschreiter: Reduzierung des Ausgleichsbetrags (AB-) Eventuell Einmalzahlung aus der Restausschüttung des ERA-Fonds	30. Juni 2008
August 2008	3,98% Einmalzahlung	31. August 2008
Oktober 2008	Ende der Laufzeit des Tarifvertrags und Ende der Friedenspflicht	31. Oktober 2008

Tarifrunden-Aktion IGM-Jugend: Gebühr zahlt Empfänger!

Philipp Krüger | JAV

Bei den diesjährigen Tarifverhandlungen ging es nicht nur um die Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen von 6,5 %, sondern auch um die Übernahme der Studiengebühren für BA-Studierende und Studierende in einem Dualen Studiengang.

„Die Unternehmen können BA-Studierende maßgeschneidert nach ihren Bedürfnissen ausbilden. Sie stellen sich die Ausbildung selbst zusammen, dann sollen sie auch selbst bezahlen, und zwar komplett, auch die Studiengebühren“, argumentierte Simone Tuschik, Mitglied der Tarifkommission der IG Metall. „Die Gebühr soll der Empfänger bezahlen“.

Laut Polizeiangaben haben bei der Aktion rund 2500 junge Leute, Auszubildende und Studenten der

Berufsakademie, teilgenommen. Bosch Feuerbach war mit drei voll besetzten Reisebussen wieder mal bestens vertreten. Die restlichen Mitstreiter kamen aus dem ganzen Südwesten nach Ludwigsburg.

In einer symbolischen Aktion verteilte das „M-Team“ die Spitzen-Gewinne der Unternehmen um: Die Kämpfer für Gerechtigkeit knackten einen Panzerschrank und schütteten die Gewinne mit einer Geldkanone an die Teilnehmer der Aktion aus.

Denn „die Auszubildenden brauchen ein Einkommen zum Auskommen“, stellt Simone Tuschik klar. „Dies erreichen wir nur mit einer Ausbildungsvergütung, die ein eigenständiges Leben ermöglicht.“



177 Boschler fahren 4000 Kilometer zur Rettung ihres Standortes

Roland Saur

Für den Erhalt ihres Arbeitsplatzes ist den spanischen Boschmitarbeitern aus Alcalá de Henares bei Madrid kein Weg zu weit.

Die Strapazen einer über 2000 Kilometer langen Anreise in einem Buskonvoi haben 177 Mitarbeiter des spanischen Fertigungswerkes für Benzinsysteme (GS) in Kauf genommen, um auf einer Kundgebung am 18. Juni, 11.00 Uhr am GS-Standort Schwieberdingen, dem Hauptsitz der Geschäftsbereichsleitung, für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze zu demonstrieren.

Hintergrund dieser ungewöhnlichen Aktion sind die im Februar 2007 bekannt gewordenen Pläne der Unternehmensleitung, den Standort Alcalá zu schließen und die Produktionsstätte von Benzineinspritzventilen mit dem rund 80 Kilometer entfernten Werk Aranjuez zusammenzulegen. Von den insgesamt 417 Arbeitsplätzen in Alcalá sollen 250 nach Aranjuez verlagert werden. Die verbleibenden 167 Arbeitsplätze sollen dem Stellenabbau zum Opfer fallen.

Dies ist für die Belegschaft aus Alcalá ebenso wenig hinnehmbar wie für das Europa Committee (EC) von Bosch. Bereits Ende Februar hat sich das 33-köpfige Gremium der europäischen Arbeitnehmervertretung aus 18 Ländern in einer einstimmig beschlossenen Resolution gegen die Unternehmenspläne ausgesprochen.

Breite Unterstützung haben die Spanier aber nicht nur von Deutschland aus. So haben die spanischen Arbeitnehmer am



16. Juni einen Zwischenstopp im französischen Vénissieux eingelegt, um dort an einem weiteren GS-Standort auf ihre Probleme aufmerksam zu machen. Marc Soubitez, Mitglied im EC, hat dabei die organisatorische Betreuung in Frankreich übernommen.

Auf der gut besuchten Kundgebung in Schwieberdingen hat der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats Alfred Löckle die Geschäftsführung aufgefordert, den Standort Alcalá nicht zu schließen. Er hat die Firmenleitung aufgefordert, alle Pläne fallen zu lassen, die nach der „Standardmethode“ nur auf Arbeitsplatzabbau zielen und gemeinsam mit der Belegschaft und deren Vertretung nach geeigneten und angemessenen Lösungen für die Probleme zu suchen, die schon seit längerem bekannt sind.

