



## Schwieberdingen, quo vadis?

Was unterscheidet die derzeitige Krise von früheren? In keiner Krise seit der Weltwirtschaftskrise von 1929 bis weit hinein in die 30-er Jahre war der Einschnitt so schwerwiegend, der Fall so tief. Immer wieder hörten wir die beruhigende Einschätzung der „Experten“, man habe das Weltwirtschafts- und Weltwährungssystem so sicher im Griff, dass eine Entwicklung, wie sie eben jene Weltwirtschaftskrise hervorbrachte, inzwischen undenkbar sei. Nun wurden diese Beschwichtigungen viel rascher in das Reich der Ammenmärchen verbannt, als es uns allen lieb sein kann. Was diese Krise auch auszeichnet: Seit spätestens 1972 der „Club of Rome“ seine Studie „Grenzen des Wachstums“ vorgestellt hat, weiss man um die Begrenztheit unserer Rohstoffe auf dieser Erde. Zwar haben weitere Funde neuer Lagerstätten die damals bekannten Vorräte erhöht, an der grundsätzlichen Aussage ihrer baldigen Erschöpfung ändert das aber nichts. Letztlich spielt es eine untergeordnete Rolle, ob das Öl beim derzeitigen Verbrauch noch bis 2050 reicht oder erst 2070 oder 2095 zur Neige geht.

Dennoch hat man fröhlich diese Tatsachen ignoriert und sich in den letzten Jahrzehnten mit der Globalisierung erneut die Philosophie des grenzenlosen Wachstums geschaffen, das angeblich notwendig sei, um die Weltbevölkerung langfristig zu Wohlstand zu führen. Dabei hat es die Vertreter dieser Denkweise auch nicht gestört, dass in den letzten 10 bis 15 Jahren genau der umgekehrte Effekt eingetreten ist und der Anteil der Habenichtse und Hungernden unter den Menschen stetig stieg.

Was lehrt uns die Krise dazu? Es ist höchste Zeit, diese Theorie über Bord zu werfen.

Was wir brauchen ist nachhaltiges Wirtschaften, das folgende Bedingungen erfüllt:

- Rohstoffeinsatz minimieren, Recycling ausbauen, hin zu wirklichen (Material-) Kreisläufen
- Ausbau der erneuerbaren Energien, weg von Öl, Kohle und Uran, hin zu Wind und Sonne
- Weg von der Wegwerfgesellschaft, hin zu hochwertigen, haltbaren Produkten

Die Krise wird viele Entwicklungen beschleunigen. Wenn auch

● Fortsetzung auf Seite 2

### Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser, CO<sub>2</sub>-Debatte, Rente mit 67, Reform der Krankenversicherung und andere wichtige Themen sind aus der öffentlichen Wahrnehmung fast verschwunden, denn sie werden von dem einen, alles beherrschenden Thema überdeckt – der Wirtschaftskrise.

Diese hat für Bosch weitreichende Folgen. Alle reden inzwischen von Rezession, auch wir in Schwieberdingen (Si) sind davon betroffen. Einerseits ist die Arbeitsmenge im Allgemeinen bisher kaum zurückgegangen, andererseits aber spürt das Portemonnaie bereits oder schon bald die Krise deutlich. Da die Werke den Umsatzrückgang wegen sinkender Produktionszahlen nicht allein auffangen können, haben inzwischen alle Entwicklungsbereiche entsprechende Massnahmen ergriffen, um Einsparungen umzusetzen. Dazu zählt auch, dass im Gegensatz zum steten Personalaufbau der vergangenen Jahre es in diesem Jahr mit der Beschäftigtenzahl „bergab“ geht, d.h. es wird in Summe über den Standort ein leichter Abbau erwartet, die Fluktuation wird nicht ersetzt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben immer wieder darauf hingewiesen, dass Arbeitsmenge und zur Verfügung stehende Kapazität in einem gesunden Verhältnis stehen müssen – hier müssen wir mit Ihrer Unterstützung noch einiges an Arbeit hineinstecken. Helfen Sie uns und schicken Sie uns die Miniumfrage wieder zurück.

