



ERA – aktueller Stand

Der vorgesehene Einführungszeitpunkt für den Entgelttarifvertrag (kurz ERA) bei Bosch soll der 1. Juli 2007 sein.

Entwicklungsstufen

Zu diesem Thema besteht offenbar noch Informationsbedarf. Die Idee der Entwicklungsstufe gründet auf der Vorstellung, dass ein Mitarbeiter nicht sofort die volle Bandbreite der abgeforderten Tätigkeiten abdecken kann. Zur Überbrückung der Zeit bis zur vollen Abdeckung der Aufgabe, wurden die Entwicklungsstufen erdacht. Ob eine Entwicklungsstufe gerechtfertigt ist, kann durch einen einfachen Vergleich ermittelt werden: Vergleichen Sie die Dauer, die in der Rubrik „Erfahrung“ des Niveaubeispiels angegeben ist mit der Zeit, die Sie bereits an dieser Aufgabe arbeiten. Allerdings wird von Vorgesetzten häufig angeführt, dass man zwar schon länger, als in der Rubrik „Erfahrung“ ausgewiesen, an einem bestimmten Arbeitsplatz eingesetzt sei, vor kurzer Zeit aber erst wichtige Teilaufgaben neu übertragen worden seien. Der Vorgesetzte ist verantwortlich für die Einschätzung, ab wann der Abdeckungsgrad der abgeforderten Aufgabe groß genug für den Entfall einer Entwicklungsstufe ist. Aus unserer Sicht sollte auf jeden Fall vom Vorgesetzten erklärt werden können, wo die fehlenden Bereiche in der Abdeckung der Arbeitsaufgabe liegen und mit welchen Maßnahmen, wie zum Beispiel Schulungen, diese Lücken möglichst zügig gefüllt werden können.

Bleibt noch die Frage, wie lange eine Entwicklungsstufe dauert. Die Maximalzeit beträgt bis zur Entgeltgruppe 11 einschließlich 12 Monate. Ab der Entgeltgruppe 12 einschließlich beträgt sie 24

● Fortsetzung auf Seite 2

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser, CO₂-Debatte, Rente mit 67, Reform der Krankenversicherung, wahrlich, in der öffentlichen Debatte fehlt es nicht an Themen. Es werden auf der politischen Bühne Entscheidungen getroffen, die für uns alle weitreichende Folgen haben.

Alle reden vom Aufschwung, wir in Schwieberdingen (Si) haben ihn in gewisser Hinsicht bereits hinter uns. Im Gegensatz zum steten Personalaufbau der vergangenen Jahre fahren wir in diesem Jahr mit der Beschäftigtenzahl „geradeaus“, d.h. es sind in Summe über den Standort weder Aufbau- noch Abbauzahlen zu erwarten, die Fluktuation wird ersetzt. Das schliesst aber nicht aus, dass es in einzelnen Bereichen auch zu grösseren Veränderungen kommen kann.

Die ERA-Einführung rückt näher, es steht ein Termin im Raum: 1. Juli 2007. Bis dahin gibt es noch einiges zu tun, aber auch danach wird die Arbeit, Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen die richtigen Beispiele zuzuordnen, nicht abrupt beendet sein. Näheres finden Sie im Artikel zu ERA.

Wir stehen wieder in einer Tarifrunde, es geht darum, dass auch wir Arbeitnehmer ein Stück des guten Ergebnisses und der guten konjunkturellen Lage abbekommen, in der sich die Metall- und Elektroindustrie im Allgemeinen und die Firma Bosch im Besonderen befindet. Auch in dieser Tarifrunde sind wir auf Ihre tatkräftige Unterstützung angewiesen, liebe Kollegin, lieber Kollege, auch in dieser Tarifrunde müssen wir Flagge und Rückrat zeigen, denn Tarifergebnisse fallen uns nach wie vor nicht in den Schoß, sondern müssen mit Einsatz in der Öffentlichkeit errungen werden. Und letztlich geht es um Ihren Geldbeutel!

