



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



dialog

Tarifrunde 2008

Beschäftigungssituation 2009

Die neugewählte „JAV“

Ausgabe 05
Dezember 2008

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

der Ihnen vorliegende Dialog hat als Schwerpunkt die Tarifrunde. Mit einer Doppelseite versuchen wir, die gute Stimmung bei den Aktionen nochmals aufleben zu lassen. Auf dem Titelbild sehen Sie die Aktion in der Nachtschicht am Mittwoch, den 5. November 2008 um 0:30 Uhr. Ohne diese engagierte Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen wäre dieser akzeptable Abschluss nicht möglich gewesen. Unser Dank gilt Allen, die sich beteiligt haben!

Leider ist ein weiterer Schwerpunkt die sich verschlechternde Weltwirtschaftslage mit den Auswirkungen auf die Beschäftigung im Feuerbacher und Rutesheimer Werk.

Sehr erfreulich ist die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Feuerbach. Unser Glückwunsch geht an alle, die an der Wahl teilgenommen haben, und der Dank an die Organisatoren der Wahl.

Dieser **dialog** ist auch der letzte im Jahr 2008. Wir bedanken uns ganz herzlich für die vielen Anregungen per Mail, über die wir uns sehr gefreut haben. Bitte begleiten Sie uns auch weiterhin kritisch.

Die **dialog**-Redaktion wünscht Ihnen und Ihrer Familie eine schöne und erholsame Weihnachtszeit und einen guten Rutsch in ein gesundes, arbeits- und erfolgreiches 2009

Udo Lutz

Michael Teuber

dialog-Redaktion



40 Jahre gelebte Solidarität - 40 Jahre Mitglied in der IG Metall. Wir gratulieren allen 40-jährigen Mitgliedern der IG Metall im Jahr 2008 (eine kleine Auswahl der 25-er und 40-er Jubilare bei der Jubilarsfeier)

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

FeP: Beschäftigungskrise und Umbruch	Seite 4
IGM Arbeitskreis	Seite 6
Besuch der Lidl-Betriebsräte	Seite 7
Tarifrunde 2008	Seite 8-10
Jugend- und Auszubildendenvertretung	Seite 11 + 12
CI	Seite 13
Weihnachtsgrüße	Seite 15

Die Zukunft sichern, Beschäftigung halten, solidarisch handeln!

In den vergangenen drei Monaten hatten wir zwei schwierige Tarifeinsetzungen zu bestehen: Den neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit und den Entgelt-Tarifvertrag. Mit breiter Unterstützung unserer Belegschaft, nach vielen Informationen und Beratungen konnten wir bei beiden Themen in schwieriger Lage ein ordentliches Ergebnis erzielen. Mit Blick auf die erste Jahreshälfte und das vergangene Jahr 2007 mit den herausragenden Unternehmensgewinnen in Metall- und Elektroindustrie hatten wir die Forderung von 8 Prozent aufgestellt. Die Begründung gilt weiterhin. Aber wegen des Beschäftigungseinbruchs seit Oktober 2008 wäre ein Streik einfach zu risikoreich gewesen.

Nur die vielen Warnstreikaktionen mit über 600.000 Teilnehmern haben das Arbeitgeberlager zum Einlenken gebracht. Auch am Standort Feuerbach mit Rutesheim hatten wir 6 Warnstreiks, darunter die Demonstration durch Feuerbach mit über 2.000 Teilnehmern. Auf allen Betriebsversammlungen war die Frage des zukünftigen Entgelts ein Hauptthema.

Zurzeit beherrscht ein weiteres Thema alle Diskussionen in der Öffentlichkeit und bei uns am Standort: Der Beschäftigungseinbruch in der Autobranche und die weltweite Finanzkrise. Wir als Betriebsräte und Vertrauensleute sehen unsere Hauptaufgabe darin, Beschäftigung auch in schwerer Zeit hier am Standort zu sichern, die Lasten nicht

auf die einzelnen abzuladen und die Zukunftsfähigkeit des Standorts zu sichern.

Wenn jetzt drei Wochen Schließung an Weihnachten und Neujahr sowohl in der Entwicklung und Forschung als auch in der Fertigung und in anderen Bereichen vereinbart wurden, dann von unserer Seite deshalb, damit unsere Kolleginnen und Kollegen die wohlverdiente Pause zum Jahreswechsel nutzen können. Weitere Schließtage hat die Standortleitung gefordert. Damit haben wir Schwierigkeiten.

Im Entwicklungs- und Forschungsbereich sehen wir die Gefährdung von Zukunftsprojekten. Die Entwicklung von heute sind Arbeitsplätze in der Fertigung von morgen. Diese Projekte durch pauschale Schließtage zu gefährden, halten wir für unklug.

In der Fertigung (FeP) beantragt die Werkleitung die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit voll auf Kosten unserer Beschäftigten. Bei jeder Wochenstunde weniger würde das Entgelt entsprechend niedriger ausfallen. Wir meinen aber, dass unsere Kolleginnen und Kollegen viel Geld in die Solidarkasse der Agentur für Arbeit einbezahlt haben und dass solche Beschäftigungseinbrüche nur solidarisch über die ganze Gesellschaft aufgefangen werden können, zum Beispiel durch Beantragung von Kurzarbeitergeld. Auch darüber sind wir noch in Verhandlungen.

In allen Geschäftsbereichen am Standort ist der Feuerbacher Betriebsrat in Verhandlungen und die Vertrauensleute als Sprecher der Kolleginnen und Kollegen sind voll eingebunden.

Nur mit dieser Solidarität können wir die zukünftigen Aufgaben bestehen. Wir wünschen allen Beschäftigten am Standort erholsame Feiertage und einen gesunden Wiederbeginn im Neuen Jahr. Wir haben gute Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und ein gutes Sozialsystem, die uns in dieser schwierigen Lage helfen.

