



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

dialog



Die neuen Auszubildenden sind da!

Tarifrunde 2008

Breite Diskussion an der Basis

Die Millionste CP4

Glückwunsch an die Belegschaft

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

bis zur Sommerpause haben wir viele gemeinsame Aktionen für einen neuen Altersteilzeit-Tarifvertrag gemacht. Bedingt durch das nicht annehmbare Angebot der Arbeitgeber mussten die Verhandlungen im Juli abgebrochen werden. Mit viel Fingerspitzengefühl hat unser IGM-Bezirksleiter, Jörg Hofmann, mit der Verhandlungsgruppe – der auch unser GBR-Vorsitzender, Alfred Löckle, angehört – in der Sommerpause einen guten Abschluss erzielt. Die Angst vor einem Arbeitskampf führte bei den Arbeitgebern zur Einsicht.

Auch hier wurde es wieder klar: Ohne Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen ist kein guter Tarifvertrag möglich. Deshalb ist die Entgeltverhandlung das große Thema dieser **dialog**ausgabe. In dieser Tarifrunde probieren wir neue Beteiligungsformen aus. In einer Präsentation hat die Vertrauenskörperleitung die Zahlen, Daten, Fakten aufbereitet. Sie wurden in fast allen Abteilungen diskutiert. Wir versuchen in diesem **dialog** nochmals ein paar Fakten einzubringen und das Ergebnis der Diskussion vorzustellen. Aber natürlich sind auch in dieser Tarifrunde das Wichtigste die Menschen, die für ihre Interessen eintreten.

Im September haben auch die neuen Auszubildenden bei uns angefangen. Auf dem Titelbild ist unser Ausbildungsmeister, Klaus Bürle mit unserem Auszubildenden, Christian Durst. Klaus Bürle geht nächstes Jahr in die Rente und Christian Durst sucht bald nach der Ausbildung einen festen Arbeitsplatz. Zur Zukunftssicherung des Standortes gehört auch ein organisierter Stabwechsel. Der Jugend eine Chance geben heißt auch den Standort zukunftssicher zu machen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen, liebe Kollegin und lieber Kollege, eine interessante Lektüre.

Udo Lutz

Michael Teuber

dialog-Redaktion



Auf Einladung des Betriebsrats kam der Vorsitzende der Geschäftsführung, Franz Fehrenbach, nach Feuerbach. V.l.n.r.: Hartwig Geisel, Markus Zebisch, Franz Fehrenbach, Rupert Höllbacher, Werner Haag, Gerhard Turner (verdeckt) und Harald Bosch.

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 Moll,

Roland Saur, Hartwig Geisel,

Frank Köppel, Rolf Vetter, Mustafa Kalay,

Jordana Vogiatzi (IGM)

Druck:

hartmannndruck, Wildberg

Aus dem Inhalt

Altersteilzeit	Seite 4
Millionste Pumpe CP4	Seite 5
Finanzielle Belastung für Bildung	Seite 7
Zahlen - Daten - Fakten	Seite 8
Tarifrunde	Seite 9
Jugend- und Auszubildendenvertretung	Seite 10
Ja zur gesetzlichen Krankenkasse	Seite 11

Hohe Verantwortung in der Tarifauseinandersetzung

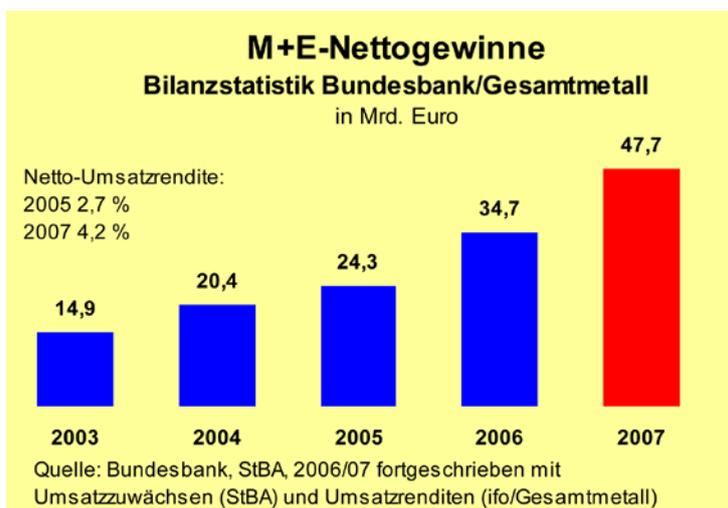
Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

mit dem neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit hat die IG Metall ein gutes Ergebnis erreicht, das nur möglich wurde durch die konzeptionelle Vorarbeit in Baden-Württemberg. Im Jahr 2007 konnten die Gewerkschaften bei der Großen Koalition in Berlin erreichen, dass die Aufstockungsbeträge zur Altersteilzeit auch über das Jahr 2009 hinaus steuer- und beitragsfrei bleiben. Dieses Jahr haben unsere Kolleginnen und Kollegen mit Protestaktionen an vielen Bosch-Standorten der Geschäftsführung unmissverständlich gezeigt, dass die Alterszeitregelung im Interesse der Beschäftigten und im Interesse der Firma ist. Jetzt im September kam der Abschluss zustande. Der neue Tarifvertrag tritt in Kraft, wenn im Jahr 2010 0,4% der Tarifierhöhung zur Finanzierung der Altersteilzeit von Beschäftigten und 0,4% von Unternehmensseite bereit gestellt werden. Das ist vertretbar.

Die nächste Tarifauseinandersetzung beginnt. Es geht um die Erhöhung unserer Tarifentgelte. Alle Tarifkommissionen im Bundesgebiet haben die Forderung von 8% beschlossen. Damit liegen wir über der Tarifforderung des Jahres 2007. Warum?

Wir stellen alle fest, dass die Preissteigerungen besonders

die gängigen Konsumartikel betreffen: Nahrungsmittel und Energie. Für unsere Kolleginnen und Kollegen ist die Inflation nicht nur höher „gefühlter“, sie ist tatsächlich höher. Dazu kommt, dass die DAX-notierten Unternehmen in den letzten Jahren Gewinnsprünge erreichten. Auch Bosch wies für das Jahr 2007 die höchste Umsatzrendite seit 15 Jahren aus.



