



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

dialog



Betriebsratswahl 2010

Internationaler Frauentag

Kontoauszug „bAV“

Ausgabe 02
März 2010

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

55 Prozent. Das war die Wahlbeteiligung in Feuerbach bei der letzten Betriebsratswahl vor vier Jahren.

Rechtzeitig zur Wahl halten Sie nun eine druckfrische Ausgabe des **dialog** in Händen. Wir haben alles gegeben, um dies zu ermöglichen, denn wir wollen Sie motivieren, von Ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Die Zeiten zeigen immer offensichtlicher, dass ständig neue Dinge für die Beschäftigten, also für Sie, geregelt und vor allem mitgestaltet werden müssen, wo früher kein Bedarf bestand. Für welche Kandidaten auch immer Sie sich entscheiden, der neue Betriebsrat braucht Ihre Mitsprache, Ihre Ideen und nicht zuletzt Ihr Votum. Mit der Wahl befasst



Michael Teuber und Udo Lutz bei der Durchsicht des druckfrischen **dialog**

sich der Leitartikel auf Seite drei, und auf Seite sechs haben wir die wichtigsten Informationen für Sie zusammengestellt.

Kaum liegt das Wahlergebnis vor, steht der nächste wichtige Termin vor der Tür: Der Internationale Frauentag wird bei uns am 9. März gefeiert. Das Vorbereitungsteam bringt Termine und Informationen dazu auf Seite sieben. Auch die JAV hat mit dem Fußballturnier ein attraktives Event auf die Beine gestellt. Herzliche Einladung auf Seite vier. Wem das noch nicht reicht, der wird bestimmt auf Seite zwölf fündig, wo Sie wieder zahlreiche Angebote aus unserem Kunst- und Kulturprogramm erwarten.

Natürlich haben wir auf den Seiten vier, zehn und elf einiges aus den Bereichen zu berichten. Im FeP müssen die Beschäftigten die Umbrüche beim Produktportfolio meistern. Gewohnte Arbeitsplätze verschwinden, neue Arbeitsplätze mit anderen Arbeitsbedingungen entstehen. In den klassischen Angestelltenbereichen greifen die Betriebsvereinbarungen zu Kurzarbeit. Wie kommen die Beschäftigten dort damit zurecht?

Was bedeutet dies für ihre Arbeit, für ihr Selbstverständnis? Aber auch: Wohin geht die Reise nach der Krise? Die Diskussionskulturen vor Ort sind sehr individuell. Wichtig ist, dass man sich austauschen kann. Wer erkennt, dass es anderen ähnlich geht, bekommt ein Gefühl dafür, was gemeint ist, wenn von fairer Lastenverteilung geredet wird. Der Blick über den Tellerrand zeigt, dass dies nicht selbstverständlich ist (Seite drei und vier).

Nicht nur für von Kurzarbeit Betroffene ist der Hinweis auf Seite zehn gedacht. Abgerundet wird diese Ausgabe von einer Erläuterung zum Kontoauszug der betrieblichen Altersvorsorge ab Seite acht.

Wie immer, freuen wir 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:
hartmanndruck, Wildberg

Titelbild: Betriebsratswahl

Aus dem Inhalt

Betriebsratswahl	Seite 3 und 6
FeP: Faire Behandlung ist ein Muss	Seite 4
Jugend- und Auszubildendenvertretung	Seite 5
Frauentag 2010: Kurs halten, Gleichstellung	Seite 7
Kontoauszug bAV	Seite 8 und 9
DS-Entwicklung im Umbruch?	Seite 11
Kunst und Kultur	Seite 12

Betriebsratswahl 2010:

Schaffen wir eine breite Basis für den neuen Betriebsrat!

Rund 11.500 Wahlberechtigte sind am Standort Feuerbach zur Wahl des neuen Betriebsrats aufgerufen. Unseren Standort zeichnet aus, dass er die Beschäftigtenstruktur des Bosch-Konzerns widerspiegelt. Nur noch ein Drittel der Beschäftigten arbeitet in den Fertigungsabteilungen. Der Bereich Forschung und Entwicklung mit DS, DGS, FCM und Ausbildung umfasst 4.500 Kolleginnen und Kollegen. Unser ausdrücklicher Wunsch ist, dass sich im neuen Betriebsrat auch diese Belegschaft widerspiegelt und wieder findet. Deswegen ist eine möglichst hohe Wahlbeteiligung wichtig.

Vom 2. bis zum 4. März wird gewählt. Jede und jeder Wahlberechtigte kann sich mit seinen 37 Stimmen den Betriebsrat seiner Wahl zusammenstellen. Als einem der ganz wenigen Großbetriebe ist es uns gelungen, konkurrierende Listen zu verhindern. Seit der Betriebsratswahl im Jahr 2002 haben wir damit das dritte Mal Persönlichkeitswahl erreicht.

Wenn es unterschiedliche Listen gibt, wie in den meisten an-

deren Großbetrieben, besteht die Gefahr des gegenseitigen Blockierens. Dann wird Wahlkampf geführt zwischen den gegnerischen Listen. Wie sollte eine einheitliche Interessenvertretung gegenüber der Standortleitung und der Geschäftsführung aussehen? Unser Ziel ist eine Betriebsratsarbeit, die das Thema Solidarität in den Vordergrund stellt. Der Schutz aller Beschäftigten und jedes einzelnen ist besonders in der Krise wichtig.

