



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

dialog

Nichtraucherschutz

18-Schichten

Neues Schichtsystem läuft an

Flexibler Übergang in die Rente

Die Modelle

ERA

Ausgabe 06
Dezember 2007



Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

anbei erhalten Sie den **dialog** Nr. 6 Dezember 2007.

Nichtraucherschutz, Gewerkschaftstag, flexibler Übergang in die Rente und Mitarbeitergespräch zur Leistungsbeurteilung unter den neuen ERA Bedingungen sind dieses Mal die Schwerpunkte der Ausgabe.

Zu dem Thema Übernahme von Auslernern und Fortsetzung der Altersteilzeit hat die IG Metall Jugend zusammen mit der Jugendvertretung von Bosch Feuerbach eine sehr eindrucksvolle Aktion auf der Bombay-Brücke an der Stadtbahnhaltestelle Löwentor durchgeführt.

Der **dialog** erscheint nun seit einem Jahr in neuer Aufmachung. Für die kritische Begleitung des neuen Dialog bedanken wir uns ganz herzlich. Bitte mailen Sie uns weiterhin Ihre Anregungen und Wünsche unter: Udo.lutz@de.bosch.com .

Ihnen und Ihrer Familie wünscht die gesamte **dialog**-Redaktion ein schönes und besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in ein glückliches und gesundes 2008.

Viel Spaß beim Lesen!

Mit freundlichen Grüßen

Udo Lutz
dialog-Redaktion

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.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,
Jordana Vogiatzi (IGM)

Druck:
hartmannndruck, Wildberg

Aus dem Inhalt

Neues Schichtsystem	Seite 4
Kein Ausstieg ohne Einstieg	Seite 5
Altersteilzeit	Seite 6
Größte Postkarte Baden-Württembergs	Seite 7
Gewerkschaftstag 2007	Seite 8
Entwicklungsverlagerung bei DS	Seite 9
ERA	Seite 11

Nichtraucherschutz!

Hartwig Geisel (BRV) | Dieter Eisenhardt (BR)

Der Gesetzgeber hat dem Nichtraucherschutz einen hohen Stellenwert eingeräumt. In Gaststätten und öffentlichen Gebäuden ist das Rauchen verboten.

Jeder Beschäftigte kann den Nichtraucherschutz von seinem Arbeitgeber einklagen und würde hierbei Recht bekommen.

Das Thema Rauchen ist emotional stark besetzt. Die Firma hat nun dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung vorgelegt und wir haben dieser, nach sehr ausführlicher Prüfung, mit Verbesserungen zugestimmt. In dieser Betriebsvereinbarung geht es darum, einen fairen Ausgleich zwischen Rauchern und Nichtrauchern zu finden. Die Werkanlage wird im Grundsatz rauchfrei, außer in ausgewiesenen Raucherzonen.

Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass es nicht darum geht, Raucher zu diskriminieren oder Jagd auf Raucher zu machen. Es geht um eine neue Kultur zwischen Rauchern und Nichtrauchern am Standort.

Wir appellieren an die Raucher, diese neue Kultur zu respektieren und zu leben.

Wie geht es weiter?

In den nächsten Wochen wird die Werkerhaltung, die Vertrauensleute und der Betriebsrat für jedes Gebäude Raucherzonen festlegen, dann werden bauliche Vor-



aussetzungen geschaffen, wie z. B. Raucherinseln. Danach wird ein Stichtag festgelegt, an dem die Belegschaft informiert wird und die neue Regelung in Kraft tritt.

Wir denken, mit dieser neuen Regelung werden wir dem Gesetz, den Nichtrauchern und den Rauchern gerecht.



Neues Schichtsystem mit 4 Schichtgruppen läuft an

Roland Saur | stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

„So schlecht ist das gar nicht“, ist die Meinung von mehreren Kolleginnen und Kollegen aus der Werkstatt 011560, die jetzt erste Erfahrungen mit dem neuen Schichtmodell gemacht haben. Wichtig für sie ist, dass die freien Tage je Schichtgruppe in diesem Modell garantiert frei sind, da an diesen Tagen die Kolleginnen und Kollegen der anderen Schichtgruppen arbeiten.

Klar ist, dass der Umfang an Überstunden zurückgeht. Dafür wird Personal aufgebaut. Schon jetzt hat der Fertigungsbereich CP4 einen Personalbedarf, der nur mit Mühe von den anderen Bereichen gedeckt werden kann.

Die meisten Fragen werden zum Entgelt gestellt. Viele meinen, man verdiene weniger. Dazu die klare Aussage: Beim Entgelt auf der Basis 35 Stundenwoche ändert sich nichts. Das regelmäßige Monats-Bruttoentgelt steigt sogar geringfügig. Aber der Anteil von Überstunden wird geringer werden, da samstags zwei Schichten und sonntags die Nachtschicht je von einer Schichtgruppe belegt sind.

