



Der Pilotbetrieb der elektronischen Zeiterfassung (eZE) dauert an

Nachdem die technischen Schwierigkeiten soweit ausgeräumt werden konnten und alle Grundfunktionalitäten im System anwendbar sind, können jetzt ergänzende Funktionalitäten angegangen werden. Diese sind z.B. Schnittstellen zu anderen Systemen sowie Eingabe und Bewertung von Reise- und Mehrarbeitszeiten, welche durch das eZE-Team der Personalabteilung während des Pilotbetriebs implementiert werden. Basis bei der Umsetzung sind die gültigen Gesetze sowie tarifliche und betriebliche Regelungen.

Bei der Einführung der eZE kam es ein weiteres Mal zu zeitlichen Verzögerungen. Ziel der Firma war es, dass alle Schwieberdinger Beschäftigten ab Juli 2012 an der eZE teilnehmen sollten. Dieses Ziel konnte nicht eingehalten werden. Gründe wurden bereits auf der Betriebsversammlung im Juli 2012 von GS/EC Herrn Hammerbacher genannt. Danach gab es Schwierigkeiten im Zusammenspiel mit der CI-Serversoftware und dem Listprozessor, der zum Erstellen der Monatsjournale zentrale Bedeutung hat. Die Verantwortlichen haben in der Zwischenzeit die Stabilitätsprobleme von Server und Listprozessor gelöst. Wieder einmal wurde offensichtlich, dass ein eingespielter Prozess, nämlich der Monatsabschluss über die Papierstempelkarte, nicht so einfach auf ein elektronisches System zu übertragen ist. Eine noch nicht vollständig gelöste Aufgabenstellung ist die Aufarbeitung verschiedener Randbedingungen für das eZE System, die zu Beginn zu ungenau definiert waren. Ein Beispiel dafür ist, dass zum Erstellen des Monatsabschlusses zu wenig Zugriffslizenzen vorhanden waren. Deshalb konnte nicht jeder seinen Monatsabschluss fristgerecht fertigstellen.

Bereits bei der Umsetzung der Grundfunktionalitäten hatten wir Betriebsräte bisweilen den Eindruck, dass in verschiedenen

Vorwort

Liebe Kollegin, Lieber Kollege,

aus allen Medien tönt es uns entgegen: wir steuern in die nächste Krise oder sind schon mitten drin. Die Turbulenzen um den Euro wirken sich auf ein weites Feld der Wirtschaft aus. Hier in Schwieberdingen spüren wir allerdings nichts davon. Die Auftragseingänge liegen in fast allen Geschäftsbereichen auf einem hohen Niveau und in der Entwicklung sehen wir – wie auch schon 2009 – keinen Rückgang der Arbeitslast. Die Auslastung der Werke scheint in vielen Bereichen gut zu sein. Bosch treibt allerdings ein anderes Problem um. Der Ertrag, den die Produkte abwerfen, ist nach Firmensicht nicht befriedigend. Die Ursache dafür ist nicht bei Ihnen, liebe Kollegin, lieber Kollege, zu suchen. Meist handelt es sich um Effekte aus dem Umfeld der Produkte. Neu anlaufende Produkte verursachen zum einen erhöhte Kosten, zum anderen werfen ältere Produkte am Ende ihres Lebenszyklus geringere Erträge ab. Zusätzlich wird von der Firmenleitung ein hoher Wettbewerbsdruck ins Feld geführt, der die Erzeugnispreise ins Bodenlose drückt. Gegen diese Effekte sind Personalmaßnahmen selbstverständlich nicht wirksam. Trotzdem beschreitet Bosch diesen Weg, vor allem in der Fertigung. Dort laufen befristete Verträge aus, so dass in absehbarer Zeit die Belastung unserer Kolleginnen und Kollegen stark ansteigen wird. Aber auch in der Entwicklung wird bei Einstellungen kräftig auf die Bremse getreten. Wir wollen keine Krise bei Bosch herbeireden. Wir können uns aber auch nicht den Ertragsproblemen gegenüber verschließen. Die erforderlichen Maßnahmen müssen in Ruhe erarbeitet und mit uns Arbeitnehmervertretungen frühzeitig diskutiert werden. Nur so kann Bosch einen vernünftigen Weg finden, um wie schon 2009 mit allen durch eine wirtschaftlich angespannte Zeit zu kommen.

