

## Betriebszeitung

der IG Metall-Vertrauensleute und -BetriebsrätInnen der  
Robert Bosch GmbH und Automotive Lighting GmbH, Reutlingen



Ein Großteil der IG Metall-Vertrauensleute und -BetriebsrätInnen in der Pause eines arbeitsamen Wochenendseminars in Hemmenhofen am Bodensee

## ▲ Vertrauensleute bei Bosch in Reutlingen neu gewählt IGM-Vertrauenskörper für 2008–2012 hat sich gebildet - Seiten 3–7



Matthias Ott, der neue stellvertretende VK-Leiter der IG Metall bei Automotive Lighting (links), mit dem VK-Leiter Michael Jäger



Jugend-Vertrauensleute mit ihrem Betreuer der IG Metall-Verwaltungsstelle, dem Jugendsekretär Michael ‚Heiner‘ Bidmon (6. von rechts)

## ▲ ARLT: VK-Wahl und Infos - Seite 17

## ▲ IG Metall-Jugend bei BOSCH - Seite 7+8

Kontischicht-Themen ▶ S. 10-13

Tarifrunde ‚Altersteilzeit‘ ▶ S. 23



## Themenauswahl

### BOSCH-STANDORT-INFOS S. 3-15

- *in+direkt* intern S. 3
- Vertrauensleutewahlen der IG Metall S. 3
- Was ist eigentlich der VK S. 4
- Kurzporträts der VK-Leiter S. 5
- Vertrauenskörper-Schulung S. 6
- Die neue Vertrauenskörperleitung S. 7
- Jugend-VK startet durch S. 7
- Verbessertes Infoangebot der JAV S. 8
- Bericht zur Situation in Rommelsbach S. 9
- ‚Klimakatastrophe‘ im Bau 308 S. 10
- Spendenaktion der Fab/SGI S. 10
- Die Zeit ist reif - Teilzeit im Konti! S. 11
- Infos zum 6-Tage-Kontimodell S. 12
- GEA-Artikel über die Schichtarbeit S. 13
- Mehr Geld fließt in unsere Taschen S. 14
- Industriefarrer Junginger zu Besuch S. 15

### LESERINNENBRIEFE S. 16

### ALRT-STANDORT-INFOS S. 17

### BOSCH-INFOS S. 18-20

- Europa-Comitee von Bosch tagte S. 18
- Infos zur Gemeinschaftshilfe S. 19
- Bosch-Betriebsräte aus Südafrika S. 19
- Sonderaktionstag ‚Grafeneck‘ S. 20

### PREISAUSSCHREIBEN S. 21+22

- SUDOKU-Rätsel und Auflösung S. 21
- Gewinnerinnen vom Frauentag S. 22

### IGM + DGB-INFOS S. 23+24

- Tarifrunde zur ‚Neuen Altersteilzeit‘ S. 23
- Integration im betrieblichen Alltag S. 24

### POLITIK + GESELLSCHAFT S. 25

- Lidl bespitzelt skrupellos S. 25

### in+direkt-LETZTE INFOS S. 26

### FOTO-IMPRESSIONEN S. 27

### FOTO-IMPRESSIONEN S. 28





## **in+direkt intern:**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit unserer letzten **in+direkt** sind schon wieder eine ganze Menge an Ereignissen geschehen, über die es sich zu berichten lohnt. So hat diese Ausgabe wieder einiges zu bieten.

Das Jahr 2008 hat im Januar gleich mit einem Großereignis angefangen: der Aufsichtsratswahl der Robert Bosch GmbH. Anschließend fanden dann die Wahlen unseres IG Metall-Vertrauenskörpers statt. Thorsten Dietter, bislang stellvertretender VK-Leiter, wurde jetzt mit großer Mehrheit als unser neuer VK-Leiter gewählt. Zusammen mit seinem Nachfolger, Bülent Bengi, haben die beiden sich einiges vorgenommen, was die VK-Arbeit an unserem Standort betrifft. Einen kleinen Einblick gaben sie bereits an unserem Schulungswochenende Anfang März mit den IGM-Vertrauensleuten.

Betrieblich gab es in den Monaten seit der letzten Ausgabe auch wieder etliche Themen. Wir haben uns mit dem Qualifi-

zierungskonzept für die Rommelsbacher MitarbeiterInnen auseinander gesetzt, weitere ERA-Reklamationen abgearbeitet und sind in die Belastungsermittlungen unter ERA eingestiegen.

Auch haben wir begonnen, über eine Einführungsbetriebsvereinbarung für den Ergänzungstarifvertrag der IG Metall für Forschung und Entwicklungsstandorte zu verhandeln. Ferner haben wir uns mit der Wettbewerbsfähigkeit der zukünftigen LTCC-Technik namens ‚L‘ beschäftigt.

Dies sind bei weitem nicht alle Themen, die wir behandelt haben, aber es lässt das Spektrum unserer Arbeit erahnen. Es war uns IG Metall-BetriebsrätInnen und -Vertrauensleuten also nicht langweilig, ganz im Gegenteil.

Aber, Kolleginnen und Kollegen, die nächsten Monate werden es auch in sich haben: Nachdem wir im April unseren Anteil am Erfolg von Bosch, die Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP), überwiesen bekommen haben, geht der Geldsegen weiter. Es folgt im Mai das tarifliche Urlaubsgeld, im Juni die nächste Tarifierhöhung und die Ausschüttung des ERA-Strukturfonds.

Außerdem gibt es im August als letzten Teil der Tarifierhöhung noch eine Einmalzahlung über 3,98%.

Im Mai wird Bosch wieder sein Bilanzergebnis vorstellen, pünktlich zu den Tarifverhandlungen unserer IG Metall für eine neue Altersteilzeit. Dann wird man erkennen können, ob Bosch hierfür auch Gelder zur Verfügung stellen kann. Selbst wenn Bosch dies könnte, werden wir IG MetallerInnen vermutlich nicht umhin kommen, für eine tarifvertragliche Regelung der IG Metall auf die Strasse zu gehen. Das Heft müssen wir IGM-Mitglieder in die Hand nehmen. Ansonsten wird es wohl nichts mehr mit der Möglichkeit für ältere KollegInnen, in den wohlverdienten Ruhestand zu gehen, und für junge Menschen, eingestellt oder übernommen zu werden. Deswegen stehen die nächsten Wochen im besonderen Maße unter dem Motto: ‚Für jung. Für alt. Für alle.‘

Wir von der **in+direkt**-Redaktion schließen uns diesem Motto an und wünschen: **Viel Spaß und Interesse beim Lesen!**

## **Vertrauensleute-Wahlen der IG Metall**

**Vom 11. - 22. Februar 2008 fanden in Reutlingen, Rommelsbach und Kusterdingen die Wahlen zum IG Metall-Vertrauenkörper (VK) für die Wahlperiode 2008 - 2012 statt. Gewählt wurde in allen Minifactories und Werkstätten am gesamten Standort.**

Schon drei Monate vor der Wahl wurde über die Schwarzen Bretter, über unsere Betriebszeitung und auf den Betriebsversammlungen der Wahlzeitraum bekannt gemacht, für KandidatInnen geworben. Interessierte konnten sich bei der VK-Leitung melden.

Insgesamt stellten sich 170 Vertrauensleute zur Wahl. Dies sind sowohl Männer wie Frauen, Jüngere wie Ältere, die alle Altersgruppen im Betrieb abbilden. Es



Bei den Wahlen zum IGM-Vertrauenkörper

stellten sich sowohl erfahrene wie neue Vertrauensleute auf.

Die Wahl wurde in den Pausenräumen mittels Stimmzettel und Wahlurne abgehalten. Etwa pro zehn Beschäftigte konnte eine Vertrauensfrau oder ein Vertrauensmann gewählt werden.

Betriebs- und ErsatzbetriebsrätInnen der IG Metall sind über dieses Amt ebenfalls



Vertrauensleute, so dass wir mit der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung), dem Jugend-VK und der SBV (Schwerbehindertenvertretung) insgesamt 249 Vertrauensleute sind.

Im Namen der VK-Leitung danken wir allen Vertrauensleuten für ihre Bereitschaft zum Engagement und wünschen viel Erfolg für die sicher spannenden nächsten vier Jahre.

**Thorsten Dietter und Bülent Bengi**



## Durchblick:

# Was ist und macht eigentlich der ‚VK‘?

‚VK‘ steht für ‚Vertrauenskörper‘, dem höchsten Gremium der IG Metall in den Betrieben. Die VKs setzen sich aus folgenden IG MetallernInnen zusammen: Vertrauensleuten, (Ersatz-, ordentlichen und freigestellten) BetriebsrätInnen, Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), des Jugend-VK und der Schwerbehindertenvertretung.

An unserem Reutlinger Dreier-Standort sind das 249 Beschäftigte bei Bosch, die als AnsprechpartnerInnen der IG Metall im Bereich für vier Jahre gewählt sind (beim Jugend-VK ist der Wahlturnus alle zwei Jahre).

### Welches sind die Ziele des VK?

Diese sind: Gemeinsame Diskussionen über die unterschiedlichsten Probleme in den Bereichen durchzuführen. Daraus soll ein gegenseitiges Verständnis ermöglicht und ein gezieltes Vorgehen durch solidarisches Handeln erreicht werden. Durch unsere abgestimmten gemeinsamen Aktionen sollen der bestmögliche Schutz des Einzelnen und die größtmögliche Durchsetzungskraft im Betrieb gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber der Gesellschaft gewährleistet werden.

### Und was machen die Vertrauensleute alles?

Vertrauensleute (VL) informieren die IG Metall-Mitglieder in den Bereichen über aktuelle Themen der IGM und sind AnsprechpartnerInnen und VermittlerInnen zu den IGM-BetriebsrätInnen bei Fragen und Problemen einzelner KollegInnen oder der Teams im Betrieb. Auf der Betriebsebene setzen sie sich für die Interessen ihrer KollegInnen und für deren sozialen Belange ein und tragen aktiv zur Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei (z.B. Aktion für die Azubis am 6. Juni 2007). Sie nehmen an den Aktionen zu den Tarifrunden der IG Metall teil (z.B. 2004,

2006, 2007), bereiten die Betriebsratswahlen vor und sammeln Spenden (beispielsweise für den Verein Hilfe für kranke Kinder e.V.). Da sie Sprachrohre für ihre KollegInnen darstellen, tragen sie deren Bedürfnisse und Interessen im VK-Gremium vor, wo dann immer wieder Verhandlungsaufträge an die IG Metall-Fraktion des Betriebsrats erteilt werden (z.B. Essensversorgung in Konti, Spät- und Nachtschicht, Teilzeitmöglichkeiten im Konti, Probleme in Rommelsbach oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Als Mitglieder von VK-Projekten (z.B. ‚Betriebsversammlungen‘ oder ‚Beteiligung organisieren!‘) und VK-Arbeitskreisen (z.B. ‚Frieden und Soziales‘, ‚Kommunikation und Information‘ oder ‚Migration‘) nehmen sie Einfluss auf betriebliche und überbetriebliche Entwicklungen. Vertrauensleute gestalten aktiv die Politik und Ausrichtung der IG Metall-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen mit, indem sie in verschiedenen Gremien und Ausschüssen unsere ‚Bosch-Positionen‘ vertreten. Bei Problemen in anderen Betrieben der Verwaltungsstelle sind sie vor Ort, um ihre Solidarität zu zeigen, so wie bei Aktionen beim Bosch auch immer IG Metall-KollegInnen aus anderen Betrieben präsent sind.

Unsere Vertrauensleute treten auch für den Ausbau und Erhalt der Arbeitnehmerrechte auf bundesweiter Ebene ein (z.B. zum Erhalt der Tarifautonomie oder Fortführung der Vermögenswirksamen Leistungen, jetzt Altersvorsorgewirksame Leistungen).

Außerdem machen sie gegen politische Fehlentscheidungen mobil (z.B. zur Agenda 2010 oder zur Rente ab 67), und setzen sich für ein friedliches Miteinander, gegen Krieg und Fremdenfeindlichkeit ein (z.B. Demos gegen den Irakkrieg oder gegen Aufmärsche von Neonazis).

### Wie werden unsere Vertrauensleute für ihre Arbeit fit gemacht?

Klar ist, dass unserer IG Metall-Vertrauensleute nicht alles wissen (können), was sie gefragt werden.

Einerseits ist es deswegen ihre Aufgabe, Anliegen aus der Belegschaft an die kompetenten Stellen und Personen weiterzuleiten.

Dies sind die IGM-BetriebsrätInnen vor Ort oder beim Bosch-Gesamtbetriebsrat in Stuttgart bzw. MitarbeiterInnen der IG Metall-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen, des Bezirks Baden-Württemberg oder des Vorstands der IG Metall in Frankfurt.

Andererseits versucht die IG Metall in RT-TÜ ihre Vertrauensleute auch zu schulen, um ihnen das Grundwissen für die betriebliche Gewerkschaftsarbeit zu vermitteln. Darüber hinaus werden die VL auch immer wieder informiert durch die VK-Leitung und durch die zuständigen IGM-BereichsbetriebsrätInnen.

### Wie wollen wir unsere Arbeit verbessern?

Wir arbeiten daran, die Informationsverarbeitung und die Zuverlässigkeit unserer Abarbeitung von KollegInnen-Anfragen weiter zu verbessern. Selbstverständlich sind wir dabei auch angewiesen auf die Rückmeldungen unserer VL oder anderer IGM-Mitglieder im Betrieb.

### Denn: Nur wer sich einsetzt, kann Verbesserungen erreichen!

Unser Hauptaugenmerk gilt natürlich den Anliegen der IGM-Mitglieder, denn diese finanzieren mit ihren monatlichen Beiträgen ihre Gewerkschaft. Damit machen sie die IG Metall fähig für ihre Durchsetzungskraft in Tarifkonflikten und eben für ihre Bildungs- und Informationsarbeit. Und als eine der vielen Gegenleistungen durch die Organisation haben die Mitglieder auch ein Anrecht auf gute Betreuung!

Die heutigen Arbeitsbedingungen an unserem Standort, um die uns viele Außenstehende beneiden, haben die IG Metall-Vertrauensleute als betriebliche Speerspitzen unserer IG Metall in den letzten 44 Jahren maßgeblich mitgestaltet.



## **Kurzporträt von Thorsten Dieter, unserem neuen VK-Leiter**

### **Beruflicher Werdegang:**

Thorsten hat 1989 seine Ausbildung als Industriemechaniker bei der Firma Burkhardt + Weber begonnen und 1993 abgeschlossen. Nach massivem Personalabbau dort wurde er dank des IG Metall-Tarifvertrags für ein halbes Jahr in die Montage übernommen. Von Herbst 1993 arbeitete er vier Jahre lang als Mechaniker in einem Kleinbetrieb für Großküchentechnik.

Im Oktober 1997 wurde Thorsten als befristet Beschäftigter bei Bosch eingestellt und ab 1998 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Von 1998 bis 2005 arbeitete er in der Waferfab erst als Operator und später als technischer Einsteller.

