



## Die Zukunft von Si

**Bei Bosch jagt ein „bestes Jahr“ das andere. Aber dennoch kämpfen viele Bosch-Standorte in Deutschland mit Beschäftigungsproblemen: Leinfelden, Murrhardt, Sebnitz, Feuerbach, Homburg, Blaichach, Hildesheim, Göttingen...**

Auch uns beschäftigt die Frage nach der Zukunft unseres Standorts und wir überlegen uns, wie wir Schwierigkeiten für die Zukunft rüsten und „wetterfest“ machen können. Im Zentrum steht ein Stichwort, das immer wieder fällt: Kreativität. Hier beginnt bereits die Not: Die Entwickler sollen möglichst kreativ sein, aber bitte alles in den gewünschten Bahnen innerhalb der definierten Prozesse und möglichst bereits mit Serienstarttermin und einem Kunden. Hier zeigt sich bereits das Dilemma: Es ist noch nicht gelungen – vermutlich wird es auch nie gelingen – Kreativität zu verordnen, zu planen oder gar zu erzwingen. Was wir dazu beitragen können, ist ein Klima zu schaffen, in dem Kreativität wachsen und gedeihen kann und nicht durch strikte Vorschriften und Einschränkungen sofort im Keim erstickt wird. Ein weiterer Schritt besteht darin, Arbeit und Abläufe so zu planen und einzuteilen, dass „kreative Zeiten“ möglich werden, das bedeutet, die Tage nicht zu über 100% auszuplanen und die Mitarbeiter nicht mit Verwaltungsaufgaben aller Art zu überfrachten.

Was erleben wir in der Gegenwart: Nehmen wir als Beispiel die Einführung von SAP in vielen unterschiedlichen Bereichen und zu vielen Zwecken: Statt Freiräume zu schaffen, werden die administrativen Abläufe weiter verschärft und verfestigt, Entscheidungsspielräume eingeschränkt und es drängt sich in der Überschau der Gedanke auf, dass Bosch zwar gern von Kreativität spricht, aber alles tut, um sie mit immer strikteren verwaltungstechnischen Vorgaben zu unterbinden, gern die Ideen und die daraus resultierenden Produkte nutzt, aber letztlich den Forschern, Entwicklern, Applikateuren usw. gegenüber zutiefst skeptisch und misstrauisch ist.

### Welche Ansatzpunkte sehen wir als Betriebsräte und Gewerkschafter für unseren Standort?

Freiräume schaffen kann man durch bessere Arbeitsverteilung. In den letzten Jahren beobachten wir einen ungebremsten Hang, immer die höchstwertige Ausbildung

zu wählen, wenn es um die Besetzung neuer Stellen geht. Auf der anderen Seite erleben wir jährlich das Drama mit unseren Auslernern, für die es angeblich keine Stellen

**Fortsetzung auf Seite 8**

### Vorwort

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

wir stehen im letzten Monat des Jahres 2004 und können Rückschau halten auf die Ereignisse des fast vergangenen Jahres. Das Bild, das sich ergibt, ist nicht einheitlich: Auf der einen Seite schreibt selbst die Financial Times Deutschland, dass die Gewinne der Firmen in Deutschland so hoch ausgefallen sind wie noch nie, auf der anderen Seite sehen sich immer mehr Beschäftigte vor die „Alternative“ gestellt, entweder Lohn- und Einkommenskürzungen in erheblichem Umfang schlucken zu müssen oder den Abbau, die Verlagerung oder das Outsourcing ihrer Arbeitsplätze - und damit Arbeitslosigkeit - befürchten zu müssen. Das Jahr 2004 wird das vergangene Jahr, auch bei Bosch, bei Umsatz und Gewinn deutlich übertreffen, das zeigt die bereits um 5 % eines durchschnittlichen Monatsgehalts angehobenen AEP (Arbeits- und Erfolgsprämie). Wie ist es in dieser Situation um die oft beschworene Sozialpartnerschaft in Deutschland bestellt? Schlecht! Der Eindruck verdichtet sich, dass diese Sozialpartnerschaft auf dem Altar des hemmungslos ausgelebten Turbokapitalismus geopfert wird, dem man nur mühsam der Anschein einer zwingenden Notwendigkeit umgehängt, wobei hier immer wieder das Stichwort „Globalisierung“ fällt.

Wahr ist, dass wir in einer Welt leben, die immer mehr zusammenwächst. Nicht wahr ist, dass es zu den gegenwärtigen Verhältnissen und den sich abzeichnenden Entwicklungen keine Alternative gäbe!

Mit dem Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag (ERA) haben die Tarifpartner eine Vereinbarung geschaffen, die der Entwicklung der vergangenen Jahre Rechnung trägt und auf deren Basis ein neues Entlohnungssystem aufgebaut wird. Das vorliegende Si-Forum ist unter dieses zentrale Thema gestellt, wobei weitere wichtige Themen aufgenommen sind, wie z.B. Termine 2005, die Neuwahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die neue Betriebsvereinbarung zur Projektarbeit oder Überlegungen zur Zukunft in Schwierigkeiten. Wir wünschen gute Lektüre.

