

Betriebszeitung

der IGM - Vertrauensleute und - BetriebsrätInnen der
Robert Bosch GmbH und Automotive Lighting GmbH, Reutlingen



Die Schaufel des Abrissbaggers reißt die Fassade des Baus Rt 102 ein, der ehemaligen Weberei von Ulrich Gminder aus den 1880er Jahren.

▲ Ein Zeitalter geht zu Ende ...

... und ein neues ist im Entstehen!

Abriss und Veränderungen am Standort - Seiten 3-5, 9



Kundgebung beim Frühschluss vor dem Tor 2



Wulf Siepert (2.Vorsitzender) und Daniel Müller (1.Vorsitzender)

▲ **Erfolgreiche Tarifrunde**
- Seiten 6, 17, 18

▲ **Neue Betriebsratsspitze**
- Seiten 3-5

ERA kommt ▶ Seiten 6-8

Neues von ALRT ▶ Seiten 14-16



Themenauswahl

BOSCH-STANDORT- INFORMATIONEN S. 3-9

- *in+direkt* intern S. 3
- Neues Betriebsratsbüro S. 3
- Abriss und Veränderungen am Standort S. 3+4
- Verabschiedung von Dieter Janz S. 4
- Neue Betriebsratsspitze S. 4+5
- ERA kommt – Einführung am 1. Juli 2007 S. 6-8
- Spendensammlung für kranke Kinder S. 8
- In Kürze – Nachrichtenticker S. 9
- Vertrauenskörper-Wochenende S. 9

BOSCH-BEREICHS- INFORMATIONEN S. 10-12

- Rommelsbach – zur Situation nach dem Großbrand S. 10
- Kusterdingen – Parkplatz- und Kantinensituation S. 11
- Neue JAV – alte Herausforderungen S. 11+12
- Sudoku-Preisrätsel S. 12

FINANZ-INFORMATIONEN S. 13

- Steuerabzüge und Sozialversicherung bei Einmalzahlungen
- DGB-Informationen zur Pendlerpauschale

ALRT-STANDORT- INFORMATIONEN S. 14+15

- Zur Situation bei AL(RT) S. 14
- Frauencafé bei ALRT S. 15

LESERINNENBRIEFE S. 16

- Bei ALRT läßt der Frühling...
- Frauentag bei Bosch

IG METALL- INFORMATIONEN S. 17

- Tarifrunde 2007 – Einsatz lohnte sich Interview mit Jürgen Peters

DIREKT-LETZTE- INFORMATIONEN S. 18

- Ergebnis Tarifrunde, ERA-Einführung und Sonderzahlungen
- Impressum
- Wichtige Termine

FOTO-IMPRESSIONEN S. 19

- Abriss
- Tarifrunde

FOTO-IMPRESSIONEN S. 20

- Aktionen gegen die Rente mit 67
- Großbrand in Rommelsbach





Ein Zeitalter geht zu Ende und ein neues ist im Entstehen! Abriss und Veränderungen am Standort

Etwa 120 Jahre nach ihrer Errichtung fällt nun die Gmindersche Weberei mit ihrer schönen Fassade. Oft schwingt beim Abbruch eines solchen Gebäudes, das ein ganzes Zeitalter verkörpert, eine gewisse Wehmut mit über all das, was damit verloren geht. Doch Änderungen beinhalten meist auch einen Neuanfang und Chancen für die Zukunft. Im Fall unseres Standorts bestehen diese Chancen aus modernsten Technologien und damit der Sicherung unserer Arbeitsplätze.

Der Abriss der Gebäude 101 bis 104 geht in einem atemberaubenden Tempo vorstatten. Jetzt, Ende Mai, ist der Rückbau schon fast vollzogen. Wo vorher alte Gemäuer standen und mit Leben erfüllt waren, ob durch Entwicklungsabteilungen, Musterbau oder Betriebs-

Fortsetzung ► Seite 4



Das neue Betriebsratsbüro im 1. Obergeschoss des Baus Rt 142 neben der Waferfab. BesucherInnen sind herzlich willkommen! Unten rechts ist der Haupteingang. Im Hintergrund weiter rechts ist das Drehotor 7 zu sehen, das in dieser Woche etwas nach links verlegt wird. Eingang zum Büro der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist auf der vorderen Gebäudeseite.

in+direkt intern:

Eine andere Form, ein verändertes Design, ein neuer Titel - was ist nur in uns gefahren? Hat uns der Abriss des Alten und das Entstehen des Neuen, wie er derzeit überall zu sehen und zu fühlen ist an unserem Gesamtstandort, auch erfasst?

Ja, auch wir BetriebsrätInnen und Vertrauensleute, die in der Industriegewerkschaft Metall organisiert und mit ihr verbunden sind, sehen uns **entschiedenen Wandlungen** gegenüber. Eine unserer Antworten auf das neue ‚Zeitalter‘ sind verstärkte Bemühungen um eine verbesserte Information der Belegschaft und Kommunikation mit ihr, z.B. über Aushänge an den Schwarzen Brettern, Flugblattverteilung, Vertrauensleutekontakte, die Betriebsrats-Homepage im Intranet und eben eine veränderte Betriebszeitung. Sie hat nun vierfarbige Umschlagseiten, um die Fotos besser zur Geltung zu bringen, und eine neu strukturierte Titelblattgestaltung im Sinne einer besseren Wiedererkennbarkeit, eines 'corporate design'. Insgesamt sind mehr Leute an der Öffentlichkeitsarbeit beteiligt, die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt. **Jetzt fehlen eigentlich nur noch Ihr und Sie**, unsere Leserschaft also, die wir hiermit ausdrücklich dazu aufrufen sich zu beteiligen: **LeserInnenbriefe** (siehe

S. 16), oder auch sonstige Text- und Fotobeiträge sind herzlich willkommen!

Zu den angesprochenen Änderungen gehören:

- **Wechsel an der Betriebsratsspitze:** Nachdem Walter Bauer im Mai 2006 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten ist, ist diesen Weg nun auch sein Nachfolger, Dieter Janz, gegangen (s. S. 4). Zum neuen Betriebsratsvorsitzenden wurde Daniel Müller, zum Stellvertreter Wulf Siepert gewählt und damit eine Mischung aus Jung und nicht mehr ganz so Jung, Dynamik und Erfahrung, Angestellten- und Arbeiterhintergrund (s. S. 5).

- **Umzug des Betriebsratsbüros in neue Räumlichkeiten**, bedingt durch den Abbruch der alten Gebäude für unsere neue 200 mm Waferfabrik (s.o.).

- **Die Einführung von ERA**, des Entgelttarifvertrags, am 1. Juli 2007 am Standort: Die IG Metall-Projektgruppe zu ERA hat Antworten auf die häufigsten Fragen formuliert (siehe S. 6 – 8).

- **Änderungen in der IG Metall:** Im Herbst soll es auch in der IG Metall einen Wechsel an der Spitze geben, wonach Jürgen Peters in den Ruhestand geht und der Schwabe Bertold Huber aller Voraussicht nach 1. Vorsitzender wird. Auch in der inhaltlichen Arbeit der größten Gewerkschaft der Welt verändert sich viel,

u.a. mehr neue Medien, mehr Projektmanagement-Methoden, mehr Mitgliederbeteiligung, mehr Bemühungen für die Anliegen der 'Indirekten', der Angestellten.

- Dem soll auch der neue Titel unserer **Betriebszeitung in+direkt** gerecht werden, der auf den alten Titel aufbaut: wir wollen weiterhin **direkt** ansprechen, diskutieren und uns einmischen an unserem Dreierstandort, bei Bosch, in der IG Metall und der Gesellschaft. Die Erweiterung **in** bezieht sich auf mehrere Aspekte: **'drin' sein** (bei BOSCH, in der IGM), **'in' sein**, also auf der Höhe der Zeit sein, moderne Entwicklungen verarbeiten und umsetzen. Wir, die Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall, wollen auch weiterhin **die Interessen der direkt und indirekt Beschäftigten konsequent vertreten**. Im Tarifabschluss 2007 und den Bemühungen der IG Metall um tarifliche Regelungen zu der Möglichkeit eines früheren Ausscheidens aus dem Arbeitsleben sehen wir gute Zeichen in diese Richtung!

Wo immer wir stehen: nur wenn wir uns einmischen, kann sich das Mischungsverhältnis der Zustände zu Gunsten der arbeitenden Menschen verändern!

In diesem Sinne, Eure **in+direkt**-Redaktion



versammlungen, erstreckt sich nun eine große Baubrache.

Die weitere Bauplanung ist gut dokumentiert: So im Intranet, wo man sogar eine Webcam anklicken kann, eine Standkamera, die ständig die neueste Entwicklung aufnimmt, oder in der Kantine im Bau Rt 122, wo ein Architektenmodell steht und ein Video zu sehen ist. In unserer letzten Betriebszeitung (*direkt* Nr. 42), die auch auf der Betriebsrats-Homepage im Intranet zu finden ist, wurden schon Pläne gezeigt und beschrieben. Wir werden natürlich auch in den kommenden Ausgaben den Gang der Dinge



Ausweichparkplatz in der Tübinger Straße vor dem Gebäude Nr. 77 mit der Tanzschule (hier links zu sehen) und gegenüber der Kreissparkassenzentrale.

weiter verfolgen.

In dieser Ausgabe Nr. 43 haben wir den Schwerpunkt gelegt auf die aktuell anstehenden Veränderungen, z.B. den Umzug des Betriebsratsbüros und die neue Parkplatzsituation. Neue Entwicklungen entstehen an unserem Standort aber nicht nur durch die Pläne für die Errichtung der 200 mm-Fabrik und des neuen Testzentrums. Auch die ERA-Einführung und die neue Betriebsratsspitze zählt dazu, worüber wir in der vorliegenden Ausgabe ausführlich eingehen. Vor allem die Einführung von ERA-Entgeltgruppen, des Entgeltrahmentarifvertrags, bewegt die Gemüter und wir haben uns bemüht, viele Fragen, die uns dazu gestellt werden, zu sammeln und zu beantworten.

