



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

diario

2013 aus Sicht der Beschäftigten bei Bosch in Feuerbach

Ein Rückblick

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

Mit dieser **dialog**-Ausgabe möchten wir zum Jahresauslauf auf die hinter uns liegenden Monate zurückblicken.

Einer dieser Blicke reicht noch weiter zurück: Die Bosch-Ausbildung feierte im April ihr 100-jähriges Bestehen. Eindrücke von den Feierlichkeiten zusammen mit weiteren Berichten aus dem Ausbildungsbereich finden Sie auf den Seiten 12 und 13.

Heute ist es mit der Erstausbildung aber oft nicht mehr getan. Für das berufliche Fortkommen sind manchmal grundlegende Weiterqualifizierungen nötig. Vor diesem Hintergrund wurde die ausgesetzte Wohneigentumsförderung in eine Qualifizierungsförderung überführt. Mehr dazu auf Seite 14.

Wie wichtig die Rolle der Vertrauensleute für die Mitsprache bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen ist, hat sich auch dieses Jahr wieder beim Abbau der Gleitzeitkonten bestätigt. Der Bericht auf Seite 10 zeigt, dass es nur so möglich ist, Kompromisslinien zu finden, die von den Beschäftigten mitgetragen werden.

Mit der Arbeitswelt ändern sich auch Anforderungen an die Arbeitsgestaltung. Die Aktivitäten hierzu werden bei Bosch unter dem Begriff Inspiring Working Conditions verfolgt. Das Thema Home-Office ist zwar nicht neu, aber erstmals bei Bosch wurden nun Feldtests mit systematischer Begleitung durchgeführt, um aus den Erfahrungen zu lernen und geeignete Betriebsvereinbarungen treffen zu können. Der Bericht der Arbeitsgruppe ist auf Seite 9. Die neu eröffnete Kita hier am Standort ist ebenso in diesem Kontext zu sehen.

Auch bei der Eingliederung sog. Leistungsgewandelter Mitarbeiter muss man sich Gedanken über individuell geeignete Arbeitsgestaltung machen. Um dies noch effizienter tun zu können, wurde ein Integrationsteam ins Leben gerufen. Für den Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern fordern wir Instrumente, die Betroffenen helfen, statt sie noch mehr unter Druck zu setzen. Konkrete Vorschläge hat eine eigens

gegründete Projektgruppe des BER-Fe erarbeitet. Einblicke erhalten Sie auf den Seiten 8 und 14.

Die Ergebnisse der IGM-Beschäftigtenbefragung liegen vor. Für Bosch Feuerbach gibt es eine eigene Auswertung. Erfahren Sie auf Seite 6, was unseren Kolleginnen und Kollegen an Ihrer Arbeit wichtig ist.

Neben vielen weiteren Themen heißt es aber in dieser Ausgabe auch Abschied zu nehmen: Von einem Kollegen, der durch seinen langjährigen Vorsitz im BER-Fe und als Aufsichtsratsmitglied in den Nachkriegsjahren vieles mit bewirkt hat, was Bosch und unseren Standort heute ausmacht und allzu selbstverständlich scheint. Richard Rau verstarb im Oktober im Alter von 88 Jahren. Ihm ist der Dank auf Seite 16 gewidmet.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

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: hartmanndruck, Wildberg

Fotos ©: Uwe Flammer, Alexander Schmitt, Hans-Jörg Renz, Udo Lutz, Eigenbilder JAV, Eigenbilder BER-Fe
© istockphoto, Junghee Choi 2011 (S. 2)
© eb-picture - Fotolia (S. 16)

Aus dem Inhalt

Leitartikel	Seite 3
Vertrauensleute	Seite 4
Tarifrunde 2013	Seite 5
IGM Befragung	Seite 6
BER-Organigramm	Seite 7
Gesund arbeiten!	Seite 8
IWC-Feldtest	Seite 9
Zeitkontenabbau	Seite 10
Ausbildung	Seite 11-13
Kunst- und Kultur	Seite 15
Betriebsratswahl 2014	Seite 16

Gemeinsam die Zukunft gestaltet!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

dieser Dialog als Rückblick auf das Jahr 2013 ist ein Anfang. Mit dem Jahresdialog versuchen wir die Ereignisse bei uns in Feuerbach und Rutesheim nochmals Revue passieren zu lassen und einen Bericht unserer gemeinsamen Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen bei Bosch zu geben.

Es ist ein gemeinsamer Rückblick, denn ohne Ihre Beteiligung zusammen mit den Vertrauensleuten und Betriebsräten wäre die Gestaltung nicht möglich gewesen. Mit dem Dialog ist der Dank an Euch/Sie verbunden, natürlich mit der Bitte um ihre weitere Beteiligung.

Viele Arbeitsschwerpunkte neben der alltäglichen Betriebsratstätigkeit gab es 2013, einiges konnte gestaltet werden, bei manchem sind wir noch dran.

Kurz vor der Haupturlaubszeit konnten wir noch erreichen, dass die Fremdvergabe der Pforte im Gebäude 070 (Zentrum am Feuerbach, Borsigstraße) nicht wie von der Firma geplant ab September als Werksvertrag vergeben wird. Hier zeigte es sich wieder, es ist auch bei Bosch notwendig, dass wir uns gemeinsam für unsere Interessen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen und faire Arbeitsbedingungen einfordern.

Auch Euer/Ihr Einsatz zum Erhalt der Arbeitsplätze in Arnstadt ist Klasse. Zum einen geht es um eine Zukunft der dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, aber es geht vor allem um die Gestaltung des sogenannten Bosch-Wegs. Schlichtweg, was passiert wenn ein Produkt so nicht einschlägt wie wir alle es gerne hätten. Stehen die Mitarbeiter dann vor einer unsicheren Zukunft? Dies ist nicht nur ein Arnstädter Thema, bei DS sind durch die Veränderung bei dem Projekt

WBT 9 Kolleginnen und Kollegen noch in der Vermittlung. Seit Monaten mahnt der Betriebsrat Zielarbeitsplätze an um den nicht sehr wertschätzenden Umgang mit den Betroffenen zu beenden.

Die Ausbildung wurde dieses Jahr 100 Jahre alt. Darauf kann man stolz sein. Die soziale Verantwortung für Bosch: Arbeit und Ausbildung sicherzustellen ist genauso groß wie vor 100 Jahren. Deshalb wird der Betriebsrat alles unternehmen um die Ausbildung immer auf dem neusten Stand und in dieser Größe zu halten. Dazu gehört auch, dass Auslerner übernommen werden und als Facharbeiter, wenn sie nicht studieren wollen oder können, eine gesicherte Zukunft haben. Zurzeit werden hierzu Gespräche geführt. Sehr erfreulich ist die Diversity-Kampagne der Firma. Endlich rückt dieses Thema in den Focus. Gleichstellungsthemen, Teilhabe, keine Ausgrenzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere solche mit einem gesundheitlichen Handicap sind alte Forderungen des Betriebsrates. Der eingeschlagene Weg ist richtig, wir müssen ihn konsequent weitergehen und umsetzen. Mit dem Integrationsteam wurde dieses Jahr ein wichtiges Instrument umgesetzt.