## Der neue ERA-TV beunruhigt die Gemüter

**Die Umsetzung des Entgeltrahmen-Tarifvertrags fällt in der Tat in unruhige Zeiten. Belegschaften und Betriebsräten werden Land auf Land ab Zugeständnisse beim Einkommen abgepresst. Unverhohlen wird, auch bei Bosch, mit Produktionsverlagerungen und Werkschließungen gedroht.**

Wir hätten uns wahrlich bessere Rahmenbedingungen für die Einführung dieses Tarifvertrags wünschen können. Sicher, der Abschluss des ERA-TV war ein kühner Schritt in diesen Zeiten. Doch erinnern wir uns. Was waren die Ziele?

### **Was bringt uns der ERA-TV?**

- Wir haben einen einheitlichen Maßstab zur Bewertung von Arbeitsaufgaben für alle Beschäftigtengruppen gemeinsam, also für Kaufleute, Techniker und Lohnempfänger in vergleichbarer Weise erreicht, also ein einheitliches Bewertungsverfahren für alle Arbeitsaufgaben, das sogenannte Stufenwertzahlverfahren.
- Wir haben mit einer einheitlichen Entgeltlinie für alle gleiche Bezahlung für gleiche bzw. vergleichbare Tätigkeiten und damit mehr Gerechtigkeit erreicht.
- Wir haben als wichtigen Ankerpunkt der neuen Entgeltlinie ein sogenanntes Eckentgelt in der Nähe des heutigen T2/4, also ein ordentliches Einstiegsniveau für alle Berufsanfänger, die eine drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung hinter sich haben, hin bekommen.

● Wir haben mit den 17 Entgeltgruppen (EG1 bis EG 17) gemeinsam für alle Beschäftigten die Durchlässigkeit des Systems der Grundentgeltdifferenzierung deutlich verbessert. Weitere Vorteile des Entgeltrahmen-Tarifvertrags sind zu nennen:

- Erhöhte Transparenz bei der Einstufung aller Beschäftigten.
- Gleiche Verdienstchancen durch ein einheitliches Leistungs- und Belastungsentgelt.
- Mitspracherecht der Beschäftigten bei der Qualifizierung und damit Verbesserung der Berufschancen.
- Individuelle Beteiligungs- und kollektive Mitbestimmungsrechte in Fragen der Entgeltgestaltung.

Die Zuständigkeit der sogenannten Paritätischen Kommission, dem betrieblichen Konfliktlösungsinstrument, bei der Bewertung der Arbeitsplätze wird mit dem ERA-TV bestätigt und gestärkt. Erstmals verbessern tarifvertragliche Regeln die Position der Beschäftigten bei Zielvereinbarungen.

**Ein gemeinsames Ziel von IG Metall und den Metallarbeitgebern war u. a. die Kostenneutralität der Einführung des ERA-TV. Kostenneutralität ist aber keine Einbahnstraße. Es gilt klipp und klar: Weder teurer noch billiger!**

**Wir werden nicht zulassen, dass die Arbeitgeber, einschließlich Bosch, den Entgeltrahmen-Tarifvertrag als Programm zur Personalkostenreduzierung missbrauchen!**

## Die Strategie der Arbeitgeber

**Der Arbeitgeberverband Südwestmetall hat sich aufgemacht, von der selig machenden Kosten senkenden Wirkung des ERA-TV zu predigen.**

Er schreibt in einem Info-Brief, wir zitieren einige Passagen: „... Liebe Unternehmerkollegen ...

... Überdies haben Fehlanwendungen der Tarifverträge zu „verborgenen“ übertariflichen Entgelten von oft bis zu 15 % der Personalkosten geführt. Diese Fehlentwicklungen auf Basis der jetzigen Tarifverträge zu korrigieren fällt schwer ... Und setzt Konfliktbereitschaft voraus. ... Beschäftigte und betriebliche Führungskräfte sind zunächst eher ERA-skeptisch. Sie neigen daher dazu, die alten Strukturen in die neue Welt zu übertragen. Um dies zu vermeiden, müssen wir ERA zur Chefsache machen. ...“

So – jetzt wissen wir es und danken für die Lehrstunde: Entgeltfragen sind nun mal Machtfragen und deshalb selbstverständlich Chefsache. Und so hat Südwestmetall aufgerüstet. 25 zusätzliche Verbandsingenieure wurden eingestellt. Ihre einzige Aufgabe: Die Chefs der Mitgliedsunternehmen auf Konfliktlinie zu bringen. „Halalie“ wird geblasen zur Jagd auf 15 % Entgeltkosten. Diese Treibjagd lässt man sich schon etwas kosten.

Und was macht Bosch, als bekannt gutes Verbandsmitglied? Die einen versichern, sie wollten die Einführung des Entgeltrahmen-Tarifvertrags nicht dazu missbrauchen, die

ohne Zweifel vorhandenen Ziele zur Personalkostenreduzierung auch bei Bosch zu erreichen. Andere kalkulieren das Potential möglicher Personalkostenreduzierungen mit ERA-TV in der Größenordnung erheblicher zweistelliger Millionen Euro Beträge. Und immer wieder hört man die Aussage, die Bosch-Beschäftigten seien ein bis zwei Tarifgruppen zu hoch eingruppiert.

