



Kapazitätsausgleich

Wir stehen hinter dem Konzept: Mit Allen durch die Krise!

Daher ist uns wichtig, dass interne Unterschiede zwischen einzelnen Bereichen, seien es Gruppen, Abteilungen oder auch Geschäftsbereiche (GB), ausgeglichen werden, indem Kolleginnen und Kollegen vorübergehend und kurzfristig in Bereiche wechseln, wo die Not am größten ist. Dabei bleibt die Zusage bestehen, dass spätestens nach 6 Monaten die Heimatabteilung die Abgeordneten wieder aufnimmt, es sei denn, es haben sich alle Beteiligten vorher auf einen Wechsel in die neue Abteilung geeinigt. Auch mehrere Perioden des Ausleihens sind unter diesen Bedingungen möglich und wir lassen nicht gelten, dass manche GBs nur GB-interne Wechsel zulassen wollen. Es muss selbst unter den 10 GBs in Si möglich sein, interne Spielregeln zu schaffen, zumal es sich um rein Bosch-interne Abläufe handelt, und niemand auf die angeblich so starre staatliche Bürokratie schimpfen kann.

Bisher hat der Kapazitätsausgleich nur eine untergeordnete Rolle gespielt, diesem Flexibilisierungsinstrument muss allerdings eine weit größere Bedeutung zukommen. Auch die GB-Vorstände müssen lernen, Flexibilität darf man nicht immer nur von anderen verlangen, auch die eigenen internen Abläufe müssen auf den Prüfstand.



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser

Die Wahl zum Deutschen Bundestag liegt hinter uns, die Wunsch Kandidaten tun sich als Regierungstraumpaar nun schwer, die Versprechen, die vor der Wahl relativ leicht fielen, in konkrete politische Taten umzusetzen. Der erstaunte Bürger stellt fest, dass auch eine gelb-schwarze Regierung nicht einfach Steuergeschenke verteilen kann, ohne sich Gedanken über deren Finanzierung zu machen. Schließlich hat der Rettungsschirm für die notleidenden Banken bereits viel, sehr viel Geld verschlungen. Wie die Steuersenkungen finanziert werden sollen, bleibt in der ersten Runde offen, aber richten Sie sich schon einmal auf deutlich höhere Beiträge z.B. für die Krankenversicherung ein - das ist keine Steuer! Die Arbeitgeber verabschieden sich Zug um Zug aus der paritätischen Finanzierung. Die bereits beschlossenen Steigerungen im Krankenhausbereich, bei den Ärzthonoraren und im Arzneimittelsektor, die sich vorsichtigen Schätzungen zufolge im Jahr 2010 auf mindestens 5 Milliarden Euro belaufen werden, zahlen wir Versicherten alleine – ohne dass sich die Arbeitgeber daran beteiligten. Es sage keiner, das habe ich aber nicht gewollt, die Wahlprogramme konnte man lesen und wer die FDP kennt, weiß, dass sie alles für ihre Klientel tut.

Für Bosch wird Steuersenkung 2009 kein Thema sein, denn eher erhält die Firma Geld vom Finanzamt zurück, als dass Steuern fällig würden. Die Situation ist weiter angespannt, auf der einen Seite müssen auch wir in der Entwicklung sparen, auf der anderen Seite hat die lautstark angekündigte Abkündigung von Projekten bis heute nicht stattgefunden und die Arbeitsmenge ist nicht signifikant kleiner geworden. Umso wichtiger wird die Forderung nach einer konsequenten Priorisierung, die wir seit Beginn der Arbeitszeitverkürzung erheben. Helfen Sie mit, fordern Sie diese ein, ein Vorgesetzter kann und darf sich nicht darauf ausruhen, immer nur zu wiederholen, dass man halt etwas schneller arbeiten soll.

EID (Effizienzsteigerung in der Entwicklung)

Hinter dieser Bezeichnung verbirgt sich eine einfache und geniale Idee: man lasse diejenigen die Arbeit erledigen, die dazu die besten Voraussetzungen mitbringen. Keine Frage, dies ist sowieso das normale Vorgehen? Nicht mehr ganz, denn immer wieder beklagen sich Ingenieure, dass sie Messungen oder Kopien selbst erledigen müssen, weil man Personal bei diesen Dienstleistungen abgebaut hat – um Geld zu sparen. Dabei übersehen manche Strategen, dass diese „Lösung“ erheblich teurer ist.

