



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



diatlog

Schritt für Schritt aus der Krise

Betriebsrätevollversammlung

Rückblick Frauentag

Ausgabe 03
Mai/Juni 2010



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Blick nach vorn prägte die diesjährige Bosch-Betriebsrätekonferenz. Was bedeuten Strukturwandel und Zukunftstechnologien für die heutigen Beschäftigten? Ab Seite 6 finden Sie einen ausführlichen Bericht.

Auch die nahe Zukunft will gestaltet werden. Gerade eben noch war Kurzarbeit eine unvermeidliche Notwendigkeit. Jetzt soll es das schon wieder gewesen sein? Warum nicht gleich zurück zur Normalarbeitszeit? Unsere Artikel auf der Seite 5 informieren zu Hintergründen. Der Leitartikel wirft einen Blick auf die grundsätzlichen Strategien und neuen Instrumente, die helfen sollen, die Sturmwoogen der Krise für uns Beschäftigte zu glätten.

Die Lasten der Krise fair zu verteilen ist nicht nur ein Thema in den Betrieben. Unter dem Motto „Nicht auf unserem Rücken!“ hatte der DGB in einem breiten Bündnis mit anderen Organisationen im März zu Kundgebungen aufgerufen. Wir berichten aus Stuttgart auf Seite 10.

Ein Beispiel gelebter Solidarität auch und gerade in der Krise ist der Soziale Tag bei Bosch, von dem wir auf Seite 11 berichten. Es verdient besonderen Respekt, dass sich hier auch junge KollegInnen engagieren und zeigt, dass wir sie bei ihrer eigenen Zukunft nicht hängen lassen dürfen.

Abgerundet wird die Ausgabe mit Berichten vom Frauentag und von

der neuen Fahrrad-Servicestation am S-Bahnhof in Feuerbach.

Wenn Sie diese Ausgabe in Händen halten, hat der neugewählte Betriebsrat seine Arbeit aufgenommen.

In der nächsten Ausgabe berichten wir über seine Konstituierung.

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

Schritt für Schritt aus der Krise heraus	Seite 3
FeP: Klärung der Zeitkonten/Abfindungsangebote	Seite 4
Zurück zu 33 Stunden bei CI, C und GS	Seite 5
Betriebsrätekonferenz 2010	Seite 6 bis 9
Internationaler Frauentag	Seite 10
Jugend- und Auszubildendenvertretung	Seite 11
Lohnerhöhung bei Gebäudereinigern	Seite 12

Schritt für Schritt aus der Krise heraus – Gut gerüstet für die Zukunft!

Im vergangenen Jahr sind wir parallel zum Absturz in die Krise Schritt für Schritt in Arbeitszeitab-senkungen gegangen. Insbesondere in den Bereichen Forschung und Entwicklung und CI und C-Abteilungen war uns klar, dass die kürzeren Arbeitszeiten meist nicht mit weniger Aufgaben begründbar waren. Im Kern ging es um die Begrenzung der Fixkosten und um die Sicherung des Unternehmens bei Erhalt der Belegschaft und damit des know-how.

Inzwischen sind wir konfrontiert mit überbordenden Projekten und Aufträgen. Klar wirkt sich das Meiste davon im Umsatz erst in drei bis fünf Jahren aus, aber die Anspannung ist heute da...und vielfach kracht es an allen Ecken und Enden.

Im GS Bereich liegen wir im ersten Quartal 2010 sogar 9,7 Prozent über dem Umsatzniveau des Jahres 2007.

Jetzt kommt es darauf an, systematisch am Standort in den verschiedenen Geschäftsbereichen aus der Kurzarbeit heraus zu gehen und die Wochenarbeitszeit anzuheben. Deshalb haben wir vereinbart, dass standortweit die wöchentliche Arbeitszeit 33 Stunden beträgt und, dass in keiner Abteilung und keiner Werkstatt mehr Kurzarbeit gefahren wird.

Es ist absehbar, dass Bosch schon in diesem Jahr aus der Verlustzone herauskommt. Ein deutlicher Betriebsgewinn lässt sich aber nicht mit dem guten Opferwillen der Belegschaft finanzieren – die Folge wäre, dass sich ein Gefühl des „Missbraucht Werdens“ breitmacht. Deshalb ist es wichtig, die Kapazitäten Schritt für Schritt dem Auftragseingang anzupassen.

Wir brauchen aus der Krise heraus mehr Flexibilität – Luft zum Atmen in beide Richtungen – wie wir sie bei der Kurzarbeit und wie wir sie

auch bei dem neuen Instrument der tariflichen Kurzarbeit vereinbart haben. Wenn wir mit dem Instrument vernünftig atmen, müsste es möglich sein – falls die Situation im zweiten Halbjahr noch mal schwieriger werden sollte –in die richtige Richtung zu atmen.

Etwa 75 000 Arbeitsplätze – das ist mehr als ein Viertel der Bosch-Belegschaft – hängen ganz unmittelbar vom Geschäft mit Einspritzsystemen für Verbrennungsmotoren alleine in den Geschäftsbereichen GS und DS ab. Niemand kann voraussagen wie lange es dieses Geschäft gibt und ob der Höhepunkt des erreichbaren Umsatzes erreicht ist. Unstrittig ist alleine die Tatsache, dass die Technologie des Verbrennungsmotors abgelöst werden wird. Wir glauben, dass wir technologisch im Hinblick auf diesen Wandel gut gerüstet sind.

Aber wir fragen uns: Was haben die Beschäftigten, die an den heutigen Erzeugnissen arbeiten, die das

Geld für die Zukäufe erwirtschaftet haben, davon, wenn das Unternehmen aus unternehmerischer Sicht, sich in die Zukunft rettet? Sind die Beschäftigten heute bei dieser Zukunft dabei?