Auch von anderen Bosch-Standorten haben Delegationen teilgenommen, unter anderem aus Nürnberg, Bamberg, Reutlingen, Leinfelden, Waiblingen und natürlich aus Schwieberdingen und aus Feuerbach.

Die Betriebsratsvorsitzenden von Nürnberg, Bamberg, Waiblingen, Schwieberdingen und Feuerbach kritisierten die Pläne der Geschäftsführung und forderten ein Konzept zur Beschäftigungssicherung. Vom Feuerbacher Standort haben sich rund 50 Kolleginnen und Kollegen an der Kundgebung beteiligt.

Die Kolleginnen und Kollegen aus Alcalá waren tief bewegt über die Unterstützung und die praktisch gezeigte Solidarität.

Verkauf Werner & Pfleiderer

Unser Nachbar Werner & Pfleiderer (Coperion-Gruppe, Ex-Thyssen-Krupp) ist wieder von einem Heuschreckenfonds, Deutsche Beteiligungs AG, gekauft worden. Bisher gehörte die Coperion-Gruppe einer britischen Heuschrecke. Der Maschinenbau-Betrieb ist nach Durststrecken wieder voll im Boom. Bei unserer Warnstreik-Kundgebung am 3. Mai waren die WP-Kollegen, wie so oft, dabei.

Betriebsräteversammlung in Bad Kissingen

Gertrud Moll | Betriebsrätin

Wie jedes Jahr gab es bei der Betriebsräteversammlung der Robert Bosch GmbH Ende April fesselnde Diskussionen zwischen den Betriebsräten, dem G1 Herrn Fehrenbach und G13 Herrn Malchow, sowie im internen Kreis. Es wurde aus den Brennpunkten berichtet, wo Bosch Einkommensverzicht fordert oder massive Arbeitsplatzverluste drohen, wie in Nürnberg, und der Jahresabschluss wurde vorgestellt - wieder eines der besten Ergebnisse aller Zeiten. Wie immer, waren die Feuerbacher bei vielen Themen dabei, angefangen bei Hartwig Geisel, der als stellvertretender GBR-Vorsitzender die Diskussion leitete. Die Kolleginnen waren gut repräsentiert, die betriebliche Frauenquote wurde überschritten.



Feuerbacher Delegation mit unserem Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Alfred Löckle und dem Altersteilzeiter Werner Neuffer

Ausbildung sichern - Auslerner übernehmen!

Kollege Rolf Vetter sprach in seinem Redebeitrag die ungenügende unbefristete Übernahme von Auszubildenden an. Er kritisierte, dass vor allem am Standort Feuerbach die Erklärung der Geschäftsführung nicht umgesetzt wird. Darin wird darauf hingewiesen dass wenn eine unbefristete Übernahme aus Sicht der Werkleitung nicht möglich ist, gemeinsam mit dem Betriebsrat, nach

Lösungen gesucht wird um eine Übernahme zu ermöglichen. Er regte an eine zentrale Plattform zu schaffen, um freie Stellen an anderen Bosch Standorten den Auslerner anbieten zu können. Er stellte fest, dass selbst Preisträger bei „Jugend forscht“, groß gefeiert in der Presse, bei Bosch am Standort Feuerbach ebenfalls Probleme haben eine unbefristete Arbeitsstelle zu bekommen.



Hartwig Geisel leitete die Konferenz. Hier im Gespräch mit Frank Fehrenbach

Kein Verfall der Bosch-Rente bei vorzeitigem Austritt

Udo Lutz ging bei seinem Diskussionsbeitrag auf die betriebliche Altersversorgung ein:

