



# DIALOG

Informationen der IGM-Betriebsräte und Vertrauensleute für die Beschäftigten bei Bosch Feuerbach

## Vertrauen ist gut - Betriebsrat ist besser!

Was ein Betriebsrat wert ist, merken Beschäftigte oft erst, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren: Sozialplan und Interessenausgleich hängen von der Existenz eines Betriebsrates ab.

Am 15. und 16. März 2006 entscheiden die Beschäftigten am Standort Stuttgart-Feuerbach, Rutesheim sowie weiterer Außenstellen über die Zusammensetzung des künftigen Betriebsrats. Arbeitsentgelt, Beschäftigungssicherung, Zeugnis – das ist ein ganz kleiner Ausschnitt aus dem Alphabet des Betriebsrates. Die Anforderungen sind sehr umfangreich. Auch wenn das Ehrenamt „Betriebsrat“ oft nicht mit Dank belohnt wird, spätestens alle vier Jahre bei der Wahl zeigt die Beteiligung, wie wichtig der Betriebsrat ist. Ein Betriebsrat ist nur so stark, wie die Belegschaft hinter ihm steht – ohne eine starke Wahlbeteiligung gibt es keinen gestärkten Betriebsrat. Für die Bestätigung ihrer Aufgaben brauchen die Betriebsräte umfangreiche Qualifizierung. Bei den Verhandlungen mit der Firmenseite haben wir es stets mit Fachleuten zu tun, aus allen Disziplinen.

Um sich hier auf Augenhöhe behaupten und die Interessen der Arbeitnehmer wirksam vertreten zu können, ist sehr viel Fachwissen erforderlich, sowie



entsprechendes Engagement. Betriebsratsarbeit wird immer wichtiger, denn die Angriffe kommen von allen Seiten. Permanent wird mit der Angst um den Arbeitsplatz gespielt.

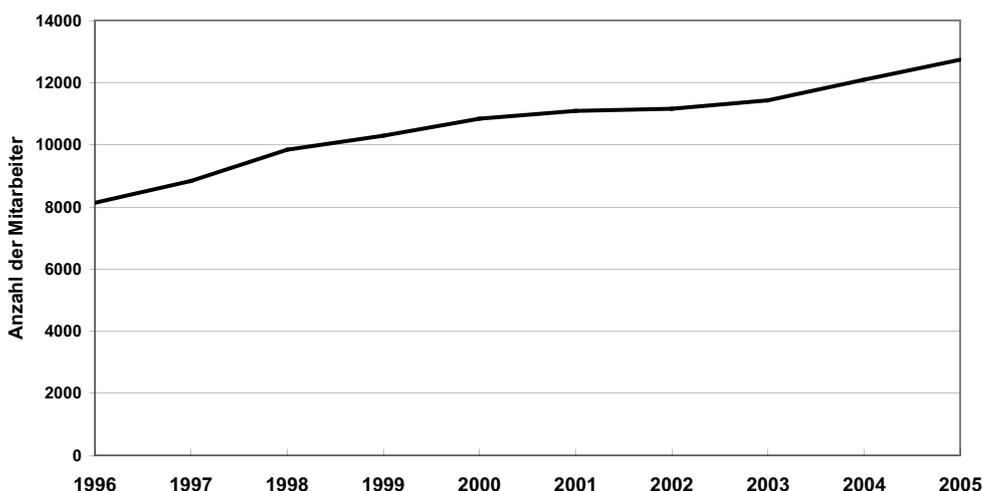
In der Welt internationalisierter Standorte gehört es für die Vorstände zum

Alltagsgeschäft, entlang der Wertschöpfungskette zu optimieren. Dabei konfrontiert die Geschäftsführung Belegschaften und ihre Betriebsräte trotz geltender Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, wie z. B. aktuell in der Automobilindustrie, mit ihren Forderungen nach genereller Kostensenkung.

Outsourcing, Off-shoring und damit zusammenhängende Investitionsentscheidungen werden an Verzichte der Belegschaft gekoppelt: De facto gilt die Friedenspflicht damit nur einseitig, nämlich für Gewerkschaften und Betriebsräte, nicht aber für die Arbeitgeber.

Die internationalen Verteilungskonflikte werden durch das aggressive Auftreten der Finanzmärkte zusätzlich verschärft. Sie setzen ihre Ansprache über die Vorgabe eines Rendite - Benchmarking durch. Auf diese Weise geraten selbst Unternehmen mit deutlich positiven Erträgen unter Druck, immer höhere Renditen zu erzielen.

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Feuerbach



Fortsetzung auf Seite 2

# Umsatz legt um fast 5 Prozent zu!

**Deutschlands Vorzeigekonzern Bosch geht es gut. Der Umsatz steigt, der Gewinn auch. Der Umsatz legte 2005 um knapp 5 Prozent auf rund 42 Mrd. EUR zu. In der Kraftfahrzeugtechnik stiegen die Erlöse um gut 4 Prozent auf 26 Mrd. EUR.**

Somit behauptete Bosch klar die Position als weltgrößter Automobilzulieferer. Auch beim Ertrag (2004 : 2,57 Mrd. EUR vor Steuern) konnte Bosch leicht zulegen.

Der im Konzern angepeilten Umsatzrendite von 7 Prozent sei man laut G1-Fehrenbach wieder einen Schritt näher gekommen.

2004 hatte sie 6,4 Prozent betragen. Besonders stark wuchs Bosch im vergangenen Jahr in Asien und Amerika. Wachstumsmotoren waren China, Indien und Korea.

