



Stellenabbau bei WVP und WSD in Schwieberdingen

Die Werkverpflegung (WVP) stand in den letzten Jahren häufiger im Brennpunkt, seit Anfang des Jahres spitzten WVP- und Standortleitung die Lage erneut zu: Ausgeschiedene und fehlende Kolleginnen und Kollegen wurden nicht ersetzt, dadurch entstand in den Vesperverkaufsstellen immer wieder massive Personalengpässe.

Im Wechsel wurden wegen Personalmangels die eine und die andere Vesperverkaufsstelle für Tage oder selbst Wochen geschlossen, was zu grosser Verärgerung bei uns Kunden, aber auch wachsendem Druck auf die Beschäftigten führte. Dadurch gab es weitere krankheitsbedingte Ausfälle und noch mehr Leistungsverdrückung. Die Standortleitung nahm das alles in Kauf, um einen Einstieg in die Fremdvergabe des Vesperverkaufs durchzusetzen. Die Belegschaft, die Vertrauensleute, die IG Metall und der Betriebsrat hielten mit Aktionen dagegen. Der Betriebsrat organisierte eine Flugblattaktion, in kurzer Zeit wurden 1.799 Unterschriften aus der Belegschaft geleistet.

● Fortsetzung auf Seite 2

Bosch Domino



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser, wieder einmal stehen wir am Ende eines Jahres, das durchaus die eine oder andere Überraschung für uns bereit gehalten hat.

So durften wir bereits einen neuen Bundestag wählen, obwohl nach Terminplan der Urnengang erst für das kommende Jahr vorgesehen war. Auch wenn alle Meinungsforscher die Wahl nur noch als reine Formsache angesehen haben, da sie das Ergebnis ja bereits vorab vielfach veröffentlicht hatten, zeigte sich einmal mehr, dass von Wahlvorausagen nicht viel zu halten ist, unabhängig davon wie oft und in wie vielen Medien sie aufgegriffen werden.

Keine Überraschung dagegen stellt für uns der Umstand dar, dass der sogenannte Aufschwung zwar mit Beharrlichkeit und jährlich mindestens zweimal herbeigeredet wird, aber zum wiederholten Male ausbleibt. Fällt eigentlich keinem auf, der wieder einmal das beliebte „die Deutschen kaufen einfach nicht ein, sondern halten ihr Geld zurück“ im Munde führt, wie die Situation der Arbeitnehmer in Deutschland ist? Zum einen mussten wir in den letzten Jahren reale Einkommenseinbussen hinnehmen, andererseits steigen Sozialabgaben und die Preise vor allem im Energiebereich, wie das Barometer bei einem heraufziehenden Hoch und wir alle werden ständig aufgefordert, mehr für das Alter vorzusorgen. Zudem bemüht sich auch Bosch mit Erfolg, sich in die Reihe derer einzuordnen, die ihren Belegschaften Geld für sichere (?) Arbeitsplätze abtrotzen und vor Kürzungen aller Art nicht zurückschrecken, um die „Sicherheiten“ gegen zu finanzieren.

Es bleibt die Frage unbeantwortet: Wenn ich netto weniger übrig habe, wie kann ich dann mehr ausgeben? Diese einfache, aber entscheidende Frage haben die Arbeitgeber bislang unbeantwortet gelassen, Vorschläge nimmt die IGM-Betriebsgruppe gerne entgegen, wenn sie wollen, dürfen sie diese als Geschenkpackchen verpacken.

Wir wünschen Ihnen allen, liebe Leserinnen, liebe Leser, eine besinnliche Adventszeit, ein friedvolles Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in das Jahr 2006.

● Fortsetzung von Seite 1

Der Flyer „Bosch Domino“ ist entstanden und wurde an die Mitarbeiter/-innen verteilt, um das Thema Fremdvergabe nicht nur bei der WVP zu sensibilisieren. Vor dem Kasino 2 gab es eine Betriebsratsinformation mit einer für Si sehr guten Beteiligung. Schliesslich bereiteten sich Betriebsräte darauf vor, bei den Vesperverkaufsstellen persönlich auszuhelfen. Die Voraussetzung, wie Untersuchungen und Schulungen an der Kasse, wurden durchgeführt.

