



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

dialog



Neue Herausforderungen im Jahr 2008

Internationaler Frauentag

Am 8. März 2008

Aufsichtsrat gewählt





Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

anbei erhalten Sie den **dialog** Nr. 1 März 2008.

In dieser Ausgabe haben wir Positives zu berichten. Ein gutes Beispiel für eine gute und gelungene Zusammenarbeit der beiden Betriebsratsbereiche in Feuerbach und Schwieberdingen und den Vertrauensleute ist der neue DGS-Bereich. Hier werden durch Zusammenführung zweier Produktbereiche schlummernde Synergien freigesetzt, ohne den Mitarbeiterbestand in Frage zu stellen. Aber auch hier konnte die gute Betriebsvereinbarung nur durch das Zusammenstehen der Kolleginnen und Kollegen mit den Vertrauensleuten und den Betriebsräten erreicht werden. Und wieder zeigte es sich wie wichtig eine Gewerkschaft ist, die mit einem Tarifvertrag den rechtlichen Rahmen abgesteckt hat.

Auch bei den Verhandlungen zu den anderen jüngeren Betriebsvereinbarungen waren stärker denn je die Vertrauensleute aus den betroffenen Bereichen einbezogen. Dies geht auch gar nicht mehr anders. Vertrauensleute sind heute die Experten vor Ort in der immer vielfältigeren Arbeitsplatzlandschaft. Um so wichtiger wird es für die Zukunft, sich bei den anstehenden Vertrauensleutewahlen rege zu beteiligen, sei es als Wähler oder Kandidat. Das Amt bringt vielfältige Möglichkeiten der Einflussnahme und Mitgestaltung.

Auf dem Titelbild sind ein Teil der DS-Vertrauensleute bei ihrer Sitzung im CIP-Forum.

Sehr erfreulich ist, dass die **dialog**-Redaktion durch Michael Teuber im Kernteam verstärkt wurde.

Wir hoffen, der **dialog** gefällt Ihnen, für Ihre Meinung und Anregung ist die Redaktion sehr dankbar. Bitte mailen Sie mir Ihre Anregungen unter: Udo.lutz@de.bosch.com.

Viel Spaß beim Lesen!

Mit freundlichen Grüßen

Udo Lutz

Michael Teuber

dialog-Redaktion



*Udo Lutz und Michael Teuber von der **dialog**-Redaktion*

Impressum

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

Verantwortlich:
Hans Baur, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:
Dieter Eisenhardt, Udo Lutz,
Michael Teuber, Gertrud Möll,
Roland Saur, Hartwig Geisel,
Frank Köppel, Rolf Vetter,
Jordana Vogiatzi (IGM)

Druck:
hartmannndruck, Wildberg

Aus dem Inhalt

Delegiertenwahl	Seite 3
Neue Herausforderungen 2008	Seite 4
Frauentag 2008	Seite 5
Kunst und Kultur	Seite 7
4 D	Seite 9
Rentendiskussion	Seite 11
Termine	Seite 12

Das solidarische Zusammenleben stärken – im Betrieb und außerhalb

Hartwig Geisel | Betriebsrat

Heftige Diskussionen prägen zur Zeit das Arbeitsklima im Feuerbacher Werk. Sorgen um die Zukunft, Unsicherheit wegen der großen Veränderungen im FeP, Ärger über steigende Preise bei Energie und Lebensmitteln, Unverständnis über das Verhalten der Unternehmer prägen die Gespräche in den Abteilungen und Werkstätten. Bosch hatte ein erfolgreiches Jahr 2007 und der Personalabbau im FeP geht weiter.

206 Kolleginnen und Kollegen haben im vergangenen Jahr das FeP verlassen, dieses Jahr sollen es 250 Mitarbeiter sein. Diese Abgänge wurden und werden nicht ersetzt! Jeder hier am Standort merkt, wie die Leistungsschraube angezogen wird und wie immer mehr verlangt wird. Wenn letztes Jahr das Vorsteuerergebnis von Bosch knapp acht Prozent vom Umsatz erreicht hat, so war dies nur erreichbar durch den hohen Einsatz der Kolleginnen und Kol-

Roland Saur | Betriebsrat

legen auch am Standort Feuerbach.

Wenn in den letzten Monaten Geld in unsere Taschen geflossen ist, dann durch die erreichte Tarifierhöhung um 4,1 Prozent zum 1. Juli 2007 und wegen der mit ERA durchgesetzten Höhergruppierungen. Hier zeigt sich, wie wichtig Tarifverträge für alle Beschäftigten sind. Wir wissen, was von unseren Kolleginnen und Kollegen am Standort verlangt wird und dass sie sehr hohen Einsatz bringen.

Was uns als Betriebsräten und Gewerkschaftern besonders Sorgen bereitet, ist die Arbeitswirklichkeit außerhalb des Betriebes und deren mögliche Auswirkungen auf unsere betrieblichen Standards. So stieg in Deutschland von 1995 bis zum Jahr 2006 der Anteil der gering bezahlten Beschäftigung um 43 Prozent auf 6,5 Millionen Menschen an! Fast jeder vierte Beschäftigte ist heute in Deutschland ein Niedriglöhner. Als niedrig zählen Brut-

to-Stunden-Löhne von weniger als 9,61 € in West-Deutschland und 6,81 € in Ost-Deutschland. Das Entgeltgefüge ist wegen billiger Mini-Jobs, Zeitarbeit und Ausgliederung von Tätigkeiten in Bereiche ohne Tarifbindung unter Druck geraten. Deutschland hat zur Zeit den höchsten Niedriglohn-Anteil unter den kontinentaleuropäischen Ländern. Deshalb engagieren wir uns mit den DGB-Gewerkschaften für einen gesetzlichen Mindestlohn. Viele weitere Probleme brennen uns unter den Nägeln: Zum Beispiel die Frage, wie es mit der Regelung zur Altersteilzeit nach dem Jahr 2009 weiter geht. Wir brauchen, falls die gesetzliche Bezuschussung durch die Agentur für Arbeit eingestellt wird, eine tarifvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitgebern. Dafür werden wir uns in den kommenden Monaten einsetzen müssen. Klar ist, dass die Bundesregierung die gesetzlichen Weichen stellen muss.

