



Bilanz 2014-2018

Zukunft 2018-2022

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



diätlog

Betriebsratswahl 6. - 8. März 2018

Ausgabe 01
März 2018

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

mit dem **dialog** „Bilanz 2014-2018/Zukunft 2018-2022“ wollen wir einen kurzen Rückblick auf die zurückliegende Betriebsratsperiode sowie einen Ausblick in die Zukunft geben. Es steht wieder fest! Nur gemeinsam und mit einer starken IG Metall konnten und können wir die Themen der Vergangenheit und der Zukunft gut gestalten. Das „Wir“, gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen, hat für uns als Betriebsrat einen hohen Stellenwert. Und ist unabdingbar für eine gute Zukunft für uns alle! Von Transformationsprozess PS über Übernahme und Zukunft der Jugend, VVS, Gesundheitsschutz bis hin zum Flexiblen Übergang in die Rente und zur betrieblichen Altersversorgung spannt sich der Bogen, der Themen, die geregelt wurden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Gestalten Sie mit! Gehen Sie zur Betriebsratswahl.

Viel Spaß beim Lesen.

Für das **dialog**-Team

Udo Lutz

Feier für IG Metall Jubilare

Am 9. November fand die Jubilarfeier der IG Metall bei Bosch statt. Die Vertrauenskörperleitung und der Betriebsrat bedankten sich mit dieser Feier bei allen Jubilarinnen und Jubilaren für die langjährige Treue in der Gewerkschaft.

In diesem Jahr hat die IG Metall bei Bosch in Feuerbach 102 Gründe zu feiern, so viele Jubilare gab es die-

ses Mal.

Aus diesem feierlichen Anlass wurden alle Jubilare, die seit 25 oder 40 Jahren IG Metall-Mitglieder sind, zu einer Feier eingeladen. In der Summe kamen 3240 Jahre IG Metall Mitgliedschaft zusammen.

Die Jubilare erhielten für ihre langjährige Treue eine Anerkennung überreicht.



Die 40er-Jubilare traten im Jahre 1977 der IG Metall bei. Was war 1977 auf der Welt so los? Jimmy Carter wird US-Präsident · Hanns-Martin Schleyer wird durch RAF entführt · Veröffentlichung "The Album" von ABBA · Der Gewerkschaftstag der IG Metall beschließt die 35 Stunden/Woche · Erfolge der IG Metall: 6,9 % mehr Lohn und Gehalt und Absicherung eines 13. Monatseinkommens



Unsere 25er-Jubilare sind seit 1992 Mitglieder der IG Metall. 1992 war ebenso ein spannendes Jahr: Microsoft bringt Windows 3.1 auf den Markt · VFB Stuttgart wird Deutscher Meister · Erfolge der IG Metall: 5,4 % mehr Lohn und Gehalt, 75 DM mehr für Auszubildende, Erhöhung der Sonderzahlung um 5 %.

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
E-Mail: rebecca.henschel@igmetall.de
www.stuttgart.igm.de

Verantwortlich:
Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:
Udo Lutz, Frank Sell, Mustafa Kalay,
Rebecca Henschel (IGM)

Fotos:
BER-Fe, Uwe Flammer, Bosch

Layout:
SZ Mediengestaltung, Nagold

Aus dem Inhalt

Tarifrunde	Seite 4
Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung	Seite 5
Entgelt	Seite 6
IT-Campus	Seite 7
PA-ATMO	Seite 10
BCI	Seite 11
Transformation PS	Seite 12
Kunst und Kultur	Seite 13
Übernahme Jugend	Seite 14
Flexiblere Altersteilzeit seit 2016	Seite 15

Kommende Herausforderungen!

Frank Sell | Betriebsrat

Einfach geht anders! So wurde das Tarifiergebnis von unserem Verhandlungsführer der IG Metall Roman Zitzelsberger bezeichnet. So ähnlich kann man auch die letzte Amtszeit des Betriebsrats in Feuerbach beschreiben. Jedes Jahr, wenn wir nach den Sommerferien beginnen das Folgejahr zu planen, schwingt die Hoffnung mit, dass es etwas ruhiger wird. Das wir mal Zeit haben das eine oder andere Thema zu vertiefen. Und am Jahresende müssen wir feststellen das es nicht ruhiger wurde. Eher noch hektischer.

So schön es ist, an so einem großen Standort mit so viel unterschiedlichen Bereichen als Betriebsrat zu arbeiten, so schwer macht es uns auch das Leben hier. Die unterschiedlichen Kulturen und die Vielfalt der Themen bringen uns immer wieder an unsere Grenze. Bei Daimler, BMW oder VW sind in der Regel alle Betriebsräte freigestellt. Bei uns sind es 15 von 39 BER-Mitglieder. Die Nicht-freigestellten BER-Mitglieder haben jeden Tag neu zu entscheiden was wichtiger ist: Der Job oder das Amt des Betriebsrats. Beides unter einen Hut zu bringen verlangt viel ab.

Daher will ich mich hier einfach mal bedanken bei allen Betriebsräten, die sich in den letzten Jahren hier an unserem Standort engagiert haben. Es ist nicht selbstverständlich den Beruf aufzugeben und sich für ein Wahlamt zu entscheiden. Damit ist immer auch ein Risiko verbunden. Und auch wenn wir innerhalb des Betriebsrat uns mit manchen Entscheidungen sehr schwer getan hatten und so manche heftige Diskussion geführt haben, können wir am Ende der Amtszeit auch mit etwas Stolz auf das geleistete schauen. Danke.

Danke aber auch an alle die uns unterstützt haben, sei es die Vertrauensleute, die IG Metall oder natürlich die Beschäftigten selber. Das Amt



Bildunterschrift: n.l.n.r: Andreas Hiebel (stellvertretender Vorsitzender), Frank Sell (Vorsitzender), Axel Petruzzelli (weiterer stellvertretender Vorsitzender)

des Betriebsrats ist kein Selbstzweck, sondern hat die Aufgabe die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, so gut es nur geht.

Was wird wohl die Zukunft bringen?

Transformation, Industrie 4.0 und, und, und. Die Herausforderungen vor denen wir stehen sind keine kleinen. Der Betriebsrat hat sich 2014 eine neue Struktur gegeben, in dem wir uns in Bereichen organisiert haben. Damit wollten wir die Themen der Beschäftigten vor Ort noch besser bearbeiten. Nach vier Jahren Erfahrung, müssen wir jetzt die Struktur auswerten und sie weiterentwickeln. Gleichzeitig gibt es neue Themen, wie z.B. die Transformation auf die wir Antworten finden müssen. Als großer Dieselstandort werden wir wohl nicht zu den Gewinnern zählen. Aus unserer Sicht stellen wir uns auf folgendes Szenario ein: Bosch will weiterhin die Rendite erhöhen trotz sinkender Stückzahl, was zu einem enormen Kostendruck führen wird. Der Kostendruck soll einseitig auf die Beschäftigten abgeladen werden. Das bedeutet Personalabbau, Verlagerung der Produktion nach Ost-

europa und Arbeitszeitabsenkung bei vollem Lohnverlust. Mit dem Thema „Lean“ wird auch im Bürobereich versucht die Daumenschrauben anzuziehen. Noch spüren wir nicht viel von dem was da irgendwie, irgendwann kommen soll und das Unternehmen tritt öffentlich nur mit positiven Nachrichten auf, um das „Volk“ nicht zu beunruhigen. Eine Arbeitsplatzgarantie unterschreibt uns aber definitiv niemand von der Firmenseite.

