



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



diario

Tarifrunde 2013

DS BV Zeitabbau

Die neue JAV

**+ PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE**

Tarif 2013

Ausgabe 01
März-April 2013



Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

Sie halten die erste **dialog**-Ausgabe im nicht mehr ganz so neuen Jahr 2013 in Händen.

Da lohnt ein Blick zurück auf die vergangenen Monate. Die restrukturierte Personalabteilung HRS wurde als eigenständiger Betrieb am Bülowbogen zusammengefasst. Wer vertritt eigentlich die Interessen der jetzt dort Beschäftigten? Ein Bericht auf Seite 9.

Das Weihnachtsgeld fällt selbstverständlich vom Himmel? Purer Aberglaube. Die JAV hat in einer beeindruckenden Nikolausaktion aufgezeigt, wie das wirklich funktioniert mit dem Weihnachtsgeld. Mehr auf Seite 7.

Ein paar Tage später, wieder die JAV. Mitte Dezember gab es Neuwahlen. Die neue Mannschaft stellt sich auf Seite 6 vor.

Aber natürlich soll diese Ausgabe auch einen Ausblick auf das vor uns liegende Jahr geben. Zu den Herausforderungen dieser

Tage gehört z.B. der Einbruch beim Ergebnis, insbesondere auch bei DS. Schnell ist die Forderung da, dass die Beschäftigten das Ergebnis mit Einkommensverzicht stützen sollen. Wie stattdessen eine der Situation angemessenere Lösung durchgesetzt werden konnte, lesen Sie auf Seite 5.

Eine richtungsweisende BV, die erstmals die Herausforderungen einer alternden Belegschaft im Betrieb selbst angeht, wurde für die Beschäftigten im 18-Schicht-Betrieb unterzeichnet. Mehr zum Lösungsansatz und Hintergründe auf Seite 4.

Feuerbach verschiebt den Frauentag. Das hat aber nichts mit dem Maya-Kalender zu tun. Genau genommen verschiebt sich nur die Informationsveranstaltung bei uns auf den Dienstag danach. Worum es inhaltlich geht, lesen Sie auf Seite 8.

Vor uns liegt auch die Tarifrunde 2013. Sie haben es sicher schon bemerkt, als Sie zu Ihrer Vorstellung zu einer angemessenen Tarifforderung befragt wurden und so ganz nebenbei wieder

erlebt haben, wie Tarifforderungen überhaupt entstehen. Im Interview mit Uwe Meinhardt auf Seite 11 erfahren Sie u.a. auch, warum die IG Metall sich 2013 auf eine reine Entgeltrunde konzentriert.

Was macht eigentlich Roland Saur, seitdem er vor einem Jahr aus seinem Amt als stellvertretender Vorsitzender des BER-Fe ausschied und in die passive Phase seiner ATZ eingetreten ist? Unserem „Promi-Reporter“ verriet er es. Ihnen auch. Auf Seite 10.

Bleiben Sie uns gewogen und schreiben Sie uns. Wir freuen uns auf Ihre Meinung.

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:

Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Udo Lutz, Michael Teuber, Gertrud Moll,
Hartwig Geisel, Frank Sell, Rolf Vetter,
Mustafa Kalay, Jordana Vogiatzi (IGM)

Druck:

hartmann Druck, Wildberg

Aus dem Inhalt

Leitartikel	Seite 3
Das neue 2-Schicht-Modell	Seite 4
Die neue JAV	Seite 6
Frauentag 2013	Seite 8
HRS mit eigenem Betriebsrat	Seite 9
Ein neuer Lebensabschnitt	Seite 10
Uwe Meinhardt zur Tarifrunde 2013	Seite 11

Nachhaltig handeln

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das neue Jahr hat wirtschaftlich so durchwachsen angefangen, wie das alte Jahr aufgehört hat. In der Weltwirtschaft, der EU und in Deutschland gibt es nur geringe Zuwächse. Bei uns zeigt sich, wie problematisch eine so hohe Exportabhängigkeit ist. Für unsere Forderung nach Stärkung der Binnennachfrage wurden wir oft angefeindet. Ein starker Binnenmarkt ist in der heutigen Zeit wichtiger denn je.

Im DS-Bereich haben wir einen Umsatzrückgang zu verzeichnen. In der restlichen Boschwelt gibt es außer in der Solartechnik kleinere Umsatzsteigerungen. Der Solarbereich hat vor allem mit der chinesischen Konkurrenz stark zu kämpfen. Dies macht sich insbesondere in einem gravierenden Preisverfall bemerkbar.

Ferner gibt es beträchtliche Investitionen in die Entwicklung von elektrischen Antriebsteilen einschließlich der Batterietechnik, die für die Zukunft unheimlich wichtig sind, jetzt aber Geld kosten.

In diese Zeit hinein hat Herr Denner sein Ziel mit 8 Prozent Umsatzsteigerung und einer durchschnittlichen Umsatzrendite von 8 Prozent formuliert. Sicher: Wachstum und eine gute Rendite sind wichtig, aber gerade eine Rendite darf nicht zu Lasten von Mitarbeitern, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsaktivitäten gehen. Denn diese Vorgehensweise ist kurzfristig und entspricht nicht einem nachhaltigen Wirtschaften, das die Zukunft für alle sichert.

Kurzum wir sind in einer nicht ganz einfachen Situation.

