



Die Küche oder die Geschichte vom Fremdgehen

Sind Sie schon einmal fremdgegangen? Es soll zu Anfang sehr prickelnd sein, aber spätestens wenn es auffliegt, wird die Situation sehr schnell sehr kompliziert.

Sicher ist, dass in Abstatt eine Kantine gebaut wird. Darüber freut sich (nicht nur) der Betriebsrat. Bekanntlich hält Essen und Trinken Leib und Seele zusammen und stärkt auch den Zusammenhalt im Kollegenkreis: Wann und wo hat man sonst Gelegenheit, über Berufliches und Privates in einer zwanglosen Atmosphäre zu sprechen? Der Weg zur und von der Kantine dient dem Ausgleich, wir „Bürotäter“ haben in unserem Alltag in der Regel zu wenig Bewegung. Auch tauscht man bei der Speiseausgabe oder an der Kasse gern ein Wörtchen aus mit den Kolleginnen und Kollegen der WVP.

Nun sollen es in Abstatt nach dem Willen des CS-Bereichsvorstandes plötzlich keine Kollegen mehr sein, die diese Arbeit übernehmen – sondern CS will mit aller Gewalt die Fremdvergabe der Betriebsgastronomie durchsetzen. Plötzlich sind die eigenen Kollegen nicht mehr gut genug, sie seien zu teuer und alles Fremde sei besser als das Eigene. Die Küche, die Vesperverskaufsstellen und die Casinos sind die Orte, wo die Beschäftigten in Si am wenigsten verdienen. Nun kommen diejenigen, die oft das Zehn- oder Fünfzehnfache der WVP-Beschäftigten erhalten, zu dem Schluss, die eh schon

am unteren Ende der Einkommensskala Stehenden verdienen zuviel. Über welchen Betrag sprechen wir eigentlich? Es geht grob gerechnet monatlich um den Gegenwert von eineinhalb Reisen nach Japan. Wie viele Reisen werden allein bei CS unternommen, die weit entfernt davon sind, notwendig oder wirtschaftlich sinnvoll zu sein? Hier versucht CS auf dem Rücken der Kleinsten zu sparen! In der Tat beweist die vorgelegte Wirtschaftlichkeitsrechnung, dass die Beschäftigten der Catererfirmen für noch weniger Geld länger arbeiten müssen und keine betriebliche Altersversorgung besitzen, wie sie bei Bosch Standard ist. Und es verdient noch eine weitere Firma mit Dieses Fremdgehen ist weder moralisch noch finanziell gerechtfertigt, auch der Hinweis, andere handeln genauso, entbindet nicht von der eigenen Fürsorgepflicht.

Wir fordern Bosch und insbesondere den CS-Bereich auf, seiner moralischen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten

Fortsetzung auf Seite 2



Ende März dieses Jahres hatten wir Sie mit Infoständen vor den Casinos zu dem aktuellen Stand der Verhandlungen zwischen IG Metall und dem Metallarbeitgeberverband über den Entgeltrahmen-Tarifvertrag informiert. Damals waren die Verhandlungen ins Stocken geraten, z. B. an der Frage des Leistungsentgelts. Mittlerweile konnten die Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen werden. Der gemeinsame Entgeltrahmen-Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte ist nun auch in unserem Tarifgebiet unter Dach und Fach. Wir werden Sie in Kürze gesondert über die Inhalte im Detail informieren.

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Es tut sich was in Schwieberdingen. Immer wieder werden Strassen gesperrt und aufgegraben, muss man alte Wege verlassen, weil sie plötzlich nicht mehr begehbar sind, Leitungen werden erneuert, Plätze neu angelegt, Casinos erweitert. Aber nicht nur in Schwieberdingen tut sich was, sondern auch in Abstatt. Dort sputen sich die Handwerker in den Gebäuden 101 und 201, denn bereits Anfang Juli sollen die ersten Abteilungen einziehen. Da wir als Betriebsräte auch für Abstatt zuständig sind, nimmt es nicht Wunder, dass es auch für uns augenblicklich viel Arbeit gibt. Diese Ausgabe des Si-Forums wird deshalb auch inhaltlich viel über Abstatt berichten. Wir halten viele Entwicklungen in Abstatt für interessant und wichtig, weil wir uns durchaus Rückwirkungen auf Schwieberdingen vorstellen können.

Zum Ergänzungstarifvertrag zur Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung in Schwieberdingen und Abstatt liegen erste Ergebnisse und Erfahrungen vor, die einen Artikel wert sind. Die aktuelle Reformdiskussion in der großen Politik mit den Stichworten Agenda 2010 und die Auswirkungen auf die Arbeitenden und Arbeitslosen werden uns ebenfalls beschäftigen. Wir gehen davon aus, dass uns wieder eine lesenswerte Ausgabe gelungen ist und wünschen Ihnen „gute Lektüre“.

Fortsetzung von Seite 1

nachzukommen und die eigenen Firmengrundwerte nicht nur in Hochglanzausgabe unter das Volk zu bringen, sondern auch zu leben! Gerade Bosch besitzt eine lange, durch den Firmengründer begründete Tradition, dass und wie sich eine Firma außerhalb dessen „was alle denken“ eigene Konzepte entwickelt und die Unabhängigkeit des Hauses Bosch, auch ein Ergebnis dieser Einstellung, erlaubt es der Konzernführung, deutliche und glaubhafte Akzente zu setzen.

