



# LEO NEWS

## Zukunftsmusik

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

neulich wurde ich von einer ehemaligen MotoMeter-Mitarbeiterin angesprochen: „Ljuba, was baut Ihr denn beim Bosch?“ Zuerst konnte ich die Frage nicht nachvollziehen - es ist bekannt, was wir am Standort Leonberg entwickeln. Etwas irritiert hakte ich nach: „Was meinst Du?“ - „Na, der Kran.“

Was meine ehemalige Kollegin neugierig machte, ist für mich Symbol einer Entwicklung, von der ich 1990 nicht zu träumen wagte. Damals wurde MotoMeter von Bosch gekauft, 1991 zur 100prozentigen Tochter gemacht und vier Jahre später mit der Entscheidung Standortschließung konfrontiert. 1996 folgten Verhandlungen für einen Sozialplan, in dessen Verlauf die Fertigung stufenweise geschlossen und unsere heutige Entwicklung aufgebaut wurde.

Von einem Kran, einem Symbol der Weiterentwicklung, von Zukunftsmusik war damals keine Rede. Es ging um Existenzen, um Menschen und deren Arbeitsplätze. 1998 wurde der „alte“ MotoMeter-Standort mit Bosch verschmolzen, sechs Jahre später war von der Fertigung keine Spur mehr sichtbar. Eine Ära ging zu Ende und eine neue Ära - die unseres Entwicklungsstandorts - begann.

Heute ist unser Standort geprägt von etwa 1000 Menschen, die ihr Know-how und ihren Ehrgeiz in die Entwicklung von Bosch-Produkten stecken. Wir ziehen immer mal wieder um, improvisieren mit kleinen Schönheitsreparaturen und ärgern uns Sommer wie Winter über kollabierende Temperatursysteme, die teilweise aus MotoMeter Zeiten stammen.

Mit dem Kran und den damit verbundenen baulichen Maßnahmen verschwinden die letzten Spuren der MotoMeter-Ausstattung. Es wird Zeit eine neue Zukunftsmusik zu schreiben: Neue Projekte zu leben und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Lassen Sie es uns gemeinsam tun.

Herzlichst  
Ihre Ljuba Glavaš

### *Einladung zur Betriebsversammlung*

**Wann?** Am 23. November 2007  
um 9:00 Uhr

**Wo?** Kantine, Daimlerstraße 6

**Wir freuen uns auf Sie.**

*Das LEOnews-Team wünscht allen Kolleginnen und Kollegen eine geruhssame Adventszeit.*



### **...die LEOnews & was drin steckt...**

- Betriebsräte in Klausur Seite 2
- Power hinter dem Betriebsrat Seite 3
- Der Standort im Visier Seite 4/5
- Altersteilzeit - wie geht's weiter Seite 6
- Weihnachtsgeld Seite 6
- Hintergründiges zur Arbeitszeit Seite 7
- Die letzte Seite Seite 8

## Der Betriebsrat in Klausur

Was steckt dahinter, wenn am Büro des Betriebsrates ein Zettel klebt auf dem steht: „Wir sind auf Betriebsratsklausur“? Keine Bange, Ihre Betriebsräte sind nicht auf klerikalen Pfaden unterwegs. Vielmehr haben wir uns jenseits der Tagesordnung zu einer Arbeitsideenschmiede zurückgezogen.

Mit 14 Köpfen kann man einiges „schmieden“, grübeln und beratschlagen. Da der Betriebsrat ein juristisch legitimes Organ ist, gehen die BER-Klausuren weit über das berühmte Brainstorming hinaus. Ein Problem liegt an, zum Beispiel wer will was von wem, auf welcher Grundlage - mit welchen Gesetzen und Paragraphen müssen wir umgehen und uns fit machen?

Lassen Sie sich zum Nachvollziehen bitte auf ein Experiment ein: Schauen Sie sich ihren Arbeitsvertrag an und denken Sie kurz über dessen inhaltliche Gestaltung nach. Ist aus Ihrer Sicht alles enthalten? Jetzt überprüfen Sie das Ganze nach juristischen Maßstäben: Schauen Sie



in das Nachweisgesetz und dort in den Paragraphen 2. Solche Prüfungen sind unser Alltag.

Neben der Auseinandersetzung mit Paragraphen, Verordnungen und Verträgen laden wir zu unseren Betriebsrats-Klausuren regelmäßig Gäste ein. Neben der Firmenvertretung (Fr. Mai, H. Hübner), die immer eingeladen werden, folgte im letzten Jahr der IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann unserer Einladung. In die Diskussion starteten wir mit der Personalpolitik und den wirtschaftlichen Tendenzen und landeten bei der Zukunft unseres Standortes und bei Themen, die der Betriebsrat die nächsten Wochen und Monate diskutieren und anpacken wird. Nicht nur bei Klausuren widmen wir uns dem Informationsaustausch und der Kontaktpflege.

