



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



**Minister Dr. Nils Schmid
zu Besuch bei Bosch**

diatog



Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

nach längerer Pause halten Sie nun wieder eine frische dialog-Ausgabe in den Händen. Die Pause hatte andere Gründe, nur kein Sommerloch. Es ist inzwischen einiges passiert.

So ist der Minister für Finanzen- und Wirtschaft Dr. Nils Schmidt (SPD) einer Einladung des Betriebsrates nach Feuerbach gefolgt. Eine gute Gelegenheit, für den Erhalt der bewährten Kriseninstrumente zu werben. Auf den Seite 4 und 5 steht ein ausführlicher Bericht.

Der Ergänzungstarif der IG Metall wird es ab 2012 den Tarifangestellten ab EG 14 in Feuerbach und Rutesheim, im DGS-Bereich schon ab 1.10.2011, ermöglichen, ihre Wochenarbeitszeit selbstbestimmt flexibler und der jeweiligen Lebenssituation angemessener zu gestalten. Viele

Fragen dazu beantwortet der Bericht ab Seite 8.

Ein Blick nach vorn zeigt, dass die nächste Tarifrunde bald ansteht. Weichenstellungen zur weiteren Orientierung der IG Metall werden aber schon auf dem Gewerkschaftstag im Oktober vorgenommen. Auf Seite 10 berichten wir, wie dieses Gremium funktioniert. Ein wichtiger Teil der gewerkschaftlichen Aktivitäten wird auch in Zukunft der Jugend gewidmet sein. Die Zahlen zeigen, dass JAV-Fe und BER-Fe vergleichsweise viel erreicht haben. Ein Anlass zum Ausruhen ist dies gleichwohl nicht. Lesen Sie selbst auf unseren JAV-Seiten 6 und 7.

An unsere in Leiharbeit Beschäftigten richtet sich der Beitrag auf Seite 11. Sollte Ihr Entleihbetrieb einen Vertrag mit der CGZP gehabt haben, besteht unter bestimmten

Umständen die Möglichkeit Ansprüche auf Nachzahlungen geltend zu machen.

Bosch bietet seit kurzem Antriebssysteme für E-Bikes an. Da lag es nahe, diese Mobilitätsform auch bei der Belegschaft zu fördern. Wie, das lesen Sie auf Seite 11.

Wir hoffen, dass wir mit diesen und vielen anderen Themen Ihr Interesse geweckt haben und wünschen Ihnen eine interessante dialog-Lektüre.

Ihr **dialog**-Team

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,
Kerstin Jäckel, Zlatko Filipay (Bilder),
Jordana Vogiatzi (IGM)

Druck:

hartmann Druck, Wildberg

Aus dem Inhalt

Rückblick und Ausblick	Seite 3
Minister Dr. Nils Schmid bei uns	Seite 4 + 5
Ausbildung und Weiterbildung	Seite 6 + 7
Der Ergänzungstarifvertrag (ETV)	Seite 8 + 9
Der IGM-Gewerkschaftstag	Seite 10
Wohin mit den CP1H-Stunden?	Seite 11
Jugendaktionstag in Köln	Seite 12

2011: Gute Regelungen für Jugendliche und Ältere, 2012: Der nächste Tarifabschluss steht an!

Wohin steuert die Wirtschaft? Wann kommt die nächste Krise? IG Metall und Betriebsrat wissen nicht, wann der nächste wirtschaftliche Einbruch kommt. Aber wir sehen es als unsere Aufgabe an, Einfluss zu nehmen, um die Auswirkungen auf die Beschäftigung zu bremsen.

Das war Hauptthema bei einem Treffen mit dem Baden-Württembergischen Finanz- und Wirtschaftsminister Dr. Nils Schmid, zu dem der Feuerbacher Betriebsrat eingeladen hatte. Gemeinsames Ziel von Betriebsrat und Firmenleitung ist es, dass die Regelungen zur Kurzarbeit nicht gekündigt werden. Andere Ziele verfolgt die Bundesregierung und hier besonders die FDP: Sie behaupten, die Regelung sei jetzt nicht mehr nötig. Unser Interesse haben wir sehr deutlich zum Ausdruck gebracht und Nils Schmid hat zugesichert, über das Sozialministerium initiativ zu werden.

Für unsere Jugendlichen am Standort hat der Feuerbacher Betriebsrat die Initiative ergriffen und gefordert, dass die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht wird. Dazu gibt es jetzt eine Vereinbarung, in der festgehalten ist, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in der Dualen Hochschule auf Dauer deutlich steigt und damit insgesamt die Anzahl der Ausbildungsplätze. Letztes Jahr konnten Betriebsrat und IG Metall erreichen, dass alle Auslerner der Jahrgänge 2011, 2012 und 2013 fest übernommen werden. Für unsere Jugendlichen ist dies sehr wichtig: Jetzt könnten sie planen, ob sie nach der Ausbildung von den Weiterbildungsangeboten Gebrauch machen oder in der Fertigung arbeiten und boschintern wechseln. Mit dieser Vereinbarung (Übernahme zu 100 Prozent) stehen wir am Standort



Hartwig Geisel bei der Übergabe des Betriebsratsbuch " ... auch beim Bosch gibt's nichts umsonst" an Minister Dr. Nils Schmid in dem eindrucksvoll die Geschichte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Standort Feuerbach geschildert wird

Feuerbach sehr gut da: Nur 49 Prozent der Auslerner in der Bosch-Gruppe in Deutschland werden fest übernommen, in der Metallindustrie Baden-Württembergs sind es nur 33 Prozent. Die Gesamtsituation wollen wir mit dem nächsten Tarifabschluss im Jahr 2012 ändern.

