



Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung – und nun?

Seit März 2009 gelten in Si Maßnahmen zu Einsparungen und Verringerung der Arbeitszeit. Die derzeitige Regelung gilt bis Ende Juni, also nur noch wenige Tage. Was folgt dann?

Wer am 17.05.2010 auf dem GS-BIM (Business Information Meeting für Führungskräfte) war, hat gehört, dass Herr Hammerbacher sagte, er würde gegenüber dem Betriebsrat keine weitere Verlängerung der Arbeitszeitverringerung beantragen. Das heißt, dass alle tariflich Beschäftigten auf eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden zurückkehren und auch den SL1- Kolleginnen und Kollegen keine weiteren Schließtage mehr aufgebürdet würden. Auf diese Weise erfuhren auch wir Betriebsräte von den Plänen unseres Verhandlungspartners, denn die erste Verhandlungsrunde war auf den 10.06. angesetzt.

Es bleiben trotz dieser Ankündigung noch viele Fragen offen:

- Was passiert in den 10 Geschäftsbereichen außerhalb von GS, die am Standort vertreten sind?
- Wie gehen wir mit den Vereinbarungen um (Gleitzeit, Urlaub usw.), die bereits bis zum Jahresende abgeschlossen sind?

Unsere Position:

- Normalarbeitszeit für alle
- keine Schließtage ab der zweiten Jahreshälfte
- Kurzarbeit beenden

● Fortsetzung auf Seite 2

Vorwort

Liebe Kolleginnen, lieber Kollegen,

Die Betriebsratswahl liegt hinter uns, die Weichen bis 2014 sind gestellt.

Wir danken allen, die von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht und gezeigt haben, dass sie einen starken Betriebsrat für wichtig halten. Allerdings schwingt ein gewisser Unterton der Enttäuschung mit, denn wir hatten gehofft, die Krise würde die Notwendigkeit eines Betriebsrats in der Weise verdeutlichen, dass wir mit einer höheren Wahlbeteiligung rechnen könnten als 2006. Diese Hoffnung hat sich nicht erfüllt, sie lag ein knappes Prozent unter der des Jahres 2006.

Inzwischen hat sich der „neue“ Betriebsrat konstituiert, seine Ausschüsse gebildet und diese haben ihre Sprecher, Stellvertreter und Schriftführer gewählt – es kann wieder losgehen!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, was erwartet uns bis 2014? Ein kluger Mensch sagte einmal, eine Prognose sei um so schwieriger, je mehr sie sich auf die Zukunft bezieht.

Der Mensch hatte recht, dennoch wagen wir einen Versuch. Über einen Punkt dürfen wir uns keine Illusionen machen: auch wenn die Krise überstanden scheint, bewältigt ist sie noch nicht. Ein fröhliches „wir bügeln die Einschnitte durch die Krise möglichst schnell wieder aus und machen dann dort weiter, wo wir vor der Krise aufgehört haben“ wird uns künftig nicht weiterhelfen. Diese Krise hat die Welt verändert und wird sie weiter verändern. Was wir aus der Krise lernen können bzw. lernen müssen? Lesen Sie die weiteren Artikel dieser Ausgabe und Sie werden klarer sehen.

Eines gilt in wie nach der Krise: Nur eine starke Gewerkschaft kann Personalabbau vermeiden, das „deutsche Jobwunder“ ist nicht vom Himmel gefallen, daran haben viele gearbeitet.

Bei Bosch arbeitet man daran, gestärkt aus der Krise zu kommen. Was tun Sie? Nutzen Sie das Formular auf der letzten Seite, dann kommen auch Sie gestärkt aus der Krise!

- angemessene Übergangsregelung für die Gleitzeit
- bereichsübergreifende Ausleihmöglichkeiten fort-schreiben
- Möglichkeit der befristeten Teilzeit aufrechterhalten

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, Sie sind sicher eben-

so gespannt wie wir zu erfahren, wie es konkret weitergehen soll. Bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe des Si-Forums lagen uns noch keine verlässlichen und ausgehandelten Aussagen vor. Wir werden Sie auf jeden Fall über die erzielten Ergebnisse zeitnah unterrichten und bitten Sie bis dahin um Geduld.