**Bei einer Veranstaltung im Rahmen der IAA trafen sich Betriebsräte der Standorte Leonberg und Schwieberdingen mit dem Vorsitzenden der IG Metall, Berthold Huber (rechts im Bild).**

## Mitarbeitergespräch (MAG)

Der Ablauf des MAG ist in der „Gesamt-Betriebsvereinbarung über die Durchführung von Mitarbeitergesprächen, Leistungsbeurteilungen und Gesprächen über die Mitarbeiterentwicklung mit Angestellten“ geregelt. Spätestens eine Woche vor dem MAG erhält der Mitarbeiter den Vorbereitungsbogen, anhand dessen er sich auf das MAG vorbereiten kann. Bei Zielvereinbarungen ist darauf zu achten, dass Ziele erreichbar und messbar sind. Selbst wenn Abweichungen von den Zielen vom Mitarbeiter verursacht wurden, müssen sie nicht als ausschließlich negativ gewertet werden, sondern als Chance, aus erkannten Fehlern zu lernen. Entsprechend müssen Zielvereinbarungen im laufenden Arbeitsprozess neu getroffen oder verändert werden.

Beim MAG wird u.a. die jährliche Leistungsbeurteilung besprochen. Die sich aufgrund der Leistungsbeurteilung ergebende Leistungszulage wird vom ersten Januar des folgenden Jahres an wirksam (Ausnahme: Neueintritte). Bei einem Wechsel des Vorgesetzten oder bei einer Versetzung des Mitarbeiters hat der bisherige Vorgesetzte auf Wunsch des Mitarbeiters eine vollständige Leistungsbeurteilung vorzunehmen. Der neue Vorgesetzte führt beim ersten folgenden Mitarbeitergespräch eine vollständige Leistungsbeurteilung durch. Bei Umgruppierungen wird die Leistungszulage unter Berücksichtigung tariflicher Bestimmungen neu festgesetzt und sofort wirksam.

Führt die erstmalige Beurteilung zu einer höheren Leistungszulage, wird die Differenz zwischen bishe-

riger und neuer Leistungszulage nicht auf die übertarifliche Zulage angerechnet. Überdies kann gegen die Leistungsbeurteilung des Vorgesetzten, gegen seine Beschreibung des Aufgabengebietes, gegen seine Aussagen über erreichte Ziele und zu den „Ergänzenden Hinweisen“ Einspruch erhoben werden.

Erstmals nach Einführung des ERA zum 1. Juli 2007 gilt: Bis zum Abschluss der Verhandlungen mit dem Betriebsrat werden kein neues MAG und kein neues Leistungsbeurteilungssystem eingeführt, sondern die bestehenden Systeme an den ERA-TV angepasst und weiterhin verwendet. Die Mitarbeitergespräche werden auf der Basis der bisherigen MAG-Bögen geführt. Die nach Altsystem ermittelte LZ in Prozent wird mit dem ERA-Faktor 1,5 multipliziert.

Die Stellenbezeichnung und die Kurzbeschreibung des Aufgabengebietes müssen unter „Kurzbeschreibung des Aufgabengebietes“ im MAG-Bogen in ihrer Wertigkeit dem ERA entsprechen. „Ergänzende Hinweise für den Vorgesetzten“: Hier muss ggf. der Abbau von Entwicklungsabzügen vermerkt werden. Beachten Sie, dass bei den laufenden MAG-Gesprächen eine Entwicklungsstufe entfallen muss (EG 8 bis EG 11), die mit ERA-Einführung im November 2006 zugeteilt wurde. Zu weiteren Fragen rund um das Mitarbeitergespräch sowie bei Einsprüchen gem. §7(1) der oben genannten Betriebsvereinbarung steht Ihnen der Betriebsrat gerne zur Verfügung.

**Nähere Einzelheiten erörtern wir auf der Betriebsversammlung am 23. November 2007.**

# Die Power hinter dem Betriebsrat

Wie heißt es so schön: Hinter jedem starken Mann steht eine starke Frau. Der Betriebsrat Lr wird gleich von zwei starken Frauen unterstützt. Gabriele Drobner, die unser Betriebsratsbüro auf Vordermann bringt und uns auf Trab hält und Susanne Thomas, von der IG Metall, die uns berät und zuarbeitet. Beide Frauen sind leise, stark und stehen hinter dem Betriebsrat und für den Betriebsrat. Grund genug, genauer hinzuschauen:

**LEONEWS:** Gabriele, Du warst mal Geschäftsleitungssekretärin. Wie hast Du den Spagat zwischen Deinen vorherigen Tätigkeiten und den heutigen Anforderungen des Betriebsratssekretariats geschafft?

**Gabriele:** Ich bin unbefangen an den neuen Job herangegangen, mit Interesse und einer großen Portion Neugierde. Mir wurde schnell klar, dass auch beim Betriebsrat „nur mit Wasser gekocht wird“. Das meine ich nicht negativ, die Herausforderungen sind ähnlich. Mir bringt das Arbeiten für und mit Menschen viel Freude.