● Fortsetzung von Seite 1

Monate. Ein Überschreiten dieser Fristen ist nur unter Auflagen möglich und soll aus unserer Sicht die absolute Ausnahme bleiben. Bei neu ins Unternehmen eintretenden Kolleginnen und Kollegen ist der Startzeitpunkt für diese Zeiträume klar. Anders sieht es jetzt beim Umstieg auf ERA aus. Für Schwierigkeiten haben wir keinen festen Zeitpunkt für den Start der Entwicklungsstufen festgelegt. Dadurch hat jeder Vorgesetzte den Spielraum, zwischen dem maximalen und jedem beliebig kürzeren Zeitraum für eine Entwicklungsstufe ab dem Einführungstermin für ERA bei Bosch zu entscheiden.

Überschreiter

Für Überschreiter gibt es in unserer Einführungsbetriebsvereinbarung sehr gute Mechanismen zur Absicherung des Verdienstes. Der Entgelttarifvertrag sieht im §12 eine Sicherung des Grundentgeltes aller vor. Aus unserer Sicht wird die Arbeitsaufgabe bei allen, die hohe ERA-Zulagen haben, abgewertet. Es besteht Einigkeit zwischen der Firma und dem Betriebsrat, dass den von einer solchen Reduzierung der Arbeitsinhalte betroffenen Personen eine Aufgabe angeboten werden soll, die der Qualifikation und den Fähigkeiten entspricht, auf deren Grundlage das alte Entgelt bezahlt worden ist. Das heißt für die Betroffenen aber auch, dass sie zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes bereit sein müssen. Um herauszufinden, wer zu einer solchen Maßnahme bereit ist, wird in Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung und Betriebsrat eine Liste der Kolleginnen und Kollegen erstellt, die in den nächsten Wochen gezielt angeschrieben werden. Alle, die sich zu einem solchen Wechsel bereit erklären, werden dann über offene Stellen am Standort informiert, die für sie in Frage kommen. Bei einer Bewerbung auf eine solche Stelle werden sie dann bevorzugt berücksichtigt.

Zukünftiges Vorgehen bei Abgruppierungen

Der gleiche Schutz vor Abgruppierung über §12 wirkt auch nach der Einführung von ERA, es muss ein Ersatzarbeitsplatz auf gleichem Niveau angeboten werden. Sollte kein solcher Arbeitsplatz verfügbar sein, fallen alle Sicherungen aus unserer Einführungsbetriebsvereinbarung für den ERA weg. Das kann eine große Tragweite für dann Betroffene mit sich bringen. Zum Beispiel könnte ein Projekt auslaufen, aber kein Folgeprojekt absehbar sein. Für einen Projektleiter,

z.B. in der Entgeltgruppe 17 eingruppiert, könnte das heißen, dass er wieder als Konstruktionsingenieur arbeiten muss und dann in die Entgeltgruppe 15 abgruppiert wird. In diesem Fall greift dann §13 des Entgelttarifvertrages, der regelt, wie eine Verdienstsicherung für den Fall einer Abgruppierung aussieht. Im Gegensatz zu dem bei der Einführung des Entgelttarifvertrages auf 4 Prozent des Entgeltes reduzierten Risikos, tritt nun ein Risiko von 13 Prozent ein. Nach der Abgruppierung wird für 18 Monate ein Verdienstaussgleich gezahlt, der aus den 13 Prozent resultiert, um die das Entgelt gesenkt werden wird. Nach dieser Frist entfallen die 13 Prozent vollständig. Abgruppierungen, die auch nach dem heutigen Tarifvertrag möglich sind, hat Bosch praktisch nie durchgeführt. Der Gesamtbetriebsrat versucht für alle Boschler zu einer günstigeren Regelung zu kommen. Gespräche zu diesem Thema waren auf einem guten Weg und eine für alle Seiten gute Lösung schien in greifbarer Nähe. Nun aber hat die Firma ihren Kurs gewechselt und möchte nicht weiter über Regelungen verhandeln, die über das im Tarifvertrag hinaus Geregeltere Verbesserungen für uns Beschäftigte bringen würden. An dieser Stelle bewahrheitet sich wieder die alte Weisheit, dass Entgeltfragen Machtfragen sind. Um wieder den Verhandlungsweg mit einem möglichst guten Ergebnis für alle bei Bosch Beschäftigten zu erreichen, ist die Unterstützung aller notwendig. Daher raten wir Ihnen, wenn Sie zukünftig in Projekten mitarbeiten sollen, sich vorab von der Firma schriftlich versichern zu lassen, dass ihre Arbeitsaufgabe auch nach Ende des Projektes zumindest in der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert sein wird.



