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

dialog

Alle Chancen nutzen!
Zukunft FeP

18 - Schichten mit 4 Gruppen
Aktueller Verhandlungsstand

ERA
Neuer Abgruppierungsschutz

Der neue VKL-Vorsitzende
Interview mit Frank Köppel

Ausgabe 05
Oktober 2007

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

anbei erhalten Sie den **dialog** Nr. 5 Oktober 2007.

In dieser Ausgabe ist die Frage des Standortes Feuerbach und Rutesheim der Schwerpunkt.

Ganz herzlich möchten wir als **dialog**-Redaktion die neuen Leser, unsere Auszubildenden, die im September mit der Ausbildung angefangen haben, begrüßen und ihnen alles Gute wünschen. Unser Nachwuchs ist auf dem Titelfoto bei der Begrüßung am ersten Tag abgebildet.

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

Udo Lutz
dialog-Redaktion

Herzlich willkommen!

Der Betriebsrat Feuerbach, sowie die Jugend- und Ausbildungsvertretung, begrüßen die neuen Auszubildenden hier am Standort Feuerbach.
Am 10.9.07 begannen im technisch-gewerblichen Bereich 112 junge Leute ihre Ausbildung, sowie 35 im kaufmännischen Bereich.
Am 1.10.07 beginnen noch 18 Organisationsassistentinnen und 50 Studenten der Berufsakademie ihre Ausbildung, oder ihr Studium, in Feuerbach.
Erfreulich ist, dass alle genehmigten Ausbildungsplätze dieses Jahr belegt werden konnten.
Wir wünschen den neuen Boschlern viel Freude und Spaß in der Ausbildung und bei ihrem Studium.

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 Moll,
Roland Saur, Hartwig Geisel,
Frank Köppel, Rolf Vetter,
Jordana Vogiatzi (IGM)

Druck:
hartmanndruck, Wildberg

Aus dem Inhalt

Alle Chancen nutzen	Seite 3
Urlaubsgeld	Seite 4
18-Schichten	Seite 5
Der neue VKL-Vorsitzende	Seite 6 + 7
Altersteilzeit	Seite 8
Radwege ausbauen	Seite 10
Termine	Seite 12

Alle Chancen nutzen!

Hartwig Geisel | Betriebsratsvorsitzender

Die Stimmung im FeP ist zur Zeit sehr schlecht. Die Vorgesetzten haben die Aufgabe bekommen Mitarbeiter anzusprechen, mit dem Ziel das FeP zu verlassen. Dieses Vorgehen zeigt Wirkung. Die Motivation ist angeschlagen.
Vor allem im hochqualifizierten Bereich ist der Aderlass, so groß, das ein Know How Verlust für das FeP befürchtet werden muss, so die Aussage einzelner Vertrauensleute.
Die Firma macht massiv Druck um Personal abzubauen.
Jeder 3. Arbeitsplatz soll gestrichen werden. Gleichzeitig sind die technischen Anforderungen an das FeP enorm gewachsen.
Bei der Common Rail Pumpe, der DMV oder dem Klauenpol wird alles geprüft, wie Kosten eingespart werden können.
Die UI hat hohe Abrufzahlen durch VW und die VE- Pumpe ist stabil, beide befinden sich aber in einem Auslaufszenario.
Die Hauptfrage im FeP ist: Welche Perspektiven hat dieses Werk?

Der Betriebsrat hat sich eingehend mit dieser Frage beschäftigt und beschlossen, im Rahmen des Standortvertrages Gespräche mit der Standortleitung über weitere Perspektiven für das FeP aufzunehmen.
Wir sind der Meinung, das Feuerbach ein sehr gutes Potenzial hat die Kostenprobleme bei der Common Rail, der DMV und dem Klauenpol anzugehen.
Die Fertigung der UI zeigt deutlich, sehr gute Produktivitätsfortschritte, sind in Feuerbach möglich.
Gute Facharbeit und Mitgestaltung der Beschäftigten sind das Geheimnis des Erfolges.
Und dieser Erfolg lässt sich auch auf andere Fertigungen übertragen.

Mit der Ausweitung der Betriebsnutzungszeit auf 18 Schichten in der CP4-Fertigung ist es uns gelungen, das FeP im internationalen Fertigungsverbund als Leitwerk gut zu positionieren. Das wird aber nicht ausreichen.

Wir müssen mit weiteren Stückzahlen die Beschäftigung stabilisieren. Ohne eine Ausweitung der Betriebsnutzungszeit werden wir in Feuerbach Industriearbeitsplätze auf Dauer nicht halten können.

Mit dieser Kombination: eine motivierte Belegschaft und die Ausweitung der Betriebsnutzungszeit, kann es uns gelingen weitere Chance, die sich auftun, zu ergreifen.
Für den Betriebsrat sind gute Arbeitsbedingungen und ein produktiver Standort kein Widerspruch.
Es geht um unsere Arbeitsplätze und die Zukunft unserer Kinder, darum muss hart gerungen werden.
Mit einer solidarischen Belegschaft wird uns dies gelingen.
Das FeP steht am Scheideweg wie 1992 bei der Auflösung des Lichtwerkes.
Jetzt gilt es, alle Chancen die sich auftun zu ergreifen, um dem FeP wieder eine Perspektive zu geben.

