



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



diatlog

In der Krise handlungsfähig bleiben

Arbeitszeitabsenkung bei C, CI, ATMO, GS, AA

Perspektiven für Facharbeiter

Angabe 03
Juli/August/
September 2009

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Nach DS haben nun auch auch PA-ATMO, GS, CI und die C-Bereiche ihre Betriebsvereinbarungen, die die Umsetzung des TVBesch bis Ende 2009 regeln. In Teilen der Produktion greift das Instrument Kurzarbeit. Berichte hierzu, über die Umsetzung sowie weitere Hinweise auf den Seiten bis 5.

Immerhin sind wir für den Umgang mit den schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit dem Instrumentenkasten aus den Tarifverträgen und unseren darauf aufsetzenden Betriebsvereinbarungen hier recht robust aufgestellt. Klarer Vorteil für den Standort „D“. Wo solche Instrumente fehlen, wird nicht lange gefackelt, auch bei Bosch nicht, wie man auf Seite 10 nachlesen kann. Wie schwierig und mitunter gefährlich es sein kann, Interessenvertretungen überhaupt erst aufzubauen, zeigt der bestürzende Bericht auf Seite 4.

Dem Schwerpunkt Jugend, Aus- und Weiterbildung ist die Doppel-

seite 6 und 7 gewidmet. Es geht um die deutschlandweit zuständige Gesamt-JAV (GJAV) sowie um die weiterhin bedrückende Übernahmesituation nach der Ausbildung. Außerdem sind hier Ergebnisse der Projektgruppe Facharbeiter-Qualifikation dargestellt.

Viel zu wenig wahrgenommen wird, dass die IG Metall seit langem auch auf dem Gebiet Engineering unterwegs ist. Dies hoffen wir, mit dem Artikel auf Seite 11, einem Bericht von der Engineering-Tagung in Hamburg, bei der wir durch Karsten vom Bruch vertreten waren, ein wenig zu ändern, zumal es ihm dort gelang, den IG-Metall-Vorstand aus Frankfurt für unsere Arbeit zu interessieren.

Es ist ja gewiss noch nicht so, dass sich bei uns die Politiker die Klinke in die Hand geben. Aber nach dem Besuch von Frank Walter Steinmeier (SPD) im Januar war Ulrich Maurer (Die Linke) am 25. Juni das zweite M.d.B., das den BER-Fe in diesem Jahr besuchte. Als Werkstu-

dent hatte er 1970 schon Kontakt mit unserem Betrieb, aber auch als Einwohner von Feuerbach sind ihm die Gegebenheiten vor Ort bestens vertraut. Beim BER-Fe stellte er vor allem die Position seiner Partei zu den Ursachen und den Instrumentarien zur Krise dar. Unser Bericht hierzu auf Seite 10.

Außerdem gibt es neues von LIDL, Infos zum VVS-Jahresticket ...

Wie stets um diese Jahreszeit, ist dies auch die Saison für Urlaubsgrüße, denen wir uns seitens der dialog-Redaktion hiermit gern anschließen. Ob im Urlaub oder daheim, wir wünschen Ihnen auf jeden Fall eine interessante Lektüre. Schreiben Sie uns. Besuchen Sie uns im Betriebsratsbüro.

Udo Lutz

Michael Teuber

dialog-Redaktion



Die Betriebsräte, Vertrauensleute und die dialog-Redaktion wünschen Ihnen einen schönen und erholsamen Urlaub

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart

Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart

E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

www.stuttgart.igm.de

Verantwortlich:

Hans Baur, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Udo Lutz, Michael Teuber, Gertrud Moll,

Roland Saur, Hartwig Geisel,

Frank Köppel, Rolf Vetter, Mustafa Kalay,

Jordana Vogiatzi (IGM)

Druck:

hartmann Druck, Wildberg

Fotos: © Fotolia.com: S. 2 © soschoenbistdu;

S. 5 © Kati Molin; S. 9 © cornelius

Aus dem Inhalt

In der Krise handlungsfähig bleiben	Seite 3
Mord an Manuel Arroyo	Seite 4
Die neue ATZ ab 2010	Seite 5
Jugend- und Auszubildendenvertretung	Seite 6 und 7
Perspektiven für Facharbeiter	Seite 8
Arbeitszeitabsenkung	Seite 8
Uli Maurer zu Besuch beim Betriebsrat	Seite 10
Engineering Tagung	Seite 11

Titelbild: Die Betriebsversammlungen im Juli 2009 waren wieder sehr gut besucht.

In der Krise handlungsfähig bleiben!

Viele Kolleginnen und Kollegen verstehen die Welt nicht mehr. Trotz aller Schwierigkeiten ging es in den letzten Jahrzehnten irgendwie immer aufwärts. Jetzt haben wir seit einem Jahr Schließtage in der Fertigung, Abfindungsprogramme, Kurzarbeit für über 1.000 Kolleginnen und Kollegen im FeP und Arbeitszeitverkürzung ohne Entgeltausgleich für 10.000 Kolleginnen und Kollegen am ganzen Standort. Dieses Jahr sollen nach Aussage der Werkleitung 500 Kolleginnen und Kollegen das FeP verlassen, kommendes Jahr noch einmal 500. Ein Ende der Arbeitszeitverkürzung ohne Entgeltausgleich und des geringeren Entgelts ist bei Bosch und in Feuerbach zurzeit nicht absehbar.

Vielen fehlt Geld in der Haushaltskasse. Zum Beispiel haben die Kolleginnen und Kollegen mit einem Kurzarbeitsanteil von 50 Prozent, trotz Aufzahlung durch den Tarifvertrag, 400 € bis zu 500 € weniger im Monat. Anstelle von 2.100 € im Monat müssen sie jetzt mit 1.700 € auskommen. Das reicht, wenn überhaupt, gerade zum Überleben der Familie.