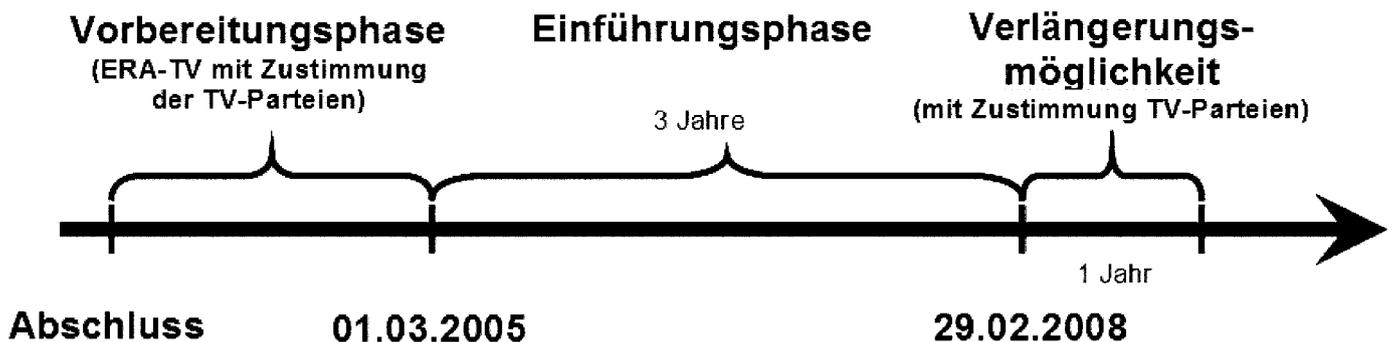
**An der Stelle fordern wir Klarheit von den Verantwortlichen auf Firmenseite: Mit einer unmissverständlichen Stellungnahme dazu, welche Ziele die Firma Bosch mit der Einführung des Entgeltrahmen-Tarifvertrags tatsächlich verfolgt und welche definitiv nicht.**

**SÜDWESTMETALL**  
Verband der Metall- und Elektroindustrie-Baden-Württemberg e.V.



# Der neue Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV)

## Tarifliche Stichtage ERA



**Ziel bei Bosch: Einführung ERA-TV im 1. Halbjahr 2007**

## Einführungs-Betriebsvereinbarung

**Wir Betriebsräte wollen bei Bosch einen sachlichen und realistischen Weg gehen. Wir stehen zu unserem Wort, die bisherige Entgeltsystematik mit dem ERA-TV kosten- bzw. wertneutral abzulösen.**

Dazu wollen wir mit der Firmenseite in einer Einführungs-betriebsvereinbarung neben verschiedenen technischen Fragen vor allem drei Grundsätze regeln:

1. Absicherung des heutigen kollektiven Entgeltvolumens für jeden Standort.
  2. Sicherstellung der Information und Mitwirkung der Beschäftigten und der Betriebsräte in einem transparenten Prozess zur Ersteinstufung der Arbeitsaufgaben nach den ERA-TV-Kriterien.
  3. Verbindliche Anwendung des § 12 ERA-TV (Ersatzarbeitsplätze, Qualifikationsanspruch und Bevorzugung vor anderen Bewerbern bei drohender Abgruppierung).
- Mit der Firmenseite führen wir seit März dieses Jahres intensive Gespräche über eine gemeinsam getragene Einführungsstrategie. In diesen Gesprächen sind auf beiden Seiten einige wichtige Einsichten gereift. Momentan gibt es aber noch kein Verhandlungsergebnis.

Konkret verfolgen wir dabei folgende Zielsetzungen:

1. Zukünftiges kollektives Effektiventgelt = heutiges kollektives Effektiventgelt. Es gilt, die jetzige 100 %-Entgelt-Linie zu sichern.
2. Zukünftiges kollektives (Tarif-)Entgelt > bzw. = heutiges kollektives (Tarif-)Entgelt. Wir wollen keine Verschiebung von Entgelten in den unsicheren Bereich der persönlichen Zulagen mit all ihren Risiken und Nachteilen.
3. Keine Anrechnung bei den sogenannten Überschreitern, also eine Besitzstandsregelung. Kein Boschler soll Geld verlieren.

4. Auch zukünftig soll es eine zusätzliche betriebliche Entgeltpolitik bei Bosch geben.

Wir haben heute bei Bosch neben dem tariflichen Entgelt und den individuellen übertariflichen bzw. persönlichen Zulagen für einzelne Beschäftigtengruppen kollektiv geregelte betriebliche Entgelte (z. B. die betriebliche Zulage im Lohnempfängerbereich) und werden diese unserer Meinung nach auch künftig benötigen, wenn wir eine wertneutrale Umstellung auf den ERA-TV erreichen wollen. Der Tarifvertrag alleine kann selbstverständlich unter den Bedingungen der Kostenneutralität nur die „neutrale“ Überleitung der tariflichen Entgelte sicherstellen.

**Leider sind wir in den Gesprächen mit der Firmenseite nicht so weit, dass wir schon ein konkretes Ergebnis vorstellen können. Ob eine Vereinbarung wirklich zustande kommt, wissen wir heute auch nicht mit letzter Bestimmtheit. Falls nicht, werden wir den Kopf aber nicht hängen lassen. Wenn uns keine andere Wahl bleibt, werden wir den Rat von Südwestmetall beherzigen und uns dem Konflikt stellen, der dann heißt: Entgeltfragen sind Machtfragen. Wir werden Mittel und Wege finden und gemeinsam mit Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, um jede einzelne Erst-Einstufung kämpfen.**

Wie sehen nun unsere Vorstellungen für ein Bosch-spezifisches Übergangsszenario aus?

