



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



dialog

Tariferhöhung Mai 2009

Betriebsrätevollversammlung in Bad Kissingen

Umsetzung der Arbeitszeitabsenkung



Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit der letzten Ausgabe ist viel passiert. Die Frage, wie wir gemeinsam durch die Krise kommen, beschäftigt uns weiter. Die Betriebsvereinbarung vom Januar 2009 war kaum in Kraft, da trat die Standortleitung mit neuen Forderungen an uns heran. Um vernünftige Regelungen für unsere Beschäftigten zu bekommen, haben wir in bewährter Weise die Vertrauensleute frühzeitig mit eingebunden, uns gemeinsam mit ihnen die Wirtschaftsplanung erläutern zu lassen und Forderungen und Kompromisslinien mit ihnen diskutiert. So konnten Vereinbarungen mit längerer Laufzeit und besserem Kündigungsschutz erzielt werden. Über diese Arbeit berichten wir an Hand von Beispielen aus den verschiedenen Bereichen. Noch während jeder Standort seine eigene maßgeschneiderte Antwort auf die Krise fand, überraschte die Konzernleitung den Gesamtbetriebsrat mit der Forderung, dass die Beschäftigten einen zusätzlichen Beitrag leisten sollen: In Form einer Verschiebung der zweiten Stufe der Tariferhöhung, und zwar ohne weitere konkrete wirtschaftliche

Begründung und ohne Verhandlungsangebot für eine angemessene Gegenleistung. Stattdessen wurde diese Forderung damit untermauert, dass andernfalls die AEP 2008 wieder eingezogen würde. Der GBR übergab diese Frage zur Entscheidung an die Standort-Betriebsräte. Wir haben auf dieses unakzeptable Vorgehen der Firma hier in Feuerbach mit einem eindeutigen Votum eine klare Antwort gefunden. Mehr dazu auf Seite 3. Doch selbst mit dieser Tariferhöhung bedeuten die bisherigen Maßnahmen zur Kostenreduzierung für manchen Kollegen in der Produktion derart tiefe Einschnitte, dass das Einkommen aus der Arbeit bei Bosch allein zum Lebensunterhalt kaum mehr reicht.

In Zeiten wie diesen hat der Erfahrungsaustausch der Arbeitnehmervertretungen eine besonders große Bedeutung. Deshalb berichten wir ausführlich von der Betriebsrätevollversammlung in Bad Kissingen, zu der auch Herr Fehrenbach eingeladen war, um sich über die Situationen und Stimmungen in den Betrieben zu informieren, sowie selbst die wirtschaftliche Situation von Bosch zu schildern. Ergänzt wird dieser Teil durch die

Redebeiträge von BER-Fe. Hier in Feuerbach wiederum trafen sich Bosch-Betriebsräte aus aller Welt, um sich über Wege aus der Krise auszutauschen. Es bestätigte sich, dass wir auch international viel voneinander lernen können.

Die Rahmenbedingungen setzt die Politik, und diese ist nur so gut, wie wir uns stark einmischen. Berichte von der Protestaktion „Wir zahlen nicht für eure Krise!“ am 28. März in Frankfurt und zu den bevorstehenden Wahlen am 7. Juni, wo Kolleginnen und Kollegen aus unserem Betriebsrat als Kandidaten auftreten, zeigen, wie Einmischung und Engagement funktionieren können und wo Demokratie mehr ist, als eine Worthülse.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre. Und Sie wissen ja, Ihre Meinung ist uns wichtig. Schreiben Sie uns, oder besuchen Sie uns im Betriebsratsbüro.

Udo Lutz

Michael Teuber

dialog-Redaktion

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:

hartmannndruck, Wildberg

Aus dem Inhalt

Die Zukunft des FeP	Seite 3
Tariferhöhungen sind sicher...	Seite 3 und 4
Schließstage - Allheilmittel...	Seite 4 und 5
Wir zahlen nicht für eure Krise!	Seite 5
Betriebsrätevollversammlung	Seite 6 bis 8
Umsetzung der Betriebsvereinbarung	Seite 9
Mit allen durch die Krise	Seite 9 und 10
Termine	Seite 12

Titelbild: Armin Kaltenbach, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildenenvertretung war einer der Redner am 1. Mai zum Thema: Ausbildungsplätze, Übernahme und Zukunft der Jugend auf dem Stuttgarter Karlsplatz

Die Zukunft des FeP und der Weg dorthin

Die gegenwärtige Wirtschaftskrise trifft uns am DS-Standort in Feuerbach doppelt und dreifach: Zunächst haben wir wie andere Zulieferfirmen auch, den Abwärtstrend in der Automobilindustrie um rund 25 Prozent auszuhalten. Zusätzlich trifft uns der Rückgang des Dieselteils bei den Neuzulassungen. In Deutschland sank der Anteil innerhalb eines Jahres um 25 Prozentpunkte. Und wir haben im FeP den rasanten Strukturwandel. Die VE-Pumpe läuft dieses Jahr aus, die UI-Fertigung wird drastisch zurückgefahren. Das führt dazu, dass in Summe zurzeit über 1.000 Kolleginnen und Kollegen im FeP in Kurzarbeit sind, beziehungsweise gehen werden. Die anderen müssen durch Arbeitszeitverkürzung und über Schließtage die fehlenden Stückzahlen ausgleichen.

Chancen für die Zukunft hat das FeP als Leitwerk und mit der Fertigung des neuen Hochdrucksystems CP4 und mit dem Zentrum für C-Beschichtung. Hier haben wir die Schlüsselpositionen für die Zukunft. Auch die CP1H wird im internationalen Fertigungsverbund eine stärkere Rolle spielen, während die Bedeutung der CP3

an den Fertigungsstandorten Jihlava und Feuerbach zurück gehen wird.

