

Betriebszeitung

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



▲ Stoppen wir die Jobkiller bei ALRT!!!

Es regt sich heftiger Widerstand gegen Pläne von Automotive Lighting, die Fertigung zu beenden und 130 KollegInnen zu entlassen ▶ Seiten 3 - 6, 20

Hand in Hand - in eine gemeinsame Zukunft!

Die Integration der Rommelsbacher Belegschaft ist im vollen Gange

▶ Seiten 7 - 10



6-Tage Conti-Pilotprojekt im Reutlinger Werk

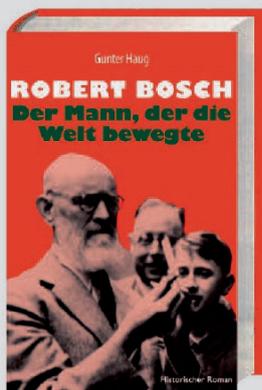
▶ Seite 14

Angestelltenarbeit des IGM-Vertrauenskörpers wird immer wichtiger ▶ Seite 10

Die neue Altersteilzeit - IGM-Tarifvertrag und GBR-Betriebsvereinbarung ▶ Seite 24



... auch beim Bosch gibt's nichts umsonst



Themenauswahl

ALRT-STANDORT-INFOS S. 3-6

- in+direkt intern, Teil I S. 3
- 130 Arbeitsplätze bei ALRT in Gefahr S. 4
- Der Werkzeugbau ist solidarisch mit der Fertigung S. 5
- Auswirkungen auf Entwicklung und Headquarter S. 5

BOSCH-STANDORT-INFOS S. 3, 7-19

- in+direkt intern, Teil 2 S. 3
- INTEGRATION DER ROMMELSBACHER BELEGSCHAFT S. 7-10**
 - Von Rommelsbach über Feuerbach nach Reutlingen S. 7
 - Interviews zur Integration der Rommelsbacher Belegschaft S. 8
 - Unser A-Team für indirekt Beschäftigte S. 10
- Wirtschaftskrise, Zukunftsthemen und Beschäftigungssituation S. 11
- Wechsel beim Betriebsrat: Dora übernimmt von Smara S. 12
- 6 Tage-Konti-Pilotprojekt S. 14
- Infoständer in Vorbereitung S. 15
- Rolle von Vertrauensleuten in neuen Bereichen S. 15
- Jung, qualifiziert, arbeitslos S. 16
- Der Kampf... für die Elektrofachkraft-Ausbildung S. 17
- Umweltrallye der JAV S. 17
- JAV- und BER-Wahlen S. 18
- Brief zum Thema Asbest S. 19
- Parkplatzsituation und Beleuchtung S. 19

LESERINNENBRIEFE S. 20 + 21

PREISAUSSCHREIBEN S. 21 + 34

BOSCH-INFOS S. 22-25

- Sommerausklang in Grafeneck S. 22
- 100 Jahre Bosch Feuerbach S. 23
- Die neue Altersteilzeit S. 24
- Neue Betriebsvereinbarung 'Pflegepause' S. 25
- EC-Info zu Streik in Pune, Indien S. 25

IGM-INFOS S. 26-28

- Gert Bauer über die momentane Lage S. 26
- Aktionstag 'Für ein gutes Leben' S. 27
- Die Situation bei Still-Wagner S. 27
- Vergünstigungen für BoschlerInnen und IGM-Mitglieder S. 28

WIRTSCHAFT + POLITIK - INFOS S. 29-33

- Tausendfach NEIN zu Gewalt an Frauen S. 29
- Das Opferfest S. 29
- Christliche Gewerkschaften: ein Gotteslohn für Leiharbeiter S. 30
- Buchtipp Günther Haug über Robert Bosch S. 32
- Buchtipp 'Arbeitsunrecht' S. 32
- Weihnachtslied und Anderes S. 33

in+direkt-LETZTE INFOS S. 34

FOTO-IMPRESSIOMEN S. 35+36

- Fussballturnier der IG Metall-Jugend S. 35
- Widerstand gegen Kündigungspläne bei ALRT S. 36





in+direkt intern:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Automotive Lighting hat sich in diesem Jahr, trotz der Automobilkrise, auf dem Scheinwerfermarkt recht gut behaupten können. Nachdem der FIAT-Konzern beschlossen hat, in Deutschland weitere Arbeitsplätze abzubauen, haben wir uns nun auf die Fahne geschrieben, dies zu verhindern. Es geht um 130 Arbeitsplätze. Und es geht um die Auswirkungen, die diese Produktionsschließung auf die anderen Abteilungen und andere Standorte hätte. Die Belegschaft, die IGM-Vertrauensleute und der Betriebsrat sind sich darin einig: Wir müssen jetzt als Erstes unsere Arbeitsplätze erhalten und uns der Produktionsschließung widersetzen.

