



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

diatog



Vertrauensleute gestalten mit

Grundstein für DGS gelegt

Vertrauensleute im Gespräch

Interessenvertretung? Nein Danke!

Der Fall Lidl



Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

anbei erhalten Sie den **dialog** Nr. 2 Mai-Juni 2008.

Die Zukunft gemeinsam gestalten steht im Mittelpunkt dieser **dialog**-Ausgabe. Unsere Vertrauensleute sind ein ganz wichtiges Glied dieser Gestaltung. Vier Vertrauensleute berichten von sich und ihrer Motivation für die Interessenvertretung ihrer Kolleginnen und Kollegen. Das Beispiel: Pausenräume im Bereich UI zeigt eine gelungene Aktion von Vertrauensleuten und Betriebsrat. Wir würden uns freuen, wenn auch Sie sich für die Wahl als Vertrauensfrau oder -mann zur Verfügung stellen würden. Bitte unterstützen Sie ihre Vertrauensleute bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen vor Ort.

In den letzten Wochen zeichnete sich Lidl durch einen unmöglichen Umgang mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Bspitzelung, Videoüberwachung, Behinderung der Betriebsratswahl,... ist nur ein kleiner Auszug wie die Lidl mit seinen Mitarbeitern umgeht. Der Betriebsrat unterstützt so gut es geht die Lidl-Kolleginnen und Kollegen in Feuerbach. Unter gewaltigem Druck der Lidl-Geschäftsführung wurde hier ein Betriebsrat gewählt. Leider wurde die Wahl angefochten. Dem Wahlvorstand wird ein Verfahrensfehler vorgeworfen. Bei dieser Drucksituation nicht verwunderlich. Wir unterstützen die Kolleginnen und Kollegen und bringen in dieser Ausgabe einen doppelseitigen Bericht dazu.

Auf dem Titelbild sind Vertrauensleute aus dem Common Rail-Bereich bei der Planung der Pausenräume und Raucherzonen.

Wir hoffen, 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 *Michael Teuber*

dialog-Redaktion

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
www.stuttgart.igm.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

Vertrauenkörperlleitung	Seite 3
Betriebsversammlung	Seite 4
Vertrauensleute im Gespräch	Seite 6 und 7
Betriebsrat bei Lidl	Seite 8
Spendenübergabe	Seite 9
Delegiertenwahlen in Feuerbach	Seite 10
Jugend- und Auszubildendenvertretung	Seite 11

Betriebsrat und Vertrauensleute gestalten die Zukunft mit Ihnen/Euch!

Der Betriebsrat und die Vertrauenskörperleitung (VKL) haben im letzten Jahr gemeinsam entschieden, die Vertrauensleutearbeit auf neue Beine zu stellen, mit dem Ziel, mehr Transparenz und mehr Beteiligung zu schaffen. Durch die Entscheidung wurde die VKL neu aufgestellt. Die Kollegen mit einem BER-Mandat haben den Platz für Vertrauensleute geräumt. Dies war ein mutiger und zugleich zukunftsweisender Schritt des Betriebsrats. Die neue VKL soll besonders aktive Vertrauensleute (VL) aus allen Bereichen zusammenbringen, um die Solidarität zu fördern sowie die Vertrauensleutearbeit weiter auszubauen. Zum heutigen Zeitpunkt setzt sich die VKL aus folgenden Mitgliedern zusammen:

Frank Köppel (Vorsitzender),
Halit Sezgün
(stellv. Vorsitzender),
Uwe Weissberg
(stellv. Vorsitzender),
Lucia Kathmann
(stellv. Vorsitzende)

CP-Bereich:

Srecko Gligorevic,
Serdar Gültekin

UI-Bereich:

Hakki Yayla,
Panagiotis Iordanidis,
Dejan Grubisic, Bayar Türkmen

TEF/COS:

Peter Lehmann, Ulrich Kauls

FeP-Bürobereich:

Jürgen Damaske,
Anton Klemencic

Klauenpol:

Helmut Fritz

DS/DGS:

Wilfried Magerkurth,
Oliver Wamser, Kerstin Jäckel

ATMO:

Uwe Flammer, Thomas Haack,
Peter Lenhard

Jugend:

Mustafa Kalay

Frauen:

Jozefa Haralovic

Schwerbehindertenvertretung:

Helmut Soenke

Die neue VKL hat 250 Jahre Erfahrung in der Vertrauensleutearbeit und hat sich mit diesem Gewicht auf der ersten Klausur ein Arbeitsprogramm gegeben. In allen Diskussionen kam deutlich heraus, dass gerade in letzter Zeit der zunehmende Leistungsdruck vielen Menschen zu schaffen macht. Egal ob BPS in der Produktion oder Projektarbeit im Büro. Der Stress für den Einzelnen ist größer geworden. Ältere Arbeitnehmer halten oft diesem Druck nicht mehr stand. Wir brauchen daher Arbeitsplätze an denen man auch im Alter noch seinen Beruf ausüben kann ohne auf das Abstellgleis

geschoben zu werden. Die Rente mit 67 ist das falsche Signal. Daher steht die Humanisierung der Arbeitswelt bei der VKL im Vordergrund. Wir wollen die anstehende Tarifrunde zu einer neuen Altersteilzeitregelung nutzen, um uns zahlreich daran zu beteiligen und die Arbeitnehmer dafür zu mobilisieren.

Voraussetzung um unsere Interessen als Arbeitnehmer erfolgreich bearbeiten zu können, sind aktive Vertrauensleute. Die VKL und der BER-Fe wollen die anstehende Vertrauensleutewahl unter dem Motto: „Wir wollen die Besten!“ angehen.

Die Anforderungen an die Arbeit als Vertrauensmann /-frau steigen. Der Kern aber ist und bleibt, dass man mit Leidenschaft dabei ist. Aktive Vertrauensleute sind das Herz von erfolgreicher Interessensvertreterarbeit. Daher müssen wir uns jetzt auf die Kandidatensuche und die VL-Wahl konzentrieren. Jeder Bereich muss Vertrauensleute haben. Mit den Wahlen legen wir den Grundstein für die kommenden 4 Jahre, denn so lange ist die Amtszeit. Deshalb machen BER-Fe und VKL bis zur Sommerpause die VL-Wahl zu ihrem Schwerpunktthema.