Eine weitere Baustelle ist die Gestaltung der neuen Arbeitswelt. Mit zwei Pilotprojekten zu IWC (Inspiring Working Conditions - Inspirierenden Arbeitsbedingungen) bei DS und CI versuchen wir Erfahrung zu sammeln. Auf der einen Seite eröffnet die neue Arbeitsgestaltung Freiheitsgrade, auf der anderen Seite müssen unter anderem: Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszumessung, psychische Belastungen, Arbeitszeit und planbare Arbeits- und Freizeit betrachtet und geregelt werden. Dies schaffen wir nur wenn wir di-

ese wichtige Weichenstellung für die Zukunft gemeinsam gestalten. Deshalb gibt es in beiden Pilotprojekten Mitarbeiterbeteiligungen in denen Licht und Schatten klar und offen analysiert werden. Bitte beteiligen Sie sich/Ihr euch an der Diskussion. Es geht hier um eine große Veränderung die weit über die Veränderung bei Einführung der Gleitzeit hinaus geht, deshalb müssen die neuen Arbeitsformen Spielregeln bekommen damit sie für Alle ein Gewinn und keine Belastung über Gebühr ist. Gerade im Hinblick auf längere Lebensarbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen solche Arbeitsnormen ein gesundes Arbeiten bis zur Rente ermöglichen.

Der Betriebsrat hat dazu die Arbeitsgruppe 10 „Forschung und Entwicklung“ mit Andreas Hiebel als Sprecher sowie eine Projektgruppe „Psychische Belastungen“ mit Udo Lutz als Sprecher, eingerichtet.

Wir berichten in diesem Jahresdialog über alle Arbeit der Arbeits- und Projektgruppen um deren Aufgaben und Arbeit transparenter zu machen.

Die Anforderung zur Gestaltung unserer Zukunft, kann man wohl nicht besser ausdrücken als wie es Willy Brandt einmal sagte: "Nichts kommt von selbst. Und nur wenig ist von Dauer. Darum – besinnt Euch auf Eure Kraft und darauf, dass jede Zeit eigene Antworten will und man auf ihrer Höhe zu sein hat, wenn Gutes bewirkt werden soll."

In diesem Sinne viel Spaß beim Lesen!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung verbunden mit herzlichen Grüßen

Ihr

Hartwig Geisel



Bereichs-VKL hat wieder getagt

In Feuerbach haben wir neben den Vertrauensleuten auch Mitglieder in der Bereichs-Vertrauenskörperleitungen (B-VKL).

Diese gibt es in jedem Geschäftsbereich den wir am Standort haben. Die B-VKL ist das höchste gewerkschaftliche Gremium welches wir bei Bosch in Feuerbach haben. Jedes Jahr treffen wir uns auf drei Klausuren um aktuelle Themen zu bearbeiten. In 2013 haben wir die Themen: Vorbereitung und Durchführung der Tarifrunde, Durchführung der Beschäftigtenbefragung, Entwicklung der Organisationsstärke, Vorbereitung BER-Wahl, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Umsetzung von Tarifverträgen behandelt.

Vielen Dank an alle Mitglieder in der B-VKL für das hohe Engagement. Wir konnten auch in diesem Jahr die Arbeit der Vertrauensleute weiterentwickeln. Beim Thema Weiterbildung der Vertrauensleute sind wir ein großes Stück voran gekommen und wollen auch in 2014 wieder die Zahl der Vertrauensleute, welche an Bildungsmaßnahmen teilnehmen weiter steigern.



Vertrauensleute – Sommerfest

Auch in diesem Jahr feierten wir wieder, bei herrlichem Sonnenschein, das Sommerfest für die Vertrauensleute bei Bosch-Fe. Insgesamt waren etwa 100 Vertrauensleute, Jugendvertreter, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter anwesend. Darunter auch einige ehemalige Betriebsratskollegen, die jetzt im Ruhestand sind.

Mit dem Sommerfest will sich die IG Metall und die VK-Leitung für das große Engagement bei allen Interessensvertretern bedanken.

Die Aufgabe ist nicht immer einfach und die Herausforderungen werden nicht weniger.

Da ist es wichtig das Betriebsräte und Vertrauensleute ein Team sind und gemeinsam agieren. Nur wenn wir gemeinsam, solidarisch die Themen bearbeiten werden wir erfolgreich sein. Und das geht mit gegenseitigem Vertrauen noch besser. Deshalb soll das Sommerfest auch dazu dienen, mal ohne Tagesordnung sich Bereichsübergreifend zu unterhalten und besser kennen zu lernen.



Tarifrunde 2013

Die IG Metall hat folgendes Tarifiergebnis erzielt:

- Mai und Juni gelten die bisherigen Entgelttabellen
- +3,4 Prozent zum 01. Juli 2013
- +2,2 Prozent zum 01. Mai 2014
- Laufzeit bis zum 31. Dezember 2014

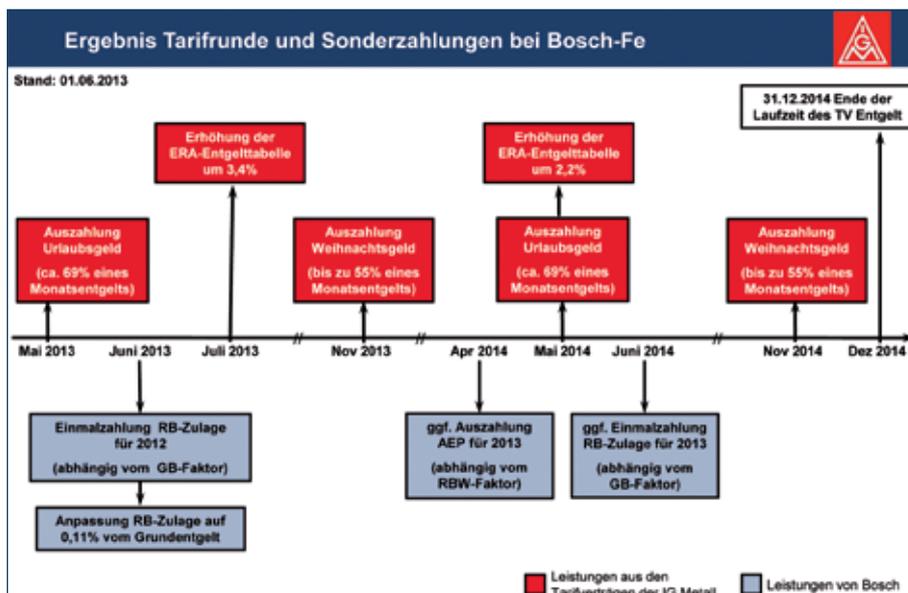
Martin Röhl von der IG Metall Stuttgart fasst das Ergebnis so zusammen:

Das Ergebnis hat „Licht und Schatten“. Das Volumen ist in Ordnung, eine Möglichkeit zur Differenzierung wurde verhindert und neben NRW und Ba-Wü gibt es seit vielen Jahren wieder einen dritten IG Metall-Bezirk, der in der Lage ist, ein Tarifiergebnis abzuschließen.

Schatten an dem Ergebnis sind die zwei Monate Nullrunde und die lange Laufzeit.