Andererseits: Unsere Kolleginnen und Kollegen, die sich jetzt nach einer Aufhebungsvereinbarung arbeitslos gemeldet haben, müssen bei der Agentur für Arbeit Eingliederungsvereinbarungen unterschreiben. Sie müssen bereit sein, Arbeiten anzunehmen, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Sie müssen Entgelte akzeptieren, die niedriger sind als das Entgelt bei Bosch. Je niedriger die erworbene Qualifikation, umso größer die Zumutungen bei der Arbeitssuche. Doch die Abfindungsaktion geht weiter.

Die große Frage, die sich allen stellt, ist: Was ist mit Bosch los? Wie sicher ist mein Arbeitsplatz bei Bosch? Wie lange noch verfolgt Bosch die Politik, Beschäftigung zu halten?



Alle Entscheidungen am Standort Feuerbach und Rutesheim werden in enger Abstimmung zwischen den Kolleginnen und Kollegen, den Vertrauensleuten und dem Betriebsrat gefällt.

Absehbar ist, dass Bosch dieses Jahr mit einem Umsatzrückgang von 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr rechnet, und dass in diesem Jahr der erhoffte Aufschwung nicht eintreten wird.

Bei allen Maßnahmen zur Kostensenkung, auch hier am Standort, müssen wir darauf achten, dass es keine Einschnitte auf Dauer geben darf. Diejenigen, die hauptsächlich die Lasten der Krise tragen, sind die Kolleginnen und Kollegen in den Büros und in den Werkstätten. Sie erwarten, dass die Einsparmaßnahmen durch alle Hierarchie-Ebenen gehen. Sie erwarten, dass Vereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Belegschaftsvertretung geschlossen werden mit dem Ziel, Personal zu halten. Und dass auch Bosch zur Verantwortung steht, den Jugendlichen, gerade jetzt, nach der Ausbildung feste Arbeitsplätze anzubieten.

Was wir heute erleben, ist ein brutaler Verteilungskampf um die übrig gebliebenen Märkte. Auf Kosten der Belegschaften werden Preise gedrückt und wird der Leistungsdruck erhöht. Unternehmen verschwinden von der Bildfläche, die Arbeitslosigkeit steigt.

Die Betriebsräte bei Bosch und am Standort Feuerbach versuchen, Beschäftigung zu halten und die Firma dafür in die Pflicht zu nehmen. Die Tarifbindung des Unternehmens und der Schutz durch Tarifverträge sind dafür die Grundlage. Der betriebliche Raum reicht aber nicht aus. Wir meinen, dass Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter mehr Einflussmöglichkeiten in Aufsichtsräten und in Betrieben brauchen. Wir meinen, dass demokratische Kontrolle der Banken ein Weg ist, damit die Banken ihren eigentlichen Aufgaben gerecht werden, Geld (Kredite) zu akzeptablen Bedingungen zur Verfügung zu stellen. Die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre muss gestoppt werden. Gewerkschaftlicher Widerstand gegen ungleiche Verteilung der Lasten ist angesagt. Wir alle müssen Lehren aus der Krise ziehen, ein „Weiter so!“ darf es nicht geben.

Karsten Lenz
Betriebsratsvorsitzender

Roland Sauer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Mord an Manuel Arroyo, um Gewerkschafter einzuschüchtern

Roland Saur | Mitglied des Europäischen Comittees bei Robert Bosch

Am 29. Mai 2009 wurde Dr. Manuel Arroyo auf offener Straße mit sechs Schuss in Ciudad Juárez ermordet. Manuel Arroyo arbeitete mit anderen Organisationen an einem Projekt, zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen bei Robert Bosch in Ciudad Juarez gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen. Mit seiner Ermordung hat die gewerkschaftliche Organisation bei Bosch einen harten Rückschlag erlitten.

Die Hintergründe des Mordes sind bisher noch unklar. Bis heute wurde keine Untersuchung eingeleitet. Ciudad Juárez ist eine der gewalttätigsten Städte in Mexiko. Im letzten Jahr sind über 1600 Menschen der Gewalt in Ciudad Juárez zum Opfer gefallen. Seit Februar 2009 sind ca. 8.500 Soldaten in der Stadt stationiert.

Manuel Arroyo war Professor für Soziologie an der Universidad Autónoma de Ciudad Juárez und seit vielen Jahren sozial engagiert in verschiedenen NGOs, u.a. gründete er die Organización Popular Independiente.

Seine aktuelle Buchprojekte befasste sich mit sozialen Bewegungen, die sich für die Durchsetzung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten in den Weiterverarbeitungsindustrien im Norden Mexikos, sog. maquilas, einsetzten.

Manuel Arroyo ist eines der vielen Mordopfer in Ciudad Juárez, die wir über die Nachrichten der Zeitungen registrieren. In diesem Fall hat die Person ein Gesicht, war ein Freund, ein Kollege, ein Bekannter oder Verbündeter für die Durchsetzung von mehr Gerechtigkeit und mehr Rechten für die Bürger und Arbeiter in Mexiko, insbesondere im Grenzterritorium von Chihuahua.

Auf dem zweiten Welttreffen von Robert Bosch am 26. März 2009 in Abstatt, hatte ich an G13, H. Malchow, die Forderung gestellt, dass sich Bosch auch in Ciudad Juarez an die Grundsätze sozialer Verantwortung hält und die Bildung freier Gewerkschaftsvertretung zulässt. G13 hatte in seiner Antwort betont, dass er mit der Situation in Ciudad Juarez

nicht zufrieden sei und aus diesem Grund zu Beratungen bereit sei.