GBR- Vereinbarung zur Krise - Warum?

Seit dem Spätsommer 2008 hat die Krise auch den Bosch-Konzern voll im (Würge-) Griff. Was sich anfangs als amerikanische Immobilienkrise darstellte, dann zu einer Bankenkrise auswuchs, hat schließlich die Weltwirtschaft erfasst.

Was lernen wir aus dem bisherigen Verlauf dieser Krise?

Solidarität einzufordern ist leicht, sie zu leben aber deutlich schwerer. War es bereits nicht einfach einzusehen, dass wir in Si trotz guter Auslastung auf Arbeitszeit und damit auf Einkommen verzichten sollten, um die Liquidität von Bosch zu sichern, so wird jetzt – nach langen und intensiven Verhandlungen zwischen GBR und Firmenstellen – die zweite, bereits Ende letzten Jahres angekündigte Stufe gezündet und ein Rettungsschirm für all diejenigen geschaffen, die kurzarbeiten müssen. Gemäß der schon vor über 18 Monaten ausgegebenen Lösung „Mit allen durch die Krise – egal wie lange sie dauert“ hat sich der Geschäftsführende Ausschuss des Gesamtbetriebsrats (GBA) damit auseinandergesetzt, wie die Remanenzkosten für Kurzarbeit, die Bosch nach den maximal 24 Monaten staatlicher Beteiligung nicht alleine tragen will, solidarisch verteilt werden können. Die Lösung liegt jetzt in Form einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vor, die auch für Si gilt: Alle Beschäftigten der beigetretenen Standorte, inklusive der Kollegen mit Einzelverträgen, schultern die tariflichen Remanenzkosten (etwa 11 Prozent) der Kollegen in Kurzarbeit. Die Berechnung sieht vor, dass die effektiv angefallenen Beträge addiert und dann mit den Sonderzahlungen Weihnachts- und Urlaubsgeld verrechnet werden. Im Gegenzug verpflichtet sich Bosch, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Diese Regelung gilt bis Ende 2012.

Was haben wir Schwieberdinger davon? Die Krise hat auch in Si schonungslos tatsächliche oder vermeintliche Schwachstellen offengelegt. Es sei nur daran erinnert, mit welchen zum Teil fragwürdigen Methoden der Stellenabbau bei GS-TC (Getriebesteuerung) durchgedrückt wurde. Wir wissen heute noch nicht, welche strukturellen

Schwierigkeiten uns in den nächsten Jahren noch erwarten und wie nervös die Leitungen darauf reagieren. Wir wissen aber, dass das Thema Kündigungen auch in Si bis Ende 2012 vom Tisch ist, denn wir wissen, dass sich auch Leitungen andere Lösungen einfallen lassen müssen!

Auch wenn es jetzt so scheint, als läge die Krise bereits hinter uns, der augenblickliche Aufschwung ist erstens noch nicht überall angekommen und auch dort, wo es deutliche Zuwächse im Umsatz gibt, ist man sich noch keineswegs sicher, dass diese Entwicklung auch dauerhaft trägt.

Darum!

IMPRESSUM

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
www.stuttgart.igm.de,
E-mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

Verantwortlich:

Hans Baur, 1. Bevollmächtigter der
Verwaltungsstelle Stuttgart

Redaktion:

IG Metall: Jordana Vogiatzi, Benno Eberl
BER-Si: Armin Knust, Walter Gabriel, Alfred Löckle,
Romy Kästner, Georg Köpff, Gabi Dallheimer,
Ulrich Jager, Jochen Rieker, Peter Schimke
JAV-Si: Tobias Geiger, Alina Klomfass

Herstellung:

hartmandruck, Wildberg

Bilder: S. 4 © fotolia, Clemensberg
S. 7 © fotolia, Kati Molin

Schwieberdinger Baustellen

Was hat der Standort Si mit den Autobahnen im Land gemeinsam? Es gibt zurzeit viele Baustellen.