Die aktuelle Krise zwingt uns, Strategien für die Zukunft zu entwickeln. Es muss uns gelingen, ohne betriebsbedingte Kündigungen durch die Krise zu kommen. Ein Mittel dazu sind die Versetzungen von Kolleginnen und Kollegen aus den zurückgehenden Bereichen in die CP4-Fertigung. Im kommenden Jahr wird ein weiteres Modul für die CP4-Fertigung anlaufen und ein weiteres im Jahr 2011. Außerdem werden wir verstärkt auf das Instrument Kurzarbeit zurückgreifen müssen. Dank der Initiative unseres Gesamtbetriebsrates und der Gewerkschaften ist es gelungen, die Höchstdauer für Kurzarbeit auf 18 bzw. 24 Monate auszudehnen.

Seit März bietet die Standortleitung Abfindungen mit einer Turbozahlung von 50.000 Euro an. Ziel der Firma ist es, damit 500 Kolleginnen und Kollegen zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewinnen. Klar ist: Keiner wird gezwungen zu unterschreiben. Pflichttermine gibt es für Kolleginnen und Kollegen

ab dem 57. Lebensjahr. Wir empfehlen, nur mit Betriebsrat solche Termine wahr nehmen.

Krise heißt Gefahr und Chance. Die Autoindustrie muss umsteuern. Die Zukunft liegt bei Motoren mit kleinerem Volumen und hoher Leistung und in der Batterietechnologie für elektrisch angetriebene Fahrzeuge. Bosch hat mit dem vorhandenen Know-how und den finanziellen Mitteln die Möglichkeiten, diesen Strukturwandel erfolgreich zu bestehen. Der Standort Feuerbach hat für diese Aufgaben beste Voraussetzungen. Die nächsten Monate werden noch schwieriger werden. Wir wollen keine einseitige Lastenverteilung auf Kosten unserer Kolleginnen und Kollegen. Die Geschäftsführung muss wissen, dass unsere Belegschaft Kompromisse schließen kann, aber auch bereit ist, für ihre Interessen einzustehen.

Hartwig Geisel
Betriebsratsvorsitzender

Roland Saur
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Tariferhöhungen sind sicher. Erfolgsbeteiligungen auch?

Michael Teuber | Betriebsrat

Nachdem an nunmehr allen deutschen Bosch-Standorten und Geschäftsbereichen die Mitarbeiter durch verschiedene Maßnahmen an den Gewinneinbrüchen beteiligt worden sind, überraschte die Firma den Gesamtbetriebsrat vor einigen Wochen mit einer neuen

Forderung: Verschiebung der zweiten Stufe der Tarifierhöhung auf den 1. Oktober. Garniert wurde diese Forderung mit der Androhung, dass andernfalls die AEP 2008 durch Verrechnung mit der nächsten Weihnachtsgeldzahlung wieder eingezogen würde. Lapidare

Begründung: Unsere Kunden machen das auch und würden es nicht verstehen, wenn ihr bedeutendster Zulieferer dies nicht täte.

Nun sieht der vergangene Ta-

Fortsetzung auf Seite 4

rifabschluss die Möglichkeit der Verschiebung vor, wenn dies zur Rettung eines in wirtschaftliche Schieflage geratenen Unternehmens beiträgt. Das trifft aber auf die Robert Bosch GmbH nicht zu. Wie sonst wären Firmenzukäufe in der Krise zu erklären? Und durch Zeitkontenabbau und Arbeitszeitverkürzung steuert die Feuerbacher Belegschaft in 2009 bereits fast 100 Mio. Euro zur Ergebnisicherung bei.

Da der GBR zu dem Schluss kam, dass diese Entscheidung wegen unterschiedlicher Gegebenheiten und aus rechtlicher Sicht an den Standorten individuell entschieden werden muss, waren wir in Feuerbach direkt mit der Frage konfrontiert. Manch anderer Standort hatte es leichter in dieser Frage, weil dort die AEP an Stelle von anderen Beiträgen bereits hergegeben wurde und die Erpressung nicht mehr greift. In Feuerbach entschieden wir uns,

die Belegschaft - insbesondere die IG Metall-Mitglieder, da es hier um eine tarifliche Frage ging - mit einzubeziehen. So wurde die Thematik in den verschiedenen Gremien der Feuerbacher Interessenvertretung diskutiert, die Vertrauensleute fragten die Stimmung in der Belegschaft ab. Die Diskussion war nicht leicht. Einerseits käme der Wiedereinzug der AEP die Belegschaft teurer zu stehen. Andererseits würde die inflationäre Anwendung von tariflichen Sonderklauseln in Fällen, für die sie nicht gedacht waren, das Tarifsysteem insgesamt in Frage stellen. Viele Beschäftigte haben nach dieser Aktion der Firma, das Vertrauen in sie endgültig verloren, nachdem die Zusage, dies sei die letzte Forderung, bisher nach jeder Vereinbarung gebrochen wurde. Wenn es darum geht, Gründe für den Griff in die Taschen der Belegschaft zu finden, ist die Firma sehr kreativ. Deshalb trauen viele Mitarbeiter ihr zu, sich die AEP am Ende trotzdem zu ho-

len. So haben selbst Beschäftigte, die der IG Metall sonst nicht gerade nahe stehen, erkannt, wie wichtig in dieser Situation rechtsverbindliche Tarifverträge sind.

Anfang Mai kam es zu einer Abstimmung der IG Metall-Vertrauensleute in einer Sondersitzung. Mit klarer Mehrheit von 72 Prozent wurde die Verschiebung abgelehnt.

Das heisst nicht, dass für die Rücknahme der AEP 2008 gestimmt wurde. Hier haben wir als betriebliche Interessenvertretung keinen Einfluss, da es sich um eine freiwillige Leistung der Firma handelt. Was davon zu halten ist, dass die Mitarbeiter an den Kosten einer Krise beteiligt werden, an den Erlösen guter Zeiten aber nicht, mag jede/r für sich selbst überlegen. Auf alle Fälle stellt Bosch damit das System der ergebnisabhängigen Vergütungsanteile in Frage, dessen angebliche Vorzüge der IG Metall sonst in Tarifrunden von der Arbeitgeberseite immer wieder um die Ohren gehauen werden.