Soll das, was für Cardiff der Auslauf des LIX-Generators war, für Venisieux die Schließung mit Auslauf der CP1H werden? Wir brauchen eine breitere Diskussion an allen Standorten darüber, wie wir mit der Belegschaft den strukturellen Wandel schaffen und nicht gegen sie.

Wir brauchen eine Perspektive für die industrielle Fortführung der Standorte. Das gilt auch für Feuerbach.

Hartwig Geisel
Betriebsratsvorsitzender

Roland Saur
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Am Ende der letzten Sitzung des alten Betriebsrates stand die Verabschiedung der Kollegen, die dem neuen Betriebsrat nicht mehr angehören, auf der Tagesordnung. Betriebsratsvorsitzender, Hartwig Geisel, und sein Stellvertreter, Roland Saur, bedankten sich im Namen der Belegschaft und des Betriebsrates für den Einsatz und die viele Arbeit, die geleistet wurde. Als Anerkennung gab es ein Buch und etwas Süßes. Auf dem Bild sind von links nach rechts: Betriebsratsvorsitzende Hartwig Geisel, Werner Deeg, Werner Sauerwein, Kasim Kavak, Herbert Nowitzki, Wilfried Magerkurth, Michael Teuber, Bernd Schulze, Hans-Jörg Renz, Kurt Mayer und der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Roland Saur. Auf dem Bild fehlen Reiner Bauerle, Udo Herbst, Armin Scheuer und Jörg Zimmermann.

FeP: Klärung der Zeitkonten!

Roland Saur | stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Für die meisten unserer Kolleginnen und Kollegen sind die Zeitkontennachweise in BOTIME und die Entgeltabrechnungen ein Rätsel ohne Lösung. Allein im 18-Schichtbetrieb gibt es aktuell sechs Zeitkonten: Das Freischichtkonto, das persönliche ZA1-Konto, das kollektive CP1H-Konto (ZA2), den Schichtkontenzähler, den Freischichtenzähler und den Ausgleichsschichtenzähler.

Da stellt sich die Frage: Warum gibt es einen Zähler für die Ausgleichsschichten, wenn mit der

33-Stundenwoche keine Ausgleichsschichten nötig sind?

Vertrauensleute und Betriebsrat fordern Transparenz der Abrechnungen und eine Vereinfachung der Zeitkonten. Darüber wird zurzeit verhandelt. Ein Pilotprojekt im TEF 3 Instandhaltung ist geplant. Nötig ist, dass so schnell wie möglich Informationsveranstaltungen in Bereichen mit 18-Schichten durchgeführt werden, damit jeder weiß, wie mit den Zeitkonten umgegangen wird. Sonst gibt es Misstrauen ohne Ende.

FeP: Abfindungsangebote sind im Gespräch

Derzeit laufen Gespräche zwischen der Leitung am Standort und der Zentrale auf der Schillerhöhe über Abfindungsangebote im FeP für das Jahr 2010. Für Vertrauensleute und Betriebsrat hat der Erhalt von Arbeitsplätzen im FeP Vorrang. Aber der Betriebsrat hat der Leitung mitgeteilt, dass es Interesse von Kolleginnen und Kollegen im FeP gibt Abfindungsangebote und Vorruhestandsangebote anzunehmen. Dies gilt besonders im Hinblick auf

den Auslauf der VE-Pumpenfertigung und den starken Rückgang im UI-Bereich. Klar ist, dass die Abfindungen auf dem Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit erfolgen müssen. Keiner darf zur Unterschrift gezwungen werden. Der Betriebsrat rechnet damit, dass die Belegschaft im FeP von der Firmenseite im Juni/ Juli über die konkrete Ausgestaltung informiert wird. Interessierte Kolleginnen und Kollegen können sich bei den Sachbearbeitern melden.

Meldefristverlängerung zur ATZ bis Ende Mai

Die Meldefrist der ATZ 2010 wurde im Einvernehmen zwischen Firma und Betriebsrat bis 31. Mai 2010 verlängert. Das Modell 1 wurde für alle Kolleginnen und Kollegen auf sechs Jahre verlängert. Das bedeutet man kann mit 57 die ATZ beginnen, geht mit 60 in die Freistellungsphase und mit 63 in die Rente. Beim Modell 2 gibt es für Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen: DS, DGS-Fe, FeP, FCM-Fe und CP/CAR-Fe eine Laufzeitverlängerung um zwölf Monate. Alle Anderen können das Modell 2 mit vier Jahren Laufzeit machen. Sollten Sie aus einem Bereich kommen der keine Verlängerung der Laufzeit hat, melden Sie sich bitte per Mail bei mir (Udo Lutz). Gerne stehe ich für weitere Auskünfte zur ATZ zur Verfügung.

Fahrrad-Service-Station eröffnet

Udo Lutz | Betriebsrat

Der Betriebsrat unterstützt seit Jahren den Fahrradverkehr. Dazu zählen neben den Dusch- und Umkleidemöglichkeiten, das sichere Abstellen der Fahrräder sowie den Ausbau und die Verbesserung der Fahrradwege. Vieles konnte erreicht werden. Dies schlägt sich in der immer größer werdenden Zahl von Kolleginnen und Kollegen nieder, die das Fahrrad benutzen. Jetzt gibt es ein weiteres Angebot. Die NEUE ARBEIT GmbH hat im Feuerbacher Bahnhof beim Gleis 1 eine Fahrrad-Service-

Station eröffnet. Hier kann man von Montag bis Freitag in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr sein

Fahrrad reparieren lassen oder es sicher parken. Ferner besteht die Möglichkeit Fahrräder zu mieten.