### **Werdegang in den betrieblichen Interessenvertretungen:**

Von 1991 - 1993 Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Burkhardt + Weber. Ab 2002 Ersatzbetriebsrat bei Bosch, seit 2003 Betriebsrat und seit 1. Mai 2005 freigestellter Betriebsrat.

### **Gewerkschaftlicher Werdegang:**

Seit 1998 IG Metall-Vertrauensmann in der Waferfab, ab 2004 Stellvertretender VK-Leiter, Delegierter in die Delegiertenversammlung der IG Metall RT-TÜ, seit



2006 Teilnehmer des Ortsvorstandes der IG Metall RT-TÜ. Seit 2008 VK-Leiter bei Bosch und Mitglied der Tarifkommission in Baden Württemberg

### **Gesellschaftliches Engagement:**

Ehrenamtlicher Referent der IG Metall, ehrenamtlicher Arbeitsrichter am Arbeitsgericht Reutlingen, Gründungsmitglied des Reutlinger Sozialforums, Mitglied bei Pro Asyl und Greenpeace.

### **Seine Vision für den Standort:**

Unser Standort existiert seit 1964 und seit mittlerweile 44 Jahren haben sich die Beschäftigten in Fragen Qualität, Innovation und Einsatzbereitschaft einen Namen in der Robert Bosch GmbH erarbeitet. Thorsten meint dazu: „Die Belegschaft konnte in all diesen Jahren gemeinsam mit dem Betriebsrat und den IG Metall-

Vertrauensleuten viele Tarifverträge und übertarifliche Leistungen an unserem Standort erstreiten.

Die Herausforderungen für die Interessensvertretung werden zwar andere sein als in der Vergangenheit. So brauchen wir beispielsweise dringend Modelle, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulassen. Wir benötigen eine Fortführung der Altersteilzeit, die es uns ermöglicht, vor dem 67. Lebensjahr aufrecht aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Außerdem werden wir als Belegschaft ohne die unbefristete Übernahme unserer Auszubildenden und fehlende Einstellungen immer älter. Weitsicht und ein Umdenken der Geschäftsleitung wäre hier dringendst geboten.

Der Druck auf die Beschäftigten wächst also trotz massiver Gewinne unseres ‚sozialen Boschs‘. Die einzige Antwort von uns darauf ist jedoch gleich geblieben: Solidarität! Denn nur gemeinsam sind wir stark und nur gemeinsam können wir unser wertvolles Erbe erhalten und weiter ausbauen. Dieser Herausforderung werde ich mich gerne stellen und ich bin mir sicher, dass, wenn wir Beschäftigten weiterhin zusammenhalten, dies auch erreichen werden.“

## **Kurzporträt von Bülent Bengi, unserem stellvertretenden IGM-Vertrauenskörperleiter**

### **Beruflicher Werdegang:**

Bülent war ab 1983 beschäftigt bei der Firma Sidler in Tübingen als Galvanik-Arbeiter und ab 1984 bei der Firma Ammer in Reutlingen als CNC-Anlagenbediener. Ab 1993 machte er eine Berufsausbildung als Industriemechaniker Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik.

Nach der Ausbildung war er 3 1/2 Jahre beim Daimler in Sindelfingen und in Rastatt und wechselte 1999 zu Bosch in Rommelsbach als Produktionsmechaniker in der UI-Fertigung.



### **Werdegang in den betrieblichen Interessenvertretungen:**

Im Jahre 2000 wurde er gewählt als IG Metall-Vertrauensmann, 2002 und 2006

als Ersatzbetriebsrat und ist als Nachrücker ordentlicher Betriebsrat seit Mai 2007. Bülent ist Sprecher des betrieblichen Arbeitskreises Migration seit September 2007 und wurde gewählt als stellvertretender VK-Leiter im Februar 2008. Auch ist er Mitglied im AK Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

### **Gewerkschaftlicher Werdegang:**

Mitglied in der IG Metall ist Bülent seit 1984 und aktiv als Vertrauensmann seit 1990 bei der Firma Ammer und bei Daimler Rastatt. In der Migrationarbeit bei der IGM ist er seit 1990 tätig, ab 1994 Stellvertretender Sprecher des

*Fortsetzung Seite 6 oben*



AKs Migration in der Verwaltungsstelle RT-TÜ und seit 2004 Sprecher dieses Arbeitskreises. Dort ist er Mitglied des erweiterten Ortsvorstandes. Im März 2008 wurde Bülent zum Vorsitzenden des Migrationsausschusses im IG Metall-Bezirk Baden Württemberg gewählt.

**Gesellschaftliches Engagement:**

Seit 2006 ist er tätig als ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht Reutlingen.

**Bülents Vision für den Standort:**

"Durch eine gelungene Integration der Rommelsbacher Kolleginnen und Kollegen in Reutlingen können wir ein Stück weit die Weichen für die Zukunft stellen. Dennoch wird uns die Sicherung unserer Arbeitsplätze als Interessenvertretung auch in der Zukunft sehr intensiv beschäftigen."

Die Verstärkung der gewerkschaftlichen Arbeit am Standort Bosch Reutlingen

sieht Bülent als eine der wichtigsten Aufgaben in der Zukunft. Um dies zu erreichen, hält er es für wesentlich, mehr MitarbeiterInnen bei uns im Betrieb für eine Mitgliedschaft in der IG Metall zu gewinnen.

"Denn nur durch Stärke, Solidarität und mehr Beteiligung unserer Kolleginnen und Kollegen an Entscheidungen können wir die Herausforderungen der Zukunft meistern" so Bülent Bengi.

## Struktur der IG Metall-Vertrauenskörperleitung (VKL) der Robert Bosch GmbH Reutlingen von 2008 – 2012

<b>VK-Leiter</b> Thorsten Dietter	<b>Stellv. VK-Leiter</b> Bülent Bengi
--------------------------------------	--

<b>BR-Vorsitzender</b> Daniel Müller	<b>Stellv. BR-Vors.</b> Wulf Siepert	<b>SBV</b> Renate Speidel	<b>JAV</b> Gerald Müller
---	---	------------------------------	-----------------------------

<b>Bau 141</b> Alexander Eliewsky	<b>Bau 121</b> Susanne Steinhilber	<b>Bau 131</b> Darijo Prpic	<b>Bau 308 (+301)</b> Oliver Loth
<b>Bau 140</b> Dana Tomsic	<b>Kusterdingen</b> Albert Kunze	<b>Rommelsbach</b> Vincenzo Vernaci	<b>Bildungsbeauftragter</b> Wulf Siepert

<b>Kaufm MA</b> Gerald Müller	<b>Techn. MA / Meister</b> Walter Bölk	<b>Entwicklungsbereiche</b> Klaus Ritter
----------------------------------	---	---

Gewählte VKL-Mitglieder

VKL-Mitglieder durch ihre Funktion

### Neue Vertrauenskörperleitung (VKL) gebildet

Am 25. Februar fand unsere erste Vertrauenskörpersitzung nach der Wahl statt. In geheimer Wahl wurden die Vertrauensleute gewählt, die künftig die entsprechenden Bereiche bzw. Funktionen vertreten. Sie sind in Zukunft die AnsprechpartnerInnen für die IG Metall-Mitglieder und -Vertrauensleute in diesen Arbeitsbereichen oder -feldern. Das Ergebnis der VKL-Wahlen und -Bildung, die so genannte ‚Konstituierung‘, haben wir hier als Organigramm grafisch dargestellt.

### Wochenendschulung des neuen IGM-Vertrauenskörpers

Am 7. und 8. März 2008 fand unsere VK-Wochenendschulung mit 128 TeilnehmerInnen in Hemmenhofen am Bodensee statt. Schon das dritte Jahr in Folge führen wir diese Schulung gemeinsam mit unserem Jugend-VK durch.

Da sich der Vertrauenskörper nach der Wahl neu zusammengesetzt hat, also aus erfahrenen Vertrauensleuten und vielen neuen Gesichtern besteht, lag der

Schwerpunkt des ersten Wochenendes nach den VK-Wahlen auf einem gemeinsamen Verständnis für die betrieblichen Probleme sowie die Vertrauensleutearbeit. Natürlich diente das gemeinsame Wochenende auch dem gegenseitigen Kennenlernen.

Gert Bauer, unser I. Bevollmächtigter der IG Metall Reutlingen-Tübingen, skizzierte zu Beginn die aktuelle politische Situation und leitete daraus Handlungen für uns GewerkschaftlerInnen ab. Anschließend arbeiteten wir in Arbeitsgruppen, die sich aus Vertrauensleuten eines Bereichs zusammensetzten, die jeweiligen Bereichsprobleme heraus und hielten die Themen



auf Metaplan-Tafeln fest. Diese werden in den nächsten VK-Sitzungen aufgearbeitet, indem nach Lösungsstrategien gesucht wird.

Es folgten Ausarbeitungen in bunt gemischten Arbeitsgruppen zu den Themen:

1. **Geplante Streichung der Erholzeitpausen** (Steinkühlerpausen) durch die Geschäftsleitung, die sich daraus ergebenden Konsequenzen für uns Beschäftigte und die Verhinderung dieses Vorhabens.
2. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Schichtbetrieb** – wie ist die Situation heute? Was müsste verändert werden? Wie könnte eine Lösung aussehen?
3. **„Altersteilzeit“** – Wie können wir tariflich eine neue Altersteilzeit durchsetzen, nachdem die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit in 2009 ausläuft?
4. **Kommunikation zwischen Vertrauensleuten und Betriebsrat** – Wie kann sie verbessert werden, vor allem angesichts der verschiedenen Schichtgruppen und -modelle?
5. **Jugend-Vertrauenskörper** (Ausarbeitungen siehe nächster Artikel).

Alle Arbeitsgruppenergebnisse wurden bildlich dargestellt und in Form großer Aushänge auf Tafeln gepinnt. Am nächsten Tag wurden sie von den jeweiligen Teams dem gesamten Plenum vorgestellt und dort diskutiert.

In netter Atmosphäre und guter Stimmung verbrachten wir außerdem einen gemeinsamen Abend, sangen viele deutsche und internationale Lieder und führten viele nette Gespräche in einem urigen Raum der Tagungsstätte.

Das große Engagement und die hohe Motivation der teilnehmenden Vertrauensleute machen Mut, gemeinsam neue Ziele zu erreichen. In dieser Stimmung führen wir dann am Samstagnachmittag zurück nach Reutlingen.

## Jugend-Vertrauenskörper startet durch

### Engagierte Kolleginnen und Kollegen setzen sich für uns ein

Nach den Vertrauenskörper (VK)-Wahlen der IG Metall bei Bosch in Reutlingen im Februar 2008 wurden auch die Jugend-Vertrauensleute (J-VL) zum Wochenendseminar am Bodensee mit eingeladen. Natürlich waren uns auch engagierte und interessierte Auszubildende (Azubis) wieder willkommen.

Am 7. März trafen wir uns morgens um acht Uhr, um mit dem Bus zur Tagungsstätte zu fahren. Nach der Ankunft und dem Einchecken haben wir uns alle, also ‚alter‘ und ‚junger‘ Vertrauenskörper im großen Saal getroffen und wurden von Thorsten Dietter und von Bülent Bengi begrüßt. Anschließend sind wir ‚Junge‘ für uns in einen Seminarraum gegangen, wo uns die Teamer begrüßten und dann gab es auch schon das Mittagessen.



## Frisch gestärkt ans Werk

Zu Beginn des Nachmittags haben wir uns drei Fragen gestellt:

- Welche Erwartungen hat der J-VK an die JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung)?
- Welche Erwartungen hat die JAV an den J-VK?
- Welche Erwartungen hat die IG Metall an den J-VK und die JAV?

Jeder hat mögliche Lösungswege aufgezeigt, die wir dann sammelten und auswerteten.

Daraufhin gründeten wir Arbeitsgruppen, in denen wir zu verschiedenen Fragen arbeiteten wie die Übernahme der AuslernerInnen, Azubi gerechtere Umlaufstellen, mehr Kommunikation mit den Azubis, eine bessere Erreichbarkeit, Listenwahl ja/nein, Durchsetzungsvermögen, Vertrauen, das Einbringen der eigenen Meinung, das Herantragen von Problemen an die JAV usw..

## Geselliges Beieinander

Nach dem Abendessen trafen sich dann alle Vertrauensleute in der Wirtschaft, um zusammen in gemütlicher Runde zu singen, zu reden und Spaß zu haben. So konnten sich alle etwas näher und besser kennenlernen.

## Morgenstund‘ hat Gold im Mund

Gleich nach dem Frühstück erstellten wir eine gemeinsame Tafel, auf der wir unsere Ergebnisse dokumentierten. Anschließend fanden sich alle VKlerInnen, ob jung, ob alt, wieder im großen Saal ein, wo die verschiedenen Arbeitsgruppen der ‚Alten‘ ihre Themen vorstellten.

Aber auch wir, die Jugend, waren dran und wir gingen alle vor, um gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen unsere Arbeitsgruppenergebnisse zu präsentieren. Im Anschluss ging es zum Auschecken und zum Mittagessen, danach fuhren wir dann alle heim.

**Jörn Friede**  
**JAV-Bosch Rt**



## Verbessertes Informationsangebot der IG Metall und JAV für Auszubildende und die Jugend

### Neuer Newsletter der IG Metall-Jugend

Ab sofort bietet die IGM-Jugend Reutlingen-Tübingen für alle Interessierte einen Newsletter an. Darin enthalten sind unter anderem Termine und Neuigkeiten des Ortsjugendausschusses, Informationen und Termine zu Themen, Veranstaltungen und Seminaren der IGM-Jugend und vieles Wissenswertes für Jugendliche. Der Newsletter erscheint bei entsprechender Themenlage einmal wöchentlich. Unter folgendem Link könnt ihr den Newsletter problemlos runterladen: <http://www.reutlingen.igm.de/news/thema.html?id=104>. Natürlich könnt ihr auch eure E-Mail-Adresse mit dem Betreff „Add Newsletter“ senden an michael.bidmon@igmetall.de und bekommt ihn regelmäßig zugeschickt.

### Mehr Informationen für Auszubildende

Seit einigen Wochen ist sie endlich online, die Intranetseite der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) Reutlingen. Hier wurde eine neue Möglichkeit geschaffen, wie sich Azubis und andere die neuesten Infos rund um die Ausbildung besorgen können.

Auf der Homepage kann sich jeder über die Arbeit der JAV, über Termine und Neues rund um die Ausbildung, über Neuigkeiten vom Jugend-Vertrauenskörper (Jugend-VK), der IGM-Jugend und vieles, vieles mehr informieren. Die Homepage bietet auch viel Hintergrundmaterial zu den verschiedensten Themen. Wer jetzt Lust bekommen hat, bei uns vorbei zu schauen und sich zu informie-

ren, muss einfach nur das Intranet aufschlagen. Auf der Standortseite von Reutlingen findet ihr unter ‚Organisation‘ den Link ‚JAV-Rt‘, der euch direkt zu unserer Seite leitet.

