direkt

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

Ausgabe 42
Juli/August 2006

Die schlechte Nachricht für 2009:

BOSCH-Geschäftsführung beschliesst Aus für Rommelsbach

Wir, IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute, sind überzeugt, dass diese Entscheidung ein grosser Fehler ist.

➠ Seiten 2 - 5

direkt intern

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
für die Bosch-Werke in Reutlingen gab es vor kurzem zwei äußerst gegensätzliche Entscheidungen der Geschäftsführung: **die für die neue 200 mm-Waferfab sowie die gegen den langfristigen Erhalt des Rommelsbacher Werks.** Zwar freuen wir uns sehr über den ersten Beschluß, der das erfolgreiche Ergebnis fast zweijähriger Verhandlungen ist und unserem Standort eine gute Zukunft und die **Absicherung aller Arbeitsplätze über mindestens 10 Jahre bietet.** Dass die Geschäftsführung hingegen Rommelsbach nach 2009 aufgeben will, halten wir für grundfalsch. Weder Betriebsrat noch IG Metall-Vertrauenskörper haben bei solchen Entscheidungen ein Mitspracherecht, **aber wir werden nichts unversucht lassen, die Bosch-Chefs davon zu überzeugen, dass es für einen Erhalt des Rommelsbacher Traditionswerks viele gute Gründe gibt.**

Zu unseren vielen mündlichen Berichten und Computerpräsentationen bei Betriebs-, Abteilungsversammlungen sowie Gruppeninfos im Betriebsratsbüro fügen wir nun diese neue *direkt* als schriftliche Information hinzu. Es wird nicht die letzte Betriebszeitung zu beiden Themen sein! Ihr alle seid eingeladen, Eure Meinungen und Forderungen an uns zu senden!

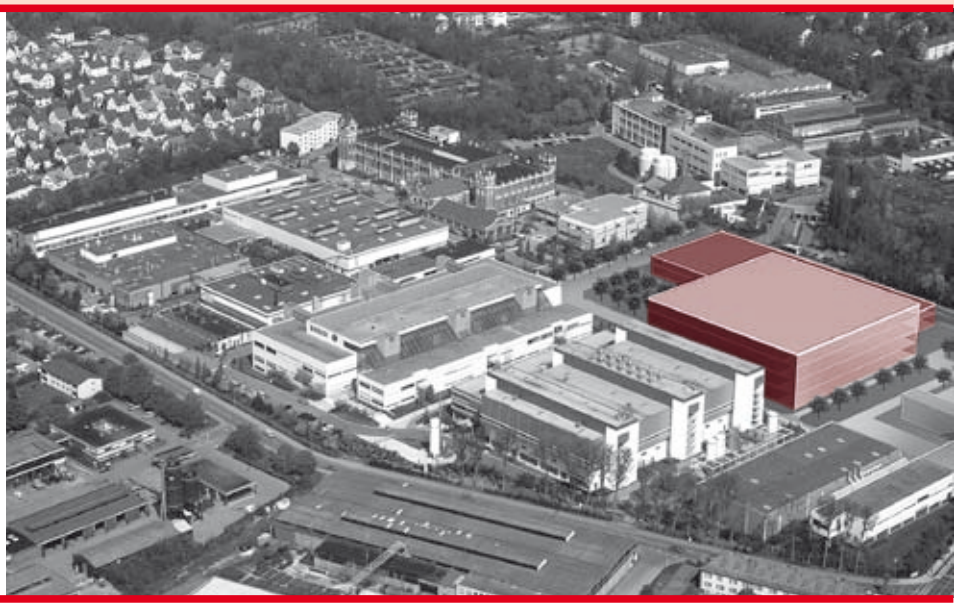
Eure *direkt* - Redaktion

Die gute Nachricht für 2009:

Produktionsbeginn von 200 mm-Wafern beschlossen

Bereits Mitte 2007 sollen die Bauarbeiten für die neue Fabrik beginnen (siehe Plan rechts).

➠ Seiten 6 - 11



Texte zu Rommelsbach

Themenauswahl:

Texte zu Rommelsbach: S. 2 – 5

Rommelsbach – was nun? S. 2
Geschichte in Auszügen – das Rommelsbacher Werk 1964 – 1993 S. 5

Texte zu Beschäftigungssicherung und 200 mm-Fab: S. 6 – 11

1. *Überblick* – Die Vereinbarungen zu Beschäftigungssicherung, 200 mm-Fab und flexiblen Arbeitszeiten S. 6

2. – 4. *Rückblick* - Die Verhandlungen: S. 7
2. Forderungen der Geschäftsleitung
3. Forderungen des Betriebsrats
4. Die Verhandlungsergebnisse im Vergleich zu den Forderungen

***Durchblick* – Was ist eigentlich...ein Wafer?**

***Durchblick* – Was ist eigentlich...ein Halbleiter? S.8**

5. – 9. *Hinblick* - Die Vereinbarungen im Einzelnen
5. Beschäftigungssicherung

6. Qualifizierung S. 9
7. Versetzungen auf freie Stellen
8. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit
8.1. Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten der Waferfabs
8.2. Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen
8.2.1. Das Flex-Konto
8.2.2. Vereinbarungen im Gleitzeitbereich
8.2.3. Das Langzeitkonto
9. Weitere Regelungen im Detail
9.1. Versetzungen

9.2. Flexkonten und Schichtpläne S. 10

9.3. Gleitzeitregelungen S. 11
9.4. Langzeitkonten
9.5. Bezahlte Mehrarbeit

Betriebsrat hat sich neu konstituiert S. 12
Gewerkschaftsbeiträge sind Werbungskosten

Europapark-Ausfahrt des IG Metall-Vertrauenskörpers S. 13
IG Metall-Stand bei Hobby-Fußball-WM

IG Metall zur Reformpolitik in Deutschland S. 14

Ergebnisse der Tarifrunde 2006 S. 15

Die *direkt*-letzte Seite S. 16
***In Kürze* - Nachrichtenticker**
Impressum
Adressen
Wichtige Termine

Der freigestellte Betriebsrat, Hans-Peter Kern, bei der Betriebsversammlung im Rommelsbacher Werk am 27. Juni 2006.

Rommelsbach - was nun?

Am 14.06.2006 wurden die Kolleginnen und Kollegen in Rommelsbach von der DS-Leitung (Dieselsysteme) informiert, das ihr Werk bis zum Jahr 2009 geschlossen werden soll.

Den Arbeitsplatz bei BOSCH wird niemand verlieren, da allen eine Alternative in Reutlingen angeboten wird.
Dies ist zwar ein glücklicher Umstand, dennoch waren alle Rommelsbacher sichtlich geschockt, wie mit ihnen umgegangen werden soll, nach allem, was sie bisher für BOSCH geleistet haben.
Doch was haben die Rommelsbacher denn bisher geleistet? Was ist so besonders an Rommelsbach? Was zeichnete Rommelsbach bisher aus?

Das Werk Rommelsbach wurde 1964 von der Firma Ulrich Gminder übernommen. Bis zum Jahr 1998 wurden Komponenten für Dieseleinspritzpumpen gefertigt, wobei auch schon zu dieser Zeit einiges an Neuerungen und Innovationen von den Kolleginnen und Kollegen in Rommelsbach eingeführt wurde.
So wurde in Rommelsbach das Honen soweit weiterentwickelt, dass das Paarungsschleifen entfallen konnte. (Honen ist eine Form der spanenden Feinbearbeitung von metallischen Oberflächen, meist Bohrungen.)
Beim Schleifen der Ventilkegel wurde ein Verfahren entwickelt, bei dem das Werkstück ohne Spitzen geschliffen werden konnte. Dies führte zu einer Stoffeinsparung von 50 %.
Ein Bearbeitungszentrum mit 50 NC-Achsen wurde mitentwickelt, das automatisch innerhalb von 40 Sekunden umrüstete und auf dem 78 unterschiedliche Typen gefertigt werden konnten. Dies war damals (1993) schon BPS-optimiert.

Auch für den Schutz der Menschen und den Umweltschutz wurde in Rommelsbach Etliches entwickelt. So wurden die ersten Versuche mit wässrigen Reinigungsanlagen gefahren, wodurch das Waschen mit der umweltschäd-

lichen Chemikalie TRI nicht mehr nötig war. Auf dieses Verfahren wurde dann 1989 umgestellt und das nicht nur in Rommelsbach, sondern BOSCH-weit.

Dies sind nur einige der Entwicklungen, die in Rommelsbach gemacht wurden. Was die Kolleginnen und Kollegen auszeichnet, ist ihre Zuverlässigkeit und ihre Genauigkeit beim Hochlauf von neuen Typen, aber auch bei Stückzahlsteigerungen von teilweise über 70 %.

1998 kam dann die Einführung des neuen Produkts, der Pumpe-Düse-Einheit (PDE), später dann Unit Injector (UI) genannt.

Beim Hochlauf der UI vollbrachten die Kolleginnen und Kollegen wieder Höchstleistungen: Mit sehr viel Einsatz und sehr viel Überzeit konnte die UI 1999 in die Serienproduktion gehen und innerhalb kürzester Zeit konnten die Abrufe von Volkswagen befriedigt werden.

Aber Rommelsbach wäre nicht Rommelsbach, wenn auch nicht hier wieder viele technische Innovationen eingeführt worden wären.

Beispielhaft hier nur einige:
Bei der Düsenspannschraube wurden 540 Löcher mit 8 µm Durchmesser mit Lasertechnik innerhalb von 5 Sekunden gebohrt. (1 µm = 1 Tausendstel mm.)

Das Honen wurde weiterentwickelt:
Erstmals war es möglich, Bohrungen mit einem kleineren Durchmesser als 2 mm ohne Durchgangsbohrung zu honen.