Es gab positive Stimmen zum Ergebnis:

- Ein Plus wurde erreicht
- Man kann damit leben
- So schlecht ist das Ergebnis nicht



Aber es gab auch kritische Stimmen zum Tarifschluss:

- Die zwei Nullmonate sind nicht gut
- Für das ganze Jahr 2014 „nur“ 2,2 Prozent Erhöhung
- Die Laufzeit ist zu lang

Die Vertrauensleute bei Bosch-Fe haben das Tarifiergebnis beschlossen:

- 48 Vertrauensleute haben für das Ergebnis gestimmt
- 38 Vertrauensleute waren dagegen

Mit zahlreichen Aktionen haben wir IG Metall bei Bosch-Fe die Tarifrunde unterstützt. Danke an alle Mitglieder für die Unterstützung und die gelebte Solidarität.





IGM Beschäftigtenbefragung

Die ersten Ergebnisse der IGM-Beschäftigtenbefragung liegen vor. Über 500.000 Menschen haben sich an der Umfrage beteiligt, somit ist dies eine der größten Sozialstudien die es je gab.

Ein toller Erfolg und eine gute Basis um ein politisches Handlungskonzept zu entwickeln, das sich an den Interessen der Beschäftigten orientiert.

Bei Bosch-Fe haben ca. 2.700 Personen den Fragebogen ausgefüllt. Die konkreten Ergebnisse für Bosch erhalten wir zu einem späteren Zeitpunkt. Die Vertrauensleute haben sich im Herbst beraten, wie wir die Ergebnisse kon-

kret in Fe umsetzen.

Zusätzlich wurden die gesammelten Spenden (1 EUR pro ausgefüllten Fragebogen) nun an die sozialen Einrichtungen verteilt.

Zum weiteren Vorgehen:

- Auf den Betriebsversammlungen wurden weitere Ergebnisse und erste Erkenntnisse aus der Befragung vorgestellt.
- Wir erhalten in den nächsten Monaten Stück für Stück noch detaillierte Auswertungen für unseren Standort.
- Die Ergebnisse werden wir dann entsprechend bekannt machen und mit den Vertrauensleuten/Beschäftigten hier am Standort

diskutieren.

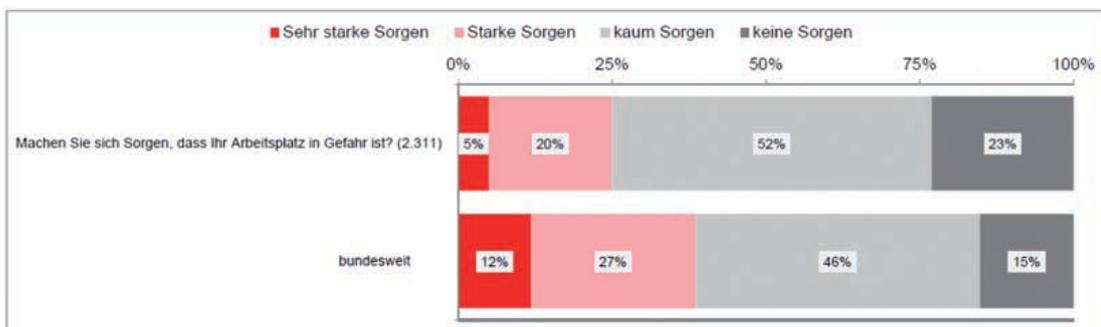
- Dazu haben wir auf der B-VKL-Klausur eine Projektgruppe gegründet, die den Umsetzungsprozess begleitet.
- Daraus ableitend wollen wir betriebliche Themen definieren an denen wir arbeiten wollen und die entsprechenden Prioritäten festlegen.

Die IG Metall wird parallel dazu Prioritäten und Ziele diskutieren, um daraus ein tarifpolitisches Konzept zu erarbeiten. Die Ergebnisse und Konsequenzen aus der Befragung sollen sich dann unter anderem als eine qualitative Forderung in der nächsten Tarifrunde wieder finden.

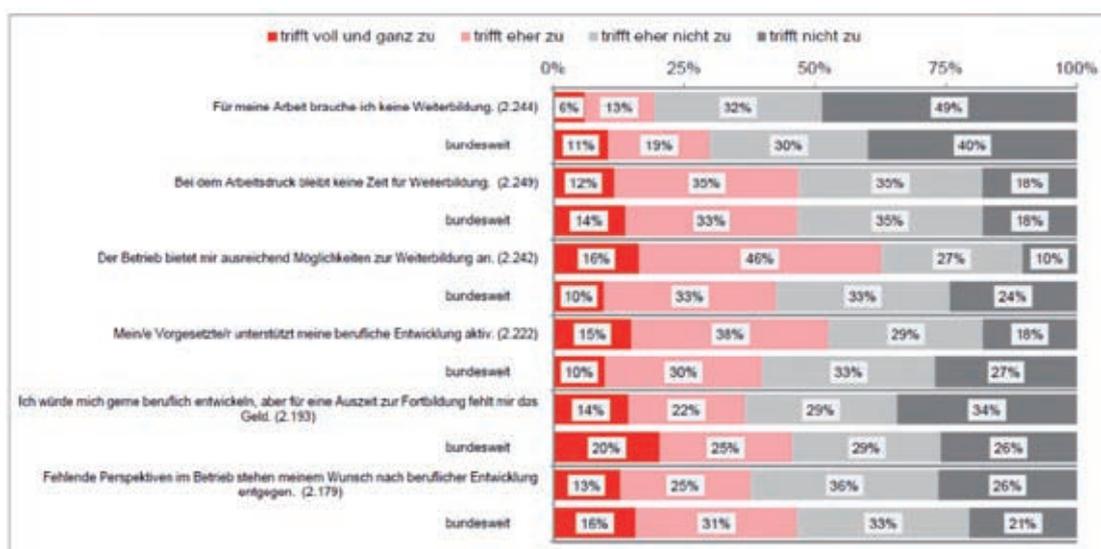
GEMEINSAM FÜR EIN GUTES LEBEN



3. Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?



12. Welche der folgenden Aussagen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung treffen zu?



Arbeitsgruppen im Betriebsrat sichern gute und qualifizierte Interessenvertretung

Der Betriebsrat muss eine große Breite von Themen abdecken. Dies beginnt mit der Zustimmung zum Personalfragebogen für Neueintritte, über das Thema Entgelt, die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, soziale Einrichtungen bis hin zur betrieblichen Altersversorgung und leider auch der Sterbekasse.

