

Bosch will AT-Bereich in Firma Rexroth einbringen

Traumhochzeit?

Auf der Betriebsversammlung im Juli hat der Betriebsrat berichtet, dass Bosch und Siemens zu gleichen Teilen für 9,6 Milliarden Euro den Maschinenbau- und Autozulieferer-Anteil der Mannesmann AG, die Holding Atecs aufkauft. Diese besteht aus den Firmen:

- Rexroth mit ca. 21 000 Beschäftigten,
- Dematic mit ca. 15 000 Beschäftigten,
- Demag Krauss Maffei mit ca. 10 000 Beschäftigten,
- VDO mit ca. 24 000 Beschäftigten und der Firma
- Sachs mit ca. 20 000 Beschäftigten.

Der ursprüngliche Plan war, dass Siemens die unternehmerische Führung bei VDO, Sachs und Dematic übernimmt. Die Firma Demag Krauss Maffei sollte gemeinsam von Bosch und Siemens geführt werden und Bosch wäre nur der unternehmerische Einfluss auf Rexroth zugefallen. Wenn man bedenkt, dass Bosch und Siemens je fast 10 Milliarden DEM ausgeben, bleibt für Bosch ein relativ geringer unternehmerischer Einflussbereich.

Seit Anfang November gibt es ein neues Erwerbskonzept. Bei diesem tritt Bosch nicht mehr als Käufer auf, sondern Siemens übernimmt alleine den ursprünglich

gemeinsam geplanten Kauf. Bosch möchte nach wie vor nur eine Verbindung mit der Firma Rexroth eingehen. Das Bestreben liegt darin, den Geschäftsbereich Automationstechnik (AT) zu erweitern. Der Bosch AT-Bereich hat mit ca. 5 000 Mitarbeitern im Vorjahr einen Umsatz von 700 Millionen Euro erwirtschaftet, die Firma Rexroth ist viermal größer - 21 000 Mitarbeiter und 2,6 Milliarden Euro Umsatz. Wie kann eine kleinere Firma eine große übernehmen und beeinflussen?

Bosch will den AT-Bereich in die Firma Rexroth einbringen, danach wird die Firma Rexroth von einer neu zu gründenden Bosch-Tochter, der Bosch Rexroth AG durch einen Pacht- und Beherrschungsvertrag übernommen. Aus Bosch-Sicht eine Traumhochzeit!!! Erstens wollte Bosch Rexroth schon immer übernehmen. Zweitens wird aus steuerlichen Gründen nicht gekauft, sondern, ohne die Milliarden auszugeben, nur gepachtet. Bosch hat sich viele Gedanken über die Abwicklung der Firmenübernahme gemacht, um möglichst keine Mark an Steuern zu bezahlen. Wir, die IG-Metall-Fraktion, hätten von Bosch erwartet, dass man sich zu Gunsten der Mitarbeiter/-innen mindestens eben so viele Gedanken macht.

Aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter/-innen von AT bringt diese Traumhochzeit

➤ Fortsetzung auf Seite 3

Vorwort

Inzwischen, liebe Leserin, lieber Leser, neigt sich das Jahr 2000 bereits seinem Ende entgegen. Das wird daran deutlich, dass Sie die letzte Ausgabe des Si-Forums in diesem Jahr vor sich haben.

Für Bosch wird das bisher erfolgreichste Jahr der an Rekorden nicht armen Firmengeschichte zu Ende gehen. Auch wenn wir auf unseren Standort blicken, können wir einiges an Erfolgen vermelden: nach langen Jahren, in denen man den Eindruck gewinnen konnte, Bauarbeiter hätten bei uns Hausverbot, stehen nun mehrere Bauvorhaben an: der Bau 521 wird verlängert, die WEG setzt einen Erweiterungsbau vor das jetzige Gebäude und am Hochhaus wird die Fassade mit ihrer längst nicht mehr zeitgemäßen Einfachverglasung erneuert. Warum Bosch dennoch eine hervorragende Chance verpasst, erfahren Sie, auf Seite 4.

Nicht nur der bauliche Zustand des Standorts liegt uns am Herzen, die Vorgänge um den Firmenkauf von Rexroth beschäftigen uns ebenso wie die Aktivitäten der Thomas Group und die unternehmerische Steuerung von RB. Es stehen Themen in der großen Politik zur Entscheidung an, die für uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von größter Bedeutung sind: die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und die geplante Rentenreform, die wir in Artikeln dieser Ausgabe aufgreifen.

Wir begrüßen 450 neue Kolleginnen und Kollegen, die dieses Jahr neu „an Bord“ gekommen sind. Wir von der IG Metall-Betriebsgruppe werden uns alle Mühe geben und verfolgen das Ziel, dass Sie sich hier am Standort wohlfühlen, Ihnen und allen anderen MitarbeiterInnen in Si zukunftsichere Arbeitsplätze, Einkommen, Weiterbildungs- und Entfaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen und Sie Ihre beruflichen und sozialen Fähigkeiten bei bester Gesundheit einbringen können. An der langen Betriebszugehörigkeit vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der geringen Fluktuation lesen wir ab, dass uns dies im Rahmen unserer Möglichkeiten bisher gelungen ist. Wir würden uns über Ihre aktive Unterstützung sehr freuen, damit es auch in Zukunft gelingen kann. Wie Sie diese Unterstützung erbringen können? Treten Sie ein – in die IG Metall.



Die Redaktion des Si-Forums wünscht Ihnen und Ihren Familien ein schönes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Jahr 2001. Wir bedanken uns für Ihr Interesse am Si-Forum und hoffen, dass Sie unsere Zeitung im Jahr 2001 weiterhin aufmerksam lesen.

Wir gratulieren herzlich !

Am 30.11.2000 fanden die im Betriebsverfassungsgesetz alle zwei Jahre vorgesehenen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Schwieberdingen statt.

Es waren 188 Personen wahlberechtigt. Die gesamte Wahlbeteiligung am Standort lag bei 67,0 %, in der Ausbildungsabteilung speziell bei 77,8 %.

Von den elf Kandidatinnen und Kandidaten wurden die nebenstehende Kollegin und ihre vier Kollegen in die fünfköpfige JAV gewählt.

Wir wünschen den gewählten Jugendlichen alles Gute für die kommenden zwei Jahre und bedanken uns bei den Kollegen Daniel



Patrik Trautner
JAV-Vorsitzender



Daniela Bufe
Gesamt-JAV-Vertreterin (GJAV)

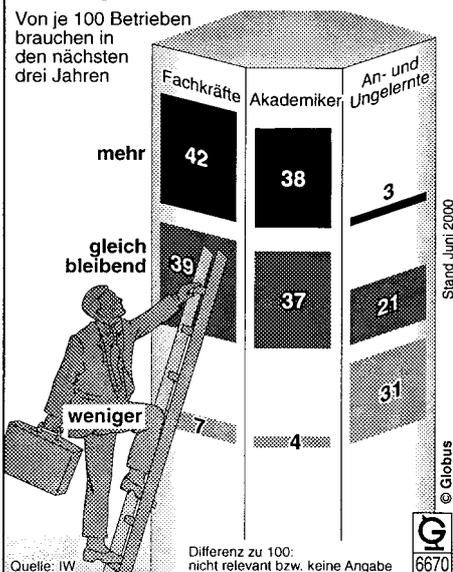


Simon Fingerle
stellvertr. GJAV



Andreas Lang
stellvertr. JAV-Vorsitzender

Mehr gelernt – mehr Chancen



Gute Aussichten für Qualifizierte

Fachkräfte gehören zum wichtigsten Kapital der Betriebe. Und zur Zeit stehen die Chancen nicht schlecht für Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulabschluss. 42 Prozent der Betriebe, die an der Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft teilgenommen haben, wollen in den kommenden Jahren mehr Fachkräfte einstellen und 38 Prozent mehr Akademiker. Von dem positiven Trend auf dem Arbeitsmarkt können an- und ungelernete Arbeitskräfte nicht profitieren. Im Gegenteil: Fast ein Drittel der Unternehmen will sein an- und ungelernetes Personal reduzieren. - 1999 waren durchschnittlich 65 Prozent des Betriebspersonals Fachkräfte, der Akademikeranteil lag bei 15 Prozent und der Anteil an Mitarbeitern ohne Berufsabschluss bei 20 Prozent.