Bei DGS-EC wird die Kundenapplikation umstrukturiert und soll zum 01.10. in der neuen Ausrichtung arbeiten. BER-Si wurde frühzeitig und umfassend informiert. Die Kollegen sehen diesen Schritt überwiegend als sinnvoll an. Sie wundern sich aber über verschiedene Auswirkungen, wobei diese Umstrukturierung und die Krise einander überlagern. Reisen Kollegen eines Bereiches miteinander, so können die Reisekostenabrechnungen ganz unterschiedlich aussehen. Bei Bosch ist in der G2-Zentralanweisung zu Reisekosten alles geregelt – sollte man meinen. Dennoch gibt es unterschiedliche Interpretationen einzelner Textstellen und häufig genug führt eine enge bis engstirnige Auslegung zur Verärgerung, die in krassem Missverhältnis zur möglicherweise eingesparten Summe steht. BER-Si stellt sich auf die Seite der Kollegen und fordert DGS-EC auf, einheitlich und großzügig den Kollegen entgegen zu kommen, die sich oft wochenlang mit Kunden gemeinsam im wahrsten Sinn des Wortes „in der Wüste“ befinden. Das ist Knochenarbeit und keine Wellness-Tour!

Bei GS-TC wird inzwischen das Ruder wieder umgelegt. Wurden im letzten Jahr übereilt Stellen gestrichen und Kolleginnen und Kollegen gedrängt, sich umgehend andere Arbeitsplätze zu suchen, werden jetzt offene Stellen ausgewiesen. Der Andrang ist aber höchst verhalten, die Vorgehensweise vor einem Jahr ist nicht vergessen. Wir konnten uns ein stilles Lächeln nicht verkneifen, da die TC- Spitze unseren Vorschlag, mit zeitweiligen Ausleihungen über die Runden zu kommen, vor einem Jahr weit von sich gewiesen hatte. Wir haben schon damals darauf hingewiesen, dass wir keinen Leasingverträgen zustimmen werden, die auf fehlende Kapazität aufgrund fahrlässiger Stellenreduzierungen zurückzuführen sind....

Im GS-Einkauf steht eine neue Welle der Zentralisierung bevor. Wurden bereits vor wenigen Jahren viele Arbeitsplätze aus GS- (Teil-) Werken wie Nürnberg oder Bamberg nach Si verlegt, so soll der komplette GS- Einkauf jetzt an einem eigenen Standort im Großraum Stuttgart zusammengefasst werden. Dieses Thema beschäftigt sowohl den Gesamt- als auch den Eurobetriebsrat. In beiden Gremien versuchen die Betriebsräte, zu einem fairen Lastenausgleich zu kommen, Härten zu vermeiden und den zeitlichen Rahmen so zu strecken, dass



auch individuell passende Lösungen möglich sind. Immerhin hat die GBR-Arbeitsgruppe inzwischen erreicht, dass die ursprüngliche Planung mit einer Umsetzung bereits zum 01.07. mittlerweile realistischen Terminen gewichen ist.

Auch im GS-Verkauf tut sich etwas. Die Gruppe, die von Köln aus Ford betreut, wird neu organisiert, da Ford seine Organisation neu ausrichtet. Es betrifft etwa 15 Kollegen und die Planungen laufen deutlich besser. Im Gegensatz zu den Änderungen beim GS-Einkauf werden die Kolleginnen und Kollegen stärker in den Prozess hineingenommen und der Betriebsrat von den Verantwortlichen informiert.

Der CC-NE6-Bereich (Airbag), der in Ditzingen untergebracht ist, hat angekündigt, dass in den nächsten zwei Jahren weitere 40 Arbeitsplätze abgebaut würden. BER-Si ist mit den Verantwortlichen in regelmäßigem Kontakt, um Irrungen und Wirrungen, wie sie auch hier im letzten und diesem Jahr aufgetreten sind, zu minimieren. Als ersten Schritt haben wir den Nachteilsausgleich, der Ende 2010 auslaufen sollte, um weitere zwei Jahre bis Ende 2012 verlängert, um auch diese Phase der Personalreduzierung mit abzudecken.