Am Standort Schwieberdingen stehen derzeit allerdings andere Themen im Vordergrund. Vor allem die Einführung der elektronischen Zeiterfassung, die eine lange Vorgeschichte hat, sorgt noch immer für einen hohen Diskussionsbedarf. Auch die Einführung der elektronischen Personalakte und die durch den Versand der Akte in Papierform offensichtlich gewordenen Fehler sind ein Thema, das den Betriebsrat stark beschäftigt. In Schwieberdingen arbeiten sehr viele Nationalitäten gut und konstruktiv zusammen. Hier gibt es keinen Platz für Rassismus, gegen den sich die Kampagne „Respekt“ der IG-Metall richtet. In diesem Jahr konnten wir gemeinsam mit der IG-Metall eine erfolgreiche Tarifrunde beenden. Neben der Erhöhung der Entgelte um 4,3% und verbesserten Bedingungen bei Leiharbeit konnten wir auch erreichen, dass die unbefristete Übernahme unserer Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung die Regel ist. Zurzeit diskutieren Jugendvertretung und Betriebsrat mit der Firma darüber, wie die Ergebnisse der Tarifrunde besonders im Umfeld der Ausbildung umgesetzt werden können. Zu vielen dieser spannenden Themen können Sie in dieser Ausgabe des Si-Forum mehr Informationen finden.



Abteilungen die Einführung der eZE dazu genutzt werden sollte, geltende Arbeitszeitregelungen neu zu interpretieren. Deshalb weisen wir darauf hin, dass mit der Einführung der eZE die seitherigen Arbeitszeitregelungen weiterhin unverändert gelten. Der Prozess, der bei Benutzung der Papierstempelkarte gegolten hat, bleibt unverändert. Die eZE soll die Erstellung des Monatsjournals bzw. Monatsabschlusses vereinfachen. Eine spürbare Vereinfachung für jede Kollegin und jeden Kollegen kann es allerdings erst geben, wenn die Erweiterungen der Grundfunktionalitäten in eZE implementiert sind. Die Betriebsvereinbarung zum

Pilotbetrieb gibt dazu den Rahmen vor. Beim Abschluss waren für uns Betriebsräte folgende Kriterien wesentlich:

- Kein Abschneiden von Arbeitszeiten/Arbeitszeitkonten.
- Festlegung eines Rollenkonzeptes/der Zugriffsrechte.
- Festlegung von Auswertungen in Bezug auf die Gleitzeit-, Urlaubskonten, die Mehrarbeitsstunden sowie auf das Arbeitszeitgesetz.
- Die Beschäftigten sollen selbstverantwortlich über webclient Korrektur-

möglichkeiten erhalten und ihre Gleitzeit bzw. Urlaubszeiten planen.

Die geplante abschließende Bewertung des Pilotbetriebs der eZE ist dieses Jahr wohl nicht mehr möglich. Zuerst müssen alle Beschäftigten an der eZE teilnehmen. Außerdem sind ergänzende Funktionalitäten wie z.B. Schnittstellen zu anderen Systemen, Eingabe sowie Bewertung von Reise- und Mehrarbeitszeiten in eZE noch nicht implementiert. Eine vernünftige Bewertung kann erst erfolgen, wenn sich diese Randbedingungen im Pilotbetrieb einige Monate bewährt haben. Nach erfolgreichem Pilotbetrieb wird die Betriebsvereinbarung für den regulären Betrieb verhandelt.

Urlaub und Gleitzeit zum Jahreswechsel

Das Jahresende ist schon wieder in greifbare Nähe gerückt. In vielen Bereichen herrscht daher Unsicherheit, wie mit Urlaub und Gleitzeit zum Jahreswechsel zu verfahren ist. Auslöser dieser Verunsicherung sind zum einen Schreiben, die von Firmenseite kursieren. Zum anderen werden in Informationsveranstaltungen Forderungen geäußert, die im Widerspruch zu

den an unserem Standort gültigen Regelungen stehen. Daher beschreiben wir hier noch einmal kurz, was in Schwieberdingen zum Jahreswechsel 2012/2013 gilt.