Es bleibt dabei: Nur Tarifverträge sind sicher. Sonderklauseln müssen in Zukunft restriktiver formuliert werden. Die Erfolgsprämie von Bosch bleibt besser eine freiwillige Leistung, mit der man gar nicht erst rechnen sollte, da ihre Gewährung reiner Willkür unterliegt.



Intensive Diskussion bei der IGM-Vertrauensleuteversammlung zur Auszahlung der Tarifierhöhung

Schließstage – Allheilmittel zum Zeitkontenabbau?

Uwe Weißberg | Betriebsrat

Eine Maßnahme, mit der die Firma die Ergebnissituation 2009 entspannen will, ist der Abbau von Zeitkonten. Ein Weg diesen voran zu treiben, ist die Anordnung von festen Schließtagen / -wochen. Da dies immer ganze Abteilungen oder Querschnittsbereiche betrifft, sieht der BER dieses Mittel als Einstieg in die Zeitkontenabsenkung.

Diese Maßnahmen greifen seit November/ Dezember letzten Jahres in unveränderter Form. Zur Zeit häufen sich die Beschwerden aus allen Bereichen, dass etwa Kundenaufträge nicht termingerecht abgearbeitet werden können, dass die Leistungsverdichtung zunimmt, dass die psychische Belastung auf Dauer unerträglich ist, dass intern

dringend notwendige Projekte verschoben werden müssen, dass ... könnte beliebig fortgeschrieben werden. Der Zwang zu sparen, nimmt immer kuriosere Formen an: Notwendige und tatsächlich angeforderte Umbauten oder Reparaturen werden aus den Produk-

Fortsetzung auf Seite 5

tionsbereichen generiert und erledigt, in einigen Fällen aber nicht mehr bezahlt.

Dies führt speziell in den TeF-Abteilungen zu Auslastungen bei den Mitarbeitern, jedoch fehlt im Anschluss das Geld, um Aufträge abzurechnen. Gleiches bemerken wir in den Querschnittsabteilungen: Der Aderlass, den das FeP gerade in den letzten Jahren im Angestelltenbereich hat über sich ergehen lassen, führt zu einer enormen Mehrbelastung: Nicht alles hängt eins zu eins von der Produktion ab: Einkäufer die für 100 oder für 10.000 Pumpen Teile bestellen müssen, haben immer noch die gleiche Anzahl an verschiedenen Positionen zu bestellen. Freigaben

sind gleichwertig arbeitsintensiv, egal welche Stückzahl produziert wird, die wiederholte Erstellung von Wirtschaftsplänen bedeutet mehr und nicht weniger Belastung, und in den Planungsabteilungen ist das ständige Auf und Ab von Produktionszahlen eine ebensolche Mehrbelastung. Hier erwarten wir als BER, dass die Belastungen einzelner mehr auf alle verteilt werden, Stichwort Qualifikation. Wir als BER Beführ-

worten das Mittel der Schließtage, wenn dieses intelligent angewandt wird und zur Vermeidung von Kurzarbeit führt.



Alle Betriebsversammlungen im März waren sehr gut besucht. Auch die Diskussion kommt so langsam zu Laufen.
Bild: DS-Betriebsversammlung

„Wir zahlen nicht für eure Krise!“

Gertrud Moll | BER-Fe

Unter diesem Motto demonstrier-ten 45000 GewerkschafterInnen am 28. März 2009 in Frankfurt (25 000) und Berlin (30 000), auch unsere KollegInnen Beate Reich, Gertrud Moll, Roland Saur und Karsten vom Bruch mit zweien seiner Kinder. Auch dabei waren Bernd Schulze und Edibe Sakallah aus Feuerbach sowie zwei Busse voll IG-Metallern von Daimler, Mahle, Metalprint, Knorrbrumse, Behr, Werner und Pfeiderer, Eckardt u.a.; auch andere Bosch-Betriebe waren gut vertreten.

Aufgerufen hatte ein breites Bündnis von gewerkschaftlichen Gliederungen, Arbeitsloseninitiativen im Attac, Migranten-Organisationen, der Parteien „Die Linke“ und „Die Grünen“ sowie umwelt- und entwicklungspolitische und kirchliche Gruppen. Die Proteste fanden im Vorfeld des G20-Gipfels am 2. April in London statt. Es handelte sich um die größte Demonstration in Deutschland seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise. Parallel gingen auch in anderen Ländern die Menschen auf die Straße; in London waren es mehrere Zehntausend, in Wien 20.000.

Einhellig forderten die Redner und Rednerinnen auf den Kundgebungen, dass die Verursacher der Krise für die Kosten aufkommen, beispielsweise durch eine Millionärsteuer und eine Sonderabgabe auf hohe Vermögen. Sie forderten mehr Geld für Bildung, Umwelt- und Klimaschutz, öffentliche Infrastruktur und Gesundheit sowie einen sozialen Schutzschirm für Beschäftigte, Erwerbslose sowie Rentnerinnen und Rentner. Hartz IV müsse ebenso weg wie die weiteren Gesetze der Agenda 2010. Stattdessen seien ein armutsfester Mindestlohn und die existenzsichernde Erhöhung des Eckregelsatzes notwendig.

Einig ist sich das auf-rufende Bündnis auch in seiner Forderung nach einer strengen Regulierung des weltweiten Finanzsystems. Steueroasen müssten geschlossen, Hedgefonds und andere spekulative „Instrumente“ verboten werden. Der

Versuch, die Krise auf die Menschen des globalen Südens abzuwälzen, die heute schon stark unter den Folgen der Krise leiden, sei ebenso zurückzuweisen wie ein weiterer Raubbau an der Natur und Belastung des Klimas.