Trotz der vielen Baustellen wünschen wir Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, dass Sie auf Ihrer Fahrt durch die Bosch-Organisation heil und sicher ankommen.

Zwischenverpflegung

Wie schon so häufig müssen wir feststellen, dass die WVP-Verantwortlichen den Betriebsrat unter Druck setzen.

Bedingt durch altersbedingtes Ausscheiden bahnt sich dort ein Personalengpass an. Vor zwei Jahren haben wir bei der WVP-Si befristeten Einstellungen zugestimmt, um die Arbeitsplätze eventuell für Kollegen aus Feuerbach zu erhalten, die wegen des Wegfalls der Diesel-Fertigung ihre Arbeitsplätze verlieren. Nun wird uns ein Strick daraus gedreht. Aus Feuerbach kommen keine Bewerbungen und GS nimmt weder Neueinstellungen vor noch verlängert man die auslaufenden Befristungen. In der Zwischenverpflegung gehen drei Kolleginnen in den nächsten Monaten in Rente bzw. Freistellungsphase der Altersteilzeit und drei Befristungen laufen bzw. liefern

bereits aus. Die Firmenseite nutzt dies, die Zwischenverpflegung Zug um Zug fremd zu vergeben, obwohl diese unter Bosch-Regie kostendeckend arbeitet. Der Betriebsrat war gezwungen, mit Groll im Bauch diesem Verfahren prinzipiell zustimmen, um Schlimmeres für die Kolleginnen und Kollegen in der WVP-Si zu verhindern. In einem Eckpunktepapier haben beide Seiten unterschrieben, dass die Arbeitsbedingungen des künftigen Betreibers der Zwischenverpflegung bei der Entscheidungsfindung wesentlich sind. Augenblicklich verhandelt BER-Si eine Betriebsvereinbarung mit dem Ziel, die Mittagessensversorgung und die Gästebewirtung auf Dauer zu sichern, d.h. Ihnen liebe Kolleginnen, liebe Kollegen eine gute und preiswerte Essensversorgung zu garantieren und unseren WVP-Kolleg(inn)en ihre Arbeitsplätze zu erhalten und langfristig zu sichern.

Kommt die Elektronische Zeiterfassung noch dieses Jahr?

Im Februar 2009 wurde BER-Si erstmals informiert, dass in Schwieberdingen eine elektronische Zeiterfassung (eZe) zum 01.04.2010 eingeführt werden soll. Erste Gespräche mit der Personalabteilung fanden im Mai 2009 statt. Maßstab zur Einführung der eZe sei die Umsetzung am Standort Bühl. Man wolle die dort gesammelten Erfahrungen nutzen. Mit weiteren Informationen, wie z.B. dem Funktionsumfang des Systems, hielt sich die Personalabteilung zurück. Erst im Oktober fanden dann Folgegespräche statt, um die Voraussetzungen für eine Betriebsvereinbarung zu schaffen.

Grundsätzlich befürworten die Betriebsräte die Einführung einer eZe. Da es bei der Zeiterfassung auch um die Bezahlung der geleisteten Arbeitszeit geht und das Arbeitszeitverhalten der Beschäftigten nachvollzogen und überprüft werden kann, ist für uns unabdingbar, vor Einführung der eZe eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Dabei gilt für uns Betriebsräte der Grundsatz, den Prozess der „Papierstempelkarte“ auf das elektronische System zu übertragen.

Wenn eine belastbare Planung zur Einführung der elektronischen Zeiterfassung vorhanden gewesen wäre, wäre die Umsetzung Mitte 2010 auch realistisch



gewesen. Da jedoch zu sehr auf „Vorhandenes“ an einem anderen Standort vertraut wurde, ohne sich darüber Klarheit zu verschaffen, was wesentliche Unterschiede beider Standorte sind, ist eine Verzögerung bei der Einführung unausweichlich. Wir Betriebsräte

● Fortsetzung auf Seite 5

haben seit Anfang der Gespräche darauf gedrängt, den Funktionsumfang und deren Umsetzung in einem Lastenheft zu definieren. Seitens der Personalabteilung wird dies jedoch für nicht leistbar und auch für überflüssig gehalten.