Klar ist, dass wir als Betriebsrat Umsatzrückgang und Konkurrenz nicht außer Kraft setzen können. Aber ein Betriebsrat mit einer breiten Unterstützung in der Belegschaft kann Schutz vor Willkür und vor Kündigung geben.

Die Grundlage erfolgreicher Betriebsratsarbeit sind gute Tarifverträge. Diese werden zwischen den Tarifparteien vereinbart. Deshalb ist es uns wichtig, dass der Standort Feuerbach auch weiterhin ein verlässlicher Betrieb für die IG Metall bleibt. Über unsere Vertreter in den Gewerkschaftsgremien wie der Großen Tarifkommission nehmen wir Einfluss auf Beschlussfas-

sungen in der IG Metall und bringen unsere Erfahrungen aus der Betriebsratsarbeit vor Ort ein. So auch in der jetzigen Tarifrunde, in der Beschäftigungssicherung und Übernahme der Auszubildenden im Vordergrund stehen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nehmen wir unser Wahlrecht wahr. Nützen wir unser volles Stimmrecht von 37 Stimmen aus.

Damit schaffen wir die Grundlage für einen auch in Zukunft anerkannten Betriebsrat.



Vom 2. bis 4. März 2010 wählen gehen!

Solidaritätsaktion mit der Belegschaft in Cardiff!

Die Beschäftigten von Bosch am Standort Cardiff haben sich für einen Streik ausgesprochen (78,70 Prozent Zustimmung), um ihre Arbeitsplätze zu verteidigen. Der Arbeitgeber hat angekündigt, die Produktion herunterzufahren (900 Beschäftigte sind davon betroffen) und den Standort zu schließen. Die Kolleginnen und Kollegen haben nun dafür gestimmt, ab 22. Februar 2010 in den Streik zu treten. Vor dem Hintergrund der Bosch-Politik in den letzten 24 Monaten

und der Schließung von mehr als 15 Standorten müssen wir der zentralen Unternehmensleitung zeigen, dass wir nicht zulassen werden, dass diese Entwicklung ewig so weitergeht.

Die Gewerkschaften am Bosch-Standort Cardiff, der Europäische Betriebsrat und die gewerkschaftliche Koordinierungsgruppe Bosch des EMB schlagen deshalb vor, am ersten Streiktag in Cardiff, dem 22. Februar 2010, einen gemeinsamen Aktionstag zu organisieren.

Spende an Primavera

Im Dezember hat der Betriebsrat Feuerbach 1.230 Euro Spende an Primavera überwiesen. Das Geld kam durch den Verkauf der Eintrittskarten für die Betriebsratsveranstaltung „100 Jahre Standort Feuerbach“ zusammen. Wir bedanken uns ganz herzlich bei den Besuchern der Veranstaltung, die mit zwei Euro pro Karte diese Spende möglich gemacht haben.



Versetzungen im FeP:

Faire Behandlung aller Beschäftigten ist ein Muss

Mit dem Auslauf der Generatorfertigung 1993 sind Hochlauf und Auslauf von Produkten und dementsprechend Versetzungen der Kolleginnen und Kollegen ein Dauerthema im FeP, vorher FeW. Erinnern wir uns: Nur der Dieselboom mit dem Neuanlauf der VP44 und UI und dem Hochlauf der VE ermöglichte es uns, Kolleginnen und Kollegen aus dem Lichtwerk zu übernehmen. Die VP44 lief 1996 an und 2005/2006 aus. Die UI lief im Jahr 2000 an und zehn Jahre später wird die Erstausrüstung eingestellt. Die CP3 lief 2003 an und wird im März 2010 eingestellt. Die Produktzyklen werden kürzer und die Anforderungen an die geänderten Situationen wachsen.

Doch nicht nur das: Der Arbeitsinhalt pro Produkt geht zurück. Der Arbeitsaufwand für eine CP4-Pumpe beträgt nicht einmal mehr die

Hälfte vom Aufwand für eine CP3-Pumpe. Und die Anforderungen an die Qualifikation ändern sich. Für die Teilefertigung der UI gab es einen hohen Bedarf an qualifizierten Facharbeitern. Für diese müssen jetzt Anschlussplätze gefunden werden.

Es wird der Fall sein, dass Facharbeiter vorübergehend auf Nicht-Facharbeiterplätzen in der Montage der CP4 eingesetzt werden. Sie kommen aber nicht ins Abgruppierungsverfahren und werden, sobald entsprechende Möglichkeiten vorhanden sind, auf Arbeitsplätzen mit Facharbeiterniveau eingesetzt.

Wir haben in den auslaufenden Fertigungen mehrere Beschäftigte mit Schwerbehinderung und andere mit ärztlichem Attest. Werkarzt, Betriebsrat, Schwerbehin-

derntenvertretung, Abteilungsleiter, Meister und TEF6 haben sich zusammengesetzt, um den Bedarf zu ermitteln. Arbeitsplätze für diese Personen wurden gesucht und gefunden. Es ergab sich, dass im MSC-Bereich solche Arbeitsplätze vorhanden sind.

Für Beschäftigte aus dem CP3- Bereich, die nur im Zwei-Schichtbetrieb oder Ein-Schichtbetrieb arbeiten können, müssen entsprechende Arbeitsplätze im Bereich MSC gefunden werden. Das ist erklärtes Ziel von Werkleitung und Betriebsrat.

Zum Ablauf der Versetzungen gibt es eine klare Arbeitsanweisung, die mit dem Betriebsrat abgestimmt ist. Bei allen Versetzungen muss eine Priorität haben: Der faire Umgang mit allen Beschäftigten.