Stat. Angaben: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Fiket und Uwe Zundel, die nicht mehr kandidiert haben, für ihren Einsatz und ihr Engagement.

Aufgaben der JAV

Aufgabe der JAV ist es, die Interessen von Jugendlichen bis 18 Jahre und der unter 25 jährigen Auszubildenden zu vertreten. Darunter versteht man:

- Maßnahmen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere Fragen der Berufsbildung aufzugreifen und bei deren Gestaltung die Sicht der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer/innen einzubringen.
- Darüber zu wachen, dass die zugunsten der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer/innen geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt und eingehalten werden.
- Anregungen der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer/innen insbesondere in Fragen der Berufsbildung entgegenzunehmen und beim Betriebsrat auf eine Erledigung drängen.



Stefan Seiter
Schriftführer

- Die Wähler/-innen der JAV über die Behandlung der Angelegenheiten in der JAV, im Betriebsrat und in den Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber z.B. in einer Jugend- und Auszubildendenversammlung zu unterrichten.
- Von der ausscheidenden JAV übernimmt die neue JAV, die Regelung für eine Gleitzeit der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer/innen zum Abschluss zu bringen. An anderen Standorten sind solche Regelungen bereits gang und gäbe. Unterstützt wird die JAV dabei durch den Betriebsrat und die IG Metall.

Die Betriebsversammlungen 2001

Im Jahr 2001 finden die Betriebsversammlungen an folgenden Terminen statt:
Am **Dienstag, den 27. März**, am **Donnerstag, den 12. Juli** und am **Dienstag, den 27. November 2001**, Beginn jeweils **8:00 Uhr**.

Der IG Metall-Infotreff 2001

Nächster Termin:
Donnerstag, den 18.1.2001, um 16 Uhr 30 in der Kegler Klause, Ottenbrunnweg 2, im Industriegebiet Schwieberdingen.

► Fortsetzung von Seite 1

aber nur Nachteile und Unsicherheiten in punkto Arbeitsbedingungen und Einsatzort mit sich. Um diese Nachteile auszugleichen, genügt es nicht, sich auf die gesetzlichen Bedingungen eines sogenannten Betriebsübergangs nach Gesetz (BGB § 613a) zu verlassen, sondern es muss, um diesen Vorgang für die Kolleginnen und Kollegen überhaupt akzeptabel zu machen, eine Überleitungsbetriebsvereinbarung mit folgenden Eckpunkten festgeschrieben werden:

- Erhalt der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsgarantie für den Standort.
- Keine betriebsbedingten Kündigungen.
- Erhalt der bestehenden Tarifbindung.
- Alle Konzern- und Gesamtbetriebsratsbetriebsvereinbarungen, Zentralanweisungen, Rundschreiben sowie örtliche Betriebsvereinbarungen und Arbeitsanweisungen bleiben kollektiv weiterhin gültig.
- Die Bosch Rexroth AG muss Beschäftigte der Robert Bosch GmbH so behandeln, als wären sie weiterhin Boschler in der GmbH (z. B. bei Löhnen, Gehältern, Altersversorgung, AEP usw.).
- Rückkehrrecht in die Robert Bosch GmbH.

Da der Geschäftsbereich AT an den Standorten Erbach, Homburg, Nürnberg, Murrhardt, Feuerbach und Schwieberdingen vertreten ist, sind diese Standorte auch alle betroffen! Die Arbeitnehmervertreter/-innen der betroffenen Standorte haben im Rahmen des Gesamtbetriebsrats eine Projektgruppe gegründet und gemeinsam eine Überleitungsbetriebsvereinbarung erarbeitet und diese an die Firma übergeben.

Es gab bisher vier Verhandlungsrunden. In der ersten Runde hat die AT-Leitung unseren Entwurf nur entgegengenommen, in der zweiten Verhandlungsrunde wurde ein nicht akzeptabler Gegenentwurf mit unzumutbaren Härten für die Mitarbeiter/-innen vorgelegt, bei der dritten Runde ergab sich folgender Stand: nach zähen Verhandlungen war keine Einigung möglich und bei der vierten Runde blieben Fragen der Gültigkeitsdauer der Vereinbarung, Dauer der Zusage für eine AEP und Zusagen bei der betrieblichen Altersvorsorge noch offen.....

Es hat sich gezeigt, dass die gute Zusammenarbeit über den Gesamtbetriebsrat mit den betroffenen Standorten notwendig und sehr hilfreich ist. Ganz gravierend ist die schlechte Information durch die Geschäftsleitung zu bemängeln. Diese Taktik ist nicht nachvollziehbar. Die Tatsache, dass das europäische Kartellamt dem Zusammenschluss AT mit Rexroth nicht zugestimmt hat, wurde uns gerade noch mitgeteilt, aber den Grund und die Folgen mussten wir der Tageszeitung entnehmen. Die Wettbewerbsbedenken der Kartellbehörde beziehen sich auf die Radialkolbenpumpe von

AT und die Axialkolbenpumpe von Rexroth. Beim Atecs-Verkauf, zu dem die Firma Rexroth nach wie vor gehört, wurde eine 3-jährige Bestandssicherung vereinbart, somit ist es bei Rexroth nicht möglich, Bereiche zu verkaufen.

Dies bedeutet im Klartext: Bosch hat gehandelt, ohne die Betroffenen zu informieren und hat die Mitarbeiter/-innen, Anlagen und Patente der Radialkolbenpumpe an die Firma MOOG verkauft. Wir können leider nicht sagen, wie viele Kolleginnen und Kollegen in Schwieberdingen exakt betroffen sind. Die AT-Leitung konnte sich bei unserer Anfrage nicht mehr erinnern, „wie viele“ Mitarbeiter/-innen verkauft wurden.

Die Firma MOOG ist ein amerikanisches Unternehmen, mit einer deutschen Niederlassung in Böblingen (ca. 350 Beschäftigte am Standort Böblingen). Auch dieser Verkauf ist ein Betriebsübergang, aber mit einem fremden Partner. Die Fa. MOOG ist Anfang des Jahres aus dem Arbeitgeber-Verband ausgetreten. In dieser Konstellation ist es absolut notwendig, eine Überleitungsbetriebsvereinbarung zwischen Bosch, MOOG und Betriebsrat abzuschließen. Das wichtigste Anliegen sollte sein, den von Bosch zu MOOG wechselnden Mitarbeiter/-innen die Tarifbindung und alle sonstigen Arbeitsbedingungen zu erhalten, als wären sie weiter Boschler, des weiteren natürlich ein Rückkehrrecht zu Bosch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten von MOOG.

Wenn man bedenkt, welch ein technisch schwieriges Produkt die Radialkolbenpumpe ist, so ist es unumgänglich, die Bosch-Spezialisten für die weitere Produktion zu gewinnen. Es ist unverständlich, warum die Geschäftsführung nicht automatisch die o.g. Arbeitsrahmen-Bedingungen bei den Verkaufsverhandlungen festgeschrieben hat. Unglaublich ist auch, dass die Betroffenen außerordentlich schlecht informiert sind. In Schwieberdingen sind nach unserer Schätzung ca. 10 Mitarbeiter/-innen und in Nürnberg 110 betroffen.

Der große AT-Rexroth-Deal ist davon abhängig, dass ca. 120 Mitarbeiter/-innen diesem Betriebsübergang nicht widersprechen. Denn nur wenn die Forderungen der europäischen Kartellbehörde erfüllt sind, das heißt das Produkt Radialkolbenpumpe ist weiterhin am Markt und dies ist nur möglich mit den 120 Spezialisten von Bosch, erst dann kann die Fusion Bosch AT und Rexroth mit seinen dann insgesamt 25 000 Mitarbeiter/-innen genehmigt werden. Der größte Hebel, den die Betroffenen haben, ist also, nach der schriftlicher Ankündigung des Betriebsübergangs innerhalb von 3 Wochen zu widersprechen. Rein rechtlich könnte dann Bosch argumentieren, der Arbeitsplatz sei bei MOOG eingebracht und das Geschäft sei nicht mehr da, die Firma kündigt betriebsbedingt. Aber Bosch hat in Schwieberdingen ca. 300 offene Stellen und die IG Metall-Betriebsgrup-

pe würde gegen einen derartigen Schritt sofort mit allen Mitteln angehen.