Betriebsratsarbeit ist Teamarbeit mit enger Einbindung der Vertrauensleute und der Kolleginnen und Kollegen

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die Geschichte der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist eine Geschichte voller Missverständnisse. So kam es im DS-Bereich in jüngerer Zeit dazu, dass von KollegInnen, die eintägig freitags oder montags krank waren, pauschal eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangt wurde. In Einzelfällen haben die Betroffenen daraufhin, da sie die Bescheinigung nicht mehr „fristgerecht“ hätten beibringen können, einen FS-Tag genommen und so auf die ihnen zustehende Lohnfortzahlung verzichtet. Eine solche Bescheinigung ist aber regelmäßig erst dann fällig, wenn die voraussichtliche Dauer der Erkrankung mehr als drei Kalendertage beträgt. Es gibt für Feuerbach keine mit dem Betriebsrat vereinbarte Regelung, derzufolge eine solche vorzeitige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung pauschal von allen erkrankten KollegInnen gefordert werden darf.
Die Möglichkeit, auch bereits bei kürzerer Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen, besteht für den Arbeitgeber nur im zu begründenden Einzelfall. Dabei ist ggf. die Mitbestimmungspflicht zu beachten.
Es ist auch befremdlich, dass bei dem niedrigen Krankenstand das Vertrauen in die KollegInnen derart gering ist. Dabei braucht man sich nur ein wenig umzusehen, um festzustellen, dass viele Mitarbeiter sich eher noch krank ins Geschäft schleppen, anstatt sich wenigstens 1..2 Ruhetage zum Auskurieren zu gönnen. Bei ansteckenden Erkrankungen kann dieses Ausweichverhalten dem Unternehmen finanziell unterm Strich sogar mehr schaden, als nützen.

Quellen:
Arbeits- und Sozialordnung - Entgeltfortzahlungsgesetz §5
Manteltarifvertrag für Beschäftigte zum ERA-TV §12
Bosch Gesamtbetriebsvereinbarungen - Arbeitsordnung Nr. 23
Gerichtsurteil?
siehe auch:
Bosch-Personalportal - Glossar DS-PC/EIC und -EIE VA-04-01
Verschiedene Sekretariatshandbücher

Urlaubsgeld bei längerer Erkrankung

Udo Lutz | Betriebsrat

Im Juni erhielt der Betriebsrat Kenntnis, dass die Firma bei Kolleginnen und Kollegen, die länger erkrankt waren, das Urlaubsgeld nicht ausbezahlt hat. Diese Zurückbehaltung von Entgelt wurde durch unseren Betriebsrat sofort reklamiert. Der Auszahlungstermin ist in der Betriebsvereinbarung: „Fälligkeit der zusätzlichen Urlaubsvergütung“, vom 15. Mai 1996 beginnend mit dem Auszahlungsjahr 1996 abschließend geregelt. Trotz dieser eindeutigen Regelung zahlte die Firma seit 1996 bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen das Urlaubsgeld verspätet aus. Besonders ärgerlich ist es, dass die Firma trotz Rückmeldung von Südwestmetall, das auch die Position des Betriebsrat bejahte, noch bis zum 31. August brauchte, um das zurückgehaltene Urlaubsgeld nachzuzahlen. Gerade langkranke Kolleginnen und Kollegen benötigen meist dringend Geld, da das Krankengeld wesentlich weniger ist als der normale Verdienst. Falls Mitarbeiter länger als neun Monate erkrankt sind, kann der Urlaub für die über neun-monatige Krankheitszeit um 1/12 pro weiteren vollen Monat maximal auf 23 Urlaubstage gekürzt werden. Der Berechnungszeitraum ist das Kalenderjahr. Mit dem Urlaub wird in diesem Fall auch das zusätzliche Urlaubsgeld im Verhältnis gekürzt und kann bei der Entgeltabrechnung wieder vom Gehalt abgezogen werden. Eine vorsorgliche Rückhaltung des zusätzlichen Urlaubsgeldes ist nicht statthaft. Der Vorfall zeigt wieder einmal, wie wichtig es ist, dass Kolleginnen und Kollegen zum Betriebsrat kommen, wenn etwas nicht nachvollziehbar ist.

©photocase.com

18-Schichten mit 4 Gruppen:

Aktueller Verhandlungsstand

Die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Standortleitung/ Werkleitung zum 18-Schichtmodell kommen schwierig voran. Ein Ergebnis wurde noch nicht erzielt. Von der Vertrauenskörperleitung nimmt Kollege Srecko Gligorevic aus der Werkstatt 011210 (CP4 Zylinderkopffertigung) regelmäßig teil.
Für die Verhandlungsgruppe des Betriebsrats zeichnet sich folgende Lösung ab:

1. Es wird das kurzzyklische Modell gefahren: 4-Wochen-Rhythmus, dabei eine Woche mit sechs Nachtschichten und 3 Wochen mit je 4 Tagen Arbeitszeit). Für dieses Modell haben sich Kolleginnen und Kollegen der Werkstätten 011420 und 011210 mehrheitlich entschieden.
2. Nach einer Erprobungszeit von 3 Monaten entscheiden Standortleitung und Betriebsrat, ob dieses Modell oder das Blockschichtmodell weiter gefahren wird.
3. Ein Team von TEF6, Betriebsrat, Werkarzt, Meister und Vertrauensleuten begleitet die Einführungsphase und trifft sich mindestens einmal im Monat, um Schwierigkeiten zu beheben und Verbesserungen zu prüfen.
4. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten auf der Basis der 35-Stundenwoche. Gegenüber heute verringert sich das monatliche Entgelt nicht, sondern steigt etwas an wegen des regelmäßigen Sonntagszuschlags.
5. Damit die Soll-Arbeitszeit erreicht wird, sind im Jahr sechs Zusatzschichten erforderlich.
6. Schicht- und Sonntags-/Feiertagszuschläge werden wie bisher bezahlt.
7. Für jede Mehrarbeitsstunde über der Sollarbeitszeit wird Überzeitzuschlag bezahlt.
8. Der Anspruch auf Jahresurlaub beträgt 28 Tage. Bei Urlaub/ Krankheit/Feiertag wird nach dem Ausfallprinzip bezahlt, das heißt dass sich die bezahlten Stunden nach dem entsprechenden Arbeitstag richten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht). Für den Erwerb von Nachtschichturlaub gilt die bisherige Regelung.
9. Die Firma hat Sorge zu tragen, dass für die 18 Schichten entsprechendes Arbeitsvolumen vorhanden ist. Wenn nicht, fällt dies unter das Betriebsrisiko.
10. Es ist gemeinsame Aufgabe von Betriebsrat und Werkleitung, auch in Zukunft Arbeitsplätze für Kolleginnen und Kollegen im 2-Schichtbetrieb zur Verfügung zu stellen.

Kollegen am Montageband CP4 in W011420. Hohe Anforderungen an Stückzahl und Qualität erfordern volles Engagement. Rechts neben dem Meister Oliver Schäfer sehen wir den Kollegen Ercan Savun.

ERA: Neue Regel zum Abgruppierungsschutz

Im alten Tarifsystem vor dem 01.07.2007 gab es eine unterschiedliche Praxis bei Abgruppierungen: Bei Angestellten wurde fast nie abgruppiert, bei Fachangestellten (Facharbeitern mit Fachangestellten-Status) nur sehr selten und öfter im Angelerntenbereich.

Zwischen Gesamtbetriebsrat und der Zentrale wurde nach heftigen Auseinandersetzungen und Standort-Diskussionen jetzt ein Verfahren gefunden, das von der Geschäftsführung noch genehmigt werden muss:

1. Diese Regelung gilt für alle Beschäftigte von EG1 bis EG 17.
2. Für die Dauer von 64 Monaten gibt es nach Antragstellung auf Abgruppierung keine Abgruppierung.
3. In einem Rhythmus von 18 Monaten beraten Betriebsrat und Standortleitung, wie mit Qualifizierungsmaßnahmen ein höherwertiger Arbeitsplatz besetzt und eine Abgruppierung verhindert werden kann.
4. Für Kolleginnen und Kollegen, die am 30.06.2007 Facharbeiterstatus hatten, gilt die Fachangestelltenregelung als Besitzstand weiter.
5. Damit würde die Alterssicherung schon ab dem 49. Lebensjahr gelten.

Der neue VKL-Vorsitzende

Im März wurde Frank Köppel als Nachfolger von Hartwig Geisel zum neuen Vorsitzenden der Vertrauenskörperleitung (VKL) gewählt. Ein halbes Jahr ist er jetzt im Amt. Zeit für den dialog, einmal nachzufragen.

dialog: Hallo Frank, zu Beginn für unsere Leser vielleicht ein paar Fakten zu deiner Person und deinen Interessen?

Frank Köppel: Ich bin 31 Jahre und seit 1992 bei Bosch. Ich begann damals eine Ausbildung zum Industriemechaniker und habe mich als Jugendvertreter (AdR.: Jugend- und Auszubildendenvertretung, kurz JAV) engagiert. Nach meiner Ausbildung war ich in verschiedenen Bereichen in der Produktion tätig, zuletzt im FeP/COS. Seit 1998 bin ich im Betriebsrat tätig. Für uns Auszubildende war klar dass wir zu Beginn der Ausbildung in die IG Metall eintreten. Dort bin ich auch heute noch aktiv tätig.
Privat fahre ich gern Motorrad und lese viel. Meine Vorlieben liegen in der Belletristik, hier insbesondere Autoren wie George Orwell.

dialog: Du hast federführend bei Verhandlungen der Bosch- und Standort-Niveaubeispiele und der Reklamationen an der Einführung von ERA bei Bosch in Feuerbach mitgewirkt. Worauf bist du besonders stolz, was lief nach deiner Meinung nicht so gut?

Frank Köppel: Man kann sagen, dass ein absoluter Erfolg darin besteht, dass wir in Summe über 300 Niveaubeispiele haben, um Arbeitsplätze vernünftig zuordnen zu können. Bei der Einführung ist das vielleicht noch gar nicht so aufgefallen, aber langfristig können wir mit diesem Instrument erfolgreichere Entgeltpolitik machen, weil es ein hohes Maß an Transparenz und Vergleichbarkeit schafft.
Bei den Reklamationen hatten wir einen klar definierten Prozess. Hin und wieder hätte ich mir ein Stück mehr Selbstvertrauen gewünscht. Einige kamen mit nachvollziehbarem Reklamationsanliegen zu uns in die Beratung, wollten den Schritt dann aber letzten Endes nicht tun. Mit ERA haben wir einen Kulturwandel eingeleitet hin zu Transparenz, Selbstbewusstsein und Vergleichbarkeit. Aber er ist in den verschiedenen Bereichen noch unterschiedlich stark angekommen.

dialog: Nun bist du ja schon seit einigen Monaten zum VKL-Vorsitzenden gewählt. Welche Schwerpunkte setzt du hier?