Es wird ein Verteilungskampf werden und er wird anders geführt als die Auseinandersetzungen der letzten 20 Jahre während des Dieselbooms. Die Anzahl der Beschäftigten in der Produktion wird weiter rückläufig sein. Wenn wir mit entscheiden wollen in der Zukunft, führt kein Weg daran vorbei, dass sich die Produktion und der Bürobereich zusammentun und alle Bereiche am Standort füreinander eintreten. Und die Beschäftigten in den Bürobereichen sich emanzipieren. Wir müssen wieder lernen, stärker für unsere gemeinsamen Interessen einzutreten. Die Lösungen werden vermutlich nicht nur am Verhandlungstisch gefunden werden.

Unser gemeinsamer IGM Erfolg in der Tarifrunde!



Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und Psychische Gesundheit

Uwe Weißberg | Betriebsrat

Nach über 10 Jahren der Vorbereitung und nach 18 Monaten Verhandlungszeit ist es uns als Betriebsräten gelungen, im Juli 2016 eine Vereinbarung abzuschließen, welche die Gesundheit aller Mitarbeiter ganzheitlich behandelt. Dieses ist uns gelungen weil Standortbetriebsräte, Gesamtbetriebsrat und IG-Metall sich einig waren, Gesunderhaltung bei Bosch neu zu regeln.

Die Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, verbunden mit der Vereinbarung zur Psychischen Gesundheit sind die Basis, Gesundheitsvorsorge in der Gesamtheit zu Betrachten.

Von der Notwendigkeit einer Neuregelung konnte letztendlich auch die Firma Bosch überzeugt werden. In der Vergangenheit waren es eher die Skelett-, die Erkältungs- und die sogenannten Verschleißerkrankungen die zu den Fehltagen geführt haben. In den letzten Jahren haben sich hier, aufgrund einer stark geänderten Arbeitswelt, enorme Veränderungen ergeben. So zeichnet es sich immer deutlicher ab, dass die psychosomatischen und psychischen Erkrankungen enorme Zuwachsraten haben. In den letzten 10 Jahren einen Anstieg um teilweise mehrere 100 Prozentpunkte.

Aus diesem Grund hat es sich der Feuerbacher Betriebsrat auf die Fahnen geschrieben, mehr auf die Arbeitsbedingungen der einzelnen



Arbeitsgruppe Gesundheit: (v.l.n.r.): Ferat Türk, Andreas Kölpin, Uwe Weißberg (Sprecher), Nicole Voss, Alexander Knecht. Auf dem Bild fehlen: Gertrud Müller (stellvertretende Sprecherin) und Sakin Karakus

Berufsgruppen zu schauen. Im Besonderen ist es für den „Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit & Soziales, kurz AAGS, ein Kernthema hier aktiv tätig zu werden. In der Vorbereitung haben wir zusammen mit den zuständigen Firmenstellen ein Konzept erarbeitet, wie und auf welchem Weg Vorgesetzte qualifiziert und befähigt werden, Mitarbeitern Hilfestellung zu leisten die aufgrund ihrer Psyche erkrankt sein können. Uns war es wichtig, dass sowohl den betroffenen Mitarbeitern, aber auch den Führungskräften Hilfestellungen angeboten werden. So ist vereinbart, dass Führungskräfte als auch Mitarbeiter sich Hilfe und Unterstützung von den Betriebsräten, vom MED, vom HSS als auch von HSE organisieren können. Die Ansprechpartner sind in den einzelnen Abteilungen ausgewiesen. Beim Betriebsrat sind es die Mitglieder des AAGS. Um die Kerninhalte der beiden Vereinbarungen transparenter darzustellen, können beim Betriebsrat oder über die Vertrauensleute, Broschüren zur „Ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung“ & „Psychischen Gesundheit“ (Foto) bezogen werden.

rungen sind zeigen folgende Beispiele:

- Geregelt ist, dass Führungskräfte nun eine 4 Stunden-Schulung bekommen. In Feuerbach haben wir uns mit dem Arbeitgeber, im Sinne der Mitarbeiter, auf eine Tagesschulung mit Fachreferent geeinigt.
- Die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung wurden mit Vorgesetzten aus den betroffenen Pilotabteilungen und HSE auf deren Bedürfnisse angepasst.
- In den Pilotbereichen der CP4 und in der ATMO versuchen wir neue Wege zu gehen, die dem Gesundheitsschutz des und der einzelnen Beschäftigten Rechnung tragen.
- Für die Vertrauensleute sollen Schulungen zu beiden Vereinbarungen noch in 2018 angeboten werden

Kolleginnen und Kollegen, an dieser Stelle möchte ich es aber auch deutlich machen:

Vereinbarungen alleine führen zu keiner Änderung der Krankheitsbilder oder der Krankenquoten. Wir



Wie wichtig uns diese Vereinba-

weiter auf Seite 6

alle gemeinsam müssen dafür sorgen, dass die Vereinbarungen und vor allem der Sinn der in diesen Vereinbarungen steckt, zu einer Selbstverständlichkeit im Arbeitsleben wird. Wir erwarten jetzt von allen Beteiligten sich intensiver mit dem Ziel dieser Vereinbarungen auseinanderzusetzen. Wie das aussehen könnte, sehen wir exemplarisch in der CP4 und in der ATMO.

In diesen Bereichen gibt es gemeinsame Bemühungen von Betriebsrat und Führungsebene Wege zu finden, die Gesundheitsthemen zugeschnitten auf diese Bereiche zu bearbeiten. Dies sind Piloten und ein Anfang. Wir als Betriebsräte sind gerne bereit mit den betroffenen Mitarbeitern, den Vertrauensleuten und

den Führungskräften vor Ort neue Wege zu gehen um Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Die wichtigste Person hierbei ist die jeweilige Führungskraft vor Ort. Bei ihr wird faire, vertrauensvolle, wertschätzende und motivierende Zusammenarbeit erlebbar. Um eine Nachhaltigkeit einer Gesundheitsquote dauerhaft zu heben, haben wir als Betriebsrat die verantwortlichen Firmenstellen aufgefordert, mit uns Gespräche aufzunehmen. In diesen Gesprächen soll geklärt werden wie sich die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten nachhaltig verbessern lassen.

Packen wir es an. Alle gemeinsam für eine gesündere Arbeitswelt. Dafür stehen wir als Betriebsrat.

Erfolgreiche ERA-Reklamationen

Im Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) ist in § 10 das Recht beschrieben, dass alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind, schriftlich beim Arbeitgeber ihre Entgeltgruppe reklamieren können. Von diesem Recht haben in der Amtszeit des Betriebsrats von 2014 bis jetzt rund 75 Kolleginnen und Kollegen Gebrauch gemacht.

Mit Unterstützung der jeweils zuständigen Betriebsrats-Kollegen und der Mitglieder des Entgeltausschusses (Leitung: Uwe Kopacz, Stellvertreterin: Marion Mutschelknaus) konnten bis jetzt 37 der eingereichten ERA-Reklamationen gewonnen werden. 23 Vorgänge wurden von der Firma abgelehnt. In 15 Fällen ist die Bearbeitung noch nicht abgeschlossen.