Für die älteren Kolleginnen und Kollegen gibt es weiterhin die Angebote zur Altersteilzeit. Mitarbeiter bis Entgeltgruppe 13 können jetzt entscheiden, über Modell 1 mit 63 Jahren und Abschlägen in Rente zu gehen. Für alle Tarifarbeiter und SL1-Mitarbeiter gilt: Sie können nach Modell 2 regulär ohne Abschläge in der Regel mit 65 Jahren in Rente gehen. Mit der Regelung zur Altersteilzeit haben sie immer die Möglichkeit, vorzeitig die Arbeitsphase zu beenden und mit der Freistellungsphase finanziell gut abgesichert die Freizeit zu genießen. Klar ist, dass diese tarifliche Regelung nur für tarifgebundene Betriebe gilt und das Problem der

Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre grundsätzlich nicht löst. Hier bleibt die Politik weiterhin gefordert.

In Deutschland boomt noch die Realwirtschaft, die Neuzulassungen von PKW lagen im August 2011 um 18 Prozent über den Zulassungen im Jahr 2010. Das Jahr 2011 wird für Bosch den höchsten Umsatz in der Unternehmensgeschichte bringen und damit noch über dem Umsatz des Jahres 2007 liegen. Auch der Geschäftsbereich DS wird den Umsatz des Jahres 2007 übertreffen. Bei Bosch wird weiter eingestellt. Das sind gute Aussichten und es wird für uns wichtig sein, im Jahr 2012 einen Tarifabschluss zu erreichen, der einerseits unsichere Arbeitsverhältnisse begrenzt (Stichwort Befristung, Leiharbeit, Werkverträge) und andererseits eine Erhöhung der Entgelt fest schreibt, so dass wir teilhaben können am wirtschaftlichen Aufschwung des Jahres 2011/2012.

Minister Dr. Nils Schmid bei uns

Udo Lutz | Betriebsrat

Für uns als Betriebsräte war es wichtig schnell mit der neuen Landesregierung ins Gespräch zu kommen. Deshalb freuten wir uns, dass der Finanz- und Wirtschaftsminister Dr. Nils Schmid kurzfristig die Einladung zusagte und sich fast drei Stunden Zeit nahm, um unseren Standort mit seinen Beschäftigten und ihren Produkten kennen zu lernen. Und, um die Themen eines großen Industriestandortes aus erster Hand berichtet zu bekommen. Besondere Aktualität bekam der Besuch durch die von der Bundesregierung beschlossene Verschlechterung bei der Kurzarbeiterregelung.

Gleich bei seiner Begrüßung sagte Minister Dr. Nils Schmid, dass „der Austausch mit Unternehmen, Mitarbeitern und Betriebsräten ein zentrales Element unserer dialogorientierten Wirtschaftspolitik ist. Dialogorientierung bedeutet ja nicht anderes, als dass wir zuhören und erst danach entscheiden. Nur im Austausch wird deutlich, wie wir als Landesregierung gemeinsam mit den Unternehmen die Chance nutzen können, die sich aus der



Hartwig Geisel begrüßt Dr. Nils Schmid

sozialen und ökologischen Modernisierung der Wirtschaft ergeben.“

Dieses Dialogangebot griffen Hartwig Geisel und Dr. Wolfgang Malchow gerne auf.

„Der Grundsatz: Mit allen durch die Krise, egal wie lange sie dauert, war für die Betriebsräte und die Belegschaft von Bosch eine Erfahrung aus früheren schwie-

rigen Zeiten“, sagt Hartwig Geisel. „Früher trennte man sich schnell von den Kolleginnen und Kollegen. Dem Betriebsrat gelang es meist nur den Abbau sozial abzufedern. Das Ergebnis waren schrumpfende Belegschaften, Know-how -Verlust und steigende Arbeitslosenzahlen. Wir in Feuerbach haben in der Krise 1993 runde 20 Prozent der Belegschaft verloren. Die hohen Arbeitslosenzahlen bedeuten nicht nur große Sorgen bei den Betroffenen, sie sind auch mit hohen Kosten bei den Sozialkassen verbunden. Bei der letzten Krise wurde gleich zu Beginn nach anderen Lösungen gesucht. Dazu gab es ein breites Bündnis aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer blieben zum größten Teil in den Betrieben, dadurch gingen die Arbeitslosenzahlen nicht so in die Höhe wie bei den vorangegangenen Krisen oder in anderen Ländern die solche Regelungen nicht hatten. Trotzdem hatten wir zu Beginn der letzten Krise bis zu 25 Prozent Entgeltverluste bei unseren Beschäftigten. Erst durch unsere Regelungen konnten wir



Beim Pressegespräch



Der Minister wurde beim Fertigungsrundgang durch Markus Zebisch (FeP/MSC4) geführt.

Linkes Bild (v.l.n.r.): Die Kollegen Vahidin Islamovic und Yüksel Akkaya (FeP/W011410), Minister Dr. Nils Schmid, Dr. Wolfgang Malchow (G13), Hartwig Geisel (BER-Fe), Markus Zebisch (FeP/MSC4) und Udo Lutz (BER-Fe).

Rechtes Bild (v.l.n.r.): Markus Zebisch (FeP/MSC4), Dr. Wolfgang Malchow (G13), Minister Dr. Nils Schmid, Dr. Gregor Heemann (DS/HR) (halb verdeckt), Hartwig Geisel und Udo Lutz (BER-Fe) sowie Kollege Dan Engler (FeP/W011420).

die dramatischen Entgeltverluste reduzieren.“

In der Frage Krisenwerkzeuge gibt es zwischen der Firmenleitung und Betriebsrat eine hohe Übereinstimmung. Auch Dr. Wolfgang Malchow (G 13) unterstrich die Wichtigkeit dieser Instrumente. „Diese sollten für etwaige künftige Krisensituationen gesichert und erhalten werden“, sagte Dr. Wolfgang Malchow.

Weitere Gesprächspunkte waren: Kinderbetreuung, Verbesserung der Schulsituation hin zu einer Ganztageschule, Ausbildung,

Qualifizierung, Studium sowie neue Schichtmodelle.