Für unsere Aktionen haben wir sehr viel Unterstützung erhalten und auch

eine gute Presse bekommen. Artikel aus der regionalen Presse wurden ergänzt durch Artikel in den überregionalen Zeitungen wie der Stuttgarter Zeitung und den Stuttgarter Nachrichten.

Wir haben jetzt die Zeit, ein Alternativkonzept zu erstellen. Dazu hat der Betriebsrat die Unterstützung der gesamten Belegschaft von ALRT, der IG Metall und die unseres externen Beraters. Dieses Konzept wollen wir mit aller Macht auch durchzusetzen. Das wird die Aufgabe sein, die wir bis Ende Januar, Anfang Februar 2010 zu bewältigen haben.

Solange die Interessenausgleichsverhandlungen nicht abgeschlossen sind, darf der Arbeitgeber auch keine Maßnahmen durchführen, die Bestandteil der Betriebsänderung sind.

Ich hoffe, dass die Kolleginnen und Kollegen, die von der Produktions-

schließung bedroht sind, in der Weihnachtszeit Ruhe finden und sich erholen können, um dann im neuen Jahr mit dem gleichen Mut und hoher Kampfkraft den Erhalt der Arbeitsplätze in Reutlingen zu sichern.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen eine gesegnete Weihnacht und ein mit dem Erhalt der Arbeitsplätze belohntes Jahr 2010.

Euer Betriebsratsvorsitzender bei ALRT,
Michael Jäger



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Erstes liegt es uns besonders am Herzen, die **Solidarität mit den ALRT-Beschäftigten** einzufordern. In der Reutlinger Scheinwerferfertigung sind 130 Arbeitsplätze unsrer ehemaligen Bosch-Kolleginnen und -Kollegen bedroht. Es ist für uns eine Pflicht, sie bei ihrer Auseinandersetzung gegen die geplante Verlagerung von Fertigungsarbeitsplätzen zu unterstützen.

Zum Einen besteht eine große Verbundenheit zwischen uns. Wir von AE sollten nicht vergessen, das es 1970 vor allem die Scheinwerferbeschäftigten waren, die die geplanten Kündigungen im elektronischen Steuergerätewerk verhinderten. 70 Menschen sollten damals ihre Arbeit verlieren, fast alle in diesem Bereich. Vermutlich wäre dies das Aus für die Elektronik in Reutlingen gewesen. Der Reutlinger Boschstandort ohne AE? Unvorstellbar!

Zum Anderen arbeiten bei ALRT viele Freunde, Bekannte und Verwandte von uns BoschlerInnen. Hunderte von uns haben vor den Verlagerungen der vielen Scheinwerferbänder bis 1997 und letztlich bis zur Trennung von Bosch und AL 2001 z.B. im Bau 308 dort gearbeitet.

Seitdem unterstützen wir uns gegenseitig, nehmen gemeinsam an Kundgebungen und Demonstrationen oder bei der alljährlichen Spendensammlung für den Verein ‚Hilfe für kranke Kinder‘ teil.

Darum, Kolleginnen und Kollegen, gilt für uns, die ALRT-Beschäftigten uneingeschränkt bei der Verteidigung ihrer Arbeitsplätze voll zu unterstützen.

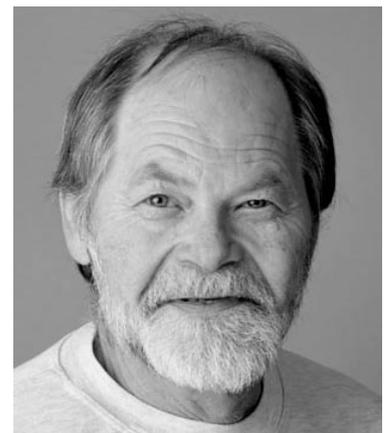
Mit unserer Unterstützung schützen wir letztlich auch uns selbst. Denn die Verantwortlichen registrieren genau, wie stark unsere Gegenwehr ist, wenn es um den Erhalt von Arbeitsplätzen geht. Unser Motto heißt seit jeher: die Starken unterstützen die Schwachen.

Unser Ziel ist und bleibt: wir gehen mit Allen durch die Krise.

In diesem Sinne wünsche ich uns erholsame und besinnliche freie Tage und ein gutes Jahr 2010.

**Entlassungen verhindern!
Solidarität verbindet und schützt!**

Für den Bosch Betriebsrat,
Euer **Wulf Siepert**



130 Arbeitsplätze bei ALRT in Gefahr!

Am 2. und dann am 14. Dezember fanden zwei überwältigende Demonstrationen der Belegschaft von ALRT (Automotive Lighting Reutlingen) auf der Tübinger Straße statt.