Delegiertenwahlen der IG Metall

Frank Köppel | Betriebsrat

Nach dem Gewerkschaftstag und insgesamt 4 Jahren Amtszeit finden nun die Delegiertenwahlen statt. In der Verwaltungsstelle Stuttgart werden in den kommenden Wochen insgesamt 200 Delegierte von den IG Metall Mitgliedern in den Betrieben und Stadtbezirken gewählt. Diese Delegiertenversammlung ist das „Parlament“ der örtlichen IG Metall. Dort werden unter anderem die Forderungen der Tarifrunde beschlossen und die Politik der Verwaltungsstelle diskutiert. Daneben wählt die Delegierten-

versammlung die Mitglieder des Ortsvorstands, der Großen Tarifkommission und die Delegierten zum Gewerkschaftstag.

Aufgrund unserer Mitgliederzahlen können wir bei Bosch in Feuerbach insgesamt 13 Delegierte wählen. Davon sind 4 Mandate den Kolleginnen vorbehalten. Bei der letzten Wahl hatten wir nur 12 Mandate. Der Wahlvorstand besteht aus Frank Köppel (Vorsitzender), Uwe Weißberg (stellv. Vorsitzender) und Srecko Gligorevic (stellv. Vorsitzender). Bis

zum 01.02.2008 wurden Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht. Als nächstes wird die Vertrauenskörperleitung die Aufstellung der Liste beschließen. Am 28. und 29.02.2008 werden wir dann die Wahl durchführen.

Die Teilnahme an der Wahl ist ein exklusives Grundrecht der IG Metall-Mitglieder. Wer es nicht wahrnimmt, verschenkt ein kostbares Gut und schwächt außerdem die Kandidaten. Deshalb unser Appell: Wählen gehen und mit deiner Stimme deine IG Metall stärken!

Neue Herausforderungen im Jahr 2008

Srecko Gligorevic | Vertrauensmann

Frank Köppel | Betriebsrat

Kaum hat das neue Jahr begonnen und der Silvesterkater ist vergessen, dann zeichnen sich schon die neuen Aufgaben und die Herausforderungen für das Jahr 2008 ab. Mit dem neuen Jahr hat der Bereich CP4 mit dem neuen Schichtsystem begonnen. Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die in diesem Bereich arbeiten, war dies eine große Umstellung. Aber dadurch werden mehr Arbeitsplätze geschaffen. Bisher hat man sich den Arbeitsplatz mit zwei weiteren Kolleginnen oder Kollegen geteilt. In Zukunft werden die Arbeitsplätze mit vier Mitarbeitern belegt. Dies ist ein Ergebnis des neuen Schichtmodells. Ein weiteres Ergebnis neben den zusätzlichen Arbeitsplätzen ist die genügend planbare Freizeit unter der Woche.

Das Jahr 2008 bringt auch eine ganz wichtige Wahl mit sich, denn im ersten Quartal 2008 stehen die Vertrauensleutewahlen an, die in allen Werkstätten und Abteilungen ausgeschrieben und durchgeführt werden. Die 4 Jahre Amtszeit der Vertrauensleute sind vorbei. Ab März wollen wir beginnen neue Wahlen durchzuführen, aber nur in Bereichen die in den letzten Jahren stabil waren. D.h. wir werden lediglich in Abteilungen und Werkstätten wählen, wo nicht erst in den letzten Monaten bzw. 1-2 Jahren die Vertrauensleutewahlen statt gefunden haben. Aufgrund der vielen Versetzungen und Umorganisationen gibt es nur noch wenig Bereiche, auf die das zutrifft. Die UI-Fertigung um nur ein Beispiel zu nennen ist so ein Bereich, in dem wir neue Wahlen durchführen müssen. Letztendlich entscheiden der Sachbearbeiter des BER-Fe und die VL selbst, ob und wo die Wahlen durchgeführt werden. Gleichzeitig werden wir uns die

Abteilungen anschauen in denen es noch keine Vertrauensleute gibt und versuchen dort Wahlen zu initiieren.

Trotz allem gilt: sich hier besonders an der Wahl der Vertrauensleute zu beteiligen. Denn nur durch eine hohe Wahlbeteiligung haben die Kandidaten die nötige Unterstützung aus dem Bereich, von den Kollegen.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass in Bereichen mit gut funktionierender Vertrauensleutearbeit auch die Arbeitsbedingungen verbessert werden konnten und die Aufklärung und der Informationsfluss viel besser sind.

Das Ziel ist, dass die Vertrauensleute besser geschult werden, dass sie mehr in das Geschehen eingebunden werden, zeitnah und mehr informiert werden und dass vor allem mit der Vertrauenskörperleitung und dem Betriebsrat zukunftsweisende und entscheidende Fragen diskutiert und abgestimmt werden.

In den letzten Monaten wurden zum ersten Mal Vertrauensleute auch in die Verhandlungsrunden mitgenommen. Mit der Vereinbarung „Zukunftsprogramm FeP“ wurden von den Vertrauensleuten Arbeitsgruppen gebildet, in denen die Vertrauensleute aktiv mitarbeiten und dort können sie die Anliegen ihrer Kolleginnen und Kollegen vorbringen. Die großen Veränderungen am Standort sollten wir ernst nehmen, sie rufen auch Veränderungen in unseren Gewohnheiten hervor. Wir Vertrauensleute sollten jeden Einfluss und jede Mitgestaltungsmöglichkeit sinnvoll nutzen, die wir bekommen. Mit einer vernünftigen Vertrauensleutearbeit

können wir eventuell viel mehr erreichen.

