



Die Überstunden und das Winterpaket

Im April hat der Betriebsrat beschlossen, die Überzeit für Mai einzuschränken.

Was hat uns zu diesem Schritt veranlasst? Seit einigen Jahren beobachteten wir, dass die Überzeit zunahm, nicht dramatisch, aber langsam und stetig. Jedes Jahr lag der Prozentwert wieder etwas höher als der des Vorjahrs und es häuften sich die Beschwerden von Kolleginnen und Kollegen, die sich über zunehmenden Druck und stetig steigende Arbeitsbelastung beklagten. Wohin wir auch schauten, stets stiessen wir auf die gleiche Lage: Viel Arbeit, zu wenig Leute, die sie erledigen! Wie ging es weiter? Die Reaktionen reichten von Drohungen, dass wir schuld seien, wenn wichtige Projekte nicht termingerecht abgearbeitet werden könnten und wir damit Arbeitsplätze auf's Spiel setzten bis hin zu Briefen von Kollegen, die uns zu diesem Schritt beglückwünschten und uns aufforderten, diesen Zustand möglichst lange aufrecht zu erhalten, damit ihr Leben ausserhalb der Firma wieder neue Impulse erhalten könne.

Inzwischen haben wir eine neue Beschlusslage. Überstunden dienen dazu, nicht vorhersehbare Spitzen abzudecken und dürfen kein Dauerzustand sein! Wenn Überstunden in der Zahl anfallen, wie es in Si der Fall war, dann ist eindeutig die Personaldecke zu dünn! Daher war unsere erste Forderung auf der Liste, Neueinstellungen vorzunehmen! Wir waren uns zwar bewusst, dass in der augenblicklichen Situation, in der unser grösster Geschäftsbereich GS am Standort in grausliches Jammern verfiel, dieses Vorhaben nicht leicht umzusetzen sein würde, aber der Druck war offensichtlich so hoch, dass wir die Zusage erhalten haben, dass in allen Bereichen, vor allem bei SG und GS, etwa 90 Stellen über die verabschiedeten und gültigen Wirtschaftspläne hinaus geschaffen würden. Diese Zahl reicht zwar nicht aus, die Überstunden ganz abzubauen, die Richtung stimmt auf jeden Fall und es ist ein deutliches Zeichen gesetzt! Zusätzlich haben wir auch die Zusicherung erhalten, dass sich die Bereiche um eine zügige Beset-

● Fortsetzung auf Seite 2

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Vor Ihnen liegt eine neue Ausgabe des Si- Forums. Es ist uns ein Anliegen, Sie in dieser Form mehrmals jährlich über aktuelle Standortthemen zu informieren und Ihnen Fakten und Hintergrundwissen zu liefern.

Wir haben uns Mühe gegeben, auch dieses Heft wieder interessant und informativ zu gestalten.

Was erwartet Sie?

Nachdem das neue ERA- Entgeltsystem eingeführt ist, beschäftigen uns weitere damit zusammenhängende Fragen: Wie wird das Leistungsentgelt 2007 und ab 2008 festgelegt? Was ändert sich für uns in Schwieberdingen?

Wir wenden uns aber auch der Frage zu, was denn die Einschränkungen bei den Überstunden „gebracht“ haben. Die Zusammenlegung der Steuergeräteentwicklung von DS und GS ist uns auch einiges Nachdenken wert, und am besten lesen Sie selbst.

Was natürlich nicht fehlt, ist die Eintrittserklärung in die IG Metall. Diese Investition lohnt sich auf jeden Fall – also ausfüllen und zurückschicken.

● Fortsetzung von Seite 1

zung der offenen Stellen bemühen werden.

Unser Werkzeug für die Bearbeitung der beantragten Mehrarbeit wird nun – endlich – angepasst, so dass wir schneller einen besseren Überblick erhalten.

Unser Appell an dieser Stelle darf aber nicht fehlen:

Wir wollen die Situation nachhaltig verbessern und die Dauerbelastung senken. Bitte unterstützen Sie uns dabei in zweierlei Richtung: Wenn Sie weniger oder keine Überstunden leisten wollen, dann üben Sie, den Kopf zu schütteln. Falls Sie dabei Probleme haben, helfen wir Ihnen. Das zweite ist, dass wir Vorgesetzten in vielen Gesprächen klargemacht haben, dass für uns das Mass voll ist und wir haben sie aufgefordert, im Falle von Engpässen stärker auf Neueinstellungen zu drängen als darauf, die Überzeit immer weiter auszudehnen. Wir wissen wohl, dass es nicht leicht ist, bei einer knausrigen Leitung neue Stellen loszueisen, aber wir wissen auch, dass die Firmenrichtlinie keinen grösseren Kranz für die Beerdigung vorsieht, wenn sich jemand bis zum letzten aufgeopfert hat.