Einen Spagat sehe ich nicht. Ich mache meinen Job sehr gerne, weil er interessant und abwechslungsreich ist. Ein Betriebsratssekretariat ist wie alle anderen Sekretariate, mit dem Vorteil ständig am Puls des Geschehens zu sein.

**LEONEWS:** Worüber freust Du Dich besonders und worüber ärgerst Du Dich?

**Gabriele:** Ich freue mich, dass die Akzeptanz des Betriebsrats steigt und seine Arbeit anerkannt und geschätzt wird. Ich ärgere mich über einige Wenige, die sich bislang keine Gedanken über die Betriebsratsarbeit gemacht haben; frei nach dem Motto: „Ich bin selber groß, mich muss keiner vertreten“.

**LEONEWS:** Du gehörst zu unserem Redaktionsteam. Was treibt Dich an, diese Zeitung mitzugestalten?

**Gabriele:** Ich arbeite gerne kreativ und auch mit der LEONEWS habe ich die Möglichkeit dazu. Mit unserer Zeitung wollen wir das Engagement des Betriebsrats an die erwähnten „Betriebsrats-Zweifler“ herantragen. Wir zeigen mit den LEONEWS die kompetente und intensive Arbeit des Gremiums zum Wohle der Belegschaft am Bosch-Standort Leonberg.

**LEONEWS:** Was wären Deine drei Wünsche?

**Gabriele:** Ich mach's in Versform und nehme mir vier Wünsche heraus: Gesundheit und Lebensfreude soll uns bleiben, Spaß an der Arbeit das Einerlei vertreiben. Ein zukunftssicherer Standort sei uns beschert... etwas 'laissez faire' wär' auch nicht verkehrt.

**LEONEWS:** Susanne, seit wann bist Du bei der IG Metall?

**Susanne:** Ich arbeite seit 14 Jahren bei der IG Metall. Über Verträge in Gera und an der IG Metall-Bildungsstätte Schliersee bin ich vor zehn Jahren in Stuttgart gelandet.

Meinen Job mache ich aus Überzeugung. Es ist nicht so, dass ich ein Gewerkschafts-Gen intus habe. Ich komme aus einer - wie sagt man so schön - gutbürgerlichen Familie. In meiner Familie habe ich gelernt, dass es Spielregeln gibt an die man sich halten muss. Im Deutschen Recht gibt es Regeln und Gesetze, die zugunsten der Beschäftigten gelten. Für deren Umsetzung habe ich mich entschieden.

**LEONEWS:** Welche Aufgaben hast Du neben der Betriebsbetreuung?

**Susanne:** Im Stuttgarter IG Metall-Team bin ich unter anderem für Berufliche Bildung zuständig. Ich betrachte das Thema als Dreh- und Angelpunkt betriebs- und gesellschaftspolitischer Weiterentwicklung.

Motivation und inhaltliche Bestärkung gibt mir ein Satz des ehemaligen Bundespräsidenten Roman Herzog: „Wissen ist heute die wichtigste Ressource in unserem rohstoffarmen Land. Wissen können wir nur durch Bildung erschließen. Es geht darum, sich wieder auf das Wesentliche zu konzentrieren und allen ein breiteres Grundwissen zu vermitteln.“

**LEONEWS:** Was bezeichnest Du an Dir als Stärke und was als Schwäche?

**Susanne:** Meine Stärke liegt darin, dass ich mein schärfster Kritiker bin und mich selbst antreiben kann, Herausforderungen anzupacken.

Meine Schwächen sind meine Ungeduld und meine Neigung nichts als gegeben hinzunehmen. Sprüche wie „das ist halt so“, bringen mich auf die Palme. Und es gibt so viel, was ich gerne können möchte, aber noch nicht gelernt habe...

**LEONEWS:** Wie lauten Deine drei Wünsche?

**Susanne:** Ich wünsche mir, dass Begriffe wie Wertschätzung, Respekt und Würde in unserem Alltag wieder Fuß fassen; dazu jeden Tag ein guter Grund zum Lachen und ich bin - fast - rundum glücklich.



Susanne Thomas und Gabriele Drobner

# Der Standort im Visier...



## After Work

Am 24. Oktober 2007 fand in unserer Kantine die erste After-Work Party statt. Die Veranstaltungsidee resultiert aus einer Initiative des Frauennetzwerkes Leonberg. Das achtköpfige Organisationsteam begann unter der Schirmherrschaft unseres Standortverantwortlichen, Herrn Hübner, vor einem Dreivierteljahr mit den Planungen. Am Ende stand ein „Oktoberfest bei Bosch“; mit bayerischen Schmankerln wie Weißwürsten, Leberkäs' und Weißbier als „flüssige Nahrung“. Herr Ziener, und sein WVP-Team sorgten dafür, dass alle hungrigen und durstigen „Oktoberfestbesucher“ auf ihre Kosten kamen.