CS plant schon so vieles Fremden anzuvertrauen: den Werkerschutz, die Feuerwehr, die Hausreinigung, die Beförderung von Päckchen und Paketen, die Postverteilung, die meisten Aufgaben der Werkerhaltung und die Vergabe von Firmenfahrzeugen für Dienstreisen. Man muss sich schon die Frage stellen, warum es einen Zaun um das Werksgelände herum gibt, wenn die Verantwortlichen bereits bei der Planung von mehreren hundert Fremden auf dem Gelände ausgehen. Warum hat Bosch diesen nicht unerheblichen Betrag für zwei Kilometer Zaun und etliche Pforten nicht eingespart?

Wir fragen uns auch, warum wir eine Betriebsvereinbarung haben, den Werkausweis aus Sicherheitsgründen offen zu tragen, wenn auf der anderen Seite Hinz und Kunz frei und ohne Mühe Zutritt zum Gelände haben soll. Bestehen plötzlich keine Bedenken mehr gegen Spionage und Know-how-Abfluss, nur weil diese Lösungen angeblich billiger seien? Muss es erst wieder einen Skandal geben, bevor die CS-Leitung zu dem Ergebnis kommt, dass bei den bisherigen Berechnungen einige Risiken schlicht und einfach „vergessen“ oder „übersehen“ wurden? Das Signal an die Beschäftigten ist klar: Wir reden zwar von Schutzmaßnahmen, aber letztlich ist uns die Sicherheit nicht so wichtig! **Wir Betriebsräte sehen in diesen Planungen ein falsches, ja ein fatales Signal und fordern CS auf, die Vorgehensweise sofort zu korrigieren – vor dem Reifall!**

Abstatt und der Betriebsrat

Die Betriebsvereinbarung mit den Übergangsregelungen ist unterschrieben (und ist auf der Betriebsrats-Intranetseite abrufbar), es ist geregelt, wer wieviel für seine Mehrfahrkilometer erhält, Kredit für ein neues Auto bekommt oder wem der Umzug samt Nebenleistungen ersetzt wird.

Wir haben in diesem Zuge auch die Betriebsratsvertretung in Abstatt geregelt: Der Schwieberdinger Betriebsrat bleibt solange zuständig, bis in Abstatt ein eigener Betriebsrat gewählt ist. Wir gehen nach unserem heutigen Zeitplan davon aus, dass diese Wahl im Mai 2004 stattfinden wird. Der Betriebsrat Abstatt wird laut Betriebsverfassungsgesetz voraussichtlich 15 Sitze umfassen und drei Freigestellte haben. Das Büro in Abstatt befindet sich gerade in der Einrichtungsphase. Es liegt im Erdgeschoss des Gebäudes 101, neben der Ausbildungsabteilung.

In der Übergangszeit wird der Betriebsrat Schwieberdingen die Besetzung des Büros übernehmen und wir freuen uns, an dieser Stelle die neue Sekretärin für das Büro in Abstatt – Frau Cantore – begrüßen zu dürfen, die halbtags vor Ort sein wird und bei der Arbeit im Betriebsratsbüro eine tragende Rolle übernimmt.

Schwieberdingen „in der Zeit danach“

Man muss kein Hellseher sein, um zur Feststellung zu gelangen, dass sich Schwieberdingen nach dem Auszug von CS in einen GS-dominierten Standort wandeln wird. Das hat System und wurde seit längerer Zeit vorbereitet: Vor zwei Jahren zog die AT-Geschäftsleitung aus, der Standort zollte damit seinen Tribut der prägenden Rolle von Rexroth in der neuen Bosch-Rexroth-Tochter. Vor gut einem Jahr verabschiedete sich die ES-Geschäftsleitung in Richtung Bühl, BE besaß in Bühlertal bereits die ganze Infrastruktur, die eine Geschäftsbereichs-Leitung benötigt. Nun schickt sich der zweitgrößte Bereich an, den Standort in Richtung Abstatt zu verlassen. Ob und inwieweit dieser Schritt den Stellenwert von Si im Bosch-Gefüge beeinflussen wird, vermag heute noch niemand zu sagen. Auf jeden Fall wird der GS-Einfluss in Si wachsen, ohne GS wird hier nichts mehr laufen!

Für uns als Betriebsräte hat diese „Klärung der Verhältnisse“ Risiken und Chancen. GS wird hier künftig regieren, aufwändige Abstimmungsprozesse zwischen den einzelnen Bereichen werden zwar nicht völlig entfallen, dürften sich aber verkürzen und vereinfachen. Auch das Gerangel um Macht und Einfluss, Fläche, Schreibtische, Stockwerke oder Gebäudeteile dürfte entschärfter ablaufen.

Die Geschäftsbereiche und Standortfunktionen, die heute wie ein Flickenteppich über den Standort verteilt liegen, sollen neu zusammengefasst und nach Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit und Zusammenarbeit neu geordnet werden. Nicht alle Mietgebäude werden aufgegeben, schon rein rechnerisch scheidet diese Möglichkeit aus, zu viele Kolleginnen und Kollegen fristen ihr Dasein außerhalb des eigentlichen Werksgeländes von Si. Es werden aber auf jeden Fall weniger Außenstellen!

Vor dieser Zusammenfassung steht allerdings ein weiteres wichtiges und dringendes Thema an: Sanierung und Renovierung. Endlich können Gebäude(teile) leer geräumt werden oder es entsteht notwendige Rangierfläche, um immer wieder aufgeschobene Renovierungen durchzuführen. Auch die „vereinigten Hüttenwerke“ im Osten des Geländes werden uns noch einige Zeit erhalten bleiben, denn sie werden auch noch als Ausweichfläche benötigt. Die IG-Metall-Betriebräte und -Vertrauensleute begrüßen diese Maßnahmen, die die Attraktivität der Arbeitsplätze, in diesem Falle optisch und psychologisch betrachtet, steigern hilft und wir sehen darin eine Investition in die Zukunft. Mit dem Ergänzungstarifvertrag zur Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung haben wir ein Modell geschaffen, das die Innovation unterstreicht, jetzt kommen mit der Modernisierung weiterer Gebäude neue Mosaiksteine hinzu.