Jetzt wurde mit dem kurzzyklischen Modell gestartet. Für Kolleginnen und Kollegen mit Kindern und auch für ältere Mitarbeiter ist dieser Schichtrhythmus angenehm. Ob im Fertigungsbereich CP4 dieses kurzzyklische Modell oder das Blockmodell gefahren wird, hängt von der Mehrheit der dort Beschäftigten ab.

Die Kolleginnen und Kollegen haben auch Wünsche und Verbesserungsvorschläge: So sollte die Kantine mittags geöffnet ha-

ben, wenn am Standort mehrere Module der CP4 regelmäßig arbeiten. Und es besteht auch der Wunsch, dass eine zweite Vesper-Verkaufsstelle öffnet.

Wenn durch die Versetzungen in die CP4 Personal in den auslaufenden Bereichen fehlt, dann wird befristet eingestellt. Zurzeit arbeiten im FeP 130 Kolleginnen und Kollegen mit befristeten Arbeitsverträgen. Für die Auslerner im Januar 2008 konnte der Betriebsrat erreichen, dass sie einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Weiterhin gibt es 20 Festübernahmen pro Jahr in den Facharbeiter-Pool.

In der Regel haben die befristeten Einstellungen von außen eine Laufzeit von einem Jahr. Beim Betriebsrat und beim Personalbüro stapeln sich Bewerbungen von Kindern unserer Kolleginnen und Kollegen, die froh sind, wenigstens für ein Jahr eine Vollzeit-

Beschäftigung mit Bosch-Entgelt zu bekommen.

Der Betriebsrat hat mit der Werkleitung vereinbart, dass Kolleginnen und Kollegen, die in den CP4-Bereich wechseln, in einer Tagesschulung über den neuen Bereich informiert werden. Diese Schulungen haben sich sehr gut bewährt. Dort können Fragen gestellt werden und es gibt Antworten und Informationen aus erster Hand. Die Fertigungsbereichsleiter Zebisch und Seher sowie die Betriebsräte sind bei den Veranstaltungen dabei.

Am Erfolg der CP4 hängt die Zukunft der Einspritzpumpen-Fertigung von Bosch. Der Hochlauf der CP4 stellt sehr hohe Anforderungen an alle. Nach anfänglichem Zögern steigen die Abrufzahlen steil an. Wir haben hier am Standort die Kompetenzen, damit diese Pumpe zu einem Erfolgsprodukt wird.



Schichtbesprechung in der Pilotwerkstatt W011560: Von links sehen wir die Kollegen Ralf Zimmermann, Steffen Grünberg, Murat Devetli, Sven Schlipf, Fatih Koz und Burhan Ramdan.

Kein Ausstieg ohne Einstieg!

Armin Kaltenbach | Jugend- und Auszubildendenvertreter

Gemeinsam waren wir am 7. November 2007 nach der erfolgreichen Jugend- und Auszubildendenversammlung auf der „Löwentorbrücke“, um für den Erhalt der geförderten Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit zu kämpfen.

Der Ort der Veranstaltung war nicht zufällig eine Brücke. Als Symbol für die Beschäftigungsbrücke zwischen „Alt“ und „Jung“ war der Ort sehr gut gewählt.

Rund 400 Kollegen von Daimler UT, Porsche, Werner & Pfleiderer und natürlich von Bosch Feuerbach waren vertreten. Darunter Auszubildende und „ältere“ Facharbeiter.

Momentan gibt es noch die sogenannte „Beschäftigungsbrücke“ zwischen Jung und Alt. Sie ermöglicht noch den Ausstieg für ältere und im Gegenzug dazu den Einstieg für jüngere. Bisher war an die Förderung der ATZ von der Berufsagentur für Arbeit die Wiederbesetzungsklausel gebunden.

Die Wiederbesetzungsklausel besagt, dass wenn ein Beschäftigter die geförderte ATZ in Anspruch nimmt, muss sein Arbeitsplatz in der 3 jährigen Freistellungsphase durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag, zum Beispiel von einem Auslerner, wiederbesetzt werden.

Doch 2009 soll durch politische Entscheidungen diese Brücke zerstört werden!

Wir brauchen auch über 2009 hinaus die geförderte Altersteilzeit mit einer Wiederbesetzungsklausel, um Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben zu erhalten.

Wenn es nicht gelingt, eine Wiederbesetzung durch Auslerner an die geförderte ATZ zu binden, wird die Übernahme-situation noch schlechter als sie ohnehin schon ist.

Weiterhin wird sich der Wegfall



der geförderten ATZ negativ auf die Ausbildungsplatzsituation auswirken, denn wenn es keine freien Arbeitsplätze gibt, werden Firmen auch keine Bereitschaft zum Ausbilden haben.