ERA bedeutet ebenfalls ein neues Zeitalter mit all den damit verbundenen Ängsten, eine neue Ära in der Arbeitswelt, bei Arbeitsplatzbewertung und Entlohnung. Ein modernes Tarifsystem löst die weit über 100 Jahre alte, noch auf die Bismarckschen Sozialgesetzgebung und den preußischen Ständestaat

zurückgehende Aufteilung in Arbeiter(löhne) und Angestellte(ngehälter) ab. ERA gibt nicht nur den Unternehmen, sondern auch uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Instrument der Tätigkeitsanalyse an die Hand. Mit der Beherrschung dieses Instruments sind wir besser in der Lage, unsere Interessen durchzusetzen. Die vielen schon erfolgreichen Reklamationen der Eingruppierung durch die Personalabteilung beweisen dies.



Fahrradstellplatz neben dem Bau 142. Direkt neben an wird das Drehtor 7 installiert. Dessen Verlegung wurde notwendig durch den verstärkten LKW-Verkehr Richtung Baustelle der 200 mm Fabrik.

Neue Betriebsratsspitze Auf Dieter Janz folgt Daniel Müller mit Wulf Siefert als Stellvertreter

Auch beim Betriebsrat gibt es eine einschneidende Veränderung: Unser bisheriger Vorsitzender Dieter Janz ist in Altersteilzeit gegangen. Zu seinem Nachfolger wurde Daniel Müller und zum stellvertretenden Vorsitzenden Wulf Siefert gewählt. Damit erfolgt beim Vorsitzenden ein Generationswechsel, allerdings begleitet von der Erfahrung des ‚alten Hasen‘ Wulf Siefert.



Beim Abschiedsfest von Dieter Janz mit einem Tag der Offenen Tür im neubezogenen Betriebsratsbüro trat erstmals eine Liedergruppe zusammen, die Dieter ein Ständchen sangen. Bei zukünftigen Aktionen wollen wir öfters mal musizieren. Wer Lust hat dazu zu stoßen, ist herzlich willkommen!



Dieter Janz, 2. von rechts, unser letzter Betriebsratsvorsitzender, bei seiner Abschiedsfeier im Gespräch mit den Ausbildungsmeistern (sitzend von rechts:) Reinhardt Quedenfeldt, Daniel Rauscher und Horst Kant.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Ich möchte mich an dieser Stelle nochmals bedanken für die große Anerkennung, die mir durch Worte und in schriftlicher Form bei meinem Abschied zu teil wurden.

Ich wünsche der neuen Betriebsratsspitze und dem gesamten Betriebsratsgremium viel Erfolg, Glück und ein glückliches Händchen bei der Bewältigung der bevorstehenden Aufgaben.

Außerdem möchte ich an meinen Appell aus der letzten Betriebsversammlung erinnern, dass eine – für mich notwendige – Vertretung aller Beschäftigtengruppen im Betriebsrat wichtig ist. Voraussetzung dafür wäre jedoch ein Engagement für Belegschaftsinteressen und zwar rechtzeitig vor der nächsten Betriebsratswahl.

In diesem Sinne euch allen viel Erfolg, eine gute Gesundheit und Kraft!
Euer Dieter Janz



Kurzporträt von Daniel Müller, unserem neuen Betriebsrats- vorsitzenden

Beruflicher Werdegang:

Daniel hat 1989 seine Ausbildung als Industrie-elektroniker begonnen, diese 1992 abgeschlossen und anschließend acht Jahre lang in der Qualitätssicherung des Werkes I gearbeitet.

Werdegang in den betrieblichen Inter- essensvertretungen:

Mit seinen 35 Jahren hat sich Daniel Müller bereits über 16 Jahre in der betrieblichen Inter-
essensvertretung engagiert:

Als Nachrücker ist er 1991 in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gekommen, bereits ein halbes Jahr später wurde er dann als Reutlinger Vertreter in die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) delegiert. Nachdem er insgesamt fünf Jahre Vorsitzender der GJAV bei der Robert Bosch GmbH in Deutschland war, wurde er 1998 Betriebsrat in Reutlingen. Seit März 2000 ist er freigestellter Betriebsrat. Nach dem Ausscheiden von Walter Bauer im April 2006 wurde Daniel erst zum stellvertretenden Vorsitzenden und im Februar 2007 zum Vorsitzenden unseres Reutlinger



Betriebsrates gewählt.

Daniel ist außerdem Mitglied im Gesamtbetriebsrat (GBR) der RB GmbH, im Gesamtbetriebsratsausschuss, im Europa Comitee sowie im Wirtschaftsausschuss.

Gewerkschaftlicher Werdegang:

Daniel hat eine klassische Laufbahn innerhalb der IG Metall hinter sich. Während der Ausbildung in die IGM eingetreten, lernte er als JAVI diese kennen und schätzen. Erst Vertrauensmann wurde er später Mitglied im Ortsjugend-

ausschuss und diversen branchenspezifischen Ausschüssen innerhalb der IGM, Delegierter und Mitglied des Ortsvorstands der IG Metall Reutlingen-Tübingen sowie Mitglied der Tarifkommission in Baden-Württemberg und der Hindergrundkommission bei Tarifverhandlungen.

Gesellschaftliches Engagement:

Daniel bekleidet, durch seine gewerkschaftlichen Funktionen bedingt, außerdem weitere Ämter wie beispielsweise im Berufsbildungsausschuss der IHK Reutlingen oder ehrenamtlicher Arbeitsrichter am Arbeitsgericht in Reutlingen.

Seine Vision für den Standort:

Visionen sind "Zukunftsentwürfe", "Erscheinungsbilder" oder auch "Traumbilder". In seiner Vision können wir ruhig in die **Zukunft** blicken, da Bosch-Werte wie Fairness und Legalität als selbstverständliche Grundlage **erscheinen** für Entscheidungen der Geschäftsleitung und ihrem Verhalten uns Beschäftigten gegenüber. Es stellen immer mehr Beschäftigte fest, dass ein Arbeitsleben ohne die tariflichen Errungenschaften von uns IG MetallerInnen alles andere als **traumhaft** ist. Dadurch sind sie von gewerkschaftlichem Handeln überzeugt.

Kurzporträt von Wulf Siefert, unserem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden

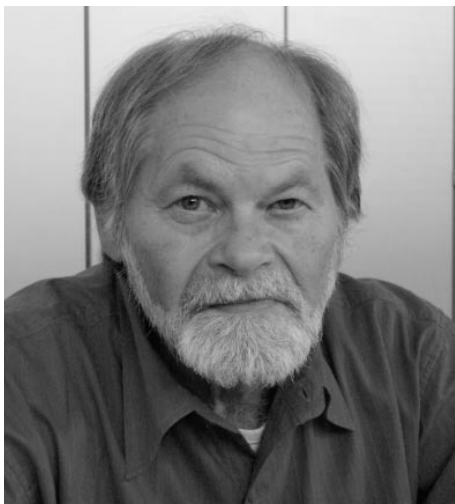
Beruflicher Werdegang:

Wulf hat seine Lehre 1961 als Mechaniker begonnen mit anschließender Starkstromausbildung. Beim Bundesgrenzschutz machte er eine Ausbildung in Fernmeldetechnik.

Werdegang in den betrieblichen Inter- essensvertretungen:

Mit seinen 59 Jahren ist Wulf schon seit 35 Jahren im Betriebsrat aktiv, in dem er seit 1972 sitzt, bis 1985 und wieder ab 1989 freigestellt wurde.

Von 1974 bis 1985 war er Mitglied der HdA-Projektgruppe der IG Metall (Humanisierung der Arbeit). Die Humanisierungsprojekte wurden unter der Federführung des damaligen Arbeitsministers Walter Arendt und Forschungsministers Hans Matthöfer durchgeführt. In diesem Zusammenhang betreute er acht Projekte bei Bosch zum Thema ‚Menschengerechte Arbeitsgestaltung‘ und ein Projekt in der Diodenfertigung in Reutlingen zu den ‚Möglichkeiten der Höherqualifizierung‘. Aus



diesen Projekten entstand u.a. die Arbeitsstättenrichtlinie.

Seine Schwerpunktthemen sind: Lohn, Arbeitsgestaltung, Arbeitszeitgestaltung und Bau. Bis 1985 saß er im GBR-AK Lohn und Arbeitsgestaltung und war anschließend Berater dieses AKs.

Gewerkschaftlicher Werdegang:

IG-Metall-Mitglied seit 1965. Vertrauensmann während der Zeit beim Bun-

desgrenzschutz in der ÖTV.

Ab 1970 Vertrauensmann der IGM bei BOSCH in Reutlingen.

Seit 1996 Vorsitzender der Vertrauenskörperlleitung (VKL) Bosch.

Seit 1997 VKL der IGM-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen, Sprecher der VKL im IGM-Bezirk Baden-Württemberg sowie ehrenamtlicher Teilnehmer des Vertrauensleutenausschusses beim Vorstand der IG Metall.

Gesellschaftliches Engagement:

Mitorganisator bei der Durchsetzung des Jugendhauses Bastille Reutlingen 1966/67, Mitbegründer des Reutlinger Sozialforums.

Seine Vision für den Standort:

Unser Standort hat sich von einer rein mechanischen Fabrik zu einer eher elektronischen Fertigung weiterentwickelt. Mit dem Bau der 200 mm Fab mit Kompetenz- und Testzentrum wird diese Tendenz bis mindestens 2016 stabilisiert. All dies ist nur gelungen, weil die Belegschaft solidarisch zusammengehalten hat. Ich wünsche dem Standort eine weiterhin so gute Entwicklung!



ERA kommt

Am Standort gelten ab 1. Juli 2007 die Eingruppierungen des Entgelttarifvertrags (ERA)

Seit 1988 wurden Gespräche geführt und seit 1998 ernsthaft verhandelt, jetzt ist es soweit: der ERA tritt in Kraft. Damit beginnt, vor allem in Entgeltfragen, eine neue Zeit. Denn die Trennung zwischen Arbeiter(löhne)n und Angestellten(gehältern) wird aufgehoben und ebenso manche Ungerechtigkeit des alten Entlohnungssystems. Da die neuen Eingruppierungen aber auch bei manchen für Unmut sorgen, hier eine ausführliche Erklärung!

Warum ERA?