Frank Köppel: Das große Ziel ist die Arbeit in den Bereichen und somit vor Ort auszubauen um näher an den Problemen der Kolleginnen und Kollegen zu sein. Das heißt: Vertrauensleute stärken, Bereichsleitungen stärken! Auch ein zentraler Punkt: Die Gewerkschaft im Betrieb stärker zu vernetzen.
Wir müssen die Mitarbeiter überzeugen, dass eine gute Interessenvertretung nur mit starken Partnern möglich ist: Einem starken Betriebsrat, starken Vertrauensleuten und einer starken Gewerkschaft.

dialog: Als Betriebsrat hast du schon seit längerem die Betreuung des DS-Bereiches übernommen. Dass die „Nachwehen“ der ERA-Einführung nun allmählich abklingen, merkt man an deiner zunehmenden Präsenz auch in diesem Bereich. Welche Aufgaben siehst du hier in nächster Zeit?

Frank Köppel: Im Kern geht es aus meiner Sicht um zwei Punkte:

- Unter Einbeziehung aller DS-Betriebsräte die Arbeit in den DS-Bereichen intensivieren
- Die Bereichsleitungsarbeit an die neuen Strukturen in DS anpassen und breiter aufstellen

Das Ziel dabei ist ein intensiverer Austausch mit den Betroffenen, die bessere Integration der Vertrauensleute z.B. durch die Einbindung in Entscheidungen.

dialog: Wie also geht es konkret mit der DS-Bereichsleitung weiter, und welche Themen siehst du auf sie zu kommen?

Fortsetzung auf Seite 7

Fortsetzung von Seite 6

Frank Köppel: Neu wird sein, dass wir mehrere Bereichsleitungen in DS aufbauen wollen.
Die Hauptaufgabe wird die konkrete Arbeit der Vertrauensleute in den unterschiedlichen DS-Bereichen sein. Themen können so zielgerichtet aufgegriffen und gemeinsam angegangen werden.
Dies bedeutet, dass die Arbeit der Vertrauensleute aufgewertet wird. Hierzu brauchen wir kompetente und qualifizierte VL und müssen für die Wahrnehmung entsprechender Schulungsangebote werben.

Wir wollen jetzt in die Diskussion über die Ausrichtung der zukünftigen VL-Arbeit einsteigen.
Die ERA-Einführung hat gezeigt, wie wichtig aktive Vertrauensleute sind. Viele Infos wären ohne sie in den Abteilungen bei den Mitarbeitern nicht angekommen.
Deshalb möchte ich die Gelegenheit auch für einen Appell an die Kolleginnen und Kollegen nutzen:

- Stellt Kandidaten für die Bereichsleitungen und unterstützt sie.
- Beteiligt euch an den Wahlen.
- Dort, wo es noch keine VL gibt: Geht das Thema an.

dialog: Da hast du dir ja einiges vorgenommen. Wir vom dialog bleiben am Ball und werden in der nächsten Ausgabe berichten, wie sich das Ganze entwickelt hat. Bis dahin wünschen wir dir und den künftigen DS-Bereichsleitungen schon jetzt viel Erfolg. Vielen Dank für dieses Interview.

Das Interview führte Michael Teuber.

Sozialplan:
Zu jedem Gespräch einen Betriebsrat mitnehmen!

Roland Saur | stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Im Feuerbacher Werk hat ein Unternehmensberater im Auftrag der Werkleitung die Führungskräfte geschult, wie sie ihre Mitarbeiter ansprechen sollen, damit diese den Standort Feuerbach verlassen. Ernsthaft sollten die Gespräche sein, es solle Schluss mit lustig sein, konsequent soll darauf hingearbeitet werden, den Standort Feuerbach zu verlassen. Kollegen berichteten beim Betriebsrat, sie wären angesprochen worden: Sie sind im Focus. Sie sind zu viel. Wie haben Sie sich entschieden? Gehen Sie, sonst werden Sie gekündigt.
Der Feuerbacher Betriebsrat hat diese Vorgänge beim Personalbüro reklamiert. Klar ist, dass es bis 2011 keine betriebsbedingten Kündigungen gibt. Und klar ist, dass keiner gezwungen werden darf, nach Sozialplan das Arbeitsverhältnis zu beenden.
Aber die Standortleitung und die Geschäftsführung von Bosch drängen darauf, dass im FeP schon 2007 trotz zur Zeit noch guter Beschäftigung 250 Kolleginnen und Kollegen ausscheiden, entweder mit Alterteilzeit oder mit Vorruhestandsregelung oder durch Standortwechsel oder mit Abfindung nach Sozialplan. Die Bereiche wurden aufgefordert, für 2007 Zielzahlen für den Personalabbau zu nennen. Der Druck wird weiter zunehmen.
Wichtig ist der Schutz durch die Gewerkschaft: Wenn die Situation eskaliert, ist es immer gut, Rechtsbeistand durch die qualifizierten Rechtsanwälte der Gewerkschaft zu erhalten.
Wir wissen, dass die Schärfe bei den Gesprächen zugenommen hat. Deshalb empfehlen wir ganz dringend: Wenn es um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen geht, bitte zu jedem Gespräch auf dem Personalbüro einen Betriebsrat mitnehmen. Und jeder hat auch das Recht, wenn es um das Ausscheiden nach Sozialplan geht, schon beim Vorgesetzten zu verlangen, dass ein Betriebsrat teilnimmt.

