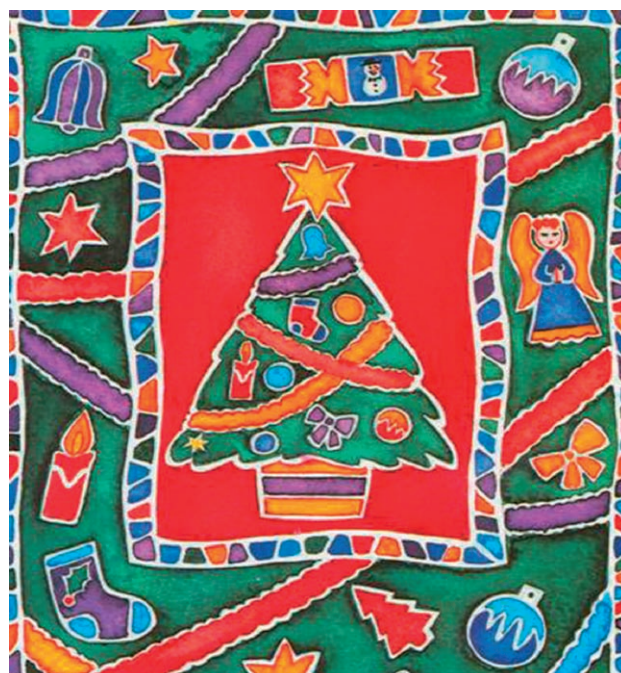


Frohe Weihnachten und ein gutes Neues Jahr!



BOSCH-Führung:

In Rommelsbach soll 2009 die Produktion auslaufen

Zur Fehlentscheidung der Schillerhöhe ▶ Seiten 3–6, 9+10



Mitglieder des IGM-Vertrauenskörpers (VK) diskutieren mit Auszubildenden

▲ Zur Azubi-Problematik
- Seiten 7–10



Beim Grafeneck-Projekttag von Bosch und Schwerbehindertenvertretung (SBV-Rt)

▲ SBV und Projekt Grafeneck
- Seiten 17+18, 23

Adieu, Diode ▶ S. 10

IGM nach Gewerkschaftstag ▶ S. 11



Themenauswahl

BOSCH-STANDORTINFOS

- **in+direkt intern** S. 3
- **Was ist los in Rommelsbach?** S. 3
- **IGM-Betriebsräte zur Fehlentscheidung der Schillerhöhe** S. 5+6
- **Zur Azubi-Problematik** S. 7-9
- **Bautätigkeiten am Standort** S. 10+24
- **Adieu, Diode!** S. 10
- **Neues vom AK Migration** S. 16
- **Schwerbehindertenversammlung** S. 18
- **Projekt Grafeneck 07/08** S. 18,19,23

IGM-INFOS

- **Bericht vom Gewerkschaftstag** S. 11
- **Servicegesellschaft der IG Metall** S. 12
- **Altersteilzeit und Rente** S. 13
- **Weihnachtsgeld** S. 14
- **IG Metall-Fussballturnier** S. 15

in+direkt-RÄTSELSEITE S. 17

- **Sudoku, die echte Herausforderung**
- **Rätselauf Lösung mit Bleicher-Zitat**
- **Willi Bleicher 1907-1981, ein großer Gewerkschafter**

LESERINNENBRIEFE S. 9,10,19,20

POLITIK-INFOS S. 20-22

- **20 Tage Kinderpflege-Krankengeld**
- **Wirtschaft aktuell**

in+direkt-LETZTE INFOS S. 22

- **Wichtige Termine**
- **1001 Grund Mitglied zu sein**
- **in kürze-Nachrichtenticker**

FOTO-IMPRESSIONEN S. 23

- **Funktionärskonferenz der IG Metall mit Podiumsdiskussion zur Rente mit 67**
- **Projekt Grafeneck 2007**

FOTO-IMPRESSIONEN S. 24

- **Bautätigkeiten am Standort**





in+direkt intern:

In den letzten Ausgaben unserer Betriebszeitung hatten wir mehrfach über die problematische Situation in Rommelsbach sowie bei den Auszubildenden und den AuslernerInnen am Gesamtstandort berichtet. (Unser **in+direkt** kann ja auf der Betriebsrats-Homepage nachgelesen und ausgedruckt werden.) Dort war vom **eingeschlagenen Crashkurs der Bosch-Führung** zu lesen. Sie hatte ihre Absicht erklärt, Rommelsbach zu schließen, die Azubizahlen zu kürzen und die AuslernerInnen mit wenigen Ausnahmen wegzuschicken.

Zwar konnte der Druck von IG Metall-BetriebsrätInnen und Vertrauensleuten mit Hilfe der Superprotestaktion am 6. Juli 2007 mit etwa 1500 engagierten und solidarischen MitarbeiterInnen **die Lage der AuslernerInnen lindern**. Seitdem wurde erreicht, dass einem großen Teil die Perspektive einer unbefristeten Weiterbeschäftigung eröffnet wurde. Dass sie nur teilweise am Standort übernommen werden, ist zwar unerfreulich. Immerhin konnten wir aber Beschäftigungsangebote innerhalb des Bosch-Konzerns wie Bosch-Rexroth in Horb und Ulm-Elchingen oder in anderen tarifgebundenen Betrieben wie die Walter AG in Tübingen und Münsingen erreichen. Dies ist allemal besser als ein Entlassen in die Arbeitslosigkeit oder in befristete Anstellungen. **Unser Bericht dazu auf den Seiten 8 und 9.**

Die katastrophale Standortpolitik bezüglich Rommelsbach und der Azubi-Neueinstel-

lungen wurde allerdings trotz vieler von uns vorgebrachter Gegenargumente durchgezogen. **Wir werden in den kommenden Monaten alles daran setzen, dass die Ausbildungszahlen der kommenden Ausbildungsjahre wieder mindestens auf das ursprüngliche Niveau von 94 angehoben werden.** Hier appellieren wir an Bosch, seine gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen. Wir IG MetalllerInnen kritisieren dabei auch, dass Bosch in Reutlingen einseitig aus dem Grundsatz 'Ausbildung geht vor Übernahme' ausgestiegen ist, in dem er nicht mehr an der Kapazitätsgrenze ausbildet. Er bedeutet, dass das Erlernen eines guten Berufs das Wichtigste ist, selbst wenn es keine Übernahmegarantie des Ausbildungsbetriebs gibt.

Der Beschluss, den Werkteil Rommelsbach zu schließen, wurde offiziell am 8. November verkündet. Getrieben zu dieser Entscheidung wurde die Konzernspitze um Franz Fehrenbach durch einen von Rommelsbacher Führungskräften initiierten Brief mit Unterschriftenaktion. In diesem Brief wurden völlig eigenmächtig und unbefugt 'Sparangebote' unterbreitet, durch die **für die Rettung eines Teils der Rommelsbacher Arbeitsplätze der Verlust von über Tausend Stellen am Gesamtstandort** und weitreichende Folgen für die Branche in Kauf genommen wurde. **Die Artikel dazu sind nachfolgend zu finden!**

Neben diesen sehr unerfreulichen Nachrichten gibt es glücklicherweise **auch Positives zu berichten**. Dazu gehört das vorbildliche Projekt Grafeneck, für das Bosch sich unter

Federführung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) engagiert (**siehe Bericht und Fotos auf den Seiten 18, 19 und 23**). Auch die Bautätigkeiten zur 200 mm-Waferfab, Testzentrum und Logistikgebäude in Kusterdingen gehören zur Habenseite unserer Aussichten, da sie eine Stärkung der Zukunft von Standort und Beschäftigung bedeuten (**siehe Seiten 10 und 24**).

Ebenfalls sehr erfreulich ist die Entwicklung unserer Industriegewerkschaft Metall, die aus ihrem 21. Ordentlichen Gewerkschaftstag gestärkt hervorging. Mit einer neu gewählten, vereinten Spitze, ohne Streit in den Führungsetagen, innergewerkschaftlicher Kommunikation und Mitbestimmung sowie neuen Servicekonzepten soll die Mitgliederentwicklung weiter verbessert werden. **Siehe dazu die Seiten 11 bis 14!**

Eine Stärkung der Beteiligung haben wir schon in dieser Ausgabe erlebt, indem mehr MitarbeiterInnen sich im Rahmen von Artikeln und LeserInnenbriefen beteiligt haben. **Wir laden im Sinne einer lebendigen und diskussionsbereiten IG Metall im Betrieb unsere Kolleginnen und Kollegen dazu ein, uns weiter ihre Meinungen, Text- und Fotobeiträge zuzusenden!**

Zu guter Letzt bleibt uns noch, Euch und Ihnen allen eine erholsame Weihnachtszeit und ein gutes Neues Jahr zu wünschen!

Eure **in+direkt**-Redaktion

Was ist nur los in Rommelsbach?

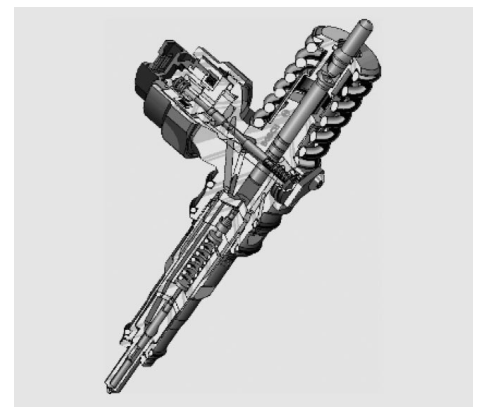
Dies mögen sich wohl viele Kolleginnen und Kollegen an unserem Standort fragen. Ich als Rommelsbacher Mitarbeiterin möchte hiermit versuchen, möglichst emotionslos ein wenig Licht ins Dunkel zu bringen.

Die Ausgangssituation

Wie wohl allgemein bekannt ist, soll der Standort Rommelsbach mit Auslauf der Pumpe-Düse-Produktion geschlossen werden. Offiziell ist

dieses Vorhaben jedoch erst seit dem 8.11.2007. Den KollegInnen ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zugesichert worden, dass sie nach gründlicher Qualifizierung im Geschäftsbereich AE an den Standorten Reutlingen und Kusterdingen übernommen werden.

Bei den un- und angelernten MitarbeiterInnen sind die Vorgespräche zu den geplanten Qualifizierungsmaßnahmen gelaufen und ein großer Teil befindet sich bereits in entsprechenden Lehrgängen.





Problematisch ist die Situation der FacharbeiterInnen und Angestellten aus Rommelsbach. Anfangs hieß es, dass alle FacharbeiterInnen die Möglichkeit erhalten, an einer Qualifizierung in Mikrotechnologie oder Mechatronik, wahlweise mit IHK-Abschluss, teilzunehmen. Laut ursprünglichem Plan sollten die Vorgespräche dazu bereits gelaufen sein und die ersten Kurse Ende dieses Jahres beginnen. Doch passiert ist bisher gar nichts. Zudem versucht die **Geschäftsleitung, in folgenden zwei Punkten zurück zu rudern:**

1. **Es sollen nicht mehr alle FacharbeiterInnen des Standorts qualifiziert werden, sondern nur noch nach Bedarf.** Was sind die Auswahlkriterien? Was entscheidet darüber, wer von ihnen in den Genuss einer Weiterbildung kommt? Das Los, Sympathie oder dann doch eher gute Beziehungen zu den Entscheidungsträgern? Wer sind diese Entscheidungsträger?

2. **Die Geschäftsleitung möchte nur noch eine Qualifizierung entweder ohne IHK-Abschluss oder mit IHK-Abschluss für alle.** Die Wahlmöglichkeit wäre dann nicht mehr gegeben.

Dies waren die letzten offiziellen Informationen, mit denen die RommelsbacherInnen dann in ihren Sommerurlaub geschickt wurden. Die Stimmung in der Fertigung war dementsprechend schlecht. Die Motivation sank stetig. Erst am 8.11.2007 brach die Geschäftsleitung ihr Schweigen.

Informationsveranstaltung der Geschäftsleitung am 8.11.2007

Als Vertreter der Geschäftsleitung waren anwesend: Frau Peters, Herr Müller, Herr Rössle, Herr Kübel, Herr Aulich. Auf dieser Veranstaltung wurde das erste Mal offiziell davon gesprochen, dass Rommelsbach geschlossen wird. Versuche, Bosch Rexroth nach Rommelsbach zu holen, waren vorher gescheitert.

Aber zunächst einmal eine kleine Zusammenfassung der wichtigsten Zahlen und Fakten aus der Informationsveranstaltung:

Gleich zu Beginn der Veranstaltung wurden uns die Zahlen von Bosch Rexroth in Horb

präsentiert. Demnach sieht es so aus, dass dort 140 Facharbeiter mit festem Arbeitsvertrag benötigt werden und 40 MitarbeiterInnen im Angestelltenbereich. Diese Stellen werden den Rommelsbacher MitarbeiterInnen angeboten.

Die zweite Folie stellte den geplanten Auslauf der UI-Pumpe (Unit Injection) dar: Im Jahre 2008 ist Rommelsbach noch voll ausgelastet. Im ersten Quartal 2009 läuft nach heutiger Planung die UI in Rommelsbach bereits aus und das Werk wird geschlossen. Bereits in dieser Endphase können nicht mehr alle FacharbeiterInnen beschäftigt werden. Die 200 mm-Waferfertigung läuft hingegen erst 2009 an. In der ersten Phase des Hochlaufs werden noch keine FacharbeiterInnen benötigt.

Auf der dritten Folie wurden die aktuellen Mitarbeiterzahlen untergliedert in Angelernte, Facharbeiter und Angestellte und den voraussichtlich benötigten Zahlen in AE (Bosch-Geschäftsbereich Automobile Electronics) gegenüber gestellt.