An dem Gespräch in kleinerer Runde nahmen neben den drei genannten, Werner Müller (DS-EM), Dr. Gregor Heemann (DS/HR), Werner Haag (FeP/PT), Achim Schneider (C/CCM), vom Ministerium Claus Schmider und Dr. Frank Kupferschmid, die Betriebsräte: Roland Saur, Gertrud Moll, Mustafa Kalay, Udo Lutz sowie der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung Armin Kaltenbach teil.

Die CP4-Fertigung stellten Werner Haag (FeP/PT) und Markus Ze-

bisch (FeP/MSC4) sowie Roland Saur (BER-Fe) die Punkte zum Schichtmodell und den Arbeitsbedingungen vor.

Anschließend an den Fertigungsrundgang gab es ein Gespräch mit IG Metall-Betriebsräten und Vertrauensleuten des Standortes. Nach einem kurzen Statement stellten sich Minister Dr. Nils Schmid, Hartwig Geisel und Dr. Wolfgang Malchow den Fragen der Anwesenden.

Themen waren unter anderem: Sichere Arbeitsplätze für Jugendliche, Doppelte Staatsbürgerschaft, Gefahren einer Finanzkrise, Tariffähigkeit der Dualen Studiengänge, Erhöhung der Quote von fünf Prozent auf sechs Prozent bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten.

Am Abschluss des Besuchs bedankte sich der Minister für die Einladung und zeigte sich beeindruckt von der Leistung des Feuerbacher Werkes. Ferner bescheinigte er dem Diesel eine lange und gute Zukunft. Der Besuch war für uns ein voller Erfolg. Wir bedanken uns ganz herzlich bei allen die zum Gelingen beigetragen haben.



Diskussion mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten: (v.l.n.r.) Mesut Ulutas, Katja Liebenow, Mustafa Kalay und Lucia Kathmann.

Fotos: Susanne Kern

Lohnt es sich weiterzubilden?

Mustafa Kalay | Betriebsrat | Sprecher AG 4 Aus- und Weiterbildung

Wir wollen Ihnen folgenden Leserbrief nicht vorenthalten. Der Leserbrief kommt aus dem DS-Bereich von einem frustrierten Kollegen:

Hallo Dialog-Redaktion,

viele Mitarbeiter die sich erfolgreich zum Techniker, Meister, Fachwirt oder zum Technischen Betriebswirt weitergebildet haben, kennen das Problem: Immer wieder ist in den Medien vom Facharbeitermangel und von fehlender Qualifikation zu lesen.

Wenn aber der Zeitpunkt kommt, wo man mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Tasche vor seinem Vorgesetzten steht, erfolgt oftmals die Ernüchterung: „Tut mir leid, keine Stelle frei und auch nicht langfristig in Aussicht“.

Was nun? Klar doch, hier hilft nur Eigeninitiative und sich selbst um eine freie Stelle bewerben.

Aber wo? In der Stellenbörse sind kaum Stellen ausgeschrieben und selbst die ausgeschrieben Stellen sind oft schon vergeben, wie einem am Telefon

auf Nachfrage mitgeteilt wird – so dass mit dem Abschicken einer Bewerbung die Absage schon vorprogrammiert ist.

Auch sind die Chancen in einem anderen Bereich unterzukommen äußerst schlecht. Zu hoch ist vielen Vorgesetzten das Risiko einen Mitarbeiter einzustellen, den man nicht kennt und der wenig abteilungsspezifische Fachkenntnisse mitbringt, da er aus einem anderen (Geschäfts-)Bereich kommt.

Was meint ein Unternehmen wie Bosch wenn es sagt, wir brauchen qualifizierte Facharbeiter? Wenn es mit Technikern, Meistern und Betriebswirten nichts anzufangen weiß.

Gibt es bei Bosch nur noch so hoch qualifizierte Arbeitsplätze die ausschließlich von Ingenieuren bewältigt werden können bzw. einfache Facharbeiterplätze wo keine Weiterqualifizierung nötig ist?

Müsste es nicht auch im Interes-

se des Unternehmens liegen in diesem Bereich zwischen Facharbeiter und Ingenieur einige Stellen anzubieten? Die Personalkosten würde es mit Sicherheit positiv beeinflussen.

Wenn also die Firma Mitarbeiter dieser Qualifikation nicht braucht, warum sagt das denn keiner?

Die Technikerschulen und IHKs könnten die Weiterbildung einstellen anstatt sich jedes Schuljahr aufs Neue mit weiterbildungswilligen Facharbeitern zu beschäftigen.

Auch das Wirtschaftsministerium wäre entlastet, es müsste sich dort keiner Gedanken machen über Ausbildungspläne die den Unternehmensanforderungen entsprechen.

Mit freundlichen Grüßen

*Name ist der dialog-Redaktion bekannt

Christof Bosch zu Besuch in der Ausbildung

Steffen Kutscher | stellv. Vorsitzender JAV-Fe

Christof Bosch, der Enkel des Firmengründers Robert Bosch, besuchte am Freitag den 13. Mai 2011 auf Einladung des Betriebsrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung Feuerbach die Ausbildung am Standort Feuerbach.

Während dem zweistündigen Besuch bekam Herr Bosch einen Einblick in die vielfältige Ausbildung in Feuerbach.

Verschiedene Auszubildende und Ausbilder haben Projekte vom Roboter bis zu „Jugend forscht!“ Projekten vorgestellt. Durch diesen Besuch bekam Herr Bosch ein Gefühl für die Ausbildung bei Bosch. Als Geschenk erhielt er einen Holzspalter der bei „Jugend forscht“ Landessieger wurde.