Die Vertrauenskörperleitung auf ihrer Klausur im April

Betriebsversammlungen: Gute Information und Zukunftsdiskussion

Vom 4. bis zum 14. März berichteten auf 10 Betriebsversammlungen (!) Betriebsrat, Leitungen und Gewerkschaftsvertreter über die aktuelle Lage bei Bosch und im Geschäftsbereich, über die anstehenden Vertrauensleutewahlen und über die Schwerpunkte der Tarifpolitik der IG Metall in diesem Jahr. Erstmals lud der Betriebsrat zu einer eigenen Versammlung für den GS-Bereich ein und erstmals wurden in Rutesheim die Kolleginnen und Kollegen in allen drei Schichten informiert.

Die Themen Beschäftigungsentwicklung und Zukunftsausrichtung der Geschäftsbereiche standen im Vordergrund der Berichterstattung und der Diskussion. Während im FeP und in Rutesheim die Beschäftigungssicherung durch Schichtmodelle das zentrale Thema war, ging es in der DS- und ATMO-Betriebsversammlung eher darum, wie die anstehenden Auf-

träge abgearbeitet werden können und dass Personalaufbau nötig ist. Die Situation am Standort Feuerbach könnte nicht unterschiedlicher sein: Während im Entwicklungs- und Forschungsbereich hunderte von Ingenieuren gesucht und eingestellt werden, gibt es im Feuerbacher Werk (FeP) Sozialplangespräche und jedes Jahr sollen weiterhin 250 Stamm-Arbeitsplätze abgebaut werden. In der Diskussion stellte die Werkleitung fest: Wenn im FeP in weiteren Bereichen der 18-Schichtenbetrieb mit einer 4. Schichtgruppe eingeführt wird und damit mehr Personal im FeP gehalten wird, dann muss der Personalabbau geringer ausfallen. Diese Aussage hat FeP/PC Herr Bosch klar in der Betriebsversammlung getroffen. Die auf die einzelnen Geschäftsbereiche eingehende Information und die vielen Fragen am Standort haben das Interesse an den

Versammlungen erheblich gesteigert. Die Beiträge der Gewerkschaftsvertreter zu den Themen Leiharbeit und Altersteilzeit/Rente zeigten den Weg in der Tarifpolitik auf, was für alle unsere Beschäftigten große Bedeutung hat. Auch der Einsatz der Medien über Beamer und die Kürze der Versammlungen (maximal drei Stunden) kommen sehr gut an. Der Wandel am Standort zeigt sich auch im Wandel der Betriebsversammlungen.



Alle Betriebsversammlungen waren sehr gut besucht. Hier Nachtschichtversammlung des FeP.

Gut eingerichtete Pausenräume und Raucherzonen!

Srecko Gligorevic | Vertrauensmann 011 210 und VKL-Mitglied

Neue Produkte, neue Fertigungslinien, neue Maschinen, neu, neu, neu...

Wir sind der Meinung, dass in dieses Konzept auch neue Pausenräume gut passen würden.

Bei der letzten Betriebsversammlung wurden die Zustände geschildert, und die Notwendigkeit zum Handeln wurde eindeutig gezeigt.

In einigen Bereichen werden große Investitionen gemacht, hochmoderne Anlagen installiert und die Hallen zum Teil modernisiert, aber die Pausenräume wurden schlicht vergessen.

Betriebsrat und VKL sind seit zwei Monaten im ständigen Kontakt mit FCM, um die Planung und Umsetzung zu beschleunigen.

Mit der neuen Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz,

die ab 1.1.2008 in Kraft getreten ist, werden gemäß gesetzlicher Vorgabe die Nichtraucher Pausenräume und die Raucherzonen strikt voneinander getrennt.

Vorgesehen waren Raucherräume mit Stehtischen und ohne Sitzmöglichkeit, dieses wurde von uns grundsätzlich abgelehnt. Es ist aus unserer Sicht für Kolleginnen und Kollegen, die an den BPS Montagelinien beschäftigt sind, nicht zumutbar, ihre Zigarette im Stehen zu genießen.

Zum Teil sind die Küchen, Stühle und Tische in die Jahre gekommen, so dass Pausenräume halb leer stehen und die Kapazität gar nicht ausgenutzt werden kann.

Aus diesem Grund fordern wir von der Firma, genügend Fläche für Pausenräume zur Verfügung zu stellen, die auch entsprechend

ausgestattet sind, um die Ruhephasen auch als Ruhe zu empfinden und nicht als stressige Suche nach einem Plätzchen, wo man die Pause im Sitzen verbringen kann.

Schließlich spiegelt sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter in der Identifikation mit dem Produkt und in der Produktivität, mit der wir im weltweiten Wettbewerb mithalten können und müssen.

Über die Änderungen und den aktuellen Stand wurden die ersten Runden mit den Vertrauensleuten veranstaltet, um die Kolleginnen und Kollegen zu informieren.

Um auf die Wünsche und Anliegen der Mitarbeiter besser eingehen zu können, sollen in Zukunft die Vertrauensleute in solchen wichtigen Verhandlungen mit der Firma stärker eingebunden werden.

Grundstein für DGS gelegt

Andreas Hiebel | Betriebsrat

Am 20. März wurde in parallel stattfindenden Bereichsversammlungen in Fe und Si über die neue Betriebsvereinbarung, sowie die Beschäftigungsbedingungen bei Versetzungen zwischen den Standorten Si und Fe informiert. Es war eine gemeinsame Veranstaltung der Firma und des BER und viele Fragen der Kolleginnen und Kollegen wurden von beiden Seiten beantwortet.