...“ Herr Malchow, die betriebliche Altersversorgung ist eine ganz wichtige Säule der Alterssicherung unserer Kolleginnen und Kollegen. Eine Streichung oder Kürzung von Ansprüchen passt nicht in eine Zeit bei der von den Mitarbeitern größte Flexibilität abverlangt wird. Ein praktisches Beispiel: In Feuer-

weiter auf Seite 10

bach gibt es einen gewaltigen Strukturwandel einschließlich eines Arbeitsplatzabbaus. Zur Zeit werden Kolleginnen und Kollegen angesprochen ob sie nicht mit Sozialplan gehen möchten. Machen sie dies, verlieren sie nicht nur den Arbeitsplatz sondern auch ihr Basiskonto ganz oder teilweise. Rechnet man die Fälle durch, ist ein Großteil

der Sozialplanleistung eigentlich der Wert des Basiskontos den sie hätten wenn sie nicht gehen würden. Dies darf nicht sein. Alfred Löckle und wir in Feuerbach gehen das Thema massiv an. Herr Malchow, hier ist Handlungsbedarf, die Verfallbarkeit oder Senkung der Betriebsrente die die Kolleginnen und Kollegen selber erarbeitet haben und im Alter dringend brauchen, darf es nicht mehr geben“.



Umweltschutz auch stärker im Betrieb umsetzen

Lucia Kathmann DS-PC/EIE1 Betriebsrätin

Mit Hinweis auf das Engagement und die Vorbildwirkung von Bosch in Sachen Umwelttechnik und alternative Energiegewinnung fragte, Lucia Kathmann, Herr Fehrenbach:

„Warum wird diese Technik noch

nicht in den einzelnen Standorte zur Energieeinsparung angewendet“?

Antwort von Herr Fehrenbach:

... „in den nächsten Jahren sollen Standorte, an denen das möglich ist, mit Solarthermie nachgerüstet werden. In Reutlingen wurde beim Neubau schon Solarthermie eingeplant und umgesetzt.“



Herr Malchow überreicht Werner Neuffer als Abschiedsgeschenk ein von Auszubildenden gebautes Radio



Das neue Führungsteam: Alfred Löckle und Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender und sein Stellvertreter Hartwig Geisel

CI-Umorganisation: Mitbestimmung unverzichtbar

Gertrud Moll | Betriebsrätin

Am 21.5.2007 wurde die KBR-Arbeitsgruppe zur CI-Neuorganisation von den Herren Friedrich ((CI/P), Drave (CI/EC), Fliegert (CI/PER) und einem Vertreter der Zentralabteilung Arbeitsrecht über die CI-Umorganisation in einer ersten Runde informiert.

Die Konzeption der CI-Leitung wurde vorgestellt, die versammelten BetriebsrätInnen konnten aber nicht überzeugt werden, warum nun eine Konzentration von CI-Beschäftigten, insbesondere aus den Bereichen CI/OS, CI/AK, CI/AW, CI/AT und aus dem früheren CI/CS-Bereich, in Feuerbach (teils auch nach Hildesheim, Drancy und Madrid) unumgänglich sein soll. Schließlich wurde jahrelang in virtuellen Teams erfolgreich zusammengearbeitet.

Weiter auf Seite 11

Beim Thema CI/OS soll sowohl Personal reduziert wie auch konzentriert werden. Vorgesehen sind Anlagen (Shelter), die keine lokale Betreuung mehr benötigen und standardisiert funktionieren sollen. Für viele CI/OS-Bereiche ist aber der Ort der Hardware ohnehin unwichtig. Die Aufgaben von CI/OS, inklusive Bereitschaftsdienste, werden seit Jahren von über viele Standorte verteilten Teams gemeinsam wahrgenommen. Am meisten soll im Bereich CI/AK-AW-AT zentralisiert werden. Unstrittig ist, dass es in den Geschäftsbereichen einige

Stellen in den ICO-Bereichen geben wird, an denen z.B. SAP-Experten sinnvoll ihre Aufgabe weiterführen können, dies wird aber mit Sicherheit nicht überall möglich sein.

Der CI-Leitung konnte keine Aussage entlockt werden, wie viel CI-Beschäftigte aus Europa den Standort oder den Geschäftsbereich wechseln sollen. Es sollen wohl Hunderte werden.

Herr Friedrich begründete die Umorganisation auch damit, dass etliche CI-Beschäftigte sich in Mails an Herrn Fehrenbach (G1) kritisch über ihre Reisetätigkeit bei CI geäußert hätten.