Ein detaillierter Bericht sowie Bilder sind auf den BGN-Seiten des Betriebsrates abrufbar.



v.l.n.r. Steffen Kutscher (JAV-Fe), Hartwig Geisel (BER-Fe), Christof Bosch, Armin Kaltenbach (JAV-Fe)

Die Neuen sind da

Steffen Kutscher, stellv. Vorsitzender JAV-Fe



Am 12. September 2011 haben 80 technisch gewerbliche Auszubildende und 37 kaufmännische Auszubildende ihre Berufsausbildung im Hause Bosch am Standort Feuerbach begonnen. Am 19. September beginnen 22 Duale Hochschulöler aus dem Bereich Wirtschaft ihr Studium und die Dualen Hochschulöler des Bereiches Technik starten am 4. Oktober 2011 mit 48 Studentinnen und Studenten gemeinsam mit 14 Organisationsassistentinnen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Betriebsrat heiÖt alle diesjöhigen Berufstarter herzlich Willkommen.

Grillfest für die Neuen Auszubildenden

Mit rund 85 Kilometer zum Bosch nach Feuerbach hat ein junger Auszubildender den weitesten Weg zur Ausbildungsstätte. Am Samstag, den 10. September 2011 hat die



Die neuen Auszubildenden beim Grillfest

Jugend- und Auszubildendenvertretung die neuen Auszubildenden in der Karl-Kloß-Jugendbildungsstätte in Feuerbach empfangen.

Bei strahlendem Sonnenschein und gutem Essen hatten alle die Möglichkeit sich in privater Atmosphäre kennenzulernen und ein bisschen Spaß zu haben.

Für die neuen Auszubildenden startete am Montag, den 12. September 2011 ein neuer Lebensabschnitt mit Beginn ihrer Ausbildung.

DH-Stammtisch

Wie und wo findet die Begrüßung statt? Was soll ich anziehen? Diese Fragen und andere hatten einige der DH-Studenten die 2011 ihr Studium bei Bosch beginnen. Aus diesem Grund haben wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Betriebsrat einen Stammtisch für die neuen DH-Studenten organisiert. Mit rund 50 Teilnehmern war dieser sehr gut besucht und die Vorfreude auf den Studiumsbeginn war hoch.

Perspektive im Anschluss an eine Weiterbildung

Mustafa Kalay | Betriebsrat | Sprecher der AG 4 Aus- und Weiterbildung

Die Arbeitsgruppe 4 Aus- und Weiterbildung des Betriebsrates will die Problematik der KollegInnen aufgreifen, die nach einer Weiterbildung keine entsprechende Stelle mit der neuen Qualifikation finden.

Leider gibt es im Personalwesen keine Steuerung oder Unterstützung diesbezüglich. Bei Bosch gibt es für alles einen Prozess und Verantwortliche, aber leider nicht bei dieser Problematik. Die Betroffenen waren/sind auf sich gestellt, der Betriebsrat will in der Zukunft an der Seite stehen und unterstützen. Die Wunderwaffe des Personalwesens heiÖt OSP (Optimization

Staffing Process). OSP soll alle Problematiken aus der Welt schaffen. Leider werden sehr viele Stellen sehr hoch ausgeschrieben, so dass KollegInnen mit einer Weiterbildung nicht in Betracht gezogen werden. Eine intelligente Personalstrategie und -politik sollte versuchen die Qualifikationen der KollegInnen mit geeigneten Stellen zusammen zubringen. Hierzu gab es von G13 und GBR das Projekt „Intelligent Worksplit“, welches in Feuerbach in einer DS- Entwicklungsabteilung durchgeführt worden ist, um zu sehen ob man Arbeit so gestalten kann, dass zum einen Ingenieure entlastet und zum anderen Techniker hochgezo-

gen werden können. Das Projekt wurde nach der Pilotphase wegen der Wirtschaftskrise eingefroren. Würde man das Projekt wieder ins Leben rufen, könnte das Personalwesen systematisch Stellen für KollegInnen mit Weiterbildung ausfindig machen und somit eine Perspektive aufzeigen.

Wir fordern hiermit alle KollegInnen mit einer Weiterbildung auf, sich beim BER-Fe Kalay (Tel. -22595 / Email mustafa.kalay@bosch.com) zu melden, so dass der Betriebsrat bei Neueinstellung, Versetzungen von anderen StO nach Fe, usw. bevorzugt prüft, ob ein Feuerbacher auf zu besetzende Stellen passt.

Mehr Zeitsouveränität

Frank Sell | Betriebsrat | Vorsitzender der Vertrauensleute

Jetzt gibt es den neuen Ergänzungstarifvertrag (ETV) bei Bosch. Bisher galt er in Feuerbach nur im DGS. Ab dem 1. Januar 2012 werden die Regelungen auf den ganzen Standort ausgeweitet. Doch wie sieht die Zeitsouveränität aus?

Die IG Metall, Bosch und die Betriebsräte haben in den letzten Monaten einen verbesserten ETV verhandelt und abgeschlossen. Mit der Einführung des neuen ETV beginnt für Mitarbeiter und Führungskräfte eine neue Zeitrechnung: Schnell, ohne lange Prozeduren und Sondergenehmigungen lässt sich die Arbeitszeit besser planen und flexibel gestalten. Im Kern beinhaltet der Tarifvertrag neue Arbeitszeitmodelle, die der Mitarbeiter frei wählen kann und ein persönliches Langzeitkonto (LZK), auf dem Arbeitsstunden angespart und später für bezahlte Freizeitphasen genutzt werden.

Die neuen Arbeitszeitmodelle

Um den klassischen 35 Stunden-Vertrag herum kennen wir aus der

Vergangenheit schon verschiedene Abweichungen, wie etwa den 40 Stunden-Vertrag und Teilzeitmodelle. Nun wird es in Zukunft drei neue Arbeitszeitmodelle geben. Basis ist und bleibt die 35-Stunden-Woche.