Bei der Erstellung haben natürlich viele helfende Hände ineinander gegriffen. Ein besonderer Dank gilt hierbei Michaela Kreitmeir, ohne deren enormen Einsatz die Homepage nicht zu Stande gekommen wäre!

Vielen Dank auch allen anderen, die sich mit Artikeln und Beiträgen daran beteiligt haben!

**Gerald Müller, IGM-Vertrauenskörperleitung für kaufmännische MitarbeiterInnen, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung JAV**

## Homepage der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Intranet



## Fremde Welten begegnen sich

### Der Weg von der Mechanik zu der Elektronik hat in Rommelsbach begonnen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte meinen mittlerweile regelmäßigen Bericht über die Situation in Rommelsbach diesmal mit etwas Erfreulichem beginnen.

Auch in Rommelsbach wurde ein neuer IG Metall-Vertrauenskörper gewählt. Die Wahlbeteiligung war mit ca. 70% sehr hoch. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Alle KandidatInnen wurden gewählt, so dass es jetzt in Rommelsbach 26 Vertrauensfrauen und -männer gibt. Bei den schwierigen Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Schließung von Rommelsbach vor uns liegen, ist das eine wichtige Tatsache. Ich wünsche allen alten und neu gewählten MitstreiterInnen viel Mut, Kraft, Durchhaltevermögen und ein ordentlich dickes Fell.

Nach der Gratulation der Grund für die guten Wünsche: In kleinen Gruppen können schon seit Ende letzten Jahres Rommelsbacher KollegInnen die Wafer-fab und das Testzentrum besichtigen. Dieses Angebot wird gerne genutzt. Leider läuft dieses Angebot zu schleppend.

So gibt es immer noch zu viele RommelsbacherInnen, die ihre zukünftigen Arbeitsplätze nur vom Hörensagen kennen. Ein Missstand, der endlich erkannt wurde.

30 Rommelsbacher KollegInnen haben die Möglichkeit erhalten, für drei Monate, von März bis Mai, in der Waferfab probeweise im Kontibetrieb zu arbeiten. Das Angebot wurde gut angenommen, so dass nach anfangs 23 Interessenten (entgegen der Darstellung der Geschäftsleitung waren es inoffiziell mehr) heute 20 Rommelsbacher zu Gast in der Waferfab sind. Die Rückmeldungen, die wir von ihnen durch private Kontakte zu KollegInnen erhalten haben, sind meines Wis-

sens positiv, so dass das Interesse an einer Probekontiarbeit weiter gestiegen ist.

Dieser persönliche Eindruck bestätigte sich am 9. April 2008 während einer Informationsveranstaltung zur Probekonti in der Rommelsbacher Kantine. Während dieser Veranstaltung kamen drei Kolleginnen und Kollegen, die an der ersten Probekonti teilnehmen, zu Wort. Auch sie berichteten, dass es ihnen in der Waferfab sehr gut gefällt und dass sie am liebsten gleich dort bleiben würden. An dieser Stelle möchte ich den MitarbeiterInnen aus der Fab dafür danken, dass sie die RommelsbacherInnen so freundlich aufgenommen haben.

Die nächste Gruppe RommelsbacherInnen soll über die Sommermonate Juni, Juli, August die Möglichkeit erhalten, in Probekonti zu gehen. In manchen Werkstätten bzw. Teilbereichen von Werkstätten ist das Interesse mittlerweile höher als es wirtschaftlich machbar ist. Hier müssen dringend Lösungen gefunden werden. Eine Möglichkeit wäre der flexible Einsatz von Facharbeitern, die zwischen den einzelnen, zum Teil wirklich winzigen Maschinenparks springen. Letztendlich wird man darum in der Endphase von Rommelsbach sowieso nicht herum kommen.

Doch genug der Zukunftsmusik, wenden wir uns wieder den aktuellen Themen zu. Die Pilotschulung zur ‚Elektrofachkraft‘ ist abgeschlossen. Alle Teilnehmer haben die Prüfung bestanden. Die Schulung ist um eine Woche auf sechs Wochen aufgestockt worden, indem die folgenden Inhalte vorangestellt werden: einen Tag ‚Lernen lernen‘, drei Tage ‚Grundlagen der Mathematik‘ und ‚Grundlagen der Elektrotechnik‘ und einen Tag, an dem auf die individuellen Schwächen einer Lerngruppe eingegangen wird.

Zu bedenken ist dabei, dass sich in den Schulungsmaßnahmen auch Menschen befinden werden, die 20 Jahre und länger im Berufsleben stehen und in dieser Zeit nicht mehr gelernt haben und natürlich vieles von dem, was sie einmal erlernten, in Vergessenheit geriet. An der Pilot-schulung war auch Bernd Hermeth als

IG Metall-Betriebsrat beteiligt, um zu gewährleisten, dass die Interessen der Betroffenen nicht hinter den finanziellen Interessen der Firmenleitung anstehen müssen.

Die Pilotschulung zur ‚Fachkraft für Mikrotechnologie‘ ist seit dem 31. März 2008 ebenfalls in vollem Gange und wird einen Monat, also bis zum 30.4., andauern. Die Schulungsgruppen sollen eine maximale Größe von zehn Personen nicht überschreiten. Auch an diesem Pilotprojekt nimmt Bernd Hermeth von Seiten des Betriebsrats wieder teil.

Doch was passiert derweil in Rommelsbach? So nach und nach lichten sich die Reihen. Einige Versetzungen nach Reutlingen und Kusterdingen hat es sowohl im Angestellten-, als auch im (Fach-) Arbeiterbereich bereits gegeben. Und das Interesse steigt. Vielen kann es gar nicht schnell genug gehen, aus Rommelsbach zu verschwinden.

Unterdessen geht die Stückzahl deutlich zurück. Somit gibt es ein ganz neues Phänomen in Rommelsbach: Wer Freischicht oder Urlaub möchte, bekommt ein freudiges „Natürlich, kein Problem!“ zu hören. Wer dies nicht möchte wird, selbstverständlich ebenfalls freundlich, auf den Stand seines Freischichtkontos hingewiesen. Diesbezüglich kann ich mir eine kleine private Äußerung nicht verkneifen: „Erstaunlich, wie sich der Ton ändert“.

Zudem stellte es die Rommelsbacher Führungsriege den MitarbeiterInnen freitags bereits zweimal hintereinander frei, ob sie in die Spätschicht kommen möchten oder nicht. Dieser Trend könnte sich freilich nach der Sommerzeit noch einmal kurzzeitig, dann jedoch mit reduzierten Mitarbeiterzahlen, umdrehen.

Die Situation in der Werkstatt 011 330, die für das Feuerbacher Werk den Flansch für die CP4 produziert, ist eine völlig andere. Hier wird fleißig gearbeitet und Überzeit auch an Wochenenden und Feiertagen ist die Regel. Doch auch das wird sich ändern. Momentane Planung ist, dass der Flansch August/September dort



hin geht, wo er her gekommen ist: nach Feuerbach.

Damit wird wohl auch die Zeit der wilden Gerüchte ein Ende haben. Denn noch immer gibt es vereinzelt MitarbeiterInnen in Rommelsbach, die Schwierigkeiten damit haben, den Realitäten ins Auge zu sehen. Ein kleiner Teil träumt nach wie vor von einer Zukunft für Rommelsbach als Außenstelle von Feuerbach, wenn auch mit deutlich reduzierter Belegschaft.

Doch das ist nicht das einzige Gerücht, das seine Runden dreht. Ein weiteres Gerücht hält sich hartnäckig, nämlich die Behauptung, die Lohnabsicherung sei zeitlich befristet bis Ende 2015. Für alle, die auf den verschiedenen Betriebsversammlungen und Infoveranstaltungen körperlich oder geistig nicht anwesend waren: Der Abgruppierungsschutz gilt bis zum Ende der Betriebszugehörigkeit bei Bosch am Standort Reutlingen!

Und weil's so schön ist mit Gerüchten: Das Rommelsbacher Werk sei bereits für 7,8 Millionen an die Stadt Reutlingen verkauft worden. Eine klare Aussage hierzu von Seiten der Geschäftsleitung wäre doch einigen Mitarbeitern sehr wichtig. Aber ist das wirklich noch wichtig? Die meisten RommelsbacherInnen - und ich natürlich auch - schauen nach vorne und freuen sich auf die neuen Aufgaben und die neuen Kolleginnen und Kollegen, die sie erwarten werden.



**Alexandra Gregorovius, IGM-Vertrauensfrau und Ersatz-Betriebsrätin**

## 'Klimakatastrophe' in Reutlingen

### Luftzug- und Wärme-probleme im Bau 308

Wir haben nicht nur eine globale Klimakatastrophe, die sich augenscheinlich immer weiter ausweitet, sondern wir haben auch in Reutlingen mit einer solchen zu kämpfen: Im Bau 308 im Reinraum-Bereich der Werkstätten 080040 und 080060 haben wir teilweise katastrophale Klimabedingungen. Es gibt Arbeitsplätze, an denen es immer Zugerscheinungen gibt. An anderen Arbeitsplätzen ist es immer viel zu warm.

Obwohl diese Probleme schon mehrfach in verschiedenen Sitzungen angesprochen wurden, gab es leider lange Zeit keine Besserung. Nach Rücksprache mit unserer Werkstattführung und einem Bereichsbetriebsrat der IG Metall haben wir uns dann entschlossen, eine Unterschriftenliste zu erstellen.

Diese Liste war bisher ein voller Erfolg. Es fand aufgrund dieser Liste eine Besichtigung vor Ort statt und es gab auch bereits die Zusage, dass es an den Arbeitsplätzen, an denen ein Luftzug herrscht, eine Neugestaltung der Lufteinlässe der Klimaanlage gibt. Bisher sind an dieser Stelle Lufteinlässe an der Decke, allerdings direkt vor einer Glaswand. Dadurch 'fällt' die kühlere eingeblasene Luft an dieser Wand herunter und kommt direkt in Augenhöhe am Arbeitsplatz an dieser Stelle an. Das ist extrem unangenehm für die KollegInnen, die dort arbeiten. Wir sind mal gespannt, ob damit ein Teil der Klimakatastrophe behoben wird.

Es ist allerdings traurig, dass es sooo lange gedauert hat, bis hier etwas passiert ist. Immer wieder haben die KollegInnen geklagt, dass ihnen die Augen brennen und der Nacken schmerzt. Erkältungserscheinungen waren an der Tagesordnung.

Und dann passiert ewig nichts wirklich Und dann passiert ewig nichts wirklich Ziel Führendes. Und das in Zeiten, wo es immer heißt, wir müssen den Krankenstand in Reutlingen senken.

Ich denke, aktiv an den Mängeln an den Arbeitsplätzen etwas zu tun, ist ein Weg, den Krankenstand zu senken. Und nicht nur immer Druck auf die KollegInnen auszuüben.



**Oliver Loth, IGM-Vertrauenskörperleitung für den Bau 308, Ersatz-Betriebsrat**

## Spendenaktion für Kinderkrebsklinik

**Eine Initiative von MitarbeiterInnen der Schichtgruppe I der Wafer-Fabrik bei Bosch in Reutlingen**



Schon seit **sechs Jahren** werden solche Sammelaktionen in verschiedenen Zeiträumen abgehalten. Den Erlös dieser Aktionen bringen wir, die IG Metall-Vertrauensleute der Abteilung, immer direkt zu dem zuständigen Professor der Kinderkrebsklinik nach Tübingen.

Dieser freut sich sehr darüber und lädt uns bei jedem Besuch, den wir dort machen, zu einer spontanen Führung durch die Station ein, damit wir selbst einen Eindruck bekommen können, wofür die Spendengelder verwendet werden.



## Die Zeit ist reif:

### Teilzeit im Kontibereich!

**Dringendst notwendig ist es, Teilzeitmöglichkeiten im Kontibereich anzubieten!**

Die Menschen werden immer älter, das bedeutet, es wird immer mehr Pflegebedürftige geben, also Menschen, die auf die Hilfe und Unterstützung ihrer erwachsenen Töchter, Söhne und anderer Verwandter angewiesen sind. Nicht jeder, der Hilfe benötigt, will ins Pflegeheim. Nicht jeder kann sich ‚Fremdpflege‘ leisten! Das heißt, die betreuenden Personen müssen die Möglichkeit haben, auch während ihrer Berufstätigkeit für die Pflegebedürftigen da zu sein.

Es muss heutzutage gewährleistet sein, Beruf und Situationen wie die Pflege eines

Die Klinik hat von unserem Geld Spielsachen, Kuscheltiere, Bücher, Schulmaterial etc. gekauft. All diese wunderbaren Dinge kommen ausschließlich nur den Kindern der Krebsklinik zugute. In diesen sechs Jahren konnten wir dank der tollen Spendenbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen einen **Gesamtbetrag von 2700 Euro** der Klinik übergeben.

**Auf diesem Wege wollten wir uns nochmals ganz herzlich bei allen Kolleginnen und Kollegen für dieses hervorragende soziale Engagement bedanken.**



Die IGM-Vertrauensleute, Kai Kaspar, Silke Breunle und Alexander Eliewsky (von links) mit Prof. Dr. Handgretinger (2.v.r.), dem Leiter der Kinderkrebeklinik, bei der Übergabe des Spendenbetrags im Frühjahr 2008

Angehörigen verbinden zu können. Da sein für Hilfebedürftige darf nicht damit verbunden sein, durch die geleistete Hilfe selbst in Armut und ins soziale Abseits zu fallen, weil es nicht mehr möglich ist, gleichzeitig auch noch den eigenen Lebensunterhalt zu sichern.

Um dies zu gewährleisten, kommt auch Bosch zukünftig nicht umhin, auch im Konti-Bereich die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zu schaffen. Von den KollegInnen im Konti wird Flexibilität, Arbeiten rund um die Uhr, am Wochenende sowie Feiertagen gefordert – diese Flexibilität können die KollegInnen doch auch von der Firma Bosch erwarten!

Dasselbe gilt für Teilzeit aus Gründen der Kinderbetreuung. Ständige Ermahnungen wie „das deutsche Volk stirbt aus“ oder „es gibt immer weniger Babies“ .... helfen nichts, wenn nicht auch Konsequenzen gezogen werden, um die Situation zu verbessern. Einer der Gründe für diese Entwicklung liegt sicherlich in der Problematik der Vereinbarkeit von Kind und Beruf.

Schon vor 20 Jahren war dieses Problem ein großes – schade eigentlich, dass ein so moderner Betrieb wie Bosch während all dieser Jahre hier noch keine Vorreiterrolle eingenommen hat. Im Gegenteil: er verharrt in alten, starren Strukturen und Eltern wird es schwer bis unmöglich gemacht, Kind und Beruf zu vereinbaren. Ein Beispiel: Eine Kollegin aus der Kontischicht hat ein Kind bekommen. Nach einiger Zeit wollte sie wieder stundenweise arbeiten, am liebsten in ihrer alten Abteilung. Doch daraus wurde nichts: Sie wurde in die Werksverpflegung WVP, also in die Kantine geschickt, weil es nicht möglich sei, sie im Kontibereich halbtags einzusetzen, so ihre Chefs.