Die Fusion von ES und BE

Der ehemalige Geschäftsbereich ES (Energy Systems) kommt nicht zur Ruhe. Nach der Umbenennung von K9 in ES und der Organisation in Produktbereiche wurde zum Jahreswechsel 2003 die Zusammenführung mit BE (Body Electronics, ehemals K4) vollzogen. Die Belegschaft wurde hierüber erstmals im März/April 2002 informiert.

Betroffene inländische Standorte sind Leonberg, Bühl/Bühlertal, Hildesheim und Schwieberdingen. Die Fusion war von riesigem organisatorischem Aufwand begleitet. Aus den drei Produktbereichen und drei Produktabteilungen von ES und den sieben Produktbereichen von BE wurden zum 1.1. 2003 insgesamt zehn Produktbereiche in EB.

Für die Mitarbeiter der Produktbereiche Starter, Generatoren und Nutzfahrzeuganwendungen sollte sich nach Aussagen der Geschäftsleitungen bzw. der Bereichsvorstände nichts ändern bzgl. innerer Struktur, Aufgaben, direkte Vorgesetzte und Arbeitsort.

Die Produktabteilungen und die „Stabsabteilungen“ waren jedoch in der Vorbereitung schon sehr stark betroffen. Hierzu ist an anderer Stelle schon sehr ausführlich gesprochen worden. Kurz zusammengefasst sehen die Änderungen für Schwieberdingen wie folgt aus:

Die Entwicklungsabteilungen ES/EVZ und ES/PEE wurden aufgeteilt und in bestehende Abteilungen von BE integriert. Diese Konzepte änderten sich aber im Laufe des Prozesses einige Male, weil über die Wirtschaftsplandiskussion ein gesteigerter Sparzwang erzeugt wurde. Dann ist es halt am einfachsten in diesen „Randbereichen“ durch organisatorisches Geschiebe und Personalzahlen-Kosmetik den Sparzielen zumindest auf dem Papier nachzukommen.

Die Abteilungen mit Geschäftsbereichsfunktionen wurden z.T. schon verlagert oder sollen mittelfristig der Geschäftsleitung/ dem Bereichsvorstand nach Bühlertal folgen. Andere Abteilungen, wie z.B. ES/CIP, sollen im bisherigen Umfang in Schwieberdingen bleiben, und sind jetzt nur organisatorisch anders zugeordnet.

Die Geschäftsleitung hatte bei der Informationsveranstaltung im Juli 2002 zugesagt, dass es keine Versetzungen gegen den Willen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen geben wird. Wesentliche Forderungen der Belegschaft und des Betriebsrates im Zuge der Neuorganisation waren:

1. Vermeidung von Nachteilen für die Beschäftigten, d.h. Erhaltung von Stellung in der Organisation, persönlichen Entwicklungsperspektiven und Wertigkeit der Arbeitsaufgabe.
2. Einhaltung des Prinzips der Freiwilligkeit bei Umsetzungen oder Aufgabenwechslern im Zuge der organisatorischen Änderungen.
3. Gewährung von Nachteilsausgleich für Mitarbeiter, die verlagert werden müssen.
4. Rechtzeitige und aussagekräftige Information an die Beschäftigten über Planungen und Maßnahmen bei der Umorganisation auch über den 1. Januar 2003 hinaus.

Wesentlich war auch die Zusage, dass alle und wirklich alle Mitarbeiter über ihre persönliche Situation und bevorstehende Veränderungen ausführlich informiert werden. Hier sollte ein bewährtes Instrument, das viele Kolleginnen und Kollegen aus anderen, schon umgekrempelten, Geschäftsbereichen kennen,

helfen: die „Gelben Doppelzettel“.

Was hat es nun mit den gelben Doppelzetteln auf sich?

Üblicherweise werden Veränderungen, sog. „personelle Einzelmaßnahmen“, per Vordruck, der hat eben eine gelbe Farbe, beim Betriebsrat angekündigt. Der Betriebsrat hat dann, gemäß Betriebsverfassungsgesetz, darauf zu achten, dass die geplante Maßnahme den gültigen Gesetzen, Tarifverträgen und sonstigen Bestimmungen entspricht. Nur wenn diese Prüfung positiv ausgefallen ist, darf die Maßnahme vollzogen werden. Üblicherweise merkt die/der Einzelne davon gar nichts, aber im Zweifelsfall fragt der Betriebsrat auch schon mal bei Betroffenen die genauen Umstände der geplanten Maßnahme nach.

Bei größeren Umorganisationen und bei Mitarbeiterverschiebungen hat es sich als zweckmäßig erwiesen, diese Prüfung nicht Fall für Fall vom Betriebsrat durchführen zu müssen. Die Papierlage ist dort meist nicht besonders aussagekräftig. Unangemessener Zeitverzug, selbst bei großzügiger Prüfung der Vorgänge, wäre die Folge. Daher sollte im Zuge der personellen Einzelmaßnahmen, wie sie durch die Fusion anstanden, der/die Mitarbeiter/-in vor die Prüfung durch den Betriebsrat geschaltet werden. Die Änderung (ob Versetzung oder Gruppenwechsel oder Vorgesetztenwechsel durch die Neuorganisation oder Aufgabenverschiebung) sollte im Vorfeld zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Vorgesetzten beraten werden.