Die Demonstration soll nach dem Willen der Beteiligten nur ein Auftakt für weitere Aktionen sein, wie etwa betriebliche Aktionen der IG Metall und die Demonstration der DGB-Gewerkschaften am 16. Mai in Berlin.



Die Boschler aus Feuerbach (v.l.n.r.) Beate Reich, Elisa, Karsten und Thomas vom Bruch, Roland Saur, Gertrud Moll

Unser Ziel: Mit Allen durch die Krise, egal wie lange sie dauert.

Udo Lutz | Betriebsrat

„Unser Ziel: Mit Allen durch die Krise, egal wie lange sie dauert.“, war das Motto der diesjährigen Betriebsrätevollversammlung in Bad Kissingen. In der Versammlung wurde der Geschäftsbericht des Vorjahres durch die Geschäftsführung vorgestellt und erläutert. Ferner gab es mit 37 Beiträgen eine umfassende Diskussion zu allen Themen des Geschäftsberichtes. Vom Standort Feuerbach beteiligten sich Rolf Vetter, Mustafa Kalay, Udo Lutz, Gertrud Moll und Herbert Nowitzki.

Alfred Löckle (Vorsitzender des Konzern- und Gesamtbetriebsrates) stellte in seiner Begrüßung von Franz Fehrenbach (G1) und Wolfgang Malchow (G13) das Konferenzmotto in den Mittelpunkt. „Wir nehmen Sie beim Wort“, sagte Alfred Löckle in Bezug auf die Aussage von Franz Fehrenbach, mit der Stammmannschaft über die Krise zu kommen. Positiv bewertete er die Offenheit, mit der die Themen angegangen werden. Trotz aller Offenheit müssen die Probleme gemeinsam und einvernehmlich gelöst werden. „Es gibt auch Grenzen der Opferbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, so Löckle. Weitere Schwerpunkte seiner Rede waren die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation sowie die Übernahme der Auslerner und die Altersstruktur im Unternehmen.

Franz Fehrenbach (G1) teilte seinen Bericht in drei Teile: Rückblick 2008, Ausblick 2009 und grundsätzliche strategische Ausrichtung. Im Teil Rückblick 2008 ging er vor allem auf den Geschäftsbericht 2008 ein. In der Tagespresse und in den Bosch-Medien wurde oder wird der Geschäftsbericht breit



Die Delegation aus Feuerbach

vorgestellt, deshalb bringen wir hier nur die Eckpunkte und verweisen auf den Geschäftsbericht des Gesamtbetriebsrates, der eine detaillierte Bilanzanalyse beinhaltet und auf der Homepage des GBR im Intranet eingestellt ist. Weitere Themenschwerpunkte waren die Forschungs- und Entwicklungsbudgets. Diese sollen auf hohem Niveau bleiben, jedoch nicht mehr ganz so groß wie 2008 mit rund 3,9 Mrd. sein. Eine Effizienzsteigerung sei erforderlich. Zum Abschluss seines Vortrages bat Herr Fehrenbach, den Dank für den hohen Einsatz an die Mitarbeiter in den Standorten weiterzugeben. Sein Dank ging auch an die Arbeitnehmervertreter für die Erreichung tragfähiger Lösungen.

Als zweiter Berichterstatter der Geschäftsführung trug Wolfgang Malchow (G 13) den Personal- und Sozialbericht vor. Schwerpunkte waren: Beschäftigungszahlen, 32200 Kolleginnen und Kollegen befanden sich zum Zeitpunkt der Konferenz in Kurzarbeit, 21000 hatten eine abgesenkte Arbeitszeit nach Beschäftigungssicherungs-

TV sowie 4900 Mitarbeiter mit 40-Stunden-Verträgen gaben den Vertrag befristet zurück. Unter den vielen Spiegelstrichen befand sich unter anderem die Verschiebung der vereinbarten Tarifierhöhung zum 1. Mai 2009 als Potential zur Kosteneinsparung.

Rolf Vetter war der erste Diskussionsredner aus Feuerbach. Er ging auf die finanzielle Belastung der Schichter durch den Zeitabbau und die dadurch fehlenden Schichtzuschläge ein: „Seit August 2008 haben wir massiv Schließstage, bis zu 70 Prozent im Monat zum Beispiel in der Fertigung der Einspritzpumpe CP3. Mit dem angesammelten Zeitguthaben konnten wir den Beschäftigungseinbruch zunächst ohne Kurzarbeit abfangen. Aber der Preis war hoch: Ein Kollege in der CP3-Fertigung mit der EG 5 hatte durch Wegfall der Nacht- und Spätschichtzulagen in den letzten Monaten, jeden Monat einen Entgeltverlust von Netto 600 Euro. (...) die Krise trifft zuallererst unsere Beschäftigten. Wir wollen

Fortsetzung auf Seite 7



Rolf Vetter

eine faire Lastenverteilung. Deshalb ist im Schichtbetrieb bei hohen Anteilen von Schließtagen die Kurzarbeit besser. (...) Deshalb ist in diesem Fall Kurzarbeit der richtige Weg. ...“

Zum Thema Ausbildung, Übernahme und Weiterbildung meldete sich Mustafa Kalay zu Wort. „(...) Als zweiten Punkt will ich kurz ein Zitat eines Verantwortlichen aus der Diskussion zum Thema Qualifizierung loswerden, er sagte: `Wir sollen abbauen, nicht qualifizieren`. Der Tag nach der Krise wird kommen. Überall wird gesagt, dass wir beim Bosch gestärkt aus der Krise rauskommen wollen. Aber



Mustafa Kalay

nicht mit solchen Diskussionen im Betrieb. Es muss ein klares Signal von der Geschäftsführung kommen und die Kürzungen im Ausbildungs- und Weiterbildungsbereich müssen aufgehoben werden. Qualifizierung, Ausbildung und Weiterbildung sind Zukunftsinstrumente, da sollte man die Entscheidungen überdenken und dringend korrigieren“.