Der Manteltarifvertrag zur Alterssicherung ab dem 53. Lebensjahr verbietet Kündigungen, grundsätzlich aber nur für die Mitglieder der IG Metall. Alle, die das 25-jährige Jubiläum hatten, haben einen besonderen Kündigungsschutz und bei betriebsbedingten Kündigungen muss eine Sozialauswahl stattfinden, das heißt wenn Kündigung, dann die sozial Stärksten unter den hier 5000 Beschäftigten. Bei der jetzigen Arbeitsmarktlage, wo alle von Einstellungen sprechen und viele Fachkräfte gesucht werden, können wir uns nicht vorstellen, dass Bosch sich traut, irgend jemandem zu kündigen. Aus all diesen Gründen ist es uns unverständlich, wie Bosch mit seinen hochqualifizierten Mitarbeitern umgeht, insbesondere wenn sie das Zünglein an der Waage der Traumhochzeit sind. Wir - die IG Metall-Betriebsgruppe - werden uns für alle Betroffenen einsetzen und mit deren Beteiligung versuchen, das Bestmögliche zu erreichen. Jetzt sind die Firmenverantwortlichen am Zug, die Traumhochzeit mit einem Traumbangebot an die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu feiern!

Der Bosch-Konzern boomt!

Die Zahlen für den Jahresteil bis Oktober 2000, im Vergleich zum Vorjahresteil, liegen vor. Der Umsatz der Bosch Gruppe Welt ist um 14 % gestiegen, der des Geschäftsbereichs Kraftfahrzeug-ausrüstung Welt sogar um 15 %. Diese Leistung ist dem besten Vermögen der Firma Bosch, nämlich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verdanken, Ihrer sehr guten Arbeit, liebe Kolleginnen und Kollegen. Und das, obwohl die Zahl der Beschäftigten nur um etwa 4 % stieg. **Da kann es doch nur recht und billig sein, auch die Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP) für das Jahr 2000 ebenfalls deutlich zu erhöhen!**

Si-Forum

Dez. 2000

Herausgeber: IG Metall Stuttgart, Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de
E-mail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlicher: Jürgen Stamm
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel und Benno Eberl, IGM; BER-Si: Armin Knust, Bernhard van Dyken, Walter Gabriel, Peter Schimke, Helmut Woda.

Druck: hartmandruck, Wildberg

Wer zieht um nach Abstatt?

Schwieber- Ab- dinge- statt

Mussten wir noch Ende letzten Jahres von der „unendlichen Geschichte im dichten Nebel“ berichten, was die Vorgänge um Abstatt anging, so hat sich in diesem Herbst diese Jahreszeit nicht von der verschleiern Seite gezeigt.

Es ist nun offiziell: K1 wird, ausgenommen EDK1 bis 4, nach Abstatt umziehen! Der Motorsportdienst (K3/MSD) siedelt ebenfalls nach Abstatt um, wie die Firma Asset. Zusammen mit den in Abstatt neu zu schaffenden Standortfunktionen, wie z.B. Werkerhaltung, Personalabteilung, Werksverpflegung, Werkschutz, Feuerwehr usw., für die 200 neue Arbeitsplätze entstehen sollen, wird der neue Standort in der ersten Ausbaustufe etwa 1700 Menschen aufnehmen, die ab dem letzten Quartal des Jahres 2003 dort einziehen.

Es ist inzwischen bekannt, welche Bereiche und Abteilungen nach Abstatt ziehen, nicht deutlich ist aber, welche Kolleginnen und Kollegen von K1 auch tatsächlich nach Abstatt mitgehen werden. Nach unserer Erfahrung wird es Wechsel geben, sowohl von jenen, die als K1-MA in Si bleiben wollen, als auch von jenen, die zwar nicht bei K1 arbeiten, aber Abstatt als Arbeitsort vorziehen würden. Die Idee einer „Wechselbörse“ auf der Basis von klaren, mit BER-Si vereinbarten Bedingungen ist schon alt und hat sich bei anderen Umzügen bestens bewährt. Herr Lohse hat bei der letzten Betriebsversammlung zugesagt, sie aufgreifen zu wollen.

K1, als zukünftiger Hauptnutzer für die Planungen verantwortlich, hat erst vor kurzem begonnen, den eigenen Bereich und die anderen Mitnutzer nach den Notwendigkeiten am neuen Standort zu befragen. Wir sind darüber umso mehr erstaunt, soll doch ab Mitte nächsten Jahres mit dem Bau der ersten Gebäude und der Infrastruktur begonnen werden. Bleibt uns nur zu hoffen, dass die Bauarbeiter wissen, wo sie graben müssen...

Gegraben wird auch schon in Si: Vor der WEG entsteht ein Erweiterungsbau, zu dem der erste Spatenstich am 5.12. erfolgt ist. Nachdem Herr Barsch, unser neuer WEG-Chef, mit gutem Beispiel vorangegangen ist, sieht es nun nach einer Trendwende aus: Am Bau 521, wo an der Ostwand bereits der Durchbruch für weitere Anbauten vorgesehen ist, wird dieser jetzt genutzt und weitere Finger mit einer Nettogesamtfläche von etwa 5000 Quadratmetern angebaut, was immerhin der Hälfte der Hochhausfläche entspricht und etwa für 400 bis 500 Arbeitsplätze ausreichend ist.

Wir erwarten ein Gesamtkonzept für Si, wie dieser Standort auf den Stand heutiger Technik gebracht werden kann und wie er für die Aufgaben gerüstet wird, die für morgen absehbar sind. Wir erkennen, dass nach einer langen Durststrecke der letzten Jahre, als bereits das Wort „Bauen“ wie ein Schimpfwort wirkte, der Weg in die richtige Richtung eingeschlagen ist und jetzt konsequent fortgesetzt werden muss.

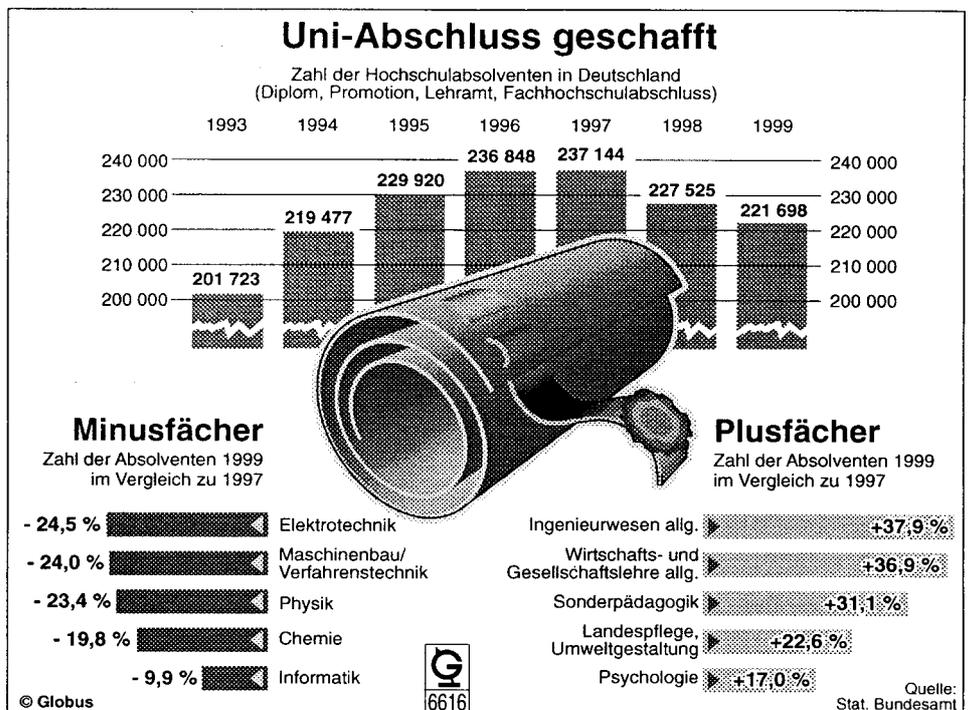
Apropos Hochhaus. Die Sparmaßnahme aus der ersten bundesdeutschen Nachkriegsrezession 1967/68, die dem Bau eine Einfachverglasung eintrug, steht vor einer grundlegenden Veränderung. Eine zweite Glas- und Metallfassade soll vorgeschlagen werden, damit die Rollos, die vor allem bei windigem Wetter aus Sicherheitsgründen immer wieder eingefahren werden müssen und so der Sonne ermöglichen, mit der Intensität von rund 1000Watt/m² ins Innere zu scheinen, besser geschützt sind und witterungsunabhängig ihren Dienst tun können.