In der Betriebsvereinbarung vom 12.12.2011 haben Betriebsrat und Standortleitung gemeinsam festgelegt, dass der Gleitzeitrahmen jedes Schwieberdinger Tarifbeschäftigten zum 31.12.2012 zwischen -20 und

+20 Stunden liegen muss. Der Urlaub soll grundsätzlich im laufenden Jahr verplant werden. Resturlaubstage des Jahresurlaubs aus 2012 können beim Jahreswechsel zusammenhängend am Jahresanfang 2013 genommen werden. Den genauen Wortlaut der Regelung können Sie auf der BGN-Seite des Betriebsrates finden. Alle anderen kursierenden Forderungen sind ungültig.

Elektronische Personalakte (e-Akte)

Durch die Einführung der elektronischen Personalakte wurden Ungereimtheiten bei der Dokumentenablage in der Personalabteilung offensichtlich. Der Betriebsrat fordert von der Personalabteilung offensives und transparentes Herangehen an das Problem und eine zügige Bereinigung der nicht korrekt zugeordneten Unterlagen.

Nach langen Jahren, in denen bei Bosch die Personalakten in den Personalabteilungen in Papierform geführt wurden, hat nun auch dort die elektronische Datenverarbeitung bei der Verwaltung der Personalakten weiter Einzug gehalten. Alle Papierakten wurden eingescannt und in dem neuen System zur Personaldatenverwaltung abgespeichert. An sich ist das ein Vorgang, von dem Sie nichts bemerken. Allerdings hat Bosch angeboten, dass jeder interessierte Kollege seine Papierakte nach dem Einscannen gegen einen Beitrag von sechs Euro, der einem sozialen Zweck zugeführt wird, anfordern konnte. Dadurch wurde offenbar, dass es schon bei der Papierakte Ungereimtheiten gab, die in die elektronische Akte übertragen wurden. Diese Ungereimtheiten wurden erst durch den Versand der Unterlagen für die Betroffenen sichtbar.

Soweit die Beschreibung des derzeitigen Zustandes. Dieser muss aus Betriebsratsicht schnellst möglich von der Personalabteilung bereinigt werden. Die Personalabteilung muss dafür sorgen, dass falsch zugeordnete Dokumente der richtigen Personalakte zugeordnet und aus der falschen Akte gelöscht werden. Dazu ist es erforderlich klarzustellen, wie diejenigen, die fremde Dokumente in der Papierakte vorfinden, damit verfahren sollen. Aus unserer Sicht muss das über die Personalabteilung geschehen. Dort wird die Information benötigt, welche Dokumente tatsächlich fehlgeleitet wurden, um eine schnelle Bereinigung zu erreichen. Genau wie Bosch es von jedem Entwickler verlangt, größte Sorgfalt bei seiner Arbeit walten zu lassen, verlangen wir diese Sorgfalt erst recht im Umgang mit den persönlichen Daten

in der Personalabteilung. Diese Forderung haben wir der Personalabteilung gestellt. Außerdem haben wir die Personalabteilung aufgefordert darzustellen, wie und in welchem Zeitraum die vorhandenen Fehler beseitigt werden. Dabei geht es uns nicht nur um die jetzt zufällig durch das Versenden der Papierakten offenkundig gewordenen Fälle. Die Personalabteilung muss aus unserer Sicht sicherstellen, dass es darüber hinaus keine weiteren fehlgeleiteten Dokumente gibt. Außerdem wollen wir erfahren, welches Konzept die Personalabteilung verfolgt, um in Zukunft weitere Fehlleitungen von Dokumenten auszuschließen – auch ein Vorgehen, das jedem Entwickler bekannt ist. Aus unserer Sicht spielt die Anzahl der bisher erkannten Fehlerfälle dabei keine Rolle.