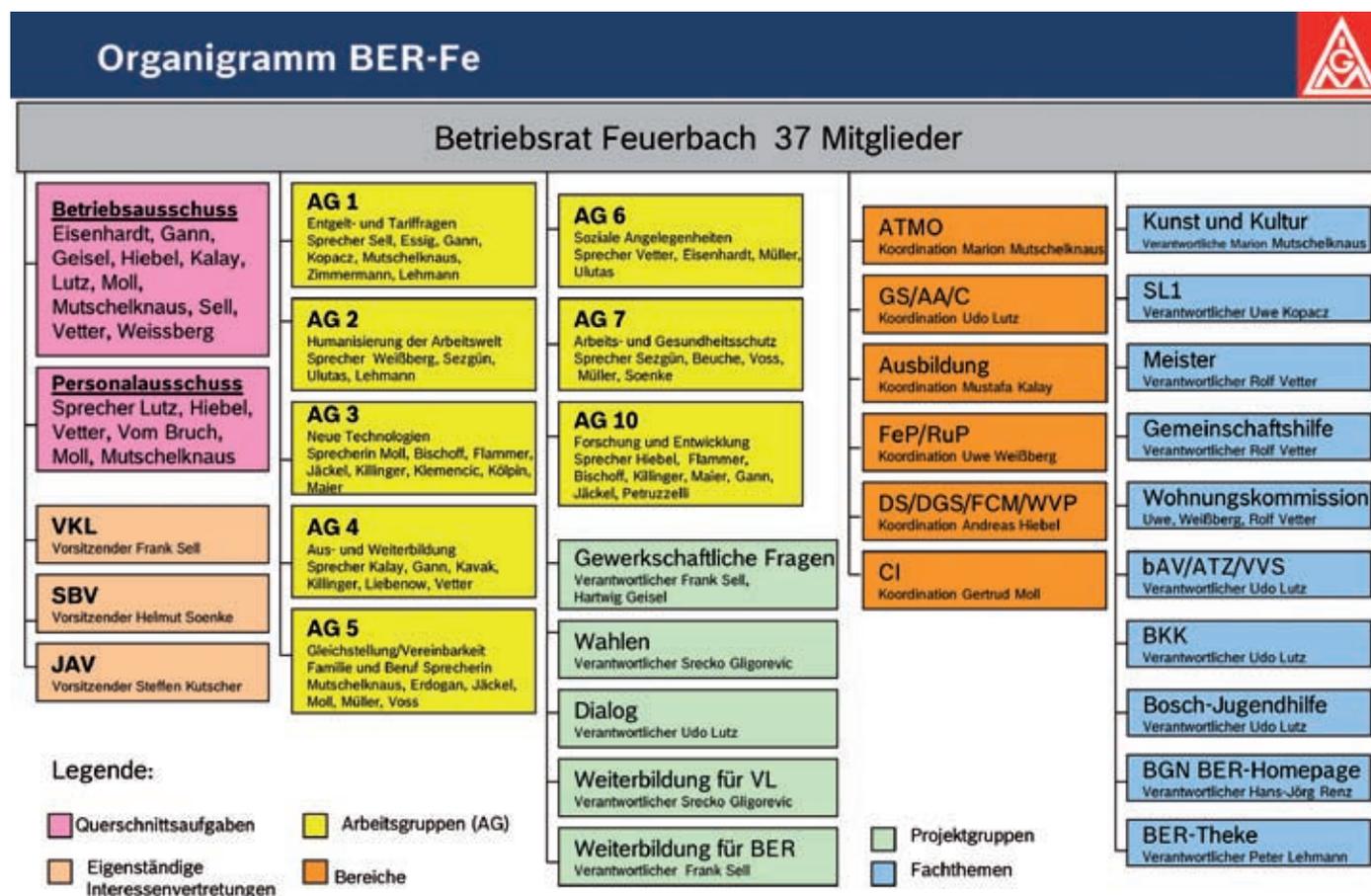
Durch die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie, die viele Arbeitsbedingungen in die Hände der Tarifpartner von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände legten, sind die Betriebsrätinnen und Betriebsräte besonders gefordert.

Durch den demokratischen Aufbau der Gewerkschaften und dem gemeinsamen Aufstellen von Forderungen und Gestaltungsansätzen durch die Mitglieder gibt es eine enge Verzahnung.

Diese Gestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeit ist sehr gut. Ein Beispiel war die Abwrackprämie sowie die Qualifizierungsmöglichkeiten innerhalb der Kurzarbeit bei der Krise 2008. Durch die Flexibilität und der engen Verzahnung waren gute Lösungen, die viele Arbeitsplätze sicherten, möglich. Um den Anforderungen gerecht zu werden hat der Betriebsrat eine

Vielzahl von Arbeitsgruppen, Projektgruppen und Themenverantwortliche.

Sicher, jede Betriebsrätin und jeder Betriebsrat hat ein Grundwissen, nur verlangen die Anforderungen ein sehr tiefes Fachwissen. Niemand könnte als Einzelperson sich die volle Breite und Tiefe aneignen. Mit dieser Struktur der Aufteilung gelingt es uns gut sehr komplexe Themen qualifiziert zu bearbeiten. Denn unser Anspruch ist eine gute und qualifizierte Vertretung für Euch/ für Sie zu sein. Anbei die Übersicht und ein paar Einblicke in die verschiedenen AGs.



Gesund arbeiten

Udo Lutz | Betriebsrat, Sprecher Projektgruppe Psychische Belastungen

Gesund arbeiten, möchten wir alle. Sicherung des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt hat lange Geschichte. Eigentlich etwas Selbstverständliches, trotzdem mussten wir Gesetze und Regelung zusammen mit der Gewerkschaft hart erkämpfen.

Die Arbeitswelt ändert sich ständig, dadurch ändern sich auch die Belastungen für den Einzelnen. Waren es gestern meist Belastungen von Muskeln und Skelett, stehen heute die psychischen Belastungen mehr im Vordergrund. Neben der klassisch als Stress bezeichneten Arbeitssituation wie: Termindruck, Unterbrechungen bei der Arbeit, zu viel Arbeit, überlange Arbeitszeit, Unterlagen und Software in Englisch, führen auch fehlende Anerkennung, unklare und schnell wechselnde, teilweise widersprechende, Arbeitsaufträge, bis hin zu nicht planbaren Arbeitszeiten und die fehlende Möglichkeit sich zwischen der Arbeit regenerieren zu können, zu großen psychischen Belastungen. Ferner wirken sich die aktuellen Sparmaßnahmen durch Nichtbesetzung nötiger Stellen, sowie Personalknappheit, noch verstärkend aus.

Um diese Themen besser zu bearbeiten, wurde im Betriebsrat die Projektgruppe „Psychische Belastungen“ gegründet. Der Projektgruppe gehören neben mir als Sprecher die Betriebsrätinnen und Betriebsräte Kerstin Jäckel, Lucia Kathmann, Gertrud Müller, Nicole Voss, Karsten vom Bruch, Wilfried Magerkurth (bis 31. Oktober 2013), Halit Sezgün sowie Michael Teuber als Experte an. Sie hat die Aufgabe das Thema in einem sogenannten Zwischenspur zu bearbeiten, um es dann wieder fest in die Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz einzugliedern.



Mitglieder der Projektgruppe Psychische Belastung bei einer Besprechung (v.l.n.r.) Udo Lutz (Sprecher), Halit Sezgün (Sprecher AG 7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), Gertrud Müller, Lucia Kathmann es fehlen auf dem Bild die Mitglieder: Nicole Voss, Kerstin Jäckel, Dieter Eisenhardt, Michael Teuber, Karsten vom Bruch und Ralf Maier.

Gesundheit ist ein hohes Gut, dies trifft insbesondere die psychische Gesundheit. Psychische Belastungen führen oft zu Erkrankungen.

Die psychische Erkrankung ist nicht mit Erkältung vergleichbar, die man in der Regel in einer absehbaren Zeit auskurieren kann, ihre Folgen und Auswirkungen sind sehr gravierend, in der Regel dauerhaft und enden nicht selten in einer Erwerbsunfähigkeit. Waren 1996 20,1 Prozent der Zugänge in die Erwerbsminderungsrente auf Grund von Psychischer Erkrankung, stieg der Anteil ständig und betrug 2011 41 Prozent und wurde damit der häufigste Grund einer Erwerbsminderungsrente. Alles, gute Gründe Belastungssituation zu analysieren und abzubauen.