Dieser Ablauf hat nach unserer Kenntnis, nach leichten Anfangsschwierigkeiten, wesentlich zur Klarheit über die persönliche Betroffenheit bei den Kolleginnen und Kollegen beigetragen. EB ist inzwischen ein halbes Jahr alt. In Schwieberdingen haben wir für den Geschäftsbereich EB seit Ende 2002 bis jetzt (Stand Juni 2003) noch einen deutlichen Schwund in der Belegschaftszahl feststellen müssen. In der Entwicklung von EB (ohne ESM) sind von ca. 500 MA jetzt noch etwa 430 übrig. Mit ESM (ca. 135 MA) hat EB in Si jetzt noch knapp 570 MA. Relativ kurzfristig (Ende Juli ist die Planung) wird noch die Abteilung EB-SE/ENG (ehemals ES/PEE) vollständig in Leonberg zusammengefasst. Daher werden also nochmals etwa 60 MA von EB aus Schwieberdingen (genauer Markgröningen) wegverlagert. Für die Kolleginnen und Kollegen, die von Markgröningen nach Leonberg verlagert werden, hat der Betriebsrat einen Nachteilsausgleich im Rahmen der für Si üblichen Regelungen (Ausgleich Fahrzeit, Ausgleich zusätzliche Entfernung, Kredit zur PKW-Anschaffung, ...) abgeschlossen. Näheres ist beim Betriebsrat oder bei der zuständigen Personalabteilung zu erfahren. Sicherlich wird es auch nochmals eine Abteilungsinformation in unmittelbarer Nähe zum Umzugszeitpunkt geben.

Neben den reinen Zahlen, belegen auch Informationen aus den Bereichen EB-GE (Produktbereich Generator), EB-ST (Produktbereich Starter) und auch EB-CV (Produktbereich Nutzfahrzeuge), dass die Gründung von EB nicht das Ende, sondern eigentlich der Anfang einer umfassenden Restrukturierung des Generator- und Starterbereiches in Si ist.

Die Betriebsräte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordern zum wiederholten Male:

- **Zeitnahe und umfassende Informationen über weitere geplante Änderungen und Maßnahmen**
- **Stärkung von Schwieberdingen als EB-Standort (Zukunftsprojekte, Mitarbeiterzahl)**

Sozialabbau nein danke!

Auf Sonderparteitagen haben die Regierungsparteien SPD und Bündnis 90/Die Grünen der Agenda 2010 von Bundeskanzler Gerhard Schröder zugestimmt. Was bedeutet das konkret?

Für die Arbeitslosen: Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld soll für unter 55-Jährige auf 12 Monate und ab 55 Jahren auf 18 Monate gekürzt werden. Die Arbeitslosenhilfe soll auf das Niveau der Sozialhilfe abgesenkt werden.

Für den Kündigungsschutz: Der Kündigungsschutz in Kleinbetrieben wird verschlechtert. Betriebe mit bis zu fünf Beschäftigten sollen zukünftig beliebig viele Arbeitnehmer/innen befristet einstellen können, ohne dass diese auf die Belegschaftszahl angerechnet werden. Bei Sozialplänen soll die Sozialauswahl so umgestaltet werden, dass die von den Arbeitgebern ausgewählten „Leistungsträger“ im Unternehmen gehalten werden können.

Für den Gesundheitsschutz: Das Krankengeld soll aus dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung gestrichen werden. Die Arbeitnehmer/innen sollen die Versicherungsbeiträge dafür alleine bezahlen. Für jeden Facharztbesuch sollen die Patienten „Eintrittsgebühren“ entrichten, es sei denn, sie waren vorher beim Hausarzt. Die Zahlungen für Medikamente werden erhöht. Geplant sind weitere Leistungskürzungen der Krankenkassen, zum Beispiel die Streichung des Sterbegeldes.

Die Pläne der Oppositionsparteien im deutschen Bundestag, CDU/CSU und FDP, sind größtenteils noch schlimmer (Private Versicherung von Zahnersatz, 10 % Eigenbeteiligung bei allen Krankheitskosten usw.). Selbst der CSU-Gesundheitsexperte Horst Seehofer spricht von einer Entlastung der besser Verdienenden und einer Belastung der sozial Schwachen. Privatisierung mache es für die Menschen nicht besser, sondern nur teurer.

Viele offene Fragen

Auch wir streiten nicht ab, dass es in Deutschland einige schwerwiegende Probleme zu lösen gibt: Massenarbeitslosigkeit, Wirtschaftskrise, immer mehr ältere Menschen, usw. In Anbetracht dessen stellen sich uns zur Agenda 2010 der Bundesregierung ein paar gewichtige Fragen.

- Ist die Agenda 2010 wirklich eine langfristig wirkende und gerecht belastende Reform (unserer Sozialsysteme)?
- Werden nicht doch nur kurzfristig und einseitig Kosten bzw. Ausgaben reduziert?
- Stärkt der geplante Entzug von fast 8 Mrd. € aus den Geldbörsen der Arbeitslosen die Inlandsnachfrage und führt zu Wirtschaftswachstum und der Schaffung von Arbeitsplätzen? Im Gegenteil, Konjunkturforscher rechnen durch die geringe Kaufkraft mit der weiteren Vernichtung von 100 000 Arbeitsplätzen.

