



Der neue Ergänzungstarifvertrag – die Lebensarbeitszeit flexibel gestalten

Im letzten Jahr kam die Firma auf die IG Metall zu, um über den anfangs nur für den Standort Schwieberdingen geschlossenen Ergänzungstarifvertrag (ETV) zur Regelung der Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen in der Forschung und Entwicklung zu verhandeln. In der Zeit seit Januar 2003, in der der bisherige ETV gültig ist, wurde er sehr gut angenommen. Im Laufe der Jahre hat sich gezeigt, dass sich die Kolleginnen und Kollegen mehr Flexibilität wünschen. Daher hat die IG Metall zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat und den Standortbetriebsräten die Chance genutzt, um viele Verbesserungswünsche umzusetzen.

Gegenüber dem bisher gültigen ETV haben wir folgende wesentliche Punkte verbessert:

- Verhältnis Auszahlung zu Aufbau Langzeitkonto in 0,5 Stundenschritten frei wählbar
- Anspruch auf Entnahme aus dem Langzeitkonto in Verbindung mit Elternzeit
- Verpflichtende Freistellung nach einer Ankündigungsfrist von 9 Monaten
- Sicherstellung der Freiwilligkeit durch ein Eskalationsmodell
- freie Wahl des Arbeitszeitmodells auch für neue Bosch'ler
- Kompensation des Entgeltverlustes bei Anwendung von TV Besch



Wir konnten viele wichtige Verbesserungen im neuen ETV verankern. Dadurch ergibt sich eine deutlich größere Flexibilität für jeden Einzelnen. Die neue

Regelung bietet eine Reihe von Freiräumen bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit, so dass jeder

● **Fortsetzung auf Seite 2**

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

das Jahr 2010 steht in starkem Kontrast zu 2009. War 2009 das Krisenszenario bestimmend, ging es 2010 steil bergauf. Die arbeitszeitverkürzenden Maßnahmen konnten zur Jahresmitte zurückgefahren werden und wir erwarten jetzt die höchste Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) und eine außerordentlich hohe erfolgsabhängige Vergütung (eaV) im Einzelvertragsbereich. Die Firmenspitze hat sich 2008 dem Slogan des GBR und der IG Metall angeschlossen: mit allen durch die Krise, egal wie lange sie dauert. Alle blicken stolz zurück, wir haben alles richtig gemacht! In der Tat war es ein Novum in Deutschland, ohne Personalabbau in großem Stil diese schwierige Phase durchzustehen. Der Mut zahlt sich jetzt aus, denn es sind noch alle an Bord, die gemeinsam wieder Gas geben konnten und es auch weiter tun.

Dennoch bleiben einige Fragezeichen zurück: Was hat das Bankgewerbe, dessen Maßlosigkeit uns diese Krise eingebracht hat, daraus gelernt? Hoffentlich nicht nur, dass der Staat (das sind wir alle gemeinsam) bereit ist, schnell und tief in die Tasche zu greifen, um Banken vor dem Zusammenbruch zu retten. Die internationale Politik hat einige Maßnahmen ergriffen, um den Spielraum der Banken einzuengen; wird das genügen, die Banker besser einzubremsen? Werden auch wir Sparer genauer hinsehen, was Banken mit unserem Geld machen? Reichen die Frühwarnsysteme aus, um eine ähnliche Situation wie 2007/2008 zu vermeiden?

Auch bei Bosch hat die Krise manche Entwicklung beschleunigt, z.B. das Konzept zur internationalen Zusammenarbeit in der Entwicklung (TLC), das sich bereits fest am Standort eingenistet hat. Wir haben in der letzten Ausgabe darüber berichtet, es beschäftigt uns weiter, denn wir finden es mittlerweile nicht nur bei DGS, sondern auch AE und CC sprechen offen davon. Viele von Ihnen klagen über weiter steigende Arbeitsbelastung, aber wir hören immer wieder, es sei kein Personalaufbau geplant. Wir halten das für den falschen Weg und fordern Neueinstellungen!

Das Firmenjubiläum wirft auch bei den IG Metall-Betriebsräten und Vertrauensleuten seine Schatten voraus. Sie hat sich für das Jubiläumsvierteljahr viel vorgenommen: 125 neue IGM-Mitglieder werben! In diesem Punkt wollen wir mit Bosch gleichziehen - wir wollen gestärkt aus der Krise kommen!