Die Schere von Arm und Reich öffnet sich weiter. Unsere Kolleginnen und Kollegen erachten es als ungerecht, dass Manager sich die Taschen füllen und von den Beschäftigten Zurückhaltung fordern. Dass Milliarden an Euro und Dollar früher durch Spekulationen in die Banken geflossen sind und jetzt wegen Fehlspekulation vernichtet werden und die Banken und Versicherungen auf Kosten der Steuerzahler saniert werden.

Das Thema Gerechtigkeit wird in dieser Tarifauseinandersetzung eine große Bedeutung haben. Wir wissen natürlich, dass die Beschäftigungssituation im

Diesebereich und besonders hier am Standort schwierig ist. Im Bereich der CP3 haben wir bis zu 50% Schließtage. Aber in Summe haben wir dieses Jahr und nächstes Jahr immer noch ein Wachstum der Wirtschaft und das auf Grundlage der hohen Wachstumsraten der vergangenen Jahre. Wir haben keine Rezession! Immer noch ist Deutschland Exportweltmeister!

Wir haben in dieser Tarifauseinandersetzung eine hohe Verantwortung. Um dieser gerecht zu werden brauchen wir die solidarische Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen und eine Gewerkschaft, die politisch stark ist dank ihrer Mitglieder.

Wir haben ein Tarifsysteem, das Konflikte austrägt und zu tragbaren Einigungen kommt. Das ist die Basis für die Beteiligung unserer Kolleginnen und Kollegen am Unternehmenserfolg und für die Stärkung unserer Kaufkraft.

Gemeinsam werden wir zu einem guten Tarifabschluss kommen.

Hartwig Geisel
Betriebsratsvorsitzender

Roland Saur
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

„Unser Protest gegen die Rente mit 67 bleibt.“

Nach einer langen und harten Tarif-Auseinandersetzung ist es der IG Metall in Baden-Württemberg gelungen, einen neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit zu verhandeln. Das neue Tarifwerk gilt ab 2010. Eine Bewertung von Hans Baur, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart.

Acht Verhandlungsrunden hat es gedauert, jetzt steht der neue Tarifvertrag zur Altersteilzeit. Was sind die wesentlichen Punkte des Tarifvertrages?

Hans Baur: Uns war es wichtig, den Weg der freiwilligen Betriebsvereinbarung als Umsetzungsinstrument des neuen Tarifvertrages zu erhalten. Dies ist uns gelungen. Die Betriebe können ihre bestehenden Betriebsvereinbarungen auch nach 2009 weiterführen oder neue abschließen. Das muss das Ziel sein. Für die Kolleginnen und Kollegen, die in Betrieben ohne solche Betriebsvereinbarungen arbeiten, haben wir die individuellen Ansprüche deutlich verbessern können.

Die materielle Ausstattung ist viel besser als im alten Tarifvertrag. So erhalten etwa die unteren Entgeltgruppen höhere Aufstockungsbeträge. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird zukünftig in der Arbeits- und Freistellungsphase bezahlt. Das war bisher nicht so. Allerdings nicht als Einmalzahlungen, wie das die meisten kennen, sondern monatlich aufgeteilt.

Und, was ein großer Erfolg ist: In Zukunft werden die Tarifierhöhungen während der Freistellungsphase zu 100 Prozent weiter gegeben. Das gab es im alten Tarifvertrag zur Altersteilzeit nicht.

Ist mit der neuen Altersteilzeit das Thema Rente mit 67 vom Tisch?

Hans Baur: Nein, überhaupt nicht. Die Kritik der IG Metall an der Rente mit 67 bleibt aufrecht. Die Altersteilzeit ist ein Instrument zum flexiblen Ausstieg aus dem Arbeitsleben; sie ersetzt nicht die staatliche Rentenpolitik. Die Tarifpolitik wäre deutlich überfordert, wenn sie versuchen würde, die staatliche Rentenpolitik zu regeln. Unser Widerstand ist nach wie vor notwendig.

Das Ziel der IG Metall war es, den neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit vor Beginn der bevorstehenden Entgelt-Tarifrunde abzuschließen. Dies ist nun gelungen. Was können wir von der Entgelt-Tarifrunde 2008/09 erwarten?

Hans Baur: Das wird eine besonders schwierige Entgelt-Tarif-



Hans Baur, Stuttgarter IG Metall Geschäftsführer bei unserer Kundgebung zur ATZ am Tor 1.

runde. Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben haben zu Recht eine hohe Erwartungshaltung. Die finanziellen Belastungen werden höher, die Preise steigen stetig. Gleichzeitig haben die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie gigantisch verdient. Unsere Mitglieder erwarten einen Abschluss, den sie als gerecht empfinden. Das spiegelt sich auch in der Forderungshöhe von 8 Prozent. Wer allerdings die Stellungnahmen der Arbeitgeber verfolgt, weiss, dass uns eine harte Auseinandersetzung droht. Freiwillig werden sie nichts hergeben. Wir werden so früh wie möglich versuchen, mit der Arbeitgeberseite zu einem vernünftigen Ergebnis zu kommen. Ist das mit den Arbeitgebern nicht machbar, wird die IG Metall einem Arbeitskampf nicht ausweichen. Dazu brauchen wir unsere Mitglieder. Und je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen.

Die neue ATZ – Wie geht es bei uns weiter

Udo Lutz | Betriebsrat und Sprecher der AG8 (BVP, ATZ, BKK)

Gleich nach dem guten Abschluss der ATZ kamen verständlicherweise viele Fragen zur neuen ATZ und zur Umsetzung bei Bosch. Sachstand ist: Die alte

Altersteilzeitregelung einschließlich der Betriebsvereinbarung gilt weiter. In der Arbeitsgruppe des Gesamtbetriebsrats wird geprüft, welche Teile der Betriebsverein-

barung ergänzt werden sollen. Sobald die Verhandlungseckpunkte stehen stellen wir Ihnen diese in Veranstaltungen und im Dialog vor.