1. Nach Umstellung auf ERA wird die Summe aller „neuen“ Tarifentgelte ermittelt und je Standort ausgewiesen. Ergibt sich im Vergleich mit der heutigen tariflich und betrieblich gesicherten Entgeltsumme ein Fehlbetrag, so wird dieses Volumen mit einer „neuen betrieblichen Zulage“ ausgeglichen. Auf diese Weise würde erreicht, dass von der heutigen Entgeltsumme durch die Umstellung auf den ERA-TV nichts verloren geht. An dieser Zulage werden alle Beschäftigtengruppen partizipieren. Zu einem späteren Zeitpunkt kann ein zeitgemäßes und leistungsbezogenes System zur dauerhaften Verteilung dieser kollektiv gesicherten Zulage verhandelt und vereinbart werden.

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart

**www.igmetall-stuttgart.de**

**eMail:** [igm.stgt.presse@gmx.de](mailto:igm.stgt.presse@gmx.de)

**Verantwortlich:** Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter

**Redaktion: IG Metall:** Kai Bliesener, Benno Eberl

**BER-Si:** Armin Knust, Walter Gabriel, Bernhard van

Dyken, Peter Fraass, Georg Köpff, Ulrich Jäger,

Peter Schimke

**Druck:** hartmanndruck, Wildberg

**Fortsetzung auf Seite 4**

Fortsetzung von Seite 3

**Wir wollen  
faire Bezahlung für  
gute Arbeit**

2. Natürlich kann es mit der Neubewertung nach ERA-TV zu Querverschiebungen kommen. Das war beabsichtigt. Schließlich haben wir die unterschiedlichen Bewertungsergebnisse für gleichartige Tätigkeiten in den bisherigen Systemen (Lohn, T, K, M) immer als ungerecht beanstandet und wollten diesen Missstand mit einer einheitlichen Bewertungssystematik beheben. Dennoch muss niemand befürchten, direktes Entgelt zu verlieren. Ggf. eintretende Umschichtungen verteilen sich über mehrere Jahre und speisen sich aus den kommenden Tarifierhöhungen. Eine neue betriebliche Zulage bei Bosch - wie oben beschrieben - würde helfen, die Umschichtungen spürbar abzufedern.

Möglicherweise wird es nicht ganz gelingen, das individuelle Anpassungsrisiko, das der Tarifvertrag mit bis zu 10 % des bisherigen Einkommens zulässt, damit völlig auszuschalten. Es könnte aber auf jeden Fall deutlich verringert werden und wäre im Gegensatz zum Tarifvertrag an Bedingungen geknüpft, die auch wirklich auftreten müssen. Sollten im Einzelfall bei der ERA-Umstellung höhere Ausgleichsbeträge auftreten, werden diese als individueller Entgeltbestandteil, der an allen Tarifierhöhungen teilnimmt, abgesichert.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben der Firmenseite einen entsprechenden konkreten Verhandlungsvorschlag unterbreitet. Nach etlichen Gesprächsrunden wurden einzelne Punkte präzisiert. Es gibt noch weiteren Klärungsbedarf. Die Materie ist schließlich nicht ganz einfach. Leider haben wir wie gesagt bis heute noch keine definitive Zustimmung der Firmenseite.

**Eine solche Einführungsregelung, wie wir sie vorschlagen, könnte aus unserer Sicht viele „Ängste“ aus dem sensiblen Thema Neubewertung aller Arbeitsplätze nach ERA-TV herausnehmen, weil die Grenzen mit Leitplanken abgesteckt wären, mit Vorteilen für beide Seiten.**

## Ersteinstufung nach ERA-TV

**Wenn es um die erforderliche Ersteinstufung der Arbeitsaufgaben nach ERA-TV-Maßstäben und damit um Ihre künftigen Entgeltgruppen geht, liebe Kolleginnen und Kollegen, heißt es auf jeden Fall Obacht geben.**

Der ERA-TV bietet verschiedene Werkzeuge für die Bewertung der Arbeitsaufgaben: Das Stufenwertzahlverfahren zur direkten Anwendung, den tariflichen Niveaubeiispielkatalog (122 Beispiele) und eventuell weitere betriebliche Ergänzungsbeispiele, jeweils zur Vergleichsbewertung. Die Firmenseite bei Bosch will ca. 80 bis 100 sogenannte Bosch-Niveaubeiispiele mit standortübergreifender Bedeutung und eine noch unbekannt Zahl von standortspezifischen Beispielen installieren. Mit großem Aufwand an Zeit und Manpower hat sie diese Bosch-Beispiele erarbeitet und bewertet. Diese Bosch-Beispiele müssen aber mit den Betriebsräten einvernehmlich vereinbart werden. Erste Gespräche dazu laufen gerade an, am Beispiele des Funktionsbereichs „Forschung und Entwicklung“.

Die Südwestmetall-Krieger und unsere ERA-Verantwortlichen bei Bosch argumentieren in unbrüchiger Einheit weiter, dass bisher mit „Gefälligkeitseinstufungen“ großzügige Fehler zu Lasten der Unternehmen begangen worden wären, die es nun zu begradigen gelte (Was man auch nach jetzigem altem Tarifvertrag längst hätte tun können!). Von „Tempelreinigung“ ist plötzlich die Rede. Und aus mancher Personalabteilung schallt wie gesagt mehr oder weniger lautstark die Kunde, die bisherigen Einstufungen seien bei Bosch durch die Bank um ein bis zwei Entgeltgruppen zu hoch. Begründet wird das mit den 122 beschriebenen und bewerteten Beispielen im tariflichen Ni-

veaubeiispielkatalog. Dazu tut ein Wort der Aufklärung Not, damit wir vom „Glaubensstreit“ wieder auf den Boden der Sachlichkeit zurückkehren können.