Warum sprechen wir von Winterpaket? Diese Frage ist einfach zu beantworten. Um die beschriebenen Zusicherungen zu erhalten, haben wir uns verpflichtet, die Mehrarbeits- Genehmigung wieder grosszügiger zu handhaben und die Standortleitung in ihrem Bemühen

DGS

Es sind nur drei Buchstaben, aber diese beschäftigen uns.

Das Zusammenlegen der Steuergeräte-Aktivitäten der Geschäftsbereiche DS (Diesel) und GS (Benzin) betrifft bei Bosch etwa 2000 Kolleginnen und Kollegen, davon allein 1250 in Schwieberdingen (Si).

Inzwischen sind viele Folien beschrieben, etliche Abteilungsamen bekannt, aber man hat den Eindruck, dass den Verantwortlichen erst langsam klar wird, welche Dimension die Zusammenlegung hat. Augenblicklich lautet die Devise: lasst uns erst einmal anfangen, dann werden wir schon sehen. Unsere Grundregel lautet: Wir regeln die Fälle, die auftreten können, dann sehen wir den Dingen gelassen entgegen. Die Kritik, die sowohl Vertrauensleute wie auch BER-Si anzubringen haben, ist die Tatsache, dass mehr über die Leute gesprochen wird als mit ihnen. Die offene Diskussion lief nur bis Gruppenleiterbene, die übrigen Kolleginnen und Kollegen konnten sich nicht einbringen.

Der Betriebsrat fordert nach den §§ 111, 112 des Betriebsverfassungsgesetzes einen Interessenausgleich ein. Wesentliche Inhalte müssen dabei sein:

zu unterstützen, die Rückstellungen am Jahresende zu verringern. Werden Urlaubstage oder Gleitzeitstunden ins neue Jahr mitgenommen, steigen die dafür nötigen Rückstellungen und binden Mittel. Die Lösung in Si lautet: Jede(r) soll nur noch 5 Tage Urlaub ins neue Jahr nehmen und die GZ- Stunden auf 20 abbauen. Zusätzlich wird es eine Betriebsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr geben. Und da der Jahreswechsel bekanntlich im Winter liegt und letztlich ein ganzes Paket herausgekommen ist – so entstand der Name „Winterpaket“. Was wir an dieser Stelle ebenfalls aufgreifen konnten? Vor zwei Jahren startete der BER-Si eine grosse Aktion, um den weiteren Ausverkauf der Zwischenverpflegung zu stoppen. Die Vereinbarung wäre Ende März 2008 ausgelaufen. Wir haben sie bis 31.12.2009 verlängert. Wir sind auch bei der Übernahme der befristeten Jungfacharbeiter einen Schritt weiter gekommen.

Fazit: In den letzten 10 bis 15 Jahren gab es keine vergleichbare Aktion des Schwieberdinger Betriebsrats. Eines unserer Ziele war und ist, ein Umdenken anzustossen, genauer gesagt, **Si** zum Umdenken anzuregen! Überdenken Sie die Frage: „wie viel Arbeit tut dem Menschen gut?“ neu. Wir hoffen, es hilft, dass viele erfahren konnten, was es bedeutet, über einen längeren Zeitraum früher nach Hause zu kommen und mehr Zeit für die Erholung zu haben, um wieder mit mehr Freude an die Arbeit gehen zu können.

- Keine betriebsbedingten Kündigungen.
- Keine Abgruppierungen bzw. Entgeltreduzierungen im Zusammenhang mit der Neustruktur.
- Verfahren mit den „gelben Doppelzettel“ anwenden. Auf diesem Versetzungs-Formblatt dokumentieren Vorgesetzter und Mitarbeiter, dass über die bevorstehende Maßnahme ausreichend gesprochen wurde und der Mitarbeiter mit den ihn betreffenden Veränderungen einverstanden ist.
- Gewähren von Mehrfahrgeld und PKW-Darlehen.
- Gleiche Behandlung für Mitarbeiter, die an mehreren Standorten arbeiten müssen.
- Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats.