80.000 Jugendliche haben schon heute keinen Ausbildungsplatz. Nur 23% der Firmen bilden aus, obwohl 48% ausbildungsberechtigt sind.

Die Altersteilzeit hilft Ausbildungsplätze zu sichern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die JAV bedankt sich bei allen, die sich an der kurzen aber wirk-samen Kundgebung beteiligt haben.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung erhält Tradition

Am 6. Dezember 2007 war es wieder so weit, der Nikolaustag. Um unseren Auszubildenden am Nikolaustag eine kleine Freude bereiten zu können, organisierte die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit Hilfe des Betriebsrates Feuerbach und der IG Metall Stuttgart, eine Nikolausaktion.

Die Aktion wurde unter dem Motto „Weihnachtsgeld kommt nicht vom Nikolaus, sondern durch Tarifverträge der IG Metall“, geleitet.

Um 10 Uhr starteten zwei Nikolausläufe (Philipp Krüger und Christian Thym, beide Jugend- und Auszubildendenvertreter) und deren Helferinnen (Natalie Mollo, Jugend- und Auszubildendenvertreterin) eine Verteilaktion.

Niemanden ließen sie aus. „Jeder unserer Azubis im Ausbildungsbau schenken wir eine Nikolauspostkarte und einen Schokoni-kolaus“, meinte Natalie Mollo.

Strahlende Gesichter nahmen die Geschenke entgegen und große Freude war ihnen von den Augen abzulesen. So eine Aktion hatte noch keiner von ihnen erlebt.

Damit auch die versetzten Auszubildenden nicht leer ausgehen, schuftete der Nikolaus bis spät in den Abend hinein um alle Geschenke per Post versenden zu können.

Auch die Ausbilder und die Betriebsräte gingen nicht leer aus.

Der Nikolaus stürmte in die Betriebsratsitzung und überraschte die Betriebsräte.

Es war eine große Herausforderung für die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Nikolaus einen Termin zu vereinbaren, aber trotz allem Stress hat sich der Nikolaus Zeit für die Boschler genommen und war fleißig dabei.



ATZ, BVP, LZK, TR,...

Udo Lutz | Betriebsrat

Mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters und dem Auslaufen der ATZ Ende 2009 kommt immer stärker die Frage aus der Belegschaft: „Wann kann ich in Rente gehen. Gibt es schon neue Modelle“. Fakt ist, dass, wenn die Altersteilzeit nicht über 2009 verlängert wird, es keine Möglichkeit eines vorzeitigen Ausstiegs aus dem Berufsleben mehr gibt. Deshalb ist es für uns wichtig, dass jetzt dauerhafte und qualitätsvolle Ausstiegsmodelle kreiert werden. Die sich unsere Kolleginnen und Kollegen auch finanziell leisten können. Nun die Sachstände im Einzelnen:

Altersteilzeit (ATZ)

Zwei wichtige gesetzliche Säulen der ATZ sind der steuer- und sozialversicherungsfreie Aufstockungsbetrag und der Zuschuss der Bundesagentur bei Wiederbesetzung der Stelle. Mitte November hat der Bundestag die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit des Aufstockungsbetrags unbefristet beschlossen. Damit ist eine Säule der ATZ über 2009 hinaus gesichert. Noch offen ist der Zuschuss der Bundesagentur. Hierzu gibt es intensive Gespräche. Den Zuschuss nur bei Wiederbesetzung durch einen Arbeitnehmer aus dem Kreis der unter 25-jährigen (U25) oder aus dem Kreis der über 50-jährigen (Initiative 50Plus) zu bezahlen, wäre ein guter Kompromiss. Damit würde er bei der Wiederbesetzung durch einen Ausländer bezahlt werden. Gerade in der Übernahmediskussion wäre dies ein Schritt in die richtige Richtung.

Wenn der gesetzliche Rahmen steht, wird die IG Metall 2008

Verhandlungen über die Weiterentwicklung der Tarifverträge: Altersteilzeit und Beschäftigungsbrücke aufnehmen.

Erst im Anschluss an die beiden Schritte, Gesetzgeber und IG Metall, werden wir als Interessenvertreter mit der Firma in Verhandlung treten, und die Betriebsvereinbarung wird fortgeschrieben oder an die neuen Gegebenheiten angepasst.

Die Firma möchte auch weiterhin Mitarbeiter früher in Rente schicken. Unser Anliegen ist, dass die Kollegin oder der Kollege selbstbestimmt mit einer guten finanziellen Ausstattung in einen flexiblen Übergang zur Rente gehen kann. Lösungen, wie sie die Firma Mitte 2007 vorgelegt, bei denen der Mitarbeiter alle Kosten alleine trägt, lehnen wir ab.