Kollektive Schließtage

Die Kundenabrufe sind in der Fertigung der CP1H und CP3 stark zurückgegangen. Neben den bereits im Juli und August durchgeführten Schließtagen sind weitere in den Monaten September bis Dezember beantragt. Die Inventur ist für den 19.12.2008 vorgesehen. Ausgenommen von den Schließtagen sind einige wenige Kolleginnen und Kollegen aus Planung und Werkstatt, die Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten durchführen. Soweit möglich werden die Zeitguthaben gleichmäßig verringert. Nach bisherigem Stand reichen die Zeitguthaben bis Dezember aus.

Ohne Zeitkonten würde sich schon jetzt die Frage nach Absenkung der Arbeitszeit und nach Kurzarbeit stellen. Beide Maßnahmen führen zum Verlust von Grundentgelt und Schichtzuschlägen. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen fragen sich, wie es dann weiter geht.

Zuallererst müssen wir darauf achten, dass der Feuerbacher Standort im internationalen Fertigungsverbund nicht benachteiligt wird. Die Feuerbacher Belegschaft ist durch den Beschäftigungseinbruch doppelt getroffen: Zum Rückgang der UI-Fertigung und dem Auslauf der VE-Fertigung kommt

noch der konjunkturelle Rückgang dazu.

Dann sollten wir darauf achten, dass soweit möglich innerhalb der Beschäftigungsbereiche und zwischen den Abteilungen ein Beschäftigungsausgleich erfolgt. Unser Ziel muss sein, die Anzahl der Schließtage soweit wie möglich zu verringern. Ende September/Anfang Oktober werden die Abrufzahlen der Autokonzerne bis Jahresende vorliegen.

Mit den Zeitguthaben gelingt es uns, rückläufige Beschäftigung wenigstens für einige Monate auszugleichen. Daran zeigt es sich, wie wichtig die Zeitkonten für uns sind.

Millionste Pumpe CP4

Srecko Gligorevic | Mitglied der Vertrauenskörperleitung

Ein großes Ereignis konnten die Mitarbeiter des Feuerbacher Werkes und vor allem die CP4 Mannschaft feiern. Nach 24 Monaten wurde die millionste CP 4 Pumpe vom Band genommen. Diese Pumpe wurde von einem Mitarbeiter an DS/EM Herr Müller übergeben, der sich mit großer Freude bei der gesamten Mannschaft bedankte.

Am 1. Januar 2008 startete das 18 Schichtmodell mit 4 Mitarbeitergruppen im gesamten Bereich. Zulieferprobleme mit dem Zylinderkopf haben den Weg nicht leichter gemacht. Alle Verantwortlichen haben sehr professionell gehandelt und im-

mer die Nerven behalten. Diese Ruhe hat dafür gesorgt, dass die CP4 Mannschaft diese Meisterleistung erbringen konnte.

Das ist ein Beweis dafür, dass unsere Kolleginnen und Kollegen die Qualität und die Fähigkeit für die Leitwerksfunktion haben und sie aktiv leben, denn ein schnellerer Hochlauf ist kaum denkbar.

Das zweite Modul lief bereits nach 10 Tagen, das dritte konnte an das internationale Netz schon nach fünf Tagen ange-dockt werden.

Diese Qualitäten zeichnen uns „Feuerbacher“ aus.

Das Erfolgserlebnis wurde in

allen Schichten mit Kaffee und Kuchen gefeiert.

Vielen Kolleginnen und Kollegen fiel es schwer in feierliche Stimmung zu kommen, denn die Bänder bei der CP1H und bei der CP3 standen still. In den beiden Bereichen ist die Auftragslage so weit zurückgegangen, dass Schließtage leider nötig sind.

Im Namen der Vertrauenskörperleitung, der VKL-Bereichsleitung und des Betriebsrats ein Dank an die gesamte CP4 Mannschaft, die diesen Erfolg erreicht hat und sich weiter mit aller Kraft für das Zukunftsprodukt CP4 einsetzen wird.

Langzeitkonto – Stand der Dinge

Die Verhandlungen zum Langzeitkonto wurden durch den Gesamtbetriebsrat (GBR) auf der Schillerhöhe wieder aufgenommen. In der Verhandlungsgruppe ist unser

Betriebsratsvorsitzender Hartwig Geisel. Vor Ort in Feuerbach wurde eine Hintergrundgruppe mit den Betriebsräten: Gertrud Moll, Frank Köppel und Udo Lutz gebildet. Zu

den Verhandlungsständen werden wir wieder in den betroffenen Abteilungen sowie auf den Vertrauensleuten- und Betriebsversammlungen und im Dialog informieren.

Das FeP-Team stellt sich den Herausforderungen im Werk

Uwe Weissberg | Betriebsrat

Aufgrund einer sich immer schneller ändernden Marktsituation und einer daraus resultierenden Schiefelage im Werk bei den Lieferstückzahlen hat sich der Betriebsrat zusammen mit den Vertrauensleuten entschlossen seine Informationsstrategie anzupassen.



Ab sofort stellt sich der Betriebsrat den Fragen und Bedürfnissen unserer Belegschaft vor Ort.

Ihr / Sie finden uns täglich von 11:30-14:30 Uhr im Bau 601/1.

Die FeP-Sachbearbeiter: Roland Saur; Uwe Weissberg; Halit Sezgin; Mesut Ulutas; und Werner Thierfeldt belegen in Zukunft dieses Büro.

Schon im Vorfeld möchten wir uns bei den nicht freigestellten Betriebsräten und unsern Vertrauensleuten für die Unterstützung zur Betreuung in den Bereichen

bedanken.

Wir freuen uns, Euch/Sie, zahlreich in dem neuen Büro begrüßen zu dürfen.



Werkverträge im FeP

Roland Saur | Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Am Standort Feuerbach arbeiten über 300 Leih-Arbeitnehmer und über 1000 Beschäftigte von Fremdfirmen. Die meisten Leih-Arbeitnehmer arbeiten im Entwicklungs- und Forschungsbereich und sind höher qualifizierte Techniker und Ingenieure. Sie springen kurzfristig ein, wenn eigene Stamm-Beschäftigte fehlen. In diesem Bereich sind die Leih-Kolleginnen und Kollegen kein Ersatz für Stamm-Beschäftigte. Der DS-Bereich sucht und stellt Ingenieure ein.