**Wie man sieht, wer feste arbeitet, der kann auch Feste feiern!**

„After Work“ öffneten sich die Pforten der bayerisch dekorierten Kantine und rund 400 Beschäftigte nahmen die Gelegenheit wahr, jenseits der laufenden Projekte miteinander zu plaudern. Nach einer Ansprache von Herrn Hübner, der das Engagement der Initiatorinnen dankend hervorhob, ging's zu fetzigen Klängen von DJ Kiss auf die Tanzfläche oder an die mit flüssigen Köstlichkeiten gefüllte Bar des Frauennetzwerkes.

Bis spät in den Abend hinein wurde gefeiert, getanzt und gelacht. Alle waren sich einig: Diese Veranstaltung ist „wiederholungsbedürftig“. Eine der positiven Rückmeldungen möchten wir unbedingt zitieren: „Das Fest soll einmal pro Woche stattfinden!“

LEO<sup>NEWS</sup> gratuliert dem Team. Die „After-Work-Party“ ist eine tolle Sache und sollte am Bosch-Standort Leonberg etabliert werden. Im Namen der Organisatorinnen bedankt sich die LEO<sup>NEWS</sup> bei Herrn Hübner für seine Unterstützung, Herrn Ziener, WVP, und seinem Team sowie der FCM-Crew für ihren unermüdlichen Einsatz.

## Betriebsversammlungstermine

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir bitten Sie, die Betriebsversammlungstermine für 2008 in Ihre Jahresplanung zu übernehmen. Die Versammlungen beginnen jeweils **9.00 Uhr** und finden in der **Kantine, Daimlerstraße 6**, am

**6. März 2008, 15. Juli 2008, 18. November 2008**

statt. Anregungen zur thematischen Gestaltung nehmen wir gerne über <http://www.intranet.Bosch.com/lr/ber/index.htm> entgegen.

## Frisches Nass für flotte Radler

Am Standort Leonberg gibt es zunehmend Kolleginnen und Kollegen, die sich frühspornlich betätigen und mit dem Fahrrad in die Firma kommen. Deshalb wurde zu der bereits bestehenden Dusche in Gebäude 102/3 eine zweite Dusche im Gebäude 107/6 eingebaut.

## Der ERA ist eingeführt

Am 1. Juli 2007 wurde bei Bosch der Entgelttarifvertrag (ERA) eingeführt. Dank der Arbeit des Gesamtbetriebsrates wurden die Rahmenbedingungen einheitlich festgelegt. Betriebsvereinbarungen, Protokollnotizen und die zusätzlichen Bosch-Beispiele waren und sind bei Umsetzung sehr hilfreich. Auch konnten gegenüber dem Tarifvertrag Verbesserungen erzielt werden, so etwa die Reduzierung des Anrechnungsbetrages für Überschreiter.

Bei der Überprüfung der Ersteinstufungen stellte der Betriebsrat fest, dass 134 Ingenieure unterhalb der Entgeltgruppe 14, also auf Technikerniveau, eingestuft waren. Dank Ihrer Unterstützung - besonders während der Betriebsversammlungen - ist es gelungen, die Firmenseite zur Überprüfung der Ersteinstufungen zu bewegen. Dies hatte etwa 240 positive Korrekturen zur Folge.

Trotz der Korrekturen lagen zum Zeitpunkt der ERA-Einführung 62 Reklamationen vor, 24 wurden zwischenzeitlich zurückgezogen. Gründe sind die erneuten Gespräche mit Vorgesetzten und die Beratung durch den Betriebsrat. Der Paritätischen Kommission (PaKo), die aus jeweils vier Mitgliedern der Firmenseite und des BER-Lr besteht, wurden 38 Reklamationen zur weiteren Bearbeitung übergeben; zehn davon sind bereits abgeschlossen oder in der Endphase der Verhandlungen.

Für die PaKo gilt nur Eines: „Das einzige Maß für die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen tatsächlich ausgeführte Arbeit.“

# SL1-Verträge

Aufgrund zahlreicher Nachfragen haben wir die wichtigsten Änderungen zwischen den bisherigen Vertragsbestimmungen und den neuen SL1-Verträgen zusammengestellt, die ab 1. Januar 2008 gültig werden. Für Nachfragen stehen Ihnen die Betriebsräte gerne zur Verfügung.