● Fortsetzung von Seite 1

seine Arbeitszeit nach den Bedürfnissen seiner persönlichen Lebensphase gestalten kann. Wir konnten auch bei der Entnahme von Zeit aus dem Langzeitkonto einen Anspruch definieren. Dadurch ergibt sich eine größere Planungssicherheit für alle Teilnehmer. Nur gemeinsam mit der IG Metall konnten wir dieses gute Ergebnis erzielen.

Hier die wichtigsten Fakten des neuen ETV:

Am ETV können alle teilnehmen, die in der Zieleingruppierung EG14 oder darüber liegen. Dann ist es möglich, zwischen einer 35-, 38- oder 40-Stundenwoche zu wählen. Bei den über 35 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden ist in Schritten von 0,5 Stunden wählbar, wie das Verhältnis von Stunden für den Aufbau des Langzeitkontos zu ausbezahlten Stunden ist.

Alle Kolleginnen und Kollegen mit einer Zieleingruppierung unterhalb von EG14 können ausgehend von der 35-Stundenwoche entscheiden, ob sie bis zu 5 Arbeitsstunden in das Langzeitkonto einbringen und das ausbezahlte Entgelt entsprechend reduzieren. Auch in diesem Fall ist die Aufteilung in Schritten von 0,5 Stunden wählbar.

Nach der Wahl eines Arbeitszeitmodells gilt dies für 2 Jahre. Mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten kann danach in ein beliebiges anderes Arbeitszeitmodell gewechselt werden.

Auch die SL1-neu Kolleginnen und Kollegen können jetzt wählen, ob sie ihre Langzeitkontenpauschale in das Langzeitkonto einbringen oder direkt auszahlen lassen. Dazu müssen sie sich für jeweils 2 Jahre festlegen. Darüber hinaus können sie entscheiden, ob sie zusätzlich 3 % ihres Einkommens in das Langzeitkonto einstellen.

Für die in das Langzeitkonto eingebrachten Stunden gibt es eine Stundengarantie. Das heißt, eine heute eingebrachte Stunde ist im Fall der Entnahme auch sicher eine Stunde wert, egal wie sich das individuelle Einkommen zwischenzeitlich entwickelt hat.

Für den Fall einer persönlichen Weiterbildung, bei der Pflege naher Angehöriger, in Elternzeit oder ab dem 55. Lebensjahr besteht ein Anspruch auf die Entnahme von Zeit aus dem Langzeitkonto. Für andere Gründe der Freistellung ist es erforderlich, Einvernehmen mit dem Vorgesetzten zu erzielen. Sollte das nach einer Ankündigungsfrist von 9 Monaten nicht möglich sein, entsteht auch in diesem Fall ein Anspruch auf Freistellung für einen Zeitraum von 3 bis 12 Monaten.

Vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen soll das Langzeitkonto in Freizeit genommen werden. Ist das ausnahmsweise nicht möglich, dann kann das Konto auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden, sofern er

ein ähnliches Modell anbietet. Darüber hinaus kann der Betrag, der im Langzeitkonto angespart wurde, auch in die staatliche oder betriebliche Altersversorgung eingebracht werden. Sollte keiner dieser Wege möglich sein, kann der verbliebene Betrag ausbezahlt werden.

Im Todesfall geht der Anspruch auf den Gegenwert des Langzeitkontos wie schon bisher auf die gesetzlichen Erben über.

Für den Auf- und Abbau des Langzeitkontos gilt das Zuflussprinzip. Das heißt, dass Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld in der Aufbauphase auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ausgezahlt werden. In der Entnahmephase entsteht somit kein Anspruch auf diese Zahlungen. Ebenso entsteht auch in den Monaten der Entnahme aus dem Langzeitkonto kein Urlaubsanspruch.

Um die Freiwilligkeit bei der Entscheidung, ob jemand am ETV teilnehmen möchte oder nicht, sicherzustellen, wurde ein Eskalationsszenario definiert. Im äußersten Fall kann das dazu führen, dass ein kompletter Bereich für bis zu 6 Monate von der Teilnahme am ETV ausgeschlossen werden kann, wenn dort vermehrt gegen das Freiwilligkeitsprinzip verstoßen wurde.

Für neue Bosch'ler wird es die freie Wahlmöglichkeit des Arbeitszeitmodells geben. Das wird dadurch sichergestellt, dass neue Kolleginnen und Kollegen erst mit ihrer Zusage an Bosch darüber entscheiden, an welchem Arbeitszeitmodell sie teilnehmen.