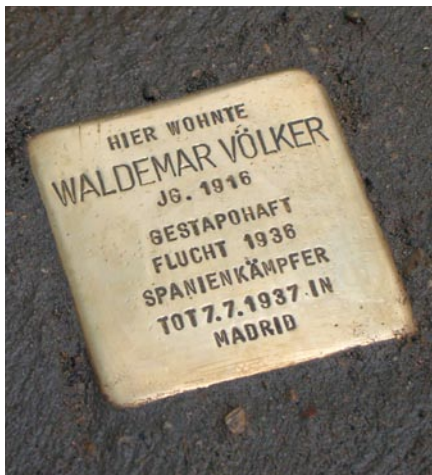
„Zwangsarbeiter“ Erinnerung bewahren

Die Auszahlung von Entschädigungsgeldern an ehemalige Zwangsarbeiter ist nach langem Ringen, 62 Jahre nach Kriegsende zu einem würdigen Abschluss gekommen. Die Notwendigkeit, der Opfer des NS-Regimes zu gedenken, bleibt bestehen.

Auch Bosch hat zu lange gezögert sich auf die Zahlungen einzulassen. Erst die Drohung von Massenklagen aus den USA mit Forderungen von zweistelligen Milliardenbeträgen hat in der deutschen Wirtschaft das Umdenken zu Stande gebracht.

Stolperstein für Nazi-Opfer vor dem Ausbildungsgebäude

Roland Saur



Seit dem 8. Mai liegt im Gehweg in der Kruppstraße ein „Stolperstein“, ein kleiner Gedenkstein für Waldemar Völker. Er klebte im Jahr 1933 für den Widerstand gegen die Nazi Herrschaft Plakate für die Bosch-Belegschaft, kam dafür ins Gefängnis, floh ins Ausland und starb im Spanischen Bürgerkrieg. Bei der Verlegung des Steins sprach Gertrud Moll im Auftrag von Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung.

Im Feuerbacher Bezirksbeirat fand sich keine Mehrheit für einen finanziellen Zuschuss von 150 € zur Unterstützung des Projekts. Selbst gegen FDP-Bezirksbeirat Rolf Walter, der meinte, es müsse Schluss sein mit der ewigen Erinnerung an die Opfer des Nationalsozialismus, gab es kein gemeinsames Vorgehen von CDU, SPD und Grünen. Die Stolpersteininitiative geht leer aus.

Unruhe im Steuergerätebereich

Andreas Hiebel

Im Bereich Steuergeräteentwicklung sollen die Entwicklungsaktivitäten von DS und GS zu einem neuen Bereich DGS-Businessunit zusammengelegt werden. Dies betrifft in der Summe 2200 Kolleginnen und Kollegen, davon sind am Standort Feuerbach 800, am Standort Schwieberdingen 1200 und an den Standorten Wien und Saint Ouen nochmals 200 Kolleginnen und Kollegen betroffen. Ein erster Schritt für die Zusammenlegung der Steuergeräteentwicklung von DS und GS war am

Anfang des Jahres die Gründung eines gemeinsamen Projekthauses für die Toolentwicklung, das derzeit bei GS angesiedelt ist. Etwa 100 Kolleginnen und Kollegen wurden hierzu in eine neue Abteilung zusammengefasst. Für die Mitarbeiter wurden eine Reihe von Regelungen (Nachteilsausgleich), wie Mehrfahrgeld oder PKW-Darlehen getroffen. Die bisher gesammelten Erfahrungen in diesem Thema DGS haben gezeigt, dass die Kolleginnen und Kollegen durch die

angewandte Informations- oder besser gesagt Hinhaltestrategie stark verunsichert sind und bereits viele Kollegen DS oder sogar Bosch verlassen haben. In Zukunft sollten derartig große Umstrukturierungen nur durch eine offene Informationspolitik mit frühzeitiger Einbindung der Betroffenen durchgeführt werden, denn wir brauchen auch in Zukunft noch motivierte Kolleginnen und Kollegen, die auch Spaß an der Arbeit haben sollen!!

