



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

diätog



100 Jahre Feuerbach

Ausbildung

Gemeinsam für ein gutes Leben

Ausgabe 04
November 2009



Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese Ausgabe war nicht ganz einfach. Einerseits neigt sich das Jahr dem Ende zu und es wäre nicht unpassend zu berichten, wie es 2010 weiter geht. Andererseits haben die Verhandlungen hierzu gerade erst begonnen, und für einen **dialog**-Artikel ist es zu früh. Trotzdem hatten wir keine Mühe, das Heft voll zu kriegen, denn es gibt es als genug zu berichten. So liefern wir den Artikel über LIDL nach (Seite 11), der in der vergangenen Ausgabe kurzfristig weichen musste. Aufmerksamen Lesern war sein Fehlen nicht entgangen, was wir mit Recht zu hören bekamen.

Der Leitartikel befasst sich ausführlich mit dem 100-jährigen Standort-Jubiläum in all seinen Facetten (Seite 3 bis 5). Ein Bericht zur Mitarbeiterfeier des Betriebsrates ist für die kommende Ausgabe geplant. In diesen Kontext gehört auch die Stolpersteinverlegung in Stuttgart-Rohr. Christian Elsässer, damals ein Kollege aus unserem Werk, musste vor 65 Jahren bitter büßen,

dass er „sei Gosch net g'halte“ hatte (Seite 11).

Die KollegInnen von nebenan bei KBA Metalprint können nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart nicht aufatmen, bei aller Solidarität, die sie aus umliegenden Betrieben erfuhren (Seite 11).

Am Titelbild sieht man schon, dass Jugend und Ausbildung einen weiteren Schwerpunkt dieser Ausgabe bilden. Neben der Neueinstellung von Auszubildenden, die uns in diesen schwierigen Zeiten besonders freut, wo auch inhaltlich neue Schwerpunkte gesetzt wurden, brennt uns weiterhin die Übernahme-situation für Auslerner unter den Nägeln. Die JAV-Stellenbörse oder das praxisintegriertes Studienmodell sind Bausteine für Gegenwart und Zukunft. Ein kleiner Bericht vom Wasenbesuch der JAV rundet diesen Teil ab (Seite 8 und 9).

Am anderen Ende der Altersskala landen wir bei den Berufsausstiegsmodellen. Konkret geht es um die neue Altersteilzeit, die mit dem Wegfall der gesetzlichen Grundlagen nach harten Verhandlungen der IG Metall tariflich gere-

gelt wurde (Seite 6 und 7).

Kundgebung oder Festival? „Gemeinsam für ein Gutes Leben“ waren jedenfalls viele von uns Anfang September in Frankfurt, ein Höhepunkt der IGM-Kampagne, in deren Rahmen wir im Frühjahr die Umfrage durchgeführt hatten. Die Ergebnisse wollen wir Ihnen nicht vorenthalten (Seite 7).

Mit der nächsten Ausgabe werden wir nicht so lange warten, damit Sie sie noch in diesem Jahr in Händen halten und in die Weihnachtspause mitnehmen können. Bis dahin wissen wir, wie es 2010 weitergeht und werden dazu berichten.

Wir wünschen Ihnen erstmal eine interessante Lektüre mit dieser Ausgabe und freuen uns über Ihre Meinung. Schreiben Sie uns.

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

Titelbild: Die neuen Azubis

Aus dem Inhalt

100 Jahre Bosch	Seite 3 bis 5
Die neue Altersteilzeit	Seite 6 und 7
Innovatives PS Modell startet	Seite 8
JAV Übernahme-situation	Seite 9
Gemeinsam für ein gutes Leben	Seite 10
Protestkundgebung KBA Metalprint	Seite 11
Stolperstein	Seite 11
Termine	Seite 12

100 Jahre Bosch Feuerbach:

Unsere Stärke ist unsere Belegschaft

In diesem Jahr feiert unser Standort einen besonderen Geburtstag: Sein 100-jähriges Bestehen. Der Feuerbacher Betriebsrat hat mit seiner Veranstaltung am 22. Oktober die Belegschaft in den Mittelpunkt gestellt, die Veränderungen im Arbeitsprozess, die vielen Konflikte und die Erfolge und besonders den Wandel des Standorts von der Fertigung in großen Serien zur Entwicklung und Forschung. Die Theatergruppe von Bosch hat mit ihren Szenen die Belastungen durch Akkordarbeit und BPS, die Arbeitskämpfe gegen Entlassungen und die Sklavenarbeit unter der Nazi-Diktatur auf die Bühne gebracht. Franz Fehrenbach, Berthold Huber und Alfred Löckle diskutierten in einer Runde Themen wie Zukunft von Bosch und Feuerbach, die gegenwärtige Krise und das Besondere der Arbeit bei Bosch.