Wir konnten erreichen, Rahmenbedingungen zur Einführung festzuschreiben. Diese sind in einem Eckpunktepapier „Einführung der elektronischen Zeiterfassung in Schwieberdingen“ formuliert. Darüber hinaus sind die Funktionalitäten, die umgesetzt werden sollen, festgeschrieben und Testabteilungen benannt. Die Umsetzung der Funktionalitäten ist noch nicht abschließend diskutiert. Hier gibt es auch aus den Testabteilungen viele Hinweise, sich an dem Prozess der „Papierstempelkarte“ zu orientieren.

Bedauerlich ist, dass im Großraum Stuttgart kein ein-

heitliches System eingeführt wird. Für viele Beschäftigten, die standortübergreifende Tätigkeiten ausüben und häufig an anderen Standorten arbeiten müssen, brächte dies den Vorteil, die elektronische Zeiterfassung unabhängig von der Standortzugehörigkeit nutzen zu können.

Trotz der bereits flächendeckend installierten Zeiterfassungsterminals, konnten sich die Firmenstellen nicht durchringen, Euch/Ihnen liebe Kolleginnen und Kollegen offiziell über die Einführung der elektronischen Zeiterfassung zu informieren. Wir Betriebsräte berichten über den Status z.B. im Rahmen der Vertrauensleutesitzungen und mahnen diese Information von der Firmenseite seit Monaten an, über deren Ausbleiben wir uns wundern. An der Zeit wäre es, damit nicht die Überraschung nach der Einführung kommt, wenn sie denn kommt!

Radtour für die Arbeitsplätze

Nach einer siebentägigen Radtour über 850 Kilometer trafen die Kollegin und Kollegen aus dem Diesel-Standort Vénissieux (bei Lyon) auf der Schillerhöhe ein.

Der strahlend blaue Himmel, der sich über der Bosch-Zentrale wölbte, täuschte etwas darüber hinweg, dass diese Fahrt unter dem Motto stand: Wir kämpfen um unsere Arbeitsplätze. Nach Ansicht des DS- Bereichsvorstands droht dem Diesel-Standort Ende 2011 das Aus. Trotz des Brückentages kamen Vertreter der Standorte Homburg, Leinfelden, Waiblingen, Reutlingen, Leonberg, Abstatt, Feuerbach und Schwieberdingen zum Empfang bei der Bergankunft an das Tor 1 und zeigten ihre Solidarität mit den französischen Kollegen, auch Claus Schmiedel (SPD-Fraktionsvorsitzender) kam dazu. Der Betriebsratsvorsitzende und Mitglied des Euro-Committees Marc Soubitez (u. a. im Bild oben links) zeigte sich beeindruckt von der Unterstützung der deutschen Standorte. Die französische Delegation und der Vorsitzende des Euro-Committees Alfred Löckle führten ein Gespräch mit G5 Herr Colm und DS/EM Herr Müller, um die Möglichkeiten auszuloten, den Standort mit DS- Produkten oder Produktion anderer Geschäftsbereiche auszulasten.

Mit Phantasie, Einsatzfreude und Ausdauer setzt die Belegschaft ihren Weg fort, auch zukünftig Teil der Bosch-Familie zu bleiben. Wir werden sie dabei unterstützen!



Der Betriebsrat Schwieberdingen stellt sich vor

Nach der Betriebsratswahl Anfang März hat sich der neu gewählte Betriebsrat wieder gut aufgestellt. Im Bosch Global Net unter dem Standort Schwieberdingen, Organisation, BER-Si finden Sie die vom Betriebsrat gebildeten Ausschüsse und deren Aufgaben.