Für den Fall, dass die wirtschaftliche Lage sich erneut verschlechtert und der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (TV Besch) wieder angewandt werden soll, haben wir eine deutliche Verbesserung erreicht. Nun ist es möglich, die Entgelt-differenz, die bei der Anwendung des TV Besch entsteht, aus dem Langzeitkonto zu kompensieren.

Da der neue Tarifvertrag sehr viele Möglichkeiten bietet, die hier nicht bis in die letzten Details beschrieben werden können, planen wir, in den nächsten Wochen Informations- und Diskussionsrunden zum neuen ETV anzubieten. Dort möchten wir Ihnen die Möglichkeit geben, konkrete Fragen direkt an uns zu richten und mit uns in die Diskussion über den neuen Tarifvertrag zu kommen. Nach dem heutigen Stand gehen wir davon aus, dass der neue ETV am 1. Oktober 2011 in Kraft tritt.

Aus unserer Sicht ist der neue ETV ein deutlicher Schritt hin zu mehr Flexibilität für jeden Einzelnen. Es hat sich gezeigt, dass der ETV ein wichtiges Instrument zur Bewältigung der Krise war, das wir nun weiter verbessern konnten. Die Betriebsräte haben die Wünsche der



Kolleginnen und Kollegen aufgenommen und mit der IG Metall diskutiert. Gemeinsam mit der IG Metall konnten wir so die Grundlage für eine moderne, zukunftsweisende Arbeitszeitpolitik legen, von der sehr viele profitieren können. Das ist uns nur gelungen, weil es bei Bosch viele IG Metall Mitglieder gibt. Um auch zukünftig solch zukunftsweisende Lösungen durchsetzen zu können, benötigen wir weiterhin viele, besser noch deutlich mehr IG Metall Mitglieder.

Die IG Metall hat gezeigt, wie kreativ sie auf Basis Ihrer Wünsche gute Lösungen erarbeitet. Ermöglichen Sie auch zukünftig solche Lösungen und treten Sie jetzt in die IG Metall ein!



Vertrauensleutewahl vom 4. April bis zum 6. Mai 2011

Hinweise über Wahl, Stellung, Aufgaben und Versammlungen der betrieblichen Vertrauensleute

Rechtsgrundlage: Aufgrund einer Vereinbarung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat werden seit 1952 in vielen Betrieben der Robert Bosch GmbH sogenannte betriebliche Vertrauensleute (VL) gewählt. Die Einrichtung der betrieblichen Vertrauensleute ist eine freiwillige betriebliche Regelung, für die gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen fehlen.

Wahl: Die Kollegen jeder Abteilung/Werkstatt wählen alle 4 Jahre etwa 12 Monate nach der Betriebsratswahl die VL und deren Stellvertreter, die den VL im Falle seiner Verhinderung vertreten. Die Mitarbeiter mehrerer kleineren Abteilungen/Werkstätten wählen gemeinsam einen VL (1 VL für ca. 30 – 50 Kollegen). Die Wahl ist geheim und erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; sie findet grundsätzlich während der Pausen statt.

Wahlrecht und Wählbarkeit: Wahlberechtigt sind alle Kollegen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und nicht leitende Angestellte sind. Jeder Wähler hat eine Stimme. Wählbar ist jeder Kandidat, der dem Betrieb am Wahltag mindestens 3 Monate angehört.

Stellung und Aufgaben: Die betrieblichen VL sind in Angelegenheiten, die nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zum Aufgabenkreis des Betriebsrats gehören, Mittler zwischen Betriebsrat und Beschäftigten. Aus ihrer Tätigkeit dürfen den VL keine Nachteile entstehen.

Verbindung zu Mitarbeitern: Betriebliche VL leiten Anfragen und Anregungen der Mitarbeiter an den

Betriebsrat weiter, um diesen in Angelegenheiten, die nach gesetzlichen Bestimmungen (z. B. BetrVG), Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu seinem Aufgabenbereich gehören, mit den Wünschen der Kollegen und den besonderen Verhältnissen der einzelnen Abteilungen/Werkstätten vertraut zu machen.