	Ist Ro	Bedarf AE
Angelernte	165	450
Facharbeiter	351	170
Angestellte	67	230 *

(* Jedoch mehrheitlich mit anderen Qualifikationen!)

Wie aus den Zahlen ersichtlich, ist für alle MitarbeiterInnen ein Arbeitsplatz vorhanden, aber nicht für alle als FacharbeiterInnen. Betont wurde von Seiten der Geschäftsleitung, dass für sie die Betriebsvereinbarung zur Investition in eine 200mm-Wafer Fab in Reutlingen Gültigkeit hat und alle MitarbeiterInnen auch einen Arbeitsplatz mit Entgeltabsicherung erhalten.

Im Jahr 2009 entsteht laut dieser Präsentation eine Beschäftigungslücke von 240 MitarbeiterInnen in Reutlingen. Auch über die Kriterien, nach denen diejenigen ausgesucht werden, die einen Facharbeiterplatz erhalten, hat sich die Geschäftsleitung ihre Gedanken gemacht:

1. Konti-Tauglichkeit
2. Qualifikation
3. Betriebszugehörigkeit (mindestens 10-12 Jahre).



Nachdem der Belegschaft diese Zahlen präsentiert wurden, hatten die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Fragen an die Geschäftsleitung zu stellen, die reichlich genutzt wurde. Hier wurde das erste Mal unterschwellig spürbar, dass die Atmosphäre emotional aufgeladen ist, obwohl die Veranstaltung recht sachlich blieb.

Diskussion und Informationen am 14./15.11.2007

Der Betriebsrat, vertreten durch Wulf Siepert und Thorsten Dietter, stellte sich auf Anfrage mehrerer MitarbeiterInnen einer Werkstatt in der Verladehalle den Fragen. Sie wurden nicht freundlich empfangen. Die Emotionen kochten hoch und die Stimmung wurde zunehmend aggressiv.

Direkt im Anschluss informierten Vertreter von Rexroth und AE in der Kantine über die Arbeitsplätze in Horb und in der Waferfab.

Der Arbeitstag der Spätschicht begann mit denselben Informationen von Rexroth und AE. Nach dieser Informationsrunde verließen die beiden bis dahin anwesenden Betriebsräte das Werk.

Einige Zeit später wurde die Belegschaft von den noch anwesenden Bereichsmeistern in die Verladehalle gerufen. Dort wurde ein Brief an Herrn Fehrenbach verlesen. In diesem Brief wurde er eindringlich darum gebeten, seine Entscheidung, das Rommelsbacher Werk zu schließen, zu überdenken und die Möglichkeit einer Ersatzproduktion oder einer Übernahme des Werks durch Rexroth nochmals zu prüfen. Mehrere Angebote zur Einsparung



der Lohnkosten wurden darin unterbreitet. Unter anderem eine Flexibilisierung und Erhöhung der Arbeitszeit sowie der Wegfall der 'Steinkühlerpause' (5 Minuten Erholzeiten pro Stunde).

Danach wurden die MitarbeiterInnen aufgefordert, diesen Brief zu unterschreiben. Viele KollegInnen folgten in der emotional aufgeladenen Stimmung dieser Aufforderung, auch getrieben von dem Wunsch, das Werk am Leben zu halten.

Auch der Arbeitstag der Nachtschicht begann mit denselben Informationen zu Rexroth und AE. Auch hier wurde zu Schichtende hin der Brief vorgelesen und auch die NachtschichtmitarbeiterInnen sollten unterschreiben und viele taten es auch.

Die darauf folgende Frühschicht war dann die letzte Schicht, der dieser Brief vorgelesen wurde. Und auch hier wurde aufgefordert zu unterschreiben.

Fazit der Unterschriftenaktion

Wirkte in der Spätschicht noch das Überraschungsmoment, so fühlten sich viele MitarbeiterInnen der Nacht- und Frühschicht völlig verunsichert. Ein großer Teil der Unterzeichner stand sehr schnell, oft direkt im Anschluss, nicht mehr hinter seiner Unterschrift.

Die Stimmung im Werk selbst war auf dem Tiefpunkt. Heftige Diskussionen kamen auf. Plötzlich waren wir nicht mehr „die Rommelsbacher“, sondern gespalten in Unterzeichner und Nicht-Unterzeichner.

Zusätzliche Betriebsversammlung am 20.11.2007

Diese Versammlung gab die Möglichkeit zur Aussprache. Sie wurde reichlich genutzt. Natürlich kamen auch die Unterschriften zur Sprache. Man einigte sich darauf, dass die MitarbeiterInnen, die ihre Unterschrift zurückziehen wollen, dies auch tun können. 23% von ursprünglich 378 machten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die Belegschaft gab dem Betriebsrat die Aufgabe mit auf den Weg, mit der Geschäftsleitung über ein mögliches Ersatzprodukt zu verhandeln und einen zusätzlichen Interessensausgleich zu vereinbaren.

Alexandra Gregorovius (IGM-Vertrauensfrau, Ersatzbetriebsrätin in Rommelsbach)

BOSCH-Führung: In Rommelsbach soll 2009 die Produktion auslaufen IG Metall-Betriebsräte zur Fehlentscheidung der Schillerhöhe

Ausgelöst durch das von Rommelsbacher Führungskräften initiierte dritte Schreiben an Fehrenbach, einen 7-seitigen Brief samt Unterschriften, gab es eine Sitzung der Bosch-Geschäftsführung auf der Schillerhöhe. Dabei bekräftigte sie ihren Entschluss, das Werk Rommelsbach zu schließen und Investitionen für Rexroth in Horb und Ulm-Elchingen zu tätigen **(siehe Brief auf Seite 6 unten)**.

Wir vom Betriebsrat sind über diese Aktion und ihr Ergebnis deshalb sehr unzufrieden, weil sie nur zur Zementierung der Entscheidung zur Schließung von Rommelsbach geführt hat. Sie erschwerte außerdem unser Ziel, eine Ersatzproduktion für Rommelsbach zu bekommen.

Auf unsere Initiative hin folgte ein Gespräch am Donnerstag, dem 6.12.2007, mit den Führungskräften von Diesel Systems (DS), Herrn Dohle (DS/P), Herrn Müller (DS/EM), dem DS-Personalchef, Herrn Heemann (DS/HR) sowie der Personalchefin von AE (Automotive Electronics) Frau Peters (AE/HR).

Dabei konnten wir keine Korrektur der Entscheidung erreichen, Rommelsbach ab 2009 nach und nach vom Netz zu nehmen. Dieser

erneute Beschluss war auch ein Ergebnis der unheilvollen Brief- und Unterschriftenaktion vom 14. November. Hier bestätigt sich wieder einmal die alte Weisheit von Willi Bleicher, dem ehemaligen IG Metall-Bezirksleiter von Baden-Württemberg: ‚Ungeduld ist die Mutter aller Dummheiten‘.

Wir konnten allerdings durchsetzen, dass die Beschäftigungslücke von 240 MitarbeiterInnen, wie sie noch in den Folien der Geschäftsleitung dargestellt wurde, von Bosch eigenständig geschlossen wird. Zitat von Herrn Dohle: ‚Diese Beschäftigungslücke zu schließen, ist **die Aufgabe von DS** und sie **wird von DS** geschlossen.‘

Er fügte hinzu, dass dies, wenn nötig, durch Auftragsverschiebungen aus anderen Standorten von DS erfolgen wird. Allerdings seien **diese Maßnahmen nicht von Dauer**, sondern nur solange, wie ein nahtloser Übergang der Rommelsbacher Beschäftigten zu AE in Reutlingen es erfordert.

Ein weiteres Ergebnis dieses Gesprächs war, dass der Betriebsrat mit der Reutlinger Geschäftsleitung Verhandlungen über einen zusätzlichen Interessensausgleich aufnimmt. Der erste Teil

beginnt noch vor Weihnachten und behandelt die Auswahlkriterien für die 170 Facharbeiterplätze bei AE.

Außerdem wird es um die Leistungen bei einem eventuellen Wechsel zu Bosch Rexroth gehen wie z.B. Prämien, Kilometergeld, Fahrzeitausgleich, Umzugsbeihilfen usw.. Es wurde vereinbart, dass diese Leistungen für alle unbefristeten MitarbeiterInnen des Gesamtstandorts gelten.

Darüber hinaus werden auch Verhandlungstermine für den zweiten Teil des Interessensausgleichs auf Anfang 2008 festgelegt. Dabei wird der Wechsel der Rommelsbacher zu AE Thema sein. Speziell geht es dann um die endgültige Klärung der Qualifizierungen, ihrer Inhalte und dem Beginn sowie um den **Anspruch aller MitarbeiterInnen auf Qualifizierung**.

Wir IG Metall-BetriebsrätInnen und Vertrauensleute halten den **Schließungsbeschluss des Rommelsbacher Werks für eine Fehlentscheidung**. Bosch hat sich damit für die unwirtschaftlichste Lösung, gegen Zukunftsmöglichkeiten durch die mechanischen Kompetenzen dort und gegen seine Rommelsbacher MitarbeiterInnen entschieden.



Wir haben Verständnis für die Enttäuschung und Wut der in Rommelsbach, nachdem sie sich über Jahrzehnte durch ihr mechanisches Know How als Leitwerk einen sehr guten Namen gemacht haben. Einen Namen, der bis hinauf auf die Schillerhöhe gedrunken ist. Auch aufgrund der entwickelten Patente, Qualifizierungspreise und Qualitätsrekorde, u.a. im Bezug auf die 0-km-Ausfälle kann **diese Entscheidung logisch nicht nachvollzogen werden.**

Denkt man noch an die traditionell hohe Einsatzbereitschaft in Rommelsbach, ist diese Entscheidung nicht zu verstehen. So waren Viele auch beim und nach dem Grossbrand an Silvester 2006 vor Ort, um bei den Lösch- und Aufräumarbeiten zu helfen. Anschließend war die Bereitschaft, in Bursa, Rodez und Feuerbach zu arbeiten und dort ihre Initiative unter Beweis zu stellen, groß.

Wir sagen außerdem, es ist zu wenig, wenn wie im Brief von Herrn Fehrenbach die Kom-

petenz und Einsatzbereitschaft der RommelsbacherInnen **in der Vergangenheit** geschätzt wird. Nein, sie haben auch **zukünftig** eine gute Behandlung im Bezug auf Qualifizierung und Versetzung verdient und Arbeitsplätze, wo sie ihre Kompetenz einbringen können.

In der Geschichte unseres Gesamtstandorts war unsere stärkste Waffe immer die Solidarität untereinander. Nach dem Motto 'Der Stärkere schützt den Schwächeren' konnten wir viele Angriffe auf tarifliche und übertarifliche Leistungen abwehren.

Dass unsere Solidarität sogar über die Standortgrenzen reicht, haben wir bei unserer Protestaktion in Leinfelden 2004 bewiesen. Damals fuhren wir mit 23 Bussen dorthin, um mit insgesamt 5.500 BoschlerInnen den Angriff von Fehrenbach auf die 35-Stunden-Woche zu verhindern. Durch die Arbeitszeitverlängerung wären dort damals 150 Arbeitsplätze abgebaut worden. Hätte die Geschäftsführung sich damals

durchgesetzt, wären sehr bald andere Standorte betroffen gewesen, letztendlich auch wir hier.

Eine Spaltung der Beschäftigten kann also nur im Interesse der Leitungen liegen und würde erkämpfte Errungenschaften gefährden. Da wir durch die Integration der RommelsbacherInnen in Reutlingen alle gemeinsam vor einer großen Herausforderung stehen, müssen wir die Spaltung schleunigst überwinden und gemeinsam nach vorne schauen. Auf Basis des erreichten Interessenausgleichs, der neben dem Arbeitsplatz und dem Verdienst einen Anspruch auf Qualifizierung garantiert, können wir diese schwierige Situation meistern. Wir IGM-Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind gerne bereit, alles dafür zu tun, entstanden Gräben zu schließen und die Einheit der Belegschaft am Gesamtstandort wieder herzustellen.

Hier das Antwortschreiben von Franz Fehrenbach, dem Vorsitzenden der Geschäftsführung (GI):



Von GI	Bearbeiter	Tel 0711 811-6220	Fax 0711 811-6454	Schillerhöhe 21.11.2007 Nr. 07-317
-----------	------------	----------------------	----------------------	--

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FeP-Ro,

vielen Dank für Ihren Brief vom 15.11.2007, mit dem Sie mich bitten, dem Werk FeP-Ro und seinen Mitarbeitern durch Ansiedlung einer Bosch-Rexroth-Fertigung „eine neue, faire Chance zu geben“.

Wie Sie wissen, schätzt die Bosch-Geschäftsführung die Kompetenz und Einsatzbereitschaft der Rommelsbacher Mitarbeiter seit langem. Als wir im letzten Jahr infolge des Auslaufens der UI über die Zukunft des FeP-Ro zu entscheiden hatten, haben wir uns die Entscheidung nicht leicht gemacht. Wir waren froh, dass wir mit der Entscheidung für den Bau der neuen Wafer-Fab in Reutlingen den Rommelsbacher Mitarbeitern eine neue Perspektive geben konnten. Dabei war uns stets bewusst, dass der Übergang der Mitarbeiter aus dem auf mechanische Tätigkeiten spezialisierten FeP-Ro in die neue Halbleiterfertigung auch mit vielen Anforderungen an Sie verbunden sein würde.

Als sich in diesem Jahr durch die positive Geschäftsentwicklung bei Bosch Rexroth die Möglichkeit für einen Personalaufbau in diesem Bereich abzeichnete, haben wir – neben anderen Optionen – auch geprüft, ob eine dauerhafte Fertigung von Bosch Rexroth-Erzeugnissen in Rommelsbach möglich sein könnte. Dabei war zu berücksichtigen, dass die positive Geschäftsentwicklung bei Bosch Rexroth zu einem erheblichen Maß von den derzeit guten konjunkturellen Rahmenbedingungen geprägt ist.

