



Entwicklung global?

Die weltweite Vernetzung von Entwicklungstätigkeiten wird zu einem immer wichtigeren Thema, das auch Schwieberdingen erreicht hat. Aus allen Geschäftsbereichen an unserem Standort erreichen uns Berichte, dass dort die unterschiedlichsten Zusammenarbeitskonzepte eingesetzt werden. Exemplarisch gehen wir auf das bei DGS gewählte Konzept näher ein.

Das neue Zauberwort bei DGS heißt „transnationales Standortkonzept“ (transnational location concept, kurz TLC). Mit diesem für Bosch neuen Zusammenarbeitskonzept will die Firma:

- Internationale Zusammenarbeit ausbauen
- Effizienz steigern
- Schnittstellen reduzieren
- Anzahl der Beschäftigten in Schwieberdingen unverändert lassen bei steigender Projektzahl
- offene Diskussionen mit allen Betroffenen führen
- Kosten reduzieren
- Wettbewerbsfähigkeit steigern

Soweit die Theorie!

Von den DGS-Kolleginnen und -Kollegen erfahren wir jetzt, dass das Konzept mittlerweile schon umgesetzt wird, obwohl notwendige Vorbereitungsarbeiten noch nicht einmal in Angriff genommen wurden. Auf allen Ebenen wird den Kolleginnen und Kollegen bereits mitgeteilt, welche Aufgaben verschoben werden sollen, um so Kapazität für neue, innovative Aufgaben zu schaffen. Sie erfahren weder, um welche Aufgaben es sich handelt, noch wie sich die in Aussicht gestellte Aufwertung der Tätigkeiten auf die Eingruppierung auswirkt. Beides muss in diesem Zusammenhang selbstverständlich genau geprüft werden, gegebenenfalls sind die resultierenden Anpassungen dann auch schnell umzusetzen.

Laut Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein Informationsrecht bei tiefgreifenden Veränderungen, wie der grundsätzlichen Neuordnung der Aufgaben,

● Fortsetzung auf Seite 2

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
ist sie nun vorbei – die Krise?

Auf der einen Seite schießt der Umsatz von Bosch in die Höhe, dass man bei den Powerpoint-Folien den Maßstab ändern muss, auf der anderen Seite kämpfen viele deutsche Werke mit weiterem Personalabbau in den kommenden Jahren, obwohl die Bestellungen Rekordwerte erreichen.

Auch in Si gibt es Licht und Schatten. Bei vielen Entwicklungsgebieten brummt das Geschäft mit der Folge, dass Gleizeit und Mehrarbeit stark ansteigen, auf der anderen Seite gibt es weiterhin die Vorgehensweise, so genannte Verlusterzeugnisse zu bereinigen. Das führt dazu, dass beim Airbag (CC/NE6) in Ditzingen in den kommenden zwei Jahren weitere 20 % der Kollegen - immerhin jeder fünfte - seinen Hut nehmen und sich einen anderen Arbeitsplatz suchen soll.

Unruhe schafft daneben auch das „Go east“, d.h. die Verlagerung von Entwicklungstätigkeiten nach Asien, bei AE, DGS-EC oder CC finden wir diese Überlegungen, z.T. bereits in sehr konkreter Form. Daher wird dieses Thema einer unserer Schwerpunkte sein.

Es ist nicht einfach, eine derart tiefe Krise durchzustehen, es ist aber auch nicht einfach, aus dieser Krise mit Anstand und Würde wieder herauszukommen.

Daher ist zu erwarten, dass wir auch im Jahr 2011 vor großen Herausforderungen stehen und mit Kraft und Ideen diese angehen müssen. Wir wünschen Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, ein frohes Weihnachtsfest, Zeit zum Ruhen und Entspannen zwischen den Jahren, um mit frischer Kraft das neue Jahr anzugehen.