Hartwig Geisel ging auf die Geschichte des Standortes ein und erläuterte wie viele Produkte von hier aus ihren Gang in andere Standorte gefunden haben: Zum Beispiel Zündung und Zündkerze, Batterie, Anlasser, Generator,



Scheinwerfer, ABS, Diodenfertigung, Kühlschrank, Elektrowerkzeuge und Dieseleinspritzpumpe. Der Eintrittspreis von zwei Euro kommt der Stiftung Primavera zugute. Sie unterstützt Straßenkinder in Brasilien und Indien.

Im Zentrum standen aber nicht die Produkte, sondern die Menschen. In vielen Interviews hatten ältere und junge Kolleginnen und Kollegen dargestellt, was für sie bei der Arbeit wichtig ist. Aus diesen Erfahrungen ist das Buch

entstanden: „...auch beim Bosch gibt's nichts umsonst.“ Dieses Buch gibt Auskunft, warum sich Menschen bei Bosch gewerkschaftlich engagieren. So meinte Kerstin Jäckel, Vertrauensfrau in der Steuergeräteentwicklung: „Durch die ERA-Einführung und die Betriebsversammlungen habe ich gemerkt, dass es ein Gremium gibt, mit dem ich bisher nie in Berührung gekommen war und das sich um die Interessen der Mitarbeiter kümmert, dafür kämpft und sich engagiert. Das hat mich überzeugt und ich wollte mitmachen. Der Betriebsrat ist für uns da. Das ist spürbar.“

Wir haben sehr viele Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen erhalten. In den Mitteilungen, die uns erreichten, hieß es unter anderem: „...fand die Veranstaltung gestern sehr gelungen...!“ „Ich gratuliere nochmals zur gelungenen Veranstaltung. Hut ab!!! Die 100-jährige Geschichte war sehr gut durchgearbeitet, aber vor allem sind darin die Individuen mit all ihren Bedürfnissen und Widersprüchen sichtbar geworden.“



Die Veranstaltung am 22. Oktober war gut besucht

Fortsetzung auf Seite 4

Es gab auch Kritik, besonders am Verhalten der Firmenseite: „Es ist für mich nicht nachvollziehbar, dass es keine Würdigung des Jubiläums vom Unternehmen im Mitarbeiterkontext gibt — ob im Rahmen der gestrigen Veranstaltung oder im Rahmen einer anderen Veranstaltung (ob nun seitens der Personalabteilung oder der Führung). Sehr wohl habe ich wahrgenommen, dass es für VIP's (meine Interpretation ab SL2 aufwärts) eine Feier gab.... Dieser Umstand ist der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen abträglich.“

Die Firma hat zum Jubiläum eine gut gemachte Werbekampagne gestaltet. Auf großen Plakaten wird an Produkte und Ideen erinnert, die für Bosch prägend waren. Manches ist nach Jahrzehnten nur allzu vertraut und typisch Bosch, anderes hätte man gar nicht vermutet. Im Museum gibt es eine ausführliche Ausstellung hierzu.

Und genau hier endet die Initiative der Firma. Die Beschäftigten am Standort erwarten, dass in den Werkstätten und Abteilungen eine Würdigung erfolgt. Wert-



100 Jahre Standort Feuerbach - 100 Jahre aus Sicht der Beschäftigten. Das Buch des Betriebsrates zum Jubiläum gibt es für zehn Euro im Betriebsratsbüro.

schätzung lässt sich auf vielerlei Weise darstellen.

Es gibt Themen, die sich durch 100 Jahre Bosch Feuerbach hindurch ziehen:

- die Humanisierung der Arbeit
- die Arbeitszeit
- der ständige Strukturwandel
- und höhere Einkommen

Unser Buch hat den Titel: „... auch beim Bosch gibt's nichts

umsonst.“ – es ist ein Zitat eines Kollegen, und trifft unserer Meinung nach den aktuellen Zeitgeist der Belegschaft. Wir Boschler sind stolz auf die Leistungen, für den Erfolg der Firma muss sich jeder hart ins Zeug legen. Ebenso müssen wir für unsere Rechte eintreten.

Insgesamt möchten wir ein positives Resümee ziehen. Wir haben in den 100 Jahren sehr viel erreicht. Unsere Väter und Mütter wären sicher stolz auf uns, der Kampf hat sich gelohnt. Wir müssen diesen Weg weiter gehen. Was würde Robert Bosch in der heutigen Krise tun? Er hatte einige schwierige Situationen der Firmengeschichte gemeistert. Seine Ansätze waren:

- Stärkung der Innovation
- Sicheres und bedachtes Handeln in den Krisen durch Erfahrung mit Krisen
- Die Belegschaft war aus seiner Sicht immer die Stärke des Unternehmens

Weiter mit der Bildnachlese zur Veranstaltung am 22. Oktober auf Seite 5.