Nur mit Druck konnte die Übernahme 2010 geregelt werden

Armin Kaltenbach | Vorsitzender der JAV-Fe

Kurz vor der Winterpause konnte nach langen und schwierigen Verhandlungen eine Einigung zur Übernahmeregulierung für die Winter- und Sommerauslerner aus dem technisch-gewerblichen Bereich im Jahr 2010 erzielt werden.

Über fast drei Monate zog sich der Verhandlungsmarathon zwischen Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten durch, Hartwig Geisel, Rolf Vetter, Mustafa Kalay, Armin Kaltenbach und der Firmenseite vertreten durch DS/HR Hr. Heemann und HRL-Fe Hr. Dehner hin.

Die Ansprüche der Auslerner an eine Übernahme nach der Ausbildung sind je nach weiterer Entwicklung unterschiedlich. Einige wollen nach ihrer Ausbildung studieren bzw. ihre Fachhochschulreife erreichen. Und einige wollen im erlernten Beruf übernommen werden, um den nächsten Schritt ins

eigenständige Leben zu gehen. Rund 70 Auslerner die im Jahr 2010 auslernen können wählen:

- a) 12 Monate befristet mit 35h/ Woche nach Tarifvertrag
- b) 18 Monate befristet mit 24h/ Woche

Von denjenigen die Modell b) wählen, erhalten 30 Jungfacharbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag und weitere 15 eine Verlängerung auf 24 Monate Befristung. Die Zuteilung erfolgt wie bisher nach Leistung unter Berücksichtigung der Berufsvielfalt d.h. zwölf Mechatroniker, zwölf Mechaniker und sechs Elektroniker.

Durch einbeziehen der betroffenen Auslerner und der Jugendvertrauensleute konnte ein Ergebnis mit Akzeptanz abgeschlossen werden was auch die aktuellen Zahlen bestätigen. Denn von 23 Winterauslernern haben sich 18 für das Modell b entschieden.

Leider reichten Gespräche allein nicht aus, um dieses Ergebnis zu erreichen. Nur durch viel Druck und öffentliche Aktionen konnte dieses Ergebnis erzielt werden.

Es konnten zehn weitere unbefristete Stellen und teilweise eine Übernahme von 24 Monaten vereinbart werden, was eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr ist.

Der BER und die JAV bedanken sich bei allen, die sich tatkräftig an diesen Aktionen beteiligt haben. Leider ist mit dieser Vereinbarung nur der technisch-gewerbliche Bereich geregelt. BER und JAV werden sich nun verstärkt für eine Vereinbarung für den nicht-gewerblichen Bereich einsetzen.

Dies wird uns im Jahr 2010 neben den Verhandlungen um die Einstellzahlen und die Übernahme für 2011 beschäftigen.

Auch nicht-gewerbliche Auszubildende brauchen eine sichere Perspektive

Carina Schlick | JAV-Fe

Ende letzten Jahres wurde die Betriebsvereinbarung zwischen BER/JAV und DS/HR für die technisch-gewerblichen Auszubildenden zur Übernahme geregelt. Nun nehmen durch strukturelle und konjunkturelle Probleme auch die Probleme und Ängste des Auslernens im nicht-gewerblichen Bereich am Standort Feuerbach und anderen Bosch Standorten zu.

Für die kaufmännischen Auszubildenden gibt es bislang eine solche geregelte Übernahme nicht, da es in den vergangenen Jahren wenige Probleme gab und der Großteil unbefristet eingestellt wurde. Im vergangenen Jahr spitzte sich die Lage und im kaufmännischen Be-

reich, sowie bei den Hochschulstudierenden und Organisationsassistentinnen gab es mehrfach befristete Arbeitsverträge im zweistelligen Bereich, obwohl beim Bosch der Grundsatz einer unbefristeten Übernahme gilt.

Der BER und die JAV setzen sich für die Übernahme aller Auszubildenden ein und wollen sobald wie möglich eine Regelung für den nicht-gewerblichen Bereich vereinbaren.

Unsere Auszubildenden werden exzellent ausgebildet und bieten gegenüber externen Mitarbeitern nur Vorteile.

Übernahme sichert die Existenz junger Menschen, fördert Mitarbei-

terzufriedenheit, fordert die Arbeitsproduktivität, die Berufserfahrung, sichert soziale Grundbedürfnisse. Relevantes Know-how wird gesichert und damit bleibt künftige Innovationsfähigkeit für Bosch erhalten.

Auch nicht-gewerbliche Auszubildende brauchen eine sichere Perspektive bei Bosch und sollten nicht von Bord geschmissen werden.

Das „Bosch-Boot“ muss mit allen durch die Krise kommen und für seinen Nachwuchs einen Platz haben.





Der Betriebsrat ist Ihre Interessensvertretung – mehr Rechte für alle Beschäftigten

Nehmen Sie Ihr Wahlrecht wahr!

- Ihr Werksausweis ist der Wahlausweis
- Sie haben 37 Stimmen
- Sie können jeweils nur 1 Stimme pro Kandidat/in vergeben
- Stimmabgabe ist in jedem Wahllokal möglich
- Briefwahl ist möglich, Unterlagen müssen beim Wahlvorstand angefordert werden
- Briefwahlunterlagen müssen am 04. März 2010 bis 16:00 Uhr beim Wahlvorstand eingegangen sein. Zu spät eingegangene Briefwahlunterlagen sind ungültig.

Mit Ihren Stimmen nehmen Sie Einfluss auf die Zusammensetzung ihrer Interessensvertretung für die nächsten vier Jahre!