● Fortsetzung von Seite 1

die am Standort bearbeitet werden. Es ist üblich, dass die Verantwortlichen den Betriebsrat vor Umsetzung vergleichbarer Veränderungen umfassend informieren. Dazu gehört auch die Mitteilung, welche Kolleginnen und Kollegen direkt betroffen sind und wer zukünftig an welcher Stelle arbeitet. Im Vorfeld ist es den Betriebsräten somit möglich, eventuelle Risiken zu erkennen und abzustellen. Diese Informationen fordert der Betriebsrat ein! Bevor eine derart umfassende Maßnahme umgesetzt wird, muss diese mit allen Beteiligten diskutiert werden. Die Diskussion hat bisher nicht stattgefunden. Besonders verwunderlich ist dieses Vorgehen, wenn man in Betracht zieht, dass eines der Ziele bei der Umsetzung des transnationalen Standortkonzeptes ausdrücklich die aktive Beteiligung aller Betroffenen ist!

Momentan herrscht daher auf der Arbeitsebene große Verunsicherung. Viele DGS'ler sehen nicht, welche Perspektiven sie mittelfristig haben. Die Arbeitsinhalte sollen sich von Entwicklungstätigkeiten immer mehr zu Koordinations- und Kontrollaufgaben ändern. Viele Ingenieure sind mit diesen koordinativen Aufgaben nicht zufrieden, sie wollen weiterhin technische Probleme lösen. Außerdem wollen sie wissen, wie die Arbeit bei DGS in Schwieberdingen mittelfristig gestaltet wird. Wir wollen von der DGS-Leitung erfahren, wohin sich DGS in den nächsten zehn Jahren entwickelt und wer dann bei DGS in Schwieberdingen beschäftigt ist. Das betrifft zum einen die Anzahl der Beschäftigten, zum anderen die Kompetenzen, die dann in Schwieberdingen gebraucht werden.

Durch die Einführung des transnationalen Standortkonzeptes verspricht sich die DGS-Leitung eine enorme Kostenersparnis. Allerdings kann auch DGS die Aufgaben nicht zum Nulltarif verschieben. Hier entstehen zusätzliche Schnittstellen und dadurch logischerweise Kosten. Eine vergleichbare Entwicklung, wie sie jetzt durch das Standortkonzept angestoßen wird, gab es vor längerer Zeit in der Produktion. Einzelne Werke sollten über die Kosten gegeneinander konkurrieren. Diese Strategie hält nun Einzug in der Entwicklung. Bei den Werken half uns die Einführung der sogenannten Leitwerke. Ein Leitwerk führt neue Produktionsverfahren und Produkte ein, da dort eine sehr hohe Kompetenz konzentriert ist. Dabei entstehen selbstverständlich einmalig hohe Kosten. Wenn die Produktion Serienreife erreicht hat, werden die Linien an Werke abgegeben, die billiger produzieren können und über geringere Kompetenz verfügen. Damit das Leitwerk nicht auf den Hochlaufkosten sitzen bleibt, werden sie an das übernehmende Werk weiterverrechnet. Das gleiche gilt für Dienstleistungen, die das Leitwerk erbringt. Somit wird

das Leitwerk nicht über die hohen Anlaufkosten künstlich teuer gerechnet. Eine vergleichbare Konstellation benötigen wir nun auch bei der Umsetzung des transnationalen Standortkonzeptes. Kosten, die anfallen, um Arbeitspakete reif für den Transfer zu machen, müssen ebenso dem übernehmenden Standort verrechnet werden, wie Supportkosten.

Ein weiterer Aspekt, der bei der Verschiebung von Aufgaben nicht außer Acht gelassen werden darf, ist die am übernehmenden Standort vorhandene Kompetenz. Es ist erforderlich, eine stabile Mannschaft von Kompetenzträgern aufzubauen, die die Aufgaben dann auch erfolgreich übernehmen und eigenständig weiterbetreuen kann. Diese Stabilität sehen wir nicht an allen Standorten, die Teil des DGS-Standortkonzeptes sind. Dadurch entstehen dann immer wieder hohe Zusatzkosten und hoher Zusatzaufwand in Schwieberdingen. Der erwünschte Effekt, Effizienz zu erzielen und Kosten zu sparen, verkehrt sich in sein Gegenteil! Außerdem leidet darunter auch die Zufriedenheit derjenigen, die immer wieder neue Kolleginnen und Kollegen in das gleiche Thema einlernen müssen, für das sie eigentlich gar nicht mehr zuständig sind, und werden dadurch über ihre ohnehin schon vielfältigen Aufgaben hinaus extrem belastet.