Besonders Ärgerlich ist, dass im Gesetz eine Lücke bestand und dadurch bei der Gefährdungsbeurteilung des individuellen Arbeitsplatz die psychischen Belastungen nicht oder ungenügend beurteilt wurden. Ärgerlich ist besonders, dass auch Bosch diese gesetzliche

Lücke die individuelle psychische Gefährdungsbeurteilung ablehnte. Erfreulich ist, dass jetzt die gesetzliche Lücke geschlossen wurde und es Bosch nicht mehr gelingen wird eine flächendeckende individuelle Gefährdungsbeurteilung abzulehnen.

Als Maßnahme zur Verbesserung der Gesundheit werden unter anderem die Antworten der Mitarbeiterbefragung 2013 (AS13) Abteilungsbezogen ggf. gruppenbezogen gemeinsam mit dem Betriebsrat analysiert und Verbesserungen gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet.

An einem weiteren sehr traurigen Punkt haben wir mit der Firma noch keine Lösung. Psychisch erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf Grund der Erkrankung Fehler und ggf. Handlungen machen die nur aus dem Sichtwinkel der Erkrankung erklärbar sind. Jetzt kann man ein Thema so oder so behandeln. Für uns als Betriebsräte steht eine qualifizierte Hilfe vor den arbeitsrechtlichen Maßnahmen, wie

Fortsetzung auf Seite 9

bspw. Abmahnungen und eventuellen Kündigungen.

Richtig ist, den Betroffenen dazu zu bewegen, sich in professionelle Hilfe zu begeben. Unser Vorschlag ist eine Betriebsvereinbarung, die die Annahme von Hilfe des Betroffenen mit dem Aussetzen arbeitsrechtlicher Maßnahmen verbindet.

Ferner sollen nach unseren Vorstellungen die Kolleginnen und Kollegen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bei Veränderungen am Arbeitsplatz

und bei der Eingliederung unterstützend wirken. Die Firma brachte eine Anzahl von Bedenken vor. Für uns ist eine Regelungsabsprache unabdingbar, da arbeitsrechtliche Strafmaßnahmen meist wenig helfen, um die Gesundheit der Betroffenen zu fördern. Hier ist eine ggf. unkonventionelle Absprache nötig um eine zielgerichtete Hilfe zu organisieren.

Insbesondere die beiden nächsten großen Aufgaben benötigen ihre Unterstützung: Analysieren der Belastung in der Abteilung an Hand

der Ergebnisse der AS13 und die Umsetzung einer flächendeckenden individuellen Gefährdungsbeurteilung.

Bitte gehen Sie auf ihre Vertrauensleute, den für ihren Bereich zuständigen Betriebsrat oder mich (Udo.Lutz@de.bosch.com) zu, damit wir gemeinsam die Belastungen für Sie am Arbeitsplatz absenken und den Gesundheitsschutz verbessern können.

**Gesundheit ist ein hohes Gut!
Sichern wir es gemeinsam!**

IWC-Feldtest bei DS/MK und CI

Andreas Hiebel | Betriebsrat

Zu dem Thema IWC (Inspiring working conditions) wurde am Standort Fe in den Bereichen DS/MK und CI jeweils ein Feldtest gestartet, der das Ziel verfolgt, Erfahrungen bei der Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort zu sammeln. Dazu haben wir zwei Betriebsvereinbarungen mit der Firma in den beiden Bereichen abgeschlossen. BER und GBR begleiten die Tests.

Begleitung durch Umfragen mit den betroffenen Kollegen

Die Kollegen wählen ihre Arbeitszeit/ihren Arbeitsort frei nach eigenem Ermessen unter Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen. Die Teilnahme am mobilen Arbeiten ist freiwillig. Pflichtanwesenheit wird nicht definiert. Bei Bedarf von allgemeinen Pflichtanwesenheitszeiten in der Woche wird dies innerhalb des Bereichs rechtzeitig gemeinsam mit dem Vorgesetzten geregelt. Die regelmäßige Arbeitszeit ist Montag bis Freitag. Zur Vor- oder Nachbereitung kann auf freiwilliger Basis im Ausnahmefall am Samstag gearbeitet werden. Notwendige Arbeitsmittel dürfen mitgenommen werden. Momentan wird auf GBR-Ebene mit der Firma über eine KBV zum Mobilien Arbeiten verhandelt.



Die Arbeitsgruppe 10 „Forschung und Entwicklung“ bearbeitet die Feldtest. Die Mitglieder v.l.n.r.: Thomas Gann, Kerstin Jäckel, Wolfgang Killinger, Andreas Hiebel (Sprecher der AG 10), Axel Petruzzelli, Wilfried Magerkurth (bis 31.10.13), Uwe Flammer und Walter Bischoff.

Ein weiteres Thema bei IWC ist die Neugestaltung der Bürowelten mit flexiblen Bürokonzepten. Im neuen Bosch Standort Renningen-Malmsheim wird es verschiedene Zonen wie Ideen-Zonen, Linien-Zonen, Projektzonen und Kommunikationszonen geben.

Arbeitsplätze in Verbindung mit Free-Seating oder Desk-Sharing

sollen in weiteren Feldtests geprüft werden, desweiteren soll es zukünftig fest zugewiesene Arbeitsplätze, sowie temporäre Arbeitsplätze geben. Die klassischen Besprechungsräume werden dann Kommunikationsräume, Projekträume oder Denkerzellen genannt. Alles in allem sind das spannende Themen, wo wir als BER sehr eng eingebunden werden.

Zeitkontenabbau und Schließtage bei DS-VVGK und FCM

Andreas Hiebel | Betriebsrat

Anfang und Mitte 2013 ist die Firmenseite auf den Betriebsrat gekommen, 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 minus 10 Stunden im Abteilungsdurchschnitt bis 30. Juni 2013 (mit Zwischenziel plus 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 entsprechender Entgeltanpassung)

In verschiedenen Sondersitzungen hatten die Vertrauensleute die Chance, sich ein direktes Bild von



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

der Lage zu machen und kritisch mit der Firmenseite zu diskutieren und sich danach mit dem Betriebsrat abzustimmen. Nach diesen Runden waren die Grundpositionen und der Verhandlungsauftrag des Betriebsrats klar:

1. Arbeitsplatzsicherheit
2. Kein Entgeltverlust
3. Faire Lastverteilung

Im ersten Halbjahr wurden zwei Schließtage vereinbart (10. Mai und 31. Mai 2013), sowie keine Anwendung des TV BeSch im weiteren Jahresverlauf. Der Zeitkontenabbau erfolgte individuell und wird mit dem Vorgesetzten durchgesprochen, hierbei sind realistische Ziele und die Priorisierung der Arbeitsaufgaben zu berücksichtigen. Das Abbauziel wurde nicht auf minus

10 Stunden, sondern auf null Stunden festgelegt und musste nicht bis 30. Juni, sondern bis Ende Juli erfolgen. Im Juli wurde dann in weiteren Verhandlungen die Laufzeit der BV bis zum 31. Dezember 2013 verlängert, das Abbauziel von individuell null Stunden beibehalten sowie Schließtage für den 23. Dezember und 27. Dezember 2013 vereinbart.

Nicht im Geltungsbereich dieser BV ist der DGS-Bereich, auf Grund der derzeit besonders hohen Arbeitsbelastung der Kollegen. Für den FCM-Bereich wurde eine gesonderte Protokollnotiz abgeschlossen. Der Betriebsrat bedankt sich bei den Vertrauensleuten für die aktive Beteiligung an den Verhandlungen und das dadurch sehr gute Ergebnis!