**Das Werkzeug
für faire Bezahlung**

Gegen Rente mit 67

Die Regierungskoalition beschloss am 9. März 2007 die Erhöhung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67. Für die Menschen ab Jahrgang 1947 und jünger bedeutet dies, entweder länger zu arbeiten oder eine Kürzung ihrer Rente hinzunehmen, falls sie weiterhin mit 65 Jahren in Rente gehen.

Der Effekt ist genau umgekehrt zur Altersteilzeit: Für die, die nach ihrer Ausbildung eine Beschäftigung suchen, verringert sich die Chance auf ein Beschäftigungsverhältnis oder Schulabgänger finden erst gar keinen Ausbildungsplatz.

Brauchen wir die Rente mit 67? Nein!

Die Sicherheit des Rentensystems erhöht sich nicht, wenn alle zwei Jahre länger arbeiten. Entscheidend ist: Wie viele Beitragszahler kommen auf die Rentenbezieher! Und: Wie hoch ist ihr Einkommen, aus dem die Rentenbeiträge finanziert werden? Das entscheidende Problem ist die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, der Anstieg ungeschützter Beschäftigung und real sinkende statt steigender Löhne und Gehälter. Wir brauchen anständig bezahlte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze! Uns fehlen Perspektiven für junge Menschen! Wir müssen differenzierte Rentenzugangsmöglichkeiten erhalten (Altersteilzeit) bzw. neue schaffen! 40 Arbeitsjahre sind genug! Wir benötigen eine Verbesserung der Einnahmenseite unserer Sozialsysteme. Das heißt: Alle Einnahmen, nicht nur die aus nicht selbständiger Arbeit, müssen zur Finanzierung herangezogen werden. Weiter muss das Altersteilzeitgesetz über das Jahr 2009 fortgeführt werden! Diskutieren Sie mit Freunden, Bekannten und Nachbarn. Fordern Sie Ihre Bundestagsabgeordneten (z.B. per Brief, email oder Fax) auf, den gefassten Beschluss kritisch zu hinterfragen, denn 2009 sind (wieder) Bundestagswahlen. Das Gesetz kann vor den ersten Auswirkungen im Jahr 2012 noch korrigiert werden! Erheben Sie ihre Stimme gegen die Rente mit 67!



Protest gegen die Rente mit 67 am 30. Januar 07 vor Porsche in Stuttgart-Zuffenhausen.

Tarifrunde 2007

Arbeitgeberangebot passt nicht in die Zeit

Wie sagte IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann?: „Mit dem Angebot von Südwestmetall ist es wie beim Zwiebelschneiden. Ist die Schale weg, kommen die Tränen“.

Jörg Hofmann bezeichnete das Gesamtpaket des Angebots aus 2,5 Prozent tabellenwirksamer Entgelterhöhung und 0,5 Prozent nicht dauerhaftem und nicht tabellenwirksamen Konjunkturbonus als „pure Augenwischerei“. und ergänzte : „das Angebot passt in die Welt von gestern, aber nicht zur wirtschaftlichen Entwicklung 2007. Was auf dem Tisch liegt, füllt nicht einmal den verteilungsneutralen Spielraum“.

Den sogenannten Konjunkturbonus von 0,5 Prozent, der am Ende der Tarifvertragslaufzeit ersatzlos entfallen würde, bezeichnete er als Entgelterhöhung mit Verfallsdatum, für die die IG Metall nicht zu haben sei.

Auch der Vorschlag von Südwestmetall, die Jahressonderzahlung variabel zu machen, erteilte der Gewerkschafter eine klare Absage. „Hinter dem Vorschlag versteckt sich der Versuch, das Mindestniveau des Weihnachtsgeldes um 15 Prozent nach unten zu drücken“. Zwar soll auch eine Schwankung nach oben möglich sein, die Jörg Hofmann aber als „unrealistisch“ bezeichnete. „Wir haben für 70 Prozent der Beschäftigten bereits variable Vergütungsbestandteile, allerdings als Sahnehäubchen oben drauf. Das ist die richtige Richtung. Was die Arbeitgeber wollen, ist eine Öffnung in eine andere Richtung: nach unten“.