Wir begrüßen diesen seit langem notwendigen Schritt, denn oft steigt die Temperatur in den Großraumbüros in saunahafte Höhe. Nun wäre es zum einen elegant, zum zweiten eine Ersparnis und zum dritten von öffentlichkeitswirksamem Wert, wenn die (bereits nicht billige) Fassade mit entsprechen-

der Solartechnik versehen zur Erzeugung von CO₂-freiem Strom beitragen würde. Ein entsprechender Vorschlag, den der Arbeitssicherheits-Ausschuss des BER-Si bereits vor einigen Jahren eingereicht hat, wurde mit lapidarem Hinweis auf die angebliche Unwirtschaftlichkeit verworfen.

Was uns besonders enttäuscht: Mit relativ wenig Zusatzaufwand könnte Bosch mit einer „Sonnenfassade“ höchst eindrucksvoll seinen Anspruch als „High-Tech“-Konzern unter Beweis stellen, nebenbei auch noch Stromkosten in wahrscheinlich erheblichem Umfang sparen und dies auch noch höchst (werbe-) wirksam über die Medien vermarkten! Bei aller schwäbischen Sparsamkeit, hier ist Bosch im Begriff, eine einmalige Chance zu vergeben!

Darum unser Appell an die Verantwortlichen: Überdenken Sie Ihre Entscheidung! Auch Deutschland hat auf der Klimakonferenz von Kyoto sich klar zur Verminderung des CO₂-Ausstoßes bekannt, hier hätte Bosch die beste Chance, ein deutliches Zeichen in Richtung Umsetzung zu setzen und zu beweisen, dass das Bosch-Ziel der „3 S“: sauber, sicher, sparsam nicht nur Leitmotiv für die Entwicklung von Komponenten für die Automobilindustrie darstellt, sondern für das unternehmerische Handeln allgemein steht.



Weniger Ingenieure und Informatiker

Hochschulen werben um Schüler: Studenten gehen in die Schulen, Klassen werden zu interessanten Projekten in die Uni eingeladen. Besonders die zukunftssträchtigen Natur- und Biowissenschaften bangen um den Nachwuchs. Seit 1997 geht die Zahl der Hochschulabsolventen zurück. 1999 waren es 6,5 Prozent weniger als 1997. Besonders stark war der Rückgang in den Fächern Elektrotechnik, Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Physik - fast ein Viertel weniger Abschlüsse. Standen 1997 noch 7 088 frisch gebackene Informatiker der Wirtschaft zur Verfügung, waren es 1999 nur noch 6 384, zehn Prozent weniger. Angaben: Stat. Bundesamt

Zukunft der Tarifpolitik

In der vom Vorstand der IG Metall initiierten Zukunftsdebatte legt der IG Metall-Bezirk seinen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung der Tarifpolitik bis zum Jahr 2003. Diese tarifpolitische Diskussion wurde auf einer zweitägigen Klausur der Grossen Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg (Hauptamtliche plus Betriebsräte) im Oktober 2000 geführt und mit konkreten Ergebnissen zu Ende gebracht.

Eine moderne und solidarische Arbeitsgesellschaft benötigt eine nachhaltige Arbeitspolitik. Darunter ist folgendes zu verstehen:

- Nutzung und Erweiterung des Qualifikationspotentials der Beschäftigten.
- Ausschluss von Gesundheitsgefährdungen.
- Gestaltung von Arbeits- und Leistungsbedingungen, insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeit.

Darüber hinaus wird über eine aktive Entgeltpolitik Verteilungsgerechtigkeit als wesentlicher Beitrag für die Teilhabe aller am wirtschaftlichen Wachstum angestrebt.

Die tarifrechtlichen Handlungsmöglichkeiten bis zum Jahr 2003 setzen den Rahmen für folgende Vorgehensweise:

- Die IG Metall will in freien Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall bis zum Jahr 2002 eine Klärung in den Problembereichen Gestaltung von Arbeitszeitkonten/Langzeitkonten, Dokumentation und Erfassung von Arbeitszeiten und 40-Stünder herbeiführen. Sollte bis 2002 kein Ergebnis zustande kommen, wird es ab 2003 auf der Tagesordnung stehen.
- Die anhaltend gute Konjunktur erfordert im Jahr 2002 eine aktive Lohn- und Gehaltsrunde.
- Die IG Metall strebt nach wie vor in Jahren 2001/2002 einen Entgelttrahmentarifvertrag (ERA) mit Südwestmetall unter anderem mit dem Ziel gleicher Entgelte für vergleichbare Arbeit und Leistung an.

Im Jahr 2001 startet die IG Metall eine tarifpolitische Initiative zur Durchsetzung der IGM-Vorstellungen in Fragen der Qualifikations- und Leistungs politik. Das ist ein wesentlicher Baustein des ERA. Bis Ende

2000 werden die Verhandlungen mit Südwestmetall zum Thema Qualifikation und Leistung in der Hoffnung auf ein akzeptables Ergebnis weitergeführt.

Beim Thema Qualifikation und Leistung spielt die wirksamere Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrats eine grosse Rolle. Die IG Metall fordert unter anderem folgendes:

- Eine Beteiligung der Beschäftigten an der Veränderung ihrer Arbeitsaufgabe und der Festlegung der abgeforderten Leistung.
- Verbindliche Ansprüche auf Qualifikation für alle Beschäftigten.
- Beschäftigte haben den Anspruch auf eine Leistungsvereinbarung, die neben den auszuführenden Arbeiten und Leistungszielen auch für deren Erfüllung notwendigen Rahmenbedingungen (Qualifikation, Arbeitsmittel, etc.) enthält.
- Das Verfahren des Zustandekommens einer Leistungsvereinbarung ist durch Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.
- Der Grad der Zielerreichung kann durch Betriebsvereinbarung auch zur Feststellung der Leistungszulage herangezogen werden.
- Festschreibung eines Anspruchs jedes Beschäftigten auf eine jährliche Qualifizierungsvereinbarung im Rahmen der für die

Ausführung der Arbeitsaufgabe notwendigen Qualifizierung in einer Betriebsvereinbarung.

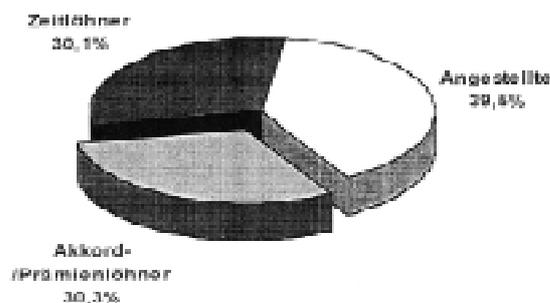
- Einen Anspruch auf Massnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung, wie eine bis zu 3-monatige Qualifizierung zur allgemeinen beruflichen Fortbildung nach dem 40. und 50. Lebensjahr.
- Die Freistellung und Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber für diese Qualifizierungsmassnahmen. Die Teilnahme an Qualifizierungsmassnahmen ist zu bescheiden.
- Einen Anspruch auf Freistellung oder befristete Teilzeit für darüber hinausgehende Qualifizierungsmassnahmen.

Diese Forderungen wollen wir gemeinsam mit Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, durchsetzen. Wir werden umso erfolgreicher sein, je mehr Sie sich in diese Diskussion einmischen. Das können Sie zum Beispiel an unseren Donnerstagsveranstaltungen (Info-Treff der IG Metall).

Unser Gewicht gegenüber dem Arbeitgeberverband können Sie auch dadurch stärken, indem Sie in die IG Metall eintreten. Lassen Sie uns gemeinsam an einer modernen und solidarischen Arbeitsgesellschaft arbeiten, in der die Arbeits- und Lebensbedingungen aus Ihrer Sicht mitgestaltet sind.