Um Ungerechtigkeiten in den bestehenden Tarifverträgen zu beseitigen und um bestehende Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge modern zu vereinheitlichen. So sollen vergleichbare Anforderungen bei Angestellten und ArbeiterInnen, bei technischen und kaufmännischen Angestellten oder bei Leistungs- und ZeitlöhnerInnen gleichwertig entlohnt werden.

Vergleichbare Belastungen sollen gleich bezahlt, Diskriminierungen abgeschafft und Facharbeit aufgewertet werden. Damit einher geht die Forderung der IG Metall nach einem Qualifizierungsanspruch, die wir in Form des Qualifizierungstarifvertrags durchgesetzt haben.

Außerdem hielten und halten wir ERA als einheitlichen Rahmen der Entgeltfindung für notwendig, um den Flächentarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie abzusichern, denn unsere Befürchtung war, dass ansonsten viele Firmen aus der Tarifbindung ausgestiegen wären und dann ihre MitarbeiterInnen schlechter bezahlt und schutzloser da stünden.

Hinzu kommt, dass es bei vielen Stellen, vor allem von Angestellten, keine Arbeitsplatzbeschreibungen gab. Mit ERA wurde eine Systematik eingeführt, die es verlangt, alle Arbeits-

ERA-Entgelttabelle

(ERA-Einführung bei BOSCH in Reutlingen: 1.7.2007)

EG (Entgeltgruppe)	Grundentgelt in € (35 Std.-Vertrag)	Grundentgelt in € (29,75 Std.-Konti)
EG 1	1.768,00	1.502,80
EG 2	1.815,50	1.543,18
EG 3	1.911,50	1.624,78
EG 4	2.007,00	1.705,95
EG 5	2.126,50	1.807,53
EG 6	2.245,50	1.908,68
EG 7	2.389,00	2.030,65
EG 8	2.556,50	2.173,03
EG 9	2.723,50	2.314,98
EG 10	2.903,00	2.467,55
EG 11	3.094,00	2.629,90
EG 12	3.309,00	2.812,65
EG 13	3.524,00	2.995,40
EG 14	3.739,00	3.178,15
EG 15	3.954,00	3.360,90
EG 16	4.217,00	3.584,45
EG 17	4.455,50	3.787,18

Diese Entgelttabelle für den Entgelttarifvertrag (ERA) zeigt nur die Grundentgelte auf. Es fehlen also das bei Bosch gezahlte etwa 15%ige Leistungsentgelt sowie sämtliche Schichtzuschläge, die bei Konti-Arbeit einen guten Teil des gesamten Bruttoentgelts ausmachen.

plätze zu beschreiben und bewerten. Damit wird eine große Transparenz geschaffen und Willkür bei der Einstufung verhindert.

Was wird durch den ERA beschrieben und bewertet?

Viele KollegInnen fühlen sich durch die ERA-Ersteinstufung in ihrer Arbeitsleistung und Qualifizierung schlecht bewertet, was aber überhaupt nicht zutrifft. Denn mit ERA werden die Arbeitsplätze und ihre Anforderungen beschrieben und bewertet, aber nicht die Personen, die an diesen Stellen arbeiten.

Wer hat ERA ausgehandelt?

Für uns die IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg sowie der Arbeitgeberverband Südwestmetall.

Wo gilt ERA?

In ganz Deutschland mit unterschiedlichen Einführungszeitpunkten, Baden-Württemberg war dabei Vorreiter bei der Aushandlung.

Kann Bosch durch ERA Lohnsummen einsparen?

Nein. In der Einführungsvereinbarung bei Bosch ist klar geregelt, dass die kollektive Lohnsumme vor der ERA-Einführung gleich sein muss wie die Lohnsumme danach. Wenn es nach der ERA-Zuordnung einen Unterschied zwischen der alten und der neuen kollektiven Lohnsumme gibt, wird diese durch eine Robert Bosch-Zulage an alle MitarbeiterInnen ausgeglichen.



Was sind Überschreiter-/UnterschreiterInnen?

Dass die kollektive Lohnsumme gleich bleiben muss, bedeutet nicht, dass jede/r MitarbeiterIn individuell den gleichen Entgeltbetrag erhält, da sich die Bewertung des jeweiligen Arbeitsplatzes ändern kann.

Grundsätzlich gilt also die Zielvorgabe, dass das Verhältnis zwischen denjenigen Arbeitsplätzen, die höher und denjenigen, die niedriger bewertet werden, ausgewogen sein muss.

Ergibt die ERA-Einstufung einen geringeren Entgeltbetrag als den alten, so spricht man von ÜberschreiterInnen.

Ist das ERA-Entgelt höher als der bisherige Lohn bzw. das bisherige Gehalt, handelt es sich um einen Fall von Unterschreitung.

Kann die ERA-Einführung zu Entgeltabzug führen?

Nein, dies hat die IG Metall in den Verhandlungen ausgeschlossen. Es gibt keinen Abzug an Einkommen, allerdings können bei manchen ÜberschreiterInnen die Entgeltzuwächse durch die Tarifierhöhungen geringer ausfallen. Die Entgelt Differenz bzw. ein Teil werden in solchen Fällen angerechnet, das heißt z.B., dass statt 4,1% der Tarifierhöhung etwas weniger gezahlt wird. Die Anrechnung ist bei Bosch allerdings auf 3% in zwei Schritten von maximal 2 bzw. 1% bei den nächsten beiden Tarifierhöhungen begrenzt. Wird ein Teil der Tarifierhöhung angerechnet, wird als ‚Entschädigung‘ ein Einmalbetrag aus dem ERA-Anpassungsfond ausgezahlt (siehe unten!)

Was bewirkt die Robert Bosch (RB)-Zulage?

Kleinere Überschreitungsbeiträge können durch die sogenannte RB-Zulage aufgefangen werden. Die Information über diese RB-Zulage hat im Brief der Personalabteilung an alle MitarbeiterInnen gefehlt, dadurch entstand viel Irritation. Denn diese ca. 3,5% vom Entgelt erhalten alle MitarbeiterInnen in Reutlingen, dadurch können z.B. UnterschreiterInnen nochmals diesen Betrag zusätzlich erhalten und bei ÜberschreiterInnen kann sich der Anrechnungsbetrag verkleinern oder sogar aufheben.

Ein Beispiel: ein Mitarbeiter ist Überschreiter mit 2,3%. Durch die RB-Zulage wird er zum Unterschreiter mit etwa 1,2%.

Was geschieht mit dem Entgelt bei Überschreitung?

Ist der Differenzbetrag für den Ausgleich durch die RB-Zulage zu hoch, so geht die Differenz mit maximal 3 % in Anrechnung, d.h. es wird kein Lohn abgezogen, sondern die Lohnerhöhung minimiert sich am 1.7.2007 um bis zu 2% und am 1.6.2008 um weitere maximal 1%. Sollte trotz der RB-Zulage und der 3%igen Anrechnung noch eine negative Differenz zum alten Entgelt übrig bleiben, so wird dieser Unterschiedsbetrag zu einer tariffähigen, lebenslangen ERA-Zulage.

Ausgleich von Anrechnungsbeträgen durch den ERA-Anpassungsfond

Der ERA-Anpassungsfond wurde aus den Jahren 2003 – 2007 aufgefüllt durch einen Anteil an den Tarifierhöhungen in Höhe von 2,79% der Lohnsumme. Aus diesem Fond werden an alle ÜberschreiterInnen Einmalbeträge ausgeschüttet, um für deren Anrechnungsbeträge von bis zu 3 % einen finanziellen Ausgleich zu schaffen.

Beispiel: Bei einem Verdienst einer Überschreiterin von 3.000 Euro brutto (ohne die Schichtzuschläge, die nicht angerechnet werden) wer-

den nach Erhalt der RB-Zulage maximal 3% = 90 Euro angerechnet.

Am 31.7. werden in einer ersten Stufe 2% = 60 Euro der Tarifierhöhung angerechnet (sie erhält also 2,1% statt 4,1% Entgelterhöhung).

Als einmaligen Ausgleich erhält sie aus dem ERA-Anpassungsfond einen Geldbetrag von 60 Euro multipliziert mit einem Faktor von ca. 35, also ca. 2.100 Euro brutto ausgezahlt.

Bei der zweiten Stufe am 1.6.2008 würden weitere 1% der 1,7%igen Tarifierhöhung angerechnet und dafür erhält sie eine Entschädigung in Höhe von etwa 1.050 Euro brutto.

Zwischenergebnisse der Reklamationen, wann bekommen MitarbeiterInnen, die reklamiert haben, Bescheid?

Alle Reklamationen werden bearbeitet, auch diejenigen, die wegen der großen Anzahl an Reklamationen und wegen der Schwierigkeit und Dauer des Verfahrens vor Einführung von ERA nicht abgearbeitet werden können. Dann gehen diese MitarbeiterInnen mit ihren vorläufigen Ersteinstufungen des Arbeitgebers in die ERA-Welt. Wenn die Reklamationen dann bearbeitet sind, können sie auch nach dem 1.7.2007 zu einer Um- oder Höhergruppierung führen. Jeder Beschäftigte, der reklamiert hat, wird von unseren zuständigen BetriebsrätInnen informiert. Durch die große Zahl an Reklamationen kann dies allerdings einige Zeit in Anspruch nehmen.



Die ERA-Projektgruppe der IG-Metall-BetriebsrätInnen:

von links: Jochen Betz (Projektleiter), Thorsten Dietter, Christa Hämmerle, Susanne Kehrer, (davor:) Theodora Paraskeva, Gunter Frick, Tina Otromke, Hartmut Müller, Thomas Eiting, Klaus Ritter, Daniel Müller. Nicht auf dem Foto: Hans-Peter Kern.



Wann, wo und wie kann reklamiert werden?

Wenn die übertragene Arbeitsaufgabe nicht der tatsächlichen entspricht, kann jederzeit, also auch nach der ERA-Einführung am 1.7.2007, reklamiert werden. Wir empfehlen, dies beim Betriebsrat zu tun und zwar am besten bei den Mitgliedern der ERA-Projektgruppe (siehe s. S. 7!). Über die Telefonnummer 35-2308 des Betriebsrats können Termine mit den für den jeweiligen Bereich zuständigen BetriebsrätInnen ausgemacht werden. Hinweise für die Reklamation, z.B. ein Fragebogen zur Tätigkeitsbeschreibung, findet sich auf der Betriebsrats-Homepage im Intranet (siehe S. 18).