Der Grundgedanke bei EID ist, Ingenieure zu entlasten und daraus Pakete zu schnüren, die von Technikern oder Facharbeitern erledigt werden können, womit sich die Zufriedenheit aller steigert. Außerdem könnten wir an

unserem Standort das jährlich wiederkehrende Problem der Übernahme der Auslerner erheblich entschärfen. Bei ersten Untersuchungen einzelner Abteilungen fand der Projektleiter auch Arbeitspakete, die sich für Facharbeiter zu einem interessanten Spektrum schnüren lassen würden – dann kam die Krise und jetzt stockt das ganze Unterfangen. Wir haben jetzt wichtigeres zu tun! Wir stehen überrascht da und denken, wenn nicht jetzt, wann dann? Schließlich ist ein Nebeneffekt, dass letztlich die Arbeit effizienter erledigt werden kann, ist das denn nicht mehr gefragt?

Wir sagen, gerade jetzt muss dieses Projekt weiter vorangetrieben werden und fordern von der Firmenseite die Weiterführung ein.

GS-TC oder wie man es nicht machen sollte

Wer hat nur den Sand in die Getriebesteuerung geschüttet? Jahrelang war man unerschütterlich der Meinung, bei der Getriebesteuerung handele es sich um ein Zukunftsgebiet, dessen Wachstum sich zwangsläufig einstellen würde. Noch 2008 hat man sehr viele neue Kolleginnen und Kollegen an Bord geholt – und dann drehte sich im Frühjahr 2009 der Wind – plötzlich und heftig! Da wurden Kolleginnen und Kollegen zu ihren Chefs gerufen und ihnen entweder mitgeteilt, „Dich lassen wir ziehen, such´ Dir so schnell wie möglich einen neuen Platz“ oder „Dich brauchen wir noch“. Der Personalstand der drei Entwicklungsabteilungen – so die Vorgabe – sollte binnen weniger Wochen um 80 Stellen oder 30 Prozent reduziert werden. Das erfuhr dann auch der Betriebsrat, der sich rasch einblendete. Das erste Ergebnis war eine Absprache im Rang einer Betriebsvereinbarung, die regelte, dass es keine Zwangsversetzung und einen finanziellen Ausgleich geben würde, wenn ein Kollege aus betrieblichen Gründen einen anderen, weiter entfernten Arbeitsplatz annehmen würde. Immerhin war es auf die Schnelle ein erster Erfolg, denn die Verunsicherung war bereits groß und das Betriebsklima hatte

arktische Kühle angenommen. Von unserem Vorschlag, auch temporäre Versetzungen zuzulassen und damit auf die Schnelle eine Kostenentlastung herbeizuführen, wollte die GS-TC- Leitung allerdings nichts wissen. Sie bestand auf einem endgültigen Personalabbau. Wir haben vor einem vorschnellen Vorgehen gewarnt, aber im Bereich wusste man es besser: Inzwischen ist klar:

- Wenn erst einmal alle gegangen sind, die wechseln, sind zu viele gegangen.
- Es sind viele gegangen, die man halten wollte.
- Die Arbeit lässt sich mit den vorhandenen Mitarbeitern nicht mehr erledigen, man braucht mehr Kapazität – vor allem, wenn auch noch neue Projekte bearbeitet werden müssen.
- Die Verärgerung der Kollegen ist hoch, ihre Verunsicherung sitzt tief, der Haussegen hängt schief.

Wenn uns heute jemand fragt, wie man am besten Personal abbaut, gibt es auf der Stelle eine Antwort: Studieren Sie das Vorgehen von TC – dann wissen Sie sehr schnell, welche Fehler man vermeiden sollte!

Strukturelle Veränderungen bei CC-OS

Ähnlich wie schon bei GS-TC beschrieben, soll es nun auch eine Reduzierung des Personalstandes bei CC-OS geben. Der Bereich beschäftigt sich mit der Entwicklung von Airbagsteuergeräten und ist in der Schwieberdinger Außenstelle Ditzingen angesiedelt.