BPB ersetzt EaV

Dr. Uwe Kopacz | Betriebsrat

Gut acht Jahre waren seit der vorherigen Umstellung der Vertragsbedingungen der ersten übertariflichen Entgeltstufe bei Bosch ins Land gegangen, als die Firma das Thema erneut anpackte.

Vorreiter waren die Stufen SL2 aufwärts, die bereits ein Jahr früher von der sogenannten „ergebnisabhängigen Vergütung (EaV)“ auf den „Bosch Performance Bonus (BPB)“ umgestellt wurden. Die neuen Bedingungen für SL1 wurden rückwirkend zum 1. Januar im Laufe des Jahres 2016 angeboten. Sie basieren auf der Gesamtbetriebsvereinbarung,

die eine Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrats unter Beteiligung von Uwe Kopacz vom Standort Fe mit der Firma aushandeln konnte.

Der bislang variable individuelle Anteil der EaV ist in das feste Monatseinkommen integriert worden. Das so definierte Entgeltband wächst tarifdynamisch und ist nach unten durch einen festen Abstand (9 Prozent) an die ERA-Entgelte angeknüpft. Die Ziellage im Band wird von der Firma im Hinblick auf die langjährige Leistung der Kollegin/des Kollegen und die Bedeutung der Stelle jährlich festgelegt. Mit seiner

Obergrenze ragt das Entgeltband in das entsprechende Band der SL2-Kollegen hinein.

Hinsichtlich der Arbeitszeit wurde festgelegt, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter dafür Sorge zu tragen haben, dass positive und negative Zeitguthaben der einzelnen Monate in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Gemäß der geltenden Gleitzeitbetriebsvereinbarung kann also das GLZ-Konto am Monatsende bis zu 34,99 Stunden im Minus stehen. Mit wenigen Ausnahmen haben am Standort Feuerbach alle SL1ler die BPB-Vertragsbedingungen gewählt.

Ergänzungstarifvertrag zur Arbeitszeit in F&E bei Bosch

45 Tarifmitarbeiter und 13 SL1-Mitarbeiter am Standort haben in einem Jahr (2016) den ETV (Ergänzungstarifvertrag der IG Metall zur Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung bei Bosch) genutzt, um aus ihrem Langzeitkonto Zeit zu entnehmen. Zwischen 1 und 17 Monaten lagen die gewünschten Auszeiten. Weiter-

bildung/Qualifizierung sowie familiäre Gründe standen im Vordergrund, in einigen wenigen Fällen folgte auch der Renteneintritt.

Ende 2016 hatten 7.118 Mitarbeiter am Standort die Möglichkeit, den ETV anzuwenden bzw. ein Langzeitkonto einzurichten.

Von diesen hatten 4.263 Kolleginnen und Kollegen ein Modell zur Verlängerung ihrer Arbeitszeit gewählt.

An Stelle der Auszahlung wählten 1.920 Mitarbeiter das Ansparen im Langzeitkonto, von dem die eingangs genannten Freistellungen ermöglicht wurden.

Inspiring Working Conditions (IWC) im neuen IT-Campus in Stuttgart-Feuerbach

Eine durch und durch inspirierende Arbeitsumgebung erleben die Mitarbeiter des Geschäftsbereiches CI (Corporate Information) im 2017 eröffneten neuen IT-Campus. Im IT-Campus Stuttgart-Feuerbach laufen die Fäden der weltweiten Bosch-IT zusammen. Rund 2000 des weltweit 7500 Mitarbeiter zählenden Bereichs arbeiten in dem hochmodernen Neubau.

Der fünfstöckige Campus wurde nach dem Konzept „Inspiring Working Conditions (IWC)“ realisiert, und bündelt alle zentralen IT-Funktionen, die bisher über den Großraum Stuttgart verteilt waren.

Das Konzept „Inspiring Working Conditions (IWC)“ bedeutet zum einen offene Büroflächen mit Bereichen für Team- und Einzelarbeit. Dazu zählen kreativ gestaltete, flexible Gruppenarbeits-tische oder klassische Besprechungs- und Konferenzzimmer. Für die konzentrierte Arbeit wurden zusätzlich zu den nicht fest zugeordneten Schreibtischplätzen zahlreiche Fokusräume für spontane Besprechungen sowie Telefonräume eingerichtet. Zum anderen sieht das IWC-Konzept Bereiche für Austausch und Erholung vor. Dazu gehören Lounges, in de-



Bereichsausschuss AA, C, CI, CP, CS, Verkaufshaus Waiblingen: v.l.n.r. Udo Lutz (Vorsitzender), Svetlana Gerber (stellvertretende Vorsitzende) und Andreas Kölpin

nen auch Tischkicker oder Tischtennisplatten zu finden sind, Ruheräume, wie auch die lichtdurchflutete Betriebsgastronomie.

Neben den klassischen Besprechungs- und Konferenzräumen können die Mitarbeiter z.B. auch flexible Gruppenarbeits-tische nutzen, um sich über ihre gemeinsamen Projekte auszutauschen.

Zu den Bereichen für Team- und Einzelarbeit zählen auch kreativ gestaltete Workshopräume mit Dschungel-, Meeresstrand- oder Bergpanorama-

Umgebung, die die Mitarbeiter inspirieren, gemeinsam kreative Ideen zu entwickeln.

Beim Mitarbeiterfest zur Eröffnung des IT-Campus Feuerbach sagte Betriebsrätin Svetlana Gerber dazu: Zusammen mit mobilen und flexiblen Arbeitsformen verkörpert das IWC-Konzept eine neue Arbeitsphilosophie. Das Konzept, eine solch vielfältige Fläche zu teilen und schon fast zusammen zu bewohnen, erstreckt sich dabei über alle Hierarchieebenen. Dies beinhaltet freie Platzwahl, wie auch eine Sharingquote der vollausgestatteten Arbeitsplätze.