Dort finden sich auch ausführliche Hinweise über ERA, die Arbeitsplatzbeschreibungen, den ERA Tarifvertrag und vieles andere, z.B. im Rechenschaftsbericht 2006/2007 des Gesamtbetriebsrats (GBR).

Arbeitsplatzangebote an ÜberschreiterInnen

Der § 12 des ERA-TV regelt, dass ÜberschreiterInnen im Betrieb ihrer Qualifikation und ursprünglichen Einstufung entsprechende Arbeitsplätze, falls vorhanden angeboten werden müssen. Wir legen als Betriebsrat Wert darauf, dass die Firma diese Regelung auch umsetzt. Im Zusammenhang mit einer solchen Versetzung ist eine Qualifizierung bis zu sechs Monaten innerhalb der Arbeitszeit anzubieten. Wir bitten die Betroffenen, solche Angebote möglichst wahrzunehmen. Damit könnten sie nämlich ihrer Ausbildung und Vorerfahrung entsprechend beschäftigt werden und gleichzeitig ihre bisherigen, dann frei werdenden Arbeitsplätze für entsprechend geeignete KollegInnen frei machen.

Wer noch Fragen zu ERA hat, kann sich gerne an die genannten IG Metall-BetriebsrätInnen wenden oder die *in+direkt*-Redaktion kontaktieren (siehe Impressum, S. 18)!

Spendensammlung für kranke Kinder Bosch am Gesamtstandort spendete 6.000 Euro



Markus Rückert, IG Metall-Vertrauensmann, (rechts im Bild) beim Spendensammeln mit Kollegen am ehemaligen Drehtor 3.

Von den Beschäftigten bekamen die Vertrauensleute der IG Metall knapp 4.700 Euro zusammen. Der gesammelte Betrag wurde dann von der IG Metall auf die runde Summe ergänzt.

Weitere 1.300 Euro kamen von Bosch über die hiesige Personalabteilung dazu.

Wir danken allen SpenderInnen für ihre Großzügigkeit!



Übergabe der Gesamtspende in der Uniklinik Tübingen von Bosch-MitarbeiterInnen an Herrn Hassel, den Vorsitzenden des Vereins ‚Hilfe für kranke Kinder‘ (2. von links).



In Kürze – Nachrichtenticker

- **Wolfgang Börtlein (AE/HR)**, Personalchef in Reutlingen, hat zum 1. Mai 2007 seinen Stuhl an **Ingrid Peters** abgegeben. Frau Peters kommt von der Abteilung C/HME – der Zentralabteilung Mitarbeiter, Referat Führungskräfte von der Schillerhöhe.
- **Bülent Bengi**, IG Metall-Vertrauensmann aus Rommelsbach und I. Sprecher des Arbeitskreises Migration (früher: Ausländerausschuss) der IG Metall-Ortsverwaltung Reutlingen-Tübingen, ist **als ordentlicher Betriebsrat** für den im April 2007 ausgeschiedenen Dieter Janz **nachgerückt**.
- Der bisherige **stellvertretende Vorsitzende des Bosch-Gesamtbetriebsrats (GBR), Werner Neuffer**, ist in den Ruhestand getreten. Sein Nachfolger im GBR ist **Hartwig Geisel**. Dieser hat auch Werner Neuffers Funktion als Betriebsratsvorsitzender in Feuerbach und das Mandat als Aufsichtsratsmitglied der Robert Bosch GmbH übernommen.
- Bei einer Umsatzrendite von über 7% war es angemessen, dass der Gesamtbetriebsrat bei der Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) und der Abschlussvergütung (AG) eine Nachbesserung verlangt und auch durchgesetzt hat.

- **Die wichtigsten Kennzahlen des Geschäftsberichts 2006 der Bosch-Gruppe Welt**

(siehe Homepage des BER-Rt im Intranet):

Umsatzerlöse	43,684 Mrd. €	(+ 5,4 %)
Cash-Flow	4,521 Mrd. €	(+ 3,9 %)
Operatives Ergebnis	2,416 Mrd. €	(- 3,1 %)
Ergebnis vor Steuern	3,081 Mrd. €	(- 3,1 %)
Ergebnis nach Steuern	2,170 Mrd. €	(- 7,3 %)*
Aufwand pro Mitarbeiter/in	48.628 €	(+ 1,4 %)

* aus fortgeführten Geschäftsaktivitäten

VK- und JAV-Wochenende am 16./17. März IG Metall-Vertrauenskörper und Jugend-VK tagte in Altensteig

Alle Jahre wieder fahren die **IG Metall-Vertrauensleute** zu einer **2-tägigen Schulung nach draußen, dieses Mal nach Altensteig im Schwarzwald. Abseits von der Schichtarbeit bei Bosch finden sie die Konzentration, um über ihre VK-Arbeit und künftige Ziele zu sprechen. Dieses Mal waren die JAVis erneut mit von der Partie.**

Neben einem prallen Tagungs- und Schulungsplan sollen der gemeinsame Abend und die Pausen zwischen den Arbeitsblöcken auch dem gegenseitigen Kennenlernen dienen. Denn nur als zusammengehöriges Team lassen sich gute Erfolge der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit erzielen. Dies gilt sowohl innerhalb der Gremien,

als auch für die Gemeinsamkeit von VK und JAV. Im Tagungshotel Sonnenbühl bei Altensteig arbeiteten sich knapp 100 Vertrauensleute und JAVis mal zusammen, mal getrennt durch ihre Programmpunkte. Dabei bildeten sich immer wieder Arbeitsgruppen, die Ideen der Vertrauensleute oder der VK-Leitung ausdiskutierten und Verbesserungskonzepte vorlegten. So standen dieses Mal folgende Themen zur Debatte:

Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Kommunikation mit der Belegschaft, Angestelltenbetreuung, Ausbau der Essens- bzw. Kantineversorgung im Schichtbetrieb, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Tarifrunde 2007, Aktionen gegen die Rente mit 67, Erhalt bzw. Ausbau der Arbeitsplätze in 2 Schichten und in Normalar-



Zu Besuch kam auch Gert Bauer, I. Bevollmächtigter der IG Metall Reutlingen-Tübingen. Hinter ihm Michael Weidner, Angestellten-Vertrauensmann aus der Diode.

beitszeit, Teilzeit auch im Konti-Bereich.

Das Ergebnis der Beratungen waren brauchbare Konzepte, die nun in die Tagesarbeit und in Verhandlungen mit der Geschäftsführung einfließen. Beim Zusammensein kamen aber neben all den Anstrengungen auch Spaß und Freude nicht zu kurz. Bis tief in die Nacht von Freitag auf Samstag sangen Ältere und Jüngere gemeinsam alle möglichen Lieder bei Gitarren- und Saz-Klängen. Dabei entstand die Idee eines Ständchens zum Abschied von Dieter Janz durch eine spontan zusammengefundene Liedergruppe, die dann auch in die Tat umgesetzt wurde (siehe S. 4).

Wir freuen uns schon aufs nächste Wochenende, wenn dann das Ziel ‚Bodensee‘ heißt. Unser Vertrauenskörper ist trotz dem schönen Zusammengehörigkeitsgefühl offen für neue IG Metall-Vertrauensleute.

Im kommenden Frühjahr finden wieder die VK-Wahlen statt, bei denen interessierte IGM-Mitglieder gerne kandidieren können.

Für unseren VK gilt nämlich ebenso wie für unsere Gewerkschaft: Je mehr und je aktiver wir sind, desto mehr können wir erreichen.





Rommelsbach – zur Situation nach dem Großbrand

Der Brand am Sylvestertag

Am 31.12.2006 zwischen 13.00 und 14.30 Uhr brach im Werk Rommelsbach durch einen Defekt in einem Schalt- und Verteilerschrank ein zunächst unentdeckter Brand aus. Als der Alarm bei der Feuerwehr einging, war ein schnelles Eindämmen des Feuers nicht mehr möglich. Nicht nur die Betriebsfeuerwehr war am Einsatzort. Unterstützt wurde sie durch die örtliche Feuerwehr und Mannschaften aus den benachbarten Gemeinden. Trotz dem tollen Einsatz dauerte es Stunden, bis die rund 250 Einsatzkräfte den Brand löschen konnten. Durch ihre hervorragende Leistung konnten sie jedoch verhindern, dass das Feuer auch auf andere Bereiche des Werks übergriff. Wirklich betroffen waren lediglich die Pumpenkörperfertigung und die zentrale Kühlmittelversorgung. Eine Arbeitsaufnahme am 2.1.2007, auch in den nicht betroffenen Bereichen, war somit unmöglich.

Die Reaktion im Werk

Die Geschäftsleitung reagierte in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sehr schnell und rief die Kollegen am 3.1.2007 zur Mitarbeiterversammlung in die Wittumhalle. Dort konnte bereits ein Krisenplan vorgestellt werden. Die Rommelsbacher Mannschaft erhielt auf freiwilliger Basis die Möglichkeit, ab dem 4.1.2007 in den anderen Werken des Fertigungsverbunds, Feuerbach, Rodez in Frankreich und Bursa in der Türkei, die Arbeit wieder aufzunehmen. Die meisten Kollegen und Kolleginnen nahmen dieses Angebot wahr. Der Rest nahm Urlaub oder Freischicht und ein kleiner Teil begann ebenfalls am 4.1.2007 bereits schon wieder, die ersten Maschinen zu bedienen.

Die Rommelsbacher Kollegen wurden in den anderen Werken herzlich aufgenommen. In Rodez berichtete sogar die regionale Zeitung über den Brand und darüber, dass in den nächsten Monaten MitarbeiterInnen in der Stadt zu Gast sein würden. Anfangs kam es zu verständlichen Problemen in der Organisation, so passierte es, dass Flüge zwar gebucht, aber nicht bezahlt waren und die Rechnung zunächst aus eigener Tasche beglichen werden musste. Traurig ist allerdings, dass einem Teil

der MitarbeiterInnen bis heute noch keine Auslöse bezahlt wurde. Heute ist nur noch ein kleiner Teil der Belegschaft aus der Körperfertigung in den genannten Werken beschäftigt.