Uns wurde mitgeteilt, dass aufgrund struktureller Probleme die getroffenen Maßnahmen zur Arbeitszeitreduzierung nicht ausreichend seien. Es soll zum einen die

Fortsetzung auf Seite 3

● Fortsetzung von Seite 2

business-unit-Struktur aufgelöst werden. Dazu sollen Mitarbeiter aus zentralen Bereichen wie zum Beispiel Verkauf und Marketing für gesamt-CC in Abstatt konzentriert werden. Hiervon sind aus Ditzingen etwa 12-14 Kolleginnen und Kollegen betroffen. Zum anderen sollen die restlichen Strukturen mit dem Ziel überprüft werden, die Personalzahl zu reduzieren. Wir appellieren an die Leitung und die Vorgesetzten von CC-OS, die Fehler, die bei GS-TC gemacht wurden, nicht zu wiederholen. Dazu ist es unumgänglich, dass alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen regelmäßig und offen über die Situation und die geplanten Schritte informiert werden. Nur so ist es möglich, die strukturellen Probleme in einer kon-

struktiven Atmosphäre abarbeiten zu können. Im Zuge unserer Vereinbarungen zur Arbeitszeitreduzierung haben wir eine Reihe von Instrumenten definiert. Diese Instrumente wie zum Beispiel Kapazitätsausgleich, befristete Teilzeit, Weiterbildung, Sabbatical usw. müssen zuerst ausgeschöpft werden. Erst dann kann ernsthaft über dauerhafte Versetzungen diskutiert werden.

Auch für die Veränderungen bei CC-OS fordern wir, eine Vereinbarung abzuschließen, die die Bedingungen für alle Betroffenen regelt. Nur so kann für alle Betroffenen die erforderliche Sicherheit in dieser schwierigen Situation geschaffen werden. Aus unserer Sicht muss zusätzlich ein Nachteilsausgleich für diejenigen, die die Arbeitsstelle wechseln müssen, abgeschlossen werden.

Aktuelle Situation bei DGS

Zum 1.1.2008 wurde der Bereich DGS-EC gegründet. Dazu wurden die Hard- und Softwareentwicklung sowie die Applikation für Diesel- und Benzin-Steuergeräte zusammengelegt. Im Vorfeld wurden schon die Gruppen, die sich mit der Tool-Entwicklung für DS und GS beschäftigten in Kallenberg zusammengezogen. Da die Diesel-Entwicklung bis dahin in Feuerbach, die Benzin-Entwicklung in Schwieberdingen konzentriert war, waren auch Standortwechsel vorgesehen.

Um die Bedingungen für die Neugründung zu regeln, haben die Betriebsräte aus Feuerbach und Schwieberdingen eine enge und positive Zusammenarbeit gepflegt, die auch über den kurzen Übergangszeitraum hinaus intensiv weiter gepflegt wird. Ergebnis dieser Zusammenarbeit war eine Vereinbarung, die die Rahmenbedingungen zur Gründung von DGS für die Standorte Feuerbach und Schwieberdingen einheitlich regelt. Außerdem wurde ein Nachteilsausgleich vereinbart. Hier wurde festgelegt, unter welchen Bedingungen welche Ausgleichszahlungen von der Firma übernommen werden. Diese Leistungen wurden von 53 Kolleginnen und Kollegen in Anspruch genommen. Nach anfänglichen Unstimmigkeiten in der Auslegung der abgeschlossenen Vereinbarung, konnten alle Anträge positiv abgearbeitet werden. Daneben gab es auch das Angebot einer Stellen-Tauschbörse für diejenigen, die den Standort nicht wechseln wollten. Hier gab es acht Kolleginnen und Kollegen, die auf eine alternative Stelle versetzt wurden. Nachdem die Abarbeitung der Anfragen erst schleppend anließ, konnten hier alle, zum Teil aber nur durch starkes persönliches Engagement, eine für sie geeignete Stelle in Schwieberdingen finden oder eine Regelung mit ihrem Vorgesetzten vereinbaren, die zum

Vorteil beider Seiten umgesetzt wurde. Ein weiteres Thema, das im Rahmen der Übergangsvereinbarung angegangen wurde, war die Busverbindung zwischen Feuerbach, Kallenberg und Schwieberdingen. Wie alle anderen Themen mussten wir auch diese Verbindung erkämpfen. Mittlerweile wurde der Fahrplan des schon vorher eingesetzten Werksbusses so angepasst, dass die drei DGS-Standorte Feuerbach, Kallenberg und Schwieberdingen nun in einem regelmäßigen Turnus bedient werden. Den aktuellen Busfahrplan finden Sie auf der Schwieberdinger Startseite im Intranet.