Das transnationale Standortkonzept bei DGS ist bei vielen der letzte Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringt. Zunehmende Unsicherheit durch ein ungeschicktes Informationsmanagement und die nicht sichtbaren mittel- und langfristigen Perspektiven bei DGS führen dazu, dass das Klima sich nun - nach der Krise - obwohl eigentlich Optimismus angesagt sein müsste, extrem verschlechtert. Aufgabe der DGS-Leitung ist es, die erforderliche Sicherheit schnellstens wieder herzustellen und die Rahmenbedingungen der Arbeit zukunftsfähig zu gestalten!

Wir fordern:

- Informations- und Beteiligungsrechten der Betriebsräte nachkommen
- umfassende Information der Betriebsräte über die Ziele des Konzeptes
- umfassende Information der Betriebsräte über die betroffenen Kollegen
- umfassende Information der Betriebsräte über die Auswirkungen auf die Betroffenen
- aktives Einbinden aller Betroffenen in den Prozess
- verursacherorientierte Kostenverrechnung
- Aufzeigen von langfristigen Perspektiven für die Kollegen in Schwieberdingen
- Berücksichtigung der berechtigten Interessen aller Betroffenen
- Kompetenzverschiebung erst dann, wenn stabile Mannschaft zur Übernahme existiert

Die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Wir stellen uns vor!



Beginnend hinten links: Jan Neumeister, Nina Stollsteimer (Schriftführerin), André Degenhardt (Stellv. Schriftführer & Stellv. GJAV-Delegierter), Tobias Geiger (Stellv. Vorsitzender & GJAV-Delegierter)
vorne links: Tim Reule, Alina Klomfass (Vorsitzende), Pascal Schetter,

Am 17.11.2010 wurden 7 Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) am Standort Schwieberdingen aus 22 BewerberInnen gewählt. Wahlberechtigt waren am Wahltag 164 Jugendliche. Die Wahlbeteiligung belief sich auf 58,54 %.

Der Betriebsrat und die IG Metall wünschen der neu gewählten JAV für ihre zukünftige Arbeit viel Erfolg.

Leistungsbeurteilung und Motivation

Seit einigen Wochen laufen wieder die Mitarbeitergespräche (MAG). Informationen über den Ablauf des Gespräches und Ihre Rechte finden Sie auf der Intranetseite des Betriebsrates Schwieberdingen unter der Rubrik Themen, MAG.

Jeder Vorgesetzte soll mit seinen Mitarbeitern einmal im Jahr zum Jahresende die bearbeiteten Aufgaben des vergangenen Jahres und die neuen Aufgaben

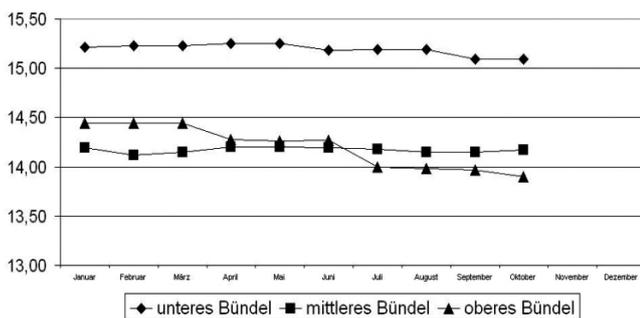
des kommenden Jahres besprechen. So ist es in der Betriebsvereinbarung zum MAG festgelegt. Geist der Vereinbarung ist auch, alle über eine konstruktive Rückmeldung zu motivieren. Am Anfang des Gespräches wird das auch in den meisten Fällen passieren. Spätestens wenn die letzte Seite des Formulars erreicht wird und die Leistungsbeurteilung erfolgt, ist es aber bei vielen mit der Motivation vorbei.

● **Fortsetzung auf Seite 4**

● Fortsetzung von Seite 3

Hier wird nicht objektiv bewertet, es geht nur noch darum, die vorgegebene Entgeltpolitik umzusetzen. Die direkten Vorgesetzten stecken sehr oft in einer schweren Gewissensnot. Auf der einen Seite wollen sie ihre Mitarbeiter motivieren und ihnen eine ehrliche Rückmeldung geben, auf der anderen Seite gilt es enge Vorgaben bei der Bewertung einzuhalten. Und das nur, weil das Budget die Verteilung der Kreuze auf dem Beurteilungsbogen steuert.

