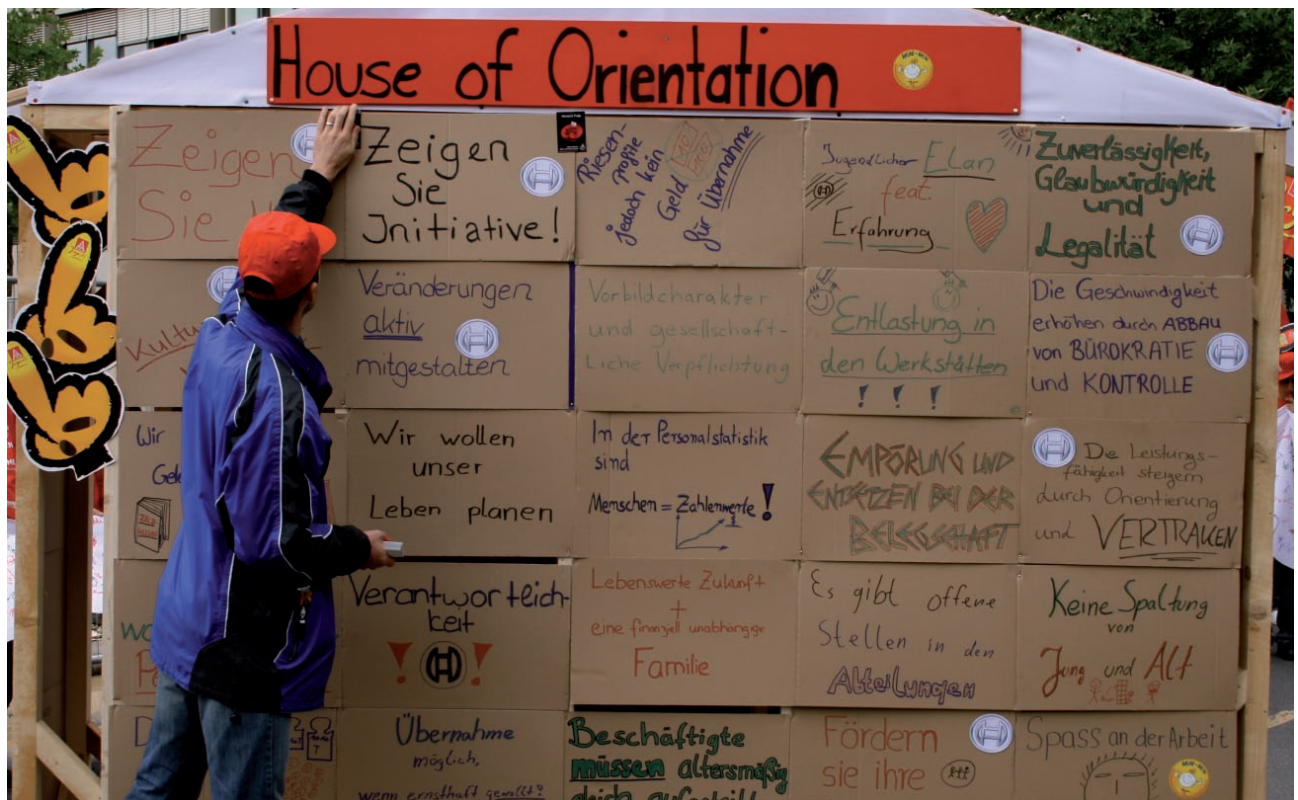


Betriebszeitung

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



Ihr eigenes "Haus der Orientierung" haben die Auszubildenden in Reutlingen gebaut und bei der Protestaktion der IG Metall im Juli präsentiert

▲ BOSCH Reutlingen spart an Ausbildung ...

... dieses Jahr noch weniger Lehrstellen!

Übernahme der Ausgelernten kommt nur langsam voran - Seiten 3-5



Mit innovativen Produkten wie diesem Audi-Scheinwerfer erfolgreich

▲ Neues von Automotive Lighting - Seite 11



Massenprotest verhinderte Nazi-Aufmarsch in Tübingen

▲ Kein Platz für Nazis - Seite 18

Aufbruch in Kusterdingen ► S. 6+7

SUDOKU-Preisausschreiben ► S. 16



Themenauswahl

BOSCH-STANDORT-INFO S. 3-9

- in+direkt intern S. 3
- BOSCH spart an Ausbildung... S. 3
- Die neuen Azubis S. 5
- Neues aus den Automaten S. 5
- AK Migration gestartet S. 6
- Aufbruch in Kusterdingen S. 7
- SBV: Projekttag Grafeneck S. 8
- Demografieprojekt BOSCH RT S. 8
- 6 Tage-Konti-Pilotprojekt S. 9

LESERINNENBRIEFE S. 10

ALRT-STANDORT-INFO S. 11

- Neues von Automotive Lighting in Reutlingen

BOSCH-INFO S. 12+13

- Widersprüche bei BOSCH S. 12
- BOSCH erhält Bildungspreis S. 12
- Langzeitkonten S. 13
- Altersteilzeit S. 13

IGM- + DGB-INFO S. 14+15

- Zum 100. Geburtstag von Willi Bleicher S. 14
- Ausbildung für Alle S. 14

PREISAUSSCHREIBEN S. 16

- Lösung des Preisausschreibens aus in+direkt #43
- Die Gewinnerinnen
- Text zum Gleichstellungsgesetz 1957
- Neues Preisausschreiben - 'Eine harte Sudoku-Nuss'

POLITIK-INFO S. 17+18

- Pendlerpauschale S. 17
- Zum Arbeitslosengeld II S. 17
- Lohnschere geht weit auseinander S. 17
- Kein Platz für Nazis S. 18

DIREKT-LETZTE INFO S. 18

- Die IG Metall im Internet
- Impressum in+direkt
- Wichtige Termine
- 1001 Grund Mitglied zu sein

FOTO-IMPRESSIONEN S. 19

- Konzertprojekt 'Alle(s) satt!'
- Bauarbeiten 200 mm Fabrik
- Antinazi-Demonstration

FOTO-IMPRESSIONEN S. 20

- Hartz IV-Karikatur
- Protestaktion für Azubis





BOSCH Reutlingen spart an Ausbildung... dieses Jahr noch weniger Lehrstellen!

Übernahme der Ausgelernten kommt nur langsam voran

Die **Übernahme der ausgelernten Auszubildenden** und die **Einstellzahlen neuer Azubis** hier am Standort, war das Thema der letzten Wochen und Monate bei den Jugend- und Auszubildendenversammlungen sowie den Betriebsversammlungen!

Seit zehn Monaten verhandelte der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung über die Beibehaltung der Einstellzahlen von 92 Auszubildenden und die Übernahme der AuslernerInnen. Zuerst versuchten wir als Betriebsrat am Verhandlungstisch zu einem Ergebnis zu gelangen. Dann folgte eine Unterschriftensammlung in der Kantine und, **weil Worte nicht mehr ausreichten**, unsere Aktion am 6. Juli auf der Tübinger Strasse.

Die Auszubildenden waren zuvor dem Aufruf von Franz Fehrenbach gefolgt, sich über das ‚House of Orientation‘ zu informieren und sich mit eigenen Ideen einzubringen. Auf der Jugend- und Auszubildendenversammlung im Juni entstand so das eigene ‚Haus der Orientierung‘ der Auszubildenden in Reutlingen (siehe Titelbild!).

Angesichts von gekürzten Azubi-Zahlen und geringer Übernahme der AuslernerInnen muss es statt dem auf Plakaten und in Rundschrei-

ben verkündeten Slogan ‚House of Orientation – Wir bauen die Zukunft‘ hier in Reutlingen wohl eher heißen: ‚Chaos of Orientation – Wir verbauen (den Jungen und damit dem Standort) die Zukunft‘.

Hinzu kommt, dass für die Zukunftsfähigkeit unseres Standorts das ständige Anwachsen des Altersdurchschnittes eingedämmt werden sollte. Das Durchschnittsalter hier am Standort liegt momentan schon bei etwa 45 Jahren mit wachsender Tendenz, da es kaum Neueinstellungen junger KollegInnen gibt.

Nachdem also unsere Verhandlungsbemühungen nicht zu einem befriedigenden Ergebnis geführt hatten, trafen sich am 6. Juli über 1500 Kolleginnen und Kollegen auf der Tübinger Strasse, um den Azubis ihre Solidarität zu zeigen.

Sie drückten damit auch ihren Unmut aus, wie mit unseren jungen Kolleginnen und Kollegen umgegangen wird!

So sieht es momentan (Stand: 21.10.2007) aus:

Von insgesamt 93 AuslernerInnen haben wir für bisher 47 eine individuelle Lösung erreicht:

Darin enthalten sind:

- 21 unbefristete Übernahmestellen hier am Standort
- 10 Weitervermittlungen an andere Unternehmen – extern oder in Betrieben der Boschgruppe. Hierbei ist wichtig, dass wir erreicht haben, dass alle Stellen für unsere Jungfacharbeiter bei Bosch Rexroth unbefristete (!) Stellen sind. Der Wermutstropfen dabei: Rexroth benötigt nur MechanikerInnen und MechatronikerInnen.
- Bei 16 Aufhebungsverträgen für externe Weiterbildungen (Erwerb der Fachhochschulreife, Techniker, Studium usw.) ist man wieder unbürokratische Wege gegangen und hat heute schon Ferienjobs und Werkstudentenverträge für unsere Jungfacharbeiter angeboten, aber keine Wiedereinstellungsgarantie.

Aktivitäten, um weitere Perspektiven aufzuzeigen:

- Die AuslernerInnen wurden in drei Runden über die Möglichkeiten externer Weiterbildungsmöglichkeiten, insbesondere eines Studiums oder die Vermittlung an andere Betriebe in der Region oder Bosch Rexroth, informiert.

Fortsetzung ► Seite 4

in+direkt intern:

Seit der letzten **in+direkt** sind viele Dinge geschehen, über die es sich zu berichten lohnen würde. Wir mussten eine Auswahl treffen, die nicht nur mit der Priorität der Themen zu tun hat. So ist für uns z.B. die Frage der **Qualifizierung aller Rommelsbacher und Dioden-MitarbeiterInnen von großer Wichtigkeit**. Da dazu in Kürze Gespräche, Verhandlungen und Informationen stattfinden, möchten wir über deren Ergebnisse lieber in den nächsten Ausgaben berichten.

Auch **zu ERA sind noch viele Fragen offen**. Wir haben die Verzögerungstaktik der Firmenseite bei der Abarbeitung der Entgeltgruppen-Reklamationen auf den Betriebsversammlungen ja ausführlich dargestellt und

kritisiert. Es kann deshalb noch Monate dauern, bis der gesamte Berg abgetragen ist. **Reklamationen sind übrigens nach wie vor möglich, einfach bei uns melden!**

Der Brennpunkt dieser Ausgabe war für uns die **Situation unserer Azubis**. Die Senkung der Einstellzahlen von 92 auf 72 und die Verweigerung der Übernahme der meisten AuslernerInnen sind in unseren Augen beschämend. Klar ist, dass es Personalprobleme geben wird durch die Fehlentscheidung, das Rommelsbacher Werk zu schließen. Wir werden alles tun, diese Probleme zu lösen. Aber mit dieser Begründung **zig jungen Menschen eine berufliche Zukunft zu versagen, empfinden wir als ein Armutszeugnis**.