Neben diesen eher organisatorischen Belangen ergaben sich für alle Beteiligten sehr große Veränderungen in der täglichen Arbeit. Den Kraftakt, den neuen Bereich DGS tatsächlich zum Leben zu erwecken, wurde und wird von allen im Bereich arbeitenden Kolleginnen und Kollegen geleistet. Es gilt, die beiden sehr unterschiedlichen Welten von DS und GS unter einen Hut zu bringen. Daneben muss aber auch das laufende Geschäft erledigt werden. Diese doppelte Last ist schon unter normalen Umständen nur schwer zu schultern. Durch die Arbeitszeitreduzierung zur Kosteneinsparung am Standort wird diese Aufgabe für jeden Einzelnen noch schwerer. In kürzerer Zeit soll zumindest das gleiche Arbeitspensum wie vorher abgearbeitet werden, da einzig das Erreichen eines finanziellen Einsparzieles als Steuergröße dient. Einen Rückgang an Aufträgen konnten wir nicht feststellen. Aus diesem Grund haben wir von Beginn der Arbeitszeitreduzierung an auf einen Kapazitätsausgleich zwischen unterschiedlich ausgelasteten Bereichen gedrängt. Für uns ist nicht erkennbar,

Fortsetzung auf Seite 4

● Fortsetzung von Seite 3

dass Anstrengungen zum Ausgleich der Lasten in dem Maße unternommen werden, die notwendig wären. Offenbar ist der Druck auf die Führungskräfte noch nicht hoch genug, damit sie dieses Instrument ernsthaft in Erwägung ziehen. Leider hat das aber die Konsequenz, dass die Belastung jedes einzelnen Kollegen in den unteren Hierarchieebenen weiter anwächst. Eine andere Methode, die Arbeitsbelastung jedes Einzelnen zu reduzieren, wäre eine vernünftige Priorisierung der anstehenden Aufgaben. Leider sehen wir auch an dieser Front keine ausreichenden Aktivitäten. Die Aufgabe der Priorisierung muss von der Führung wahrgenommen werden. Ein Verschieben der Verantwortung nach unten ist falsch und bedeutet lediglich eine Flucht aus der Verantwortung. Welche Aufgabe aus Sicht der Firmen-

strategie wie wichtig ist, wissen die Führungskräfte. Nur mit diesem Wissen ist eine sinnvolle Priorisierung möglich.

Nach einem ähnlichen Schema, wie es schon bei der Gründung von DGS angewandt wurde, wird gerade eine Kooperation zwischen DGS, CC und einer G2-Projektgruppe gegründet. Hierbei werden die Toolentwicklungen von DGS und CC mit der Projektgruppe, die dieses Thema bisher schon geschäftsbereichsübergreifend behandelt hat, zusammengelegt. Die neue Einheit ist unter dem Namen „shared factory“ bekannt. Der Betriebsrat wird die Entwicklung sehr genau und sehr kritisch verfolgen. Schließlich werden die dort erarbeiteten Ergebnisse erheblichen Einfluss auch auf die Arbeit und die Zukunft Schwieberdingens haben.

Altersteilzeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachdem die Förderung der Altersteilzeit (ATZ) durch die Bundesagentur für Arbeit für neue ATZ-Verträge nach dem 31.12.2009 ausläuft, gibt es aufgrund des IG Metalltarifvertrages (TV) „zum flexiblen Übergang in die Rente“ mit der Ausgestaltung durch die Gesamt-

betriebsratsvereinbarung (GBR) ab dem 01.01.2010 eine Möglichkeit vor dem eigentlichen Rentenbeginn in den verdienten Ruhestand zu gehen. Die Modelle dafür sind hier dargestellt:

	Modell 1 („früh“, Laufzeit 5 Jahre)	Modell 2 („spät“, Laufzeit 4 Jahre)
MA unterhalb Entgeltgruppe 14	<ul style="list-style-type: none"> → Ab 58* - 63 Jahre (bzw. bis frühest möglichem Rentenzugang) → Laufzeit bis zu 5 Jahre → Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre → Öffnungsoption am Standort auf bis zu 6 Jahre** → Abfindung gemäß TV zur Minderung der Rentenabschläge von 250,- € pro Monat (maximal für 24 Monate) 	<ul style="list-style-type: none"> → Ab 61 - 65 Jahre (bzw. bis frühestmöglichem abschlagsfreien Rentenbeginn) → Laufzeit bis zu 4 Jahre → Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre → Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre** 
MA ab Entgeltgruppe 14	<ul style="list-style-type: none"> 1) Nur, falls Öffnung durch Firmenseite auf betrieblicher Ebene erfolgt (mindestens jahrgangsweise) 2) Falls keine Öffnung gem. 1) erfolgt, Öffnung im Einzelfall insbesondere beim Vorliegen Schwerbehinderung bzw. Leistungseinschränkung im betrieblichen Einvernehmen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> → Ab 61 - 65 Jahre (bzw. bis frühestmöglichem abschlagsfreien Rentenbeginn) → Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre → Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre** → Verkürzung Arbeitsphase durch Zeitguthaben Langzeitkonto möglich

* für schwerbehinderte MA gelten besondere Regelungen.