- Ist die Agenda 2010 sozial ausgewogen und gerecht, da sie doch vor allem ältere Arbeitslose und Arbeitslosenhilfe-Empfänger trifft? Mit der Zunahme der Zahl der Armen, vor allem im Alter, in Deutschland muss gerechnet werden. Bereits jetzt zwingt das schon verabschiedete Hartz-Gesetz tausende Arbeitslose stärker als bisher, ihr eigenes „Vermögen“ anzugreifen, ehe sie Arbeitslosengeld bekommen. Da haben viele Menschen aufforderungsgemäß nach der letzten Rentenreform (Riester-Rente) privat Geld fürs Alter zurückgelegt und werden jetzt von den Arbeitsämtern gezwungen es zu verbrauchen, z. B. ihre Lebensversicherungen zu verschleudern.
- Wieso wird keine Vermögenssteuer eingeführt (z. B. nach dem vorsichtigen niedersächsischen Modell, Einnahmen ca. 8 Mrd. €)?
- Wer bezahlt die auch geplante, weitere Absenkung des Spitzensteuersatzes auf 42 % (Kosten ca. 12 Mrd. €)?
- Welche Arbeitsplätze sollen denn die vor allem älteren Arbeitslosen, die mehr unter Druck gesetzt werden sollen, annehmen, z. B. in den Ost-Bundesländern? In Brandenburg kommen beispielsweise auf vier offene Stellen ca. 100 Arbeitslose! Das ist so, als tune man ein Auto, wohl wissend, dass kein Benzin da ist.
- Wo ist der Beweis der Wirkkette „Weniger Kündigungsschutz = mehr Arbeitsplätze“? Die allermeisten Kündigungsschutzprozesse werden übrigens geführt, weil unfähige Personalchefs Verfahrensfehler machen.
- Wieso haben die Unternehmen in Deutschland, die in den letzten Jahren um Mrd. € steuerlich entlastet wurden, nicht entsprechend neue Arbeitsplätze geschaffen? Wo sind die Gegenleistungen, die Wahrnehmung gesellschaftspolitischer Verantwortung?
- Wieso machen große Konzerne (wie auch Bosch) seit Jahren gute Gewinne, kaufen damit andere Firmen auf und vernichten dann wegen der entstehenden Synergie-Effekte jede Menge Arbeitsplätze?
- Warum soll die nicht-paritätische Finanzierung der Sozialabgaben zu Lasten der Beschäftigten zu mehr Effizienz und weniger Kosten führen? Seit Jahren sind wir auf dem Weg in die Zwei-Klassen-Medizin und wird die paritätische Finanzierung der Krankenversicherung ausgehöhlt. Wir sehen hier auch die Umsetzung strategischer Ziele der Arbeitgeber. Die einen Unternehmer (der Pharmaindustrie) können fleißig weiter Kosten erhöhen und Profite machen und die übrigen Unternehmer lachen sich ins Fäustchen, denn die Beschäftigten zahlen die Zeche.
- Wieso werden Lohnnebenkosten verteuert? Das ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in vereinbartes Entgelt, mit dem die Beschäftigten für Krankheit, Alter usw. vorsorgen. Für die Unternehmen ist es außerdem völlig belanglos, wie das Entgelt heißt, das sie bezahlen.



Am 21. Mai 2003 folgten auch Kolleginnen und Kollegen aus Schwieberdingen dem Aufruf der IG Metall zur Kundgebung auf dem Marktplatz in Stuttgart Bad Cannstatt zum **Handeln für Arbeit und soziale Gerechtigkeit.**

Der große Wurf fehlt

Oft drängt sich einem das Gefühl auf, dass uns die Politiker und Arbeitgeber-Lobbyisten hierzulande angesichts der komplexen Probleme für dumm verkaufen wollen (Warum soll z. B. die diskutierte Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu weniger Arbeitslosen oder mehr Arbeitsplätzen führen? Die Renten sollen gekürzt werden, fertig.). Auch die Behauptung, unsere Sozialsysteme seien nicht mehr finanzierbar, ist so pauschal falsch. Und die, die das Land auf Land ab behaupten, tun dies wider besseres Wissen. Rechnet man nur die Belastungen durch die deutsche Einheit oder andere Fremdleistungen heraus (so etwas gehört durch alle steuerfinanziert), sieht die Welt ganz anders aus. Warum hat keiner den Mut für den großen Wurf, ein ausgewogenes und gerechtes Gesamtkonzept und eine differenzierte Herangehensweise an die Probleme? In der Schweiz gibt es beispielsweise ein Rentensystem, in das alle einzahlen, aber die gut Verdienenden weniger heraus bekommen. Für die verschiedensten Arbeitslosen bedarf es verschiedenster Angebote und Unterstützung, Gießkanne oder Sense sind ungeeignet. Eine regionale Differenzierung ist wichtig (im Osten liegt vor allem die Bauindustrie am Boden) und für unterschiedliche Branchen und Firmengrößen mit ihren unterschiedlichen Problemen muss es unterschiedliche Programme geben. Eine Mehrwertsteuererhöhung für Nicht-Konsumgüter zur Finanzierung versicherungsfremder Leistungen der Sozialversicherungen darf nicht tabu sein. Bestimmte Dinge sollten von allen über Steuern oder einen Pro-Kopf-Beitrag finanziert werden (z. B. die deutsche Einheit oder eine Grundrente) und nicht nur durch die Sozialversicherungs-Beitragszahler. Struktur und Ausrichtung unseres Steuersystems müssen korrigiert werden (weg von Arbeitnehmer/innen-Einkommen, hin zur Nachhaltigkeit). Die Tarifsätze sind zu Lasten von Ausnahmeregelungen (Subventionen) zu senken.