Ulrich Rabeneich (Neue Arbeit) und Matthias Hahn (Bürgermeister von Stuttgart) eröffnen die Station

Auch sehr erfreulich ist, dass in der Service-Station sechs bis acht Langzeitarbeitslose qualifiziert und beschäftigt werden können. Geplant ist auch eine Ausbildung zum Fahrradmonteur. Flyer über die Lage und die Öffnungszeiten der Fahrrad-Service-Station sind im BER-Büro verfügbar. Wir freuen uns über die neue Station und hoffen, dass viele Kolleginnen und Kollegen das Angebot wahrnehmen.

Zurück zu 33 Stunden bei CI, C und GS

Gertrud Moll | Betriebsrätin

In den Entwicklungsbereichen außerhalb DS/DGS und den Zentralbereichen haben die Beschäftigten alle Hände voll zu tun. Es gab immer weniger Verständnis dafür, dass die Arbeitszeitverkürzung beibehalten wurde. Die Aufgaben der MitarbeiterInnen sind an vielen Stellen in der vorgegebenen Zeit nicht zu erledigen, und obendrein sollten noch monatlich drei Stunden Gleitzeit oder CP1H-Konto abgebaut werden. Es war zwar klar, dass Bosch die Kostenersparnis braucht, aber die Aufgabenmenge passte nicht.

Mit Erleichterung wurde deshalb die Nachricht von der Rückkehr zu 33 Stunden-Wochenarbeitszeit und dem Aussetzen der Verpflichtung zur Zeitkontenreduzierung aufgenommen. Trotzdem besteht Klärungsbedarf. Bei CI wurden aufgrund der Umorganisation im Programme-Bereich häufig die Arbeitszeitplanungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ver-

schoben, weil bisherige Vorgesetzte den neuen Chefs nicht vorgreifen wollten. Jetzt meinen einige Vorgesetzte, die MA seien trotzdem verpflichtet, für die ersten vier Monate des Jahres auf zwölf Stunden Zeitkontenabbau zu kommen bzw. diesen Abbau nachzuholen. Nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung sind aber ab dem 1. Mai die Karten neu gemischt und die bisherige Vereinbarung ist hinfällig. Sie kann höchstens wieder aufleben, wenn bei den bevorstehenden Verhandlungen im Juli für das letzte Quartal keine Einigung gefunden wird. Im Juli wird neu in den Bereichen abgewogen, ob die Erfüllung der Kundenaufträge und sonstigen Aufgaben Vorrang hat oder der Abbau der Zeitkonten. Jetzt vorab den Kontenabbau voranzutreiben, passt in keiner Weise zur aktuellen Lage.

In vielen Abteilungen, wie etwa Teile von CI, reicht die jetzige Kapazitätserhöhung noch nicht ein-

mal aus, um die notwendige SAP-Umstellung in der erforderlichen Qualität sicherzustellen, so dass Überstunden beantragt wurden. Überall, wo Mehrarbeit für Mitarbeiter mit negativen Zeitkonten verlangt wird, gibt es Unruhe, weil nach Gleitzeitvereinbarung dort die Mehrarbeitszuschläge entfallen. Dort, wo keine Mehrarbeit beantragt wurde, fragen die Kolleginnen und Kollegen, ob ihre Arbeitslast nicht ebenso hoch ist. Ein Anzeichen für allgemeine Überlastung sind die weiterhin hohe Fälle der Überschreitung von zehn Stunden täglicher Arbeitszeit. Die Leistungsverdichtung führt bei immer mehr Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie z.B. Burnout-Syndrom.

Es wird immer klarer: die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 33 Stunden kann nur ein erster Schritt sein, die Rückkehr zur 35-Stunden-Woche ist angesagt.

DS - Raus aus der Kurzarbeit

Michael Teuber | Betriebsrat 2006 bis 2010

So mancher in der Belegschaft reibt sich in diesen Tagen verwundert die Augen. Gerade eben ging es dem Unternehmen noch so schlecht, dass Kurzarbeit unvermeidlich wurde. Jetzt kann es nicht schnell genug gehen, aus der Kurzarbeit wieder auszusteigen. Viele hatten sich mit der Situation arrangiert und den Teillohnausgleich schätzen gelernt.

Doch es ist tatsächlich so. Die konjunkturelle Erholung verlief im ersten Quartal 2010 besser als erwartet. Und eine der Kernbedingungen der Arbeitsagentur für Kurzarbeit ist ihre Vermeidung, wann immer dies möglich wird. So kam Ende März die Firmenseite auf den BER-Fuß zu, um zügig Verhandlungen aufzunehmen.

Von Entwarnung kann allerdings keine Rede sein. Bosch schreibt nach wie vor rote Zahlen, wenn auch nicht mehr so hohe, wie be-

Was bedeutet das für DS?

- 5-Tage-Woche
- Gleitzeitkorridor wie 2009
- keine weitere Remanenzkostenanrechnung aus der BV zur Kurzarbeit
- etwas mehr Geld
- bis zu zehn Prozent Entlastung bei Leistungsdichte

Was bedeutet das für DGS?

- Keine weitere Remanenzkostenanrechnung aus der BV zur Kurzarbeit
- etwas mehr Geld
- ca. 1,5 Prozent Zeitentlastung

fürchtet. Deshalb führt der Weg nicht direkt in die Normalarbeitszeit, sondern zunächst zurück in den Besch-TV.

Damit das positive Signal für die Beschäftigten spürbar wird, war es dem Betriebsrat wichtig, dass die Beschäftigten unterm Strich mehr Geld im Portemonnaie haben. Die Verhandlungsteams einigten sich auf die 33-Stunden-Woche. So profitieren auch jene Bereiche, die nicht in Kurzarbeit waren, wie z.B. DGS.