Die Standortleitung in Feuerbach ist auf uns mit Einsparvorschlägen für den DS-Bereich zugekommen. Nach der Vorstellung der Firma sollte unter Anderem der Zeitkontenstand im DS-Bereich im Durchschnitt auf minus 10 Stunden abgebaut wer-

den. Wir haben im Betriebsrat eine Verhandlungsgruppe gebildet, ferner wurden die Vertrauensleute aus den betroffenen Bereichen eng eingebunden. Vor allem die sehr gute Beteiligung und die Unterstützung durch die Vertrauensleute half ein gutes, der Situation gerecht werdendes Ergebnis zu erreichen. Nach längeren Verhandlungen konnte ein Ergebnis erzielt werden, das aus unserer Sicht vollkommen ausreichend ist und einen Zeitabbau auf 0 Plusstunden in der Gleitzeit bis 31. Juli 2013 vorsieht.

Ferner muss zwischen Vorgesetzten und den Kolleginnen und Kollegen neben dem persönlichen Zeitabbau auch die Priorisierung der Arbeitsaufgaben vereinbart werden. Zeitabbau bedeutet auch, dass etwas nicht gemacht werden kann. Für uns als Betriebsräte ist nachhaltiges Handeln besonders wichtig. Zukunftsprojekte dürfen nicht gefährdet werden und die Kolleginnen und Kollegen benötigen ausreichend Zeit, um ihre Arbeit gut zu machen. Es hilft uns nicht jetzt ein Projekt unter extremer Belastung durchzuziehen und dann die ggf. daraus entstandenen Fehler teuer im Feld zu beheben. Für Ihre Unterstützung bei den Verhandlungen möchte ich mich im Namen des Betriebsrates bedanken. Es zeigte sich wieder, nur gemeinsam können wir die Zukunft gut gestalten.

Erfreulich ist, dass es uns nach langen Verhandlungen gelungen ist, in das 18-Schicht-Modell eine 2-Schicht für Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen integriert, zu bekommen. Somit ist die Zukunft der gesundheitlich eingeschränkten Kolleginnen und Kollegen gesichert, wenn sie nur Früh- und Spätschicht arbeiten können.

Die oben beschriebenen Probleme der wirtschaftlichen Situation sind zum Teil der hohen Exportabhängigkeit geschuldet. Deshalb ist für uns wichtig, die Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine gute Tarifrunde zu stärken. Ein starker Binnenmarkt ist wesentlich

weniger anfällig gegenüber Krisen in anderen Ländern. Die durch Umfrage unter den Beschäftigten am Standort Feuerbach und Rutesheim ermittelte Forderungshöhe betrug 6,5 Prozent. In der Sitzung zur Tarifrunde bei der IG Metall in Stuttgart wurden die betrieblichen Forderungen des Großraums Stuttgart zusammengetragen. Nach längerer Diskussion legten wir uns in Stuttgart auf eine Forderungshöhe von 6 Prozent fest. Diese Forderung floss in die große Tarifkommission für Baden-Württemberg ein, die dann die endgültige Forderung von 5,5 Prozent beschloss. Wir werden Sie wie in der letzten Tarifrunde über alle Diskussionsstände auf dem laufenden halten und hoffen, dass wir wieder gemeinsam unsere Forderung durchsetzen und ein gutes Tarifergebnis erkämpfen.

Neben der Tarifrunde wird uns im März die Beschäftigtenumfrage der IG Metall beschäftigen. Zusammen mit dem Fraunhofer Institut wurde ein Fragebogen entwickelt, in dem Punkte wie: die Zukunft Ihrer Arbeit, Arbeitsbelastung, Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, die Qualität der Betreuung von Betriebsrat und Gewerkschaft, abgefragt werden. Es werden alle Beschäftigten befragt, also nicht nur Gewerkschaftsmitglieder. Trotzdem lege ich Ihnen wenn Sie noch kein Gewerkschaftsmitglied sind, eine Mitgliedschaft ans Herz. Denn wir alle möchten auch in Zukunft gute Tarifergebnisse und Arbeitsbedingungen. Die Betriebsräte und Vertrauensleute werden in den nächsten Tagen auf Sie zukommen. Bitte nehmen Sie sich die Zeit und füllen den Fragebogen aus. Er hilft, die Zukunft in Feuerbach und Rutesheim besser zu gestalten und kommt uns allen zu gute.

Über Ihre Unterstützung, Fragen und Anregungen freuen wir uns!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Hartwig Geisel

Das neue 2-Schicht-Modell für den 18-Schicht-Betrieb im FeP wurde unterzeichnet

Uwe Weißberg | Betriebsrat

Nach einer knapp dreijährigen Verhandlungsphase haben Betriebsrat und Leitung ein Modell vereinbart, welches jetzt, aber auch für kommende Generationen von Mitarbeitern, die Möglichkeit gibt, im 18-Schicht-Betrieb in einem 2-Schicht-Rhythmus von Früh- und Spätschicht (ohne Nachtschicht) zu arbeiten.

Für uns als Betriebsrat war es wichtig, vor den Herausforderungen einer immer älter werdenden Belegschaft, eine Vereinbarung zu treffen die auf die Individuelle Situation des Einzelnen eingeht.

Die Eckpunkte: Für MitarbeiterInnen, die in einem 18-Schicht-Modell im 3-Schicht-Betrieb arbeiten, ändert sich erst einmal nichts.