Im Modell 1 hat der Mitarbeiter eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und kann bis fünf Stunden in sein LZK einstellen. In 0,5 Stunden-Schritten ist die Wahl zwischen Auszahlung oder Zeitansparen im LZK möglich, wie z.B. 40 Stunden arbeiten, 37 Stunden auszahlen lassen und 3 Stunden im LZK ansparen für eine spätere bezahlte Freistellung.

Im Modell 2 entscheidet sich der Beschäftigte für einen Vertrag über 38 Stunden, die er wöchentlich leisten muss. In diesem Fall kann man maximal drei Stunden pro Woche in sein LZK einbringen. Diese beiden Arbeitszeitmodelle können nur von Tarifmitarbeitern ab der Zieleinstufung EG 14 und höher gewählt werden. Darüber hinaus können auch Ausbildungsmeister, Meister und Leitungskretärinnen diese Modelle wäh-

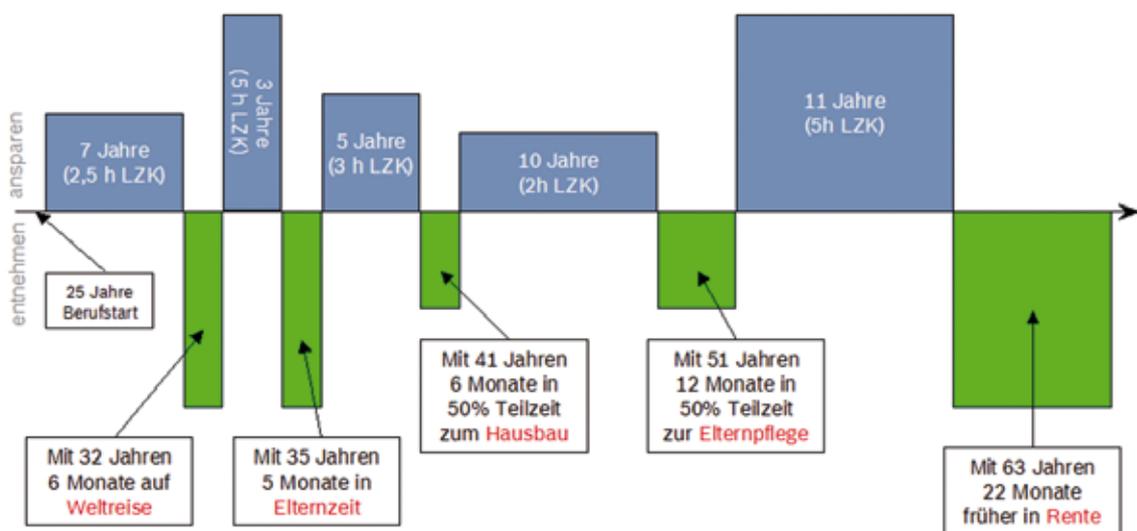
len, da sie bereits heute einen 40 Stunden-Vertrag haben.

Für das Modell 3 können sich alle Tarifmitarbeiter bis zur EG 13 entscheiden. Sie können bis zu fünf Stunden von ihren 35 Wochenstunden in ihr LZK einstellen und es für eine spätere bezahlte Freizeitnahme verwenden.

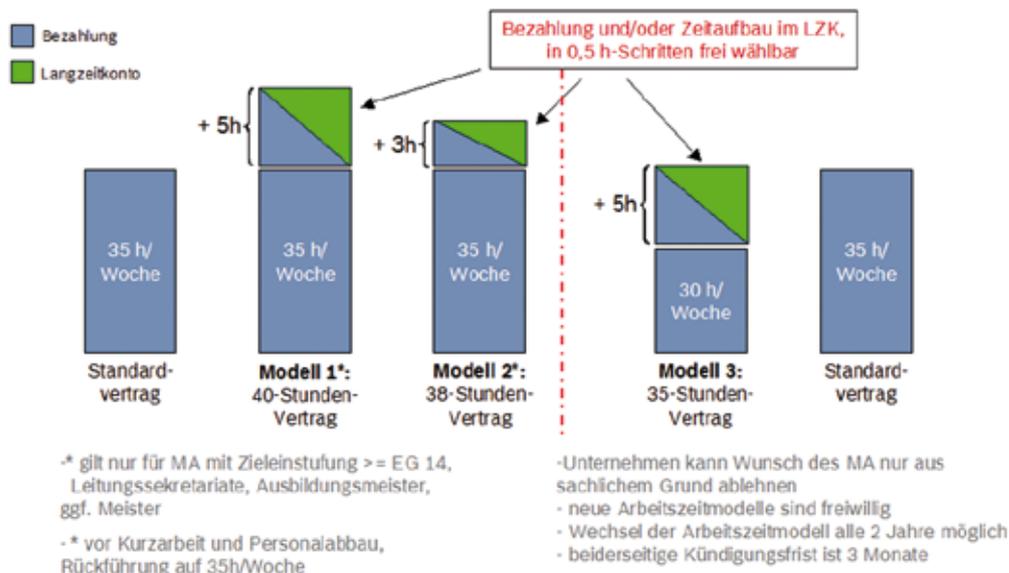
Diese Unterscheidung hat unter anderem mit den unterschiedlichen Gegebenheiten im Betrieb zu tun. Während im Ingenieurbereich viele Einstellungen erfolgen, haben wir im Facharbeiterbereich einen Personalüberhang. Die unbefristete Übernahme musste hart erstritten werden. Darüber hinaus gibt es viele Beschäftigte in den unteren und mittleren Entgeltgruppen, deren Arbeitsplatz nicht ihrer Eingruppierung entspricht. Die Logik, mit welcher wir die Krise gemeistert haben, dass weniger Arbeitszeit mehr Personal benötigt, gilt auch nach der Krise weiter.

Alle Modelle sind freiwillig. Entscheidet man sich für kein Modell, bleibt man bei der 35-Stunden-Woche. Entscheidet man sich für

Der ETV in der Praxis



Neue Arbeitszeitmodelle



ein Modell, ist man zwei Jahre daran gebunden und kann danach das Modell wechseln oder ansteigen.