Mit einem Betriebsrat haben alle Beschäftigten im Unternehmen mehr Rechte und werden besser in betriebliche Entscheidungs-Prozesse einbezogen.

Der Betriebsrat...

- sichert die Beschäftigung
- setzt sich für eine gerechte Eingruppierung ein
- bestimmt mit über Arbeitsbedingungen
- ist vor jeder Kündigung anzuhören
- setzt sich für die Rechte der Auszubildenden ein
- bestimmt mit bei der Weiterbildung
- sorgt für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.



Die Wahltage:

02. März 2010

Im Bereich FeP von 09.00 bis 19.00 Uhr für die Mitarbeiter im 18-Schichtmodell in Frühschicht, von 22:00 Uhr bis 00:30 Uhr für die Mitarbeiter in der Nachtschicht im Bereich FeP und Rutesheim

03. März 2010

Von 09:00 bis 13:30 Uhr für Mitarbeiter in den Außengebäuden. Von 09:00 bis 16:00 Uhr in Rutesheim

04. März 2010

Von 08:00 bis 16:00 Uhr für Mitarbeiter im Hauptwerk (unter anderem Früh- und Spätschicht)

Bitte beachten Sie die Hinweise zu den Wahllokalen an den Infotafeln und im Intranet

Öffentliche Auszählung am 04. März 2010 ab 17:00 Uhr Bau 203/0 (Kantine)

Adresse Wahlvorstand:

Robert Bosch GmbH, BWV-Fe
Wahlvorstand, Fe126/1
Wernerstraße 51
70469 Stuttgart-Feuerbach
Telefon: 0711/811-52947
Mail: feuerbach.betriebsratswahl@bosch.com
<https://bgn.bosch.com/alias/bwv-fe>



Der Wahlvorstand (v.l.n.r.):

Armin Scheuer, Jozefa Haralovic, Uwe Weißberg, Srecko Gligorevic, Walter Bischoff, Bernd Schulze, Frank Köppel, Oliver Wamser und Mustafa Kalay

Internationaler Frauentag 2010

Kurs halten! Gleichstellung!

Marion Mutschelknaus, Gertrud Moll | Betriebsrätinnen



Das Motto der DGB-Frauen zum Internationalen Frauentag 2010 lautet im Agendajahr:

Kurs halten! Gleichstellung!

Die Agendapolitik hat zu erheblichen Verwerfungen am Arbeitsmarkt geführt. Immer mehr Frauen sind berufstätig, oft zu niedrigsten Löhnen, in unfreiwilliger Teilzeit, befristet oder in Minijobs. Gleichzeitig steigt die Bedeutung der Einkommen der Frauen für die Familien, denn prekäre Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betreffen immer mehr auch Männer.

Noch ist die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise, die tiefe Spuren hinterlassen hat, nicht ausgestanden. Die Spielräume für Unternehmen und die öffentlichen Haushalte werden enger. Trotzdem muss die Gleichstellung der Geschlechter in Wirtschaft und Verwaltung, in Politik, Wissenschaft und Gesellschaft auf der Agenda bleiben.

Wir brauchen dringend gleichwertige Lebens- und Arbeitsverhältnisse für Männer und Frauen.

Wir fordern:

- die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse und deren Einbezug in die Sozialversicherung
- die Einführung existenzsichernder gesetzlicher Mindestlöhne
- eine gesetzliche Quotierung für Aufsichtsräte von 40 Prozent
- das Recht auf einen Kin-

dergartenplatz ab dem ersten Lebensjahr

- gesetzliche Regelungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft

Gleichstellungspolitik ist kein Schönwetterprogramm. Darum gilt vor allem jetzt: **Kurs halten! Gleichstellung.**

Diesem Aufruf der DGB-Frauen können wir Gewerkschafterinnen bei Bosch uns nur anschließen. Auch bei uns sind Frauen in Leitungspositionen und in höheren Entgeltgruppen Mangelware. Und die unzureichenden Kindergartenplätze tun Müttern wie Vätern bei Bosch weh. In einem reichen Bundesland wie Baden-Württemberg ist dieser Mangel eine wahrhaftige Schande, wie es auch der baden-württembergische Landeselternrat und die Oppositionsparteien immer wieder anprangern.



Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag

**Montag, 8. März 2010,
19 – 21 Uhr**

im Eltern-Kind-Zentrum im Generationenhaus West, Ludwigstr. 41-43, Stuttgart-West

Globale Krise – Arme Frauen?

Podiumsdiskussion mit Elke Schenk (Attac), Marion von Warthenberg (DGB Baden-Württemberg), Ursula Marx (der Paritätische Wohlfahrtsverband, Kreisverband Stgt.), Dr. Ursula Matschke (Gleichstellungsstelle Stadt Stuttgart), Angelika Klingel (Landesfrauenrat Baden Württemberg), Moderation: Petra Mostbacher-Dix.

Von 19 bis 20 Uhr werden die

Teilnehmerinnen auf dem Podium die Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise auf Frauen aus ihrer Sicht darstellen. Von 20 bis 21 Uhr ist Zeit für Fragen und Diskussion mit dem Publikum.

Und bei uns im Betrieb?

Bei Bosch in Feuerbach werden wir am 9. März Frauensprechstunden des Betriebsrates in verschiedenen Werkteilen anbieten. (Am Montag 8. März fehlen wegen TV Besch u.ä. zu viele Frauen.) Die genauen Zeiten und Orte werden bekanntgegeben – bitte im Intranet auf der Betriebsrats-Homepage nachschauen oder im Betriebsratsbüro nachfragen.