Udo Lutz ging auf den Dank und die Forderung zur Verschiebung der Tarifierhöhung ein: „Herr Fehrenbach, Sie haben uns zum Abschluss Ihres Vortrages aufgefordert den Dank an die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben weiterzugeben. Dies tun wir gerne. Für uns ist wichtig, neben dem Dank auch die Botschaft von dieser Versammlung in die Betriebe mitzunehmen. Wie sieht dieser – ich darf es einmal so nennen – wie sieht dieser Dankesblumenstraus aus. Ihre Aussage: `Halten der Stammebelegschaft`, ist gut. Leider hat Herr Malchow diesem Dankesstraus eine Distel hinzugefügt. Unter einem Spiegelstrich seiner Präsentation stand die Verschiebung der vereinbarten tariflichen Erhöhung, die zum 1. Mai kommen müsste. Den Gesamtbetriebsrat wollte er zur Zustimmung motivieren, indem er eine Anrechnung der zugesagten AEP 2008 auf das Weihnachtsgeld ankündigte, falls der Betriebsrat nicht zustimmen würde. Gleichzeitig gibt es einen gemeinsamen Wunsch von Ihnen vorher eingebracht, dass der persönliche Konsum nicht eingeschränkt wird und die Krise durch Schwächung der Binnennachfrage verschärft wird.

Blicken wir nach Feuerbach. Wir haben vor Ort in Feuerbach verhandelt und Regelungen getroffen. Inhalte der Regelungen waren:

- Abbau von Zeitkonten bis in den Minusbereich
- Absenkung der Arbeitszeit nach dem TV Beschäftigungssicherung
- Teilweise Kurzarbeit.



Udo Lutz

Rolf Vetter trug heute morgen eindrucksvoll vor, welche gravierenden Einkommensverluste dies vor allem bei Schichtern mit sich brachte. Eine Vereinbarung jagt die andere. Dies war eine schwierige Situation für uns.

Aber wir haben sie mitgetragen. Im DS-Entwicklungsbereich wurde morgens in einer Betriebsversammlung die frisch abgeschlossene Betriebsvereinbarung vorgestellt, nachmittags wurden durch die Firmenleitung weitere Forderungen auf den Tisch gelegt. Die Tinte war noch nicht trocken, wurde die Nachfolgeregelung schon verhandelt. Salamitaktik, würde der Volksmund sagen.

Wir haben uns als Betriebsräte, Vertrauensleute und Belegschaft darauf eingelassen und tragbare Regelungen getroffen. (...) Hinter einer vereinbarten Laufzeit steckt für die Kolleginnen und Kollegen die Berechenbarkeit und Verlässlichkeit einer Regelung. Bei der Bewertung dieser Betriebsvereinbarungen standen die nicht verschobene Tarifierhöhung und die zugesicherte AEP 2008 ohne Anrechnung im Vordergrund. Die Kolleginnen und Kollegen haben genau gerechnet, ob sie sich so etwas leisten können. Hier hat

Fortsetzung auf Seite 8

„Verlässlichkeit“ einen hohen Stellenwert. Eine Verschiebung der Erhöhung beziehungsweise die sonst angedrohte Anrechnung der AEP 2008 stellen einen Bruch dar. Herr Fehrenbach, erlauben Sie mir aus dem Personal- und Sozialdatenbericht 2008 die Begründung der AEP 2008 mündlich vorzutragen. Dort steht: `Dennoch haben die Mitarbeiter in 2008 eine hohe Leistungsbereitschaft und Flexibilität unter Beweis gestellt. Die Geschäftsführung hat deshalb, nach Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossen, eine Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) – allerdings unter dem Niveau des Vorjahres – zu zahlen`. Von eventueller Anrechnung auf das Weihnachtsgeld kein Wort. Diese Begründung ist fair – sie verträgt es nicht, durch eine Anrechnung gebrochen zu werden. Herr Fehrenbach, wir wollen gemeinsam die Krise meistern. Dazu gehört die Stärkung der Binnennachfrage und auch Vertrauen in die Leitung.

Gefährden wir beides nicht. Deshalb lehnen wir beide krisenverschärfenden Forderungen ab!“

Internationale Solidarität, internationale Interessenvertretung und die Konferenz der Arbeitnehmervertreter aus fast allen Bosch-Werken der Welt waren die Punkte von Gertrud Moll: „Wir haben die Bosch-Kollegen aus den nichteuropäischen Ländern am 26. März in Feuerbach begrüßt, mit ihnen das Werk angeschaut und diskutiert. Das Interesse an einem Austausch war sehr groß. Wir haben über das BPS diskutiert und die Notwendig-



Gertrud Moll

keit von Arbeitsplätzen, die auch von gesundheitlich angeschlagenen Kollegen noch bewältigt werden können. Großes Thema war der Umgang mit der Wirtschaftskrise, mit Kurzarbeit und Arbeitszeitabsenkung. Dabei war klar in der Kritik, dass Bosch in zahlreichen Ländern wie Türkei, Großbritannien, Tschechien, Mexiko, Brasilien und anderen Beschäftigte entlassen hat. Es wurde angezweifelt, dass es Bosch wirklich so schlecht geht, dass Entlassungen und Einkommenskürzungen notwendig sind, und die brasilianischen Kollegen wiesen darauf hin, dass ihnen eine klare Darstellung der wirtschaftlichen Lage verweigert wurde und sie deshalb einer Arbeitszeitabsenkung nicht zugestimmt haben.