70% der Beschäftigten ohne Schutz vor Leistungsüberforderung

Nur der Tarifvertrag ermöglicht einen Schutz vor Leistungsüberforderung. Die Regelung entsprechender Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte besteht heute nur im Akkord- und Prämienlohn.



Widerstand ist angesagt

Sie sind zur Zeit in aller Munde, die Rentenreformpläne der Bundesregierung und die parlamentarische Diskussion kommt langsam aber sicher in die heiße Phase.

Im Januar 2001 soll das Gesetz durch den Bundestag gepeitscht werden. Fast jeder von uns ist bzw. wird davon betroffen sein. Es geht dabei um sehr viel Geld, unser Geld. D. h. aber, wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten eigentlich sehr genau wissen, was da geplant ist und uns sehr nachdrücklich und deutlich vernehmbar zu Wort melden und einmischen.

Wir streiten nicht ab, dass eine Rentenreform notwendig ist. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass die Älteren aufgrund steigender Lebenserwartung mehr werden. Zum anderen daraus, dass die Beitragszahler tendenziell abnehmen. Mit den vorliegenden Reformplänen der Bundesregierung sind wir aber ganz und gar nicht einverstanden.

Die Pläne der Bundesregierung

Ein Entwurf zu dem Altersvermögensaufbaugesetz mit Datum 25.9.2000 liegt auf dem Tisch. Die Bundesregierung will den Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung bis 2020 auf kleiner 20 % und bis 2030 auf kleiner 22 % begrenzen (heute 19,3 %). Um dies zu erreichen, sollen die Renten beim Rentenzugang bzw. -bezug ab 2011 um jährlich jeweils 0,3 % gekürzt werden, ansteigend bis 2030 um insgesamt 6 % (man nennt diesen Kürzungsfaktor offiziell Ausgleichsfaktor). Gleichzeitig wird das zur Berechnung der Renten herangezogene Nettoentgelt durch verschiedene andere Maßnahmen abgesenkt. Damit fällt das Rentenniveau für Neu-Rentner/innen ab 2030 drastisch auf 60,8 % des Nettogehaltes (1999: 71,2 %)! Und um dieses Niveau zu erreichen, muss Frau oder Mann 45 Versicherungsjahre zusammen bekommen: Für Frauen (z. B. Stichwort Kindererziehung) schier unmöglich und auch für Männer immer schwieriger (z. B. Stichwort lebenslanges Lernen). Altersarmut ist somit vorprogrammiert. Viele Menschen werden mit ihrer Rente auf das Sozialhilfeniveau absinken.

Auch die Bundesregierung weiß, das gut 60 % Rente niemals ausreichen können. Zum Ausgleich soll deshalb eine kapitalgedeckte und privat, also nur von den Arbeitnehmern/innen finanzierte Altersversorgung

aufgebaut werden (bis 2008 von 4 % des Bruttoentgeltes), mit massiver staatlicher Förderung aus dem allgemeinen Steuertopf (Ca. 20 Mrd. DM. Würde man dieses Geld der sozialen Rentenversicherung zur Verfügung stellen, könnte der Beitragssatz um mehr als einen Prozentpunkt gesenkt werden!).

Gewinner der Riesterschen Reformpläne

Das Resultat ist aber die Aufgabe des Prinzips der paritätischen Finanzierung der Renten durch Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber. Im Jahr 2030 wird nach den Plänen der Bundesregierung der Arbeitgeberbeitrag zur Rentenfinanzierung auf 11 % gedeckelt, während der Aufwand für die Beschäftigten auf 15 % ansteigt, der Gesamtbeitrag steigt also auf 26 % (ohne Reform würde er nur auf 23,6 % steigen bei 69 % Rentenniveau). Was das mit einer Entlastung der jungen Generation zu tun haben soll, bleibt völlig unklar. Auch die unselbige und leichtfertige Diskussion über zu hohe Lohn- oder Gehaltsnebenkosten ist nicht nachvollziehbar. Arbeitgeberbeiträge zu unseren Sozialversicherungen sind für unsere Lebensvorsorge (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Rente) unabdingbare und so vereinbarte Entgeltbestandteile. Dass Dritte meinen, sie könnten da beliebig drin herumkürzen, ist eine blanke Unverschämtheit!

Gewinner der Riesterschen Rentenreformpläne sind also ohne Zweifel die Arbeitgeber und die Finanzwirtschaft (z. B. Banken und Versicherungen), beides sehr notleidende Spezies in diesem unseren Lande. Verlierer werden besonders die Frauen und die sowieso schon sozial Schwachen sein sowie allgemein die Jüngeren.

Forderungen der IG Metall

Die IG Metall hat sich von Anfang an, bis heute, vehement gegen die Rentenreformpläne der Bundesregierung gewehrt. Die Gewerkschaften konnten auch bereits wichtige Korrekturen der ursprünglichen Pläne erreichen. Aber es reicht noch lange nicht.

Die Hauptkritikpunkte der IG Metall sind:

- Eine Standardrente von 61 % ist zu niedrig und ungeeignet, den Lebensstandard der Menschen im Alter zu sichern.
- Die zusätzlich eingeführte Privatvorsorge wird nicht mehr paritätisch, sondern von den Arbeitnehmer/innen alleine finanziert und auf Kosten der solidarischen Rentenversicherung. Dies ist ein schlimmes Präjudiz für weitere anstehende Reformen des sozialen Systems, insbesondere für die notwendige Gesundheitsreform. Darüberhinaus gibt es Probleme mit dieser Privatvorsorge in Zeiten von Arbeitslosigkeit.

➤ Fortsetzung auf Seite 7

► Fortsetzung von Seite 6

keit, bei Invalidität oder Tod sowie in der Frage gleicher Zusatzrenten für Männer und Frauen.

Hier sollen zentrale Prinzipien unseres Sozialstaates aufgegeben werden!

Die Forderungen der IG Metall:

- Die soziale Rentenversicherung soll den Lebensstandard im Alter ermöglichen.
- Eine paritätische Finanzierung der Alterssicherung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern/innen.
- Vorrang für den Ausbau der betrieblichen vor der privaten Altersvorsorge.
- Drosselung des Beitragssatzes durch die schrittweise Einbeziehung aller Erwerbstätigen, die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze und einen Wertschöpfungsbeitrag der Arbeitgeber.

Behauptungen, dass die Rentenversicherung nicht mehr finanzierbar sei, dass die Lohnnebenkosten gesenkt werden müssten, um die deutsche Wirtschaft wieder wettbewerbsfähig zu machen, dass einzig stabile Beitragssätze die Unternehmer bei Laune hielten, neue Arbeitsplätze zu schaffen, dass die Schieflage der Lastenverteilung zwischen Jung und Alt beseitigt werden müsse, dass die demographische Entwicklung und die gestiegene Lebenserwartung eine Rentenkrise hervorgerufen habe, gehören ins Reich der ökonomischen Legenden des neuen Jahrhunderts.

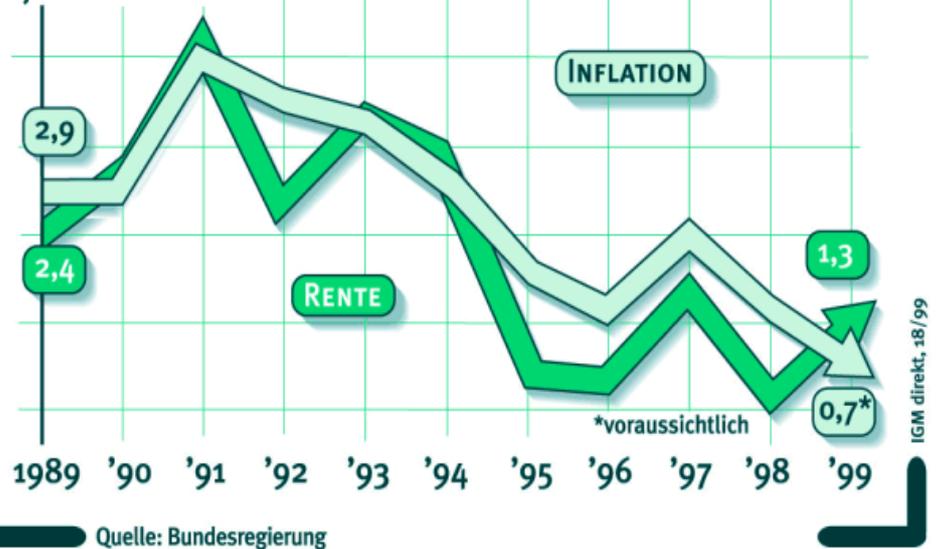
Liebe Kolleginnen und Kollegen, bei den IG Metall-Betriebsräten können Sie weiteres Informationsmaterial zum Thema Rente bekommen.