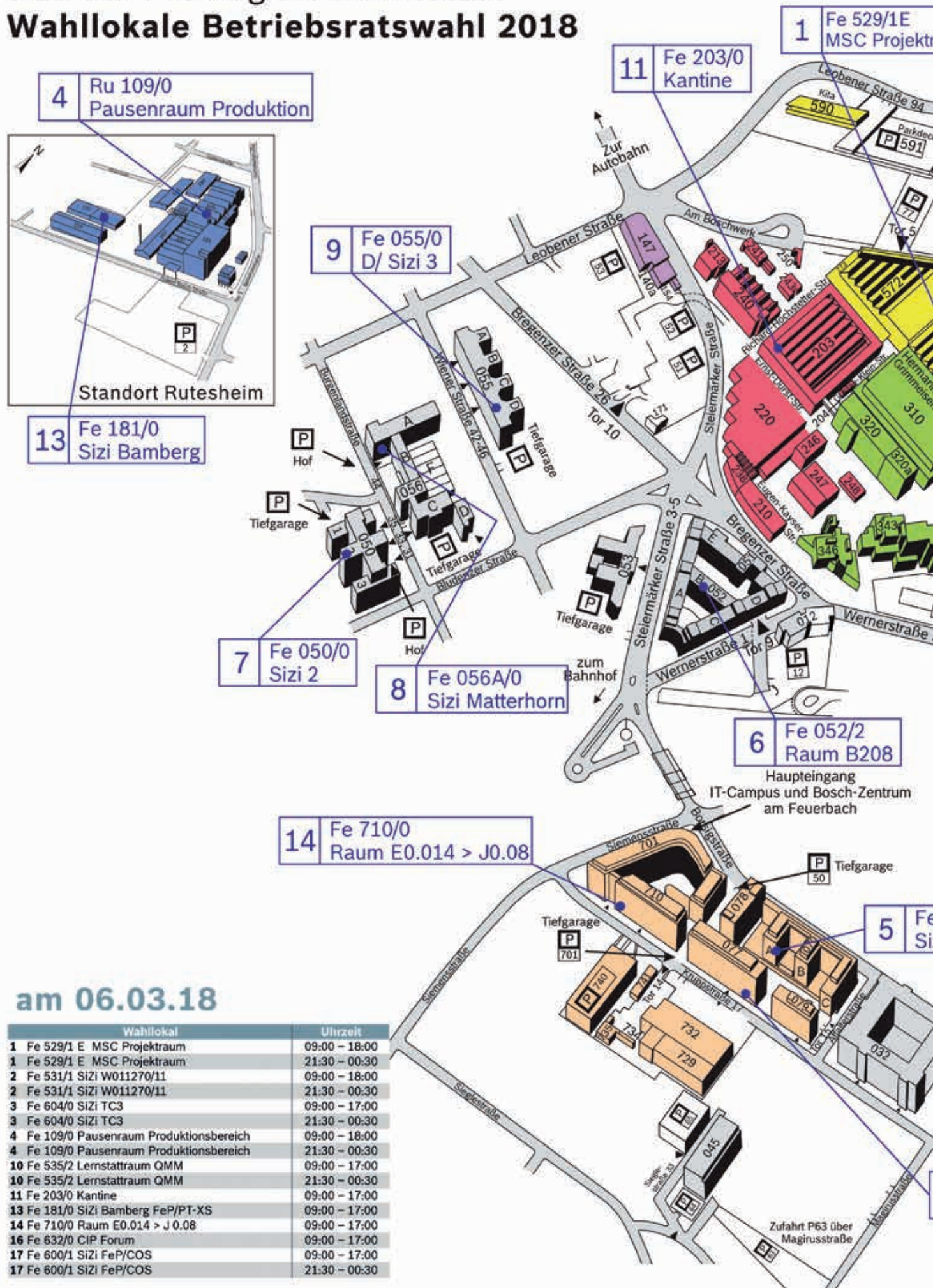
Wenn Arbeit nicht mehr nur im Büro stattfindet und es keine fest zugeordneten Arbeitsplätze gibt, dann kommt es zu Anpassungen an die bisher bekannte Arbeitskultur.

Der gewohnt kollegiale Umgang miteinander, Respekt und Offenheit für Neues ist die Basis dafür!

Damit IWC nicht zur Flächenverdichtung missbraucht wird, hat Bosch dazu verbindliche Regeln und Standards in einer Zentralanweisung festgeschrieben. (ZA 3.1 1/12 Büroplanung - Flächen, Prozesse, Standards).

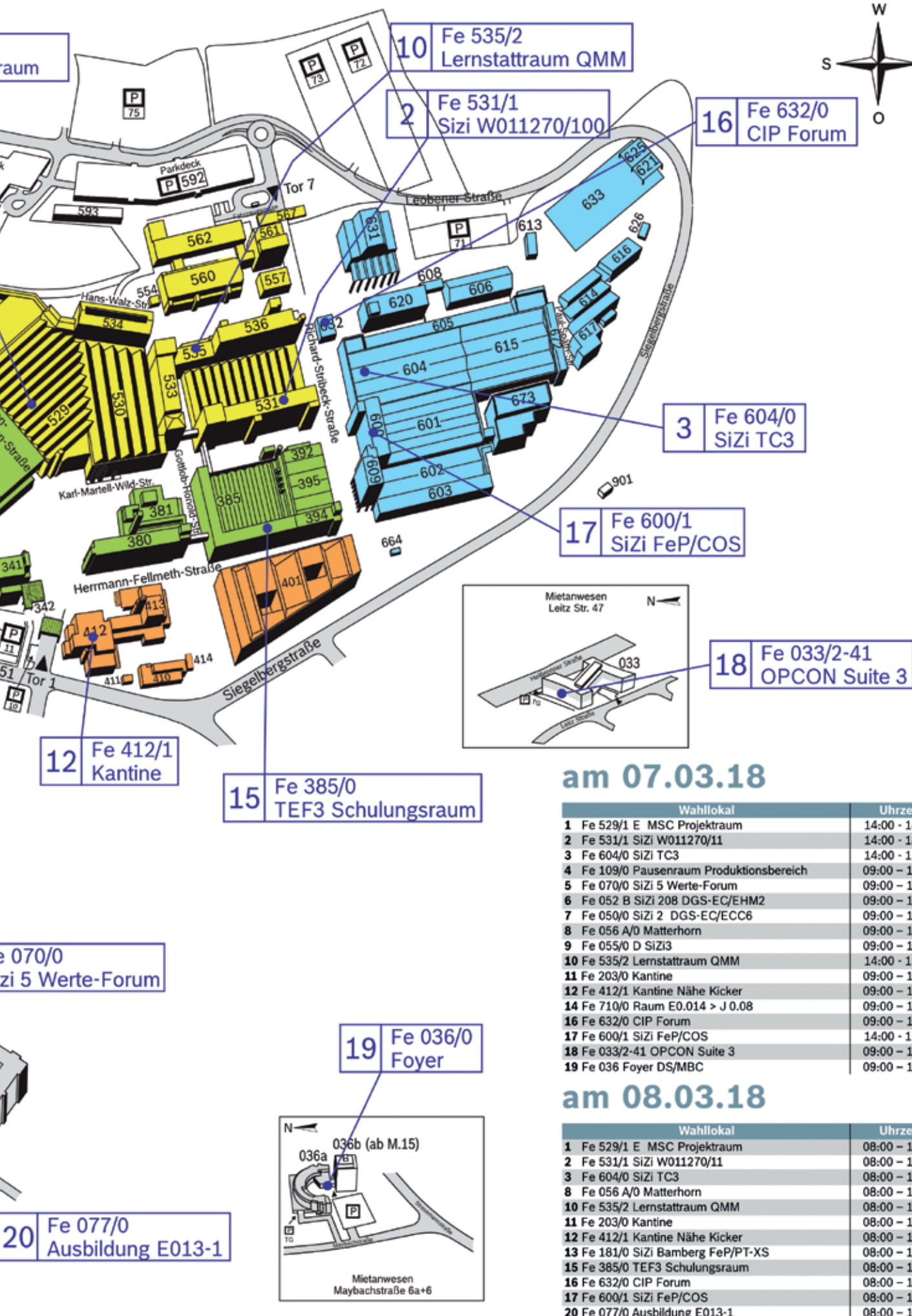


Standort Stuttgart-Feuerbach



am 06.03.18

	Wahllokal	Uhrzeit
1	Fe 529/1 E MSC Projektraum	09:00 – 18:00
1	Fe 529/1 E MSC Projektraum	21:30 – 00:30
2	Fe 531/1 SiZi W011270/11	09:00 – 18:00
2	Fe 531/1 SiZi W011270/11	21:30 – 00:30
3	Fe 604/0 SiZi TC3	09:00 – 17:00
3	Fe 604/0 SiZi TC3	21:30 – 00:30
4	Fe 109/0 Pausenraum Produktionsbereich	09:00 – 18:00
4	Fe 109/0 Pausenraum Produktionsbereich	21:30 – 00:30
10	Fe 535/2 Lernstattraum QMM	09:00 – 17:00
10	Fe 535/2 Lernstattraum QMM	21:30 – 00:30
11	Fe 203/0 Kantine	09:00 – 17:00
13	Fe 181/0 SiZi Bamberg FeP/PT-XS	09:00 – 17:00
14	Fe 710/0 Raum E0.014 > J 0.08	09:00 – 17:00
16	Fe 632/0 CIP Forum	09:00 – 17:00
17	Fe 600/1 SiZi FeP/COS	09:00 – 17:00
17	Fe 600/1 SiZi FeP/COS	21:30 – 00:30