In Amerika legten die Erlöse um gut 10 Prozent auf fast 8 Mrd. EUR zu.

Die Mitarbeiterzahl des Konzerns blieb in Deutschland zu Jahresbeginn 2006 mit 110.000 fast stabil.

Weltweit stieg die Beschäftigungszahl um 8.000 auf 250.000.

Der Strukturwandel geht weiter voran - in Deutschland wurden 2005 beispielsweise 1.800 Hochschulabsolventen eingestellt.

Für 2006 ist G1-Fehrenbach optimistisch; das Wachstum wird voraussichtlich etwas stärker ausfallen als 2005.

Fortsetzung von Seite 1

Diese Druck wird an die Beschäftigten weitergegeben, indem Produktivitätsanforderungen erhöht, Kostensenkung abgefordert und Arbeitsbedingungen verschlechtert werden. Auf diese Veränderungen müssen wir reagieren: Ohne ausreichende Unterstützung und ohne ein Instrumentarium, das dieser neuartigen Situation gerecht wird, halten viele Betriebsräte dem Druck nicht stand.

Vor dem genannten Hintergrund stellt sich für uns die Frage, wie wir die vorhandenen Kräfte und Durchsetzungsinstrumente bündeln, komprimieren und auch neue Stärken entwickeln können. Tarif- und Betriebspolitik müssen stärker europäisiert werden. Die erste gemeinsame Forderung der europäischen

Auf Grund des gegenüber dem Vorjahr deutlich verbesserten Geschäftsergebnisses 2005 hat die Geschäftsführung eine Erhöhung der bereits bekannt gegebenen AEP für 2005 in der RB GmbH beschlossen.

## Inforunden zur betrieblichen Altersvorsorge sehr gefragt!

**Der Informationsbedarf zur neuen betrieblichen Altersversorgung ist gewaltig. In vielen Runden hat unser Betriebsrat Udo Lutz die Änderungen den Kolleginnen und Kollegen näher gebracht.**

Leider kann der Betriebsrat nicht in Einzelberatungen die Regelung vorzustellen. Inforunden auf Abteilungsebene haben sich als sehr gut herauskristallisiert. Im überschaubaren Rahmen können auch die Kolleginnen und Kollegen spezielle Fragen zur Altersversorgung zu stellen. Die Nachfrage an diese Vorort Inforunden sind ungebrochen, deshalb wurde eine neuen Terminstaffel aufgelegt. Die Terminangebote wurden den Vertrauensleute zugemailt. Ansprechpartner für die Termine ist Thea Guthier-San vom Betriebsratssekretariat. Ganz einfach Termin vereinbaren und der Betriebsrat Udo Lutz kommt zu Ihrer Inforunde.

Der Bonus wird von 10 EUR je Bemessungseinheit auf 20 EUR verdoppelt. Dies entspricht einer Erhöhung der Bonuszahlung von bisher 5 Prozent auf 10 Prozent eines durchschnittlichen Monatsentgeltes. Das noch junge Jahr fängt jedenfalls gut an.



**Udo Lutz ist der Experte beim Betriebsrat für die betriebliche Altersversorgung**

### AEP 2005 erhöht!

Der Gewinn für 2005 hat sich trotz allem Gejammer so gut entwickelt, dass die Geschäftsführung nicht drum herum kam, die Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) zu erhöhen.

Ein Tipp: AEP zu Gunsten des Bosch Vorsorge Plan umwandeln und damit Einkommenslücken bei der Rente durch betriebliche Vorsorge entgegenwirken.

**Betriebsratswahl 15. - 16. März 2006  
Entscheiden Sie mit!**

# Entscheiden Sie mit! Überlassen Sie es nicht den anderen!

Auf diesem Weg möchte der Wahlvorstand allen Mitarbeitern der Robert-Bosch GmbH-Feuerbach kurz die wichtigsten Informationen zum Ablauf der BER-Wahl 2006 geben.

Jeder Mitarbeiter kann in jedem Wahllokal Wählen gehen. Die Lage der Wahllokale entnehmen sie dem Intranet oder ihren Abteilungsinformationstafeln. Am 15.03. wird von 08.00-15.00 Uhr in allen Außenbezirken und am 16.03.2006 von 08.00-16.00 Uhr im Hauptwerks-gelände gewählt.

Die Wahlberechtigten Leasingkräfte bekommen Briefwahlunterlagen. Es dürfen insgesamt 39 Stimmen vergeben werden. Der Mitarbeiterausweis ist Ihr Wahlausweis. Die öffentliche Auszählung



**Der Vorsitzende des Wahlvorstands Uwe Weißberg hat alles gut organisiert**

der Stimmzettel beginnt um ca. 16.30 am 16.03.2006 im Bau 203/0 (Kantine). Weitere Informationen erhalten sie an den Aushangtafeln der Tore, im Intranet (Startseite Feuerbach/ BER-Fe/ Betriebsratswahl 2006) oder über ihre Abteilungsvertrauensleute. Nutzen sie Ihr Recht der Stimmabgabe, beteiligen sie sich mit Ihrer Stimme an der Bildung des Betriebsratsgremiums. Mitarbeiter/innen die an beiden Wahltagen nicht an der Wahl teilnehmen können, sollten Briefwahlunterlagen (übers Intranet s.o. oder beim Wahlvorstand: BWV-RB-Fe Bau 157/0) anfordern.