Bosch will gestärkt aus der Krise hervorgehen. Dieses Ziel, das wir voll und ganz unterstützen, ist aber kein Selbstläufer. Wir setzen uns mit Fragen auseinander, welcher Bemühungen es bedarf, hierbei voran zu kommen.

Liebe Leserin, lieber Leser, die Krise zwingt zum Umdenken – fangen wir an.

## ● Fortsetzung von Seite 1

dieser Prozess für viele Menschen schmerzhaft zu werden verspricht, weil er die gesamte Wirtschaftsstruktur umzuformen beginnt. Bei Bosch und speziell in Schwieberdingen, sind wir zuvorderst mit dabei. Bosch ist in vieler Beziehung auf dem richtigen Weg, es mangelt letztlich an einigen Ecken an der Konsequenz, den eingeschlagenen Weg ohne Wenn und Aber fortzusetzen. In Schwieberdingen müssen und werden sich die Entwicklungsaktivitäten verschieben, die Abwrackprämie zeigt den Weg auf, der zu kleineren und sparsameren Autos führt. Gleichzeitig gilt es, den Weg zur Elektrifizierung des Kraftfahrzeugs weiter voranzutreiben. Dabei steht aber nicht nur die Frage im Vordergrund, wie leistungsfähigere Batterien entwickelt werden können, von ebenso grosser Wichtigkeit ist die Erzeugung des notwendigen Stroms – selbstverständlich aus regenerativen Quellen – und die Bereitstellung einer geeigneten Infrastruktur, zum Beispiel entsprechende Steckdosen an Parkplätzen oder Austauschstationen für Batteriepacks. Auch hierfür ist Schwieberdingen sehr gut geeignet, entsprechende Konzepte zu entwickeln und zu erproben. Man stelle sich nur die Parkplätze rund um das Werk vor, ausgestattet mit Steckdosen, die von der standorteigenen Solaranlage gespeist wird, die alle Dächer bedeckt und von einigen Windrädern unterstützt wird.

Wir stehen hier erst am Anfang einer Entwicklung, aber ein Satz der Globalisierer gilt hier: Es gibt keine Alternative.

Ein zweiter Schwerpunkt, den uns die Krise deutlich vor Augen hält, ist das Geld- und Finanzwesen. Die bislang ständig wiederholte Theorie sagt, man müsse das Geld nur völlig frei von allen Einengungen wirken lassen und es wird sich automatisch der Wohlstand für alle einstellen. Auch diese Blase ist sehr unsanft geplatzt und wenn jetzt Bankenvorstände meinen, nur durch ein um 180 Grad verändertes Verhalten oder mit einem „gerade jetzt erst recht“, wie im Falle der Deutschen Bank, wieder auf einen

grünen Zweig zu kommen, verschlimmern sie die Krise nur. Jetzt zeigt sich, dass nicht nur das Produktportfolio wichtig ist, sondern auch die finanzielle Basis. Hier ist Bosch - trotz aller Versuchungen - bei seiner stockkonservativen Haltung geblieben, wie sich G1- Herr Fehrenbach auf der Betriebsrätekonferenz ausdrückte und hat auch allen einschlägigen Bemühungen widerstanden, wenn Bosch wegen dieser vorsichtigen Vorgehensweise für weltfremd erklärt wurde. Nun erweist sich die Firma als weitaus besser gewappnet als viele andere. Auch hier lehrt uns die Krise, Experimente macht man im Labor aber nicht auf dem Bankkonto und es ist ein Armutssymbol, wenn Bankmanager gestehen, sie hätten selbst nicht mehr durchschaut, was hinter einzelnen „Finanzprodukten“ stand.

In dieser Situation haben die Banken schlichtweg versagt, bis auf jene, die sich ähnlich wie Bosch nicht von der allgemeinen Hysterie und Habgier haben anstecken lassen, und wir müssen nun sehr wachsam verfolgen, wie – schliesslich mit unserem Geld – der Rettungsschirm aufgespannt wird. Wir müssen uns auch zu Wort melden, damit nicht die alte Garde wieder Morgenluft schnuppert und mit einem „weiter so“ bereits wacker den Grundstein für die nächste Krise legt. Und wir haben gelernt, wie schnell Regierungen zig Milliarden Euro locker machen können. Das muss man sich merken, schliesslich kann ein Fall eintreten, in dem wir dieses Wissen benötigen, es gibt nicht nur Banken, die einen Rettungsschirm brauchen.....