Schlussfolgerungen

Auch in dieser Situation konnten die Rommelsbacher zeigen, was sie ‚drauf‘ haben. Schneller als erwartet lief die Produktion wieder an. Durch die hohe Flexibilität der Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen, sei es nun die Fertigung, Montage, Planung oder Logistik, konnten Lieferausfälle verhindert werden. Ganz alleine war das freilich nicht zu bewerkstelligen. Ohne tatkräftige Unterstützung der anderen Werke wäre das nicht möglich gewesen. Dieses Beispiel zeigt, dass es sinnvoll ist, ein Produkt nicht nur an einem Standort zu fertigen, sondern die Produktion auf mehrere Standorte zu verteilen, Standorte, die nicht in Konkurrenz zueinander stehen, sondern sich gegenseitig ergänzen und helfen.

Die Situation heute

Der Brand und seine Folgen rücken als Thema immer mehr in den Hintergrund. Die ersten Pumpenkörper werden bereits wieder in Rommelsbach gefertigt. Die Maschinenabnahme läuft auf vollen Touren. Der Flansch der neuen CP4-Pumpe ist als neuer Auftrag nach Rommelsbach vergeben worden. Auch bei dieser Arbeit sind sich die Rommelsbacher treu geblieben und liefern ihre bekannte Qualität,

obwohl der kleinen Truppe, die mit dieser Aufgabe betraut wurde, klar ist, dass der Flansch das Werk wohl nicht retten wird. Die Schließung ist nach wie vor beschlossene Sache. Wenn man die Ereignisse dieses Jahres betrachtet, bleibt es unverständlich, warum eine so gute Mannschaft zerschlagen werden soll.

Es ist schlimm genug, dass man den Rommelsbachern ‚ihr‘ Rommelsbach nimmt, aber das reicht wohl noch nicht. Die Geschäftsleitung hat sich ein ganz besonderes Dankeschön für die jahrzehntelang erbrachte Leistung ausgedacht: Ausgerechnet hier will man ohne Not den Schichtplan 3 im Rahmen der neuen Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit einführen. Das würde bedeuten, dass Samstagsarbeit in der Früh- und Spätschicht verpflichtend ist. Ja, es stimmt, dass sich die Abrufe des Kunden auf lange Sicht erhöht haben. Aber die Bereitschaft der Belegschaft zu freiwilligen Überstunden ist ungebrochen, zudem wurden 50 neue MitarbeiterInnen befristet eingestellt.

Ich denke, es macht keinen Sinn, Menschen zu etwas zu zwingen, das sie bereit sind, freiwillig zu geben. Wahrscheinlich wirkt dieses rücksichtslose Vorgehen bei vielen MitarbeiterInnen demotivierend. Dann wäre dieser Schuss der Geschäftsleitung nach hinten losgegangen.

Alexandra Gregorovius (IGM-Vertrauensfrau und Ersatzbetriebsrätin)





Kantinentituation in Kusterdingen

Besser Rücksichtnahme als Zwangsmaßnahmen!

Zur Zeit werden uns Vertrauensleuten und BetriebsrätInnen der IG Metall in Mark-West immer mehr Beschwerden zugetragen wegen der langen Wartezeiten und -schlangen bei der Essensausgabe in der Kantine.

Tatsächlich kommt die Kusterdinger Kantine an ihre Kapazitätsgrenzen, bedingt durch den stetigen Personalaufbau. Wir halten die Entwicklung unter Beobachtung und haben darauf gedrängt, dass die dortige Küche und Essensausgabe in ihrer Kapazität erweitert wird. Inzwischen wurden eine zweite Essensausgabe und eine zweite Kasse wieder in Betrieb genommen.

Falls diese Maßnahmen nicht genügend greifen, möchten wir all diejenigen, die in Normal- und Gleitzeit arbeiten, bitten, ihre Mittagessenszeiten außerhalb der Werkstattpausen der SchichtarbeiterInnen einzurichten. Damit könnten größere Staus vermieden werden.

Es gibt Standorte, wo die Mittagessenszeiten betrieblich geregelt werden, indem es für bestimmte Bereiche gewisse Zeitkorridore gibt, an die sich die jeweiligen MitarbeiterInnen zu halten haben. Wir halten allerdings freiwillige Absprachen und Verhaltensweisen für viel besser als starre Zwangsregelungen.

Unser nächstes Anliegen ist die Reinigung von Pausenraum und Bestuhlung. Falls es weitere Probleme gibt, können wir IG Metall-Betriebsräte jederzeit angesprochen werden. Wir werden in den kommenden Ausgaben der **in+direkt** über unsere Bemühungen in dieser Sache unterrichten.



Aufgrund des Personalaufbaus in Kusterdingen gibt es nun auch Parkplatzprobleme. In Absprache und auf Anregung des Betriebsrats sind nun zwei konkrete Maßnahmen ergriffen worden: Autos können nun auch während der ganzen Arbeitszeit am Straßenrand auf den gelb gekennzeichneten Flächen geparkt werden. Außerdem ist die Erweiterung des Parkplatzes in Richtung Bundesstrasse B 28 um 250 Stellplätze bis Juli 2007 vorgesehen.

Neue JAV – alte Herausforderungen

Im November 2006 fanden wieder die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Alle Auszubildenden, BA-StudentInnen und PraktikantInnen unter 25 Jahren sowie alle jungen Arbeitnehmer unter 18 waren aufgerufen die neue, neunköpfige JAV zu wählen.

Dieses Mal fand zum ersten Mal in der Geschichte der JAV bei Bosch in Reutlingen keine Persönlichkeits-, sondern eine Listenwahl statt. 26 KandidatInnen konnten sich auf eine gemeinsame Liste einigen, 4 KandidatInnen der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) bestanden darauf, wie auch bei der Betriebsratswahl, eine eigene Liste einzurei-

chen. Dadurch konnten wie dort die Wahlberechtigten leider nur eine Liste ankreuzen anstatt einzelne KandidatInnen ihrer Wahl.

Von der Gemeinschaftsliste wurden 8 Kandidatinnen und Kandidaten in die neue JAV gewählt, von der anderen Liste 1 Kandidat.



Im einzelnen wurde gewählt: (siehe Bild von links oben) Michaela Kreitmeyer, Nadja Müllerschön, Sebastian Hirning, Janine Schneider, Katrin Arndt, Jörn Friede, (von links unten) Gerald Müller, Georgios Denikouros und Till Weidner.



Viel Zeit zur Einarbeitung blieb der neuen JAV aber nicht. Auch bei den diesjährigen WinterauslernerInnen wurde die unbefristete Übernahme von der Geschäftsleitung wieder abgelehnt. Trotz massiver Unterstützung, auch vom Gesamtbetriebsrat und aus der Belegschaft, konnte die JAV zusammen mit dem Betriebsrat (BER) dieses Mal die unbefristete Übernahme für die AuslernerInnen vorerst noch nicht erreichen. Die JAV und der BER unterbreiteten der Geschäftsleitung eine Vielzahl von Vorschlägen, wie trotz der angespannten Beschäftigungssituation am Standort ausreichend zusätzliche Arbeitsplätze für unsere Auszubildenden bereitgestellt werden können. Bis zum Redaktionsschluss lag uns allerdings das Ergebnis der Verhandlungen nicht vor. Sicher ist allerdings eins: Ohne die Unterstützung aller Beschäftigten hier am Standort wird es für alle Auszubildenden sehr schwer, ihre unbefristete Übernahme zu erreichen.

Ein weiteres Thema, mit dem sich die JAV in den Monaten seit ihrer Wahl auseinandersetzte, war die geplante Senkung der Ausbildungsplätze am Standort ab 2007 um 20 Azubis. Für

die JAV stellt dieses Vorhaben der Firma eine klare Absage an den Ruf von Bosch als soziales Unternehmen dar. "Wer weniger ausbildet und dann auch nicht übernehmen will, der kann bei solchen Bilanzzahlen, wie Bosch sie hat, nicht behaupten, dass er ein großes soziales Gewissen hat! Bei dem uns bevorstehenden Facharbeitermangel verspielt man so außerdem die Zukunft des Unternehmens", sagte ein Jugendvertreter.

Außerdem beschäftigte sich die JAV noch mit den Themen Rassismus und Diskriminierung in der Ausbildung, Arbeitskleidung, Rente mit 67, Tarifrunde 2007 und einer Vielzahl anderer Themen rund um die Ausbildung. Bei allen ihren Aufgaben würde sie aber ohne die Unterstützung der Auszubildenden und der IG Metall nichts erreichen. Und für viele ihrer Themen ist es außerdem auch äußerst wichtig, dass die komplette Belegschaft hinter ihnen steht. Auf diese Solidarität baut die JAV auch in Zukunft, damit wir an dieser Stelle auch weiterhin über Erfolgsmeldungen der JAV berichten können!

Gerald Müller, JAV

Sudoku-Preisrätsel

"Gleichheit ist kein Naturgesetz"

	2	6		1		5
9		5		2		6
4				2		7
		8	5		1	3
						4
		3	7		2	5
5				3		
1		4		8		2
	8			4		1

Füllen Sie die leeren Felder so aus, dass in jeder Längs- und Querspalte sowie in jedem 3x3-Kästchen alle Zahlen von 1 bis 9 nur einmal vorkommen. Die sechs Lösungszahlen ergeben das Datum, an dem der Deutsche Bundestag das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau verabschiedete. Bitte Lösungen bis zum 31.7.2007 per Hauspost an die **in+direkt**-Redaktion c/o BER-Rt, Thorsten Dietter. Die Gewinner erhalten von der IG Metall kleine Preise.



Gegen Rente mit 67!



Gegen Rente mit 67!





Steuerabzüge und Sozialversicherung bei Einmalzahlungen

Keine Angst vor zu großen Steuerabzügen bei Einmalbezügen! Arbeits- und Erfolgsprämie, Abschlussvergütung, zusätzliche Urlaubsvergütung, Weihnachtsgeld und Einmalzahlungen bei Tarifierhöhungen werden steuerlich so behandelt, als würden sie aufs ganze Jahr verteilt.