Wir sind uns sicher, dass die Firma in einigen Jahren ihr heutiges kurzsichtiges

Verhalten bedauern wird, wenn Überalterung und Fachkräftemangel die weitere Entwicklung des Standorts negativ beeinflussen werden.

Noch ein paar Anmerkungen zur politischen ‚Großwetterlage‘:

Wir finden es erfreulich, dass sich in SPD und auch CDU immer mehr Kritik an den sozialen Schiefen der Hartz IV-Gesetze regt. Auch Bemühungen der Tarifparteien, das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu regeln oder die Auswüchse von prekären, d.h. unsicheren und unsozialen Beschäftigungsverhältnissen zu beschneiden, lassen auf bessere Zeiten hoffen!

In diesem Sinne!
Eure **in+direkt**-Redaktion



- In den Entwicklungsabteilungen der Bereiche NE 1, NE 2 und NE 4 wird geschaut, wo FacharbeiterInnen eingesetzt werden können, z.B. um bei Versuchsaufbauten zu helfen.
- Es wird geschaut, ob ein ‚Ringtausch‘ möglich ist. Das bedeutet zum Beispiel, dass Facharbeiter mit Zusatzqualifikation (Techniker, Meister o.ä.) unsere Entwickler unterstützen oder ihnen zuarbeiten können, und die Stellen, die diese Facharbeiter heute haben, dann durch ein Jungfacharbeiter besetzt werden könnten.

Nach wie vor gibt es aber noch große Probleme bei den Elektronikern und Mikrotechnologen, da dort noch keine richtigen Angebote gemacht wurden.

Hintergrund dazu: Die FrühauslernerInnen wurden in der Vergangenheit meistens sofort unbefristet übernommen. Durch die Einführung eines neuen Berufsbildes für die Elektroniker war es für diese nicht möglich früher auszulernen. Der Beruf des Mikrotechnologen wurde bei Bosch mit entwickelt für die Wafer-Fabrik und somit könnten die Absolventen nicht einfach im Umland vermittelt werden.

Bei diesen zwei Problemgruppen muss Bosch insbesondere seiner sozialen Verpflichtung nachkommen und Berufsmöglichkeiten für sie anbieten!

Durch folgende Punkte sehen wir als IG Metall-Betriebsräte noch Möglichkeiten, unbefristete Übernahmen zu ermöglichen:

- Überprüfung der nach außen vergebenen Auftragsarbeiten oder Fremdvergaben
- Überprüfen von Arbeitsplätzen, wo heute Leasing-MitarbeiterInnen eingesetzt sind, ob hier Facharbeiter ggf. mit Zusatzausbildung eingesetzt werden können.
- Überprüfen, wo dauerhaft Tätigkeiten durch Praktikanten und Praxisstudenten ausgeführt werden, um Geld und Köpfe zu sparen, die aber ebenso gut von den ausgebildeten FacharbeiterInnen geleistet werden könnten.

Hier auch noch einmal unsere Bitte an Euch:

In allen drei Punkten könnt Ihr mithelfen, Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu

ermöglichen, in dem Ihr uns Tipps gebt, wo es solche Arbeitsplätze gibt.

Aus all dem Gesagten ergibt sich für uns eine eindeutige Forderung:

Wir fordern für die restlichen 48 AuslernerInnen eine unbefristete Übernahme hier am Standort und sehen hier die Geschäftsleitung in der Pflicht!

Zur Senkung der Ausbildungszahlen

Dies ist das nächste Beispiel, bei dem Bosch Reutlingen nicht mit Ruhm glänzt!

Bosch hat in Reutlingen dieses Jahr nur noch 72 Auszubildenden (+2 für AL) die Chance auf eine Ausbildung gegeben. Anstatt mit gutem Beispiel voranzugehen und noch mehr jungen Menschen die Chance für eine Ausbildung zu geben, kürzt er sogar die Einstellzahlen.

Der Betriebsrat hat der Bosch-Standortleitung Angebote unterbreitet, um wieder unsere bisherige Einstellzahl zu erreichen. So könnten bei diesen 20 Plätzen eine einjährige befristete Übernahme (nach dem Beschäftigungssicherungsstarifvertrag der IG Metall) unter der Facharbeiterecklohngruppe EG 7 möglich sein. Einer Ausbildung ohne anschließende Möglichkeit, das Erlernte auch zu vertiefen und Berufserfahrung zu sammeln, wird der Betriebsrat nicht zustimmen. Das allerdings wäre die Forderung der Personalabteilung, um die Einstellzahlen beizubehalten.

Die Ausbildung ist der Grundstein für eine Zukunft. Ohne Ausbildung kein Beruf und ohne Beruf keine Arbeit. So sieht die Realität auf dem Arbeitsmarkt aus. Mit den Folgen, dass Bosch bei diesem Thema sein Geld zu wenig in unsere

Gesellschaft investiert, werden wir tagtäglich konfrontiert: Jugendarbeitslosigkeit, Perspektivlosigkeit, Gewaltbereitschaft, Rechtsradikalismus,... - und das bei über zwei Milliarden Euro Gewinn nach Steuern!

In der Mitarbeiterbefragung werden wir immer gefragt, ob wir stolz auf die Firma Bosch sind. Dieses Verhalten von Bosch stellt diesen Stolz doch sehr in Frage.

In diesem Zusammenhang steht auch eine Petition, unterstützt vom DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund, in dem die IG Metall und ver.di Mitglieder sind) an den Bundestag, jedem Jugendlichen eine berufliche Ausbildung und damit die Möglichkeit auf eine Existenzsicherung und ein würdevolles Leben zu ermöglichen (siehe Artikel hierzu unter der Rubrik ‚IG METALL- + DGB-INFORMATIONEN‘!).



Diskussion bei einer Vertrauenskörpersitzung über die Azubi-Situation





Herzlich willkommen, neue Azubis!

Die Inforunden mit den neuen Auszubildenden sind nun vorbei. Unsere ‚Frisch-

linge‘ erhielten dadurch die Möglichkeit, den Betriebsrat (BER) und die Jugendvertretung etwas näher kennen zu lernen. Und was auch sehr wichtig ist: die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und BER kennen nun die neuen Azubis etwas besser. Die Schüchtern-

heit der Neuen ist hoffentlich verflogen und mit einigen konnte ich mich schon frei und locker unterhalten.

Sie machen alle einen motivierten Eindruck und ich bin mir sicher, dass sie auch fachlich in der Ausbildung gut abschneiden werden. Ich freue mich schon darauf, sie alle wieder zu sehen und auch wieder mehr Zeit mit ihnen bei der Umweltrallye zu verbringen.

Ich wünsche mir, dass wir uns in der Ausbildungsabteilung (Bau 501) oder allgemein auf dem Bosch-Gelände noch öfter über den Weg laufen.

Ach ja, und nächstes Jahr könnten es ruhig wieder paar MEHR sein.

Wünsche allen Neulingen einen guten Start in die Ausbildung und viel Erfolg!

Mit freundlichen Grüßen

Euer Jugendvertreter,
Georgios Denikouros (auf dem Foto l. u.)



Neues aus den Getränkeautomaten

Auf Drängen der Werkleitung hat der Betriebsrat zugestimmt, den Verkauf von Bier und Radler in den Getränkeautomaten einzustellen. Die Leitung hatte argumentiert, dass BesucherInnen von Kundenfirmen am Verkauf von Alkohol in einem Hightech-Betrieb Anstoß nehmen, der wie bei BOSCH in Reutlingen sicherheitsrelevante Teile herstellt. Es wurde befürchtet, dass dadurch möglicherweise Aufträge in Frage gestellt werden könnten.

In den diesbezüglichen Verhandlungen hat der Betriebsrat dieser Forderung zwar zugestimmt. Er hat allerdings durchgesetzt, dass am Standort kein **Alkoholverbot** erlassen wird. Denn was wären mögliche und denkbare Konsequenzen? Zum Beispiel diese: keine Fleischsoße mit Burgunderwein mehr in der Kantine, kein Sekt oder Wein zu Jubiläen oder Weihnachtsfeiern, kein Anstoßen auf Geschäftserfolge in den Chefetagen, Alkoholkontrollen durch den Werkschutz...

Wir wollen auch keine Besäufnisse im Werk. Nach wie vor wird vom Arbeitskreis Gesundheit, vom Werkärztlichen Dienst, der Sozialberatung, dem Werkschutz und den Vorgesetzten auf Mißstände durch Alkoholmißbrauch geachtet. Die Betriebsvereinbarung Sucht bietet viele Hilfestellungen bei Alkohol- und Drogensucht

an und fordert auch Anstrengungen der Betroffenen ein. Aber nach wie vor gilt die alte Weisheit: **Die Menge und Dosis macht das Gift.** Das heißt, in geringem Maße genossen, also beispielsweise ein Glas Bier, Wein oder Sekt, dagegen ist doch nichts einzuwenden. Die Werkleitung fordern wir auf: **Nur nicht übertreiben, sondern menschlich bleiben!**

Wir IG Metall-BetriebrätInnen akzeptieren übrigens keine Alleingänge, die gegen unsere Vereinbarungen mit der Werkleitung verstoßen. Wir mussten erfahren, dass manche Vorgesetzte z.B. Pizza-Lieferdienste kontrollieren ließen bzw. ihnen verbieten wollten, als Geschenk bei einer größeren Bestellung eine Flasche Wein mitzugeben. Unsere KollegInnen vom Werkschutz haben wichtigere Aufgaben zu bewältigen als Lieferanten oder am Ende gar MitarbeiterInnen auf Alkoholika zu durchsuchen.

Wir wollen keine Herumschnüffelei und kein Ausspionieren im Betrieb, sondern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit!

Warum Pepsi statt Coca-Cola?

Eine weitere Änderung betrifft den Verkauf von Cola-Getränken. Die Firma **Coca-Cola**

hat trotz ihrer guten Geschäftslage und hoher Gewinne angekündigt, die Preise zu erhöhen. Da wir als Betriebsrat im Interesse der Belegschaft auf relativ günstige Preise beim Essens- und Getränkeverkauf Wert legen (müssen), sehen wir das überhaupt nicht ein.

Hinzu kommt, dass der Coca-Cola-Konzern in anderen Ländern Gewerkschaftsarbeit massiv behindert und unterdrückt. So haben uns zum Beispiel KollegInnen aus Kolumbien glaubhaft darüber berichtet, dass Coca-Cola bei Verhaftungen, Folterungen und sogar Ermordungen von aktiven Belegschaftsmitgliedern tatenlos zuschaut. Wahrscheinlich arbeiten manche Standortleitungen des Konzerns sogar mit Geheimdiensten in Unrechtsstaaten zusammen.

Fazit:

Es ist uns klar, dass manche unserer KollegInnen Pepsi nicht mögen und nur auf Coca ‚stehen‘. Ihnen bleibt es natürlich überlassen, ihre ‚Coca‘ mitzubringen und in die Kühlschränke der Pausenräume zu stellen. Wir haben uns unsere Entscheidung nicht leicht gemacht und die verschiedenen Argumente gegeneinander abgewogen und hoffen auf das Verständnis unserer Belegschaft.