Bevor die Organisationsänderung voraussichtlich zum 1.1.2008 umgesetzt wird, muss auch dieser Interessenausgleich stehen. Verhandlungen darüber finden derzeit statt. Um die geforderten Leistungen und Zusagen auch zu erhalten, kann es erforderlich sein, dass wir Ihre Unterstützung brauchen. Wir werden in diesem Fall auf Sie zukommen. Bitte unterstützen Sie uns, damit wir auch für Sie gute und tragfähige Lösungen erreichen.



ERA ist eingeführt

Seit dem 1. Juli 2007 ist bei Bosch der Entgelt-rahmentarifvertrag, kurz ERA, eingeführt.

Im Vorfeld dieser Einführung waren viele Aktivitäten zur Klärung und Beseitigung von Unstimmigkeiten notwendig. Dank der guten Vorarbeit des Gesamtbetriebsrates (GBR) lief die Umstellung bei Bosch im Allgemeinen und in Schwieberdingen im Besonderen nach außen nahezu geräuschlos ab. Die Festlegung von etwa 200 Bosch-spezifischen Niveaubeschreibungen sowie die Absicherung der Mitarbeiter durch gute Übergangsregelungen haben hierbei sehr viel geholfen. Es war nicht notwendig jedes Detail am Standort zu diskutieren. Die Rahmenbedingungen waren bei Bosch einheitlich und klar festgelegt. Gegenüber dem Tarifvertrag konnten einige Verbesserungen erreicht werden. So wurde zum Beispiel das Anrechnungsrisiko für Überschreiter auf 3% reduziert. In Schwieberdingen blieben wenige Streitpunkte übrig, die aber – wie auch auf zentraler Ebene – auf der Verhandlungsebene in der paritätischen Kommission (PaKo) mit der Firma geklärt werden konnten.

Im Rahmen der Einführung gab es beim Betriebsrat eine erhöhte Nachfrage nach Informationen zum Thema ERA. Es haben sich 235 Kolleginnen und Kollegen bei uns gemeldet, die Fragen zu ihrer Eingruppierung hatten. In der paritätischen Kommission, die aus jeweils 3 Mitgliedern der Firmenseite und des Betriebsrates besteht, wurden bisher 157 Reklamationen eingebracht. 71 dieser Reklamationen wurden abgeschlossen. Bis heute haben wir 53 Reklamationen positiv für die Kolleginnen und Kollegen bearbeitet, das heißt, dass die Eingruppierung in diesen Fällen nach oben korrigiert wurde.

Betrachtet man das Ergebnis der ERA-Einführung am Standort Schwieberdingen aus statistischer Sicht,

dann haben wir beinahe eine Punktlandung erreicht. Die Summe des ERA-Entgeltes liegt lediglich um 0,7% unterhalb der Entgeltsumme im alten System. Damit ist die Kostenneutralität für den Standort sichergestellt. Die Differenz von 0,7% wird an alle Kolleginnen und Kollegen als RB-Zulage gezahlt. Unabhängig von diesem für den Standort im Allgemeinen sehr guten Ergebnis gibt es individuell auffällige Eingruppierungen. Diese Fälle überprüfen wir in der paritätischen Kommission und korrigieren sie gegebenenfalls. Voraussetzung dafür ist eine Reklamation des Betroffenen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass es für die Mitarbeiter keine Frist gibt, bis zu der eine Reklamation eingebracht werden muss. In der paritätischen Kommission pflegen wir einen kooperativen und guten Verhandlungsstil. Trotz der unterschiedlichen Zielsetzung von Personalabteilung und Betriebsrat konnten wir in den meisten Fällen ein einvernehmliches Ergebnis erzielen. In der paritätischen Kommission besteht Einvernehmen darüber, dass das einzige Maß für die Eingruppierung eines Mitarbeiters dessen tatsächlich ausgeführte Arbeit ist. Daher konnten wir bislang fast immer politische Diskussionen vermeiden und schnell zu tragfähigen Ergebnissen kommen.