Einmalbezüge stellen einen Bezug dar, der für das ganze Jahr bezahlt wird. Die Einkommenssteuer für jeden sonstigen Bezug ist deshalb nach der Lohnsteuer-Jahrestabelle zu berechnen. Aus diesem Grund ist es erforderlich, das steuerpflichtige Jahresbrutto zu schätzen. Hierzu werden zu dem aufgelaufenen steuerpflichtigen Brutto der Vormonate, alle laufenden steuerpflichtigen Bezüge des Aus-

zahlungsmonats für die verbleibenden Monate des Jahres hochgerechnet, und dazu hinzuaddiert. Als „laufende Bezüge“ werden z. B. auch Mehrarbeitsvergütung, /-zuschläge, geldwerter Vorteil, Reisekosten etc. berücksichtigt. Aus diesem Gesamtbetrag (im Beispiel Jahresbrutto I) werden die Steuern nach der Lohnsteuer-Jahrestabelle ermittelt. Zum Jahresbrutto I wird der Einmalbezug addiert und von dem neuen Gesamtbetrag (Jahresbrutto II) ebenfalls die Steuern nach der Lohnsteuer-Jahrestabelle ermittelt. Die Differenz der Steuern aus dem Jahresbrutto II und Jahresbrutto I ergibt die Steuer für den Einmalbezug. Die Steuer für die laufenden Bezüge wird nach der Lohnsteuer-Monatstabelle ermittelt. In der Gehaltsabrechnung sind die Steuern aus dem Einmalbezug und dem laufenden Bezug als Gesamtbetrag ausgewiesen.

Hinweis:

In einem Monat mit Einmalzahlungen kann, bezogen auf den Gesamtbetrag der steuerpflichtigen Zahlungen der Steuerabzug nach der Lohnsteuer-Monatstabelle durchaus 42 %

übersteigen. Dieser Vergleich ist jedoch nicht zulässig, da die Einmalzahlungen auf das Jahr bezogen werden (Jahrestabelle).

Der Steuerabzug aus Einmalbezügen hängt wesentlich davon ab, ob bzw. für wie viele Monate variable Zahlungen (Mehrarbeitsvergütung etc), die als laufende Bezüge definiert sind und zur Schätzung des steuerpflichtigen Jahresbruttos berücksichtigt werden müssen, einzubeziehen waren. Außerdem ist zu beachten, dass im Folgemonat der Auszahlung von Einmalbezügen, durch Zahlung variabler Bezüge (i.d.R. Mehrarbeitsvergütung) eine nachträgliche Versteuerung des Einmalbezuges durchgeführt wird.

Eventuell zuviel gezahlte Steuern werden, sofern Ihre Abrechnungsstelle berechtigt ist, im Rahmen des betrieblichen Lohnsteuerjahresausgleichs bzw. bei der von Ihnen vorzunehmenden Einkommenssteuererklärung verrechnet.

Link auf der Standort- oder BER-Homepage:

<http://www.intranet.bosch.com/ZMD/documents/de/themen/beitrag2.html>

Protest gegen Kürzung der Pendlerpauschale

DGB bietet Musterbriefe zum Einspruch beim Finanzamt an

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat der Steuerrechtler Prof. Dr. Joachim Wieland zunächst ein Rechtsgutachten und dann Musterbriefe entworfen, mit denen bei den Finanzbehörden beantragt werden kann, die Entfernungspauschale wie bisher steuerlich anzuerkennen. Im Gegensatz zur aktuellen Regelung sollen nach dem Steueränderungsgesetz 2007 Fahrten zur Arbeit bis zu 20 Kilometern nicht mehr steuerlich absetzbar sein. Mit Hilfe der Musterschreiben kann zunächst ein Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung gestellt, im zweiten Schritt aber auch ein Einspruch gegen die Ablehnung des Lohnsteuerermäßigungsantrages 2007 eingelegt werden.

Formulierungen in den Musterbriefen sollen darüber hinaus sicherstellen, dass die Arbeit-

nehmerInnen nach einem möglichen abschließenden Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zuviel gezahlte Steuern zurück erhalten.

Musterbriefe herunterladen, Informationen zum Download von der Homepage des Deutschen Gewerkschaftsbund (www.dgb.de) oder auf der Betriebsrats-Homepage unter der Rubrik 'aktuelle Themen' (s. S. 18):

Musterbriefe:

- Anlage (Musterbrief) zum (vereinfachten) Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung 2007 (PDF-Datei)
- Einspruch gegen die (teilweise) Ablehnung des Lohnsteuer-Ermäßigungsantrages 2007 (PDF-Datei)
- Einspruch gegen den Einkommensteuerbescheid 2007 (PDF-Datei)

Gutachten:

- „Verfassungsfragen der geplanten Streichung der Pendlerpauschale im Einkommensteuergesetz“

Statement:

- Statement von Claus Matecki (DGB) zur Pendlerpauschale

VERZICHTE

Wegen der schlechten wirtschaftlichen Lage müssen wir alle auf etwas verzichten

**Die Arbeiter auf Lohn
Die Regierung auf Steuern
Die Mieter auf Schutz
und die Unternehmer auf Arbeiter**

*(aus Wolfswelt.
Satirische Texte und
Geschichten über
Schafe und Wölfe
von Knut Becker)*



Zur Situation bei Automotive Lighting und dem Standort Reutlingen

AL ist zurzeit weltweit an 20 Standorten vertreten. Mit 11.000 MitarbeiterInnen wurde im Jahr 2006 ein Umsatzvolumen von ca. 1,4 Mrd. Euro erreicht und dieses soll bis 2012, so plant es das Management, um ca. 33% gesteigert werden (siehe beide Grafiken).

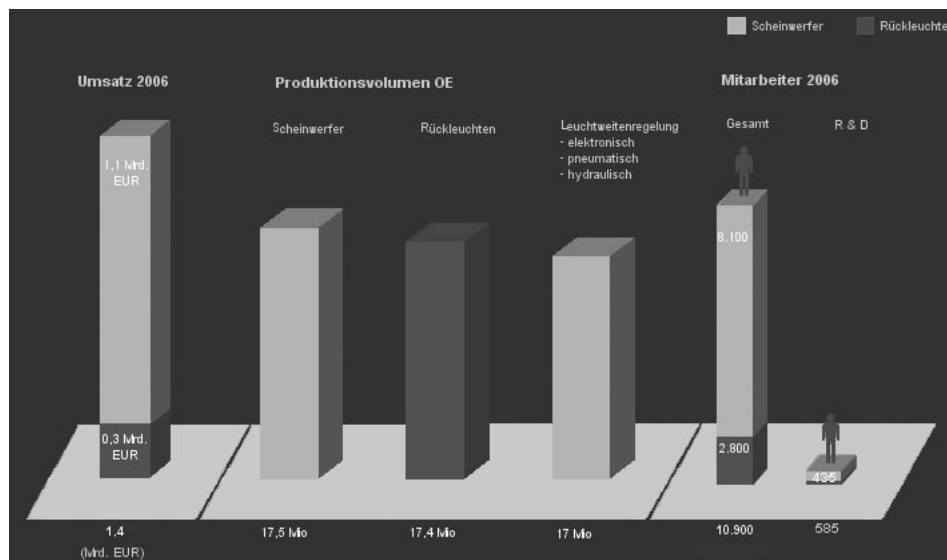
vorgegeben, für Headquarter (dem Angestelltenbereich) und für das Werk? Im Headquarter wird seit einiger Zeit der Personalstamm kräftig aufgebaut. Zusätzliche Neukunden, neue Scheinwerfer-Typen mit immer mehr Elektronik und innovativer Ausführung machen

ist, dass wir hier diese neue Technik als Kompetenzcenter erhalten haben. Zwei weitere Kunden wollen auch noch einsteigen.

Der Personalzuwachs im Headquarter bringt jedoch das Problem weiterer Büroflächen mit sich. Deshalb laufen auch Gespräche mit Bosch-AE, um Lösungen zu finden. Im Werk, der Fertigung, wird sich im Personalaufbau nichts ergeben. Hier sind wir rückläufig. Inwieweit sich angedachte Strukturveränderungen, abhängig von den Stückzahlen bei der Reflektorfertigung, bei 2K-Abdeckscheibenfertigung, LWR und LED auswirken werden, ist auch vom Businessplan abhängig.

Belastend für viele MitarbeiterInnen aus verschiedenen Abteilungen ist ihre Bereitschaft, Aufbauleistungen an anderen Standorten zu erbringen und dies schon seit längerer Zeit. Juarez (Mexico) ist derzeit der Schwerpunkt. Man kann sicherlich von Fehlentscheidungen sprechen, welche jetzt zu großen Problemen und zusätzlichen Kosten führen.

Hoffentlich lernt man daraus für die weiteren Standorte, wie z.B. in China, Russland und Indien. Im nachhinein etwas zu verbessern, das sieht man an Juarez, kostet weit mehr, als wenn man anfangs nicht „gespart hätte, egal was es kostet“.



Doch Umsatzsteigerungen haben ihren Preis. Zusätzliche Investitionen und Personal sind dafür notwendig und zwar im Voraus. Doch hiermit kann sich das Management nicht anfreunden. Deswegen ist der Businessplan immer noch nicht abgestimmt mit den Standorten, deren Vorstellungen und Forderungen, um die ihnen vorgegebenen Ziele erreichen zu können, wie z.B. höhere Erträge.

dies erforderlich. Die Elektronikentwicklung in Reutlingen ist bei AL weltweit der einzige Entwicklungsstandort. Die Heckleuchtenkonstruktion, bisher in Tolmezzo (Italien), wird zukünftig auch bei ALRT angesiedelt sein. Ein neuer Scheinwerfer mit Voll-LED-Technik für Audi TT R8 wird, als erster Scheinwerfer dieser Art auf dem Markt, bei ALRT konstruiert.