Aufgerufen hatten die IG Metall-Verwaltungsstelle und die Vertrauensleute der Automotive Lighting Reutlingen GmbH. Die MitarbeiterInnen von AL brachten überzeugend zum Ausdruck, dass sie ihre Arbeitsplätze in Reutlingen verteidigen werden. Sie wurden dabei von Kolleginnen und Kollegen aus allen ALRT-Abteilungen, von Bosch und von Abordnungen mehrerer Betriebe der IGM-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen tatkräftig unterstützt.

Vorangegangen war eine eindrucksvolle Betriebsversammlung, in der die Belegschaft in überzeugenden Diskussionsbeiträgen ihre Forderungen zum Erhalt der Arbeitsplätze vortrug. Eigens dafür haben die Vertrauensleute T-Shirts anfertigen lassen, die ihren Forderungen Ausdruck verleihen sollen.

Wie aus den Medien bekannt wurde, war der Betriebsrat am Freitag zuvor kurzfristig zu einer außerordentlichen Wirtschaftsausschusssitzung einberufen worden, zu der Herr Frank, Geschäftsführer von ALRT, eingeladen hatte. Dort wurde der Betriebsrat mit der Mitteilung konfrontiert, dass die komplette Fertigung bis Juni 2010 geschlossen werden soll.

Als Begründung wurde vorgetragen, dass eine Serienfertigung bei ALRT nicht mehr zur Kompetenz- und Verfahrensentwicklung notwendig sei. Die anderen Fertigungsstandorte weltweit hätten an Fertigungskompetenz hinzu gewonnen. Betroffen hiervon seien 130 Beschäftigte.

Dabei hatte Herr Frank noch im Oktober einen Abbau in Reutlingen ausgeschlossen. Im Vorfeld wurde schon seit einiger Zeit vom Betriebsrat gemeinsam mit unserem Berater für den Standort Reutlingen ein Standort-Sicherungskonzept erstellt, welches die Geschäftsleitung aber nie ernsthaft in ihre Planungen einbezog und das Konzept auch nie unterschrieb. In Gefahr kommen hierbei auch unsere beiden anderen Bereiche neben der Fertigung, nämlich der Werkzeugbau und die Entwicklung. Denn, wenn in Reutlingen die Fertigung wegfällt, ist es nur noch eine Frage der Zeit, dass diese Bereiche auch verlagert werden. Denn die für die Fertigung angeführte Argumentation lässt sich auf alle Bereiche anwenden.

Auf der am gleichen Tag stattfindenden Delegiertenversammlung der IG Metall Reutlingen-Tübingen unterstrichen die Betriebe ihre Solidarität mit den AL-MitarbeiterInnen und boten ihre Mithilfe dabei an, unsere Forderungen zu erreichen. Berichtet wurde von der IGM-Leitung, dass auch die Stadt Reutlingen, an der Spitze Oberbürgermeisterin Barbara Bosch, sich an der Durchsetzung unserer Forderungen beteiligen wird.

Alles in allem waren all diese Aktionen ein stimmungsvoller Anfang, der zeigte, dass die Belegschaft von ALRT kampfbereit ist, wenn es zu weiteren Aktionen kommt. An dieser Stelle vielen Dank an die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Reutlinger Betrieben! Wir werden Euch auch zukünftig brauchen!

Überall das gleiche Spiel und überall die gleiche Angst: Kosteneinsparungen, Gewinnsteigerungen und in der Konsequenz Arbeitsplatzabbau und Schließung. Diese Spirale nach unten muss endlich gestoppt werden. Nicht nur die Mitarbeiter bei ALRT sind vom Verlust ihrer Arbeitsplätze bedroht. Hier ist zwar durch die angekündigte Schließung der Produktion

das Problem am greifbarsten, aber anderen geht es da nicht besser.

Diesen Kampf um den AL-Standort Reutlingen müssen wir gemeinsam führen. Reutlingen muss auch in Zukunft ein Standort für Produktion, Werkzeugbau, Entwicklung und Verwaltung bleiben!

Wir kämpfen gemeinsam für die Zukunft dieses Standorts, seiner Beschäftigten und von deren Familien. Wir brauchen eine Perspektive für unsere Kinder und Jugendlichen. Sie müssen auch in Zukunft die Möglichkeit haben, in Reutlingen eine qualifizierte Ausbildung und einen Arbeitsplatz zu erhalten. Wir sind nicht der Meinung, dass wirtschaftliche Entscheidungen nur Sache der Wirtschaft sind, sondern dass die Betriebe eine große Verantwortung gegenüber der Gesellschaft haben. Das heißt Verantwortung für diejenigen, die durch ihre Arbeit den gesellschaftlichen Reichtum schaffen und mit ihren Steuergeldern die Voraussetzung dafür schaffen, dass Wirtschaften überhaupt möglich ist.

Das ALRT-Werk in der Tübinger Straße muss eine Zukunft haben, auch wenn die Aktionäre des FIAT-Konzerns es bereits abgeschrieben haben!