Etwas anders sieht derzeit die Praxis bei Neueinstellungen aus. In einigen Bereichen versucht die Firma, hier das gute Ergebnis der Erseinstufung durch niedrigere Bewertung von neu zu besetzenden Stellen zu verschlechtern. Bei der ERA-Einführung legten die Abteilungen die Struktur der tatsächlich notwendigen Arbeitsinhalte fest – gelten diese nicht mehr? Dass ein neuer Mitarbeiter in der Regel eine gewisse Zeit benötigt, um die ihm übertragene Aufgabe auch voll abdecken zu können, ist unbestritten. Um diese Einarbeitungsphase abzubilden, wurden die Entwicklungsstufen vereinbart. Warum reduziert die Firma die Zielniveaus? Liegen organisatorische Änderungen vor? Soll damit Geld gespart werden? Sollen unsere Erfolge bei der ERA-Einführung zunichte gemacht werden? Um unser gutes Ergebnis zu halten, legen wir bei allen Einstellungen, die nicht auf das in der Abteilungsstruktur vorgesehene Niveau erfolgen, Widerspruch gegen die Eingruppierung ein, den die PaKo bearbeiten muss.

Leistungszulage - Veränderungen in Schwieberdingen

Bei den Lohnempfängern bleibt das bisherige System unverändert erhalten. Der „gelbe Bogen“ wird weiterhin benutzt. Lediglich der Wert eines Punktes in der Leistungsbeurteilung wird auf die neuen Verhältnisse angepasst. Damit entsprechen 42 Punkte 15% Leistungszulage.

Mit der ERA-Einführung ergibt sich bei der Leistungsbeurteilung für Angestellte in Schwieberdingen eine weitreichende Änderung. Ab diesem Jahr wird die Höhe der Leistungszulage direkt an das Ergebnis der Leistungsbeurteilung gekoppelt. Die Beurteilung wird dieses Jahr auf dem bekannten Bogen zum MAG durchgeführt. Die Betriebsvereinbarung zum MAG bleibt weiterhin gültig. Die Methoden zur Konfliktlösung bei Unstimmigkeiten über die Leistungsbeurteilung gelten weiterhin. Das gleiche gilt für die im Anhang der Betriebsvereinbarung festgelegten Kriterien zur Vergabe der einzelnen Bewertungsstufen und des Gesamturteils. Der MAG-Bogen wurde auf der letzten Seite angepasst. Dort wird dem Gesamturteil ein Prozentwert zugeordnet. Zusätzlich wird es ein Feld geben, in dem der Vorgesetzte zu der Bewertung Stellung nehmen kann. Bei Änderungen der Leistungsbeurteilung, die lediglich auf die Änderung des Systems, nicht aber auf das Leistungsverhalten zurückzuführen sind, sollte in diesem Feld auf jeden Fall eine Begründung des Vorgesetzten eingetragen werden. Laut PER-Si wird es in diesem Jahr ein den neuen Regeln entsprechendes, vergleichbares Budget für die Leistungszulage geben. Der aktuelle Wert der Leistungszulage wird auf das zugehörige

Bewertungsniveau gespiegelt. Wenn Sie also zur Zeit 15% Leistungszulage haben, wird ihr Gesamturteil „Gut“ sein.

Vor der eigentlichen Beurteilung ist es die Aufgabe der Vorgesetzten, eine Schattenbewertung zu erstellen, die mit PER-Si abgestimmt wird. Im MAG gibt es keine Möglichkeit mehr, die konkrete Bewertung und die damit verbundene Höhe der Leistungszulage zu beeinflussen. Gespräche mit dem Vorgesetzten über Anpassungen der Leistungszulage sollten also vor dem eigentlichen MAG stattfinden. Der Zeitraum dafür sollte spätestens Mitte bis Ende Oktober sein. In den kommenden Jahren wird die Vorsteuerung ebenfalls erfolgen. Inwieweit ein System, das finanziell gedeckelt ist, überhaupt eine objektive Leistungsbeurteilung ermöglicht, sei dahingestellt.

Für das Übergangsjahr 2007 gibt es eine weitere Besonderheit. Sollte aufgrund der erstmalig gekoppelten Leistungsbeurteilung die Höhe der Leistungszulage sinken, so wird der Differenzbetrag weiter bezahlt. Bis 2010 nimmt dieser Betrag an Tariferhöhungen teil. Eventuelle zukünftige Erhöhungen der Leistungszulage werden zunächst auf diesen Betrag angerechnet. Sollte bis 2010 der Besitzstand nicht wieder in eine reguläre Leistungszulage umgewandelt worden sein, wird der verbliebene Restbetrag in eine individuelle, übertarifliche Zulage umgewandelt.