Der BER konnte sich besonders mit der kurzen Laufzeit durchsetzen. Diese erlaubt, auf weitere konjunkturelle Entwicklungen schnell zu reagieren und sich noch dieses Jahr der Normalarbeitszeit ggf. weiter anzunähern.

Betriebsrätekonferenz 2010 – Perspektiven nach der Automobilkrise

Michael Teuber | Betriebsrat 2006 bis 2010

Bad Kissingen, 19. April. Über 200 Bosch-Betriebsräte aus ganz Deutschland trafen sich zur dreitägigen Konferenz, zu der der GBR und der KBR alljährlich einladen.

Mit dabei Vertreter der Geschäftsführung G1 Herr Fehrenbach und G13 Herr Malchow sowie Vertreter der IG Metall Detlef Wetzel, stellv. Vorsitzender und Jörg Hofmann, Bezirksleiter Baden-Württemberg.

Wirtschaftliche Trends

Die Prognosen für 2010 fallen derzeit deutlich besser aus, als noch vor einigen Monaten. Das erste Quartal brachte nicht nur eine Fortsetzung, sondern eine Beschleunigung der Erholung. Dennoch kein Grund zur Entwarnung. Fehrenbach: „Erst, wenn das Umsatzniveau von 2007 erreicht ist, haben wir die Krise bewältigt.“

Die Unternehmensstrategie hat sich bewährt. Fehrenbach: „Wir haben klare Prinzipien: Sicherung des Unternehmens und Stabilität. Langfristige Ergebnissicherung geht dabei vor kurzfristiger Verlustminimierung.“ „Technik fürs Leben“ sei nicht nur ein Unternehmenslogan, sondern fasse zusammen, wodurch Bosch sich von seinen Wettbewerbern unterscheide. Anders bei den Banken. Fehrenbach: „Ich finde es beunruhigend, dass in der Finanzbranche kein wirkliches Umdenken stattgefunden hat.“

Auch Bosch-Beteiligungen an anderen Unternehmen haben dem Unternehmen geholfen. Bosch steht in der Krise gut da. Van Dyken vom GBR: „Bosch hat zwar hohe Verluste gemacht, aber die „Bank Bosch“ hat das wieder ausgeglichen.“ Genauso wichtig sei aber die hohe Beitragsbereitschaft der Beschäftigten gewesen.

Fehrenbach sieht Bosch wegen der breiten Erzeugnispalette und der internationalen Aufstellung insbesondere in den Zukunftsmärkten Asiens gut positioniert. Die Schwellenländer Brasilien, Indien und besonders China seien der Motor der Erholung. Gleichzeitig seien sie der Grund dafür, dass der europäische Markt in Zukunft an Bedeutung verliert. Van Dyken: „Von derzeit 62 Prozent wird Europa langfristig auf etwa 45 Prozent Umsatzbeitrag zurückfallen. Amerika bleibt stabil, und Asien wird stark an Bedeutung gewinnen.“

Beschäftigung

Malchow: „Die Mitarbeiterzahl ist seit 1995 erstmals gesunken. Der Abbau fand überwiegend außerhalb von Deutschland statt.“ Fehrenbach: „Der deutsche „Sonderweg“ hat einen größeren Abbau von Arbeitsplätzen verhindert.“ Er mahnte an, dass Bosch sich ein Verschleppen der Strukturanpassung, wie vor der Krise, nicht noch mal leisten könne.

Wetzel, IG Metall: „Es ist gut, wenn ein Unternehmen mit allen durch



Feuerbacher Betriebsräte

die Krise will. Kurzarbeit und solidarische Lastenverteilung sind nicht leicht, aber richtig und alternativlos.“

Malchow bedankte sich bei den Betriebsräten und bei der IG Metall. Gemeinsam habe man den Ausbau der gesetzlichen Instrumente

erwirkt und tarifliche Kurzarbeit und Altersteilzeit entwickelt.

Wetzel sprach in diesem Kontext die Problematik der Rückkehr aus der Arbeitsverdichtung beim Besch-TV an: „Wie geht die Firma damit um, wenn es mal zwei bis drei Jahre auch mit weniger Personalkapazität „funktioniert“ hat?“

Standortpolitik

In der Krise rückt mehr und mehr der Bestand ganzer Standorte in den Fokus. Cardiff und Vénissieux sind die jüngsten Beispiele. Wetzel sagte, dass eine standortübergreifende Politik der IG Metall und der Betriebsräte nötig sei. Alfred Löckle: „Es ist nicht einfach, die Standortbrille abzusetzen, aber der



Alfred Löckle

Standorthebel ist eben oft zu kurz.“ Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur Standortsicherung sei ein erster Erfolg, auch wenn einige Betriebe sie als Ausstieg aus dem Regionaltarif und Einstieg in einen Haustarif kritisierten. „Standortschließungen und Kapazitätsabbau mit bedauernden Worten sind nicht unser Weg. Problemlösung muss anders aussehen.“

Van Dyken berichtete, dass Investitionen in 2009 insgesamt zwar deutlich reduziert wurden, aber seit Jahren relativ konstant zur Hälfte in Deutschland getätigt werden.

Löckle: „Investitionen in Zukunfts-

technologien zeugen von Weitblick und Wagemut. Doch was bedeutet das für die heutigen Beschäftigten? Sind sie bei der Zukunft dabei?“ Man brauche Industriearbeitsplätze als ausreichenden Mittelbau. „Wir werden nicht ein Volk aus lauter Ingenieuren werden.“

Fehrenbach: „Wir wollen auch weiterhin Industriearbeitsplätze in Deutschland.“ Es gebe ein mit der IG Metall abgestimmtes Auftreten gegenüber der Bundeskanzlerin beim Thema Elektromobilität.