Die Lage bei Bosch Ciudad Juarez hat sich nicht entspannt. Weiterhin gibt es Kündigungen, die Beschäftigung ist knapp, der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen ist groß. Es wird mit Entlassung gedroht, wenn die Arbeit nicht gut verrichtet wird. Mal wird entlassen, dann werden kurzfristig die Entlassenen wieder eingestellt. Eine gewerkschaftliche Vertretung gibt es nicht im Betrieb. Die Kolleginnen und Kollegen kennen ihre Rechte nicht.

Wir, Kollegen und Kolleginnen des Europäischen Comittees trauern um Manuel Arroyo. Er hat für die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Mexiko gearbeitet. Sein Tod muss Ansporn sein, die Mörder und ihre Auftraggeber zur Rechenschaft zu ziehen und von der Bosch Geschäftsführung zu verlangen, Bedingungen zu schaffen, dass eine gewerkschaftliche Vertretung auch in Ciudad Juarez in freien Wahlen gebildet werden kann.

Info für alle SL1 – und solche, die es werden wollen

Frank Köppel | Betriebsrat Kerstin Jäckel | Vertrauenskörperleitung

Rund um den SL1- Vertrag gibt es immer noch und immer wieder Verhandlungen zwischen der Firma und dem Gesamtbetriebsrat.

Hier nun eine Zusammenfassung des aktuellen Standes zum Start ins 2. Halbjahr 2009:

1. Entgelterhöhung

Der erste Schritt der Tarifierhöhung erfolgte bereits im Januar dieses Jahres.

Allerdings gibt es eine unterschiedliche Vorgehensweise für Altverträ-

ge und Neuverträge.

Beginnen wir mit den neuen Verträgen, die für die Mehrzahl der SL1-MA gelten:

Im Januar wurde das Entgelt einheitlich mit einem Pauschalbetrag von 125 € angehoben.

Die individuelle Entgelterhöhung wird nun zum 1. Oktober 2009 umgesetzt.

IGM-Mitglieder sollten darauf achten, dass die Summe der Beträge der vereinbarten Tarifierhöhung entspricht. Deshalb ist es natürlich wichtig, dass ihre Mitgliedschaft

der HRL bekannt ist.

Für die SL1-MA mit Altverträgen wurde die 2,1 Prozent Tarifierhöhung auch auf den 1. Oktober 2009 verschoben.

Ob diese Vorgehensweise juristisch mit der Entscheidung des Betriebsrates vereinbar ist, die Verschiebung der 2. Tarifierhöhung von Mai auf Oktober abzulehnen, wird derzeit geprüft.

2. Langzeitkonto (LZK)

Auch um dieses Thema findet noch

Fortsetzung auf Seite 5

ein zähes Ringen statt.

Kernpunkte der Auseinandersetzung sind die Verzinsung und die Bedingungen der Entnahme aus dem Zeitkonto. Die Zentrale rechnet unermüdlich an den verschiedensten Modellen, um eine einfache „Stundengarantie“ zu umgehen.

Der Gesamtbetriebsrat fordert eine „Zeitführung“ des Langzeitkontos, damit die MA keinen Nachteil erleiden, wenn ihre persönliche Entgeltentwicklung den Zinssatz übertreibt und sie dadurch weniger Stundenvolumen als eingebracht hätten.

Die LZK- Pauschale wird in diesem Jahr, situationsbedingt, nicht ausbezahlt.

Sie bleibt bis zur Lösung stehen. Kommt es zur Einigung über das Langzeitkonto wird sie diesem gutgeschrieben. Falls es zu keiner Einigung kommt, geht der Betrag auf das persönliche Konto der betrieblichen Altersversorgung.

3. EaV

Nach der Abschlagszahlung im November 2008 erfolgte die Auszahlung nun im Juni 2009.

Wenn sie immer die neuesten Info's zum SL1-Vertrag bekommen möchten, lassen sie sich einfach in den Verteiler für SL1-Info-mails des BER-Fe eintragen. Bitte schicken Sie in diesem Fall eine kurze Mail an den Betriebsrat und Ansprechpartner für SL1(Neu)-Verträge Frank Köppel.

Die neue ATZ ab 2010

Udo Lutz | Betriebsrat

Wie sieht die neue Altersteilzeit-Regelung ab 2010 aus, ist eine häufig gestellte Frage an den Betriebsrat. Zurzeit laufen die letzten Verhandlungsrunden zwischen Gesamtbetriebsrat und Firmenseite. Von Feuerbach sitzen Herbert Seiler für die Schwerbehindertenvertretung und Udo Lutz für den Betriebsrat Feuerbach in der Verhandlungsgruppe. Die Eckpunkte der neuen Betriebsvereinbarung standen schon Anfang März 2009 fest und wurden auf den Betriebsversammlungen vorgestellt. Es gibt ab 2010 zwei Modelle. Das Modell 1 beginnt in der Regel mit Vollendung des 58. Lebensjahr und endet mit dem frühesten Rentenbeginn einer Rente mit Abschlägen in der Regel mit dem 63. Geburtstag. Das Modell 1 können Kolleginnen und Kollegen bis zur Zieleinstufung EG 13 beantragen. Ferner soll es eine Öffnung für alle Kolleginnen und Kollegen mit einer Schwerbehinderung geben. Das Modell 2 steht allen (Tarif- und SL1-Mitarbeiter) offen, es läuft von 61 bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres und endet mit dem frühestmöglichen Bezug einer abschlagsfreien Rente. Die Betriebsvereinbarung wird nach jetzigem Zeitplan Ende September 2009 vom Gesamtbetriebsrat beschlossen werden. Danach



Bei Altersteilzeit ist eine persönliche Beratung besonders wichtig.

wird der Betriebsrat im Dialog und in Versammlungen die neue Regelung umfassend vorstellen. Der neue Tarifvertrag beinhaltet bedingt durch die Veränderung der Auszahlungsform der Einmalzahlungen von einer Bruttozahlung zu einer Aufstockungsleistung und der Anhebung der Entgelte für die unteren Entgeltgruppen ein etwas höheres Altersteilzeitentgelt. Eine Verschiebung des Beginns der Altersteilzeit nach 2010 wegen dem höheren Entgelt sollte gut überlegt werden, da der Erhöhungsbetrag nicht gravierend ist. Für Fragen zur ATZ stehe ich Ihnen ab Ende September 2009 nach dem Abschluss der Regelung gerne auch in Einzelgesprächen zur Verfügung. Bitte vereinbaren Sie bei Bedarf einen Termin.