Vertragspunkt	EG1 alt	SL1 neu
Eingruppierung/Punktewert	Vergabe von EG1- Verträgen liegt im Ermessen des Arbeitgebers	Ab 72 Pkt. kann zwingend ein SL1-Vertrag eingefordert werden
EG16/17 -> SL1	In der Regel kommt man nur aus T/K 7 nach EG 1	SL1-Vertrag bei Zielentgeltgruppe von mind. EG16 nach System Ba-Wü. möglich.
Umstellung Altverträge	Jahresgehalt ca. Festes Monatsentgelt (FM) mal 13,7	FM "neu" = "FM "alt" + 1% + LZK (entspricht 3,5 % Jahresentgelt)
Abstandsgebot / Bezahlung	Finanz. Abgrenzungen nur teilweise vorhanden, z.B. Bayern (25%) und Erg-TV Abt/Lr/Si (37,5%)	Abstandsgebot zur obersten Tarifgruppe (EG17) - Hochrechnung auf 40 Std. - plus 4,5 % Zuschlag für Mehrarbeit - plus 3,5 % in Langzeitkonto (LZK)
Arbeitszeit	40-Stundenvertrag, wobei im Falle von Mehrarbeit 12 Stunden bereits mit dem FM abgedeckt sind	Basis 40 Stunden, Teilnahme an Standort-Gleitzeitvereinbarung, Einrichtung LZK bei GZ keine Übernahme von Vor- oder Nachträgen in nächsten Monat
Zeiterfassung	Vorhandene Geräte werden genutzt und die Zeit erfasst und gemeldet	Vorhandene Geräte werden genutzt, Arbeitszeit wird dokumentiert
Unterschrift, Stempelkarte	Zeiterfassungsnachweis wird vom Vorgesetzten unterschrieben	Konsequenterweise keine Unterschrift des Vorgesetzten
Langzeitkonto (LZK)	keine Regelung	Es wird ein LZK eingerichtet und jährlich 70 Std. eingestellt.
Jahresverdienst	12 mal FM, dazu eine Abschlussvergütung, die AEP und Weihnachtsgeld umfasst Urlaubsgeld zusätzlich	12 mal neues FM eaV- Abschlag im November, weitere eaV b. Juni Urlaubsgeld in eaV mit eingerechnet
Leistungsentgelt,-findung	Leistungsentgelt ist bisher im FM versteckt, große FM-Bandbreite	Leistungsentgelt mit nachvollziehbaren Kriterien. MAG mit Zielvereinbarung + Gesamtleistung als Grundlage für den Prozentbetrag.
Abschlussvergütung (AG) Erfolgsabhängige Vergütung (eaV)	Die AG wird von der Firmenleitung festgelegt	Schwankungsbreite (eaV): 0 - 25 % Robert Bosch-Welt: 5 % Geschäftsbereichsanteil: 5 % Individueller Faktor: 15 %
Auszahlung AG/eaV	AG wird jährlich in zwei Raten ausbezahlt Ende November: Abschlag Ende Juni Folgejahr: Restzahlung	eaV wird jährlich in zwei Raten ausbezahlt Ende November: Abschlag Ende Juni Folgejahr: Restzahlung
Tariflohnerhöhung	Geldbetrag der höchsten Tarifstufe in Ba-Wü.	Topf je Standort mit Erhöhungsbeträgen. 50 % werden global, 50% individuell verteilt. Ausnahme: Mitglieder der IG-Metall
Gesundheitsvorsorge	Bisher nicht vorhanden	Eine Untersuchung jährlich, Kostenteilung zwischen Firma und Krankenkasse
Rückkehrrecht	keine Regelung	Rückkehrrecht SL1->mindestens nach EG16

## Altersteilzeit

IG Metall fordert neues Modell

Die IG Metall hat die Bundesregierung aufgefordert, die gesetzlichen Voraussetzungen für ein neues Altersteilzeitmodell zu schaffen. Statt der Rente mit 67 wird eine Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt benötigt.

Die IG Metall fordert die Politiker auf zu handeln, um Voraussetzungen für flexible Modelle zum Ausstieg aus dem Arbeitsleben vor 67 zu schaffen. Die Altersteilzeit hat sich nicht nur bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, sondern auch als Instrument zur Bewältigung des demografischen Wandels in den Betrieben bewährt. Sie hilft eine ausgewogene Altersstruktur zu realisieren und trägt dazu bei, dass ältere, belastete Arbeitnehmer gesund den Ruhestand erreichen können.

Zur Weiterentwicklung der 2009 auslaufenden geförderten Altersteilzeit schlägt die IG Metall vor, die Förderung über das bisher vorgesehene Ende hinaus zu erhalten und die Förderung auf die Wiederbesetzung durch „Unter-25-Jährige“ und „Über-50-Jährige“ sowie die Einstellung von Auszubildenden zu konzentrieren. Und die Altersteilzeit muss weiter durch die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Freistellung von Aufstockungszahlungen gefördert werden.

Die IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall hatten in der Tarifrunde 2007 eine Verhandlungspflichtung

**Für jung.  
Für alt.  
Für alle.**

**Neue Altersteilzeit** zur Weiterentwicklung der Tarifregelung zum flexiblen Übergang in die Rente abgeschlossen, diese aber an gesetzliche Voraussetzungen geknüpft. Eine Entscheidung über die tarifliche Ergänzung von Modellen zum flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben wollen die Tarifvertragsparteien bis Juni 2008 treffen.