Die IG Metall ruft daher auf, am Mittwoch, den 13.05.2009 um 9.00 Uhr vor dem Werkstor (Tor 1) in Schwieberdingen in den Bus zu steigen und an dem Marsch von Porsche Richtung Feuerbach und der dortigen Informationsveranstaltung teilzunehmen. Ebenso am Samstag, den 16.05.2009 in Berlin die Stimme zu erheben und unter dem Motto „Wir zahlen nicht für Eure Krise“ klar zu machen, dass auch in diesem Fall das Verursacherprinzip zur Anwendung kommen muss.

## Entgelterhöhungen sind bis zum 30. April 2010 vereinbart!

Die Entgelte erhöhen sich in zwei Stufen um insgesamt 4,2 Prozent: Die erste Stufe von 2,1 Prozent trat bereits zum 1. Februar 2009 in Kraft. Außerdem gab es für die in Vollzeit arbeitenden Kolleginnen und Kollegen eine Einmalzahlung in Höhe von 510 Euro im Dezember 2008.

Die zweite Stufe der Tabellenerhöhung von 2,1 Prozent kann bei wirtschaftlich schwieriger Situation des Betriebes auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vom 1. Mai bis maximal zum 30. November 2009 verschoben werden.

Die Robert Bosch GmbH hatte im 1. Quartal 2009 einen grossen Umsatzeinbruch und beruft sich auf die im Ta-

rifvertrag mögliche Verschiebung der zweiten Stufe der Tarifierhöhung.

In Verhandlungen mit der Firma konnte der Gesamtbetriebsrat erreichen, dass die Tarifierhöhung von 2,1 Prozent nur bis zum 30. September verschoben wird. Weiter konnte erreicht werden, dass die im April 2009 ausbezahlte Arbeits- und Erfolgsprämie nicht, wie von der Firmenseite angedroht, mit der betrieblichen Sonderzahlung am Jahresende (Weihnachtsgeld, Auszahlung November 2009) verrechnet wird. Für Schwieberdingen gilt: Die zweite Einmalzahlung reduziert sich auf Grund der Verschiebung der zweiten Stufe



von 2,1 Prozent der Tarifierhöhung auf den 1. Oktober 2009 von 122 Euro auf 34,86 Euro und wird im September 2009 ausbezahlt.

Die Ausbildungsvergütungen sind von der Verschiebung ausgenommen. Diese erhöhen sich ab dem 1. Mai 2009 um 2,1 Prozent und im September erhalten die Auszubildenden eine Einmalzahlung in Höhe von 32 €.

Außerdem wurden vom 1. Januar bis 30. April 2010 Einmalzahlungen von monatlich 0,4 Prozent des individuellen monatlichen Entgelts vereinbart. Diese werden allerdings nicht ausbezahlt, sondern werden für die Finanzierung der Altersteilzeit verwandt, damit der im September 2008

abgeschlossene „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ wie vereinbart am 1. Januar 2010 in Kraft treten kann.

Der Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 18 Monaten und endet am 30. April 2010.

Der Gesamtbetriebsrat hat der Verschiebung der zweiten Stufe der Tarifierhöhung nur zugestimmt, damit wir mit der Stammmannschaft ohne betriebsbedingte Kündigungen durch die Krise kommen. Unser Motto lautet: Mit der Stammmannschaft durch die Krise, egal wie lange diese dauert! Jede Krise hat ihr Ende. Wir wollen mit allen Kolleginnen und Kollegen in Schwieberdingen

am Ende der Krise gestärkt aus dieser heraus kommen, um dann mit innovativen Produkten den Erfolg der Robert Bosch GmbH wieder zu steigern.

Um auch zukünftige Tarifverhandlungen erfolgreich gestalten zu können, benötigen wir Ihre Unterstützung! Werden Sie Mitglied in der IG Metall! Durch 1 Prozent Mitgliedsbeitrag vom Bruttoentgelt erwerben Sie einen Anspruch auf 100 Prozent aller durch die IG Metall vereinbarten Tarifverträge und den satzungsgemäßen Leistungen. Um diese sozialen Errungenschaften langfristig zu erhalten, können Sie durch eine Mitgliedschaft Ihren persönlichen Schutzschirm aufspannen!