AK Migration gestartet

Neuer Arbeitskreis des IGM-Vertrauenskörpers kümmert sich um ausländische KollegInnen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

einen Arbeitskreis Migration gibt es schon länger als 30 Jahre bei der IG Metall-Verwaltungstelle Reutlingen-Tübingen und wir beide (Theodora und Bülent) sind dort auch Mitglieder. In diesem AK beschäftigen wir uns unter anderem mit **Themen und Problemen ausländischer Kolleginnen und Kollegen** und versuchen, ihnen Hilfestellungen zu geben.

Der AK heißt ‚Migration‘, also ‚Wanderung‘, weil er sich mit denjenigen beschäftigt, die selbst oder deren (Groß-)Eltern nach Deutschland eingewandert sind. Der Begriff ‚AusländerInnen‘ trifft allerdings oft gar nicht mehr zu, weil viele MigrantInnen inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Sie sind also ‚zu Deutschen‘, also zu neuen ‚InländerInnen‘ geworden, sind aber noch immer geprägt von dem Migrationshintergrund ihrer Familien.

Da am **BOSCH-Standort Reutlingen über 30 verschiedene Nationalitäten** beschäftigt sind, war es unserem IG Metall-Vertrauenskörper sehr wichtig, auch bei der Firma Bosch solch einen Arbeitskreis zu gründen. Wir haben unsere Vertrauensleute nach ihrem Interesse befragt und positive Rückmeldungen bekommen. Mit seiner ersten Sitzung am 10. Oktober hat der AK Migration bei BOSCH Reutlingen nun seine Arbeit aufgenommen.

Bei dieser Sitzung haben wir nach der Vorstellung unserer AK-Ideen über die Auswahl der zu behandelnden Themen diskutiert. Wir



haben Wert darauf gelegt, die Themen gemeinsam durchzusprechen und eine Prioritäten-Auswahl auszuarbeiten. Prio(rität) bedeutet: welche Dinge sind uns wichtiger, welche weniger und so ergibt sich eine Rangfolge.

Das Ergebnis war folgende Themenliste:

1. Integration und Toleranz
2. Gesetze, die Auswirkungen für uns haben
3. Qualifizierung und Chancengleichheit für Jugendliche mit Migrationshintergrund in Schule und Ausbildung
4. Problematik von im Ausland erworbener Qualifikationen.

Wir werden uns bei der nächste Sitzung, die am 7.11.2007 um 13 Uhr stattfindet, mit dem uns wichtigsten Thema ‚Integration und Toleranz‘ beschäftigen und werden dann versuchen, dies auch betrieblich umzusetzen.

Bei Fragen könnt Ihr uns unter folgenden Telefonnummern erreichen:

Bülent Bengi Tel: - 3870, Theodora Paraskeva: - 2308 (Betriebsratsbüro).

Aufbruch in Kusterdingen

Kantine, Parkplätze, Logistik-, Sanitär- und Pausenbereiche

Die angespannte Lage bezüglich der Essensversorgung (wir berichteten in der letzten **in+direkt**) hat sich durch die Einrichtung einer zweiten Kasse etwas entspannt. Dadurch haben sich die Warteschlangen vor der Essensausgabe verkleinert. Aber nach wie vor ist die Kantinensituation unbefriedigend, gerade mit Hinblick auf die wachsende Zahl von Kusterdinger MitarbeiterInnen. Deshalb ist es sehr erfreulich, dass die Firma auf diesen Engpaß reagiert hat



und **Planungen für den Neubau einer Kantine** schon weit fortgeschritten sind.

Die FCM-Abteilung (früher: WEG - Werkerhaltung) sieht einen etwa 2 Millionen Euro teuren Bau zwischen Parkplätzen und Bau 701 vor. Momentan stehen dort Container, die für die Ausweicarbeitsplätze wegen der Errichtung der neuen 200 mm-Fabrik aufgestellt wurden. Auch deshalb ist es noch nicht genau abzusehen, wann die Baupläne für eine neue Kantine verwirklicht werden. Wir werden über die Weiterentwicklung auf dem Laufenden halten. **Wir halten es für ein sehr gutes Zeichen, dass die Firma Geld in die Hand nimmt, um die Situation für die anwachsende Kusterdinger Belegschaft zu verbessern.**

Auch über die **Parkplatzsituation** haben wir ja in der letzten Ausgabe unserer Betriebszeitung berichtet. Die dort angekündigte Fertig-

stellung der neuen Parkplätze ist nahezu abgeschlossen, so dass sich die Parkplatzsituation insgesamt verbessert hat. Nach wie vor gibt es weiterhin die Möglichkeit, entlang der Straße durchs Industriegebiet Mark-West zu parken.

Erfreulich ist auch die Errichtung eines zweiten Zugangs ins Werk Kusterdingen in Form eines Drehtors direkt zwischen den neuen Parkplätzen und den Containern. In Kürze müsste es frei geschaltet sein.

Noch haben die Baufirmen einige Parkplätze belegt, was ja einerseits erfreulich und ein gutes Zeichen für die fortschreitenden Bautätigkeiten ist und damit für eine Verbesserung der Situation im Werk. Andererseits ist eine weitere Entlastung für die Parkplätze in Sicht, da nun auch eine Zufahrtstraße von der Nachbarfirma Akzo Nobel aus der Richtung B 28/Jettenburg für Baufahrzeuge besteht.

Auch der erfolgte erste Spatenstich für den **Logistikanbau** auf der Nordseite des Baus 701 zeugt vom Expansionswillen der Werkleitung für den noch vor wenigen Jahren fast



aufgegebenen Standort. Der Logistikanbau soll im Erdgeschoß Lager, An- und Ablieferung für die Steuer-, Hybrid- und Starkstromgeräteproduktion beherbergen und in den oberen Stockwerken ein so genanntes ‚Kompetenzzentrum‘, z.B. mit Entwicklungsbereichen.

Wir halten es für einen positiven Schritt, Entwicklung, Planung, Produktion und Logistik auf solch kompaktem Raum zusammenzuführen wie bald in Kusterdingen. Dies schafft die Möglichkeit der kurzen Wege und des engen Kontakts zwischen Planung und Ausführung. **Jetzt fehlt uns nur noch die stärkere Einbeziehung der direkten MitarbeiterInnen in die Planungen.** Sie sind es, die tagtäglich mit den neuen Bedingungen umgehen müssen. Bisher wurde in den Planungs- und Chefetagen einfach zu sehr vor sich hin gewurstelt und auf die Beschäftigten in der Fertigung hinuntergeschaut.

Ganz und gar nicht zufriedenstellend ist der Zustand in den Sanitärbereichen. Hier gibt es noch viel Renovierungsbedarf, so zum Beispiel bei den Silikonfugen der Toiletten und Waschbecken, bei den Wasserhähnen, den Seifenspendern, in den Umkleieräumen. Da die Geschäftsführung die Ordnung und Sauberkeit dauernd so hoch hängt, sollte sie auch in diesem Bereich ihren Worten Taten folgen lassen.

Wegen der **gesetzlichen Anforderung des Nichtraucher-schutzes** haben wir folgenden Vorstoß unternommen: Wir schlugen vor, dass die hintere Empore zusätzlich zu einem Pausen-

raum gemacht wird und die beiden Emporen für die rauchenden KollegInnen eingerichtet werden. Durch die Luftabsaugungsanlage könnte so die geforderte Trennung von Raucher- und Nichtraucherbereichen sehr gut gewährleistet werden. Allerdings ist die Werkleitung nicht bereit, das Geld dafür zur Verfügung zu stellen. Wir finden das sehr schade und hoffen, dass sich bei den Chefs noch ein Umdenken ergibt.

Was die Ausstattung der Pausenräume in den Bauten 701 und 702 ergibt, so hat sich Bewegung durch Beiträge bei der letzten Betriebsversammlung ergeben. Zwei IG Metall-Vertrauensleute haben darauf hingewiesen, dass Stühle und Tische teilweise in einem sehr schlechten

Zustand sind. Erfreulicherweise hat sich Werkleiter, Herr Sabotke, persönlich der Sache angenommen und eine Besichtigung veranlasst. Es wurde bereits die Ausstattung der Pausenräume verbessert, z.B. durch die Beschaffung neuer Tische und Stühle.

Wir möchten bei dieser Gelegenheit darauf hinweisen, dass sich im Boden des Eingangsbereichs des Baus 701 defekte Stellen durch abgesenkte Fliesen befinden.

Auf einen weiteren Redebeitrag bei der Kusterdinger Betriebsversammlung eines anderen unserer Vertrauensleute hin gab es die Zusage der RtP2-Leitung, das in Arbeit befindliche Servicekonzept vorzustellen. Diese Information ist inzwischen erfolgt, lässt aber noch viele Fragen offen, weshalb wir auch bei diesem Thema am Ball bleiben werden.

Es ist ein gutes Zeichen, auch für die Werkleitung, dass sie aufgrund der Kritik in Form von Redebeiträgen bei den Betriebsversammlungen aktiv geworden ist. Dies zeigt auch, dass wir sehr wohl imstande sind, durch aktives Engagement positive Veränderungen zu erreichen. Veränderungen, die gut für uns MitarbeiterInnen sind und damit auch gut für die Firma.

Allerdings hat sich gezeigt, dass sich in Kusterdingen noch viel tun muss, um dem Ziel einer BPS-Modellfabrik gerecht zu werden. Außerdem reicht uns dieses Ziel nicht:

Wir wollen auch eine Modellfabrik werden für Mitbestimmung und faires Verhalten der Vorgesetzten!





**August 2007 :
Grafeneck endlich am
Schienennetz**

**Am 10.12.2007 wird das
1. Mal die Alb-Bahn an der
Haltestelle Grafeneck
anhalten.**

**Aus diesem Grund führen
wir einen**

SONDER-PROJEKTTAG

**am Samstag, den
10.11.2007 ab 9.30 Uhr in
Grafeneck durch**

**Wir benötigen Helfer und
Helferinnen für Grabe- und
Plattenlegearbeiten, damit
es eine ordentliche
Haltestelle wird.**

**Wir bitten Sie um Ihre
Mithilfe!!!**

**Für das leibliche Wohl ist
gesorgt.**

**Bitte melden Sie sich bei der
SBV-Rt bis 31.10.07 an
Tel: 07121/35 – 30135**

Demografieprojekt in Reutlingen gestartet

**In Kooperation mit der Universität
Heidelberg ist in Reutlingen eine Studie
gestartet. Sie soll erforschen, welche
Bedingungen unseren älteren KollegInnen
helfen können, bis zum Eintritt in die
gesetzliche Rente den Anforderungen
der Arbeitswelt gerecht zu werden.**

Steigende Anforderungen, die ständige Steigerung der Produktivität, kürzere Durchlauf- und Entwicklungszeiten - und das alles mit zunehmendem Alter? Diese Problematik beschäftigt uns BetriebsrätInnen und IG MetallInnen schon seit längerem. Deswegen hat unser Gesamtbetriebsrat schon vor einigen Jahren eine Projektgruppe zum altersgerechten Arbeiten gegründet. Diese Gespräche haben auch darin gemündet, dass die Boschhilfe eine Studie finanziell unterstützt, die sich genau mit der angesprochenen Fragestellung beschäftigt.