Bosch Vorsorge Plan (BVP)

Die sozialversicherungsfreie Umwandlung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (BBG 2007: 63.000 Euro) zu Gunsten des Aufbaukontos im Bosch Vorsorge Plan war bis Ende 2008 befristet. Auch hier hat der Bundestag Mitte November in 1. Lesung beschlossen, diese zu entfristen und dauerhaft bei der bis zur 4% sozialversicherungsfreien Umwandlung zu belassen.

Langzeitkonto (LZK)

Öfters wenn man eine schnelle Einigung für realistisch einschätzt gibt es Störfeuer. Das Langzeitkonto (über 300 Stunden) ist eine gute Geschichte für beide Seiten. Bosch bekommt eine flexiblere Arbeitszeit der Mitarbeiter und die Kollegin oder

der Kollege hat die Möglichkeit, größere Freistellungszeitblöcke für Hausbau, Kindererziehung, Pflege, Qualifizierung oder einen vorgezogenen Ruhestand anzusparen und dann zu entnehmen. Für beide Seite eine gute Sache, wenn die Rahmenparameter stimmen. Das Langzeitkonto ist auch ein wichtiges Element im Ergänzungstarifvertrag für 40-Stünder in Schwieberdingen und für die neuen SL1ler. Wenn beide es wollen, müsste es schnell zu vereinbaren sein, denkt man sich. Weit gefehlt: Die Firma hat sich ihrer schwäbischen Wurzel besonnen und verfährt nach der schwäbischen Weisheit: „Von den Reichen kannst das Sparen lernen“. Sie ist nicht mehr bereit, die 6% Verzinsung des Ergänzungstarifvertrages Schwieberdingen weiter anzubieten. Sie will die Mitarbeiterdarlehen (denn um nichts anderes handelt es sich) der Kolleginnen und Kollegen an Bosch nur mit einer Festverzinsung von rund 4% zu verzinsen. Dies ist in dieser Form nicht annehmbar. Wir hoffen, dass die Verantwortlichen der Firma über die besinnlichen Weihnachtstage auch hier zur Besinnung kommen und die Baustelle positiv abschließen.

Teilrente (TR)

Was ist Teilrente? Wer einen Rentenzugang zu einem vorgezogenen Rentenbeginn hat (63 Jahre), kann statt der Vollrente eine Teilrente beantragen und zusätzlich einen Betrag bis zu einer vorgeschriebenen Grenze hinzuverdienen. Der Rentenabschlag von rund 7,2 % mit 63 kommt dann nur für die Höhe

Fortsetzung auf Seite 7

der Teilrente in Abzug. Schlichtweg ist der Rentenabzug beim Wechsel von Teil- in Vollrente geringer. Wir könnten uns ein Modell zum Beispiel: Teilrente verbunden mit Zuschuss der Firma und Entspargung des Langzeitkontos vorstellen. Hierzu muss der Gesetzgeber die Zugang- und Hinzuverdienstmöglichkeiten der Teilrenten

aufwerten. Die Gespräche dazu laufen.

Zusammenfassung

In Zukunft wird es für einen vorgezogenen Ruhestand viele Modelle geben, aus denen für die Betroffenen ein individuelles Modell zusammengestellt wird. Dies ist ein Ergebnis des Rückzuges des Staates aus

der Altersversorgung und der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters. Die Absicherung der Altersversorgung wird zunehmend zu einer weiteren Kernaufgabe der IG Metall. Auch ein Punkt, um in die Gewerkschaft einzutreten. Wir werden Sie im nächsten Dialog wieder über die Verhandlungsstände und Ergebnisse informieren.

Über 2000 Unterschriften auf größter Postkarte Baden-Württembergs



Die größte Postkarte Baden-Württembergs mit über 2000 Unterschriften haben die Delegierten aus dem Südwest-Bezirk der IG Metall auf dem Leipziger Gewerkschaftstag symbolisch an Bundeskanzlerin Angela Merkel übergeben. Damit wird die Forderung der IG Metall nach neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen für Altersübergangsmodele untermauert.

Die IG Metall fordert von der Bundesregierung, möglichst schnell verlässliche Rahmenbedingungen für Altersübergangsmodele zu schaffen. Bereits im kommenden Frühjahr wollen IG Metall und Arbeitgeber in Verhandlungen nach neuen tarifvertraglichen Regelungen suchen, die es Beschäftigten ermögli-

chen sollen, vorzeitig zu fairen Bedingungen aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können. „Wir brauchen dringend solche Modelle, weil nicht jeder bis zum Rentenalter im

Betrieb arbeiten kann“, so Jörg Hofmann. „Damit aber tarifli-

che Modelle gefunden werden können, bedarf es gesetzlicher Rahmenbedingungen“.

Die Originalpostkarte mit dem Maß 3 auf 5 Meter wurde durch die Gaggenauer Delegierte Melanie Hartmann symbolisch in verkleinerter Form übergeben. Auf dem Original waren in zwei Aktionen vor den Toren der Mercedes-Benz-Werke in Gaggenau und Sindelfingen über 2000 Unterschriften zusammengekommen.