Aktionen

Wenn wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Einfluss gewinnen wollen auf die Rentenreform, muss man uns in Berlin hören und sehen, schmerzlich spüren sozusagen. In einigen Betrieben im Großraum Stuttgart hat es bereit Warnstreikaktionen gegeben (DaimlerChrysler, SEL/Alcatel, Porsche usw.). An den Bosch-Standorten sind bis zum 14.12.2000 Aktionen und Protestkundgebungen geplant. In Feuerbach und Leonberg fanden bereits Kundgebungen am 6. und 7. Dezember statt. Die Vertrauensleute unseres Standortes haben schon eine Resolution verabschiedet und der Betriebsrat veranstaltet momentan eine Unterschriftenaktion. Wir fordern Sie ganz herzlich auf, sich daran zu beteiligen. Es geht immerhin um unser aller Altersversorgung. Und wir bitten Sie bereits jetzt um Ihre aktive Unterstützung, mit der IG Metall zusammen, falls weitere Aktionen gegen die Rentenreformpläne der Bundesregierung erforderlich sein sollten. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Renten: Oft unter der Inflation

Effektive Renten Anpassung (unter Berücksichtigung des veränderten Krankenversicherungsbeitrags) und Anstieg der Lebenshaltungskosten (Inflationsrate) in Westdeutschland, jeweils in Prozent



Die Rentenerhöhungen haben in der Vergangenheit oft nicht gereicht, um die steigenden Lebenshaltungskosten auszugleichen.

Wer zahlt wie lange in die Rentenkasse ein?

Von 100 Rentnerinnen und Rentnern haben in die Rentenversicherung eingezahlt:

■ Frauen
■ Männer



Erst weniger Geld im Job, dann weniger Rente. Westdeutsche Frauen bekommen im Schnitt nur 860 Mark eigene Rente im Monat, Männer rund 1800 Mark. "Strafe" dafür, dass die Frauen im Westen oft lange "Auszeiten" nahmen, um sich ganz ihren Familien widmen zu können und in dieser Zeit keine Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen konnten. Weniger Versicherungsjahre heißt: weniger Rente. Die ostdeutschen Rentnerinnen haben zwar früher fast durchweg gearbeitet. Trotzdem hinken auch ihre Renten (im Schnitt: 1274 Mark) weit hinter denen der (ostdeutschen) Männer her.

Mehr Demokratie im Betrieb

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 30 Jahren grundlegend verändert. Deshalb müssen auch die Regeln für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen in den Betrieben erneuert werden. Eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist also überfällig. Denn das seit 1972 geltende Regelwerk ist inzwischen in vielen Punkten einfach überholt.

Wer führte damals schon Begriffe wie Telearbeit, Scheinselbstständigkeit, Betriebsübergang, Outsourcing, Globalisierung, Lean-Management oder Massenarbeitslosigkeit im Munde. Es geht bei der Reform des BetrVG auch nicht in erster Linie um die Ausweitung der Mitbestimmung für die Arbeitnehmerseite, sondern darum, die Interessenvertretung der und für die Beschäftigten in der heutigen, deutlich anderen betrieblichen Wirklichkeit im damaligen Sinne oder Geiste des Gesetzes überhaupt erst wieder sinnvoll möglich zu machen.

Die betriebliche Wirklichkeit in Si

Anhand der betrieblichen Wirklichkeit in Schwieberdingen lassen sich der Reformbedarf des BetrVG und die entsprechen-

den Forderungen der IG Metall schnell deutlich machen:

- Wir haben keine Mitbestimmung bei organisatorischen Änderungen. Neuorganisationen wie vor zwei Jahren bei K3 oder die anstehende K1-Neuorganisation bringen aber erhebliche Gefährdungspotentiale (verringerte Tätigkeitsinhalte oder -breite, ungeklärte Rahmenbedingungen bei Projektarbeit usw.) für die Beschäftigten mit sich.
- Das Thema Prozessverbesserung (aktuelles Stichwort: Thomas Group) verfolgt uns auch in Si nun schon einige Jahre. Auch in diesem Zusammenhang können sich negative Folgen für die Kolleginnen und Kollegen ergeben (Leistungsverdichtung, Leistungsvorgaben, Leistungskontrollen, Wegfall von Arbeitsplätzen usw.), wirksame Mitbestimmungsmöglichkeiten aber fehlen.
- Vorgänge wie die kürzliche Gründung der Bosch-Tochter Asset oder der geplante Betriebsübergang der Beschäftigten des Geschäftsbereichs AT zu Rexroth führen beispielsweise regelmäßig zu betriebsratslosen Zeiten ohne jegliche Mitbestimmung. In Abstatt wird das nicht anders sein. Auch hier ist das BetrVG (z. B. bzgl. des Betriebsbegriffs) nicht auf der Höhe der Zeit. Bei wirtschaftlichen Angelegenheiten allgemein, also ob ausgegliedert wird oder nicht, ob Firmen gekauft oder Firmenteile verkauft werden, ob Kooperations- oder Gemeinschaftsunternehmen gegründet werden, was mit Gewinnen geschieht, wofür investiert wird, welche neuen Produkte an-

gegangen werden usw., haben Betriebsräte überhaupt keine Mitsbestimmung, obwohl die Folgen für die Arbeitnehmer/innen oftmals erheblich und existenziell sind.

● In Schwieberdingen arbeiten viele Leasing- oder Werkvertrags-Mitarbeiter/innen, oft über Jahre. Sie sind aber Beschäftigte zweiter Klasse, BER-Si ist nicht für sie zuständig. An der Stelle stimmt der Arbeitnehmerbegriff des BetrVG nicht mehr.

● Bei dem Thema Personalplanung haben wir nur Beratungs- und Informationsrechte. Für die Bearbeitung der wichtigen Thematik „Reale Arbeitszeitverkürzung / Überzeitreduzierung / Leistungsverdichtung / unbezahlte Arbeit / Personalkapazitätsbemessung“ fehlen uns wirksame Instrumente im BetrVG.

● BER-Si hat momentan eine ganze Fülle von „Großbaustellen“ (Abstatt / Zukunft Si, Thomas Group, K1-Neuorganisation, Bosch Rexroth AG, rechnergestützte Tools, Werkverpflegungs-Themen usw.) zu bearbeiten. Die freigestellten Betriebsräte im Betriebsratsbüro sind stark belastet und die nichtfreigestellten Betriebsräte kämpfen mit dem Spannungsfeld Fachaufgaben in den Abteilungen auf der einen Seite und Betriebsratsstätigkeit auf der anderen Seite. Was im BetrVG dringend fehlt, sind bessere Möglichkeiten, Betriebsräte freizustellen, auch zeitweise. Die Arbeitsbedingungen der Betriebsräte müssen allgemein verbessert werden (z. B. einfachere Hinzuziehung interner und extremer Sachverständiger).

➤ Fortsetzung auf Seite 10



KOLLEGE KARL

Fünfundzwanzig Jahre ist das gute Stück jetzt alt. Und fährt immer noch!



So richtig weit komm' ich natürlich nicht mehr damit. Und dann fehlt's halt auch an allem, was ein modernes Auto heutzutage braucht



Dann geht's ihm ja ganz genau so wie unserem Betriebsverfassungsgesetz.