Im Bereich der IG Metall Stuttgart wird die Forderung nach einer Neuregelung der Altersteilzeit sehr ernst genommen.

„Schaut man sich die Altersbäume der Firmen an, wird eine Überalterung der Belegschaften deutlich“, sagt Susanne Thomas, politische Sekretärin der IG Metall Stuttgart. „Aus meiner Sicht kann Altersteilzeit der personalpolitischen Genesung der Firmen dienen. Eine gesunde Mischung aus jungen und älteren Beschäftigten sichert die Weitergabe von Know-how und einen gleitenden und würdevollen Altersausstieg. Der respektvolle Umgang mit Alter und damit verbundenem Erfahrungswissen ist eine Frage der Wertschätzung gegenüber den Belegschaften. Dies kann und darf nicht am Geld scheitern.“

## Das Weihnachtsgeld

Tarifliche und rechtliche Ansprüche

Zum Jahresende taucht häufig die Frage auf, ob die Kürzung oder Streichung des Weihnachtsgeldes zulässig ist. Für Sie, Ihre Freunde und Bekannte haben wir einige Grundsätze zusammengestellt:

### **Was ist überhaupt Weihnachtsgeld?**

Das Weihnachtsgeld ist eine Sonderzahlung, die zusätzlich zum üblichen Entgelt gezahlt wird. Im Geltungsbereich der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie besteht für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind, ein juristischer Anspruch auf das Weihnachtsgeld. Bei uns hat das Weihnachtsgeld nicht den Charakter einer freiwilligen Zahlung oder einer betrieblichen Übung wie in Firmen, die nicht tarifgebunden sind.

### **Darf Weihnachtsgeld gekürzt werden?**

Das in Tarifverträgen festgeschriebene Weihnachtsgeld darf vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden. Zahlt der Arbeitgeber einem tarifgebundenen Beschäftigten weniger als tarifvertraglich festgeschrieben, verstößt er gegen den Tarifvertrag. Beschäftigte sollten über den Betriebsrat den Sachverhalt klären. Erfolgt keine oder eine reduzierte Zahlung, kann vor dem Arbeitsgericht geklagt werden. Ein gekündigter Tarifvertrag zum Weihnachtsgeld entbindet nicht von der Auszahlung der zusätzlichen Vergütung.

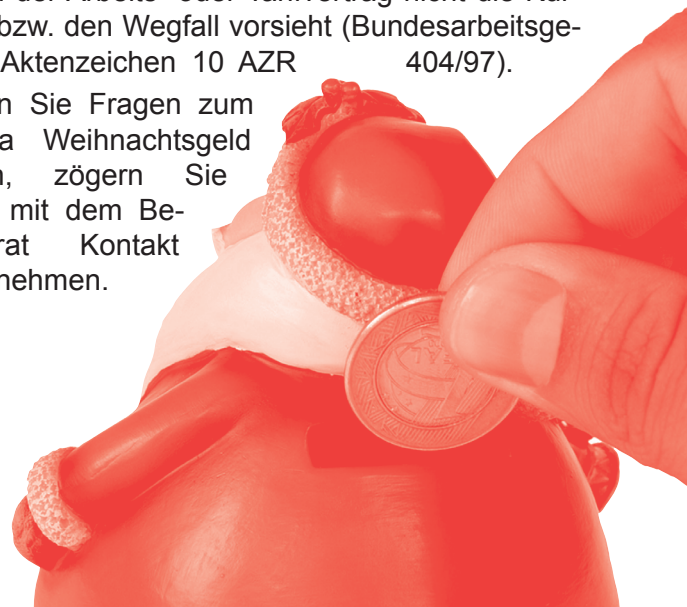
Weihnachtsgeld steht auch Teilzeitbeschäftigten zu (anteilig im Verhältnis der Arbeitszeit zur Vollzeitbeschäftigung).

Weihnachtsgeld darf Beschäftigten grundsätzlich nicht wegen Unzufriedenheit über die Arbeitsleistung gekürzt oder ganz gestrichen werden (Arbeitsgericht Frankfurt, Aktenzeichen 7 Ca 1743/99).

Die Weigerung eines Unternehmens, einer Frau im Erziehungsurlaub Weihnachtsgeld zu zahlen, kann nach EU-Recht verbotene Diskriminierung sein.

Erkrankte haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, sofern der Arbeits- oder Tarifvertrag nicht die Kürzung bzw. den Wegfall vorsieht (Bundesarbeitsgericht, Aktenzeichen 10 AZR 404/97).

Sollten Sie Fragen zum Thema Weihnachtsgeld haben, zögern Sie nicht, mit dem Betriebsrat Kontakt aufzunehmen.