Hartwig Geisel
Betriebsratsvorsitzender

Roland Saur
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Roland Saur und Hartwig Geisel bei einer der Nachtschicht-Aktionen 2008



FeP: Beschäftigungskrise und Umbruch

Roland Saur | Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Seit Juli/August verspüren die Kolleginnen und Kollegen im FeP die Kürzung der Abrufzahlen der Autokonzerne. Noch sind im Durchschnitt die Zeitkonten im Plus, aber zu Jahresbeginn 2009 nach mindestens drei Wochen Schließung wird sich das ändern. Der Feuerbacher Betriebsrat hat mit der Werkleitung abgesprochen, dass Beschäftigten, die nur noch 30 Stunden Zeitguthaben auf dem Freischichtkonto haben, nur mit Zustimmung des Betriebsrats Freischicht nehmen können. Damit wollen wir den Wildwuchs stoppen, dass am Betriebsrat vorbei Beschäftigte wegen Auftragsmangels in Freischicht geschickt wurden.

Außerdem hat die Werkleitung dem Betriebsrat eine Liste von Tätigkeiten von Fremdfirmen vorgelegt, die von Stammbeschäftigten übernommen werden können. Es geht nicht darum, mit Gewalt Fremdfirmenbeschäftigte aus der Firma zu drängen. Aber wenn eigene Kolleginnen und Kollegen ohne Arbeit sind und die Übernahme dieser Tätigkeit Sinn machen, dann müssen wir diesen Weg gehen. Am Standort haben wir über 1.000 Beschäftigte von Fremdfirmen. Nach Auflistung der Firmenseite könnte die Übernahme in eigene Regie circa 70 Arbeitsplätze ausmachen.

Im FeP haben wir größere Beschäftigungseinbrüche in Fertigungsbereichen, wo knapp 2.000 Kolleginnen und Kollegen arbeiten. Gut ausgelastet ist die Fertigung der CP4, des Klauenpols und des Dieselmagnetventils DMVxx. Die Werkleitung will die Arbeitszeit absenken, um

Beschäftigung zu sichern. Diese Kosten dieser Maßnahme müssten allein die Kolleginnen und Kollegen tragen. Wir meinen, dass solche wirtschaftlichen Umbrüche wie zurzeit nur solidarisch über die Versicherungsgemeinschaft gelöst werden können, das heißt über Kurzarbeit wie bei Daimler oder Bosch in Reutlingen und Bamberg.

Bei allen Schwierigkeiten zeigt sich aber an der CP4, dass wir hier am Standort ein Zukunftsprodukt haben. Mit Investitionszusagen für weitere CP4-Fertigung im FeP wird dieser Bereich noch gestärkt. Und die Verantwortung als Leitwerk wird auch Beschäftigung bringen. Wir brauchen einen geordneten Übergang des FeP in die neue Zukunft ohne Kündigungen und verantwortlich für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Betriebsschließung in Fe für VVGK-Bereich

Andreas Hiebel | Betriebsrat

Die Firma hat uns ein Paket zur Ergebnissicherung im VVGK-Bereich übergeben, indem Kostensenkungsmaßnahmen geplant werden, die eine Reduzierung der Zeitkonten um 60% vorsehen. Im VVGK-Bereich sind alle Kostenstellen mit 205xxx, 295xxx und 407xxx enthalten. Es sollen deshalb Schließtage an Weihnachten, an Fasching,

an Ostern, an Pfingsten und an 2 Brückentagen eingeplant werden.

Wir als BER haben den ersten Block von 22.12.2008 – 09.01.2009 genehmigt, d.h. die Kollegen können für diese 10 Arbeitstage wahlweise Urlaub, Gleitzeit oder Zeit aus dem CP1H-Konto eintragen. Wir sind mit der Firma zur Klärung vieler

offener Punkte in Verhandlungen und parallel dazu mit unseren Vertrauensleuten in enger Abstimmung, um uns eine Position zu erarbeiten.

Weihnachtsruhe auch bei GS

Udo Lutz | Betriebsrat

Auch im GS-Bereich an den Standorten Feuerbach und Rutesheim gibt es eine längere Weihnachtsruhe. Vom 22.12.2008 bis

einschließlich 9.1.2009 ruht die Arbeit. Neben Urlaub kann auch Gleitzeit oder Stunden aus dem ZA2-Konto genommen werden.



Finanzkrise: Dem Casino-Kapitalismus Fesseln anlegen

Roland Saur | stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Manager, Banker, Medien, Politiker schauen fassungslos auf die gegenwärtig sich austobende Finanzkrise. In der Vergangenheit haben Beschäftigte, deren Firmen aufgekauft, ausgesaugt, zerschlagen und verkauft wurden, den Preis bezahlt. Und es waren die Menschen in den armen Ländern, die nicht einmal das Notwendigste zum Überleben hatten. Jetzt werden die Geldinstitute, die bis gestern keine Skrupel hatten, für den Maximalprofit höchststrikante Geschäfte abzuschließen, selbst zu Opfern.

Auch jetzt in der Weltfinanzkrise zahlen nicht die Reichen, die einen Teil ihres Vermögens verloren haben, den höchsten Preis. Mit hunderten von Milli-

arden Euro werden die Banken bedient, damit sie Zinsen aus faulen Krediten leisten können. Wäre dieses Geld nicht besser bei Menschen angebracht, die auf Kredite dringend angewiesen sind? Die Zeche zahlen wieder die Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, die ihre Wohnung verlieren, die um ihre Existenz kämpfen müssen. Die Frage stellt sich schon: Inwiefern haften die Verantwortlichen der Geldinstitute für die Folgen ihres Handelns? Und wie geht es jetzt weiter?

Jede Krise birgt in sich auch eine Chance, die des Nachdenkens und des Neubeginns. Jetzt in der Krise zeigt sich, dass der Staat mehr ist als der „Nachtwächterstaat“. Die de-

mokratische Kontrolle müsste gestärkt werden. Demokratie heißt Kontrolle der Mächtigen in dieser Gesellschaft. Demokratie muss von unten kommen. Wir brauchen die öffentliche Auseinandersetzung. Die Gewerkschaften sind eine gesellschaftliche Größe, die mit Millionen Mitgliedern politisches Gewicht hat. Die IG Metall wird Foren anbieten, um Meinungen auszutauschen. Wichtig ist die Auseinandersetzung darüber, was Banken künftig tun dürfen und lassen müssen. Und wichtig ist für unsere Zukunft, wie viel an gesellschaftlichem Vermögen künftig in Infrastruktur, Erziehung, Bildung und Pflege investiert wird. Dort sind Milliarden sicher besser angelegt.