BeQIK

- Qualität
- Innovation
- Kundenorientierung

Be Better Be Bosch

Seite 1 von 2



Von GI	Bearbeiter	Tel 0711 811-6220	Fax 0711 811-6454	Schillerhöhe 21.11.2007 Nr. 07-317
-----------	------------	----------------------	----------------------	--

Bosch Rexroth wird in diesem Zusammenhang zwar nachhaltig Facharbeiter aufbauen; dies reicht aber nicht, um einen weiteren Standort mit den damit einhergehenden zusätzlichen Strukturen zu rechtfertigen. Es ist sinnvoller, den Aufbau an den Standorten Horb und Elchingen vorzunehmen und dabei das dort vorhandene Know-how zu nutzen und Synergien wahrzunehmen. An dieser Ausgangssituation würde sich auch durch veränderte Arbeitszeitregelungen am Standort Rommelsbach nichts ändern.

Mit den neuen Arbeitsplätzen in Horb und Elchingen bieten sich gerade auch für Sie als Rommelsbacher Mitarbeiter zusätzliche Perspektiven. Viele von Ihnen haben ein besonderes Fachwissen auf dem Gebiet der mechanischen Fertigung; damit sind Sie für die Tätigkeitsfelder in Horb und Elchingen bestens qualifiziert. Sicherlich wird ein Wechsel nach Horb oder Elchingen nicht für jeden in Frage kommen; ich bin aber überzeugt, dass viele von Ihnen – trotz verlängerter Fahrzeiten oder eines eventuell erforderlichen Umzugs – an den neu entstehenden Arbeitsplätzen eine attraktive berufliche Aufgabe finden können.

Ich möchte auch betonen, dass die Arbeitsplätze bei Bosch Rexroth in Horb und Elchingen genauso sicher sind wie in der Wafer-Fab in Reutlingen. Wer von Ihnen sich für eine Tätigkeit bei Bosch Rexroth entscheidet, tut damit einen Schritt in eine sichere berufliche Zukunft bei Bosch! Ich habe keinen Zweifel, dass Sie Ihre bisher bewiesene Kompetenz und Einsatzbereitschaft auch nach einem Wechsel zu AE oder zu Bosch Rexroth zu unserem gemeinsamen Nutzen erfolgreich einbringen können.

Mit freundlichen Grüßen

Franz Fehrenbach

BeQIK

- Qualität
- Innovation
- Kundenorientierung

Be Better Be Bosch

Seite 2 von 2



Zur Azubi-Problematik, Auszüge aus Wortmeldungen der Azubis

Auf der letzten Betriebsversammlung meldeten sich die Auszubildenden zu Wort, um ihren Kolleginnen und Kollegen einen aktuellen Einblick zu geben, wie ihre Zukunft im Berufsleben aussieht, bzw. aussehen wird.

Wir haben die Firma Bosch als unseren Ausbildungsbetrieb gewählt um eine qualitative Ausbildung bei einem souveränen Unternehmen zu erwerben.

Im Laufe der Jahre zeigt der Standort Reutlingen offensichtlich sein wahres Gesicht.

- keine Festanstellung für die meisten
- kein Arbeitsplatz als Facharbeiter

Die Ausbildung ist eine der Besten in Reutlingen und ein guter Schritt um qualifiziert in Richtung Arbeitswelt gehen zu können.

Beim zweiten Schritt kommt man bereits ins Stolpern und landet in der Ungewissheit.

- Wo werde ich arbeiten können?
- werde ich im erlernten Beruf auch arbeiten?
- was kommt auf mich zu?

Wir würden uns wünschen, dass die Geschäftsleitung zusammen mit der Personalabteilung bedenkt, welche dramatischen Auswirkungen ihre Entscheidung für die Zukunft ihrer eigens ausgewählten und ausgebildeten Azubis haben kann, und nicht nur Statistiken und Zahlen in ihre Entscheidungsaspekte mit einbezieht.

Wenn wir hier in Reutlingen hinstehen für unsere Übernahme, macht das auch anderen Werken Mut,

und erst recht KollegenInnen in kleineren Betrieben. Wir wollen nicht tatenlos mit ansehen, was hier passiert. Ich weiß nicht, wie viele von Ihnen zufrieden sind, wir für unseren Teil sind es nicht.

Schließlich meinen wir, der Bedarf von uns Kolleginnen und Kollegen, ist der Erhalt von unbefristeten Arbeitsplätzen für Jung und Alt, bei immer mehr Überstunden, Leiharbeitern, befristeten, Fremdvergaben und Praktikanten... Wir wollen nicht, dass die Stammebelegschaft reduziert wird um sie unter Druck zu setzen.

Einige meinen, das Horb schon eine Alternative ist, aber wer weiß ob in zwei Jahren dort noch genug Plätze sind. Das bezweifeln wir und wir haben Angst, dass wir nach unserer Ausbildung auf der Straße stehen müssen.

Wir wollen, dass es allen Berufen ermöglicht wird, in ihrem erlernten Berufsfeld einen Beruf zu bekommen und keine direkte „Umschulung nach der Einschulung“ zu machen. Wir haben uns ja bewusst für unseren Beruf und diesen Betrieb entschieden. Allerdings wollen wir keine Konkurrenz mit den Rommelsbachern, wir finden es gibt genug Möglichkeiten und finanzielle Mittel um allen gefährdeten Kollegen eine Perspektive zu geben.

Ein kürzlich veröffentlichter Bericht vom Institut für Medienforschung und Urbanistik veröffentlichte jüngst: im Raum Stuttgart wurden in den letzten 4 Jahren über 52000 Vollzeitarbeitsplätze vernichtet. Das ist ein höherer Rückgang als prozentual im restlichen Deutschland. Das macht doch nur deutlich:

Von wegen der Aufschwung kommt bei uns an! Die guten gesicherten Arbeitsplätze fallen weg und die Konjunktur erleben Adecco, Man Power und weitere Leiharbeitsfirmen. Das zeigt doch nur das wahre Gesicht und die Interessen der Groß- und Kleinbetriebe. Das kann nicht die Zukunft von unserem geliebten Schwabenland und seinen Bewohnern sein. Und schon gar nicht dem Rest von Deutschland! Wir stehen hier nicht nur für die Zukunft der Azubis, sondern auch für eine Zukunft der Gerechtigkeit.

Denn in den eigenen aufgestellten Bosch-Leitlinien zur Führung steht geschrieben:

„Versetzen sie sich in die Lage ihrer Mitarbeiter und betrachten sie Situationen auch aus deren Perspektive. Wie würden sie ihre Entscheidungen aufnehmen und welche Begründung würden sie erwarten?“

Wir sagen dazu: Nicht jeder ist mit der jetzigen Situation auch nur annähernd zufrieden!

Wir sind momentan im Betriebsumlauf in den verschiedensten Abteilungen. Wir haben dort ein wenig gespürt, dass wir auch als noch nicht so erfahrene Mitarbeiter gebraucht werden und auch gerne gesehen sind.

Wir würden gerne später Seite an Seite mit unseren Kolleginnen und Kollegen dort arbeiten und finden, dass auch hier am Standort mehr Bedarf ist.

**Das sind nur ein paar Auszüge der
gesagten Worte, die aber sehr zum
Nachdenken anregen.**

**bitte
melde
Dich!**

Wenn:

- ... es in der Abteilung an MitarbeiterInnen mangelt
- ... JungfacharbeiterInnen übernommen werden könnten
- ... Tätigkeiten auch von FacharbeiterInnen ausgeführt werden könnten
- ... usw.

BER-Sekretariat: 35-2308, Wulf Siepert:
35-2670, Wulf.Siepert@de.bosch.com,
Thorsten Dietter: 35-3980, Thorsten.Dietter@de.bosch.com





Zur Azubi-Problematik

IG Metall-Betriebsräte zu Auslerner-Übernahmen und Azubi-Einstellzahlen

Die Weigerung der Standortleitung, unsere ausgelernten Azubis alle am Standort zu übernehmen und die Absenkung der Einstellzahlen für neue Azubis von 94 auf derzeit 74 beschäftigt uns nun schon seit 14 Monaten. Von Oktober 2006 bis zum Juli 2007 versuchten wir noch auf dem Verhandlungsweg vorwärts zu kommen, jedoch ohne Erfolg. Erst die solidarische Aktion aller Azubis auf der Betriebsversammlung vom 14. Juni und die darauf folgende Protestaktion am 6. Juli, an der mehr als 1500 BoschlerInnen aus allen drei Werkteilen ihren Unmut auf die Tübingerstrasse trugen, brachte Bewegung in die Sache.



Zum aktuellen Stand vom 13.12.2007:

- Bisher wurde das Facharbeiterförderprogramm, mit dem diese eine Qualifizierung zum technischen Angestellten absolvieren, von 7 auf 19 erhöht.
- Mit unseren Entwicklungsabteilungen NE1+NE2 +NE4 finden Gespräche statt, bei denen die Möglichkeit geprüft wird, inwieweit Entwicklungsingenieure durch Techniker oder FacharbeiterInnen unterstützt werden können.
- Um zu verhindern, dass Facharbeit durch Praktikanten oder Werkstudenten ausge-

führt wird, haben wir die Anzahl dieser Gruppe an die Gesamtzahl der Auszubildenden gekoppelt.

- Allen MechanikerInnen und MechatronikerInnen wurden unbefristete Facharbeiterstellen bei Bosch Rexroth in Horb oder Ulm-Elchingen angeboten.
- Von insgesamt 86 gewerblichen AuslernerInnen wurden mittlerweile 20 unbefristet am Standort übernommen.
- 12 AuslernerInnen wechselten innerhalb des Bosch Konzerns
- 22 AuslernerInnen haben sich für eine individuelle Lösung entschieden, z.B. externe Firmen, Schule oder Studium.

Wir brauchen also dringendst für 32 AuslernerInnen weitere unbefristete Perspektiven.

Am schwierigsten gestaltete sich dies bisher für unsere Elektroniker, da diese nach unserem bisherigen Kenntnisstand nicht einmal die Möglichkeit hatten, sich nach Horb zu bewerben.

Wir möchten an dieser Stelle unsere Leitung an die Betriebsvereinbarung vom 15.12.2006 erinnern. In ihr steht unter anderem: „Die unbefristete Übernahme ist Grundregel. Wenn die unbefristete Übernahme aus Sicht der Werkleitung z.B. aufgrund der Beschäftigungsentwicklung nicht möglich ist, beraten Werkleitung und Betriebsrat **mit dem ernsthaften Willen zur Einigung** Maßnahmen, mit denen Übernahmen ermöglicht werden können...“

Um so überraschter waren wir, als wir durch Zufall erfuhren, dass an einem anderen AE-Standort den Elektroniker-AuslernerInnen ein

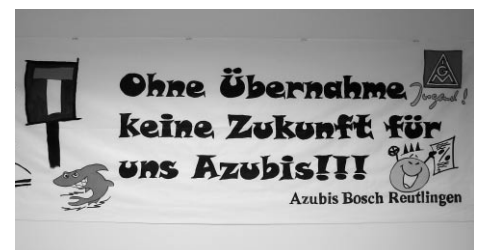
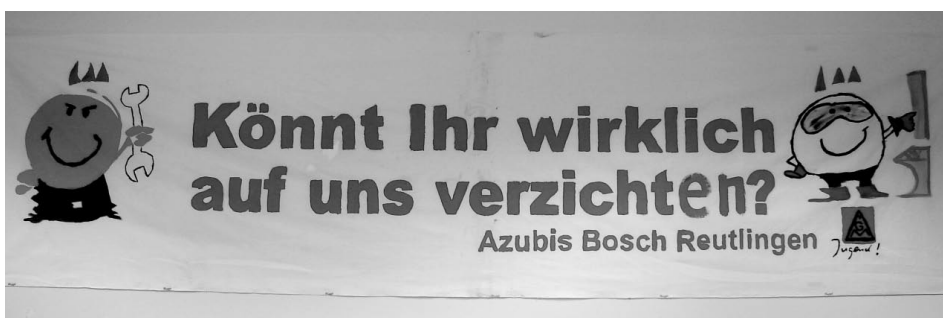


'Crashkurs Mechanik' angeboten wird, der es diesen ermöglicht, sich nach Horb zu bewerben. Wir hätten schon erwartet, dass **der** Standort, wo alle AE-Standortverantwortlichen versammelt sind, Bescheid weiß, was an anderen Standorten läuft. Selbstverständlich fordern wir diesen Schnellkurs für unsere Elektroniker, die dies möchten ebenfalls ein.

Werte Damen und Herren der Leitung, wir können den zitierten ernsthaften Willen, unbefristete Übernahmen am Standort zu ermöglichen, nicht erkennen. Wir warnen Sie außerdem nachdrücklich davor, sich mit der Horber Perspektive dauerhaft unserer AuslernerInnen zu entledigen.

Wir brauchen außerdem unbedingt eine Verjüngung an unserem Standort. Letztes Jahr lag das Durchschnittsalter in Reutlingens bei 45 Jahren. Nach Auslauf der gesetzlichen Regelung zur Altersteilzeit und der Erhöhung des Rentenalters müssen die Beschäftigten zwangsläufig länger im Betrieb bleiben. Die einzige Verjüngung im gewerblichen Bereich findet demnach ausschließlich mit der Übernahme unserer Auszubildenden statt.