**Gehen Sie Wählen !!!**

*Uwe Weissberg Tel.53960*

**BAG 2005-07-26 1 AZR 133/04 Quelle: Pressemitteilung BAG**

## Bundesarbeitsgerichtsurteil zu Streik in der Gleitzeit

**Ein Arbeitnehmer, der an einer Streitkündigung teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, streikt im Rechtssinne nicht.**

Ein Beschäftigter in der Metallindustrie nahm an einem Streik der IG Metall teil. Nach der Betriebsvereinbarung konnten die Mitarbeiter des Unternehmens ihre

Arbeitszeit innerhalb der betrieblichen Öffnungszeiten selbst bestimmen. Davon hatte der Beschäftigte Gebrauch gemacht. Er stempelte sich aus, nahm eine Stunde an dem Streik teil, und stempelte sich danach erneut wieder ein. Der Arbeitnehmer hatte daraufhin die vom jeweiligen Stand des Gleitzeitkontos unabhängige monatliche Vergütung des Beschäftigten um den Lohn für diese Stunde zu

Unrecht gekürzt. Da der Beschäftigte seine Arbeitszeit hier autonom festlegen konnte, führte er mit dem Ausstempeln aus dem Zeiterfassungssystem das Ende seiner Arbeitszeit ein. Danach befindet er sich in Freizeit. Während dieser Zeit kann er dem Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht vorenthalten. Das Unternehmen muss dem Arbeitnehmer deshalb den Arbeitslohn für diese Stunde erstatten.

**Parkplatzsituation am Standort verschlechtert**

## 100 Parkplätze sind zur Zeit weggefallen - BER protestiert!!

Durch die erfreuliche Erweiterung des Motorenprüffeldes und den daraus resultierenden baulichen Maßnahmen ist der Besucher- und Zweiradparkplatz P70 ohne längere Vorankündigung vorübergehend vollständig geschlossen worden. Fahrrad- und Motorradstellplätze wurden auf P77 und P74 verlegt. Auf P74 wurde auch der Besucherparkplatz verlegt. Durch diese Maßnahmen sind 100 Parkplätze weggefallen. Von der Firma wurden keine alternativen Parkmöglichkeiten zur Verfügung gestellt. Dies führt zu unzumutbaren Zuständen. Falschparker werden abgeschleppt, Kolleginnen und Kollegen der Spät-

schicht müssen schon um 13:00 Uhr anreisen, um überhaupt eine Parkmöglichkeit zu ergattern. Die Vorgehensweise der Firma wird vom Betriebsrat nicht akzeptiert. Der Betriebsrat hat die Firmenseite immer wieder darauf hingewiesen, so auch auf der letzten WBS, dass entsprechende Maßnahmen, wie beispielsweise Anmietung neuer Parkflächen oder der Bau eines Parkhauses, dringend notwendig sind. Der Betriebsrat erwartet von der Firma eine rasche Lösung dieses untragbaren Zustands. Vom Betriebsrat wird zu diesem Thema ein BER-Aktuell herausgegeben.

## VVS und DB Jahreskarten-Aktion 2006

Auch in diesem Jahr wird der Betriebsrat die Bestellaktion für die VVS- und DB-Jahreskarten durchführen. Die Jahreskarte gilt von 1. Oktober 2006 bis 30. September 2007. Bei der VVS kostet die Jahreskarte den Preis von 9 Monatskarten. Der Preis der DB-Jahreskarten muss bei der DB angefragt werden. Die Bestellaktion beginnt im Mai und wird über den **DIALOG** und Aushänge bekannt gemacht.

# ERA: Überprüfungen im Altsystem laufen

Am Feuerbacher Standort untersuchen zur Zeit Mitglieder der Paritätischen Kommission von Betriebsrat und Firmenseite die Schieflagen in den Abteilungen und Werkstätten, die sich nach den ersten ERA-Zuordnungen ergeben haben. Diese Schieflagen werden überprüft und die Führungskräfte müssen erläutern, worin die Arbeitsaufgaben bestehen und wie die Schieflagen zu erklären sind.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ERA-Systematik höher eingestuft werden als heute und dies auf Versäumnisse heute zurück zu führen ist, dann ist das gemeinsame Ziel, dieses Jahr noch im Altsystem Höhergruppierungen vorzunehmen. Diese Korrekturen erfol-

gen zurzeit sowohl im Angestellten Bereich wie auch bei den Arbeitern.

Wenn wir größere Abweichungen feststellen nach unten feststellen, dann überprüfen wir ebenso die heutige Arbeitsaufgabe und die von der Firmenseite heran gezogenen Niveaubispiele. Es kann nötig sein, ergänzend zu den Niveaubspielen weitere Niveaus zu beschreiben und zu bewerten. In einem solchen Fall werden zuerst Gesamtbetriebsrat und Zentrale eingeschaltet und mit ihnen wird abgestimmt, ob die zentrale Paritätische Kommission ein solches neues Beispiel verhandelt.

Der Feuerbach Betriebsrat hat in die Paritätische Kommission am Standort die Kollegen Neuffer, Saur und Köppel

gewählt, Stellvertreter sind Kollegin Moll und die Kollegen Eisenhardt und Geisel. In der home-page des BER-Fe haben wir unter ERA alle Tarifbeispiele und alle unterschriebenen betrieblichen Niveaubispiele eingestellt sowie die wichtigsten Dokumente zur Einführung von ERA.