Das Langzeitkonto

Mit dem neuen ETV kann jeder Beschäftigte Arbeitsstunden in seinem persönlichen LZK ansparen. Hat man genug angespart, kann man eine bezahlte Freizeitphase wählen. Es können nur ganze Monate entnommen werden. Freistellungsansprüche haben die Mitarbeiter für persönliche Weiterbildung, Elternpflege, Teilzeit in Elternzeit, in Verbindung mit dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung, ab dem 55. Lebensjahr und vor Rentenantritt. Sogar auf eine Sabbatzeit zwischen 3 und 12 Monaten gibt es einen Rechtsanspruch.

Grundsätzlich gilt, dass der Mitarbeiter mit seiner Führungskraft die Entnahme regelt. Der Betriebsrat steht zur Seite, wenn es Probleme geben sollte.

Mit dem Langzeitkonto gibt es nun viele attraktive Entnahmemodelle, für die es sich lohnt Zeit anzusparen. Man hat die Möglichkeit Freizeitnahme mit der persönlichen Lebensplanung sinnvoll zu verbinden (z.B. Hausbau, Kindererziehung).

SL1 (neu)

Auch die SL1(neu) Mitarbeiter können jetzt Zeit ansparen, indem sie ihre LZK-Pauschale von 3,5 Prozent in das Zeitkonto einstellen. Darüber hinaus können sie bis zu drei Prozent der erfolgsabhängigen Vergütung dem LZK zuführen. Die Entnahmemöglichkeiten und Rechte sind die gleichen wie bei den Tarifmitarbeitern. Will man keine Zeit ansparen, kann man sich die LZK-Pauschale auszahlen lassen. Auch hier liegt die Entscheidung allein beim Mitarbeiter und bindet ihn für zwei Jahre.

Wie geht es weiter?

Im DGS wird der neue ETV bereits zum 1. Oktober 2011 eingeführt. Die Abfragen der Beschäftigten sind bereits gelaufen. Für alle anderen Bereiche am Standort, gibt es im Herbst Informationsveranstaltungen von HRL und dem Betriebsrat zu dem neuen Tarifvertrag der IG Metall und den betrieblichen Regelungen. Darüber hinaus bieten wir Schulungen für alle Vertrauensleute am Standort an. Noch vor dem Jahresende müssen dann die Abfragen der Beschäftigten gemacht werden, damit zum 1. Januar 2012 die neuen Arbeitszeitmodelle technisch umgesetzt sind.

Fazit

Mit dem neuen Tarifvertrag schaffen wir eine neue Kultur beim Thema Arbeitszeit. Die Mitarbeiter können Arbeitszeitmodelle frei wählen und die individuelle Lebensplanung besser gestalten. Führungskräfte müssen sich daran gewöhnen, dass Mitarbeiter länger und öfters abwesend sind, was Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation haben wird. Beim Thema Elternzeit sehen wir schon heute, dass es mehr oder weniger gut funktioniert. Die spannende Frage in der Zukunft wird sein, ob wirklich nur noch der Beschäftigte Karriere machen kann, der jeden Tag zehn Stunden im Betrieb ist, oder auch derjenige, der Elternzeit und später eine Weltreise macht. Entscheidet sich heute jemand für Teilzeit, reduzieren sich die anspruchsvollen Arbeitsaufgaben. Dies wird sich die Firma in Zukunft nicht mehr leisten können, da das Kommen und Gehen in den Abteilungen zunehmen wird. Wir sind als Betriebsrat gespannt, für welche Modelle sich die Beschäftigten entscheiden und wollen für das LZK werben, da es beschäftigungswirksam ist. Mit der Einführung des neuen ETV müssen sich die Überstunden auf jeden Fall deutlich reduzieren und es darf keine überlaufenden Gleitzeitkonten mehr geben.



Unsere Zukunft im Fokus der IG Metall

Der Gewerkschaftstag der IGM steht wieder vor der Tür.

Unter dem Motto "Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben" findet der 22. Ordentliche Gewerkschaftstag vom 9. bis 15. Oktober in Karlsruhe statt.

Rund 500 Delegierte werden diskutieren und entscheiden, welche Aufgaben die IG Metall in den nächsten vier Jahren angehen soll - und mit welchen Köpfen an ihrer Spitze. Hartwig Geisel, Vorsitzender des Betriebsrates Feuerbach, wird für uns dabei sein.

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Entscheidungsorgan der IG Metall und wird alle vier Jahre vom Vorstand der IGM einberufen.

Dieses Gremium funktioniert wie ein Parlament. Eine Woche lang

werden die Delegierten über fast 400 Anträge diskutieren, darüber abstimmen, und einen neuen Vorstand wählen.

In einer A4-Broschüre mit 189 Seiten wurden die Anträge und Entschlüsse vorbereitend zusammengefasst, damit sich die Delegierten auf die Debatten und Beschlüsse im Vorfeld umfassend und gründlich vorbereiten können. Worum geht es in all diesen Anträgen und Vorschlägen, die die IG Metall in unserem Interesse in den nächsten vier Jahren wahrnehmen soll?

1. Arbeit und ein gutes Leben

Die meisten Anträge befassen sich natürlich mit unserer aktuellen, täglichen Arbeitswelt:

- Sichere und qualifizierte Arbeit
- Einkommen, die zum Leben reichen

- Chancen für junge Leute,
- Gesunde Arbeitsbedingungen
- mehr reale Demokratie im Betrieb.

2. Politisch etwas bewegen

Es wird auch darum gehen, wie die IG Metall ihren politischen Einfluss verbessern kann, um sozialpolitische Verbesserungen durchzusetzen.