Austritte aus dem FeP

Mit Stand 1.11.2008 ergibt sich folgender Stand von Austritten von Kolleginnen und Kollegen aus dem FeP (alles unbefristet Eingestellte):

30 Beschäftigte im Arbeiterbereich gehen in Rente, weitere 30 haben Abfindung oder die Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen, 40 gehen in die Freistellungsphase Altersteilzeit und 63 Kolleginnen/Kollegen haben an andern Standorten Arbeit gefunden. Weitere 8 sind aus sonstigen Gründen ausgeschieden. Daraus ergibt sich eine Verringerung im Jahr 2008 um 171 Kolleginnen und Kollegen, 23 haben im FeP neu angefangen, darunter 20 Auslerner, die in den Facharbeiter-Pool gekommen sind.

Im Angestelltenbereich scheiden dieses Jahr 78 Kolleginnen und Kollegen aus, 33 haben im FeP die Arbeit neu aufgenommen. Darunter sind auch Mitarbeiter, die im Rahmen des Internationalen Fertigungsverbundes die Standorte gewechselt haben.

Dieses Jahr werden demnach knapp 200 Kolleginnen und Kollegen das FeP verlassen, nicht gerechnet die befristet eingestellten Kolleginnen und Kollegen.

Mit der Leitung von ATMO konnte BER-Fe (Kollegin Mutschelknaus und Kollege Schulze) erreichen, dass Mitarbeiter aus dem FeP auf freiwerdende Arbeitsplätze übernommen wurden.

Verhandlungsstand ATZ

Udo Lutz | Betriebsrat

Einer der häufigsten Frage in Feuerbach ist die neue Altersteilzeit ab 2010. Leider gibt es aber noch kein Ergebnis der betrieblichen Verhandlungen zu verkünden. Der GBR verhandelt intensiv mit der Firma über die Umsetzung des Tarifvertrags auf uns. Hartwig Geisel gehört der Verhandlungsgruppe, sowie Udo Lutz und Herbert Seiler der Arbeitsgruppe zur ATZ an. Über den weiteren Fortgang der Verhandlungen werden wir Sie informieren. Bitte haben Sie noch etwas Geduld.

SL1 – BER macht Informationsveranstaltungen

Frank Köppel | Betriebsrat

Noch immer gibt es viele offene Fragen zu der Umsetzung des neuen SL1 Vertrags. Wie ist der aktuelle Stand bei den Verhandlungen zum Langzeitkonto? Wie wird die Tarifrunde im SL1 Bereich umgesetzt? Wie geht man als SL1 Beschäftigter mit den Schließtagen um?

Auf alle Fragen wollen wir gemeinsam mit HRL-Fe bei den geplanten Informationsveranstaltungen eingehen. Diese finden am 15.12. (14 - 15.30 Uhr) und am 19.12.2008 (9-10.30 Uhr) in der Kantine 412/1. Die SL1 Beschäftigten werden über die Vorgesetzten die Einladung erhalten.

Vorab wollen wir jedoch zum aktuellen Stand informieren. Bei dem Thema Langzeitkonto streitet man sich immer noch über die Verzinsung. Bisher haben wir im Ergänzungstarifvertrag eine Verzinsung von 6% festgeschrieben.

Dies will Bosch nicht mehr garantieren.

Bei der Umsetzung der Tariferhöhung erhalten alle SL1 Kollegen die Einmalzahlung von 510 EUR im Dezember. Bei der Anhebung gelten die tariflichen und betrieblichen Regelungen, also die IGM-Mitglieder haben Anspruch auf die volle Tariferhöhung. Die Gehaltsdurchsprache wurde verschoben. Das heißt die Anhebung des individuellen Teils ist noch nicht klar. Auch das wird an den Inforunden angesprochen.

Beim Umgang mit den Schließtagen ist klar, die SL1 Kollegen besitzen Zeitsouveränität. Innerhalb eines Monats kann Gleitzeit aufgebaut und auch abgefeiert werden. Wenn ein SL1 Kollege in den letzten Monaten immer wieder ein positives Zeitkonto hatte, welches auf Null gestellt wurde, dann sollte es auch hier die Mög-

lichkeit geben, Schließtage teilweise über die Zeitsouveränität abzufeiern. Wir empfehlen, dass die jeweiligen Vorgesetzten und der betroffene Mitarbeiter zu einer einvernehmlichen Lösung vor Ort kommen.

Um die Interessen der SL1 Kollegen in Zukunft noch besser vertreten zu können, wollen wir einen Mailverteiler anlegen. Bitte senden Sie dem BER-Fe eine Mail zu, wenn Sie Interesse haben, in den Verteiler aufgenommen zu werden. Gleichzeitig sollten wir auch Vertrauensleute im Kreis der SL1 Beschäftigten wählen. Wenn wir den Verteiler haben, werden wir darüber die nächsten Schritte zur Vertrauensleutewahl einleiten. Bitte beteiligen Sie sich, denn es geht darum Ihre Interessen so gut wie möglich zu vertreten.

IG-Metall Arbeitskreis Forschung & Entwicklung

Thomas Gann | Betriebsrat

Im F&E Arbeitskreis der IG-Metall kommen regelmäßig Betriebsratsmitglieder der großen Forschungs- und Entwicklungszentren der Metall- und Elektroindustrie zusammen, tauschen ihre Erfahrungen aus und diskutieren die neuesten Entwicklungen. Die Informationen und Positionen aus diesem Kreis fließen in die Politik und Lobbyarbeit der IG Metall ein.