Auch in der IT-Technik gab es in Rommelsbach Entwicklungen. So wurde mit dem QPD-Rückverfolgungssystem (einem System zur Optimierung der laufenden Fertigungsprozesse und der Rückverfolgbarkeit sämtlicher Bauteile von der Stoffcharge bis zum Fahrzeug) ein System entwickelt, das von der GLS-Q als 'Best Practice-Beispiel' ausgezeichnet wurde.

Rommelsbach wurde Leitwerk für Feuerbach, Rodez (Frankreich) und Bursa (Türkei), was für ein Werk in dieser Größe nicht gerade normal ist.

In dieser Leitwerksfunktion halfen Rommelsbacher den Kolleginnen und Kollegen in den anderen Werken, die UI sicher und erfolgreich hochlaufen zu lassen.

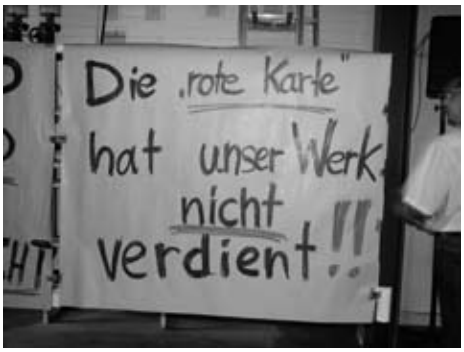
Wenn es in den anderen Werken Probleme gab, waren immer wieder Kolleginnen und Kollegen aus Rommelsbach vor Ort, um zu helfen. Aber auch wenn in Rommelsbach etwas verbessert wurde, wurde dies den anderen Werken mitgeteilt. Bei der Entwicklung von neuen Pumpen waren auch wieder einige Rommelsbacher beteiligt.

Als die UI3, also die neueste Generation, entwickelt wurde, saß das ISEC-Team in Rommelsbach, auch die Pilotlinie wurde in Rommelsbach zum Laufen gebracht.
Diese Pilotlinie war serienreif, als sich VW von der UI verabschiedete.

Rommelsbach erhielt auch einige Preise und Auszeichnungen während der UI-Zeit, z.B.: VW-Qualitätspreis, BOSCH-interner Qualitätspreis für hervorragende Entwicklung, Produktion/Herstellung und Qualität, VW-Umweltpreis.

Aber nicht nur beim Produkt war man in Rommelsbach auf einem sehr guten Weg.

Die 620 Kolleginnen und Kollegen in Rommelsbach sind eine große Familie. Rommelsbach ist ein Werk der kurzen Wege, alle Türen stehen jedem offen. Entscheidungen können also schnell und ohne große Bürokratie getroffen werden.
Die Leitsätze von BOSCH wurden nicht einfach übernommen und in goldenen Lettern ans Werkstor geschlagen, sondern in Lernstattrunden diskutiert, mit den eigenen Werten der



Texte zu Rommelsbach

Kolleginnen und Kollegen in Übereinstimmung gebracht und weiterentwickelt. 2005 wurden die hier aufgeführten Leit- und Wertsätze mit einem Familientag eingeführt und von allen verabschiedet:

- **Wir stehen für ein faires Miteinander!**
- **Ziel ist, unsere Arbeitsplätze auch für die Zukunft zu sichern!**
- **Offen, zeitnah, umfassend - unser Verständnis von Kommunikation!**
- **Wir gehen verantwortungsbewusst mit uns selbst und anderen um!**
- **Bestehen - auch in der Zukunft durch Erweiterung unserer Fach- und Sozialkompetenz!**
- **Wir sind die Umwelt - deshalb leben und praktizieren wir Umweltschutz unseren Kindern zuliebe!**
- **Unser Anspruch ist ein kompetenter und partnerschaftlicher Umgang miteinander und mit unseren Kunden!**

Auch andere wichtige Dinge wie z.B. der Arbeitskreis Gesundheit wurde vorbildlich eingeführt und umgesetzt.

Hinzu kommt, dass Rommelsbach einen Facharbeiteranteil von 60 % hat.

Alle bisher aufgeführten Vorteile von Rommelsbach - und es sind bestimmt nicht alle - werden mit einem Beschluss der Geschäftsführer-Sitzung (GFS) zunichte gemacht.

Und die Kolleginnen und Kollegen, aber auch der Betriebsrat und die IG Metall-Vertrauensleute fragen sich warum? Alle Kenntnisse über die Fertigung von Dieseleinspritzpumpen gehen im Nichts auf, werden sie denn nicht mehr benötigt? Hat sich die Leistung der vergangenen Jahre nicht gelohnt, werden die Rommelsbacher so für ihre Anstrengungen belohnt?

Alle diese Fragen und natürlich auch ihre Wut und ihr Unverständnis brachten die Kolleginnen und Kollegen bei der Betriebsversammlung am 27.06.06 sehr eindrucksvoll zur Geltung. In allen drei Versammlungen war die Verladehalle voll und sehr viele Rommelsbacher, vom Maschinenbediener bis zum Gruppenleiter, diskutierten und stellten den Standort nochmals dar. Die Verladehalle war mit Transparenten geschmückt. In zwei Versammlungen wurde von den Diskutanten aufgefordert aufzustehen, wenn man zu Rommelsbach stehen würde. Bezeichnend war, dass einige, auch diejenigen, die nachher zusicherten, alles in ihrer Macht Stehende für Rommelsbach zu tun, sitzen blieben (siehe oben und rechts).

Es wurden auch Unterschriften gesammelt und die Diskussionsbeiträge zu Papier gebracht. Diese wurden dann an Herrn Fehrenbach übergeben und dieser sagte zu, sein bei der Betriebsrätekonferenz gegebenes Versprechen, nach Rommelsbach zu kommen einzulösen.

Mittlerweile hat noch eine Veranstaltung mit den Angestellten, Kolleginnen und Kollegen aus der Werkstatt und den Herren Müller und Novak stattgefunden. Dabei wurden nochmals die Vorteile von Rommelsbach aufgezählt, aber auch kritische Fragen an die Herren gestellt. Die Antwort war, dass es keine andere Möglichkeit als die Schließung von Rommelsbach durch die aktuelle Situation bei DS geben würde.

Am 27.07.06 kommt Fehrenbach nach Rommelsbach. Die Kolleginnen und Kollegen werden ihn sicher empfangen und ihm eindrucksvoll in geschmückten Hallen zeigen, was sie von dem GFS-Beschluss, Rommelsbach zu schließen, halten. Anschließend soll noch eine Diskussion mit Kolleginnen und Kollegen aus der Werkstatt und mit Angestellten stattfinden.

Geschichte in Auszügen - das Rommelsbacher Werk 1964 – 1993

Beginn 1964

1964 übernahm Robert Bosch die Firma Gminder-Leinen. Es entsteht der Standort Rommelsbach, der organisatorisch dem Bosch-Werk Feuerbach und dem Geschäftsbereich DS (Dieselsysteme) zugeordnet ist. Seit diesem Zeitpunkt werden in Rommelsbach Komponenten für Dieseleinspritzsysteme gefertigt. Die Dienstleistungen Personalabteilung, Betriebsrat und WEG (heute: FCM) werden durch den örtlich näheren Standort Reutlingen abgedeckt.

Die 60'er

1964 übernimmt die Robert Bosch GmbH die Firma Gminder. Beim Aufbau der ersten Fertigung stehen im Bau 102 noch Webstühle. Die Element- und Läppdornfertigung beginnt in Rommelsbach. 150 Mitarbeiter werden von Gminder übernommen. Diese werden für die neuen Aufgaben im Pumpenwerk eingelernt. Die Fertigungsplanung befindet sich noch in Feuerbach.

1965 Verlagerung von A-, M- und MW-Ventilen für verschiedene Reihenpumpen nach Rommelsbach. Die Belegschaft wird auf ca. 300 Mitarbeiter aufgestockt.

1969 Verlagerungen von Rohranschlüssen, Ventilträger und -kegel für A-, M- und MW-Ventile sowie Drehteile (Rollen, Buchsen, etc.) von Feuerbach nach Rommelsbach.

1969 Die Rollen und Buchsen werden ins Bosch-Werk im französischen Rodez abgegeben.

Die 70'er

1972/73 übernimmt Rommelsbach weitere Drehteile vom Pumpenwerk Feuerbach. Zu dieser Zeit befinden sich ca. 130 Ein- und 16 Mehrspindeldrehautomaten in der Fertigung. Eigene Fertigungsplanungskapazität wird aufgebaut. Ein Personalstand von ca. 350 Mitarbeitern wird erreicht.

1974 Aufbau der VE-Teilefertigung (Ventil, Anlenkwelle, Rohranschlüse, etc.). Die Anzahl der Mitarbeiter steigt auf ca. 520.

1975 Einführung neuer Fertigungsverfahren. Viele der in Rommelsbach entwickelten Verfahren finden noch heute im weltweiten Robert Bosch-Verbund ihre Anwendung:

- Fliegendes Schleifen
- Rollieren O-Ring-Nut bei VE-Anlenkwelle (bis dato Glätten mit Schmirgelpapier)
- Schleifen Nuten mit Tiefschleifmaschinen in Pumpenkolben ins Volle
- Schleifen Kolbenfahne
- Vorhonen Kolbenbohrung

1976/1977 Verlagerung des W-Teils des VE-Schiebers und der VE-Buchse nach Rommelsbach. SV-Kolben, Anlenkwellenbuchse und Druckregelventil für VA- und VE-Pumpen werden von Feuerbach übernommen. Einspindelautomaten werden kontinuierlich abgebaut und durch moderne Mehrspindelautomaten ersetzt.

1978 Die erste Ventilträgerhonmaschine kommt in Rommelsbach zum Einsatz. Eine Honmaschine ersetzt 5 Läppmaschinen und das Paarungsschleifen kann ganz entfallen. Durch die Einführung neuer Fertigungsverfahren reduziert sich die Anzahl der Mitarbeiter auf ca. 430. Rommelsbach führt in der Elementfertigung den 3-Schicht-Betrieb ein.