ERA- Reklamationen

Peter Lehmann | Betriebsrat

In den Jahren 2012 und 2013 wurden in Feuerbach insgesamt 27 ERA Einstufungen durch den Betriebsrat überprüft und zu 95 Prozent dann auch tatsächlich zur Reklamation gebracht. Bei den verbleibenden fünf Prozent war die Hälfte durch die Betriebsratsberatung von Erfolg gekrönt.

Dabei zeigt es sich das im FeP, als Fertigungswerk, die größten und schwierigsten Hürden bestehen um eine Reklamation erfolgreich durch zu fechten. Dort spielt wohl der Ko-

stendruck bei den Erzeugnissen eine sehr große Rolle. Gefolgt wird das FeP bei diesen Problemen nur knapp dahinter von ATMO und FCM. „Einfacher“ stellt sich die Situation dann im DS dar, zwar nicht bei allen aber bei den meisten. Trotz dieser Widrigkeiten gibt es sehr viel Positives dabei zu berichten. Von den ganzen Reklamationen konnten 10 erfolgreich abgeschlossen werden. Die restlichen befinden sich im Bearbeitungsprozess bei HRL, wovon bei drei das Pako Verfahren eingeleitet wurde. Im FeP sind es bis jetzt zwei Verfahren die endgültig

abgelehnt sind. Trotz des allseits herrschenden Kostendrucks und für 2014 angekündigten Sparmaßnahmen lassen sich die Mitarbeiter aus allen Geschäftsbereichen am Standort nicht beirren, werden vom BER beraten und fordern ihre gerechte Einstufung und Entlohnung von der Firma. Nur gerechte Entlohnung und Wertschätzung garantiert den Erfolg der Zukunft.

Die Verhandlungen fanden in enger Abstimmung mit den Vertrauensleuten statt.

Die Neuen sind da

Im Herbst 2013 haben 232 junge Menschen bei Bosch in Feuerbach die Ausbildung/ Studium begonnen.

Die IHK-Berufe wurden am 9. September 2013 begrüßt, die Studenten der Dualen Hochschule sowie die Organisationsassistentinnen zum 1. Oktober 2013. Die Studenten der Dualen Hochschule Wirtschaft mussten etwas früher anrücken als ihre Kollegen aus dem Technik-Bereich und zwar am 16. September, da die Hochschul-Phase zum 1. Oktober beginnt, d.h.

die Anwesenheit ist an der Hochschule erfordert, somit hätten die Kollegen bei Bosch angefangen ohne Bosch betreten zu haben.

Hier war es sinnvoll das Studium um zwei Wochen vorzuziehen, so dass die Kollegen ihre Ausbildungsstätte, Betriebsrat, JAV sowie Ausbilder kennenlernen konnten.

Für unseren Nachbarstandort in Schwieberdingen werden 12 Studenten der Dualen Hochschule in Feuerbach mit ausgebildet.

Am Ende der ersten Ausbildungswoche macht die Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Neuen der IHK-Berufe ein Grillfest auf dem Gelände der Karl-Kloß-Jugendbildungsstätte in Feuerbach. Dieses Jahr wurde das Grillfest wetterbedingt auf das Werksgelände verlagert. Der Rasen war durch den Regen am Vorabend total eingenasst, die Halle im Fe786 stand leer und somit wurde die Halle kurzer Hand beschlagnahmt. Die Grillmeister gaben ihr bestes die Mannschaft zeitgleich zu sättigen. Location gut, Essen gut, Stimmung gut. Was will man mehr in der ersten Woche bei Bosch?

Für die Studenten und Organisationsassistentinnen fand dieses Jahr erstmalig ein Stammtisch analog des Grillfestes statt, nur dass der Stammtisch in der „inoffiziellen“ Außenstelle von Bosch also im Wichtel stattgefunden hat. Hier war der komplette zweite Stock nur für die Neuen reserviert und es war ein schöner Ausklang bei Apfelschorle und einem Wichtelkuchen.



Streichung Technisch-Gewerbliche Ausbildungsplätze

Kurz vor Ende der Sommerpause hat die Firmenseite den Betriebsrat informiert, die Ausbildungsplätze für den Jahrgang 2014 im technisch-gewerblichen Ausbildungsbereich (TGA) um 30 Prozent zu reduzieren.

Die Einstellzahlen waren für den Jahrgang 2013 auf 68 Ausbildungsplätze vereinbart, nun sollen die Ausbildungsplätze um 30 Prozent reduziert werden, d.h. 20 Ausbildungsplätze weniger, für 20 junge Menschen keine Perspektive bei Bosch.

Mit dieser Entscheidung folgt, dass der Ausbildungsberuf des

Industriemechanikers bei Bosch nicht mehr ausgebildet wird.

Die Ideen seitens der Ausbilder, JAV und Betriebsrat wurde für den Jahrgang 2014 kategorisch nicht angenommen, jedoch möchte die Firmenseite für den Jahrgang 2015 gerne diese prüfen.

Folgende Ideen und Anliegen wurden eingebracht:

- Struktur der Ausbildung erhalten
- Ausbildung in anderen und benötigten Berufe, wie z.B.
 - Technischer Produktdesigner
 - Kunststoffformer
 - Kaufleute für Büromanagement

- Ausbildung für andere Bosch-Standorte sowie andere Tochtergesellschaften, wie z. B.
 - Renningen
 - ETAS
 - Batterie
 - BoschRexroth
- Reutlinger Modell (Ausbildung mit Abitur plus Studium)

Die Firmenseite möchte die Ideen und Anliegen der Ausbilder, JAV und BER bis Sommer 2014 prüfen.

Wir sind für einen Erhalt der Struktur der Ausbildung und werden uns hierfür engagieren!



100 Jahre Lehrwerkstatt bei Bosch

Am 1. April 1913 gründete Robert Bosch in seinem Betrieb die erste Ausbildungsabteilung. Das war Anlass genug dieses Jubiläum gebührend zu feiern. Hierzu gab es in Feuerbach ein Festakt mit viel Prominenz und eine Ausbildungsfete für alle Auszubildenden und Studenten.

Als die Ausbildung am 25. Juli 2013 zum Festakt eingeladen hatte, waren sie alle da, die Bosch Prominenz von A1 Herr Fehrenbach – Vorsitzender des Aufsichtsrats, G1 Herr Denner - Vorsitzender der Geschäftsführung, G13 Herr Kübel - Geschäftsführer und Arbeitsdirektor, GBR - Herr Löckle Vorsitzender des Konzern- und Gesamtbetriebsrats und selbstverständlich 200 weitere geladene Gäste.

Der Festakt war in zwei Teile aufgliedert. Der erste Teil mit einigen Grußworten und einem Podiumsgespräch mit drei Auszubildenden aus den Jahrgängen 1949 (Kurt Kohler, Werkzeugmacher, 1985 (Markus Zebisch, Industriemechaniker) und 2011 (Paul Jäckh, Mechatroniker). Der zweite Teil sah einen Rundgang durch die Ausbildung, durch die Berufe, durch die Stockwerke vor, damit die Gäste beeindruckende Erlebnisse einfangen konnten.

Gehen wir mal ein Jahrhundert zurück in das Jahr 1913...