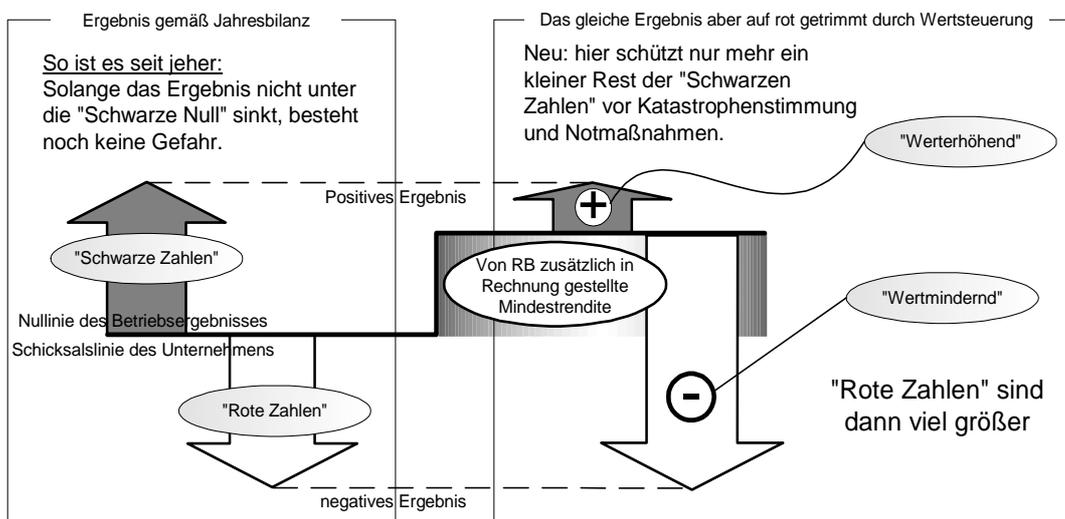


Kommt Shareholdervalue?

Ausgliederung des Geschäftsbereichs Automationstechnik, Verkauf Radialkolbenpumpe, Standortkonkurrenz zwischen Schwieberdingen und Abstatt, K1 Neuorganisation, Thomas Group. Fast sieht man vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr. Sind das wirklich lauter Einzelercheinungen oder sind sie Teil eines gemeinsamen Konzepts?

Wer trägt das unternehmerische Risiko?

Darauf finden wir interessante Antworten beim neuen Projekt "Steuerung Robert Bosch" (SRB). Das Projekt ist 1999 beim F3 eingerichtet worden. Danach stellen die Geschäftsbereiche ab 1.1.2001 ihre Planung auf SRB um, ab 1.1.2002 planen und steuern alle Geschäftsbereiche auf der neuen Basis. Auch der Bereich Forschung und Vorausbildung wird eingebunden. Dieses Abrechnungssystem hat die Schwerpunkte Restrukturierung und Leistungsverdichtung und macht die Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten zum allgemeinen System. Wie? Die Latte, ab der die Firma sagt, jetzt sind Maßnahmen fällig, wie z.B. Sparkonzepte, Einstellungsstopps, Geschäftsfeldaufgaben, usw. wird höher gelegt. Das Urteil fällt nicht mehr auf Basis der erarbeiteten Leistungen sondern der Mindestgewinn des nächsten Jahres muss von vorneherein mit gesichert sein. Diesen Unterschied und das allgemeine Prinzip zeigt folgende Grafik:



Das geht auch im Mantel einer GmbH. Dazu dient die theoretische Aufteilung des Betriebes in lauter überschaubare Bereiche. Wie z.B. bei der neuen Struktur von K1? Und ein strikter Profitmaßstab.

Die neue Vorgehensweise setzt nicht beim einzelnen Beschäftigten sondern bei ganzen Gruppen an. Nicht der Einzelne sondern Prozesse werden an quantitativen Zielen (Entitlements) gemessen. Ab dem Jahr 2002 geraten Bereiche unter Druck, wenn sie nicht schwarze Zahlen weit über die neu vorgegebene Mindestrendite hinaus abliefern können, bezüglich Investitionen und Personalaufbau.

Wie wird dieser Druck weitergegeben?

Dazu ist ein Begriff in aller Munde: Treiber. Jeder Geschäftsbereich stellt sein eigenes Werttreiberkonzept auf. Es gleicht einer Pyramide: an der Spitze steht das Wertziel, danach wird die Anzahl Werttreiber von Stufe zu Stufe größer bis zur untersten Ebene. Das sind die operativen Werttreiber. Das sind z.B. die vier Messwerte der Thomas Group, die in Treibermessungen ermittelt werden. Projektleiter sollen ihre Projekte treiben, eine Fabrik kann man direkt treiben, in der Entwicklung ist das schwieriger.

Sind viele Treiber der Tod von Kreativität und Kollegialität?

Kurzfristig führen sie zu überdurchschnittlicher Gewinnerwirtschaftung. Und haben wir hier nicht den gemeinsamen Nenner, das gemeinsame Konzept für so unterschiedliche Ereignisse wie Ausgliederung

AT, Verkauf Radialkolbenpumpe, Standortkonkurrenz zwischen Schwieberdingen und Abstatt, K1 Neuorganisation, Thomas Group?

Wer wird hier getrieben?

Auf der untersten Ebene der Werttreiber, den operativen Werttreibern, werden "selbstverständlich" keine einzelnen Personen gemessen. Werttreiber sind aber mit quantitativen Zielen verbunden. Was machen ganze Einheiten von Mitarbeitern mit diesem kollektiven Druck? Sollen sich darum in Zukunft die Beschäftigten selber kümmern, wer in ihren Einheiten der Umsetzung der Werttreiber im Wege steht, die Werttreiber behindert, die geforderte Werttreiberleistung nicht mehr bringen kann?

Ist das nicht der neue Bosch, der mit Be-QIK-Stiefeln zu weit überdurchschnittlicher Gewinnerwirtschaftung stürmen will? Werden auf seinen Stufen Arbeitsplätze menschengerecht sein können?

Wie wenig glaubwürdig alle Beschwichtigungssprüche bezüglich der Messungen der Thomas Group sind, lässt sich daran deutlich machen, dass man am Anfang gesagt hat, es ginge lediglich um eine Effektivierung des Betriebes durch verbesserte Abläufe, Beseitigung von Barrieren - aber keinesfalls um Druck auf die Beschäftigten. Jetzt liegt ein Konzept vor, bei dem mit den 4 Werttreibern Durchlaufgeschwindigkeit, Qualität, Termineinhaltung und Produktivität aber genau dieser Leistungsdruck aufgebaut wird. Denn wenn alles immer auf über dem Durchschnitt getrimmt wird, zieht das den Durchschnitt nach, und es wird immer schwerer dem gerecht zu werden.

Wollen das die Beschäftigten, die Mitarbeiter/-innen und die Kolleginnen und Kollegen?

Wenn Sie das nicht wollen, wenn Sie das anders, besser wollen, dann müssen Sie etwas tun. Das System macht nicht nur Druck, es hat auch eine Schwachstelle. Es funktioniert nicht, wenn die Kolleginnen und Kollegen sich nicht treiben lassen. Was kann der Betriebsrat tun? Nun auf jeden Fall soviel, wie der Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes zulässt - und das sind bei Rationalisierung, Um-

► Fortsetzung auf Seite 10

► Fortsetzung von Seite 8

● Wir werden andauernd mit der Forderung nach lebenslangem Lernen konfrontiert. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in Sachen Qualifizierung und Weiterbildung gehören deshalb ebenfalls deutlich verbessert.

● Usw. usw. usw.

Zu den Forderungen der IG Metall für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes gehören auch die Stärkung der Rechte der einzelnen Beschäftigten (z. B. Vorschlags- und Beschwerderechte) und eine Verbesserung des Wahlverfahrens für Betriebsräte (nur 7 % der Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten und nur ca. 30 % der Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten haben heute gewählte Betriebsräte).

Ein wirksames BetrVG ist sinnvoll

Das Betriebsverfassungsgesetz hat sich bewährt. Aber neue Wirtschaftsformen brauchen neue Instrumente der Mitbestimmung. Die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Betriebsräte bei Unternehmensentscheidungen lässt die Menschen motivierter und produktiver arbeiten, beschleunigt Entscheidungsprozesse und vermeidet unternehmerische Fehlentscheidungen, sorgt für die Einbeziehung konkreter und

DILBERT

sozialerer Alternativen. Die Mitbestimmung erhöht nicht die Preise, schreckt keine Investoren ab und vermindert auch nicht die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, denn Mitarbeiter/innen, die mitbestimmen können, sind zufriedener und ihre Arbeitsergebnisse sind besser. Es ist übrigens auch ein Märchen, dass in Deutschland in jeder Hinsicht das höchste Mitbestimmungsniveau bestehe. Die Kollegen/innen im Europäischen Betriebsrat der Robert Bosch GmbH berichten immer wieder von hervorragenden Beispielen positiver Arbeitnehmerrechte in ihren Ländern.