Verantwortung, Engagement und Zeitaufwand sind die Hauptkriterien für die Kandidatur und für jeden Kandidaten, der sich der manchmal nervenaufreibenden Aufgabe stellen will. Ich hoffe, dass in allen Bereichen, Fertigung wie auch in den Bürobereichen, genügend Kolleginnen und Kollegen kandidieren, dass sie sich den Aufgaben stellen und die wichtigen Herausforderungen gemeinsam mit der IG Metall und mit den Betriebsräten in den nächsten vier Jahren meistern.

Ich hoffe, dass auch die Wähler mit ihren Stimmen verantwortungsvoll umgehen und ihre Interessensvertreter wählen und anschließend mit voller Kraft unterstützen. Wahlausschreiben und die Wahltermine werden von der Vertrauenskörperleitung rechtzeitig bekanntgegeben, so dass man sich mit den Kolleginnen und Kollegen über die Kandidatur unterhalten kann und vielleicht den einen oder anderen bewegen kann sich aufzustellen.



Die Zukunft mitgestalten und Vertrauensleute wählen: Panagiotis Iordanidis (FeP/W011750) und Srecko Gligorevic (FeP/W011210)

Internationaler Frauentag 2008

Marion Mutschelknaus | Betriebsrätin

Am 8. März feiern Frauen auf der ganzen Welt den internationalen Frauentag seit beinahe 100 Jahren. Sie vernetzen und engagieren sich in Frauengruppen- und verbänden für Frauenrechte. Weltweit setzen Frauen und Mädchen sich für ein selbstbestimmtes, gewaltfreies und sicheres Leben in Würde ein. Weltweit kämpfen Frauen gegen Armut und Hunger. In Stuttgart sind 13% Frauen einkommensarm, bei den allein erziehenden Frauen 17%.

Der internationale Frauentag 2008 ermahnt die Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit, die Frauenrechte in Deutschland und weltweit durchzusetzen und ausbauen.

Das Weltwirtschaftsforum (WEF) vergleicht 128 Länder regelmäßig auf die Chancen und Teilhabe beider Geschlechter in den Bereichen Bildung, Wirtschaft, Gesundheit und Politik. In Fragen der Gleichstellung sind wieder einmal die nordischen Länder 2007 Spitzenreiter. Deutschland ist nur auf Platz 7 zurück gefallen, dank der Qualität unserer Universitäts- und Fachhochschulausbildung, der guten Ausbildung unserer Fachkräfte und dem hohen Anteil von Frauen in der Regierung. Bei der Integration von Frauen ins Erwerbsleben steht Deutschland nur auf Platz 33 und bei der Entgeltgleichheit sogar nur noch auf Platz 71.

Nach wie vor gilt. In Deutschland haben es Frauen im Berufsleben so schwer wie in kaum einem anderen europäischen Land. Sie verdienen weniger, erreichen selten Führungspositionen, arbeiten kürzer und das häufig unterhalb ihrer Qualifikation.

In nahezu allen Industriegesellschaften haben sich in den vergangenen Jahrzehnten die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen und zur Kinderbetreuung gewandelt. In Deutschland sind jedoch Frauen im internatio-

nen Vergleich seltener erwerbstätig, seltener Mütter – und noch seltener beides zusammen.

Unflexible Beschäftigungsverhältnisse und ein Mangel an bezahlbarer Kinderbetreuung behindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Positiv wirkt sich das neu eingeführte Elterngeld auf die Freistellung der Väter für Kinderbetreuung aus, allerdings wird dies meist auf 2 Monate beschränkt.

Besorgnis erregt die angekündigte Entwicklung der Renten, die für viele Niedrigverdienende bis 2030 die Grundsicherung nicht mehr übersteigen werden. Betroffen sind vor allem Teilzeitbeschäftigte, und somit vorwiegend Frauen.

Nun, wie sieht es mit der Chancengleichheit, mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Entgeltgleichheit bei Bosch in Feuerbach aus? Hat Bosch Fe eine familienfreundliche Personalpolitik?

In der Broschüre „Frauen bei Bosch“ liest man zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Telearbeit. Bosch ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern maßgeschneiderte Lösungen, Staffelung, Leitungsfunktion und Teilzeit,...

Maßgeschneiderte Lösungen werden vorwiegend hochqualifizierten Kolleginnen angeboten, das ist wichtig und vorbildhaft, nur es darf nicht alleine dabei bleiben. Alle Beschäftigungsgruppen müssen Zugriff auf individuelle Lösungen zur Umsetzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Weiterqualifizierung, bekommen.

Die größten Probleme gibt es nach wie vor in der Fertigung von Feuerbach: Ob fachqualifiziert oder an-/ungelernt, Frauen wird hier vom Personalbüro ausschließlich Teilzeit in Schicht (meist 3-Schicht) angeboten. Und da meine ich, das hat mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf wohl nichts mehr zu tun.

Hier steht PER-Fe in der Pflicht, endlich flexible familiegerechte Lösungen anzubieten.

Auch entspricht die ERA-Entgeltgruppe von Teilzeitbeschäftigten nicht immer der Arbeitsaufgabe. An dieser Stelle sei noch einmal gesagt, dass die ERA-Welt ganz klar den Arbeitsinhalt und nicht die Arbeitszeit beschreibt. Auch das ist in Einzelfällen nachbesserungswürdig. Zu guter Letzt gibt es bedauerlicherweise am Feuerbacher Standort keine leitende Angestellte mehr.

Fazit:

Bosch-Fe ist ganz langsam auf dem Weg, ein familienfreundliches Unternehmen zu werden. Manches ist eben nicht, wie in der Broschüre beschrieben und es wird Zeit, dass einiges so schnell wie möglich umgesetzt wird, damit wir wirklich davon reden können, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hause Bosch stimmt und dass Gleichstellung ohne Wenn und Aber gelebt wird.