Bosch-Rexroth: Arbeitsplätze mit Zukunft

27 Kolleginnen und Kollegen haben bei Redaktionsschluss das Angebot angenommen, zu Bosch Rexroth in Horb zu wechseln und dort einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Die Beschäftigungsjahre von Bosch Feuerbach werden dabei mitgezählt. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten dort als Facharbeiter in einem 18-Schichtsystem mit drei Schichten und vier Schichtgruppen. Bezahlt werden sie wie in Feuerbach nach dem ERA-Tarifvertrag Baden-Württemberg überwiegend in der Entgeltgruppe 8 oder 9. Die ersten Rückmeldungen sind ermutigend. Der Horber Betriebsrat freut sich über die gut qualifizierten Kollegen und diese sind froh, Arbeitsplätze mit Zukunft gefunden zu haben. Die Aufträge bei Bosch Rexroth sind so groß, dass sie mit den Lieferungen im Verzug sind und noch weitere Facharbeiter benötigen. Auch sind größere Investitionen geplant für den Ausbau der Fertigung.

Altersteilzeit - wie geht es weiter?

Udo Lutz | Betriebsrat

Ende 2009 läuft die zur Zeit bestehende Altersteilzeitregelung aus. Letztes Jahr gab es eine auf 31.12. 2006 befristete Sonderaktion für die Jahrgänge 1952 und 1953 mit einem Renteneintritt bei Vollendung des 62. Lebensjahres. Für uns bedeutet dies, dass Kolleginnen und Kollegen, sofern sie keinen Sonderzugang zur Rente haben (z.B. Schwerbehinderung 50% mit Erfüllung 35 Versicherungsjahre sowie Stichtag), nur noch bis einschließlich Geburtsjahrgang 1951 in ATZ gehen können. Überall wird der Betriebsrat gefragt: wie geht es weiter? Gibt es eine Regelung für die Geburtsjahrgänge ab 1952?

Sachstand ist, dass es Gesprächsrunden zu diesem Thema auf verschiedenen Ebenen gibt. Bis zum Sommer tagte 4 mal in Berlin eine Arbeitsgruppe mit dem Titel „Flexibler Übergang in die Rente“, geleitet von dem SPD-Bundestagsabgeordneten Klaus Brandner. K. Brandner ist Sprecher der „Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags“. Alle Teilnehmer von BDA bis DGB unterstrichen die Wichtigkeit von flexiblen Übergängen aus dem Arbeitsleben. Ein Ergebnis war die Zusage von Arbeitsminister Franz Müntefering, dass die Aufstockungsleistung des Arbeitgebers auf den Verdienst in der ATZ auch nach 2009 steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben soll. Beim Zuschuss der Bundesanstalt für Arbeit im Fall der Wiederbesetzung der freiwerdenden Stelle konnte keine Zusage über 2009 erreicht werden. Aber es könnte sich unter dem Begriff der Beschäftigungsbrücke auch hier etwas positiv bewegen.

Da die Tarifverträge zur ATZ mit dem Auslauf der Förderfähigkeit nach Altersteilzeitgesetz (31.12.2009 wenn das Gesetz nicht verlängert wird) enden, wird die IG Metall 2008 Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag aufnehmen. Die Arbeitsgruppe 8 des Gesamtbetriebsrats befasst sich schon seit längerer Zeit mit der Weiterführung der ATZ nach 2009. Die Firma hat vor der Sommerpause eine Variante einer möglichen neuen ATZ auf den Tisch gelegt. Bei dieser Variante soll der Mitarbeiter fast die gesamten Kosten der ATZ selber tragen. Verhandlungsziel von uns ist, eine neue ATZ mit einer Kostenverteilung wie bei der jetzigen ATZ zu gestalten. Parallel dazu versuchen wir als Betriebsrat eine Teilnahme an der ATZ für die Jahrgänge 1952 und 1953 durch Verlängerung der Laufzeit zu ermöglichen. Sie sehen, auf allen Ebenen gibt es eine gewisse Bewegung. Aber leider gibt es noch kein Ergebnis. Wir werden Sie aber in jedem Dialog über den Fortgang der Verhandlungen informieren. Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

MA-Befragung 2007: Gemischte Gefühle in jeder Hinsicht

Die Mitarbeiterbefragung 2007 ist in Feuerbach bis auf den CI-Bereich abgeschlossen, die Bearbeitung der Ergebnisse in Form von Workshops und Besprechungen ist im Gang.
Klar und nicht anders zu erwarten ist: die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen ist schlechter als vor 2 bzw. 3 Jahren – kein Wunder bei verbreitetem Stellenabbau sowohl in der Fertigung wie in der Entwicklung. Massiv hat sich diese Verschlechterung im FeP gezeigt.

Wir als BER möchten uns mit einer Bewertung der Ergebnisse vorerst noch zurückhalten und zunächst der Standortleitung Gelegenheit lassen, sie zu erläutern. Unzufriedenheit gibt es jedoch in folgender Hinsicht:
Besprechungen in Abteilungen und Gruppen laufen schon an. Dort wo, wie 2005, Ergebnisdiskussionen von externen Stellen oder CIP moderiert werden, ist das o.k. Nicht in Ordnung ist es, wenn nur einzelne MA zu diesen Diskussionen eingeladen werden anstatt der ganzen Gruppe (so geschehen bei DS), erst Recht, wenn die Mitarbeiter zuvor mit E-Mails nachdrücklich zur Beteiligung angehalten wurden, um eine vorbildliche Teilnahmequote zu erzielen. Die

Fortsetzung auf Seite 9

Fortsetzung von Seite 8

Anonymität der Befragung muss weiterhin gelten und niemand darf dazu gedrängt werden, sich zu „seinem“ persönlichen Kommentar zu bekennen.