Unsere Vorschläge und Forderungen liegen der Personalabteilung vor. Auch Zentralstellen sind durch unsere Akti-

vitäten eingebunden, um Lösungen zu finden, die ähnliche Fehler an anderen Standorten korrigieren und vermeiden sollen. Allerdings geschieht dies bisher hinter verschlossener Tür. Für die Betriebsöffentlichkeit am Standort sind die Aktivitäten der Personalseite nicht sichtbar. Der Betriebsrat geht davon aus, dass die Personalabteilung zu den von uns gestellten Vorschläge und Forderungen auch öffentlich Stellung bezieht. Nur dadurch kann für alle transparent dargestellt werden, wie Fehler korrigiert und zukünftig vermieden werden sollen. Schließlich muss es im besonderen Interesse der Personalabteilung liegen, dass die Personalakten, mit denen sie regelmäßig arbeiten muss, ordentlich gepflegt und verlässlich sind. Für Sie als Mitarbeiter besteht das Recht, Einsicht in Ihre Personalakte zu nehmen. Es gilt auch hier der Spruch „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“.



Respekt!

Die Aktion „Respekt!“ wurde von einer Gruppe von Menschen ins Leben gerufen, die alle der Überzeugung waren, dass Vorurteile und Benachteiligungen auf dem Fußballplatz und auch an anderen Orten der Welt nichts zu suchen haben.

Die Aktion hat eigene Leitlinien und wird über verschiedene Kanäle verbreitet. Augenfällig ist ein Metallschild, das mit einfachen Worten zum Denken und Handeln aufruft. Ziel ist es, die Schilder »Respekt! Kein Platz für Rassismus« an möglichst vielen Wänden in Betrieben, Schulen und Sportvereinen anzubringen.

Die Initiative »Respekt! Kein Platz für Rassismus« hat ein Schirmpaar. Bertin Eichler vom IG Metall Vorstand wird gemeinsam mit »Respekt!« Schirmherrin Sandra Minnert, einer ehemaligen erfolgreichen Fußballnationalspielerin, der Initiative künftig vorstehen.

Mit der IG Metall geht die Initiative in eine neue Runde und setzt sich für mehr Respekt in den Betrieben ein. Es gibt wohl kaum einen anderen Platz im täglichen Leben, wo so viele Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion und Kultur zusammenkommen wie in der Arbeitswelt. Wir wollen einen respektvollen Umgang Hierarchiestufen übergreifend – sowohl bei den Mitarbeitern untereinander als auch von Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeitern und umgekehrt. Außerdem wird auch Respekt vor den Leiharbeitnehmern, die wie Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt werden, erwartet. Hier hat die Bundesregierung bisher bei der Regulierung der Leiharbeit total versagt. Wir wollen, dass für gleiche Arbeit auch gleiches Geld bezahlt wird. Es geht hierbei auch um die Jugendlichen: Je jünger die Menschen sind, desto prekärer sind sie beschäftigt. Das betrifft beispielsweise über die Hälfte der jungen Menschen bis 25 Jahre, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen stecken. Die Betriebsräte spielen hier eine entscheidende Rolle, genauso wie unsere Vertrauensleute, die Jugend- und Auszubildenden- und die Schwerbehindertenvertretungen. Die Betriebsräte haben



zunächst die Aufgabe, das Thema zu platzieren, Beschäftigte einzubeziehen und zu sensibilisieren. Dies gerade auch im Hinblick auf die Gleichstellung oft benachteiligter Gruppen wie Migranten, schwerbehinderten Menschen, Auszubildenden und Frauen.

Respekt wächst mit Wissen über andere Kulturen, Religionen und Traditionen. Gegenseitiger Respekt macht uns selbstbewusster und stärkt unsere eigene Identität. Man kann mit Konflikten besser umgehen. Rassismus, Ausgrenzung und populistischer Scharfmacherei zeigen wir die rote Karte!