Für die MitarbeiterInnen, die in das 2-Schicht-Modell wechseln: Vereinbart wurde in dem neuen Schichtmodell erst einmal, dass aus gesundheitlichen Gründen ein Anspruch auf einen 2-Schicht-Betrieb ableitbar ist. Der Mitarbeiter muss, wenn er aus der 3-Schicht wechseln möchte, zum Werksarzt gehen. Dieser wird nach einer gründlichen Untersuchung eine Empfehlung aussprechen, für welchen Einsatz der Mitarbeiter noch geeignet ist. Unterstützend ist es ratsam, externe fachärztliche Gutachten beizubringen. Im Anschluss, und das ist neu, berät ein Integrationsteam bestehend aus BER; SBV; MED; TEF6 und HRL darüber auf welchen Arbeitsplätzen der/die Mitarbeiter/in eingesetzt werden kann.

Um Belastungen weitestgehend zu vermeiden haben BER und SBV in den letzten zwei Jahren mit betroffenen Kollegen, verschiedenen Standorten, Fachinstituten und Arbeitsmedizinern gesprochen. Aus all diesen Informationen wurde ein



Schichtmodell entwickelt, in dem maximal fünf Tage je Woche gearbeitet wird. Leider mussten wir der Forderung der Firma nachgeben, den Samstag als Arbeitstag bestehen zu lassen. Hätten wir dieses nicht getan, wäre nach Aussage der Firma das 2-Schicht-Modell im FeP entfallen. So wird jetzt in diesem Modell an zwei Samstagen in der Früh und an einem Samstag in der Spätschicht gearbeitet. Alle fünf Wochen gibt es zusätzlich eine fünf-tägige Erholzeit. Die Auswirkung ist auch bei den Arbeitstagen spürbar. In fünf Wochen wird jetzt nicht mehr an 25 Tagen sondern nur noch an 23 Tagen gearbeitet. Der Urlaub wurde nach Tarifvertrag ebenfalls angepasst. Mitarbeiter im Modell „2-Schicht mit aufgesetzter Nachtschicht“ haben zukünftig 28 Tage Jahresurlaubsanspruch. Dieses entspricht analog dem alten Urlaubsanspruch, einer Zeitdauer von mindestens sechs Wochen. Da das Urlaubsgeld auf Stundenbasis ausgezahlt wird, bekommen Mitarbeiter mit 28 Tagen Urlaubsanspruch 212,8 Stunden tarifliches Urlaubsgeld ausbezahlt, also ein Plus von 2,8 Stunden gegenüber den 35 Stunden Verträgen.

Die Regelarbeitszeit wurde auf 34,18 Stunden/Woche angepasst. Dies bedeutet eine Entgeltanpassung von minus 2,4 Prozent im

Monat. Mitarbeitern die dieses wünschen, wird die Möglichkeit gegeben die Differenz von 34,18 auf 35,00 Std/Woche durch Zusatzschichten auszugleichen. Im Jahr 6 an der Zahl. Dadurch kann jeder Mitarbeiter wählen, zwischen mehr Freizeit oder mehr Geld.

Als Betriebsrat mussten wir uns der Herausforderung stellen, einer belasteten und älter werdenden Belegschaft, Arbeitsplätze im 2-Schicht-Betrieb zu ermöglichen. Zusätzlich haben wir mit der Leitung vereinbart, dass weitere Änderungen in diesem Schichtmodell möglich sein müssen.

Mit einigen Abstrichen aber auch Erfolgen ist es uns gelungen, gerade im Blick auf die Zukunft, diese Arbeitsplätze im FeP zu sichern. Die Belastung nimmt zu. Unsere Belegschaft wird immer älter und für jeden und seine Situation benötigen wir eine Antwort. Das können wir nicht in jeder Situation leisten. Mit dieser Vereinbarung haben wir einen Schritt in die richtige Richtung gemacht. Wir sichern Arbeitsplätze für Entwickler und Produktionsmitarbeiter gleichermaßen. Wir bieten weiterhin verschiedene Schichtmodelle für alle Mitarbeiter an und wir haben die Möglichkeit geschaffen neue Erzeugnisse nach Feuerbach zu holen.

Zeitkontenabbau und Schließtage bei DS-VVGK und FCM

Thomas Gann, Andreas Hiebel | Betriebsräte

Mitte Januar ist die Firmenseite auf den Betriebsrat zugekommen um in Verhandlungen über ergebnissichernde Maßnahmen bei DS, FCM und DGS einzusteigen.

Die Forderungen der Firma bestanden aus:

1. Fortsetzung Zeitkontenabbau: Ziel ist Reduzierung auf einen Zeitkontenstand von -10 Stunden im Abteilungsdurchschnitt bis 30. Juni 2013 (mit Zwischenziel +10 Stunden bis 30. April 2013). MA mit hohen Zeitkontenständen müssen dafür überproportional abbauen.
2. Schließtage: Zur Unterstützung des Zeitkontenabbaus Vereinbarung von 10 flexibel handhabbaren Schließtagen in den Schulferien und an Brückentagen im ersten Halbjahr 2013.
3. Anwendung des TV Besch im weiteren Verlaufe des Jahres 2013 (d.h. Reduzierung der Wochenarbeitszeit um zwei Stunden mit ent-

sprechender Entgeltanpassung)