Dann hat sich die Presse noch interessiert und es gab einen kleinen Artikel in der Stuttgarter Zeitung (5. November 2005). Parallel liefen immer wieder Gespräche auch mit GS/EC H. Hammerbacher, die letztlich zu folgendem Kompromiss für die Zwischenverpflegung führten (Stand A12/2005):

Geschäftsleitung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass die Einrichtungen zur Zwischenverpflegung in Si auch künftig ein attraktives Produktsortiment unter Wahrung wirtschaftlicher Grundsätze anbieten sollen.

Folgende Festlegungen werden dazu getroffen:

Die in Eigenregie betriebenen Vesperverkaufsstellen in Si werden zurzeit auf Si 101, Si 202 sowie Si 521 konzentriert.

WVP-Si prüft, ob die Verkaufsstelle in Si 521 ggf. in einem angemieteten Container, der auf dem vorhandenen Freigelände nördlich von Si 521 aufgestellt werden könnte, untergebracht werden kann.



WVP-Si stellt sicher, dass während der Öffnungszeiten Si 101 sowie Si 202 jeweils durchgehend mit 2 MA und Si 521 mit 1 MA betrieben wird.

Sollte durch das vorhandene Personal diese Abdeckung nicht möglich sein, wird unverzüglich durch Einsatz von Leasing-MA bzw. entsprechenden befristeten Einstellungen für Ersatz gesorgt.

Die Verkaufsstellen werden in einem zeitgemäßen Zustand erhalten; Instandhaltungsmaßnahmen zur Gewährleistung eines ansprechenden Gesamtzustandes werden durchgeführt sowie notwendige Ersatzbeschaffungen von Einrichtungen vorgenommen.

Die Regelung gilt bis zum 31. März 2008; in 2007 werden rechtzeitig Gespräche zwischen Geschäftsleitung und BER-Si mit dem Ziel aufgenommen, eine einvernehmliche Anschlussregelung zu treffen.

Wir sind nicht glücklich darüber, dass die Vesperverkaufsstellen reduziert wurden, wir hätten gerne Personal eingestellt. Leider haben die Protestschreiben an den Verantwortlichen nicht bewirkt, dass die Vesperverkaufsstelle im Bau 207 und Bau 111 weiter betrieben werden - was wir sehr bedauern!

Eine ähnliche Vorgehensweise wie bei der Zwischenverpflegung ist auch beim Werkschutz (WSD) zu erkennen. Die Standortleitung hat auch bei WSD-Si die Stelle eines Kollegen, der in Rente ging, nicht wiederbesetzt, obwohl es genügend Aufgaben und Tätigkeiten gibt. Es gibt einige interne Bewerber z. B. aus dem Werk Hildesheim. Dort findet ein einschneidender Personalabbau statt, wie an anderer Stelle berichtet wird. Bisher haben wir noch keine Lösung und bitten alle Mitarbeiter/-innen um weitere Unterstützung, die Arbeitsplätze in Schwieberdingen gegen Fremdvergabe zu sichern.

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

eMail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

Verantwortlich: Hans Baur, 1. Bevollmächtigter

Redaktion: IG Metall: Jordana Vogiatzi, Benno Eberl

BER-Si: Armin Knust, Walter Gabriel, Peter Fraass, Georg Köpff, Ulrich Jager, Peter Schimke

Herstellung: hartmanndruck, Wildberg

Gastkommentar von Benno Eberl, IGM-Sekretär

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die nächste Tarifrunde steht im Jahr 2006 an und es stellt sich wieder einmal die Frage: „Brauchen wir mehr Geld?“

In der Bild am Sonntag, vom 4.12.2005, gab Peter Bofinger (Mitglied des Sachverständigenrats der Bundesregierung) als sogenannter „Wirtschaftsweiser“ eine mögliche Antwort: „Die Löhne müssen steigen. Und zwar um 3 Prozent. Die Forderung der IG Metall nach einer Lohnerhöhung von 4 bis 5 Prozent ..., geht (aber) in die richtige Richtung ...“, so Bofinger. Die Funktionärskonferenz unserer IG Metall Verwaltungsstelle vom 23.11.2005, empfiehlt 5,5 %, weil in der Metallindustrie die Produktivität mit 4 % um zwei Prozentpunkte höher liegt als in der Gesamtwirtschaft. Und wir müssen bei unserer Tarifforderung zur Produktivität auch noch die Inflationsrate (2 % Zielinflationsrate, Prognose der Europäischen Zentralbank) additiv berücksichtigen.