Podiumsdiskussion mit Berthold Huber, Franz Fehrenbach und Alfred Löckle

100 Jahre Bosch

Bildnachlese zur Veranstaltung am 22. Oktober 2009



Roland Saur eröffnete die Veranstaltung



Berthold Huber, Franz Fehrenbach und Alfred Löckle



Hartwig Geisel gab einen Einblick in die eindrucksvolle Geschichte der Firma



Die Theatergruppe...



...sorgte für viele heitere Momente

Die neue Altersteilzeit (ATZ) ab 2010

Udo Lutz | Betriebsrat Sprecher der AG8 ATZ, bAV, BKK

Nach langer Verhandlung mit der Firma ist die ATZ ab 2010 geregelt. Die Vereinbarung sieht verschiedene Modelle der ATZ vor. Für die verblockte Altersteilzeit (Erste Hälfte Arbeitsphase – Zweite Hälfte Freistellungsphase) gibt es zwei Modelle:

vereinbarten Erhöhung des ATZ-Entgelts durch Erhöhung des Aufstockungsbetrages führt dies zu einem Nettoentgelt von bis zu max. 89 Prozent in der EG01 und von bis zu max. 84.9 Prozent in der EG17. Der steuerfreie Aufstockungsbetrag unterliegt dem Progressi-

onsvorbehalt. Dies kann zu einer Steuernachforderung am Ende des Jahres führen. Am Standort müssen wir in den nächsten Tagen mit der Firma klären, ob wir bei uns, auf Grund der aktuellen Beschäftigungssituation, die 1 Prozent-Quote übersteigen können und das Modell 1 auch für Kolleginnen und Kollegen oberhalb der Zieleingruppierung EG14 öffnen.

	Modell 1 („früh“, 5 Jahre)
MA bis einschließlich Zieleinstufung EG 13	Ab 58 - 63 Jahre (bzw. bis frühestmöglichem Rentenzugang, Rente mit Abschlägen), Laufzeit bis zu 5 Jahre, Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre, Öffnungsoption am Standort auf bis zu 6 Jahre im Rahmen interessenenausgleichspflichtiger Maßnahmen.
MA ab Zieleinstufung EG 14	1) Nur falls Öffnung durch Firmenseite auf betrieblicher Ebene erfolgt (mindestens jahrgangsweise) 2) Falls keine Öffnung gemäß 1) erfolgt, Öffnung im Einzelfall – insbesondere bei Vorliegen Schwerbehinderung, Leistungseinschränkung im betrieblichen Einvernehmen möglich.

	Modell 2 („spät“, 4 Jahre)
MA bis einschließlich Zieleinstufung EG 13	Ab 61 - 65 Jahre (bzw. bis frühestmöglichem abschlagsfreien Rentenbeginn), Laufzeit bis zu 4 Jahre, Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre, Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre.
MA ab Zieleinstufung EG 14	Ab 61 - 65 Jahre (bzw. bis frühestmöglichem abschlagsfreien Rentenbeginn), Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre, Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre.

Interessierte Kolleginnen und Kollegen sollten sich bis Ende 2009 bei der Personalabteilung für ein Angebot zur ATZ im Jahr 2010 melden. Dann erhält man ein Angebot zur ATZ, das geprüft werden kann. Erst mit Unterschrift unter die ATZ-Vereinbarung auf Grundlage des Angebots kommt es zu einer verbindlichen individuellen Regelung.

Mit dem Abschluss der Betriebsvereinbarung geht eine über drei jährige Auseinandersetzung um die Fortführung der ATZ zu Ende. Mit der Betriebsvereinbarung wurde der IG Metall-Tarifvertrag zum „Flexiblen Übergang in die Rente“ auf Bosch angepasst.

Ferner ist die ATZ auch in einem unverblochten Modell (z.B.:
1. Drittel 100 Prozent Arbeitszeit,
2. Drittel 50 Prozent Arbeitszeit und 3. Drittel 0 Prozent Arbeitszeit) sowie als Teilzeit (z.B.: 50 Prozent Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit) möglich.

Eine Änderung zur alten Regelung gibt es auch beim Entgelt während der ATZ. Die Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden in Zukunft nicht mehr in der Arbeitsphase anteilig, sondern über die gesamte Laufzeit monatlich und anteilig zusammen mit der generellen Aufstockung als steuer- und sozialversicherungsfreier Aufstockungsbetrag bezahlt. Zusammen mit der tarifvertraglich



In der zentralen ATZ-Verhandlungsgruppe saßen aus Feuerbach Herbert Seiler und Udo Lutz

Alle wichtigen Fragen, insbesondere des Entgelts, wurden im Tarifvertrag geregelt. Dies zeigt uns, wie wichtig Tarifverträge und die Mitgliedschaft in der IG Metall sind. Aus diesem Grund bedanken wir uns bei allen Kolleginnen und Kollegen, besonders bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung und den Auszubildenden, für die Teilnahme an den Aktionen, die diesen Tarifvertrag durch persönlichen Einsatz schlichtweg erkämpft haben.