Auch wir, der Standort ALRT, warten auf diesen Plan. Welche Veränderungen sind darin für uns

Fern- und Ablendlichtmodule werden auch hier gefertigt. Es sind zwar nur kleine Stückzahlen, ca. 1.400 Fahrzeuge pro Jahr, doch wichtig





Howeida (hier rechts im Bild) heißt mit 'bürgerlichem' Namen Heiderose Vernarlis und ist in der IG Metall-Verwaltungsstelle in Reutlingen in Teilzeit beschäftigt. Als Vollbluttänzerin verbreitete sie mit ihrem Auftritt anlässlich des Frauentages am 8. März 2007 bei ALRT unter den anwesenden Kolleginnen den Flair von 1.001 Nacht! Da sie über ein vielfältiges Auftrittsprogramm verfügt, bot sie verschiedene Einblicke in die orientalische Tanzkultur: ob beim Tanz mit den Isis-Wings, dem Kerzentablett, das sie auf dem Kopf balancierte, oder mit dem Zimbeltanz - sie faszinierte mit Anmut und Charme ihr Publikum. Durch ihre unvergleichliche Ausstrahlung vermittelte sie

kraftvoll getanzte Lebensfreude und riss damit das anwesende Publikum mit, das dann auch begeistert selbst mittanzten.

Howeida ist nicht nur mit Leib und Seele Tänzerin, sie unterrichtet auch seit fast 20 Jahren orientalischen Tanz für alle Altersgruppen von 6 bis 60 und alle Kenntnisstufen von Einsteigerinnen bis Weit-weit-Fortgeschrittene! Für interessierte Neueinsteigerinnen findet am 16.9.07 wieder ein Schnupperkurs statt!

Infos über Tel.: 07123/7730, Mobil: 0170-4129218 - Nähere Einzelheiten auch in der Homepage unter: www.Howeida.de.



ALRT-Frauencafé am 8. März 2007

Dieses Jahr konnten die Kolleginnen von ALRT den Frauentag in einem orientalischen Café feiern. Durch die AL-Sportgruppe angeregt, die Orientalischen Tanz in ihr Angebot aufnahm, organisierte der IGM-Arbeitskreis Frauen ein Café mit orientalischem Ambiente und Tanz.

In angenehmer Atmosphäre konnten sich die Frauen über das diesjährige Thema der IGM zum internationalen Frauentag "Zwei Schritte vor und keinen zurück" unterhalten. Der Aufenthalt im Café wurde den Kolleginnen durch Kaffee und Kuchen versüßt. Dies war nur durch die zahlreichen Kuchenspenden möglich, auch seitens vieler männlicher Kollegen. Manche von ihnen äußerten den Wunsch, endlich den Männertag zu feiern! Wir werden mal sehen....

Die Frauen im DGB fordern Vorfahrt für Gleichstellung:

- ▶ Frauen wollen ein Existenz sicherndes Einkommen. Sozialversicherungspflichtige Arbeit muss Vorrang haben vor einer Ausweitung von Niedriglohn und Minijobs.
- ▶ Wir brauchen einen Mindestlohn, der deutlich über der Armutsgrenze liegt und bestehende tarifliche Regelungen berücksichtigt.
- ▶ Wir brauchen endlich einen gesetzlichen Rahmen für die Gleichstellung von Frauen in der privaten Wirtschaft.
- ▶ Wir fordern ein Elterngeld orientiert am Einkommen des Elternteils, der die Elternzeit in Anspruch nimmt. Nur so wird Elterngeld ein echter Beitrag zur Gleichstellung.
- ▶ Bund, Länder und Kommunen müssen endlich flächendeckende Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen schaffen.

Denn: **Gleichgestellt ist doppelt stark!**



Bei ALRT lässt der Frühling teilweise noch auf sich warten

Vor einiger Zeit haben die Mitarbeiter in der Fertigung eine ALRT-Fleecejacke bekommen, um damit wohlbehütet zum Mittagessen auch mal den Hof überqueren zu können, ohne dass es einem gleich kalt wird. Diese Jacken haben eine so große Resonanz gefunden, dass den Mitarbeitern aus der Fertigung von ihren Kolleginnen und Kollegen aus den Angestelltenbereichen eine nicht geahnte Aufmerksamkeit entgegen schlug. Mittlerweile sieht man auch dort diese Jacke immer öfter.

Während man sich dort in der Jacke so richtig wohlfühlt, will sich bei den Mitarbeitern in der Produktion dieses Wohlgefühl aber nicht so richtig einstellen. Während nämlich in den Angestelltenbereichen kräftig investiert und aufgebaut wird und dort, wenigstens jetzt noch, Hoffnung

auf eine Zukunft besteht, sieht es in der Reflektorenfertigung nach wie vor nicht so rosig aus.

Die Mitarbeiter, die dort die Produktion mit ihrer Hände Arbeit aufrechterhalten werden immer weniger, die physischen und psychischen Belastungen, die auf ihnen lasten, aber immer mehr. Die Tätigkeiten werden auf immer weniger Schultern verteilt, was u.a. dazu führt, dass an Prüfplätzen zusätzlich Entgratearbeiten ausgeführt werden müssen oder am Band die Mitarbeiter zusätzliche Transportarbeit übernehmen müssen. Das alles natürlich unter der Prämisse, dass die Stückzahl darunter nicht leidet, im Gegenteil. Jeder kann sich vorstellen, welche Auswirkungen das auf Dauer auf die Konzentration, auf die Qualität und das Betriebsklima hat. Dies alles geht einher mit einem Umgangston, bei dem man einesteiils den Artikel I des Grundgesetzes ("Die Würde des Menschen ist unantastbar".) in Erinnerung rufen muss, aber auch ansonsten wird das Betriebsklima zum Abkühlen gebracht. Aber für solche Empfindlichkeiten ist bei uns keine Zeit. Gute Leistungen werden kaum gewürdigt, während man dafür

wesentlich leichter hinlangt, wenn es mal, egal aus welchen Gründen, nicht so gut lief.

Dazu kommt, dass die Erholzeiten, die dann besonders nötig sind und auch jedem zustehen, wieder mal hin- und her geschoben werden, weil in vielen Bereichen Mitarbeiter fehlen.

Besonders kritisch ist dieser Zustand für unsere befristeten Kolleginnen und Kollegen, die auch jetzt wieder darum bangen müssen, ob es eine Verlängerung geben wird oder nicht.

Ach ja, und uns anderen?

Uns fehlen unsere 'zurückgekehrten' Mitarbeiter und das nicht nur in Hinblick auf das oben geäußerte, sondern auch mit ihrem Wissen, mit ihrem Können und ihrem Lachen.

Während ringsum in der Natur der Frühling die ersten warmen Sonnenstrahlen bringt, lassen bei uns die wärmenden Sonnenstrahlen noch auf sich warten. Die Jacke reicht jedenfalls allein noch nicht aus, um es uns bei ALRT ein wenig heimeliger werden zu lassen.

Alfred Brodowski (ALRT/BER)

Frauentag bei Bosch Gewerkschafterinnen stellen politische Forderungen

Der geplante Renteneintritt mit 67 ist für Frauen ein Skandal. Ab 2012 wird das Renteneintrittsalter jährlich weiter angehoben. Die Gewerkschaftsfrauen bemängeln, dass dies gerade für Frauen eine massive Verschlechterung ihrer Ansprüche darstellt. So soll es eine Ausnahme geben, dass mit 45 Pflichtversicherungsjahren weiterhin der abschlagsfreie Ausstieg mit 65 möglich sein soll. Für Frauen ist diese Regelung jedoch eine Farce, denn nicht einmal 10 Prozent aller Frauen können diese Regelung in Anspruch nehmen. Besonders dramatisch stellt sich die Lage für die mittleren Frauenjahrgänge



dar. Sie sind noch mit dem damals vermeintlich sicheren Wissen in ihr Arbeitsleben gestartet, mit 60 in Rente gehen zu können. Dazu kommt, dass sie auch nicht von den dreijährigen Kindererziehungszeiten profitieren.

„Armut ist alt und weiblich“ - dieser Satz wird in Zukunft wieder Alltag werden, befürchten die Metallerinnen.

Die geplante Erhöhung des Renteneintrittsalters sei faktisch nur ein Renten kürzungsprogramm. Für die ohnehin deutlich niedrigeren Frauenrenten gehen die Renten kürzungen ans Eingemachte, so die Gewerkschafterinnen.

Mit gemischten Gefühlen betrachten sie das Elterngeld. Natürlich freuen wir uns, dass unse-

re langjährige Forderung nach einer Entgeltersatzleistung endlich umgesetzt wurde. Bei der Umsetzung des Elterngelds hapert es nach Ansicht der Gewerkschafterinnen allerdings. So sei z.B. die Anrechnung des Mutterschaftsgelds, aber auch das Mindestelterngeld für ‚Nur-Hausfrauen‘ nicht hilfreich. Um das Elterngeld zu einem echten Erfolg zu machen, sei ein massiver Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen zu qualitativen Ganztageeinrichtungen nötig. Daher fordern die Metallerinnen endlich einen Anspruch auf Ganztagskinderbetreuung für Kinder von null bis vierzehn Jahren.

Christa Hämmerle (Bosch/BER-Rt)

TARIFRUNDE 2007 Einsatz lohnte sich

Jürgen Peters nennt das Ergebnis von Sindelfingen einen »ordentlichen Kompromiss«. Warum – darüber sprach direkt mit dem Ersten Vorsitzenden der IG Metall.

? direkt: Nach allem, was man bisher so hört, sind die Beschäftigten auch ganz zufrieden.

► **Peters:** 4,1 Prozent tabellenwirksame Erhöhung, 400 Euro für April und Mai und in der 2. Stufe noch einmal 1,7 Prozent in die Struktur und eine Einmalzahlung von 5 mal 0,7 Prozent – ich denke, das Ergebnis, das wir rausgeholt haben, kann sich sehen lassen. Wir haben damit den gesamtwirtschaftlichen verteilungsneutralen Spielraum ausgeschöpft. Es wird sichtbar, dass die Beschäftigten am Erfolg der deutschen Metall- und Elektroindustrie nachhaltig beteiligt werden. Das ist auch in die Gesellschaft hinein ein wichtiges Signal.

? direkt: Arbeitgeber-Verhandlungsführer Roell sagte nach der Einigung: »Ich freue mich, dass wir Geld zu unseren Mitarbeitern bringen.« Klingt, als sei es der ureigenste Wunsch der Arbeitgeber gewesen, hoch abzuschließen?