Wir erfuhren davon, dass die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Arbeit in anderen Ländern, vor allem in Brasilien, von Bosch stark beschränkt werden. Zu diesem Thema wurden am Rande der Konferenz Gespräche mit der Bosch-Geschäftsführung geführt und es besteht berechnete Hoffnung auf Verbesserungen. ...“.

Als letzter Feuerbacher beteiligte sich Herbert Nowitzki zum Thema BPS sowie der angedrohten Verschiebung der Tarifierhöhung an der Diskussion: „Ziel muss es doch für uns alle sein: ... hohe Produktivität, hohe Qualität und das mit Arbeitsplätzen die weltweit so aus- bzw. eingerichtet sind, dass sie es Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglichen, bis ins Rentenalter zu arbeiten und ihre individuelle volle Leistung erbringen zu können, ohne dabei frühzeitig vom System ausgemustert zu werden. Die Humanisierung der Arbeitswelt darf nicht bei BPS enden und der Slo-



Das Plenum

gan „Technik fürs Leben“ darf bei Bosch nicht nur für die Produkte gelten, sondern muss bei der Herstellung dieser in Anwendung kommen ...“.



Herbert Nowitzki

Zu allen vorgetragenen Punkten bezog die Firma Stellung, leider gab es keine direkte Zusage zur Veränderung in der einen oder anderen Position. Aber es wurden teilweise weitere Überlegungen zur Verbesserung und Gespräche zugesagt. Wir werden im Dialog darüber berichten.

Hartwig Geisel hatte in seiner Funktion als stellvertretender Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender die Aufgabe, die Diskussion zu leiten.

Bilder: Thomas Hörner, Manfred Büntig

Umsetzung der Betriebsvereinbarung in DS, DGS und FCM

Frank Köppel | Betriebsrat

Nun sind einige Wochen vergangen, seit dem wir die Betriebsvereinbarung (BV) zur Absenkung der Arbeitszeit und zum Abbau der Zeitkonten im DS unterschrieben haben. Die erste Reaktion der Vertrauensleute (VL) war, dass wir mit der Vereinbarung eine gute und angemessene Regelung getroffen haben. Insbesondere beim Zeitkontenabbau war den Beschäftigten wichtig, nicht den negativen Zeitkontenbereich bis zu Minus 210 Stunden zu vereinbaren.

Die Umsetzung der BV hat zwei Gesichter. Es gibt Abteilungen in denen der Zeitkontenabbau und der Umgang mit der reduzierten Arbeitszeit vernünftig gehandhabt werden. Dort informieren die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter und binden sie bei der Umsetzung der BV ein. Da werden Gespräche über den Zeitkontenabbau und die Priorisierung geführt. Mit dem entsprechenden „Fingerspitzengefühl“ zeigt sich, dass man, obwohl die Ziele sehr anspruchsvoll sind, eine gemeinsame Lösung finden kann. Leider gibt es auch die andere Seite. Da werden keine Gespräche

mit den Beschäftigten geführt. Dort gilt die „Ich-bin-der-Herr-im-Haus“-Mentalität. Da müssen Mitarbeiter an Schließtagen teilnehmen, obwohl sie bereits mit dem Zeitkonto im Minusbereich sind. Da sollen Urlaubstage für die Schließtage verwendet werden, da wird mit Personalmaßnahmen gedroht, wenn der Zeitkontenabbau nicht funktioniert. Da wird von Jedem verlangt, das Gleitzeitkonto bis minus 50 Stunden abzubauen, den Korridor gibt es nicht mehr. Die Gleitzeitspanne wird einseitig eingeschränkt. Da dürfen einige nur noch 6,6 Stunden am Tag arbeiten und keine Minute länger. Und, und, und.

Man kann sich oft nur wundern, wie die BV an der einen oder anderen Stelle interpretiert wird. Deshalb noch einmal zur Klarstellung:

Es gilt das Ziel, das die Abteilung erst zum 31. Dezember 2009 im Korridor von 0 bis minus 50 Stunden im Durchschnitt liegen soll. Eben nicht im Juni oder September. Diejenigen mit einem hohen Zeitkontenstand sind vorrangig am Abbau zu beachten. Wir haben in den nächsten Wochen die Schließ-

tage an Pfingsten. Das sind insgesamt sieben Schließtage, also ca. 45 Stunden. Wenn jemand wenig Stunden im Zeitkonto hat, ist es unsinnig, diesen Kollegen zusätzlich jeden Montag nach Hause zu schicken. Schließtage sind dazu da, um die Zeitkonten abzubauen. Niemand kann von einem Mitarbeiter verlangen, an einem Schließtag Urlaub zu nehmen. Das ist nur möglich, wenn der Beschäftigte einen Urlaubsantrag stellt. Die Firma kann keinen Urlaub anweisen. Außerdem gilt die Gleitzeitvereinbarung weiter, sie ist nicht außer Kraft gesetzt.

Als BER-Fe wollen wir in die Abteilungen gehen, in denen die Umsetzung der BV nicht vernünftig funktioniert und dort in enger Abstimmung mit den Vertrauensleuten nach Lösungen suchen, welche die Kollegen mittragen. Bosch verspielt sich mit einem solchen Vorgehen viel Vertrauen bei den Mitarbeitern, obwohl die BV von den Kollegen mitgetragen wird. Wird das Kind mit dem Bade ausgeschüttet, darf man sich über die Reaktion nicht wundern.

Mit allen durch die Krise – weltweit!

In Feuerbach haben wir die internationale Gewerkschafterkonferenz Ende März ebenfalls mitbekommen. Wir haben die Bosch-Kollegen aus den nichteuropäischen Ländern am 26. März in Feuerbach begrüßt, mit ihnen das Werk angeschaut und diskutiert.