Da die ATZ eine schwierige Materie ist, bieten wir als Betriebsrat Informationsveranstaltungen an. Wenn Sie Interesse an der ATZ haben, melden Sie sich bitte zu einem der Termine an, damit wir die Veranstaltungen besser planen können. Vielen Dank.

Gerne nehme ich (Udo Lutz) Ihre Anmeldung zum Infotermin unter Telefon -77 54 oder per E-mail unter Udo.Lutz@de.bosch.com entgegen.



Gestern mussten wir für einen ATZ-Tarifvertrag auf die Strasse gehen. Heute versucht sich die Firma mit dem guten Ergebnis zu schmücken. Unsere Teilnehmer 2008 bei der Kundgebung vor dem Sitz von Südwestmetall am Albplatz in Stuttgart-Degerloch.

Informationsveranstaltungen des BER-Fe zur „Neuen ATZ“			
Tag	Datum	Uhrzeit	Ort
Montag	23.11.2009	13:30 Uhr bis 14:30 Uhr	Fe 343/1 Raum 11
Freitag	27.11.2009	9:00 Uhr bis 10:00 Uhr	Fe 343/1 Raum 11
Montag	30.11.2009	13:30 Uhr bis 14:30 Uhr	Fe 343/1 Raum 11
Dienstag	1.12.2009	8:30 Uhr bis 9:30 Uhr	Fe 343/1 Raum 11

Gemeinsam für ein Gutes Leben - Ergebnisse Feuerbach

Michael Teuber | Betriebsrat

Unter den über 450.000 Teilnehmern an der Befragung „Gemeinsam für ein Gutes Leben“ waren 2020 aus Bosch Feuerbach. So konnte das beauftragte Institut sociotrend eine eigene Auswertung liefern.

Die demografische Betrachtung zeigt zunächst, dass der Anteil der bis 45-jährigen Teilnehmer bei uns mit 68,9 Prozent deutlich höher lag als bundesweit (Gesamt 54,8 Prozent).

Inhaltlich kann man alles in allem sagen, dass sich die Schwerpunkte überwiegend mit dem deutschlandweiten Ergebnis decken, dass sie aber nicht diese derart hohe Gewichtung haben.

Manche Punkte fanden bei uns Bosch-Beschäftigten wenig Zustimmung, z.B. „Die Wohlhabenden müssen für die Überwindung der Krise mehr bezahlen“ mit 44,9 Pro-

zent (Gesamt 63,5 Prozent). Auch Mitbestimmung und Mitgestaltung ist in Feuerbach kein großes Thema, die entsprechenden Punkte fanden nur 45 Prozent bzw. 52,8 Prozent wichtig (Gesamt 61,3 Prozent bzw. 68,5 Prozent).

Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergibt sich ein differenzierteres Bild: Mit 69,2 Prozent wünschen sich viele genügend Zeit für Familie und Privates. Ein besseres Angebot zur Kinderbetreuung halten mit 47,6 Prozent deutlich weniger für ein wichtiges Instrument. Das muss kein Widerspruch sein, sondern zeigt, dass Mütter und Väter lieber selbst mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Eine eindeutige Ansage hingegen beim Thema sicherer Arbeitsplatz: Er hat bei unserer Belegschaft mit 87,3 Prozent das größte Gewicht und liegt damit auch im Bundest-

rend (Gesamt 89,1 Prozent). Das betriebliche Management spielt für die Teilnehmer mit 55,9 Prozent keine besonders große Rolle.

Die freien Kommentare zeigen u.a., dass auch Bildung für unsere KollegInnen wichtig ist.

Von vielen haben wir erfahren, dass sie die Fragen als suggestiv empfunden haben. Hier gingen die Meinungen auch im Betriebsrat auseinander. Eine Stellungnahme der IG Metall an uns hat wenig geändert. Hierin erklärte sie, dass es nicht um eine wissenschaftlichen Kriterien genügende Erhebung ging, sondern um ein politisches Votum sowie um eine Gewichtung der Themen.

An den Feuerbacher Ergebnissen sieht man, dass die Teilnehmer regen Gebrauch gemacht haben. Und in den Kommentarfeldern bestand die Möglichkeit, eigene Themen zu platzieren.

Trotz Krise – Einstellzahlen für den Ausbildungsjahrgang 2010 gesichert

Mustafa Kalay | Betriebsrat

Wie üblich, wird ab den Sommerferien zwischen Personalabteilung und Betriebsrat über die Einstellzahlen beraten, wobei die Firmenseite über die Anzahl der Einstellungen frei entscheiden kann und nur bei der Auswahl den Betriebsrat zwingend benötigt.

Die Verhandlungen sind nun erfolgreich abgeschlossen.

Für den Betriebsrat war es das oberste Ziel, die Ausbildungsstrukturen (Ausbilder, Fläche) und Ausbildungsplätze zu erhalten. Dies haben wir trotz der schlechten wirtschaftlichen Situation erreicht.