Wir bei AE (Automotive Electronics) in Reutlingen sind mit dabei. Es wird untersucht, welche Bedingungen helfen können, uns fit für die Arbeitswelt zu halten, um auch anschließend gesund ins Rentenalter eintreten zu können. Häufig klagten auf der einen Seite Ältere über Burn-Out-Symptome („Ausgebranntsein“) oder tun sich schwer, neue Aufgaben zu übernehmen oder neue Arbeitsplätze anzutreten. Auf der anderen Seite wird Älteren die eine oder andere Aufgabe erst gar nicht mehr zugetraut, Jüngere werden von den Personalverantwortlichen bevorzugt.

Hier setzt unter anderem dieses Projekt an. Es wird zum Beispiel untersucht, in wie weit Sport oder auch Gedächtnis- und Konzentrationsübungen uns helfen, schneller bei neuen Techniken Fuß zu fassen und den Anforderungen von Bosch an uns Arbeitnehmer auch gerecht zu werden. Einfach dargestellt: Das Gehirn ist ein Muskel. Wie jeder andere auch, ist er leistungsfähiger, wenn er vielfältig trainiert wird und die Blut- und Sauerstoffzufuhr stimmt.

Wir als IG Metall unterstützen solche Überlegungen und Projekte. Schließlich haben wir schon mehrfach auf die Folgen eines ständig steigenden Altersdurchschnitts in der Belegschaft hingewiesen und die Firmenvertreter auf allen Ebenen aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen. Die Ergebnisse dieser Studie können hierbei helfen.

Nur eines darf man aus unserer Sicht nicht vergessen: Der Betrieb hat ein Problem, wenn man das ständig steigende Alter der Belegschaft sieht und dem gegenüber die Veränderungen der Arbeitswelt stellt. Sich dabei nur auf die Beschäftigten zu verlassen, beispielsweise, dass sich jetzt jeder gesund ernährt, Sport treibt, jeden Tag ein Sudoku-Rätsel löst oder ein Lexikon nach dem anderen liest, ist sehr einseitig.

Wir fragen uns, warum die Firma nicht mehr auf altersgerechte Möglichkeiten in der Produktion schaut. Wieso werden nicht beispielsweise die Topteamrunden genutzt, um die Gehirnmuskeln zu trainieren? Und warum untersuchen Sportwissenschaftler und Orthopäden nicht unsere besonders belastenden Arbeitsplätze wie beispielsweise die in Kreisform aufgebauten Chakou-Chakou-Linien? Oder warum werden die Auswirkungen von permanentem Leistungsdruck auf unsere Gesundheit und Leistungsfähigkeit nicht näher unter die Lupe genommen?

Wir danken auf allen Fällen allen Freiwilligen, die an dem Projekt teilnehmen und hoffen, dass daraus dauerhafte Maßnahmen für uns Bosch-MitarbeiterInnen entstehen, die uns helfen, gesund und munter unsere Leistung zu bringen und anschließend auch noch lange unsere Rente genießen können!

Anmeldung: Sonder-Projekttag Grafeneck: Samstag 10.11.2007 ab 9.30 Uhr

Name: _____

Vorname: _____

W-Nr./ Abt.: _____

Privat-Anschrift: _____

Tel.-Nr. geschäftl.: _____ / privat: _____

Anzahl der teilnehmenden Personen: _____

Mitfahrgelegenheit erforderlich: Ja _____ Nein _____

Abfahrt: 8.30 Uhr Boschparkplatz Proviantamt



Pilotversuch 6 Tage-Konti

In Absprache zwischen Werkleitung und Betriebsrat ist geplant, in einem kleinen abgeschlossenen Bereich einen Pilotversuch mit einem veränderten Konti-Schichtrythmus zu fahren. Der Pilotversuch soll im Backend-Bereich der Waferfab durchgeführt werden und soll ab Anfang nächsten Jahres sechs Monate lang laufen. In diesem Bereich arbeiten insgesamt 18 Mitarbeiter, betroffen sind also 3 MitarbeiterInnen je Schichtgruppe.

Unsere Gründe für diesen Versuch sind folgende:

- Es soll geprüft werden, ob die gesundheitliche Verträglichkeit eines Schichtmodells, das vorwärts rolliert (Frühschicht auf Spätschicht auf Nachtschicht) und keine so langen Nachtschichtblöcke hat, besser sind. Dies wird von vielen Arbeitsmedizinern so behauptet.
- Bietet das Modell verbesserte Möglichkeiten für Teilzeitarbeit, wie sie bisher kaum im Konti-Bereich angeboten wird?
- Würden dadurch die Chancen für eine verbesserte Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger steigen? Dieser Wunsch wurde von vielen Konti-Beschäftigten an uns herangetragen.

Derzeit wird mit den in dem geplanten Testbereich Beschäftigten geklärt, ob sie bereit sind, freiwillig am Pilotprojekt teilzunehmen. Falls jemand dies nicht will, könnten Freiwillige aus der Werkstatt 730 vorübergehend im Backend arbeiten.

Wie sieht der sechsmonatige Versuch aus?

- Es wird an sechs statt an vier aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet und danach sind sechs Tage frei. Die Schichtfolge ist zwei Tage Frühschicht, zwei Tage Spätschicht und zwei Tage Nachtschicht.
- Es wird sich für diese MitarbeiterInnen weder etwas am Lohn, noch am Urlaubsanspruch ändern.
- Auf die Wochenarbeitszeit umgerechnet bleibt es eine 29,75-Stunden-Woche.

Hintergrundinformationen zu dem Pilotprojekt:

Medizinische Gutachten legen nahe, dass ein vorwärts Rollieren und kürzere Nachtschichtblöcke für die betroffenen MitarbeiterInnen besser verträglich sind. Vergleichbare Schichtmodelle bieten offensichtlich mehr Möglichkeiten für Personen mit Betreuungsaufgaben von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen. Es ist denkbar, dass sich zwei MitarbeiterInnen einen Job teilen, indem einer eher in der Tagschicht arbeitet, die andere eher die Nachtschichtarbeit übernimmt. In diesem Fall würde sich natürlich das jeweilige Entgelt unterscheiden.

Ihr als MitarbeiterInnen seid die Fachleute für Euer Schichtmodell. Wie empfindet Ihr dies? Es ist uns wichtig, dies zu erfahren. Deshalb werden der Betriebsrat und der Werkarzt dieses Projekt für ein halbes Jahr begleiten. Hierbei soll herausgefunden werden, wie es diese 18 Mitarbeiter empfinden im Bezug auf Schlafphasen, Regeneration nach der Nachtschicht, Auswirkungen auf das private Umfeld usw.. Natürlich sind die 18 Mitarbeiter nicht repräsentativ für fast 2000 Konti-Beschäftigten und

ihr Bereich auch nicht für die ganze Waferfab. Da der Betriebsrat in diesem Zusammenhang volle Mitbestimmungsrechte hat, kann die Firma gar nichts alleine und ohne seine Zustimmung entscheiden.

So sollen nun in einem kleinen Bereich Erfahrungen gesammelt werden, hierbei steht ein definierter Start- und Endtermin fest. Die Mitarbeiter, die an dem Pilotversuch teilnehmen, werden während der Testphase von Werkarzt und Betriebsrat begleitet, dabei sollen Trends im Bezug auf die Verträglichkeit des Vorwärtsrollierens, der kürzeren Nachtschichtblöcke und der Empfindung von 6 Schichttagen hintereinander ermittelt werden. Sollten die Trends positiv ausfallen, müssten mehr Mitarbeiter in einem längeren Zeitraum auch aus anderen Minifactories in den Pilotversuch eingebunden werden. Wichtig ist es alle Vor- und Nachteile gegenüber dem 4-Tage Kontimodell herauszufiltern und zu dokumentieren, da viele der Mitarbeiter aus dem Pilotversuch schon über zehn Jahre in Kontischicht arbeiten sind wir auf deren Einschätzung gespannt.

Auf der Baustelle der neuen Waferfab.





Leserbrief zum Thema „Parkplatzsituation in Kusterdingen“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Parkplatzsituation in Kusterdingen ist, insbesondere in der Spätschicht, nicht gerade erfreulich gewesen. Oftmals gab es für den einen oder anderen Mitarbeiter keinen ordentlichen Parkplatz mehr und man musste früher kommen als sonst, um noch einen vernünftigen Stellplatz zu bekommen.

Seit kurzem ist aber die Parkplatzerweiterung fertig gestellt und es gibt nun auch für Spätschichtler genügend Platz, um ihr Fahrzeug zu parken.

Nun fängt das nächste „Problem“ an: der furchtbar weite Weg, den man vom Auto zum Eingang der Werkstatt zurücklegen muss. Für manche stellt dies wohl ein großes Hindernis dar. Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die ihr Fahrzeug so geschickt parken, dass sie möglichst wenig



Fußweg zurücklegen müssen. Nämlich in dem Bereich des Parkplatzes, der dem Werktor am nächsten gelegen ist. Leider auf Kosten der anderen Kollegen. Denn diese werden teilweise zugeparkt oder beim Ausparken so sehr behindert, dass sie etliche Male am Lenkrad kurbeln müssen, bis sie endlich weiterfahren können.

Ist es wirklich so anstrengend, 100 Meter mehr

zu laufen? Wohl anstrengender, als fünf Mal am Lenkrad zu kurbeln, das gebe ich zu. Aber auf jeden Fall respektloser und egoistischer.

**Oliver Kratz, IGM-Vertrauensmann,
Ku701, oliver.kratz@de.bosch.com,
Tel.: -39904**

Leserbrief zur geringeren Azubi-Einstellung

Ist es zu glauben, dass ein Weltkonzern wie Bosch seine Azubis nicht einmal nach der Ausbildung unbefristet übernehmen will? Nach außen gibt sich die Robert Bosch GmbH als soziale Firma, doch wie sieht es intern aus?

Nach meinem Stand der Dinge wurde 21 Azubis eine unbefristete Übernahme hier am Standort angeboten. Meiner Meinung nach eine **viel zu geringe Zahl**. 10 Auslerner wechseln zu externen Firmen, 16 machen eine Weiterbildung.

Das ist ja alles schön und gut für diejenigen, aber was ist mit dem Rest? Der Rest, also etwa die andere Hälfte, jedoch hat entweder noch keine Perspektive oder bekommt eine unbefristete Stelle bei Bosch Rexroth in Horb.

Versteht mich nicht falsch, dass ist immerhin etwas. Eine unbefristete Stelle ist immer gut

und bevor man nachher auf der Straße steht oder nur eine befristete Stelle hat, würde ich das Angebot annehmen. Mir würde es aber besser gefallen, wenn ich die ganzen Azubis hier im Standort Reutlingen sehen würde. Lassen wir mal das Thema Horb beiseite, davon wurde schon so oft geredet. Die Problematik, die sich mir eher stellt, ist das Problem der Mikrotechnologen und der Elektroniker. Wem es noch nicht bekannt ist: die Stellen, die in Horb angeboten werden, sind Mechaniker und Mechatroniker-Stellen. Und nun? Es ist schwer, hier in der Umgebung eine unbefristete Stelle als Elektroniker zu finden, sogar ganz besonders schwer für einen Mikrotechnologen.