1979 Verlagerung des VE-Kolbens nach Rommelsbach. Die Rohranschlüsse werden fremdbezogen.

Die 80'er

1981 Verlagerung des VE-Schiebers nach Rommelsbach.

1982 Übernahme VE-LDA, VE-Deckel und Reparatur LDA aus Untertürkheim. In Folge des daraus resultierenden Platzmangels werden ca. 40% der VE-Kolbenmaschinen verkauft und 3-Schichtbetrieb in der VE-Fertigung eingeführt.

1983 Fertigung Ventilkegel (mit 3 Flächen-Schleifen statt 4 Nuten-Fräsen) läuft an.

1984 Während des 6-wöchigen Streikes für die Einführung der 35h-Woche produzieren die Angestellten, so daß die Fertigung im Homburger Werk begrenzt weiterlaufen kann.

1985 Das Fertighonen der Pumpenzylinder beginnt.

1986 Das Rommelsbacher 3-Flächenventil wird voll eingeführt.

1988 Anlauf des Bearbeitungszentrum Witzig und Frank 1. Es muß eigens ein Tor gebaut werden, um die Maschine in die Halle zu bekommen.

1989 Rommelsbach ist der Zeit voraus: die sogenannte 'Rommelsbacher Zeitrechnung' wird eingeführt, die Uhren gehen 5 Minuten vor MEZ (Mitteleuropäischer Zeit). Grund war die Umstellung der ICE- und Busfahrpläne. Dies hätte Sonderarbeitszeiten erfordert. Die Rommelsbacher Zeit wird 1999 wieder abgeschafft.

Die 90'er

1992 Kalkulation für das Produkt PLD (Pumpeleitungsdüse) für Daimler Benz. DB entscheidet sich jedoch für Common Rail. Das Personal wurde stufenweise auf 380 und dann auf 360 Mitarbeiter abgebaut.

1993 wird Witzig und Frank 2 mit 50 NC-Achsen und automatischer Umrüstung auf verschiedene Typen aufgestellt.

1. *Überblick* - Die Vereinbarungen zu Beschäftigssicherung, 200 mm-Fab und flexiblen Arbeitszeiten

Wir begrüßen sehr die Entscheidung der Geschäftsführung vom 14. Juni 2006, die 8 Zoll-/200 mm-Wafer-Fertigung hier in Reutlingen zu bauen. Es ist schließlich der beste Standort für ein solches Vorhaben! Denn wir haben hier sehr gute Fachleute in Produktion und Entwicklung, um den Hochlauf einer neuen Technologie und Fabrikation erfolgreich zu bewältigen.

BOSCH wird in Reutlingen mindestens 550 Millionen Euro für diese moderne Halbleiterfabrik investieren und etwa 800 neue Arbeitsplätze schaffen. Schon im kommenden Jahr soll eine Pilotlinie in der bestehenden 6 Zoll-/150 mm-Waferfab im Bau 141 aufgebaut werden. Mitte 2009 soll die Produktion im dann gegenüber fertiggestellten Gebäude der 8 Zoll-/200 mm-Fabrik aufgenommen werden. Ziele sind unter anderen Verbesserungen und Kostensenkungen bei der Chip-Produktion sowie die Stärkung des AE-Bereichs (Automobilelektronik).

Die Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat entstand nach über 1 ½-jährigen zähen Verhandlungen und Diskussionen. In ihrem Verlauf unterbreiteten die Arbeitgeber Vorschläge, die für uns unannehmbar waren und sind. Dazu gehörten Maßnahmen wie eine 10%ige Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich, die an unserem Standort über 700 Arbeitsplätze kosten würde. Auch das Einbringen von Geldbeträgen durch die Belegschaft haben wir abgelehnt. Denn wir sind der Meinung, dass uns durch Steuern und Abgaben eh schon genug abgezogen wird. Außerdem hat BOSCH in 2005 so gut verdient wie schon lange nicht mehr und warum sollten wir dann eine solche Investition (mit)finanzieren?

Aber wie bei jedem Verhandlungskompromiß ist das Ergebnis ein Geben und Nehmen auf beiden Seiten. Für uns ArbeitnehmerInnen ist es ein dickes Plus, eine Hightech-Fertigung hierher zu bekommen. Sie stärkt unsere Zukunft und sichert die momentan etwas über 7.000 Arbeitsplätze. **Vor allem wurde eine Beschäftigungssicherung für die nächsten 10 Jahre vereinbart!** Eine sehr gute Sache, finden wir, gerade angesichts der Probleme in Rommelsbach und in anderen Abteilungen! Anderswo in Mitteleuropa werden viele Chipfertigungen in so genannte 'Niedrigkostenländer' verlagert (, wobei die Verlagerungen dorthin, ehrlich gerechnet, oft teurer sind als die Produktion hierzulande beizubehalten). Nun aber entstehen hier, mitten in Süddeutschland, etwa 800 neue Jobs auf der Basis unseres Konti-Schichtmodells mit etwas weniger als 30 Wochenstunden, nämlich 29,75 Stunden!

Gleichzeitig haben wir auch schon während verschiedener Verhandlungsstufen darüber informiert, dass wir Beschäftigten für die neue Fabrik und ihr Jobpotential einen Preis zahlen müssen. Er nennt sich **'Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit und Änderungen bei Betriebsschließung- und Abschalttagen'.**Unser Entgegenkommen besteht zum einen in dem **Wegfall der Betriebsschließungstage und von einem Abschalttag in den Kontibereichen.** Außerdem wird am gesamten Standort **ein Flexkonto eingeführt.** Es ermöglicht der Firmenleitung, in Sondersituationen stückzahlbezogen und belegbar anhand von Kunden- und Werkabrufen beim Betriebsrat einen Antrag auf Zusatzschichten oder verringerten Schichten zu stellen (siehe Schichtpläne auf Seiten 10 und 11). In diesen Ausnahmefällen kann mit dem Einverständnis des Betriebsrats und mindestens zweiwöchiger Vorankündigung mehr oder weniger Wochenarbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum gearbeitet werden. So können zum Beispiel ein oder zwei Schichttage hinzugefügt oder abgesagt werden wie der Samstag oder der Freitag. In solchen Situationen fallen die bisherige Voraussetzung der Freiwilligkeit und die Mehrarbeitszuschläge weg, die Schichtzuschläge jedoch werden weiterhin ausbezahlt. Früher ging dies nur über Kurzarbeit mit maximal 2 Dritteln des Bruttolohns. Nun können bei annährend gleichem Entgelt auftragsschwache Zeiten bis zu einem Dreivierteljahr überbrückt werden.

Im Folgenden möchten wir diese Entwicklung genauer unter die Lupe nehmen und auf möglichst viele Detailfragen eingehen. Wer weiterhin offene Fragen hat, kann sich gerne an uns IG Metall-Vertrauensleute und -Betriebsräte wenden, ins Betriebsratsbüro kommen oder an unsere *direkt*-Redaktion schreiben!

2.–4. *Rückblick* - Die Verhandlungen

2. Forderungen der Geschäftsleitung

2.1. Am Anfang der Gespräche wurden von der Geschäftsleitung vier mögliche Umsetzungsmodelle für die Fertigung von 8 Zoll- bzw. 200 mm-Wafern vorgestellt:

Modell A: Erweiterung der 6 Zoll-Produktion auf 8 Zoll in Reutlingen durch den Neubau einer 8 Zoll-Fabrik

Modell B: Neubau einer 8 Zoll-Fabrik an einem 'Niedrigkostenstandort' (NKS)

Modell C: Übernahme bestehender 8 Zoll-Fertigungskapazitäten von anderen Halbleiter-Herstellern oder Kooperation mit diesen an NKS oder HKS (Hochkostenstandorten).

Modell D: Keine 8 Zoll-Eigenfertigung, statt dessen Fremdfertigung, also Einkauf von Chips

2.2. Das Investitionsvolumen für den Bau einer 8 Zoll-Fabrik in Reutlingen wurde in einem Projektrechnungszeitraum von zehn Jahren mit ca. 330 Mio. Euro veranschlagt.
Beim Kauf einer bestehenden 8 Zoll-Fertigung (Modell C) wurden die Investitionen mit ca. 220 Mio. Euro berechnet.

2.3. Die Geschäftsleitung (GL) forderte nun Einsparungen bei bzw. von den Beschäftigten von 26 Mio. Euro jährlich, also von 260 Mio. Euro auf zehn Jahre gerechnet. Das bedeutete, wir Beschäftigten sollten fast die gesamte Investitionssumme aufbringen, gelinde ausgedrückt: eine Zumutung bei einer solch wohlhabenden und gutverdienenden Firma!!

Folgende Vorschläge zur Umsetzung der Einsparungen kamen von der GL:

2.4. Arbeitszeitverlängerung:
38,5 Std.- bzw. 33 Std.-Woche (Konti) für alle Lohnempfänger und 38,5 Std. für alle Angestellten ohne Entgeltausgleich am AE-Gesamtstandort (Automotive Electronics).
Die Folge wäre der Verlust von 10 % der Arbeitsplätze am Gesamtstandort, also über 700 gewesen!!

2.5. Personalkostenreduzierung
- durch Anrechnung künftiger Tariferhöhungen um zwei mal 3 %. **Die Folge wäre ein dauerhafter Reallohnverlust um 6 % gewesen!**
- durch die Abschaffung der bezahlten Erholzeiten (Steinkühlerpause). Anspruch darauf haben alle Prämien- und Leistungslöhner (ca. 4000 am Standort). **Die Folge wäre der Verlust von ca. 400 Arbeitsplätzen am Standort gewesen!**
- durch Abschaffung des Nachtschichtzusatzurlaubs
- durch Kürzung bei AEP/AG/EAV
- durch die Reduzierung der Schichtzuschläge
- durch den Entfall der Mehrarbeitszuschläge
- durch die Kürzung des tariflichen Jahresurlaubs um einen Tag
- durch die Beschäftigung der FerienjobberInnen und berfristet Beschäftigten über eine Leasingfirma. **Die Folge wäre die ungefähre Halbierung ihres Entgelts gewesen!**
- durch die Abschaffung der Abschalttage (Karfreitag bis Ostermontag und 1. Mai)
- durch die Abschaffung der Betriebsschließtage (27.12. bis 1.1.).