Kein Kurzarbeitergeld verschenken!

Bei Kurzarbeit bekommen Eltern den höheren Satz von 67 Prozent ihres bisherigen Entgelts, während Kinderlose nur 60 Prozent bekommen. LAB-Fe sieht automatisch für alle, die ein Kind auf der Steuerkarte eingetragen haben, den höheren Satz vor, auch wenn der Faktor nur 0,5 ist. Falls ein MA kein Kind auf der Steuerkarte eingetragen hat, aber beim Ehegatten/gattin ein Kind eingetragen ist, sollte dies schnell

LAB-Fe mitgeteilt werden. Es wird dann der höhere Leistungssatz vorgesehen. Die Anzahl der Kinder spielt keine Rolle. Wichtig ist nur, ob überhaupt ein Kind da ist. Zum Nachweis muss man LAB-Fe die Steuerkarte der Ehefrau oder eine Kopie der Geburtsurkunde bringen.



Personelle Änderung in der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung der Robert Bosch GmbH

Christian Thym | Stellvertretender Vorsitzender der JAV

Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) ist ein zentrales Gremium, das nach dem Betriebsverfassungsgesetz speziell für die Interessen der Jugendlichen und zur Ausbildung Beschäftigten der Robert Bosch GmbH in ganz Deutschland zuständig ist. Jeder Standort in Deutschland, der eine Jugend- und Auszubildendenvertretung hat, entsendet einen Delegierten zur GJAV, um Jugendthemen standortübergreifend zu behandeln. Einige Erfolge der GJAV waren in der nahen Vergangenheit z.B. das praxisintegrierte Studienmodell, das Förderpaket für Auszubildende, die sich für eine Weiterbildung entscheiden sowie die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Vergütung der DHBW (BA)-Studierenden.

Der bisherige GJAV-Vorsitzende, Peter Wolf, ist aus der Robert Bosch GmbH ausgeschieden. Dadurch wurden Nachwahlen erforderlich.

Diese Wahlen fanden am 25.6.2009 statt.

Das Ergebnis:

GJAV-Vorsitzender:
Armin Kaltenbach Feuerbach

Stellvertreter:
Lee Hirschel Homburg

Schriftführerin:
Christina Knödler Blaichach

stellv. Schriftführerin:
Jasmin Bertleff Nürnberg

Der geschäftsführende Ausschuss der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung setzt sich aus diesen Mitgliedern zusammen. Die JAV Feuerbach wünscht den Gewählten eine erfolgreiche Amtszeit.



Zukunft der Jugend ist ungewiss

Armin Kaltenbach | Vorsitzender der JAV

Wie geht es weiter nach der Ausbildung? Werde ich überhaupt übernommen? In welcher Abteilung darf ich nach der Ausbildung arbeiten? Bekomme ich einen Facharbeiterplatz oder darf ich den ganzen Tag nur „Knöpfchen“ drücken? Gibt es an anderen Standorten Facharbeiterplätze für uns Auslerner? Wie sieht es aus, wenn ich studieren will? Mein befristeter Vertrag läuft bald aus, was muss ich tun?...

Diese und viele weitere Fragen häufen sich in der heutigen Situation.

Schon seit einigen Jahren wird am Standort Feuerbach nicht mehr unbefristet übernommen. Doch die

Situation spitzt sich von Jahr zu Jahr zu. Für das Jahr 2009 konnten wir nochmals durch schwierige Verhandlungen für 20 gewerbliche Auslerner eine unbefristete Übernahme vereinbaren. Dies ist ein Riesenerfolg!

Nichts desto trotz bekommen alle anderen 92 Auslerner dank dem Tarifvertrag der IG Metall einen befristeten Arbeitsvertrag für 12 Monate. Doch danach ist die Zeit beim Bosch vorbei und der Ernst des Lebens schlägt mit all seinen Tücken zu: Prekäre Beschäftigung in Leihfirmen, Arbeitsbedingungen ohne Sicherheit und Perspektive, womöglich sogar Arbeitslosigkeit?

– Dieser Zustand ist unbefriedigend!

Trotz Personalanpassung und Strukturwandel am Standort ist es wichtig, der Jugend Perspektiven und Sicherheit zu geben, und das bedeutet, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im erlernten Beruf übernommen zu werden. In Krisenzeiten zu übernehmen, bedeutet dem Facharbeitermangel von morgen schon heute entgegenzuwirken.

Auch im nicht gewerblichen Bereich wird die Lage immer ernster. War es bisher üblich, im Groß-

Fortsetzung auf Seite 7

raum Stuttgart unbefristet übernommen zu werden, werden seit diesem Jahr auch bei den nicht gewerblichen Auslernern befristete Verträge ausgesprochen. Selbst bei unseren hochqualifizierten Hochschulabsolventen ist die Übernahme mit befristeten Verträgen absolut nicht zufriedenstellend.

Mit Sorge beobachten wir, dass auch die Anzahl der Ausbildungsplätze in Zukunft reduziert werden

WIR WERFEN KEINE GENERATION ÜBER BORD!
FEUERBACH BRAUCHT AUCH NACH DER KRISE ALLE GENERATIONEN!



sollen. Gesellschaftlich ein Skandal, da es nach wie vor viel zu wenig Ausbildungsplätze gibt. So fehlten nach DGB-Zahlen 2008 rund

180.000 Ausbildungsplätze.

Die JAV und der BER werden Ende Juli mit der Firmenseite über die Übernahme und die Einstellzahlen ab 2010 verhandeln.