Wir brauchen also diese hochqualifizierten und gut motivierten AuslernerInnen, weil sie einfach gut sind, weil es wirtschaftlicher Blödsinn wäre, diese Kapazitäten nicht zu nutzen und weil es im Interesse der Geschäftsleitung liegen muss, alle Altersklassen im Betrieb abzubilden.





Am Beispiel des neuen Halbleiterwerks und des Testzentrums wird deutlich, dass Handlungsbedarf zwingend erforderlich ist. 2016 sollen diese voll ausgebaut sein und unter Vollast produzieren. Rechnet man den betrieblichen Altersdurchschnitt hoch, sollen dies hauptsächlich MitarbeiterInnen mit über 55 Jahren leisten. Dies kann ja wohl kaum die strategische Planung von Bosch sein.

Es gibt auch Beispiele von Standorten im Bosch-Konzern, zum Beispiel in Spanien in die nicht mehr investiert wird und die geschlossen werden sollen, weil die Belegschaft überaltert ist.

Wir fordern die Standortleitung daher unmissverständlich auf:

Übernehmen Sie in diesem Sinne die bis zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht mit einer Perspektive versorgten 32 AuslernerInnen hier bei uns am Standort!



Nehmen Sie wieder die Senkung der Einstellzahlen für neue Azubis von 94 auf 74 zurück!

Sie könnten damit den ernsthaften Willen zur unbefristeten Übernahme am Standort beweisen und stellen sich in unser aller Interesse zielführend für die Zukunft auf.

Außerdem würde es einem Konzern, der seine Umsatzerwartungen auch im nächsten Jahr wieder übertrifft, gut anstehen, wenn er nicht nur nach außen hin ein soziales Mäntelchen präsentiert, sondern diese Werte auch im Inneren lebt.

Albert Kunze zu BOSCH, Rommelsbach und Azubi-Situation:

Wassich heute **BOSCH Group** nennt, begann Robert August Bosch 1886 in einem Hinterhof der Stuttgarter Rotebühlstraße als **Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik**. In der Kombination von Mechanik und Elektrik lag ein wichtiger Grund für die Erfolgsgeschichte des Unternehmens. Die Ausgewogenheit beider Kompetenzfelder ist nach wie vor eine Stärke des Konzerns, da sie die Abhängigkeit von einzelnen Produktlinien verhindert.

An unserem Gesamtstandort Kusterdingen, Reutlingen, Rommelsbach ('**KuRoRt**'?) wird diese Balance von Elektrotechnik und Feinmechanik mit der Schließung des Rommelsbacher Werks verloren gehen. Durch den folgeschweren Führungsbeschluss wird von BOSCH **geballte feinmechanische Kompetenz vergeudet** und die Arbeitsmoral sinkt durch eine solche Behandlung enorm. Zusätzlich wird viel Firmengeld in das Umlernen derselben MitarbeiterInnen gesteckt, die vor kurzem noch einen Qualitätspreis nach dem anderen gewonnen haben. Marlene Dietrich würde singen: 'Wann wird man je verstehen...?'

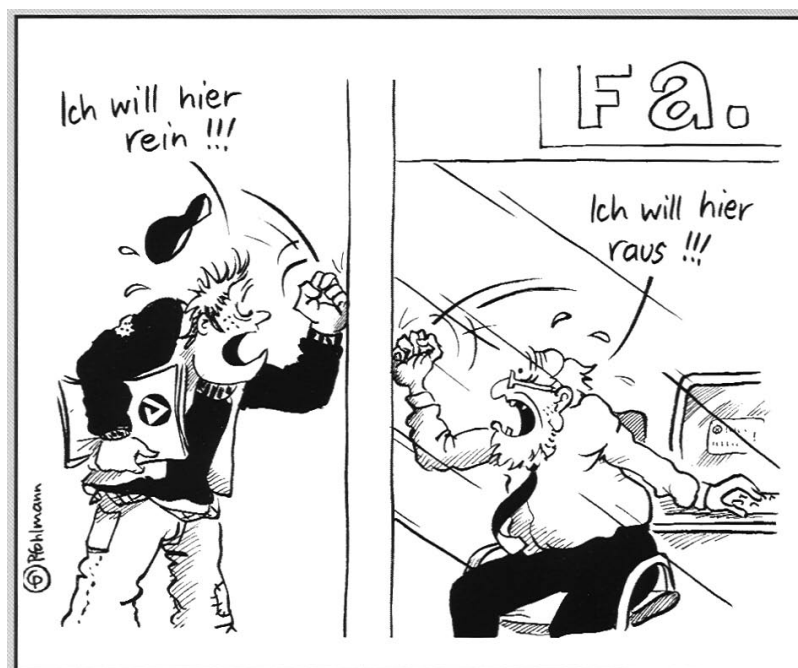
Kompetenz und Moral geht übrigens auch bei BOSCH in Feuerbach verloren, wo bei unseren KollegInnen etwa 1.250 Arbeitsplätze abgebaut wer-

den. Sie hatten nicht das Glück, durch eine neue Fertigung eine andere Stelle erhalten zu können, von einer Absicherung des bisherigen Verdiensts wie hier in '**KuRoRt**' ganz zu schweigen.

Einen solchen Fehlentschluss, allerdings mit umgekehrten Vorzeichen, hatte die BOSCH-Leitung in Reutlingen schon einmal gefasst. 1970 wollte sie Elektronik-Beschäftigte entlassen und sich ganz auf die **mechanische Fertigung** konzentrieren. Dies konnten die damaligen IG Metall-BetriebsrätInnen verhindern, auch mit dem Ziel, dem Werk

Zukunftsoptionen zu erhalten. Und damit nahm eine weitere **Bosch'sche Erfolgsstory ihren Lauf: aufgrund der erhalten gebliebenen Elektronik-Kompetenz** hin zu dem wichtigsten Halbleiterstandort innerhalb des Konzernverbunds.

Im Gegensatz zu damals kann der Betriebsrat den jetzigen Schließungsbeschluss von Rommelsbach nicht verhindern, da er im Gegensatz zu Entlassungen hierbei kein Mitspracherecht hat. Seine Bemühungen um Alternativmöglichkeiten wurden dann auch noch von der unseligen Unterschrifts-



Für jung.
Für alt.
Für alle.

Kein
Ausstieg
ohne
Einstieg!





aktion Rommelsbacher Führungskräfte torpediert. Diese haben die Schillerhöhe zu einer Entscheidung gedrängt, die vom Lauf der Zeit und von der Vernunft vielleicht noch hätte abgewendet werden können.

Die elektrotechnischen Kompetenzen, die nun mühevoll, zeit- und kostenaufwändig geschult werden müssen, sind an anderer Stelle des Standorts vorhanden: Azubis haben sie in unserem hervorragenden Ausbildungszentrum erhalten. Doch aufgrund **einer weiteren politischen Fehlentscheidung** bleiben diese **Fachkenntnisse ebenfalls ungenutzt**, denn die **AuslernerInnen werden weggeschickt**.

Gleichzeitig senkt die Standortleitung ihre Ausbildungszahlen um 20 junge Leute und damit um fast ein Viertel. **Und das in einer Zeit von Hunderttausenden von fehlenden Ausbildungsstellen und einer hohen Jugendarbeitslosigkeit!** Deren und betriebliche Zukunftschancen werden damit vergeben, eine Überalterung passiert und bald ertönt sicherlich wieder die Wehklage, dass uns kompetente Fachleute fehlen und hoffnungsfrohe junge Leute lieber woanders ihre Ausbildung machen.

Wenn Intelligenz heißt, aus den Fehlern der Vergangenheit zu lernen, dann muss am Verstand so mancher Chefs gezweifelt werden. Neben dem Kompetenzverlust sorgen sie mit ihrer derzeitigen Unternehmenspolitik auch für eine massive Absenkung der Arbeitsmoral. Dabei müssten sie wissen, dass **nur motivierte Menschen gute MitarbeiterInnen sind**. Robert Bosch wusste dies und sagte einmal, dass er nur deshalb gut verdiene, weil er seine Belegschaft gut bezahle und behandele.

Ich glaube, dass er sich im Grabe herumdrehen würde, wenn er sehen könnte, was heute alles in und mit seinem Namen geschieht.

Sein 'Start-up-Unternehmen' im Hinterhof begann er übrigens **mit einem Mechaniker und mit einem "Lehrbuben"**. Als Sohn eines Wirts und Bauern von der Schwäbischen Alb kannte er aus eigener Erfahrung das alte Sprichwort: **'Du solltest die Pferde nicht schlagen, die Deinen Wagen ziehen!'**

albert.kunze@de.bosch.com (MOE in Kusterdingen, IGM-Vertrauensmann und Ersatzbetriebsrat)

Diodenfertigung beendet

Betriebsrat bedankt sich bei MitarbeiterInnen

Seit 1971 gibt es die Diodenfertigung in Reutlingen. Am Mittwoch, dem 5. Dezember wurde nun die **letzte** Diode gemessen und am Dienstag, dem 11. Dezember wurde die letzte Diode **versendet**.

Am Beispiel unserer Diodenfertigung in Reutlingen wird deutlich, dass einem bei Bosch oft nichts gedankt wird. Denn der Diodenbereich schrieb in seiner Geschichte dicke schwarze Zahlen und finanzierte über mehr als zehn Jahre am Reutlinger Standort durch erhebliche Gewinne sogar andere Bereiche mit. Die Schließung der Diode steht nun mehr seit über einem Jahr fest und weder bei der Stellenvermittlung noch bei der Umsetzung der Qualifizierung hat sich Bosch mit Ruhm bekleckert. Denn bis heute ist für ca. 28 Kolleginnen und Kollegen die endgültige **Unterbringung in anderen Werkstätten nicht geklärt**. Auch die zeitnahe Qualifizierung zur Versetzung läuft mehr als holprig.

Wir appellieren daher erneut an die Personalab-

teilung, ihre mittlerweile spürbaren Anstrengungen bezüglich der endgültigen Stellen für diese verdienten Kolleginnen und Kollegen noch stärker voranzutreiben. Auch bei der Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen sollte sie eine klarere Linie fahren.

Wir als IG Metall-BetriebsrätInnen sagen jedenfalls den Diodenbeschäftigten an dieser Stelle ein **herzliches Dankeschön für ihren Einsatz und für ihre enge Verbindung zu Betriebsrat und IG Metall!**

Wir wünschen ihnen bei den neuen Tätigkeiten eine **gute Eingewöhnungsphase, viel Spaß und Erfolg!**

Am 11. Dezember 2007 wurden die letzten Dioden aus Reutlingen ausgeliefert



Bautätigkeiten am Standort

"Wer baut, hat die Zukunft im Aug", so könnte man die Situation an unserem Gesamtstandort umschreiben. Nicht nur der Neubau der 200 mm-Waferfab ist hier zu nennen, die größte Einzelinvestition in der Geschichte des Unternehmens.

Damit einher gehen in der Tübinger Strasse das Testzentrum gegenüber dem Türmlesbau.

Auch in Kusterdingen sind die Platzzerweiterung zu nennen sowie die begonnene Errichtung des Logistikanbaus am Bau 701. Noch Zukunftsmusik ist der Kantinenbau in Mark-West an der Stelle der heutigen Containerhochburg zwischen

Parkplatz und Bau 701. Doch da die Kosten dafür schon eingestellt wurden, ist die Realisierung in den kommenden Jahren realistisch. Eindrücke von den teils atemberaubenden Fortschritten der Bauten bietet die Rückseite unserer Betriebszeitung.



Zukunft braucht Gerechtigkeit

Zukunft braucht Gerechtigkeit

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Organ der IG Metall und findet in jedem vierten Jahr statt. Die Einberufung erfolgt durch den Vorstand. Am 4. November ist in Leipzig der 21. Ordentliche Gewerkschaftstag eröffnet worden. 501 Delegierte diskutierten eine Woche lang mehr als 500 Anträge und stimmten über sieben Entschlüsse ab.

Insgesamt kamen rund 1000 Menschen zum Gewerkschaftstag. Rund 120 JournalistInnen aus aller Welt hatten sich angemeldet und zahlreiche Gäste aus dem In- und Ausland waren dabei, als die mitgliederstärkste deutsche Gewerkschaft entschied, wie sie sich zu den grundlegenden Herausforderungen positionieren will und welche Ziele sie in den kommenden vier Jahren ins Zentrum ihrer Arbeit rücken wird.

Am 6. November wurde beim Gewerkschaftstag in Leipzig der neue Vorstand der IG Metall gewählt. Zum 1. Vorsitzenden wurde **Berthold Huber** gewählt, zum 2. Vorsitzenden **Detlef Wetzel** und zum Kassierer **Bertin Eichler**. Die vier weiteren Vorstandsmitglieder sind **Hans-Jürgen Urban**, **Helga Schwitzer**, **Regina Görner** und **Wolfgang Rhode** (von links nach rechts).



Wie wichtig die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute für die IG Metall ist, brachte der Zweite Vorsitzende, Detlef Wetzel, auf den Punkt: »Wenn wir unsere Stärke suchen, werden wir sie nur in den Betrieben finden.« Doch die Basis gerät immer stärker unter Druck. Die Anforderungen an Betriebsräte und Vertrauensleute sind in den letzten Jahren gestiegen. Sie müssen sich mit Finanzinvestoren auseinandersetzen, sie ringen um den Erhalt von Arbeitsplätzen und werden immer öfter direkt an betrieblichen Tarifverhandlungen beteiligt. Diese Herausforderungen können Arbeitnehmervertreter nur bewältigen, wenn die **Mitgliederbasis** in ihren Betrieben stimmt und die Kollegen und Kolleginnen an den **Auseinandersetzungen beteiligt** werden. Deshalb geht es in den Betrieben vor allem darum, neue Mitglieder zu gewinnen, ehemalige zurückzuholen und die Beteiligung auszubauen. Denn die Erfahrung zeigt: Ohne Beteiligung der Mitglieder können keine gewerkschaftlichen Erfolge errungen werden. In diesem Bereich will die IG Metall ihre Bildungs- und Qualifizierungsangebote weiterentwickeln und Betriebsräte zu Beteiligungsexperten schulen. Besondere Herausforderungen an die Betriebsratsarbeit stellen auch die Zunahme prekärer Beschäftigung, zunehmende Belastungen am Arbeitsplatz und die Tariffucht der Arbeitgeber dar. Betriebsräte müssen stärker auf die Anliegen unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen, wie etwa Angestellte oder jüngere ArbeitnehmerInnen, eingehen. Angesichts weltweit agierender Firmen wird auch die internationale Zusammenarbeit für sie immer wichtiger. Denn nur so können sie verhindern, dass die Beschäftigten an verschiedenen Stand - orten gegeneinander ausgespielt werden.