So wie ich das mitbekommen habe, klingt es von vielen Abteilungen so, dass sie unterbesetzt sind, oft ist es so, dass die Arbeiter sogar Überzeit arbeiten müssen, um die große Kohle für den Betrieb zu erarbeiten.

Die Robert Bosch GmbH hätte die Möglichkeiten, alle Auslerner unbefristet zu übernehmen und somit auch die Belegschaft zu entlasten! Hat jemals einer von euch mitbekommen, dass die Geschäftsleitung die Arbeiter in der

Produktion gefragt hat, wie es ihnen geht oder wie sie die Sache sehen? Mal ehrlich, bei dem Gewinn, den Bosch jährlich erwirtschaftet, hat er es eigentlich nicht nötig, noch mehr Personal einzusparen.

Ohne die Arbeiter wäre Bosch auch nie so weit gekommen, wie er heute ist! Ich sehe keine Dankbarkeit.

Ich hoffe, ihr seid alle meiner Meinung, dass wir uns damit nicht zufrieden geben und mehr verlangen. In dieser Sache muss noch etwas passieren!

Georgios Denikouros (Jugend- und Auszubildendenvertreter der IG Metall)

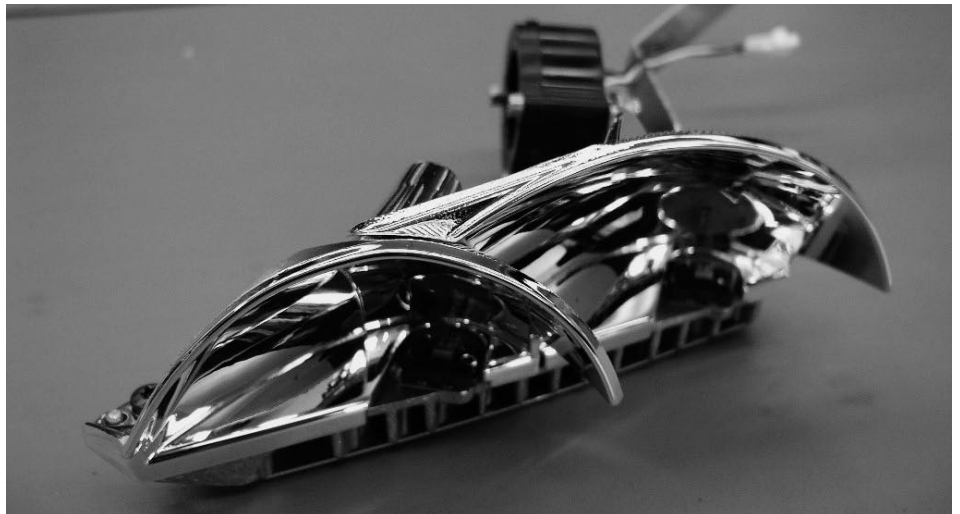


Neues von Automotive Lighting Reutlingen

Die zu Jahresbeginn gesteckten **Ziele hinsichtlich Umsatz und Ertrag** für den Verbund Tschechien, Brotterode und Reutlingen waren sehr hoch und es war fraglich, ob sie erreicht werden können. Bessere Konditionen mit Kunden, verschiedene andere sich positiv auswirkende Ereignisse und nicht zuletzt der engagierte Einsatz aller MitarbeiterInnen haben dazu beigetragen, dass in der Berechnungsvorschau **zum jetzigen Zeitpunkt das Jahresziel schon erreicht ist.**

Im **Headquarterbereich werden in der Entwicklung in den nächsten zwei Jahren noch ca. 80 bis 100 MitarbeiterInnen eingestellt.** Wie schon berichtet haben wir Platzprobleme mit Büroflächen. Als erste Hilfsmaßnahme werden deshalb bis ca. Ende August 16 Mitarbeiter vorübergehend im „Kirschbaumgebäude“ untergebracht. Von AE (Automotive Electronic bei BOSCH) liegen noch keine Unterlagen vor, ob und wie eine Zwischendecke im Bau 413 realisiert werden kann, und mit welchen Kosten.

In der **Reflektorfertigung** sind die Abrufe bis zum Jahresende rückläufig, übers Jahr gesehen werden es etwa 3,6 Millionen Stück sein. Diese Stückzahl hat man uns auch für die folgenden Jahre zugesagt. Der Betriebsrat hat die Leitung aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass in Zukunft die Fertigungskapazitäten ausgelastet sind, wie z. B. durch neue Reflektor-Typen oder durch die Umstellung von Thermo-Teilen in Scheinwerfern und Heckleuchten auf Duroplast.



Der Abbau der TTL (Topteamleiter) in der Reflektorfertigung ist seit längerer Zeit ein Thema zwischen Leitung und Betriebsrat. Wir wollen und brauchen geregelte Abläufe und die klare Beschreibung neuer Arbeitsinhalte. Es stellen sich für uns die Fragen, ob die Arbeitsaufgaben von den verbleibenden MitarbeiterInnen zu leisten sind und welche Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden?

Die neueste Version der Leitung lautet, die Fertigungsmitarbeiter könnten nicht an BOSCH abgegeben werden, da man sie in der ID-Truppe (industrial development - industrielle Entwicklung), auch zum weltweiten Einsatz, benötigt. Im Übrigen erhalten sie Aufgaben von der Fertigungsvorbereitung und ihre Kompetenz bleibt der Fertigung erhalten. Dass ALRT-MitarbeiterInnen aus verschiedenen Bereichen wie MFO, MFE, TEF, Service, Entwicklung und

andere in Zukunft immer mehr weltweit eingesetzt werden müssen, hat anscheinend auch das Management erkannt. **Die Kompetenz von ALRT wird benötigt** und ist deshalb nicht nur zu erhalten, sondern auch weiter auszubauen. Neue Verfahren, Prozesse, Stoffe etc. sind zu entwickeln, um sie an andere Standorte weitergeben zu können.

Im **Musterbau** sind in letzter Zeit ca. 50 Satz komplette Voll-LED-Scheinwerfer für den Audi R 8 gebaut worden. Zukünftig wird Brotterode diese Scheinwerfer fertigen. Reutlingen liefert hierfür dann die Fern- und Abblendlicht-Module.

In der **Vorfertigung** wird Ende Oktober auf einer bereitgestellten Fläche ein Montageautomat und 4 Einzelplätze aufgebaut und dann mit der Fertigung dieser Module begonnen. Derzeit handelt es sich um ca. 1000 Satz Module pro Jahr, neue Aussagen gehen in Richtung 4000 Satz. Dies ist insgesamt zwar eine kleine Menge, es ist aber wichtig für ALRT, in diese neue Lichttechnik auch seitens der Fertigung einzusteigen. Ein weiterer Kunde, Daimler, hat vor, den Mercedes Typ C 218 im Jahre 2010 auch mit Voll-LED auszustatten. Mit diesen wesentlich höheren Stückzahlen ist in unserer LED-Fertigung dann ein ausgelasteter 2-Schichtbetrieb möglich.



Die Zukunft des Standortes ALRT liegt in der Kompetenz, Innovation und Effizienz seiner Fachabteilungen. Sie weiter auszubauen und zu stärken ist eine Notwendigkeit für den Bestand von AL insgesamt. Hoffentlich kommt das Management auch bald zu dieser Erkenntnis und handelt entsprechend.



Widersprüche in der BOSCH-Welt

Wie der nachfolgende Artikel der BOSCH-Öffentlichkeitsabteilung zeigt, hat BOSCH einen Preis bekommen für seine Bemühungen um die Aus- und Weiterbildung. Diese Leistungen werden von uns nicht grundsätzlich in Frage gestellt.

Andererseits werden bei uns in Reutlingen als **einzigem Standort deutschlandweit** die Einstellzahlen der Auszubildenden massiv, nämlich um fast ein Viertel zurückgefahren und die bisher übliche Übernahme fast aller AuslernerInnen abgelehnt.

Wir sehen hier einen krassen Widerspruch zwischen der preiswürdigen Bildungspolitik des Konzerns und dem jetzt in Reutlingen praktizierten Zurückfahren der gewerblichen Ausbildung.

An unserem Dreierstandort gibt es allerhand Probleme, die berücksichtigt werden müssen.

Vor allem der fatale Entschluss der Geschäftsführung auf der Schillerhöhe, das Rommelsbacher Werk zu schließen, beschert uns massive Probleme. Denn dadurch müssen über 300 FacharbeiterInnen in Reutlingen oder Kusterdingen ein Arbeitsplatzangebot erhalten.

Dennoch bleibt aus unserer Sicht die Entscheidung, die Einstellungszahlen der Azubis von 92 auf 72 zu senken, falsch. Denn für uns gilt immer noch der Satz „Ausbildung geht vor Übernahme“. Dieses Prinzip basiert auf einer Absprache zwischen Betriebsrat und Werkleitung und auf einer Betriebsvereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und BOSCH-Geschäftsführung vom Dezember 2006. Darin wurde vereinbart, dass die Ausbildung in allen BOSCH-Werken in Deutschland an der Kapazitätsgrenze der Ausbildungswerkstätten gefahren wird unabhängig von den Zukunftschancen.

Damit wurde klar ausgedrückt, dass es am

wichtigsten ist, jungen Menschen eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Denn damit rückt das zweite Ziel in die Nähe, danach auch eine Arbeitsstelle zu bekommen. Dass ein unbefristeter Job nicht immer im Ausbildungsbetrieb möglich ist, hat die Vergangenheit bei BOSCH in Reutlingen gezeigt und dies wird in Zukunft auch nicht anders sein.

Doch leider fühlt sich die Standortleitung nicht an diese Absprache gebunden. Sie argumentiert, die Kapazität der Ausbildungsabteilungen würde durch die Qualifizierung der Rommelsbacher KollegInnen reduziert.

Wir vom Betriebsrat haben dagegegehalten, dass wir in der Aus- und Weiterbildung Nutzungsformen im Schichtbetrieb und Flexibilität bei der Ausbildung an Engpassmaschinen oder -bereichen grundsätzlich für möglich halten. Leider hat sich die hiesige Leitung nicht mit diesen innovativen Vorschlägen anfreunden können.

Kinder und Jugendliche sollen sich schon früh für Technik begeistern

08.10.2007

Stuttgart. Bosch und die Tageseinrichtung für Kinder in Stuttgart-Bergheim haben in Berlin den Initiativpreis Aus- und Weiterbildung 2007 erhalten. Bei der Preisverleihung im Haus der Wirtschaft würdigten die Otto-Wolff-Stiftung und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) das gemeinsame Projekt „Frühkindliche Förderung – Neue Wege in der Ausbildung“. Die im Rahmen der „Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland“ Anfang 2006 gegründete Initiative hat zum Ziel, Kinder und Jugendliche frühzeitig für Technik zu begeistern sowie die Zusammenarbeit zwischen Bosch-Auszubildenden und Kindern im Alter von vier bis dreizehn Jahren zu fördern.

„Wir freuen uns sehr über die hohe Auszeichnung. Als Teil unseres gesellschaftlichen Engagements investieren wir kontinuierlich auch in die Bildung von Kindern und Jugendlichen. Unsere Projekte der Wissensfabrik bieten hierfür eine hervorragende Plattform“, sagt Wolfgang Malchow, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der Robert Bosch GmbH.