Das Präsent der IG Metall zum Frauentag



igm@bosch-fe - Idee&layout: © michael teuber 02.2010

Gesund in die Rente.

Mit der Flexiblen Altersteilzeit der IG Metall* bestimmen Sie den richtigen Zeitpunkt. Das gibt Ihnen Planungssicherheit und hilft gleichzeitig, Arbeitsplätze zu schaffen und der Jugend eine faire Chance zu geben.

**) bei Bosch umgesetzt in der BV zur neuen Altersteilzeit*

IG Metall. Wir regeln sowas!

Kontoauszug bAV- Kein Blatt mit sieben Siegeln

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

Im Februar 2010 wurde der persönliche Kontoauszug der betrieblichen Altersvorsorge erstellt. Er wird Ihnen in der nächsten Zeit zugeschickt. Der Kontoauszug umfasst alle bis zum 31. Dezember 2009 erfolgten Beiträge der Firma zum Basiskonto und der Mitarbeiterbeiträge zum Aufbaukonto beziehungsweise zum Bosch Pensionsfonds. Der Kontoauszug gibt auf Grund der Vielzahl von Zahlen oft Anlass zu Rückfragen. Mit diesem Artikel versuche ich die häufigsten Fragen zu beantworten.

Zuerst das Allerwichtigste: Die Finanzkrise hat auf dem Kapitalmarkt deutliche Spuren hinterlassen. Diesem allgemeinen Trend konnte sich auch die Bosch-Altersvorsorge nicht ganz entziehen. Hier zeigt es sich, wie wichtig gute Betriebsvereinbarungen

sind, die Kolleginnen und Kollegen weitgehendst vor solchen Einflüssen schützen.

Mit der Betriebsvereinbarung „Bosch Vorsorge Plan“ gültig ab 1. Januar 2006 haben wir erreicht, dass für Mitarbeiter die bis zu 31. Dezember 2005 in das Unternehmen eingetreten sind, die Beiträge zum Basiskonto und zum Aufbaukonto einen durchschnittlichen Wertzuwachs bis 31. Dezember 2015 von 4,5 Prozent haben müssen, sonst gibt es einen Sonderbaustein der Firma die den fehlenden Betrag ausgleicht. Für Beiträge bis 31. Dezember 2005 zum Basiskonto 2005 gab es eine Festverzinsung von sechs Prozent pro Jahr bis zum 60. Lebensjahr. Diese Verzinsung wurde über die Altersfaktoren bis zum 60. Lebensjahr dem Basiskonto 2005 schon zugeführt. Für

die Beiträge zum Konto „Beiträge Plus“ (Sonderbeiträge der AEP 2007 und 2008 sowie die AVWL) gibt es eine Beitragsgarantie. Dies heißt, die Leistung kann nie unter der Beitragsleistung liegen. Beiträge bis 31. Dezember 2005 zum Bosch Pensionsfonds haben diese Beitragsgarantie, Mitarbeiterbeiträge bis Ende 2005 zum Aufbaukonto haben eine durchschnittliche Wertzuwachsgarantie von 3,25 Prozent bis zum 60. Lebensjahr. Kolleginnen und Kollegen die ab dem 1. Januar 2006 in das Unternehmen eingetreten sind, haben eine Beitragsgarantie über alle Konten. Der abgedruckte Musterkontoauszug von 15. Februar 2008 mit den Erklärungen soll den Auszug verständlicher machen.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.



Absender: Bosch bAV-Service 2
 Abteilung Abt.Nr/PER. PersNr/bAV-ID
 Test 0000000000 66666666
 999 66666666
 Persönlich
 Herr
 B02 Muster
 Musterstr. 2
 99999 Wiesbaden
 IT

Stichtag
 an dem die
 Wert-
 ermittlung
 erfolgt ist

Mitteilung über die Höhe Ihrer betrieblichen Altersversorgung am 15.02.2008
 Robert Bosch GmbH

Bosch Vorsorge Plan (seit 01.01.2006)		aktueller Wert am 15.02.2008 ¹	
Beiträge¹			
Firmenbeiträge			
Beiträge aus beitragsrelevantem Jahreseinkommen (BRE) ²			
bis 31.12.2006	2 426,99 €		
2007	1 978,04 €		
BRE 2007:	72 838,42 €		
Sonderbeiträge			
bis 31.12.2006	16,00 €		
2007	0,00 €		
Gesamt	4 421,03 €		4 588,54 €
Beiträge Plus³			
2007	140,00 €		
Gesamt	140,00 €		140,00 €
Mitarbeiterbeiträge			
bis 31.12.2006	10 723,04 €		
2007	2 000,00 €		
Gesamt	12 723,04 €		14 565,95 €
Vorsorgeguthaben	17 284,07 €		19 294,49 €
Zusatzleistung bei Erwerbsminderung und für Hinterbliebene⁴:			97 385,45 €
Nachrichtlich Kontostand ⁵			
Basiskonto (bis 31.12.2005)		70 026,00 €	
Aufbaukonto 1998 (bis 31.12.2005)		3 367,00 €	

Diese Mitteilung wurde mit Sorgfalt erstellt. Irrtümer können jedoch nicht vollkommen ausgeschlossen werden. Verbindlich sind die Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen und die Pensionspläne des Bosch Pensionsfonds.