Mitglieder im Mittelpunkt:

In den nächsten vier Jahren wird es daher auf betrieblicher Ebene um folgende Schwerpunkte gehen: Die Mitgliederentwicklung muss stärker im Mittelpunkt betriebspolitischer Aktivitäten stehen. Dazu können die Branchenarbeitskreise ebenso genutzt werden wie auch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Die Zahl der Betriebsräte und Jugendvertretungen soll in den nächsten Jahren gesteigert und der Anteil von IG Metall-Mitgliedern in diesen Gremien erhöht werden.

Vertrauensleute sollten möglichst in allen Beschäftigtengruppen vertreten sein. Darauf wird es auch bei den **Vertrauensleutewahlen im nächsten Jahr** ankommen.

- Die Zusammenarbeit der ArbeitnehmervertreterInnen in den einzelnen Branchen soll auch international ausgeweitet werden.
- Im Betrieb will die IG Metall Mitglieder und Beschäftigte stärker an ihrer Politik beteiligen.
- Auseinandersetzungen um Beschäftigungs- und Standortsicherung sollen mit Innovations- und Qualifizierungsinitiativen verknüpft werden.
- Angesichts zunehmender Belastungen am Arbeitsplatz will die IG Metall eine neue Humanisierungsoffensive starten.
- Beim Thema Leiharbeit sollen mehr Betriebsräte dafür gewonnen werden, sich für faire Arbeitsbedingungen und gleiche Bezahlung einzusetzen.
- Die IG Metall will verstärkt Ingenieure sowie technische Experten als Mitglieder gewinnen und diese Gruppen verstärkt ansprechen.
- Auf internationaler Ebene will sie die Zahl der Euro-Betriebsräte und der internationalen Rahmenvereinbarungen über soziale Mindeststandards weiter erhöhen.



Neue Leistungen der IG Metall exklusiv für Mitglieder

Bankdienstleistungen, Kultur & Lifestyle, Mobilfunk, Reisen & Hotels, Versicherungen, Auto & mobil - mit attraktiven

Angeboten exklusiv für IG Metall-Mitglieder in diesen Bereichen ist im Mai die neue Servicegesellschaft der IG Metall an den Start gegangen.

Hier werden mit viel Einsatz, cleverem Geschick und gutem Gespür attraktive Angebote aufgestöbert, recherchiert, hart verhandelt, zusammengestellt und anschließend den eigenen Mitgliedern zur Verfügung gestellt.

Mit der Kraft einer starken Zielgruppe - der gesamten Mitgliedschaft der IG Metall - holt die Servicegesellschaft bei verschiedensten Anbietern exklusive Konditionen heraus, die den Mitgliedern zugute kommen. Das System funktioniert hervorragend. Nach und nach entsteht eine reichhaltige Angebotspalette, aus der sich alle Mitglieder dauer- und vorteilhaft bedienen können.

Die unterschiedlichen Angebote können entweder online unter www.igmservice.de, per Download von Bestellunterlagen oder auch beim Anbieter direkt nach dem Motto "Mitgliedsausweis genügt" in Anspruch genommen werden.

Das **Extranet** bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, liefert eine Infografik, stellt neue Rechtsentscheidungen vor und enthält außerdem einen Servicetipp.

Vorteile DENTAL VORSORGE+100:

Verdopplung der Festzuschüsse

bei Zahnersatz bis zu 100 % Ihrer Gesamtrechnung

Anspruch auf Leistungen **ohne Wartezeit**

Aufnahme **ohne Gesundheitsfragen**

Nach einem Unfall stehen Ihnen **alle Leistungen sofort in voller Höhe** zur Verfügung.

Ansonsten gilt – nur während der ersten vier Versicherungsjahre – eine Leistungseinschränkung
Regelmäßige Vorsorge-Untersuchungen erhöhen den Festzuschuss Ihrer Krankenkasse und damit auch die Leistungen der DENTAL VORSORGE+100, **keine Altersbegrenzung**

Reisen & Hotels

Ob an der Côte d'Azur oder im Allgäu, mit GEW - dem Ferienanbieter der IG BAU- können auch Mitglieder der IG Metall schönen Urlaub zu besonders günstigen Preisen buchen.

Info: 01805/439-337, www.ferien-igbau.de, IFA Hotel & Touristik AG, Internet: <http://www.ifahotels.com>, Telefon 0800 321 0 321

Ratgeber Arbeitsvertrag

Neueinstellungen oder Vertragsänderung

Betriebsübergang

Außertarifliche Verträge

Ratgeber Bildung

Seminarsuche

direkt (vierzehntägiger Infodienst der IG Metall)

Mobil telefonieren mit Blau.de:

Startpaket inkl.:

SIM-Karte, 10 € Startguthaben, 5% Aufladebonus über 2 Jahre, ab 0 Cent/min telefonieren IGM-Mitglieder untereinander

Kultur & Lifestyle z.B.:

STARLIGHT EXPRESS

WE WILL ROCK YOU

MIAMI NIGHTS – das 80er Jahre Hit-Musical!

„HALTBAR BIS..?! – Älterwerden für Anfänger“

-Die Erfolgscomedy aus Schweden!

Metall Giro

kostenlose Online-Kontoführung, kostenlose Maestro-Karte in exklusivem IG Metall-Layout, gebührenfreie Bargeldverfügung an über 23.000 Sparkassen-Geldautomaten mit der Maestro-Karte, kostenlose Kreditkarte (MasterCard) in exklusivem IG Metall-Layout, 0,5% p.a. Guthabenverzinsung, günstiger Dispozins, kein Mindestgehaltseingang



Brücken bauen!

Altersteilzeit

Für ältere Beschäftigte muss es nach Ansicht der IG Metall auch in Zukunft möglich sein, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen und damit Jüngeren und Arbeitslosen den Einstieg zu ermöglichen. Deshalb fordert die IG Metall die Politiker auf, entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Unter der Überschrift »Für eine neue Altersteilzeit« starteten mehrere Bezirke der IG Metall Kampagnen für neue Übergangslösungen. Hintergrund ist: 2009 läuft die staatliche Förderung der Altersteilzeit aus. Kommt die Rente mit 67, wie es die Bundesregierung beschlossen hat, wird es für ältere Beschäftigte in Zukunft eng, wenn sie vorzeitig ausscheiden wollen?

Sie müssten dann erhebliche Abschläge bei ihren Rentenbezügen in Kauf nehmen. Doch auch jüngere Menschen würden dann öfters in die Röhre schauen. Allein im vergangenen Jahr bekamen rund 100.000 einen Arbeitsplatz, der durch die Förderung der Altersteilzeit frei geworden war.

Sowohl die Arbeitgeberseite als auch Metallerinnen und Metaller wollen über neue Beschäftigungsbrücken verhandeln.

Das hatten IG Metall und Gesamtmetall im aktuellen Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie vereinbart. Dafür müssen aber die gesetzlichen Bedingungen stimmen. Damit die Botschaft bei den Abgeordneten ankommt, haben verschiedene Bezirke Aktionen geplant oder bereits gestartet. So läuft im Bezirk Baden-Württemberg schon länger eine Postkartenaktion.

Hier fordern Metallerinnen und Metaller ihre Abgeordneten auf, sich für neue Altersübergangsmodelle einzusetzen. Rund 100.000 Karten sind bereits unterwegs. Im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt wollen die Verwaltungsstellen ihre Abgeordneten ebenfalls anschreiben. In Nordrhein-Westfalen arbeitet die IG Metall zum Thema Altersteilzeit vor allem im Stahlbereich. Sie wertet Alterstrukturanalysen der Betriebe aus und sucht nach guten Lösungen für die Beschäftigten.



AUSBILDUNG

Tarife für Studis

Für Junge, die eine Ausbildung mit einem Studium verbinden, will die IG Metall tarifliche Verbesserungen erreichen, beschloss der Gewerkschaftstag. Der Arbeitgeber soll alle Kosten des Studiums tragen und sie nach den Prüfungen mindestens zwölf Monate übernehmen. Die Studiengebühren sollen abgeschafft werden. Auch die Bezahlung von PraktikantInnen will die IG Metall tariflich regeln. Mit dem Thema Aus- und Weiterbildung konnte sich der Gewerkschaftstag nicht mehr befassen. Dieser Komplex wurde an den Beirat verwiesen, der sich am 11. Dezember 2007 damit befassen wird.



Alle Jahre wieder ...

... gibt es für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie eine vorgezogene Bescherung. Kurz vor den Weihnachtstagen ist es soweit und auf den meisten Konten landet spätestens zum 1. Dezember ein kleiner zusätzlicher Geldsegen.

Der Nikolaus ...

... ist allerdings für die Auszahlung der so genannten Jahressonderzahlung, sprich Weihnachtsgeld, nicht zuständig. Es ist auch keine freundliche Aufmerksamkeit des Arbeitgebers und schon gar keine Selbstverständlichkeit.

Weihnachtsgeld ...

... gibt es nur dort, wo die Tarifverträge der IG Metall gelten. Anspruch haben also nur Mitglieder der IG Metall in tarifgebundenen Unternehmen, soweit keine abweichenden Regelungen (z.B. Beschäftigungssicherung) vereinbart wurden.

Anspruch ...

... auf das Weihnachtsgeld haben alle, die am Auszahlungstag in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen.

Deswegen ...

... Mitglied werden, um den Geldsegen bewusst für sich in Anspruch nehmen zu können. (Mitgliedsanträge gibt's bei Euren Vertrauensleuten und IG Metall-Betriebsräten.)



WEIHNACHTSGELD
gibt es nicht vom Nikolaus

Beitrittserklärung

Vorname	Name	Geburtsort
Strasse	Hausnummer	Geschlecht
PLZ	Wohnort	☐ weiblich ☐ männlich
Abteilung/Werkstatt	Stamm-/Personalnummer	Nationalität
☐ Arbeiter/in	☐ Kaufmännische/r Angestellte/r	Telefonnummer (für eventuelle Rückfragen)
☐ Angestellte/r	☐ Technische/r Angestellte/r	Beschäftigt bei
☐ Azubi	☐ Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in	Ort
☐ Student/in	☐ Teilzeit	Einzugsermächtigung/ Bankverbindung
Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst:		Bankleitzahl:
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 wiederum 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 Betrags 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.		
Datum	Unterschrift	

Die IG Metall im Internet:

www.igmetall.de
(bundesweit)

www.bw.igm.de
(die IGM in Baden-Württemberg)

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...)



IG Metall Fußballturnier in Rommelsbach

Der Spaß begann früh

Es war endlich soweit! Am 24. November 2007 ging es darum, in der Sporthalle des Bildungszentrums Rt-Nord in Rommelsbach Spass zu haben und den Blue Spinasas von der Firma Wafios den Wanderpokal der IG Metall Reutlingen/Tübingen abzunehmen. Das Turnier ging um 9 Uhr los und dauert bis in den frühen Abend.

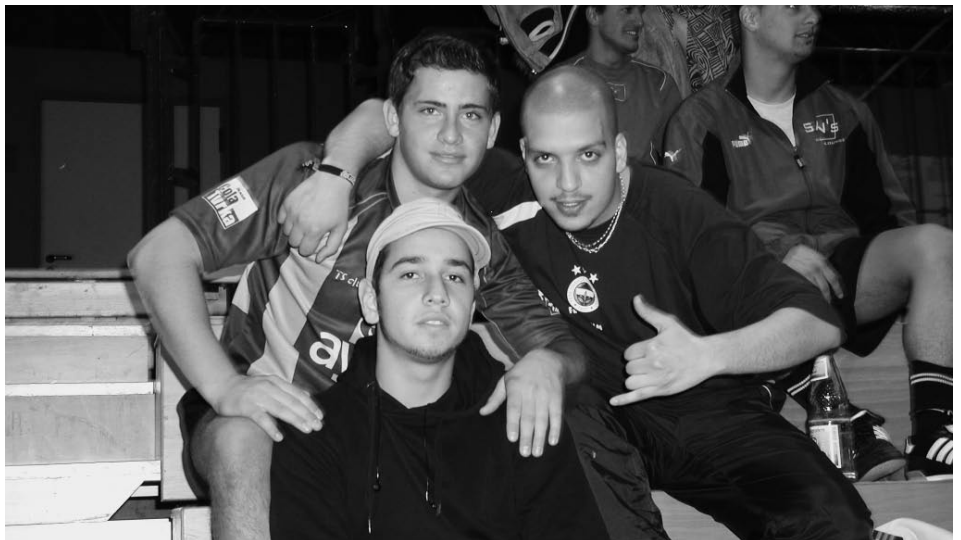
Am Turnier waren von Bosch folgende sechs Mannschaften beteiligt: Dirty Sachez, Elo Attack, onu siki Jackson, sechs Halbe und vier Hefe, Spvgg Bosch AL und Bosch Brothers Reloaded.