Die größte Postkarte Baden-Württembergs mit über 2000 Unterschriften haben die Delegierten aus dem Südwest-Bezirk der IG Metall auf dem Leipziger Gewerkschaftstag symbolisch an Bundeskanzlerin Angela Merkel übergeben

21. Gewerkschaftstag der IG Metall

Hartwig Geisel | Betriebsratsvorsitzender und Delegierter auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig

Zukunft braucht Gerechtigkeit

So lautete das Motto des 21. Gewerkschaftstages in Leipzig. Im Mittelpunkt standen die Wahl eines neuen Vorstands und das Erstellen eines Arbeitsprogramms für die nächsten vier Jahre.

Zum neuen 1. Vorsitzenden der IG Metall wurde Berthold Huber mit 92 % der Stimmen und Ditlev Wetzel mit 87% gewählt.

In seinem Zukunftsreferat skizzierte Berthold Huber die kommenden Aufgaben der IG Metall. Die Rede war pragmatisch und an den Problemen in der Gesellschaft und in den Betrieben orientiert. Drei große Themenschwerpunkte will sich die IG Metall in den nächsten 4 Jahren geben.

1. Leiharbeit

Mit einer bundesweiten Kampagne will die IG Metall gegen die schlechten Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit vorgehen.

2. Humanisierung der Arbeit

Hohe Anforderungen in den Büros, kurze Taktzeiten am Band oder Arbeit ohne Ende belasten die Gesundheit vieler Beschäftigten. Hier will die IG Metall mit Tarifverträgen und Projekten gegensteuern.

3. Mitgliederentwicklung

Die Stärke und Durchsetzungskraft der IG Metall hängt ganzentscheidend von der Gewinnung neuer Mitglieder ab. Deshalb sollen sich alle Aktionen und Initiativen an dieser Frage ausrichten.

Darüber hinaus wurden noch sehr viele Themen wie Altersteilzeit, Rente mit 67, den Sozialstaat stärken und einige mehr, insgesamt acht Entschließungen zu einem Arbeitsprogramm zusammengefasst. Die IG Metall geht mit Zuversicht und Selbstvertrauen in die Zukunft.

Aktuelles von CI

Bei der CI-Betreuung ändert sich etwas: Kollegin Gertrud Moll wird längere Zeit im Krankenstand sein, voraussichtlich bis April 2008. Sie wird von Walter Bischoff vertreten, mit Unterstützung von Wolfgang Kilingler, der sich speziell um ERA bei CI kümmert, sowie Kollege Werner Sauerwein (alle drei Betriebsratsmitglieder). Gertrud Molls Aufgaben als Sprecherin der AG 3 sowie als Mitglied der GBR-AG3 – insbesondere die Begutachtung neuer Software – werden von GBR-Manfred Büntig bzw. – bei rein lokaler Software – von Werner Thierfeldt übernommen.

Auf der gut besuchten CI-Betriebsversammlung hielt somit Walter Bischoff den Beitrag zu CI, der mit großem Beifall aufgenommen wurde. Hauptthema der Versammlung war nach wie vor die Umorganisation, zu der es wieder kritische Anmerkungen gab – wie auch bei der Mitarbeiterbefragung bei CI die Umorganisation im Brennpunkt stand. Insbesondere die geplante, erst sehr spät bekanntgegebene Versetzung von 20 CI-KollegInnen von Feuerbach nach Leinfelden ist ein schwieriges und noch nicht ganz ausgestandenes Thema. Wie bekannt, sind die erzwungenen Versetzungen für Beschäftigte aus Bühl, Frankfurt und Bamberg noch belastender. Immerhin zeigte der Sprecher der CI-Leitung bei der Betriebsversammlung, Herr Derenbach, dass die schlechteren Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung der Leitung zu denken gegeben haben. Es ist zu hoffen, dass es noch die eine oder andere Lockerung gibt, zum Beispiel was Arbeit von zuhause oder von anderen Standorten aus betrifft.



Die Delegierten aus Baden-Württemberg auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Hartwig Geisel

Auch Lidl in Feuerbach braucht seinen Betriebsrat!

Gertrud Moll | Betriebsrätin

Seit dem 4. Oktober 2007 hat auch die Lidl-Filiale in der Stuttgarter Straße, neben Wertkauf und nahe der Burgenlandstraße, einen Betriebsrat. Das ist nicht selbstverständlich: Bei Lidl & Schwarz in Deutschland kann man die existierenden Betriebsräte an einer Hand aufzählen. Beschäftigte, die ihre Rechte fordern, werden dort meist rasch hinausgeekelt. Bezahlung von Überstunden ist erst seit kurzem normal; Arbeit auf Abruf wird immer noch verlangt.