Konfrontiert mit diesen Forderungen hat der Betriebsrat die DS-, DGS-, und FCM-Vertrauensleute zu einer Sondersitzung am 22.01.2013 eingeladen. Auf dieser Sondersitzung hatten die Vertrauensleute die Chance sich ein direktes Bild von der Lage zu machen und kritisch mit der Firmenseite zu diskutieren und sich danach mit dem Betriebsrat abzustimmen. Nach dieser Runde waren die Grundpositionen und der Verhandlungsauftrag des Betriebsrats klar:

1. Arbeitsplatzsicherheit
2. Kein Entgeltverlust
3. Faire Lastverteilung

Nach mehreren Verhandlungsterminen lag ein Entwurf der Betriebsvereinbarung vor. Dieser wurde mit den Vertrauensleuten am 7. Februar diskutiert und gemeinsam beschlossen. Die Rückmeldung der Vertrauensleute zum erreichten

Ergebnis war positiv, da die Anzahl der Schließtage von zehn auf zwei (10. Mai und 31. Mai 2013) reduziert werden konnte, sowie der TV Besch nicht zur Anwendung kommt und es eine faire Lastenverteilung gibt. Der Zeitkontenabbau erfolgt individuell und wird mit dem Vorgesetzten durchgesprochen, hierbei sind realistische Ziele und die Priorisierung der Arbeitsaufgaben zu berücksichtigen.

Das Abbauziel wurde nicht auf -10 Stunden, sondern auf 0 Stunden festgelegt und muss nun nicht bis 30. Juni sondern bis Ende Juli erfolgen. Nicht im Geltungsbereich dieser BV ist der DGS-Bereich, auf Grund der derzeit hohen Arbeitsbelastung der Kollegen. Für den FCM-Bereich wird eine gesonderte Protokollnotiz abgeschlossen. Der Betriebsrat bedankt sich bei den Vertrauensleuten für die aktive Beteiligung an den Verhandlungen und das dadurch sehr gute Ergebnis!



Die Verhandlungsgruppe: (v.l.n.r.) Udo Lutz, Frank Sell, Andreas Hiebel, Marion Mutschelknaus, Hartwig Geisel



Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV-Fe)

41 junge Menschen standen zur Wahl. Nun ist die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Feuerbach gewählt.

Am Mittwoch, den 12. Dezember 2012 um 16 Uhr, war die Auszählung von rund 500 Stimmzetteln abgeschlossen und die 13 Mitglieder

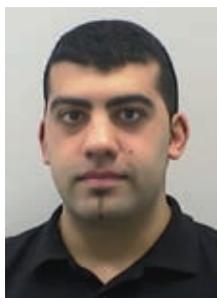
der Jugend- und Auszubildendenvertretung standen fest. Von 760 Wahlberechtigten haben sich 494 Personen an der Wahl beteiligt. Das ist eine Wahlbeteiligung von 65 Prozent. Die Wahl wurde an drei Wahltagen durchgeführt. Gestartet wurde am 28. November 2012 im Anschluss der Jugend- und Auszu-

bildendenversammlung. Es folgten zwei weitere Wahltage am 05. Dezember sowie am 12. Dezember 2012.

Die JAV-Fe setzt sich für die Amtszeit von 2012 bis 2014 aus folgenden Mitgliedern zusammen, die wir kurz vorstellen möchten:



Steffen Kutscher
(Vorsitzender),
Elektroniker



Firat Sari
(stellv. Vorsitzender),
Industriemechaniker



Jessica Thiele
1. Ausbildungsjahr
Organisations-
assistentin



Thomas Killinger
1. Studienjahr
DH-Mechatronik



Hakan Karincali
(Delegierter
Gesamt JAV),
Mechatroniker



Ina Hörer
(Schriftführerin),
Kauffrau für Büro-
kommunikation



Carina Schlick
Kauffrau für Büro-
kommunikation



**Valentin
Frommherz**
3. Studienjahr
DH-Elektrotechnik



**Alexander
Veitinger**
1. Studienjahr
DH-Mechatronik



**Johannes
Rauhut**
2. Studienjahr
DH-Mechatronik



**Vincent
Teichmann**
3. Studienjahr
DH-Elektrotechnik



Jens Wiesbaum
1. Studienjahr
DH-Mechatronik



Lara Bäuerle
1. Ausbildungsjahr
Kauffrau für Büro-
kommunikation



Fortsetzung auf Seite 7

Sechs der 13 JAV-Mitglieder sind neu gewählt und finden sich somit gerade neu in ihre Rolle.

Auch zum ersten Mal sind im Gremium sechs Studenten der Dualen Hochschule vertreten. Durch die hohe Abwesenheit (Hochschule, Ausland, Bachelor-Arbeit etc.) ist die Zusammenarbeit nicht ganz einfach und auch für die neue JAV eine Herausforderung. Auf ihrer Klausur haben sich die Kolleginnen und Kollegen eine Struktur gegeben und auch ihre Ziele für die nächsten zwei Jahre festgelegt.

Der Wahlvorstand bedankt sich bei allen Kandidatinnen und Kandidaten die sich zur Wahl aufstellen haben lassen. Dies zeigt, dass die Arbeit als Interessensvertretung



wichtig ist und einen hohen Stellenwert hat!

Bedanken möchten wir uns auch bei allen Wählerinnen und Wählern, sowie allen Unterstützern und Helfern bei den Wahlen sowie bei den

Mitgliedern des Wahlvorstands.