Die Firma wollte Dual Hochschulstudierende, (ehemals BA-Studenten) die in Schwieberdingen eingestellt und hier in Feuerbach ausgebildet werden, mit in die Einstellzahlen für Feuerbach nehmen, so dass die Ausbildungsplätze doppelt verrechnet worden wären und Feuerbach dadurch Plätze verloren hätte. Dies hat der Betriebsrat abgewehrt, denn dieses Konzept wäre nicht tragbar gewesen.

Insgesamt wurden zehn Ausbildungsplätze vom TGA-Bereich in den nicht gewerblichen Bereich verlagert.

Das erfolgreich gestartete praxisintegrierte Studienmodell wird weiterhin fortgesetzt. Für den Betriebsrat ist es wichtig, dass junge Facharbeiter/Auslerner eine Zukunftsperspektive haben.

Des Weiteren werden zum ersten Mal im TGA-Bereich acht Azubis über das BBQ (Bildungswerk für schwer vermittelbare Bewerber) ausgebildet. So kommt die Firma dem sozialen Aspekt nach und bietet schwer vermittelbaren Auszubildenden die Chance, eine Ausbildung bei Bosch zu absolvieren.

Studieren, bei Bosch arbeiten – ohne Abitur, innovatives PS-Modell startet

Armin Kaltenbach | JAV-Vorsitzender

Um die angespannte Übernahmesituation zu entlasten, hat die GJAV zusammen mit dem GBR neben dem Förderpaket das praxisorientierte Studienmodell auf zentraler Ebene verhandelt.

Diese intelligente Lösung schlägt zwei Probleme mit einem Streich: Zum einen wird der Nachwuchs hochqualifizierter Mitarbeiter gesichert, die sich im Unternehmen auskennen, mit betrieblichen Abläufen vertraut sind und sich mit dem Unternehmen identifizieren. Zum anderen wird die schwierige Übernahme-situation entspannt. Das PS-Studienmodell ist ähnlich aufgebaut wie ein duales Studium. Es wird in 42 Monaten ein Bachelor-Abschluss an der Hochschule Esslingen angestrebt. Zeitgleich finden sowohl in der vorlesungsfreien Zeit als auch teilweise während dem laufendem Semester Praxiseinsätze in ver-

schiedenen Fachabteilungen beim Bosch statt.

Während der Studienzeit erhält ein PS-Student eine monatliche tarifgebundene Vergütung. Da als Einstiegsqualifizierung die Fachhochschulreife benötigt wird, ist dieses Modell genau richtig für unsere auslernenden Auszubildenden bzw. sich schon im Beruf befindenden Jungfacharbeiter.

Mit dem Abschluss des PS-Modell wurde für Jugendliche eine Perspektive geschaffen, welche in der heutigen wirtschaftlichen Situation wichtiger denn je ist. Ein kritischer Punkt ist die vertragliche Einstellung über

die Firma Apontis (eine Arbeitnehmerüberlassung) aufgrund gesetzlicher Regelungen.

Sollte sich dieses Pilotmodell, welches im Wintersemester 2009 an der Hochschule Esslingen mit der Richtung Mechatronik-Feinwerktechnik gestartet ist, etablieren, ist eine Ausweitung auf weitere Hochschulen und Studiengänge angedacht.



Übernahmesituation 2009

Armin Kaltenbach | JAV-Vorsitzender

Auch dieses Jahr ist die Übernahme situation sehr angespannt und nicht zufriedenstellend. Generell gilt bei Bosch der Grundsatz einer unbefristeten Übernahme nach der erfolgreichen Abschlussprüfung. Von diesem Grundsatz kann durch standortspezifische Situationen in Absprache mit dem BER und der JAV abgewichen werden.

Schon 2006 wurde im Rahmen des Strukturwandels am Standort Feuerbach von diesem Grundsatz abgewichen und der Facharbeiterpool eingerichtet. Seitdem kämpfen wir jährlich um eine Fortführung bzw. Verbesserung der Übernahmesituation.

Im kaufmännischen Bereich spitzt sich die Situation immer mehr zu. So kam es dieses Jahr zum ersten Mal vor, dass auch hier befristete Verträge vergeben wurden.

Im Dualen Hochschulbereich, der von der Firma immer als zukunftsweisend angepriesen wird, war die Situation katastrophal. Statt in die Jugend und die Zukunft zu investieren und die Kollegen in den Abteilungen zu entlasten, wurden dieses Jahr hauptsächlich befristete

Verträge vergeben. Da es keine klare Übernahmeregelung gibt, ist die Dauer der Befristung unterschiedlich. Teilweise war bis kurz vor Auslernzeitpunkt nicht sicher, in welcher Abteilung der Bachelor-Absolvent beschäftigt wird.

Nach wie vor ist der technisch-gewerbliche Bereich der am härtesten betroffene Bereich.