Was will die IG Metall?

Wirtschaft:

- Mehr Geld für öffentliche und private Investitionen, um die Wirtschaft anzukurbeln und Arbeitsplätzen zu schaffen.
- Stärkere Besteuerung großer Erbschaften und Vermögen zur Finanzierung des Investitionsprogramms.
- Angemessene Besteuerung großer Konzerne, also Korrektur der Unternehmenssteuerreform, z. B. die Aktivierung der Körperschaftssteuer, die zur Zeit weniger einbringt als die Hundesteuer.
- Keine Verschlechterung des Kündigungsschutzes.
- Betriebliche Bündnisse im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen.

Gesundheit:

- Eine Positiv-Liste für Arzneimittel, um Kosten zu senken.
- Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuern (z. B. Mutterschaftsgeld).
- Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen, damit gut Verdienende den relativ gleichen Beitrag leisten, wie Menschen mit niedrigeren Einkommen.
- Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die Krankenversicherung, Berücksichtigung von Kapitaleinkünften.
- Keine weitere Privatisierung der sozialen Sicherung.

Arbeitslose:

- Aktionsplan zur Beschäftigung älterer Arbeitsloser.
 - Verbesserung des Ausbildungsplatz-Angebotes. Unternehmen, die nicht ausbilden, sollen zahlen.
- Wir empfinden es übrigens als völlig absurd, den Gewerkschaften vorzuwerfen, dass sie im Zusammenhang mit der Agenda 2010 die Interessen ihrer Mitglieder vertreten. Wer soll sich denn bitte sonst konsequent für die Belange der Beschäftigten einsetzen?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir sind an Ihrer Meinung zu dem vorstehenden Themenkreis interessiert. Schreiben Sie uns bitte Ihre Ideen, Vorschläge oder Vorstellungen. (an BER-Si - Bernhard van Dyken)

Frühauslerner 2003 werden nur befristet übernommen!

Die Entscheidung der Schwieberdinger Standortleitung, Frühauslerner nur wie im Tarifvertrag festgeschrieben für 12 Monate zu übernehmen, ist für den Betriebsrat unverständlich, da sie unserer Ansicht nach unternehmensschädlich ist.

Frühauslerner sind Leistungsträger, denn nur aufgrund ihrer sehr guten Leistung bewilligt die IHK eine Lehrzeitverkürzung von einem halben Jahr. Deshalb ist es nicht nachvollziehbar, warum die Standortleitung dies nicht mehr anerkennt und die Qualität der Ausbildung und die Leistung der Auslerner für das Unternehmen nutzt. Diese Azubis haben während ihrer Ausbildung Engagement bewiesen und ihre Freude am Beruf gezeigt. Solchen Nachwuchs braucht ein Unternehmen, dies war bisher bei Bosch bekannt und gehörte zu unserer Firmenphilosophie. Robert Bosch gründete 1886 sein Unternehmen mit einem Gesellen und einem Lehrling, und für ihn war die Ausbildung im Unternehmen elementar, denn auf den im Unternehmen ausgebildeten Nachwuchs begründete er seinen Erfolg. Mit solchen Leuten baute er sein Weltunternehmen auf. Robert Bosch war ein weitsichtiger Firmengründer und in der Firmengeschichte findet sich eine Vielzahl von Bosch-Lehrlingen, die dem Unternehmen durch Ideenreichtum und Engagement zu zahlreichen Erzeugnissen verhalfen und dadurch den technischen Vorsprung begründeten. Welcher kurzsichtigen Betrachtungsweise entspringt aber der Entschluss, unsere heutigen Frühauslerner nicht mehr fest zu übernehmen? Dies ist keinesfalls marktpolitisch zu begründen. Vielmehr muss man in diesem Fall von einem Werteverlust unserer Standortleitung sprechen. Ein Werteverlust, durch den mit Sicherheit ein großer Imageverlust entstehen wird. Viele Auszubildende sind Kinder oder Familienangehörige von Bosch-Mitarbeitern. Die Belegschaft und auch die Öffentlichkeit werden diese neue Firmenpolitik nicht verstehen, denn seither war es keine Seltenheit, dass man sein ganzes Arbeitsleben lang bei der Firma Bosch tätig blieb. Leistungsorientierte Bewerber werden sich lieber einen Ausbildungsplatz

mit der Chance auf eine anschließende Festanstellung suchen. So ist zu befürchten, dass die Bewerberqualität und das Interesse an einer Ausbildung bei Bosch geringer werden, und das kann ja wohl nicht Firmenpolitik sein. Firmenpolitik sollte doch sein, den eigenen Nachwuchs heranzuziehen und zu fördern. Denn eine Firma wie die Robert Bosch GmbH hat auch eine gesellschaftliche Verpflichtung, deshalb ist es unabdingbar Ausbildungsplätze zu erhalten und zu erweitern. Wir finden es sehr lobenswert, dass die Fa. Bosch an ihrem neuen Entwicklungsstandort Abstatt 12 neue Ausbildungsplätze pro Jahr geschaffen hat. Für Schwieberdingen fordern wir, dass alle 48 Ausbildungsplätze pro Jahr weiterhin besetzt werden und die vorhandene Ausbildungskapazität optimal genutzt wird. Bosch intern Ausgebildete haben immer einen großen Vorteil gegenüber Externen, da sie unsere hochqualifizierte Ausbildung genossen haben, die Strukturen kennen und sich dadurch mit der Firma identifizieren. Dazu gehört aber auch die Anerkennung und Wertschätzung der erbrachten Leistung durch die Firmenseite. Wir haben dieses Jahr 14 Frühauslerner und bei einer Belegschaft von ca. 6000 Mitarbeitern sollte es doch möglich sein, diesen einen festen Arbeitsplatz anzubieten. Der Bedarf von 14 Stellen wird sich erfahrungsgemäß noch reduzieren, da immer ein Teil der Frühauslerner ein anschließendes Studium anstrebt. Als Beispiel möchte ich den Lehrling Gottlob Hornold nennen, der ein begnadeter Konstrukteur war. Er kehrte nach seinem Studium der Elektrotechnik in die Firma zurück und wurde ihr erster Technischer Leiter. Er entwickelte neben der Hochspannungsmagnetzündung noch zahlreiche andere Erzeugnisse.