Forschung & Entwicklung

Die Entwicklungsaufwendungen sind in 2009 zwar gesunken, allerdings weniger, als der Umsatz. Die deshalb gestiegene Ergebnisbelastung ist mit 13 Prozent beim UBK doppelt so hoch, wie etwa in der Industrietechnik. Malchow: „Wir bräuchten einen Produktivitätsfortschritt von drei Prozent.“ Im indirekten Bereich sei es generell schwierig, die Arbeit an den Umsatz anzupassen.

Die Mitarbeiterzahlen in der F&E sind stabil, weltweit gibt es sogar ein leichtes Wachstum. Auch hier gewinnt Asien zunehmend an Bedeutung.



Franz Fehrenbach

Zukunftstechnologien

Fehrenbach berichtete von Aktivitäten für die Zukunft allen Sparmaßnahmen zum Trotz. So seien Zukäufe neben Solar auch im Bereich Blockheizkraftwerke getätigt worden. Aber auch Innovation bleibe ein Zukunftsmotor. Motorrad- und Traktoren-ABS nannte er als Beispiel. Der IXO sei mit neun

Call-Center-Mitarbeiter: Boschler zweiter Klasse?

Redebeitrag Gertrud Moll, BER-Fe

Seit Ende 2008 wurde die CI-Hotline – zu erreichen unter der bekannten Telefonnummer 3311 – aus der Fremdvergabe an Firma Getronic zurückgeholt in den Bosch-Konzern und Bosch ST übergeben. Ein neuer Betrieb von Bosch ST in Berlin wurde gegründet, daneben gibt es einen Standort in Timisoara in Rumänien. Das Insourcing wurde beifällig gesehen. Dass die Arbeitsverträge erst einmal befristet waren, wurde hingenommen. Wie in dem Mutterbetrieb Bosch ST Magdeburg ist der neue Standort Berlin nicht tarifgebunden und die Einkommen liegen weit unter dem Metalltarif, der wiederum wesentlich niedriger liegt als etwa in Baden-Württemberg. Im Rechenschaftsbericht des Konzernbetriebsrats (siehe die Webseite des KBR) können die Magdeburger Einkommen und Arbeitsbedingungen detailliert nachgelesen werden, sie sind beschämend – dabei gibt es in Magdeburg immerhin einen sehr engagierten und aktiven Betriebsrat.

Ein Jahr später interessierten wir uns bei der Gesamtbetriebsrats-Arbeitsgruppe IV-Anwendungen für eine Abstimmung mit den Berliner Kollegen über die Auswertungen aus der künftigen Version des Helpdesk-Tools. Wir erfuhren, dass ein Versuch im Gang war, einen Betriebsrat zu gründen. Ein paar Wochen später jedoch war zu hören, dass der Versuch gescheitert war. Von 57 Beschäftigten in Berlin haben immer noch nur drei einen unbefristeten Vertrag.

Bei Bosch wurden vor Jahren „Grundsätze sozialen Verhaltens“ vereinbart und veröffentlicht. Dazu gehört auch, dass Arbeit von Gewerkschaften und Belegschaftsvertretungen nicht

behindert werden darf. Wie soll man da die Vorgänge in Berlin bezeichnen? Sicher, es ist nicht verboten eine komplette Belegschaft befristet zu beschäftigen, aber wenn das keine Behinderung von Betriebsratstätigkeit ist, was ist es dann?

Diese Kollegen und Kolleginnen helfen uns täglich geduldig, sachkundig und höflich, unsere Probleme am PC zu beheben. Es kann keine Rede davon sein, dass diese Aufgabe irgendwann entfallen würde.

Herr Malchow, aus diesem Grund fordere ich Sie auf: Sorgen Sie dafür, dass die Arbeitsverträge der CI-Hotline entfristet werden, und wenn Sie schon dabei sind, dann lassen Sie doch auch gleich die Tarifbindung in die neuen Verträge schreiben, am besten auch gleich für die Magdeburger Call-Center-Beschäftigten. Dann müsste ich in Zukunft nicht mehr schamrot werden, wenn ich die Telefonnummer 3311 wähle.

Herr Malchow sagte in seiner Antwort sinngemäß: Schon vorher habe er festgestellt, dass Bosch für Tarifbindung in der Metallindustrie eintrete, damit der Wettbewerb nicht über niedrige Lohnkosten hergestellt werde, sondern über Qualität. Allerdings sei eine Tarifbindung sehr schwierig einzurichten, wenn wie bei Call-Centern eine ganze Branche dieselben untertariflichen Entgeltbedingungen habe. Dann müsse möglicherweise die Aufgabe fremdvergeben werden. Zum Thema befristete Arbeitsverträge sagte Herr Malchow nichts.

Er kündigte aber Gespräche mit dem Konzernbetriebsrat über die Bedingungen in den Call Centern an. Und das ist auch dringend notwendig.

Millionen Stück das meistverkaufte Elektrowerkzeug aller Zeiten. Bosch sei bei Patenten in Deutschland die Nummer eins, weltweit die Nummer drei. Innovation könne auch Kostenoptimierung durch Weiterentwicklung sein.

Die Solarbranche gerät wegen der Kürzung der Einspeisevergütung unter einen enormen Kostendruck. Beschäftigte in Deutschland bangen um ihren Arbeitsplatz. Wetzels: „Ersol und der Verband der Solarwirtschaft setzten sich gemeinsam dafür ein, dass die Kürzung nicht kommt.“

Ausbildung & Übernahme

Wetzels: „Verlierer der Krise sind die Jungen.“ Sie müssten sich auseinandersetzen mit prekärer Arbeit und nicht mehr erreichbarer Rente.

Malchow: „Ausbildung bleibt uns wichtig. Wir bilden über Bedarf aus, deshalb können wir nicht alle übernehmen.“ Es gebe zwar Programme, nach der Ausbildung Bachelor oder Master zu machen, aber zu wenig davon. Man rechne in Zukunft mit einem Fachkräftemangel. Deshalb, und auch aus Gründen der Gleichstellung, geraten Frauen verstärkt ins Blickfeld.