Mit einer Übernahmequote von unter 20 Prozent ist die Situation nicht tragbar.

Wir als JAV-Fe setzen uns weiterhin für eine unbefristete Übernahme am Standort für alle Auszubildenden ein, damit Jugendliche beim Unternehmen Bosch eine Perspektive erhalten.

Fakt ist:

- Übernahme sichert jungen Menschen die dringend notwendige Berufserfahrung
- Übernommene Auszubildende stärken die Konjunktur
- Von der Übernahme profitiert die ganze Belegschaft (Brücke zwischen Alt und Jung)
- Durch Übernahme in Zukunft investieren und jetzt schon vorsorgen ist wichtiger denn je



- Selbst ausgebildete Fachkräfte bieten Kostenvorteile gegenüber externen Mitarbeitern.

Bis wir unser Ziel einer 100 Prozent unbefristeten Übernahme erreicht haben, ist unsere JAV Stellenbörse online abrufbar, auf der wir offene Stellen bekanntgeben.

<https://inside.bosch.com/alias/jav-fe>



Wasenausflug

Seda Yurtseven | Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auch dieses Jahr fand unser traditioneller Ausflug auf den Cannstatter Wasen statt.

Am Donnerstag, den 8. Oktober 2009 um 17 Uhr trafen sich die JAVi's mit den Auszubildenden auf dem Wasen. Dieses Jahr machten wir das Sonja Renz Zelt unsicher.

Beim diesjährigen Wasenausflug besetzten wir ganze sechs Tische mit unseren Azubis zusammen.

Dabei waren unsere kaufmännischen Auszubildenden, technisch-gewerbliche Auszubildenden sowie einige Duale Hochschüler.

Zwei von unseren technisch-gewerblichen Auszubildenden schafften es auf die Bühne und unterstützten die Band beim Stimmung machen.

Alle hatten einen großen Spaß und wir freuen uns schon auf unseren nächsten gemeinsamen Besuch.

Wir waren sehr erfreut über die hohe Teilnahme beim diesjährigen Wasenausflug.

Nette Bilder vom

diesjährigen JAV-Wasenausflug könnt Ihr auf unserer JAV-Fe Intranetseite (BGN) finden.



...nach Frankfurt in die Arena

Michael Teuber | Betriebsrat

Samstag, 5. September, kurz nach neun. Zwei Busse setzen sich von Feuerbach Tor 1 Richtung Frankfurt in Bewegung. Mit ihnen



reisen Betriebsräte, Vertrauensleute sowie interessierte KollegInnen und Familienangehörige. Tickets weisen uns als Besucher der Commerzbank-Arena aus. Aber nicht etwa einer Begegnung Eintracht Frankfurt gegen VfB Stuttgart gilt unser Interesse, sondern der Begegnung mit Menschen, die etwas in diesem Lande verändern wollen.

Aufgerufen hatte die IG Metall im Rahmen der Kampagne „Gemeinsam für ein Gutes Leben“.

Vorausgegangen war eine Befragung im Frühjahr. Es ging um das ganze Themenspektrum, das die Lebensperspektiven für abhängig Beschäftigte und ihre Familien betrifft: Sicherheit des Arbeitsplatzes, Perspektiven für Junge und Alte. Fast eine halbe Million Menschen haben an der Befragung teilgenommen, haben Zeugnis dafür abgelegt, was sie von der Politik erwarten. Die Ergebnisse wurden in der **metallzeitung** und auf www.gutes-leben.de veröffentlicht. Auch bei Bosch Feuerbach wurden über 2000 Fragebögen beantwortet. Wegen dieser hohen Beteiligung hat die IG Metall sogar eine eigene Auswertung für unseren Betrieb erstellt (siehe Seite 7).

45.000 Menschen folgen dem Ruf nach Frankfurt. Sie geben den Forderungen eine Stimme. Die Veranstaltung hat den Charakter einer

Großkundgebung, von der ein politisches Signal ausgehen soll. Und doch ist sie irgendwie anders. Krise hin oder her, die Besucher sind, ausgelassen und fröhlich, denn es geht um positive Werte:

- Gerechtigkeit und Fairness
- Zukunftsperspektiven, die den Namen verdienen
- Chancen für die Jugend

Apropos Jugend. Bereits am Vormittag traf sich eine große Zahl von Jugend- und Auszubildendenvertreter vor der Alten Oper, um im Rahmen der „Operation Übernahme“ auf ihr Anliegen aufmerksam zu machen: Dass Auslerner nach Abschluss der Ausbildung auch eine faire Chance in ihren Betrieben erhalten. Dass ein faires Rentenzugangssystem Möglichkeiten hierfür schafft.

Es gibt noch weitere fantasievolle Aktionen, z.B. eine Kolonnenfahrt mit Motorrädern. Alle Aktionsteams und direkt Angereisten treffen sich schließlich in der Arena.