Gerne wird an dieser Stelle von Firmenvertretern der Vergleich vom treusorgenden Familienvater eingeworfen, der einen festgelegten Betrag unter seinen Kindern verteilen will. Das verfügbare Geld kann nur einmal verteilt werden. Meist gibt es unterschiedlich hohe Beträge, die die einzelnen Kinder bekommen. Dieser Vergleich hinkt aber sehr! Die bei Bosch beurteilten Kolleginnen und Kollegen können nicht so einfach mit den Kindern des Familienvaters gleichgesetzt werden. Ein entscheidender Unterschied besteht darin, dass die Bosch-Beschäftigten mit ihrer im Laufe des Jahres geleisteten Arbeit einen maßgeblichen Anteil zum Ergebnis von Bosch beigetragen haben. Daher steht den Kolleginnen und Kollegen auch ihr fairer Anteil daran zu. Durch die Deckelung des Budgets für die Leistungszulagen gestaltet die Firma die Verhältnisse so, wie sie auch beim Familienvater sind. Und selbst den verfügbaren Rahmen, den die bestehende Regelung geschaffen hat, nutzt die Firma nicht.



Wir beobachten die Durchschnittswerte monatlich und stellen fest, wie sie im Laufe des Jahres deutlich absinken. Der Verlauf für das Jahr 2010 ist an der Grafik ablesbar, er ist mit den vergangenen Jahren vergleichbar. Wir bewegen uns im mittleren Bündel der Entgeltgruppen von EG7 bis EG12 und im oberen Bündel von EG13 bis EG17 in Bereichen, die deutlich unterhalb des Mittelwertes von 15% liegen. Vor der Durchführung der MAGs legen Fach- und Personalabteilung gemeinsam fest, wie die individuelle Verteilung

der Leistungszulagen aussehen wird. Diese Vorsteuerung der individuellen Leistungszulagen dient allein der Budgetbegrenzung. Eine objektive Beurteilung der individuellen Leistung ist dadurch ausgeschlossen. Daher ist der Betriebsrat gegen diese gesteuerte Verteilung eines festgelegten Budgets. Aber selbst das Mittel der Vorgabe von Budgets wird von der Firma nicht so genutzt, wie es möglich wäre. Mit einer beherzteren Vorsteuerung könnte die Firma Bosch bei vielen Kolleginnen und Kollegen dafür sorgen, dass die Lücke zwischen echter erbrachter Leistung und künstlich begrenzter, budgetgesteuerter Leistungszulage zumindest verkleinert würde. Zum Jahresbeginn müsste die Kurve lediglich stärker in Richtung des oberen Randes angehoben werden. Dadurch wären dann auch höhere Leistungszulagen und daran gekoppelte, bessere Beurteilungen möglich. So einfach könnte die Zufriedenheit aller Kolleginnen und Kollegen erhöht werden. Und zufriedene und motivierte Beschäftigte sind nun einmal die Grundlage dafür, dass auch in Zukunft die innovativen Produkte entstehen können, die wir brauchen, um am Markt bestehen zu können.

Daher fordern wir die Budgetverantwortlichen der Geschäftsbereiche auf: Nutzen Sie zukünftig den verfügbaren Rahmen der Vorsteuerung großzügig aus, besser noch - schaffen Sie die Deckelung des Budgets für das Leistungsentgelt ab! Nur so bleibt Bosch auch in Zukunft für die so dringend erforderlichen Fachkräfte ein attraktiver Arbeitgeber.

Termin für Betriebsversammlungen in 2011 (bitte vormerken)

**Mittwoch, den 09.03.2011 um 8:00 Uhr –
Live-Veranstaltung im Kasino 2**

**Dienstag, den 26.7.2011 um 8:00 Uhr –
Live-Veranstaltung im Kasino 1**

**Mittwoch den 23.11.2011 um 8:00 Uhr –
Live-Veranstaltung im Kasino 2**

Die Schwerbehindertenvertretung Schwieberdingen stellt sich vor

Nach der Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen Ende Oktober hat sich die neue Schwerbehindertenvertretung (SBV) inzwischen konstituiert.