Natürlich stehen die Tarifbeispiele fest. Man muss sich aber vor Augen halten, wie diese entstanden sind. Um überhaupt zu einem Bewertungsmaßstab zu kommen, hat man in den Tarifverhandlungen so genannte Musterbetriebe gebildet. Diese sollten die typische Branchenstruktur mit kleinen bis sehr großen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg abbilden, ohne aber einen real existierenden Betrieb darzustellen. Diese repräsentativen „nicht existierenden“ Durchschnittsbetriebe wurden nun mit den Qualifikationen aus dem tariflichen Katalog ausgestattet und repräsentativ bewertet. So hat man ein Übergangsszenario dargestellt – und so hat man auch die ominösen ERA-Strukturkosten von 2,79 % errechnet.



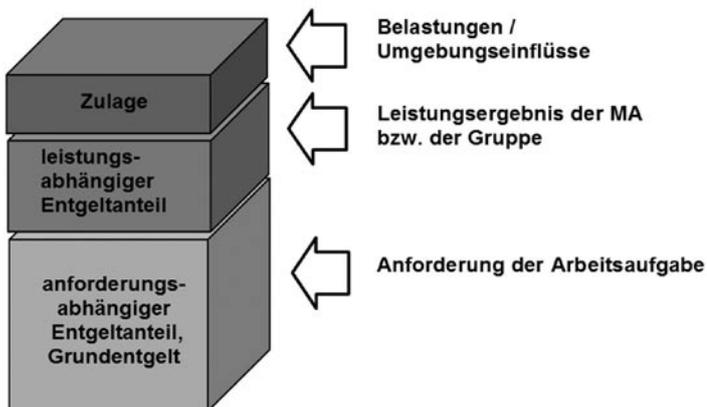
**Das Werkzeug  
für faire Bezahlung**

Fortsetzung auf Seite 5

# Der neue Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV)

## Fortsetzung von Seite 4

Der ERA-Entgeltaufbau (Monatsentgelt)  
- Prinzipdarstellung -



Und nun eine Preisfrage: Wissen Sie, was eine angenehme Durchschnittstemperatur ist? Machen Sie folgendes Experiment: Stecken Sie die Füße in einen Eimer Eiswasser und den Kopf in einen Dampftopf. Wenn Sie das Experiment überleben, stellt sich irgendwo im Unterleib sicher eine angenehme Durchschnittstemperatur ein.

Übertragen Sie dieses Denkmodell auf die ERA-Beispiele (Durchschnitt einer idealtypischen Arbeitsorganisation für die Gesamtheit aller Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg) usw., usw..

In diesen Beispieldialog haben die ERA-Verantwortlichen auf Firmenseite nun Lücken mit weiteren 80 bis 100 Tätigkeitsbeispielen gestopft. Und nun schlägt die Stunde der Wahrheit. Sie erinnern sich an das Südwestmetall-Zitat (siehe Artikel „Strategie der Arbeitgeber“)? Nun geht es darum, die Skepsis der Vorgesetzten auszumerzen und an deren Durchsetzungskraft harte Anforderungen zu stellen. Die Vorgesetzten sollen jetzt, ohne sich weitere Gedanken zu machen und ohne auf ihre lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schauen, diesen Beispielen die Arbeitsaufgaben in ihrem Verantwortungsbereich zuordnen. Das Ergebnis könnte in der Tat frappierend sein. Aus Feuerbach gibt es erste Ergebnisse von Schattenbeurteilungen, die überdeutlich zeigen, dass einige Abteilungsleiter überhaupt nicht wissen, was Ihre Leute machen.

Aber Hand aufs Herz. Glauben Sie als Vorgesetzte wirklich, in der Vergangenheit alles falsch gemacht zu haben? Hat die Arbeit Ihrer Mitarbeiter nicht etwas mehr Wertschätzung verdient, als ein administrativer Zuordnungsakt auf einen real nicht existierenden Durchschnittsarbeitsplatz irgendwo im Unterleib von Baden-Württemberg? Müssen Sie wirklich die Verantwortung für eine jahrelang verfehlt Personalpolitik übernehmen? Müssen Sie sich vorhalten lassen, dass Sie nicht die notwendigerweise erforderlichen Qualifikationen nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten eingesetzt haben, sondern viel zu teure Leute, vielleicht aus Prestigegründen, um sich geschart haben, einen Luxus, den Andere mit Verlagerung ihres Arbeitsplatzes in so genannte „Niedrigkostenstandorte“ bezahlen müssen?

**Alle Abteilungs-Sekretärinnen in K4 falsch!? Allee Techniker > T4 falsch!? Alle Ingenieure > T5 falsch!?**

**Alle Facharbeiter in Lohngruppe 11 oder 12 falsch!? Wir glauben nicht, dass es so ist! Sicher sind einzelne Fehler vorgekommen. Deshalb aber gleich von einem Trend zu sprechen, ist aus unserer Sicht völlig verfehlt. Wir werden uns vehement gegen eine pauschale Reduzierung von ein bis zwei Tarifgruppen zur Wehr setzen!**

### Unser Rat an die Vorgesetzten

Nehmen Sie sich Zeit bei der Ersteinstufung Ihrer Beschäftigten nach ERA-TV. Zeigen Sie Rückgrat. Widmen Sie der Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Wertschätzung, die sie verdient. Schauen Sie sich die Aufgaben Ihrer Leute genau an. Hinterfragen Sie die wertigkeitsprägenden Elemente, die Sie bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten. Welches Wissen, welche Erfahrung setzen Sie voraus? Wie stark sind Sie auf das Mitdenken Ihrer Leute angewiesen? Führt nicht häufig gerade unkonventionelles Denken Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Erfolg? Brauchen Sie nicht eigenverantwortlich handelnde und entscheidungsfähige Beschäftigte? Welche kommunikativen Fähigkeiten und welche Führungskompetenzen erwarten Sie, damit der Laden rund läuft?