Leiharbeit

Wetzels berichtete, dass die Zahl der Leiharbeiter mit 800.000 mitten in der Krise wieder zu alter Stärke zurückgefunden habe, nachdem sie sich zunächst halbiert hatte. Es gebe die Strategie, nicht mehr einzustellen, sondern Leiharbeit zu stärken. Prognosen reichen bis zu zwei Millionen Beschäftigten.



Roland Saur



Die IG Metall fordere zumindest das gleiche Entgelt, wie in den ausleihenden Betrieben, und versuche dies gesellschaftlich zu thematisieren. Jedoch habe Leiharbeit, keine Zukunft, was sich darin zeige, dass Leiharbeiter überwiegend jung sind. Sein Fazit: „Die beste Leiharbeit ist die, die nicht stattfindet.“ Man sei mit der Bundesregierung im Gespräch, um zumindest bessere Regelungen zu erreichen. Löckle forderte, bestehende Werkverträge daraufhin zu durchleuchten, ob hiermit benötigte Kopfgelöhner umgangen werden.

Malchow: „Es ist Blödsinn, Werk-



Kasim Kawak

verträge zu nutzen, um scheinbar Personalkosten zu sparen.“ Aus seiner Sicht mache Fremdvergabe an Leasingkräfte nur dann Sinn, „wenn jemand anderes etwas besser kann, als wir“.

Tarifbindung

Wetzels konstatierte, dass die IG Metall in neuen Geschäftsfeldern noch nicht Fuß gefasst hat. Fehlende Tarifbindung habe dazu geführt, dass

die Einkommen der Beschäftigten etwa in der Fotovoltaikbranche zur Hälfte unter Tarifniveau lägen. Aber auch in den klassischen Bereichen brauche man eine Festigung bei den Mitgliederzahlen.

Die Situation spiegelt sich auch bei Bosch wieder. So gilt etwa weder für die Beschäftigten bei Ersol in Erfurt und Arnstadt noch bei denen im CallCenter Magdeburg der IG Metall-Tarifvertrag. Löckle unterstrich, dass man als GBR zu Magdeburg stehe, da die Einkommensverhältnisse in dieser Branche außerhalb von Bosch noch schlimmer seien, so dass etwa eine alleinerziehende Mutter zusätzliche Unterstützung vom Sozialamt brauche. Gertrud Moll vom BER-Fe: „Unter Outsourcing stellen wir uns etwas anderes vor“. Sie erinnerte an die Grundsätze zur sozialen Verantwortung.

Malchow berichtete, dass Magdeburg nicht nur für Bosch, sondern auch für Lufthansa tätig sei und man dort deshalb unter Wettbewerbsdruck stehe. „Wenn wir da was machen, müssen wir nachher gucken, ob wir dann Betreiber bleiben können.“ Im Übrigen sei er An-



Gertrud Moll

Fortsetzung auf Seite 9



Detlef Wetzel

hänger des Flächentarifs. Dadurch finde der Wettbewerb der Standorte nicht über den Lohn, sondern über die Fertigungsqualität statt. „Wir wären froh, wenn andere Wettbewerber bei neuen Technologien auch tarifgebunden wären.“ Bei Powertools in Sebnitz sei die Tarifbindung leichter gefallen, weil es sich um einen klassischen Metallbetrieb handele.

Zum Ende der Konferenz erreichte die Teilnehmer noch die Nachricht, dass bei Ersol in Erfurt Gespräche zur Tarifbindung aufgenommen werden.



Udo Lutz

AEP & EAV

Mehrfach wurde die Vereinbarung zur AEP 2009 und die Regeln zur EAV diskutiert. In der Krise haben die unterschiedlichen Regeln hierfür zu Verwerfungen geführt.

Löckle fragte, wie man den Beschäftigten die Ausschüttung der EAV sonst hätte erklären sollen, die durch eigenen Verzicht und ihre Solidarität ja selbst zu dem Ergebnis beigetragen hatten. Deshalb habe der GBR die Ausschüttung einer AEP gefordert, obwohl dies nicht in die Zeit passe. Es gehe darum, die Regeln für AEP und EAV zu überprüfen und besser aufeinander abzustimmen.



Alfred Löckle, Franz Fehrenbach, Hartwig Geisel

BER-Fe Michael Teuber wies darauf hin, dass aus Feuerbacher Sicht nicht die Regeln, sondern ihre Nichteinhaltung im Falle der AEP 2008 das Problem gewesen sei und die Beschäftigten verärgert habe.

Entgelt-Policy

BER-Fe Udo Lutz berichtete von der „Entgelt-Policy“ in Feuerbach und ihren Maßnahmen: kalte Höhergruppierungen, diese wiederum zum spätest möglichen Zeitpunkt, eingeschränkte Bewerbung auf höherwertige Stellen, und vieles mehr. Dies bringe etwa Facharbeiter um die Chance, sich auf Techniker-Stellen zu bewerben. Er forderte, dass angesichts der konjunkturellen Besserung das durchschnittliche Leistungsentgelt wieder auf die früheren 15 Prozent hochgefahren wird.

C/HP Uwe Schirmer antwortete, dass eine Entgelt-Policy in der Sache vernünftig sei und nicht am

Betriebsrat vorbei laufen dürfe. Umgruppierungen sollten nicht so laufen, dass sie ohne mehr Entgelt stattfinden.

Weitere Themen waren die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2009, Arbeit und Gesundheit, Compliance.