## Bosch Mahle Turbo Systems (BMTS)

Am 1.6.2008 haben Bosch und Mahle das Gemeinschaftsunternehmen BMTS gegründet. Im Vorfeld haben die zuständigen Betriebsräte von Bosch Schwieberdingen und Mahle Cannstatt eine Überleitungsvereinbarung für die zuvor bei Bosch und Mahle beschäftigten Kolleginnen und Kollegen verhandelt. Hierin wurde die zunächst in Frage gestellte Tarifbindung sowie die Mitnahme wichtiger Betriebsvereinbarungen und Zentralanweisungen festgeschrieben. Die Durchsetzung gelang den beiden Betriebsräten in teilweise langen und schwierigen Verhandlungen. Hier wurde schnell klar, dass die Firmenseite unter attraktiven Arbeitsbedingungen etwas anderes versteht als der Betriebsrat.

In den letzten 11 Monaten haben wir bei BMTS weitere wichtige Felder wie z.B. Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilung besprochen und Betriebsvereinbarungen zu den Themen Leistungsentgelt, SL1 sowie elektronische Zeiterfassung verhandelt. Es wurde eine

paritätische Kommission zum Thema ERA Einstufung installiert.

Das Übergangsmandat der beiden Betriebsräte ist in der Vereinbarung auf max. ein Jahr festgeschrieben. Am 12. Mai 2009 findet bei BMTS die Betriebsratswahl statt. Es ist uns gelungen in dem noch jungen Unternehmen Kandidaten für dieses Amt zu gewinnen. Dies war umso schwieriger, weil die Kollegen/innen auch dort unter einer sehr hohen Arbeitsanspannung stehen. Die Notwendigkeit eines eigenen Betriebsrates wurde schnell erkannt, da die Firmenseite bei mitbestimmungspflichtigen Themen wiederholt gegen geltende Vereinbarungen verstoßen hat.

Der Betriebsrat Schwieberdingen wünscht den Kollegen/innen weiterhin viel Erfolg beim turboschnellen Laderentwickeln und dem dann neu gewählten Betriebsrat viel Kraft und Verhandlungsgeschick in seinem Amt!

# CR oder (k)ein Kommunikationskonzept

Am Freitag, den 14. November 2008 überraschte uns die Nachricht, dass der Bereich CR (Forschung und Vorentwicklung) seine Aktivitäten an einem neuen Standort in Malsheim zusammenziehen will. Eilig wurde am späten Freitagnachmittag den versprengten Resten der noch anwesenden CR- Belegschaft und den betroffenen Betriebsräten das vorgetragen, was Tags darauf eh in der Zeitung zu lesen war. Danach tauchte die CR-Leitung erst einmal ab und ward nicht mehr gesehen, während sich auf den Gängen eine muntere Diskussion entspann. Die Betriebsräte nutzten eine Einladung zu einem Informationsgespräch am 28. November, um der CR- Leitung zu verdeutlichen, dass nicht nur sie, sondern auch die Betriebsräte eine Informationspflicht sehen und liessen keinen Zweifel daran, dass sie sonst die CR- Belegschaft zusammenrufen. Die Kantine in Schwieberdingen war zu diesem Zeitpunkt bereits vorsorglich gebucht. Darauf kam das Informationskonzept sehr schnell voran und was eben noch undenkbar war, wurde plötzlich Realität: die CR- Leitung ließ es sich nicht nehmen, in zwei Informationsveranstaltungen auf der Schillerhöhe und in Schwieberdingen vorzustellen, was bislang der Stand der Verhandlungen mit Bundeswehr, Land und Stadt war.

Auch wenn Bosch nicht vorhatte, zu diesem Zeitpunkt

bereits in die Öffentlichkeit zu gehen und – wie man hört - die Information aus politischem Kalkül der Villa Reizenstein und der Hardthöhe gestreut wurde, so mutet uns die Sprachlosigkeit im Kommunikationskonzept merkwürdig an. Auch wenn die nachfolgenden Veranstaltungen wenig Neues bringen konnten, so gehört es doch zum guten Ton, dass die Kolleginnen und Kollegen direkt und unmittelbar erfahren, welche Planungen bestehen und Nachfragen stellen können.