Anders verhält es sich mit den Kolleginnen und Kollegen von

Fremdfirmen, die von den Geschäftsbereichen am Standort wegen der niedrigen Stundenlöhne eingestellt werden. Betriebsrat und Gewerkschaft halten es für unverantwortlich, wenn eigene Beschäftigte wegen der Beschäftigungskrise Schließtage nehmen müssen über ihre Zeitkonten, Lohneinbußen hinnehmen müssen und wenn gleichzeitig am Standort Arbeiten fremdvergeben werden. Das macht keinen Sinn! Klar ist, dass Bosch Verträge einhalten muss. Klar ist aber auch, dass jede Fremdvergabe kritisch unter die Lupe genommen wird.

Umso mehr gilt dies, wenn dort die Kolleginnen und Kollegen zu Niedriglöhnen von 5 Euro bis 7 Euro arbeiten. Welche dieser Fremdfirmen hat einen Betriebsrat und ist gewerkschaftlich organisiert?

In unserer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2001 haben Werkleitung und Betriebsrat vereinbart, dass bei Beschäftigungskrisen nach außen vergebene Arbeiten zurückgeholt werden.

Wir fordern unsere Kolleginnen und Kollegen auf, uns Hinweise zu geben, wo eigene Arbeiten nach außen vergeben wurden und werden.

Positionspapier der Vertrauensleute, der Belegschaft und des Betriebsrats der Robert Bosch GmbH, Standort Feuerbach vom 18.09.2008 zur Tarifrunde 2008/2009 der IG Metall

Die Entgeltpolitik der IG Metall hat seit jeher eine besondere Bedeutung für die Beschäftigten. Zum einen werden durch den Flächentarifvertrag einheitliche Arbeitsbedingungen geschaffen, zum anderen werden die Produktivitätsentwicklung und die Inflationsrate ausgeglichen. Die Tarifverträge sichern und verbessern unsere Arbeits- und Lebensbedingungen. Deshalb stehen wir zu einer solidarischen Tarifpolitik, wie sie von den DGB-Gewerkschaften verfolgt

wird. Darüber hinaus sind wir für eine Umverteilungskomponente, um die wirtschaftliche Situation der Metall- und Elektrobranche zu berücksichtigen.

Fortsetzung auf Seite 7

Insbesondere geht es in dieser Tarifrunde für uns um mehr Gerechtigkeit und eine Umverteilung von Vermögen. Die Schere zwischen Arm und Reich darf nicht größer werden. Sie muss kleiner werden, im Sinne einer stabilen und gerechten Gesellschaftsordnung. Mit unseren Einkommen finanzieren wir u.a. Straßen, Schulen, Hallenbäder, unsere Kultur, usw. Deshalb muss die gesamte Bevölkerung am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben. Einerseits Sozialleistungen streichen und andererseits einseitige Steuerentlastungen der Unternehmen beschließen ist für uns nicht akzeptabel und widerspricht unserem sozialen und demokratischen Verständnis.

Es errechnet sich aus den beiden

Kennziffern Produktivität und Preissteigerung, ein Finanzierungsspielraum für die M+E Industrie von mindestens 6,5 Prozent aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sich die Gewinne der M+E Branche alleine seit 2003 nahezu vervierfacht haben.

Diese enorme Gewinnentwicklung ist zu einem guten Teil auf Produktivitätsprogramme zurück zu führen, mit der Folge erhöhter Leistungsverdichtung und Gesundheitsbelastung der Beschäftigten.

Darüber hinaus ergibt sich aus der Struktur der Inflationsrate eine überdurchschnittliche Belastung von Arbeitnehmerhaushalten. Die Preise haben sich von Januar bis Juni 2008 im Vergleich zu 2007 im Bildungswesen um 18,5 %, Haushaltsenergie um 10,1 %, Nahrungsmittel/Getränke

um 7,4 % und Verkehr um 4,6 % erhöht (Quelle: Statistisches Bundesamt). Die Prognosen zeigen eine weitere Erhöhung im zweiten Halbjahr.

Schließlich erhält die Stärkung der Binnennachfrage eine besondere Bedeutung. Mit unseren Einkommen sichern wir Arbeitsplätze und schaffen Nachfrage.

Daher fordern wir als Belegschaft der Robert Bosch GmbH Feuerbach eine Erhöhung der Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen von 8% bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Wobei die Durchsetzung der tabellenwirksamen Erhöhung absoluten Vorrang vor anderen Formen wie etwa Einmalzahlungen hat.

Wir sind bereit uns für die Durchsetzung der Forderung besonders zu engagieren.

Die finanzielle Belastung für Bildung ist enorm gestiegen!

Die Ausgaben für Bildung sind in den letzten Jahren enorm gestiegen. Der Grundsatz der Förderung nach BaFöG, dass auch junge Menschen aus finanzschwächeren Familien eine Chance erhalten, die weiterführenden Bildungseinrichtungen zu besuchen, wird immer mehr zur Farce.

Hier zwei Beispiele aus der eigenen Familie:

Zwei Kinder sind im Studium, eines in Nordrhein-Westfalen, das andere in Heidelberg. Für beide Kinder muss trotz BaFöG-Unterstützung Studiengebühr bezahlt werden. Zu den 500 € Studiengebühr pro Semester und Kind kommen noch Semestergebühren je nach Hochschule mit über 100 € dazu.

Dann muss Miete bezahlt werden: Zum Beispiel in Heidelberg in einem Zimmer des Studentenwerks innerhalb einer Wohneinheit beträgt die Monatsmiete 270 €.



Roland Saur mit seinem Sohn Philip auf dem Uni-Gelände in Heidelberg

Weitere Ausgaben wie Essen in der Mensa (2 € bis 4 € pro Mahlzeit), Druckerpatronen zum Ausdrucken der Skripte, Kleider, Kosten für Heimfahrten, Zuzahlung bei Medikamenten und bei Zahnersatz kommen dazu.

Allein für den Lebensunterhalt müssen Studierende pro Woche mit 60 € rechnen. Darin ist kein Kinobesuch oder Theaterbesuch enthalten.

Der Grundbedarf bei BaFöG wird mit 466 € veranschlagt, dazu kommen maximal 64 € Unterkunftskosten. Das ergibt maximal 530 € (Krankenversicherungszuschlag

für Studierende ab 25 Jahre nicht berücksichtigt).