** wird zur Zeit am Standort Si nicht verhandelt

Fortsetzung auf Seite 5

Wie hoch ist mein zu erwartendes Entgelt bei Modell 1 oder 2? Anbei zwei Berechnungsbeispiele:
Berechnungsbeispiel 1 zur Ermittlung Bruttoaufstockungsprozentsatz

MA in EG 7, Steuerklasse 3, Kinder 0, Kirchensteuer 0, monatliches Entgelt vor ATZ 2.936,70 EUR

Verfahrensbeschreibung bzgl. <u>steuerpflichtigem</u> Entgelt		
1.	Ermittlung des doppelten Regelarbeitsentgelts ohne steuerfreie Schichtzuschläge ohne Urlaubsgeld und Sonderzahlung (Basis: erster Monat der ATZ)	2.936,70 €
2.	Ermittlung von pauschaliert 82 % des Nettoentgelts auf Basis der Mindestnettoentgelttabelle	1.683,87 €
3.	Ermittlung des Regelarbeitsentgelts für die ATZ (i. d. R. 50 % von Ziffer 1)	1.468,35 €
4.	Ermittlung des individuellen ATZ-Nettoentgelts	1.163,29 €
5.	Ermittlung des Aufstockungsbetrages auf 82 % des Nettoentgelts (Ziffer 2 – Ziffer 4)	520,58 €
6.	Umrechnung dieses Betrages in %-Satz des ATZ-Regelarbeitsentgelts (Ziffer 3) als Bruttoaufstockungsprozentsatz (Ziffer 5 / Ziffer 3 * 100)	35,45 %
7.	Modifikation dieses %-Satzes durch Anwendung der Formel, Ergebnis kaufmännisch gerundet auf 1 Nachkommastelle	(35,45 % - 5 %-Punkte) * 1,376
	dieser Bruttoaufstockungsprozentsatz bleibt während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses konstant	41,9 %
8.	monatlich Berechnung des Aufstockungsbetrages durch Multiplikation des jeweils gültigen ATZ-Regelarbeitsentgelts mit diesem Aufstockungsprozentsatz	615,24 €

Berechnungsbeispiel 2 zur Ermittlung Bruttoaufstockungsprozentsatz

MA in EG 14, Steuerklasse 3, Kinder 0, Kirchensteuer 0, monatliches Entgelt vor ATZ 4.596,00 EUR

Verfahrensbeschreibung bzgl. <u>steuerpflichtigem</u> Entgelt		
1.	Ermittlung des doppelten Regelarbeitsentgelts ohne steuerfreie Schichtzuschläge ohne Urlaubsgeld und Sonderzahlung (Basis: erster Monat der ATZ)	4.596,00 €
2.	Ermittlung von pauschaliert 82 % des Nettoentgelts auf Basis der Mindestnettoentgelttabelle	2.373,67 €
3.	Ermittlung des Regelarbeitsentgelts für die ATZ (i. d. R. 50 % von Ziffer 1)	2.298,00 €
4.	Ermittlung des individuellen ATZ-Nettoentgelts	1.727,26 €
5.	Ermittlung des Aufstockungsbetrages auf 82 % des Nettoentgelts (Ziffer 2 – Ziffer 4)	646,41 €
6.	Umrechnung dieses Betrages in %-Satz des ATZ-Regelarbeitsentgelts (Ziffer 3) als Bruttoaufstockungsprozentsatz (Ziffer 5 / Ziffer 3 * 100)	28,13 %
7.	Modifikation dieses %-Satzes durch Anwendung der Formel, Ergebnis kaufmännisch gerundet auf 1 Nachkommastelle	(28,13 % - 5 %-Punkte) * 1,376
	dieser Bruttoaufstockungsprozentsatz bleibt während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses konstant	31,83 %
8.	monatlich Berechnung des Aufstockungsbetrages durch Multiplikation des jeweils gültigen ATZ-Regelarbeitsentgelts mit diesem Aufstockungsprozentsatz	731,45 €

Formel zur Berechnung des Bruttoaufstockungsprozentsatz (X entspricht dem %-Satz unter Pkt. 6.)