Verbindung zum Betriebsrat: Betriebliche VL wirken nicht nur in Richtung von Kollegen zum Betriebsrat, sondern auch in der Gegenrichtung. Sie informieren die Beschäftigten im Auftrag des Betriebsrats über wichtige, in seinen Zuständigkeitsbereich fallende Angelegenheiten. Der Betriebsrat unterrichtet die VL über aktuelle betriebliche Vorgänge. Die Weitergabe dieser Informationen an die Kollegen wird in der Regel in Einzelgesprächen erfolgen, da VL keine Abteilungsversammlungen einberufen und abhalten dürfen. Kommen jedoch mehrere Kollegen gleichzeitig zum VL, kann er die Fragen im Gruppengespräch beantworten. Schriftliche Informationen werden ausschließlich vom Betriebsrat verfasst.

Unterstützung durch den Betriebsrat: Der Betriebsrat leistet den betrieblichen VL bei ihrer Arbeit jegliche Unterstützung. Spielt bei der Tätigkeit der VL die Anwendung eines Gesetzes, eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung eine Rolle, kann er sich diese vom Betriebsrat erläutern lassen.

Meinungsbefragung: Will der Betriebsrat vor wichtigen Entscheidungen die Meinung der Beschäftigten

● Fortsetzung auf Seite 4

● Fortsetzung von Seite 3

feststellen, wird er insbesondere die betrieblichen VL befragen.

Verbindungen zu Vorgesetzten: Auch der Vorgesetzte ist Gesprächspartner, nicht aber Verhandlungspartner der betrieblichen VL.

Arbeitssicherheit: VL sollen auch die Sicherheitsbeauftragten unterstützen, z. B. indem sie auf Mängel aufmerksam machen.

Zuständigkeit des Betriebsrats: In allen Personalangelegenheiten ist nur der Betriebsrat Gesprächspartner gegenüber der Personalabteilung. Personalangelegenheiten sind insbesondere „personelle Einzelmaßnahmen“ i.S.d. BetrVG (z. B. Einstellungen, Ein-/Umgruppierungen, Versetzungen, Kündigungen).

Versammlungen: Die VL werden bei Bedarf vom Betriebsrat zur Vertrauensleuteversammlung eingeladen. Diese Versammlungen finden mehrmals jährlich während der Arbeitszeit statt. Die ausfallende Arbeitszeit wird vergütet. Die VL informieren rechtzeitig vor Besuch der Vertrauensleuteversammlung ihren Vorgesetzten. Vertreter der Firmenseite und der IG Metall können an der Versammlung teilnehmen.

Auskünfte: Auf weitere Fragen gibt der Betriebsrat (Gebäude 130/1/D) gerne Auskunft oder Sie können sich über die BGN-Seiten des BER-Si informieren.

Wir bitten Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, durch Ihr Votum die Position und den Rückhalt Ihrer VL zu stärken!

210 000 Beschäftigte setzen bundesweit ein deutliches Zeichen

Rund 210 000 Beschäftigte aus 1360 Betrieben haben sich am 24. Februar am Aktionstag der IG Metall beteiligt. Die vielfältigen bundesweiten Proteste in und vor den Betrieben richteten sich gegen die zunehmende Bedrohung regulärer Arbeitsverhältnisse durch prekäre Beschäftigung.

hinnehmen wollen, dass in einem der reichsten Länder der Erde immer mehr Menschen, wie im Mittelalter, in das Dasein eines Tagelöhners abgedrängt werden“, sagte Hans Baur, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart auf der Kundgebung in Feuerbach. „Jetzt erleben wir einen enormen wirtschaftlichen Aufschwung.

Prekäre Jobs in Leiharbeit, befristete Anstellungen und Werkverträge bedrohen zunehmend reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Deutschlandweit haben Metallerinnen und Metaller am 24. Februar ein deutliches Zeichen an Politik und Arbeitgeber gesendet: Macht Schluss mit der Billigstrategie! Arbeit muss sicher und fair sein!

Über 800 Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben Bosch Schwieberdingen, Feuerbach, Leonberg, KBA MetalPrint, Coperion und Behr versammelten sich im Rahmen des bundesweiten Aktionstages vor dem Bosch Werks-tor in Feuerbach.

„Wir stehen heute hier, weil wir nicht



Vor Tor 1 bei Bosch in Feuerbach

Für viele Beschäftigte wird das aber kein Aufschwung, sondern ein Mehr an Unsicherheit in der Lebensplanung. Das ist grotesk.“



Neben der Beteiligung an zentralen Aktionen der IG Metall gehen wir das Thema in Si aktiv an. Dazu haben wir eine Projektgruppe „Fremdvergabe“ gegründet.