Wir werden uns dafür einsetzen, dass keine Ausbildungsplätze gestrichen werden, und Jugendlichen beim Bosch in Feuerbach durch eine

geregelt Übernahmeperspektiven, Berufserfahrung, berufliche Sicherheit und eine gesicherte Zukunft erhalten!

Perspektiven für Facharbeiter

Michael Teuber | Betriebsrat

Ein Team des BER-Fe – Thomas Gann, Mustafa Kalay und Michael Teuber –, unterstützt von Oliver Wamser, beschäftigt sich seit vergangenem August mit Möglichkeiten, durch Weiterqualifikation von Facharbeitern die Beschäftigungssituation in Feuerbach auszubalancieren. Seinerzeit stand einem Personalüberhang in der Produktion ein Fachkräftemangel in der Entwicklung gegenüber. Die Idee war, hier durch differenzierte Qualifikationsbausteine, teilweise mit bestehenden Förderprogrammen, Abhilfe zu schaffen. Ein Weg besteht darin, Facharbeitern Anreize zu schaffen, sich zu Technikern weiterzuqualifizieren.

Hierzu hatte G13, Herr Malchow, bereits 2008 standortübergreifend angefragt und ließ sich auf einem Arbeitstreffen am 22. Januar berichten. Er unterstrich bei dieser Gelegenheit, dass hier starre Kopfvorgaben das falsche Instrument und nicht mehr zeitgemäß sind.

Nach diesem Treffen auf der Schillerhöhe hat bei uns eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus HRL-Fe, einigen Führungskräften aus der DS-Entwicklung sowie unserem

BER-Team, ihre Arbeit aufgenommen, um das Potential zur Beschäftigung von Technikern an Hand von Pilotbereichen in der Entwicklung zu beleuchten.

Die Arbeit in der Entwicklung erfolgt heutzutage im Allgemeinen mit einem sehr hohen Verantwortungs- und Selbständigkeitsgrad. Dies hat dazu geführt, dass bevorzugt flexible „Allrounder“ beschäftigt werden, hochqualifizierte Ingenieure, die wenn nötig, alles im Alleingang machen können und sich ggf. auch selbst mal an eine Prüfbank setzen oder zu ihrer Konstruktion auch gleich sämtliche Zeichnungen mit abliefern.

Die Analyse der Aufgabepakete ergab folgendes Bild: Das Potential an für Techniker geeigneten Aufgaben, variiert je nach Aufgabengebiet. So fanden wir insbesondere in der Konstruktion, Versuch und Befundung zahlreiche solche Aufgaben. Wir kamen aber auch zu der Einschätzung, dass die organisatorische Darstellung der Technikerstellen um so schwieriger wird, je weiter dieses Potential ausgeschöpft wird: Wenn der Kommunikationsaufwand bei der Delegation der Aufgaben nachhal-

tig zu groß wird, ist am Ende nichts zur Entlastung der Ingenieure gewonnen. Dennoch: Unter großzügiger Berücksichtigung solcher Restriktionen ist hier nach unseren Erkenntnissen immer noch ohne Weiteres eine Quote von bis zu 15 Prozent darstellbar. Wegen der o.g. Restriktionen ist die Ausweisung von Techniker-Stellen in anderen betrachteten Bereichen, wie z.B. in der Simulation, aber auch uninteressant.

Dennoch: Es lohnt sich - unberührt von den Daten aus den Pilotbereichen – etwas genauer hin zu schauen. In der Praxis gibt es auch Bereiche, in denen die Hälfte der Entwicklungs-Mitarbeiter aus Technikern besteht.

Mit Fortschreiten der Wirtschaftskrise und weitestgehendem Einstellungsstopp, ist der Anwendungsfall Fachkräftemangel vorläufig obsolet geworden. Nichtsdestotrotz haben wir hier für die Zukunft ein Instrumentarium, um solchen Situationen zu begegnen, wenn es rechtzeitig zur Anwendung kommt. Gleichzeitig kann es helfen, Kosten zu sparen, da Ingenieure sich wieder mehr auf ihre Domänen konzentrieren können.



Arbeitszeitabsenkung für Bereiche C, CI, GS

Gertrud Moll | BER-Fe

Ab dem 1.7.2009 ist die Wochenarbeitszeit in den Bereichen C, CI, GS nun um 2 Stunden auf 33 Stunden bzw. 38 Stunden abgesenkt. Es fiel BER-Fe schwer, in Bereichen, die anders als im FeP und bei DS zum Teil noch hohe Zeitkonten und alle Hände voll zu tun haben, eine Kapazitätsverminderung zu akzeptieren. Da von der Bosch-Leitung auf Kostensenkung gedrängt wird und dem BER Informationen über eingestellte und verschobene Projekte und verringerte Dienstleistungen gegeben wurden, hat BER-Fe schließlich den 33 Stunden zugestimmt; verlangt waren 32,5 Stunden bzw. 37,5 Stunden. Erschwert wurden die Verhandlungen noch durch das einseitige Verlangen der Firma nach Verschiebung der Tariferhöhung bzw. Anrechnung der Arbeits- und Erfolgsprämie auf das Weihnachtsgeld.

Anders als im DS-Bereich wird in den genannten Bereichen die Bandbreite für die Gleitzeitguthaben entsprechend der Gleitzeit-Betriebsvereinbarung von +35 bis -35 Stunden nicht geändert. Das heißt: wer hier 35 Stunden Gleitzeit nicht überschreitet, wird nicht zu einer weiteren Absenkung verpflichtet. Soll eine weitere Senkung erfolgen, muss dies neu mit BER-Fe abgestimmt werden. Festgelegt

ist, dass die Summe der Zeitkonten zum Jahresende die Summe zum Stand 30.6.2009 nicht überschreiten darf. Ein Ausgleich zwischen Abteilungen mit hoher und solchen mit niedriger Beschäftigung ist möglich.