Für die Beschäftigten geht es dabei nicht um Peanuts. Für einen durchschnittlichen Beschäftigten der Branche geht es dabei um über 500 Euro, etwa 1,5 Prozent seines Jahresverdienstes.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, da der Redaktionsschluss dieser Ausgabe sehr früh liegt, kann es sein, dass inzwischen Ergebnisse aus weiteren Verhandlungsrunden vorliegen. Wir werden Sie aktuell unterrichten!

Eines steht jetzt schon fest: Nur mit Ihrer Unterstützung bei den Aktionen, zu denen die IG Metall aufrufen muss (um Bewegung in die starre Haltung der Arbeitgeber zu bringen), werden wir einen guten Abschluss erzielen!





Tarifrunde 2007



Resolution

**Große Tarifkommission
für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg
am 28. März 2007**

Entgelterhöhung mit Verfallsdatum

Mit großer Empörung weist die Große Tarifkommission den so genannten „Lösungsvorschlag“ der Arbeitgeber zurück. Der Vorschlag schafft nicht die Voraussetzungen, den Tarifkonflikt zu lösen.

Eine 2,5 %ige strukturwirksame Erhöhung der Entgelte verhindert eine gleichberechtigte Teilhabe der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung der Metall- und Elektroindustrie von Baden-Württemberg. Eine solche Tabellenerhöhung schöpft nicht einmal den verteilungsneutralen Spielraum aus.

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

Die Große Tarifkommission erteilt dieser tarifpolitischen Strategie eine klare Absage.

Mit ihrem Vorschlag, das Weihnachtsgeld zu variabilisieren, greift Südwestmetall in die bestehenden tariflichen Mindeststandards ein. Die Botschaft lautet: vor der Erhöhung von tariflichen Entgelten steht zunächst einmal deren Absenkung und zwar um 1 % des Jahresverdienstes. Für 70 Prozent der Beschäftigten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie gibt es zudem schon variable Vergütungsbestandteile oberhalb der tariflichen Mindestvergütung.

Die Große Tarifkommission stellt fest:

Eingriffe in bestehende materielle Bestandteile unserer Tarifverträge wird es nicht geben!

Die Große Tarifkommission bekräftigt die Forderung nach einer 6,5 %igen Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen und einer Beteiligung der Studierenden an Berufsakademien in Form der Übernahme der Studiengebühren durch die Arbeitgeber.

Mit ihrem „Lösungsvorschlag“ haben die Arbeitgeber die Verhandlungen unnötig erschwert. Wer den Beschäftigten die Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg verweigert, spitzt den Konflikt zu.

Die Konkretisierung der Verhandlungsverpflichtung zu Altersausstiegsmodellen soll sicherstellen, dass Verhandlungen erst aufgenommen werden, nachdem die Politik die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen hat und innerhalb der IG Metall die konzeptionellen Voraussetzungen geschaffen wurden.

Für uns ist klar, nur mit Druck aus den Betrieben sind die Arbeitgeber auf den Pfad der Vernunft zu zwingen. Deshalb werden wir die weiteren Verhandlungstage aktiv begleiten.

IG Metall-Mitglieder-Wettbewerb

Erinnern Sie sich an unser Flugblatt vom September 2006? Wir hatten Preise ausgesetzt unter allen Neueingetretenen in die IG Metall. Was ist aus dieser Aktion geworden? Sie ist beendet und die Preisträger sind ermittelt.

Unsere Glücksfee Susanne Müller konnte in eine gut gefüllte Lostrommel greifen und hat die Gewinner ermittelt.

Wir gratulieren den Gewinnern sehr herzlich.

Wissen Sie auch, was eine Bohrmaschine und die IG-Metall gemeinsam haben? Mit beiden lassen sich auch dicke Bretter bohren! Falls auch Sie eintreten wollen, was jederzeit möglich und sinnvoll ist, füllen Sie einfach das Formular am Ende des Heftes aus und schicken Sie es BER-Si zu.



Der 1. Preis wird übergeben von Armin Knust (rechts) an Tobias Möhle, JAV-Vorsitzender (links) und Simon Mensak (Mitte).