Es wird immer noch verhandelt, offensichtlich sind noch viele Fragen zu klären und es scheinen auch immer wieder neue Punkte aufzutauchen. Fest steht, dass Bosch sein Ziel weiter verfolgt, das Gelände zu kaufen, es aber wegen der wirtschaftlichen Unsicherheiten mehr als fragwürdig ist, ob der erste Spatenstich in diesem oder im nächsten Jahr erfolgen wird.

Wenn Sie sich nun fragen, was diese ganze Aktion denn gebracht hat, dann gibt es eine einfache Antwort: Es ist geklärt, dass der neue Standort eine Tarifbindung hat, d.h. Arbeitsbedingungen gemäss der IGM-Tarifverträge weitergelten und die Betriebsratsgremien von Waiblingen, der Schillerhöhe und Schwieberdingen mit am Tisch sitzen, wenn es um die Umzugs- und Standortbedingungen der CR- Belegschaft geht.

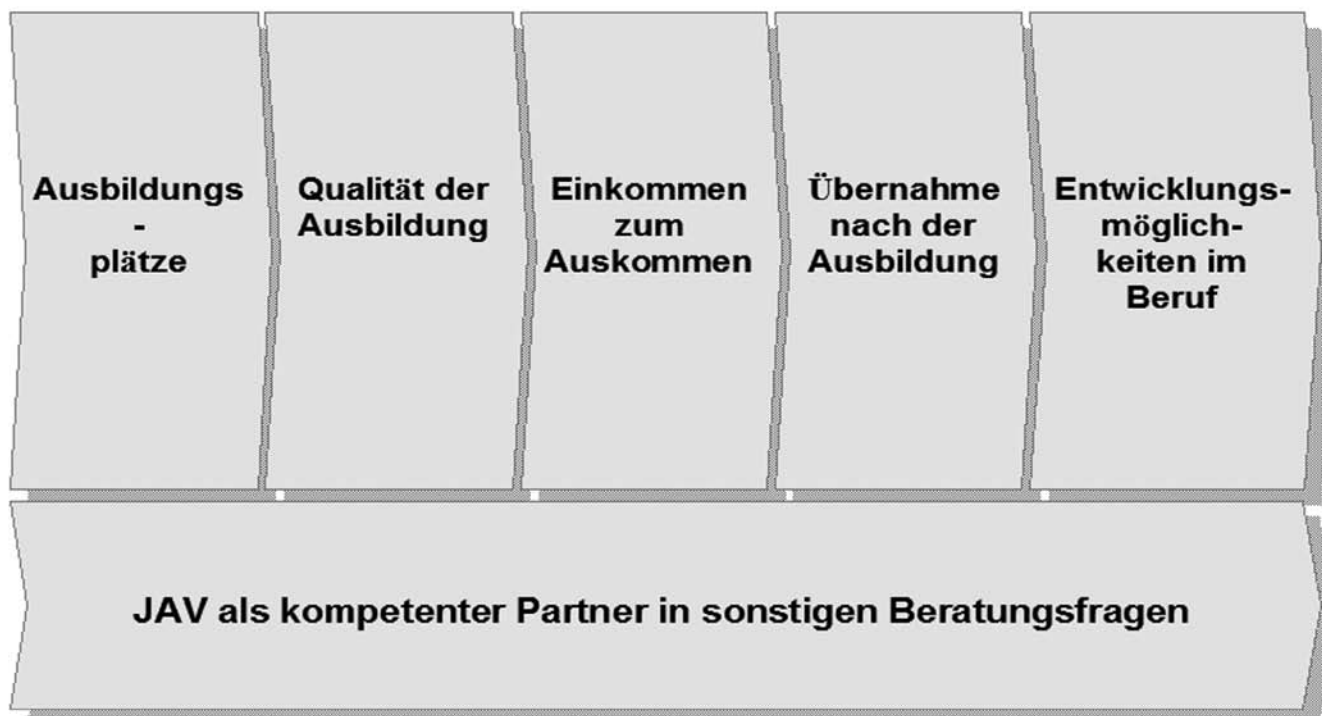
Manchmal gilt: Schweigen ist Silber, Reden ist Gold.