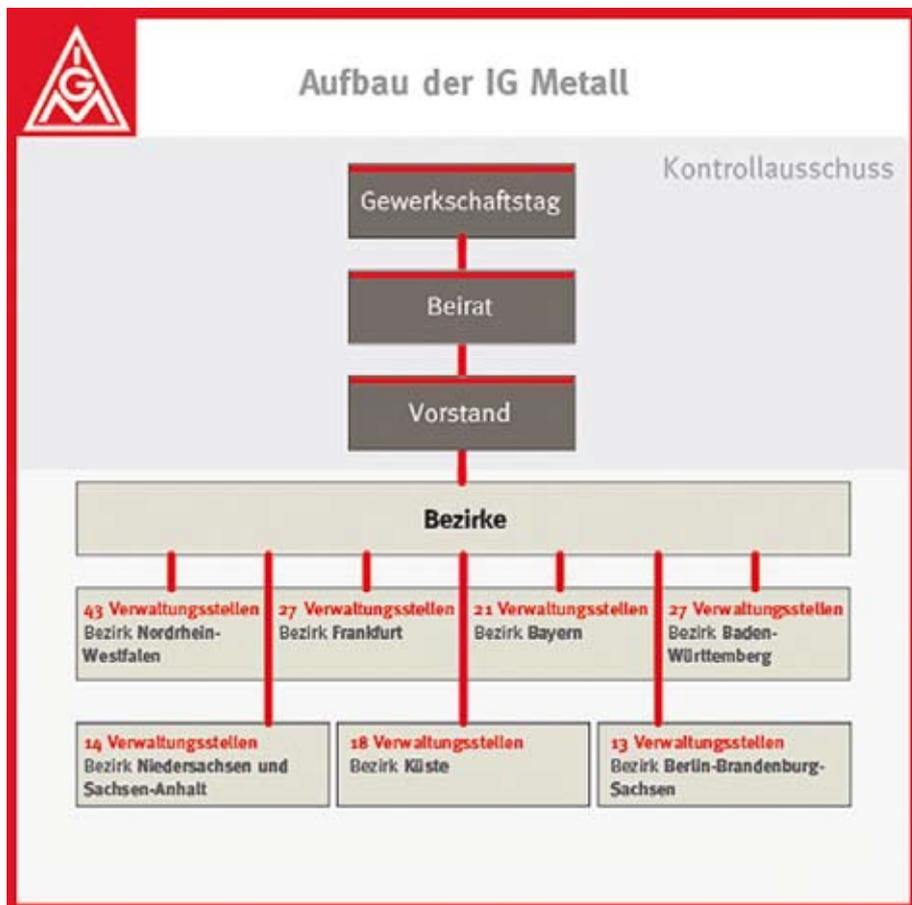
Die vorliegenden Anträge enthalten Ziele wie:

- Die Rente mit 67 soll wieder zurückgenommen werden
- Kranken- und Rentenversicherung müssen finanziell auf eine solide und solidarische Basis gestellt werden
- Die Finanzmärkte müssen dringend besser und wirkungsvoll kontrolliert werden
- Mindestlöhne und Reformen an den Hartz IV-Gesetzen als wichtiger Schwerpunkt

Im Zuge dieser Themen sind auch hochkarätige Gäste aus Politik und Industrie zum Gewerkschaftstag geladen. So wird zum Beispiel Angela Merkel erwartet und auch ein Mitglied des Aufsichtsrates der Bosch GmbH.

Gerade in diesen außenpolitisch und wirtschaftlich äußerst dynamischen und brisanten Zeiten kommt den Entscheidungen der IG Metall mit ihren 2,3 Millionen Mitgliedern eine enorme Verantwortung und weitreichende Bedeutung für eine stabile Arbeitswelt und faire Lebensbedingungen zu.

Hartwig Geisel wird unsere Interessen vor Ort vertreten und im nächsten Dialog vom Gewerkschaftstag und seinen Beschlüssen berichten.



Leiharbeiter aufgepasst!

Waren Sie vor 2011 Leiharbeiter einer Leihfirma, die einen Tarifvertrag mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) abgeschlossen hatte? Dann können Sie Ihren damaligen Arbeitgeber auf Zahlung der Differenz zwischen Ihrem Entgelt und demjenigen Entgelt, das Sie als normaler Beschäftigter der entleihenden Firma bekommen hätten, für mehrere Jahre rückwirkend verklagen. Mindestens ein Kollege, der in der Vergangenheit bei Bosch Feuerbach beschäftigt war, tut das auch, und wird voraussichtlich Er-

folg haben. Die Grundlage ist ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Dezember 2010, nach dem die CGZP nicht tariffähig war.

Der Arbeitgeberverband AMP, der mit der CGZP einen Tarifvertrag hatte, hat inzwischen mit dem Arbeitgeberverband BZA fusioniert, der mit dem DGB einen etwas besseren Tarifvertrag abgeschlossen hatte als die CGZP. Das heißt aber nicht, dass die betreffenden Kollegen keinen Anspruch auf Equal Pay hätten. Solange im Arbeitsvertrag auf den ungünstigen Tarifvertrag mit der CGZP Bezug genommen wird,

kann die Gleichbezahlung auch rechtlich durchgesetzt werden. Erst wenn im Arbeitsvertrag der Bezug auf den CGZP entfernt wird, entfällt dieser Anspruch.

Zwar werden nur wenige Beschäftigte ihren Arbeitgeber verklagen wollen. Aber da man sich von einer Leihfirma üblicherweise schneller trennt als von einem normalen Arbeitgeber, kann es doch einmal zu der Situation kommen, dass jemand, der ohnehin kündigen wollte, sich noch eine kräftige Nachzahlung holt. Und das wäre auch nur recht und billig.

Wohin mit den CP1H-Stunden?

Beim Betriebsrat gehen zur Zeit viele Anfragen ein, was mit dem CP1H-Konto geschehen wird, da es zum 1.1.2012 entfallen soll.