Steuerklasse	Formel SWM / IGM
StKl I / IV	$(X - 10 \text{ \%-Punkte}) * 1,99$
StKl II	$(X - 8 \text{ \%-Punkte}) * 1,77$
StKl III	$(X - 5 \text{ \%-Punkte}) * 1,376$
StKl V	$(X - 10 \text{ \%-Punkte}) * 2,365$
StKl VI	$(X - 10 \text{ \%-Punkte}) * 2,31$

Bei Interesse gilt folgendes Anmeldeverfahren:
Sonderfall 2009 für ATZ-Kontingent 2010:

Anmeldung durch die MA bis 31.12.2009 bei HRL4-Fe/ShS-ATZ

Gegebenenfalls Erstellung einer Rangreihe (Bedarf/Anmeldungen durch MA größer als Kontingent) nach Beratung mit dem Betriebsrat bis 31.01.2010.

Normalfall (ab 2010):

Anmeldung durch die MA bis 30.09. für ATZ im Folgejahr bei HRL4-Fe/ShS-ATZ

Gegebenenfalls Erstellung einer Rangreihe (Bedarf/Anmeldungen durch MA größer als Kontingent im Folgejahr) nach Beratung mit dem Betriebsrat bis 31.10.

Beschäftigte arbeitet sich zu Tode

Die Japaner haben einen Begriff dafür: Karoshi - Tod durch Überarbeitung.

In Japan untersuchen die Behörden routinemäßig Todesfälle von Beschäftigten, wenn diese zuvor ein halbes Jahr lang monatlich mehr als 80 Überstunden abgeleistet haben oder mehr als 100 Überstunden im letzten Monat vor ihrem Tod. Jährlich erkennen die Behörden rund 150 Todesfälle von Arbeitnehmern in Japan als karoshi-bedingt an - meist ist ein Herzinfarkt die Todesursache.

Unfallgefahr steigt

Mit dem Beginn der nassen, dunklen und kalten Jahreszeit sind auch die Wegeunfälle wieder gestiegen. Betroffen hiervon sind insbesondere die Radfahrer.

Diese sollen sich im Eigeninteresse mit der notwendigen Schutzausrüstung ausstatten.

Insbesondere das Tragen eines Fahrradhelmes und das Gesehen werden durch andere Verkehrsteilnehmer (Licht und Reflektoren) ist besonders wichtig. Beim Überqueren der Anbindungsstraßen um das Bosch Werk ist in der dunklen Jahreszeit erhöhte Vorsicht geboten. Es ist noch nicht gelungen auf der Südseite des Werkes einen sicheren Übergang im Bereich der Weinstraßenkreuzung umzusetzen. Hier müssen Ge-

In Deutschland haben Betriebe mit einem durch die Belegschaft gewählten Betriebsrat aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes und Tarifverträgen Mitbestimmung bei der Anordnung von Überzeit (tarifvertraglich korrekt: Mehrarbeit) durch den Arbeitgeber. Der Betriebsrat Schwierigkeiten genehmigt Mehrarbeit restriktiv und fordert die Firmenseite auf, ihrer Fürsorgepflicht durch internen Kapazitätsausgleich oder Einstellungen nach zu kommen, um einer Überforderung unserer Kollegen/innen zu verhindern.

meinde und Land mitspielen. Auf den Feldwegen ist bei nasser und kalter Witterung auf rutschige Oberflächen wie Eisplatten (insbesondere an Brücken) und Matsch zu achten.

Bitte achten Sie an Ihrem Fahrzeug generell auf die richtige Bereifung und auf eine funktionierende Beleuchtung. Dies gilt für alle Verkehrsteilnehmer.

Also, kommen Sie weiterhin gut und sicher durch die dunkle Jahreszeit und zu Ihrem Arbeitsplatz. Dies gilt natürlich auch für den Heimweg.

Weitere Hinweise zur Verkehrssicherheit und rund ums sichere Radfahren finden sie auch auf der Seite von HSE unter Themen A-Z „Fahrrad“.

Dunst und Nebel über Schwierigkeiten

Seit dem 29.1.2009 gibt es in Si eine unterschriebene Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz der Nichtraucher. Diese hat BER zusammen mit WAR und HRL erarbeitet.