Die Kolleginnen und Kollegen in der Stuttgarter Straße haben sich deshalb ein Herz gefasst und eine Betriebsratswahl eingeleitet. Solange der Kündigungsschutz der Aktiven noch nicht bestand, wurden von ver.di tagelang Infostände gemacht, um den Schutz der Öffentlichkeit zu gewinnen. Der Bosch-

Betriebsrat wurde um Unterstützung gebeten und Betriebsräte, Vertrauensleute und KollegInnen kamen vorbei und demonstrierten mit IG Metall-Fahnen Aufmerksamkeit, ebenso wurde die IG Metall-Bezirksleitung von der anderen Seite der Stuttgarter Straße herbeigerufen und bekundete Solidarität. Auf unserem Bild: Bosch-BER-Mitglieder Roland Saur, Gertrud Moll und Kasim Kavak zusammen mit dem ver.di-Sekretär Werner Bossert sowie Sylvia Röhlk und Oliver Handel von ver.di vor der Lidl-Filiale. Lidl musste se-

hen, dass seine Einschüchterungsmaßnahmen erfolglos waren, hat die Wahl aber angefochten. Der Betriebsrat ist jedoch im Amt und schult sich jetzt gründlich über seine Rechte. Wir Metaller wünschen den KollegInnen bei Lidl viel Erfolg!



Bosch – Vom Arbeitgeber zum Arbeit(weg)nehmer?

Michael Teuber | Betriebsrat

In BBT Thermotechnik GmbH wird mit Wirkung zum 1. Januar 2008 in die Bosch Thermotechnik GmbH umfirmiert.“ stand kürzlich in einer BBT-Presse-meldung. „Das Unternehmen ist künftig klar und eindeutig als Teil von Bosch erkennbar. Es wird für Kunden und insbesondere als Arbeitgeber interessanter.“ Wie blanker Hohn muss dies den 270 Mitarbeitern in den deutschlandweit niedergelassenen Auslieferungslagern erscheinen, die bis Mitte 2008 ihren Job bei Bosch verlieren. Ihre Arbeit wird an einen Logistik-Dienstleister vergeben, der - verantwortungsvoller als Bos-

ch - 150 Arbeitsplätze für unsere Kollegen bereit hält. Das sind aber nur etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen. Der Wettbewerbsdruck, die niedrigeren Tariflöhne der Logistikbranche und die geforderte Mobilität zu den „neuen“ Arbeitsplätzen wird jenen Kollegen, die zum Zuge kommen, also einiges an Konzessionen abverlangen. Die Übrigen können sehen, wo sie bleiben.

Das Ganze ist Teil der „Offensive Blau“, mit der seit 2005 der Marktauftritt der Marke Buderus reformiert werden soll. Gegen den hierbei betriebenen Ausbau und

die Qualifizierung des Vertriebs ist auch nichts einzuwenden. Wie mit einer Zentralisierung der Lagerhaltung mehr Kundennähe erreicht werden soll, bleibt jedoch nebulös. Unverständlich ist, dass man Lager-Mitarbeitern im Vorfeld keine Umqualifizierung für den Vertrieb angeboten hat. In den 3 Jahren hätte hier viel erreicht werden können. Die Steigerung des Profits eines ohnehin gesunden Unternehmens war wohl wichtiger, als eine aktive verantwortungsvolle Personalpolitik. So blieb es dem TT-Gesamtbetriebsrat

Fortsetzung auf Seite 10

überlassen, hier innerhalb weniger Wochen und bei schwieriger Datenbeschaffung mit einem Gegenkonzept zu retten, was noch zu retten war. Zwar konnte er die Geschäftsleitung von seiner Idee mehrerer „regionaler Zentren“ überzeugen und so viele Arbeitsplätze erhalten, die sonst auch noch weggefallen wären. Aber für die Kollegen in den Lagern kam jede Hilfe zu spät. Sie zahlen die Zeche dafür, dass Bosch als Alleinaktionär von Buderus nach dem sehr guten Jahr 2006 noch mehr Profit erwartet.

In der bereits zitierten BBT-Pressemeldung heißt es dazu: „Das Unternehmen profitiert noch stärker als bisher von der weltweit guten Reputation und Bekanntheit von Bosch.“ Wie bitte? Hier wird doch gerade alles dafür getan, diese Reputation systematisch zu zerstören. Aber, ist der Ruf erst ruiniert, ... den Rest kennen wir ja.

Betriebsvereinbarung für DGS

Andreas Hiebel | Betriebsrat

Michael Teuber | Betriebsrat

Die Steuergeräte-Entwicklungen von DS und GS werden derzeit unter dem gemeinsamen Dach DGS zusammengeführt. Dies macht Sinn, da die systemseitigen Anforderungen immer komplexer, aber eben darin auch immer vergleichbarer werden. Es sollen dadurch auch Synergien freigesetzt werden.