Ein Dankeschön an euch alle, das ihr so **zahlreich** an dem **Turnier teilgenommen** habt! Des Weiteren ein **Danke** an die **Ausbildungsleitung**, dass Sie die **Startgebühren für alle Mannschaften übernommen** haben.



Guter Start für Bosch

Bis in die Zwischenrunden kamen alle Boschler, doch dann entschied sich, wer ins Finale einzieht, oder um Platz drei und vier spielt.



Aus den dramatischen Spielen qualifizierten sich für das Finale onu siki Jackson, die zuvor gegen Blue Spinasas (Wafios) gewannen, sowie My Stoll, My Football -die leider knapp Spvgg Bosch AL besiegten.

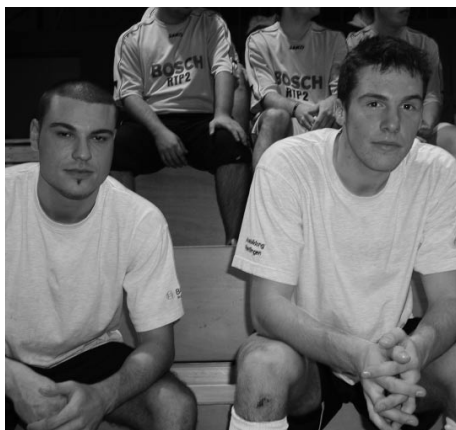
Und somit standen sich dann im kleinen Finale Blue Spinasas gegen Spvgg Bosch AL gegenüber. Unser Team holte noch mal alle Reserven aus sich heraus, doch zum Schluss reichte es doch nur noch für einen vierten Platz.

Im Finale ging es dann um die Wurst, in einer spannenden Partie gewannen aber dann doch My Stoll – My Football den umkämpften Pokal.

Onu siki Jackson gingen mit dem zweiten Platz heim.

Herzlichen Glückwunsch!

Natürlich wurden wir mit dem Fanpokal belohnt, da unser Fanblock die Halle richtig zum Kochen brachte. **Danke - ihr ward super!**



Leider gab das Turnier auch Anlass für ein paar 'Ungereimtheiten', die wir so nicht stehen lassen wollen und werden. Daher werden diese Punkte beim nächsten Orts-Jugendausschuss der IG Metall geklärt.

After Football Party

Das Turnier ist aus, doch nicht alle gehen nach Haus, war das Motto nach dem Turnier. Einige hatten sich dann doch noch zu unserer After Football Party verirrt.

In gemütlicher Runde hatten wir bei guter Musik viel Spaß.

Als gegen 4 Uhr die Letzten gingen, war es für uns klar:

Das war ein 'geiler' Tag und wir hatten alle großen Spaß!

Ich freue mich auf das nächste Turnier!

Jörn Friede, Jugend- und Auszubildendenvertretung





MACH MEINEN KUMPEL NICHT AN!

NEUES VOM AK MIGRATION

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die zweite Sitzung des Arbeitskreises Migration hat am 7. November stattgefunden. Wie bereits in der 1. Sitzung beschlossen, haben wir uns mit dem Thema Integration beschäftigt.

Die wichtigsten Punkte für uns:

- **SPRACHE**
- **QUALIFIKATION**
- **WAHLRECHT FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN!**
- **KINDERBETREUUNG FÜR ALLE!**
- **WAS MACHT DIE FIRMA BOSCH HINSICHTLICH DER KINDERBETREUUNG?**

Als nächstes stand das „Migrationspolitische Forderungs- und Arbeitspapier“ der IG Metall zur Diskussion. Die für uns wichtigsten Punkte aus dem Beschluss des Bundesmigrationsausschusses (Sitzung am 27./28. Februar 2007):

INTEGRATION BEDEUTET GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE

Die Integration im Sinne der IG Metall umfasst die Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen und betrieblichen Leben. Die IG Metall ist der Überzeugung, dass sich Integrationsprobleme erst dann bemerkbar machen, wenn eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in zentralen Lebensbereichen nicht zufriedenstellend organisiert ist.

OHNE GLEICHBEHANDLUNG, CHANCENFÖRDERUNG UND RECHTSSICHERHEIT KANN INTEGRATION NICHT GELINGEN!

Daher lauten unsere Forderungen als IG MetallerInnen:

- Die kostenlose Finanzierung von Kindergärten, in denen die Sprachentwicklung einen Schwerpunkt bildet und muttersprachliche Kompetenzen der Kinder mit berücksichtigt werden!

- Eine Abschaffung des dreigliedrigen Schulsystems!
- Die Qualifizierung des Lehrpersonals für den kompetenten Umgang mit kulturellen Differenzen!
- Die Durchführung präventiver Maßnahmen gegen Schulabbruch!
- Die Abschaffung der „Vorrangsprüfung“ auf dem Arbeitsmarkt, damit Menschen mit Migrationshintergrund auch dort arbeiten können, wo sie ein Job gefunden haben!
- Die Erweiterung des Wahlrechts auf alle Bürgerinnen und Bürger, die dauerhaft in Deutschland leben!
- Eine generelle Zulassung der doppelten Staatsbürgerschaft!

SOZIALE INTEGRATION VERTRÄGT KEINE DISKRIMINIERUNG UND AUSGRENZUNG!

Es gibt Differenzen, was eigentlich Integration bedeutet, einige Beispiele:

Bundesregierung: „Erfolgreiche Integration bedeutet Identifikation, Teilhabe und Verantwortung. In der jüngsten Zeit müssen wir aber feststellen, dass gerade bei der zweiten und dritten Generation deutliche Integrationsdefizite bestehen. Zu nennen sind in erster Linie die mangelnde Beherrschung der deutschen Sprache, die Schwächen in Bildung und Ausbildung!“

CSU: „Auch in Deutschland ist vielerorts

eine verstärkte Abschottung gerade muslimischer Zuwanderer zu beobachten. Die rechtmäßig und dauerhaft in unserem Land lebenden Ausländer müssen unsere Rechts- und Werteordnung und unsere Leitkultur vollständig akzeptieren.“

DGB: „Migrantinnen und Migranten haben große Verdienste beim Aufbau der BRD erworben. Ihre Leistungen, das gilt auch für die von der ehemaligen DDR angeworbenen Vertrags-Arbeiter, tragen bis heute zur ökonomischen, sozialen und kulturellen Entwicklung unserer gemeinsamen Gesellschaft bei. Ziel der Integration ist nicht Assimilation in eine vermeintlich vorhandene Schicksals-Gemeinschaft, in der Eingewanderte möglichst unsichtbar leben. Ziel ist die Weiterentwicklung einer gemeinsamen und pluralen (das heißt: vielfältigen) Gesellschaft. Einer Gesellschaft, die allen Einwohnern, unabhängig von der Frage, ob jemand eingewandert ist oder nicht, gleiche Chancen zur Teilhabe in Gesellschaft, Bildung, Arbeitsleben, im sozialen Umfeld und bei politischen Entscheidungen bietet.“

Es gibt verschiedene Aspekte und Vorstellungen, wie Integration eigentlich erfolgreich umzusetzen ist. Was über viele Jahre versäumt wurde, möchte die Bundesregierung mit einem sogenannten „Nationalen Integrationsplan“ lösen.

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wird wohl auch ein Stück weit helfen, wenn wir es richtig umsetzen können.

Mit diesen Themen werden wir uns in Zukunft intensiver beschäftigen und werden darüber berichten.

NEONAZIS

Für ein NPD-Verbot

„Null Toleranz gegenüber Rechtsradikalen“, hat der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, in seiner Grundsatzrede gefordert. Und die Entschließung 1 warnt: »Man muss von politisch-organisatorisch stabilen neonazistischen Organisationen und einer wachsenden Bedrohung ausgehen.« Ein Antrag der IG Metall Braunschweig, der »zielgerichtete Maßnahmen« verlangt, wurde mit einer Enthaltung angenommen. Er fordert »alle Gliederungen der IG Metall« dazu auf, sich verstärkt für ein Verbot aller faschistischen Organisationen einzusetzen, »insbesondere die >Initiative NPD-Verbot jetzt« zu unterstützen.

RECHTSRADIKALISMUS

Ausgewählte Straftaten Rechtsextremer: Anstieg von 2005 auf 2006, in Prozent



Quelle: Verfassungsschutzbericht

Der Katalog rechtsradikaler Straftaten steigt immer weiter an. Allein im Jahre 2006 hat der Verfassungsschutz 17 597 Fälle registriert, knapp 15 Prozent mehr als ein Jahr zuvor.

Herzlichen Glückwunsch an die GewinnerInnen des Sudoku-Rätsels aus der letzten in+direkt Nr. 44

Galiboudi Waia (W078/410), Paraschidou Areti (W078/410), Koulondi Dimitra (W078/410), Dolapsoglou Konstantina (RtPI-MFSI), Elke Knoch (W080050), Karin Richter (W208/097), Andreas Schäfer (W078/594), Klaus Thomann (W078410), Mehmet Ay (Azubi Mikrotechnologie). Die Gewinner erhalten von der IG Metall kleine Preise.

"Du sollst dich nie vor einem lebenden Menschen bücken", ist ein Zitat von Willi Bleicher. Die Lösungszahl '27.10.1907' ist sein Geburtstag.

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

Willi Bleicher - Ein großer Gewerkschafter

"Er ist bis heute Vorbild geblieben: **Willi Bleicher, der frühere Bezirksleiter der IG Metall in Baden-Württemberg**. 1981 ist er gestorben. Am 27. Oktober 2007 wäre er 100 Jahre alt geworden.

"Du sollst dich nie vor einem lebenden Menschen bücken", ist einer von vielen seiner denkwürdigen Sätze, der Titel unseres letzten **Preisrätsels** war.

Bei vielen Metallerinnen und Metallern hängt Willi Bleichers Foto noch immer an der Wand - in den IG Metall-Verwaltungsstellen genauso wie in vielen Betriebsratsbüros. Häufig wird er zitiert, zum Beispiel mit: "Wer kämpft, kann verlieren. Wer nicht kämpft, hat schon verloren." Für die jüngeren Metallerinnen und Metaller, die ihn nicht persönlich kannten, ist er Legende. Die Älteren hat er mit seiner Persönlichkeit geprägt - bis heute. Mit einer Veranstaltung am 27. Oktober gedachte die IG Metall dem "letzten großen deutschen Arbeiterführer", wie Willi Bleicher von vielen genannt wird.

In dem Buch "Wir brauchen kein Denkmal" faßte der Stuttgarter Journalisten Hermann G. Abmayr Leben und Wirkung Willi Bleichers in aller Widersprüchlichkeit zusammen (Silberburg-Verlag, Stuttgart). Der folgende Abschnitt daraus charakterisiert das Wesen des Gewerkschafters:

"Bleicher liebt Auftritte vor Arbeitern. Er



kommt mit seinen Reden meistens hervorragend an. Beifallsstürme sind keine Seltenheit. Er packt seine Zuhörer bei ihrer Ehre, lobt ihrer Hände Arbeit und geißelt die Unternehmer, die dafür nur Spott und wenig Lohn übrig hätten. Er kann das soziale Elend der Welt so plastisch und glaubwürdig darstellen, 'daß ältere Kolleginnen manchmal Tränen der Rührung geweint haben', erinnert sich Margot Maier (seine Sekretärin, d. Red.). Sie hält Bleicher, der ein Gespür fürs Theatralische gehabt habe, 'für einen der besten Redner der damaligen Bundesrepublik'. Er sei emotionaler und glaubwürdiger gewesen als zum Beispiel Herbert Wehner, von dem die junge Sozialdemokratin auch begeistert war. Doch Wehner habe man eben 'den Politiker' angemerkt.

Bleicher wird als Redner nicht nur bewundert, sondern auch gefürchtet. Er duldet kein Zurückweichen, wenn es darum geht, die Interessen seiner Metaller zu vertreten. Deshalb nimmt er wiederholt Betriebsräte aufs Korn,

Sudoku-Preisrätsel

"Was geschah an diesem Tag?"

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

Datum: . .

2 von 3 Ereignissen - Gewinnvoraussetzung

1. _____
2. _____
3. _____

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 drei Lösungszahlen ergeben ein Datum ohne Jahreszahl, an dem drei wichtige Ereignisse in der deutschen Geschichte stattfanden. Wie lautet das Datum, welche waren die Ereignisse, in welchen Jahren fanden sie statt? Bitte Lösungen an die **in+direkt**-Redaktion des IGM-Vertrauenskörpers c/o BER-Rt Thorsten Dietter per Hauspost oder e-Mail senden. Die Gewinner erhalten von der IG Metall kleine Preise.

die nur das Wohl des Betriebs im Kopf hätten und das der Arbeiter vergäßen...

Wenn Willi Bleicher bei örtlichen Vertreterversammlungen der IG Metall auftritt, kann er die anwesenden Betriebsräte derart beschimpfen und beleidigen, daß sie eigentlich empört den Saal verlassen müßten. Aber keiner kommt auf die Idee, im Gegenteil: die Gescholtenen applaudieren, jubeln dem Meister zu... Viele haben selbst ein schlechtes Gewissen oder zumindest ein ungutes Gefühl, wenn sie täglich mit den Unternehmern ... Kompromisse aushandeln; manche genießen Privilegien und werden deshalb schief angesehen.

Doch von niemandem würden sie sich deshalb so niedermachen lassen wie von Willi Bleicher. Ihm nehmen sie die radikale Rhetorik ab, 'denn er hat vorgelebt, was er predigt.'