Frauentag 2008

Liebe Kolleginnen, der Betriebsrat lädt traditionell zum Weltfrauentag ins Frauencafé ein.

Auch dieses Jahr gibt es wieder Informationen vom Betriebsrat und der BKK Bosch.

Info - Café in Feuerbach
Wann: Freitag, 07. März 2008
14:15 Uhr bis ca. 15:30 Uhr
Wo: Kantine 412/1 (Casino)
Infos zu:
Wünsche an die Arbeitswelt

Neues von der BKK Bosch
Gesund und Fit durch den Alltags Ernährungs- und Entspannungstipps

Mit Auslernern vor Ort in Horb

JAV und BER organisiert Fahrt nach Bosch Rexroth Horb

Mustafa Kalay | JAV-Vorsitzender Rolf Vetter| Betriebsrat

Leider ist die Leitung hier am Standort weiterhin nicht bereit, unseren Auszubildenden nach ihrer Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsplatz anzubieten. Nur 20 Auslerner kommen in den Genuss, eine unbefristete Arbeitsstelle hier am Standort zu bekommen. Das FeP übernimmt in den Facharbeiter Pool die 20 besten Auslerner. Dies konnte der Betriebsrat Feuerbach in langen Verhandlungen erreichen. Doch dies ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein, lernen doch jährlich ca. 110 Auszubildende in den technisch-gewerblichen Berufen aus.

Die Jugendvertretung und der Betriebsrat sahen sich in der Pflicht, diesen jungen Menschen zu helfen und ihnen eine Zukunftsperspektive zu geben. Nachdem man bereits ca. 40 Jungfacharbeiter, welche mit einer Befristung am Standort Feuerbach eingestellt waren, auf einen unbefristeten Arbeitsplatz nach Horb vermitteln konnte, nahm man Kontakt mit der Personalleitung in Horb auf und konnte dort erfahren, dass in Horb noch ca. 100 Facharbeiter gesucht werden.

Der Standort Horb gehört zu Bosch Rexroth, hat ungefähr 1100 Mitarbeiter und fertigt vor allem Radialkolbenmaschinen.

Nach diesen Erkundungen, schrieb man alle Winterauslerner an und fragte nach, ob Interesse



Die Reisegruppe Auslerner Winter 08, die Jugendvertretung mit ihrem Vorsitzenden Mustafa Kalay und der Betriebsrat, vertreten durch den zuständigen Betriebsrat Rolf Vetter, vor den Werkstoren von Bosch Rexroth in Horb

an einer Besichtigung des Werkes in Horb besteht. 30 Rückmeldungen waren positiv, so dass man einen Bus charterte und am Mittwoch, den 19. Dezember nachmittags nach Horb reiste.

Nach einer Vorstellung des Werkes, durch den Personalleiter und einem Rundgang durch die Werkhallen konnten sich am Abschlussgespräch ca. 15 Auszubildende vorstellen nach Horb zu wechseln.

Erfreulich ist, dass Anfang Januar 9 Auslerner einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Horb unterschrieben haben.

Die gesamte Organisation bewerkstelligte die Jugendvertretung und es ist ihr Verdienst, dass 9 Jungfacharbeiter einen unbefristeten Facharbeiterplatz im Hause Bosch erhalten haben. Leider war die

Unterstützung durch unsere Personalabteilung und Ausbildungsabteilung am Anfang nicht so, wie man es sich vorstellt. Es müsste eigentlich ihre Aufgabe sein solche Dinge zu organisieren.

Positiv ist anzuerkennen, dass die Ausbildungsleitung die Kosten für den Bus übernommen hat und die Personalleitung sich ein Kontingent für die Sommerauslerner in Horb reservieren ließ.

Ziel am Standort muss sein: möglichst vielen Auszubildenden eine Zukunft am Standort, mit einer unbefristeten Übernahme, zu geben.

Leider ist der DS, GS und ATMO nicht bereit, auch nur 1 unbefristete Stelle mit unseren gut ausgebildeten Jungfacharbeitern zu besetzen. Dies ist eine Schande und bedarf dringend einer Korrektur.

„Erziehung kann viel anstrengender sein als strafen“

Roland Saur | Betriebsrat

Roland Koch hat mit seiner Kriminalkampagne in der Hessenwahl eigene CDU-Anhänger verunsichert, Wechselwähler nicht angesprochen und vor allem bei Jüngeren dramatische Einbußen verzeichnet. Roland Koch hat einen Streit vom Zaun

gebrochen und eine Diskussion ausgelöst. Wann ist in Deutschland so intensiv über Jugend, Kriminalität, Integration diskutiert worden? Aber Roland Koch hat die Diskussion nicht beherrscht. Sachverstand, Expertenwissen, Praktiker haben sich zu Wort

gemeldet. Humanität hat die Oberhand behalten gegenüber schrecklicher Vereinfachung. Diese Chance gilt es zu nutzen: Integrationspolitik muss über Parteigrenzen hinweg erfolgen. Die beste Vorbeugung gegen

Fortsetzung auf Seite 7

Jugendkriminalität ist die Bildung und Ausbildung. Erziehung kann viel anstrengender sein als strafen, aber sie ist viel effektiver. Entscheidend ist nicht die Maßnahme oder Strafe, sondern dass es Menschen gibt, die sich um die Jugendlichen kümmern, die ihnen Grenzen setzen, aber auch ihre Persönlichkeit achten. Dazu gehören neben den Eltern Lehrer, Meister, Betrieb und Schule, die zusammen arbeiten müssen und hier besonders gefordert sind. Achten wir darauf, dass dieses wichtige Thema nicht mit dem Wahlausgang zur Seite gelegt wird.