Bei dieser Wahl gab es eine deutlich höhere Wahlbeteiligung als bei der vorhergehenden Wahl. Dafür möchten wir uns bei allen bedanken, die von Ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht haben.

Ihre Schwerbehinderten Vertretung für die Wahlperiode 2010 bis 2014



Vertrauensperson der Schwerbehinderten
Menschen
Christoph Mroska,
GS/ETC3, Tel.: 43282



1. Stellvertreter:
Dieter Geiger,
DGS-EC/ESB-F, Tel.: 20549



2. Stellvertreterin:
Sybille Hammer, AE/EVR,
Tel.: 20364



3. Stellvertreter:
Andreas Lang,
GS/ETC5.1 Tel.: 38709



4. Stellvertreter:
Jenö von Egan-Krieger,
GS/ETC3, Tel.: 34264

Wenn es Fragen zu der Problematik - Schwerbehinderte im Berufsleben - gibt, dann wenden Sie sich an Ihre Schwerbehindertenvertreter!

Im Bosch Global Net finden Sie unter dem **Standort Schwieberdingen, Organisation, SBV-Si**.
Informationen und Hinweise rund um das Thema Schwerbehinderung und Ihre Schwerbehinderten Vertretung.

Der Betriebsrat und die IG Metall wünschen der neu gewählten SBV für ihre zukünftige Arbeit viel Erfolg!

Neues vom neuen CR-Standort Renningen-Malmsheim

Schon seit mehr als zwei Jahren ist bekannt, dass CR einen Umzug an den noch aufzubauenden Standort Renningen-Malmsheim plant. Davon betroffen sind CR-Kolleginnen und -Kollegen an den Standorten Schillerhöhe, Waiblingen und Schwieberdingen.

Anfangs erfolgten die Informationen von Firmenseite nur sehr zögerlich, die ersten Berichte konnten die CR'ler der Presse entnehmen. Gemeinsam haben die Betriebsratsgremien erreicht, dass die Informationen mittlerweile schneller fließen. Warum ist bisher dennoch wenig über den neuen Standort bekannt? Das liegt zum einen daran, dass das Gelände noch nicht gekauft ist und zum anderen noch keine Planungs freigabe vorlag. Am 5. November hat die Firma nun mitgeteilt, dass die Geschäftsführer am 27. Oktober beschlossen haben, das Gelände zu kaufen. Gleichzeitig wurde beschlossen, die Planung offiziell zu beginnen und die Bauanträge bei der Gemeinde Renningen zu stellen. Damit ist der offizielle Startschuss für den Standort Renningen gefallen. Zur Gestaltung des neuen Standortes hat die Firma mehrere Teilprojekte aufgelegt, die sich mit unterschiedlichen Themenkomplexen beschäftigen. Auf Betriebsratsseite haben wir eine Arbeitsgruppe gegründet, die aus Betriebsräten der CR-Standorte besteht. Diese Gruppe hat den Kontakt zur CR-Projektleitung aufgenommen. Uns wurde zugesagt, dass wir in den Teilprojekten mitarbeiten können, die aus unserer Sicht relevant sind. Erste Gespräche über die konkreten Aufgaben der einzelnen Teilprojekte erfolgen demnächst. Wir werden dann entscheiden, wo wir uns einmischen. Damit wollen wir sicherstellen, dass die Betriebsräte in ausreichendem Maße beteiligt werden. Wir gehen weiter davon aus, dass darüber hinaus auch die CR-Kolleginnen und -Kollegen offen und umfassend über den aktuellen Projektstand informiert und aktiv beteiligt werden. Nur dadurch lassen sich viele Unsicherheiten bei den Betroffenen von vornherein vermeiden.