# Arbeitszeit: Ein Ausdruck von Ehrgeiz und Disziplin?

Die Arbeitszeit ist seit jeher Gegenstand von Auseinandersetzungen. Das ist nicht weiter verwunderlich, wenn man an die unmenschlichen Arbeitszeiten denkt, die den Beschäftigten in der Frühphase der industriellen Produktion aufgezwungen wurden.

In der Mitte des letzten Jahrhunderts betrug die Wochenarbeitszeit von Industriearbeitern zwischen 80 und 85 Stunden. Die Chefs von damals schreckten nicht davor zurück, fünfjährige Kinder bis zu elf Stunden täglich zum Malochen einzusetzen.

Was hat sich geändert? Die Dauer der werktäglichen Höchstarbeitszeit beträgt laut Arbeitszeitgesetz grundsätzlich acht Stunden und der Sonntag gehört nicht dem Geschäft, sondern der Familie. Es gibt eine Definition für „gesamtzulässige Arbeitszeit“ innerhalb von 24 Wochen.

Es gibt definierte Ruhepausen und Ruhezeiten und abweichende Regelungen. Und, es gibt betriebliche Realitäten, die ihre eigenen Spielregeln haben. Kernarbeitszeit. Freies Wochenende. Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit... für viele deutsche Führungskräfte - und solche, die es werden wollen - sind dies Fremdworte.

Fast 80 Prozent aller deutschen Manager arbeiten einer Kienbaum-Studie folgend 50 Stunden die Woche und erwarten von ihren Beschäftigten den gleichen Einsatz. Die Arbeitszeit verkommt zum alltäglichen Disziplinierungsattribut und zum Karriereraster. Nach dem Motto: Wer die Spielregeln zur Arbeitszeit einhält, ist ein Weichei. Wer auf das freie Wochenende besteht, verpasst seine Karrierechancen. Und wer nicht mindestens zehn Überstunden pro Woche schiebt und am Samstag präsent ist, gehört nicht zum Team der Besten, zur „Familie“.

Verlängerte tägliche Arbeitszeiten werden heutzutage nicht mehr nur zur Erledigung dringender Aufgaben oder zur Abarbeitung von Auftragsspitzen herangezogen. Vielmehr etabliert sich die Mehrarbeit als Strategiemittel im Kampf um Status und Prestige und als so genanntes Gegenmittel vor anstehenden Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen.

„Wer länger arbeitet ist wichtig und unersetzbar“ und „Wer vor dem Chef geht, der verliert“, so der Glaube vieler Beschäftigter. Dass die Realität eine andere ist und diese Arbeits- und Lebensweise auf Dauer an schmerzhaft Grenzen stößt, wird gerne ignoriert. Mit Effizienz hat das Sammeln von Mehrarbeitsstunden wenig zu tun.

„Die gute Leistung ist dahin, wenn man keine Pausen macht und auf längere Erholungsphasen verzichtet“,

sagt Norbert Semmer, Professor für Arbeits- und Organisationssoziologie an der Universität Bern.

Das sieht man nicht auf den ersten Blick, aber beim zweiten Blick auf die Qualität und auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten: Chronisch erschöpfte Menschen sind nicht in der Lage, qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse zu erbringen. Aus Gründen der Disziplin und aus Begeisterung und Spaß an der Arbeit sind Menschen bis zu einem gewissen Grad fähig, Grenzen zu überschreiten. Auf Dauer wird das nicht gut gehen. „Routinearbeiten sind noch bei Erschöpfung zu erledigen. Auf große Ideen aber kommt man in diesem Zustand selten“, erklärt Semmer.

Trotz dieser Erkenntnis unternehmen wenige Führungskräfte Versuche, die Spirale von extrem langer Arbeitszeit und mangelnder Erholung zu durchbrechen, kritisiert der Soziologe. Gehört die alltägliche Mehrarbeit wirklich zum „guten Ton“ des Arbeitslebens? Oft sehen sich Beschäftigte dazu genötigt, sich selbst und ihre Leistungen auf Hochglanz zu polieren.

Auf dem Schreibtisch Kaffee als Grundnahrungsmittel, das Familienfoto vom letzten Urlaub in der Schublade werden lange Arbeitszeiten geleistet, um beim

Schau-Laufen nicht auszuschneiden. Man will zeigen, dass man zum Unternehmen steht. Man will unter Beweis stellen, dass man sein Bestes gibt. Man will manifestieren, dass man sich über persönliche Grenzen hinaus einbringt.

Aber, können wir Beschäftigten überhaupt noch einschätzen, ob wir eine effektive und effizient gestaltete Leistung erbracht haben? Können dies unsere Vorgesetzten? Gibt es objektive Maßstäbe, an denen wir uns messen können? Und woran messen uns unsere Chefs? Wann haben wir genug gearbeitet? Und, was ist genug?

Arbeiten macht uns Spaß. Arbeiten ist mehr als die Gegenleistung zum Entgelt. Arbeit ist Selbstbestätigung, sozialer Status und eine Möglichkeit, uns unter Beweis zu stellen. Aber: Arbeiten wir um zu leben, oder leben wir um zu Arbeiten?