Der Countdown läuft – noch rund zwei Monate, dann treffen sich die Delegierten des Europa-Komitees (EC), um über aktuelle Themen zu diskutieren und die Firmenleitung mit kritischen und konstruktiven Fragen aus den europäischen Standorten zu konfrontieren. Zur Zeit hat das EC 36 Mitglieder aus 21 Ländern. Im Bild sehen wir den geschäftsführenden Ausschuss mit Alfred Löckle, Jiri Valenta, Marc Soubitez, Jacques d'Ancona, Aline Hofmann und Jörg Schäfer.



Kunst und Kultur beim Betriebsrat

Marion Mutschelknaus | Betriebsrätin

Die Kunst ist nicht ein Ziel, sondern ein Mittel, die Menschheit anzusprechen.

Modest Mussorgskij, russischer Komponist (1839 – 1881)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Kunst, Kultur und Literatur stehen für geistige Kreativität, Inspiration, sich auf Entdeckungsreise zu begeben, Hinterfragen, Erleben und Genießen.

Auch ist es meiner Meinung nach ein Ausgleich zu unserer alltäglichen Arbeit bei Bosch.

Dies gab mir als Kunst- und Kulturinteressierter Anlass, das Thema im Betriebsrat voran zu treiben. Seit 2005 werden Veranstaltungen mit Führungen für unsere Belegschaft geplant und organisiert. Der Kick-off - wie man so schön sagt - war die Otto Dix - Ausstellung „Hommage à Martha“ im neuen Kunstmuseum Stuttgart. Da zeigte sich schon das Kunst- und Kulturinteresse bei den Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen von Bosch Feuerbach.

Auch dass oft Kunst- und Kultur-

besuche eben mit einer Gruppe mehr Spaß machen und man sich alleine oder mit Familie oder Bekannten eher schwerer damit tut.

3 Führungen kamen damals zustande. Es war ein toller Start für eine neue Idee.

2006 bot sich dann die Gelegenheit, die Monet- Ausstellung „Effet de Soleil - Felder im Frühling“ in der Staatsgalerie auf das Programm zu nehmen. Dazu konnte ich die Kunsthistorikerin Andrea Welz gewinnen, die uns durch alle Termine führte. Frau Welz beeindruckte mit ihrem Wissen und ihrer unbeschreiblichen Art und Weise, die Bilder von Monet uns zu vermitteln. Trotz Sommerferien mussten flugs Zusattermine organisiert werden, um vielen Interessenten gerecht zu werden. Der Zuspruch war für mich überwältigend, die Begeisterung der Kolleginnen und Kollegen auch! Ich möchte dazu drei der vielen Rückinfos, die ich erhalten habe, hier wiedergeben:

Die Wahl von Frau Welz als

Führerin ist sehr gelungen; sie versteht es uns „Technikern“ die Kunst von Monet spannend und verständlich zu vermitteln.

... die Monetausstellung war wirklich ein Genuss mit dieser fachlich guten und so kurzweilig und humorvoll präsentierten Führung!!

Vielen Dank noch für die Organisation der Monet Führung, es war wieder klasse und ich freue mich schon auf die nächste.

Und das nächste und noch aktuelle Kulturangebot führte uns ins Landesmuseum Württemberg zu den Ägyptischen Mumien – Unsterblichkeit im Land der Pharaonen. Frau Welz war wieder mit dabei. Auch dieses Mal war alles wieder spannend und begeisternd.

3 Führungen waren ursprünglich geplant, mit der letzten Führung am 13. März 2008 sind daraus 11 geworden, so groß war ihr/

Fortsetzung auf Seite 8

eurer Interesse!
Herzlichen Dank dafür.
Wie geht es nun weiter? Was ist für 2008 geplant?

Geplant sind jeweils vierteljährlich verschiedene Veranstaltungsthemen, in Zukunft wird es auch ein Jahresprogramm geben.
Für 2008 bin ich gerade bei

der Planung dabei. Was schon feststeht ist, dass wir uns im 4. Quartal wieder der Malerei zuwenden und die Sonderausstellung Henry Matisse – „Menschen, Masken, Modelle“ in der Staatsgalerie Stuttgart besuchen werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es macht großen Spaß für kunst- und kulturliebende Menschen oder auch für die, die es gerne

werden möchten, kleine Highlights zu organisieren und ich würde mich freuen, wenn beim nächsten Mal sowohl wieder bekannte Gesichter als auch neue mit dabei sind und unser Kunst- und Kulturprogramm Zuspruch bei Ihnen/Euch findet.
Auch Tipps und Vorschläge sind immer herzlich Willkommen.

„Kunst ist ein Stück Ewigkeit im Augenblick“!

Standort Rutesheim



Im Bild sehen wir Kolleginnen und Kollegen der Nachtschicht-Versammlung.

In allen Schichten hat die Rutesheimer Leitung in Anwesenheit des Betriebsrates am 24. Januar die Kolleginnen und Kollegen über die Beschäftigungssituation am Standort Rutesheim informiert. Um die hohen Stückzahlen

erbringen zu können, soll eine Linie (Wertstrom 4) in 19 Schichten mit 4 Mitarbeitergruppen arbeiten. An den Gesprächen zwischen Betriebsrat und Rutesheimer Leitung nehmen auch Delegierte der Vertrauensleute teil. Der Betriebsrat sieht die Chancen einer hohen Auslastung und fordert eine Beschäftigungsgarantie für den Standort Rutesheim bis 2015.