Der F&E Arbeitskreis vertritt zusammen über fünfzigtausend Beschäftigte. Der Bosch Forschung- und Entwicklungsbereich wird durch Betriebsratsmitglieder aus Stuttgart-Feuerbach, Abstatt und der Schillerhöhe vertreten. Für den Standort Feuerbach haben

Frank Köppel und Thomas Gann bei der letzten Sitzung am 8. Oktober teilgenommen. Auf dieser Sitzung wurde ein Statuspapier mit dem Titel „10 Thesen zur Situation der Arbeitnehmer in Deutschlands F&E“ erstellt. Eine dieser Thesen lautet:

Eigene F&E-Aktivitäten statt Zukauf von Innovationen

„Das Geschäftsmodell, Innovationen ausschließlich zuzukaufen, z.B. über Startups, schwächt die eigene Innovationskraft. Es führt dazu, hinter den anderen herzuhecheln, anstatt selbst Innovationstreiber zu sein. Wir plädieren für kreative F&E-Aktivitäten im eigenen Unternehmensverbund und sehen darin den Garanten einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Damit wird auch eine zu große Abhängigkeit von externen Kompetenzen vermieden.“

Egal in welchem Bereich man bei Bosch entwickelt, man bekommt es immer wieder mit, daß Know-How auch bei uns oft zu-



Der IG-Metall Arbeitskreis Forschung & Entwicklung

Fortsetzung auf Seite 7

gekauft wird. Jüngstes Beispiel, das durch die Presse ging, war der Zukauf des Solarzellen Produzenten ERSOL. Doch auch die großen Boscherfolge, wie z.B. das Common Rail sind keine „Eigengewächse“. Wer hier über den Verweis der Stückliste eine etwas ältere Zeichnung in die Finger bekommen hat, der wundert sich vielleicht über die

in italienisch verfassten Kommentarfelder. Spätestens hier wird einem klar, dass man das Grundkonzept von Elasis und dem Centre Recherche Fiat zugekauft hatte, um das Produkt dann zur Serienreife zu bringen. Doch inzwischen, 10 Jahre nach dem Produktionsstart des Common Rail, hat man wieder ein Grundkonzept für einen neuen Magnetventilinjektor zugekauft. Hier stellt sich doch die Frage,

ob das Geld für Patentrechte oder Lizenzen nicht besser in den eigenen Entwicklungsabteilungen aufgehoben gewesen wäre? Denn eines ist auch klar, das Potential ist in den eigenen Reihen vorhanden. Oft wird es jedoch nicht verstanden, dieses zu nutzen oder es wird durch festgefahrene Strukturen die Kreativität neue Wege zu beschreiten, gebremst. Daran muss sich zukünftig einiges ändern!

Besuch der Lidl-Betriebsräte aus Feuerbach

Melissa Hübsch und Günther Kattge | Betriebsrat Lidl Feuerbach
 Karsten vom Bruch | Betriebsrat Bosch

Wir, Melissa Hübsch und Günther Kattge besuchten am 18.09.08 unseren Patenbetriebsrat bei Bosch, um den Kollegen dort über unsere aktuelle Situation zu berichten. Glücklicherweise gibt es inzwischen eine Reihe von Verbesserungen. Nach dem großen Bespitzelungsskandal, aufgrund dessen die zuständigen Aufsichtsbehörden inzwischen gegen die 35 Lidl-Vertriebsgesellschaften Bußgelder in einer Gesamthöhe von 1.462.000 € verhängt haben, hat sich nun doch einiges auch bei uns in Feuerbach spürbar verbessert.

Siehe die Presseerklärung im Original:

<https://www.datenschutzzentrum.de/presse/20080911-bw-lidl-bussgeldverfahren.pdf>

Unsere direkte Führungsmannschaft wurde ausgetauscht. Obwohl das Misstrauen bei den Mitarbeitern immer noch tief verwurzelt ist, bemühen sich nun alle Seiten um die Schaffung eines unverkrampften Verhältnisses. Der Ton wird ruhiger und sachlicher, das bisher empfundene Mobbing hat aufgehört....

Wir schauen jetzt nach vorne und hoffen, dass das neue, deutlich freundlichere und sozialere Verhältnis zur Geschäftsleitung bestehen bleibt und eine würdevolle Arbeit zulassen wird.



Das Arbeitsgericht Stuttgart muss noch entscheiden, ob es nach der erfolgreichen Wahlanfechtung durch die Firma Lidl Neuwahlen geben muss. Ein Termin steht noch nicht fest. Für den Fall von Neuwahlen hat uns die Firma einen fairen Ablauf ohne Behinderungen zugesagt. Darauf hoffen wir, zumal auch die Kollegen von Bosch weiterhin ein Auge darauf werfen und an dieser Stelle berichten werden.

Wir möchten uns noch einmal herzlich bei unseren Paten bedanken, die uns moralisch durch den persönlichen Kontakt und die Artikel im „Dialog“ unterstützt haben und auch ganz direkt unseren Vorstand und einige Politiker angeschrieben haben. Der Lidl-Vorstand nahm die Patenschaft des Bosch Betriebsrates missbilligend zur Kenntnis, und Frau Herta Däubler-Gmelin wünschte

uns viel Erfolg. Auch wenn die Antwort aus der Lidl-Zentrale für uns inhaltlich nicht zufriedenstellend war, haben wir doch das Gefühl, dass der Brief an unseren Vorstand, dem auch die entsprechenden Dialog-Ausgaben beiliegen, nicht wirkungslos war.

Deshalb hoffen wir, dass es uns in Zukunft gelingt, die Interessen der Mitarbeiter selbstbewusst und erfolgreich zu vertreten, und dass auch unsere Belegschaft dies schon bald als eine Selbstverständlichkeit empfinden wird, so wie es bei Bosch Tradition ist.

Wir würden uns freuen, wenn wir auch in Zukunft in unserer Filiale viele „Boschler“ als Kunden begrüßen und vielleicht auch mal ein paar Worte wechseln könnten.

Liebe Grüße
 Melissa Hübsch
 und
 Günther Kattge





Akzeptabler Abschluss in einer schwierigen Zeit – Dank an alle Unterstützer

Es gab wohl kaum eine ähnliche Tarifrunde, bei der sich zwischen den betrieblichen Diskussionen zur Aufstellung der Tarifforderung bis zum Abschluss die wirtschaftliche Lage so verändert hat. Ein kurzer Rückblick: Vor der Sommerpause begannen wir in den Abteilungen mit der Forderungsaufstellung. Neben dem Ausgleich für die Inflationsrate und der Produktivitätssteigerung kristallisierte sich schnell heraus, dass es dringend nötig ist, uns mit einem Gerechtigkeitszuschlag ein Stück der großen Gewinne in den letzten Jahren zu holen. Es gab fast keine Abteilung, wo die Diskussion nicht mit den Vertrauensleuten geführt wurde. Die Vertrauenskörperleitung trug mit einer Abfrage die