Die Betriebsvereinbarung gilt für den zum 01.01.2008 neu festgelegten Produktbereich DGS, über ihren Inhalt wurde in der letzten Dialogausgabe vom März 2008,



v.l.n.r Athanasios Hailas, Ole See, Andreas Hiebel und die beiden Schwieberdinger Betriebsräte Ulrich Jager und Walter Gabriel

sowie im BER-Aktuell bereits ausführlich berichtet und ist unter Betriebsvereinbarungen/DGS auf der BER-Homepage zu finden.

Offen waren noch die Punkte Übergangsfristen bei Versetzungen und die Regelung der Gleitzeitkonten, sowie des CP1H-Kontos.

In Fe liegt die Gleitzeit-Obergrenze lt. BV zur Gleitenden Arbeitszeit bei 35 Stunden und in Si bei 20 Stunden.

Kollegen, die nach Si wechseln, haben die Möglichkeit, bis spätestens zum Ende des Jahres 2008 zu entscheiden, ob sie dann alle Gleitzeitstunden größer 20 Stunden oder auch ihr CP1H-Konto ausbezahlt haben wollen oder zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umwandeln wollen. Hierbei wird das Zeitguthaben in eine einmalige Sonderzahlung umgerechnet und im Wege der Bruttoentgeltumwandlung als Mitarbeiterbeitrag in den Bosch Vorsorge Plan eingebracht. Desweiteren werden Kollegen, die von Si nach Fe wechseln, bis zum

30.06.2009 nicht an der Regelung zum CP1H-Konto teilnehmen.

Momentan sind die gelben und grünen Versetzungsbögen noch nicht alle vollständig bei HRL und dem BER eingetroffen. Sobald dann alle vorliegen werden, wird anhand der eingerichteten Tauschbörse von HRL versucht geeignete Stellen innerhalb DGS anzubieten.

Neben diesen Regelungen sind wir mit der Firma noch in Gesprächen bzgl. des Shuttle-Bus, dabei geht es dann über die Abfahrtszeiten, Haltestellen und Busgröße usw.

Zu allen Themen sind wir ständig mit den DGS-Vertrauensleuten in Kontakt und werden auch zukünftig diesen wichtigen Weg des Informationsaustausches nutzen, um bei Problemen gemeinsam mit den Vertrauensleuten vernünftige Lösungen zu erreichen. Deswegen werden wir uns auch zu regelmäßigen Terminen mit H.Seiberth treffen, um dann dort direkt wichtige Punkte anzusprechen!

Effizienzbefragung bei GS-AM

Udo Lutz | Betriebsrat

Zurzeit wird bei GS-AM eine Effizienzbefragung durchgeführt. Mittels Befragung soll die Arbeit der Befragten in Kern-, Neben-, und organisatorische Tätigkeiten eingeteilt werden. Ziel der Befragung ist es, durch bessere Arbeitsverteilung die Entwicklungseffizienz zu steigern. Um eine hohe Aussagequalität zu erhalten, hat man Cluster gebildet, zu denen die Befragten nach ihrer Tätigkeit eingeordnet wurden. Für alle Tätigkeitscluster wurde ein spezieller Fragebogen erstellt. Nach einem etwas holprigen Anlauf ist es zu einer offenen und guten Zusammenarbeit zwischen der Firma und dem Betriebsrat

gekommen. Edgar Schrayssshuen als Vertrauensmann bildet mit den Betriebsräten Udo Lutz und Hans-Jörg Renz das Betreuungsteam des Betriebsrats zu dieser Befragung. Mit einer Betriebsvereinbarung die unter anderem die Anonymität, die Freiwilligkeit und die Einbindung des Betriebsrats vor der Umsetzung von Maßnahmen sichert, konnte der Befragung zugestimmt werden. Nach wie vor stellt der Betriebsrat den Sinn einer solchen Befragung in Frage. Bei einer dialogorientierten Zusammenarbeit in den Abteilungen über alle Hierarchiestufen hinweg müsste es möglich sein, Probleme bei

der Bewältigung der Entwicklungsarbeit anzusprechen und Störgrößen gemeinsam abzubauen. Berichtswesen ist sicher erforderlich, aber es sollte immer kritisch hinterfragt werden. Zum Beispiel die Frage: Wie viele Cockpitcharts sind notwendig? Beschränken auf das Notwendige. Ferner gehört zur offenen Führungskultur auch, dass das Wissen und die Erfahrung von allen Mitarbeitern ohne Ansehen ihrer Hierarchieebene ernst genommen wird. Wenn diese offene und dialogorientierte Führungskultur erreicht ist, dürften solche Befragungen überflüssig sein.

Vertrauensleute im Gespräch

Interviews: Michael Teuber | Betriebsrat

dialog: *Ein paar Worte zu euch, und wie fandet ihr zur Rolle als Vertrauensperson?*

Helmut: Ich bin allein erziehender Vater. Mein 15-jähriger Sohn braucht mich, und es ist nicht einfach, meine Verantwortung mit der Spätschicht zu vereinbaren. Seit 29 Jahren arbeite ich bei Bosch und bin mit dem Unternehmen verbunden. Ich weiß gar nicht mehr, wann ich zum ersten mal gewählt wurde. Damals ging es mir darum, die KollegInnen zu informieren. Vor 8



Helmut Fritz

Jahren hat Hans Bader mich ermutigt, erneut zu kandidieren.

Srecko: Ich bin 34 und war bei Bosch schon in der VP44- und CP1-H-Fertigung tätig. Seit zweieinhalb Jahren arbeite ich in der CP4-Produktion. Als Vertrauensmann habe ich es über die Bereichsleitung bis in die VKL geschafft. Das Amt wird immer interessanter. Man identifiziert sich damit. In der CP1-H hatten wir jetzt 11 Kandidaten.

dialog: *Wo liegen eure Schwerpunkte bei der VL-Arbeit?*

Helmut: Früher hieß es, das läuft schon 10 Jahre so, das läuft auch weiter so. Das hat sich stark geändert.

Srecko: Ja, die VKL hat die Kompetenz der VL gestärkt. Zu Sitzungen gehen reicht nicht mehr, Mitgestaltung ist gefragt.