Dies geht an der Personalstruktur nicht spurlos vorüber. Konkret sollen 100 KollegInnen von Feuerbach nach Schwieberdingen und 150 in Gegenrichtung wechseln, um ihre Expertisen jeweils dort einzubringen, wo sie künftig gebraucht werden. Die KollegInnen an den Standorten sorgen sich natürlich um ihre Arbeitsinhalte und Eingruppierungen, ja teilweise sogar um ihre Arbeitsplätze. Hier sollte der Firma im Interesse eines Erfolges von DGS daran gelegen sein, alles dafür zu tun, dass die Be-

fürchtungen haltlos bleiben, damit nicht weitere Wissensträger Bosch verlassen!

Da an den Standorten durch entsprechende Vereinbarungen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle mit dazugehörigen Entgelt- und Zeitkontenregelungen gelten, werden die wechselnden Mitarbeiter auch davon betroffen sein. Die Betriebsräte von Si und Fe haben deshalb von Anfang an eng zusammengearbeitet, um hier mit der Firma zu einer für alle Beteiligten guten Lösung zu kommen. Die Vertrauensleute von Fe und Si tauschen sich in gemeinsamen Sitzungen intensiv aus. So konnten die Personalabteilungen von Fe und Si davon überzeugt werden, dass es ohne Betriebsvereinbarung nicht geht. Diese wird derzeit verhandelt und ein Abschluss noch in diesem Jahr wäre wünschenswert.

Neuer SL1-Vertrag wird nun angeboten!

Frank Köppel | Betriebsrat

Ab dem 01.01.2008 wird nur noch der neue SL1-Vertrag angeboten. Diejenigen, welche einen sogenannten Altvertrag haben, bekommen im Dezember 2007 ein Angebot über einen neuen Arbeitsvertrag und sollen sich im gleichen Monat noch entscheiden.

Der Arbeitsvertrag sieht zum Großteil ganz neue Arbeitsbedingungen vor. Es werden dort u.a. Themen wie Arbeitszeit, erfolgsabhängige Vergütung und der Abstand zum Tarifgehalt geregelt. Und gerade weil so viele Veränderungen auf die Betroffenen zukommen, haben wir vom Betriebsrat per E-Mail informiert und uns zu einer Informationsveranstaltung entschieden, um

die offenen Fragen zu klären. Bei beidem sind wir auf Widerstand von Bosch gestoßen. Man hätte den Eindruck gewinnen können, dass es nicht erwünscht ist, dass der Betriebsrat die Interessen der SL1-Beschäftigten vertritt. Es könnte aber auch damit zusammenhängen, dass wir aufgezeigt haben, dass diese Personengruppe, die außerhalb vom Tarifbereich liegt, nun nicht mehr in vollem Umfang an der Tarifierhöhung teilnimmt. Zugesichert werden jedem Einzelnen nur noch 50% Tarifierhöhung. Ohne den Gesamtbetriebsrat würde gar kein Anteil an der Tarifierhöhung mehr garantiert. Der Rest der 50% wird individuell verteilt. Das sollte uns die Augen öffnen und

uns sensibilisieren. Wenn Bosch also kann, werden tarifliche Standards reduziert. Bei Mitgliedern der IG Metall kann das Unternehmen dies nicht tun, da diese einen Anspruch auf den Tarifvertrag haben.

Viele Kollegen kritisieren den neuen Vertrag, da sie den Eindruck haben, dass die Arbeitsbelastung zunimmt, die Entgeltentwicklung dagegen schlechter wird. Gleichzeitig gibt es offene Themen, die noch verhandelt werden müssen. Die Betroffenen müssen aber schon jetzt die Entscheidung für oder gegen den neuen Vertrag treffen.

Wir sind gespannt, wie viele Kolleginnen und Kollegen letztendlich das neue Angebot annehmen.

Wann gibt es mehr Geld und wie werde ich beurteilt?

Frank Köppel | Betriebsrat

Nun sind wir seit einem halben Jahr in der ERA-Welt und sammeln mit jedem Tag mehr Erfahrungen, wie wir das neue Entgeltsystem unter den gegebenen Umständen am besten anwenden. Hier ein paar Beispiele:

Höhergruppierungen

Im Zuge der ERA-Einführung wurde eine Vereinbarung über die sogenannten Entgeltgruppen-Abzüge getroffen. Darin wurde geregelt, dass die EG-Abzüge in der Entgeltgruppenbandbreite EG 08 bis EG 11 nach 6-12 Monaten entfallen müssen. Am 01.11.2007 wurden somit über 410 Beschäftigte höhergruppiert.

Die Personalabteilung wollte diesen Termin aus technischen Gründen erst auf den 01.01.2008 verschieben. Wir vom Betriebsrat haben das aber nicht akzeptiert. Wir verlangten, dass spätestens nach 12 Monaten die Höhergruppierung erfolgt und wir haben uns durchgesetzt.