Wie schon früher mitgeteilt, werden die Zuordnungen offiziell am 01.05.2006 an die Paritätische Kommission überreicht. Die Information an die Beschäftigten über die vorläufige ERA-Eingruppierung erfolgt voraussichtlich zum 01.10.2006. Dann hat jede und jeder Beschäftigte das Recht, innerhalb von 6 Monaten seine persönliche Eingruppierung von der Paritätischen Kommission überprüfen zu lassen.

## Tarifrunde 2006

- 5 % mehr Entgelt
- Wiederinkraftsetzung der Vermögenswirksamen Leistungen
- Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrages zu Erholpause

Die Arbeitgeber haben die Tarifrunde damit eröffnet, zwei Tarifverträge der IG Metall zu kündigen. Den Tarifvertrag zu Erholpausen und die Vermögenswirksamen Leistungen. Diese Kündigungen sind der Versuch soziale Errungenschaften in der Metallindustrie abzubauen. Die nächsten Angriffsziele werden das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld sein. Deshalb gilt es hier und jetzt ein

klares Stoppschild zu zeigen. Bei Bosch in Feuerbach haben wir ca. 3000 Leistungslöhner, die das Recht auf Kurzpausen haben. Leistungsverdichtungen wie z. B. durch BPS oder das Heraufsetzen des Rentenalters machen diese Erholpausen notwendiger denn je.

Weiterhin würde das Abschaffen der Kurzpausen einen Abbau von ca. 300 Arbeitsplätzen bedeuten.

Bosch hat 2004 Rekordgewinne von über 2 Milliarden Euro eingefahren. 2005 wurde dies nochmals übertroffen. Der Umsatz stieg um weitere 5 %.

Amerikanische Gehälter für die Manager und Chinesische Entgelte für die Be-

schäftigten sind das Idealparadies der Arbeitgeber.

Wir wollen die Wiederinkraftsetzung beider Tarifverträge, die keine Mehrkosten für die Arbeitgeber bedeuten. 2 Warnstreikwellen werden wir für Bosch in Feuerbach vorbereiten und werben für eine breite Teilnahme an diesen Aktionen. Jetzt auch eine gute Gelegenheit, Mitglied der IG Metall zu werden.

5 % Entgelterhöhung der IG Metall sind mehr als berechtigt. Wir wollen einen gerechten Anteil an der Wertschöpfung in der Metallindustrie. Wir Boschler in Stuttgart-Feuerbach bereiten uns auf eine harte Tarifrunde vor.

## VW startet durch - auf Kosten von Beschäftigten und Zulieferern

Im Vergleich Januar 2006 zum Vorjahresmonat hat die Marke Volkswagen bei Neuzulassungen um 25 Prozent zugelegt. Auch die Aktionäre trauen VW einiges zu. 20.000 Arbeitsplätze sollen in den nächsten drei Jahren wegfallen, die Kapazitäten um bis zu 20 Prozent verringert werden: Die Börse dankt es, die Aktien steigen, der Kurszuwachs betrug im Jahresvergleich 52 Prozent! Mit einer Modelloffensive und rabiaten Sparprogramm will VW in der weltweiten Konkurrenzschlacht der Autokonzerne Boden gewinnen auf Kosten anderer Automobilhersteller.

Kostensenkungsprogramme gegenüber Beschäftigten und Zulieferern pflastern

diesen Weg. Auch Bosch ist im Visier der Kostensenker. Bisher hat Bosch eine Fast-Monopolstellung bei der Lieferung von Dieseleinspritzsystemen an VW gehabt und profitiert haben beide: VW und Bosch.

Jetzt hat sich der Wind gedreht. VW-Markenchef Wolfgang Bernhard lässt es richtig krachen. Bei den zukünftigen Dieseleinspritzsystemen für VW entbrennt ein gnadenloser Wettbewerb zwischen Siemens, Bosch, Delphi und Denso. Die Frage ist: Wer liefert wie viel zu welchem Preis bei bester Qualität? Bosch kann die Einspritzsysteme CP1H, CP3 und CP4 anbieten. Alle Systeme werden zukünftig auch in Feuerbach gefertigt. Imageverluste bei der Qualität

kann sich Bosch nicht leisten. Die Probleme mit den Buchsen letztes Jahr im Januar und die Folgekosten bei Daimler-Chrysler und Bosch müssen ausreichend Lehre sein.

Bei der UI hat Bosch hervorragende Qualität geliefert. Ausgangspunkt für die UI-Fertigung waren die Werke in Rommelsbach bei Reutlingen, Feuerbach und Rhodéz in Frankreich. Nur mit dem know-how der Belegschaften aus diesen Standorten kann Bosch auch bei den zukünftigen Lieferungen an VW die Kosten so senken und die Qualität so steigern, dass am Ende beide profitieren: VW und Bosch. Qualität muss an erster Stelle stehen!

Frauentag 2006:

# Gesundheit - Arbeitszeit - Perspektive!

Unter diesem Motto feiern Frauen auch dieses Jahr den Frauentag – so wie es Frauen, besonders Arbeitnehmerinnen, seit fast hundert Jahren tun. Die DGB-Frauen rufen dazu auf unter dem Motto: „Gesundheit – Arbeitszeit – Perspektive“: drei Aspekte in der Arbeit, die Frauen wegen der Doppelbelastung durch Beruf und Familie seit jeher besonders interessieren. (Sollte jemand glauben, dass diese einseitige Lastenverteilung zwischen Vätern und Müttern Schnee von gestern ist, möge er nur einmal sehen, wie viele Männer und wie viele Frauen bei Bosch in Teilzeit arbeiten, und wird schnell eines Besseren belehrt!) Gesundheit ist auch der Schwerpunkt unserer Frauen-Fragestunden am Nachmittag des 8. März. Das Thema Arbeitszeit wird dort ebenfalls behandelt.