„Lohnerhöhungen in dieser Größenordnung sind in unseren Nachbarländern üblich. Die gute Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen bleibt also auch bei höheren Löhnen unbeschadet“ so Bofinger.

In keinem anderen Land geben die Menschen weniger Geld aus als in Deutschland. Zum Einen liegt das daran, dass unsere Nettolöhne und -gehälter in den letzten Jahren weniger gestiegen sind als die Preise und das „Kuchenstück“ vom „Gewinnkuchen“ zu klein war (Die Ertragslage in der Metall- und Elektroindustrie ist hervorragend), zum Anderen steigt in Deutschland das Angstsparen. Letzteres liegt auch am hohen Niveau der Arbeitslosigkeit.

„Wenn Deutschland 2006 einen Aufschwung erreichen soll, bei dem auch die Arbeitslosigkeit zurückgeht, müssen die Arbeitgeber ihren Widerstand gegenüber Lohnerhöhungen aufgeben“ so Bofinger.

Die Arbeitgeber sollten sich an Ludwig Erhard erinnern. Der sogenannte „Vater des Wirtschaftswunders“ handelte nach der Maxime: Zu einer dynamischen Wirtschaft gehört eine „freizügige Lohnentwicklung“!

Wirtschaftswachstum ist nur möglich, wenn die von den Unternehmen zusätzlich produzierten Güter und Dienstleistungen auch gekauft werden. Weil die Kaufkraft in Deutschland fehlt, geht es den davon abhängigen Unternehmen schlecht und sie entlassen Beschäftigte, bzw. sie stellen keine neuen Beschäftigten mehr ein. Die strukturelle und binnenkonjunkturelle Arbeitslosigkeit steigt, bzw. nimmt nicht ab. Unsere Angst vor Arbeitslosigkeit steigt und wir geben in Folge dessen noch weniger für Konsumzwecke aus.

Was machen wir aber, falls die Arbeitgeber die oben angeführten vernünftigen volkswirtschaftlichen und somit auch betriebswirtschaftlichen Argumenten in der Tarifrunde 2006 nicht nachvollziehen?

Wir müssen gemeinsam Kraft entwickeln.

Gemeinsam heißt: Sie als Beschäftigte, Ihre Betriebsräte und Ihre Gewerkschaft. Treten Sie ein in die IG Metall. Beteiligen Sie sich in Ihrem Interesse an Aktionen und an Warnstrieks, um die Arbeitgeber gegebenenfalls zum vernünftigen Handeln zu zwingen. Lassen Sie uns mit dem Erreichen eines möglichst hohen Abschlusses in 2006 unseren Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit und zum Erhalt unseres Lebensstandards leisten.

Wir werden diese Kraft auch brauchen um zwei weitere zusätzliche Angriffe der Arbeitgeber abzuwehren:

- Sie wollen keine vermögenswirksame Leistung mehr bezahlen und haben deshalb den entsprechenden Tarifvertrag gekündigt. Der befindet sich in der Nachwirkung.
- Sie greifen unser Leistungsvermögen an. Im ersten Schritt wollen die Arbeitgeber mit der Kündigung des Tarifvertrages zur „Fortwirkung des Lohnrahmentarifvertrages II im ERA“ hierzu den Leistungslöhnern 8,8 % mehr Arbeitszeit abverlangen, bzw. 8,8 % Arbeitsplätze einsparen. Das wäre ein „Dammbbruch“, der uns alle mit weit höheren Leistungsanforderungen „überschwemmen“ würde.

Wir wollen jedoch gesund arbeiten, leben und in Rente gehen.

Lassen Sie uns gemeinsam eine erfolgreiche Tarifrunde 2006 gestalten.