Das Interesse an einem Austausch war sehr groß. Wir haben über das BPS diskutiert und die Notwendigkeit von Arbeitsplätzen, die auch von gesundheitlich angeschlagenen Kollegen bewältigt wer-

den können. Großes Thema war der Umgang mit der Wirtschaftskrise, mit Kurzarbeit und Arbeitszeitabsenkung. Dabei war klar in der Kritik, dass Bosch in zahlreichen Ländern wie Türkei, Großbritannien, Tschechien, Mexiko, Brasilien und anderen Beschäftigte entlassen hat. Es wurde angezweifelt, dass es Bosch wirklich so schlecht geht, dass Entlassungen und Einkommenskürzungen notwendig sind, und die brasilianischen Kollegen wiesen darauf hin, dass ihnen eine klare Darstellung der wirtschaftlichen Lage

verweigert wurde und sie deshalb auch einer Arbeitszeitabsenkung nicht zugestimmt haben.

Sehr spannend war für die Kollegen zu erfahren, welche Arbeitsmöglichkeiten Betriebsräte in Deutschland haben. Wir erfuhren davon, dass die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Arbeit in anderen Ländern, vor allem in Brasilien, von Bosch stark beschränkt werden. Zu diesem Thema wurden am Rande der Konferenz Gespräche mit der

Fortsetzung auf Seite 10



Bosch-Geschäftsführung geführt. Es besteht berechnete Hoffnung auf Verbesserungen. Deshalb will ich die Details nicht aufzählen. Ähnlich lief es auch mit den mexikanischen Gewerkschaftern.

Es war zweifellos eine tolle Sache, dass wir wieder eine internationale Gewerkschafterkonferenz hatten, über die europäische Region hinaus. Wir finden es gut, dass die Bosch-Geschäftsführung dies ermöglicht und finanziert hat und dass sie den offenen Dialog mit den Kollegen und Kolleginnen aus aller Welt geführt hat. Wir erwarten, dass dies fortgesetzt wird. Es nützt uns allen, wenn wir vonei-

ander lernen können. Nicht immer ist die deutsche Vorgehensweise die alleinseligmachende. Und es ist gut, wenn Missverständnisse gar nicht erst aufkommen oder sofort korrigiert werden können.

Das ändert nichts daran, dass der Umgang mit der Krise bei Bosch auf internationaler Ebene, nämlich die schnellen Entlassungen außerhalb Deutschlands, nicht zu akzeptieren sind.

Wir können uns nicht darüber freuen, dass im DS-Bereich die tschechischen Kollegen auf die Straße gesetzt werden und die Feuerbacher und Homburger vor Entlassung geschützt sind. Wir lehnen Entlassungen ab.

Bosch hat weltweit in den letzten Jahren bis 2007 durch die Arbeit der Kollegen in aller Welt so hohe Gewinne gemacht, dass es in der jetzigen Krise nicht gerechtfertigt ist, diese Kolleginnen und Kollegen auf die Straße zu setzen.

Bosch ist eines der finanzkräftigsten Unternehmen in unserer Branche und hat keinen Grund, mit schlechtem Beispiel voranzugehen. Die Kolleginnen und Kollegen im Ausland gehören genauso zur Stamm-Mannschaft wie die deutschen. In diesem Sinne fordern Gewerkschafter heute internationale Solidarität ein und das heißt: Mit allen durch die Krise, keine Entlassungen, nicht in Deutschland und nicht anderswo.

Krise zur Qualifizierung nutzen

Rolf Vetter | Betriebsrat

G1 Herr Fehrenbach sagte bei der Betriebsrätevollversammlung, „ihm sei nicht bekannt und auch nicht von ihm veranlasst, in der Weiterbildung, Kosten zu sparen“.

Man will die Krise nutzen, um gestärkt gegenüber Konkurrenten aus der Krise zu kommen.

Dies erreicht man durch eine qualifizierte, hoch motivierte Mannschaft.

Doch wie sieht dies am Standort Feuerbach aus? Kürzungen auf der ganzen Linie.

Das Blaue Programm (Weiterbildung in der Freizeit) wird drastisch zusammen gestrichen.

Bezuschussungen von Bildungsmaßnahmen der persönlichen Weiterbildung werden nicht mehr

genehmigt. Werkstattführungs-kräftequalifizierung - Fehlanzeige. Facharbeiterförderung zusammen gestrichen auf zwei Teilnehmer aus dem größten Bosch Standort.

Man könnte diese Liste noch weiter fortführen. Bestimmt können einige dieser Maßnahmen in der jetzigen Situation hinterfragt werden. Dass man hier am Standort, Weiterbildung mit dem Rasenmäher, ohne vorherige Absprache mit dem Betriebsrat, zusammenstreicht, ist nicht nachvollziehbar.

Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen, auch hier herrscht Funkstille. Dazu gibt es jetzt einen Tarifvertrag zwischen IG Metall und Südwestmetall. Wir als Betriebsrat würden uns wünschen, wenn dieser mög-

lichst rasch umgesetzt wird. Mit dem Konjunkturpaket II hat der Gesetzgeber Möglichkeiten geschaffen, Kurzarbeit zur Qualifizierung zu nutzen, ohne dass dem Betrieb Kosten entstehen.

Einige Standorte nutzen diese Möglichkeiten schon. Doch in dem innovativen Feuerbach gibt es dazu lose Gespräche. Wir fordern die Leitung auf, hier dringend einen Gang hoch zuschalten und die Mitarbeiter zu qualifizieren - zum Wohle der Firma und der Mitarbeiter.

Deshalb die Forderung des Betriebsrates: Ausfallzeiten wie Kurzarbeit, Arbeitsmangel mit Qualifizierungen nutzen, damit wir gestärkt aus der Krise kommen.

Wenn das Einkommen nicht mehr reicht . . .

macht das insbesondere Familien zu schaffen. Welche zusätzlichen staatlichen Unterstützungen gibt es?