Bosch hat 2007 einen Preis erhalten als „familienfreundlicher Betrieb“. Im Konti-Bereich ist hiervon jedoch nichts zu merken! Warum gibt es im 2-Schicht-Betrieb die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten und in Konti nicht? Was spricht gegen diverse Arbeitszeitmodelle, die individuell auf die Situation der einzelnen MitarbeiterInnen zugeschnitten werden?

Es könnte doch unendlich viele Arbeitszeitmodelle geben, so die Möglichkeit für 25, 30, 73,4% oder sonstige Prozentanteile der normalen Arbeitszeit! Dies ist alles möglich, alles gibt es bereits – in anderen Firmen oder im öffentlichen Dienst, z. B. in großen Krankenhäusern, Kindergärten, Flughäfen.... Überall, jedoch nicht bei der Firma Bosch in Reutlingen! Dabei dürfte es im Zeitalter von SAP ja wohl das kleinste Problem darstellen, Schichtpläne zur Teilzeitarbeit zu erstellen.

Wo ist das Problem? Warum wird es den KollegInnen unnötig schwer gemacht, ihr Familienleben mit dem Berufsleben zu vereinbaren? Dieser Druck auf die Eltern wirkt sich nachhaltig negativ auf die Entwicklung ihrer Kinder, die unsere Zukunft sind, aus. Und im Bereich der Pflege sind die Auswirkungen dieses Drucks ebenfalls besonders schwerwiegend.

Und letztendlich leidet das physische und psychische Wohlbefinden der betroffenen KollegInnen, welche ständig unter Zeitdruck und mit schlechtem Gewissen zwischen zwei oder auch mehreren Tätigkeitsfeldern hin und her eilen. Geld verdienen, die finanzielle Grundlage für das Leben schaffen und erhalten und andererseits Kinder großziehen oder pflegebedürftige Eltern oder sonstige Verwandte versorgen. Ein schier unmöglicher Balanceakt an dem so mancher verzweifelt.

**Wir brauchen dringend die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit im Konti!!!**



**Susanne Steinhilber, IGM-Vertrauenskörperlleitung für den Bau 121, Betriebsrätin**



# Informationen zum 6-Tage-Konti-Versuch

Da es in den Reutlinger BOSCH-Werken immer wieder Gerüchte zum 6-Tage-Konti-Pilotprojekt gibt, hier nochmals eine aktuelle Klärstellung.

Über die Gründe für die Einführung des Versuchs haben wir bereits in der Betriebszeitung *in+direkt*, Ausgabe 44, auf Seite 9 ausführlich informiert (siehe Betriebsrats-Homepage im Intranet).

Hier eine Zusammenfassung des aktuellen Stands:

- Aus der Belegschaft heraus gab es Forderungen an den Betriebsrat, andere Formen der Kontiarbeitszeit zu untersuchen, die gesundheitsverträglicher sind und bessere Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigten bieten.
- Verschiedene arbeitsmedizinische Studien legen dar, dass es für den Körper (hier vor allem für die Schläffähigkeit) besser ist, nicht in 4er Schichtblöcken, sondern in 2er Blöcken zu arbeiten. Außerdem sei es gesünder, „vorwärtsrollierend“ zu arbeiten, also dass Früh-, Spät- und Nachtschicht aufeinander folgen (siehe Artikel rechts).

- Daraufhin wurde in einem begrenzten Bereich, der Backend-Abteilung in der Waferfab, ein Versuch mit 20 MitarbeiterInnen begonnen, der anfangs auf sechs Monate begrenzt war. Die Werksfeuerwehr kam auf den Betriebsrat zu, dass ihre 29 Mitarbeiter ebenfalls dieses Modell testen will. Dem haben wir dann auch zugestimmt. Die Teilnahme auch bei der Verlängerung ist für alle MitarbeiterInnen freiwillig.

- Auf Wunsch dieser beiden Bereiche hat der Betriebsrat nun die Testphase um ein weiteres halbes Jahr verlängert.

- Erst wenn die Ergebnisse nach Abschluß der ersten sechs Monate dieses Pilotmodells durch anonyme Befragungen und Gesprächsrunden vorliegen und diese positiv sind, wird die Werkleitung und der Betriebsrat über die Ausweitung des Versuchs auf Bereiche anderer Minifactories beraten.

(Siehe auch die untenstehenden Grafiken der Auswertung einer Zwischenbefragung nach drei Monaten durch den Werksärztlichen Dienst.)

- Auch bei der Teilnahme an weiteren Pilotbereichen gilt die Freiwilligkeit.

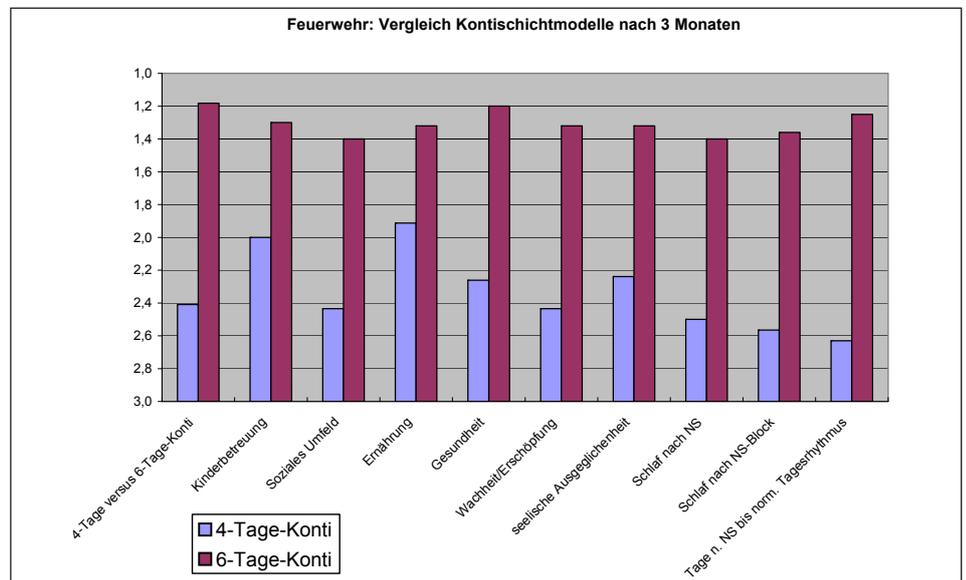
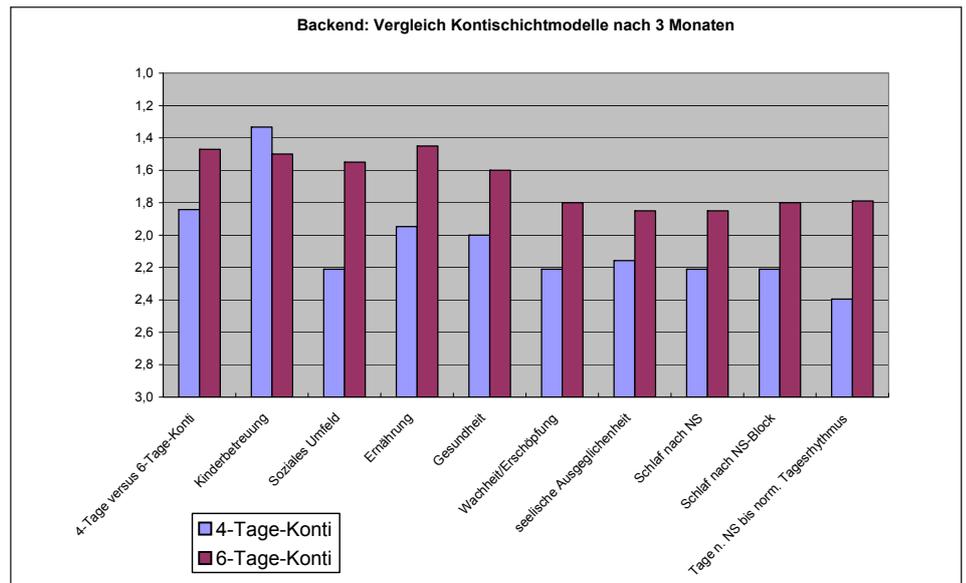
- Bisher wurden nur unverbindliche Abfragen dazu durchgeführt, wer Interesse an einer Teilnahme an weiteren Versuchen hat. Im Falle von Ausweitung wird es ebenfalls gründliche Auswertungen geben.

Eine Ausweitung des Testes wäre hilfreich, um konkretere und besser zu bewertende Erkenntnisse über dieses Kontimodell zu bekommen.

Eine flächendeckende Einführung dieser Kontiarbeitszeit ist noch nicht absehbar und keineswegs entschieden.

## Zwischenergebnisse des 6-Tage-Kontiversuchs

20 MitarbeiterInnen beim Backend und 25 bei der Werkfeuerwehr gaben nach 3 Monaten Testphase anonym Auskunft über ihre Erfahrungen





Beruf – Schichtarbeit belastet den Körper. Mit ein paar Tricks kommt man besser über die Runden

## Erst der Kaffee, dann die Sonnenbrille

VON CARINA FREY

Am anstrengendsten ist die Nacht – obwohl es dann wenig zu tun gibt. Der Körper ist auf Schlafen eingestellt, doch Ullrich Grubig steht an den Maschinen. Der Zerspanungsmechaniker muss bis 5 Uhr durchhalten. Erst danach kann er ein paar Stunden ins Bett. »Am Tag ist man dann schon gereizter und angespannter«, sagt er. Erfahrungen, die andere Schichtarbeiter teilen.

Ullrich Grubig hat noch Glück, dass die Nachtschicht in seiner Firma in Schwarzenbek bei Hamburg so früh endet. »Ist zum Beispiel erst um 8 Uhr Schluss, ist es meistens

schon hell, bis man ins Bett kommt, und man kann noch schlechter schlafen«, sagt Daniel Hicklin von der Klinik für Schlafmedizin in Bad Zurzach in der Schweiz, die eine Schichtarbeitsberatung anbietet. Denn der Körper ist zu diesem Zeitpunkt auf Aktivität ausgerichtet – nicht auf Schlaf.

### Ein bisschen vorschlafen

Viele Firmen arbeiten im Drei-Schicht-System: Früh-, Spät- und Nachtschicht. »Empfohlen wird, alle zwei bis drei Tage zu rotieren«, erklärt Ingo Fietze von der Deutschen Gesellschaft für Schlafmedizin und

Schlafforschung. Dann kann sich der Körper besser umstellen. Ideal ist ein Wechsel von der Früh- in die Spät- und dann in die Nachtschicht mit einem Tag frei.

»Besonders anstrengend ist die Nachtschicht«, sagt Fietze. Die Körpertemperatur sinkt ab, der Schlafdrang ist hoch. »Man ist müde und macht Fehler.« Wer weiß, dass er Probleme hat, sollte zwei oder drei Stunden vorschlafen. »Dann kommt man erholt in die Nacht und weiß, dass man am nächsten Tag nicht acht Stunden Schlaf braucht.«

Einige Regeln helfen, die Schichten besser zu überstehen. »Wenn ich in die Nachtschicht gehe, trinke ich eine Kanne Kaffee«, erzählt Ullrich Grubig. Kaffee braucht rund 20 Minuten, bis er wirkt. »Deshalb bringt es wenig, ihn zu trinken, wenn man schon müde ist«, sagt Fietze. Das Koffein hat eine Wirkdauer von vier bis sieben Stunden im Blut – wer um 2 Uhr noch Kaffee trinkt, kann möglicherweise um 7 Uhr nicht einschlafen. Schwere Mahlzeiten in der Nacht sind tabu, die Verdauung funktioniert dann schlechter. Besser: Vor der Nachtschicht eine kleine Mahlzeit und zwischendurch Kleinigkeiten essen.

Menschen mit Einschlafproblemen können sich auf der Fahrt nach Hause eine Sonnenbrille aufsetzen. »Denn Licht ist ein Wachmacher«,

erklärt Ingo Fietze. Die Nachtarbeiter gehen am besten sofort ins Bett und schlafen, solange sie können. Bei der Frühschicht kann es hingegen sinnvoll sein, nach der Schicht nur kurz zu schlafen, um abends wie gewohnt zur Ruhe zu kommen.

Wie gut man die Schichtarbeit wegsteckt, hängt auch davon ab, ob sie als Übel oder Chance gesehen wird – und ob Partner und Familie



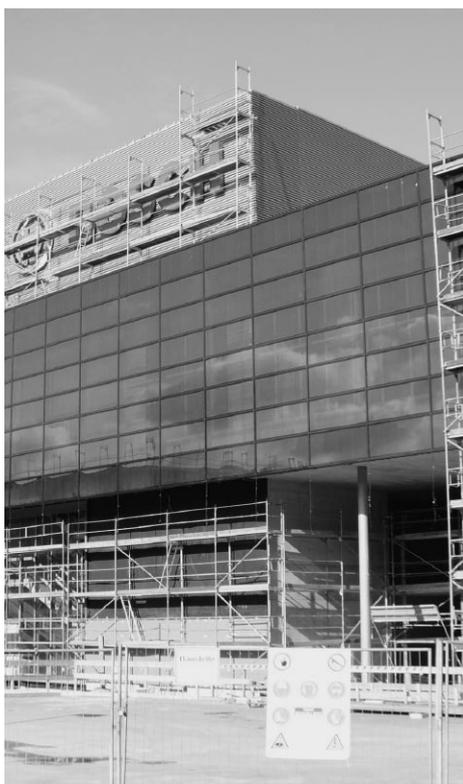
mitmachen. Doch selbst wenn Umfeld und Motivation stimmen, gibt es Menschen, die mit den wechselnden Arbeitszeiten nicht zu recht kommen. Bei ihnen treten Schlafstörungen, Magen-Darm- und Kreislaufprobleme auf. »Man geht davon aus, dass bis zu 25 Prozent der Schichtarbeiter Schlafprobleme haben, vier Prozent müssten eigentlich aus dem Dienst genommen werden«, sagt Fietze. Wenn die Müdigkeit zum Dauerzustand wird und auch am Wochenende Schlafprobleme auftreten, sollte der Betriebsarzt oder ein Schlafmediziner aufgesucht werden. (tmm)

[www.schichtarbeit.ch](http://www.schichtarbeit.ch)  
[www.charite.de/dgsm](http://www.charite.de/dgsm)



Arbeiten statt schlafen: In der Nachtschicht steigt das Risiko, Fehler zu machen. FOTO: TMM

Zeitungsartikel aus dem Reutlinger Generalanzeiger vom April 2008



## Bautätigkeiten am Standort





## Mehr Geld fließt in unsere Taschen

### Es kommen IG Metall-Tariferhöhung und ERA-Auszahlungen

Auf 1,7% mehr Entgelt haben die IG Metall-Mitglieder unter den Beschäftigten ab Juni 2008 Anspruch. Dies ist der zweite Teil der Tariferhöhung, die von unserer Gewerkschaft ausgehandelt wurde. Außerdem gib es im August als letzten Teil der Tariferhöhung noch eine Einmalzahlung über 3,98% des Monatsverdiensts.