In der Betriebsvereinbarung vom 22.7.2011 heißt es dazu:

Wenn das Langzeitkonto eingeführt wird, erhalten Tarifmitarbeiter die Möglichkeit, die Stunden des Zeitkontos 2 einmalig in das Langzeitkonto zu überführen.

Alternativ erfolgt die Übertragung der Stunden in das Gleitzeitkonto / FS-Konto.

Übersteigt dadurch die Stundenanzahl die zu diesem Zeitpunkt gültige Obergrenze des Gleitzeitkontos / FS-Kontos, erfolgt die Auszahlung der darüber hinaus gehenden Stunden ohne Zuschläge.

Mitarbeiter mit negativem Gleitzeit-/FS-Konto füllen bei der Überführung des Zeitkontos 2 immer zunächst das Gleitzeit-/FS-Konto bis auf Null Stunden auf. Danach gelten die Wahlmöglichkeiten (wie oben).

Mitarbeiter mit SL1neu-Vertrag erhalten zum selben Zeitpunkt die Möglichkeit, die Stunden des Zeit-

kontos 2 einmalig in das Langzeitkonto zu überführen. Alternativ erfolgt die Auszahlung der Stunden ohne Zuschläge.

Im BGN findet man den vollständigen Text unter Kapitel 02.03 der Feuerbacher Betriebsvereinbarungen mit der Überschrift: BV Ergänzung Protokollnotiz Investition einer CP1H Linie vom 24.05.2006, gültig ab 22.7.2011. Der Umstellungszeitpunkt ist der 1.10.2011 für DGS und der 1.1.2012 für das übrige Feuerbach.

Im August kam ein Aushang von FCM3-Fe mit der Überschrift:

Ladung privater Akkus von E-Bikes von RB-Mitarbeiter/innen

Im Juli 2011 hat C/HPL mit dem Konzernbetriebsrat eine Vereinbarung zum Thema „Ladesäulen für Elektrofahrzeuge an Bosch-Standorten“ abgeschlossen.

In diesem Zusammenhang wurde für eine Pilotphase von zunächst zwei Jahren zugesagt, dass auch Akkus von privaten E-Bikes kostenlos am Arbeitsplatz geladen werden können. Dies ist nun nach Überprüfung des Ladegeräts bei FCM3-Fe/W407613 in Fe 240/2

möglich, die Einzelheiten sind in dem Aushang beschrieben. Akkus können kostenlos am Arbeitsplatz aufgeladen werden (nur während der Arbeitszeit).

Es ist erfreulich, dass das Unternehmen sich davon überzeugen ließ, dass E-Bikes in dieser Weise gefördert werden sollen. Dies kann ein Beitrag zur Linderung der Parkplatznot in Fe sein. Wir gehen davon aus, dass das Verfahren auch nach der Pilotphase beibehalten werden kann.

Wegfall des Parkplatzes

P 12

Der Mietvertrag von P12 wurde vom Vermieter zum 30. September 2011 gekündigt.

Als Ersatz sind ab 1. Oktober 2011 Stellflächen bei der Mea-Brücke gegenüber von Coperion (Werner und Pfeleiderer) geplant. Der Parkplatz P11 am Tor 1 steht Kolleginnen der Nachtschicht zur Verfügung.



1.10.2011 bundesweiter Aktionstag in Köln

Wir haben ein Recht auf Perspektiven

Armin Kaltenbach | Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung Feuerbach

Nach einer aktuellen Umfrage in der Metall- & Elektrobranche werden nur rund 24 Prozent der Auszubildenden unbefristet übernommen. Obwohl der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung nur in Ausnahmefällen die befristete Übernahme vorsieht, wurden im Frühjahr 2011 rund 71 Prozent aller Auszubildenden nur befristet übernommen.

Am Standort Feuerbach konnte Ende des Jahres mit einer Betriebsvereinbarung bis 2014 die Übernahme geregelt werden, doch außerhalb von Feuerbach sieht es beim Bosch ganz anders aus.

Auch die Grundregel der unbefristeten Übernahme bei Bosch ist noch lange nicht an allen Standorten Realität. So wurden in der Robert Bosch GmbH im Frühjahr 2011 lediglich 51 Prozent unbefristet übernommen. Dies ist zwar weitaus besser wie in der breiten Fläche im Bezirk, aber immer noch nicht zufriedenstellend.



Insgesamt ist in der Gruppe der 15- bis 24-jährigen die Erwerbslosenquote mit 14,9 Prozent fast doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung. Das ist ein Skandal.

Übernahme sichert jungen Menschen Zukunftsperspektiven - und die dringend notwendige Berufserfahrung. Wer die Übernahme verweigert, nimmt uns die Chancen

auf einen guten Start ins Berufsleben.

Ohne echte Berufserfahrung verliert auch eine abgeschlossene Ausbildung schnell an Wert. Die Unternehmen suchen meist erfahrene Arbeitnehmer/-innen. Irgendein Job hilft da nicht weiter. Nur die Übernahme sichert den Einstieg in das Berufsleben.

Gemeinsam sind wir laut und stark!

Am 1. Oktober ist es soweit. Im Vorgang auf die Tarifrunde 2012 erlebt die Stadt Köln wie erwartete 20.000 Menschen Ihren Forderungen nach einer besser geregelten tariflichen Übernahme Ausdruck verleihen.

Was passiert in Köln?

Köln wird einen einmaligen Tag erleben: Unsere Forderungen und unsere Musik werden die ganze Stadt zum Beben bringen. Ein Bericht dazu folgt im nächsten dialog.

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

Kultur | Sport | Freizeit

Bosch All Stars Benefizkonzert für die Vesperkirche Stuttgart



Leonhardskirche Stuttgart

09. November 2011
19.00 Uhr Spielbeginn

(Einlass: 18 Uhr)

Eintritt: 10.- Euro [Karten an der Abendkasse]

Weitere Informationen: Ingeborg Vatmanides - Tel. 015121290436