Peter Gutzan (Ausbildungsleiter bei Bosch) Michael Bacher (Mechatronik-Ausbilder bei Bosch), Michael Wellmann (Auszubildender bei Bosch) und die beiden Erzieherinnen Inge Hügler und Susanne Zastrow von der Stuttgarter Kindertagesstätte nahmen den Preis entgegen. Mehr als 60 Unternehmen hatten sich um die Trophäe beworben.

Die langfristig angelegte Initiative „Frühkindliche Förderung – Neue Wege in der Ausbildung“ wurde von der Bosch-Ausbildungsabteilung und der Kindertagesstätte in Stuttgart-Bergheim ins Leben gerufen. Vier Auszubildende planen, organisieren und betreuen ein eigenes Projekt in der Tagesstätte. Unter ihrer Anleitung bauten die kleinen Nachwuchstüftler beispielsweise selbst Windräder und erzeugten Strom. Beide Seiten, sowohl Auszubildende als auch Kinder, profitieren von den positiven Erfahrungen der Zusammenarbeit: Neben sozialen und kreativen Fähigkeiten lernen sie technisch-naturwissenschaftliche Zusammenhänge in der Praxis frühzeitig kennen.

Weltweit bildet Bosch mehr als 6.000 junge Menschen aus. Bosch betrachtet die Ausbildung junger Menschen als Teil seiner gesellschaftlichen Verantwortung.

In Deutschland bildet das Unternehmen derzeit rund 4.400 Jugendliche aus. Diese können unter mehr als 40 verschiedenen Berufen wählen. Weltweit erhalten mehr als 6.000 junge Menschen eine Ausbildung. Darüber hinaus ist Bosch beim Wettbewerb Jugend forscht und beim Mädchen-Zukunftstag „Girls Day“ engagiert.

Mit dem Initiativpreis werden seit 1993 Projekte ausgezeichnet, die beispielhaft die Zugkraft des betrieblichen Bildungswesens fördern und in der Öffentlichkeit die Verantwortung der Unternehmen für die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften bekannter machen. Auch müssen die Konzepte auf andere übertragbar sein. Zu den Festrednern gehörten zuletzt Bundeskanzlerin Angela Merkel sowie Bundesministerin Annette Schavan.

<http://www.bosch-presse.de/TBWebDB/deDE/PressText.cfm?id=3336>

Langzeitkonten

Die Betriebsvereinbarung zu den Investitionen in die 200mm-Fab gibt neue Eckpunkte zur Mehrarbeit vor. Ab der Einführung zum 1.4.2007 gilt für Mitarbeiter in Gleitzeit:

- Mehrarbeit werktags gibt es nur noch ohne Zuschläge und ohne direkte Bezahlung. Stunden werden in einem Arbeitszeitkonto geführt.
- Mehrarbeit am Wochenende wird mit Zuschlag vergütet und es besteht die Möglichkeit der direkten Bezahlung über die Monatsabrechnung.

Die Stunden des Arbeitszeitkontos werden bei Vorliegen einer Regelung zu Langzeitkonten in dieses überführt.

Es gibt aber bisher keine Betriebsvereinbarung über Langzeitkonten.

Mindestbedingungen zu Langzeitkonten sind im § 7 des ERA-Manteltarifvertrag für Beschäftigte zwischen IG-Metall und Südwestmetall festgelegt:

- ➔ Maximal 152 Stunden pro Jahr (ein Durchschnittsmonat)
- ➔ Insolvenzversicherung
- ➔ Entnahme nur mit Zustimmung des Beschäftigten
 - Rentenzugang
 - In Arbeitsphase bei Altersteilzeit
 - Persönliche Weiterbildung
 - In einer Betriebsvereinbarung regelbar:
 - Abkürzung der gesetzlichen Elternzeit
 - sonstige Verwendungszwecke z.B. Sabbatical (z.B. ein Sabbatjahr, in dem ArbeitnehmerInnen von der Arbeit entbunden werden)
- ➔ Festlegung von Ankündigungsfristen
- ➔ Führung in Zeit
- ➔ Auszahlung
 - bei Tod
 - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- ➔ Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Der Gesamtbetriebsrat verhandelt mit der Geschäftsleitung derzeit über eine Betriebsvereinbarung Langzeitkonten. Streitpunkt ist die Führung der Konten in Zeit oder Geld mit Mindestverzinsung.

Die Verhandlungspartner sind sich aber einig zu folgenden Punkten:

- Insolvenzversicherung ist geklärt.
- Den tariflichen Entnahmenmöglichkeiten einschließlich sonstiger Verwendungszwecke.
- Einer kurzfristige Lösung für Reutlingen soll noch in diesem Jahr kommen.
- Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto ist mit dem Vorgesetzten rechtzeitig abzustimmen.

Wer es genau wissen will:

- Die Betriebsvereinbarung Investitionen 200mm-Fab gibt es auf der Homepage des Betriebsrates
- Den ERA-Manteltarifvertrag für Beschäftigte mit dem §7 Langzeitkonten unter www.igm.de/tarife/

Altersteilzeit

Aufgrund von Gesetzesänderungen im Steuerrecht zum Jahresanfang 2008 verschlechtern sich die Anteile der Abfindung bei Altersteilzeit (ATZ)-Verträgen zum Jahresanfang 2008!

Aus diesem Grund hat der BOSCH-Gesamtbetriebsrat (GBR) mit der Firma vereinbart, dass bei den bis Januar 2006 abgeschlossenen ATZ-Verträgen der Anteil, der über dem Freibetrag zur Versteuerung liegt, noch im Jahr 2007 ausbezahlt wird.

Die Personalabteilung wird alle betroffenen Mitarbeiter schriftlich darüber informieren, wahrscheinlich noch im Oktober.

Wir denken, das ist gut so! So bleibt wenigstens etwas mehr im Geldbeutel für unsere Kolleginnen und Kollegen!!!!



Sehen so die letzten Arbeitsjahre vor der Rente mit 67 aus?

Zu Willi Bleichers 100. Geburtstag

Er war einer der legendären Gewerkschaftsführer in der Bundesrepublik und starb mit 73 Jahren in Stuttgart.

Am 27. Oktober 2007 wäre Willi Bleicher 100 Jahre alt geworden. Zu diesem Anlass veranstaltete die IG Metall mit dem DGB einen Abend in der Tübinger Loretto-Gaststätte.

Bleicher, einer der legendären Gewerkschaftsführer in der Bundesrepublik, starb am 23. Juni 1983 in seinem Geburtsort Stuttgart im Alter von 73 Jahren. Wie kein anderer hat er im Südwesten als Bezirksleiter der IG Metall das Tarifgeschehen bestimmt. Die Stuttgarter Abschlüsse, erstreikt mit den straff organisierten Metallern etwa bei Daimler, Porsche, Bosch und mehreren großen Autozulieferern, hatten Pilotfunktion für das ganze Bundesgebiet. Von 1959 bis 1972 war Bleicher Chef der baden-württembergischen Metaller, bevor er seine Nachfolge an Franz Steinkühler, seinen Ziehsohn, übergab.

Als Bleicher am 29. Juni auf dem Steinhaldenfriedhof unweit seines Geburtsortes Cannstatt beerdigt wurde, ruhte in den meisten Metallbetrieben des Landes um 11 Uhr für eine Minute die Arbeit. Die Metaller im Südwesten liebten den „Willi“, wie sie ihn bei Kundgebungen lautstark anfeuerten. Für die Metaller, die Bleicher persönlich kannten, war er eine Legende. In

vielen Betriebsratsbüros hängt heute immer noch sein Foto. „Wenn es um eine bessere und gerechtere Welt für die Arbeiter geht“, wie er selbst immer wieder sagte, ging Bleicher keiner Auseinandersetzung aus dem Weg.

Auch wenn Bleicher im Arbeitgeberlager stets als „unerbitterlicher Kämpfer“ oder gar „Klassenkämpfer“ galt, auch die Arbeitgeber und selbst sein schärfster Tarifkontrahent von damals, Hanns-Martin Schleyer, schätzten ihn wegen seiner Geradlinigkeit und Integrität. Der später ermordete Arbeitgeberpräsident Schleyer sagte einmal: „Wenn Bleicher in Tarifverhandlungen sein Wort gab, konnte man sich hundertprozentig darauf verlassen“. Bleicher führte vor allem die großen Streiks im Südwesten, 1963 und 1971, bei denen die Arbeitgeber auch aussperrten.

Als Sohn eines Schlossermeisters in Stuttgart-Bad Cannstatt geboren, absolvierte Bleicher eine Lehre bei Daimler in Stuttgart-Untertürkheim. 1928 trat er in die Gewerkschaft ein, musste jedoch 1933 wegen seiner Gewerkschaftsarbeit in die Schweiz und nach Frankreich emigrieren. Ein Jahr später wurde Bleicher bei einem Besuch in Stuttgart verhaftet und später ins Konzentrationslager Buchenwald gebracht. Über zehn Jahre saß Bleicher in unmenschlicher KZ-Haft, die seine Gesundheit schwer beeinträchtigte.

Der oft kompromisslose Kämpfer für die Arbeitersache war bescheiden, wenn es um

seine eigene Person ging. Nicht durch ihn selbst wurde bekannt, dass er sein Leben aufs Spiel setzte, als er im Konzentrationslager Buchenwald ein jüdisches Kind über ein Jahr verbarg und durchfütterte und ihm damit das Leben rettete. Sein Engagement war echt und von Überzeugung getragen. Der DGB-Landesvorsitzende Lothar Zimmermann erklärte bei Bleichers Beerdigung, sein Kampf gegen Nazi-Diktatur und Faschismus, seine politische und menschliche Glaubwürdigkeit und sein Vertrauen in eine bessere Zukunft seien für alle Beispiel und Verpflichtung gewesen.

Die baden-württembergische Landeshauptstadt Stuttgart verlieh Bleicher 1979 ihre höchste Auszeichnung: die Bürgermedaille. Stuttgarts früherer Oberbürgermeister Manfred Rommel hatte damals unter großem Beifall gesagt: „In Willi Bleicher verbindet sich das Charisma des Arbeiterführers mit der Vernunft des Sachkundigen und der Menschlichkeit dessen, der mehr Unmenschlichkeit ertragen musste als andere“. Heute erinnert in Stuttgart die Willi-Bleicher-Straße direkt am Gewerkschaftshaus in der Stadtmitte an den großen Gewerkschaftsführer.

Nach einem Artikel aus dem Stuttgarter Nachrichten vom 23.6.2006.

www.ausbildung-fuer-alle.de

Petition von Schülervertretungen an den Bundestag

Ein Grundrecht auf Ausbildung ist das Ziel einer Petition an den Bundestag, die mehrere Landesschülervertretungen eingereicht haben. Unterstützt wird die Initiative unter anderem vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der IG Metall-Jugend, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und von ver.di.

In ihrer Petition fordern die Landesschülervertretungen, „einen Rechtsanspruch auf eine

berufliche Ausbildung im Grundgesetz zu verankern“. Damit würde dieser Anspruch einklagbar.