Viele Betriebe, so auch Bosch, zahlt diese Tariferhöhung freiwillig auch an die Nichtmitglieder, obwohl diese keinen Anspruch darauf haben. Der Grund ist relativ klar: Würden nur die IGM-Mitglieder unter den Beschäftigten die Entgelterhöhungen erhalten, wären wohl alle in der Gewerkschaft. Das wäre zwar nur recht und billig, denn überall muss für Einkünfte etwas getan werden, fürs Nehmen etwas gegeben werden. Warum eigentlich nicht bei den Tarifverhandlungen?

Es ist relativ klar: Weil den Arbeitgebern gewerkschaftlich gut organisierte Betriebe ein Graus sind, zahlen sie die Tariferhöhungen auch an gewerkschaftlich Unorganisierte. Diese handeln nach dem Motto: ‚Das von der IG Metall erreichte Geld nehmen wir gerne. Einen Beitrag dazu zu leisten, überlassen wir aber den Anderen!‘ Diese ‚Anderen‘ werden von ihnen sogar manchmal als ‚die Dummen‘ bezeichnet. Dabei sind jene es, die es der IG Metall ermöglichen, gute Arbeit zu leisten, ihre FunktionärInnen auszubilden und erfolgreiche Tarifabschlüsse zu erzielen.

### Ist Solidarität ‚Dummheit‘?

Was soll ‚dumm‘ daran sein, einen Beitrag zu einer starken Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeberlager zu leisten? Und vom solidarischen Charakter einer Gewerkschaftsmitgliedschaft

mal abgesehen, lohnt er sich auch ganz persönlich und materiell. Denn bei welcher ‚Geldanlage‘ gibt es eine solche ‚Ausschüttung‘: Wer bei der IGM 1% vom Bruttoentgelt investiert, bekommt bei jeder Tarifrunde ca. 3 – 5% Entgelterhöhung zurück. Welche Bank zahlt eigentlich eine solche Rendite?

Unser Tipp: einfach den Stift zücken und die Eintrittserklärung hier im Heft unterschreiben! Neben gutem Geld gibt’s dafür viele andere ‚Einkünfte‘ wie Rechtsberatung, tarifliche Urlaubsleistungen, Unfallversicherung und so weiter. Einen Überblick über all die vielen Leistungen der IG Metall erhält jeder auf Anfrage bei der Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen (Tel.: 07121-9282-0) oder bei unserem IGM-Vertrauenskörper hier beim Bosch (siehe Impressum, Seite 26).

### Auszahlungen nach dem ERA-Tarifvertrag

Der Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH (GBR) hat in Nachverhandlungen erreicht, dass alle Beschäftigten, die in den ERA-Fonds eingezahlt haben, im April 2008 aus diesem auch eine Auszahlung für 2007 nachgezahlt bekommen. Deshalb haben bzw. werden auch MitarbeiterInnen, die zu den Auszahlungszeitpunkten am 1.7.2007 und 1.6.2008 nicht im Betrieb waren oder sind (z.B. Erziehungsurlaub, Freistellung, Altersteilzeit usw.), diese Auszahlung erhalten. Für sie gelten jetzt aufgrund des Drängens des GBR dieselben Regeln wie für alle MitarbeiterInnen, die im Betrieb sind.

Außerdem bekommen im Juni 2008 alle ÜberschreiterInnen (die vor der ERA-Einführung ein höheres Entgelt bekommen haben als jetzt) ihren restlichen Ausgleichsbetrag mit dem Faktor 50 ausbezahlt. Ein Beispiel: Eine Mitarbeiterin hatte vor ERA brutto 3.650,- Euro im Monat, danach 3.580,- Euro. Der Differenzbetrag von 70,- Euro wird mit dem Faktor 50 multipliziert und sie erhält als eine Art Entschädigung 3.500,- Euro.

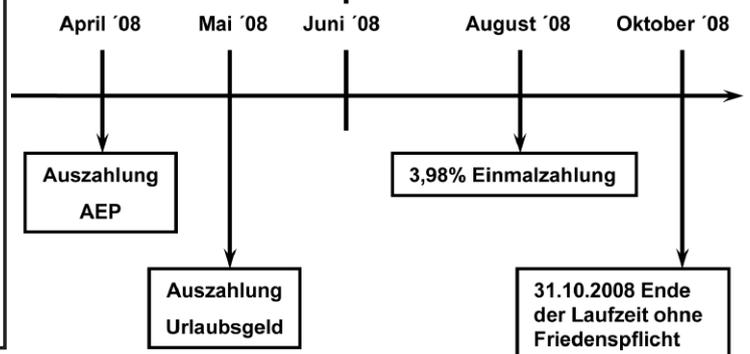
Da maximal 1% der zweiten Stufe der Tariferhöhung auf den bei den ÜberschreiterInnen geringeren Entgeltbetrag angerechnet, das heißt von der Tariferhöhung abgezogen wird (bei Bosch insgesamt maximal 3%), wird das Entgelt in solchen Einzelfällen nur um 0,7% erhöht. Damit ist bei Bosch die Anrechnung der ÜberschreiterInnen abgeschlossen und bei den nächsten Tarifrunden bekommen alle Beschäftigten die volle Lohnerhöhung.

Die Ausgleichsbeträge der ÜberschreiterInnen werden aus dem ERA-Fonds bezahlt. Noch kann die Summe nicht genau beziffert werden, die dann noch in diesem Fonds ist. Diesen Rest bekommen dann alle Beschäftigten ebenfalls im Juni in gleichen Teilen ausbezahlt, womit der ERA-Anpassungsfonds bei Bosch aufgelöst ist.

**Erklärung:**  
AB - Ausgleichsbetrag (wegen ERA-Umstellung), AEP - Arbeits- und Erfolgsprämie, ERA - Entgelt-rahmentarifvertrag, 'Überschreiter' bekommen nach ERA-Einführung etwas weniger Geld (bei Bosch max. 3%)  
MA - MitarbeiterInnen

Nachzahlung an Überschreiter mit ruhendem Arbeitsverhältnis

- 1,7% Erhöhung der ERA-Entgelttabelle
- **Überschreiter:**  
max. 1% Anrechnung der Tariferhöhung und Einmalzahlung aus ERA-Fonds
- **Unterschreiter**  
Reduzierung des AB- und evtl. Einmalzahlung aus ERA-Fonds
- Bosch-RtP: Ausschüttung des Restbetrags im ERA-Fonds an alle MA





## **Pfarrer Junginger zu Besuch**

### **Industriepfarrer kam zur VK-Leitung und zum Betriebsrat von Bosch in Reutlingen**

**Der bei der evangelischen Akademie Bad Boll angestellte Geistliche informierte sich über die Arbeitsbedingungen bei Bosch, deren Auswirkungen auf die Beschäftigten und unsere derzeitigen Probleme am Standort. Bei der 1. Mai-Feier war er der Hauptredner auf dem Reutlinger Marktplatz.**

Die IG Metall pflegt bereits seit jeher gute Kontakte zu der Evangelischen Akademie Bad Boll, da die Kirchen ein Interesse daran haben, über die Probleme der ArbeitnehmerInnen in den Industriebetrieben Bescheid zu wissen. Auch wir IG MetalllerInnen pflegen diese Kontakte, da wir in vielen Bereichen dieselben Ziele haben.

Was unsere Belegschaft für Sorgen hat oder mit welchen Themen sie konfrontiert ist, darüber haben wir uns in einer Gesprächsrunde Ende April ausgetauscht. Themen waren unter anderen: der Druck der Personalabteilung auf Kranke, die

ständige Konfrontationen mit Versetzungen (auch in andere Arbeitszeitmodelle), die fehlende Perspektive für Jugendliche bei Bosch in Reutlingen oder auch die Weigerung des Betriebes, in Sachen Kinderbetreuung dem Ruf des ‚sozialen Boschs‘ gerecht zu werden.

Kontakte zum Industriepfarrer Junginger (im Bild der zweite von links) bestehen darüber hinaus auch über das Sozialforum Reutlingen, in dem Vertrauensleute und Betriebsräte von uns ebenfalls Mitglied sind und auch über unsere Verwaltungsstelle der IG Metall Reutlingen-Tübingen.

Pfarrer Junginger hat deswegen auch die Hauptrede bei der 1. Mai-Kundgebung am Tag der Arbeit auf dem Reutlinger Marktplatz gehalten.

Wir hoffen, dass viele unserer KollegInnen dorthin gegangen sind und die vielen kulinarischen und musikalischen Angeboten genossen haben. Der 1. Mai ist eine gute Möglichkeit, in der Öffentlichkeit zu zeigen, dass der Tag der Arbeit hoch gehalten wird, ein Symbol für die Errungenschaften der Arbeiterbewegung.

Von links: Daniel Müller, Pfarrer Jens Junginger, Wulf Siefert, Thorsten Dietter, Gabriele Ricker



## **Eindrücke von der 1. Mai-Feier des DGB auf dem Reutlinger Marktplatz**





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist doch immer wieder erstaunlich, was unserem sozialen Arbeitgeber so einfällt: Die neueste S., die durch's Dorf getrieben wird, nennt sich Fehlzeitgespräch!

Wie alles beim Bosch mit der Gieskanne, von oben verordnet, werden Kollegen in die PER (oder wie sie jetzt wieder heißt) geholt. Wobei mir auch noch unterschiedliche Versionen, ab wann man zu solch einem Gespräch geladen wird, zu Ohren gekommen sind, da ist von 12, 16, 21 Tagen die Rede - jetzt was nun? Dort sitzt dann ein Herr oder eine Dame der Personalabteilung, der Meister und in manchen Fällen auch der TTL! Einer von Ihnen schreibt dann mit, was gesagt wird, und der Herr von der PER legt einem dann die Fehlzeiten der letzten Jahre vor und redet einem ins Gewissen. Danach unterscheiden sich die Versionen der Kollegen stark nach der Tatsache, ob ein Betriebsrat anwesend war oder nicht. Es werden auch Kollegen vorgeladen, die durch einen Unfall oder sogar einen Betriebsunfall im Krankenhaus lagen. Ein Hinweis, dass man eine Wiedereingliederung machen kann, als der Kollege/die Kollegin wieder da waren, wäre da hilfreicher gewesen als ein Fehlzeitgespräch!

Tatsache ist, dass wir einen hohen Krankenstand haben, auch im Vergleich zu anderen Bosch-Standorten. Die arbeiten aber wie zum Beispiel Ansbach erst seit ca. 2 Jahren in Konti. Dass der ständige Wechsel der Schichten einen krank macht, ist bekannt und meines Wissens auch arbeitsmedizinisch belegt. Sonst würde man Wechselschicht bedingte Schlafstörungen wohl kaum als Grund für eine Kur angeben.

Als ich mit Konti angefangen habe, ist es mir leicht gefallen. Aber jetzt mit Kind ist es schon um einiges schwieriger, genug Schlaf zu bekommen. Wer ständig müde ist, wird leichter krank. Statt mir, meinen Kolleginnen und Kollegen ins Gewissen zu reden, wäre eine meinen Arbeitszeiten angepasste Möglichkeit, mein Kind nicht bei einer Tagesmutter, sondern in einem Hort beim Bosch unterzubringen, eine wesentliche Entlastung für mich. Immerhin hat Bosch ja eine Auszeichnung als besonders familienfreundlicher Betrieb bekommen. Zumin-

dest für Normalarbeitszeiter mag das auch stimmen. Vielleicht sind wir ja nicht wichtig genug oder man ist der Meinung, mit Angst arbeiten wir besser. Tja, Tatsache ist: Angst um den Arbeitsplatz macht krank, stand am Mittwoch, dem 23.04.08, im GEA. Interessant, oder?

Geht lieber mit einem Betriebsrat zu den Gesprächen, ihr könnt euch aussuchen, mit wem!

Liebe Grüße!

**Tanja Wienhold W078410**

Liebe KollegInnen,

ich arbeite im Testzentrum, Bau 121, W080680 (Säge) und bin IGM-Vertrauensmann. Nach Durchsprache mit meinen KollegInnen habe ich der Geschäftsleitung

und der Werksärztin folgenden Vorschlag gemacht bezüglich der aufgesetzten Nachtschicht. (siehe Grafik unten):

1. Beim gängigen Schichtplan Gruppe 1 und 3 vertauschen.
2. Oder in den Gruppen 1, 2 und 3 im monatlichen statt im wöchentlichen Wechsel zu arbeiten.

Meine KollegInnen in der Werkstatt sind zu jeder Zeit bereit, eines dieser Modelle auszuprobieren. Herr Wazynski von der Personalabteilung war von den Vorschlägen angetan, lehnt aber Versuche zum jetzigen Zeitpunkt ab. Wichtiger ist es mir jedoch, Eure Meinung dazu zu hören. Deshalb bitte ich darum, Euch über die **in+direkt**-Redaktion oder gerne auch bei mir persönlich zu äußern.

**Markus.Rueckert@de.bosch.com, Tel.: 37812**

## Nachtschichtgruppen-Modelle im Vergleich

**SG-Modell aktuell**

	1	2	3
So	N		N
Mo	N		N
Di	N	N	
Mi	N	N	
Do		N	N
Fr		N	N
Sa			
So	N	N	
Mo	N	N	
Di		N	N
Mi		N	N
Do	N		N
Fr	N		N
Sa			
So		N	N
Mo		N	N
Di	N		N
Mi	N		N
Do	N	N	
Fr	N	N	
Sa			
So	N		N
Mo	N		N
Di	N	N	
Mi	N	N	
Do		N	N
Fr		N	N
Sa			

Vorteil:

3 Nächte vor und nach dem 8er Block ('Achterbahn') frei.

Nachteile:

Kein vollständiges Wochenende frei, 8er Block ('Achterbahn').

**SG-Modell 1. Idee**

	1	2	3
So	N		N
Mo	N		N
Di	N	N	
Mi	N	N	
Do		N	N
Fr		N	N
Sa			
So		N	N
Mo		N	N
Di	N		N
Mi	N		N
Do	N	N	
Fr	N	N	
Sa			
So	N	N	
Mo	N	N	
Di		N	N
Mi		N	N
Do	N		N
Fr	N		N
Sa			
So	N		N
Mo	N		N
Di	N	N	
Mi	N	N	
Do		N	N
Fr		N	N
Sa			

Vorteile:

Kein 8er Block mehr ('Achterbahn'). Alle 3 Wochen 5 Nächte frei mit komplettem, langem Wochenende.

Nachteile:

2 kurze Wochenenden hintereinander.