Aufsichtsrat gewählt - Glückwunsch, Hartwig Geisel

Am 30. Januar wurde die Aufsichtsratswahl der Robert Bosch GmbH und der Bosch-Rexroth AG in der neuen Stuttgarter Messe durchgeführt. Bei der Wahl sind die Arbeitnehmervertreter sowie die Gewerkschaftsvertreter in das hohe Gremium gewählt worden. Unser Betriebsratsvorsitzender Hartwig Geisel wurde neben dem Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Alfred Löckle, Hans Wolff (Bamberg), Dieter Klein (Homburg), Daniel Müller (Reutlingen) und Wolfgang Ries (Lohr) mit sehr gutem Ergebnis in den Aufsichtsrat gewählt. Hartwig Geisel hat schon bisher zusammen mit den anderen Arbeitnehmervertreter eine sehr gute zukunftsorientierte Interessenvertretung

zu Gunsten von Ausbildung und Arbeitsplätze gemacht. Die Gewerkschaftsvertreter im Ausschuss sind Jörg Hofmann (IGM Bezirksleiter Baden-Württemberg), Wolf-Jürgen Röder und Aline Hoffmann (beide IGM Frankfurt). Unser Glückwunsch gilt Hartwig Geisel und allen Gewählten. Die Wahl war mit einem enormen organisatorischen Aufwand verbunden. Das wurde von den Wahlvorständen nach langer Planung und Vorbereitung auch erfolgreich gemeistert. Werner Thierfeldt war der Feuerbacher



Die gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: (v.l.n.r.) Daniel Müller, Wolfgang Ries, Hans Wolff, Dieter Klein, Alfred Löckle, Wolf-Jürgen Röder, Aline Hoffmann, Hartwig Geisel, Hans-Peter Gräther (Jörg Hofmann fehlt auf diesem Bild)

Vertreter im Wahlvorstand der Robert Bosch GmbH auf der Schillerhöhe. Ihm gehört ein herzliches Dankeschön für den reibungslosen Ablauf der Wahl.

4D – Zielentfaltung in der 4. Dimension?

Michael Teuber | Betriebsrat

Die Mitarbeiterbefragung 2007 hat in der PKW-Injektorenentwicklung deutliche Defizite unter anderem bei der Kenntnis der Bereichsziele, den Zukunftsaussichten für den Standort und beim Spaß an der Arbeit aufgezeigt. Die Führungsebenen haben sich überlegt, wie damit umzugehen sei. Man sah einen engen Zusammenhang zwischen der Identifikation mit den Zielen und der Freude an der Arbeit. Als Vertrauensleute in diesem Bereich halten wir das zwar für ein wenig eng gesteckt, aber als Teilaspekt sicherlich nicht von der Hand zu weisen. Um das Thema Zielentfaltung neu auszurichten, wurde die Unternehmensberatung FranklinCovey hinzugezogen. Dies brachte erstmal wieder eine Bereicherung unseres terminologischen Vokabulars mit sich. Wer kannte vorher schon solche Begriffe wie „Umsetzungskraft“, „4D“ oder „xQ“? Ein Besuch auf der Firmen-Website förderte Buchtitel wie „Die 7 Wege zur Effektivität“ und „Der 8. Weg“ zu Tage, alles sehr mysteriös, ... pseudoreligiös? Recherchen unsererseits, ob hier möglicherweise scientologische Techniken eingeschleppt würden, haben zum Glück ins Leere geführt. Dennoch, man muss sich jeden Schritt genau ansehen. Nach Meinung von FranklinCovey mangelt es den meisten Unternehmen an „Umsetzungskraft“. Damit ist die Fähigkeit gemeint, Unternehmensziele effektiv zu erreichen. Gemessen wird sie mit dem „xQ“, dem sogenannten Execution Quotient. Er wird normalerweise durch eine Art Mitarbeiterbefragung erhoben. Da eine weitere MAB bei uns grober Unfug gewesen wäre, wurde der xQ auf einer

Führungsklausur kurzerhand geschätzt. „4D“ steht für vier so genannte Disziplinen.

Disziplin 1: Auf das absolut Wichtige fokussieren. Man hat erkannt, dass in der Vergangenheit das Sammelsurium an Zielen nicht zielführend war. Die Konzentration auf die 3 wichtigsten Ziele verspricht bessere Chancen für die Zielerreichung, was unbestritten auch der Motivation zu Gute kommt. Die Ziele werden in den verschiedenen Ebenen in Workshops selbständig erarbeitet. Wir unterstützen diesen Ansatz, weil eine begrenzte Zahl verstandener Ziele sicher besser akzeptiert wird, als ein Blumenstrauß an Wischiwaschivisionen. Es kommt darauf an, dass dies nun auch so gelebt wird und nicht etwa durch Clusterung ein Dutzend Ziele als 3 ausgegeben werden oder die als weniger wichtig erkannten Ziele trotzdem eine hohe Priorität erhalten.

Disziplin 2: An den Frühindikatoren für den Erfolg arbeiten. Damit ist gemeint, dass man sich innerhalb der Einzelmaßnahmen, die zur Zielerreichung beitragen, auf jene konzentriert, die hierzu die wichtigsten und effektivsten Beiträge leisten. Das ist nicht ganz nachvollziehbar. Es macht sich zwar gut, sich dem Ziel zunächst mit Riesenschritten zu nähern, aber wenn alle Schritte zu seiner Erreichung nötig sind, müssen eben irgendwann auch die kleineren gemacht werden. Aber es ist auf jeden Fall richtig, das Unnötige zu unterlassen und Ergebnisse mit möglichst geringem Aufwand zu erzielen. SAP wird uns sicherlich trotzdem weiter begleiten.

Disziplin 3: Ergebnisse kontinuierlich messen. Hier soll mit sogenannten „Scoreboards“

der aktuelle Stand der Zielerreichung ständig visualisiert werden. Aus unserer Sicht sind hierbei die individuelle Datenerhebung oder offene Aushänge an jedem Arbeitsplatz zu vermeiden, da sie ein Instrument zur individuellen Leistungskontrolle darstellt. Die so gemessenen Einheiten sollten mindestens Team-Stärke haben. Wer mag und es für nützlich hält, kann natürlich auch für sich selbst ein Scoreboard führen.

Disziplin 4: Regelmäßig Verantwortung einfordern. Dies meint, dass Zuständigkeiten klar geregelt sind. Dabei sollten aber eigene Wünsche der Mitarbeiter bezüglich ihrer individuellen Rollen respektiert werden. Wichtig ist aus unserer Sicht auch, dass die erforderlichen Voraussetzungen zur Zielerreichung geschaffen und benötigte Mittel bereitgestellt werden. Dies kann z.B. durch Wissensauffrischung und Weiterbildung, technische und räumliche Ausstattung geschehen.