Das Tarifergebnis 2007: Es ist euer Erfolg!

Mehr als 190 000 Metallern und Metallern aus über 400 Betrieben sind an 4 Tagen für ihre Tarifforderung auf die Straße gegangen und haben sich an Warnstreiks, zahlreichen Aktionen sowie Info-Veranstaltungen beteiligt. Das war ein deutliches Zeichen und ein unübersehbares Signal an die Arbeitgeber:

Es ist uns ernst. Die massiven Warnstreiks - auch in Schwieberdingen - haben den Weg zum Tarifierfolg geebnet.



Entgeltgruppe	Grundentgelt	
	1. Jul. 07	1. Jun. 08
1	1.768,00 €	1.798,00 €
2	1.815,50 €	1.846,50 €
3	1.911,50 €	1.943,50 €
4	2.007,00 €	2.041,00 €
5	2.126,50 €	2.162,50 €
6	2.245,50 €	2.284,00 €
7	2.389,00 €	2.429,50 €
8	2.556,50 €	2.599,50 €
9	2.723,50 €	2.770,00 €
10	2.903,00 €	2.952,00 €
11	3.094,00 €	3.146,50 €
12	3.309,00 €	3.365,00 €
13	3.524,00 €	3.583,50 €
14	3.739,00 €	3.802,50 €
15	3.954,00 €	4.021,00 €
16	4.217,00 €	4.288,50 €
17	4.455,50 €	4.531,00 €

Ausbildungsjahr	in % der EG 7	Ausbildungsvergütung	
		1. Jul. 07	1. Jun. 08
1	32	764,50 €	777,50 €
2	34	812,50 €	826,00 €
3	37	884,00 €	899,00 €
4	39	931,50 €	947,50 €

4,1 Prozent mehr Geld für 12 Monate, weitere 1,7 Prozent ab Juni 2008 für fünf Monate! Besonders wichtig: Beide Stufen der Tarifierhöhung sind voll tabellenwirksam – das bedeutet, dass sie dauerhaft in die Berechnung des Einkommens eingehen und Grundlage für die nächsten Tarifierhöhungen sind. Eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 3,98 Prozent ist für August 2008 vereinbart. Die Tarifvereinbarung läuft bis 31.10.2008.

Ist das Ergebnis nicht ein Grund in die IG Metall einzutreten? Nur eine mitgliederstarke IG Metall kann zukünftig weitere Erfolge einfahren!

Vergleich EG1 "alt" - SL1 "neu"