**SG-Modell 2. Idee**

	1	2	3
So	N		N
Mo	N		N
Di	N	N	
Mi	N	N	
Do		N	N
Fr		N	N
Sa			
So	N		N
Mo	N		N
Di	N	N	
Mi	N	N	
Do		N	N
Fr		N	N
Sa			
So	N		N
Mo	N		N
Di	N	N	
Mi	N	N	
Do		N	N
Fr		N	N
Sa			
So	N		N
Mo	N		N
Di	N	N	
Mi	N	N	
Do		N	N
Fr		N	N
Sa			

Vorteile:

- Kein 8-er Block mehr (Achterbahn). - regelmäßiger Ablauf im Monat

Nachteil:

In der 3. Schichtgruppe ein Monat lang nur kurze Wochenenden



## VK-Wahl bei ALRT

Im Februar dieses Jahres sind bei ALRT die IG Metall-Vertrauenskörper (VK)-Wahlen durchgeführt worden. Wir freuen uns auf ein engagiertes Team, das aus langjährigen VK-Mitgliedern besteht, die erneut wegen ihrer guten Arbeit von den KollegInnen bestätigt wurden, und aus neu gewählten KollegInnen, die engagiert und motiviert an ihre neue Tätigkeit herangehen wollen.

In der vergangenen Wahlperiode mussten wir sehr gute und fähige KollegInnen aus unserem Team verabschieden, da durch Strukturveränderungen in unserer Fertigung und anderen Bereichen einige zu Bosch gewechselt sind. Auch sind einige KollegInnen altershalber oder aus persönlichen Gründen ausgeschieden. **Wir möchten uns auf diesem Wege bei Ihnen für die gute und wertvolle Zusammenarbeit bedanken und wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute!**

Im April hat sich das neue VK-Gremium konstituiert. Wir gratulieren Michael Jäger und Matthias Ott, die an die Spitze



Matthias Ott und Michael Jäger, die VK-Leiter

der VK-Leitung gewählt wurden. Michael Jäger ist in der dritten Amtszeit VK-Leiter. Wir begrüßen Matthias Ott, der in seine erste Amtszeit als stellvertretender VK-Leiter gewählt worden ist.

**Wir wünschen dem neuen Vertrauenskörper alles Gute und eine erfolgreiche Amtszeit!**

In der Zukunft erwarten das neu gewählte Gremium neue und alte Aufgaben. Unsere Vertrauensleute sind für die Probleme in ihren Bereichen zuständig und vor allem für die Tarifrunden, die dieses Jahr noch anstehen. Die Fortsetzung der Altersteilzeit ist unsere nächste Herausforderung und darauf folgt die Lohnerhöhung zum Ende des Jahres.

Betriebsspezifisch ist für ALRT die Standortssicherung ein großes Thema. Wir wollen unseren Standort erhalten und die Arbeitsplätze für alle Beschäftigten sichern.

Auch durch die Abarbeitung der noch ausstehenden ERA-Reklamationen wollen wir den KollegInnen eine gerechte Entlohnung gewährleisten.

Ein weiteres Ziel ist die Lösung der Probleme, die durch die Umstrukturierung in einzelnen Bereichen entstanden sind. Durch Abbau von KollegInnen trotz gleich bleibendem Arbeitsaufwand sind Aufgaben auf andere verteilt worden oder bleiben liegen. Dies sorgt für Frust und Unmut, da die ehemals klare Definition der Abläufe fehlt.

Nur durch den unermüdlichen Einsatz der MitarbeiterInnen wird trotzdem Qualität und Leistung abgeliefert, doch dies können wir unseren KollegInnen so nicht mehr lange zumuten.

Es warten viele Herausforderungen auf uns! Mit unserem neu gewählten, engagierten Team sind wir bereit, uns den zukünftigen Aufgaben zu stellen und die alten Aufgaben abzuarbeiten.

## Automotive Lighting - Schlaglichter 2008

- Die Wachstumsstrategie für die AL-Gruppe weltweit wird konsequent umgesetzt.
- ALRT baut die Entwicklung weiter aus.
- ALRT beginnt mit der Heckleuchtenentwicklung.
- Die LED-Fertigung von Fern- und Abblendlichtmodulen ist in Reutlingen angelaufen.
- ALRT stellt dieses Jahr 4 neue Auszubildende ein.
- ALRT gibt eine Duroplast - Spritzmaschine an AL in Malaysia ab.
- Der Duroplast-PES-Reflektor wird zur Serienreife entwickelt.
- Thomas Steuer (bisher Plant Manager in ALBD) übernimmt die Standorte in Deutschland, Polen und Tschechien als



- Verantwortlicher Manager und wird in die Geschäftsführung von ALRT berufen.
- Der Aufsichtsrat von ALRT setzt sich seit April 2008 zusammen aus: Livio Milano (Human Resources Manager Magneti Marelli), Gianpaolo Accossato (General Counsel Magneti Marelli) und Michael Jäger (Betriebsratsvorsitzender ALRT).
- Der Aufbau einer Industrial Development Abteilung, unter anderem mit Mitarbeitern aus Reutlingen geht weiter.
- In Reutlingen wird eine neue Sutteranlage aufgebaut.
- Das TCC in Reutlingen (Tool Kompetenz Center) wird weltweit nachgefragt.
- Mit der Anfertigung des 3. Werkzeugs für die Audi B8-2K-Abdeckscheibe

- wurde in Reutlingen begonnen.
- Die Betriebsvereinbarung für eine ausgeweitete Quote der MitarbeiterInnen mit einer Arbeitszeit von mehr als 35 Std. in der Woche wurde vereinbart.
- ALRT hat zwei betriebliche Suchthelfer ausgebildet.
- ALRT hat in der Jurastrasse ein Außenbüro für die Elektronikentwicklung eingerichtet.
- ALRT sucht weiter zusätzliche Bürofläche.





## Europa-Comitee von Bosch tagte

**Anfang April trafen sich in Abstatt bereits zum elften Male Bosch-BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen aus ganz Europa zum Informationsaustausch und zur Abstimmung gemeinsamer Ziele.**

Mit Lettland erweiterte sich in diesem Jahr der Kreis für das Europa-Comitee (EC). Umgangssprachlich ist das der ‚Eurobetriebsrat‘ von Bosch. Insgesamt sind mittlerweile 36 Delegierte aus 21 Ländern vertreten. Wahrlich ein sehr großer organisatorischer Aufwand, den man betreibt, da ja alles in die einzelnen Sprachen übersetzt werden muss.

Am ersten Tag ging es zu Beginn um den Versuch einer gemeinsamen Sichtweise in Sachen CO<sub>2</sub>-Politik der einzelnen Länder und um die Strategien, die wir als BoschlerInnen und GewerkschafterInnen vorantreiben wollen. Dass uns dies gelingen ist, zeigt eine entsprechende Resolution an die EU Kommission, die verabschiedet wurde. Der Inhalt dieser Resolution ist nebenan abgedruckt. Anschließend ging es um die Länderberichte, in erster Linie um die politischen und betriebspolitischen Themen, die den GewerkschafterInnen der einzelnen Standorte in diesen Ländern zu schaffen macht. Bei einer Vielzahl der eingebrachten Themen stellte sich heraus, dass es Fälle von Diskriminierung von Frauen oder auch GewerkschafterInnen gibt, dass Entlohnungssysteme

von Bosch äußerst fragwürdige Facetten beinhalten oder dass ganze Länder wie beispielsweise Spanien oder Frankreich massiv mit Beschäftigungsanpassungen im negativen Sinn konfrontiert sind.

So kamen die Vertreter der Geschäftsführung, Herr Fehrenbach (GI) und Herr Malchow (GI3), in der gemeinsamen Sitzung nicht umhin, Zusagen zu machen, diese Themen aufzugreifen und Lösungen anzubieten. So führten die vorgebrachten Argumente der europäischen Arbeitnehmervertreter letztendlich auch dazu, dass die Firmenseite weitere Sondersitzungen zu bestimmten Themen als notwendig ansah.

Themen, die unseren EC beschäftigte und von denen wir ReutlingerInnen auch betroffen waren, sind beispielsweise die künftige Strategie des Geschäftsbereichs DS (Diesel Systems) und die Umstrukturierungen des CI-Bereiches (Corporate Sector Information Systems and Services). Für das nächste Jahr wurde der Antrag an Bosch gestellt, ein ‚Weltbetriebsratstreffen‘ zu ermöglichen. Unterm Strich war die elfte Sitzung unseres Europa-Comitees erfolgreich und ein Schritt in die richtige Richtung. Ein Dank gilt dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB), der IG Metall und dem EC-Büro auf der Schillerhöhe, die in Organisation und Durchführung der Tagung sehr stark eingebunden waren.



Teile des Geschäftsführenden Ausschusses des Europa-Comitees (von rechts): Marc Soubitez (F), Jacques d'Ancona (NL), Alfred Löckle (D), Aline Hoffmann (IGM/EMB-Europäischer Metallgewerkschaftsbund), Nikolaus Schmidt (IGM), Jiri Valenta (CZ)

## Resolution

### des Europa-Comitees der Robert Bosch Gruppe zum CO<sub>2</sub>-Pkw-Verordnungsvorschlag der EU-Kommission

- Maßnahmen zur Verbesserung des Klimaschutzes sind notwendig.
- Automobilindustrie kann und muss erheblichen Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung leisten.
- Problemlösungen mit der Technik, nicht gegen sie.
- Umweltschutz mit Sicherung und Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze verbinden.
- EC setzt auf innovative Technologien zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Austosses. Die Gesetzgebung muss die Marktdurchdringung von Ökoinnovationen unterstützen.
- Faire Lastenverteilung und Beteiligung aller Segmente.
- Klare politische Rahmenbedingungen durch möglichst baldigen Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens, um Planungssicherheit zu gewährleisten.
- Flexible Einführungsphase zwischen 2012 und 2015. Weitere Reduktionsschritte müssen in einem breiten gesellschaftlichen Abstimmungsprozess festgelegt werden.
- Verhältnismäßigkeit der Bußgelder wahren und sie zweckorientiert für F+E (Forschung und Entwicklung) zur weiteren Emissionsminderung einsetzen.
- Mitgliedstaaten müssen darüber hinaus Maßnahmen zur Erneuerung des Fahrzeugbestandes ergreifen.

Bosch Europa-Comitee  
Abstatt, 01.04.2008



Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) wurde 1971 gegründet mit Sitz in Brüssel. Der EMB vertritt rund 6,5 Millionen Mitglieder in 70 Gewerkschaften aus 34 Ländern und teilautonomen Regionen in Europa inklusive Türkei.

## Info zur Gemeinschaftshilfe

Die **Gemeinschaftshilfe (GH)** ist eine Einrichtung der Belegschaften der **Bosch-Gruppe Inland**, die bereits **1938** gegründet wurde. Aufgabe der **GH** ist es, beim **Tod** von derzeitigen oder ehemaligen **Betriebsangehörigen** eine einmalige **solidarische Unterstützung** zu leisten. Damit soll den **Hinterbliebenen** bei den **ersten wirtschaftlichen Schwierigkeiten** geholfen werden.

Es gehört zum **Schmerzlichen** im Menschenleben, wenn der **Tod** eine Lücke in die Familie reißt. Kehrt mit der **Trauer** auch noch **finanzielle Not** ein, trifft das **Unglück** doppelt schwer. Dies galt bei der **Gründung** der **Gemeinschaftshilfe** vor **70 Jahren** wie auch heute noch.

Für die **Aufwendung** der **GH** wird aus der im **Frühjahr** ausbezahlten **Arbeits- und Erfolgsprämie (AEP)** ein Beitrag pro MitarbeiterIn einbehalten, momentan **2,30 Euro**. Die **Beträge** werden von der **Firmenseite** auf ein **eigens dafür eingerichtetes Konto** überwiesen. Wenn **Betriebsangehörige** sterben, bevor sie das **Rentenalter** erreicht haben, gewährt die **GH** eine einmalige **Beihilfe** für die **Bestattungskosten** von derzeit **520 Euro**. Bei **ehemaligen Betriebsangehörigen**, die schon **Rente** bezogen haben, sind es **160 Euro**. Der **Antrag** muss innerhalb von **drei Monaten** nach dem **Todesfall** schriftlich und mit einer **amtlichen Sterbeurkunde** bei der jeweiligen **Personalabteilung** oder direkt bei der **Geschäftsstelle** der **GH** gestellt werden. (Adresse: **Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH, Gemeinschaftshilfe, Postfach 10 60 50, 70049 Stuttgart**). Im Falle der **Befürwortung** wird die **Beihilfe** an die **Hinterbliebenen** vom **Büro** des **Gesamtbetriebsrates** überwiesen. Für **IG Metall-Mitglieder** gibt es ebenfalls **Unterstützung** im **Todesfall**, wenn der **Partner/die Partnerin** stirbt bzw. an die **Angehörigen** **verstorbenen Mitglieder** (§ 30 der **IGM-Satzung**).

**Weitere Informationen sind erhältlich bei Gabi Riekert, BER-Rt, Tel.: 07121-35/4563**

## Bosch-Betriebsräte aus Südafrika in Europa

**Zwei Wochen lang** sind die **Kollegen Alfred und Darius**, beide **Betriebsräte** bei **Bosch in Südafrika**, **umhergereist**. **Viele Termine und Gespräche** prägten ihre **Zeit in Deutschland**.

Auf **Einladungen** der **IG Metall** haben sie auch viel **erlebt und gesehen**. So waren sie am **Samstag, dem 19.4.08**, zu **Gast** bei der **Delegiertenversammlung** der **IG Metall Offenburg**, am **folgenden Dienstag** standen **Termine** im **Europa-Parlament** an (Foto rechts). Natürlich wurde die **Zeit** auch **genutzt**, um die **Straßburger Altstadt** zu **besichtigen** (Foto unten). **Donnerstags** ging's dann mit zur **Großen Tarifkommission** der **IG Metall Baden-**



**Württemberg**, die in **Böblingen** tagte. Dort wurden die **diesjährigen Tarifrunden** besprochen: zur **Altersteilzeit** im **Sommer** und zur **Entgeltrunde** ab **November**.





## Sonderaktionstag Bahnsteig Grafeneck

Am Samstag, den 19. April 2008 kamen Bosch-MitarbeiterInnen zum mittlerweile obligatorischen Projekttag nach Grafeneck. Die Samariterstiftung stellt auf dem imposanten Anwesen, einem ehemaligen Schloss, Wohnmöglichkeiten und Betreuung für behinderte Menschen zur Verfügung. Ziel des diesjährigen Projekttag war es, den kleinen Bahnsteig am Fuße des Grafeneck-Geländes herzurichten.



Um 9:30 Uhr trafen sich die HelferInnen zu den abgesprochenen Mitfahrgeheimenschaften am Proviantamt. Trotz starker Regenfälle konnten die Bosch-MitarbeiterInnen in voller Mannschaftsstärke auflaufen. Besonders erfreulich war hierbei, dass aus Waiblingen und dem fernen Bühl zahlreiche Boschler anreisten.

Kaum in Grafeneck angekommen brachen jedoch die ersten Sonnenstrahlen durch die Wolkendecke, so dass die Detailplanung des Tages in Angriff genommen werden konnte. Nach einer kurzen Stärkung am Vesperbüffet wurden die unterschiedlichen Arbeiten durch Herrn Mörike, Dienststellenleiter und Herrn Breitenbücher von der Samariterstiftung, zugeteilt.