...mit der Zeit war der Betrieb zu einer Massenfertigung geworden, angetrieben durch den Export und die Spezialisierung der Produktionsabteilungen. Zwangsläufig verloren die Arbeiten in der einzelnen Werkstatt an Vielseitigkeit. Auch konnten von der steigenden Anzahl Betriebsmeister nicht mehr die „nötigen Erziehereigenschaften“ vorausgesetzt werden. So fasste Robert Bosch den Entschluss, eine selbständige Lehrlingsabteilung, die LEA, zu gründen. Sie sollte unter einheitlicher Leitung und nach systematischem Lehrplan für eine möglichst vielseitige, umfassende Ausbildung des wachsenden Bedarfs an Facharbeitern sorgen.

Mit folgender Stellenausschreibung suchte Robert Bosch seinen ersten Ausbildungsmeister, erschienen im „Elektronischen Anzeiger“, 1913



Im April 1913 wurden die 40 Lehrlinge, die bis dahin in verschiedenen Werkstätten beschäftigt waren, in der neu errichteten Lehrwerkstatt zusammengefasst. Bei deren Einrichtung wurde nicht gespart. Es standen 700 qm Bodenfläche zur Verfügung

und sie wurde mit 40 Schraubstöcken und allen nötigen Arbeitsmaschinen und Werkzeugen ausgestattet. Bereits 1920 gab es hier 110 Ausbildungsplätze.

...kommen wir nun wieder zurück ins Jahr 2013.

Seit dem 1. April 1913 starteten weltweit rund 100.000 Mädchen und Jungen ihre berufliche Zukunft mit einer Ausbildung beim Bosch. Das entspricht mehr Menschen als das Berliner Olympiastadion fassen kann.

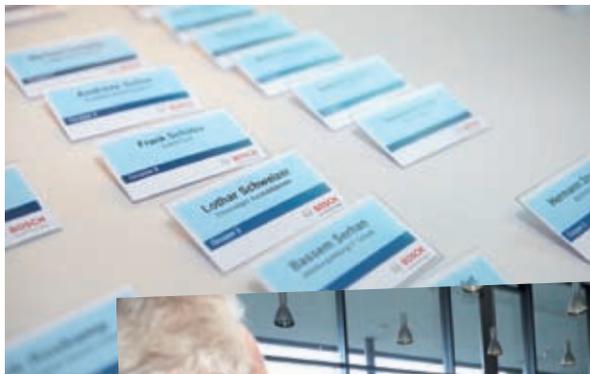
Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat dann im Ehrenjahr der Ausbildung für alle Auszubildenden und Studenten im Anschluss eine Ausbildungsfete mit Speis und Trank organisiert.

Einer unserer talentierten Studenten mit der Sprühdose und hat mit seiner Graffiti-Kunst das Gebäude Fe786 besprüht und verschönert mit „100 Jahre Bosch Ausbildung“.



Für die Musik war auch gesorgt, ein Musiker (Rapper) und ein Beatboxer haben den Abend noch abgerundet.





Robert Bosch Weiterbildungsstipendium - RBWBS

Wenn Mitarbeiter nach längerer Berufserfahrung gern noch eine Qualifizierung aufsetzen wollen, dann können sie das nun tun, indem sie die Förderung in Anspruch nehmen können.

Die Förderung sieht folgend aus:

- Stipendium 400 Euro/Monat
- Freistellung von der Arbeit
- 200 Euro/Monat Zinszuschuss für ein Bildungsdarlehen

Neue Gesamtbetriebsvereinbarung „Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen in Vollzeit“ ersetzt die Förderung von Wohneigentum

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass mit Blick auf die künftige Entwicklung am Arbeitsmarkt, die steigenden Qualifikationsanforderungen in den Betrieben sowie die Auswirkungen der demographischen Entwicklung der Qualifizierung von Mitarbeitern eine wachsende Bedeutung zukommt. Zu diesem Zweck wurde die GBV „Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen in Vollzeit“ vom 13.04.2011 abgeschlossen.

Die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen in Vollzeit erfolgt in einer Pilotphase bis zum 30.09.2012 an den Standorten AnP, BhP, Fe, HiP, HoP1 und Rt.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung löst die Betriebsvereinbarung „Baudarlehen“ vom 30.09.1993 ab. Damit entfällt die auf dieser Betriebsvereinbarung beruhende Regelung zu Zinszuschüssen für Darlehen zur Förderung von Wohneigentum. Es werden daher keine Zinszuschüsse im Rahmen dieser Regelung mehr gewährt.

Bereits laufende Zinszuschüsse sind von dieser Regelung nicht betroffen.

Folgende Mitteilung ging durch den Bosch-News-Ticker und wurde ebenso durch Aushänge bekannt gemacht (siehe unten).

Die Pilotphase ist abgeschlossen und die Förderung wurde nun Robert Bosch GmbH deutschlandweit ausgerollt.

Für weitergehende Fragen können sie sich an den Betriebsrat wenden.

BER und VL im Bosch-Connect



Seit diesem Jahr sollten nun alle Beschäftigten mit einem eigenen User auch für das Bosch-Connect frei geschaltet sein. Wir haben dort vom BER eine Community eingerichtet, um selbst mal zu testen wie das Ganze funktioniert.

Wir wollen auch eine VL-Community eröffnen. Die DGS-Vertrauensleute sind als Beispiel voraus gegangen und haben gute Erfahrungen gesammelt. Danke an euch für die tolle Arbeit.

Mit dem Bosch-Connect öffnet sich eine neue Kommunikationsebene und wir wollen als Interessensvertreter schauen wie wir das Medium auch für uns nützen kennen.

Feuerland

Marion Mutschelknaus | Betriebsrätin

Es ist soweit! Auch am Standort Feuerbach gibt es nun eine Kindertagesstätte, in der 80 von 100 Plätze mit Mitarbeiterkindern der RB GmbH und Tochtergesellschaften in Feuerbach nun peu à peu belegt werden.

Auch wenn aufgrund der langen Warteliste, der Bedarf ein Vielfaches größer ist, so ist ein erster Anfang und wichtiger Schritt getan. Mit der Eröffnung der Kindertagesstätte geht eine jahrzehntelange Forderung der Betriebsräte endlich in Erfüllung und wir kommen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ganz sicher ein gutes Stück voran.



Das Integrationsteam

Im April 2013 wurde das FeP Integrationsteam mit den Aufgaben Integration der SB, GL und LGW Mitarbeiter gegründet.

Das Kernteam setzt sich aus dem Bausteinowner SBV-Fe Klemencic, (SBV-Stellvertretung Soenke), BER-Fe Fr. Müller, MED-Fe Fr. Dr. Holzer, Dr. Grosser, Dr. Noack,

HRL-Fe Mandel und TEF6 Bodmer, Idziok zusammen.

Die Schwerbehindertenvertretung Feuerbach bedankt sich für die Mitwirkung der Mitarbeiter, und die hervorragende Unterstützung des Betriebsrates, Personalabteilung und den Fachabteilungen.