Prüfen Sie genau, ob diese Anforderungen in den tariflichen und betrieblichen ERA-TV-Beispielen wirklich beschrieben sind. Sonst bessern Sie nach. Nur was beschrieben ist, kann auch bewertet werden. Denken Sie an die Zukunft. Denken Sie daran, welche hochwertigen Qualifikationen Sie

auch in Zukunft noch benötigen werden, um Ihren Auftrag zuverlässig und effizient für das Unternehmen erledigen zu können. Legen Sie heute nicht die Arbeitsorganisation fest, mit der Sie Morgen nicht mehr klar kommen, sollten sich Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran halten. Erweisen Sie – in unserem gemeinsamen Interesse – dem Unternehmen keinen Bärenienst.



### Jetzt das MAG nutzen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir fordern Sie heute erneut auf, Ihre Mitarbeitergespräche (MAG) zu nutzen, um Ihre Tätigkeit möglichst treffend zu beschreiben. Im Zusammenhang mit der Einführung des Entgeltrahmen-Tarifvertrags müssen die Arbeitsaufgaben aller Beschäftigten erfasst, den tariflichen oder evtl. vorhandenen betrieblichen Niveaubeiispielen zugeordnet oder extra beschrieben werden. Darauf sollten Sie sich, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch gut vorbereiten. Denn Sie haben (wie auch der Betriebsrat) für den Fall einer falschen Zuordnung

**Fortsetzung auf Seite 6**

# Der neue Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV)

## Fortsetzung von Seite 5

oder Beschreibung ein Reklamationsrecht. Auf Firmenseite regen sich einige Leute über diesen unseren Hinweis auf. Zur Klarstellung: Es geht uns nicht um Scharfmacherei und auch nicht um das „Erargumentieren“ unberechtigter Vorteile mit Blick auf den kommenden ERA-TV. Es geht uns darum, Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, fit zu machen in eigener Sache, damit Sie Ihre berechtigten Interessen vertreten und Ihre Beteiligungsrechte ausüben zu können, und zwar auf Augenhöhe mit Ihren Vorgesetzten und der Personalabteilung.

Wir haben in letzter Zeit wieder diverse MAGs gesehen. Unter Punkt 1 steht da z. B.:

- Nichts.
- Oder: Siehe Vorjahr.
- Oder: Mitarbeit am Projekt XY.

So nicht! Nutzen Sie den Punkt 1 des MAG zu einer kurzen, präzisen und vollständigen Beschreibung Ihrer Tätigkeit. Ein Blick in die Informationsbroschüre zu unserem Mitarbeitergespräch ist auch ganz hilfreich. Dort ist zum Punkt 1 des MAG zu lesen: „Kurzform einer Stellenbeschreibung. Alle zur Stelle gehörenden Aufgaben werden hier kurz und präzise beschrieben.“ Sollte der Platz auf dem Formular für Ihre Stellenbeschreibung nicht ausreichen, legen Sie ein Blatt ein. Sollte Ihr Vorgesetzter wider Erwarten nicht mitgehen wollen, machen Sie Ihre Tätigkeitsbeschreibung zu Ihrem eigenen Kommentar (Punkt 7 des MAG). Dazu haben Sie das Recht. Beispiele für qualifizierte Tätigkeitsbeschreibungen können Sie beim Betriebsrat einsehen, auch auf der Basis der tariflichen Niveaubispiele des ERA-TV. Den Lohnempfängern raten wir nach wie vor, Ihre Tätigkeit durch Selbstaufschriebe zu dokumentieren. Beim Betriebsrat (z. B. auf der Intranetseite) gibt es übrigens ein Fragenraster als Hilfestellung zur Analyse der eigenen Tätigkeit.

## Unsere Bitte an Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen

Lassen Sie sich nicht verrückt machen. Behalten Sie die Nerven. Die Zuordnungen und Einstufungen, die jetzt in den Abteilungen ermittelt werden, sind ein notwendiges Geschäft. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die betrieblichen Arbeitsaufgaben zu erfassen und eine vorläufige Einstufung vorzunehmen. Diese Ergebnisse müssen aber der paritätischen Kommission, also den Betriebsräten, vorgelegt und geprüft werden.

Entwarnung für alle Kolleginnen und Kollegen, die zum Umstellungsstichtag das 54. Lebensjahr vollendet haben. Sie sind von jedem individuellen Anpassungsrisiko ausgenommen. Ihr bisheriges Entgelt bleibt auch nach der Um-

stellung in vollem Umfang erhalten und nimmt mindestens im gleichen Umfang wie bisher an Tarifierhöhungen teil. Hier greift die sogenannte Alterssicherung, wie sie auch im ERA-TV verankert ist.