Mit freundlichen Grüßen
 Robert Bosch GmbH

¹ Beitragsgarantien entnehmen Sie bitte dem Online Konto Service.
² Das BRE besteht im wesentlichen aus dem Bruttoarbeitslohn, der für die Lohnsteuerbescheinigung maßgebend ist. Weitere Informationen dazu im Online Konto Service.
³ In den Beiträgen Plus sind enthalten: Beiträge bAV-Bonus aus Erfolgsbeteiligung
⁴ Die Zusatzleistung wird als zusätzliche Leistung gewährt. Weitere Informationen dazu im Online Konto Service.
⁵ Die Werte enthalten die Verzinsung bis zum Leistungsfall 'Alter'

Bitte Rückseite beachten!

Versorgungsfirma
 das ist das Unternehmen, das die Altersversorgung zugesagt hat und die Kosten dafür trägt

Die **Firmenbeiträge** betragen 1,5 % des beitragsrelevanten Jahreseinkommens sowie 9 % des Teils des beitragsrelevanten Jahreseinkommens, der über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BVG) liegt.

Die **Vorsorgebeiträge** setzen sich aus den Firmen- und den Mitarbeiterbeiträgen zusammen und fließen in den Bosch Vorsorge Plan.
 In dieser Spalte werden die tatsächlich entrichteten Beiträge angezeigt.

Firmen- und Mitarbeiterbeiträge werden in Aktien und verzinslichen Wertpapieren angelegt und entwickeln sich nach dem Kapitalanlageergebnis des Bosch Pensionsfonds. Mit steigenden Aktienkursen und Zinsrenten wächst Ihr Vorsorgeguthaben an. Hieraus ergibt sich der **aktuelle Wert**, der in dieser Spalte angezeigt wird.

Summe der bis zum 31.12.2007 tatsächlich entrichteten Firmenbeiträge.

Aktueller Wert am Stichtag der bis zum 31.12.2007 tatsächlich entrichteten Firmenbeiträge.

Sonderbeiträge, die in Ausnahmefällen als Firmenbeiträge aufgrund besonderer vertraglicher Konstellationen zusätzlich zu den regulären Firmenbeiträgen entrichtet werden.

Die **Beiträge Plus** werden vom Unternehmen zusätzlich zu den Firmenbeiträgen steuer- und sozialversicherungsfrei für Ihr Vorsorgeguthaben bereit gestellt. Dabei handelt es sich um tarifliche Leistungen (AVWL) oder Sonderbeiträge, die z. B. im Rahmen einer Erfolgsbeteiligung gewährt werden.

Sie haben die Möglichkeit, Teile Ihres Bruttoentgelts in den Bosch Vorsorge Plan einzubringen. Nutzen Sie hierfür die Teilnahmeerklärung! Diese Teile werden nicht an Sie ausgezahlt, sondern fließen steuerfrei und bis maximal 4 % der BVG sozialversicherungsfrei als **Mitarbeiterbeitrag** in Ihr Vorsorgeguthaben.

Summe der insgesamt für Sie im Rahmen des Bosch Vorsorge Plans (frühestens seit 01.01.2006) entrichteten Beiträge (**Vorsorgeguthaben**).

Aktueller Wert Ihres gesamten **Vorsorgeguthabens**.

Neben dem Aufbau des Vorsorgeguthabens für Ihren Ruhestand gewährt der Bosch Vorsorge Plan bei Erwerbsminderung oder bei Tod vor Alter 60 die **Zusatzleistung**. Die Höhe der Zusatzleistung beträgt ein beitragsrelevantes Jahreseinkommen. Liegen Jahreseinkommensteile über der jeweiligen BVG, erhöht sich die Leistung um das 1,5 fache für diesen Teil. Tritt der Leistungsfall nach Alter 50 ein, wird die Zusatzleistung anteilig gewährt. Für jedes fehlende Jahr bis Alter 60 werden 10% Prozent der Zusatzleistung fällig, d.h. ab Alter 50 reduziert sich die Zusatzleistung entsprechend.

Guthaben bis zum 31.12.2005 im Rahmen der Zusage „**Kapital Vorsorge Plan**“; Hier ist die Verzinsung bis zum 60. Lebensjahr bereits berücksichtigt.



Auch klirrende Kälte hielt unser Kolleginnen und Kollegen nicht davon ab an der Protestkundgebung der IGM und KBA Kolleginnen und Kollegen gegen den geplanten Personalabbau teilzunehmen. Auf dem Bild, unsere Betriebsrätin Gertrud Moll, Hartwig Geisel, unser Betriebsratsvorsitzender, trug die Solidaritätsadresse der Bosch-Kollegen vor.

Aus der AG3 des Betriebsrats

Gertrud Moll | BER-Fe

Arbeit am PC und Laptop von zuhause – nur mit Eingabe in Botime!

Seit der Einführung von TV Besch und Kurzarbeit wird von Kollegen und Betriebsräten immer wieder besorgt gefragt: Machen jetzt Beschäftigte die Arbeit von zuhause, für die am Arbeitsplatz keine Zeit mehr bleibt? Diese Frage muss man ernst nehmen. Es gibt in Feuerbach inzwischen einiges über 2500 Beschäftigte mit RAS-(Remote-Access-System)-Anschluss ans Bosch-Netz, sie sind über alle Geschäftsbereiche verteilt, die in Fe gibt.