Es liegt auf der Hand: Bildung der eigenen Kinder wird zu einer Frage des Geldbeutels. Die Kinder studieren zu lassen wird zum Luxus.

Wir brauchen ein umfassendes BaFöG und ein Erststudium ohne Studiengebühren. Wir müssen Kindern aus einkommensschwachen Haushalten gleiche Chancen geben wie anderen. Und wir brauchen eine Erhöhung der Entgelte in dieser Tarifaueinanderersetzung, damit wir unseren Kindern die Ausbildung nicht verbauen!



Bis der Junge Herr Professor wird, müssen seine Eltern neben den Süßigkeiten auch viel Geld in die Schultüte stecken (Der Sohn von Srecko Gligorevic bei der Einschulung)

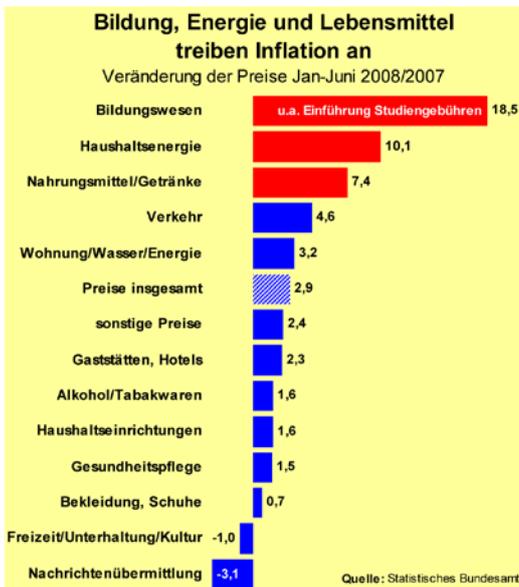
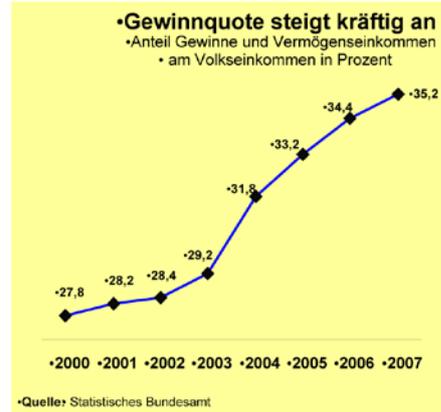
Zahlen – Daten – Fakten

Liebe Leser,
mit dieser Seite versuchen wir ein paar Fakten zur Tarifrunde in die Diskussion einzubringen. Besonders alarmierend ist die immer stärker absinkende Lohnquote. Dies bedeutet für die Kranken-,

Pflege und Rentenversicherung, dass trotz gleichbleibenden Anteils am Bruttosozialprodukt die Beiträge steigen. Ferner ist die sogenannte „gefühlte“ Inflation höher als die durchschnittliche

Inflation nach der Rechnung nach dem Warenkorb. Weitere Infos können Sie der PowerPoint-Präsentation auf unserer BER-Homepage unter: Foliensatz zur Tarifrunde 2008 entnehmen.

Arbeitnehmer wieder stärker beteiligen



Tarifbewegung auch bei Bosch Campinas!

Beim Bosch-Autozuliefererbereich in Campinas/Brasilien konnten die Kollegen nach mehreren Warnstreiks eine Ta-

riferhöhung von 11% (bei Inflation von 7 – 8%) durchsetzen. Im Bereich Elektrogeräte war das Angebot niedriger, deshalb

sind die Kollegen von Bosch-Siemens Hausgeräte seit 2. Oktober im unbefristeten Streik. Wir wünschen viel Erfolg!

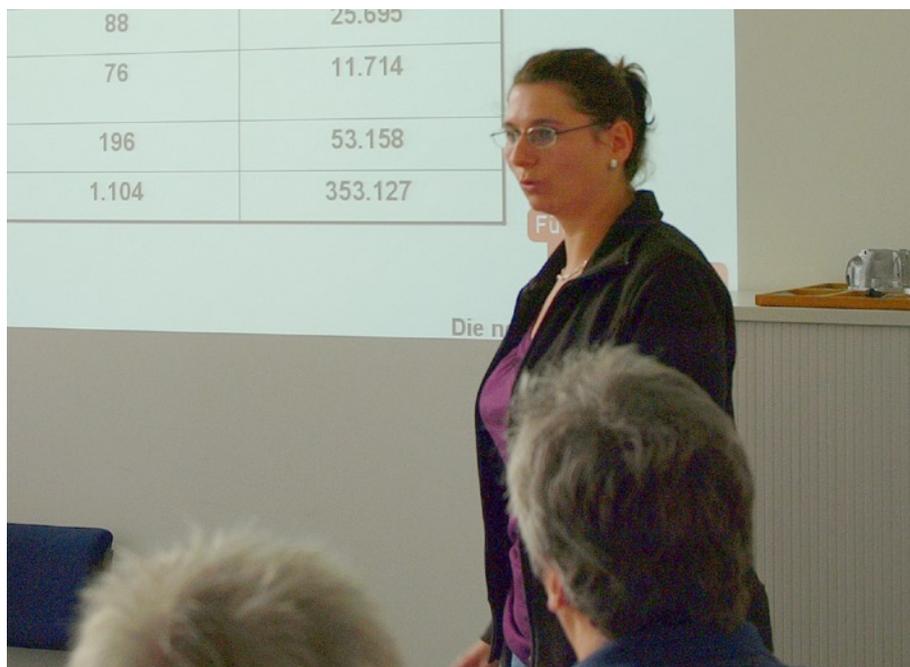
Tarifrunde 2008 – Wie entstand die Forderung?

Michael Teuber | Betriebsrat

Kommt das Gespräch auf Tarifrunden und wie sie funktionieren, hört man oft die Wahrnehmung "Der Arbeitgeberverband nennt sein Angebot, die Gewerkschaft ihre Forderung, und am Ende treffen sich beide in der Mitte. Die IGM muss nur viel fordern, dann gibt es auch ein gutes Ergebnis.". Aber auch zur Zurückhaltung mahnende Stimmen sind zu hören. Sie argumentieren entweder damit, dass es der Gesamtwirtschaft gerade nicht so gut geht oder damit, dass man das zarte Pflänzchen des guten Wirtschaftswachstums nicht gefährden dürfe.