Entscheidende Phase bei der Einführung des neuen ERA-TV

Die Einführung des neuen Entgelt-Rahmen-Tarifvertrags (ERA-TV) kommt in die entscheidende Phase. Nachdem die betrieblichen Niveaubispiele auf zentraler Ebene fast alle abgeschlossen sind, werden in 2006 zwei wichtige Termine zu beachten sein.

Allerdings wird es gegenüber dem bisher gültigen Terminplan eine Verschiebung geben: Nicht wie geplant am 1.1.2006, sondern am 1.5.2006 erhält die örtliche Paritätische Kommission die Einstufung der Arbeitsaufgaben in den Abteilungen. Es werden also die Niveaubispiele in den Abteilungen bekannt gegeben und mitgeteilt wie viele MA den jeweiligen Niveaubspielen zugeordnet werden. In der örtlichen Paritätischen Kommission werden diese Niveaubispiele analysiert, indem sie mit den Niveaus nach Altsystem verglichen werden. Für die Dauer von sechs Monaten kann den Einstufungen der Arbeitsaufgaben seitens BER-Si widersprochen werden. Nach ERA-TV Einstufung sollte die Entgeltsumme der Entgeltsumme des Altsystems entsprechen, also Kostenneutralität erreicht werden. Falls dies nicht der Fall ist, wird der aus den vergangenen Tarifrunden gefüllte „ERA-Topf“ für Abweichungen verwendet. Daher ist wichtig, dass zurückgehaltene Höhergruppierungen ausfindig gemacht werden und vor Einführung des ERA-TV höhergruppiert werden. Der Betrag aus dem „ERA-Topf“ kann dann zweckgebundener eingesetzt werden. Offen ist momentan wieder, ob am 1.7.2006 jeder MA die Information erhält, welchem Arbeitsplatz er in der Abteilung zugeordnet wird, aus der dann seine Einstufung resultiert. Für neue MA in der Einarbeitungsphase wird der Zielarbeitsplatz zugeordnet. Diese Information erhält auch der Betriebsrat. Er kann dann im Bedarfsfall dieser vorläufigen Einstufung widersprechen. Die Einstufung ist vorläufig, da der Umstellungstermin auf ERA-TV erst in der Tarifrunde 2007 festgelegt wird. Jeder MA sollte daher die Beschreibung seiner Tätigkeit überprüfen und gegebenenfalls den Betriebsrat entsprechend informieren.

Die Betriebsräte sind der Meinung, dass die Einführung des ERA-TV einen fairen Gestaltungsrahmen für die Arbeit der Zukunft bietet. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung geben für die Umstellung den Rahmen vor. Der Betriebsrat fordert jeden MA auf, diesen Gestaltungsrahmen auch zu nutzen und sich in die Diskussion einzumischen. Zum einen geht es darum zurückgehaltene Höhergruppierungen ausfindig zu machen, wie oben bereits erwähnt und zum anderen geht es darum seine Tätigkeit über das Mitarbeitergespräch dahingehend zu dokumentieren, dass entsprechend dem ERA-TV wertigkeitsprägende Tätigkeitsmerkmale aufgezählt werden. Bei Reklamationen sind dies dann die einzigen Unterlagen, die ein MA heranziehen kann. Wie

gesagt, es soll ja nicht so kommen, dass der „ERA-Topf“ für zurückgehaltene Höhergruppierungen ausgegeben werden muss, sondern dass er zweckgebunden den nach Tarifvertrag benannten MA-Gruppen zugute kommen kann. Bis zum Redaktionsschluss lagen noch keine weiteren gesicherten Erkenntnisse vor, über die weitere Entwicklung der „Terminschiene“ werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

Betriebsvereinbarung zur Kameraüberwachung

Die Betriebsvereinbarung zur Kameraüberwachung am Standort Schwieberdingen ist abgeschlossen.