am 07.03.18

	Wahllokal	Uhrzeit
1	Fe 529/1 E MSC Projektraum	14:00 - 18:00
2	Fe 531/1 SIZi W011270/11	14:00 - 18:00
3	Fe 604/0 SIZi TC3	14:00 - 17:00
4	Fe 109/0 Pausenraum Produktionsbereich	09:00 - 18:00
5	Fe 070/0 SIZi 5 Werte-Forum	09:00 - 17:00
6	Fe 052 B SIZi 208 DGS-EC/EHM2	09:00 - 13:00
7	Fe 050/0 SIZi 2 DGS-EC/ECC6	09:00 - 13:00
8	Fe 056 A/0 Matterhorn	09:00 - 17:00
9	Fe 055/0 D SIZi3	09:00 - 13:00
10	Fe 535/2 Lernstattraum QMM	14:00 - 17:00
11	Fe 203/0 Kantine	09:00 - 17:00
12	Fe 412/1 Kantine Nähe Kicker	09:00 - 17:00
14	Fe 710/0 Raum E0.014 > J 0.08	09:00 - 17:00
16	Fe 632/0 CIP Forum	09:00 - 17:00
17	Fe 600/1 SIZi FeP/COS	14:00 - 17:00
18	Fe 033/2-41 OPCON Suite 3	09:00 - 13:00
19	Fe 036 Fover DS/MBC	09:00 - 13:00

am 08.03.18

	Wahllokal	Uhrzeit
1	Fe 529/1 E MSC Projektraum	08:00 – 15:00
2	Fe 531/1 SiZi W011270/11	08:00 – 15:00
3	Fe 604/0 SiZi TC3	08:00 – 15:00
8	Fe 056 A/0 Matterhorn	08:00 – 15:00
10	Fe 535/2 Lernstattraum QMM	08:00 – 15:00
11	Fe 203/0 Kantine	08:00 – 15:00
12	Fe 412/1 Kantine Nähe Kicker	08:00 – 15:00
13	Fe 181/0 SiZi Bamberg FeP/PT-XS	08:00 – 14:30
15	Fe 385/0 TEF3 Schulungsraum	08:00 – 15:00
16	Fe 632/0 CIP Forum	08:00 – 15:00
17	Fe 600/1 SiZi FeP/COS	08:00 – 15:00
20	Fe 077/0 Ausbildung E013-1	08:00 – 15:00

Bericht aus dem Bereich ATMO

Marion Mutschelknaus | Betriebsrätin

Das größte Ereignis bei ATMO war sicherlich die Ausgründung des Produktbereichs Montageanlagen und Sondermaschinen (PA-ATMO1) aus der RB GmbH in die eigene Rechtseinheit Robert Bosch Manufacturing Solutions GmbH.

Simplify Bosch. So nannte die Bosch-Geschäftsführung ihr Vorhaben, mit dem sie Anfang 2015 auf den Konzernbetriebsrat zukam. Ziel der Geschäftsführung war laut eigener Aussage, die Strukturen des Bosch-Konzerns so zu vereinfachen, dass alle Produktbereiche, die nicht unmittelbar mit der Herstellung von Kraftfahrzeugtechnik befasst sind, in eigene Gesellschaften ausgegründet werden sollten. Konkret betraf dies die Geschäftsbereiche Elektrowerkzeuge und Verpackungstechnik, sowie innerhalb der Verpackungstechnik den Produktbereich Montageanlagen und Sondermaschinen, also PA-ATMO1 am Standort Feuerbach.

Für den Betriebsrat Feuerbach war es wichtig, eine weitere Zersplitterung unseres Standortes in unterschiedliche Betreuungsbereiche zu vermeiden und die Tarifbindung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu erhalten. So einigte man sich in langen Verhandlungen darauf, PA-ATMO1 in die neue Bosch-Gesellschaft zu überführen, der Ro-



bert Bosch Manufacturing Solutions GmbH.

Gleichzeitig wurde vereinbart aus dieser neuen Bosch-Gesellschaft sowie der Robert Bosch GmbH am Standort Feuerbach einen Gemeinschaftsbetrieb zu bilden. Das heißt, der Betriebsrat am Standort Feuerbach ist für die beiden Bereiche BBM (Bosch Mobility Solutions) und PA-ATMO1 zuständig. Für alle Beschäftigten am Standort Fe gelten die gleichen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Dies war auch das Ziel des Betriebsrates bei den Verhandlungen mit der Firma. Während dieser Verhandlungen wurden die Mitarbeiter der PA-ATMO1 regelmäßig in den Betriebsversammlungen informiert. Die Vertrauensleute waren in der Entscheidungsfindung



laufend eingebunden. Zusätzlich fand für Mitglieder der IG Metall am 17.01.2017 eine Mitgliederversammlung mit Rechtsberatung statt.

Am 02.05.2017 ging die neue PA-ATMO1 als GmbH an den Start. Das erste Jahr war erfolgreich und die Zukunftsperspektiven sind sehr gut.

Im Betriebsrat am Standort Feuerbach wird PA-ATMO1 vom 4-köpfigen Bereichsausschuss BER-BAS-ATMO1 betreut.

Zu dem Betreuungsbereich gehört auch der neue Produktbereich Bosch Connected Industry (BCI). BCI wurde zum 01.01.2018 gebildet und setzt sich aus Mitarbeitern von drei verschiedenen Bosch Gesellschaften zusammen, darunter ca. 200 Kollegen und Kolleginnen aus der PA-ATMO1, die im Außengebäude „OASIS“ zu finden sind.



Von links nach rechts: Peter Fischer (PA-ATMO1/SGA31), Katja Liebenow (PA-ATMO1/SGS12), Marion Mutschelknaus (BER-Fe) und Uwe Flammer (BCI/ECM11)

Der neue Bereich Bosch Connected Industry (BCI)

Uwe Flammer | Betriebsrat

Zum 1. Januar 2018 ist in Feuerbach ein neuer Produktbereich an den Start gegangen, der direkt dem Unternehmensbereich Industrie (BBI) unterstellt ist: Bosch Connected Industry, abgekürzt BCI. Aufgabe des neuen Bereichs ist es, Softwarelösungen für die vernetzte Industrie zu schaffen. Also für das, was gerne als Industrie 4.0 bezeichnet wird.