Am Ende dankte Alfred Löckle den ausscheidenden Betriebsräten. Die Wahlen hätten dazu geführt, dass die Strukturen an den Standorten meist noch besser abgebildet seien. „Ich freue mich auf neue Ideen und frischen Wind.“



Michael Teuber



Unsere Delegation

Internationaler Frauentag bei Bosch gefeiert

Marion Mutschelknaus, Gertrud Moll | Betriebsrätinnen

Anlässlich des Internationalen Frauentags bot der Betriebsrat in diesem Jahr zum ersten Mal fünf dezentrale Info-Cafés für unsere Kolleginnen am Standort an. Morgens ging es los in Fe 343/1 und in Fe 070/0 für die Kolleginnen in Gleizeit, für unsere im Schichtbetrieb arbeitenden Kolleginnen ging es weiter am Mittag im Bau Fe 310 durch alle Schichten.



Die Bilder zeigen die gute Stimmung bei den Treffen am 9. März. Wir machten unsere Inforunde mit Redebeiträgen, Kaffee, Kuchen und anderen guten Dingen. In den Reden wurde darauf hingewiesen, was Frauen schon erreicht haben und was noch offen ist, zum Beispiel gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und

gute Versorgung für Kinder. Wir haben uns gemeinsam über die vielen in der Woche zuvor neu gewählten Betriebsrätinnen gefreut – wir haben zwölf Kolleginnen im Gremium. Viele Kolleginnen und Kollegen haben mitgeholfen, die Treffen zu einem guten Erlebnis zu machen, ihnen allen danken wir ganz herzlich.



Nicht auf unserem Rücken!

Gertrud Moll | Betriebsrätin

Am 20. März 2010 hat der DGB zu einer Kundgebung in der Stuttgarter Kronprinzenstraße aufgerufen und viele kamen. Der DGB-Regionsvorsitzende Bernhard Löffler zur Aktion: „Die Wirtschaftskrise ist noch lange nicht vorbei: Arbeitsplätze sind massiv gefährdet und mit der schwarz-gelben Bundesregierung sollen die Lasten der Krise wieder uns aufgebürdet werden. Es ist an der Zeit, sich gegen die Abwälzung der Krisenlasten auf den Rücken der Beschäftigten, Erwerbslosen, RentnerInnen, SchülerInnen, und StudentInnen zu wehren“. Deshalb hat sich für die Aktion ein breites Bündnis zusammengefunden: die Katholische Betriebsseelsorge, attac, MigrantInnen-Gruppierungen, sind genauso dabei wie die „Kein Stuttgart 21-Bewegung“, die Schüler/Studentinnenbewegung, neben allen DGB-Gewerkschaften.

Ihre Forderungen zum Ausdruck brachten neben dem DGB-Regionsvorsitzenden: SprecherInnen der Jugend (Ausbildung, Übernahme), insbesondere unser Bosch-Kollege Christian Thym von der JAV, Studenten/Schülerinnen (keine Studiengebühren), die IG Metall (Erhalt von Arbeits-

plätzen in der Region), der S21-Gegner, ein Vertreter aus dem Gesundheitswesen (keine Kopfpauschale), ein Kollege des von Schließung betroffenen GETRAG Werks in Ludwigsburg, sowie Kolleginnen, die von schlechten Arbeitsbedingungen betroffen sind.



Zahlreiche Bosch-KollegInnen sind am 20. März gekommen, hier von rechts nach links: Helmut Fritz, sein Sohn, Hans Bader, Andreas Kegreiss, Hartwig Geisel, Gertrud Moll, Roland Saur, Dejan Grubisic.

Fußballturnier 2010

Samin Gusinac | Jugend- und Auszubildendenvertretung

Unser diesjähriges JAV-Fußballturnier fand am 6. März in Stuttgart-Weilimdorf statt.

Dieses Jahr bestritten acht Mannschaften der Feuerbacher Azubis das Fußballturnier. Mit viel Ehrgeiz



und sportlichem Fairplay, lief das Turnier angenehm und verletzungsfrei ab. Am Ende durften vier Mannschaften um die Plätze eins bis drei kämpfen.

Wir freuen uns den Plätzen

eins: **Eiweiß-Greatin Bomber**,
zwei: **Barfuß Bethlehem**,
drei: **Balltänzer**

unsere Glückwünsche aussprechen zu dürfen. Besonders freuten wir uns, dass sich dieses Jahr zum ersten Mal eine Frauenmannschaft ge-



bildet hat und sie den Männern kontra lieferten. Bedanken möchten wir uns bei der Ausbildungsleitung Herr Bonsiep und Frau Fischer, die sich dieses Jahr aktiv am Turnier beteiligt haben, und bei der PEA-Fe, die uns wie jedes Jahr unterstützt hat. Ebenfalls bei der Vertrauenskörperleitung, die für uns Speis und Trank sponserte, sowie bei der IG-Metall für die Sachpreise. Nette Bilder vom diesjährigen JAV-Fußballturnier findet ihr auf unserer Intranetseite.

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

Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)

Steffen Kutscher | Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Altersvorsorgewirksame Leistung (AVWL) ist ein Tarifvertrag der IG Metall zum Aufbau einer zusätzlichen privaten oder betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten.

Jedes IG-Metall-Mitglied hat ab dem siebten Monat Betriebszugehörigkeit, einen Rechtsanspruch auf AVWL. Bei **Auszubildenden** und **DH-Studenten** beträgt diese **13,29 Euro** und bei den **Organisationsassistentinnen 26,59 Euro**. Dieses Geld wird steuer- und sozialversicherungsfrei für das Vorsorgeguthaben bereitgestellt. Dieses Guthaben wird über den Bosch-Vorsorge-Plan angelegt, so dass einem das Vorsorgeguthaben im Ruhezustand zur Verfügung steht.