Helmut: Die Leute wollen verstehen, was auf der Betriebsversammlung gesagt wurde. Das heißt einfach mehr Aufklärung, mehr Gespräche. Wir VL sind hier einfach an der Basis.

Srecko: Die Bereichsleitung ist mittlerweile ein Selbstläufer. Als Parallele zum Betriebsrat bietet sie die Plattform zur eigenständigen Meinungsfindung. Auf einem

IGM-Workshop habe ich erlebt, wie etwa das Selbstverständnis der VL bei VW in Emden ist. Dort macht der Betriebsrat nichts mehr ohne sie. Das kommt jetzt auch bei uns. Ich selbst werde schon überall mit einbezogen. Das kostet auch Freizeit und geht nur, weil meine Frau mitzieht.

Helmut: Auch ich habe häufigen Kontakt mit dem Betriebsrat. Der kommt auf uns zu, z.B. mit Überzeitanträgen und fragt uns. Bei den KollegInnen ist das Klima nicht

mehr so gut, da muss dringend was passieren. Wer gern arbeitet, arbeitet besser. Da hat auch das Unternehmen etwas davon. Während den Nacht- und Samstagsschichten gibt es Probleme mit der Vesperverskaufsstelle. Lange Wege, kurze Öffnungszeiten, Warteschlange, unmöglich für Kollegen im Chako-Chako-System. In den Pausenräumen kann man sich kein Essen mehr warm machen.

Srecko: BPS bedeutet kurze Wege in der Produktion. Das muss auch für Pausenräume und Verkaufsstellen gelten. Unsere Umfrage ergab, dass sich die klare Mehrheit der KollegInnen eine zweite Verkaufsstelle wünscht, die Hälfte fordert die Öffnung der Kantine.

dialog: *Welche Rolle spielt die IG Metall für eure Arbeit?*

Helmut: Die Seminare der IGM vermitteln mir nicht nur rechtliche Sicherheit, sondern haben auch sonst meinen Horizont erweitert.

Srecko: Ich habe als Stellvertreter angefangen. Das A1-Seminar hat

mir damals den Sinn der Vertrauensleutearbeit, des Betriebsrats und der Gewerkschaft erschlossen.

Helmut: Die KollegInnen können das leider oft nicht auseinanderhalten. Sie schimpfen wegen dem 18-Schicht-System auch auf den BR und die IGM.

Srecko: Unsere Stärke ist das Flächendeckende. Der Einzelne kann ja nicht viel ausrichten.

Helmut: Die Firma kennt uns. Die Belegschaft hat ein großes Know How und zieht mit. Der Trend geht Richtung kurzlebige Produkte und ständig wechselnde Arbeitsbedingungen. Das müssen wir mitgestalten. Die Firma trägt Verantwortung für die Leute. Wenn sie etwas fordert, werden Kompromisse vom BR mit uns VL abgestimmt, weil wir die Leute kennen.

Srecko: Und der IGM-Tarif bildet einen sicheren Rahmen dafür.

dialog: *Wo seht ihr in Zukunft die Aufgaben der Vertrauensleutearbeit?*

Helmut: Ich komme samstags, wenn ich selbst auch flexibel sein kann. Da muss einem auch die Firma entgegenkommen. Bei den Arbeitsbedingungen muss sich etwas tun. Eine große Firma muss sich auch geeignete Arbeitsplätze

für Schwerbehinderte leisten können. Es kann nicht sein, dass ein unter 40-Jähriger nach einem Treppensturz in Rente gehen muss. Es gibt genug Möglichkeiten, einen geeigneten Arbeitsplatz zu gestalten.

Srecko: Es gibt so viele Leute, die sich für die Themen interessieren. Ich will diese Leute finden und aktivieren. Wir brauchen „Pferde für die Kutsche“. In allen Bereichen.



Srecko Gligorevic

Fortsetzung auf Seite 7

dialog: Erzählt uns etwas über euch und wie seid ihr zur Rolle der Vertrauensperson gekommen?

Kerstin: Ich komme aus den neuen Bundesländern und habe mich nach dem Fall der Mauer selbstständig gemacht. Nach den „Scheininstitutionen“ in der DDR wollte ich mit Gewerkschaftennichts zu tun haben. Die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in der globalisierten Welt schien mir bedroht. 2001 kam ich über monster.de zu Bosch ins „Ländle“. Die ERA-Einführung machte mir die Bedeutung von Interessenvertretung klar. Benachteiligungen kann man nur vermeiden, wenn jemand aufpasst. In Gesprächen mit Kollegen merkte ich, wie wichtig Rat und Tat sind. Letztes Jahr wurde ich zur Vertrauensfrau gewählt und habe mich sehr gefreut. Ich bin alleinerziehend, aber mein Sohn und meine Tochter studieren jetzt, und ich habe Zeit für meine kreative Seite. Ich bin im Vorstand der Bosch-Fotogruppe und habe eine „Werkstatt für kreatives Schreiben“ gegründet.

Oliver: Ich bin 48, verheiratet und habe eine Tochter. Privat engagiere ich mich im Schwimmverein und fahre gern Fahrrad. Seit 1994 bin ich Vertrauensmann und wurde Anfang April wiedergewählt, erstmals bereichsübergreifend. Die Mitarbeiter von DS/EVL1 und -5 kennen sich gut. Es ist schön, die Interessen Beschäftigter mit völlig unterschiedlicher Ausbildung und Tätigkeit vertreten zu dürfen.



Kerstin Jäckel

Wort „Vertrauen“. Ich möchte es wert sein und nicht enttäuschen. Beim ERA und DGS-Ergänzungstarifvertrag habe ich gespürt, dass die Interessenvertretung bei uns in letzter Zeit lebendiger, die Atmosphäre transparenter geworden ist. Die Kollegen unterhalten sich jetzt über Überstunden und Zeitkonten, Kinderbetreuung und „Vaterschaftsurlaub“ und suchen Gespräche und Informationen.