Die Ausnahmen von der Zeitabsenkung sind im Wesentlichen die gleichen wie bei DS. Es soll kein Ersatz der reduzierten Kapazität durch Beschäftigung externer Dienstleister erfolgen; entsprechend der Zentralanweisung über Fremdfirmen-Beschäftigung wird BER-Fe eine Aufstellung der Aufträge an Fremdfirmen bestellen, um die Einhaltung zu überprüfen. Bei regelmäßigen Kontakten zwischen den zuständigen BER-Kollegen und den Bereichsleitungen wird dies ein Thema sein.

Sollte für einen Mitarbeiter der 40-Stunden-Vertrag gekündigt werden, dann darf die Arbeitszeit nicht noch zusätzlich auf 33 Stunden abgesenkt werden.

Wie bei DS ist es möglich, bis zu drei Sabbatjahre zu beantragen. Dazu gehen bei BER-Fe viele Anfragen ein. Die „häufig gestellten Fragen“ (FAQ) sind auf der Webseite von Standort Feuerbach über „Aktuelles am Standort“ schnell zu finden.

Die Leitungen erklärten bei den Sonder-Betriebsversammlungen

ausdrücklich: es ist nicht vorgesehen, in kürzerer Zeit dieselben Aufgaben zu erledigen wie vorher. Kein Vorgesetzter darf dies verlangen. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass Ausstempeln und Weiterarbeiten verboten ist. Ebenso muss bei Arbeit von zuhause aus mit RAS (remote access) die Arbeitszeit in BoTime eingetragen werden.

Klar ist, dass Mehrarbeit in einigen Bereichen unvermeidlich sein wird. In diesem Fall gilt die Regelung über die 10 CP1H-Stunden unverändert weiter.

Wer einen Verstoß gegen die Vereinbarungen vermutet, sollte die Verantwortlichen auf die Regelungen hinweisen oder sich an Vertrauensleute oder Betriebsräte wenden.

Ausnahme für WVP

Die Werkverpflegung bleibt aus der Arbeitszeitabsenkung vom 1.7.2009 ausgenommen. Bei WVP sollen mehrere befristete Verträge ersatzlos auslaufen. Alle Feuerbacher wissen, wie lang die Schlangen in den Kantinen sind. Deshalb konnte einer Kürzung der Arbeitszeit nicht zugestimmt werden.

VVS-Firmenticket

David Marx | VVS-Beauftragter des BER-Fe

Die VVS-Firmenticket-Bestellaktion läuft bereits seit 08.06.09 auf Hochtouren. Bisher sind mehr als 1.000 Bestellungen bei uns eingegangen. Bestellt werden kann bis einschließlich 14.08.09 per Onlineformular (BER BGN VVS Homepage), Email, Fax oder Hauspost. Bitte beachten Sie, dass für die Be-

stellung eines übertragbaren Tickets (seit diesem Jahr Plus Ticket) zuvor in jedem Fall ein neuer Verbundpass beantragt werden muss. Nach der Bestellung senden wir Ihnen dann umgehend eine Bestellbestätigung zu, auf welcher alle relevanten Kontoinformationen zur Bezahlung Ihres Tickets abgedruckt sind. Die

Überweisung des Betrages auf unser Konto sollte dann bis 18.08.09 erfolgt sein. Abholen können Sie Ihr Ticket dann voraussichtlich ab 11.09.09 bei uns im BER-Büro. Bringen Sie hierzu bitte Ihren Verbundpass mit. Aktuelle Informationen finden Sie auch auf unserer BER BGN VVS Homepage unter News.

Das BGN/Intranet ist für alle da!

Gertrud Moll | BER-Fe



Letztes Jahr begann bei Bosch die Einführung der neuen Intranet-Version, des BGN. Schon im Dezember monierte der Betriebsrat bei HRL-Fe, dass für die PC-Anwender mit Werkstatt-User im BGN die Betriebsvereinbarungen von Feuerbach nicht mehr lesbar sind, weil sie in einem öffentlichen Portal-

raum abgelegt sind. Werkstatt-User haben aber keine Portal-User-ID. Immer wieder sprachen Betriebsräte das Thema an. Jetzt endlich hat sich HRL-Fe der Aufgabe angenommen und macht die Feuerbacher Betriebsvereinbarungen wieder genau so zugänglich wie die Gesamt- und Konzernbetriebsver-

einbarungen.

Für die Zugriffsmöglichkeiten der jetzigen Werkstatt-User auf die BGN-Informationen insgesamt, sind inzwischen dank dem Drängen der Betriebsräte gute Lösungen in der zentralen Diskussion, die Realisierung wird aber noch ein paar Monate in Anspruch nehmen.

Ohne Vorwarnung: Entlassungen in Curitiba

Die Metallgewerkschaft in Curitiba berichtet: Zu Beginn des Jahres 2009 wollte Bosch im DS-Werk Curitiba die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich absenken, und auch ohne Beschäftigungsgarantie. Die Gewerkschaft machte andere Vorschläge (z.B. Zeitkonten). Nach einer Abstimmung der Beschäftigten wurde die Zeitabsenkung abgelehnt.

Die Lage bei DS verschärfte sich und Anfang Juni wollte die Gewerkschaft ein Gespräch über unbezahlte Schließtage führen, die Betriebsleitung lehnte ab.

Am 18. Juni sprach Bosch eine Vier-

telstunde vor Schichtende für 826 Beschäftigte in Gruppen die Kündigung aus und verkündete Schließtage für die andern 3000. Die Betroffenen, viele seit Jahrzehnten bei Bosch, waren schockiert.