## Im November 2008 waren JAV-Wahlen - Jetzt stellen wir uns vor!



*Von links: Florian König, Jasmin Schmid, Nancy Tredup (stellvertr. Vorsitzende), Alina Klomfass (Schriftführerin), Romy Kästner (Vorsitzende, G.JAV-Vertreterin), Jan Neumeister, Tobias Geiger (stellvertr. Schriftführer)*

## Die Themen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) mal anders - Wir machen uns einen Plan



### **Ausbildungsplätze:**

Wir kämpfen stetig um den Erhalt der Ausbildungsplätze und fordern die Auslastung der gesamten Ausbildungskapazität.

Außerdem ist es uns wichtig, dass auch schwächere bzw. sozial benachteiligte Jugendliche eine Chance auf einen Ausbildungsplatz und somit auch auf eine berufliche Zukunft erhalten.

Wir reden mit, wenn es darum geht, welche Berufe am Standort ausgebildet werden.

### **Qualität der Ausbildung:**

Wir wollen eine moderne und breit gefächerte Ausbildung. Dazu müssen genügend qualifizierte Ausbilder und ausreichend Ausbildungsmittel wie Werkzeug und Material zur Verfügung stehen.

Eine strukturierte und fundierte Ausbildung ist uns wichtig.

Es soll gefördert statt benotet werden. Deshalb gibt es ein Beurteilungsverfahren. Wenn es bei diesem zwischen Meistern und Auszubildenden zu Unstimmigkeiten kommt, sind wir als Berater zur Stelle.

### **Einkommen:**

Wir setzen uns für eine angemessene Ausbildungsvergütung, Leistungszulage, das Fahrtgeld zur Berufsschule und kostenlose Ausbildungsmittel ein. Wir helfen nicht nur bei betrieblichen Leistungen, auch wenn es um The-

men wie z. B. Kindergeld geht, sind wir ein kompetenter Ansprechpartner.

Altersvorsorge wird immer früher ein Thema und ist wichtig. Deshalb wissen wir auch darüber Bescheid und können euch weiterhelfen.

### **Übernahme:**

Die Begleitung und Beratung im Übernahmeprozess nehmen wir besonders ernst.

Wir fordern die unbefristete Übernahme und stehen an der Seite des Betriebsrats, um dies zu erreichen. Wir verhandeln mit Firmenstellen und suchen gemeinsam nach individuellen Lösungen, wie z. B. längere Befristungen (bis Schuljahresbeginn etc.) oder eine Übernahme an anderen Standorten.

### **Weiterbildung:**

Wir bieten Beratung zu Weiterbildungsmöglichkeiten.

- Betriebliche Rahmenbedingungen: Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) hat zusammen mit C/HDT das Facharbeiterförderprogramm ins Leben gerufen.

- Es gibt jetzt eine Förderung fürs Studium mit 150 € monatlich.

- Finanzierungsmöglichkeiten: Wir suchen nach individuellen Lösungen im Tarifvertrag zur Qualifizierung und Weiterbildung, in Betriebsvereinbarungen und Bafög.

**Eure JAV-Si**



## ***Eine Region steht auf...***

# **für Gerechtigkeit.**

Jahrelang hat grenzenlose Profitgier die Wirtschaft bestimmt. Die Politik ist zu einer Marionette der Wirtschaft verkommen. Das Ergebnis kennen wir: eine Weltwirtschaftskrise, der sich niemand entziehen kann.

Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften kämpfen darum, Beschäftigung in den Unternehmen zu sichern. Auch der Staat und die Wirtschaft müssen sich dieser Verantwortung stellen - und handeln.