Damit wir Betriebsräte unsere Aufgaben für Beschäftigte und Unternehmen noch effektiver und effizienter wahrnehmen können, gehört die Betriebsverfassung im o.g. Sinne modernisiert!

„Unterstützung“ der Bundesregierung

Die Bundesregierung will erfreulicherweise die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes in Angriff nehmen. Die Arbeitgeber schreien aber bereits landauf und landab den Untergang des freien Unternehmertums („gravierende Aushöhlung der freiheitlichen deutschen Wirtschaftsordnung“) herbei und die internationale Wettbewerbs-

fähigkeit der deutschen Industrie sei wieder einmal erheblich gefährdet. Und sie haben bundesweit beschlossen, auf allen Ebenen eine gnadenlose Blockade-Politik gegen eine erweiterte Mitbestimmung zu fahren. In den Betrieben, aber auch beispielsweise bei den Verhandlungen über den neuen, für Arbeiter und Angestellte gemeinsamen Entgelttarifvertrag (z. B. bei Themen wie Qualifizierung oder Leistungsbedingungen) sitzen einem diesbezüglich nur noch Nein sagende Betonköpfe gegenüber. Die Arbeitgeber wollen noch mehr deregulieren, flexibilisieren, ihre unternehmerischen Entscheidungsmöglichkeiten stärken und den Tarifvorrang einschränken. Wirklich konstruktive Vorschläge sind dabei kaum zu hören, dafür argumentieren sie aber im Gegensatz zu betrieblichen Sonntagsreden pauschal, undifferenziert und unehrlich. Die Bundesregierung braucht also unsere „Unterstützung“. Viele Bosch-Betriebsrats-Gremien (auch BER-Si) schreiben zur Zeit Briefe an die Bundesregierung, um ihre unbefriedigende Situation aus Sicht der betrieblichen Praktiker darzustellen. Auch die IG-Metall wird im Verbund mit den anderen Gewerkschaften ihren Druck erhöhen. Dabei geht es selbstverständlich nicht ohne Ihre Unterstützung, liebe Kolleginnen und Kollegen. Wenn es soweit ist, melden wir uns bei Ihnen.



► Fortsetzung von Seite 9

strukturierung und Leistungsverdichtung kaum mehr als Informations- und Beratungsrechte. Deshalb bemüht sich der Betriebsrat darum, in Betriebsvereinbarungen den Schutz für den Einzelnen zu vereinbaren, soweit es das Gesetz zulässt.

Juristisch allein lässt sich daher ausreichender Schutz nicht durchsetzen. Was kann die Gewerkschaft tun? Für die IG Metall ist das alles nicht neu. Im Arbeiterbereich hat es das schon fast alles mal gegeben. Da hat sie reiche Erfahrung für Aktionen zur Gegenwehr und Gestaltung. Da unternimmt sie schon heute große Anstrengungen, dass diese Erfahrungen nicht verloren gehen und neu belebt werden vor dem Hintergrund, dass die Zahl der Arbeiter ab- und die Zahl der Angestellten rasant zunimmt.

Die Erfahrung der Gewerkschaften ist, dass politischer Einfluss und Gegendruck dann erfolgreich möglich sind, wenn die Belegschaft sich nicht spalten lässt und ihre Interessen gemeinsam mit Betriebsrat (BER) und IG Metall vertritt. Dann erhöhen sich die Chancen für eine Regelung, die der Gesamtbetriebsrat als Vorschlag einer Betriebsvereinbarung zur Thomas Group der Firma übergeben hat:

- Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle.
- Verwertungsverbot von Erkenntnissen beim Mitarbeitergespräch.
- Informations- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats an den einzelnen Projektgruppen (auch Messteam).

- Mitbestimmung des BER bei der Festlegung der Arbeitspakete.
- Mitbestimmung des BER bei Kriterien und Bestimmungen von Baseline und Entitlement.
- Mitbestimmung des BER bei Veränderung von Prozessen.
- Mitbestimmung des BER bei der Einrichtung und Bestellung von Prozessberatern.
- Keine betriebsbedingte Kündigungen.
- Bei organisatorischen Änderungen rechtzeitige Einbeziehung der Betriebsräte (Beteiligung).
- Keine Leistungsvorgaben über Zielvereinbarungen.

Eine befriedigende Antwort der Firma steht noch aus.

Unterstützung und Auskünfte erhalten Sie von den IG Metall-Betriebsräten



Werner Baur



Peter Fraaß



Theresa Frank



Walter Gabriel



Elisabeth Güthler



Sybille Hammer



Heinz Hämmerling



Armin Knust



Maria Goretzki



Alfred Löckle



Georg Köpf



Helmut Meyer



Rolf Reischl



Jochen Rieker



Roland Rudel



Peter Schimke



Kerstin Storbeck



Bernhard van Dyken



Helmut Woda



Dieter Zorn

Einladung

Was glauben Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, wie man die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am wirksamsten durchsetzt? Unsere Antwort ist: Mit Kompetenz und mit Umsetzungsmacht!

Wir denken, dass unsere Gewerkschaft, die IG Metall, über eine ganze Menge an für die Beschäftigten wichtigen Kernkompetenzen verfügt: Tarifverträge, Arbeitsbedingungen, Entgelt, Rechtsberatung usw. Und wenn Sie die Vorstellungen der IG Metall im Bezirk Baden-Württemberg für die nächsten Jahre in diesem Si-Forum aufmerksam gelesen haben, werden Sie sicherlich erkennen, dass die IG Metall die anstehenden Zukunftsproble-

me unserer Arbeitswelt (Arbeitszeit, Entgelt, Leistungsbedingungen, Gesundheit und Qualifikation) mit der erforderlichen Aktualität, Flexibilität und Sachkompetenz angehen wird, sich als durchaus zukunftsfähig in unserer High-Tech-Wirtschaft erweist.

Die Erfahrung zeigt aber, dass unverzichtbare Fundamente – wie z. B. Flächentarifverträge - gepflegt werden müssen, sonst bekommen sie Risse und beginnen zu bröckeln. Schlechtere oder fehlende Tarifverträge sind im Betrieb, beispielsweise mit Betriebsvereinbarungen, nicht kompensier- oder ersetzbar.

Nun belegen Umfragen der letzten Zeit, das dreiviertel der Deutschen die Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für notwendig halten und eine Mehrheit von 51 %

hält sie sogar für sympathisch. Umsetzungsmacht braucht aber Mitglieder, Organisationsgrad.

Wir laden Sie ganz herzlich ein, der für Ihre Arbeitsbedingungen unverzichtbaren „Pflegeversicherung“ IG Metall beizutreten. Packen wir es gemeinsam an. Diskutieren Sie mit, mischen Sie sich ein, werfen Sie Ihren Sachverstand auf unserer Seite in die Waagschale, zu Ihren Gunsten. Gestalten wir zusammen unsere Zukunft, die bestens organisierten Arbeitgeber werden es nicht für uns in unserem Sinne machen.

Kurz notiert

Mitglieder: 11776 Neue hat die IG Metall im Oktober 2000 in Deutschland aufgenommen, die höchste Zahl seit zwei Jahren. 61 % der Neuen sind junge Leute bis 25 Jahre.

Jetzt Mitglied werden!

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname: Geb.-Datum.....

Straße:..... Betrieb:

PLZ:.....Ort:

Mitgliedsbeitrag DM:.....(1% des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat:.....

Ich bin vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt Auszubildende/r

gewerbl. Arbeitnehmer/in

Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Bankverbindung.....BLZ:.....Kto.-Nr.:.....

Name des Kreditinstituts

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum:.....Unterschrift:.....

Jetzt Mitglied werden:

Starke Tarifverträge

exklusiv für Mitglieder

mit kürzeren Arbeitszeiten,

100 Prozent Entgelt

bei Krankheit,

6 Wochen Urlaub und

steigenden Einkommen.

Starke Leistungen

exklusiv für Mitglieder

mit Rechtsschutz,

Streikunterstützung,

Versicherung bei Freizeit-

unfall, Miet- und Lohn-

steuerberatung, Monats-

magazin „Metall“.

Bitte abgeben bei Kollegen Peter Schimke, BER-Si, Tel. 8669