3. Forderungen des Betriebsrats

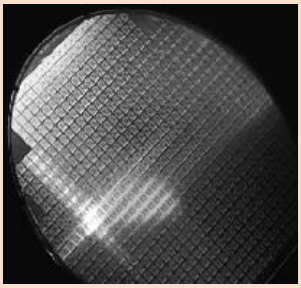
a) Wir wollen den Neubau der 200 mm-Fabrik in Reutlingen
b) Wir fordern eine Investitionszusage und die Garantie der Investitionsdurchführung
c) Wir fordern eine Beschäftigungssicherung der Beschäftigten am Dreierstandort
d) Keine Arbeitszeitverlängerung, da sie zu Personalabbau führt
e) Keine Änderung der Schichtmodelle
f) Keine Eingriffe in unsere tarifvertraglichen Rechte
g) Keine finanzielle Beteiligung der Belegschaft an den Investitionen
h) Keine Aufgabe der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

4. Die Verhandlungsergebnisse im Vergleich zu den Forderungen

a) Der Beschluß zum Neubau der 200 mm-Fab in Reutlingen wurde nach fast 2-jährigen Verhandlungen erreicht mit der Entscheidung der Geschäftsführung vom Mittwoch, 14.6.2006.

Durchblick - Was ist eigentlich..?! … ein Wafer?

Als **Wafer** wird in der Halbleiterindustrie die kreisrunde, wenige 100 µm (1µm Mikrometer ist ein Tausendstel Millimeter!!) dicke Scheibe bezeichnet. Auf dieser Wafer-Scheibe werden elektronische Bauelemente, vor allem integrierte Schaltkreise (Abkürzung: ‚IC' für ‚Integrated Circuit'), durch verschiedene technische Verfahren hergestellt.



Die Scheibe besteht in den meisten Fällen aus monokristallinem Silizium, es werden aber auch andere Materialien wie Siliziumcarbid, Gallium-Arsenid und Indium-Phosphid verwendet (siehe **Halbleiter** Seite 4).
Die Scheiben werden in verschiedenen Durchmessern gefertigt. Die zur Zeit hauptsächlich verwendeten **Waferdurchmesser** unterscheiden sich je nach Halbleiterwerkstoff und vorgesehenem Verwendungszweck (Silizium: 150 mm, 200 mm und 300 mm; Gallium-Arsenid: 2 Zoll, 3 Zoll, 100 mm, 125 mm, 150 mm).
Je größer der **Wafer,** desto mehr integrierte Schaltkreise (auch Chips genannt) können darauf untergebracht werden. Da bei größeren **Wafern** der geometrische Verschnitt kleiner wird, können die ICs kostengünstiger produziert werden.
Für die meisten Anwendungen müssen die Oberflächen der **Wafer** optisch spiegelnd poliert sein. Hinsichtlich der Ebenheit der **Wafer,** der Perfektion der Politur und der Reinheit der Oberfläche gelten extreme Forderungen. So sind beispielsweise nur Unebenheiten von wenigen nm (1nm Nanometer ist ein Millionstel Millimeter!!) über die gesamte **Waferfläche** zulässig.
Das englische Wort **wafer** hat die Bedeutung: Oblate, Hostie.
Infos nach *Wikipedia,* der freien Enzyklopädie, zusammengestellt von tausenden von Nutzern in mehr als 100 Sprachen (auf deutsch: http://de.wikipedia.org).

Durchblick - Was ist eigentlich..?! … ein Halbleiter?

Unter einem **Halbleiter** (englisch: **semiconductor**) versteht man einen Festkörper, dessen elektrische Leitfähigkeit stark temperaturabhängig ist. Deshalb kann er je nach Temperatur sowohl als „Leiter" als auch als ‚Nichtleiter' betrachtet werden. Die Leitfähigkeit von **Halbleitern** nimmt mit steigender Temperatur zu. Deshalb werden sie auch als ‚Heißleiter' bezeichnet. Die Leitfähigkeit lässt sich ferner durch das Einbringen von Fremdatomen von anderen chemischen Elementen, das so genannte ‚Dotieren', in weiten Grenzen steuern. Bedeutung für die Mikroelektronik erlangen **Halbleiter** aber insbesondere dadurch, dass ihre Leitfähigkeit auch durch Anlegen einer Steuerspannung oder eines Steuerstroms (wie z. B. beim Transistor) verändert werden kann.

b) Eine Investitionszusage wurde gegeben und alle Vereinbarungen gelten nur bei Nachweis der Investitionsdurchführung. Die Projektrechnung wurde in der Zwischenzeit sogar auf rund 550 Mio. Euro erhöht, die entstehenden Arbeitsplätze entsprechend der aktualisierten Projektrechnung auf etwa 800 gerechnet. Die Baubeauftragung soll bis spätestens 1.1.2007 und der Baubeginn im Herbst 2007 erfolgen. Eine 200 mm -Pilotfertigung soll Anfang 2007 in der 6Zoll-/150 mm-FAB aufgebaut werden, der Fertigungsanlauf ist für Mitte 2009 geplant.

c) Beschäftigungssicherung aller BOSCH-Beschäftigten in Reutlingen, Rommelsbach, Kusterdingen. Der zu erwartender Personalüberhang durch den Auslauf der UI-Fertigung in Rommelsbach, durch sinkende Abrufe in der LTCC- und Dioden-Fertigung soll abgefedert werden durch die Übernahme der betroffenen MitarbeiterInnen am Standort. Dadurch wird es zu keinen betriebsbedingten Kündigungen kommen. Falls etwas Unvorhersehbares passiert (z.B. Ölkrise oder komplette Auftragsstreichung wie bei der UI in Rommelsbach durch Volkswagen), sind zusätzliche Absicherungen vor Kündigungen vereinbart, nämlich (in der Reihenfolge der Maßnahmen):

- durch das Angebot freier Arbeitsplätze auch an anderen Standorten der Bosch-Gruppe
- durch flexible Arbeitszeitkonten Abbau verhindern
- Maßnahmen der Beschäftigungssicherung aus dem Tarifvertrag prüfen, z.B. Absenkung der Arbeitszeit
- Möglichkeiten der Kurzarbeit ausschöpfen

Kapazitäts- und Personalplanungen erfolgen nach dem jeweiligen Grundschichtplan und nach der jeweiligen individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit (IRWAZ), d.h. je nach Beschäftigung 29,75, 35 oder 40 Wochenstunden.

d) Es wird weder unbezahlte Arbeitszeitverlängerung geben, noch ein Wegfall der Erholpausen, wie von der Geschäftsleitung gefordert.

e) Auch andere Grundschichtmodelle wird es nicht geben, wie von der Geschäftsleitung angedacht, z.B. ein 5-Tage-Modell im Konti-Bereich, sondern das altbewährte 4-Tage-Kontimodell wird auf die neuen Arbeitsplätze übertragen.

f) Es kommt zu keinen Eingriffen in die Tarifverträge: weder gibt es eine Arbeitzeitverlängerung, noch einen Wegfall von Erholpausen oder von Einkommenserhöhungen, noch eine Reduzierung von Urlaub oder Schichtzuschlägen

g) Auch eine finanzielle Beteiligung der Beschäftigten an der Investition wurde ausgeschlossen, z.B. durch einen Abbau der AEP (Arbeits- und Erfolgsprämie), Verrechnung der Einkommenserhöhungen oder durch die Einstellung von befristet Beschäftigten und Ferienbeschäftigten nur noch über Arbeitsvermittlungsfirmen zu billigeren Tarifen als denen, die die IG Metall für uns alle ausgehandelt hat.

h) Die Mitbestimmung des Betriebsrats als Arbeitnehmervertretung bleibt voll erhalten und wird auf das neu einzuführende Flexkonto sowie auf die gesamten Kapazitäts- und Personalplanungen ausgedehnt.

5.–9. *Hinblick* - Die Vereinbarungen im Einzelnen

5. Beschäftigungssicherung

Es gibt Personalprobleme durch den Rückgang der Beschäftigung in verschiedenen Bereichen (u.a. Rommelsbach, LTCC, Diode) und durch das Rückkehrrecht von ehemaligen BOSCH-ScheinwerferkollegInnen bei ALRT. Für alle MitarbeiterInnen am Standort wurde eine Beschäftigungssicherung für die nächsten 10 Jahre vereinbart . Keinem kann in diesem Zeit-

Luftbild vom Kernstandort in der Tübinger Straße zum heutigen Zeitpunkt

Luftbild vom geplanten Bau der 200 mm-Fab. Die Gebäude 101, 102, 103 und 104 werden dafür abgerissen.

raum betriebsbedingt gekündigt werden. Allen betroffenen KollegInnen soll, wenn irgend möglich, eine Weiterbeschäftigung am Standort Reutlingen angeboten werden.
Um die Beschäftigungssicherung zu gewährleisten und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern, wurden folgende Maßnahmen vereinbart für den Fall, dass die vorhandenen Arbeitsplätze in Reutlingen nicht ausreichen sollten:

- Angebot freier Arbeitsplätze an anderen Bosch-Standorten,
- durch flexible Arbeitszeitkonten den Personalabbau verhindern,
- Maßnahmen aus dem Tarifvertrag 'Beschäftigungssicherung' ausschöpfen, dass heißt eine weitere Absenkung der Arbeitszeit,
- Kurzarbeit nach dem Sozial Gesetzbuch III voll ausschöpfen.