Sowohl der Betriebsrat als auch Sie persönlich haben das Recht der Reklamation, wenn Sie mit dem Ergebnis nicht einverstanden sind. Wir werden uns einmischen und das, was von Firmenseite an Beschreibungen und Bewertungen vorgelegt wird, genauestens prüfen. Dazu brauchen wir aber Ihre Mitarbeit und Unterstützung. Sie haben das Fachwissen. Sie sind die Experten in Ihrem Aufgabengebiet. Nur zusammen erreichen wir eine richtige Beschreibung und transparente und faire Bewertung Ihrer Arbeitsaufgaben. Worum es geht, ist in einem Satz gesagt:

## **Wachsam sein und ohne Panik die Herausforderung annehmen!**

Und noch eins: Wenn Sie es noch nicht sind, werden Sie Mitglied dieser IG Metall. Die Arbeitgeberseite rüstet auf ohne Ende. Ich denke, dem müssen wir entgegenhalten.

## **Aufgepasst auf richtige Qualifikationsdaten**

Im Zusammenhang mit der Einführung von BOPAS R3 bzw. SAP im Bosch-Personalwesen ist BER-Si wieder aufgefallen, dass bei vielen Beschäftigten die Daten über die Qualifikation nicht richtig oder unvollständig in den Personaldaten gespeichert sind. Es fehlen Daten zur erfolgten Weiterbildung und bei den Stammdaten „erlernter Beruf“ und „Ausbildungsweg“ klaffen oft Lücken oder stehen falsche Angaben. Das kann in Zukunft im Zusammenhang mit der Einführung des ERA-TV schädlich sein (z. B. bei Auswertungen oder bei der Erst-Einstufung der Beschäftigten). Deshalb raten wir Ihnen, fragen Sie bei der Personalabteilung nach, welche Bildungsdaten über Sie gespeichert sind. Prüfen Sie diese sorgfältig und verlangen Sie ggf. eine Korrektur oder Ergänzung. Jeder hat das Recht, Auskunft über die über ihn gespeicherten Daten zu verlangen und Falsches zu korrigieren. Auch die Personalabteilung hat, denken wir, ein Interesse daran, dass ihr Bild vom Bildungsstand der Belegschaft korrekt ist.

## **Arbeitsorganisation und ERA-TV**

**Der Arbeitgeberverband Südwestmetall empfiehlt seinen Mitgliedsfirmen auch, im Zusammenhang mit der ERA-TV-Einführung die Arbeitsorganisation zu optimieren.**

Bei Bosch haben die Abteilungsleiter momentan den Auftrag zu prüfen, ob sie ihren Bereich mit dem Katalog der ca. 200 tariflichen und betrieblichen Niveaubispiele abbilden können. Die betrieblichen Beispiele sind allerdings mit uns noch nicht abgestimmte Entwürfe der Firmenseite. Es wird also geprüft, welche Funktionen gebraucht werden: Z. B. Entwicklung, Konstruktion, Versuch, Applikation, Sekretariat usw.. Anschließend geht es um die Frage, mit welchen Niveaus die einzelnen Funktionen ausgefüllt werden sollen, beispielsweise die Funktion „Konstruktion“ mit fünf Universitäts-Ingenieuren, sieben Fachhochschul-Ingenieuren, vier Technikern und zwei technischen Zeichnern. Sollte sich nun ergeben, dass eine neue, angeblich optimierte

**Fortsetzung auf Seite 7**

**Wir wollen  
faire Bezahlung für  
gute Arbeit**

Fortsetzung von Seite 6



## Das Werkzeug für faire Bezahlung

Arbeitsorganisation ganz anders aussehen soll, als die real vorhandene, z. B. mit deutlichen Niveaushiftung von oben nach unten, haben wir einen Haufen zusätzlicher Probleme.

Unsere Gesprächspartner auf Firmenseite versichern uns momentan, es gäbe keinen Auftrag an die Vorgesetzten, die Arbeitsorganisation ihrer Bereiche zu optimieren, um Personalkosten zu sparen. Andererseits beobachten wir aktuelle organisatorische Änderungen, die sehr wohl z. B. zur Einschränkung von Tätigkeitsbreiten führen. Und aus anderen Standorten hören wir, dass in der Fertigung bzw. bei Teilprojektleitern Führungsverantwortung schlicht und ergreifend einfach entzogen wird.

Außerdem läuft gerade die Einführung von BOPAS R3 bzw. SAP im Bosch-Personalwesen, mit Modulen, genannt Organisationsmanagement, die bis zum letzten Arbeitsplatz mit seiner Beschreibung und Einstufung ein ausgeklügeltes System von Kontrollmechanismen und Regularien ermöglichen, mit noch ganz anderen Interessen im Hintergrund und mit heute noch nicht absehbaren Folgen auf alles, was mit der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten und den Gestaltungsmöglichkeiten der Vorgesetzten zu tun hat.

**Langer Rede kurzer Sinn, liebe Kolleginnen und Kollegen: Sprechen Sie Ihre Vorgesetzten an, erbiten Sie Aufklärung und Transparenz. Im Sinne einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit auch in der Zukunft kann das wohl nicht falsch sein. Siehe auch den Bosch-Wert Nummer 5. Lassen Sie sich nicht einreden, die Festlegung der Arbeitsorganisation ginge Sie nichts an. Eine theoretisch postulierte, aber der Praxis nicht gewachsenen Arbeitsorganisation werden Sie mit ausbaden müssen.**

Natürlich gibt es auch aus unserer Sicht durchaus sinnvolle Änderungen der Arbeitsorganisation, z. B. die Entlastung unserer hochqualifizierten Ingenieure von weniger anspruchsvollen Tätigkeiten, um sinnvolle Arbeitsplätze für die Ausbilder unserer technisch-gewerblichen Ausbildung zu schaffen.