Das Gesetz zum Gesundheitsschutz (ArbSchG) der Arbeitnehmer/innen schreibt dem Arbeitgeber verpflichtend vor, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zu treffen. Hierzu zählen unter anderem die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen, als auch der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

BER-Si erhält immer wieder Nachrichten von Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen, die sich über Zigarettenrauch am Arbeitsplatz beschweren. Laut Arbeitsstättenverordnung muss der Arbeitgeber Maßnahmen treffen, um die Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch (Passivrauchen) zu schützen. Diese Maßnahmen kann er nicht einseitig festlegen. Wir haben eine gute und von allen beteiligten Seiten mitgetragene Betriebsvereinbarung

verhandelt, die dann in Kraft tritt, sobald der Arbeitgeber die vereinbarten baulichen Voraussetzungen erfüllt hat. Durch die

Wirtschaftskrise und die Einsparungen bei Bosch wurden die erforderlichen Gelder gestrichen. Vorgesehen war die Aufstellung zusätzlicher Aschenbecher und die Anbringung einiger Überdachungen an den Außenbereichen einzelner Gebäude, damit die Raucher nicht im Regen stehen müssen. BER hat bis zur Besserung der Finanzsituation einen Kompromiss vorgeschlagen und auf das in der Vereinbarung festgelegte Raucherzimmer im Hochhaus zunächst verzichtet. Trotzdem ist die Firmenseite nicht bereit die wenigen restlichen Maßnahmen umzusetzen, um die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Erst nach der vollständigen Umsetzung, kann die Betriebsvereinbarung in Kraft treten!

Nach dem Code of business conduct verpflichtet sich die Firma zur Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben. Dies fordern wir auch bei der Umsetzung des Nichtraucherschutzes.



Neue Betriebsvereinbarung „Pflegepause“

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Zukunft an Bedeutung gewinnen.

Die Arbeitsgruppe 5 „Frauen und Gleichstellung“ des GBR hat gemeinsam mit der IG Metall und der Firmenseite die Gesamtbetriebsvereinbarung „Pflegepause“ abgeschlossen.

Diese Vereinbarung soll unsere Kolleginnen und Kollegen unterstützen, wenn in der Familie ein Pflegefall eintritt. Hier nun ein paar wichtige Verbesserungen zum aktuellen Pflegezeitgesetz:

Die Pflegezeit beträgt längstens 3 Jahre (gesetzlich 6 Monate). In diesem Zeitraum ist der Arbeitsplatz gesichert, da das Arbeitsverhältnis lediglich ruht.

Auch kurzzeitige Pflege bis zu 10 Tage ist möglich. Teilzeitarbeit oder alternierende Telearbeit kann auf Wunsch des Mitarbeiters umgesetzt werden.

Während der Pflegezeit kann durch die Teilnahme an betrieblichen Bildungsmaßnahmen und Urlaubsvertretungen der Kontakt zum Arbeitsplatz gehalten und die berufliche Qualifikation gewährleistet werden.

Die wichtigsten in der Betriebsvereinbarung zur Pflegepause festgelegten Punkte hat die Arbeitsgruppe 5 in einem Flyer zusammengefasst, der auf der BGN Seite des Betriebsrates zu finden ist.

Der Flyer bietet eine Einstiegshilfe, wenn ein Pflegefall eintritt. Er informiert ebenfalls über weitere Stellen, die Ansprechpartner am Standort sind.

Sollten sie Fragen zum Thema Pflege haben, sprechen sie uns an. Wir helfen Ihnen bei Fragen zu Betriebsvereinbarung, Pflegezeitgesetz, Anspruchsvoraussetzungen, Nachweis der Pflegebedürftigkeit, Pflegezeit, Kurzzeitpflege und vielem mehr.

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 Jäger,
Jochen Rieker, Peter Schimke
JAV-Si: Nancy Tredup, Alina Klomfass

Herstellung:

hartmanndruck, Wildberg

Entgelterhöhung zum 1.10.2009

Die zweite Stufe der Entgelterhöhung von 2,1 Prozent trat zum 1.10.2009 in Kraft.

Ab dem 1. Januar bis 30. April 2010 werden monatlich zusätzlich 0,4 Prozent des individuellen monatlichen Entgelts zur Finanzierung des im September 2008 abgeschlossene Tarifvertrages zum flexiblen Übergang in die Rente (neue Altersteilzeit) abgeführt.

Der Entgelttarifvertrag endet am 30. April 2010.

Wir müssen uns auf die Tarifrunde 2010 gut vorbereiten, damit wir diese in unserem Sinne erfolgreich gestalten! Wir benötigen dafür 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. Spannen Sie damit Ihren persönlichen Schutzschirm auf!



Beitrittsklärung

Änderungsmitteilung

Name Vorname

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)

Mitgliedsnummer Verwaltungsstelle

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.
Hiermit ermächtige ich wiederum 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

Die junge Generation im Mittelpunkt

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Jungen Menschen eine Perspektive bieten und damit die Zukunft sichern. Das alles am Beispiel Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung im erlernten Beruf.