Der Gründung voraus gingen intensive Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Firmenseite, um eine Betriebsvereinbarung über die Gründung zu erreichen. Ziel des Betriebsrates war es, den dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen eine sichere Perspektive zu geben. Dies umso mehr, als die Mehrheit der Beschäftigten aus dem Produktbereich PA-ATMO1 zu BCI kam. Also aus jenem Produktbereich, der erst im Mai dieses Jahres in eine neue Bosch-Gesellschaft, die Robert Bosch Manufacturing Solutions GmbH, ausgegliedert worden war. Ausgliederung in eine neue Gesellschaft, um wenige Monate später zusätzlich in einen neuen Produktbereich ausgegliedert zu werden, ist eine recht ungewöhnliche Vorgehensweise der Firma.

Dass der neue Produktbereich BCI sich aus Mitarbeitern von drei Bosch-Gesellschaften zusammensetzt, nämlich Robert Bosch GmbH, Robert Bosch Manufacturing Solutions GmbH und Bosch Software Innovations GmbH, macht die Sache nicht einfacher, weder vom Verständnis her noch von den Konsequenzen für die Führungsstrukturen und die tägliche Zusammenarbeit.

Was der Betriebsrat in den Verhandlungen, die zwei Monate lang andauerten, erreicht hat, kann sich sehen lassen. Die Betriebsvereinbarung für die Gründung von BCI ist längst nicht so umfangreich wie die Betriebsvereinbarung für die Gründung von PS, schreibt aber trotzdem umfangreiche Rechte für die Beschäftigten fest für den Fall, dass BCI doch nicht der große Erfolg werden sollte, welcher der Firma vorschwebt.

Leider ist die Arbeit des Betriebsrats mit der Gründungsvereinbarung nicht beendet. Schon im letzten Jahr zeichnete sich ab, dass die Firma ein wichtiges Produkt, den kollaborativen Roboter APAS, der bisher das Aushängeschild von BCI war,



BCI-Verhandlungsgruppe Marion Mutschelknaus, Peter Fischer, Andreas Hiebel und Uwe Flammer

nicht mehr innerhalb von BCI herstellen will. Stattdessen soll der Roboter an Bosch Rexroth übergeben werden. So wird der Betriebsrat im Februar neue Verhandlungen mit der Firma aufnehmen, um die Rechte der Kolleginnen und Kollegen zu wahren, die für APAS arbeiten. Dass ein Produkt, das in der Presse, im Fernsehen, in sozialen Medien und auf zahlreichen Messen im In- und Ausland als Hoffnungsträger und Zukunftslösung präsentiert wurde, nun von PA-ATMO über BCI zu Rexroth durchgereicht wird zeigt, dass die Firma im Industriebereich momentan alles andere als glücklich agiert. Umso wichtiger ist es, die Interessen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen entschlossen zu vertreten.

Wann kommt endlich der Firmenzuschuss zum Jobticket?

Udo Lutz | Betriebsrat

Man kann schon von der unendlichen Geschichte reden. Eigentlich gut. Man schützt die Umwelt, ist entspannter, hat keine Parkplatzprobleme, ... soweit die positiven Aspekte des Jobtickets.

Es gibt auch ein paar nicht so gute Punkte: die vollen Bahnen, teilweise Unpünktlichkeit und Zugausfälle und je nach Ziel keine Verbindungen für Schichter außerhalb der Hauptverkehrszeiten. Unterm Strich überwiegt das Positive, insbesondere der Umweltaspekt. Bosch sieht sich oft als grünen Konzern mit hoher Verantwortung gegenüber der Umwelt. Umso unverständlicher ist es, dass das Jobticket bei der VVS und für Fahrkarten außerhalb des VVS-Gebiets nur über den Betriebsrat mit einer kleinen personellen Unterstüt-

zung durch die Firma geleistet wird. Mehrfach ist der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Hartwig Geisel und der zuständige Betriebsrat Udo Lutz bei der Firma mit der Forderung, sich mit einem monatlichen 10 Euro Zuschuss an dem Jobticket zu beteiligen auf die Firma zugegangen. Dies hätte den Vorteil, dass Nutzer eines Jobtickets bei der VVS nicht mehr 5 Prozent sondern 10 Prozent Nachlass erhalten. Die Jahreskarte wäre damit wesentlich vergünstigt und somit noch attraktiver. Aber bei Bosch beißt man sprichwörtlich auf Granit.

Erfreulich ist die kostenfreie Nutzung des Verkehrsverbundes an Feinstaubtagen mit dem Werkausweis und das Angebot eines Leasingfahrers. Nur sollten die 3000 Dauernutzer, die Tag ein und aus einen

Beitrag für eine gute Umwelt leisten, nicht vergessen werden. Daimler und Porsche zahlen nicht nur den Zuschuss, sie denken auch über eine Erhöhung auf 20 oder 30 Euro nach.

Bei Daimler haben sich die Nutzer nach Einführung des Zuschusses deutlich erhöht. Deshalb ist das Gegenargument, das Ganze als Mitnahmeeffekt ohne Zuwachspotential hinzustellen, nicht richtig.

Der Betriebsrat bleibt weiter an dem Thema dran. Es wurde eine kleine Arbeitsgruppe mit Ruben Baufeld, Andres Kegreiss und Udo Lutz gebildet. Bitte unterstützen Sie uns weiterhin, damit wir endlich den Zuschuss für gutes umweltbewusstes Verhalten bekommen!

Start der Transformation in Fe + Si mit dem Abschluss der BV Power

Axel Petruzzelli | Betriebsrat

Seit dem 18.07.2017 fanden 20 Verhandlungsrunden mit ca. 80 Stunden und unzählige Stunden der Vor- und Nachbereitung statt. Das ist die zeitliche Bilanz unserer Verhandlungen über die Betriebsänderung durch die Zusammenlegung von DS und GS zu dem neuen Geschäftsbereich PS zum 01.01.2018.

Warum war dieser Aufwand nötig? Der Ansatz der Unternehmensseite war während der ganzen Gespräche, dass es sich „nur“ um eine kleine organisatorische Änderung handelt. Gerade mal 260 Beschäftigte sollen den Standort wechseln. Bei allen anderen wird nur das „Türschild“ ausgetauscht. Wir hatten jedoch ein ganz anderes Bild:

Für uns ist die Zusammenlegung der beiden Bereiche die Grundlage und der Beginn der Transformation bei Bosch. Wir wollen uns bei dem anstehenden Wandel von Anfang an mit einbringen und zwar auf Augenhöhe. Denn dass der Wandel in irgendeiner Art und Weise kommt, das ist inzwischen sicher. Was unklar ist, wann genau wir die Auswirkungen



Vlnr: Ulrich Jager (Si), Walter Gabriel (Si), Axel Petruzzelli (Fe), Sven Kischewski, Dr. Sascha Lerch und Frank Sell (Fe)

zu spüren bekommen.

Wir haben die Sorge, dass der Rückgang der Dieselzulassungen und die politischen Entscheidungen Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren nicht mehr in Städte hinein fahren zu lassen, Auswirkungen auf die Beschäftigung haben wird und zwar negative, um das ganz deutlich zu sagen.