Vertragspunkt	EG1 alt	SL1 neu
Eingruppierung/ Punktwert	Vergabe von EG1- Verträgen liegt im Ermessen des Arbeitgebers	Ab 72 Pkt. kann zwingend ein SL1- Vertrag eingefordert werden
EG16/17 -> SL1	In der Regel kommt man nur aus T/K 7 nach EG 1	SL1- Vertrag bei Zielentgeltgruppe von mind. EG16 nach System Ba-Wü möglich.
Umstellung Alt- verträge	Jahresgehalt ca Festes Monatsentgelt (FM) mal 13,7	FM "neu" = "FM "alt" + 1% + LZK (entspricht 3,5 % Jahresentgelt)
Abstandsgebot / Bezahlung	Finanz. Abgrenzungen nur teilweise vorhanden, z.B. Bayern (25%), Erg- TV Si/Abt (37,5%)	Abstandsgebot zur obersten Tarifgruppe (EG17) - Hochrechnung auf 40 Std. - plus 4,5 % Zuschlag für Mehrarbeit - plus 3,5 % in Langzeitkonto (LZK)
Arbeitszeit	40- Stundenvertrag, wobei im Falle von Mehrarbeit 12 Stunden bereits mit dem FM abgedeckt sind	Basis 40 Stunden, Teilnahme an Standort- Gleitzeitvereinbarung, Einrichtung LZK bei GZ keine Übernahme von Vor- oder Nachträgen in nächsten Monat
Zeiterfassung	Vorhandene Geräte werden benutzt und die Zeit erfasst und gemeldet	Vorhandene Geräte werden benutzt, Arbeitszeit wird dokumentiert
Unterschrift Stempelkarte	Stempelkarte wird vom Vorgesetzten unterschrieben	Konsequenterweise keine Unterschrift des Vorgesetzten
Langzeitkonto (LZK)	keine Regelung	Es wird ein LZK eingerichtet und jährlich 70 Std. eingestellt.
Jahresverdienst	12 mal FM, dazu eine Abschlussvergütung, die AEP und Weihnachtsgeld umfasst Urlaubsgeld zusätzlich	12 mal neues FM eaV- Abschlag im November, weitere eaV b. Juni Urlaubsgeld in eaV miteingerechnet
Leistungsentgelt, -findung	Leistungsentgelt ist bisher im FM versteckt, grosse FM- Bandbreite	Leistungsentgelt mit nachvollziehbaren Kriterien. MAG mit Zielvereinbarung + Gesamtleistung als Grundlage für den Prozentbetrag.
Abschluss- vergütung (AG) Erfolgsabhängige Vergütung (eaV)	Die AG wird von der Firmenleitung festgelegt	Schwankungsbreite (eaV): 0 - 25 % Robert Bosch- Welt: 5 % Geschäftsbereichsanteil: 5 % Individueller Faktor: 15 %
Auszahlung AG/ eaV	AG wird jährlich in zwei Raten ausbezahlt Ende November: Abschlag Ende Juni Folgejahr: Restzahlung	EaV wird jährlich in zwei Raten ausbezahlt Ende November: Abschlag Ende Juni Folgejahr: Restzahlung
Tariflohnerhöhung	Geldbetrag der höchsten Tarifstufe in Ba-Wü	Topf je Standort mit Erhöhungsbeträgen. 50 % werden global, 50% individuell verteilt. Ausnahme: Mitglieder der IG-Metall
Gesundheits- vorsorge	Bisher nicht vorhanden	Eine Untersuchung jährlich, Kostenteilung zwischen Firma und Krankenkasse
Rückkehrrecht	keine Regelung	Rückkehrrecht SL1 -> mindestens nach EG16
		BER-Si 01.10.2007

Aus aktuellem Anlass haben wir die wichtigsten Änderungen zwischen den bisherigen Vertragsbestimmungen und den neuen SL1-Verträgen zusammengestellt, die ab 1.1.2008 gültig werden.

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Strasse 2
70174 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 Jager, Klaus Peter Meier, Jochen Rieker, Peter Schimke, Jordana Vogiatzi (IGM), Benno Eberl (IGM).

Herstellung: hartmandruck, Wildberg

Veränderungen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Schwieberdingen

Die Kollegin Anita Günther und der Kollege Robert Bauer sind aus eigenem Wunsch aus der JAV ausgeschieden. An dieser Stelle bedanken wir uns für ihre geleistete Arbeit und ihr Engagement in diesem Gremium.

Neu in die JAV sind nachgerückt die Kollegen Benjamin Kurzmann und Tobias Geiger. Ihnen wünschen wir für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit einen guten Einstieg ins Gremium und die notwendige Standfestigkeit in den Verhandlungen mit Firmenvertretern. Die Unterstützung des BER-Si und der IG Metall ist ihnen dabei sicher.



Benjamin Kurzmann
Stellv.
G-JAV Vertreter



Tobias Geiger



Bei einer Veranstaltung im Rahmen der IAA trafen sich Betriebsräte der Standorte Leonberg und Schwieberdingen mit dem designierten Vorsitzenden der IG Metall Berthold Huber (rechts im Bild).

Demo der Friedensbewegung in Berlin

Auch Feuerbacher und Schwieberdinger Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich an der Demo am 15.9.2007 gegen einen weiteren Einsatz der Bundeswehr in Afghanistan. Die Bundestagsabgeordneten sollten dazu aufgefordert werden, im Herbst gegen eine Mandatsverlängerung zu stimmen.

Eine Verflechtung von ziviler Hilfe und Militäreinsatz wird gerade von denen abgelehnt, die seit Jahrzehnten Erfahrungen mit ziviler Hilfe in Afghanistan haben. So haben Caritas und Deutsches Rotes Kreuz die Regierung ermahnt, die militärischen und zivilen Aufgaben strikt zu trennen, um die Helfer und die Bevölkerung nicht weiter zu gefährden. Der Abzug

der ausländischen Truppen ist eine Voraussetzung für effektive Hilfsmaßnahmen und die Entwicklung einer wirklich demokratischen Gesellschaft. Entsprechende Anträge dazu werden auf dem 21. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 2007 behandelt.



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 (% 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