### **Wir sind die Wirtschaft!**

**Wir fordern die Bundesregierung auf, einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu fördern. Dazu gehört der abschlagsfreie Rentenzugang mit 60 nach 40 Versicherungsjahren, die Verlängerung des ALG I-Bezugs für ältere Arbeitslose. Und: Die Rente mit 67 muss weg.**

### **Packt die Banken in die Schranken!**

Wir fordern die Banken auf, die Unternehmen mit Finanzierungen zu unterstützen. Wenn die Bänker dies nicht freiwillig tun, muss der Staat eingreifen.

### **Erst kommen die Bürger, dann das Kapital!**

Wir fordern die Wirtschaft auf, Kurzarbeit voll auszunutzen, um Arbeitsplätze zu sichern.

Wir fordern die Bundesregierung auf, ein Konzept zum Erhalt der industriellen Wertschöpfung und der Arbeitsplätze zu entwickeln. Ein Konjunkturpaket III ist unverzichtbar.

### **Das Casino schließen!**

Wir fordern neue Verkehrsregeln für die Finanzmärkte und eine Stärkung der Finanzmarktaufsicht. Ratingagenturen müssen eine staatliche Zulassung erhalten, schädliche Geschäfte wie Leerverkäufe verboten werden. **Schluss mit diesem Casinokapitalismus!**

**2009 darf kein Jahr der Entlassungen werden!**

**AKTIONSTAG DER IG METALL STUTTGART**

**Info-Veranstaltung  
am Mittwoch, 13. Mai 2009  
in Zuffenhausen/Feuerbach  
um 10.00 Uhr**

Treffpunkt: Um 9.00 Uhr vor dem Tor 1 des Bosch-Werkes in Schwieberdingen

**WIR KÖNNEN AUCH ANDERS!**

# Das neue Mitarbeitergespräch (MAG) bei Bosch in Schwieberdingen – erste Erfahrungen

Das erste MAG nach den neuen Regeln sollte mittlerweile bei allen abgeschlossen sein. Die dabei gesammelten Erfahrungen sind höchst unterschiedlich. In vielen Fällen verlief das Gespräch im gewünschten konstruktiven Rahmen. Die Inhalte wurden diskutiert und gemeinsam von Kollegen und Vorgesetzten festgelegt und dokumentiert. Daneben gab es aber auch die Fälle, in denen ein vorgefertigtes Papier vorgelegt wurde, das nicht mehr veränderbar war. Das entspricht nicht dem Geist, in dem das Gespräch nach dem Willen der Firmenleitung und der Betriebsräte ablaufen soll. Spätestens in der kommenden Runde muss sich an dieser Stelle eine Änderung hin zum konstruktiven Dialog einstellen.

Die Beurteilungskriterien beschreiben individuelle Eigenschaften, die sich nicht sprunghaft von Jahr zu Jahr verändern. Darüber besteht Einigkeit zwischen der Firmenleitung und den Betriebsräten. Die Kriterien sollen eine langsame, kontinuierliche persönliche Entwicklung abbilden. Daher ist es nicht nachvollziehbar, wenn sich ohne erkennbare, größere äußere Veränderungen sprunghafte Verschiebungen ergeben. Solche Vorgänge müssen von den Vorgesetzten anhand konkreter Ereignisse belegt werden. In solchen Fällen sollte aber ein guter Vorgesetzter nicht bis zum Termin des MAG warten, sondern sofort auf seinen Mitarbeiter zugehen und ihm so die Gelegenheit geben, bis zum nächsten MAG zu reagieren.