Weitere Eindrücke von der Kundgebung bei Bosch in Feuerbach

Weiterbildung bei Bosch

Gesamt Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (GJAV), Gesamtbetriebsrat (GBR), IG Metall und die Geschäftsleitung der Robert Bosch GmbH sehen die Weiterbildung in all ihren Facetten und Möglichkeiten als unverzichtbar für die Höherqualifizierung und den Erhalt der Qualifikation der MA (hier sind nachfolgend Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemeint). Denn Bosch muss handeln, wenn der drohende Fachkräftemangel die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Schwieberdingen nicht beeinträchtigen soll. Gesamtbetriebsrat und der Standortbetriebsrat fördern und unterstützen Weiterbildungsmaßnahmen. Der Weiterbildungsausschuss am Standort Si kümmert sich um die Umsetzung der Vereinbarungen, Zentralanweisungen und der tarifvertraglichen Regelungen.

Folgende Förderungen sind gegeben:

Berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung zielt darauf, arbeitsplatz- und aufgabenbezogene Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, um die Qualifikation der MA am Arbeitsplatz zu erhalten oder diese für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren. Die ständige Weiterentwicklung der Erzeugnisse und Arbeitsabläufe sind durch geeignete Maßnahmen zu

unterstützen. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches werden solche Maßnahmen definiert und dann umgesetzt. Hierzu kann der MA Vorschläge unterbreiten bzw. ein Einzelgespräch führen. Speziell auf Bosch-Beschäftigte zugeschnittene Fortbildung innerhalb der Arbeitszeit finden sich auf der HRL3-BGN-Seite. Hierzu zählen unter anderem auch das Facharbeiterförderprogramm und die Kurse für den Sekretariatsbereich.

Freiwillige Weiterbildung

Die Förderung der freiwilligen (persönlichen) Weiterbildung ist ebenfalls in Betriebsvereinbarungen und Zentralanweisungen geregelt. Hier spielen auch Tarifverträge eine entscheidende Rolle, vor allem dann, wenn es um den Anspruch auf Freistellung für eine Vollzeitmaßnahme mit Wiedereinstellungszusage geht.

Die Zentralanweisung zur Förderung freiwilliger Weiterbildung in Voll- und Teilzeitmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit gilt für alle MA mit mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit, die in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Die Freistellung beträgt bei Bachelor-Studium und FH-Reife bis zu 60 Monate. Gefördert werden über die betrieblichen Möglichkeiten hinausgehende externe Weiterbildungs-

● **Fortsetzung auf Seite 6**

● Fortsetzung von Seite 5

maßnahmen von anerkannten Bildungsträgern. Die Abstimmung und Beantragung der Maßnahme erfolgt zusammen mit dem Vorgesetzten und der Personalabteilung. Der Betriebsrat kann beratend hinzugezogen werden. Der Mitarbeiter erhält die Zusage, dass er unmittelbar nach Beendigung der Maßnahme auf einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz wieder eingestellt wird. Die durch die Maßnahme entstehenden Kosten (z.B. Studiengebühren) werden zu 50 % erstattet, max. jedoch 2046 €. Auch für Abend- und Wochenendkurse, die unter bestimmten Voraussetzungen ebenso förderungswürdig sind, gibt es eine Teilerstattung der Kursgebühren. Sind dafür Veränderungen der Arbeitszeit (Teilzeit, Lage der AZ) nötig, kann von den betrieblichen Regelungen unter Beachtung der Mitwirkungsrechte des BER-Si abgewichen werden. Die Abrechnung der Maßnahme muss spätestens 3 Monate nach Kursende erfolgen. Frühestens 4 Jahre nach Beendigung einer Maßnahme kann eine neue Förderung beantragt werden.

Tarifverträge zur Qualifizierung

Im Jahr 2001 hat die IG Metall den ersten bundesweiten Tarifvertrag zur Qualifizierung abgeschlossen. Beschäftigte mit mindestens 5 Jahren Betriebszugehörigkeit haben Anspruch auf eine Freistellung (Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz) bis zu 3 Jahren. Anstelle einer Freistellung können Vollzeitbeschäftigte für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme in eine befristete Teilzeit wechseln. Der Beschäftigte wählt die Weiterbildungsmaßnahme, muss allerdings beachten, dass auch Bosch daran Interesse hat. Folgende Ankündigungsfristen (vor Beginn der Maßnahme) müssen eingehalten werden.