Respekt! ist unser Auftrag: Wir sind hohen moralischen Standards verpflichtet und möchten dazu beitragen, dass Menschen friedlich über die Grenzen von Kulturen, Religionen und Traditionen hinweg zusammenleben und -arbeiten können. Deswegen haben IG Metall, Betriebsrat

(BER), Vertrauenskörperleitung (VKL), Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und Schwerbehindertenvertretung (SBV) gemeinsam ein Zeichen gesetzt. Im Betriebsratsbüro haben wir das Schild »Respekt! Kein Platz für Rassismus« angebracht, um ganz klar zu zeigen, dass es bei uns keinen Platz für Rassismus, Diskriminierung und Intoleranz gibt! Wir erklären Schwieberdingen damit zu einem Bereich, in dem Intoleranz, Rassismus und Ausgrenzung keinen Platz haben und hoffen dabei, dass die Standortleitung die Initiative auch unterstützt.

Es gibt bereits viele Betriebe im Großraum Stuttgart, die die Initiative „Respekt!“ unterstützen.

Einige der Mitmach-Betriebe sind die Porsche AG, Mercedes-Benz Sindelfingen, Mercedes-Benz Untertürkheim, Bosch Feuerbach und viele andere.



In der Ausbildung bewegt sich was

Am 05.09.2012 begannen 24 Auszubildende ihre Ausbildung in der Technisch-Gewerblichen Ausbildung (TGA-Si). An dieser Stelle wünschen wir ihnen gutes Gelingen und viel Erfolg beim Start ins Berufsleben. Die Ausbildungsplätze für 2013 sind schon besetzt, denn wer die besten Bewerber am Markt für sich gewinnen will, muss früh aufstehen.

Bereits Ende Juli 2012 gab es einen ersten Entwurf der Jugendvertretung zur Ausbildungsplanung 2013. Hierzu haben wir auch in diesem Jahr das Gespräch mit der Personalabteilung (HRL1-Si) gesucht. Unser Hauptanliegen, die Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen, schien an dieser Stelle in greifbare Nähe zu rücken.

Im Entwurf der Firmenseite zur Betriebsvereinbarung über die Ausbildungsplanung war davon nicht mehr die Rede. Neben der Erhöhung unserer Ausbildungsplatzzahlen, sollte auch das sozialpolitische Engagement, wie in den letzten Jahren, benachteiligten Jugendlichen ein Chance zu geben, ausgebaut werden. Betriebsräten und Jugendvertretern ist es ein großes Anliegen, dass die Ausbildungsplatzkapazität um mindestens zwei Plätze, die Hauptschülern vorbehalten sind, erhöht wird und der bisherige sozialpolitische Beitrag erhalten bleibt. Auf der Betriebsversammlung am 12.07.2012 haben wir dieses Konzept vorgestellt. Aus Sicht von uns Arbeitnehmervertretern ist dies durchaus sinnvoll, da durch die Förderung von Hauptschülern eine eigenständige Ausbildungsgruppe in einer 3,5 jährigen Ausbildung gebildet werden kann, die sich nicht als Randgruppe in der Ausbildungswerkstatt fühlt. Integration, Gleichberechtigung und Antidiskriminierung sind Aufgaben, denen wir nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gerecht werden müssen. Durch die Umsetzung unserer Vorschläge können diese Anforderungen des BetrVG erfüllt werden.

Die Zielrichtung, junge Menschen während ihrer Ausbildung zum Studium zu befähigen, begrüßen wir. Aber auch weniger stark qualifizierte Bewerber



JAV-Si

müssen auf dem Ausbildungsmarkt reelle Zukunftschancen haben. Die begrenzte Anzahl von Ausbildungsplätzen und eine hohe Einstiegsqualifikation spielen hier eine zentrale Rolle. Deshalb fordern wir Bosch in Schwieberdingen dazu auf, auch Hauptschülern einen fairen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen!

Ein weiteres Thema der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Arbeitskleidung der Auszubildenden.

Aufgrund ihrer Tätigkeit muss ein Teil der Schwieberdinger Kollegen und Kolleginnen Arbeitskleidung in ausreichender Menge von der Firma erhalten. Im Bedarfsfall wird diese unproblematisch ersetzt. Trotzdem hatte eine Gruppe bei uns am Standort Probleme bei diesem Thema: Unsere Auszubildenden.