Sie ist seit dem 1. November 2005 in Kraft. Im Online-Betrieb kann der Werkschutz die Zugänge und ausgewählte Punkte innerhalb des Werksgeländes bzw. an der Werksaußenhaut überwachen. Nur in begründeten Ausnahmefällen können die gespeicherten Bilder ausgewertet werden. Jeder Zugriff auf gespeicherte Bilder wird systemseitig protokolliert. Der Betriebsrat erhält diese Protokolle. Das Bundesdatenschutzgesetz schreibt zwingend die Zweckgebundenheit einer Kameraüberwachung vor. In der Betriebsvereinbarung ist der Einsatzzweck festgeschrieben. Die installierte Kameraüberwachung wird dem vorbeugenden und abwehrenden Schutz des Standorts Schwieberdingen dienen. Das sind die Erhöhung der Sicherheit von Personen und Objekten, die Verhütung von Straftaten und die Ermittlung von Tätern. Die Anlage kann auch den Werkschutz bei Einlass sowie den Auslass von Personen an Werktoeren und Drehsperren unterstützen. Überwacht werden also die Zugänge zum Werkgelände, die Bosch-Parkplätze und ausgewählte Innenbereiche des Standorts. In der Betriebsvereinbarung wird dies geregelt und dokumentiert. Dabei wird eine Verhaltenskontrolle ausdrücklich verboten. Die zur Verfügung stehenden Live-Bilder sind nur für den Werkschutzdienst einzusehen. Auf gespeicherte Bilder darf nur in Ausnahmefällen zugegriffen werden. Zugriffe müssen begründet sein und werden durch das System automatisch protokolliert. Für uns Betriebsräte war es wichtig durch die Betriebsvereinbarung den Betrieb der Anlage festzuschreiben und ihn auch transparent darzustellen. Es findet also keine willkürliche und heimliche Beobachtung bzw. Überwachung statt. Interessierte können die Betriebsvereinbarung auf der Intranetseite von BER-Si abrufen bzw. im Betriebsratsbüro einsehen.

Veränderungen bei der Bosch-Altersvorsorge

Die von Bosch angebotene betriebliche Altersversorgung ist eine freiwillige Firmenleistung, die per Betriebsratsvereinbarung geregelt ist.

Die Firmenstellen informierten den Gesamtbetriebsrat (GBR), dass bei Beibehaltung der bis zum Jahr 2010 vereinbarten Kapitalverzinsung von 6% es darüber hinaus keine weitere Zusage zur Fortführung der Altersvorsorge geben würde. Darauf hin wurden Gespräche aufgenommen, mit dem Ziel einer Fortführung der Bosch-Altersvorsorge über das Jahr 2010 hinaus. Diese Verhandlungen mündeten in folgendes Ergebnis:

Seit 1999 stellt Bosch unter dem Namen „Kapital Vorsorge Plan“ Versorgungsbausteine (1,5 % eines Jahresbruttoeinkommens plus 9 % für den Entgeltanteil über der Beitragsbemessungsgrenze) auf ein persönliches Konto ein, das mit 6 % verzinst wird. Eine Auszahlung kann als monatliche Rente mit Hinterbliebenenschutz über den Bosch-Pensionsfonds oder über ein- oder mehrjährige Barauszahlungen des angesparten Betrags erfolgen.

Ab 1.1.2006 garantiert Bosch weiter die 1,5 % + 9 % (siehe oben) eines Bruttojahreseinkommens. Es wird für die ab 1.1.2006 neu eintretende Mitarbeiter keine Mindestverzinsung mehr garantiert. Die Verzinsung hängt vom Erfolg des Bosch-Pensionsfonds ab. Die neue Bosch-Altersvorsorge firmiert unter dem Namen „Bosch Vorsorge Plan“. Es werden zukünftig die private (Bosch-Pensionsfonds) und die Firmenvorsorge im Bosch-Pensionsfonds zusammengeführt.

Für alle Kolleginnen und Kollegen, die bereits bei Bosch arbeiten, gilt eine Übergangsregelung: Bei Kontoabschluss und Rückrechnung des Kapital-Vorsorge-Planes auf den 31.12.2005 wird ein Sonderbaustein eingestellt, der die 6 %-ige Verzinsung der Jahre 2006 bis 2010 abbildet. Auch garantiert die Firma für die Jahre 2011 bis 2015 noch eine Mindestverzinsung von 4,5 %. Für die Auszahlung der ab dem 1.1.2006 aufgelaufenen Vorsorgebeiträge gilt dann, dass maximal bis zu 30 % des Kapitalbetrages als Einmalzahlung ausgezahlt werden können. Der Restbetrag wird als lebenslange monatliche Rente mit Hinterbliebenenschutz (60 %) ausbezahlt. Die bis zum 31.12.2005 geleisteten Firmenbeiträge in die Altersvorsorge werden auch zukünftig nach den heutigen Regeln ausbezahlt.