Diskussion zusammen. Einhelliges Ergebnis war die Forderung von 8%. Mit unserer Forderung im Rucksack gingen unsere Delegierten (Roland Saur, Frank Köppel, Mustafa Kalay) in die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg. Die 8% wurden zur Forderung der IG Metall. Die Mobilisierungswelle für die Durchsetzung war klasse. Über 100 Kolleginnen und Kollegen fuhren mit dem Bus zur Auftaktveranstaltung nach Karlsruhe. Die fast schon obligatorische Nachtaktion am 5. November um 0:30 Uhr war sehr eindrucksvoll. Abschluss war der Protestmarsch am 6. November mit den Kolleginnen und Kollegen anderer Betriebe durch Feuerbach zur Kundge-

bung in der Stuttgarter Strasse. Nach rund 35-stündiger Verhandlung kam es zu einem in der schwierigen Zeit akzeptablen Tarifiergebnis. Die Frage der Teilhabe an den Gewinnen, die in dieser Tarifrunde bedingt durch die sich verändernde Wirtschaftslage nicht abschließend beantwortet wurde, steht zur nächsten Tarifbewegung wieder an. Dieses akzeptable Ergebnis konnte nur durch die große Unterstützung der Belegschaft erreicht werden. Die Arbeitgeber wollten die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nutzen um die gerechte Gehaltserhöhung zu verhindern. Dies ist ihnen misslungen. Unser Dank geht an alle die zum Gelingen der Tarifrunde beigetragen haben.





Im Gespräch

Hans Baur, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart, ist Mitglied in der Verhandlungskommission der Metall- und Elektroindustrie. Er hat den 23-stündigen Verhandlungsmarathon zur Tarifrunde 2008/09 am 11. November hautnah miterlebt. Eine Bewertung des Tarifabschlusses.

Die IG Metall ist mit einer Forderung von acht Prozent in die Tarifrunde gestartet. Zum Schluss standen 510 Euro Einmalzahlung, 4,2 Prozent ab Mai 2009 und eine nochmalige Einmalzahlung im September 2009. Wie bewertest Du das Ergebnis?

Hans Baur: Ohne den Druck, den unsere Kolleginnen und Kollegen während der Warnstreiks ausgeübt haben, hätte dieser Abschluss ganz anders ausgesehen. Es ist sicherlich kein berauschend gutes Ergebnis, aber angesichts der ökonomischen Entwicklung ein ordentliches. Wir haben uns in schwierigster Lage gemeinsam

achtbar geschlagen. Ich bin seit fast 40 Jahren aktiv in der IG Metall, und in dieser Tarifrunde haben wir eine einmalige, bisher niemals erlebte wirtschaftliche Entwicklung durchgemacht – und das in so kurzer Zeit.

Die IG Metall begründete einen Teil ihrer Forderung mit einer Gerechtigkeitskomponente. Spiegelt diese sich im Ergebnis wider?

Hans Baur: Wir werden 2008 mit unserem Ergebnis eine Steigerung der Reallöhne erreicht haben. Die Inflationsrate für 2009 wird aus heutiger Sicht bei 2,1 Prozent liegen, die Produktivitätsentwicklung bei etwa 0,6 Prozent. Mit unserem Abschluss überschreiten wir den so genannten kostenneutralen Verteilungsspielraum um knapp einen Prozent. Und mit der Einmalzahlung haben wir eine soziale Komponente geschaffen, die unseren Kolleginnen und Kollegen in der gegenwärtigen Lage gut tut. Das ist ein beachtlicher



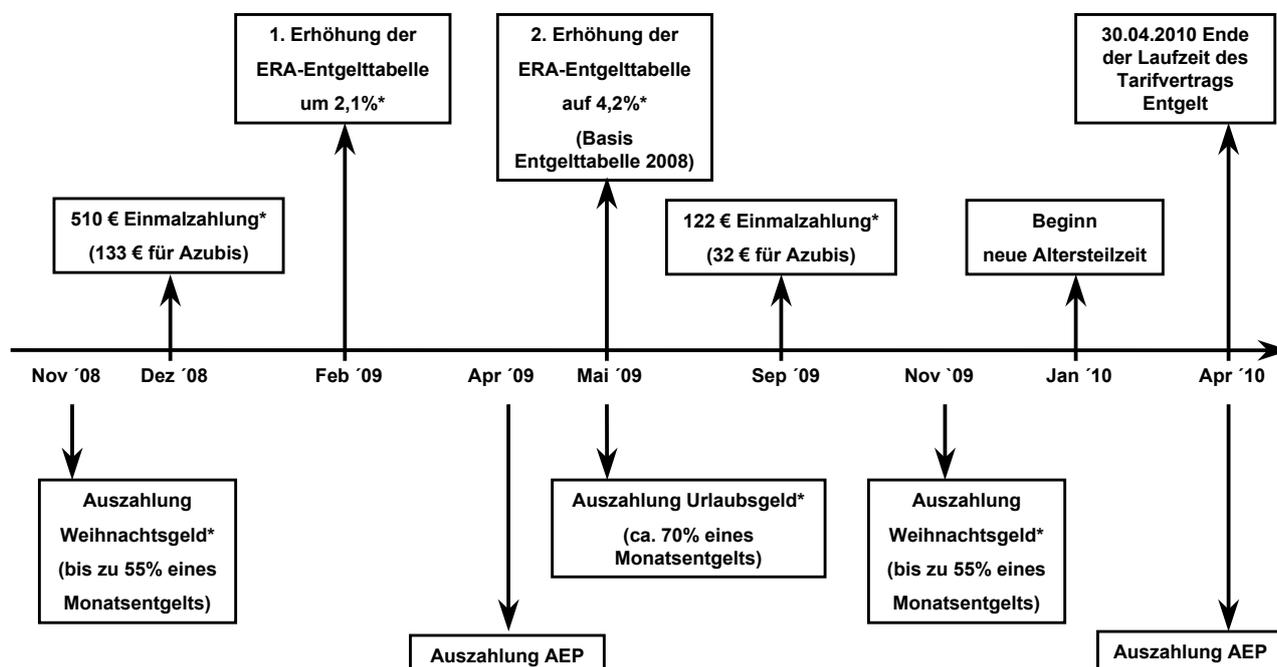
Hans Baur, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart

Erfolg, aber: Damit verfehlen wir trotzdem ganz klar das, was wir als Gerechtigkeitskomponente erreichen wollten.