Wir werden um unsere Arbeitsplätze kämpfen. Und unser Kampf hat erst begonnen!



Auch im Schwabenland gibt es unbeugsame gallische Dörfer – die Reutlinger AL-Belegschaft wehrt sich gegen Jobabbau.

Der Werkzeugbau ist solidarisch mit der Fertigung

Laut Aussage der Geschäftsleitung ist der Werkzeugbau (WZB) mit seinen derzeit 58 Mitarbeitern von der Verlagerung nicht betroffen. Anders als die Fertigung sei der WZB auch weiterhin in der Lage, sogenannte Kernkompetenzen für Gesamt-AL abzusichern. Als Pluspunkt wird die Nähe zur Entwicklung bzw. der Lichttechnik genannt. Da ist was Wahres dran, und diese Nähe gehört dringend ausgebaut mit gezielten Entwicklungsaufträgen für neuartige Werkzeuge.

Genauso wichtig ist für den WZB die direkte Verbindung zur Fertigung. Ob ein Werkzeug dem harten Einsatz in der Serienfertigung standhält und letztlich ‚Geld verdient‘, hängt entscheidend davon ab, ob die in der

Serie gemachten Erfahrungen in Entwicklung, Konstruktion und Anfertigung einfließen können.

Die WZB-Kollegen, die in Übersee Rettungsaktionen durchführen mussten, können ein Lied davon singen, was das heißt.

Die Argumentation der Geschäftsleitung (GL) für den Werkzeugbau bewegt sich auf dünnem Eis. Der Reutlinger WZB-Chef, der gleichzeitig das weltweite ‚Tool-Kompetenzcenter‘ betreibt, bewegt sich mit dem Flugzeug rund um den Globus. Mit Schnäppchen-Käufen und der Kooperation mit Fernost-Herstellern versucht er, dem Preisdruck auf dem Werkzeugsektor standzuhalten. Damit können wir höchstens etwas Zeit gewinnen. Wird diese Zeit aber nicht genutzt, um durch Investitionen in neue Techniken, Maschinen und Ausbildung voranzukommen, wird ein kleiner Rest

von uns weltweit der Arbeit hinterher fliegen, die Anderen werden wohl das Schicksal der Kollegen aus der Fertigung teilen. Schon jetzt reicht diese Art der Arbeitsbeschaffung nicht aus, das Potential unseres Werkzeugbaus auszuschöpfen.

Wir Werkzeugbauer unterstützen den Kampf der Fertigungskollegen um ihre Arbeitsplätze mit aller Kraft. Denn es sind letztlich auch unsere Jobs bedroht!



Schließung der Fertigung bei ALRT?

Das hätte Auswirkung auf Entwicklung und Headquarter!

Die Nachricht vom 27. November, dass die Fertigung bei AL in Reutlingen geschlossen werden soll, hat auch bei den MitarbeiterInnen der Entwicklung und des Headquartiers eingeschlagen wie eine Bombe. Nicht nur, weil in die Fertigung direkte persönliche Kontakte bestehen, sondern auch, weil jedem klar ist, dass der Standort in sich geschwächt wird. Die in Reutlingen ansässige Fertigung ist der einzige noch verbliebene (Groß-)Serienbezug, von dem die Entwicklung lebt – oder besser gesagt, zehrt.

Diese sogenannte ‚Industrielle Planung‘ scheint der erster Schritt eines neuen Projektes, einer ‚Restrukturierung‘ von Automotive Lighting zu werden. Die Begründung dieser Planung ist so allgemein gehalten, dass sie mühelos für den gesamten Standort Reutlingen erhalten kann.

Die Beziehungen zwischen dem Headquarter und der Reutlinger Fertigung

sind nur scheinbar mittelbar. Durch den Werkzeugbau erfolgt ein fast schon alltäglicher, aber evident wichtiger Durchgriff auf unsere Werkzeug- und Fertigungsstrukturen, die das Design der Scheinwerferentwicklung und der Lichttechnik prägen und bis in konstruktive Details hineinreichen. Über die Musterfertigung wird regelmäßig auf Fertigungsanlagen zurückgegriffen und ein Prozessabgleich und eine Optimierung der Entwicklung zwangsläufig sicher gestellt. Die Verfahrens- und Oberflächenentwicklung arbeitet – u.a. aus ihrer Prozesserfahrung in der Fertigung schöpfend - ebenfalls eng mit der Reutlinger Entwicklung zusammen. Dies alles ist nur mit einer funktionierenden Serienfertigung möglich. Und mit einer Endmontage und Komponentenfertigung wären die Bedingungen hierfür noch deutlich besser.