Normalerweise erfolgt die Zahlung der AVWL **ab dem siebten Monat** automatisch, jedoch kann es sein, dass einige von euch noch keine AVWL bekommen haben. Prüft hierzu bitte auf eurer Entgeltabrechnung, ob ihr AVWL bezogen habt oder nicht.

Hier müsste auf der zweiten Seite/Rückseite der AVWL Arbeitgeberanteil mit 13,29 Euro oder 26,59 Euro aufgeführt sein.

Sollte der Fall sein, dass Ihr **keine** AVWL bezieht, dann meldet euch bitte per E-Mail bei

Mustafa.Kalay@de.Bosch.com oder telefonisch unter **Tel.: 0711/811-22595**.

Nähere Infos zu AVWL findet ihr auch im Bosch Global Net (BGN):

<http://www.boschvorsorgeplan.de>

Da es zudem mit der Übernahmesituation sehr bescheiden bei uns in Feuerbach aussieht, bestehen zwei Möglichkeiten bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis:

- 1. Ihr könnt euch die bereits eingezahlten AVWL-Beiträge auszahlen lassen, sofern die Summe von derzeit 3.066,00 Euro nicht überschritten wird.**
- 2. Die bereits eingezahlten Beiträge ruhen lassen, d. h. die Einzahlungen bleiben dem Fonds erhalten, das Guthaben nimmt weiter an der Entwicklung des Kapitalmarktes und des Pensionsfonds teil und wird bei Eintritt des Versorgungsfalls als lebenslange monatliche Rente ausgezahlt.**

Ein Wechsel des Standortes oder in eine Tochtergesellschaft hat keine Auswirkungen auf die Gewährung der AVWL-Leistungen.

Also bitte prüft und berichtigt es. Es geht um Euer Geld. Bei Fragen könnt ihr euch gerne bei uns melden.

Kolleginnen und Kollegen schenken Zeit für Menschen

Adrienne Pallat | Jugend- und Auszubildendenvertretung

Am Samstag, den 24. April 2010 fand zum fünften Mal im Altenheim Samariterstift in Leonberg und Zuffenhausen ein sozialer Tag von Bosch statt. Organisiert wurde der Tag von der Sozialberatung unter dem Motto „Zeit schenken für ältere Menschen statt“. Die Teilnehmer konnten viele persönliche positive Eindrücke mitnehmen und einen interessanten Tag erleben.

Wir als Jugend- und Auszubildendenvertretung finden es wichtig und toll, dass man sich für hilfsbedürftige Menschen engagiert, da soziales Verhalten in der heutigen Gesellschaft wichtig aber nicht selbstverständlich ist. Leider ist das Pflegepersonal nicht in der Lage, ein Angebot außerhalb der häuslichen Betreuung anzubieten.

Zum Tagesablauf gehörte beispielsweise ein Einkauf auf dem Wochenmarkt, Unterstützung bei der Gartenarbeit, oder ein ausgiebiger Spaziergang an der frischen Luft. Ein gemeinsames Mittagessen rundete den schönen Tag ab.

Es ist oft zu erkennen, dass bei hilfsbedürftigen Menschen schon durch Kleinigkeiten eine sehr große Freude bereitet werden kann. Wir befürworten es in jedem Fall, dass man diesen Aktionstag noch viele Jahre fortführt.



VVS-Jahresticket 2010/2011

Udo Lutz | Betriebsrat

Wie in den vergangenen Jahren können Sie ab 26. Mai 2010 über den Betriebsrat die VVS- Jahrestickets erwerben.

Wer an einer Jahreskarte interessiert ist, sollte sich bis 6. August 2010 beim Betriebsrat Feuerbach melden oder seine Bestellung elektronisch im Intranet unter der Homepage des BER-Fe ausfüllen. Voraussetzung für die VVS-Jahreskarte ist der Besitz eines gültigen Verbundpasses. Wer keinen gültigen Verbundpass hat, sollte diesen bei einer VVS-Verkaufsstelle

(Anträge können im BER-Büro abgeholt werden) oder online unter www.vvs.de (Passfoto ist als JPG - Datei erforderlich) beantragen. Ferner ist am 26. Mai, 9. und 23. Juni 2010 in der Zeit von 11 Uhr bis 13 Uhr der SSB-Info-Bus vor dem Gebäude 412. Die Mitarbeiter der SSB stehen für Ihre Fragen zur Verfügung. Hier kann direkt der Verbundpass beantragt werden (Bild mitbringen).

Das DB-Jobticket kann wie bisher über Internet online unter

www.bahn.de/fis (FIS Nummer: RO69001) bestellt werden.

Ab 25. Mai 2010 steht Ihnen ein Ansprechpartner im Betriebsrat zur Verfügung. Er wird Ihre Bestellungen bearbeitet und Ihnen für Fragen und Informationen gerne telefonisch (0711/ 811-46072) oder per E-Mail (VVS-Jobticket.Feuerbach@de.bosch.com) zur Verfügung. Bitte beachten Sie, dass vor diesem Termin zugesandte Mails erst ab 25. Mai 2010 bearbeitet werden.

Achtung, Kolleginnen und Kollegen der Gebäudereinigungsfirmen!

Lohnerhöhung und neue tarifliche Regelungen in der Gebäudereinigung

Seit 1. Januar 2010 gilt in der Gebäudereinigung ein neuer Tarifvertrag. Der Lohn wurde um 3,1 Prozent von 8,15 Euro auf 8,40 Euro angehoben und es gibt eine neue, verbesserte Regelung bei der Wegezeit in der

Innen- und Unterhaltsreinigung. Die zuständige Gewerkschaftssekretärin Daniela Weisel von der IG BAU (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt) steht gerne für Auskünfte und Unterstützung bereit:



Daniela Weisel
Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart
Mobil 0160/472 42 78

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



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

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