Wir wünschen der neuen Jugend- und Auszubildendenvertretung für die nächsten zwei Jahre viel Erfolg bei ihrer Arbeit, viel Spaß und ein glückliches Händchen.

Nikolausaktion

Steffen Kutscher | Vorsitzender JAV-Fe

Am 6. Dezember 2012 hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung den Kolleginnen und Kollegen im Ausbildungsgebäude einen kleinen Weihnachtsmann und das Weihnachtsgeld vorbeigebracht.

Symbolisch wurde ein 500-Euro-Schein übergeben, der das aus dem Tarifvertrag kommende Weih-

nachtsgeld symbolisieren sollte. Den Auszubildenden wurde aufgezeigt, dass das Weihnachtsgeld nicht vom Nikolaus kommt sondern in einem Tarifvertrag durch die IG Metall vereinbart wurde.

Das Weihnachtsgeld gibt es nur in Firmen, in denen Tarifverträge gelten. Hier bei Bosch gelten die Tarifverträge der IG Metall.

Um auch in Zukunft Weihnachtsgeld zu bekommen, braucht die IG Metall viele Mitglieder, um diese Tarifverträge zu halten sowie weitere Verbesserungen zu regeln und eine regelmäßige und gute Tarifierhöhung sichern zu können.

Unterstütze jetzt die IG Metall und werde ein Teil von ihr.



Frauentag 2013

Gertrud Moll, Marion Mutschelknaus | BER-Fe

Wie jedes Jahr, stellen Frauen auf der ganzen Welt am 8. März fest: kleine Fortschritte für Arbeitnehmerinnen mag es geben. Aber wenn wir zurückblicken auf den ersten Frauentag 1910, wie viele Forderungen von damals sind noch unerfüllt.

Es gibt einige wenige Länder, in denen Fraueneinkommen sich denen der Männer allmählich annähern.

Am besten liegen Island, Finnland und Schweden mit Frauenlöhnen, die zwischen 84 und 86 Prozent der Männerlöhne liegen. Deutschland liegt mit 76,3 Prozent auf Platz 13 hinter Nicaragua und den Philippinen und hat sich seit 2006 gerade mal um einen Prozentpunkt verbessert. Die Renten in Deutschland sind seit Jahren am Sinken, aber



2013
Internationaler
Frauentag

Heute für morgen
Zeichen setzen

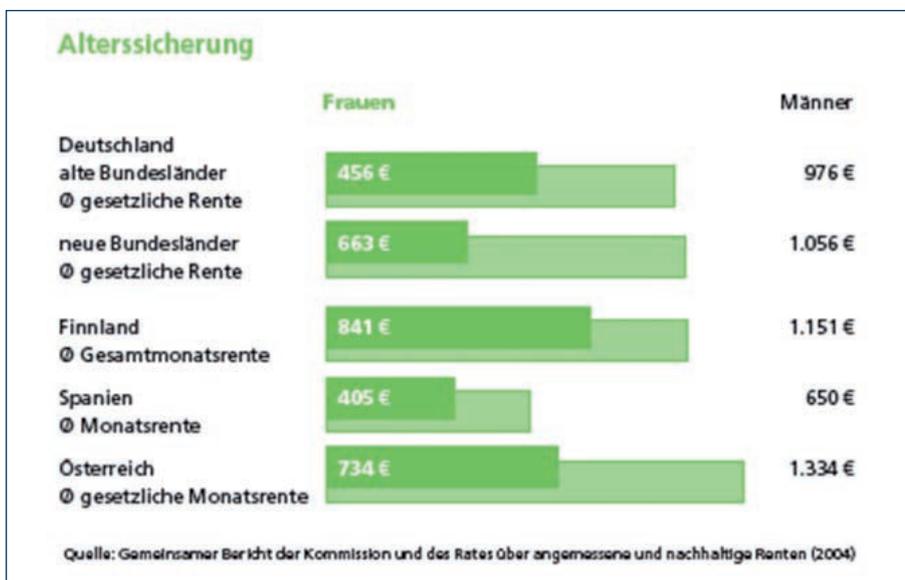
die Renten von Frauen sind im Vergleich zu Männern noch viel niedriger.

Firmen wie Bosch haben Bereiche wie Gebäudereinigung – typische Frauenarbeitsplätze – an Dienstleister vergeben und sie damit aus dem Geltungsbereich guter Tarifverträge entfernt, auch der Bäcker Lang ist ein ähnlicher Fall.

Teilzeitarbeit und Beschäftigungspausen sind ein weiterer Grund für niedrige Frauenrenten. Der Rechtsanspruch auf einen Tagheimplatz für Kinder kommt zwar, aber die verfügbaren Tagheimplätze reichen nicht, und die Erzieherinnen ebenso wenig. Es ist gut, dass Bosch einen Kindergarten baut, wie es der Betriebsrat seit vielen Jahren verlangt hat. Trotzdem haben noch viele Eltern Probleme mit der Unterbringung.

Bei Bosch werden ernsthafte Anstrengungen gemacht, Frauen in hochqualifizierte und gut bezahlte Stellen zu bringen. Notwendig wären aber auch Aufstiegsmöglichkeiten für Kolleginnen in Ausbildungsberufen. Sekretärinnen haben z.B. nur wenige Möglichkeiten zur Weiterqualifikation, wenn sie nicht gleich ein richtiges Studium aufnehmen.