Zum 01.01.2008 sollen weitere 500 Höhergruppierungen folgen. In Summe werden somit zum Jahreswechsel knapp 10 % der Beschäftigten am Standort höhergruppiert. Wenn wir uns noch an die Höhergruppierungen vor der ERA-Einführung erinnern,

so haben wir 3 sehr erfolgreiche Jahre der Entgeltpolitik hinter uns. Wir konnten am Standort verschleppte Höhergruppierungen durchsetzen und durch die Niveaubeispiele und das Reklamationsverfahren falsche Eingruppierungen korrigieren.

Bei den Höhergruppierungen wird in der Regel die Leistungszulage reduziert. Je nach dem ob Über- oder Unterschreiter, ob Besitzstände oder ähnliches, werden auch andere Entgeltbestandteile verrechnet. Die klare Aussage der PER uns gegenüber ist jedoch, dass es keine Höhergruppierungen gibt, von denen der Beschäftigte nichts merkt. Es soll auf jeden Fall mehr Geld am Monatsende auf der Entgeltabrechnung stehen.

Das Reklamationsverfahren gilt weiter, d.h. wenn das Niveaubeispiel nicht mit der übertragenen Arbeitsaufgabe übereinstimmt, kann jeder Beschäftigte reklamieren. Dazu sollten Sie zuerst mit Ihrem Vorgesetzten sprechen. Der Betriebsrat unterstützt Sie dabei.

MAG

Die MAG's stehen vor der Tür. Dabei wird wieder das vergangene Jahr beurteilt und die bevor-

stehenden Aufgaben definiert. Wir empfehlen, bei diesem Gespräch die Arbeitsaufgabe klar zu definieren. Auch wenn wir Niveaubeispiele haben, kann es dennoch kein Fehler sein, die Aufgaben genauer festzuschreiben. Insbesondere bei Kollegen die noch einen EG-Abzug haben. Fragen Sie, wann dieser Abzug wegfällt oder reduziert wird. Vereinbaren Sie einen Termin. Sollte der EG-Abzug jetzt noch nicht entfallen, dann lassen Sie sich erklären, welche Arbeitsaufgabe Sie noch nicht selbstständig ausfüllen. Nutzen Sie das MAG auch um entsprechende Qualifizierung zu besprechen.

Leistungsbeurteilung

Die Leistungsbeurteilung der ehemaligen Facharbeiter wurde vom 01.11.2007 auf den 01.01.2008 verschoben. Hintergrund ist, dass es in Zukunft eine gemeinsame Beurteilung zu einem gemeinsamen Termin geben wird. Vermutlich wird es einen einheitlichen Beurteilungsbogen mit unterschiedlichen Bewertungskriterien geben. Sollten Kollegen eine Erhöhung der Leistungsbeurteilung bekommen, dann gibt es eine Einmalzahlung, mit der die Monate November und Dezember ausgeglichen werden.

Abteilungsversammlung bei GS-AM

Udo Lutz | Betriebsrat

Um die Betreuung des GS-Bereichs am Standort Feuerbach zu verbessern, beschloss das GS-Vertrauensleutekernteam bestehend aus Rita Lutz, Edgar Schraysshuen, Hans-Jörg Renz und Udo Lutz im Bereich eine eigene Betriebsversammlung durchzuführen. Leider klappte der Termin dieses Jahr nicht mehr. Einmal konnten die Referenten und der Saal

war belegt oder der Saal war frei aber die Referenten hatten andere Termine. Aus diesem Grund konnte nur Ende November eine sogenannte kleine Betriebsversammlung als Abteilungsversammlung des GS-AM-Bereichs durchgeführt werden. Wir wählten den GS-AM-Bereich, weil es dort die meisten Sorgen um die Zukunft gab. Die Veranstaltung war ein voller

Erfolg. Die Informationsdichte war klasse! An alle Beteiligten ein herzliches Dankeschön. Im neuen Jahr wird es für den GS-Bereich in Feuerbach und für den GS-Entwicklungsbereich in Rutesheim eine eigene Betriebsversammlung geben. Die Termine werden Anfang 2008 bekannt gegeben, damit Sie sie sich gleich in Ihren Terminkalender eintragen können.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gemeinsam haben wir 2007 viel erreicht. Für Eure Unterstützung bedanken wir uns ganz herzlich. Wir wünschen Euch und Euren Familien eine schöne und besinnliche Weihnacht und einen guten Rutsch in ein gesundes und glückliches 2007

Hartwig Geisel
Betriebsratsvorsitzender

Roland Saur
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Frank Köppel
Vorsitzender der Vertrauensleute

Udo Lutz
Verantwortlicher Dialog-Redakteur



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich:

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 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 2 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