Zwei Ausschüsse sind neu und werden vorgestellt:

1. „Von der Vorsorge bis zur Rente“ bearbeitet die Themen:

- Flexibler Übergang in die Rente (die neu tarifliche Altersteilzeit)
- Langzeitkonto
- Bosch Pensionsfonds
- Betriebliche Altersvorsorge
- Bosch Vorsorge Plan
- Altersvorsorgewirksame Leistung (AVWL)
- Eigenbeiträge

Dem Ausschuss gehören folgende Betriebsratsmitglieder an:

Sprecher: Peter Schimke
Stellvertreter: Walter Gabriel
Schriftführer: Georg Köpff
Mitglieder: Brigitte Matthes

2. Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit. Dieser befasst sich mit den Themen:

- Bosch Global Net (BGN)
- Betriebszeitung
- Abteilungs-/Bereichssprechstunden
- Informationsveranstaltungen

Dem Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit gehören folgende Betriebsratsmitglieder an:

Sprecher: Ulrich Jäger
Stellvertreter: Georg Köpff
Mitglieder: Uwe Ade, Michael Dipper, Dieter Geiger, Armin Knust, Susanne Müller, Harald Röhrig

Veränderungen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung:

Aufgrund der Betriebsratswahlen im März 2010 ergaben sich Umstrukturierungen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), da Romy Kästner und Nancy Tredup als Betriebsrätinnen gewählt wurden.

Steffen Hillebrand und **Daniel Barth** rückten somit als ordentliche JAV-Mitglieder nach.

Die Ämter innerhalb der Jugendvertretung wurden wie folgt neuverteilt:

Das Amt des Vorsitzenden wird von **Tobias Geiger** ausgeübt. Als dessen Stellvertreterin fungiert **Alina Klomfass**, die zusätzlich die Aufgabe der Schriftführerin hat. Die Position des stellvertretenden Schriftführers übernimmt **Steffen Hillebrand**.

Wir, die JAV, freuen uns darauf auch in Zukunft weiterhin die Interessen der jungen Generation zu vertreten.








Eure JAV

Robert Bosch GmbH
Schwieberdingen

Legislaturperiode
2008-2010

Jugend!

 Tobias Geiger Vorsitzender	 Alina Klomfass Stellv. Vorsitzende Schriftführerin	 Jan Neumeister Intranetautor	 Jasmin Schmid
 Steffen Hillebrand Stellv. Schriftführer	 Daniel Barth	 André Degenhardt	 Julian Temme Nachrücker



Werte Kolleginnen und Kollegen,

ist Ihnen bei der Entgeltabrechnung vom Mai 2010 etwas aufgefallen? Unter der Rubrik „tarifliche Einmalzahlung“ gab es für Vollzeitbeschäftigte einen Betrag von 160 €, für Teilzeitbeschäftigte eine Summe entsprechend ihrem Teilzeitanteil und für Auszubildende 60 € zusätzliches Entgelt. Vielleicht haben Sie sich gewundert und gefragt, ob es sich um ein Geschenk der Firma oder eine fehlerhafte Programmierung bei der Entgeltabrechnung handelt.

Auf dieses Geld haben Mitglieder der IG Metall einen tarifvertraglichen Anspruch, da diese Einmalzahlung Bestandteil eines neuen Entgelttarifvertrages ist. Diesen Vertrag haben die IG Metall und der Arbeitgeberverband bis Ende Februar 2010 ausgehandelt. Dieses Mal gab es keine Warnstreiks oder Großveranstaltungen, viele IG Metall- Mitglieder arbeiteten bereits kurz und waren kaum im Betrieb. Um trotz dieser ungünstigen Rahmenbedingungen zu einem guten Abschluss zu kommen, bedarf es einer handlungsfähigen und starken Gewerkschaft!

Das Ergebnis, das die IG Metall- Verhandlungskommission trotz der wirtschaftlich nicht rosigen Lage vorgelegt hat, kann sich sehen lassen.

Folgende Entgelterhöhungen bis zum 31.03.2012 für Vollzeitbeschäftigte sind vereinbart:

1. Vom 01.05.2010 bis 31.03.2011, eine Einmalzahlung über 320 € (Auszahlung Mai und Dezember 2010 jeweils 160 €). Für Auszubildende gelten 120 € (Auszahlung Mai und Dezember 2010 jeweils 60 €).
2. Vom 01.04.2011 bis 31.03.2012, werden die Auszubildendenvergütung und die Entgelte um 2,7 Prozent erhöht.
3. Die Finanzierung des Tarifvertrages zum flexiblen Übergang in die Rente (Altersteilzeit, im Volumen + 0,4 Prozent Entgeltpunkte) ist ebenfalls bis zum 31.03.2012 gesichert.