Bilder vom Frauentag 2005



## Teilzeit bei Bosch schreitet voran

Die Anzahl von Teilzeitbeschäftigten bei Bosch ist enorm gewachsen: von 396 im Februar 2005 auf 440 im Februar 2006. (Die Teilzeit-Praxisstudenten/-innen sind dabei weggelassen.) Die meisten davon „natürlich“ Frauen: vor einem Jahr noch 341, heute 389, also ein Wachstum von 14%. Der allergrößte Teil des Wachstums entfällt auf die Tarifangestellten, bei den Arbeitern gibt es etwas weniger Teilzeit. Teilzeitbeschäftigung hilft, Beruf und Familienpflichten zu vereinbaren – allerdings ist sie für das berufliche Fortkommen und die Rente nicht von Vorteil, hier ziehen die Vollzeitbeschäftigten – mit oder ohne Kinder – an den Teilzeitbeschäftigten vorbei. Die emanzipierten Männer mit Teilzeit wurden weniger, von 55 auf 51.

## BPS – Aus für Frauen in der Fertigung?

Beunruhigende Signale erreichen uns von neuen, nach BPS (Bosch-Produktionssystem) eingerichteten Produktionsbereichen. Aus Venissieux war nun zu hören: An einer Linie für VE-Pumpen, wo BPS eingerichtet wurde, wurden die Frauen verabschiedet – die Arbeit sei für Frauen nach EU-Richtlinien zu schwer geworden. Also nicht nur Schwerbehinderte bekommen Probleme, wie wir schon geahnt und gewarnt hatten: schon die Einschränkungen für Frauen, die nicht so schwer tragen dürfen und können wie Männer, reichen zum Ausschluss.

Am Rande der internationalen Bosch-Gewerkschafterkonferenz im Februar war zu hören: in Japan versteht man das Toyota-System, dem BPS nachempfunden ist, ganz anders. Dort heißt es, mit Toyota-System solle man ein ganzes Leben ohne Überlastung in der Fertigung arbeiten können, mit allen Pausen, die man dafür braucht. Hat da vielleicht jemand etwas in Japan missverstanden?

### Frauentag 2006

#### Informationen rund um die Frau Eine Veranstaltung des Betriebsrats



<b>Wann?</b>	Mittwoch 08. März 2006 von 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr
<b>Wo?</b>	CIP-Forum Bau 632 am Tor 7
<b>Mit wem?</b>	<b>BER</b> Frauenwünsche an die Arbeitswelt
	<b>BKK</b> Neues von der BKK Eine Trainerin demonstriert Gymnastik mit dem Theraband
	<b>WAR</b> Info des Werkarztes zur Darmkrebsfrüherkennung Aktion vom 01. – 30. März 2006 in Fe
	<b>BSO</b> Die betriebliche Sozialberatung stellt das Kinderbetreuungsangebot der Firma vor



Zur Veranstaltung bei Kaffee und Kuchen laden wir Sie/Euch recht herzlich ein und freuen uns über Ihren/Euren Besuch.

**Marion Mutschelknaus** - Tel: 30002  
Frauenbeauftragte des BER am Standort Fe

**Gertrud Moll** - Tel: 31446  
Stellvertr. Frauenbeauftragte



## Frauen, kommt zu den Betriebsversammlungen!

Bei allen März-Betriebsversammlungen wird wieder wie 2005 auf Fragen von Chancen für Frauen und auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen. Wir werden Infostände mit vielen Materialien bei jeder Betriebsversammlung aufstellen. Und nicht zu vergessen: das Präsent der IG Metall für alle Boschlerinnen wird an diesen Infoständen verteilt! Wir werden auch darauf hinweisen, dass bei der Betriebsratswahl viele Kandidatinnen zur Wahl stehen. Wir brauchen im Betriebsrat genügend Frauen, damit Themen wie Teilzeit, Kinderbetreuung, Wiedereinstieg nach Kindererziehungszeiten und gleicher Lohn für gleiche Arbeit nicht zu kurz kommen.

**8. März 2006 Internationaler Frauentag**

# Weltkonferenz / Sitzung Europäischer Betriebsrat Robert Bosch GmbH (EC Bosch)

In einer gemeinsamen Sitzung trafen sich vom 15. – 17. Februar 2006 betriebliche und hauptamtliche Arbeitnehmervertreter aus IMB – Mitgliedsgewerkschaften sowie des Europäischen Betriebsrates Bosch (EC Bosch) in Stuttgart – Abstatt. Die 70 anwesenden Delegierten repräsentierten die Standorte von Bosch in 28 Ländern. Es wurde in 17 Sprachen übersetzt.

Zentrale Beratungspunkte der Veranstaltungen waren die Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Bosch – Standorten sowie die mit dem IMB und dem EC Bosch vereinbarten „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“ (Internationale Rahmenvereinbarung) und deren Umsetzung.