Die IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte fordern die unbefristete Übernahme aller Auslerner!

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

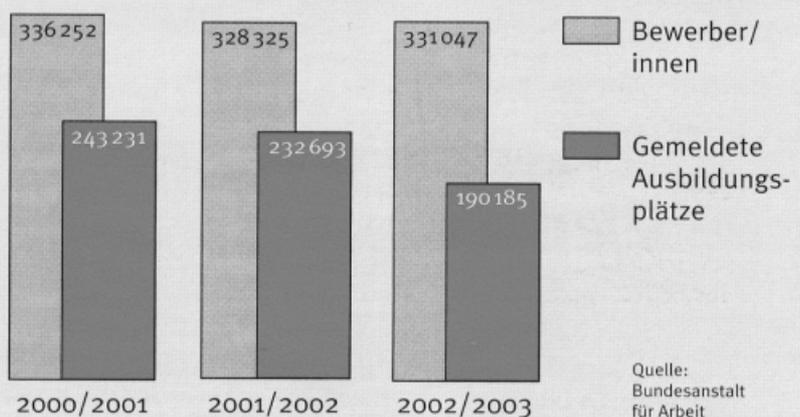
Verantwortlich: Jürgen Stamm,
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel, Benno Eberl,
IG Metall; Bernhard van Dyken, BER-Si;
Walter Gabriel, BER-Si; Armin Knust, BER-Si;
Peter Schimke, BER-Si; Helmut Meyer, BER-Si

Druck: hartmanndruck, Wildberg

WENIGER PLÄTZE / MEHR BEWERBER

Ausbildungssuchende und Lehrstellenangebot im gesamten Bundesgebiet, jeweils im März





*Wir wünschen allen
Kolleginnen und
Kollegen einen
erholsamen
(Tarif-)Urlaub!*

Änderung des § 37b Sozialgesetzbuch (SGB) III ab dem 1.7.2003

Das „Hartz-Gesetz“ ist verabschiedet. Ein Aspekt des Gesamtpaketes ist die Änderung des § 37b SGB III. Dies bedeutet eine entscheidende Veränderung bei der Arbeitslosenmeldung.

Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungstermins persönlich beim Arbeitsamt zu melden.

Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses hat die Meldung jedoch frühestens 3 Monate vor dessen Beendigung zu erfolgen.

Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird.

Die Pflicht zur Meldung gilt nicht nach Beendigung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses.

Bei Nichteinhaltung dieser gesetzlichen Vorgabe hat das gemäß § 140 SGB III folgende Konsequenzen:

Hat der Arbeitslose entgegen § 37b sich nicht unverzüglich arbeitssuchend gemeldet, so mindert sich das Arbeitslosengeld.

Die Minderung beträgt

1. bei einem Bruttoverdienst bis 1700 €/Monat
7 Euro
2. bei einem Bruttoverdienst bis 3100 €/Monat
35 Euro
3. bei einem Bruttoverdienst über 3100 €/Monat
50 Euro

für jeden Tag der verspäteten Meldung.

Die Minderung ist auf den Betrag begrenzt, der sich bei einer Verspätung von 30 Tagen errechnet.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einem Monatsbrutto von 3500 € (Steuerklasse III, 1 Kind) und ein sich daraus ergebendes Arbeitslosengeld von 1508 € hat bei einer verspäteten Meldung von mindestens 30 Tagen folgenden Abzug:

30 Tage x 50 €/Tag = 1500 €

Im ersten Monaten beträgt sein Arbeitslosengeld daher 754 € (1508 € : 2, Abzug 1. Teil von 754 €). Im zweiten Monat beträgt sein Arbeitslosengeld 762 € (1508 € - Abzug 2. Teil von 746 €). Erst nach Ablauf von 2 Monaten erhält er das volle Arbeitslosengeld in Höhe von 1508 €.

Gehalts- und Lohnerhöhung ab dem 1.6.2003



Aufgrund des im Jahr 2002 durch die IG Metall abgeschlossenen Tarifvertrages wurden die Tarifeinkommen ab dem 1.6.2003 um 2,6 % erhöht. Zusätzlich gibt es eine Einmalzahlung im Volumen von 0,5 %, die im September 2003 ausbezahlt wird.

Ab dem 1.1.2004 werden diese 0,5 % in den ERA-Fonds fließen und später zur Finanzierung der Gehalts- und Lohnerhöhungen infolge des neuen Entgelttarifvertrages (ERA) genutzt. Ab dem 1.6.2003 fließen bereits 0,9 % aller Tarifeinkommen in den ERA-Fonds.

Um solche und weitere Erfolge auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu erreichen, benötigt die IG Metall, gerade auch an unserem Standort, zusätzliche Mitglieder. Werden Sie Mitglied und stärken Sie dadurch auch Ihren Betriebsrat am tarifgebundenen Standort Schwieberdingen!