Seit Jahren ist hier die Anzahl der ausgegebenen Arbeitshosen, Pullover und Polos stark zurückgegangen, sodass für 3,5 Jahre Ausbildung z.B. als Startpaket ein einziges Oberteil der Standard war. Dieser Standard ist nicht ausreichend. Das ist daran zu erkennen, dass sich einige Auszubildende sogar zusätz-

liche Arbeitskleidung mit der Aufschrift „Bosch“ aus eigener Tasche gekauft haben. Die Identifikation mit der Firma Bosch hat für sie einen hohen Stellenwert. Die unzureichende Ausstattung mit Arbeitskleidung rief nicht nur bei den Auszubildenden Frust hervor, sondern auch bei uns, der JAV. Wir stellten also ein Konzept auf, um dieses Problem anzugehen und nutzten den frischen Wind, den der neue Ausbildungsleiter Herr Ziegler in die TGA brachte. Nach einem Workshop mit den Auszubildenden und Verhandlungsrunden mit Herrn Ziegler, bei denen einige Auszubildende beteiligt waren, kamen wir schließlich gemeinsam zu einer Einigung. Wir konnten festschreiben, dass die Auszubildenden jetzt eine angemessene Anzahl an Arbeitskleidung für ihre Ausbildung bei Bosch in Schwieberdingen erhalten!

Wir freuen uns über diesen Erfolg und möchten uns bei den beteiligten Auszubildenden für ihr Engagement bedanken. Besonderer Dank gebührt Herrn Ziegler, dem Ausbildungsleiter in Schwieberdingen, für seinen verständnisvollen Umgang mit den Interessen unserer Auszubildenden. Wir freuen uns auch in Zukunft auf eine konstruktive Zusammenarbeit!

Nachruf Tobias Geiger

Am 21. August 2012 haben wir unseren Kollegen Tobias Geiger im Alter von 23 Jahren durch einen tragischen Verkehrsunfall verloren.



Im September 2005 hat Tobias Geiger seine Ausbildung zum Mechatroniker in der Technisch-Gewerblichen Ausbildung in Schwieberdingen begonnen. Bei den Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) 2006 wurde er zum Jugendvertreter gewählt. Dieses Amt hatte er bis jetzt inne. Neben seinem Engagement in der örtlichen JAV war er auch in der Gesamtjugendvertretung (GJAV) der Robert-Bosch-GmbH aktiv. Daneben wirkte er bei der IG Metall an der Lösung jugendpolitischer Themen mit. In diesen Gremien setzte er sich stark für die Interessen der Auszubildenden am Standort und darüber hinaus ein. Seinen beruflichen Weg begann Tobias Geiger in der Abteilung AE/EAI. Neben seiner täglichen Arbeit war er gerade dabei, sich nebenberuflich zum Techniker weiterzubilden. Durch seine offene Art hat Tobias Geiger leicht Kontakt zu seinen Mitmenschen aufnehmen können. In seiner Abteilung, bei seiner Jugendvertretung und dem Betriebsrat war er ein sehr geschätzter und engagierter Kollege. Mit Tobias Geiger verlieren wir nicht nur einen angesehenen Kollegen, sondern einen guten Freund.

IG Metall fordert Allianz gegen Stress in der Arbeitswelt

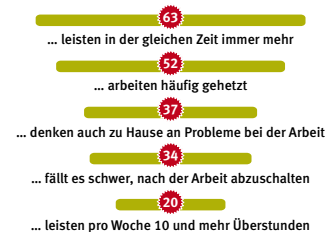
Entwurf für „Anti-Stress-Verordnung“ vorgelegt

Die IG Metall hat eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen in der Arbeitswelt vorgelegt.