An einigen Einzelheiten merkt man aber doch Fortschritte in der Firma. Seit Jahrzehnten fragen Kollegen, warum sie keinen Sonderurlaub bekommen, wenn sie ohne Trauschein Vater werden. Dies wurde letztes Jahr mit C/HPL nach Wunsch geklärt, war aber noch nicht überall bei Bosch angekommen. Jetzt ist es aber amtlich: Ein Tag für jeden neuen Vater.



Info-Veranstaltung zum Weltfrauentag am Standort Fe

Schon viel erreicht - noch viel zu tun

Dienstag, 12. März 2013; 09:00 – 11:00 Uhr in Fe 412/1

Stefanie Jekal (PJ-GD-Fe), Diversity Managerin am Standort Fe

Programm:

Fitness: Qi Gong mit einem professionellen Trainer (BKK Bosch)

Referate zu Gender Diversity:

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, für Höherqualifizierte, Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständig, und ab April 2013 Mitglied des Aufsichtsrats bei der Robert Bosch GmbH,

Infostände von BER, BKK, HSS, Netzwerke am Standort

Der Betriebsrat lädt alle Kolleginnen aus den verschiedenen Bereichen am Standort Fe herzlich dazu ein!

HRS mit eigenem Betriebsrat

Udo Lutz | Betriebsrat BER-Fe

Im Dezember 2012 wählten 215 Kolleginnen und Kollegen ihren Betriebsrat für den Standort Bülowbogen.

Eine Woche nach der Betriebsratswahl fand die konstituierende Sitzung mit folgendem Ergebnis statt: Vorsitzender Thomas Theuer, stellvertretende Vorsitzende Anke Blessing, Betriebsausschuss neben den beiden Erstgenannten: Petra Köhnlein, Sonja Schörner, Magdalene Geringer. Weitere Mitglieder des Betriebsrat sind: Rainer Maurer (DV-Beauftragter), Susanne Arnold (Schriftführerin), Claudia Helfrich (Ersatzmitglied des Betriebsausschusses), Natalie Mollo (Bildungsbeauftragte). Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind Jutta Fries und Petra Kneher. Allen ein ganz herzlicher Glückwunsch.

Mit der Wahl ging auch das Mandat des Übergangsbetriebsrats zu Ende. Diese Form des Übergangsbetriebsrats mit je einem Vertreter aus den abgebenden Standorten hat sich bewährt. Neben mir war die

Betriebsrätin Paola Mastrogiovanni von der Schillerhöhe und Alfred Kizler aus Leonberg in dem Gremium. Die Aufgabe des Gremiums war, eine betriebsratslose Zeit zu verhindern, den Übergang für die Kolleginnen und Kollegen gut zu gestalten und die Beteiligungsrechte zu sichern.

Vieles musste und konnte geregelt werden. Ein neu gegründeter Standort hat zuerst keine Betriebsvereinbarungen. Deshalb war es nötig mit einer Betriebsvereinbarung mit dem etwas sperrigen Namen „Betriebsvereinbarung zum Übergangsmandat nach § 21a BetrVG, zu Gleitzeit, Zeiterfassung und Zutrittskontrolle“.

In der Betriebsvereinbarung wurde die Grundausrüstung für die Themen: Gleitende Arbeitszeit, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Kantine, Raucherplätze, Besuch von sozialen Einrichtungen, ... festgelegt. Eine wichtige Aufgabe des Übergangsbetriebsrates war Sicherstellung, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den neu-

en Stellen gute Chancen hatten.

Der Übergang von MitarbeiterInnen und Aufgaben aus den alten Standorten an den Bülowbogen war eine große Leistung. Mit ganz großem Einsatz stellte die Mannschaft sicher, dass es einigermaßen glatt lief. Es ist wie immer, erst wenn man live geht kommen die bis dahin verborgenen Probleme hoch.

Neustarts sind von ganz praktischer Solidarität geprägt, gemeinsames Zupacken und Gestalten ist gefragt. Im Sommer wurden in jeder Abteilung Vertrauensleute gewählt, dies ist neben der Betriebsratswahl der Ausdruck der Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Belegschaft. Klasse war auch die Unterstützung durch die IG Metall. Schon im Vorfeld unterstützte die Gewerkschaft uns bei Rechtsfragen. Mit dem zuständigen IGM-Sekretär Björn Kallis bekommt der Bülowbogen einen ehemaligen Boschler aus Schwieberdingen, ein großer Vorteil gerade in einer Anfangsphase, in der es viele Fragen gibt. Bei der ersten Betriebsversammlung des neu gewählten Betriebsrats sicherte Dietmar Stucke von der IGM-Bezirksleitung und zuständig für die Koordination der Boschstandorte, diese Unterstützung nochmals zu.

Kurzum, der HRS am Bülowbogen ist mit dem neu gewählten Betriebsrat und den Vertrauensleuten gut aufgestellt um die Zukunft für die Kolleginnen und Kollegen gut zu gestalten.