Ist damit die Gerechtigkeitskomponente vom Tisch?

Hans Baur: Aufgeschoben ist nicht aufgehoben. Unsere Kraft wird sich in den nächsten Monaten darauf konzentrieren, gemeinsam mit unseren Mitgliedern in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie dieser schwierigen wirtschaftlichen und betrieblichen Situation entgegen zu treten.

Ergebnis Tarifrunde und Sonderzahlungen bei Bosch-Fe



* Leistungen aus den Tarifverträgen der IG Metall

Projekte & Aktionen der JAV von 2006-2008

Eine Amtsperiode ist nun vorbei. Viele Projekte und Aktionen der JAV haben in den letzten 2 Jahren stattgefunden.

Eines der wichtigsten Projekte der JAV war 2006 - 2008 der Facharbeiter-Pool. Nach vielen Verhandlungen ist es uns gelungen, dass der FA- Pool vereinbart wurde. Hier fanden jährlich 20 TGA- Auszubildende im FeP eine unbefristete Übernahme.

Am Berufsinformationstag 2006 hatte die JAV über die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Ausbildung, Übernahme, ... informiert. Viele fanden den Weg zum JAV- Stand.

Am 09. März 2007 hieß es „auf nach Berlin“. Hier gab es eine Kundgebung und eine Demo gegen die „Rente mit 67“. Morgens fuhren 2 Busse mit den Auszubildenden von Bosch los.



Bei dem Aktionstag der Tarifrunde am 16. April 2007 unterstützte die Jugend- und Auszubildendenvertretung unsere Forderung von 6,5% mit ihrem bekannten Transparent „Willkommen in der Tarifrunde“. Weitere Aktivitäten der JAV gab es natürlich auch bei dem Warnstreik am Tor 1.

Bei der Kundgebung „Brücken



Beim Aktionstag der Tarifrunde am 16. April 2007

bauen!“ machte sich die Jugendvertretung für die Altersteilzeit stark. Mit dem Motto „Für Jung – Für Alt – Für alle!“ setzten wir uns für eine bessere Übernahme durch die Altersteilzeit ein.



Bei der Kundgebung „Brücken bauen“

Am Nikolaustag verkleideten sich unsere JAVis als Nikolaus und sind so durch die Ausbildung gelaufen, um kleine Schokoladennikoläuse zu verteilen und darauf aufmerk-



Die Javis am Nikolaustag

sam zu machen das das Weihnachtsgeld nicht vom Himmel fällt sondern das es das Weihnachtsgeld dank der IGM gibt.

Um vielen der TGA- Auszubildenden einen Ausblick auf eine mögliche unbefristete Übernahme zu ermöglichen, organisierte die JAV mit dem BER eine Werksbesichtigung am 19. Dezember 2007. Diese Chance nutzten ca. 35 angehende Auslerner und fuhren morgens zusammen mit der JAV und dem Betriebsrat nach Horb.

Nur durch die Vermittlung der JAV gab es für 20 Auslerner nach Beendigung der Ausbildung eine unbefristete Übernahme als Facharbeiter in Horb.

Ein großen Erfolg hatte die JAV mit dem Förderpaket das sie mit der Gesamt- JAV erreicht hat. Das Förderpaket ist eine Art Stipendium (150€ mtl.) für die Auszubilden-

Fortsetzung auf Seite 12

den die sich nach der Ausbildung mit z.B. einem Studium oder einer weiterführenden Schule weiterbilden möchten.

Um den Auszubildenden eine gute Möglichkeit zu geben sich auch außerhalb der Arbeitszeit näher kennenzulernen, organisierte die JAV auch mehrere Fußball-, Beachvolleyballturniere mit gemeinsamen Grillen sowie Ausflüge auf den Wasen.

Natürlich stand die JAV auch das ganze Jahr über für Beratungsgespräche zu Themen wie Kindergeld, Arbeitszeit, Urlaub, Vergütung, Rechte und Pflichten der Auszubildenden, Unterstützung bei Weiterbildungen u.v.m. zur Verfügung.

Wir bedanken uns Herzlich bei allen Jugend- und Auszubildendenvertretern deren diese Amtszeit leider die

letzte war. Nur mit Eurer Hilfe und Eurem Engagement konnten wir die genannten Erfolge erreichen.



Ob Fußball- oder Beachvolleyballturnier oder ein Besuch auf dem Wasen, mit der JAV erlebt man was!

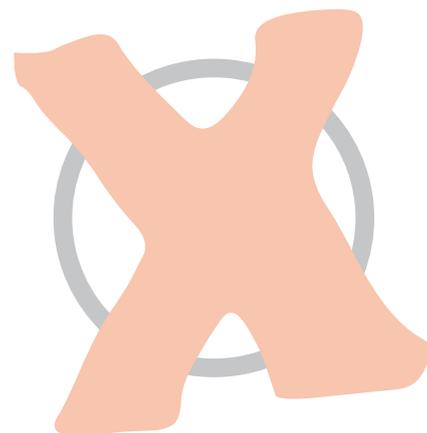
JAV-Wahlen 2008

Nun war es wieder soweit. Die JAV-Wahlen für die nächste Amtsperiode bis November 2010 haben am 17.11.2008 begonnen. Im Anschluss an die gut besuchte Jugendversammlung, hatten die Wahlberechtigten die Möglichkeit zu wählen. 39 engagierte Kandidaten haben sich zur diesjährigen JAV- Wahl aufstellen lassen. Erfreuenswert ist, dass der kaufmännische Bereich (Kaufrau für Bürokommunikation, Industriekaufleute, Fachinformatiker, Organisationsassistentinnen) in dieser Wahl sehr gut vertreten war. Aus jedem kfm. Ausbildungsberuf haben sich Auszubildende* aufstellen lassen. An 3 Terminen (17.11.08 / 21.11.08 / 24.11.08) hatten die

Auszubildenden, Organisationsassistentinnen (OA) und Berufsakademie-Studenten (BA) die Möglichkeit ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen. Im Anschluss an den letzten Wahltermin am 24.11.2008 fand die Auszählung statt. Alle Wahlunterlagen mussten somit am 24.11.2008 bis 13 Uhr beim Wahlvorstand der JAV-Wahl 2008 eingegangen sein. Gewählt wurden 13 Jugendvertreter. Am 28.11.2008 wird die konstituierende Sitzung mit allen gewählten Jugendvertretern stattfinden. Wir freuen uns auf eine gute & starke JAV, die die Interessen der Auszubildenden, OAs und BA'ler vertritt und am Erfolgs-

zug der letzten Jugend- und Auszubildendenvertretungen anknüpft!