Man muss Steven R. Covey, einem Mitbegründer von FranklinCovey, zu Gute halten, dass ihm in seinen Büchern laut Rezensionen wohl auch immer der Aspekt Work-Life-Balance wichtig war. Bei aller Priorisierung geschäftlicher Ziele darf das Privatleben nicht ins Hintertreffen geraten. Es ist im Gegenteil eine Voraussetzung für das, was wir meinen, wenn wir von „Guter Arbeit“ reden. Genauso wichtig sind Zukunftsperspektiven. Ein Ziel „Verlagerung der eigenen Arbeit an einen anderen Standort“ wird sicherlich kein begeistertes Engagement herbeiführen, und schon gar nicht den Glauben an die Zukunft des eigenen Standortes stärken.

Verstärkung im GS-Bereich

Hans-Jörg Renz von GS-SI/ENX7 rückt in den Betriebsrat nach. Als Ersatzmann war er schon oft im Einsatz und kennt deshalb die Betriebsratsarbeit sehr gut. Zusammen mit Udo Lutz wird er den GS-Bereich am Standort Feuerbach betreuen. Zur Besserung der Betreuungsqualität auch in den verschiedenen Außenstellen wurde ein GS-Kernteam gebildet, es setzt sich aus den Vertrauensleuten Rita Lutz (GS-SI/ENX-DBE Bau 056) und Edgar Schraysshuen (GS-AM/ENG1 Bau 785) sowie den Betriebsräten Hans-Jörg Renz (GS-SI/ENX7 Bau 346) und Udo Lutz (BER-Fe) zusammen. Schwerpunkte sind in der nächsten

Zeit die Durchführung der Vertrauensleutewahlen und die Erarbeitung eines Informationskonzepts. Als Termine für die eigenständige GS-Betriebsversammlung wurden folgende Termine bei der GS-Leitung angefragt: Dienstag, den 4.

März 2008 und Mittwoch, den 16. Juli 2008 jeweils von 9 Uhr bis 11 Uhr in der Kantine 412/1. Sobald die Termine von der GS-Leitung bestätigt wurden, erfolgt die Einladung mittels Rundmail und Aushang.



v.l.n.r. Udo Lutz, Hans-Jörg Renz, Edgar Schraysshuen, Rita Lutz

Betriebsvereinbarung zum Start von DGS abgeschlossen

Athanasios Hailas, Ole See, Andreas Hiebel | Betriebsräte

Wie im Dezember letzten Jahres auf den Bereichsversammlungen in Feuerbach und Schwieberdingen vorgestellt, ist für den neuen Produktbereich DGS eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden. Dies ist alles andere als eine Selbstverständlichkeit, da es anfangs erheblichen Widerstand seitens der Firma gab. Dass wir uns vor diesem Hintergrund als BER-Fe gemeinsam mit unseren BER-Kollegen aus Schwieberdingen in allen Punkten durchsetzen konnten, ist unter anderem der guten und konstruktiven Mitarbeit der Vertrauensleute zu verdanken.

Die Betriebsvereinbarung gilt für den zum 01.01.2008 neu festgelegten Produktbereich DGS, bei dem in Feuerbach ca. 650 Kolleginnen und Kollegen für die Entwicklung von Steuergeräten für Diesel (DS) und Benziner (GS) zuständig sind.

In der Betriebsvereinbarung sind festgelegt:

- der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen
- keine Nachteile bei Versetzungen der Kolleginnen und Kollegen
- keine Entgeltreduzierungen
- inhaltlich gleichwertiger Arbeitsplatz
- ein Mehraufwandsausgleich
- die Einrichtung einer Mitarbeiterbörse für DGS
- sowie gleiche Arbeitsbedingungen an den Standorten Schwieberdingen und Feuerbach

Darüber hinaus wurde vereinbart, den Ergänzungstarifvertrag, der bereits in Schwieberdingen existiert, für den DGS-Bereich in Feuerbach ebenfalls einzuführen. Dessen Annahme ist freiwillig. D.h. es kann z.B.

- der 35 Std. Vertrag wie gehabt beibehalten werden
- bis ERA-Zielniveau EG13 ein 35-Std.-Vertrag ausgewählt werden, bei dem 32,5 Std. ausbezahlt werden und 2,5 Std. in ein Langzeitkonto übergehen
- ab ERA-Zielniveau EG14 ein 40-Std.-Vertrag ausgewählt werden, bei dem 37,5 Std. ausbezahlt werden und 2,5 Std. in ein Langzeitkonto übergehen

Der Zeitplan und die Übergangsfristen sowie die Übertragung der vorhandenen Zeitguthaben (CP1H-Regelung) sind derzeit noch in Verhandlung. Gleiches gilt für die existierenden 40-Stunden-Verträge.

Auch hierbei gehen wir davon aus, dass wir ein gutes Verhandlungsergebnis erreichen werden.

Aktuelle Rentendiskussion zur Riester-Rente

Udo Lutz | Betriebsrat

Im Januar berichtete das Fernsehmagazin Monitor über die Anrechnung der Riester-Rente im Rahmen der Bedürftigkeitsüberprüfung zur Gewährung der Grundsicherung. Da der Bericht zu falschen Schlüssen führen könnte, haben wir das Thema aufgegriffen und versuchen es zu versachlichen.