Sollten Sie trotz allen Bemühungen einmal nicht so ganz mit HRS zufrieden zu sein bitten wir um Nachsicht, denn es war und ist eine Herkulesaufgabe, die vielen Prozesse zusammenzuführen.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen bei HRS im Bülowbogen alles Gute!



v.l.n.r.: Udo Lutz (BER-Fe), Dietmar Stucke (IGM), Alfred Kizler (BER-Lr), Susanne Arnold (Schriftführerin), Sonja Schörner, Thomas Theuer (Vorsitzender BER-ST), Petra Köhnlein, Anke Blessing (stellvertretende Vorsitzende BER-ST), Rainer Maurer, Natalie Mollo, Magdalene Geringer, Carola Wildermuth (SBV-ST)

Ein neuer Lebensabschnitt begann

Dialogredaktion: *Anfang letzten Jahres ging unser stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Roland Saur in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.*

Jeder der Roland kannte fragte sich, wie macht er es, denn Roland war immer für die Kolleginnen und Kollegen da. Nichts war ihm zu viel, immer ein nettes Wort immer Zeit – was Besprechungs-Kolleginnen und Kollegen manchmal durch Verspätungen zu spüren bekamen. Deshalb baten wir ihn uns zu schreiben wie er die Altersteilzeit empfindet und was er heute macht.

Roland Saur: Die durch Metall-Tarifvertrag gesicherte Altersteilzeitregelung ist ein tolles Angebot für alle Beschäftigte, wenn es die persönlichen Verhältnisse erlauben. Ich selber bin seit 1. Mai 2010 in der Altersteilzeit, habe natürlich einen Einkommensverlust monatlich von etwas mehr als 10 Prozent und habe für die Monate der Altersteilzeit keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, da diese Gelder auf die Monate verteilt sind. Auch muss ich daran denken, dass ich circa 1/10 des monatlichen Zuschlags nachträglich mit der Einkommenssteuererklärung als Steuer nachzahlen muss.

Für mich waren folgende Gründe für die Altersteilzeit wichtig:

- Ich konnte mit etwas mehr als 63 Jahren in die Freistellungsphase wechseln und werde keinen Rentenabschlag haben, da ich regulär mit 65 Jahren in Rente gehen kann.
- Das frühzeitige Ausscheiden aus dem Betrieb gibt mir die Möglichkeit, bewusst meinen neuen Lebensabschnitt zu gestalten und ohne größere Krankheiten Themen anzugehen, die mir Freude machen.
- Ich habe in meinem privaten Be-



Roland Saur hat jetzt Zeit, sich seinen Enkeln zu widmen

reich mehr Freizeit, stehe nicht mehr so unter Zeitdruck und kann mir die Zeit einteilen. Und ich kann mich meinen Enkeln widmen, letztes Jahr sind drei (!) geboren worden.

Seit 1. Januar 2012 bin ich in der Freistellungsphase. Wichtig war und ist mir, mich nicht aus dem persönlichen sozialen Engagement zu verabschieden. So war ich bereit, mich als Seniorpartner in der Feuerbacher Hauptschule zu beteiligen, um den Schülerinnen und Schülern Wege in die Berufswelt zu zeigen und Kontakte zu Firmen zu knüpfen.

Seit kurzem gibt es ein Kooperationsabkommen zwischen der Ausbildungsabteilung von Robert Bosch Feuerbach und der Bismarckschule. Die Bismarckschule ist eine Ganztagschule mit Essensangebot. Die Schülerinnen und Schüler kommen oft aus schwierigen Verhältnissen und sind froh über Hilfestellungen und Angebote. Wichtig ist für mich dabei die Zu-

sammenarbeit mit der Jugend- und Ausbildungsvertretung JAV und mit den Ausbildern vor Ort.

Außerdem habe ich mich bereit erklärt, in den Feuerbacher Bezirksbeirat zu gehen. Das gibt mir die Möglichkeit, nicht nur zu meckern, sondern auch, soweit möglich, zu gestalten. Feuerbach ist ein toller Stadtteil mit guten Angeboten, vielen Schulen und Sportflächen, sehr vielen Arbeitsplätzen und einer sehr guten Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und vielen Naherholungsgebieten.

In Feuerbach gibt es aber Missstände: Zum Beispiel die dringende Sanierung des Hallenbads, zum Beispiel die dringende Sanierung der Schulen, zum Beispiel die Belastung des Grundwassers mit Chemikalien, zum Beispiel fehlende öffentliche Räume für Gruppen, Initiativen, Vereine. Zum Beispiel fehlt in Feuerbach ein historisches und technisches Museum. Für mich ist ein Stuttgart wichtig, in dem sich Wohnen und Arbeiten verbindet und das nicht gnadenlos der Spekulation mit Immobilien und dem Durchgangsverkehr geopfert wird.

Abschließend möchte ich sagen: Die Zeit in der Fertigung und später als Betriebsrat bei Robert Bosch in Feuerbach hat mir sehr viel gegeben. Ich habe sehr viel gelernt - auch mit anderen Meinungen umzugehen. Wichtig war mich immer, Respekt vor den anderen zu haben und auch selber Respekt zu erwarten. Wichtig war für mich, dass jede und jeder nicht wehrlos ist, sondern im Bewusstsein seiner Rechte und Fähigkeiten handeln kann.

**Dialogredaktion:
Vielen Dank Roland!**

Wir wünschen Roland Saur alles Gute und viel Freude bei seinem Einsatz für Andere!

Konsum kommt von Kaufkraft

Plus für uns – Plus für alle: So lautet der Slogan der diesjährigen Tarifrunde. Wie hoch das Plus ist, entscheidet sich immer am Ende der Tarifrunde. Wir stehen noch am Anfang der Forderungsdiskussion und bitten Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart und Mitglied der Verhandlungskommission, um eine tarifpolitische Einschätzung.