„Eine verbindliche Regelung, die psychische Belastungen mit anderen Gefährdungen in der Arbeitswelt durch Lärm, unzureichendes Licht oder Toxine gleichstellt, ist unverzichtbar“, sagte Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, in Berlin bei der Vorstellung der „Anti-Stress-Verordnung.“ Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssten an die neuen Probleme und Herausforderungen der Arbeitswelt angepasst werden. Bisher fehle es an einer verbindlichen Vorgabe. Diese müsse arbeitsschutzrechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Standards genügen und praxistauglich sein. Dem könne und dürfe sich die Regierung nicht weiter verweigern. „Gute Arbeit braucht klare Regeln. Das muss auch beim Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit gelten“, forderte Urban. Die neue Verordnung soll für alle Branchen und Beschäftigtengruppen gelten. Mit der „Anti-Stress-Verordnung“ könne die Rechtsunsicherheit in den Betrieben beseitigt, die Konfliktintensität zwischen den Betriebsparteien reduziert und die Verbindlichkeit für präventives Arbeitsschutzhandeln erhöht werden. Die Verordnung formuliert Vorgaben für die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen, der Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen und der Arbeitszeit, um Gefährdungen durch psychische Belastungen zu vermindern. Die Verordnung sieht im Betriebsklima einen bedeutenden Faktor für Wohlbefinden und Gesundheit. Deshalb sollen soziale Beziehungen so gestaltet werden, dass ein positives Betriebsklima mit persönlicher Akzeptanz und respektvollem Umgang der Beschäftigten untereinander unterstützt wird. Dazu sieht die Verordnung die Qualifizierung von Vorgesetzten in Sachen Mitarbeiterführung vor.

Immer mehr Leistung, immer mehr Hetze

Arbeit beherrscht das Leben immer stärker. Die Grenzen zum Privatleben verschwinden. Eine aktuelle repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland zeigt: Soviel Prozent ...



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit

Der Verordnungsentwurf geht auf Vorschlag und Initiative der IG Metall zurück und ist in einem intensiven Dialog mit Fachwissenschaftlern, betrieblichen Praktikern und Experten verschiedener Aufsichtsbehörden entwickelt worden. Mit dem Entwurf der „Anti-Stress-Verordnung“ will die IG Metall für eine Allianz aus Wissenschaftlern, Praktikern des betrieblichen Gesundheitsschutzes, Arbeitsmedizinern und Politikern werben. „Wir hoffen auf eine breite Unterstützung aller Beteiligten und arbeiten an einem sozialen Bündnis zur Bekämpfung psychischer Belastungen in der Arbeitswelt, der neuen Volkskrankheit des 21. Jahrhunderts“, sagte Urban.

Impressum

Herausgeber:

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

Verantwortlich:

Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter
der Verwaltungsstelle Stuttgart

Redaktion:

IG Metall: Jordana Vogiatzi, Björn Kallis
BER-Si: Ulrich Jäger, Walter Gabriel,
Sybille Hammer, Alfred Löckle,
Romy Kästner, Georg Köpff, Tobias Möhle,
Jochen Rieker, Peter Schimke
JAV-Si: Julian Temme, André Degenhardt

Herstellung:

hartmanndruck, 72218 Wildberg

Führungswechsel in der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart

Seit März ist Uwe Meinhardt Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart. Ein kleiner politischer Rückblick auf die ersten Monate seiner Amtsperiode.

Uwe, Du bist live dabei gewesen als Mitte Juni 2012 in Kopenhagen eine neue Weltgewerkschaft gegründet wurde: die industryall global union. Worum geht es bei dieser neuen Weltgewerkschaft?

Es haben sich die bestehenden Weltverbände der drei großen Industriebereiche Metall- und Elektro, Chemie, Bergbau und Energie sowie Textil, Bekleidung und Leder zu einem Weltverband zusammengeschlossen. Dies ist wichtig und notwendig, weil sich die Zusammensetzung der Wertschöpfungsketten ständig ändert. Die bisherige Abgrenzung der Industriebereiche bildet diese Veränderungen nicht mehr ab. Deshalb haben sich die Industriegewerkschaften entschieden, als eine globale Gewerkschaftsbewegung entlang der bestehenden Wertschöpfungsketten zusammenzuarbeiten. In unserer Branche löst die industryall global union den Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) ab.

Gab es dort etwas, was dich beeindruckt hat?