Der Betriebsrat ist nicht glücklich damit, dass die persönlichen, frei formulierten Bemerkungen anders als 2005 nur im kleinsten Bereich bekanntgegeben werden sollen. Diese Bemerkungen lassen viel deutlicher als die summarischen Bewertungen erkennen, wo genau der Schuh drückt, deshalb sollten sie auch breit diskutiert werden.

Die Unzufriedenheit der MA mit der Umsetzung der letzten Befragung war in allen Bereichen sehr deutlich, eine große Zahl MA hatte den Eindruck, dass die Befragung nur als Pflichtübung gemacht wurde. Dieser Eindruck sollte 2007 nicht wieder entstehen, die Ergebnisse müssen mit dem Willen zur Verbesserung diskutiert werden und nicht mit dem Ziel, Unzufriedene zu disziplinieren!

Personalobergrenze bei DS

Michael Teuber | Betriebsrat

Seit diesem Jahr macht ein neues Kürzel bei DS die Runde: POG. Das hat nichts mit Pogo zu tun, sondern dahinter verbirgt sich das Wortungetüm „Personalobergrenze“. Bei DS ist damit eine Höchstanzahl von Mitarbeitern gemeint, die unterhalb des derzeitigen Bestands liegt. Am besten noch weniger (Hat eigentlich auch jemand an eine PUG gedacht?). Im Klartext bedeutet dies also: Personalabbau. Aber POG klingt halt harmloser.

Auf Leitungsebene ist dieses Thema nach wie vor hochaktuell: „Wir haben die POG noch nicht erreicht.“
Die POG ist bis auf Abteilungs- und sogar Gruppenebene heruntergebrochen. Da wundert man sich, wenn man dort zu hören bekommt „Wir erfüllen die POG bereits. Es gibt mehr als genug zu tun für alle, die noch da sind“. Teilweise ist hier sogar schon von „Personalunterdeckung“ und daraus resultierenden Kapazitätsproblemen die Rede. Mit anderen Worten: Wir können mit dem verringerten Personal unsere Aufgaben nicht mehr richtig wahrnehmen.
Erschwerend kommt hinzu, dass in diesem Umfeld der Wir-sind-froh-über-jeden-der-geht-Kultur natürlich gerade diejenigen gegangen sind, deren Spezialwissen auch woanders gefragt ist. Dieser Know-how-Abfluss trifft Abteilungen mit einem hohen Spezialistenanteil besonders hart und hat mittlerweile schon wieder zu der grotesken Situation geführt, dass offene Stellen bei DS entstanden sind, die auch noch extern ausgeschrieben werden müssen, weil sie mit internen Versetzungen fachlich nicht mehr ausgefüllt werden können.

Wir begrüßen deshalb ausdrücklich die Initiativen von Vorgesetzten, die solche Missstände z.B. in Form von Aufgabenstreichlisten bloßlegen und damit aufzeigen, dass die Erreichung und Unterschreitung der POG nicht ohne problematische Folgen für die Abläufe bleibt, ja dass Projekte inzwischen sogar teilweise abgelehnt werden müssen.
Unsere Wettbewerber werden es uns „danken“.

Zukunftssicherung sieht anders aus. Sie bedeutet zuallererst kluge Investitionen, auch dann, wenn dafür mal vorübergehend Ertragseinbußen in Kauf genommen werden müssen. Wer hingegen um kurzfristiger Einsparungen Willen Ausgaben kürzt, indem er an den Grundlagen für seine Ertrag - seinen Mitarbeitern - spart, der lebt wirklich über seine Verhältnisse.

VVS-Firmenticket

1.760 Bestellungen!

Die VVS-Firmenticket-Aktion 2007 endet mit 1760 neuen Bestellungen.

Der Betriebsrat Feuerbach hat 1760 Bosch-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern den Erwerb eines günstigen VVS-Firmentickets ermöglicht. Ein Grund für den Erfolg: Mit der VVS-Jahreskarte lassen sich jedes Jahr bis zu 1.500 € sparen.

Mit den Jahreskarten trägt der Betriebsrat Feuerbach zur Entlastung des Verkehrsaufkommens und der Umwelt bei. Neben einer staufreien Fahrt zur Arbeit können Nutzer des Firmentickets im Vergleich zur Autonutzung bis zu 1.500 € jährlich sparen. Ab einer Entfernung von fünf Kilometern, das entspricht zwei Tarifzonen, können sie mit dem VVS-Firmenticket bereits über 230 € sparen.

Auch dieses Jahr ist die VVS-Aktion aufgrund des großen Interesses und der tatkräftigen Unterstützung aller beteiligten Bosch-Mitarbeiterinnen und –Mitarbeiter ohne Probleme abgelaufen, somit ist die Zahl der Beschwerden, Probleme und Fehlbestellungen bezogen auf das Bestellvolumen sehr gering. Die Ausgabe der Wertmarken