Was folgt ist ein buntes Programm, abwechselnd auf vier Bühnen im Innenraum, das auch von den Rängen aus auf Großbild-Displays verfolgt werden kann. Viele Teilnehmer ziehen es aber vor, die Beiträge direkt an den Bühnen zu verfolgen.

Verschiedene Betriebsräte stellen die Situation in ihren Betrieben dar, und wie sie gemeinsam mit den Belegschaften für ihre Arbeitsplätze kämpfen.

Berthold Huber würdigt die Strapazen, die viele auf sich genommen haben, um

in Frankfurt dabei zu sein. Er warnt auch davor, im Engagement für einen Kurswechsel in der Politik nachzulassen. Die marktradikalen Rezepte neoliberaler Politik wären genau die falsche Antwort auf die Finanzkrise.

Auch Detlef Wetzels prangert an, dass die eigentlichen Ursachen der Krise von der Politik noch gar nicht angepackt wurden. Ein „Weiter so!“ dürfe es nicht geben. Er ruft auf, den Kandidaten auf den Zahn zu fühlen und zur Bundestagswahl zu gehen.

Aufgelockert werden die Redebeiträge von einer schottischen Dudsack-Formation, einem Auftritt von Deutschraper Samy Deluxe, Ausschnitten aus dem Musical Hope und am Schluss mit einem Auftritt von Bob Geldof, der seit Jahrzehnten für sein Engagement in Sachen gerechte Politik bekannt ist. Dies war gleichzeitig der musikalische Ausklang der Veranstaltung.

Man kann sich leicht vorstellen, dass wir Feuerbacher uns im Laufe des Tages aus den Augen verloren und in der Menge nur hin und wieder über den Weg liefen. An den Bussen trafen alle pünktlich für die Rückfahrt wieder ein nach einem Tag, den keiner so schnell vergessen wird.



Protestkundgebung für KBA Metalprint

Über 500 Beschäftigte versammelten sich am 5. Oktober 2009 zu einer Protestkundgebung vor dem Arbeitsgericht in Stuttgart für den Erhalt der Arbeitsplätze bei KBA MetalPrint, unserem Nachbarbetrieb Ecke Wernerstraße / Grenzstraße. Unterstützt wurden die KBA'ler von Delegationen der Betriebe Behr, Coperion (WP), Bosch in Feuerbach und Schwieberdingen, Porsche, Alcatel und aus den Daimler-Standorten Sindelfingen und Untertürkheim. "Anstatt Entlassungen lautet unser Vorschlag auf 100 Prozent Kurzar-

beit zu fahren, bis sich die Auftragslage erholt", erklärte der Betriebsratsvorsitzende Manfred Jansen. "Die Geschäftsführung von KBA will in den nächsten zwei Jahren die Fertigung am Standort Stuttgart schließen und damit die Struktur des Betriebes zerstören. Wir kämpfen um die Arbeitsplätze und um den Erhalt der Struktur des Standortes Stuttgart," sagte Manfred Schwarz, IG Metall Stuttgart. Die Geschäftsführung von KBA erzwang per Arbeitsgericht eine Einigungsstelle, um auf diesem Wege



die geplanten 70 Kündigungen zu erreichen. Dadurch sollte die tarifliche Schlichtungsstelle, die der Betriebsrat einberufen hat, unterlaufen werden. KBA MetalPrint in Zuffenhausen stellt Druckmaschinen für Metallfolien her.

Leistungsentgelt wohin?

Gertrud Moll | BER-Fe

Die Mitarbeitergespräche stehen bevor und sind zum Teil schon angelaufen. Was ist in diesem Jahr zu erwarten?

Klar ist, dass die Leistungsentgelte (LE) trotz schwieriger finanzieller Lage nicht einfach auf breiter Front gesenkt werden können, wie es manche befürchten. In der ERA-Vereinbarung ist geregelt, dass beim MAG das LE ohne Vorwarnung höchstens um 1 Prozent gesenkt werden kann. Nur wenn ein Zwischen-MAG geführt und protokolliert wurde, in dem eine Senkung des LE angekündigt wurde, kann es reduziert werden. In diesem

Fall muss das Zwischen-MAG drei Monate vor dem eigentlichen MAG geführt werden. Dies hätte inzwischen geschehen müssen. Es gab aber nur vereinzelte Fälle.

Auch eine Senkung um weniger als ein Prozent kann nicht pauschal wegen der Wirtschaftskrise, sondern nur bei begründeter schlechter Leistung in Bezug auf die Beurteilungskriterien im MAG-Bogen gemacht werden. Wegen der Senkung der Arbeitszeiten kann nicht erwartet werden, dass die vor einem Jahr festgelegten Ziele in vollem Umfang erfüllt werden. Es wurde

ja auch festgelegt, dass die Vorgesetzten mit jedem Beschäftigten im indirekten Bereich über Prioritäten sprechen mussten.