Uwe, wie schätzt Du die wirtschaftliche Lage in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie ein? Und wie den gesamtwirtschaftlichen Ausblick für Deutschland?

Einerseits ist die wirtschaftliche Lage durchaus unterschiedlich. Nehmen wir z.B. den Automobilsektor: Während die deutschen Premiumhersteller Daimler, Audi, BMW und Porsche zwar nicht gleich, aber doch alle mindestens gut dastehen, leiden FORD oder Opel, die stärker auf den europäischen Markt ausgerichtet sind, unter dem Einbruch in Südeuropa.

Andererseits ist die Situation der Metall- und Elektroindustrie insgesamt sehr robust und stabil. Nach der konjunkturellen Delle der letzten Monate gehen die Vorhersagen mittlerweile wieder im Wochenrhythmus nach oben.

Auch für die Gesamtwirtschaft gilt: Trotz der Rezession in Südeuropa, für deren Ausmaß eine ökonomisch irrwitzige Sparpolitik zu Lasten der Menschen zumindest mitverantwortlich ist, befindet sich die deutsche Wirtschaft auf Wachstumskurs. So ziehen die Geschäftserwartungen der Unternehmen seit Anfang des Jahres wieder deutlich an und das DIW sagt für 2013 ein stabiles Wirtschaftswachstum von einem Prozent voraus.

Was könnte das für eine mögliche Tarifforderung bedeuten?



Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall, im Gespräch

Spielen qualitative Themen wieder eine Rolle?

Angesichts der unterschiedlichen Situation in unserer Branche und eines stabilen Wachstums der Gesamtwirtschaft sind wir gut beraten, auch in diesem Jahr unsere Forderung auf der Grundlage der Preissteigerung und der gesamtwirtschaftlichen Produktivität zu entwickeln. Das ergibt einen Sockel von ca. 3,5 Prozent.

Und oben drauf brauchen wir einen kräftigen Wachstumsimpuls. Denn alle Wirtschaftsinstitute sagen, dass 2013 der private Konsum die wichtigste Stütze der Konjunktur sein wird. Konsum kommt von Kaufkraft und Kaufkraft von den Einkommen der Beschäftigten. Die Große Tarifkommission in Baden-Württemberg empfiehlt daher eine Forderungshöhe von 5,5 Prozent.

In der letzten Tarifrunde ist uns mit den Regelungen zur unbefristeten Übernahme der Azubis und zur Leiharbeit ein Durchbruch in zwei wichtigen qualitativen Themen gelungen.

Den gilt es jetzt in der betrieblichen Wirklichkeit umzusetzen. Die letzten Monate haben gezeigt, dass das kein Spaziergang ist. Auf diesem

Weg müssen wir noch viele Widerstände der Unternehmen überwinden. Damit wir uns auch weiterhin darauf konzentrieren, haben wir uns für die Tarifrunde 2013 keine neuen qualitativen Themen vorgenommen.

Plus für uns – Plus für alle. Wer sind aus Deiner Sicht alle und viel spannender, wieso profitieren alle von der Erhöhung unserer Entgelte?

Alle sind einfach alle: Zunächst die Kolleginnen und Kollegen in unseren Betrieben, von deren steigendem Einkommen profitieren die Menschen in den Sektoren Handel und Dienstleistungen, von deren steigendem Einkommen wieder die konsumnahe Industrie usw.

Höhere Einkommen und steigende Nachfrage bringen dem Staat mehr Steuern und den Sozialversicherungen mehr Beiträge. Nicht zu vergessen die Rentnerinnen und Rentner, deren Bezüge sich ebenfalls nach den Einkommen richten.

Kurzum: Eine erfolgreiche Tarifrunde von uns Metallern und Metallern hilft allen – darum sollten uns auch alle in unserer Tarifrunde unterstützen.



Termine

Betriebsversammlungen im März 2013

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsversammlung. Bei den Betriebsversammlungen am Vormittag werden die Pausen vor die Versammlung gelegt.

Schwerpunkte der Versammlungen sind: Aktuelle wirtschaftliche und soziale Lage, Beschäftigungssituation, Gleitzeitabbau, Bereichsthemen, ...

Freitag, 1. März 2013, 8:45 Uhr,
CI-Fe,
Fe 412/1 Kantine

Montag, 4. März 2013, 14:00 Uhr, 22:00 Uhr, FeP-Ru,
Speisesaal Rutesheim

Dienstag, 5. März 2013, 8:00 Uhr, FeP Frühschicht,
Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 6. März 2013, 9:00 Uhr, CI-Vaihingen,
Vaihingen IB-Hotel, Wallgraben,
4. Stock

Donnerstag, 7. März 2013, 8:30 Uhr,
AA, C, CP, GS, Verkaufshaus aus
Waiblingen,
Fe 412/1 Speisesaal

Freitag, 8. März 2013, 8:30 Uhr, 14:15 Uhr, 22:00 Uhr,
FeP, Ausbildung,
Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 19. März 2013, 8:30 Uhr, PA-ATMO1,
Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 20. März 2013, 8:30 Uhr,
DGS, Fe 412/1, Speisesaal

Donnerstag, 21. März 2013, 8:30 Uhr, DS, FCM, Fe 412/1
Speisesaal



Gute und kraftvolle Interessenvertretung ist nur mit einer mitgliederstarken Gewerkschaft möglich. Auf der Klausurtagung der VKL im Februar wurden die Werber des Jahres 2012 geehrt.

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