weiter auf Seite 10

Fortsetzung von Seite 9

konnte dieses Jahr deutlich entzerrt werden, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Karten bereits ab Mitte September und ohne längere Wartezeiten abholen konnten.
Um den Ablauf zu optimieren und die Quote von Fehlbestellungen und falschen Verbundpassnummern weiter zu senken, sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen. Bitte senden Sie Ihr Lob, Ihre Kritik und Ihre Verbesserungsvorschläge unter der E-Mail Adresse VVS-Jobticket.Feuerbach@de.bosch.com an den Betriebsrat Feuerbach.
Die bisherigen Vorschläge werden zu folgenden Verbesserungen für die Aktion 2008 führen: neue Bestell- und Bestätigungsformulare, weniger Hauspost bei verstärkter Konzentration auf E-Mail-Korrespondenz, eine verbesserte Intranetpräsenz, schnellere Arbeitsabläufe und eine optimierte Kartenausgabe.
Die nächste Bestellaktion für den Gültigkeitszeitraum 01. Oktober 2008 bis 30. September 2009 wird im Juni 2008 starten. Auf der Intranetseite des Betriebsrats Feuerbach www.intranet.bosch.com/fe/ber können Sie sich über die nächste Bestellaktion informieren. Hier finden Sie auch den richtigen Ansprechpartner, wenn Sie Fragen zu Ihrem aktuellen VVS-Firmenticket haben.
Der Betriebsrat Feuerbach möchte sich an dieser Stelle aufs herzlichste bei den Vertrauensleuten vor Ort, den Sekretärinnen der verschiedenen Abteilungen und allen anderen Helfern für ihren Beitrag zur gelungenen VVS-Firmenticket Aktion 2007 bedanken. Besonders herausheben möchten wir die professionelle Arbeit und das Engagement der Kollegin Dilek Avan.
Der Betriebsrat Feuerbach wünscht ihnen eine gute Fahrt mit der VVS.

Radwegenetz ausbauen!

Auf Einladung der SPD Stuttgart-Feuerbach fand in Feuerbach eine Fahrradumfahrt statt. Es traf sich eine große Runde Fahrradbegeisterter, die zusammen mit dem Fahrradbeauftragten der Stadt Stuttgart, Herrn Claus Köhnlein, dem Bezirksvorsteher von Feuerbach Helmut Wiedemann und dem Stadtrat Robert Baumstark zu den neuralgischen Punkten in Feuerbach fuhren. Von uns waren Roland Saur und Udo Lutz dabei.

Für Kolleginnen und Kollegen, die mit dem Fahrrad nach Feuerbach fahren, ist es besonders wichtig, dass es richtig ausgebaute Fahrradwege sind, die von ihrem Wohnort nach Feuerbach führen. Durch die Fahrradaktionen bei uns am Standort wurde schon einiges bewegt. Es ist jetzt bis auf Teile der Siegelbergstrasse möglich, auf einem Fahrradweg ums Werk zu fahren. Dies ist deshalb notwendig um vom Fahrradabstellplatz zu den 4 Hauptradstrecken: Schlotwiese, Zuffenhausen, Pragsattel und Weilimdorf zu kommen. An vielen Stellen klemmt es im Wegenetz. Besonders gefährlich ist es für Radfahrer von der Stuttgarter Strasse über die Tunnelstrasse zum Pragsattel. Hier ist dringender Handlungsbedarf. Gerade auf dieser Achse fahren die Kolleginnen und Kollegen der inneren Stadtbezirke, solange die Heilbronner Strasse noch nicht ausgebaut ist. Diese gefährliche Strecke hält sicher den einen oder anderen davor ab, mit dem Fahrrad ins Geschäft zu fahren.

Die Teilnehmer der Umfahrt stellten am Ende fest, dass es endlich zu mutigen Entscheidungen zu Gunsten der Sicherheit für Radfahrer in Stuttgart kommen muss. Hierzu gehört auch eine deutliche Erhöhung des Budgets für Radwege im Doppelhaushalt 2008/2009 der Stadt Stuttgart. Hierfür einzutreten versprachen Stadtrat Robert Baumstark und Udo Lutz, diesmal in seiner Funktion als Stuttgarter Stadtrat. Ferner ist eine Forderung von Udo Lutz, am Feuerbacher Bahnhof eine Fahrradwerkstatt und Abstellplatz wie in Vaihingen einzurichten und durch die Neue Arbeit betreiben zu lassen.

Aber auch Bosch muss mehr für Radfahrer machen. Duschen bei allen Umkleideräumen und Umsetzung der alten Forderung des Betriebsrats, dass man mit dem Fahrrad ins Werksgelände bis zum Gebäude fahren kann, in dem man arbeitet, wären ein sehr guter ökologischer Beitrag zur Feinstaubdebatte, so unser stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Roland Saur.

CI – wie geht's weiter?

Gertrud Moll | Betriebsrätin

Die CI-Umorganisation befindet sich in der Umsetzung. Die Feuerbacher CI-Kollegen und –Kolleginnen sollen nach den Informationen des BER nur in geringem Umfang davon persönlich betroffen sein. Die Folgen sind jedoch auch hier zu spüren.

Man hört von CI an verschiedenen, auch ausländischen, Standorten, dass viele sich um Arbeitsplätze in Fachabteilungen bemühen. Schon einige erfahrene Kollegen aus dem FS-Bereich sind damit für die Arbeit bei CI verloren und müssen ersetzt werden. Der Third Level Support stöhnt in einigen Bereichen unter der Flut von Tickets, die eigentlich zum Second Level Support gehören und früher von FS abgearbeitet wurden. Jetzt wird um so mehr dieser Arbeit an Fremdfirmen vergeben. Nachdem es hieß, dass die Umorganisation Insourcing mit sich bringen soll, reiben wir uns die Augen: jetzt geht Arbeit und Know-how an Cellent, Comline u.a. – das war doch nicht so gedacht?

In Frankfurt gibt's allerdings keine Fachabteilungen am Standort, hier gibt es keine Alternative zum Umzug. Sozialverträglich erscheint es aber nicht, wenn von einem Ehepaar zwingend einer seine Arbeit aufgeben muss oder man eine Wochenendbeziehung führen soll.