Sollten wir Betriebsräte im Dunstkreis der ERA-TV-Einführung doch starke und für die Beschäftigten nachteilige arbeitsorganisatorische Veränderungen feststellen, werden wir gemäß der Paragraphen 111 und 112 Betriebsverfassungsgesetz „Betriebsänderung“ vorgehen, mit allem drum und dran, z. B. mit Interessenausgleich, Sozialplan usw..

## Jugend- und Auszubildendenwahlen

### Jugend- und Auszubildendenwahlen bei Bosch in Schwieberdingen erfolgreich abgeschlossen!

Am Donnerstagnachmittag, den 11.11.2004 stand das Ergebnis fest.

Folgende sieben junge Kolleginnen und Kollegen wurden in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für die kommenden 2 Jahre gewählt:



Anja Günther  
ITSE 2. Lj.



Björn Kallis  
METRO FA  
GJAV-Vertr.



Jeremie Owens  
IMGF FA  
Vorsitzender



Katrin D'Angelo  
IMGF 3. Lj.  
Schriftführerin



Ozrenko  
Damjanovic  
IMGF 4. Lj.



Romy Kästner  
METRO 3. Lj.



Tobias Möhle  
IMGF 4. Lj.

**Den Gewählten wünschen wir bei ihrer Arbeit viel Erfolg!**

## Termine für den IG Metall-Infotreff in 2005

27.1. 24.2. 17.3. 28.4. 2.6. 7.7. 8.9.

13.10. 10.11. 8.12. (immer Donnerstags).

Ort: Gaststätte Kegler Klause, Ottenbrunnenweg 2, Schwieberdingen

Beginn: 16.30 Uhr bis ca. 18.00 Uhr

## Termine für die Betriebsversammlungen in Si in 2005. Bitte vormerken!

Mittwoch, den 9.3.; Dienstag, den 12.7.;

Mittwoch, den 23.11.

Ort: Kasino 1 und 2, Beginn: 8.00 Uhr

## Fortsetzung von Seite 1

gibt. Hört man sich in den Abteilungen um, gibt es Arbeit genug, die sie tun könnten – nur aber keine Stellen. Daher rührt unser Vorstoß, Arbeit besser zu verteilen, d.h. Ingenieure von Aufgaben zu entlasten, die Techniker erfüllen können, Techniker Tätigkeiten abzunehmen, die qualifizierte Facharbeiter leisten können usw. und auf diese Weise für unsere Auslerner Plätze zu schaffen. Im Vordergrund steht der Gewinn an Arbeitsfreude, bessere Abläufe, weil jeder die passende Arbeit hat und nebenbei - sozusagen als Randerscheinung – ergeben sich Einsparungsmöglichkeit.

Freiräume sind Mangelware, weil „die Luft zum Durchatmen“ fehlt. Hier setzt unser Vorschlag an, in einem Pool oder einer zentralen Gruppe bestimmte Mitarbeitern zusammenschließen, die von anderen Abteilungen vorübergehend ausgeliehen werden können. Lastspitzen können besser abgedeckt, Ausfälle durch Fehlzeiten leichter gefüllt werden. Und die Organisation kann an die verschiedenen Trainee- Programme angelehnt werden.

Als drittes gilt unser Augenmerk den Fehlerkosten, die nach Aussage von Herrn Fehrenbach zwei Prozent des Umsatzes ausmachen, für das Jahr 2003 immerhin etwa 730 Millionen Euro. Da sich die Kosten zur Fehlerbehebung von der Entwicklung zur Fertigung und von dort zum Feld jeweils verzehnfachen, bedeutet ein in der Entwicklung mit einem Aufwand von 25 Tausend Euro behobener Fehler eine Ersparnis gegenüber einem im Feld erst behobenen Fehler von 25 Millionen Euro. Man sieht, sorgfältiges Arbeiten zahlt sich nachhaltig aus!

## Regelung zur Projektarbeit

Was lange währt, wird endlich gut. Es war kein einfacher Weg, diese neue Betriebsvereinbarung auszuhandeln, die der Gesamtbetriebsrat angestrebt hat. Wer kennt nicht die Schwierigkeiten, die es mit sich bringt, Diener zweier Herren zu sein? Außerdem steht Projektarbeit meist unter Zeitdruck und es klappt oft nicht so, wie es der Terminplan vorsieht.

Hier greifen die Regelungen der neuen BV, die zum 1.11.2004 in Kraft getreten ist. Man erfährt, was im Sinne der Betriebsvereinbarung unter Projektarbeit zu verstehen ist, wie man in ein Projekt hineinkommt, wie das Ende eines Projekts aussieht, welche Aufgaben der Projektleiter hat, welche die Teammitglieder.

Ziel war, der häufig auftretenden, schleichenden Überlastung entgegenzuwirken und die Teammitglieder stärker in die Planung und den Ablauf einzubeziehen. Wenn Sie Interesse an der Vereinbarung haben, können Sie über die Intranetseite des BER-Si auf den Text zugreifen. Bei Beratungsbedarf stehen wir Ihnen zur Verfügung.

**Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen besinnliche und ruhige Weihnachtstage und ein gutes neues Jahr 2005!**

## 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:.....

Bitte abgeben bei BER-Si