**Mit Auszubildenden ist das weibliche und männliche Geschlecht gemeint*



Unbefristete Übernahme der Auslerner 2009 gesichert

Rolf Vetter

Nach langen intensiven Verhandlungen, hat der Betriebsrat Feuerbach, mit der Personalabteilung, für die unbefristete Übernahme von technisch-gewerblichen Auszubildenden eine Einigung erzielt. Die Vereinbarung wird in den nächsten Tagen unterschrieben.

Die Vereinbarung sieht vor, 20 Auslernern im Jahre 2009

eine unbefristete Übernahme am Standort Feuerbach zu ermöglichen. Die restlichen erhalten eine 1-jährige Befristung laut Tarifvertrag der IG Metall.

Der Betriebsrat sieht diese Vereinbarung als ein Zeichen an unsere Jugend, dass sie hier am Standort, trotz aller Beschäftigungs-Schwierigkei-

ten, eine Zukunft hat.

Sie gilt leider nur für das Jahr 2009. Wir als Betriebsrat, sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung, werden uns weiterhin für eine langfristige Lösung für die kommenden Auslerner einsetzen. Auch für die nachfolgenden Jahrgänge brauchen wir eine unbefristete Übernahme.

Vorsicht bei e-Mails in die USA!

Gertrud Moll | BER-Fe

In USA gibt es eine extrem hohe Zahl von Prozessen wegen Qualitätsmängeln gegen Hersteller von Maschinen aller Arten, so auch gegen Autozulieferer wie Bosch. Aufgrund eines solchen Prozesses wurde CI die Anforderung gestellt, sämtliche e-Mails, die an Bosch in USA gehen, für einige Monate vollständig zu speichern und zu ermöglichen, dass sie auf bestimmte Suchbegriffe hin ausgewertet werden können.

Bis jetzt rechnet man üblicherweise nicht damit, dass Aussa-

gen über Qualität oder Fehler von Bosch-Produkten gegen einen selbst, die eigene Abteilung oder den Empfänger einer Mail verwendet werden können. Mit der neuen Anforderung, die voraussichtlich zum Ende des Jahres umgesetzt wird, ändert sich dies. Für e-Mails, die in USA (genauer gesagt, bei einem Mitarbeiter, der fest in USA arbeitet) ankommen, gilt das deutsche Bundesdatenschutzgesetz nicht.

Die AG3 (IV-Anwendungen) des Gesamtbetriebsrats hat

gefordert, dass Bosch-MA, die beruflichen Kontakt nach USA haben, über dieses neue Verfahren informiert werden. Beschäftigte, die möglicherweise entsprechende Mails verfassen oder auch weiterleiten müssen, und ihre Vorgesetzten sollten dieses Thema besprechen und klären, wie offen künftig schriftlich über entsprechende Probleme verkehrt werden kann.



Neues Telefonsystem Voice over IP

Gertrud Moll | BER-Fe

Der Gesamtbetriebsrat und BER-Fe wurden im Sommer informiert, dass Bosch das bisherige Telefonsystem weitgehend durch Telefonieren über PC (Voice over IP) mit System Unified Communication Services (UCS) ablösen will. Das neue System macht einige Regelungen erforderlich. Positiv ist es, dass Bosch die Betreuung und einiges an Entwicklung selbst übernehmen

wird (wenn auch unangenehm für Avaya, früher Telenorma). Auch die generelle Verschlüsselung von Gesprächen ist positiv, ebenso eine Flatrate für die Kosten. Das wäre ein guter Anlass, endlich die Sekretärinnen von dem unsinnigen Einsammeln von Kosten von Centbeträgen fürs private Telefonieren zu befreien. Gesichert werden muss, dass weiterhin Notrufe möglich

sind, auch wenn einmal das Bosch-Computernetz gestört ist. Vor allem darf es nicht geschehen, dass Vorgesetzte von ihren MA verlangen, über das „Presence Management“ laufend einem großen Kreis anzuzeigen, ob sie online erreichbar sind. Der Betriebsrat nimmt gerne Tipps entgegen, wie die Freiwilligkeit – nicht nur auf Papier – dieser Anwendung zu sichern ist.

Sparen, koste es, was es wolle!

Bei CI wird erwogen, das XP-Betriebssystem für PEACY von Frühjahr 2009 an nur noch in englischer Sprache zu installieren, um Lizenzwartungskosten zu sparen. Die zuständige AG des Gesamtbetriebsrats sieht

darin ein Sparen am falschen Platz. Die Anfragen bei der CI-Hotline und beim IV-Partner werden entsprechend in die Höhe gehen. Diese Kosten werden offenbar nicht in Betracht gezogen.

Vorschlag: jeder 6. Erdbewohner ist Chinese – sollte da nicht gleich das Betriebssystem auf Chinesisch umgestellt werden, damit es zur Mehrheit der künftig möglichen Anwender passt?

Ja, zur gesetzlichen Krankenkasse

Wie schon in den letzten Ausgaben des Dialogs mit dem Artikel zum Patientenbegleiter und der Familienversicherung der BKK Bosch bringen wir heute ein Statement von Thomas Gann.

„Je mehr im System sind, umso besser ist die Leistung für den Einzelnen“

Eine Besonderheit des deutschen Gesundheitssystems ist, dass gut Verdienende wählen können, ob sie sich in der gesetzlichen

oder der privaten Krankenversicherung versichern möchten. Thomas Gann, Mitarbeiter in der Plattformentwicklung bei Diesel Systems, erzählt, warum er sich für die Bosch BKK entschieden hat: „Der Solidaritätsgedanke der gesetzlichen Krankenversicherung spielt für mich eine zentrale Rolle, und je mehr Mitglieder im System sind, umso besser ist die Leistung für den Einzelnen. Es ist das System als Ganzes, das mich überzeugt, deshalb kam ein Wechsel in die private Krankenversicherung für mich bis-

her nie in Frage. Die persönlichen Erfahrungen mit der eigenen Kasse hängen sicher stark von der persönlichen Situation ab und welche Leistungen man benötigt. Als Bosch BKK-Versicherter hatte ich bisher keine Probleme, alles hat immer reibungslos geklappt. Daher bin ich auch überzeugt, dass ich mich im Fall einer schweren Erkrankung auf meine Kasse verlassen kann.“



Thomas Gann

Was bringt das Kompetenzmanagement?