Über die Umorganisation bei CI/AF wurde BER korrekt informiert. Der AF-Bereich soll in die Burgenlandstraße umziehen, so dass die Integration zwischen AF und OS gefördert wird, dies erscheint positiv und könnte auch für die OS-KollegInnen Verbesserungen bringen – darauf hoffen wir.

Verfassungswidrige Pendlerpauschale sofort zurücknehmen!

Udo Lutz | Betriebsrat

Im August hat der Bundesfinanzhof geurteilt: Die Kürzung der Pendlerpauschale durch die Regierung ist unrechtmäßig. Der DGB sieht sich durch das Urteil in seiner Kritik an der Kürzung bestätigt und fordert die Rücknahme dieser Regelung.

DGB-Vorstandsmitglied Claus Matecki sagte in Berlin: „Die Aberkennung der Fahrtkosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Werbungskosten ist verfassungswidrig und belastet die Beschäftigten unzulässig."

Im kommenden Jahr wird das Bundesverfassungsgericht über die Rechtmäßigkeit der gestutzten Pendlerpauschale befinden. „Wenn sich die große Koalition keine Schlappe einhandeln will, sollte sie jetzt schnell gegensteuern", so das DGB-Vorstandsmitglied.

Das Urteil des BFH stützt auch das von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebene Gutachten des Steuerrechtlers Prof. Dr. Joachim Wieland. Er kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass es nicht verfassungskonform sei, wenn Fahrten zur Arbeit bis 20 km nicht mehr steuerlich absetzbar sind.

„Die Beschäftigten sollten mit Einsprüchen bei ihrem Finanzamt den Druck auf die Politik weiter erhöhen", rät Claus Matecki. Dazu hat der DGB Musterbriefe erarbeitet, mit denen zunächst ein Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung gestellt, im zweiten Schritt aber auch ein Einspruch gegen die Ablehnung des Lohnsteuerermäßigungsantrages 2007 eingelegt werden kann.

Die Steuerpolitik der Großen Koalition bedürfe ohnehin dringender Korrekturen, so Claus Matecki: „Während sich Arbeitgeber ‚dank' der Unternehmenssteuerreform auf milliardenschwere Entlastungen freuen können, werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichzeitig ihre ohnehin geringen steuerlichen Absetzmöglichkeiten zusammengestrichen - ob es bei den Fahrten zur Arbeit ist, beim Arbeitszimmer, den Kinderfreibeträgen oder beim Sparerfreibetrag."

Im Sinne von mehr Verteilungsgerechtigkeit sei deshalb jetzt auch eine sozial gerechtere Erbschaftssteuerreform vonnöten: „Große Erbschaften sollten stärker besteuert werden, das Steueraufkommen muss deutlich erhöht werden", fordert Claus Matecki, „die Privilegierten dieser Gesellschaft sollten endlich wieder ihren gerechten Anteil an der Finanzierung des Staates leisten!"

Link zu den Mustereinsprüchen gegen den Steuerbescheid: www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/p/pendlerpauschale/index_html

Termine - Bitte vormerken!

Betriebsversammlung im November 2007

Themen der Betriebsversammlungen sind: Allgemeiner Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage, Zukunftsprogramm FeP, Beschäftigung, Spezielle Themen aus dem Bereich, ERA, usw.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer ein Teilnahmerecht an der Betriebsversammlung. Bei den Betriebsversammlungen am Vormittag und der Versammlung für die 2. Schicht am 27. November 2007 werden die Pausen vor die Versammlung gelegt.

Mittwoch, 21. November 2007, 9:00 Uhr, CI, C/HD, C/AOP-Fe
Fe 070/0 Auditorium

Dienstag, 27. November 2007, 8:00 Uhr, FeP, FCM-Fe und Ausbildung,
Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 27. November 2007, 17:30 Uhr, 22:00 Uhr alle Anwesenden der 2. bzw. 3. Schicht in Fe,
Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 28. November 2007, 14:00 Uhr, FeP-Ru,
Speisesaal Rutesheim

Donnerstag, 29. November 2007, 8:30 Uhr, DS, AE, DC, CP, C-Abteilungen
Fe 412/1 Speisesaal

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

Für den GS-Bereich in Feuerbach wird zur Zeit eine eigene Versammlung auf Anfang Dezember 2007 geplant. Der GS-Bereich in Rutesheim ist zur Rutesheimer Betriebsversammlung am 28. November eingeladen. Weitere Änderungen in Teilbereichen sind noch möglich, bitte die Aushänge beachten!

Wir würden uns sehr freuen, wenn wir Sie bei einer der Versammlungen begrüßen dürften.

Wechsel bei BER-Fe

BER-Vorsitzender Hartwig Geisel hat die stellvertretenden Betriebsräte Herbert Nowitzki und Michael Teuber ganz herzlich als ordentliche Betriebsratsmitglieder im Rahmen einer Betriebsratssitzung begrüßt. Die Kollegen rücken für Werner Neuffer, der in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ging und Beate Stahl, die aus persönlichen Gründen ihr Betriebsratsmandat niederlegte, nach.

Ganz herzlich bedankte sich Hartwig Geisel bei Beate Stahl für die jahrelange, sehr gute Arbeit als Interessenvertreterin und überreichte einen Blumenstrauß als kleine Anerkennung der Arbeit. Alle Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat bedauern den Entschluss von Beate Stahl und schlossen sich den besten Wünschen an.

Wo die neuen Betriebsräte eingesetzt werden, wird in einem der nächsten Dialoge mitgeteilt.

○ 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 Beitragseinzug 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