JAV-Fußballturnier 2007

Nurullah Duran | JAV

Wie jedes Jahr fand am 24.03.2007 das JAV-Fußballturnier für Auszubildende und Studenten der Berufsakademie statt. Es trafen sich Fußballliebhaber und junge Fußballtalente der Ausbildungsabteilung, um an dem Fußballturnier ihr Bestes zu zeigen. Am diesjährigen Turnier nahmen neun Mannschaften teil. Den ersten Platz errangen die Titelverteidiger aus dem Vorjahr „Die Titelverteidiger“ PEA-Fe1/925, den zweiten Platz erzielte die Mannschaft „Dabei sein ist alles“ PEA-Fe1/924 und den dritten Platz belegten die „BA`ler“ PEA-Fe2/BA. Die JAV bedankt sich bei dem Ausbildungsleiter Herr Gutzan, dass er uns auch dieses Jahr das Turnier ermöglichte und sich selbst aktiv daran beteiligte. Für die Verpflegung mit Getränken und Brezeln bedanken wir uns bei der VKL, die diese für das Fußballturnier bereitstellte. Wir freuen uns schon auf das Fußballturnier im nächsten Jahr, denn Sport verbindet und schafft Freundschaften in dieser all zu hektischen Zeit. Die Bilder vom Fußballturnier sind auf der JAV-Intranetseite online...

Betriebliche Altersversorgung bei Austritt vor der Rente

Udo Lutz | Betriebsrat

„Im Falle eines Austritts aus dem Unternehmen vor Alter 60 wird das Guthaben aus Firmenbeiträgen (Basiskonto Red.) entsprechend den gesetzlichen Vorschriften bzw. den Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen gekürzt oder entfällt unter Umständen ganz“, so das Kleingedruckte ganz unten auf jedem Kontoauszug des Bosch Vorsorge Plans. Viele Kolleginnen und Kollegen glauben der Betrag auf dem jährlichen Kontoauszug für des Basiskonto ist ein fester Anspruch, dies ist leider nur teilweise richtig. Denn in der Betrieblichen Altersversorgung gibt es nur den sogenannten Treuegrundsatz. Wer bis zum Renteneintritt seinem Arbeitgeber die sogenannte Treue hält bekommt eine Betriebsrente, lautet der Tenor des alten Grundsatzes. So eine Kürzungsmöglichkeit hat in einer Betrieblichen Altersversorgung aus Sicht der Arbeitneh-

mervvertretung nichts verloren. Die Betriebliche Altersversorgung ist eine wichtige Säule der Alterssicherung, dies posaunen die Arbeitgeber bei allen Anlässen heraus. Gerade in einer Zeit bei dem ein Firmenwechsel die Regel ist und ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber von der Ausbildung bis zur Rente in den Hintergrund tritt muss auch die Betriebliche Altersversorgung diesem Wandel Rechnung tragen. Der Gesetzgeber hat richtiger Weise die Ratierliche Kürzung von unverfallbaren Ansprüchen 2001 deutlich eingeschränkt und für Personen die nach dem 1.1.2001 eingestellt wurden ganz ausgeschlossen. Leider kann der Gesetzgeber nicht rückwirkend eine Zusage des Arbeitgebers wertmäßig erhöhen, deshalb besteht weiterhin bei dem Personenkreis mit Eintritt vor dem 1.1.2007 die Möglichkeit einer Ratierliche Kürzung. Auch die zur Zeit diskutierte Portabilität der Betriebsrenten in der EU, angestoßen durch Franz Müntefering ist der richtige Ansatz. Das Basiskonto verfallen zu lassen oder den Anspruch zu kürzen entscheidet ganz allein Bosch, das Gesetz beschreibt die Mindestbedingungen Bosch kann jederzeit besser sein. Der Betriebsrat wurde zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat in dieser Frage tätig. BER-Fe forderte die Firma auf bis zum positiven Abschluss der Gespräche keine Sozialpläne für Kolleginnen und Kollegen die hier einen Verlust hätten mehr abzuschließen. Ferner ist im Beratungsgespräch zum Sozialplan der Verlust in Euro der Kollegin und Kollegen vorzulegen und zu erläutern. Ganz wichtig: Vor dem Gespräch mit der Personalabteilung zuerst zum Betriebsrat.

○ Beitrittserklärung ○ Änderungsmitteilung

Name		Vorname		Geburtsdatum	
Straße/Hausnummer		Postleitzahl/Wohnort		Telefon	
Betrieb: Name und Ort					
☐ z. Zt. vollbeschäftigt		☐ teilzeitbeschäftigt		☐ männlich ☐ weiblich	
☐ Auszubildende/r bis vorauss.:		☐ gewerb. Arbeitnehmer/in		☐ Angestellte/r ☐ kaufm. ☐ techn. ☐ Meister	
Nationalität		Änderung des bisherigen Status		Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoeinkommens) 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 wiederum 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 Abzug 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