Dass die Tarifforderungen der IGM einem klaren Entstehungsprozess unterliegen, ist weniger bekannt. Kein Wunder, wenn in der Außendarstellung mit "Plus ist Muss!" und "Mehr muss her!" geworben wird. Damit können viele Kolleginnen und Kollegen nichts anfangen, weil sie die Hintergründe nicht kennen.

In vergangenen Tarifrunden kam deshalb vermehrt der Wunsch von Vertrauensleuten insbesondere aus dem DS-Bereich auf, mit entsprechend aufbereiteten Daten die Mitarbeiter informieren zu können. Dem haben IGM und der Feuerbacher Betriebsrat mit einer eigens zusammengestellten Präsentation Rechnung getragen: (http://www.intranet.bosch.com/fe/ber/start/documente/ber_aktuell/Tarifrunde/Hofmann_tarifrunde_Folien%20gtk.pdf). Hier sind die wirtschaftlichen Rahmendaten nachzulesen, die die Basis für eine Forderungsempfehlung bilden, und die Gremien erläutert, die zum Beschluss einer Tarifforderung führen. So konnten die Vertrauensleute sehr fundiert informieren.



Betriebsrätin Nicole Voss beantwortet Fragen von Mitarbeitern.

Die Kampagne ging aber noch einen Schritt weiter. Wurden bislang immer die IGM-Vertrauensleute befragt, wie sie die Situation bei den Beschäftigten einschätzen, so hatten diesmal die Beschäftigten mit einem Diskussionspapier selbst die Möglichkeit, ein Stimmungsbild zur Forderungshöhe auf Grundlage dieser Daten abzugeben. Dadurch lernten auch nicht organisierte Beschäftigte etwas kennen, was üblicherweise den IGM-Mitgliedern vorbehalten ist: Beteiligung.

Die Diskussion zeigte, dass die Beschäftigten über den Standort gemittelt eine Forderung von deutlich über 8% für angemessen halten, und zwar auch in den klassischen Angestellten-Bereichen im DS. Eine Runde aus Vertrauensleute-Bereichsleitungen und dem Betriebsrat beschloss deshalb am 18. September eine Forderung von 8% für den Betrieb Bosch Feuerbach. Ab hier läuft der Prozess in gewohnter Form ab: Unsere Kollegen Roland Saur, Frank Köppel

und Mustafa Kalay haben diese Forderung als Repräsentanten unseres Standortes in der Großen Tarifkommission der IGM vertreten, die am Ende dann die gemeinsame Forderung für den Tarifbezirk Baden-Württemberg beschloss. Diese ist es schließlich, die den Einstieg in die Tarifverhandlungen ermöglicht.

Das klingt doch schon etwas anders, als eine mehr oder weniger willkürlich am grünen Tisch erdachte Forderung. Wer hier mitgewirkt hat, kann sich auch mit den Tarifverhandlungen identifizieren und sich für "seine" Forderung stark machen. Dass Entgelterhöhungen und andere tarifliche Regelungen nicht vom Himmel fallen, sondern immer wieder neu gemeinsam erstritten werden müssen, wird durch den eigenen Beitrag direkt erfahrbar. Am Ende wächst daraus vielleicht auch die Erkenntnis, dass die Verhandlung von Tarifverträgen einer Organisation bedarf, die von uns das Mandat hat, dies für uns zu tun. Ein Mandat durch Mitgliedschaft und Beteiligung.

Die neuen Azubis und BA`ler sind da

Philipp Krüger | Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Im September und Oktober haben 210 Auszubildende sowie BA-Studenten ihre Ausbildung hier am Standort Feuerbach begonnen. Davon machen 108 eine technisch-gewerbliche Ausbildung. Laut Betriebsvereinbarung müssten es aber 112 sein, doch laut Ausbildungsabteilung konnten einige Ausbildungsplätze nicht mit „geeigneten“ Bewerbern besetzt werden.

Dieser Vorgang ist sehr bedauerlich, wir fordern hiermit die volle Besetzung der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Einstellzahlen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Betriebsrat Feuerbach führen momentan mit allen NEUEN sogenannte Berufstatergespräche durch. In diesen Gesprächen wird den Auszubildenden/ BA`lern die Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebsrat und unsere Gewerkschaft IG Metall mit ihren jeweiligen Aufgaben vorgestellt.

Wir wünschen allen „Newbies“ also den neuen Kolleginnen und Kollegen einen erfolgreichen Start beim Bosch sowie in der Ausbildung / BA-Studium.

Ausbildung beendet – Was nun?

Thomas Gann | Michael Teuber | Betriebsräte

Unsere Auszubildenden in Feuerbach haben es nicht leicht. Vorbei die Zeiten, als eine Ausbildung hier auch beinahe obligatorisch mit einem Übernahmeangebot einherging. Zwar greift in aller Regel zumindest eine befristete Übernahme für ein Jahr, doch darüber hinaus ist die Firma derzeit nicht mehr in der Lage, diese anerkannt gut ausgebildeten jungen Menschen auch hier am Standort in ihrem erlernten Beruf zu beschäftigen. Da in der Produktion drastisch Arbeitsplätze abgebaut werden, werden die Metall verarbeitenden Berufsbilder nicht mehr im früheren Umfang benötigt. Die gute Bosch-Ausbildung verschafft ihnen theoretisch gute Chancen am Arbeitsmarkt, in der Praxis werden diese Berufe jedoch generell weniger nachgefragt, weil auch andere Firmen ihre Produktionsschwerpunkte in andere Länder verlegt haben. Auf der anderen Seite ist der Arbeitsmarkt bei den Ingenieuren leergefegt, und auch bei DS in Feuerbach können viele offene Stellen deshalb nicht besetzt werden. Ingenieure lassen sich auch nicht mittelfristig aus dem Hut zaubern, weil die entsprechenden Abitur- und Studiengänge

mehrere Jahre in Anspruch nehmen. Anders beim Techniker. Hier dauert die Fortbildung i.d.R. bloß zwei Jahre.