Die anwesenden Delegierten verständigten sich auf folgende Punkte zur Fortführung der durch die Sitzung angestoßenen Aktivitäten:

- Intensivierung des Informationsaustausches über die Situation und Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen;
- Konsequenter Aufbau eines Netzwerkes, das möglichst alle Bosch-Standorte umfassen soll;
- Umfassende Unterrichtung der Belegschaften über die „Grundsätze sozialer Verantwortung“ und deren Bedeutung für die Beschäftigten, betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften;



**Bosch-Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen aus der ganzen Welt am 15.2.2006 in der Abstatter Kantine, vorne rechts Werner Neuffer**

- Überprüfung der Situation in den Betrieben auf Basis der mit dem IMB und dem EC Bosch vereinbarten „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“;
- Unverzügliche Information an IMB und EC Bosch, wenn Verstöße gegen die „Grundsätze sozialer Verantwortung“ festgestellt oder vermutet werden;
- Überprüfung der bekannten Bosch-Zulieferer auf deren Übereinstimmung mit den Grundsätzen;



**Im Konferenz-Raum**

- Enge Kontakthaltung mit IBM und EC Bosch zur Vorbereitung und Durchführung weiterer zu entwickelnder Aktivitäten.

Es war ein historischer Tag für die Arbeitnehmervertretungen bei Robert Bosch. Die erste Bosch Weltkonferenz. Bosch hat weltweit 260 Standorte, 200 außerhalb Deutschlands, in 50 Ländern dieser Welt. Der Bosch Umsatz wird zu 73 Prozent außerhalb Deutschlands erwirtschaftet. Der Kraftfahrzeugbereich leistet ca. 63 % des Umsatzes, durch die Stärkung der Unternehmensbereiche Industrietechnik und Gebrauchsgüter/Gebäudetechnik wird eine Splittung auf 50 zu 50 angestrebt.

Kritik an der Gestaltung der Arbeitsplätze kam weltweit von den Standorten, an denen das Bosch-Produktions-System (BPS) in der Montage umgesetzt wird. Durch den Wegfall von Puffern, Sitzgelegenheiten, Springern, Verkettungssystemen ist die Belastung der dort beschäftigten Arbeitnehmern zu hoch. Die Belastungs-Grenzwerte der EU werden bei Frauen jetzt schon überschritten.

Diese Arbeitsplatzgestaltung macht Mitarbeiter krank. Anzustreben ist die rasche Ausarbeitung eines Robert Bosch übergreifenden weltweiten einheitlichen Bewertungsverfahrens zur Lastenhandhabung als Mindeststandard. Von diesem Standard abweichende nationale Vorschriften zugunsten der Mitarbeiter sind vorrangig. Dieses BPS Thema war bestimmend nach den Ausführungen von G1- Herr Fehrenbach.

Herr Fehrenbach erklärte, BPS ohne Ergonomic könne nicht funktionieren. Er will dieses Thema, BPS und Arbeitsplatzgestaltung hin zu einer Rolle rückwärts in den Taylorismus nicht mittragen, sondern dafür kämpfen, dass Arbeitnehmer sich im Arbeitsprozess nicht verschließen.

Das derzeitige Vorgehen passt überhaupt nicht zur Regierungsseits angestrebten Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre.

Wie sollen ältere Kolleginnen und Kollegen an solchen Arbeitsplätzen arbeiten? Also schleunigst umdenken und Arbeitsplätze menschengerecht gestalten.!

# Tschüss Jürgen!

**Kollege Jürgen Stamm ist am 1. Januar in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Eine gute Gelegenheit, einen kurzen Blick auf seine Laufbahn in der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart zu werfen.**

Geboren wurde Jürgen Stamm im April 1943 in Woldenberg in Neumark. Aufgewachsen ist er in Wuppertal, wo er 1964 das Abitur machte. Im gleichen Jahr trat er in die IG Metall ein. Nach seinem Studium der Germanistik, Philosophie und Geschichte in Freiburg und München arbeitet der regelmäßig als Referent in der Jugend- und Erwachsenenbildungsarbeit der IG Metall mit, u.a. in den Bezirken München und Frankfurt. 1977 wurde er als Bundessekretär der Gewerkschaft Deutscher Musikerzieher und konzertierender Künstler (GDMK) eingestellt.

Zur IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart kam er im April 1983. Neben sei-



ner Tätigkeit als Stadtbezirkssekretär war er auch zuständig für die Durchführung, Koordination und Vermittlung der Beratung von Betriebsräten bei der Einführung neuer Technologien.

Ende 1986 übernahm er die Betreuung der Betriebsräte und des IG Metall-Vertrauenskörpers der Daimler-Benz Zentrale, des Versuchs und Werks Unter-

türkheim. Sechs Jahre später wurde Jürgen Stamm zum Zweiten Bevollmächtigten der IG Metall Stuttgart gewählt. 1997 und 1998 war er als Verhandlungsführer der IG Metall maßgeblich am Zustandekommen des ersten Tarifvertrags der IG Metall in der Branche der Informationstechnologie beteiligt.

Im Januar 1999 wurde Jürgen Stamm einstimmig für das Amt des Ersten Bevollmächtigten vorgeschlagen, das er bis Dezember 2005 erfolgreich ausführte.

Seit dem 1. Januar ist Jürgen Stamm nun offiziell in den (Un)Ruhestand getreten. Der IG Metall Stuttgart wird er auch in Zukunft erhalten bleiben und sie im Bereich IT durch sein Wissen und seine Erfahrung unterstützen.

Wir wünschen unserem Kollegen Jürgen Stamm alles Gute für seinen neuen Lebensabschnitt und bedanken uns für sein jahrelanges Engagement.