Das bisher gesagte bezieht sich auf die Planungen der Gebäude und Einrichtungen. Neben der an sich schon großen Maßnahme, die durch die Gründung des neuen Standortes gestartet wurde, vermuten wir, dass CR mit dem Umzug noch weitere Ziele verfolgt. Über zusätzliche organisatorische Eingriffe wurden wir bisher nicht informiert. Wir hören aber aus unterschiedlichen Bereichen, dass bestimmte Aufgaben, wie zum Beispiel Konstruktion oder Werkstätten, zentralisiert werden sollen. Damit geht eine Verschiebung der Arbeitsinhalte einher. Vor der Umsetzung organisatorischer Änderungen ist der Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz umfassend zu informieren und zu beteiligen. Wir fordern, dass die Firma auch dieser Informations- und Beteiligungspflicht nachkommt und wir von geplanten Änderungen nicht in Form kleiner Salamischeibchen erfahren. Es ist erst möglich, sinnvoll über ein Gesamtkonzept und dessen Auswirkungen zu diskutieren, wenn man die gesamte Salami vor sich hat, und nicht immer nur Scheibchen. Wir erwarten daher, dass CR uns nicht allein bei den baulichen Maßnahmen einbindet, sondern beim gesamten Standortkonzept. Der Umzug nach Renningen-Malmsheim darf keine Reise ins Ungewisse werden!

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

Verantwortlich: Hans Baur, 1. Bevollmächtigter

Redaktion: IG Metall: Jordana Vogiatzi, Benno Eberl
BER-Si: Armin Knust, Walter Gabriel, Alfred Löckle, Romy Kästner, Georg Köpff, Gabi Dallheimer, Ulrich Jäger, Jochen Rieker, Peter Schimke
SBV-Si: Christoph Mroska

Herstellung: hartmandruck, Wildberg

REDAKTION UND IG METALL
WÜNSCHEN
SCHÖNE WEIHNACHTEN
UND EIN GUTES NEUES JAHR.

Kundgebung am 13. November in Stuttgart

Es war eine machtvolle Kundgebung: Mehr als 45.000 Menschen sind den Aufrufen der Gewerkschaften gefolgt und haben am 13. November 2010 auf dem Stuttgarter Schlossplatz gegen die unsoziale Sparpolitik der Bundesregierung demonstriert.

Bundesweit sind über 100.000 Teilnehmer zu mehreren Kundgebungen gekommen. Darunter waren zahlreiche Boshlerinnen und Boshler. Um was geht es uns mit unserem Protest?

1. Die Bundesregierung redet von der Rente mit 67 – meint aber in Wirklichkeit eine massive Rentenkürzung. Wer wird schon mit 67 noch einen Arbeitsplatz haben und den vollen Rentenbeitrag erhalten? Wenn das Rentenniveau aber so drastisch gesenkt wird, heißt dies für viele Menschen einfach nur noch Altersarmut.

2. In Zukunft sollen Kostensteigerungen im Gesundheitswesen allein von den gesetzlich Versicherten gezahlt

werden. Eine gute und gerechte Gesundheitsversorgung sieht anders aus!

3. Kluge Unternehmen sichern sich heute dauerhaft die gesuchten Fachkräfte von morgen! Nur so bleibt Deutschland wettbewerbsfähig. Vielen Azubis, Fach- und Hochschulabgängern droht heute nach der Ausbildung Leiharbeit, Kurzfristverträge, unbezahltes Praktikum oder gar Arbeitslosigkeit. Wir fordern eine Perspektive für unsere Jugend durch eine unbefristete Übernahme in die Betriebe nach ihrer Ausbildung.

4. Die Bundesregierung will mit dem Sparpaket ihren Haushalt konsolidieren. Gespart wird bei den Schwächsten der Gesellschaft: Bei Arbeitslosen, Hartz-IV-Empfängern und Rentnern. Nicht zur Kasse gebeten werden die Verursacher der Krise: Banken, Spekulanten und Finanzmärkte werden nur symbolisch an dem von ihnen verursachten Schaden beteiligt. Wir fordern, dass die Verursacher der Krise den Schaden bezahlen sollen und vom Gesetzgeber Regelungen geschaffen werden, damit sich eine solche Krise nicht wiederholt!



eZe - Elektronische Zeiterfassung

Obwohl seit der Betriebsversammlung am 16.11.2010 intensiv nach Mietern für die grauen Kisten an den Gebäudeeingängen gesucht wird, hat sich noch kein ernsthafter Interessent gefunden. Müssen wir nun doch mit der eZe weitermachen?