Unsere Projektgruppe Facharbeiterförderung hat sich deshalb vorgenommen, den in Feuerbach unterrepräsentierten Bereich der Techniker zu stärken. Wir sehen hier Potential, weil viele Aufgaben, die von unseren Ingenieuren mit erledigt werden, auch an Techniker delegiert werden könnten. Hierdurch ergibt sich eine interessante Perspektive auch für Auszubildende, weil sie mit ihrem Abschluss bereits die Zugangsvoraussetzungen erfüllen.

Wer sich einen solchen Weg vorstellen kann, hat im Grunde zwei Möglichkeiten:

- Die vorübergehende Freistellung mit Wiedereinstellzusage
- Die Inanspruchnahme des Bosch-Förderprogramms für jene, deren Arbeitsvertrag abläuft oder die bereit sind, zu kündigen.

Der Betriebsrat gibt gern weitere Auskünfte hierzu und empfiehlt, vor einem solchen Schritt rechtzeitig die Beratung in der Personalabteilung in Anspruch zu nehmen.

Wahl neuer Jugend- und Auszubildendenvertreter und Austritte

Philipp Krüger | Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Zum 01.07.2008 ist Mustafa Kalay der bisherige und langjährige Vorsitzende der JAV-Fe von seinem Amt zurückgetreten und ist als Betriebsratsmitglied in den BER-Fe nachgerückt.

Zum 01.08.2008 sind Fabian Durst und Michael Pfeiffer aus der JAV-Fe ausgetreten, da sie die Firma zwecks schulischer Weiterbildung verlassen haben. Wir die JAV-Fe bedanken uns für die gute und engagierte Arbeit die sie geleistet haben.

Mitte November steht wie alle zwei Jahre die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Robert Bosch GmbH, Standort Feuerbach an. Die momentane JAV ist noch auf der Suche nach qualifizierten und engagierten Azubis sowie Studenten der Berufsakademie, die bereit sind sich für die Wahl aufstellen zu lassen, und sich dadurch für ihre Kollegen tatkräftig einsetzen. Hauptsächlich brauchen wir noch engagierte Leute aus dem kaufmännischen sowie Berufsakademie -Bereich. Denn nur wenn in der JAV aus allen Bereichen Leute vertreten sind, kann die JAV effektiv bei und für allen Berufsgruppen viel erreichen.

Wer Interesse hat sich aufstellen zu lassen, kann sich bei dem Vorsitzenden der JAV-Fe oder seinem Stellvertreter melden.

Der genaue Termin für die JAV-Wahl ist noch nicht bekannt, er wird aber zeitnah an sämtlichen Infoboards mit dem endgültigen Termin ausgehängt.

Wir rufen alle Auszubildenden sowie die Studenten der Berufsakademie zur Wahl auf.

Macht von Eurem Stimmrecht Gebrauch und entscheidet somit wer Eure Interessen in der Zukunft aktiv vertreten soll.

Stärkt mit einer hohen Wahlbeteiligung den Rücken eurer JAV und somit ihre Durchsetzungskraft.

Übernahme/Auslauf FacharbeiterPool (FA-Pool)

Michael Schüller | Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Für den Standort Feuerbach war das Thema Übernahme noch nie so brisant wie heute. Die Beschäftigungssituation in Feuerbach wird immer schlechter. Durch die Personalanpassung ist der Facharbeiterbedarf gleich null. Somit auch keine „unbefristete Übernahme“. Bisher war in einer Betriebsvereinbarung der

FA-Pool geregelt, das heißt dass jedes Jahr mindestens 20 technisch-gewerbliche Auszubildende einem unbefristeten Facharbeiter-Arbeitsverhältnis erhalten. Im Sommer 10 und im Winter 10, insgesamt 20 von 112 je Jahrgang. Diese Regelung zum FA-Pool läuft Ende des Jahres aus. Das heißt 10 der diesjährigen Som-

merauslerner waren die letzten „Glückspilze“, die von dieser Regelung profitiert haben. Bei den Winterauslernern 2008/2009 gilt diese Regelung nicht mehr.

Voraussichtlich wird es dann, für die technisch-gewerblichen Auslerner keine Möglichkeit geben, einen „Unbefristeten Arbeitsvertrag“ im FeP zu erhalten.

Ja, zur gesetzlichen Krankenkasse

Wie schon im letzten Dialog mit dem Artikel zum Patientenbegleiter der BKK Bosch stellen wir Ihnen heute die Familienversicherung innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung ganz praktisch vor.

„Kostenlose Mitversicherung ist großer Vorteil“

Karsten vom Bruch

Das Gesundheitssystem ist durch die Reformen der letzten Jahre so stark in Bewegung geraten wie lange nicht. Immer wieder in der Diskussion ist das Nebeneinander von gesetzlichen und privaten Krankenversicherern. Karsten vom Bruch, Mitarbeiter im Bereich DS/EAS in Feuerbach, erzählt, warum er sich für die Mitgliedschaft in der

Bosch BKK entschieden hat: „Für mich persönlich ist sicher die kostenlose Mitversicherung meiner Frau und meiner vier Kinder ein großer Vorteil. Meine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Kasse ist aber auch eine prinzipielle Entscheidung, da ich das Solidaritätsprinzip in der Krankenversicherung für richtig und wichtig halte. Ich bin gegen „Zwei-Klassen-Medizin“ und möchte mich nicht aus der Verantwortung stehlen. Schon während meines Zivildienstes im Rettungsdienst des DRK musste ich erleben, was bereits damals Zweiklassenmedizin sogar in Notfällen hieß. Ein Herzinfarktpatient konnte nur deshalb in der von uns angefahrenen Klinik aufgenommen werden, weil er Privatpatient war. Sonst hätten wir ihn wieder einladen und in eine andere Klinik bringen müssen. Die Art der Versicherung darf aber nach meiner

Ansicht keinen Einfluss auf die Überlebenschancen haben.