BER-Fe hat es begrüßt, dass bei den Betriebsversammlungen über TV Besch und Kurzarbeit von den Vertretern der Leitungen klargestellt wurde, dass bei Arbeit von zuhause mit RAS die entsprechende Zeit als Arbeitszeit in Botime eingegeben werden muss. Kostenlose Arbeit ist nicht legal und unfair ge-

genüber den Kollegen. Es war zu erfahren, dass die Arbeitsagentur in einem anderen Metall-Großkonzern Kontrollen daraufhin durchgeführt hat, ob an Kurzarbeitstagen mit Remote Access von zuhause aus gearbeitet wird. Das wäre ein Betrug gegenüber der Arbeitsagentur. Auch deshalb wurde bei Infos zur Kurzarbeit besonders auf das Verbot von RAS-Arbeit bei Kurzarbeit hingewiesen.

Eine interessante Umfrage wurde letztes Jahr bei Bosch in Schwieberdingen vom Betriebsrat durchgeführt: Die Teilnehmer an RAS wurden befragt, wie freiwillig oder unfreiwillig sie einen RAS-Anschluss angenommen haben, ob sie RAS als hilfreich empfinden und ob es einen Druck zur RAS-Nutzung gibt. Die Auswertung ist auf der Homepage des Schwieberdinger Betriebsrats unter „Themen – RAS“ nachzulesen. Sicher wäre so eine Befragung auch in Feuerbach interessant.

Mein privates Telefon gehört mir

Bei Kurzarbeit muss jeder damit rechnen, dass Kurzarbeitstage kurzfristig widerrufen werden können, wenn Arbeit da ist. So ist das Gesetz.

Allerdings ist niemand verpflichtet, an solchen Tagen vor dem Telefon zu sitzen. Den Datenschutzpartnern wurde Anfang Februar eine Auskunft der Personalabteilung weitergegeben mit dem Inhalt, dass wegen der Erreichbarkeit der MitarbeiterInnen (MA) an Kurzarbeitstagen keine Erfassung der privaten Telefonnummern der MA erforderlich ist. Falls die Arbeitsagentur mit einem MA Kontakt aufnehmen möchte, so liegt dies in der Verantwortung der Personalabteilung und nicht in der des Abteilungsleiters. Die Information an den/die MA würde schriftlich erfolgen. Die Vorgesetzten brauchen dann keine Liste der privaten Telefonnummern anzulegen und die Mitarbeiter müssen die Nummern nicht angeben.

DS-Entwicklung im Umbruch?

Michael Teuber | Betriebsrat

Gerade haben wir uns mit der Beschäftigungskrise arrangiert. Die Instrumente, um trotz heftigster Ertragseinbrüche Arbeitsplätze – auch in den F&E-Bereichen – zu halten, greifen.

„Nach der Krise braucht man uns auf jeden Fall wieder.“ So denken viele bei DS. Aber Moment mal, war nicht unlängst die Rede davon, dass wir hier bei DS in Feuerbach über 500 Leute zu viel sind? Gleichzeitig mehren sich die Hinweise aus verschiedenen Bereichen, dass organisatorische Vorbereitungen laufen, um Aufgaben an Robert Bosch Engineering India (RBEI) zu vergeben.

Das klingt zunächst nach einem Widerspruch: Wie kann es sein, dass dort Kapazität für uns aufgebaut werden muss, wenn hier angeblich mehr als genug davon vorhanden ist?

Als Entlastung, um während der Kurzarbeit trotzdem Entwicklungskapazität durch die Hintertür zu bekommen, taugt dieser Weg nicht, weil er schlicht unzulässig ist: Wenn Aufgaben bearbeitet werden sollen, muss das zunächst hier am Standort passieren, weil

Kurzarbeit mit der Verpflichtung verbunden ist, sie zu vermeiden, wo immer dies möglich ist.

Warum ist dann die „interne Fremdvergabe“ von Teilaufgaben nach Indien überhaupt ein Thema? Es geht wieder ums Geld. Um die gleiche Entwicklungskapazität billiger zu machen, ist die Verlagerung von Aufgaben an NK-Standorte stets eine Option gewesen. Neu ist nur, dass einzelne Teilleistungen der Entwicklung, wie Modellierung und Zeichnungserstellung, davon betroffen sind. Hierzu wurden bisher bei Personalknappheit hiesige Ingenieurbüros herangezogen, meist mit Leasingkräften, die vor Ort gearbeitet haben, so dass die erforderliche Betreuung und Kommunikation gewährleistet war. Die Vergabe an die Bosch-eigene RBEI deutet hingegen auf eine dauerhafte Änderung der Arbeitsteilungsstrukturen hin.

Und hier liegt die eigentliche Krux. Dass Entwicklungsaufgaben in ihre Bestandteile zerlegt und auf Umverteilbarkeit analysiert werden, geht in Ordnung. Diese Analyse hatte eine gemeinsame Arbeits-

gruppe aus BER-Fe und HRL-Fe mit Unterstützung aus einem Pilotfachbereich selbst durchgeführt (siehe dialog 3/2009). Die Ergebnisse waren dazu gedacht, Ingenieure zu entlasten und Technikern wieder eine Rolle am Standort zu geben. So aber werden Facharbeiter, die sich zu Technikern weiterentwickeln wollen, um ihre Perspektive gebracht. Ganz zu schweigen von Kollegen aus der Produktion, die sonst ggf. hätten frei werdende Facharbeiterplätze belegen können.

Wir meinen, dass es wichtig ist, nach Sparpotential zu schauen, um Produktionsertrag und Entwicklungskosten ins richtige Verhältnis zu bringen. Aber dieser Weg ist der falsche. Hierbei spart das Unternehmen Geld, das über Sozialbeiträge und damit von uns allen letztlich doch aufgebracht werden muss.