Zum Beispiel: Wohngeld

Das Wohngeldgesetz wurde zum

1. Januar 2009 verbessert. Wer früher schon einmal Wohngeld beantragt hat und abgewiesen wurde, sollte einen Neuantrag prüfen. Der Grund ist, dass das Wohngeld erhöht wurde, mehr Haushalte erreicht werden und eine Heizkostenpauschale berücksichtigt wird.

Wohngeldrechner:
http://www.guter-rat.de/service/service_angebote_250059

Christa Cheval-Saur,
Sozialberatung

Praxisintegriertes Studienmodell

Armin Kaltenbach | Vorsitzender der JAV

Wie schon lange bekannt, ist die Übernahme-situation für technisch gewerbliche Auszubildende am Standort Feuerbach sehr bescheiden.

Um die Übernahme-situation zu entspannen, hat die Gesamt Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) und der Gesamtbetriebsrat (GBR) die Initiative ergriffen und Förderungsmöglichkeiten für Jung-facharbeiter gefordert.

Auf Grund dessen wurde auf zentraler Ebene unter anderem über

ein praxisintegriertes Studienmodell verhandelt, welches in Zukunft angeboten werden soll.

Es sollen Jungfacharbeiter, die bereits die Fachhochschulreife erlangt haben, direkt nach der Ausbildung einen technischen Studienplatz belegen können. Über die Dauer des Studiums sollen die Studierenden finanziell unterstützt werden. Dafür forderte die Firmen-seite Feuerbach, die 20 unbefristeten Übernahmestellen, die für 2009 vereinbart wurden, um die

Anzahl derjenigen, die sich für das Studium entscheiden, zu reduzieren. Dies ist für uns eine inakzeptable Forderung der Firmenseite, da nicht jeder studieren gehen will oder kann und auch "nur" Facharbeiter eine Zukunft und Perspektive brauchen. Unsere Antwort darauf war eine spontane Aktion, die dazu führte, dass wir keine unbefristeten Übernahmestellen verlieren und dass das praxisintegrierte Studienmodell ab dem Wintersemester 2009 angeboten wird.



Wie jedes Jahr fand auch diesmal unser JAV- Fußballturnier statt. Dieses Jahr bestritten zwölf Mannschaften der Ausbildung Bosch Feuerbach das Fußballturnier. Mit viel Ehrgeiz und sportlichem Fair- Play, lief das Turnier sehr angenehm und verletzungsfrei ab. Am Ende durften vier Mannschaften um die Plätze eins bis drei spielen, wir freuen uns den Plätzen eins: Robertos, zwei: 1. FC Bürle und drei: Uff's Neue unsere Glückwünsche aussprechen zu dürfen. Bedanken möchten wir uns bei der Ausbildungsleitung, die uns trotz wirtschaftlich angespannter Lage unterstützt hat. Ebenfalls bei der Vertrauenskör-perleitung, die für uns Speis und Trank sponsorte. Nette Bilder vom diesjährigen JAV -Fußballturnier könnt Ihr auf unserer Intranetseite finden.

Eure Jugend- und Auszubildendenvertretung

Unterstützungsauf Ruf zur Wahl am 7. Juni 2009

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

die Demokratie hört am Werkstor nicht auf und fängt dort auch nicht an. Vieles was unsere Lebensqualität bestimmt, wird in den Gremien der Kommunalpolitik geregelt. Gibt es Kindertageseinrichtungen, intakte Schulen, genügend bezahlbare Wohnungen, gute Sportangebote, einen flächendeckenden öffentlichen Nahverkehr, Man könnte die Liste fast endlos erweitern. Damit im Gemeinde- oder Regionalparlament auch unsere Sorgen und Anliegen Gewicht bekommen, ist es wichtig, dass wir unsere Kollegin und Kollegen bei der Wahl unterstützen. Unser Betriebsrat Udo Lutz, sitzt seit 5 Jahren im Gemeinderat von Stuttgart. Viele Probleme und Themen konnten wir so auf dem kurzen Dienstweg klären oder beheben. Ich freue mich, dass bei den Wahlen am 7. Juni 2009 wieder einige bereit waren, zu kandidieren. Damit wir eine gute Politik für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihren Familien bekommen, bitte ich Sie um die Unterstützung in Stuttgart von Gertrud Moll und Udo Lutz, in Heimsheim von Rolf Vetter, in Leonberg von Bernd Schulze und in Neulingen Ortsteil Göbrinchen von Walter Bischoff und für den Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung Armin Kaltenbach in Affalterbach, sowie alle andern Kolleginnen und Kollegen, die kandidieren.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ihr Hartwig Geisel

Termine - bitte vormerken!

Jugend- und Auszubildendenversammlung

Dienstag, 30. Juni 2009, 8:00 Uhr
Kantine am Tor 1, Bau 412/1

Betriebsversammlung im Juli 2009

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsversammlung. Bei den Betriebsversammlungen am Vormittag werden die Pausen vor die Versammlung gelegt.

Freitag, 10. Juli 2009, 9:00 Uhr,
CI, C/HD, C/AOP-Fe
Fe 070/0 Auditorium

Dienstag, 14. Juli 2009, 8:00 Uhr,
FeP
Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 14. Juli 2009,
14:00 Uhr, 22:00 Uhr,
FCM-Fe, Ausbildung und alle Anwesenden der 2. bzw. 3. Schicht
in Fe
Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 15. Juli 2009,
9:00 Uhr,
GS, AA
Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 15. Juli 2009,
14:00 Uhr, FeP-Ru,
Speisesaal Rutesheim

Donnerstag, 16. Juli 2009,
8:30 Uhr (voraussichtlich),
DS, DGS, C-Abteilungen
Fe 412/1 Speisesaal

Freitag, 17. Juli 2009,
8:30 Uhr,
PA-ATMO1,
Fe 412/1 Speisesaal



Gute Stimmung am 1. Mai bei schönstem Wetter auf dem Stuttgarter Karlsplatz