Bei der Bosch BKK habe ich positiv erlebt, dass die Kasse nach der Hausgeburt unseres vierten Kindes problemlos die Kosten für eine Haushaltshilfe übernommen hat. Gut finde ich auch, dass die Bosch BKK Homöopathie unterstützt und bezahlt. So konnten wir unseren Kindern schon oft die Einnahme von Antibiotika ersparen.“Ich kann die Bosch-BKK bisher nur weiter empfehlen.“



Karsten vom Bruch mit seiner Familie

Effizienzbefragung bei GS

Zurzeit wird die bei GS-AM durchgeführte Effizienzbefragung ausgewertet. Der Betriebsrat hat bei der Genehmigung der Befragung eine Auswertung zum Thema: Unterstützung der Ingenieure durch Techniker und Facharbeiter durchgesetzt. Die Beurteilung welche

Tätigkeiten könnte von Techniker oder Facharbeiter übernommen werden wird gemeinsam durch Firmenvertreter und den Betriebsräten Hans-Jörg Renz und Udo Lutz durchgeführt. Da das Projekt auch Abteilungen in Schwieberdingen umfasst ist auch der Schwieber-

dingen Betriebsrat, Georg Köpff, dabei. Die Auswertung zeigte wieder einmal wie wichtig eine gute Betriebsvereinbarung zur Anonymität und zum Nachteilsausgleich ist. In einem der nächsten Dialoge stellen wir die Ergebnisse einer solchen Befragung vor.



Kunst erleben in der Staatsgalerie

Marion Mutschelknaus | Betriebsrätin/Kulturbeauftragte des Betriebsrats

Der Betriebsrat bietet für die Matisse-Ausstellung im November/Dezember wieder Führungen mit der Kunsthistorikerin Andrea Welz an. Folgende Termine sind verfügbar:

- Donnerstag, 20. November 2008 - 17:45 Uhr und 19:00 Uhr
- Donnerstag, 04. Dezember 2008 - 17:45 Uhr und 19:00 Uhr
- Donnerstag, 11. Dezember 2008 - 18:00 Uhr und 19:15 Uhr
- Donnerstag, 18. Dezember 2008 - 18:00 Uhr und 19:15 Uhr

Der Eintritt inkl. Kopfhörer und Führung beträgt für Erwachsene ca. 11 Euro, der Preis für Kinder/

Jugendliche ist noch nicht ganz klar, da es sicher auch wieder Familienkarten gibt.

Ab 20. Oktober 2008 können Sie sich gerne anmelden bei Marion Mutschelknaus BER-Fe, Tel. 46333, (marion.mutschelknaus@de.bosch.com) es folgt aber noch eine gesonderte E-Mail.

Gerne können Sie sich auch in den Kunstverteiler aufnehmen lassen, Sie erhalten dann auf direktem Weg die Veranstaltungshinweise.

Matisse - Menschen Masken Modelle
Die große Landesausstellung in

der Staatsgalerie widmet sich der Porträtkunst des französischen Künstlers Henri Matisse (1869 - 1954). Matisse's Porträts bewegen sich in einem schillernden Spannungsfeld zwischen individueller Charakterisierung und ikonenhafter Maskenhaftigkeit. Wie gelang es ihm, den "wahren Charakter" eines ganz bestimmten Gesichts zu erfassen, um ein "wirkliches Porträt" zu schaffen?

Gezeigt wird eine konzentrierte Werkauswahl aus ca. 40 Ölgemälden aus allen Schaffensperioden des Künstlers, ebenso vielen Zeichnungen sowie Porträtskulpturen.

Über 1.830 VVS-Firmenticket Bestellungen!!!

Der Betriebsrat Feuerbach hat 1.830 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Erwerb eines VVS-Firmentickets ermöglicht. Das ist eine Steigerung von ca. 4% gegenüber letzten Jahres. Ein Grund für den großen Erfolg:

Mit dem VVS-Firmenticket lassen sich jedes Jahr bis zu 1500 € sparen.

Ab einer Entfernung von 7 km ist das Firmenticket günstiger als die reinen PKW-Betriebskosten, auch haben Sie die Möglichkeit Ihr Firmenticket in der Freizeit zu nutzen, da das Ticket als „Flatrate“ angesehen werden kann. Diese Vorteile werden bei den steigenden Benzinkosten täglich größer.

Dieses Jahr ist die VVS-Aktion aufgrund des großen Interesses und der tatkräftigen Unterstützung aller beteiligten Bosch-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ohne Probleme abgelaufen. Die diesjährigen Fehlbestellungen/-lieferungen lagen unter einem

Prozent. Die Ausgabe der Wertmarken verlief dieses Jahr ohne größere Wartezeiten, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Karten bereits Mitte September abholen konnten und Ihre Tickets über den Tag verteilt abholten.

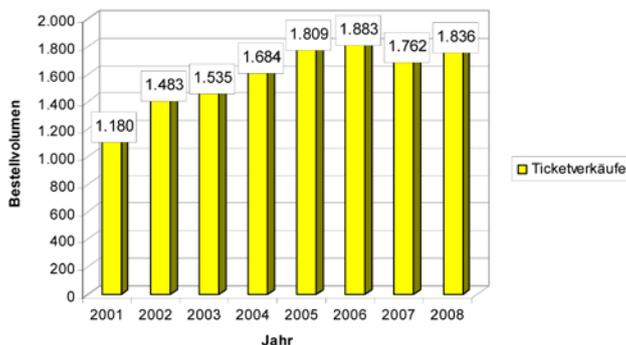
Um den Ablauf der Bestellaktion zu optimieren und die Fehlerquote weiter zu senken, sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen. Bitte senden Sie Ihr Lob, Ihre Kritik und Ihre Verbesserungsvorschläge unter der E-Mail Adresse VVS-Jobticket.Feuerbach@de.bosch.com an den Betriebsrat Feuerbach.

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 2009 bis 30. September 2010 wird im Juni 2008 starten. Auf der Intranetseite des Betriebsrats Feuerbach <http://www.intranet.bosch.com/fe/ber/start/html/index.htm> können Sie sich über die nächste Bestellaktion informieren. Hier finden Sie auch den richtigen Ansprechpartner, wenn Sie Fragen zu Ihrem aktuellen VVS-Firmenticket haben.

VVS-Firmenticket Bestellungen 2001-2008



Quelle: Betriebsrat der Robert Bosch GmbH