Schwerbehindertenversammlung

Am 12. November 2007 war es wieder soweit: die Schwerbehindertenvertretung der Robert Bosch GmbH in Reutlingen (SBV-Rt) hatte zur jährlichen Versammlung geladen, um Rechenschaft über die geleistete Arbeit abzugeben. Neben der SBV-Vertretung und der Personalabteilung kamen auch Herr Löffler von der BOSCH-BKK (Betriebskrankenkasse) und Herr Ortmann vom Stuttgarter Integrationsamt zu Wort.

Die Vorsitzende der SBV, Frau Speidel, machte zu Beginn der Veranstaltung auf die Altersproblematik der Belegschaft aufmerksam, was gerade in Hinblick auf die schwerbehinderten (SB) und gleichgestellten (GL) MitarbeiterInnen eine große Herausforderung darstellt.

Die SBV-Vorsitzende machte in diesem Vortrag deutlich, dass mit Lamentieren alleine keine Verbesserungen für die MitarbeiterInnen erreicht werden können, sondern, dass konkrete Probleme praktische Lösungen erfordern. So stellt sich die SBV beispielsweise entschlossen gegen einen inadäquaten Einsatz der SB- und GL-MitarbeiterInnen in Rommelsbach, welche im Zuge des Werksauslaufes nach Reutlingen verteilt werden sollen. Es kann einfach nicht akzeptiert werden, dass die betroffenen Mitarbeiter zu Zahlen degradiert werden und der Mensch nicht mehr als Individuum betrachtet wird.

Im zweiten Vortrag stellte Herr Wazynski von der Personalabteilung die Projekte Grafeneck und KoSoLeP (Kooperation Soziales Lernen in Projekten) vor.

KoSoLeP sieht vor, dass Bosch-Azubis in Projekten mit behinderten Menschen zusammenarbeiten, wodurch soziale Kompetenz, Verantwortung und Selbstständigkeit gefördert werden. Dieses Projekt ist eine klare Kampfansage gegen soziale Unverantwortlichkeit und Egoismus und gerade in Bezug auf die Persönlichkeitsentwicklung der Nachwuchs-BoschlerInnen unverzichtbar. Das Projekt zeigt aber auch, wie zielführend eine Kooperation mit der Personalabteilung sein kann, was gerade im Hinblick auf eine immer härter werdende Arbeitswelt ein gewisser Lichtblick ist.

Bei dem Projekt Grafeneck handelt es sich um eine Kooperation zwischen der Samariterstiftung und der ROBERT BOSCH GmbH. Hierbei arbeiten BoschlerInnen aktiv innerhalb von Projekten mit behinderten Menschen zusammen. 2008 feiert diese Initiative ihr fünfjähriges Jubiläum und es wäre großartig, wenn sich wieder zahlreiche MitarbeiterInnen zusammenfinden würden.

Herr Löffler von der BKK griff verschiedene Themen rund um die Gesundheitsreform und die Patientenbegleitung auf, was mit regem Interesse in der Versammlung aufgenommen wurde.

Herr Ortmann vom Integrationsamt lobte die Umsetzung der Integrationsvereinbarung bei BOSCH und machte einige allgemeine Ausführungen rund um das Thema Schwerbehinderung in Betrieben.

Resümee der Veranstaltung:

In Zeiten von Standortverlagerungen ins Ausland und sogenannten Effizienzsteigerungen durch BPS (Bosch Produktion System) heißt es Zeichen setzen für mehr Menschlichkeit und Gemeinschaftssinn. Diese Ziele sind nur durch das Engagement jeder einzelnen Boschlerin und jedes Boschlers zu verwirklichen, wofür die SBV in Koordination mit Betriebsrat und Firmenleitung den Rahmen zu schaffen hat. Einige Hinweise und Anregungen aus dem Publikum zeigten, dass es auch an der Basis nicht an Tatkraft fehlt.

Am Ende der Versammlung machte Frau Speidel deutlich, dass diese Zusammenarbeit mit der Personalabteilung von Seiten der SBV ausdrücklich erwünscht sei, aber dass in Konflikten um das Wohl der MitarbeiterInnen durchaus mit konstruktiver Gegenwehr zu rechnen sein wird.

Bitte Termin 2008 vormerken: Der Sonderprojekttag Grafeneck ist auf den 19. April 2008 verschoben worden. Anmeldungen bitte bei der SBV bis zum 14. April 2008 abgeben bzw. per Hauspost zusenden (siehe Anmeldung rechts).

Sonderaktionstag 'Bahnsteig Grafeneck' – am 19. April 2008

Am 19. April 2008 treffen sich alle interessierten MitarbeiterInnen der Firma Robert Bosch GmbH zum Sonderaktionstag 'Bahnsteig Grafeneck'.

Folgende Arbeitsprojekte sind geplant:

- **Treppe zum Bahnsteig**
- **Reisig über dem Bahndamm entfernen**
- **2 Bänke aufstellen**
- **Wartehäusle richten, Fenster einbauen, streichen**
- **Zugangsweg zur Bahnlinie befestigen, ebenso Damm zwischen Zugangsweg und Herzogsteige**

Anmeldung:
'Projekt Grafeneck' 2007/2008

Name:

Vorname:

W-Nr./Abt.:

Privat-Anschrift:

Tel.-Nr. geschäftl.:

Tel.-Nr. privat:

**Ich würde gerne an folgendem/n
Projekt/en mitarbeiten:**

- ☐ **Schlosscafe im Winter
(jeweils Sonntags 2–3 Stunden)**
- ☐ **Sonderaktionstag 'Bahnsteig
Grafeneck' 19.04.08 (s.o.)**

Vielen Dank für Ihr Engagement!

Bitte senden Sie Ihre Anmeldung an:
SBV-RT

Zu weiteren Informationen, Fragen und Anregungen steht Ihnen das SBV- Büro zur Verfügung, Tel. 07121/35-37619, Kollege Sebastian Maaß



Klaus-Jürgen Lehmann zur Klimadebatte:

Weltklimakonferenz auf Bali: 10.000 Delegierte aus 180 Ländern, schwierige Verhandlungen, Blockaden, fehlender Konsens.

Oft hört man: „Die da oben tun sich schwer. Es gibt zwar viele Gespräche, Stellungnahmen und Papiere, aber wenig Ergebnisse.“ Jeder zeigt auf den anderen. Auf den anderen zuerst.

Das Thema ‚Klimapolitik‘ geht aber auch auf der Bosch-Betriebsebene kaum voran. Wir brauchen nicht nach Indonesien zu schauen.

Anfang des Jahres hat der Reutlinger Betriebsrat beraten über die Auswirkungen der Globalisierung auf die steigenden CO₂-Emissionen des Flugverkehrs. Bosch ist stolzer Gewinner der Globalisierung und transportiert zunehmend weltweit Fachleute, Anlagen, Komponenten und Erzeugnisse.

Eine Flugreise nach Bursa/Türkei emittiert mit 2.000 kg so viel Kohlendioxid, wie wenn wir 14.000

km mit unserem Auto, also etwa ein Jahr lang fahren. Der Anteil des Flugverkehrs am von Menschen verursachten Treibhauseffekt liegt je nach Studie bei bis zu 12 % - mit stark steigender Tendenz.

Daher hat der Reutlinger Betriebsrat am 22.02.2007 beschlossen, dass der Bosch-Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsleitung Verhandlungen aufnehmen soll zu folgenden Punkten:

- Erarbeitung einer Gesamt-Betriebsvereinbarung über eine CO₂-Kompensation des Flugverkehrs. Die Kosten aus der CO₂-Kompensation werden dem verursachenden Standort direkt mit dem Flugpreis zugeschlagen - und nicht über Umlagen verteilt.
- Aufnahme der CO₂-Emission durch Flugverkehr für Personen und Material in den Bosch-Umweltbericht.
- Prüfung der Initiative www.atmosfair.de durch C/PS.
- Abschluss einer Gesamt-Betriebsvereinbarung mit der BOSCH-Geschäftsführung zur Umsetzung der Maßnahmen.

- Bosch setzt sich in geeigneten Gremien dafür ein, dass auch andere global agierenden Unternehmen dem Beispiel folgen.

Die noch anstehenden Verhandlungen mit der Geschäftsleitung könnten erfolgreich sein, schließlich hat doch Herr Fehrenbach von WWF und der Zeitschrift Capital die Auszeichnung zum Ökomanager des Jahres 2006 erhalten hat.

Die Forderung muss daher lauter werden: Klimaschutz muss auch für Betriebsräte verstärkt zum Thema werden. Denn manche Produktionsverlagerung würde sich anders rechnen, wenn die langfristigen ökologischen Folgekosten Berücksichtigung fänden.

Klaus-Juergen.Lehmann@de.bosch.com (Systemplaner bei AE/IC01 und Betriebsrat)



Sebastian Maaß zum Motto ,Gemeinsam sind wir stark':

Ob Werksschließung in Rommelsbach, mangelnde Bereitschaft zur Azubi-Übernahme oder härtere Arbeitsbedingungen durch betriebliche Umstrukturierungen – all das löst scheinbar instinktiv eine Reaktion der Arbeiterschaft aus, wobei Schlagwörter und Parolen wie ‚Gerechtigkeit‘ und ‚Gemeinsam sind wir stark‘ wie selbstverständlich fallen. Diese grundsätzlichen Werte laufen jedoch in Zeiten der Vermassung und Entpolitisierung der Gesellschaft Gefahr, zu bloßen Phrasen zu verkommen. Insofern bedarf es einer gründlichen Klärung dieser Begrifflichkeiten. Es ist ein Charakteristikum für unsere Zeit, dass dem Individuum der größte Stellenwert zugeschrieben wird und die Gemeinschaft immer mehr an Wert verliert. Damit stehen dem Materialismus und Egoismus alle Türen offen und man darf nicht verwundert sein, wenn Managergehälter ins Maßlose steigen, während der einfache Arbeiter ums tägliche Überleben kämpfen muss. Es wäre hierbei aber ein Grundirrtum, die Klassengegensätze zu beschwören und damit lediglich die trennenden Elemente zu betonen. Denn ‚gemeinsam stark‘ bedeutet, das Ganze zu sehen und gemein-

schaftlich Lösungen anzustreben. Es ist auch ein Fehler, immerzu Gleichheit einzufordern, denn nur abgestimmt Ungleiches baut einen Organismus auf. Eine Gruppe, welche diesen Grundtatbestand begriffen hat, kann zur wirklichen Gemeinschaft zusammenwachsen. Am Ende dieses Prozesses kann sich wahre soziale Gerechtigkeit entfalten, welche im reinen Individualismus undenkbar ist. In der Praxis bedeutet dies, dass jeder sein Bestes für die Gruppe einbringt und jedem ein menschenwürdiges Leben gewährleistet wird. So erwächst dem Einzelnen aus der Sorge um die Gemeinschaft auch persönliche Wohlfahrt. Die Gewerkschaften können zusammen mit den Arbeitgebern und Arbeitnehmern dieses Ziel nur erreichen, wenn sich jeder Einzelne in die Verantwortung nimmt. Nur dann kann es zu Recht heißen: „Gemeinsam sind wir stark“.

EXTERNAL.Sebastian.Maass2@de.bosch.com (Praktikant)

20 Tage Kinderpflege-Krankengeld

Alleinerziehende Elternteile eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, haben kalenderjährlich 20 (statt 10) Tage Anspruch auf Kinderpflege-Krankengeld

Alleinerziehende Elternteile eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, haben kalenderjährlich 20 (statt 10) Tage Anspruch auf Kinderpflege-Krankengeld, wenn sie mit dem erkrankten Kind ohne einen weiteren zur Pflege des Kindes fähigen Erwachsenen in häuslicher Gemeinschaft leben, so das Bundessozialgericht in einem aktuellen Urteil.

Geklagt hatte eine alleinerziehende Mutter, die mit ihrem getrennt lebenden Mann das Sorgerecht über die gemeinsame Tochter ausübte. Das Kind erkrankte über einen längeren Zeitraum. Die beklagte Krankenkasse lehnte eine Zahlung des Kinderpflege-Krankengeldes über den 10-Tage-Zeitraum mit der Begründung ab, nur wenn alleinerziehende Versicherte das alleinige Sorgerecht hätten, erhöhe sich der Anspruch auf längstens 20 Tage.

Das Bundessozialgericht gab der Klägerin Recht: Maßgebend sei, dass sie mit dem erkrankten

Kind ohne einen weiteren zur Pflege des Kindes fähigen Erwachsenen in häuslicher Gemeinschaft lebe. Den Hinweis der Krankenkasse, sie teile mit dem Vater des Kindes das Sorgerecht, hielten die Richter für unerheblich: Es entspreche dem Sinn und Zweck der Norm des § 45 Abs. 2 SGB V, im Interesse des Kindeswohls eine angemessene Betreuung im Krankheitsfall zu ermöglichen.

Der Anspruch besteht für alleinerziehende Versicherte, die mehrere Kinder allein erziehen, für maximal 50 Arbeitstage je Kalenderjahr (§ 45 Abs. 2 Satz 2 SGB V).

Bundessozialgericht am 26. Juni 2007, Az. B I KR 33/06 R

Quelle: DGB-Rechtsschutz

Metall- und Elektroindustrie

Aufwärtstrend hält auch in 2008 an

Die robuste wirtschaftliche Konjunktur lässt die deutsche Metall- und Elektroindustrie nächstes Jahr weiter kräftig wachsen. Trotz gesamtwirtschaftlicher Risiken. Alle wichtigen Branchen der Metall- und Elektroindustrie legen weiter zu. Allerdings schwächt sich das Wachstum leicht ab.

Gewicht der Metall- und Elektroindustrie an der Gesamtwirtschaft nimmt zu

Trotz weltwirtschaftlicher Risiken wie der US Immobilienkrise, der steigenden Energie- und Rohstoffpreise und trotz des hohen Eurokurses entwickelt sich die gesamtwirtschaftliche Konjunktur in Deutschland äußerst robust. Den entscheidenden Anteil an dieser erfreulichen Entwicklung hat die Metall- und Elektroindustrie.