Folgende Aufgaben wurden mit größtem Eifer in Angriff genommen: Installa-

tion eines Holzgeländers an der Auffahrt vom Bahnsteig und eines Geländers als Abtrennung zum Gleiskörper, Renovierung des Bahnsteig-Wartehäusles, Säge- und Aufräumarbeiten im Gehölz entlang der Bahnstrecke und Flachwalzen eines Schotterweges.



Am Wartehäusle musste zunächst die desolade Oberfläche abgeschmirgelt werden. Anschließend wurde dem Holz ein neuer Anstrich verpasst und ein kleines Fenster ausgesägt.



Zur Errichtung der Holzgeländer mussten schwere Holzpflocke in den Boden gehämmert werden, was aber mit großem körperlichem Einsatz zeitlich bewerkstelligt werden konnte.



Bei den Säge- und Aufräumarbeiten entlang des Bahngleises wurden besonders viele HelferInnen benötigt, weil Holz und Geäst in großen Mengen auf einen Anhänger verladen werden musste.



Um die Mittagszeit erfolgte eine Essensausgabe durch die Küche der Samariterstiftung und hoch motiviert ging es an die Vollendung der Aufgaben. Als die Bauvorhaben bereits Konturen angenommen hatten, meinte ein anwesender IG Metall-Betriebsrat, dass es doch wirklich erstaunlich sei, was an einem einzigen Tage durch solidarische Arbeit erreicht werden könne.

Und in der Tat ist das Endergebnis im Hinblick auf die begrenzte Zeit beachtlich: Frisch lasiert sieht das bereits etwa 25 Jahre alte Wartehäusle nun aus wie neu. Durch das aufgeräumte Gelände und die saubere Abgrenzung durch die Geländer macht die Anlage bereits bei der Einfahrt einen herrlichen Eindruck. Auch wenn einige MitarbeiterInnen wohl nicht ohne Muskelkater davongekommen sind, herrschte den ganzen Tag über beste Laune.

Zum Abschluss des Tages gab es in den Räumlichkeiten des Samariterstifts Kaffee und Kuchen. Herr Mörike und Renate Speidel, die Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei Bosch, hielten kleine Ansprachen, in welchen sie den TeilnehmerInnen herzlich dankten.

**Das ‚Grafeneck-Projekt‘ von Bosch feiert im Jahr 2008 sein fünfjähriges Jubiläum, weshalb es in diesem Jahr am 27. September einen weiteren Projekttag geben wird, an welchem neben diversen Instandsetzungsarbeiten ein festlicher Ausklang für viel Spaß sorgen wird.**

# Preisausschreiben

## Auflösung des SUDOKU-Preisrätsels aus der i&d #45:

„9.11.“

Der 9. November spielte in der deutschen Geschichte gleich mehrfach eine wichtige Rolle. Hier fünf der wichtigsten Ereignisse:

**1848** Die Erschießung von Robert Blum in Wien markiert den Anfang vom Ende der Bürgerlichen („März-“) Revolution in Deutschland, deren Forderung „Einigkeit und Recht und Freiheit“ und deren Fahne die schwarz-rot-goldene war.

**1918** Ausrufung der Republik in Berlin durch Philipp Scheidemann (SPD) am Ende der Novemberrevolution.

**1923** Adolf Hitler versuchte durch einen Putsch gegen die Weimarer Republik („Hitler-Ludendorff-Putsch“) an die Macht zu kommen. Der Putsch wurde niedergeschlagen, Hitler inhaftiert.

**1938** Reichspogromnacht (verharmlosend auch ‚Reichskristallnacht‘ genannt), in der die meisten jüdischen Synagogen angezündet und zerstört wurden. Etliche Deutsche jüdischen Glaubens wurden in dieser Nacht umgebracht. Der 9.11.1938 markierte den Beginn der Massenverfolgung und –ermordung des Judentums in Mittel- und Osteuropa.

**1989** Grenzöffnung der DDR, auch ‚Fall der Mauer‘ genannt.

### GewinnerInnen:

- Dolapsoglou, Konstantina (RtPI/MFS2-W080060)
- Dragicevic, Dragica (AE/EDB2)
- Korn, Max (RtPI/MFS2-W080060)
- Richter, Karin (RtP2/ESM-W208097)
- Schiebel, Jürgen (RtPI/MFW-W080730)
- Stogiannidou, Chrisoula (RtPI/MFS2-W080060)
- Thomann, Klaus (RtP2/MFT2-W078410)

Die GewinnerInnen erhalten von der IG Metall kleine Preise.

## Sudoku-Preisrätsel "Was geschah an diesem Tag?"

6								5
		8				2		
5			9		1			7
		9	5		7	3		
	8						7	
		3	8		6	1		
3			6		4			8
		2				9		
4								2

Datum:

.	.				
---	---	--	--	--	--

An diesem Tag:

---



---

Füllen Sie die leeren Felder so aus, dass in jeder Längs- und Querspalte sowie in jedem 3x3-Kästchen alle Zahlen von 1 bis 9 nur einmal vorkommen. Die sechs Lösungszahlen ergeben ein Datum, dass in der deutschen Geschichte stattgefunden hat. Wie lautet das Datum und welches war das Ereignis?

Bitte Lösungen an die **in+direkt**-Redaktion des IGM-Vertrauenskörpers c/o BER-Rt Thorsten Dieter per Hauspost oder e-Mail senden. Die Gewinner erhalten von der IG Metall kleine Preise.

Die IG Metall  
im Internet:

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)  
(bundesweit)

[www.bw.igm.de](http://www.bw.igm.de)  
(die IGM in Baden-  
Württemberg)

[www.reutlingen.igm.de](http://www.reutlingen.igm.de)  
(IGM-Verwaltungsstelle  
Reutlingen-Tübingen mit  
Fotos von IG Metall-Aktionen,  
Leistungen der IGM, aktuellen  
Terminen, Infos zu den IGM-  
MitarbeiterInnen und deren  
Aufgabengebieten...)



# Preisausschreiben



## Bekanntgabe

### der Gewinnerinnen der Verlosung vom 8. März 2008

#### Aus dem Werk Reutlingen

Maschke Carmen	WVP-Rt	Turan Nuray	W 080050
Kober Paula	W 078500	Tsiroudi Konstantina	W 080730
Hauber Petra	W 078600	Kristina Suzana	W 080730
Rapp Zivanka	W 080660	Zörkler Kornelia	W 080730
Francois Birgit	W 080670	Turra Kunigunde	RtP1/QMM-CC
Böhringer Roswitha	W 080660	Riefler Suzana	RtP2/CTG 4
Rutz Olga	W 080060	Theodoridou Irini	AE/MFC
Weiland Annemarie	W 080040	Hannig Waltraud	AE/EIM
Mehlo Gudrun	CI /FSB 1	Koukou Chrisoula	RtP2/CLP 21
Bock Karin	RtP2/TEF 10	Speidel Gabriele	AE/FIN 1

#### Aus dem Werk Rommelsbach

Ilijas Josipa	W 011350
Milona Panagiota	FeP/MSI-Ro

#### Aus dem Werk Kusterdingen

Bernabeu Sylvia	W 078030
Wischett Margarethe	W 078020
Kelemen Rozalija	W 078100
Staib Ursula	W 078171

Allen Gewinnerinnen herzlichen Glückwunsch !  
Die Preise werden den Kolleginnen persönlich überreicht.

#### **Arbeitskreis IG Metall-Frauen**

Christa Hämmerle

## IG Metall strebt Tarifvertrag zur ‚Neuen Altersteilzeit‘ (ATZ) an

Am 12. März 2008 hat sich die IG Metall Baden-Württemberg in ihrer Großen Tarifkommission auf Schritte zur ATZ-Tarifrunde verständigt. Die IGM will einen flexiblen Übergang in die Rente zu vernünftigen Bedingungen. Sie will einen Tarifvertrag ‚Neue Altersteilzeit‘ als Anschlussregelung ab dem Jahr 2010 und zügige Verhandlungen mit dem Ziel, Ende Juni 2008 eine Lösung zu haben. Der Präsident von Gesamtmetall, Martin Kannegiesser, sagte zur Altersteilzeit: „Zuviel, zu teuer und zu einfach“.

### Zahlen, Daten, Hintergründe

Der Anteil der Beschäftigten in Altersteilzeit an den sozialpflichtig Beschäftigten ist vom Juni 1999 bis zum Juni 2004 auf über 10% gestiegen. Von den Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bieten 96% die Altersteilzeit an, von denen mit mehr als 1.000 Beschäftigten 99%. 70% der Altersteilzeitverträge laufen vier Jahre und mehr, die Wiederbesetzungsquote beträgt durchschnittlich 60,1%, bei kleinen Betrieben liegt sie höher, bei Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten bei 67%.

Nach einer Ifo-Umfrage von 2007 geben 61% der Betriebe an, dass sie auch künftig einen Bedarf an Altersteilzeit haben. Bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es über 90%.

### Warum entsteht Handlungsbedarf?

Handlungsbedarf entsteht,

- weil vorzeitige Ausstiegswege wie die Rente nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit entfallen sind
- weil das Renteneintrittsalter schrittweise angehoben wurde, was in Zukunft zu Abschlägen bis zu 14,4 % bei vorgezogener Altersrente führt
- weil die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit ab Ende 2009 entfallen soll

- weil unsere Tarifverträge zur Altersteilzeit an die Förderung gekoppelt sind und somit automatisch enden.

Wir haben Handlungsbedarf, weil die Alterspyramide zum Handeln zwingt, weil Stress und körperliche Belastungen ständig steigen. Außerdem sichert die Altersteilzeit den Einstieg Jüngerer und fördert den Aufstieg von bereits Berufstätigen, weil sie den Ausstieg Älterer möglich macht.

**Ohne einen Tarifvertrag ‚Neue Altersteilzeit‘ muss jeder Beschäftigte mindestens bis 63 arbeiten und muss dann massive Rentenkürzungen in Kauf nehmen.**

### Was konnte bisher politisch durchgesetzt werden?

Das Altersteilzeitgesetz gilt auch nach dem 31. Dezember 2009 weiter. Die Aufstockungsbeträge bleiben steuer- und abgabenfrei. Die Rentenaufstockung bleibt ebenfalls steuer- und abgabenfrei. Aber politisch brauchen wir mehr.

Wir brauchen die Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zur Teilrente. Und wir brauchen die arbeitsmarktpolitische Förderung einer demografiefesten Personalpolitik, d.h. **die Agentur für Arbeit muss die Beschäftigungsbrücke auch zukünftig bezuschussen!**

Die IG Metall hat den Tarifvertrag ‚Altersteilzeit‘ gekündigt und ist in die Verhandlungen mit den Arbeitgebern eingetreten. Bisher war geregelt:

- der Anspruch ab dem vollendeten 55. Lebensjahr
- die Einführung über eine freiwillige Betriebsvereinbarung
- die Dauer der Altersteilzeitverhältnisses
- das Blockmodell
- ein konstantes Altersteilzeitentgelt
- Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld
- Tarifierhöhungen.

Darüber hinaus war der Aufstockungsbetrag auf 82% des monatlichen Nettoentgelts und die Zahlung der Rentenversicherung auf der Basis von 95% des bisherigen Arbeitsentgeltes vereinbart.

Außerdem gab es Abfindungen zum Ausgleich von Rentenabschlägen vor Vollendung des 63. Lebensjahres und ein Anspruchsmodell ab dem 61. Lebensjahr mit Eigenbeteiligung.

### Neu zu verhandeln sind:

- Die individuellen Zugangsvoraussetzungen
- die Einführung der Altersteilzeit, ob sie freiwillig oder erzwingbar ist
- der Anspruch und die Ausgestaltung von Altersteilzeit
- die besondere Berücksichtigung der unteren Entgeltgruppen
- die Dauer des Teilzeitverhältnisses
- das Blockmodell
- die Aufstockung beim Altersteilzeitentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld
- die Tarifierhöhungen
- die Aufzahlung in die Rentenversicherung
- die Abfindungsregelungen unter Berücksichtigung des neuen Rentenrechts.

**Unsere Kernforderung ist: Fortführung der Altersteilzeit auf Basis einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung ab 2010.**

### Was sagt Südwestmetall dazu?

Der Arbeitgeberverband will, dass die Arbeitgeber alleine entscheiden, wer in die ATZ gehen kann. Sie sei heute „zu attraktiv“ und die Betroffenen sollen eine höhere Eigenbeteiligung leisten. Die ATZ-Modelle sollten bis zur abschlagsfreien Rente reichen.

Die ersten Verhandlungen fanden am 18. April und am 28. April statt, die nächsten sind auf 9. und den 26. Mai terminiert. Wir werden in dieser Zeit sehen, ob sich etwas tut. Wahrscheinlich müssen wir uns anstrengen, um einen ordentlichen Tarifvertrag zu erreichen.

**Deshalb rechnen wir mit einer großen Unterstützung in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, auch und gerade bei Bosch.**

**Gert Bauer, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Reutlingen-Tübingen**

## INTEGRATION IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Das Thema ‚Integration‘ ist in aller Munde. Die Veröffentlichung des ‚Nationalen Integrationsplanes‘ gibt dieser Diskussion noch Auftrieb. Neben der Bundesregierung haben sich auch Gewerkschaften und Vertreter der Wirtschaft verpflichtet, zu einem erfolgreichen Integrationsprozess von Angehörigen anderer Kulturen beizutragen.

Jetzt geht es darum, die Forderungen nach der Integration von MigrantInnen (EinwanderInnen und deren Nachkommen) auf allen Ebenen der Gesellschaft umzusetzen. Ausbildung, Arbeitsmarkt sowie das Thema Qualifizierung haben einen hohen Stellenwert in den Veröffentlichungen und bieten Anknüpfungspunkte für die betriebliche Praxis.