## Vertrauensleutewahl in der Ausbildung:

Da zum Glück die Neulinge die Probezeit (3 Monate) heil überstanden haben, hat die JAV traditionsgemäß die Wahlen der Vertrauensleute durchgeführt. Nicht nur wegen der Probezeit hat man gewartet, die JAV wollte auch, dass sich die Neulinge in der Gruppe einleben und gegenseitig kennen lernen.

Es wurden bei den Mechatroniker in den Werkstätten 205 922 und 205 923 sowie bei den Mechaniker in den Werkstätten 205 921, 205 924 und 205 925 gewählt.

Der Rest der Werkstätten folgt in den nächsten Tagen.

Die JAV und der BER wünscht den neu gewählten Vertrauensleuten viel Erfolg und eine gute Zusammenarbeit.

# Fahrt nach Straßburg

**Am 14.2.2006 fuhren 49 Kolleginnen und Kollegen von Bosch aus Feuerbach zur Demonstration gegen die sogenannte Dienstleistungsrichtlinie nach Straßburg.**

Mit der „Bolkenstein-Richtlinie“ sollte, so wollten es neoliberale Kräfte in der EU, bei Dienstleistungen in der EU das Herkunftslandprinzip gelten. Für Gewährleistung, Arbeitnehmerrechte- und Tarifverträge, Ausführungsrichtlinien immer sollte nur das Recht des Landes gelten, in dem das ausführende Unternehmen seinen Sitz hat. Hätte zum Beispiel die Firma, die an Bosch Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter verleiht, seinen Sitz nicht in Deutschland sondern in Polen, würden die Kolleginnen und Kollegen ihren Lohn nach polnischen Tarifen bezahlt bekommen. Gegen diese unsozialen Angriffe haben Gewerkschaften und Betriebsrat klar Stellung bezogen. Umweltschutz, Arbeitssicherheit, ... alles bliebe, wenn eine solche Regelung kommen würde, auf der Strecke.

Ungefähr 200.000 Kolleginnen und Kollegen aus vielen Ländern Europas, wie Portugal, Spanien, Slowenien, Polen, Österreich, Frankreich und Deutschland, um nur einige zu nennen, trafen sich zu

einem mächtigen Demonstrationzug durch die Straßburger Innenstadt zum Europäischen Parlament. Der gewerkschaftliche Widerstand zeigt schon seine Wirkung. Dank auch der Sozialistischen Fraktion konnte schlimmstes verhindert werden. Unser Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die einen Tag geopfert haben, und in Straßburg für unsere Rechte eingetreten sind.



**DIALOG**

**März 2006**

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart  
www.igmetall-stuttgart.de  
eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

**Verantwortlich:** Hans Baur,  
1. Bevollmächtigter

**Redaktion:** Jordana Vogiatzi, IGM  
Werner Arleth Uwe Elbe,  
Dieter Eisenhardt, Hartwig Geisel,  
Lucia Kathmann, Frank Köppel,  
Udo Lutz, Gertrud Moll,  
Werner Neuffer, Roland Saur,  
Ole See, Rolf Vetter

**Druck:** hartmannndruck, Wildberg

# Zwei Urgesteine schieden aus dem Betriebsrat aus

**Ende 2005 gingen Dietfried Blanarsch in die Freistellungsphase der Altersteilzeit und Karl-Heinz Kemke in die wohlverdiente Altersrente.**

Dietfried Blanarsch begann 1963 eine Ausbildung als Maschinenschlosser bei Bosch. Nach Ende seiner Ausbildung wurde er in das damalige Lichtwerk übernommen. Einsteigen für Andere war Lebensmotto für ihn, deshalb wurde Dietfried 1975 zum Vertrauensmann und 1978 zum Betriebsrat gewählt. Freigestellt wurde er 1987. Lohn und Arbeitssicherheit waren seine Arbeitsschwerpunkte. Als Lohnverantwortlicher des Betriebsrats wurde vieles positiv für die Kolleginnen und Kollegen gestaltet. Die Schließung des Lichtwerks prägte ihn stark. Der Erhalt der Arbeitsplätze hatte für ihn einen ganz hohen Stellenwert. Auch ausserhalb des Standorts vertrat Dietfried seine Kolleginnen und Kollegen. Er war von 1993 bis 1998 im Aufsichtsrat der Robert Bosch GmbH und Mitglied in den für Lohn und Arbeitssicherheit zuständigen Gremien des Gesamtbetriebsrats. Mit seiner Arbeit im Aufsichtsrat der Bosch eigenen Wohnungsgesellschaft (WOGG) konnte er etlichen Kolleginnen und Kollegen bei der Wohnungssuche helfen. Hier musste er auch sehr viel unberechtigte Kritik einstecken, denn es gibt viel wenig Werkwohnungen. Dietfried kannte den Mangel und die Sorge um kostengünstigen Wohnraum und versuchte alles, damit die Firma Werkwohnungen baute. Alles was er machte, machte er mit Leib und Seele. Jetzt ist sein Arbeitsschwerpunkt neben seinem Boot sein Enkel. Für den ist es ein Glücksfall, einen so einen aktiven Opa zu haben.