RÄTSEL

Waagrecht

- 1- Hilft Ihnen weiter, wenn es um Fragen zu ERA oder sonstige betriebliche Themen geht.
- 2- Bosch-Kürzel für ein Werk in Franken
- 3- Standort (Kurzzeichen) eines französischen Werkes, das besonders stark vom Auslauf der Pumpe-Düse-Einspritzung betroffen ist
- 4- Schützt uns Arbeitnehmer besser als alles andere
- 5- Damit zu fahren träumten viele Ältere, als sie jung waren
- 6- Wenn ich nicht mehr weiter weiss, gründ' ich einen(Abkürzung)
- 7- Wer hätte gerne nur die vier Wochen, die das Gesetz vorschreibt?
- 8- Danach werden wir künftig entlohnt
- 9- Welcher Staat fällt Ihnen beim Stichwort „Urananreicherung“ ein?
- 10- Eine grosse Handelskette behauptet das wider besseres Wissen vom Geiz
- 11- So glaubt man bei Bosch den Verkauf nennen zu müssen

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | | 3 | | 4 | | 5 | | | 7 | | | | 8 | |
| | 1 | | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | 6 | | | 3 | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 9 |
| | 9 | 5 | 7 | | | | 6 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 10 | | | | 11 | | | 8 | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lösungswort | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | D |

Senkrecht

- 1- Form der Auseinandersetzung, bisher in Deutschland eher selten, könnte aber an Bedeutung gewinnen
- 2- Alle Räder stehen still, wenn mein starkeres will
- 3- Bisher setzten Betriebsräte und Gewerkschaften auf eine einvernehmliche
- 4- Generatorform, mit der damals K9 noch gutes Geld verdiente
- 5- Unser bester Verbündeter für gute Arbeitsbedingungen in Si
- 6- Diese brechen Arbeitgeber immer öfter
- 7- Das sind wir nur gemeinsam
- 8- Nicht dass wir wollten, dass sie ihn bekommen, aber wir sind da, wenn sie welchen haben
- 9- Wichtiges Bosch-Produkt, seit 1978 in Serie

Weltweite Mitarbeiterbefragung in 2007

Bosch ist modern und innovativ, sowohl bei seinen Produkten als auch bei seiner Mitarbeiterführung, so lautet der Anspruch unserer Firmenleitung.

Moderne Führungsinstrumente verlangen Rückmeldungen von uns Beschäftigten. Daher werden Sie, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, die letzten Jahre zunehmend zu allen möglichen Themen befragt. Bei der jetzt angesetzten zweiten weltweiten Umfrage geht es zum einen um die Frage, wie zufrieden, wie motiviert Sie sind und wie engagiert Sie mitarbeiten. Dahinter steht die Erkenntnis, dass nur zufriedene und motivierte Mitarbeiter gute Arbeit leisten. Zum anderen ist es wichtig, dass die Führungskräfte eine Rückmeldung darüber erhalten, wie ihr Führungsstil bei den Beschäftigten ankommt. Ausserden will auch die Firmenspitze wissen, ob die Beschäftigten bei den ganzen Änderungsinitiativen mitgenommen werden. Gibt es positive Veränderungen? Verpuffte die Chance bei der letzten Umfrage wirkungslos? Stimmt die Einschätzung der Vorgesetzten mit Ihrer Sicht der Dinge überein? Die Umfrage wird anonym durchgeführt! Und sie wird freiwillig sein! Wenn Sie von ihrem Vorgesetzten zur Teilnahme gedrängt werden oder sogar für ein „gutes Ergebnis“ sorgen sollten, widerspricht das allen Regeln einer vernünftig durchgeführten Mitarbeiterbefragung, teilen Sie uns derartige Vorfälle mit! Lassen Sie sich aber trotzdem nicht abhalten, ihrem Chef eine ehrliche, wahrheitsgemäße Rückmeldung zukommen zu lassen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ziehen Sie im Mai also Bilanz: Gab es in ihrer Abteilung eine offene Auseinandersetzung mit dem Ergebnis der Umfrage 2005? Merken Sie eine positive Veränderung in ihrer Abteilung? Sind Auswirkungen aufgrund eingeleiteter Maßnahmen in ihrer Abteilung zu spüren?