Mit der "Operation Übernahme" haben wir ein klares Ziel: Wir wollen die Zukunftsperspektiven für junge Menschen verbessern. Gemeinsam für die Übernahme eintreten. Aktiv werden für die eigenen Rechte und Chancen - im Betrieb, in der Wirtschaft sowie in der Gesellschaft. Dafür stehen wir.

Ausbildung absolviert, aber noch lange nicht Schluss!

Doch welche Möglichkeiten zur Weiterbildung nach der Berufsausbildung gibt es und wie sieht die Unterstützung von Bosch dabei aus? Nach Verhandlungen werden auf zentraler Ebene nun folgende Modelle angeboten:

Förderpaket für Auszubildende:

Dieses wird Absolventen der Ausbildung und befristet übernommenen Jungfacharbeitern angeboten mit dem Ziel, die Fachhochschul-Reife (FH) zu erreichen und ein Studium zu absolvieren.

Das Förderpaket besteht aus drei Bausteinen:

- Finanzielle Förderung zusammengesetzt aus Stipendium und Darlehn.
- Studienbegleitende Bindungsmaßnahmen, das heißt bevorzugte Berücksichtigung bei Praktika, Diplomarbeiten, Werkstudententätigkeiten, etc.
- Zusage befristeter Wiedereinstellung für Auslerner bei sofortiger Weiterbildungsphase nach der Ausbildung.

Praxisintegriertes Studienmodell

An diesem speziellen Studienmodell kann man mit einer abgeschlossene Berufsausbildung und der FH-Reife teilnehmen. Das praxisintegrierte Studienmodell ist speziell mit der Hochschule in Esslingen abgestimmt. Dieses Studium setzt sich aus den ganz normalen Vorlesungen an der Hochschule und den praxisorientierten Phasen im Betrieb zusammen. Während des Studiums erhält man eine monatliche Vergütung und wird nach dem Bachelor-Abschluss wieder an Bosch vermittelt. Zurzeit wird dieses Modell für den Studiengang Mechatronik angeboten.

Nebenleistungsbrief

Der Nebenleistungsbrief soll einen Standortwechsel erleichtern.

Die Nebenleistungen für einen Standortwechsel sind:

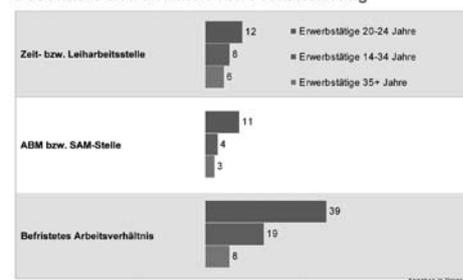
- Fahrtkostenerstattung für die Besichtigung und den Umzug in eine neue Wohnung
- teilweise Makler- und Umzugskostenerstattung

Mit diesen Maßnahmen ist es uns gelungen mehr als 50 Prozent unserer Ausbildungsabsolventen zu einer Weiterbildung zu motivieren. Dies zeigt, dass unsere Modelle großen Anklang finden und entzerren den Übernahmeprozess nach der Ausbildung maßgeblich.

Für alle die sich für eine Karriere in der Facharbeit entschieden haben, oder sich in Abendschule weiterbilden möchten, fordern wir die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Nur so können wir den Bedarf an Fachkräften nachhaltig sichern und den demografischen Wandel vorbeugen.

Studie

Besondere Betroffenheit von Prekarisierung



Motiviert - aber ausgebremst

Die Schulbildung ist ausschlaggebend, was einen im Leben erwartet...



Q20: Im beruflichen Leben kann es zu verschiedenen Veränderungen kommen. Kreuzen Sie bitte an, welche von diesen beruflichen Veränderungen Sie erlebt haben bzw. ob Sie diese Veränderung im nach hinten als Belastung oder Bereicherung Ihres beruflichen Lebens betrachten. Basis: Befragte 14 bis 34 Jahre. Angaben in Prozent



Fast jeder zweite der 14-34 jährigen macht sich Sorgen, dass seine Entwicklungschancen unter der Krise leiden

Q29: Die Wirtschaft steckt zurzeit in einer tiefen Krise. Uns interessiert, in wieviel Sie persönlich von dieser Krise betroffen sind bzw. bereits deren Auswirkungen spüren? Bitte kreuzen Sie wieder jeweils an, welche der folgenden Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

Ergebnisse der Studie: Persönliche Lage und Zukunftserwartungen der jungen Generation, TNS Infratest Politikforschung im Auftrag der IG Metall, April 2009