Oliver: Weiterbildung ist mir wichtig. Ich gebe Informationen weiter und habe ein offenes Ohr für Kollegen. Durch Gespräche kann man Probleme erkennen und lösen, Konflikte vermeiden. Auch in der ERA-Beratungsgruppe war ich aktiv. Viele Niveaubeispiele konnten durch Mitwirkung aus den Bereichen vernünftig abgeschlossen werden.

Kerstin: Die Verzahnung von BR und VL ist wichtig. Mit Udo Lutz habe ich eine Abteilungsversammlung zum Bosch-Pensionsfonds organisiert. Sein kompetenter Vortrag stieß auf reges Interesse. Die Zukunft der Altersteilzeit ist ein wichtiges Thema bei Angestellten. Selbst junge Kollegen sind beunruhigt, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen entfallen, während das Renteneintrittsalter erhöht wird.



Oliver Wamser

Oliver: Die Schnelllebigkeit wird für viele zum Problem. Auch genügt oft nicht mehr das Arbeitsergebnis allein. Die Projektaktivitäten werden immer enger terminiert, der Arbeitsdruck steigt.

dialog: Wie erlebt ihr die IG Metall bei eurer Arbeit?

Kerstin: Aufgewachsen in den

starrten Strukturen einer Diktatur, lässt mich die IGM Demokratie hautnah erleben. Seit kurzem bin ich in der VKL. Es ist interessant, den „alten Hasen“ zu begegnen und zu erleben, wofür die IGM steht, wie in der VKL Menschen aus allen Tätigkeitsbereichen vertreten sind und gemeinsame Ziele verfolgen. Ich setze mich gerade mit dem IGM-Bildungsprogramm auseinander und möchte noch so viel erfahren.

Oliver: Da stimme ich voll zu. In der VKL habe ich die Denke aus der Produktion mitbekommen. Man versteht die KollegInnen dort dann viel besser. Als Vertrauensmann fühle ich mich in der IGM gut aufgehoben. Deren Bildungsprogramm ist für mich nicht wegzudenken. Gutes Informationsmaterial und persönliche Gespräche sind die Grundlage meiner Betreuungsarbeit.

Kerstin: Die Broschüre „Meine Vorteile in der IG Metall“ finde ich sehr hilfreich. Ich habe auch das Gefühl, dass die VKL bei der Geschäftsleitung ein hohes Ansehen genießt.

dialog: Wo seht ihr in Zukunft das Potential der Vertrauensleutarbeit?

Oliver: Vernetzung und Meinungsaustausch unter den VL. Sehr wichtig sind regelmäßige gemeinsame Termine mit Vorgesetzten und Betriebsrat. Die Gespräche sind so einfach viel lockerer, als wenn sie erst bei konkreten Problemen stattfinden. So wird Vertrauens geschaffen.

Kerstin: Das habe ich auch als Anregung von der VKL mitgenommen.

Oliver: Auf der Tagesordnung bleibt Ausbildung für unsere jungen Mitmenschen. Und zwar hier in Feuerbach.

Interessenvertretung? Nein Danke!

Gregor Schmitt | DS/EVL5

Kommentar zur Gerichtsverhandlung gegen den neu gewählten Lidl Betriebsrat der Filiale Feuerbach.

Nachdem der Betriebsrat der Lidl Filiale in Stuttgart Feuerbach gegen Widerstände der Firma einen Betriebsrat gewählt hatte, zog die Firmenleitung von Lidl vor das Arbeitsgericht Stuttgart, um die Wahl für ungültig erklären zu lassen. Wesentlicher Vorwurf waren angebliche Verfahrensfehler bei der Wahldurchführung. Der Wahlkommission wurde u. a. vorgeworfen ausländische Mitarbeiter nicht korrekt über die Briefwahl informiert zu haben. Am 19.03.2008 kam es deshalb zur Verhandlung.

Ganze 6 Filialen von ca. 2900 Lidl-Filialen in Deutschland haben einen Betriebsrat. Dies zeigt, was innerhalb des Lidl Konzerns von Interessenvertretungen gehalten wird. Die Abneigung der Lidl Geschäftsführung gegenüber Betriebsräten ist enorm, warum sonst lässt man sich so viele Maßnahmen gegen die Bildung von Betriebsräten einfallen. Klar ist doch, dass die MA hier nur ihre gesetzlich festgeschriebenen Rechte einfordern.

Ich zitiere aus dem immer noch gültigen Betriebsverfassungsgesetz:

„§2. (1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“

Wovor fürchtet sich Lidl, dass man vor fast keinem Mittel zurückschreckt, um eine Betriebs-

ratsbildung zu verhindern, bis hin zu Filialschließungen?

Vor der Gerichtsverhandlung hatten sich viele Interessierte und Mitglieder verschiedener Gewerkschaften versammelt, unter anderem von Verdi und der IGM. Frau Hübsch, die Betriebsratsvorsitzende der Lidl Filiale in Feuerbach, war erfreut über das rege Interesse. Kollegen von Kaufland, Lidl, und Schlecker waren erschienen. Sogar Branchenfremde wie die Betriebsräte und Mitarbeiter der Firma Bosch in Feuerbach, haben sich solidarisch mit dem Einzelhandel und Verdi gezeigt.



Frau Hübsch erläuterte den Fall, der hier verhandelt werden sollte, sowie das Verhalten der Geschäftsführung von Lidl. Es wurde klar von der Geschäftsleitung Druck auf die Beschäftigten ausgeübt als bekannt wurde, dass in der Feuerbacher Filiale ein Betriebsrat gewählt werden sollte. Mitarbeiter wurden zu persönlichen Gesprächen gerufen und unter Druck gesetzt. Auch in Feuerbach ist einzelnen MA mit Privatdetektiven aufgelauert worden, teilweise gaben sich diese sogar als Polizisten aus. Die Berichte über Bespitzelungen von Mitarbeitern verschiedener Lidl-Filialen mit Hilfe von Kameras und Detektiven bis hinein in den Privatbereich, die am 26.03.08 ganz frisch durch die Nachrichten gingen, passen da nur zu gut ins Bild.