„1,5 Millionen Jugendliche sind bundesweit ohne Ausbildung und somit ohne Perspektiven. Wir haben einen Aufschwung, der sich aber leider nicht in der den Ausbildungsplätzen widerspiegelt!“

Die Prognose für 2007:

487.000 echte Ausbildungsstellen stehen 450.000 Plätzen in der Warteschleife gegenüber (Qualifizierungsmaßnahmen, Fortsetzung der schulischen Ausbildung, Alternativen z.B.:

ein Freiwilliges Soziales Jahr oder mies bezahlten Jobs für Ungelernte). Laut dem Bundesinstitut für Ausbildung ist die Zahl der ‚Altbewerber‘, also der Jungen, die sich bisher erfolglos um eine Lehrstelle bemüht haben, inzwischen auf rund 380.000 angestiegen.

Michael Sommer (Vorsitzender des DGB) verwies auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 1980, nach dem für ein „auswahlfähiges“ Angebot an Ausbildungsplätzen 12,5 Prozent mehr Ausbildungsplätze vorhanden sein müssen als Bewerberinnen und Bewerber. „Aus diesem Urteil lässt sich ein Handlungsauftrag an den Gesetzgeber ableiten, der bis heute – zum Nachteil hunderttausender Jugendlicher – nicht umgesetzt wurde. Wir wollen diesen Handlungsauftrag erneuern und bekräftigen.“ Die Ausbildungsplatzumlage ist unverzichtbar! „Für uns ist das Thema nicht



Sozialforum Reutlingen

Ein lokales Aktionsbündnis für Arbeit und soziale Gerechtigkeit von sozialen Initiativen und Einrichtungen, Kirchengemeinden, Gewerkschaften und Einzelpersonen.

Coca Cola tötet!

Internationaler Getränkekonzern verantwortlich für schwere Menschenrechtsverletzungen in Kolumbien



Carlos Olaya von der kolumbianischen Gewerkschaft der Lebensmittelindustrie SINALTRAINAL berichtet in Reutlingen darüber, wie die kolumbianische Tochter der Coca Cola Company mit Todesschwadronen kooperiert, um gewerkschaftlich engagierte Beschäftigte des Konzerns einzuschüchtern und zu eliminieren. Erst am 17. August 2006 wurde wieder ein Mitglied der Gewerkschaft ermordet.

Als letztes Mittel ruft SINALTRAINAL seit 2003 zum Boykott von Coca Cola auf, unterstützt durch die internationale Kampagne gegen Coca Cola. Ähnlicher Praktiken wie Coca Cola bedient sich der Nestlé-Konzern in Kolumbien, was ebenfalls Thema des Abends sein wird.

Zu der Veranstaltung im Cafe Nepomuk in Reutlingen, Unter den Linden, am

Freitag, den 3. November 2006 um 20.30 Uhr mit Gewerkschafter Carlos Olaya aus Kolumbien

laden ein:

das Sozialforum Reutlingen zusammen mit
attac Reutlingen
Cafe Nepomuk, Reutlingen
Eine Welt Verein Reutlingen e.V.
IG Metall Reutlingen-Tübingen
Kolumbiengruppe e.V., Nürtingen
ver.di - Bezirk Fils-Neckar-Alb

V.i.S.d.P.: Gundula Neuscheler

Postanschrift:

Sozialforum Reutlingen, c/o Alfons Eckmann, Emil-Adolff-Str. 14, 72760 Reutlingen,
Email: Sozialforum-Reutlingen@fsb-ev.de

INTERNATIONALES

Fast 150 Morde

2006 wurden 144 Gewerkschafter ermordet, weil sie sich für Arbeitnehmerrechte engagiert haben. 78 davon starben in Kolumbien, 33 auf den Philippinen. Diese traurige Bilanz zieht der Internationale Gewerkschaftsbund. Aktive Mitglieder werden immer noch in vielen Ländern bedroht oder Opfer von Gewalt. Tausende Gewerkschafter wurden verhaftet, weil sie an Streiks oder Massendemonstrationen teilnahmen, in Nepal dabei auch drei erschossen. Weitere Tausende wurden entlassen, nur weil sie versucht hatten, eine Gewerkschaft zu gründen.

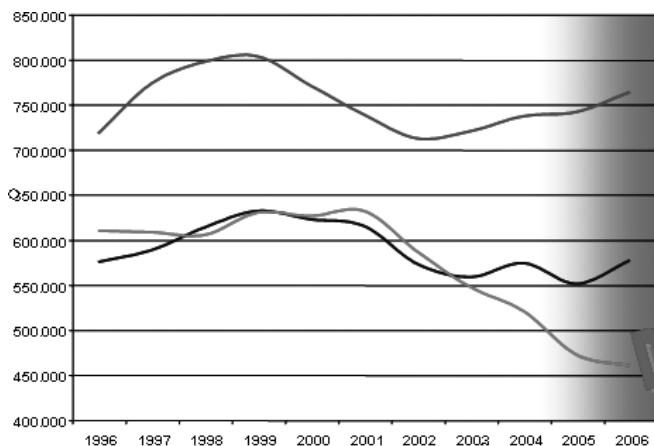
In einigen europäischen Ländern wird Gewerkschaftsarbeit gezielt behindert. An der Spitze steht dabei Weißrussland.

► Die komplette Übersicht des Internationalen Gewerkschaftsbunds über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten ist nachzulesen im Internet unter:
<http://survey07.ituc-csi.org>

tot“, betonte Michael Sommer auf der Pressekonferenz, auch wenn es derzeit „kaum durchsetzbar“ sei.

Den Ausbildungspakt zwischen Bundesregierung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sehen wir als gescheitert an! Warten

wir darauf, dass es sich die Politik eingesteht und endlich richtige Maßnahmen ergreift!



- Nachfrage nach Ausbildungsplätzen
- Abgeschlossene Ausbildungsverträge
- Angebot an Ausbildungsplätzen

Danke Bosch!

Quelle: Bundesagentur für Arbeit August 2007

Die Unterschriftenaktion läuft noch bis zum 31.12.07.

Informationen zum Thema gibt es auch auf der Homepage www.Ausbildung-fuer-alle.de





Herzlichen Glückwunsch an die fünf Gewinnerinnen des Sudoku-Rätsels aus der letzten *in+direkt* Nr. 44:

Katrin Arndt (JAV-Rt), Konstantina Schlotterbeck-Müller (AE/PUR-M2), Dolapsoglou (RtPI/MFSI/W080060), Kathrin Kraus (RtPI/MFSI/W080060), Maritta Reichert (AE/MFP) und Inge als Preis ein hochwertiges Nagelpflege-

Set zugeschickt, das die IG Metall zur Verfügung gestellt hat.

Auflösung des Sudoku Rätsels aus der *in+direkt*-Ausgabe Nr. 43 - „Gleichheit ist kein Naturgesetz“

Gleichheit
ist kein Naturgesetz.

LUC DE CLAPIERS
MARQUIS DE VAUVENARGUES



3. Mai 1957: Gleichberechtigung durch Bundesgesetz (Foto: Sekretärinnen des Nordwestdeutschen Rundfunks in Hamburg am Fernschreiber, 1953)

Donnerstag
Mai

3

Die Lösungszahlen ergeben das Datum, an dem der Deutsche Bundestag das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau verabschiedete.

LÖSUNGSWORT:
3.5.1957

Gleichheit ist kein Naturgesetz!

Ein Satz von Luc de Clapiers (Marquis de Vauvenargues).

Das Gleichberechtigungsgesetz

Der Deutsche Bundestag in Bonn verabschiedete am 3. Mai 1957 unter Bundeskanzler Konrad Adenauer das Gesetz über die Gleichberechtigung

von Mann und Frau. Es hob das bisherige Alleinentscheidungsrecht des Mannes in der Ehe auf, beschränkte die Vorrechte des Vaters bei der Kindererziehung und erlaubte Frauen, ihr in die Ehe eingebrachtes Vermögen selbst zu verwalten. Das Gesetz wurde am 18. Juni verkündet und trat am 1. Juli 1957 in Kraft.

Stichentscheid

Das Bundesgleichberechtigungsgesetz führte die Zugewinngemeinschaft als gesetzlichen Güterstand in der Ehe ein. Von Frauenverbänden heftig kritisiert wurde der dem Mann zugebilligte Stichentscheid: Zwar üben Mutter und Vater die „elterliche Gewalt“ gemeinsam aus, bei Streitigkeiten in Erziehungsfragen hat

Sudoku-Preisrätsel

„Du sollst dich nie vor einem lebenden Menschen bücken“

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

1	2	3	0	5	6	0	8
---	---	---	---	---	---	---	---

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 8 Lösungszahlen ergeben das Geburtsdatum der Person, von der das obere Zitat stammt.

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

aber der Mann das letzte Wort. Das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe erklärte 1959 den Stichentscheid für verfassungswidrig.

Hausfrauenbild

Leitbild des Bundesgleichberechtigungsgesetzes aus der Zeit des sogenannten Wirtschaftswunders war die angeblich „natürliche Aufgabenverteilung“ innerhalb der Ehe: Der Ehe- und Familienname war der des Mannes; die Frau durfte dem Ehenamen ihren Geburtsnamen anhängen.

Arbeitslosengeld II - jetzt Einspruch einlegen!

Die IG Metall hat Rechtsschutz für eine Verfassungsbeschwerde gegen die Höhe der Regelleistung.

ARBEITSLOSENGELD II

»Regelsätze machen arm«

Die IG Metall ermutigt erwerbslose Mitglieder, gegen die Höhe der Regelsätze beim Arbeitslosengeld II (ALG II) Widerspruch einzulegen. Jupp Legrand, Funktionsbereichsleiter Sozialpolitik: »Die aktuellen Regelleistungen sind nicht armutsfest und müssen erhöht werden. Sie verstoßen gegen das Sozialstaatsgebot.« Betroffene müssen ihre Widersprüche eigenständig einreichen, die IG Metall gewährt Rechtshilfe. Vorbereitete Texte und Handlungshilfen gibt es bei jeder Verwaltungsstelle.

Die IG Metall hat mit einem Mitglied bereits Rechtsschutz für eine Verfassungsbeschwerde gewährt. Sie ist beim Bundesverfassungsgericht anhängig (Aktenzeichen 1 BvR 1840/07).

Der Paritätische Wohlfahrtsverband hatte schon im vergangenen Jahr gefordert, den Regelsatz des Arbeitslosengeld II um 20 Prozent von damals 345 auf 415 Euro anzuheben. Die Berechnung des fiktiven Verbrauchs auf Basis der Einkommens- und Verbraucherpreisprobe sei unrealistisch und behindere

der Erwerbslose, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. So berücksichtige der Regelsatz weder Ausgaben für Kinderbetreuung, noch für Nachhilfenunterricht. Außerdem habe das Arbeitsministerium bei der Berechnung des Regelsatzes die Preissteigerungen nach 2003 nicht berücksichtigt.

Für Kinder unter 14 Jahren sieht Hartz IV 208 Euro monatlich vor. Ausgaben für Schulsachen sind in diesem Betrag nicht vorgesehen. Für »Schreibwaren im Allgemeinen« werden monatlich 1,63 Euro bewilligt. »Dafür bekommt man gerade mal einen Bleistift und einen Radiergummi«, klagt die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen. Die Koordinierungsstelle fordert daher, das ALG II in einem ersten Schritt auf 420 Euro für Erwachsene und 252 Euro für Kinder zu erhöhen.