Innerhalb der Automotive Lighting - Scheinwerferentwicklung hat Reutlingen in den letzten Jahren durch gezielte

Maßnahmen der Entwicklungsleitung immer mehr an Bedeutung verloren. Noch vor zehn Jahren hatte das Fertigungswerk in Jihlava/Tschechien einen kleinen Entwicklungsbereich zur Fertigungsbetreuung. Mittlerweile wird dieser mit bemerkenswertem materiellen und organisatorischen Aufwand ausgebaut - dort wurden auch in diesem Jahr Mitarbeiter eingestellt. Unter Reutlinger Regie wurde dort mittlerweile auch eine Versuchsabteilung installiert. Mittlerweile wird die Entwicklung in Jihlava intern mit der Fähigkeit avisiert, eigenständig (zumindest einfache) Serienanläufe bewältigen zu können.

Aktuelle Hauptaufgabe der Entwicklungsleitung ist der Ausbau und die Integration in AL-Strukturen der italienischen Entwicklung in Venaria. In Reutlingen hingegen herrscht Einstellungsstopp, Fluktuation wird nicht ersetzt. Die Projektleiter-Organisation für Serienanläufe, die mehrheitlich zwar noch in Reutlingen sitzt, wurde orga-

nisatorisch ausgegliedert und Magneti Marelli unterstellt.

Mit einem möglichen Wegfall der LWR- und Sensor-Fertigung geht der Elektronikentwicklung der einzige, verfügbare Fertigungsbezug, den sie hat, verloren. Der Prozessbezug zu elektronischen Fertigungsstrukturen ging der Elektronikentwicklung durch das Abtrennen aus den Bosch-Strukturen bereits verloren. Trotz verschiedener Ankündigungen wurde eine solche Prozesskompetenz nicht wieder aufgebaut. Dafür wurde vor ca. zwei Jahren eine Integration der Reutlinger Elektronik-Entwicklung in Magneti Marelli-Strukturen angekündigt. Aktuell wird in Tschechien eine Elektronik-Entwicklungsabteilung aufgebaut.

Durch eine Verlagerung der sich im Aufbau befindlichen LED-Linien ginge dem LED-Bereich in der Lichttechnik der dringend erforderliche Prozessabgleich mit dieser Technologie verloren. Eine zentrale Qualitätssicherung ohne Prozessbezug in eine laufende Fertigung und nur auf die Entwicklungsabläufe orientiert verliert innerhalb kürzester Zeit ihre fachliche Daseinsberechtigung.

Die logistischen Strukturen eines laufenden Fertigungsbetriebes sind für den Vertrieb Ausgangspunkt einer optimierten und flexiblen Kundenlogistik. Ein Sales-Bereich ohne Fertigung wäre nur mit deutlichen Defiziten denkbar. Sales ohne Neuanlaufteams, ohne den Sachverstand einer Entwicklung, ohne Qualitätssicherung und ‚Trouble shooter‘ bei Problemen hätte bei den kurzen Entwicklungszeiten und technisch vernetzten Produkt-Entwicklungsstrukturen fatale Folgen.

Die Trennung von Entwicklungsstandorten und Fertigung war eine Unternehmensstrategie in den 90-er Jahren, auch in der Automobil-Industrie. Diese wurden jedoch weitgehend wieder revidiert, weil Produktkonzepte immer auch, neben den Kunden- und Funktionsanforderungen, prozessorientiert gestaltet werden müssen.

In der Selbstdarstellung nach außen beschreibt das Unternehmen sich/uns als Global Player, der mit „Lösungen und Leistungen“ überzeugt. Intern spielen Effizienz, Problemlösungs- und Gestaltungsfähigkeiten, Qualitätssicherheit in Entwicklung und Produktion etc. nur eine rhetorische Rolle. In entscheidungsnahen Argumentationen zählen, bei Zuspitzung der wirtschaftlichen Bedingungen, nur noch Kostenaspekte. Der Wechsel von ‚Low cost‘ hin zu ‚best cost country‘ war keine neue Zielorientierung. Der Wechsel des Adjektivs bewirkt weder sprachlich noch sachlich eine Neuorientierung. Der Begriff ‚Kosten‘ wird zum Alleinstellungsmerkmal der Überlegungen des Managements, auch bei Automotive Lighting.

Was dann den Zentralabteilungen in Reutlingen bleibt, ist noch drastischer eine Zuspitzung der Konkurrenz zwischen deutschen Standorten und Tschechien, zwischen dem tschechischen Standort und polnischen, zwischen dem polnischen Standort und türkischen Standorten oder China, Indien usw..... Nicht genannt werden von der Geschäftsleitung natürlich die AL-Abenteuer und Fehlschläge wie

Malaysia, Juarez, China, Marokko und Indien. Bezahlt wurde das Ganze - zumindest bisher - durch die Kernstandorte bei uns. Mit welchen Belegschaften das in Zukunft aufgefangen werden soll???