6. Qualifizierung

Das Qualifizierungsprogramm für alle MitarbeiterInnen ist im Konkreten noch mit uns festzulegen.
Vereinbart ist bisher, dass sämtliche Schulungsmaßnahmen während der Arbeitszeit zu erfolgen haben. Siehe dazu auch 9.1.!

7. Versetzungen auf freie Stellen

Die Freiwilligkeit steht an erster Stelle. Falls sich nicht genügend Freiwillige finden, werden anschließend die Stellen unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte nach dem LiFo-Prinzip (Last In - First Out, das heißt wer zuletzt eingestellt wurde, muss als Erster wechseln) besetzt. Die Zumutbarkeit bei Versetzungen muss gewährleistet sein. Dabei müssen folgende soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden: Alter, bisherige Tätigkeit, Kenntnisse, Verdienstmöglichkeiten, Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Familienangehörige, körperlicher Einschränkungen.
Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen werden weiterhin angewendet. Darüberhinaus gibt es Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle.

8. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit

8.1. Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten im Konti-Bereich

Die Betriebsschließungstage 27. Dezember bis 1. Januar werden aufgehoben, dadurch muss keine Pflichturlaubsnahme an diesen Tagen mehr erfolgen. Der 1. Mai wird ebenfalls Arbeitstag und als Abschalttag abgeschafft. Als Abschalttage bleiben Karfreitag bis Ostermontag und die Weihnachtsfeiertage vom 24. bis 26. Dezember erhalten und sind damit weiterhin arbeitsfrei.

8.2. Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Es bleibt weiterhin unverändert:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Pausen und Erholpausen
- Die Regelungen zur Rufbereitschaft.

Neu ist:

- In überprüfbaren, abrufbezogenen Ausnahmesituationen kann nach Zustimmung des Betriebrates während eines bestimmten Zeitraums länger oder auch kürzer gearbeitet werden
- Dieser Wechsel zwischen den Schichtplänen ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich
- Hierzu muss uns der Betrieb entsprechende Kenndaten, Kunden- und Werkabrufe belegen.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bleibt ab der ersten Minute voll erhalten!

8.2.1. Das Flexkonto

Das Flexkonto dient zum Ausgleich kurzfristiger Auftragsschwankungen. Freischichten bzw. freie Tage können aus dem Flexkonto genommen werden, das das bisherige Freischichtkonto ersetzt. Zeiten können unter bestimmten Kriterien in das Langzeitkonto übernommen werden.

In den genannten Ausnahmefällen kommen alle Zeiten, die über die individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) hinausgehen, auf das Flexkonto. Der Rahmen des Flexkontos beträgt ± 250 Stunden. Mehrarbeitszeitzuschläge fallen nicht mehr an, Schichtzuschläge werden allerdings weiterhin ausbezahlt. Freischichten können aus dem Flexkonto genommen werden. Zeiten aus dem Flexkonto können bei Erreichen der Höchstgrenze in ein Langzeitkonto überführt werden (siehe auch 9.2. und 9.4.).
Auch im Konti-Bereich können künftig Freischichten genommen werden, was bisher nicht vereinbart war.

Weiterhin vereinbart wurden: die Ankündigungsfristen gegenüber den MitarbeiterInnen, Regelungen zu Urlaub, Krankheit und (im Zweischichtbetrieb) Feiertagsarbeit sowie, in welchen Fällen Mehrarbeit weiterhin zuschlagspflichtig ist.

8.2.2. Vereinbarungen im Gleitzeitbereich

Es wird ein weiteres Arbeitszeitkonto für Mehrarbeitszeiten ohne Zuschläge geben. Dieses Arbeitszeitkonto wird dann in das Langzeitkonto überführt. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt also nur noch an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen vor!
Regelungen zu Flex- und Langzeitkonten werden derzeit zentral auf der Schillerhöhe verhandelt (siehe auch 9.3.).

8.2.3. Das Langzeitkonto

- Das alleinige Verfügungsrecht liegt bei den einzelnen MitarbeiterInnen
- Bosch hat hierauf also keine Verfügungsgewalt
- Die Zeit wird bei Bosch höchstwahrscheinlich wie ein Geldguthaben verzinst
- Die Zeit kann individuell genommen werden, z.B.durch früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben oder auch andere Dinge
- Das Langzeitkonto ist insolvenzgeschützt.

Der Grundschichtplan ist wie bisher Basis für die Kapazitäts- und Personalplanung, wodurch eine Schutzfunktionen gegen Überlastung gegeben ist (siehe auch 9.4.).

9. Weitere Regelungen im Detail

9.1. Versetzungen

Versetzungen für MitarbeiterInnen z.B. der UI-, Dioden- und LTCC-Fertigungen sind folgendermaßen geregelt: Angebot zumutbarer freier Arbeitsplätze am Standort unter Berücksichtigung z.B. des Alters oder der bisherigen Tätigkeit, Ermittlung der individuellen Qualifikation und des eventuellen Qualifizierungsbedarfs, Angebote entsprechender theoretischer und praktischer Weiterbildungsmaßnahmen.
Bei der Besprechung dieser Maßnahmen wird niemand alleine gelassen, da eine Festlegung in Absprache mit dem Betriebsrat erfolgt. Die Weiterbildung findet während der Arbeitszeit statt bei Fortzahlung des Entgelts. Es wird

Lernzielkontrollen und gegebenenfalls Unterstützungsmaßnahmen geben.
Die angebotenen Arbeitsplätze müssen für die Beschäftigten zumutbar sein. Das heißt: materiell muss die gleiche Eingruppierung und Entlohnungsart und mindestens die gleiche Verdienstmöglichkeit bestehen. Und zeitlich wird jedes Schichtmodell als zumutbar angesehen, auch die Konti-Arbeitszeit, außer wenn Gründe im Umfeld der MitarbeiterInnen zu einer Unzumutbarkeit führen, z.B. Kinderbetreuung, pflegebedürftige Familienangehörige. Eine Unzumutbarkeit könnten auch gesundheitliche Gründe darstellen, was durch einen Nachweis in Form eines ärztlichen Attests belegt werden muss.

9.2. Flexkonten und Schichtpläne

Es gibt im Zweischicht-Betrieb keine Änderungen bei der aufgesetzten Nachtschicht. Die jetzige Arbeitszeiten (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen und Erholzeitpausen) bleiben generell unverändert. Auch die vorhandenen Schichtpläne bleiben wie sie waren, nach ihnen wird in der Regel (Grundschichtplan) gearbeitet. Entsprechend von Kenndaten (Kunden- und Werkabrufe) kann nach Zustimmung des Betriebsrats für einen bestimmten Zeitraum vom Grundschichtplan abgewichen werden. Der Wechsel zu Sonderschichten muß den betroffenen MitarbeiterInnen bei 2-Schichtbetrieb 14 Tage und bei Konti-Schicht 24 Kalendertage vorher angekündigt werden.
Die Abweichung kann **bei gleicher Bezahlung** (Schichtzuschläge werden ausbezahlt) eine kürzere oder längere individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit (IRWAZ) von im Normalfall 29,75 Stunden im Konti bzw. von ansonsten 35 Stunden pro Woche sein. In diesem Ausnahmefall gibt es dann keine Mehrarbeitsvergütungen, aber weiterhin die Schichtzuschläge.
Die Zeit wird in einem Flexkonto verbucht. Das Flexkonto hat eine Spannbreite von plus/minus 250 Stunden.
Es gibt eine Ampellösung: Innerhalb der grünen Phase von 0 bis +/- 80 Stunden besteht kein Handlungsbedarf; wenn die gelbe Phase von mehr als +/- 81 bis +/- 160 Stunden erreicht ist, müssen Werkleitung und Betriebsrat Gespräche über die Gründe und notwendige Konsequenzen (z.B. Neueinstellungen oder Maschinenkäufe) führen. Die besprochenen Maßnahmen müssen spätestens beim Erreichen des Endes der roten Ampelphase, also bei +/- 250 Stunden umgesetzt sein, damit das jeweilige Flexkonto auf- bzw. abgebaut werden kann.
Bei Urlaub und Krankheit wird wie bisher nach dem Grundschichtplan verfahren, das heißt z.B., dass selbst in einer Woche mit Zusatzschichten nur 5 bzw. im Kontibereich 4 Tage Urlaub genommen werden müssen.
Freischichten können aus dem Flexkonto genommen werden, welches das bisherige Freischichtkonto ersetzt und erweitert.
Plusstunden auf dem Flex-Konto werden bei Austritt aus der Firma durch Geldzahlung ausgeglichen, bei Ableben wird der entsprechende Betrag an die Erben ausbezahlt.
Sofern im Einzelfall einem Wechsel dringende persönliche Gründe (z.B. Weiterbildung, Betreuung kranker Kinder) entgegenstehen, wird dies berücksichtigt.

Schichtpläne

Im Regelfall gelten die Grundschichtpläne, hier jeweils Schichtpläne II genannt. Nach ihnen werden Personal und Kapazitäten kalkuliert. Die Schichtpläne I und III sind Ausnahmefälle und müssen nach strengen Kriterien vereinbart und frühzeitig angekündigt werden. Erstere gelten bei Abrufsenkungen durch Kunden, letztere bei Auftragssteigerungen.