Dauer der Qualifizierungsmaßnahme	Ankündigungsfrist
Bis zu 3 Monaten	6 Monate
Bis zu 1 Jahr	9 Monate
Bis zu 3 Jahren	12 Monate

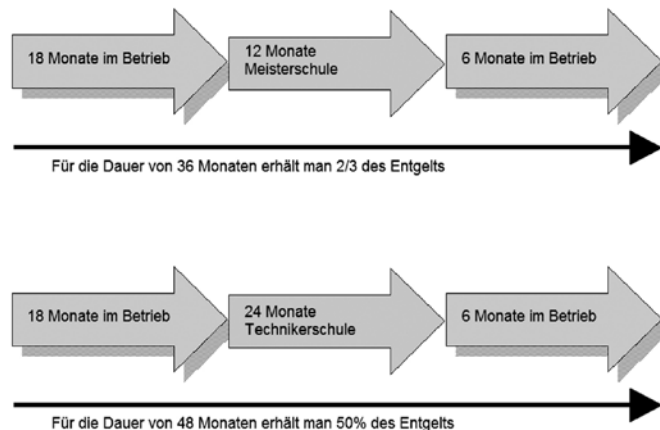
Wird die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die Wiedereinstellung auf den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz, bzw. die Rückkehr in Vollzeit.

Der Ergänzungstarifvertrag „TV KQB Bosch“ (Tarifvertrag zur Kurzarbeit, Qualifizierung, Beschäftigung) hat den Qualifizierungstarifvertrag an vielen Stellen erweitert.

Die maximale Freistellungsphase wurde auf 5 Jahre verlängert. Hierbei gilt eine Ankündigungsfrist von bis zu 15 Monaten. Aufeinander folgende oder aufbauende Maßnahmen können miteinander kombiniert werden, z.B. das Nachholen der Fachhochschulreife und darauf aufbauend ein Studium.

Der Anspruch auf eine befristete Teilzeitstelle für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme wurde außerdem um eine verblockte Teilzeit (bis zu 4 Jahre) erweitert.

Beispiele einer verblockten Teilzeit



● Fortsetzung auf Seite 7

Impressum

Herausgeber:

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

Verantwortlich:

Hans Baur, 1. Bevollmächtigter
der Verwaltungsstelle Stuttgart

Redaktion:

IG Metall: Jordana Vogiatzi, Benno Eberl
BER-Si: Armin Knust, Walter Gabriel, Alfred Löckle,
Romy Kästner, Georg Köpff, Gabi Dallheimer, Ulrich
Jäger, Jochen Rieker, Peter Schimke

Herstellung:

hartmandruck, 72218 Wildberg

● Fortsetzung von Seite 6

Neu für Auszubildende ist auch, dass sie direkt im Anschluss an ihre Ausbildung Anspruch auf eine Freistellung für persönliche Weiterbildung haben. Die 12-monatige Übernahme kann entsprechend aufgeteilt werden.

Der Tarifvertrag „KQB Bosch“ gilt bis 31.12.2012. Entscheidend ist der Tag der Antragstellung.

Praxisintegriertes Studienmodell

GBR, GJAV und die Firmenseite haben das Praxisintegrierte Studienmodell (PSM) ins Leben gerufen. Es soll unter anderem die Übernahme der Auszubildenden an den Standorten erleichtern.

Wer eine abgeschlossene Berufsausbildung und die FH-Reife besitzt, kann sich auf dieses spezielle Studienmodell bewerben. Das PSM ist mit der Hochschule Esslingen abgestimmt. Während des Semesters befindet man sich an der FH. Während den Semesterferien, dem Praxissemester und der Bachelor-Arbeit wird man bei Bosch in verschiedenen Abteilungen eingesetzt.