Die Vermeidung von Altersarmut, um die es den Initiatoren dieses Beitrags angeblich geht, ist zweifellos ein wichtiges Anliegen der Sozialpolitik. Allerdings stellt sich die Frage: Ist es sozialpolitisch wirklich zielführend, hierzu die individuelle Privatvorsorge gegenüber der solidarischen gesetzlichen Rente und kollektiven betrieblichen Altersversorgung durch eine Freibetragsregelung zu privilegieren? In der Konsequenz hieße dies doch, dass z.B. ein Selbständiger, der sich außer den wenigen Versicherungsjahren mit Riester-Vertrag vor Eintritt in die Selbständigkeit überhaupt nicht mehr um seine Altersversorgung gekümmert hat oder kümmern konnte, im Alter durch

Grundsicherung plus Riesterrente in der Summe über höhere Alterseinkünfte verfügen würde, als z.B. eine schlecht bezahlte Verkäuferin mit 25 Versicherungsjahren, die sich wegen ihres geringen Lohns eine ergänzende private Altersvorsorge verkneifen musste.

Hinter der behaupteten „Abzocke“ von Geringverdienern steckt tatsächlich eine verdrehte, das Soziale vollkommen ökonomisierende Logik, mit der jeder Ansatz zu gesamtgesellschaftlicher Solidarität ad absurdum geführt werden kann. Fragt man ganz egoistisch nur danach, wie der einzelne mit möglichst geringem Aufwand ein Maximum an staatlichen Fürsorgeleistungen erreichen kann, dann ist in einem Gemeinwesen, das in der Not niemand unversorgt lässt, jede Form der solidarischen Sozialversicherung als „Abzocke“ suspekt. Der bislang nicht versicherte Selbständige könnte z.B. gegen eine Bürger- oder Erwerbstätigenversicherung einwenden, dass die hierfür aufzuwendenden Beiträge sich für ihn nicht lohnen; schließlich sei er ja bezüglich anfallender Krankheitskosten und gegen Armut im Alter durch die staatliche Sozialhilfe/Grundsicherung bereits abgesichert.

Aus diesem Grund ist es jetzt sehr wichtig, den sozialen Kompass nicht aus den Augen zu verlieren. Not tut nicht eine Freistellung der privater Versicherungsverträge von der Anrechnung bei der Grundsicherung, sondern die

Benennung der wahren Risikofaktoren von Altersarmut.

Hier rangiert die prekäre Beschäftigung an erster Stelle und die Mittel zu ihrer Bekämpfung sind von uns längst benannt: Mindestlohn plus Erwerbstätigenversicherung.

Weiter muss die Rente mit 67 auf der politischen Tagesordnung bleiben. Ohne reale Beschäftigungschancen für Ältere bedeutet die Heraufsetzung des Rentenalters um zwei Jahre nur einen zusätzlichen Rentenabschlag von 7,2 %, der insbesondere die auf dem Arbeitsmarkt ohnehin benachteiligten Geringverdiener in die Altersarmut abdrängt.

Ein wirklicher Skandal sind schließlich die sogar unter dem freiwilligen Mindestbeitrag liegenden Mini-Rentenbeiträge für Arbeitslosengeld-II-Bezieher. Mit einem versicherten Entgelt von nur 205 Euro (= 40,80 Euro Beitrag) monatlich lässt sich keine nennenswerte Rentensteigerung mehr erzielen. Die Höhe der Rentenanwartschaft der von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Älteren verharret damit praktisch auf dem vor Beginn der Arbeitslosigkeit erreichten Niveau.

Der Fernsehbericht zeigte, wie wichtig es ist, dass wir zusammen mit den Gewerkschaften die Altersversorgung nicht aus den Augen verlieren und für eine armutssichere und weitgehend den Lebensstandard sichernde solidarische Altersversorgung kämpfen.



Bild © photocase.com



Termine

**Internationaler Frauentag -
Veranstaltung des Betriebsrats**
Freitag, 7. März 2008, 14:15 Uhr
Kantine am Tor 1, Bau 412/1

Dienstag, 4. März 2008, 9:00 Uhr,
GS, AA
Fe 412/1 Speisesaal

Mittwoch, 12. März 2008,
14:00 Uhr, FeP-Ru,
Speisesaal Rutesheim

**Betriebsversammlung im März
2008**

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Arbeitnehmer ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsversammlung. Bei den Betriebsversammlungen am Vormittag und der Versammlung für die 2. Schicht am 11. März 2008 werden die Pausen vor die Versammlung gelegt.

Freitag, 7. März 2008, 9:00 Uhr,
CI, C/HD, C/AOP
Fe 070/0 Auditorium

Donnerstag, 13. März 2008,
8:30 Uhr, DS, AE, C-Abteilungen
Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 11. März 2008, 8:00 Uhr,
FeP, FCM-Fe und Ausbildung,
Fe 412/1 Speisesaal

Freitag, 14. März 2008, 8:30 Uhr,
PA-ATMO1,
Fe 412/1 Speisesaal

Dienstag, 11. März 2008,
17:30 Uhr, 22:00 Uhr alle Anwesenden der 2. bzw. 3. Schicht in Fe, Fe 412/1 Speisesaal

Meine Vorteile als IG Metall Mitglied

Frank Köppel | Vorsitzender der VKL

Der Betriebsrat Feuerbach hat gemeinsam mit der IG Metall eine Broschüre über die Vorteile der IG Metall heraus gebracht. Die Broschüre enthält u.a. viele Informationen über tarifvertragliche Leistungen. Darüber hinaus klärt sie über die Zusatzleistungen der IG Metall auf und gibt wichtige Hinweise zum Arbeitsrecht.

Wir werden diese Broschüre in den nächsten Wochen über die Vertrauensleute verteilen lassen bzw. sie zusenden. Jedoch sei angemerkt: Nur Mitglieder der IG Metall erhalten diese Broschüre, da nur sie Anspruch auf die vollen Leistungen haben. Alle anderen Interessierten sind mit ihren Fragen hierzu bei ihren

Vertrauensleuten jederzeit herzlich willkommen.



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich:

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.
Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5, Satz 2 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.
Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle, oder schicken an: IG Metall-Vorstand, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 60519 Frankfurt am Main