Oder wurde nur nach den „Schuldigen“ gesucht, die es gewagt haben, Missstände zurückzumelden und damit ein schlechtes Umfrageergebnis herbeizuführen? Derartige Führungsdefizite soll und muss eine ernst gemeinte Mitarbeiterbefragung aufdecken und solche Missstände müssen angegangen und Veränderungen durch die Leitungen in Gang gesetzt werden. Die Bosch Führung hat ihre Führungskräfte verpflichtet, die Ergebnisse offen mit Ihnen zu diskutieren und gemeinsam mit Ihnen Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten! Für die Schublade ist die Umfrage nicht gedacht, bei entsprechendem Ergebnis müssen Konsequenzen folgen!

Machen Sie also bei der Mitarbeiterbefragung mit, weil Sie nur dann eine differenzierte Antwort geben und Verbesserungsinitiativen mit anstoßen können. Denn wenn Sie nicht antworten, wird ihre Meinung nicht berücksichtigt, sie werden sogar schnell zum zufriedenen MA erklärt.

Im Mai 2007 ist ihre Meinung gefragt!

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

Verantwortlich: Hans Baur, 1. Bevollmächtigter

Redaktion: BER-Si: Armin Knust, Walter Gabriel, Alfred Löckle, Peter Fraass, Georg Köpff, Ulrich Jäger, Klaus Peter Meier, Jochen Rieker, Peter Schimke, Jordana Vogiatzi (IGM), Benno Eberl (IGM).

Herstellung: hartmanndruck, Wildberg

Aktion zur „Entfristung“ der Jungfacharbeiter erfolgreich!

Die Entfristungen sind (fast) gelungen. Am 19. Dezember 06 war es soweit. Elf überglückliche Kollegen erhielten die Nachricht, dass sie nun unbefristet bei Bosch beschäftigt sind. Die beiden Kollegen in Abstatt erhielten weitere Befristungen bis zum 31. Juni 07 bzw. bis zum 31. Dezember 07. Leider ist es uns in einem Fall nicht gelungen, zu einer Einigung zu kommen: der Kollege musste zum 07. Februar 07 Bosch verlassen.

Sehr erfreulich ist, dass die acht „Auslerner“ Ende Januar alle in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen wurden. Was musste alles geschehen um diesen Erfolg zu erzielen?

Aufmerksamkeit bei der Betriebsversammlung am 15.11.2006

Start der „Aktion Entfristung“ war die Betriebsversammlung. Die Kollegen outeten sich während eines Redebeitrags. Jeder der Kollegen trug ein T-Shirt mit der Aufschrift „4 Jahre Bosch und jetzt???“; Betroffenheit war die Folge, ein weiterer Schritt zum Erfolg.

Die Postkartenaktion vom 14. Dezember 2006

Jugendvertretung und Betriebsrat führten eine Postkartenaktion unter dem Motto: „Diese 14 gehören zu uns“ durch. Über 2.200 Kolleginnen und Kollegen zeigten ihre Solidarität durch die Unterschrift auf der Postkarte. – Welch ein Erfolg!

Unterstützung durch den Gesamtbetriebsrat

Die Entfristung der Jungfacharbeiter in der Bosch-Gruppe stellte zum Jahresende ein großes Problem dar. So zumindest die Aussage der Firmenleitung. Ausbildung ist ein wichtiges Thema! So sieht das auch unser Gesamtbetriebsrat (GBR). Deswegen begannen die Planungen zu einem Aktionstag im Januar vor den Toren der Firmenleitung auf der Schillerhöhe. Titel der geplanten Aktion



war „Bosch kann alles, nur nicht seine Auszubildenden übernehmen“. Mit dem Hintergrund war es nun endlich möglich mit der Firmenseite wieder in Verhandlungen einzusteigen. Das Ergebnis ist enorm. Während der GBR-Sitzung am 15. Dezember 06 unterzeichneten Arbeitsdirektor (G13) H. Malchow und H. Schirmer (C/HP) ein Dokument zur Übernahme von Auszubildenden.

Wir sind glücklich darüber, dass Bosch doch alles kann - auch seine Auszubildenden übernehmen.

Betriebsrat und Jugendvertretung bedanken sich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die bei der „Aktion Entfristung“ mitgemacht und somit zu deren Erfolg beigetragen haben.



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Auszubildende/r bis Student/in

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Mitgliedsnummer Verwaltungsstelle

Kto. Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.
Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.
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 Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderung meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main