Was uns als Beschäftigte im Headquarter bleibt, ist die Erkenntnis, dass es bei Automotive Lighting Reutlingen ans Eingemachte geht. Wir sind - ob wir wollen oder nicht - mit einer aggressiveren Unternehmenspolitik konfrontiert und wir werden uns positionieren müssen.

Vor diesem Hintergrund hat die Entwicklungsleitung dann auch prompt mit einem Anschreiben an alle Entwicklungs-Mitarbeiter reagiert und behauptet, der Betriebsrat würde ‚Angst .. schüren‘. Bei den weiteren Ausführungen kam sie dann aber zu der Einschätzung, dass „AL auch in 5, 10 und 15 Jahren auf eine Entwicklung in Reutlingen nicht verzichten wird“ und „Die Nasenlänge Vorsprung vor dem Rest der AL-Welt ist unsere Daseinsberechtigung“.

Ein Nasenbonus als Zukunftskonzept für den Standort? Das kann doch nicht wahr sein!





Von Rommelsbach über Feuerbach nach Reutlingen

Wenige Wochen vor den Sommerferien war es klar, die Putzfrau hatte recht. Die Produktion in Rommelsbach wird nach der Sommerpause nicht mehr anlaufen. Alle Rommelsbacher wurden in die Verladehalle gerufen. Herr Strelow erklärte, dass DS entschieden hat, die Stückzahlen, die bis zum Ende dieses Jahres für Rommelsbach geplant waren, samt der dafür nötigen Mitarbeiter, nach Feuerbach zu verlagern. Dieses Vorgehen sei kostengünstiger. Natürlich sei man bemüht, dafür genügend Freiwillige zu finden. „Freiwillig nach Feuerbach? Nein danke!“ - so dachte fast jeder. Eine verständliche Reaktion. Wer hat schon gerne einen 10 Stundentag in drei Schichten und das für ein Auslaufmodell. So wurde bestimmt, nach Lifo (Last in - first out, d.h. wer zuletzt eingestellt wurde, wird als Erster verliehen) vorzugehen. Oder besser gesagt, es hätte nach Lifo sein sollen, wirklich geklappt hat das nicht.

In Feuerbach lief dann vieles nicht rund. Trotz gleichem Produkt und gleichen Maschinen waren die Arbeitsabläufe in vielen Bereichen völlig andere wie in Rommelsbach. Maschinen und Messsteuerungen waren anders programmiert. Die Dokumentation war eine andere. So war es vielen KollegInnen aus Rommelsbach gar nicht möglich, den vollen Arbeitseinsatz zu bringen. Ein neues Einlernen wäre oft nötig gewesen. Viele Feuerbacher Kollegen reagierten darauf mit Unverständnis, zumal wir uns nicht wirklich willkommen fühlten. Vielleicht lag das daran, dass die Beschäftigungssituation in Feuerbach mehr als angespannt ist - zu viele Leute für zu wenig Arbeit. Manche Feuerbacher KollegInnen gaben den KollegInnen aus Rommelsbach die Schuld an der gestiegenen Kurzarbeit. „Wegen Euch müssen wir in Kurzarbeit“, solche oder ähnliche Aussagen waren da zu hören. Diverse Bereichsmeister trugen wissentlich nicht zur Aufklärung bei. Sie behielten ihr Wissen darüber, das wir unsere Stückzahlen ja mitbrachten, für sich.

Am Mittwoch, dem 28.10.09, war für mich das Thema Feuerbach erledigt.

Und am Montag, dem 2. November, konnte dann endlich eine neue Zeit beginnen. Endlich ankommen, irgendwo hin gehören! In meinem neuen Bereich wurde ich herzlich aufgenommen. Die Stimmung unter den KollegInnen ist gut und die TTL sind in Ordnung. Ich sehe das nicht als selbstverständlich an und möchte meinen neuen KollegInnen auf diesem Wege dafür danken.

Nicht alle ehemaligen RommelsbacherInnen haben bereits ihre Zielwerkstatt erreicht. Sie sind für Bereiche eingeplant, in denen bis vor kurzem noch Kurzarbeit lief oder der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV Besch) Anwendung findet bzw. fand. So stimmte der Betriebsrat einer Ausleihung in Bereiche zu, die über genügend Arbeit verfügen und dringend Personal benötigen. Für die Betroffenen ist das nicht schön, denn auch sie wollen irgendwann ankommen. Nichts desto trotz scheint es mir die beste Lösung der momentanen Probleme. Es macht keinen Sinn, dass einige Bereiche in Arbeit ertrinken und in anderen kürzer

gearbeitet wird. In Zeiten wie diesen muss versucht werden, die vorhandene Arbeit so gleichmäßig wie möglich zu verteilen. Eins darf jedoch nicht passieren, dass die ehemaligen RommelsbacherInnen auf einem Verschiebebahnhof abgestellt werden. Einen Monat hier, ein halbes Jahr dort, einige Wochen wieder wo anders. Solchem Ansinnen konnte unser Betriebsrat einen Riegel vorschieben. Auch diejenigen, die noch nicht in ihrer Zielwerkstatt angekommen sind, können nur noch einmal versetzt werden.