Schichtplan I 2-Schicht-Betrieb 30,00 Std/Woche

Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
1		F	F	F	F		
2		S	S	S	S		

eingeteilte Arbeitszeit: 30,00 Std./Woche

Schichtplan II Grundschichtplan 2-Schicht-Betrieb 37,50 Std/Woche

Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
1		F	F	F	F	F	
2		S	S	S	S	S	

Schichtplan III 2-Schicht-Betrieb 45,00 Std/Woche

Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
1		F	F	F	F	F	F
2		S	S	S	S	S	S

Kontischichtkalender "HalbleiterwerkReutlingen
Schichtplan I (Ø Arbeitszeit 19,83 Std/Woche)

F=Frühschicht 6.00 - 14.30 Uhr S=Spätschicht 14.00 - 22.30 Uhr N=Nachtschicht 22.00 - 6.30 Uhr

	Schichtgruppe 1			Schichtgruppe 2			Schichtgruppe 3			Schichtgruppe 4			Schichtgruppe 5			Schichtgruppe 6		
	Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
01.01 Sa	FS	N	N				FS	F	F				FS	S	S			
02.01 So	FS	N	N				FS	F	F				FS	S	S			
03.01 Mo				N	N	FS				F	F	FS				S	S	FS
04.01 Di				N	N	FS				F	F	FS				S	S	FS
05.01 Mi				FS	N	N				FS	F	F				FS	S	S
06.01 Do				FS	N	N				FS	F	F				FS	S	S
07.01 Fr	S	FS	S				N	FS	N				F	FS	F			
08.01 Sa	S	FS	S				N	FS	N				F	FS	F			
09.01 So	S	S	FS				N	N	FS				F	F	FS			
10.01 Mo	S	S	FS				N	N	FS				F	F	FS			
11.01 Di				S	FS	S				N	FS	N				F	FS	F
12.01 Mi				S	FS	S				N	FS	N				F	FS	F
13.01 Do				S	S	FS				N	N	FS				F	F	FS
14.01 Fr				S	S	FS				N	N	FS				F	F	FS
15.01 Sa	F	FS	F				S	FS	S				N	FS	N			
16.01 So	F	FS	F				S	FS	S				N	FS	N			
17.01 Mo	F	F	FS				S	S	FS				N	N	FS			
18.01 Di	F	F	FS				S	S	FS				N	N	FS			
19.01 Mi				F	FS	F				S	FS	S				N	FS	N
20.01 Do				F	FS	F				S	FS	S				N	FS	N
21.01 Fr				F	F	FS				S	S	FS				N	N	FS
22.01 Sa				F	F	FS				S	S	FS				N	N	FS
23.01 So	FS	N	N				FS	F	F				FS	S	S			
24.01 Mo	FS	N	N				FS	F	F				FS	S	S			
25.01 Di	N	FS	N				F	FS	F				S	FS	S			
26.01 Mi	N	FS	N				F	FS	F				S	FS	S			
27.01 Do				FS	N	N				FS	F	F				FS	S	S
28.01 Fr				FS	N	N				FS	F	F				FS	S	S
29.01 Sa				N	FS	N				F	FS	F				S	FS	S
30.01 So				N	FS	N				F	FS	F				S	FS	S
31.01 Mo	S	S	FS				N	N	FS				F	F	FS			

Kontischichtkalender "HalbleiterwerkReutlingen
Grundschichtplan II (Ø Arbeitszeit 29,75 Std/Woche)

F=Frühschicht 6.00 - 14.30 Uhr S=Spätschicht 14.00 - 22.30 Uhr N=Nachtschicht 22.00 - 6.30 Uhr

	Schichtgruppe 1			Schichtgruppe 2			Schichtgruppe 3			Schichtgruppe 4			Schichtgruppe 5			Schichtgruppe 6		
	Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
01.01 Sa	N	N	N				F	F	F				S	S	S			
02.01 So	N	N	N				F	F	F				S	S	S			
03.01 Mo				N	N	N				F	F	F				S	S	S
04.01 Di				N	N	N				F	F	F				S	S	S
05.01 Mi				N	N	N				F	F	F				S	S	S
06.01 Do				N	N	N				F	F	F				S	S	S
07.01 Fr	S	S	S				N	N	N				F	F	F			
08.01 Sa	S	S	S				N	N	N				F	F	F			
09.01 So	S	S	S				N	N	N				F	F	F			
10.01 Mo	S	S	S				N	N	N				F	F	F			
11.01 Di				S	S	S				N	N	N				F	F	F
12.01 Mi				S	S	S				N	N	N				F	F	F
13.01 Do				S	S	S				N	N	N				F	F	F
14.01 Fr				S	S	S				N	N	N				F	F	F
15.01 Sa	F	F	F				S	S	S				N	N	N			
16.01 So	F	F	F				S	S	S				N	N	N			
17.01 Mo	F	F	F				S	S	S				N	N	N			
18.01 Di	F	F	F				S	S	S				N	N	N			
19.01 Mi				F	F	F				S	S	S				N	N	N
20.01 Do				F	F	F				S	S	S				N	N	N
21.01 Fr				F	F	F				S	S	S				N	N	N
22.01 Sa				F	F	F				S	S	S				N	N	N
23.01 So	N	N	N				F	F	F				S	S	S			
24.01 Mo	N	N	N				F	F	F				S	S	S			
25.01 Di	N	N	N				F	F	F				S	S	S			
26.01 Mi	N	N	N				F	F	F				S	S	S			
27.01 Do				N	N	N				F	F	F				S	S	S
28.01 Fr				N	N	N				F	F	F				S	S	S
29.01 Sa				N	N	N				F	F	F				S	S	S
30.01 So				N	N	N				F	F	F				S	S	S
31.01 Mo	S	S	S				N	N	N				F	F	F			

Mit den Schichtplänen I und III sind Extremfälle beschrieben mit zwei Schichten, die zu den üblichen vieren hinzukommen bzw. von ihnen abgezogen werden. Denkbar sind ebenfalls Zwischenlösungen mit jeweils einer Schicht Unterschied. Das Personal für die Untergruppen müssen von den Werkstattleitungen fest definiert werden.

Kontischichtkalender " Halbleiterwerk Reutlingen"
Schichtplan III Arbeitszeit 39,67 Std/Woche)

Abschalttag
Betriebsschließung

F=Frühschicht 6.00 - 14.30 Uhr S=Spätschicht 14.00 - 22.30 Uhr N=Nachtschicht 22.00 - 6.30 Uhr

	Schichtgruppe 1			Schichtgruppe 2			Schichtgruppe 3			Schichtgruppe 4			Schichtgruppe 5			Schichtgruppe 6		
	Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe			Untergruppe		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
01.01 Sa	N	N	N			ZN	F	F	F			ZF	S	S	S			ZS
02.01 So	N	N	N			ZN	F	F	F			ZF	S	S	S			ZS
03.01 Mo	ZN			N	N	N	ZF			F	F	F	ZS			S	S	S
04.01 Di	ZN			N	N	N	ZF			F	F	F	ZS			S	S	S
05.01 Mi		ZS		N	N	N		ZN		F	F	F		ZF		S	S	S
06.01 Do		ZS		N	N	N		ZN		F	F	F		ZF		S	S	S
07.01 Fr	S	S	S	ZN			N	N	N	ZF			F	F	F	ZS		
08.01 Sa	S	S	S	ZN			N	N	N	ZF			F	F	F	ZS		
09.01 So	S	S	S		ZS		N	N	N		ZN		F	F	F		ZF	
10.01 Mo	S	S	S		ZS		N	N	N		ZN		F	F	F		ZF	
11.01 Di			ZS	S	S	S			ZN	N	N	N			ZF	F	F	F
12.01 Mi			ZS	S	S	S			ZN	N	N	N			ZF	F	F	F
13.01 Do		ZF		S	S	S		ZS		N	N	N		ZN		F	F	F
14.01 Fr		ZF		S	S	S		ZS		N	N	N		ZN		F	F	F
15.01 Sa	F	F	F			ZS	S	S	S			ZN	N	N	N			ZF
16.01 So	F	F	F			ZS	S	S	S			ZN	N	N	N			ZF
17.01 Mo	F	F	F		ZF		S	S	S		ZS		N	N	N		ZN	
18.01 Di	F	F	F		ZF		S	S	S		ZS		N	N	N		ZN	
19.01 Mi			ZF	F	F	F			ZS	S	S	S			ZN	N	N	N
20.01 Do			ZF	F	F	F			ZS	S	S	S			ZN	N	N	N
21.01 Fr	ZN			F	F	F	ZF			S	S	S	ZS			N	N	N
22.01 Sa	ZN			F	F	F	ZF			S	S	S	ZS			N	N	N
23.01 So	N	N	N			ZF	F	F	F			ZS	S	S	S			ZN
24.01 Mo	N	N	N			ZF	F	F	F			ZS	S	S	S			ZN
25.01 Di	N	N	N	ZN			F	F	F	ZF			S	S	S	ZS		
26.01 Mi	N	N	N	ZN			F	F	F	ZF			S	S	S	ZS		
27.01 Do		ZN		N	N	N		ZF		F	F	F		ZS		S	S	S
28.01 Fr		ZN		N	N	N		ZF		F	F	F		ZS		S	S	S
29.01 Sa			ZS	N	N	N			ZN	F	F	F			ZF	S	S	S
30.01 So			ZS	N	N	N			ZN	F	F	F			ZF	S	S	S
31.01 Mo	S	S	S		ZN		N	N	N		ZF		F	F	F		ZS	

9.3. Gleitzeitregelungen

Ist im Rahmen des Gleitzeitbereichs Arbeit über die individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit (IRWAZ) notwendig, muß diese wie Mehrarbeit beantragt und von der Leitung und dem Betriebsrat genehmigt werden. Das Gleitzeitkonto (GLAZ-Konto) hat eine Spannbreite von Plus/Minus 160 Stunden. Mehrarbeitsvergütungen entfallen. Die Stunden über der IRWAZ (35 bzw. 40 Std.) pro Woche werden gutgeschrieben, die Stunden unterhalb der IRWAZ werden abgebucht. Zum GLAZ-Konto gibt es ebenfalls eine Ampelregelung, teilweise mit anderen Stundengrenzen: 0 bis +/- 80 Stunden ist die grüne Phase, +/- 81 bis +/- 120 Stunden die gelbe Phase und +/- 121 Stunden bis +/- 160 Stunden die rote Phase.

Zum Verfahren bei Erreichen der nächsten 'Ampelphase' siehe Seite 10!