Folgende Verbesserungen konnten in der Verhandlung zwischen Betriebsrat und Firmenstellen erreicht werden:

Im „Bosch Vorsorge Plan“ ist die Rente wegen Invalidität so geregelt, dass für diesen Fall Zuwendungen bis zur

gesetzlichen Rente in Höhe eines Jahresgehaltes anteilig bereitgestellt wird.

Das System sieht wieder als Regelfall eine monatliche Rente vor.

Für Frauen und Männer gibt es bei gleichem Kapitalstock keine unterschiedlichen Renten mehr.

Die Firmenzusage für das Fortführen der betrieblichen Altersvorsorge wird um 5 Jahre bis ins Jahr 2015 verlängert.



Mehr als 19 Jahre lang erhält heute eine Durchschnittsrentnerin ihre Überweisungen für die Altersrente. Das sind knapp sechs Jahre mehr als 1980. Männer beziehen 14,3 Jahre lang Rente (1980 waren es elf Jahre). Noch kürzer waren die Jahre als Rentner vor 45 Jahren. Damals, 1960, konnten Männer und Frauen nur durchschnittlich um die zehn Jahre ihre Rente genießen. Zwei Entwicklungen haben die Rentenzeiten ausgeweitet: Seit den 60er Jahren hörten immer mehr Menschen vorzeitig auf zu arbeiten, das Rentenzugangsalter sank. Außerdem stieg die Lebenserwartung der Bundesbürger deutlich an. Heute wird ein Rentner im Schnitt 73 Jahre alt, 1980 waren es 72 und 1960 knapp 69 Jahre. Rentnerinnen beziehen heute bis zum 79. Lebensjahr ihr Altersruhegeld, 1980 nur bis zum 74. Lebensjahr. Für die soziale Rentenversicherung bedeutet das: Die Beitragszahler müssen immer länger für immer mehr Rentner aufkommen.

Statistische Angaben: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger

Entwicklungen in der Entwicklung

EB

Am 5.12. fand im EB-Werk Hildesheim eine denkwürdige Betriebsversammlung statt. Kurz zuvor hatte die Werkleitung einseitig erklärt, der vor drei Jahren mit viel Verzicht teuer erkaufte Sanierungsplan (statt 830 sollten „nur“ 470 Stellen gestrichen werden) sei gescheitert und fast zeitgleich kam die Meldung, die Muster für den Hybridantrieb würden künftig nicht mehr in Hildesheim, sondern zukünftig in Bühl gebaut, wo es zwischenzeitlich auch Beschäftigungsprobleme gibt.

Belegschaft und Betriebsrat wehrten sich und machten in der fast sechsstündigen Aussprache klar, dass die Hildesheimer um ihre Arbeitsplätze kämpfen und zufriedenstellende Aussagen der Geschäftsleitung erwarten.

Die zuerst mündlich gegebene Zusage der Bereichsleitung hatte dann auch zum Inhalt, dass die Hybridverlagerung und das Sanierungskonzept solange ausgesetzt werden, bis mit dem Betriebsrat und der Belegschaft eine Zukunftsperspektive für Hildesheim erarbeitet sei. Die Beschäftigten machten klar, dass nur ein Zukunftskonzept in Frage kommt, das diesen Namen auch verdient.