Mit einem schwachen Betriebsrat wäre diese Regelung nicht möglich gewesen. Ich weiß heute einen starken Betriebsrat zu schätzen. Er ist deswegen durchsetzungsstark, weil die Mehrzahl der KollegInnen hinter ihm steht. Zeigen können wir das wieder im März, durch eine hohe Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl.

Alexandra Gregorovius

Operator im Testzentrum, RtPI/MFT-W080670

IGM-Vertrauensfrau und -Ersatzbetriebsrätin





Interviews zum Thema „Integration der Rommelsbacher Belegschaft am Standort Reutlingen“

Drei Interviews mit ‚alten‘ Reutlinger KollegInnen:

Margarita Menti, Operator und IG Metall-Vertrauensfrau bei RtPI/MFS, Bau 308

in+direkt: Was dachtest Du, als die neuen Kollegen das erste Mal in die Werkstatt gekommen sind?

Margarita: Ich hatte etwas Mitleid mit ihnen, weil sie ihre vorherige Arbeit verloren haben. Gleichzeitig hatte ich eigene Ängste, wie es in unserem Bereich mit der Arbeit weitergeht.

Wie wurden die neuen Kollegen aufgenommen?

Sehr gut, fast zu vergleichen mit hohem Besuch...

Wie haben sich die neuen Kollegen integriert?

Meiner Meinung nach sehr gut, ich kann nichts Negatives sagen. Sie sind alle sehr freundlich und kommunikativ.

Hat sich für Dich etwas geändert, seit die neuen Kollegen in der Werkstatt sind?

Eigentlich nicht, allerdings haben wir mehr Arbeit, weil wir unsere neuen Kollegen einlernen müssen.

Wie schätzt Du die Kollegialität in Deiner Werkstatt ein?

In unserer Schicht können wir alle über alles miteinander reden. Dies ist sicherlich auch ein Verdienst unseres TTL.

Was möchtest Du sonst noch sagen?

Ich hoffe, dass unsere Arbeitsplätze noch mindestens bis zu meiner Rente sicher sind (hoffentlich Rente mit 60!). Und dass unsere Azubis eine Chance haben, die sind immerhin unsere Zukunft.

Angelika Karagiosi, Operator und IG Metall-Vertrauensfrau bei RtPI/MFS, Bau 308

in+direkt: Was dachtest Du, als die neuen Kollegen das erste Mal in die Werkstatt gekommen sind?

Angelika: Ob es den neuen Kollegen hier wohl gefällt? Hoffentlich kommen sie mit der Arbeit zurecht, ist ja was ganz anderes als in Rommelsbach. Bestimmt fehlen ihnen die alten Kollegen und hoffentlich kommen wir alle gut miteinander aus.

Wie wurden die neuen Kollegen aufgenommen?

Sie wurden von allen gut aufgenommen. Alle ‚alten‘ Reutlinger Kollegen sind sehr nett zu ihnen. Ich selbst habe mit allen Kontakt aufgenommen.

Wie haben sich die neuen Kollegen integriert?

Gut!

Hat sich für Dich etwas geändert, seit die neuen Kollegen in der Werkstatt sind?

Positiv, es ist mal was Neues in der Werkstatt, es gibt neue Gesprächsthemen.

Wie schätzt Du die Kollegialität in Deiner Werkstatt ein?

Ich persönlich habe mit allen Kollegen ein sehr gutes Verhältnis

Was möchtest Du sonst noch sagen?

Es ist gut, dass sie auch bei uns im Zwei-Schicht-Betrieb arbeiten können und nicht in Conti müssen, wenn sie aus bestimmten Gründen nicht können. Hoffentlich können sie bei uns bleiben, wenn sie eingelernt sind.

René Stielow, Facharbeiter bei RtPI/MFS, Bau 308

in+direkt: Was dachtest Du, als die neuen Kollegen das erste Mal in die Werkstatt gekommen sind?

René: Ich fand es gut, dass neuer Wind in die Abteilung kommt und war froh, dass wir Unterstützung bekommen.

Wie wurden die neuen Kollegen aufgenommen?

Kurz gesagt: Sehr gut.

Wie haben sich die neuen Kollegen integriert?

Sie haben sich schnell dem Team angepasst und waren sehr motiviert, die neuen Aufgaben zu erlernen.

Hat sich für Dich etwas geändert, seit die neuen Kollegen in der Werkstatt sind?

Mehr Einlernaufwand, der sich lohnt, da die neuen Kollegen voller Tatendrang bei der Sache sind.

Wie schätzt Du die Kollegialität in Deiner Werkstatt ein?

Sehr gut.

Was möchtest Du sonst noch sagen?