► **Peters:** Den Arbeitgebern war letztlich klar geworden, dass sie angesichts der glänzenden wirtschaftlichen Lage der Metallindustrie nicht



Foto: IG Metall / Renate Schildheuer

mit einer Billignummer aus dieser Tarifrunde herauskommen. Insofern sind solche Bemerkungen auch der Einsicht in die Realität geschuldet. Klar ist aber auch: Dieses Ergebnis wäre ohne die massive Unterstützung durch Warnstreiks nie zustande gekommen. Fast eine halbe Million Metallerinnen und Metaller haben in nur wenigen Tagen Druck gemacht. Allein am Tag, an dem die Verhandlungen in Sindelfingen begannen, waren es 300 000 Kolleginnen und Kollegen. Fantastisch. Diese solidarische Kraft kann nur die IG Metall entfalten. Das macht mich stolz.

? direkt: Es gab aber, wie bei jedem Tarifkompromiss, saure Äpfel.

► **Peters:** Ja, saure Äpfel liegen nun mal in der Natur von Kompromissen. Die Arbeitgeber wollten das Weihnachtsgeld betrieblich kürzen können. Das konnten wir verhindern. Wir mussten letztlich die Möglichkeit einräumen, die 2. Stufe der Erhöhung um bis zu 4 Monaten nach hinten zu verschieben. Uns allen wäre es lieber gewesen, darauf zu verzichten, wir wollten den Kompromiss daran aber nicht scheitern lassen. Klar ist: Gegen den Willen des Betriebsrats kann nichts verschoben werden.

? direkt: Unter dem Strich steht also ein Sieg der IG Metall?

► **Peters:** Wir sind hier nicht beim Ringen. Tarifkompromisse eignen sich nicht für Kategorien wie Sieg und Niederlage. Wir haben einen Erfolg eingefahren, indem wir uns das geholt haben, was uns zusteht:

Den Gegenwert für die Leistung unserer Leute. Und das dauerhaft.

Wir konnten verhindern, dass die Arbeitgeber uns mit Verfallslohnen abspeisen und wir am Ende der Laufzeit in den Entgelttabellen wieder zurückkatapultiert werden. Es hat sich jedoch gezeigt, dass Argumente nur einen Teil des Weges tragen: Selbst bei glänzender Konjunktur sind die Arbeitgeber nur dann bereit zu geben, wenn wir uns in den Betrieben bewegen. An diesem Erfolg hat jeder einzelne Metaller und jede einzelne Metallerin Anteil.

Beitrittsklärung			
Vorname	Name	Geburtsdag	
Strasse	Hausnummer	Geschlecht	<input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich
PLZ	Wohnort	Nationalität	
Abteilung/Werkstatt	Stamm-/Personalnummer	Telefonnummer (für eventuelle Rückfragen)	
<input type="radio"/> Arbeiter/in	<input type="radio"/> Kaufmännische/r Angestellte/r	Beschäftigt bei	
<input type="radio"/> Angestellte/r	<input type="radio"/> Technische/r Angestellte/r	Ort	
<input type="radio"/> Azubi	<input type="radio"/> Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in		
<input type="radio"/> Student/in	<input type="radio"/> Teilzeit		
Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst:			
<small>Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung 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 informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich wiederum die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 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.</small>			
Datum		Einzugsermächtigung/ Bankverbindung	
		Bankleitzahl:	
		Bank:	
		Konto-Nr.:	
		Unterschrift	

1001 Grund, Mitglied in der IG Metall zu sein

1. von 1001 Grund:

Wulf Siepert: „... weil die IG MetallerInnen gemeinsam in Solidarität für die Rechte der abhängig Beschäftigten eintreten.“

2. von 1001 Grund:

Tina Otromke: „... weil ich so mit vielen Gleichgesinnten für gerechte Forderungen kämpfen kann...“

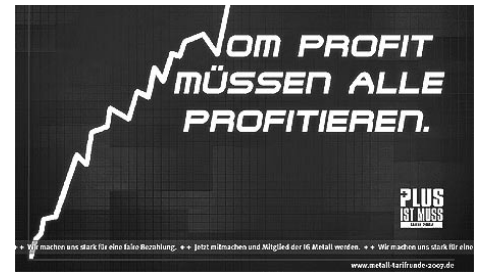
999 weitere Gründe von 999 IGM-Mitgliedern folgen...

Tariferhöhung

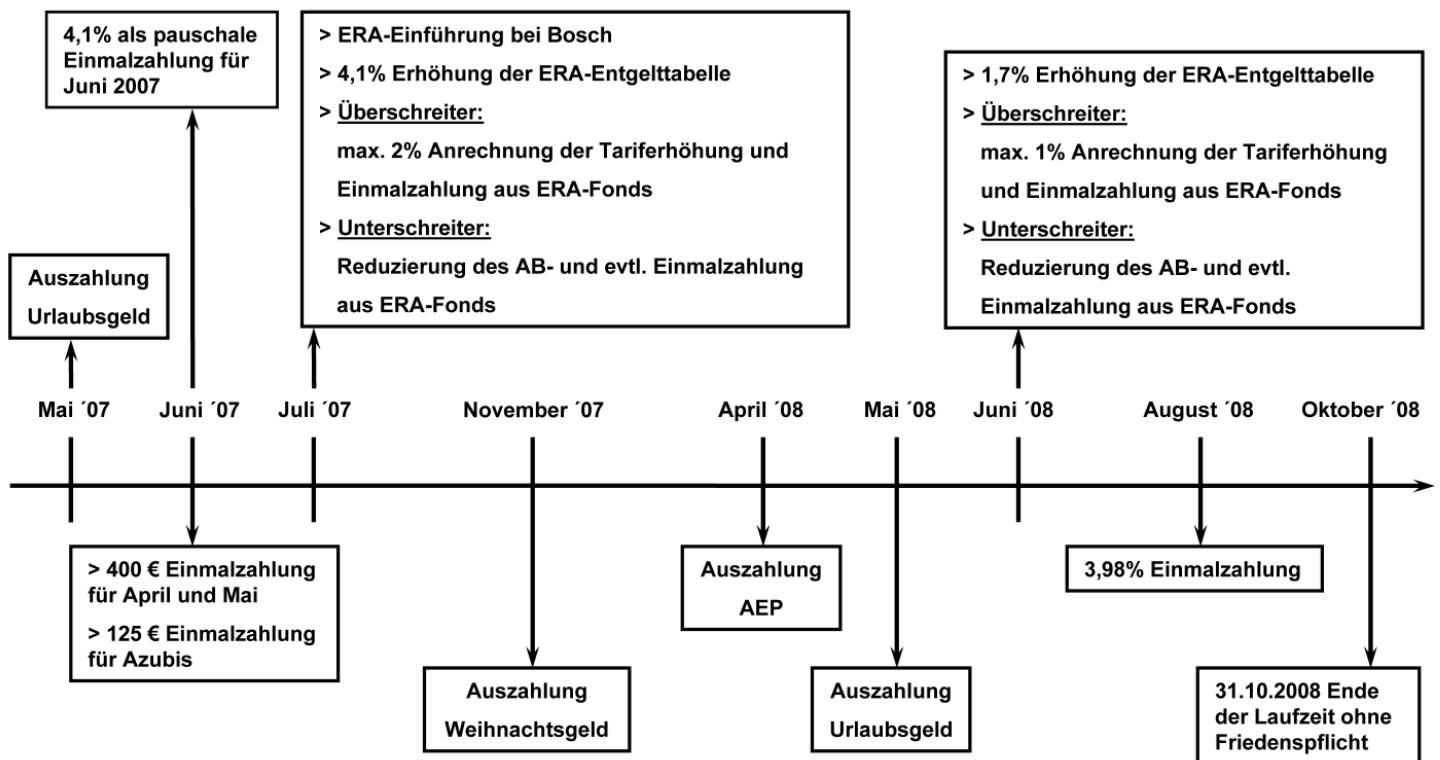
Wer Wachstum will, muss Kaufkraft stärken!

Dies war eine wichtige Forderung von uns IG MetallernInnen für die Tarifrunde 2007. Durch die von uns durchgesetzte Tariferhöhung und

weitere betriebliche Zahlungen wie die Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) ist es gelungen, dass mehr Geld in die Taschen von uns ArbeitnehmerInnen bei Bosch fließt. **Hier eine Übersicht über die Zeitdauer des Tarifabschlusses und die Auszahlungstermine 2007 und 2008.** (Über die Besteuerung von Einmalzahlungen siehe auch S. 13!)



Ergebnis Tarifrunde, ERA-Einführung und Sonderzahlungen



Die IG Metall im Internet:

www.igmetall.de
(bundesweit)

www.bw.igm.de
(die IGM in Baden-Württemberg)

www.reutlingen.igm.de
(IGM-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen mit Fotos von IG Metall-Aktionen, Leistungen der IGM, aktuellen Terminen, Infos zu den IGM-MitarbeiterInnen und deren Aufgabengebieten...)



Impressum direkt:

Herausgeber: IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch

Verantwortlich: VK-Leiter, Wulf Siepert

Koordination: Wulf Siepert

Redaktion: Klaus Ritter, Daniel Müller, Wulf Siepert, Thorsten Dietter

Produktion: Albert Kunze, Druckhaus Lorch

Druck: Druckhaus Lorch, Pfullingen

Kontakttelefon: 071 21/35-26 70

Fax: 071 21/35-13 90

E-mail: Wulf.Siepert@de.bosch.com
Thorsten.Dietter@de.bosch.com

Wichtige Termine:

14.06.2007 Betriebsversammlungen in Reutlingen, Kusterdingen und Rommelsbach

06.07.2007 Jugend- und Auszubildendenversammlung

27.09.2007 Betriebsversammlungen in Reutlingen, Kusterdingen und Rommelsbach

Betriebsrats-Homepage
 Die Homepage des Betriebsrats im Intranet wird derzeit überarbeitet und verbessert. Sie ist zu finden auf der Reutlinger Startseite, dann über Standortfunktionen zu BER Rt (Betriebsrat). Hier sind Informationen zu finden z.B. über ERA, Betriebsvereinbarung zur 200 mm Fabrik, die Betriebszeitungen, den Gesamtbetriebsrat (GBR) und vieles mehr. **Ein Besuch lohnt sich!**

foto-impressionen



foto-impressionen