Da der geschäftsführende Ausschuss des Gesamtbetriebsrates (GBA) kurzfristig aus aktuellem Anlass in Hildesheim zu einer Sondersitzung zusammenkam, erlebte unser Vorsitzender Armin Knust diese Veranstaltung mit. Beeindruckend war, den oft beschworenen Bosch-Geist zu spüren, den viele Redner spürbar werden ließen, wenn sie sich mit den Bosch-Werten oder der eigenen Familientradition bei Bosch auseinandersetzten. Bei den Beschäftigten und den Auszubildenden erlebte man viel Herzblut und Engagement für den Standort und dessen Zukunft. Von der Werkleitung und dem Vertreter des Bereichsvorstandes spürte man davon wenig. Mit übertriebener Sachlichkeit, als wäre und würde nichts geschehen, wurden die vorgefassten Berichte abgelesen, besonders die Wünsche für eine besinnliche Weihnachtszeit klangen den Kolleginnen und Kollegen aber eher wie Hohn und Spott in den Ohren angesichts der neuen Abbauszenarien, die diese Werkleitung kurz zuvor verkündet hatte.

Es ist bekannt, dass neben höheren Rohstoffpreisen für Energie, Stahl und Metalle, auch Qualitätsprobleme und massive Verluste in Ungarn und China die EB-Bilanz gründlich verhegeln. Diese Verluste werden zwar eingeräumt, allerdings lehnt es die EB-Führung bisher beharrlich ab, Zahlen zu nennen....

Wenn Sie sich jetzt fragen, was denn dieser Vorgang in Hildesheim mit Schwieberdingen zu tun hat, dann ist die Antwort einfach. Wir wurden informiert, dass EB in den nächsten 8-10 Jahren die Zahl der Entwickler weltweit verdoppeln will – aber der Aufbau soll gänzlich außerhalb Deutschlands stattfinden. EB in Schwieberdingen wird – wenn überhaupt – seine Beschäftigtenzahl halten. Wir können eines auf jeden Fall lernen: In der globalisierten Welt müssen wir gemeinsam mit unserer Gewerkschaft IG Metall für unsere Arbeitsplätze bei einem „global player“

kämpfen – die Manager haben ihre soziale Verantwortung, die ihnen vom Grundgesetz auferlegt wird, längst aus den Augen verloren. Gemeinsam müssen wir sie immer wieder daran erinnern!

GS

Seit dem Auszug von CS spüren wir deutlich, Schwieberdingen ist ein GS-lastiger Standort geworden mit den „Untermietern“ AE, CR, EB, CI und Standortfunktionen.

Und bei GS herrscht keine optimistische Stimmung, denn – salopp formuliert – hat jedes Auto, das mit einem Dieselmotor gebaut wird, keinen Benzinmotor und daher keine GS-Komponenten unter der Haube. Für uns bedeutet das, dass bei GS trotz extremer Personalknappheit bei vielen Bereichen, z.B. bei dem erst zum Jahresbeginn umgesiedelten Bereich der Getriebesteuerung, keine Einstellungen „von außen“ stattfinden, sondern als höchstes der Gefühle interne Versetzungen stattfinden. In anderen Bereichen sieht es nicht besser aus. Was wir nicht verstehen: Wie kann man auf der einen Seite jammern, dass man Projekte nicht gewinnt oder die Stückzahlen zurückgehen, auf der anderen Seite aber Projektgruppen so dünn bestücken, dass Ärger aller Art vorprogrammiert ist? Das Beispiel MED17, das der Betriebsrat auf der vorletzten Betriebsversammlung als „Negativbeispiel“ aufgegriffen hat, ist kein Einzelfall, höchstens die Spitze des Eisbergs! Wie viele Planungsinstrumente hat Bosch in den letzten Jahren eingeführt, Projektannahmeverfahren definiert, Handbücher geschrieben und wieder verändert? Wir können nicht nachvollziehen, warum bei der Zukunftssicherung so gespart wird und man lieber Kunden nachhaltig verärgert als mit einer ausreichenden Kapazität die zugesagten Projekte anzugehen. Ist es ehrenrührig, wenn Bosch hierbei in Vorleistung geht?

CR

Der Bereich der Forschung und Vorausbildung ist derzeit ein Lichtblick in der Schwieberdinger Landschaft, weil dort nach wie vor weitere Mitarbeiter gebraucht und eingestellt werden. Durch das geplante Wachstum des Konzerns werden sich auch die Zentralabteilungen weiter ausdehnen und es ist damit zu rechnen, dass ein weiterer Zustrom von Forschern von der Schillerhöhe nach Schwieberdingen stattfinden wird. Wir begrüßen gerne neue Kolleginnen und Kollegen.