Karl-Heinz Kemke kam nach seiner Ausbildung am 1. Juli 1965 in den technischen Verkauf des damaligen Verkaufshauses Stuttgart. Fast 33 Jahre war Karl-Heinz Handlungsbevollmächtigter im technischen Verkaufsbereich Südwest. In dieser Zeit war er unter anderem verantwortlich für die Serienanläufe bei Daimler Benz beim ABS, elektronische Benzineinspritzung und Airbag. Seit Beginn der 80ziger Jahren ist Karl-Heinz Betriebsrat. Von 1984 bis zur Eingliederung in den Feuerbacher Bereich 1994 war er Vorsitzender des Betriebsrats im technischen Verkaufsbereich Südwest. Dem Feuerbacher Betriebsrat gehörte er seit der Eingliederung 1994 an. Am 1.12.1996 wurde er freigestellt. Sein Schwerpunkt als freigestellter Betriebsrat war die Personalpolitik. Viele Personalprobleme konnte er für die Kolleginnen und Kollegen positiv regeln. Er war ein Hauptmotor im Zusammenwachsen von DAG/Ver.di und IGM. Die Persönlichkeitswahl am Standort

trägt seine Handschrift. In seiner knappen Freizeit engagierte er sich über Jahrzehnte in der Kommunalpolitik. Beiden Kollegen dankt der Betriebsrat vor die hervorragende Arbeit und den Einsatz

für die Kolleginnen und Kollegen. Wir wünschen ihnen viel Gesundheit und viel Spaß im neuen Lebensabschnitt. Lieber Dietfried, lieber Karl-Heinz: machts gut!

**Andreas Hiebel tritt die Nachfolge von Karl-Heinz Kemke an.**

## Andreas Hiebel stellt sich vor!

Am 1.1.2006 habe ich die Aufgaben von Karl-Heinz Kemke übernommen. Schwerpunkt meiner Arbeit ist die Betreuung der DS-Bereiche DS/NE2, DS-SD, C/IPE, C/AU, C/QM, C/ISP, AA-SF, SW/EO, DC/EO.



Da es Sie sicher interessiert, was ich vor meiner Freistellung als Betriebsrat gemacht habe, stelle ich mich Ihnen kurz vor:

Ich bin 41 Jahre alt und habe am 1. September 1980 mit einer Ausbildung zum Mechaniker bei der Robert Bosch GmbH im Werk Rutesheim begonnen, die ich im Sommer 1983 erfolgreich abschloss. Danach war ich als Anlagenführer bzw. als Produktionsorganisator im Bereich Magnetschalterfertigung in Rutesheim tätig. Ich entschied mich damals für die Werkstattführungs Kräftelaufbahn und besuchte von 1986 bis 1988 in meiner Freizeit die Meisterschule in Feuerbach, die ich mit dem Meisterbrief abschloss. Ich wechselte während dieser Zeit als Fachangestellter mit Sonderaufgaben zur Teilefertigung des ABS-Magnetventils und wurde 1990 Assistent des damaligen Betriebsteilführers. Im Jahr 1991 wech-

selte ich dann in den Musterbau der Lambda Sonde in Rutesheim und war dort als zuständiger Meister von 1998 bis Dezember 2005 tätig.

Seit 2002 gehöre ich dem Betriebsrat Feuerbach an. Ich bin Mitglied der Arbeitsgruppen Neue Technologien, sowie Entgelt- und Tarifrager ERA.

Ich freue mich auf die neue Aufgabe und die gute Zusammenarbeit mit Ihnen.



### Termine Betriebsversammlung im März 2006

Themen der Betriebsversammlungen sind: Allgemeiner Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage, Beschäftigung, Spezielle Themen aus dem Bereich, Betriebsratswahl, ERA, Übernahme Auslerner, Internationaler Frauentag, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u.s.w.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer ein Teilnahmerecht an der Betriebsversammlung. Bei den Betriebsversammlungen am Vormittag und der Versammlung für die 2. Schicht am 7. März 2006 werden die Pausen vor die Versammlung gelegt.

Freitag, 3. März 2006, 9:00 Uhr, CI, C/HD, G11/P-SAP

Fe 070/O Auditorium

Dienstag, 7. März 2006, 8:00 Uhr, FeP, FCM-Fe und Ausbildung, Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 7. März 2006, 17:30 Uhr, 22:00 Uhr alle Anwesenden der 2. bzw. 3. Schicht in Fe, Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 8. März 2006, 14:00 Uhr, FeP-Ru, Speisesaal Rutesheim

Donnerstag, 9. März 2006, 8:30 Uhr, DS, GS, SW/TV, AE, C/ISP, C/IP, C/QM, C/AU, Fe 412/1 Speisesaal

Freitag, 10. März 2006, 8:30 Uhr, PA-ATM01, C/MGE,

Fe 412/1 Speisesaal

### Fußballturnier

Die JAV organisiert auch dieses Jahr, wie die letzten 20 Jahre davor, ein spannendes und aufregendes Fußballturnier.

Dieses Jahr steht das ganze unter dem Motto: Das Runde muss in das Eckige! Und findet in Stuttgart-Freiberg am 11. März 2006 statt.

Alle Azubis, BA'ler, Organisationsassistentinnen und PEA-Mitarbeiter sind dazu eingeladen.

Wir freuen uns über zahlreiches Kommen.

Für alle, die es noch nicht mitbekommen haben, schaut einfach mal auf unserer Intranetseite nach: [http://www.intranet.bosch.com/fe/jav/start/html/de/fussballturnier\\_2006.html](http://www.intranet.bosch.com/fe/jav/start/html/de/fussballturnier_2006.html) oder ruft an: JAV-Fe 22595.