Nachdem Frau Hübsch unter Beifall ihre Rede beendet hatte ergriffen zwei weitere Kundgebungsteilnehmer das Wort. Betriebsrat Karsten vom Bruch von der Firma Bosch und ein Vertrauensmann des Klinikums Bad Cannstatt. Ihre Botschaft war klar: Betriebsratsarbeit und Menschenrechte machen nicht vor den Betriebstoren halt. Wir sind Produzenten, Dienstleister, Konsumenten und Menschen die Rechte haben. Wir müssen zusammenhalten und uns gegenseitig unterstützen. Die Arbeitgeber haben sich globalisiert, nun wird es Zeit, dass sich die Gewerkschaften solidarisieren. Damit das Recht nicht noch weiter untergraben wird.

Ermutigt von der Kundgebung zog der Lidl Betriebsrat in das Gerichtsgebäude. Dort wurde es eng: Über 65 Beobachter quetschten sich in den Saal. Nur 20 min hat die Verhandlung gedauert. Das Urteil fiel erst in den Abendstunden: Die Wahl wurde für ungültig erklärt. Verdi wird wohl in Berufung gehen.

Am selben Tag fand um 13:00 Uhr nochmals eine Verhandlung in einer ähnlichen Sache statt, diesmal allerdings mit einer Schlecker Filiale. Leider landen sehr viele Fälle, bei denen es um die Bildung von Betriebsräten geht, aufgrund von Verfahrensfehlern vorm Arbeitsgericht. Das ist für die Arbeitnehmer immer ein Schlag ins Gesicht und demotiviert ungemein, weil für viele auch der Arbeitsplatz auf dem Spiel steht. Deshalb ist es wichtiger denn je, dass Arbeitnehmer, die eine Interessenver-

Fortsetzung auf Seite 9

betreuung aufbauen wollen, fachkundige Berater von den Gewerkschaften bekommen, damit vermeidbare Fehler gar nicht erst passieren. Auch dafür sind Gewerkschaften da. Auch dafür bezahlen Sie Ihren Mitgliedsbeitrag. Auch dafür sollten Sie Mitglied werden, denn wie gesagt:

Solidarität kann nicht vor dem Werkstor aufhören. Die Gesellschaft sind wir. Bleibt nun zu hoffen, das die Betriebsratsmitglieder der Lidl Filiale nicht gekündigt oder strafversetzt werden. Man weiß ja, Lidl ist da sehr kreativ. Aber auch wir Boschler, Betriebsrat und Belegschaft, können die weitere Entwicklung wachsam beob-



achten und den Lidl-Kollegen, z.B. beim nächsten Einkauf, Mut machen. Der BER-Fe bleibt am Thema dran...



Spende an den „Schlupfwinkel“

Michael Teuber | Betriebsrat

So Mancher, der wegen falschen Parkens auf dem Bosch-Gelände schon einmal ein „Ordnungsgeld“ zahlen musste, hat sich sicher gefragt, was mit diesen „Einnahmen“ eigentlich passiert. Erfreulicherweise dienen sie nicht der Verbesserung der Geschäftsbilanzen, sondern kommen gemeinnützigen Projekten zu Gute.

Dieses Mal ging die Summe, immerhin 2000 Euro, an den „Schlupfwinkel“ in Stuttgart. Die Anlaufstelle für Kinder und Jugendliche, die auf der Straße leben, öffnet täglich ab 10 Uhr ihre Pforten.

Oliver Schwarz begrüßt uns bereits um Neun. „Die Anonymität für unsere Klienten ist die Basis unsere Arbeit. Nur sie schafft das nötige Vertrauen.“ Nach der Begrüßung zeigt er uns die Einrichtung. „Hier im Büro ist es heute ausnahmsweise mal etwas aufgeräumt.“ Sagt er verschmitzt. In der Waschküche läuft gerade der Trockner mit einer Fuhre Wäsche. Natürlich gibt es eine kleine Küche, wo die Jugendlichen sich in Eigenregie warme Mahlzeiten zubereiten können. Auch zwei Schlafplätze in einer benachbarten Einrichtung stehen ggf. zur Verfügung. Der wichtigste Raum aber ist der Aufenthaltsraum. Er ähnelt



Dieter Eisenhard im Gespräch mit Oliver Schwarz

einem Bistro mit Tischen und Stühlen, einem Tresen sowie einem Tischkicker. Hier wird den Besuchern auch ein Frühstück angeboten. Noch wichtiger als das Essen und das Spiel ist jedoch die Möglichkeit zum Gespräch, und genau hier setzt das Konzept der Einrichtung an:

Da ist zunächst der Austausch mit anderen Jugendlichen, darunter vor allem auch solchen, die gerade ihren Weg zurück in ein geregeltes Leben suchen. Mit dabei sind aber auch Ehrenamtliche, häufig erfahrene Mütter. Hauptkompetenzen: Zuhören, Ernstnehmen, Empathie, Ermutigung. Bei den Hauptamtlichen Mitarbeitern

handelt es sich um professionelle Sozialarbeiter. Sie haben zwei Hauptaufgaben. In der Einrichtung sind sie als Ansprechpartner da. Mit ihrer Unterstützung können die Jugendlichen ihre Situation analysieren, wobei Klartext geredet wird. Oft reifen dabei Konzepte und Perspektiven, die die Her-

kunftsfamilie mit einbeziehen, manchmal ist dies nicht möglich. Aber auch der regelmäßige Kontakt zur Straßenszene und Gespräche dort gehören zu den Aufgaben, Streetwork eben.

Bereits um „drei viertel zehn“ hören wir weitere Stimmen, und die drei ersten Kunden treffen ein. Zeit für uns zu gehen.



Spendenübergabe

Erfolgreiche Wahlen für Feuerbach

Bereits Ende Februar fand die Delegiertenwahl bei uns am Standort statt. Dabei wurden Roland Saur, Hartwig Geisel, Frank Köppel, Mesut Ulutas, Halit Sezgün, Kasim Kavak, Udo Lutz, Mustafa Kalay, Marion Mutschelknaus, Rolf Vetter, Gertrud Moll, Nicole Voss und Beate Reich gewählt. Wir gratulieren den Kandidaten und wünschen ihnen viel Erfolg bei ihrer Aufgabe innerhalb der IG Metall.