Die bestehende GLAZ-Regelung bleibt. Auch bei diesem Arbeitszeitmodell wird das Flex-Konto bei Austritt ausgeglichen bzw. beim Tod an die Erben ausbezahlt.

9.4. Langzeitkonten

Von den Arbeitsstunden, die über die 250 Stunden-Grenze im 2-Schicht- und im Konti-Betrieb bzw. über die 160-Stunden-Grenze im Gleitzeitbereich gehen, können laut Tarifvertrag bis max. 152 Stunden im Jahr in ein Langzeitkonto übertragen werden. Einen Zugriff auf dieses Langzeitkonto haben nur die MitarbeiterInnen selbst. Näheres wird zur Zeit auf Geschäftsführungs-/Gesamtbetriebsrats-(GF-/GBR-)Ebene verhandelt (z.B. Insolvenzschutz, Verzinsung). Die dort getroffene Regelung wird dann am Standort Reutlingen übernommen.

9.5. Bezahlte Mehrarbeit

Bezahlte Mehrarbeit oder auch Überzeit wird nach wie vor generell nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich sein. Es wird sie weiterhin geben, um auf kurzfristige Engpässe wie z.B. bei Qualitäts- und Anlagenproblemen reagieren zu können. Dies wird nach den bisherigen Erfahrungen der Normalfall bleiben. Grundsätzlich sind Maßnahmen zum Arbeitsplatzerhalt wichtiger als Zusatzverdienste durch Überzeit. Im 2-Schicht- und Konti-Betrieb wird es Mehrarbeit geben und zwar bei kurzfristigem Bedarf, bei Arbeit außerhalb der Flex-Arbeit und wie bisher bei mehr Stunden als die IRWAZ von 29,75 (Konti) oder 35 Std. pro Woche. Bei Gleitzeit wird es bezahlte Mehrarbeit nur noch bei Arbeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen geben.

Betriebsrat hat sich neu konstituiert

Dieter Janz ist neuer Betriebsratsvorsitzender in Reutlingen; Betriebsausschuss und Betriebsratsarbeitsgruppen sind gebildet.

Seit dem **1. April 2006** hat der neu gewählte Betriebsrat seine Arbeit aufgenommen. Der Betriebsrat hat Dieter Janz als neuen Vorsitzenden und Daniel Müller als seinen Stellvertreter gewählt. Beide wurden weiterhin als freigestellte Betriebsräte gewählt ebenso wie Thorsten Dietter, Christa Hämmerle, Gabriele Riekert, Hans-Peter Kern, Jochen Betz und Smara Calotrapezi. Von der CGM sind Albert Seiz und Harald Schwertle freigestellt. Wulf Siepert wurde außerdem für die Aufgaben BPS und die Raumplanung zusätzlich freigestellt.

Die Arbeitsgruppen wurden gebildet. Die Struktur und die Verantwortlichen sind aus der Grafik ersichtlich.
Wir haben beschlossen, Euch in den nächsten *direkt*-Ausgaben die Aufgaben der einzelnen Arbeitsgruppen und die Mitglieder vorzustellen.

Arbeitsgruppen des Betriebsrates Struktur und Verantwortliche

Ausbildung
Betreuung Auszubildende
Daniel Müller

Entgelt
Lohn und Gehalt nach ERA, Leistungszulage
Jochen Betz

Personal Arbeiter
Koordination Mehrarbeit Arbeiter Altersteilzeit Arbeiter
Smara Calotrapezi

Frauen und Gleichstellung
Christa Hämmerle

Qualifizierung / Weiterbildung
Thorsten Dietter

Arbeits- und Gesundheitsschutz
Gesundheitsförderung, Leistungsgewandelte/Schwerbehinderte, Integration / BET, Berufsgenossenschaft
H.P Kern

Personal Angestellte
Koordination Mehrarbeit Angestellte, Altersteilzeit Angestellte, Betriebliche Altersversorgung, Bearbeitung BVW
Christa Hämmerle

Soziales
Wohnungsvergabe, Gemeinschaftshilfe, Notlageunterstützung, Berufsgenossenschaft
Gabi Riekert

Gebäude- und Raumplanung
Arbeitsplatzgestaltung BPS Koordination
Wulf Siepert

IV-Anwendungen
§ 90 Informationen, Zwischenverpflegung /Kantine
Harald Schwertle

Besondere Beschäftigungsverhältnisse
Leasing, Werkverträge, Fremdvergabe
Albert Seiz

Gewerkschaftsbeiträge sind Werbungskosten

Die Steuererklärung – für viele das 'moderne Latein'

Das Thema 'Steuern' ist heutzutage in aller Munde. Und am Jahresanfang steht auch die alljährliche Steuererklärung an. In diesem Zusammenhang wollen wir Euch darauf aufmerksam machen, dass Gewerkschaftsbeiträge Werbungskosten sind.

Gewerkschaftsbeiträge können bei den Werbungskosten genauso wie beispielsweise die Fahrten zur Arbeit in der Anlage N angegeben werden (Zeile 42: Beiträge zu Berufsverbänden). Lohnen tut sich das dann, wenn man über die Werbungskostenpauschale von derzeit 1044 Euro kommt. Hier gilt das alte schwäbische Sprichwort: Kleinvieh macht auch Mist!
Also: Gewerkschaftsbeitrag angeben und das Finanzamt nachrechnen lassen.

Als Nachweis über Deinen gezahlten IG Metall-Beitrag reicht neuerdings auch die Kopie Deiner Dezember-Entgeltabrechnung aus. Multipliziere dieses Betrag mit zwölf und gebe Deine gezahlte Gesamtsumme in der Steuererklärung an.

Solltest Du dennoch eine Bescheinigung benötigen, bekommst Du diese auf dem Sekretariat des Betriebsratsbüros.

Europapark-Ausfahrt des IG Metall-Vertrauenskörpers

Schon zum 4. Mal veranstaltete der IG Metall-Vertrauenskörper eine Ausfahrt in den Europa Park nach Rust.

Es nahmen insgesamt 171 BoschmitarbeiterInnen/Freunde/Bekannte/Familienangehörige und Kinder, Werkstudierende und Auszubildende an dieser Ausfahrt teil.

Los ging es um 6 Uhr in Reutlingen mit 3 Bussen. Während der Busfahrt waren alkoholfreie Getränke kostenlos. Um 7.30 Uhr gab es gemeinsam mit allen ein ausführliches Frühstück, das in dem günstigen Preis mit enthalten war (für IG Metall-Mitglieder gab es eine Vergünstigung von 5,50 Euro für die Fahrt).

Bei strahlendem Wetter konnten Jung und Alt die vielen Attraktionen, Shows und Fahrgeschäfte genießen. Zum Schluss gab es noch mit 30 Leuten eine Wasserschlacht, bei der es reichlich Abkühlung gab.

Die Rückfahrt war um 17.30 Uhr, damit alle rechtzeitig zum WM Spiel um Platz 3 – Deutschland gegen Portugal – zu Hause waren.

Wer nächstes Jahr die gute Chance nutzen und mit in den Europapark fahren will, ist dazu herzlich eingeladen! Es wird dazu wieder einen Aushang an den schwarzen Brettern geben.

Tausend Hobbykicker trugen ihre WM in Rübgarten aus

IG Metall war mit einem Stand bei der Hobby-Fußballweltmeisterschaft präsent

Ein Freizeitkick der Superlative: 108 Mannschaften mit tausend Spielern, vertreten waren 35 Nationalitäten, waren am 10. und 11. Juni zur Hobby-Fußball-WM in Rübgarten angereist. Aus Deutschland und Europa fanden sich Kicker ein, darunter hundert Frauen und Mädchen. Neben vielen gemischten Teams kamen als einziges rein weibliches Team acht Fünfzehnjährige aus Eningen unter Achalm in die nächste Runde. Ein riesiges Rahmenprogramm mit Ballgeschwindigkeitsmessanlage, Cheerleader usw., Kaffee- und Kuchenverkauf der IG Metall und eine Beachparty, die erst am Sonntag um sieben Uhr endete, zogen am Samstag zahlreiche Besucher an. 200 Helfer, darunter 130 Mitglieder des SSV Rübgarten, kümmerten sich ums Wohl der Gäste und einen fairen Turnier-Verlauf (auf dem Foto die „Lorcher Connection" gegen die „Rauschkugeln"). Die Gewinner, AA-Town-Allstars, vor den Turboturks, wurden mit Tribünenplätzen für die Regionalliga-Spiele des SSV Reutlingen, Medaillen und Pokalen belohnt, für die anderen Mannschaften gab's „Verlierer-T-Shirts", Fußbälle und Sachpreise im Wert von 7500 Euro. Veranstalter Tobias Draxler war rundum begeistert: „Das hat die Erwartungen noch übertroffen!"

Quelle: Artikel aus dem Schwäbischen Tagblatt (tea/Bild: Franke).

Kommt ein heißer Herbst? –

Der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Reutlingen/ Tübingen zur Reformpolitik in Deutschland

Ein entscheidender Herbst steht 2006 an. Entweder werden die Grundlagen des Sozialstaats neu justiert oder sie werden geschleift.

Kein Mensch wird bestreiten, dass Reformen in unserem Land notwendig sind.

Wenn man weiß, dass 2006 3,5 Beschäftigte auf einen Rentner oder eine Rentnerin kommen, der/die insgesamt 17 Jahre Rente bezieht, und in 20 Jahren 2 Beschäftigte einen Rentner 20 Jahre unterhalten, so ist klar, das etwas passieren muss. Dasselbe gilt für das Gesundheitswesen.

Gewerkschaften sind für Reformen in diesem Land. Gleichzeitig setzen wir uns aber dafür ein, dass Reformen sozial ausgewogen sind. Wenn mehr gezahlt werden muss, dann müssen daran alle beteiligt sein. Und für uns gilt das Prinzip, dass jeder nach seinen Fähigkeiten herangezogen werden muss.