<p>Ziel – warum?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Transparenz herstellen ➢ Leistungspotenzial ermitteln ➢ Arbeitsplatzangebot ermitteln 	<p>Kunde – für wen?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ FeP ➢ Alle Bereiche/Werkstätten ➢ Alle MA mit Leistungseinschränkungen
<p>Ergebnisse – was soll erreicht werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Sicherung der Arbeitsplätze Schwerbehinderter ➢ Ausschöpfung des vorhandenen Potenzial an LGW-Arbeitsplätzen ➢ Gesundheitsförderung 	<p>Erfolgskriterien – wie messen wir die Zielerreichung?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Senkung Krankenquote ➢ Senkung Hilfslohnquote ➢ Senkung Beschäftigung mit nicht wertschöpfenden Tätigkeiten

Kunst- und Kulturangebote 2013 BER- Fe

Marion Mutschelknaus

Auch dieses Jahr gab es wieder vielseitige und interessante Kunst- und Kulturangebote des Betriebsrats für unsere Belegschaft am Standort Feuerbach.

Neben der „AkademieTour“ in der Filmakademie Baden-Württemberg organisierten wir u. a. Führungen im Theodor-Heuss-Haus, im Haus der Geschichte Baden-Württembergs, Kunstführungen in der Staatsgalerie und im Kunstmuseum sowie Stadt- und Themenspaziergänge. Manche Veranstaltungen waren bereits innerhalb kürzester Zeit ausgebucht, so dass wir die eine oder andere Zusatzführung angeboten haben. Ein späterer Versuch sich anzumelden, lohnt sich also manchmal doch.

Highlights in 2013 waren sicherlich die Veranstaltungen „Atelierbesuche in der Szene Schorndorfs“, „Vom Priesterhaus bis in die Kuppel – Geheimnisvoller Württemberg“ in Stuttgart-Rotenberg und die Führungen

in der Inka-Ausstellung im Lindenmuseum. Dort wurde auch zusätzlich eine Kinderführung organisiert.

Mit den Kunst- und Kulturangeboten, die mehr oder weniger ehrenamtlich geplant, organisiert und durchgeführt werden, haben wir als Betriebsrat das Anliegen, Menschen zu verbinden. Ebenso wollen wir über die Firma Bosch hinaus Kunst und Kultur in unserem Land fördern. Außerdem haben Sie die Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichen Bereichen des Standortes kennen zu lernen. Familienmitglieder oder auch Freunde, Bekannte zu den Events mitzubringen, ist selbstverständlich immer möglich.

Das aktuelle Programm finden Sie auf unserer Homepage im Intranet.

Die Kunst- und Kulturangebote des BER-Fe gibt es bereits seit 8 Jahren, als 2005 das Kunstmuseum in



Marion Mutschelknaus organisiert für den Betriebsrat die Kunst und Kulturangebote

Stuttgart eröffnete, und wir die Sonderausstellung „ Otto Dix – Hommage à Martha“ besuchten. Einige Teilnehmer/innen werden sich sicher noch daran erinnern.



Betriebsratswahlen 2014

Armin Kaltenbach | Mitglied des Wahlvorstandes

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in knapp fünf Monaten sind Betriebsratswahlen und die Vorbereitungen sind in vollem Gange.

Wie wichtig es ist, dass es in Unternehmen einen Betriebsrat gibt, zeigen folgende Beispiele:

In Betrieben mit Betriebsrat...

- ... ist das Entgelt höher, da sich der Betriebsrat um eine gerechtere Eingruppierung für die Beschäftigten einsetzt.
- ... ist die Belegschaft gesichert, da der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören ist und eine Standortverlagerung bzw. Schließung mit einem Betriebsrat schwieriger durchzuführen ist.
- ... sind die Arbeitsbedingungen besser, da der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte hat, die er wahrnehmen kann
- ... kommt das Thema Aus- und Weiterbildung nicht zu kurz.
- ...

Der Wahlvorstand ist nach der Sommerpause benannt worden und be-

steht aktuell aus 7 Mitgliedern.

Der Wahlvorstand ist ein separates Gremium, welches nichts mit dem Betriebsrat zu tun hat. Während der BER sich um die Themen und Belange der Beschäftigten kümmert, ist der Wahlvorstand um den ordnungsgemäßen Ablauf der Wahlen, die Feststellung des Wahlergebnisses und die Konstituierung des neuen Betriebsratsgremiums zuständig. Es ist extra aus jedem großen Bereich vom Standort eine Personen in den Wahlvorstand benannt, damit alle unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen vertreten sind.

Die Betriebsratswahlen finden von **18. bis 20. März 2014** statt. Die öffentliche Auszählung der Stimmen wird im Anschluss an den dritten Wahltag, am 20. März 2014, erfolgen.

Aktuell beschäftigt sich der Wahlvorstand mit der Prüfung der Wahlberechtigten, der Organisation der Wahllokale und mit dem elektronisch unterstützten Wahlprozess. Hierbei



hat es sich als besonders hilfreich erwiesen, so rechtzeitig mit der Aufnahme der Wahlvorbereitung anzufangen. Während bei den letzten Wahlen 2010 die Software, welche die Wahlberechtigung elektronisch überprüft, auf Windows XP funktioniert hat, gab es mit dem aktuellen Windows 7 Betriebssystemen keine Möglichkeit. Die Firma der Software ist nicht in der Lage ein Update für Windows 7 zu liefern. Notwendig ist die digitale Überprüfung überhaupt, damit nicht ca. 12.000 Wahlberechtigte mit der „Hand am Arm“ in einer ausgedruckten Liste überprüft werden müssen.

Hier gilt der Dank an DS/ORG und FCM, die mit viel Engagement in Eigenregie eine Lösung gefunden haben und so viel Geld und dem Wahlablauf viel Zeit erspart haben.

Wir fordern schon heute alle auf, von Ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. **Mit euren Stimmen nehmt ihr Einfluss auf die Zusammensetzung des neuen Betriebsrats für die nächsten vier Jahre!**

Trauer um Richard Rau

Unser ehemaliger Betriebsratsvorsitzender Richard Rau ist im Alter von 88 Jahren verstorben.

Richard hat durch seinen Einsatz Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte bei Bosch und insbesondere am Standort Feuerbach verbessert und gut gestaltet.

1940 fing er als Lehrling im Feuerbacher Werk an.

Ab 1953 bis zu seinem Ausscheiden 1988 gehörte er dem Feuerbacher Betriebsrat an.

1967 wurde er zum Vorsitzenden des Betriebsrats gewählt.

Ab 1965 war er Mitglied im Aufsichtsrat und ab 1976 stellvertre-

tender Vorsitzender bis zu seinem Ausscheiden 1988.

1947 wurde Richard selbstverständlich Mitglied der IG Metall als Mitglied der Ortsverwaltung Stuttgart und als langjähriges ehrenamtliches Vorstandsmitglied gestaltete er bundesweit wichtige Lebens- und



v.l.n.r.: Bei der Feier 100 Jahre Bosch-Feuerbach im Jahr 2009: Hartwig Geisel, Richard Rau, Gerhard Sautter

Arbeitsbedingungen. Er war außerdem Mitglied der SPD und viele Jahre Mitglied des Stuttgarter Gemeinderates. Bis zum Schluss hatte Richard großes Interesse an seinem Standort Feuerbach. Unvergessen ist sein Besuch 2009 bei der 100 Jahr Feier des Standorts Feuerbach.

Wir haben Richard viel zu verdanken. Durch mutiges und beherrztes Auftreten wurden harte Auseinandersetzungen, wie z.B. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Lohnrahmentarifvertrag II, die Alterssicherung und die Arbeitszeitverkürzung erkämpft. Richard, wir danken Dir!