Die Gewerkschaft rief Arbeitsministerium und Arbeitsgericht an und informierte den Europäischen Betriebsrat (EC). Alfred Löckle als EC-Vorsitzender schickte eine Protesterklärung an G1 und G13, in der die Abweichung von einem offenen und fairen Umgang mit den Beschäftigten und ihren gewählten Vertretern reklamiert wurde. Jörg Schäfer, Geschäftsfüh-

rer des EC, reiste am Rande einer Konferenz in Sao Paulo nach Curitiba. Daraufhin konnte eine deutliche Erhöhung der Abfindungen und ein dreimonatiger Kündigungsschutz für die verbleibenden 3000 Mitarbeiter erreicht werden. Ziel der Gewerkschaft ist jetzt, für die restlichen MA eine vernünftige Vereinbarung mit Beschäftigungssicherung z.B. bis Ende des Jahres abzuschließen.

Ob der Wunsch von Alfred Löckle, dass die zuständige Leitung auf den gebotenen Weg der Bosch-Wertekultur zurückkehren möge, in Curitiba noch erfüllt wird?

TV-Beschäftigung auch bei ATMO₁

ATMO₁- Bereichsleitungsteam

Die Beschäftigungslage im internen Maschinenbau von Bosch am Standort sieht nicht gut aus. Man geht in 2009 von einem Umsatzeinbruch von 43 Prozent gegenüber 2008 aus.

Nach mehrwöchigen Verhandlungen gelang es, ein akzeptables Verhandlungsergebnis zu erreichen und eine Betriebsvereinbarung für das zweite Halbjahr 2009 abzuschließen. Wesentliche Eckpunkte sind:

Die Arbeitszeit wird auf 01. Juli um 2,5 Stunden abgesenkt, der Abbau aller Zeitkonten liegt im Korridor von 0 – minus 50 Stunden je Abteilung bis Jahresende und die individuelle Gleitzeitspanne eines Mitarbeiters beträgt plus 20 bis minus 100 Stunden.

Schichtmitarbeiter haben eine Zeitkontenuntergrenze von minus 70 Stunden. Liegt eine Abteilung im Durchschnitt bei minus 30 Stunden, unterhalten sich Betriebsrat und Bereichsleitung über Kurzarbeit, die bei einem Abteilungs-/Gruppendurchschnitt von minus 50 Stunden beantragt wird.

Ausnahmen sind wie bei DS: Teilzeitbeschäftigte sind nicht von der Arbeitszeitreduzierung betroffen, für sie gilt die bisher geregelte individuelle Gleitzeit von plus 35 bis minus 35 Stunden. Ebenso ausgenommen sind die Beschäftigten, die sich in der ATZ befinden, sowie werdende Eltern, die nach der Geburt ihres Kindes für 12 Monate in Elternzeit gehen.

Bei ATMO hat man neben den Schließtagen an Weihnachten alle Freitage bis Jahresende als Schließtag festgelegt. Da im Maschinenbau viele Montagen, Serviceeinsätze und Dienstreisen außerhalb des Standorts anfallen, ist es gelungen, dass auch bei einem Minuszeitkontenstand angeordnete Mehrarbeit zu 50 Prozent ausbezahlt wird, sofern die Beschäftigten das wollen. Der Mehrarbeitszuschlag wird immer ausbezahlt. Die Vereinbarung gilt bis 31.12.2009.

Unser wichtigstes Ziel ist auch bei ATMO: „Keine betriebsbedingten Kündigungen - mit allen durch die Krise kommen, egal wie lange sie dauert“.

Uli Maurer zu Besuch beim Betriebsrat

Am 25.6. war Ulrich Maurer, Abgeordneter und Fraktionsgeschäftsführer der LINKEN im Bundestag, bei BER-Fe eingeladen und diskutierte mit den Betriebsräten. Uli Maurer wohnt in Feuerbach, das auch in seinem Wahlkreis Stuttgart-Nord liegt, und ist als Praktikant bei Bosch in die IG Metall eingetreten. Er ist seit Jahrzehnten in der Landespolitik engagiert, lange Zeit davon in der SPD.

Er interessierte sich für die Lage bei Bosch und sprach vor den Betriebsräten über die Wirtschaftskrise. Dass die höchste Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds auf 24 Monate erhöht werden muss und der Renteneintritt mit 67 Jahren in der Wirtschaftskrise die Volkswirtschaft noch mehr schädigt als ohnehin, war für ihn klar, ebenso wie die Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I zu verlängern ist. Für die Krise sollen laut U. Maurer die Großverdiener in Form einer Millionärssteuer

bezahlen. Er kritisierte die auch heute noch ungenügende Aufsicht der Bundesbehörden über die Banken und das Vorgehen der Banken, die hohe Zinsen für Kredite fordern, obwohl sie selbst nur minimale Zinsen an die Zentralbanken zu zahlen haben.

Dies hat zahlreiche Firmen u.a. auch der Autozulieferer- und Maschinenbaubranche in den Ruin getrieben, z.B. im Kreis Esslingen auch eigentlich überlebende Unternehmen. Deshalb fordert die IG Metall dort einen Regionalfonds für solche Fälle, was auch die LINKE gutheißt. Daneben verlangt die LINKE aber auch, dass sowohl Banken wie Privatunternehmen, die



Uli Maurer im Gespräch mit Betriebsräten

Staatshilfe in Anspruch nehmen, einen entsprechenden Anteil ihrer Aktien dem Staat übergeben und nicht wie im Fall Commerzbank eine unverhältnismäßig niedrige Minderheitsbeteiligung. Diese Vermögensanteile sollten dann der Belegschaft übergeben werden. Über diese Ideen wurde lebhaft diskutiert. Sicherlich wird dies nicht der letzte Besuch des Abgeordneten bleiben.