Deren Anteil an der gesamtwirtschaftlichen Produktion nimmt kontinuierlich zu. Seit dem Jahr 2000 stieg die Produktion der Gesamtwirtschaft (BIP) um gut sieben Prozent, die der Metall- und Elektroindustrie um 29 Prozent, also etwa viermal so stark. Da alle großen Bereiche der Metall- und Elektroindustrie weiter wachsen, findet der anhaltende Aufschwung auf breiter Basis statt.

Seit 2004 legt die Produktion der Metall- und Elektroindustrie kräftig zu. Sowohl die ersten beiden Quartalszahlen 2007 als auch die Entwicklung im Juli (plus 12,9 %) und August 2007 (plus 8,4 %) bestätigen diese Entwicklung und kündigen ein erfolgreiches drittes Quartal an. Zwar haben sich die M+E-Zuwachsraten verringert, insgesamt jedoch stabilisiert sich die Aufwärtsentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie auf hohem Niveau.

Wachsende Auftragseingänge - gut ausgelastete Kapazitäten

Die Zuwächse bei den Auftragseingängen

sind weiterhin hoch. Im Juli und August legten sie um über acht (8,3) Prozent zu. Aus dem Ausland gingen fast acht (7,7) und aus dem Inland fast neun (8,9) Prozent mehr Bestellungen ein. Diese kräftige Nachfrage vor allem nach Investitionsgütern sichert den deutschen Metall- und Elektrounternehmen eine gute Kapazitätsauslastung, volle Auftragsbücher und damit ein sicheres Polster für die kommenden Monate.

Die Kapazitätsauslastung in den Metall- und Elektrounternehmen liegt weiterhin auf sehr hohem Niveau (89,4 Prozent). Diese hohe Kapazitätsauslastung erfordert weitere Investitionen der Unternehmen, um die hohen Auftragsbestände und künftigen Aufträge schnell bzw. termingerecht abarbeiten zu können. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass der damit notwendige Beschäftigungsaufbau nicht nur durch Leiharbeit erfolgt.

Produktions- und Exporterwartungen

Die Produktionserwartungen in der Metall- und Elektroindustrie sind anhaltend optimistisch. Fast viermal so viel Befragte sagen, dass die Produktion zulegen, als diejenigen, die von einer rückläufigen Produktion ausgehen. Die Exporte bleiben in diesem Jahr weiterhin ein

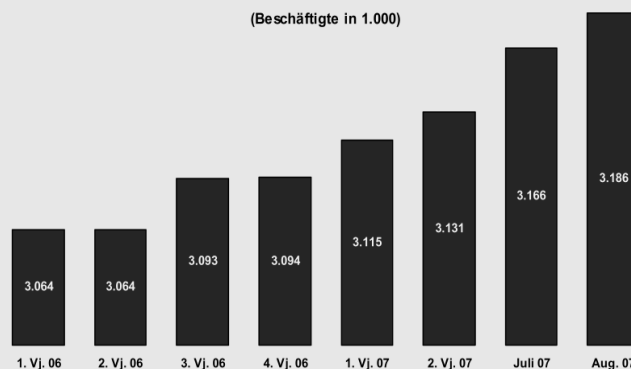
wichtiger Wachstumsträger. Hier sind die Optimisten noch stärker in der Überzahl, als bei den Produktionserwartungen (Faktor 7).

Beschäftigung legt weiter kräftig zu

Seit dem dritten Vierteljahr 2006 wächst die Beschäftigtenzahl in der Metall- und Elektroindustrie. Nach fünf Jahren Beschäftigungsabbau ist dies eine erfreuliche Entwicklung. Noch besser ist, dass die Zuwachsraten seit einem Jahr ständig größer werden. Seit Anfang 2006 wurden bis heute über 120.000 neue Stellen in der Metall- und Elektroindustrie geschaffen, seit Anfang dieses Jahres waren es über 71.000.

Beschäftigung in der Metall- und Elektroindustrie legt zu

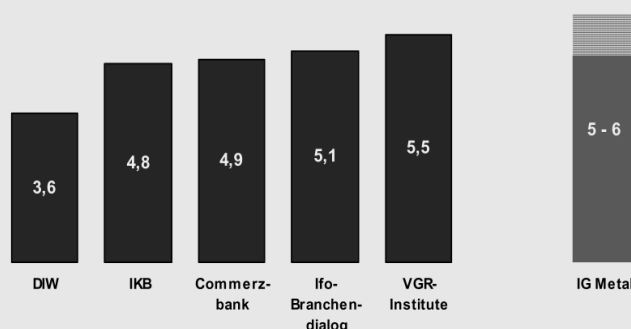
(Beschäftigte in 1.000)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Produktionsprognose Metall 2008

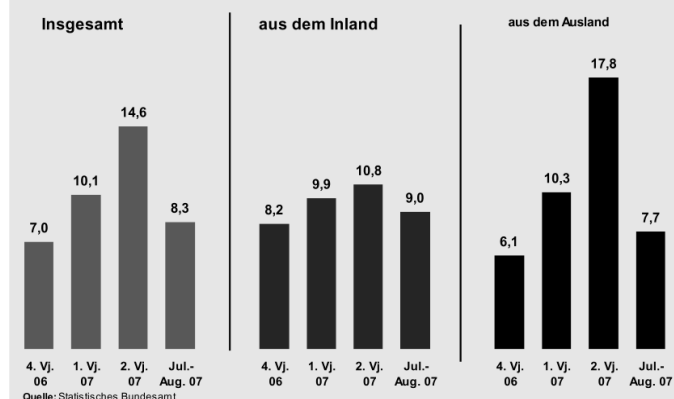
Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr



Quelle: Branchendaten der Institute und eigene Berechnungen

Auftragseingang in der Metall- und Elektroindustrie

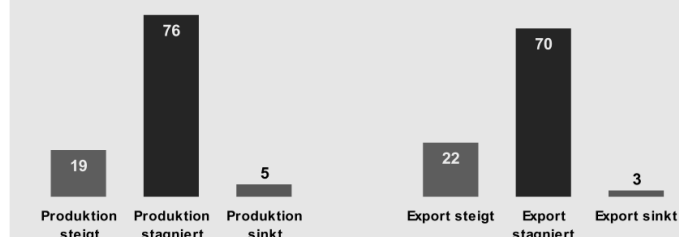
- Veränderungen gg. Vorjahreszeitraum in % -



Quelle: Statistisches Bundesamt

Produktions- und Exporterwartungen in der Metallverarbeitung

für die nächsten drei Monate
von 100 Befragten gaben im September 2007 ... an, dass ...



Quelle: ifo

M+E-Produktionsprognose 2008

Banken und Wirtschaftsforschungsinstitute gehen davon aus, dass auch 2008 die Produktion der Metall- und Elektroindustrie kräftig zulegen wird, wenn auch etwas schwächer als in diesem Jahr. Die Spannweite der Prognosen reicht von plus 3,6 Prozent (DIW) bis plus 5,1 Prozent (Commerzbank).

Ein noch etwas optimistischeres Bild ergibt sich aus den Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute für die Nachfragekomponenten Privater Konsum, Ausstattungsinvestitionen und Exporte der volks-

wirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Danach könnte die M+E-Industrie sogar noch etwas kräftiger wachsen. Die Spannweite geht von plus 4,8 Prozent (RWI) bis plus 6,7 Prozent (DIW). Insofern geht die IG Metall aus heutiger Sicht davon aus, dass 2008 ein kräftiges M+E-Wachstum von bis zu sechs Prozent möglich ist. Die Ursache für die etwas niedrigeren Prognosewerte für das kommende Jahr liegen unter anderem im hohen Eurokurs und den steigenden Energiekosten.

Branchenausblick 2008

Diese ungebrochene Entwicklung nach oben bestätigen auch die Prognosen für die einzelnen Branchen der Metall- und Elektroindustrie. Das Produktionsvolumen des Maschinenbaus, der Elektrotechnik und der Automobilindustrie in Deutschland haben im europäischen Vergleich überdurchschnittlich zugelegt. Dies kam auch den Zulieferern, insbesondere den Gießereien, zugute. Während in anderen Ländern Gießereien geschlossen werden, entstehen in Deutschland neue.

Für den **Maschinenbau** prognostizieren Institute und Banken 3,5 (DIW) bis 5,6 (IKB) Prozent Wachstum im kommenden Jahr. Ein Grund für die geringeren Zuwächse als 2007 wird die schwächere Konjunktur in den USA sein. Diese wirkt sich direkt auf die Importe deutscher Maschinen aus. Allerdings hat dies nur eine begrenzte Bedeutung, da nur gut zehn Prozent der deutschen Maschinenausfuhren in die USA gehen. Indirekte Auswirkungen hat die nachlassende USKonjunktur auf den deutschen Maschinenbau, weil dadurch die asiatischen Schwellenländer, insbesondere China, betroffen sind. Sie setzen weniger Waren in den USA ab und importieren daher auch weniger deutsche Maschinen.

Deutsche Maschinenbauer bleiben technologisch führend. Deren Besonderheit sind individuelle Spezialmaschinen. Mit dieser Nischen- und Qualitätsstrategie sichern sie sich ihren Platz im weltweiten Maschinenbau.

Für die **Elektrotechnik** sagen Banken und Wirtschaftsforschungsinstitute 2,0 (DIW) bis 5,5 (IKB) Prozent Zuwachs voraus. Auch hier gehen die Prognosen von geringeren Zuwächsen wie in diesem Jahr aus. Während asiatische Länder, insbesondere China, zunehmend elektronische Endprodukte (nach Deutschland) exportieren, führen deutsche Elektronikfirmen verstärkt elektronische Produkte aus, die in dortigen industriellen Prozessen genutzt und ein- bzw. verbaut werden (z.B. Elektromotoren, elektrische Schalt- und

Regeleinrichtungen, Mess- und Regelungstechnik). Chancen für deutsche Exporteure bieten sich wie beim Maschinenbau auch weiterhin im Nischen- und Spezialbereich.

Auch für den **Kraftfahrzeugbau** werden etwas nachlassende Zuwächse (3,0 (DIW) bis 5,5 (IFO) Prozent) prognostiziert. Während Neuzulassungen in Deutschland in diesem Jahr deutlich hinter den Verkaufszahlen vom letzten Jahr zurückbleiben - Gründe hierfür sind vor allem die vorgezogenen Käufe aufgrund der Mehrwertsteuererhöhung und der nach wie vor schwache private Konsum - bleibt die Auslandsnachfrage weiterhin kräftig nach oben gerichtet. Dies verdeutlicht erneut, dass gerade die Kraftfahrzeugbranche überwiegend exportgetrieben ist. Rund 70 Prozent der deutschen Fahrzeugproduktion werden ausgeführt.

1001 Grund, ...

... Mitglied in der IG Metall zu sein

6. von 1001 Grund:

Jochen Betz: „... um sicher zu sein, dass es jemanden gibt, der meine Interessen als abhängig Beschäftigten vertritt!“

7. von 1001 Grund:

Bernd Hermeth: „... Im Arbeitsleben bekommt man von den Unternehmen nichts geschenkt. Nur gemeinsam und solidarisch können wir fordern und durchsetzen!“

994 weitere Gründe von 994 IGM-Mitgliedern folgen...

in kürze – Nachrichtenticker

- Die AEP wird erhöht
- Rücknahme der Kurzarbeit-Meldung der Personalabteilung am Standort
- Bei Arbeitslosengeld I berät die Regierung über Verbesserungen
- Gleitzeitkonten, Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten: Für das Jahr 2006 und 2007 können rückwirkend jeweils maximal 152 Stunden pro Jahr in das als Überbrückung geschaffene Arbeitszeitkonto freiwillig eingebracht werden. Ab der 300sten Stunde bekommt jede/jeder Beschäftigte eine individuelle Insolvenzversicherung.
- Der 10%-Zuschuss bei Entgeltumwandlung, z.B. bei AEP und Weihnachtsgeld, für die betriebliche Altersvorsorge wird bis 2015 verlängert.

Impressum in+direkt:

Herausgeber: IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch
Verantwortlich: VK-Leiter, Wulf Siepert
Koordination: Wulf Siepert
Redaktion: Klaus Ritter, Daniel Müller, Wulf Siepert, Thorsten Dietter
Layout, Koordination: Albert Kunze, Druckhaus Lorch
Satz, Druck, Herstellung: Druckhaus Lorch, Pfullingen
Kontakttelefon: 0 71 21/35-26 70
Fax: 0 71 21/35-13 90
E-mail: Wulf.Siepert@de.bosch.com
 Thorsten.Dietter@de.bosch.com

Wichtige Termine:

28.+29.01.2008 Spendensammlung von IG Metall-Vertrauensleuten für den Verein "Hilfe für kranke Kinder"
31.01.2008 Aufsichtsratswahlen der ROBERT BOSCH GmbH und der BOSCH-REXROTH AG
11. – 23.03.2008 IG Metall-Vertrauensleutewahlen am Gesamtstandort
12.03.2008 1. Betriebsversammlungen am Gesamtstandort
19.04.2008 Projekttag Grafeneck von Schwerbehindertenvertretung und Personalabteilung
17.06.2008 2. Betriebsversammlungen am Gesamtstandort
23.09.2008 3. Betriebsversammlungen in Rommelsbach
24.09.2008 3. Betriebsversammlungen in Tübinger Straße
25.09.2008 3. Betriebsversammlungen in Kusterdingen
09.12.2008 4. Betriebsversammlungen am Gesamtstandort

foto-impressionen



foto-impressionen