AE

Da GS einer der wichtigen internen Kunden von AE ist, spielt die Nähe zu den GS-Abteilungen eine wichtige Rolle. Auch wenn die Getriebesteuerung inzwischen bei GS angesiedelt wurde, ist der Bereich der Rückhaltesysteme gewachsen und hat inzwischen – nach einigen Geburtswehen – in Ditzingen ein neues Zuhause gefunden.

CI

Die Baustelle neben dem bisherigen Rechenzentrum weist darauf hin, dass eine Erweiterung ansteht und unterstreicht die Bedeutung des Standorts für die Datenverarbeitung. Für die Kolleginnen und Kollegen in diesem Bereich hatte das zur Folge, dass wir uns Anfang des Jahres über Bereitschaftszeiten unterhalten mussten, wobei sich einmal mehr zeigte: man kann tragfähige Regelungen nicht gegen sondern nur mit den Beschäftigten machen.

Fazit

Insgesamt beobachten wir, dass wir wieder die 5000-er Marke überschreiten, nachdem wir nach dem Auszug der CS-Kolleginnen und Kollegen in der Mitarbeiterzahl kurzfristig auf etwa 4350 abgesunken waren. Schwieberdingen spielt in der Bosch-Welt eine wichtige Rolle. Gemeinsam mit der IG Metall ist es unser Bestreben, auch weiterhin die guten Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten hier am Standort zu erhalten und wir nehmen an, wir sind hier alle einer Meinung. Dann wird es für Sie, falls Sie noch kein Mitglied der IG Metall sein sollten, keine Frage sein: Ich helfe mit und trete ein! Das Formular im Heft müssen Sie nur ausfüllen, ausschneiden und an den Betriebsrat schicken.

Betriebsratswahlen 2006

Es ist wieder einmal soweit: 2006 findet die nächste Betriebsratswahl statt.

Gewählt wird am **Dienstag, den 14.03. und Mittwoch, den 15.03.2006 in den Kasinos 1 und 2 in der Zeit von 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr sowie in den Außenstellen Ditzingen, Kallenberg und Tamm.** Die genauen Wahlorte und Wahlzeiten in den Außenstellen werden noch bekannt gegeben. Die öffentliche Stimmauszählung und Stimmenverteilung auf die Kandidaten wird am Donnerstag den 16.03.2006 erfolgen. Der Ort und die Zeit werden ebenfalls noch bekannt gegeben.

Selbstverständlich wird auch Briefwahl möglich sein.

Der Wahlvorstand wird mit dem neuen Wahlablauf sowie den verlängerten Wahlzeiten die Möglichkeit schaffen, dass alle Wahlberechtigten an der Wahl teilnehmen können und eine hohe Wahlbeteiligung ermöglicht wird.

Kreuzen Sie sich schon heute den Termin in Ihrem Kalender an!

Termine für den IG Metall-Infotreff in 2006

19.1. 16.2. 23.3. 27.4. 1.6. 6.7. 14.9. 19.10. 16.11. 14.12.

Ort: Gaststätte Kegler Klause, Ottenbrunnweg 2, Schwieberdingen

Beginn: Donnerstags von 16.30 Uhr bis ca. 18.00 Uhr



Ein Rechtsanspruch auf Weihnachtsgeld (Jahressonderzahlung) besteht für Arbeitnehmer nur dann, wenn es verbindliche tarifliche Regelungen dazu gibt. Das dürfte aber für immer weniger Menschen in Deutschland der Fall sein. Die Tarifbindung der Betriebe nimmt kontinuierlich ab und erstreckt sich noch auf knapp die Hälfte der west- und etwa ein Viertel der ostdeutschen Betriebe. Wenn es ein Weihnachtsgeld gibt, ist das noch längst nicht immer das so genannte 13. Gehalt.

Quellen: WSI Tarifarchiv/ Hans-Böckler-Stiftung Institut für Arbeitsmarkttund Berufsforschung (IAB)

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 Kreditin

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraf 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:.....

Bitte abgeben bei BER-Si