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



Name		Vorname		Geburtsdatum		Geschlecht M/W	
Land		PLZ		Wohnort		Telefon	
Straße		Hausnummer		E-Mail			
beschäftigt bei				Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium			
				<input type="checkbox"/> Vollzeit		<input type="checkbox"/> Teilzeit	
Bruttoeinkommen in Euro		Bankleitzahl		Bank/Zweigstelle		Konto-Nummer	
Beitrag		Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in		Eintritt ab			

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

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 zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift



ENGINEERING -Tagung der IGM in Hamburg

IG-Metall greift Themen der Beschäftigten in Engineering-Bereichen auf

Karsten vom Bruch | Betriebsrat im Betrieb

Ingenieure werden für die IGM immer wichtiger, und die IGM für die Ingenieure.



Da müssen die wichtigen Themen erkannt und die richtigen Antworten gegeben werden.

Der Vorstand der IG-Metall bemüht sich, seit

2007 mit einer eigenen Abteilung, verstärkt um Beschäftigte im Engineering-Bereich.

Der Arbeitskreis Forschung und Entwicklung, dem auch Kollegen von uns aus Feuerbach angehören, hat 10 Themen entwickelt und veröffentlicht.



Bei Airbus in Hamburg wurden am

23. und 24. Juni auf der ersten Engineering-Tagung der IGM von ca. 200 Teilnehmern aus ganz Deutschland in vier Workshops spezielle Engineering-Themen bearbeitet, vorgestellt und diskutiert.

Ich berichtete darüber, wie wir unsere Vertrauensleute, auch nichtorgani-

sierte, in den Verhandlungsprozess um die DS/VVGK-Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitabsenkung eingebunden haben und über deren Prioritäten.



Berthold Huber, 1. Vorsitzender IGM

Dieses Thema stieß auch bei Helga Schwitzer vom Vorstand der IGM auf großes Interesse, weshalb sie und ihre Kollegin Vanessa Barth uns schon am 08.07.09 auf einer Sitzung der DS-VL besuchten.



Helga Schwitzer vom IGM-Vorstand in Fe

Bei der sehr offenen Diskussion nahm unser Besuch viele wertvolle Informationen von den VL mit, aber auch die VL bekamen aus erster Hand Infos über die umfangreichen Engineering-Aktivitäten der IGM.

Der Betriebsrat vereinbarte im Anschluss mit den Vorstandsmitgliedern, die Zusammenarbeit, z.B. in Form von speziell auf Feuerbacher

Probleme zugeschnittenen Workshops, fortzuführen.

Die IG-Metall hat die Herausforderung angenommen, sich auch für die Mitarbeiter der Entwicklungsbereiche als kompetenter und verlässlicher Partner zu etablieren und deren Arbeitsbedingungen mit ihnen gemeinsam zu gestalten und zu schützen.

Die bereits beteiligten Kollegen aus Feuerbach sind motiviert, diesen Weg weiter aktiv zu gestalten.

In Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen erfuhren wir, dass die IGM bei der großen Mehrheit als sehr wichtig angesehen wird, insbesondere wegen der Schutzfunktion unserer Tarifverträge, dass aber viele Kollegen sich trotzdem aus verschiedenen Gründen noch nicht für eine Mitgliedschaft entscheiden konnten, z.B. aus Angst vor einem Karriereknick.

Klar, die IG-Metall wird wohl nur für wenige eine 100 Prozent-Lösung darstellen. Darauf zu warten macht wenig Sinn. Zu riskieren, eine vielleicht 80 Prozent-Lösung langfristig gegen eine Nulllösung einzutauschen, ist auch nicht sinnvoll. Wie wichtig unsere Tarifverträge sind, spüren wir in diesen Tagen am eigenen Leib, und das stellte auch keiner der Befragten in Frage.

Daher möchten wir alle Kolleginnen und Kollegen einladen, die 80 Prozent-Lösung aktiv zu unterstützen und zu erhalten.

Und an der Gestaltung der restlichen 20 Prozent, auch nach unseren Bedürfnissen, können wir dann gemeinsam arbeiten.

Ich würde mich sehr darüber freuen.



Vanessa Barth bei den DS-Vertrauensleuten



GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Macht Politik für die Mehrheit der Menschen!

Schluss mit der Ungerechtigkeit!

**Wir treffen uns
in Frankfurt!**

Arena Kundgebung: 5. September 2009



Commerzbank Arena, Frankfurt 13:00-16:00 Uhr

Mit:

Berthold Huber, 1. Vorsitzender der IG Metall

Detlef Wetzel, 2. Vorsitzender der IG Metall

Internationale Gäste

Moderation: Manni Breuckmann

Kultur:

Wilfried Schmickler, Kabarett

Microphone Mafia

Bob Geldof und Band u. a.

Wir bringen die Ergebnisse der Befragung auf den Punkt.
Kraftvoll und unüberhörbar mit gemeinsamer Stimme!

Wir streiten für ein gutes Leben:

- Keine Entlassungen in der Krise!
- Nicht die Zeche für die Krise zahlen!
- Keine Angst vor der Zukunft!
- Gleiche Arbeit – gleiches Geld – gleiches Recht!
- Im Alter mit der Rente auskommen!
- Gute Lebensperspektiven für die junge Generation!

Abfahrt: 9⁰⁰ Uhr am Tor 1

Rückkehr: ca. 20⁰⁰ Uhr

Anmeldung beim Betriebsrat

Vi.S.d.P. IG Metall Vorstand

Mehr Infos: www.gutes-leben.de



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein ereignisreiches, erstes Halbjahr geht zu Ende. Jetzt heisst es bald, die Füße hochlegen, entspannen und viel Zeit mit den Freunden und der Familie verbringen.

Die **IG Metall Stuttgart** wünscht Euch einen erholsamen Urlaub, eine gute Zeit und wir sehen uns im Herbst. Lasst es Euch gut gehen.