Die Forderung wird auch in einer öffentlichen Petition an den Deutschen Bundestag erhoben, die bis zum 11. Oktober 2007 mitgezeichnet werden kann. Sie ist über die Koordinierungsstelle abrufbar: www.erwerbslos.de.

tung des Arbeitslosengeldes II gewährt. Nun muss die grundsätzliche Vereinbarkeit der pauschalierten Leistung mit dem individuellen Anspruch auf Sicherung des Existenzminimums überprüft werden.

Wenn die Karlsruher Richter den Alg II-Regelsatz für verfassungswidrig erklären, muss der Gesetzgeber eine Regelung nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts treffen. Diese gilt dann für die Zukunft. Gleichzeitig kann das Bundesverfassungsgericht mit seinem Urteil auch feststellen, dass Arbeitslose einen Anspruch auf Nachzahlung des zu niedrig bemessenen Arbeitslosengelds II haben. In der Regel profitieren von einer entsprechenden Nachzahlungspflicht aber nur Arbeitslose, die rechtzeitig Widerspruch gegen ihren Alg II-Bescheid eingelegt haben und deren Bescheide somit noch nicht bestandskräftig sind.

Damit Bezieher von Arbeitslosengeld II ihre Rechte auf Nachzahlung wahren, muss

gegen jeden neuen Bescheid, der die Höhe der Regelleistung betrifft, Widerspruch eingelegt und das Ruhen des Verfahrens beantragt werden. Ein Musterschreiben und fachliche Unterstützung für den Widerspruch gibt es bei den Verwaltungsstellen der IG Metall.

Für IGM-Mitglieder sind die Rechtsvertretung und der Gang vor Gericht in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts in der Regel kostenlos!

PENDLERPAUSCHALE

Doch schon ab dem ersten Kilometer

Die Beschäftigten sollten ihre Fahrtkosten bei der Steuererklärung (weiter) ab dem ersten Kilometer geltend machen. Nicht erst ab dem 21. Kilometer. Dazu raten die Arbeitsrechtler der IG Metall. Wer seine Steuererklärung schon gemacht hat und einen Steuerbescheid erhält, in dem Entfernungen zwischen Wohnung und Betrieb von weniger als 21 Kilometer abgelehnt wurden, kann Einspruch erheben. Musterbriefe dazu gibt es auf der Internetseite des DGB: www.dgb.de.

Seit Januar gilt die Entfernungspauschale von 30 Cent je Kilometer und Arbeitstag nur noch ab dem 21. Kilometer. Der Bundesfinanzhof hat jedoch »ernstliche Zweifel«, dass diese Neuregelung verfassungsgemäß ist und hat sie

per Eilbeschluss faktisch außer Kraft gesetzt. Zwei Finanzgerichte, die auch dieser Auffassung sind, haben das Bundesverfassungsgericht angerufen. Die Karlsruher Richter entscheiden voraussichtlich 2008 darüber.

Das Niedersächsische Finanzgericht hatte angeordnet, dass der Freibetrag ab dem ersten Kilometer auf den Lohnsteuerkarten eingetragen wird.

Pendler verlieren Milliarden
Die Kürzung der Pendlerpauschale hat die schwarz-rote Koalition durchgesetzt. Sie veranschlagt die Einnahmen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dadurch verlieren, für dieses Jahr auf 1,3 Milliarden Euro. Ab 2008 sollen es rund 2,5 Milliarden sein.

ARBEITSLOSENGELD II SINKT REAL

Angaben in Euro



Quelle: Paritätischer Wohlfahrtsverband

Die ohnehin unzureichenden Regelsätze werden von den Preissteigerungen kontinuierlich gedrückt.

LOHNGEFÄLLE

Geringverdiener im Abwärtsstrudel

Die Löhne in Deutschland driften auseinander. Das belegen mehrere neue Studien. Zahlen des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) und Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen: Die 15 Prozent der Westdeutschen mit den höchsten Einkommen verdienen 2001 zehn Prozent mehr als 1991. Die 25 Prozent mit den unteren Einkommen bekamen dagegen zwölf Prozent weniger. »Lohnspreizung« nennen Experten die auseinanderklaffende Einkommensschere.

Gewachsen sind vor allem die Abstände zwischen mittleren und untersten Löhnen, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) herausfand. Doch auch die Zahl der Menschen, die höchstens die Hälfte des mittleren

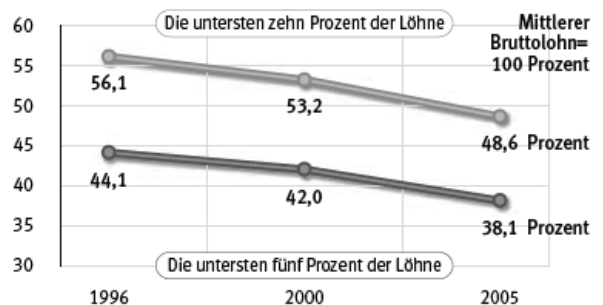
Lohns, hat zugenommen. Das DIW führt dies darauf zurück, dass der Niedriglohnsektor stark ausgeweitet wurde. 1996 hätten 14 Prozent der Beschäftigten Niedriglöhne erhalten, 2005 schon 22 Prozent. IZA und IAB nennen als weitere Gründe: rückläufige Tarifbindung und Zuwanderung von Arbeitssuchenden aus dem Osten.

Mindestlohn bremst

Damit widerlegen die Wissenschaftler Behauptungen, die Lohnspreizung sei zu gering, darunter würden die Beschäftigungschancen gering Qualifizierter leiden. Auch ein gesetzlicher Mindestlohn würde ihrer Situation keineswegs verschlechtern. Er hätte aber den guten Effekt, die krassen Einkommensunterschiede abzumildern.

LOHNUNTERSCHIEDE WACHSEN

Anteil der Arbeitnehmer/innen an allen Beschäftigten, die weniger als den mittleren Verdienst bekamen



Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Niedriglöhne wuchern in Deutschland wie Unkraut: Immer öfter liegen die Arbeitsentgelte unter der Hälfte oder sogar unter 40 Prozent des mittleren Lohns. Mindestlohn könnte die krassen Einkommensunterschiede mildern.

No NPD: Gewerkschaften unterstützen Antrag auf NPD-Verbot

Die von der Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes - Bund der Antifaschistinnen und Antifaschisten (VVN-BdA) initiierte Unterschriftensammlung für ein NPD-Verbot wird auch von vielen Gewerkschaftern und etlichen Gewerkschaftsgliederungen unterstützt.

Darunter befinden sich, neben vielen Verwaltungsstellen der IG Metall, der Gewerkschaftsrat von ver.di sowie einige Gliederungen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) - beispielsweise der Landesbezirksvorstand Hessen/Rheinland-Pfalz/Saar. „Es ist unerträglich, dass eine Partei, die in der Tradition der NSDAP steht, rassistische, antisemitische und ausländerfeindliche Aussagen propagieren kann und im sächsischen Landtag vertreten ist“, so der NGG-Vorsitzende Franz-Josef Möllenberg. Möllenberg hat bereits im Januar 2007 als einer der ersten den Aufruf „NPD-Verbot jetzt!“ unterzeichnet, der die Bundestagsabgeordneten auffordert, ein Verbotsverfahren gegen die NPD auf den Weg zu bringen. In mehreren Betrieben wie bei Index und bei Traub in Reichenbach wurden ebenfalls Unterschriften gesammelt.

Zu den Unterzeichnern gehört auch der DGB-Landesvorsitzende Rainer Bliesener.

www.npd-verbot-jetzt.de

Unterschriftenliste hier zum Download bereit.

Die IG Metall hat die Broschüre des DGB „Trittbrettfahrer der sozialen Frage – Sozialdemagogie von NPD und Neonazis“ wieder neu aufgelegt.

Sie ist ebenso bei den IG Metall Verwaltungsstellen zu erhalten wie der neue Flyer.

NAZI-WERBUNG

Dreister Missbrauch

Immer häufiger missbrauchen Rechtsextreme soziale Forderungen für ihre Propaganda: Sozialstaat, Mindestlohn, »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«. Hinter der Fassade steckt jedoch was anderes: Sozialstaat ja – aber nur für Deutsche. Arbeit für alle – aber ohne Gewerkschaften. Hinter der NPD-Mindestlohnforderung von 8,80 Euro steckt der Nazi-Code »88« für »HH – Heil Hitler«. All das wird in der IG Metall-Broschüre »Argumente gegen die soziale Demagogie von Rechtsextremen« durchleuchtet. Hier gibt es auch Tipps, wie man gegen Rassismus und Neonazis im Betrieb vorgeht.

► www.extranet.igmetall.de

→ Themen → Politik → Rechtsextremismus

„Argumente gegen die soziale Demagogie von Rechtsextremen – Der braunen Propaganda entgegentreten“.

Beides ist auch aus dem Internet runterzuladen unter: http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A456501-6733E249/internet/style.xsl/view_3212.htm

1001 Grund, ...

... Mitglied in der IG Metall zu sein

3. von 1001 Grund:

Thomas Eiting: „... um gemeinsam für soziale Gerechtigkeit einzutreten.“

4. von 1001 Grund:

Susanne Kehrer: „... um die Arbeits- und Lebensbedingungen meiner Kolleginnen und Kollegen im Bereich zu verbessern.“

5. von 1001 Grund:

Albert Kunze: „... weil die IG Metall eine wichtige Kraft in der Gesellschaft ist, die der Übermacht der Reichen und Konzerne etwas entgegensetzt.“

996 weitere Gründe von 996 IGM-Mitgliedern folgen...

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...)



Impressum 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: 071 21/35-26 70

Fax: 071 21/35-13 90

E-mail: Wulf.Siepert@de.bosch.com
Thorsten.Dietter@de.bosch.com

Wichtiger Termin:

Mitte Februar 2008

IGM-Vertrauenskörperwahlen

Betriebsrats-Homepage

Die Homepage des Betriebsrats im Intranet wird derzeit überarbeitet und verbessert. Sie ist zu finden auf der Reutlinger Startseite, dann über Standortfunktionen zu BER Rt (Betriebsrat). Hier sind Informationen zu finden z.B. über ERA, Betriebsvereinbarung zur 200 mm Fabrik, die Betriebszeitungen, den Gesamtbetriebsrat (GBR) und vieles mehr. Ein Besuch lohnt sich!

chornetzwerk.de
präsentiert:
Konzertprojekt zur globalen Ernährung

Alles satt!?

Ein Chormenü in fünf Gängen



DGB-Chor
Zwischentöne, Reutlingen
Leitung: Ursula Herrenbrück

Ernst-Bloch-Chor, Tübingen
Leitung: Anne Tübinger

Freier Chor, Stuttgart
Leitung: Ralf Schilling

Chor Kontrapunkt, Ulm
Leitung: Carl-Joseph Scheck

SUSI-Chor, Freiburg
Leitung: Ansgar Rettner

10. November 2007 - 20 Uhr
Hepper-Halle Tübingen
Westbahnhofstr. 23 - beim Milchwerk / Eintritt 12 / 7 Euro

Donnerstag, 10. November 2007
V.S. d.P. - chornetzwerk.de 2007

chornetzwerk.de dankt
für die Unterstützung durch:





foto-impressionen