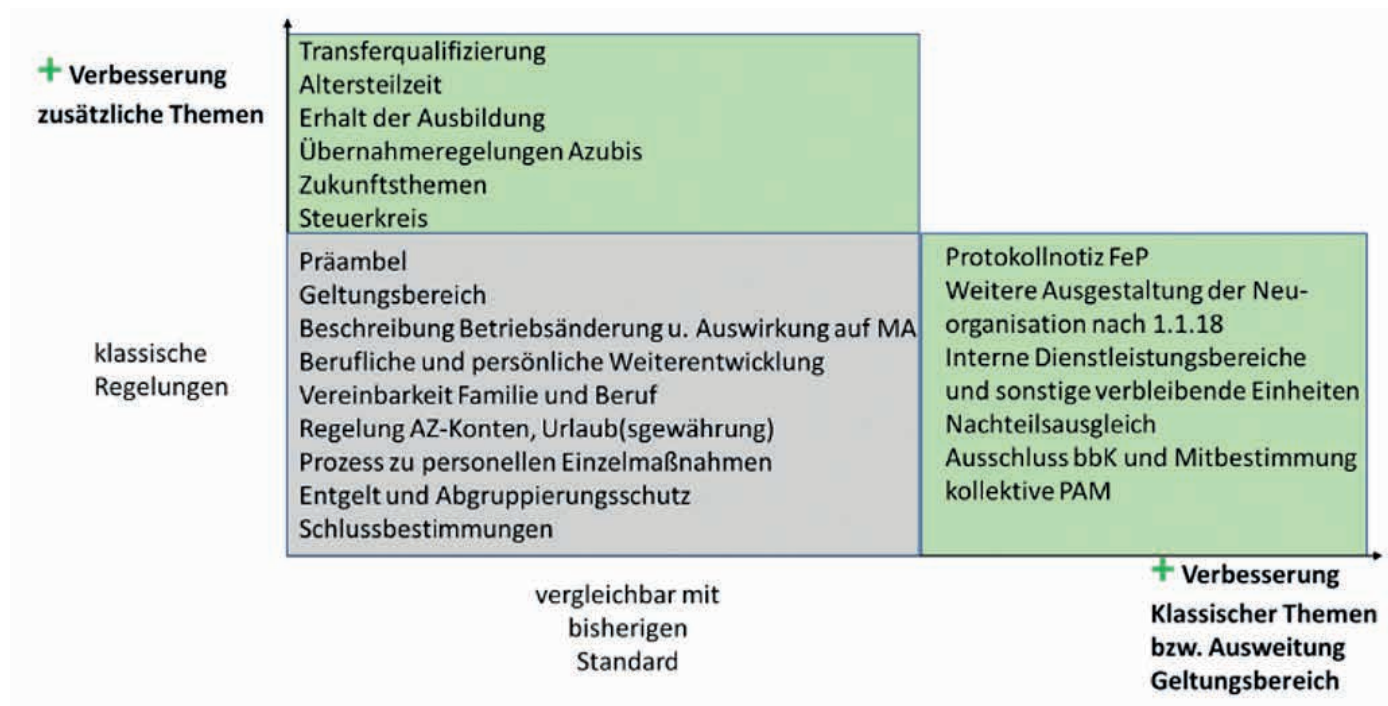
Wir lagen in den Verhandlungen sehr weit auseinander, wenn es um verbindliche Zusagen und Sicherheiten

für die Beschäftigten ging.

Folgende Ergebnisse konnten wir erzielen, siehe Grafik unten.

Diese tollen Erfolge wären ohne die Unterstützung durch unsere Projektgruppenmitglieder und insbesondere durch die Unterstützung des INFOinstituts inklusive der Rechtsberatung nicht möglich gewesen.

Dafür an alle nochmal herzlichen Dank.



Kunst- und Kulturangebote des Betriebsrats 2014 – 2018

Marion Mutschelknaus | Betriebsrätin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

106 Kunst- und Kulturveranstaltungen organisierte der Betriebsrat in den letzten vier Jahren für die Belegschaft am Standort Feuerbach. Die Kunst- und Kulturangebote waren wieder sehr vielseitig, interessant und auch sehr gefragt. Man musste wieder bei der Anmeldung sehr schnell sein, so dass man an den einzelnen Events teilnehmen konnte. Stäffelestouren, Stadtviertel-, Park- und Kirchenführungen quer durch Stuttgart und auch außerhalb von Stuttgart, Villenbesichtigungen, Weinwanderungen sowie Theater- und Museumsbesuche standen auf dem Programm.



Highlights waren sicherlich die Führungen in den Villen Franck, Gemmingen, Magirus, die Schlossführung in Tettnang, unsere Städtereise nach Madrid, die Backstage-Tour „SOKO Stuttgart“ bei der Bavaria Fernsehproduktion im Römerkastell und zuletzt der Besuch der Theateraufführung „Walter Sittler spielt Erich Kästner: Als ich ein kleiner Junge war“, mit 96 Teilnehmern.

Das Kunst- und Kulturprogramm, das zweimal im Jahr erscheint, wird von der Betriebsrätin Marion Mutschelknaus seit 2005 ehrenamtlich und vorwiegend in ihrer Freizeit erstellt, organisiert und durchgeführt. Mit den Kunst- und Kulturangeboten hat der Betriebsrat das Anliegen Menschen zu verbinden, Kolleginnen und Kollegen aus den unterschied-

lichen Bereichen am Standort zusammenzubringen, sowie über die Firma Bosch hinaus Kunst und Kultur zu fördern.

Die aktuellen Kunst- und Kulturangebote finden Sie im Bosch Connect auf den Seiten des Betriebsrats, das neue Programm erscheint bereits wieder im März 2018.

Betriebliche Altersversorgung ist wichtig!

Udo Lutz | Betriebsrat

Die „Bosch-Rente“ hat einen hohen Stellenwert. Gerade in Zeiten, wenn private Vorsorge wichtiger wird, ist eine betriebliche Altersversorgung ein gutes und sicheres Element. 2015 lief die Übergangsvereinbarung aus 2006 aus.

Dem Betriebsrat war es wichtig, den Wert der Zuwachsgarantie der Regelung 2006 dauerhaft zu sichern, sowie die Betriebliche Altersversor-

gung bei Bosch fortzuschreiben. Dies ist uns gelungen. Die Zusage zu Beiträgen der Betrieblichen Altersversorgung ist bis 2025 sichergestellt. Ferner wurden die Auszahlungsformen den gesetzlichen Möglichkeiten angepasst. Es gibt jetzt bis zu 12 Zahlungsvarianten. Dadurch kann man ganz individuell die Rente oder ggf. eine Kapitalzahlung zur Ablösung von Darlehen z.B. von Wohneigentum, gestalten. Eine

Beratung ist wichtig, um die bis zu 12 Auszahlungsvarianten gut zu verstehen und dann die richtige Entscheidung zu treffen!

Gerne steht Ihnen der Betriebsrat zu Fragen der bAV zur Seite. Sie können bei Bedarf auch Udo Lutz zu einer Abteilungsinfo einladen, um sich über die zusätzlich möglichen Mitarbeiterbeiträge und die Auszahlungsmöglichkeiten informieren zu lassen.

Beratung zur gesetzlichen Rente beim Betriebsrat

Seit 2014 bietet der Betriebsrat mit der ehemaligen Betriebsrätin aus Reutlingen, Christa Hämmerle, Beratungen zur gesetzlichen Rente an.

Neben der klassischen Beratung zu dem Thema „Wieviel bekomme ich“, geht es um Ausfallzeiten, Rentenanrechnungen aus anderen Ländern, Kontenklärung und so weiter.