Wer über Facharbeitermangel in den Betrieben klagt, muss eine zukunftsweisende Personalpolitik entwickeln. Hier geht es darum, die Vielfalt und die Potentiale aller Menschen in den Betrieben und der Gesellschaft zu berücksichtigen. Eine konsequente und systematische Strategie ist dazu notwendig. **Diese Aufgaben sollten wir Betriebsräte der IG Metall mit der Geschäftsführung gemeinsam entwickeln.**

### Was ist eigentlich der ‚Nationale Integrationsplan‘?

#### Ausgangslage:

- Es leben 15,7 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland
- Systematische Integrationspolitik ist notwendig
- Potentiale sollen gefördert werden



#### Verfahren:

- Zehn Themenfelder sollen in sechs Arbeitsgruppen bearbeitet werden
- Verabredungen von Selbstverpflichtungen verschiedener Akteure und Organisationen
- Integrationsgipfel im Kanzleramt am 14. Juli 2006
- September 2006: Einrichtung der Arbeitsgruppen
- Finanzvolumen über 770 Millionen Euro wurde im Juli 2007 verabschiedet
- Zwischenbilanz soll Ende 2008 gezogen werden

#### Inhalte des Integrationsplanes:

- Integrationskurse verbessern
- Frühkindliche Bildung: Von Anfang an soll die deutsche Sprache gefördert werden
- Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen
- Lebenssituation von Frauen und Mädchen verbessern, Gleichberechtigung verwirklichen
- Integration vor Ort unterstützen
- Gleichberechtigte Teilhabe stärken
- Kulturelle Pluralität leben - interkulturelle Kompetenz stärken
- Integration durch Potenziale im Sport nutzen, entsprechende Angebote ausbauen
- Medien-Vielfalt nutzen

**Wir IGM-BetriebsrätInnen haben die Aufgabe, im Betrieb mit der Geschäftsleitung zusammen diesen Plan umzusetzen. Um die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen vertreten zu können, müssen wir Bescheid wissen und da handeln, wo wir Bedarf sehen.**

#### Beispiele hierfür sind Qualifizierung, Weiterbildung, Ausbildung, Stellenbesetzungen.

BetriebsrätInnen haben seit 2006 ein sehr wichtiges Instrument, um gegen ungerechte Behandlung von KollegInnen vorzugehen: das ‚Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz‘, kurz ‚AGG‘ genannt. Das Gesetz umfasst über viele Regelungen, um gegen Ungleichbehandlung und Diskriminierung vorzugehen. Auf der

anderen Seite ist es auch Aufgabe der Geschäftsleitung, ihre MitarbeiterInnen so gut zu schulen, damit sie das Gesetz in vollem Umfang im betrieblichen Alltag umsetzen können.

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alter oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.



Das AGG verpflichtet die Unternehmen, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Was bedeutet das neue Gesetz für die Arbeitgeber? Heute schon sind Unternehmen mit AGG-Klagen konfrontiert. Im Falle einer Verurteilung haften sie mit Schadenersatzleistungen oder Entschädigungen, sollten MitarbeiterInnen oder BewerberInnen durch Vorgesetzte oder KollegInnen auch ohne Verschulden der Chefetage im Sinne des AGG diskriminiert werden.

Jeder kann zu einem friedlichen und gesunden Arbeitsumfeld beitragen. Wir arbeiten tagtäglich mit vielen Menschen zusammen, die nicht über die gleiche Weltanschauung oder Religion, über gleiche Sitten oder Bildung verfügen. Das alles darf uns aber nicht daran hindern, gegenüber Anderen fair und respektvoll zu sein. In diesem Sinne stehen wir BetriebsrätInnen der IG Metall für eine bessere und zufriedenere Arbeitswelt ohne jegliche Ungleichbehandlung.

**Buelent.Bengi@de.bosch.com**



## Lidl bespitzelt skrupellos seine Beschäftigten und KundInnen

**Ausspioniert und hintergangen – anscheinend ein Versehen, das nie so hätte auftreten sollen. Wirklich nicht? Oder steckt doch System dahinter? Und was hat die (Nicht-) Existenz eines Betriebsrats damit zu tun?**

Mit Kameras sind alle Schritte und Tritte der Beschäftigten und der Kunden in etlichen Filialen aufgenommen worden. „Anscheinend ist da jemand über das Ziel hinausgeschossen, das war so nicht mit uns abgestimmt“, so die Geschäftsleitung.

Wirklich? Was war denn abgestimmt und was war das Ziel? Noch heute sträu-

ben sich einem die Nackenhaare, wenn man an die Hetzjagd gegen Betriebsräte und Gewerkschafter insbesondere bei Lidl denkt, die vielen von uns noch im Bewusstsein sind.

Komisch, ausgerechnet in den Filialen mit Betriebsräten gab und gibt es keine Kameras, da diese mitbestim-



mungspflichtig sind. Deswegen kommen wir hier auch wieder zur Bestätigung der These: Betriebsräte und Gewerkschaften schützen! Unser Appell geht an alle, im Familien- und Bekanntenkreis für Betriebsräte zu werben. Dies ist und bleibt die einzige Möglichkeit, sich gegen solche Machenschaften erfolgreich zu stemmen.

**Wie man einen Betriebsrat gründen kann, welche Rechte man dadurch hat, und was dadurch nur noch mit Zustimmung des Betriebsrates möglich ist, kann bei unserer IG Metall-Verwaltungsstelle angefragt werden. Dort wird man gegebenenfalls an die zuständige Schwestergewerkschaft oder an den Dachverband DGB vermittelt und von dort aus betreut. All dies zeigt, wie richtig unser Motto der letzten Betriebsratswahl war: ‚Vertrauen ist gut, Betriebsrat ist besser!‘.**

Zeitungsartikel aus dem WOM vom April 2008

## Zugleich Puffer und Vermittler

### Auch Arbeitgeber profitieren vom Betriebsrat

Betriebsräte gibt es in vielen deutschen Unternehmen. Zwar sind sie in Zeiten der New Economy etwas aus der Mode gekommen. Doch zahlreiche Studien belegen, dass die betriebliche Mitbestimmung gut ist – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

»Der Betriebsrat kann helfen, Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Geschäftsführung aufzubauen«, sagt Uwe Jirjahn, Wirtschaftswissenschaftler an der Universität Hannover. Die Mitarbeiter seien produktiver und innovativer, wenn zwischen ihnen und der Chefetage der Betriebsrat steht. »Betriebsräte sind Vertrauenspersonen, die dem Management ermöglichen, neue Strategien zu vermitteln – positiv oder negativ«, sagt Thomas Zwick vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim. So könne eine Geschäftsführung zum Beispiel Sparmaßnahmen in Unternehmen, die keinen Betriebsrat haben, nur schwer an den Mann und die Frau bringen. »Gibt es betriebliche Mit-



Informationen helfen, die Situation besser einzuschätzen – der Betriebsrat hat auch in dieser Hinsicht eine wichtige Funktion.

bestimmung, sind die Angestellten eher bereit, Entscheidungen mitzutragen – auch wenn sie wehtun.«

Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen an zwei gegensätzlichen Polen: »Der Chef will, dass man viel arbeitet und wenig kostet. Der Arbeitnehmer hingegen will möglichst wenig für viel Lohn arbeiten.« Das sei grundsätzlich das Problem – und das Spannungsfeld, in dessen Mitte sich die Betriebsräte befinden.

»Aber sie sind von beiden Seiten anerkannt und akzeptiert«, sagt Zwick. Und: »Der Betriebsrat hat eine Pufferfunktion, die ganz wichtig ist.«

In vielen Bereichen haben die Arbeitnehmervertreter ein Mitspracherecht: sowohl in der Arbeitsorganisation, bei der Vergabe von Fortbildungen als auch bei Kündigungen und Neueinstellungen. Großer Vorteil der Betriebsräte ist zudem, dass sie aus dem Kreis

der Arbeitnehmer kommen. »Damit haben sie ein besseres Verständnis der einzelnen Bereiche als das Management«, sagt Zwick. Der Ökonom Bernd Frick aus Witten nennt die Mitbestimmung ein »Erfolgsmodell«. Die Forscher vom ZEW haben außerdem herausgefunden, dass Unternehmen mit Betriebsrat deutlich höhere Löhne zahlen. »Bei vergleichbaren Unternehmen liegen die Löhne im Schnitt um gut zehn Prozent

höher«, sagt Zwick. Zudem ist die sogenannte Lohnspreizung geringer, der Unterschied zwischen den Vergütungsgruppen also. Wirtschaftsforscher Uwe Jirjahn hat herausgefunden, dass Unternehmen mit Betriebsrat oft überdurchschnittlich produktiv arbeiten: »Je weniger Verteilungskämpfe auf Unternehmensebene auszufechten sind, desto besser gelingt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern und Management, wenn es darum geht, Produkte oder Produktionsabläufe zu verbessern oder Marktanteile zu erobern.«

Die Personalfuktuation ist in mitbestimmten Betrieben zudem geringer, gleichzeitig sind die Chefs eher gewillt, ihren Mitarbeitern Weiterbildungen zu genehmigen. Die Arbeitnehmer wiederum sind in diesen Unternehmen eher bereit, eine leistungsorientierte, variable Vergütung zu akzeptieren. »Sie haben den Eindruck, dass der Betriebsrat sicherstellt, dass sie dabei nicht von der Firmenleitung überverteilt werden«, sagt Zwick.



# 1001 Grund, ...

## ... Mitglied in der IG Metall zu sein

### 8. von 1001 Grund:

**Reiner Wolk:** „... Verbesserungen können wir arbeitenden Menschen nur gemeinsam und organisiert erreichen!“

### 9. von 1001 Grund:

**Bülent Bengi:** „... weil ich die Zukunft der Arbeitswelt mit gestalten will. Um für die Gerechtigkeit zu kämpfen, brauchen wir viele Mitstreiter.“

### 10. von 1001 Grund:

**Gerald Müller:** „... um die Gesellschaft gerechter zu machen.“

### 11. von 1001 Grund:

**Tobias Draxler:** „...Nur gemeinsam sind wir stark und kämpfen für eine bessere Zukunft.“

**990 weitere Gründe von 990 IGM-Mitgliedern folgen...**

# in kürze – Nachrichtenticker

- **Unterschriftenliste in der Wafer-Fab wegen Chip im Ärmel.** Der Betriebsrat hat die Sorgen der Belegschaft ernst genommen und sich ausführlich informiert. Eine gründliche Recherche über die dabei auftretende Strahlung hat ergeben, dass diese vergleichsweise gering ist. Infos bei Thorsten Dietter.
- **DGB baut Hochschulinformationsbüro für Reutlingen-Tübingen auf.** Die Projektmitarbeiterin Julia Friedrich (Tel.: 0151-17 47 08 08, www.hib-reutlingen.de) führt u.a. Erstberatungen durch, informiert über Praktika sowie betriebliche und Stiftungsangebote für Studierende.
- **Spendenkonto des Vereins ‚Hilfe für kranke Kinder e.V.‘.** KollegInnen, die bei der Spendensammlung unseres VK nicht da waren, haben um das Spendenkonto gebeten: Kreissparkasse Tübingen (BLZ: 641 500 20), KtoNr.: 554 855, für Spendenbescheinigungen bitte Adresse angeben.
- **Erneute Forderungen nach NPD-Verbot.** Am 2. Mai fand im ehemaligen KZ Sachsenhausen in Oranienburg eine Gedenkveranstaltung zum 75. Jahrestag der Zerschlagung der freien Gewerkschaften durch den Hitler-Faschismus statt. Dabei wurde das Ziel bekräftigt, ein erneutes Verbotsverfahren gegen die NPD durchzuführen.
- **Girls’ Day 2008.** Beim 8. ‚Mädchen-Tag‘ seit 2000 gab Bosch in Reutlingen ca. 66 Mädels die Chance, sich die Ausbildungs- und andere ausgewählte Abteilungen anzuschauen. Ihnen wurde auch der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgestellt.

# in bälde – Ausblick auf die nächste Ausgabe

- Geschichte der Gewerkschaften
- Situation in Kusterdingen
- Stand des VK-Projekts ‚Essensversorgung im Schichtbetrieb‘
- Ankündigung des VK-Projekts ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Teilzeit im Kontibereich‘
- COCA-COLA hat auf unsere Kritik reagiert
- Ergänzungstarifvertrag für 40 Stunden-Verträge am Standort
- BOSCH – China – Olympia

## Impressum in+direkt:

**Herausgeber:** IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch

**Verantwortlich:** VK-Leiter, Thorsten Dietter

**Redaktion:** Vertrauenskörperleitung

**Koordination, Layout:** Albert Kunze

**Satz, Druck, Herstellung:** Druckhaus Lorch, Pfullingen

**Kontakttelefon:** 071 21/35-26 70

**Fax:** 071 21/35-13 90

**E-mail:** Thorsten.Dietter@de.bosch.com, Buelent.Bengi@de.bosch.com

## Beitrittserklärung

Vorname	Name	Geburtstag
Strasse	Hausnummer	Geschlecht <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich
PLZ	Wohnort	Nationalität
Abteilung/Werkstatt	Stamm-/Personalnummer	Telefonnummer (für eventuelle Rückfragen)
<input type="radio"/> Arbeiter/in	<input type="radio"/> Kaufmännische/r Angestellte/r	Beschäftigt bei
<input type="radio"/> Angestellte/r	<input type="radio"/> Technische/r Angestellte/r	Ort
<input type="radio"/> Azubi	<input type="radio"/> Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in	
<input type="radio"/> Student/in	<input type="radio"/> Teilzeit	
Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst:		
<small>Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.</small>		
Datum		Einzugsermächtigung/ Bankverbindung
		Bankleitzahl:
		Bank:
		Konto-Nr.:
		Unterschrift



# foto-impessionen



**SSV Rübgarten**  
**5. Hobby-Fußballturnier**  
 07. + 08. Juni 2008



gez. Thorsten Dietter,  
 IG-Metall VK-Leiter

- 96 Hobby-Teams
- Kleinfeld (5 Feldspieler+Torwart)
- Großleinwand für die EM 2008
- Großes Fest- und Partyzelt, Cocktailbar
- Ballgeschwindigkeits-Messanlage
- Waikiki-Beach-Party ab 20 Uhr

**Anmeldung und Infos unter:**  
[www.kwick-fussball.de](http://www.kwick-fussball.de)



Auch in diesem Jahr veranstalten und unterstützen Mitglieder des IG-Metall Vertrauenskörpers bei Bosch Reutlingen das größte Hobby-Fußballturnier in Deutschland. Wir hoffen, dass sich viele aus der Bosch-Belegschaft gemeinsam mit ihren Familien und FreundInnen als SpielerInnen, Fans oder Zuschauer am Turnier beteiligen werden. Wir wünschen Euch hierbei viel Spaß und Erfolg!

Euer IGM-VK Bosch RtP



Eindrücke von der 1. Mai-Feier  
 des DGB auf dem Reutlinger Marktplatz



Sonderaktionstag  
 Bahnsteig Grafeneck





**Ja zur neuen  
 Altersteilzeit!**

Seit meiner Ausbildung arbeite ich hart und fleißig. Jetzt habe ich es verdient, gesund alt zu werden. Ein flexibler Übergang in die Rente hilft mir dabei. Dafür muss die neue Alters-teilzeit kommen.

**Ich will Ruhestand  
 statt Krankenstand.**

Für jung.  
 Für alt.  
 Für alle.

Neue Altersteilzeit



## Herzlichen Dank

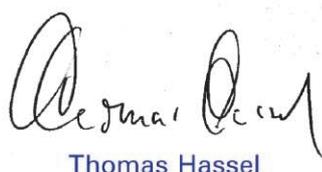
den Beschäftigten und der Geschäftsleitung  
der Firma Bosch in Reutlingen  
für ihre Spendenaktion im Januar 2008.

Mit dem Erlös von

# 7000,- Euro



können wir die qualifizierte Pflege schwerst und mehrfach  
behinderter Kinder in der Kinderklinik Tübingen unterstützen.

  
Thomas Hassel