**Früher sind die Menschen für  
die Freiheit auf die Barrikaden gestiegen.  
Jetzt tun sie es für die Freizeit.**

Werner Finck (1902-78),  
deutscher Kabarettist und Schriftsteller

# Die letzte Seite

## Wussten Sie schon?

1248/49 wurde von Graf Ulrich I. von Württemberg die Stadt Leonberg auf dem heutigen Stadtgebiet von Leonberg gegründet. Im Reichskrieg gegen Graf Eberhard I. von Württemberg unterstellte sich Leonberg der Reichsstadt Esslingen, gehörte aber seit 1383 endgültig zu Württemberg und wurde Sitz eines Amtes. 1457 tagte in Leonberg, im heutigen „Schwarzen Adler“ der erste württembergische Landtag um die Vormundschaft des unmündigen Eberhard V. zu regeln.

## ...neues Rätsel, neues Glück...

Mit unserem heutigen Rätsel begeben wir uns auf sprachliche Pfade. Bei den folgenden Sprichwörtern und Redewendungen stimmt etwas nicht. LEO<sup>NEWS</sup>-Redaktion hat ein wenig geschüttelt. Wissen Sie, wie die Sprichwörter und Redewendungen richtig heißen müssen?

- beleidigte Kirchenmaus
- das also ist des Rätsels Kern
- neue Besen haben kurze Beine
- Reden ist Schweigen, Silber ist Gold
- arm wie eine Leberwurst
- viele Köche ersetzen den Zimmermann
- Pech im Spiel schützt vor Torheit nicht
- in der Not sind alle Katzen grau

Die drei ersten richtigen Mail-Lösungseinsendungen werden vom Betriebsrat prämiert.

## ..‘rum gerätselt...

Zugegeben: Das Rätsel der letzten LEO<sup>NEWS</sup> war nicht ohne. Zwei Freunde haben von einem Bauern 8 Liter Wein gekauft. Der Weinbauer hat nur ein 8-Liter-Gefäß. Nach längerem Suchen findet er noch zwei Gefäße mit 5 Liter und 3 Liter Fassungsvermögen. Gefragt war nach einer Methode, den Wein ohne zusätzliche Messgeräte gerecht aufzuteilen.

Der kreative Gewinner unseres Rätsels ist:

Hans-Peter Haußmann, C/HMS11

**Herzlichen Glückwunsch!**



## Meteor von Dan Brown

Man stelle sich vor: Modernste Satellitentechnologie der NASA - eigentlich zur stillen Beobachtung von Wetter- und internationalen Stimmungslagen gedacht - beweist die Existenz eines Meteoriten von ungewöhnlicher Größe.

Durch die sensationelle Entdeckung beginnt ein mörderisches Spiel zwischen den Mächten. Die eine Seite will die Entdeckung für ihre Zwecke nutzen, die andere Seite versucht, dies zu verhindern und hat keinerlei Skrupel, dafür zu töten. Der spektakuläre Fund aus den eisigen Tiefen der Arktis wird zum Objekt wissenschaftlicher und politischer Gier.

Dan Brown gelingt es mit diesem Roman, die Spannung bis zum Schluss auf ein fast unerträglich Maß zu steigern. Nebenbei erfährt der Leser viel Hintergründliches über NASA, Meeresbiologie, Geologie und die politischen Strukturen in den USA. Meteor ist ein Buch, das den Leser bis zur letzten Seite fasziniert und fesselt.

Taschenbuch: 635 Seiten  
Verlag: Lübbe, 21. Auflage, Dez. 2003  
ISBN: 3404150554

## Der Blick des Forschers fand nicht selten mehr, als er zu finden wünschte.

Gotthold Ephraim Lessing, 1729 - 1781  
Deutscher Dichter, der sich mit seinen Werken für Unabhängigkeit und die Befreiung des aufstrebenden Bürgertums von der Bevormundung des Adels einsetzte.

## ...neu im Redaktionsteam...

Unsere LEO<sup>NEWS</sup>-Redaktion hat „Zuwachs“ bekommen: Schon bei dieser Auflage unterstützt uns Kollege Dirk Taffe, ED-TS/EAI2-Lr.

## Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart; Verantwortlich: Hans Baur, Erster Bevollmächtigter; Redaktion: Ljuba Glavas, Hans Georg Nowak, Gabriele Drobner, Angela Felber, Gabi Grunder, Alfred Kizler, Osman Polat, Dirk Taffe, Susanne Thomas (IGM), Jordana Vogiatzi (IGM); Druck: Druckerei Knödler, Benningen; Bilder: Oliver Bosch, USS LR; www.sxc.hu

Kontakt zur Redaktion: Ljuba.Glavas@de.bosch.com, <http://www.intranet.bosch.com/lr/ber/index.htm>