Anfang April fand dann die erste Versammlung der Delegierten statt.

Der Rechenschaftsbericht beinhaltete einen Rückblick über die vergangenen 3 Jahre und einen Ausblick. Die letzten Jahre waren von Abwehrkämpfen geprägt. Trotz verlorener Auseinandersetzungen und Werksschließungen konnte für viele Betriebe eine Standortsicherung in Verbindung mit Investitionen abgeschlossen werden. Der Kündigungsschutz, die Entgeltumwandlung und das

Urlaubsgeld bleiben erhalten. Die Dienstleistungsrichtlinie wurde verhindert. Besondere Aktionen waren in 2004 die 150.000 Menschen (2004) bzw. 220.000 Menschen (2006), die gegen den Abbau des Sozialstaates protestierten. Über 50.000 Arbeitnehmer haben ihre Arbeit in Stuttgart niedergelegt, um ihrem Unmut über die Rente mit 67 Ausdruck zu verleihen.

Die IG Metall hat von 2004 bis 2007 Entgelterhöhungen von +10,6% und Einmalzahlungen von +710 EUR erreicht.

Nur weil man sich solidarisch eingesetzt hat, konnten diese Erfolge erzielt werden.

Im ersten Halbjahr 2008 steht die Tarifrunde zur Fortführung der Altersteilzeit an. Dabei will man sich für vernünftige Ausstiegsmöglichkeiten vor der Rente stark machen. Nach der Sommerpause beginnt die neue Tarifrunde zum

Entgelt.

Im Anschluss an den Bericht hat sich die IG Metall neu konstituiert. Hans Baur, Uwe Mainhardt und Hansjörg Schmierer wurden in ihrem Amt bestätigt und bilden weiterhin das Team an der Spitze der IG Metall Stuttgart.

In den neuen Ortsvorstand der IG Metall wurden Hartwig Geisel (BER-Vorsitzender Fe) und Alfred Löckle (GBR-Vorsitzender) aus Schwieberdingen gewählt.

In der großen Tarifkommission sitzen weiterhin Roland Saur, Frank Köppel und Mustafa Kalay als Vertreter des Standorts Feuerbach.



v.l.n.r. Hans Baur, Uwe Mainhardt und Hansjörg Schmierer

Persönliche Weiterbildung ist wichtig

Rolf Vetter | Betriebsrat

Es gibt eine Zentralanweisung „Förderung freiwilliger Weiterbildung“ vom 1.5.2004

Leider müssen wir als Betriebsrat feststellen, dass einige Anweisungen hier am Standort keine Anwendung finden.

Ich zitiere: Bei ganztägigen externen Weiterbildungsmaßnahmen mit anerkanntem Beruf-/Studienabschluss kann für die Dauer dieser Maßnahme, maximal jedoch für 36 Monate (in Ausnahmefällen, z. B für die Erlangung der Fachhochschulreife mit unmittelbarem anschließendem FH-Studium, bis zu 60 Monate) das Arbeitsverhältnis mit Wiedereinstellungszusage beendet werden.

Wir sind in Feuerbach der größte Standort, doch es gibt hier kei-

nen einzigen Fall, wo die Personalabteilung einer längeren Freistellung zugestimmt hat.

Dies ist in Angesicht des ange-dachten Personalabbaus im FeP unverständlich. Der Standort hat zuviel Facharbeiter an Bord, hört man immer wieder von der Personal- und Werkleitung, gleichzeitig gibt es im DS 250 offene Ingenieur Stellen.

Dies ist ein totaler Widerspruch, wie soll man jemand erklären, dass man Mitarbeiter abbauen muss, jedoch gleichzeitig die Unterstützung weiterbildungswilliger Facharbeiter für ein Studium an der Fachhochschule durch eine Freistellungszusage verweigert.

Bedingt durch den Strukturwandel am Standort, wäre es drin-

gend nötig, diese Blockadehaltung seitens der Personalabteilung zu beenden. Andere Standorte (Reutlingen, Schwieberdingen) fahren in dieser Frage eine andere Strategie.

Weitere wichtige Info's zur Weiterbildung:

- Anträge für Kurse mit anerkanntem Berufsabschluss (z.B. Meister, Techniker ...) müssen in jedem Fall vor Kursbeginn über den zuständigen Vorgesetzten an die PER gegeben werden.
- Bei Weiterbildungsmaßnahmen, die abends oder am

Fortsetzung auf Seite 11



Wochenende stattfinden können bis zu 6 Arbeitstage bezahlter Sonderurlaub gewährt werden

- Die Zentralanweisung sieht auch die Förderung von Sprachkursen im Ausland vor, dabei ist die Dauer von 7 Kalendertagen einzuhalten. Erstattet werden 50% der Kursgebühren (einschließlich Unterkunft Kosten, jedoch nicht Fahrtkosten), der Höchstkostensersatz beträgt 767 €.

Sollten Sie Fragen zu Themen der Weiterbildung haben, können Sie sich gerne an den zuständigen Betriebsrat **Rolf Vetter**, Tel: **22610** wenden.

NEU – NEU – NEU – NEU - NEU – NEU – NEU – NEU – NEU !!!

Neu bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Feuerbach! Sprechstunden in unserem neuen Büro für unsere Azubis.

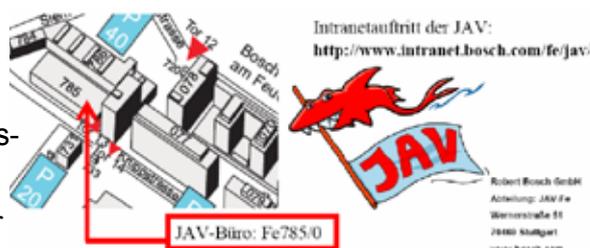
Um noch effektiver mit und für die Auszubildenden arbeiten zu können, hat die JAV-Fe Sprechstunden eingerichtet.