Ein ganz wichtiger Service, um die Altersversorgung gut zu planen. Ein Dank geht an Christa Hämmerle, die dies einfach klasse macht, und auch an die Firma, die seit letztem Jahr die Beratungskosten übernimmt!



Die Rentenberatung ist ein ganz wichtiger Service für unsere Kolleginnen und Kollegen. Dadurch kann man auch in Verbindung mit der Altersteilzeit sehr gut den Übergang in die Rente planen

Übernahme der Auszubildenden und DH-Studierenden

Andreas Hiebel | Betriebsrat

Die Übernahme der technisch-gewerblichen und kaufmännischen Auszubildenden war in der Vergangenheit kein Selbstläufer und wir führten mit der Firma harte Verhandlungen mit positivem Ausgang. D.h. alle Auszubildenden konnten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.



Und auch die Übernahme und Vermittlung der DH-Studierenden war ein sehr wichtiger Punkt auf der DS-Betriebsversammlung und wir konnten dort das Thema dem Bereichsvorstand vorstellen und es konnte danach für alle DH-Studierenden eine geeignete Stelle gefunden werden.

Wir als BER-Fe gemeinsam mit der JAV-Fe und einer starken IGM werden mit guten Tarifverträgen und guten Betriebsvereinbarungen mit euch zusammen eure Zukunft erfolgreich gestalten.



Die JAV stellte auch immer den jährlichen Nikolaus in der KITA in Fe für unserer Kleinsten und vielleicht zukünftigen Azubi's oder DH-Studierenden

Flexiblere Altersteilzeit (ATZ) seit 2016

Udo Lutz | Betriebsrat

Ein großer Wunsch von uns allen war es, die auf Ende 2015 befristete Altersteilzeit fort zu führen. 2014 nahm die IGM mit SWM Gespräche in einer technischen Kommission über die Fortführung der ATZ auf.

In dieser kleinen Verhandlungsgruppe war unser Betriebsrat Udo Lutz für Bosch. Der Arbeitgeberverband hatte wenig Interesse, die ATZ über 2015 hinaus fortzuführen. Sehr erfreulich war, dass Bosch auf Initiative des Betriebsrates die bestehenden alten Altersteilzeitverträge, der auf Druck der SPD zustande gekommenen gesetzlichen Verbesserungen in der Rente und der Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren 24 Monate vor der Regelaltersrente in eine ungekürzte Rente gehen zu können, anpasste. Dadurch kamen viele Kolleginnen und Kollegen in den Genuss einer abschlagsfreien Rente.

In der IGM Tarifrunde 2015 haben wir gemeinsam die Verlängerung der ATZ im Tarifvertrag Flexibler Übergang in die Rente (FlexÜ) erkämpft. Das war ein großer Erfolg,

vor allem, in Anbetracht der Verweigerung von SWM im Vorfeld.

Sofort wurde dieses Ergebnis als Grundlage für eine Konzernbetriebsratsvereinbarung herangezogen und Verhandlungen über die Umsetzung aufgenommen. Auch in dieser Verhandlungsgruppe war unser Betriebsrat Udo Lutz. Das Erreichen der abschlagsfreien Rente war eine der Grundforderungen. Viele Kolleginnen und Kollegen können sich einfach keine Abschläge bei der Rente leisten. Wenn man bedenkt, dass der Arbeitgeberverband und leider damit auch Bosch vehement gegen eine abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren war, ist diese Forderung mehr als berechtigt.

Im August 2015 waren die Verhandlungen abgeschlossen. Die Altersteilzeit ist jetzt wesentlich flexibler. Neben den Möglichkeiten das Ende der ATZ und den Renteneintritt mit und ohne Abschläge zu wählen gibt es auch die Variante, den Übertritt in die Rente variabel zwischen dem frühesten und dem spätesten Renteneintritt zu legen. Somit die eventuellen Rentenabschläge auf eine

tragbare Höhe zu bringen. Ferner besteht die Möglichkeit, wenn es keine Verlängerung der Laufzeit um 12 Monate gibt, über die abschlagsfreie Rente hinaus bis zur Regelaltersrente zu arbeiten.

Neben den Laufzeiten der Altersteilzeit wurden auch die Arbeitszeitmodelle aufgewertet. Außer dem klassischen Blockmodell sind variable Arbeitszeitmodelle nach den gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie die Halbierung der individuellen Regelarbeitszeit der letzten 24 Monate vor der Altersteilzeit, leichter umsetzbar. Altersteilzeit mit 50 Prozent Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit oder variable Zeitmodelle werden immer öfters gewährt.

Mit der flexibleren Altersteilzeit wurde ein gutes Gestaltungselement geschaffen, um den Übergang in eine gute Rente mit früherer Freistellung gut zu ermöglichen.

Gerne können Sie/Ihr sich/euch durch den Betriebsrat beraten lassen, damit Sie/Ihr euren Übergang in die Rente gut gestalten könnt. Einfach Termin vereinbaren!



Wir haben es selbst in der Hand

Eine hohe Wahlbeteiligung ist ein deutliches Signal der Belegschaft

Eine hohe Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl ist ein starker Rückhalt für den Betriebsrat. Viele Beispiele zeigen: Die Kooperationsbereitschaft des Arbeitgebers steigt, wenn er weiß, dass die Beschäftigten hinter ihrem Betriebsrat stehen. So werden viele mögliche Konflikte bereits frühzeitig entschärft.

Mit der Teilnahme an der Betriebsratswahl machen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich, dass sie ihre Angelegenheiten selbst in die Hand nehmen wollen und dafür einen starken Partner brauchen, den Betriebsrat.

Zusammen mit der IG Metall bilden die Betriebsräte eine starke Achse zur professionellen Vertretung der Beschäftigten.

Gute Mischung gesucht

Die Betriebsratsarbeit lebt auch von einer „guten Mischung“. In dem Gremium sollten Frauen und Männer aus Produktion und Büros, mit oder ohne Migrationshintergrund vertreten sein.

Wissen, was läuft

Betriebsräte haben ihre Ohren nah an der Belegschaft. Sie wissen um die Probleme ihrer Kolleginnen und Kollegen und tragen deren Kritik oder Forderungen an die Geschäftsführung.

Sie helfen bei individuellen Problemen von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern und sorgen für Entgelt-Gerechtigkeit.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte starke Rechte:

Sie können in allen sozialen Angelegenheiten mitbestimmen und müssen vom Arbeitgeber über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens informiert werden. Dadurch hören sie eher „das Gras wachsen“ und können bei Problemen rechtzeitig Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung ergreifen.

Das ist der Job von Betriebsräten:

- dafür sorgen, dass im Betrieb alle gerecht behandelt werden
- darauf achten, dass im Betrieb die Tarifverträge eingehalten werden
- Schichtpläne mitgestalten
- mitreden bei Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen oder Eingruppierungen
- Geschäftsbilanzen einsehen und Beschäftigung sichern
- Arbeitnehmer-Datenschutz regeln
- bei Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsabläufen mitentscheiden
- Überstunden genehmigen
- sich für Gleichstellung einsetzen
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern

**BETRIEBSRATS
WAHL**
FÜR
MIT-
BESTIMMUNG

Eine genauere Vorstellung der Kandidaten finden sich in Bosch Connect (<http://bos.ch/HM75>).

Der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl 2018

(Fe 413/0)

Wernerstr. 51

70469 Stuttgart-Feuerbach