Man hört aus dem Kreis der KollegInnen, dass hier und da Vorgesetzte bekannt gegeben haben, die LE könnten dieses Jahr nicht erhöht werden. Auf jeden Fall muss der tariflich festgelegte Durchschnitt von 15 Prozent der Grundgehälter (mit erlaubter Schwankungsbreite +-1 Prozent) eingehalten werden. Schließlich spart Bosch schon durch die Arbeitszeitabsenkung erhebliche Summen.

Lidl in Feuerbach wieder mit Betriebsrat

Karsten vom Bruch | Betriebsrat

Im März 2009 hat die Belegschaft der Lidl-Filiale Feuerbach einen neuen Betriebsrat gewählt, der jetzt unangefochten im Amt ist. Zur ersten Betriebsversammlung wurde ich als Vertreter des Patenbetriebsrats als Gastredner eingeladen und erklärte unser Verständnis von Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit. Der Betriebsrat Feuerbach beglückwünscht Belegschaft und Betriebsräte von Lidl zur Wahl und wünscht ihnen eine erfolgreiche Arbeit. Wir bleiben weiter in Kontakt.

Stolperstein

Am 6. Oktober wurde in Vaihingen-Rohr ein Stolperstein für das Nazi-Opfer Christian Elsässer vor seinem einstmaligen Wohnhaus verlegt. Ch. Elsässer hatte bis 1944 in der Bosch-Kantine in Feuerbach gearbeitet und einem Nationalsozialisten zornig geantwortet, als ihm dieser vorwarf, er würde die italienischen Zwangsarbeiter genau so gut bedienen wie die

deutschen Kollegen. Daraufhin wurde er wegen Regimekritik verurteilt und hingerichtet.



Gertrud Moll würdigte für den Feuerbach Betriebsrat Christian Elsässer bei der Stolpersteinverlegung.

Termine JAV- und Betriebsversammlung November 2009

Jugend- und Auszubildenden - Versammlung

Dienstag, 17. November 2009,
8:00 Uhr
Kantine am Tor 1, Bau 412/1

Betriebsversammlung im November 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.

Schwerpunkte der Versammlungen sind: Aktuelle wirtschaftliche und soziale Lage, Bereichsthemen, Altersteilzeit ab 2010, ...

Freitag, 20. November 2009,
9:00 Uhr, CI, C/HD, C/AOP-Fe,
Fe 070/0 Auditorium

Dienstag, 24. November 2009,
8:00 Uhr, FeP, Ausbildung
Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 24. November 2009,
14:00 Uhr, 22:00 Uhr,
FeP/Tef und alle Anwesenden der
2. bzw. 3. Schicht in Fe,
Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 25. November 2009,
9:00 Uhr, GS, AA,
Fe 203/0 Speisesaal

Mittwoch, 25. November 2009,
14:00 Uhr, FeP-Ru,
Speisesaal Rutesheim

Donnerstag, 26. November 2009,
8:30 Uhr, DS-PC, DS-CV, DS/NE,
DS/ENF, FCM, CP/CAR-Fe,
Fe 412/1 Speisesaal

Donnerstag, 26. November 2009,
14:00 Uhr, weitere DS-Bereiche,
DGS, HSE-Fe,
C-Abteilungen, Verkauf SW/Wa,
Fe 412/1 Speisesaal

Montag, 30. November 2009,
8:30 Uhr, PA-ATMO1,
Fe 412/1 Speisesaal

VVS-Aktion beim Betriebsrat: Ein toller Erfolg

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die VVS Jahresticketaktion war mit über 1700 verkauften Tickets ein voller Erfolg. Dieses Jahr wurde der Bestellvorgang zum ersten Mal über ein Online Bestellformular direkt im Intranet angeboten. Zu erwähnen wäre, dass über 1245 Mitarbeiter diesen von uns angebotenen Onlineservice genutzt haben. Die Online Eingabe vereinfachte und beschleunigte den gesamten Bestellvorgang erheblich und führte somit zu einer insgesamt schnelleren Abwicklung der Bestellung. In Bezug auf die zu Beginn der Aktion aufgetretenen technischen Schwierigkeiten bedanken wir uns recht herzlich für Ihr Verständnis und hoffen, Sie nächstes Jahr wieder unter den Bestellern finden zu können.

Allzeit gute Fahrt wünscht Ihnen Ihr David Marx im Namen des BER-Fe.

Der Betriebsrat bedankt sich ganz herzlich bei David Marx für die klasse Abwicklung der Jahresticketaktion.







Gute Arbeit braucht Spielregeln.

„Die IG Metall mit ihren Tarifverträgen sichert mir mein Einkommen. Sogar wenn es schwierig wird. Die Gemeinschaft macht uns stark. Das gibt meiner Familie und mir Sicherheit für unsere weitere Zukunftsplanung.“
Oliver Wamser, Motorenfeld

IG Metall. Wir regeln sowas!