Zweimal in der Woche, immer Dienstags und Donnerstags können die Auszubildenden in unser Büro kommen. Hier können Auszubildende Antworten auf offene Fragen finden und Hilfe bei Problemen Rund um die Ausbildung. Auch beim Thema Kindergeld ist die Jugendvertretung groß mit dabei.

Öffnungszeiten:

Dienstags: 09:30 Uhr – 12:00 Uhr und 13:00 – 14:30 Uhr
 Donnerstags: 09:30 Uhr – 12:00 Uhr und 13:00 – 14:30 Uhr

Das Büro der Jugend- und Auszubildendenvertretung liegt zentral neben dem Ausbildungsgebäude.



Wir freuen uns auf euer Kommen.

Eure JAV-Fe

6. JAV-Fussballturnier

Auch dieses Jahr fand unser traditionelles Fußballturnier statt.

Am Samstag, den 12. April 2008 spielten wir mit voll Ehrgeiz um die ersten drei Plätze.

Dieses Jahr tobten wir unser Sportfieber in der Sporthalle des

Den **ersten Platz** belegte die Mannschaft:

FC Kreistaschenzyklus



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung Feuerbach bedankt sich bei der Ausbildungsleitung für die Ermöglichung des Fußballturniers.

Weilimdorfer Solitude – Gymnasiums aus.

Dort trafen sich Fußballliebhaber und junge Fußballtalente der Ausbildungsabteilung, um ihr Bestes zu zeigen.

Mitgemacht haben dieses Jahr

Den **zweiten Platz** belegte die Mannschaft:

Robertos



Ebenfalls bedanken möchten wir und bei der Vertrauenskörperlleitung für die Bereitstellung der Verpflegung. Nette Bilder vom diesjährigen

kaufmännische und technisch – gewerbliche Auszubildende, ebenso wie Studierende der Berufsakademie.

Wir waren sehr erfreut über die rege Teilnahme beim diesjährigen Fußballturnier und freuten uns über viele Zuschauer.

Sogar unsere BA'ler kamen auf einen erfreulichen **dritten Platz**:

BA - T - MAN



JAV - Fußballturnier könnt Ihr auf unserer Intranetseite finden.

Eure Jugend- und Auszubildendenvertretung Feuerbach



Betriebsrat unterrichtet Lehrer

Die Berufsschulen und der Ausbildungsbetrieb teilen sich die Aufgabe, junge Menschen an einen Beruf heran zu führen (duales Ausbildungssystem). Damit der Unterricht an den Berufsschulen nah an der Realität der Arbeitswelt ist, müssen sich auch die Lehrer immer wieder qualifizieren. Ein neuer Unterrichtsbaustein wird das Thema „ERA“ sein. Den Schülern soll schon in Ausbildung vermittelt werden wie sich das zukünftige Entgelt zusammensetzt und welche Faktoren bei der Bewertung der Arbeit eine Rolle spielen. Als Betriebsrat wurden wir vom entsprechenden Ministerium dazu angefragt und haben inzwischen

zwei Tagesschulungen mit insgesamt 40 Berufsschullehrern aus ganz Baden-Württemberg durchgeführt. Wir haben den ERA-Tarifvertrag und die Umsetzung bei Bosch erläutert, sowie praktische Unterrichtsbeispiele für die Lehrer entwickelt. Die Lehrer waren begeistert von der hohen Kompetenz. Unterstützt wurden wir dabei von der Personalabteilung und Herrn Kurfiss (PEA-Fe4). Bereits im vergangenen Jahr haben wir an einer Fachhochschule den Unterricht zum gleichen Thema gestaltet. Eigentlich gehören solche Veranstaltungen nicht direkt zu den Auf-



gaben eines Betriebsrats. Es ist ein Stück gesellschaftliche Verantwortung die wir hier wahrnehmen, denn gerade als „Großbetrieb“ sehen wir uns in der Pflicht. Außerdem ist das Wissen über den Wert der eigenen Arbeit ein zentraler Punkt in der Berufswelt für die Arbeitnehmer und sollte daher schon früh vermittelt werden.

ATZ für Jahrgang 1952 und Forderung der IGM

Udo Lutz | Betriebsrat

Für alle Kolleginnen und Kollegen die vor dem 1. Dezember 1952 geboren sind gibt es eine gute Nachricht! Wie auf den Betriebsversammlungen und im Dialog berichtet verhandelte der Betriebsrat über eine Verlängerung der Laufzeit der ATZ auf 6 Jahre damit der Geburtsjahr 1952 auch noch mit der alten ATZ-Regelung, die bis Ende 2009 gültig ist, in die Altersteilzeit gehen kann. Die Firma stimmte jetzt der Verlängerung zu. Ein Wermuts-

tropfen ist, dass Kolleginnen und Kollegen die im Dezember 1952 geboren sind leider nicht in den Genuss der alten Altersteilzeit kommen. Der Betriebsrat hätte sich hier eine Regelung für den gesamten Jahrgang gewünscht, wobei das Erzielte eine wesentliche Verbesserung und ein großer Erfolg ist.

Altersteilzeit ist für uns ein wichtiges Instrument für einen flexiblen Ausstieg aus dem Arbeitsleben

verbunden mit einer Chance für unsere Auslerner auf einen unbefristeten Arbeitsplatz. Wir sind froh, dass die IG Metall die Fortführung der Altersteilzeit über 2009 zurzeit mit dem Arbeitgeberverband verhandelt. Auf der nächsten Vertrauensleuteversammlung wird das Forderungspaket „Altersteilzeit“ intensiv vorgestellt und diskutiert werden. Wir hoffen auf Ihre/Eure Unterstützung bei der Durchsetzung der so wichtigen Forderung.



○ Beitrittserklärung ○ Änderungsmitteilung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich:

gewerb. 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 Ertragung 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 interessiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.
Hiermit ermächtige ich wiederum die IG Metall, den jeweils von mir nach § 4 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttovollentwertes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungart (§ 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