Nachdem der wegen technischer Probleme im Juli unterbrochene Testbetrieb im September nicht wieder anlief und die Regelbesprechungen mit den Testabteilungen sang- und klanglos abgesagt wurden, trat erst einmal Funkstille ein. Unsere Vermutung, dass die technischen Schwierigkeiten deutlich größer sind als erwartet, bestätigt sich immer mehr. Erst nach der Betriebsversammlung kam wieder Bewegung in die Gespräche.

Den Betriebsräten ging es nie darum, eZe zu verhindern,

sondern um die Ausgestaltung der eZe und ihre Einführung. Dabei gilt für uns Betriebsräte der Grundsatz, die von Bereich zu Bereich unterschiedlich gelebten Prozesse der Papierstempelkarte im elektronischen System abzubilden – bereits das ist kein einfaches Unterfangen! Darüber hinaus erwarten wir von einem elektronischen System einen Mehrwert für alle Beteiligte, d.h. die Monatsabrechnung muss für den Einzelnen vereinfacht ablaufen und die notwendige Datenübertragung auf andere Systeme automatisiert erfolgen.

Wie es mit der technischen Umsetzung im Detail steht, ist den Betriebsräten momentan nicht bekannt. Wir erhalten noch in der 1. Dezemberhälfte einen Statusbericht. Danach erhoffen wir uns Klarheit darüber, wann der Testbetrieb mit den Testabteilungen wieder starten kann - für die Meisen und Stare in Si eine eher traurige Nachricht!

Gewerkschaft lohnt sich. Die IG Metall schützt und unterstützt ihre Mitglieder

Die IG Metall bietet, neben dem Anspruch auf tarifvertragliche Regelungen, ihren Mitgliedern zahlreiche Leistungen:

- ▶ **Rechtsschutz und Rechtsberatung**
Bei Streit im Arbeitsverhältnis erhalten Mitglieder entsprechend der Satzung kostenlos Rechtsschutz, z. B. im Arbeitsrecht, Sozialrecht, Steuer- und Aufenthaltsrecht.
- ▶ **Informationen und Weiterbildung**
Neben dem kostenlosen Monatsmagazin »metallzeitung« erhalten IG Metall-Mitglieder zu wichtigen Themen kostenlos Informationen in Broschüren oder auf Seminaren.
- ▶ **Streikgeld**
Die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall steht und fällt mit ihrer Streikfähigkeit. Bei Streik erhalten IGM-Mitglieder entsprechend der Satzungsbestimmungen Streikgeld.
- ▶ **Freizeit-Unfallversicherung**
Wer in der Freizeit einen Unfall erleidet, ist durch seinen Beitrag automatisch entsprechend der Satzung versichert.
- ▶ **Unterstützung bei Notfällen**
Mitglieder in einer außerordentlichen Notlage können mit einer Notfallunterstützung rechnen.
- ▶ **Verschiedene Vergünstigungen** und mehr.

Hier ist meine **BEITRITTSERKLÄRUNG:**

Name	Vorname
Straße/Hausnummer	
Postleitzahl/Wohnort	
Telefon	Geburtsdatum
Nationalität	Geschlecht
Beruf oder Ausbildungsberuf	
Wenn Ausbildung, voraussichtlich bis	
Betrieb (Name und Ort)	
Brutto-Verdienst	

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.

Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

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 Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.

Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Einzugsermächtigung

Konto-Nr.	Bankleitzahl
Name des Kreditinstituts	
in (PLZ / Ort)	
Datum/Unterschrift von Antragsteller/in und Kontoinhaber/in	

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten oder -Vertrauensleuten, bei der IGM-Verwaltungsstelle oder per Post an:
IG Metall Baden-Württemberg - Stuttgarter Str. 23 - 70469 Stuttgart



Bezirk
Baden-Württemberg

**GUTE
PÄCKCHEN
SCHLECHTE
PÄCKCHEN**



Weihnachtsgeld bringt nicht der Weihnachtsmann. Weihnachtsgeld gibt es durch die Tarifverträge der IG Metall. Vertraglichen Anspruch haben nur IG Metall-Mitglieder!