**Ohne die IG Metall
keine Tariferhöhungen!!
Füllen Sie bitte das auf Seite 8
abgedruckte Beitrittsformular aus!**

VVS-Jahreskarte jetzt bestellen!

Wie in den vergangenen Jahren bietet der Betriebsrat in Kooperation mit dem Automobilclub Europa (ACE) wieder die VVS-Jahreskarte an.

Beim Kauf über BER-Si sparen Sie 10 % gegenüber dem Kauf einer entsprechenden Jahreskarte beim VVS.

Sie benötigen für die Bestellung einen Verbundpass. Dieser wird am VVS-Schalter Arnulf-Klett-Platz (1. UG am Hauptbahnhof Stuttgart) bei Vorlage eines Passbildes sofort ausgestellt. Die Bestellung der Wertmarke muss spätestens bis zum 1.8.2003 im BER-Si-Büro unter der Angabe der Verbundpassnummer und dem Nachweis der Bezahlung des Tickets auf das BER-Konto erfolgen.

Wenn Sie noch Fragen haben, können Sie sich gerne an das BER-Si-Büro wenden oder die BER-Si Intranetseite http://www.intranet.bosch.com/si/ber_si/ besuchen.

Ansprechpartner/-in beim BER-Si: Susanne Müller,
Tel.: 24430.

Der Ergänzungstarifvertrag zur Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung:

Ein Erfolgsmodell

Seit Anfang des Jahres ist es soweit: Der neue Ergänzungstarifvertrag (ErgTV) für Schwieberdingen und bald auch Abstatt ist in Kraft getreten und mit Leben gefüllt, d.h. seit dem 1.1.2003 sind viele Kolleginnen und Kollegen der neuen Regelung beigetreten.

Für uns war der Jahreswechsel eine spannende Zeit, denn es standen viele Fragen im Raum:

- Wie entscheiden Sie sich, liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn Ihnen ein entsprechendes Angebot vorgelegt wird?
- Wie wird die vereinbarte Freiwilligkeit in den Abteilungen umgesetzt?
- Werden viele Kolleginnen und Kollegen kein Angebot erhalten, obwohl sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen? Das Ergebnis hat unsere positive Einschätzung bestätigt: Bereits Ende Januar überschritt die Zahl der Teilnehmer am ErgTV deutlich die 1000er-Marke. Inzwischen liegen bereits 1300 Verträge vor, also hat sich bei rund 2600 Berechtigten die Hälfte von den Vorzügen der Regelungen des ErgTV überzeugen lassen und unterschrieben.

In den ersten Monaten gab es einen erhöhten Diskussions- und Beratungsbedarf zu den neuen Regelungen zur Arbeitszeit und insbesondere auch zu den Langzeitkonten und der Freiwilligkeit. Die Freiwilligkeit bei der Annahme der Angebote wurde unserer Kenntnis nach in den Abteilungen auch eingehalten, obwohl es in Einzelfällen auch schon mal „fehlgeleitete Überzeugungsversuche“ von Vorgesetzten gegeben haben soll. Hier ist der Betriebsrat aber auf entsprechende Hinweise tätig geworden und hat die Dinge jeweils wieder zurechtgerückt.

Die gemeinsame Kommission von PER-Si und BER-Si, die lt.

der begleitenden Betriebsvereinbarung zum ErgTV gebildet wurde, hat neben der Steuerung der Einführungsphase inzwischen schon einige offene Einzelfragen gelöst. Auch bei zukünftigen Problemen wird sich dieses Gremium als ständige Einrichtung zur Konfliktlösung bewähren.

Die Regelungen des ErgTV und weitere Informationen hierzu können auf der Intranetseite des BER-Si nachgelesen werden und das Beratungsangebot auch zu diesen Themen besteht natürlich weiter.

Die nächste spannende Frage stellt sich im Hinblick auf die Überstunden. Der Irak-Krieg musste Anfang des Jahres als Begründung herhalten, warum unter der Fahne des Sparens die Überstunden drastisch reduziert bzw. in einigen Bereichen gänzlich verboten wurden. Die nächsten Monate werden im Rahmen der sich abzeichnenden „Normalisierung“ zeigen, wie sich die Überstunden in Schwieberdingen weiterentwickeln. Unser Ziel – und das haben wir immer wieder unterstrichen – ist eine Verringerung der Überstundenquote. Nach Mantel-Tarifvertrag soll nämlich Überzeit weder dauerhaft sein, noch sollen durch ständige Überstunden Einstellungen verhindert oder ersetzt werden. Daher sind wir sehr gespannt, wie sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den nächsten Wochen und Monaten an unserem Standort auswirken werden.

Die Attraktivität des ErgTV zeigte sich schon durch die Übertragung der Regelungen auf den Standort Leonberg. Auch hier bewähren sich die zusätzlichen Gestaltungsmöglichkeiten zur Arbeitszeit. So zeigt sich einmal mehr, dass auch am viel kritisierten Standort Deutschland zwischen Arbeitgebern, den Betriebsräten und der Gewerkschaft IG Metall kreative Lösungen im Interessenausgleich zwischen den Unternehmen und den Belegschaften gefunden werden können. Dabei war es gar nicht erforderlich, bestehende tarifliche Regelungen und Schutzbestimmungen rücksichtslos wegzuräumen, sondern mit Kompromisswillen auf beiden Seiten nach kreativen und bedarfsgerechten Lösungen im bestehenden Rahmen zu suchen.

Jetzt Mitglied werden!

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

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

Straße:.....Betrieb:.....

PLZ:..... Ort:.....

Mitgliedsbeitrag €:..... (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:.....