Die CI-Betriebsräte Bischoff, Moll und Killinger wurden über die Anwendung des Kompetenzmanagements bei CI informiert. Im Pilotbereich CI/AF gibt schon fast ein Jahr Erfahrung mit den ersten Schritten. Positiv ist, dass eine große Zahl von Fördermaßnahmen, hauptsächlich Schulungen, daneben auch Workshops, realisiert wurde. Aufgrund des CptM wurden auch neue Seminare wie

„Webservices“ entwickelt und durchgeführt. Bei den anderen CI-Bereichen ist man noch nicht so weit; die Programmbereiche sind als nächste dran, CI/FS hat ebenfalls begonnen, CI/OS ist in den Startlöchern. CptM wird weltweit durchgeführt und kommt auch in Asien sehr gut an. Bei der Einladung zum MAG soll auf das Thema aufmerksam gemacht werden, ein Foliensatz

dazu wird unter den MA verteilt. Im MAG muss das Kompetenzmanagement, also die Rollen des jeweiligen MA und die zugehörigen Qualifizierungsmaßnahmen, behandelt werden. Zu beachten: Das CptM ist ein mittelfristiges Thema, die Beurteilung im MAG ist kurzfristig. Wenn im Rahmen des CptM das Fehlen von Qualifikationen erkannt wird, darf dies nicht als Grund für eine schlechte Bewertung im MAG dienen.

Für ein sozialeres Europa!

Der DGB einschließlich der IG Metall rufen zusammen mit den europäischen Schwesterwerkenschaften zu einer Demon-

stration am 16.12.2008 in Straßburg vor dem Europäischen Parlament auf. In dieser Woche wird dort über die Rechte für

Europäische Betriebsräte und schlechtere Arbeitszeitregelungen beschlossen. Die Fahrt mit dem DGB ist kostenlos.

Das geplante Versammlungsgesetz ist verfassungswidrig!

Bei der Vertrauensleutesitzung am 3.12.2008 wurde der Entwurf für das von der Landesregierung geplante Versammlungsgesetz kritisiert. Die Vertrauenskörperlleitung rief dazu auf, zu der Demonstration am 6.12. um 14 Uhr am Hauptbahnhof (Lautenschlagerstraße) zu gehen. Das Gesetz setzt die Grenze für erlaubnispflichtige Versammlungen unter Umständen schon bei Treffen von zwei Personen an. Dadurch werden kurzfristige Streikversammlungen praktisch illegal. Der DGB-Landesvorstand hält das geplante Gesetz zumindest in Teilen für verfassungswidrig. Der DGB kritisiert, der Gesetzesentwurf schränke das Grundrecht auf Versammlungsfreiheit in unzulässiger Weise ein, schaffe hohe bürokratische Hürden für dessen Wahrnehmung und berge Gefahren für die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit und

das Streikrecht. Das Versammlungsrecht sei außerdem völlig ungeeignet für länderspezifische Regelungen - die Ausübung der Versammlungsfreiheit drohe künftig eine Frage der Bundesländer überschreitenden Rechtskenntnis zu werden. Der DGB kritisiert insbesondere weitreichende Auflagen für die Versammlungsleitung, die Möglichkeit, persönliche Daten aller Ordner zu verlangen, die unverhältnismäßige Ausweitung der Anzeigefrist von 48 auf 72 Stunden, das weitreichende "Militanzverbot", die Beschränkung des Versammlungsrechts durch Beachtung der Rechte "Dritter", die Bußgeldvorschriften bei der Verletzung von Anzeigepflichten, Verschlech-

JA ZUR VERSAMMLUNGSFREIHEIT
NEIN ZUR VERSCHÄRFUNG DES
VERSAMMLUNGSGESETZES

DEMONSTRATION AM
6. DEZEMBER 2008, 14 UHR,
STUTTART-HBF
(LAUTENSCHLAGERSTRASSE)
www.versammlungsrecht2009.tk

terungen beim Beschreiten des Rechtswegs und problematische Regelungen zur Datenerfassung und -speicherung.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Namen der **IG Metall Stuttgart** möchte ich mich bei Euch für Eure Unterstützung in diesem arbeitsintensiven Tariffahr 2008 bedanken. Wir haben zwei schwierige Tarifrunden erfolgreich hinter uns gebracht. Ich wünsche Euch, Euren Familien und Freunden ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Hans Bauer
Erster Bevollmächtigter **IG Metall Stuttgart**



Noch kein Mitglied? Schade, denn Beschäftigte, die in ihrem Arbeitsvertrag den Hinweis auf den Tarifvertrag haben, aber nicht gewerkschaftlich organisiert sind, können sich nicht auf den Tarifvertrag berufen. Für Nicht-Mitglieder greifen deshalb grundsätzlich nur die gesetzlichen Regelungen. Ein Vergleich:

Table comparing IG Metall and legal regulations across categories: Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Entlohnung, Schichtzulagen, Betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld), Altersvermögenswirksame Leistungen (AVWL), Altersteilzeit, Alterskündigungsschutz, Altersverdienstsicherung, Abgruppierungsschutz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Qualifizierung.

Werden Sie Mitglied. Sichern Sie sich Ihre Vorteile. IG Metall. Wir haben die besseren Argumente.



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Form fields for personal data: Name, Vorname, Straße/Hausnummer, Postleitzahl/Wohnort, Telefon, Geburtsdatum, Betriebs- Name und Ort, Nationalität, Änderung des bisherigen Status, Mitgliedsbeitrag, erworben durch (Name und Betrieb).

Form fields for bank authorization: Einzugsermächtigung/Bankverbindung, Kto.Nr., Bankleitzahl, Name des Kreditinstituts, in PLZ, Ort, Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitglieders/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