Nun hat die grosse Koalition sich daran gemacht, das Gesundheitswesen zu reformieren. Der Berg hat ein Mäuslein geboren. Die Kosten des Gesundheitswesen resultieren zu 90 % aus 3 Faktoren:

- den Krankenhauskosten,
- den Arzneimitteln,
- den Geldern für Ärzte und Zahnärzte

Keiner dieser 3 Kostenblöcke wird angepackt.

Geschaffen wird ein Fonds, in den nur Arbeitnehmer und Arbeitgeber einzahlen, aus dem dann pro Kopf, unabhängig von den jeweiligen Risiken, verteilt wird. Wenn das Geld den Kassen nicht langt, dann sollen sie Zusatzbeträge einfordern. Und die Privatversicherten bleiben aussen vor.

Im Bereich des Deutschen Rentenwesens soll das gesetzliche Renteneinstiegsalter auf 67 Jahre erhöht werden. Die IG Metall betrachtet dieses Vorhaben als einen weiteren Versuch, die Renten zu kürzen. Auch der von Müntefering jetzt vorgelegt Kombilohn hat zur Folge, das die Einkommen älterer Menschen sinken werden. Die IG Metall wendet sich nicht dagegen, das alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen geschaffen werden können, die es einem ermöglichen, überhaupt bis 65 arbeiten zu können.

Gleichzeitig setzt dies aber voraus, dass für ältere Menschen Arbeitsplätze vorhanden sind. Die Tatsache, das 58 % der Menschen, die älter als 55 Jahre sind, nicht mehr arbeiten, hat damit zu tun, das kein Betrieb die Älteren mehr haben will.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass flexible Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Berufsalltag erhalten und geschaffen werden. Dazu gehört auch, dass es möglich sein muss, nach 45 Versicherungsjahren eine ungekürzte Rente zu erhalten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Herbst zweifellos gefordert. Wer sich nicht engagiert, läuft Gefahr, dass ihm das Fell über die Ohren gezogen wird.

Gert Bauer

Beitrittserklärung

Vorname _____ Name _____ Geburtstag _____

Strasse _____ Hausnummer _____ Geschlecht O weiblich O männlich

PLZ _____ Wohnort _____ Nationalität _____

Abteilung/Werkstatt _____ Stamm-/Personalnummer _____ Telefonnummer (für eventuelle Rückfragen) _____

O Arbeiter/in
O Angestellte/r
O Azubi
O Student/in

O Kaufmännische/r Angestellte/r
O Technische/r Angestellte/r
O Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in
O Teilzeit

Beschäftigt bei _____

Ort _____

Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst: _____

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 widerruflich 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.

Einzugsermächtigung/ Bankverbindung

Bankleitzahl: _____

Bank: _____

Konto-Nr.: _____

Datum _____ Unterschrift _____

Information zur Tarifrunde 2006 der IG Metall

Ergebnis des Tarifabschlusses 2006 der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg in Kurzform.

3% mehr Entgelt dank großer Beteiligung auch von uns BoschlerInnen!

Schau Dir Deine Lohn- und Gehaltsabrechung von Juni 2006 mal etwas genauer an:
Dank der großen Beteiligung an den Warnstreiks und Aktionen der IG Metall hat der neue Tarifabschluss etwas für die Habenseite Deines Girokontos getan.

Erhöhung der Löhne und Gehälter	Kontoauszug	Haben +
- Für die Monate März, April und Mai gibt es einen Pauschalbetrag von 310 € (Auszahlung mit der Entgeltabrechnung im Mai)	Mai 2006	+ 310,00 €
- Im Juni steigen die Löhne und Gehälter um 3% (dauerhaft), Beispiel gerechnet bei bisher 2500 € Lohn und Gehalt	ab Juni 2006 monatlich	+ 75,00 € *

Gesamtguthaben durch diesen Tarifabschluss: + 1060,00 € *

* gerechnet mit 2500 € Monatslohn/-gehalt und einer Laufzeit bis 31.03.2007 ohne den Einfluss des Ergebnisses auf das Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld

Ausbildungsvergütungen

- Ab Juni gibt es 3 % mehr Ausbildungsvergütung
- Für die Monate März, April und Mai gibt es eine Einmalzahlung von 125 €

Vermögenswirksame Leistungen

- Der von den Arbeitgeberseite gekündigte IG Metall-Tarifvertrag zu Vermögenswirksamen Leistungen (VWL) wurde neu verhandelt und in Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) umgewandelt

Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)

- Altverträge laufen in der bestehenden Form weiter
- der Tarifvertrag AVWL beinhaltet eine Übergangsregelung für Anschlussverträge
- Gültig auch für neu eingetretene Beschäftigte

Lohnrahmen Tarifvertrag II (LRTV II)

- Der Vertrag wird wieder in Kraftgesetzt
- Erholpausen bleiben vereinbart

Fragen zu den Tarifverträgen beantworten Dir die kompetenten Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall!

Zusammengefasst:

- **Höhere Einkommen für alle**
- **Fortsetzung des Tarifvertrages Vermögenswirksame Leistungen**
- **Lohnrahmentarifvertrag II wurde wieder in Kraft gesetzt**

Ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann!

Ein Rechtsanspruch darauf haben nur die Mitglieder der IG Metall.

In Kürze – Nachrichtenticker

- **Herr Johann Evers (AE/EC)** wird zum 1. Oktober 2006 eine neue Aufgabe in Spanien antreten. Sein Nachfolger als kaufmännischer Werkleiter des AE-Bereiches und Werkleiter des Gesamtstandortes Reutlingen wird Herr Christoph Kübel (C/HP), bisher Leiter der Zentralabteilung Personalgrundsatzfragen auf der Schillerhöhe.

- Die Umsetzung des neuen IG Metall-**Tarifvertrages über Altersvorsorgewirksamen Leistungen** werden derzeit vom Gesamtbetriebsrat aus mit den Zentralstellen auf der Schillerhöhe vereinbart. Für Ende September erwarten wir das Ergebnis.

- Die Mitteilung an die Beschäftigten über ihre **vorläufige Ersteinstufung bei ERA** erfolgt im November 2006. Detaillierte Informationen hierzu werden noch bekannt gegeben.

- **Alfred Löckle** (seit Mai 2006 Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Robert Bosch GmbH) wurde von der Großen Tarifkommission (TAKO) als **Nachfolger von Walter Bauer in die Verhandlungskommission** Baden Württemberg gewählt. Damit haben wir auch weiterhin einen Boschvertreter bei Tarifverhandlungen in der ersten Reihe.

- **2670 Arbeitsplätze** sollen nach Ansicht der Leitung des Dieselbereiches (DS) in **Feuerbach wegfallen,** 1700 in direkten und 900 im indirekten Bereich. Lediglich 840 neue Arbeitsplätze sollen dagegen entstehen. Die Folge wäre der Wegfall von 1800 Arbeitsplätzen. Für den Betriebsrat und den IG Metall-Vertrauenskörper ist dieses Angebot nicht akzeptabel; das Angebot der DS-Leitung nicht ausreichend.

- BOSCH steigerte sein Ergebnis vor Steuern im Jahr 2005 auf 3,178 Mrd Euro. Hierzu liegt beim Betriebsrat eine Sonderausgabe der *direkt,* in dem wir den **Geschäftsbericht 2005** analysieren und bewerten. Bei Interesse einfach bei Wulf Siepert oder Thorsten Dietter melden.

- Die Berliner Regierung hat beschlossen, dass **die bisherigen steuer- und sozialversicherungsfreien Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit** in Zukunft ab einem Stundenlohn des Grundlohnes von größer 25.- Euro sozialversicherungspflichtig wird. Interne Berechnungen an einem Beispiel der Lohngruppe 12 (höchste Lohngruppe in Schicht und Leistungslohn) und einer Akkordleistung von 138 % ergaben einen Stundenlohn des Grundlohnes von ca. 23.- Euro. Somit wurden wir BoschlerInnen noch verschont. Die Steuer- und Sozialversicherungspflicht trifft also keinen bei BOSCH.

- **Die Spendensammlung am 30. und 31.1.2006 bei der Firma Bosch in Reutlingen (Werk Reutlingen, Kusterdingen, Rommelsbach) für "Hilfe für kranke Kinder e.V." an der Uni-Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Tübingen** erbrachte 5460.- Euro von den Beschäftigten und 1040.- Euro vom Betrieb, also einen Gesamtbetrag von 6500.- Euro. Dieses ist ein stolzer Betrag, der die soziale Verantwortung der Boschbeschäftigten unterstreicht. Der Betrag wurde am Donnerstag, den 23.2.2006 um 14 Uhr, den Verantwortlichen des Vereins in der Tübinger Uniklinik für Kinder- und Jugendmedizin übergeben. Den SpenderInnen sagen wir nochmals vielen Dank!!

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine erholsame Urlaubszeit mitsamt ihrer Familie, ihren Freunden!! Kommt wohlbehalten und gesund zurück!

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)

Impressum *direkt:*

Herausgeber:	IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch
Verantwortlich:	VK-Leiter, Wulf Siepert
Koordination:	Wulf Siepert
Redaktion:	Dieter Janz, Klaus Ritter, Daniel Müller, Wulf Siepert, Thorsten Dietter
Produktion:	Albert Kunze, Druckhaus Lorch
Druck:	Druckhaus Lorch, Pfullingen
Kontakttelefon:	07121/35-2670
Fax:	07121/35-1390
E-mail:	Wulf.Siepert@de.bosch.com Thorsten.Dietter@de.bosch.com

Wichtige Termine:

23.09.2006 Gedenkfahrt nach Dachau mit der VVN-BaWü (Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes, Baden-Württemberg)

11.10.2006 Wahl zur Schwerbehindertenvertretung (SBV)

21.10.2006 DGB-Aktionstag gegen die Reformpolitik der Großen Koalition

26.10.2006 Betriebsversammlungen

Ende 2006 Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)