Das MAG ist als Instrument zur Motivation gedacht. In einem offenen Gespräch sollen Vorgesetzte ihren Mitarbeitern ihre Stärken aufzeigen. Sie sollen aber auch die Felder ansprechen, auf denen aus ihrer Sicht weitere Verbesserungen möglich sind. Über diese Wertungen soll eine offene Diskussion zwischen den Beteiligten erfolgen. Darauf aufbauend müssen dann beide Maßnahmen definieren, um die gewünschten Verbesserungen zu erreichen. So hat jeder die Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln. Auf keinen Fall darf das Gespräch zu einer Abrechnungsrunde und zur Bestrafung Einzelner missbraucht werden. Auf Basis eines fairen Gespräches unter Beteiligung beider Parteien auf Augenhöhe ist eine objektive Beurteilung möglich. Leider wird genau das durch die Deckelung des entsprechenden Budgets und die zwischen Personal- und Fachabteilung durchgeführte Vorsteuerung verhindert. Besonders auffällig ist die Diskrepanz zwischen tatsächlicher Leistung, verfügbarem Budget und der daraus resultierenden Leistungsbeurteilung bei Kollegen, die noch nicht lange im Unternehmen sind. Ihnen wird bei der Einstellung ein erstes Leistungsentgelt zugewiesen. Dieser Betrag hat nichts mit der tatsächlich erbrachten Leistung zu tun. Er dient lediglich zur Umsetzung einer zentral vorgegebenen Entgeltpolitik. Durch ungeschickte Aufteilung von Entgeltbestandteilen gibt es häufig nur wenig Leistungsentgelt und dadurch eine entsprechend schlechte Beurteilung. An dieser Stelle werden wir ansetzen. Unser Ziel ist es, dass bei neueingestellten Kollegen, wenn schon nicht die tatsächliche Leistung als Basis für das erste Leistungsentgelt dient, zumindest ein vernünftiger Betrag gezahlt wird, mit dem eine nachvollziehbare Leistungsbeurteilung ermöglicht wird. Schließlich brauchen wir zur Entwicklung erfolgreicher Produkte hoch motivierte Kollegen.

## Termine 2009

### Betriebsversammlungen 2009

2. Betriebsversammlung am Mittwoch, den 15.07.2009 um 8.00 Uhr „Live“ im Kasino 2
3. Betriebsversammlung am Dienstag, den 24.11.2009 um 8.00 Uhr „Live“ im Kasino 1

### Vertrauensleutesitzungen

3. Vertrauensleutesitzung am Dienstag, den 09.06.2009 um 13.30 Uhr
4. Vertrauensleutesitzung am Donnerstag, den 23.07.2009 um 8.00 Uhr
5. Vertrauensleutesitzung am Donnerstag, den 17.09.2009 um 8.00 Uhr
6. Vertrauensleutesitzung am Freitag, den 23.10.2009 um 8.00 Uhr
7. Vertrauensleutesitzung am Mittwoch, den 18.11.2009 um 8.00 Uhr
8. Vertrauensleutesitzung am Donnerstag, den 17.12.2009 um 8.00 Uhr

Bitte beachten:

Termin findet nur statt, wenn für die jeweilige Sitzung eine schriftliche Einladung erfolgt!

### 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

### Redaktion:

IG Metall: Jordana Vogiatzi, Benno Eberl  
BER-Si: Armin Knust, Walter Gabriel, Alfred Löckle, Björn Kallis, Georg Köpff, Gabi Dallheimer, Ulrich Jager, Jochen Rieker, Peter Schimke  
JAV-Si: Nancy Tredup, Alina Klomfass

### Herstellung:

hartmandruck, Wildberg



**Beitrittserklärung**     **Änderungsmitteilung**

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_ Verwaltungsstelle \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

Postleitzahl/Wohnort \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Betrieb: Name und Ort \_\_\_\_\_

- männlich     weiblich     vollzeitbeschäftigt     teilzeitbeschäftigt  
 Auszubildende/r bis \_\_\_\_\_     Student/in  
 gewerbl. Arbeitnehmer/in     Angestellte/r     kaufm.     techn.     Meister

Nationalität \_\_\_\_\_ Änderung des bisherigen Status \_\_\_\_\_

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) \_\_\_\_\_ ab Monat \_\_\_\_\_

geworben durch (Name und Betrieb) \_\_\_\_\_

Kto. Nr. \_\_\_\_\_ Bankleitzahl \_\_\_\_\_

Name des Kreditinstituts \_\_\_\_\_

in PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

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.  
Hiernit 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 Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderung 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

## Frage zur aktuellen Arbeitssituation

**Hat sich Ihre Arbeitsbelastung seit Jahresbeginn verändert?**

- Mehr  
 Gleich  
 Weniger

**Geschäftsbereich bitte angeben**

- AE  
 C  
 CC  
 CI  
 CR  
 DGS  
 ED  
 GS  
 SG  
 Sonstige

Bitte senden Sie Ihre Antwort an BER-Si zurück!  
Vielen Dank.  
Das Redaktionsteam.