Um in Zukunft weiterhin tarifpolitisch handlungsfähig – gerade auch an einem Entwicklungsstandort - zu bleiben, benötigt die IG Metall gerade hier in Schwieberdingen weitere Mitglieder. Wie schon beschrieben: Kollektiven Anspruch auf tarifliche Leistungen (z.B. tarifliche Entgelterhöhungen, Leistungszulage, 6 Wochen Jahresurlaub + Urlaubsgeld, geregelte Arbeitszeiten, 5 Tage Woche, Altersabsicherung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ... und ...) haben **nur unsere Mitglieder der IG Metall**. Wer noch nicht Mitglied ist, dem kann geholfen werden! Füllen Sie den Aufnahmeantrag auf Seite 8 aus und senden Sie diesen an den BER-Si. Noch besser, Sie kommen einfach zum Gespräch beim Betriebsrat im Gebäude 130/1. OG, D vorbei! Gerne informieren wir Sie über weitere Vorteile, die Sie als IG Metall Mitglied zusätzlich haben.

Es gilt der Satz: Tue Gutes und rede darüber – z.B. mit Ihren Kolleginnen und Kollegen.

Fünf Gründe sich in der IG Metall zu engagieren!

Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft, sie unterstützt und bietet Rückhalt für ihre Mitglieder. Von Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten bis zu gerechten Löhnen und Gehältern - wir kümmern uns persönlich und zuverlässig um unsere Mitglieder. Es gibt viele gute Gründe, Mitglied in der IG Metall zu sein. Fünf davon haben wir Ihnen hier aufgelistet:

Schutz

Im Konflikt stehen wir an Ihrer Seite: Wir unterstützen Sie nicht nur finanziell bei Streik oder Notfällen, sondern bieten Ihnen auch Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht. Wir helfen Ihnen, zu Ihrem Recht zu kommen - notfalls vor Gericht. Die Experten vom DGB Rechtsschutz stehen unseren Mitgliedern im Ernstfall kostenlos zur Verfügung.

Erfolgreiche Tarifpolitik

Wir handeln mit den Arbeitgebern faire Lohnerhöhungen aus. Die ausgehandelten Tarifverträge gelten jedoch nur für Mitglieder. Nur Mitglieder haben einen verbindlichen Rechtsanspruch auf die tariflichen Leistungen. Alle anderen haben nur einen Rechtsanspruch auf die gesetzlichen Regelungen - diese sind oft schlechter.

Hier gilt das solidarische Prinzip: Je mehr Mitglieder in der IG Metall sind, desto mehr kann die IG Metall bei Tarifverhandlungen für ihre Mitglieder aushandeln.

Erfolgreiche Betriebspolitik

Wir kümmern uns vor Ort in den Betrieben. Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute sind jederzeit ansprechbar und helfen Ihnen zum Beispiel bei Arbeitsschutz, Urlaubsanspruch oder Überstundenregelungen.

Wir beraten und unterstützen Sie persönlich

Wir haben mehr als nur Standard-Antworten. In Deutschland gibt es 160 regionale Verwaltungsstellen der IG Metall. Somit hat jedes Mitglied in seiner Nähe kompetente Ansprechpartner.

Weiterbildung

Von unserem umfangreichen Weiterbildungsangebot profitieren unsere Mitglieder. Für sie bieten wir alle Seminare kostenlos an. Außerdem beraten wir unsere Mitglieder für ihr berufliches Weiterkommen.

Fünf gute Gründe für einen Schritt: in die IG Metall einzutreten!



Beitrittserklärung **Änderungsmitteilung**

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

- männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt
 Auszubildende/r bis Student/in
 gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Mitgliedsnummer Verwaltungsstelle

Kto. Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

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.
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 einzuziehen.
Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderung meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main