7. Semester	Bachelor-Arbeit (Betrieb)
	Semesterferien (Betrieb)
6. Semester	Hochschule
	Semesterferien (Betrieb)
5. Semester	Praxissemester
	Semesterferien (Betrieb)
4. Semester	Hochschule
	Semesterferien (Betrieb)
3. Semester	Hochschule
	Semesterferien (Betrieb)
2. Semester	Hochschule
	Semesterferien (Betrieb)
1. Semester (WS)	Hochschule

Bosch unterstützt folgende technischen Studiengänge:

- Fahrzeugtechnik
- Kommunikationstechnik
- Maschinenbau
- Mechatronik/Feinwerktechnik
- Mechatronik/Elektrotechnik
- Mechatronik/Automatisierungstechnik
- Softwaretechnik und Medieninformatik
- Technische Informatik

Für die komplette Studienzeit erhalten die Studierenden eine monatliche Vergütung von 730 € (brutto) und einen Urlaubsanspruch von 24 Tagen/Jahr. Außerdem entsteht kein Aufwand für die Suche nach studentischen Tätigkeiten (Pflichtpraktikum, Bachelor-Arbeit, Praxisstudententätigkeit). Aufgrund gesetzlicher Erfordernisse erhält

man einen Studienvertrag über Apontis. Apontis ist ein Tochterunternehmen des Bildungswerkes der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. und wird durch die Landesvereinigung der Baden-Württembergischen Arbeitgeberverbände e.V. getragen.

GBR und Firmenseite (Zentrale) sind sich einig, dass Facharbeiter/Techniker mit einem unbefristeten Vertrag und Auszubildende gleichermaßen dieses Angebot nutzen sollten. In Schwieberdingen wurde allerdings ohne Rücksprache mit dem Betriebsrat die Einschränkung beschlossen, dieses Modell nur Auszubildenden direkt nach der Ausbildung anzubieten. Die dafür ausschlaggebenden Kostenrechnungen sind für uns in keiner Weise nachvollziehbar.

Die berufliche Bildung/Weiterbildung und die Weiterbildungsmöglichkeiten müssen an die zukünftigen Bedürfnisse der Personalplanung und der Standortentwicklung angepasst und mit Weitblick in die Zukunft umgesetzt werden. Schließlich wäre es sträflicher Leichtsinn, wenn jetzt nicht die firmeninterne Aus- und Weiterbildung mit Nachdruck vorangetrieben würde!

Neue Betriebsvereinbarung zur Teilzeit

Die Arbeitsgruppe 5 des Gesamtbetriebsrats hat gemeinsam mit der IGM und Firmenstellen über eine neue Teilzeitbetriebsvereinbarung verhandelt.

Ein wichtiges Anliegen der Personalpolitik bei Bosch ist es, für alle Mitarbeitergruppen ein Angebot zu schaffen, um dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ besser gerecht zu werden. Auch zur Gesundheitsförderung kann Teilzeit beitragen.

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat hatten das gemeinsame Ziel, mit dieser Vereinbarung die Anzahl der Teilzeitarbeitsplätze zu erhöhen.

Nach langen und schwierigen Verhandlungen konnte am 15.12.2010 die neue Betriebsvereinbarung unterschrieben werden. Diese trat am 1.1.2011 in Kraft.

Als wichtigste Verbesserung sehen wir bei der neuen Vereinbarung die Möglichkeit, dass Teilzeit zeitlich befristet abgeschlossen werden kann. Nach Ende der Befristung kehrt der Mitarbeiter in sein vorheriges Arbeitszeitmodell zurück. Sollten Sie Fragen hierzu haben, sprechen Sie uns an.

Die Betriebsvereinbarung finden Sie auf der BGN-Seite des Betriebsrates.

Termine 2011

**Familienbesuchstag am Samstag, den 2.07.2011
am Standort Schwieberdingen**

**Der BER-Si veranstaltet einen Malwettbewerb für Kinder im
Gebäude 102**

**Zweite Betriebsversammlung am Dienstag, den 26.07.2011
um 8:00 Uhr im Kasino 1**

**Dritte Betriebsversammlung am Mittwoch, den 23.11.2011
um 8:00 Uhr im Kasino 2**

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



Name		Vorname		Geburtsdatum		Geschlecht M/W	
<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Land	PLZ	Wohnort		Telefon			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		<input type="text"/>			
Straße		Hausnummer		E-Mail			
<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>			
beschäftigt bei		Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium		<input type="checkbox"/> Vollzeit		<input type="checkbox"/> Teilzeit	
<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Bruttoeinkommen in Euro		Bankleitzahl		Bank/Zweigstelle		Konto-Nummer	
<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Beitrag		Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in		Eintritt ab			
<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>			

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen.

Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main