Und noch mal. Es geht nicht darum, den KollegInnen in anderen Teilen der Welt die guten Arbeitsplätze nicht zu gönnen. Wir halten es aber für den falschen Ansatz, diese auf Kosten der hiesigen Belegschaften zu schaffen.

Kalimera Deutschland

50 Jahre Deutsch-Griechisches Anwerbeabkommen

Mit Sonderzügen durch das ehemalige Jugoslawien oder per Schiff von Piräus aus und weiter mit dem Zug durch Italien – so kamen vor 50 Jahren die ersten „Gastarbeiter“ aus Griechenland in Deutschland an. Am 30. März 1960 schlossen die zwei Länder einen so genannten Anwerbevertrag. In Deutschland fehlten Arbeitskräfte, in Griechenland gab es sie in Hülle und Fülle.

Mit der Veranstaltungsreihe „Kalimera Deutschland – 50 Jahre

Deutsch-Griechisches Anwerbeabkommen“ soll dieses Datum gewürdigt und gezeigt werden, wo griechische Migranten heute stehen. Von Anfang Februar bis Ende April gibt es in Stuttgart zahlreiche Ausstellungen, Lesungen, Konzerte und Podiumsdiskussionen rund um das Thema 50 Jahre Deutsch-Griechisches Anwerbeabkommen. Griechischstämmige Maler und

Musiker, Filmemacher und Fotografen, Poeten und Politiker stellen ihre Werke und ihr Wirken vor. Zu den Unterstützern der Veranstaltungsreihe gehört auch die IG Metall Stuttgart. Mehr gibt es auf www.kalimera-deutschland.de



**KALIMERA
DEUTSCHLAND**
1960-2010
50 Jahre Deutsch-Griechisches
Anwerbeabkommen



Kunst und Kultur beim Betriebsrat am Standort Feuerbach

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das neue Programm „Kunst und Kultur beim Betriebsrat“ für das erste Halbjahr 2010 ist da.

Wir beginnen mit einer Führung in der Stuttgarter Synagoge Ende Februar. Verschiedene Kunstevents finden in der Staatsgalerie und im Kunstmuseum statt und es gibt eine Führung im Tiefbunker Feuerbach sowie die Weinblütenwanderung durch das Weingut der Stadt Stuttgart. Bei Stadtpaziergängen in Stuttgart lassen wir uns Geschichte und Kultur näher bringen.

Letzter Programmpunkt im Juli ist der Stuttgarter Fernsehturm, wo wir einen Blick „hinter die Kulissen“ werfen und uns anschließend das Theaterstück „Himmel Stuaagert“ mit dem Kabarettist Dieter Adrion alias Johann Martin Enderle im Rahmen von „Kultur über den Wolken“ anschauen.

Weitere Details und Termine finden Sie auf der Homepage des Betriebsrats Feuerbach unter dem Thema „Kunst und Kultur“.

Gerne können Sie sich ab sofort bei mir zu den einzelnen Events verbindlich – möglichst per E-Mail – anmelden.

mailto: Marion.Mutschelknaus@de.bosch.com - Tel: 811 - 46333.

Wie immer können Sie Ihre Familie, Freunde und Bekannte dazu einladen. Preise für Kinder und Jugendliche bitte anfragen.

Ich freue mich auf großes Interesse, auf viele Anmeldungen und auf Ihre Teilnahme und hoffe, dass auch dieses Mal wieder für alle etwas dabei ist.

Marion Mutschelknaus

Die nächsten Themen von Februar bis April sind:

Montag, 22. Februar 2010 – 18:00 Uhr Führung in der Stuttgarter Synagoge und koscheres Essen Preis: 15,00 Euro (Führung und Essen, exkl. Getränke)

Sonntag, 07. März 2010 – 09:00 Uhr art Karlsruhe – Internationale Messe für Klassische Moderne und Gegenwartskunst Ein Bummel über die Kunstmesse mit der Kunsthistorikerin Andrea Welz Preis: 35,00 Euro (Führung inkl. Fahrt), Mindestteilnehmerzahl: 15

Mittwoch, 10. März 2010 – 19:00 Uhr Kunstmuseum Stuttgart – Sonderausstellungen: Elger Esser – Eigenzeit und Gerda



Taro – Krieg im Fokus Preis: 12,00 Euro (Eintritt und Führung)

Donnerstag, 18. März 2010 – 16:45 Uhr und 18:15 Uhr Staatsgalerie Stuttgart - Sonderausstellung Brücke – Bauhaus – Blaue Reiter, die Kunstsammlung Max Fischer Preis: 12,00 Euro (Eintritt und Führung)



Dienstag, 30. März 2010 – 17:30 Uhr Stuttgart zur Dämmerstunde – Gaststätten gestern und heute Ein Stadtpaziergang in der Innenstadt Preis: 10,00 Euro (inkl. 1 Glas Sekt)

Dienstag, 27. April 2010 – 16:45 und 18:15 Uhr Staatsgalerie Stuttgart (Sammlung) „Blick in fremde Zimmer“ Preis: 10,00 Euro (Eintritt und Führung)

Mittwoch, 28. April 2010 – 17:00 Uhr Stadtpaziergang Gänsheide – Geschichte, Kultur, Persönlichkeiten (von der Gerokruhe bis zur Uhlandshöhe) mit dem Autor des Gänsheide-Buches Jörg Kurz Preis: 8,00 Euro

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