Am meisten hat mich beeindruckt, unter welchen gefährlichen Bedingungen in anderen Ländern Gewerkschaftsarbeit geleistet wird. So haben 25 Prozent der Delegierten angegeben, bei ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit schon einmal körperlich bedroht worden zu sein. Insbesondere in einigen afrikanischen und lateinamerikanischen Ländern kann es lebensbedrohlich sein, sich für Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Deshalb will industryall global union auch eine Art amnesty international für Gewerkschafter sein.



Richten wir unseren Blick auf Europa: Es vergeht kaum ein Tag in dem nicht über die Schuldenkrise berichtet wird. Hat das Merkel'sche Konzept der Krisenbewältigung versagt?

Ja, und zwar in dreierlei Hinsicht. Zunächst wäre es wichtig gewesen, den Finanzmärkten unmittelbar zu Beginn der Krise, also vor zwei Jahren, zu signalisieren, dass die Euro-Zone auf keinen Fall auseinanderfallen wird. Damit wäre jedem Spekulanten klar gewesen, dass es sinnlos ist, gegen eines der Mitgliedsländer zu spekulieren. Denn der Grundsatz „Einer für Alle, Alle für Einen“ hätte eben nicht bedeutet, dass Deutschland für alle anderen bezahlt, sondern hätte dazu geführt, dass eine Situation der Unbezahlbarkeit gar nicht erst entsteht.

Zweitens führt die brutale Austeritätspolitik, also Sparen zu Lasten der Bevölkerung, nicht zur Lösung sondern zur Vertiefung der Krise. Die Rezession in Griechenland, Spanien und Portugal mit ständig wachsender Arbeitslosigkeit ist

eine unmittelbare Folge dieser verfehlten Politik.

Drittens führt dies zu einer zunehmenden Spaltung Europas mit dem Ergebnis, dass viele Menschen das Gesamtprojekt Europa in Frage stellen.

Was wäre aus Deiner Sicht jetzt notwendig, um Europa zu stärken?

Wir müssen unhaltbare Strukturen verändern. Dazu gehört ein überdimensionierter, öffentlicher Sektor in Griechenland, eine Banken- und Immobilienblase in Spanien als auch ein riesiger Sektor an prekären Arbeitsverhältnissen mit Billiglöhnen in Deutschland.

Was wir brauchen, ist ein europäisches Wachstumsprojekt mit massiven Investitionen in den Sektoren Energie und Infrastruktur. Denn nur mit Wachstum können Schulden getilgt werden.

Und wir brauchen in Deutschland ein gesellschaftliches Bild von einem vielfältigen Europa, in dem gerechte Löhne und soziale Sicherheit Vorrang vor Spekulationen und Profiten haben.

Arbeit: Sicher und Fair!

Die IG Metall Stuttgart hat sich gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) der Region Nordwürttemberg und weiteren Verbänden am 6. Oktober anlässlich des „Welttags für menschenwürdige Arbeit“ an einem Aktionstag auf dem Stuttgarter Marktplatz beteiligt.

Vertreten war die IG Metall Stuttgart mit der Road-Show. Viele Kolleginnen und Kollegen aus verschiedensten Betrieben, unter anderem auch aus Schwieberdingen, nahmen Klemmbrett und Kuli in die Hand und sprachen Passanten für die gute Sache an. Gleichzeitig drückten sie interessierten Stuttgarter Bürgern ein Flugblatt in die Hand mit dem Titel: „Prekäre Beschäftigung stoppen.“ Die Menschen wollen sichere und faire Arbeit und keinen Missbrauch von Leiharbeit, Werkverträgen, Befristungen und Minijobs: Das war die Botschaft des Tages – die bei vielen Menschen sehr positiv ankam.

Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart: „Die IG Metall hat mit dem Tarifabschluss im Frühjahr dieses Jahres ein Zeichen gegen das Ausfernern prekärer



Beschäftigung gesetzt. Das bedeutet aber nicht ein Ende der Kampagne gegen prekäre

Arbeit. Wir werden weiter gegen prekäre Beschäftigung vorgehen.“

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="checkbox"/>
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