Wir sind alle Boschler, wir müssen zusammenhalten. Da ist es klar, dass wir die neuen Kollegen gut aufnehmen.





Zwei Interviews mit ‚neuen‘ Reutlinger Kollegen:

Christian Tepper, Operator bei RtPI/MFS, Bau 308

in+direkt: Was dachtest Du, als Du das erste Mal in Deine neue Werkstatt gekommen bist?

Christian: Was kommt da wohl auf mich zu? Was für neue Tätigkeiten darf ich ausüben als Operator, da ich vorher in Rommelsbach Facharbeiter war? Ich war sehr gespannt, wie sich mein neues Arbeitsumfeld auf mich auswirken wird.

Das eigene Empfinden bezogen auf Unsicherheit und Nervosität spielt hierbei eine große Rolle. Man ist sich auch nicht sicher, ob einem die neuen Tätigkeiten liegen, bzw. ob man sie bewältigen kann.

Wie wurdest Du von den Kollegen aufgenommen?

Die Aufnahme durch die neuen Kollegen war sehr gut. Durch Einzel- und Gruppengespräche wurde die allgemeine Unsicherheit schnell zur Seite gelegt.

Wie wurdest Du von den Vorgesetzten aufgenommen?

Gut, durch ein Einzelgespräch mit meinem Meister konnte auch auf meine persönlichen Belange eingegangen werden. Durch eine Kennenlern-TOP-Teamsitzung wurde mir die Integration sehr erleichtert.

Wie gefällt Dir Dein neuer Arbeitsplatz?

Gut, die Aufgaben sind sehr umfangreich (anders als bisher gewohnt). Im Vergleich zu der Tätigkeit und dem Produkt in Rommelsbach ist es hier eine komplett neue Welt. Fazit: „Mein neuer Arbeitsplatz gefällt mir sehr gut!“

Wie schätzt Du die Kollegialität in Deiner neuen Werkstatt ein?

Die Kollegialität mir gegenüber ist sehr gut. Die Kollegialität insgesamt in der Werkstatt ist meiner Meinung nach als sehr hoch einzustufen.

Was möchtest Du sonst noch sagen?

All meine Unsicherheit und alle Bedenken, die ich im Vorfeld hatte, sind jetzt nach drei Monaten so gut wie ausgeräumt

Christian Rietzke, Facharbeiter bei RtPI/MFS, Bau 308

in+direkt: Was dachtest Du, als Du das erste Mal in Deine neue Werkstatt gekommen bist?

Christian: Alles ist komplett anders, das ist alles eine ganz andere Richtung und hat mit meiner früheren Tätigkeit gar nichts zu tun.

Wie wurdest Du von den Kollegen bzw. Vorgesetzten aufgenommen?

Sehr offen, freundlich und hilfsbereit. Ich hatte gleich ein gutes Gefühl.

Wie gefällt Dir Dein neuer Arbeitsplatz?

Ganz gut.

Wie schätzt Du die Kollegialität in Deiner neuen Werkstatt ein?

Herzlich, alle sind sehr bemüht.

Was möchtest Du sonst noch sagen?

Wir wussten nicht, wo wir hinkommen und was auf uns zukommt. War dann aber alles kein Problem.

Zwei Interviews mit TOP-Teamleiter/-vertreter:

Erich Gruner, TTL-V bei RtPI/MFS, Bau 308

in+direkt: Was dachtest Du, als die neuen Kollegen das erste Mal in die Werkstatt gekommen sind?

Erich: Da ich von den Scheinwerfern komme, habe ich das ja auch schon mitgemacht. Die Kollegen machten einen sympathischen Eindruck.

Wie wurden die neuen Kollegen aufgenommen?

Würde sagen, recht gut. Ich habe nichts Nachteiliges gehört.

Wie haben sich die neuen Kollegen in der Werkstatt integriert?

Sehr gut, sie sind motiviert und wollen etwas lernen, teilweise sind sie wissbegieriger als unsere ‚alten‘ Mitarbeiter.

Hat sich für Dich etwas geändert, seit die neuen Kollegen in der Werkstatt sind?

Nein.

Wie schätzt Du die Kollegialität in Deiner Werkstatt ein?

Ich würde sagen, recht gut. Probleme werden gleich geklärt. Wir sind offen zueinander.

Magnus Thielen, TTL bei RtPI/MFS, Bau 308

in+direkt: Was dachtest Du, als die neuen Kollegen das erste Mal in die Werkstatt gekommen sind?

Magnus: Ich habe mir gewünscht, dass die Integration gut klappt.

Wie wurden die neuen Kollegen aufgenommen?

Sie wurden problemlos akzeptiert

Wie haben sich die neuen Kollegen in der Werkstatt integriert?

Sie machen den Eindruck, dass sie gerne zur Arbeit kommen und sind mittlerweile ein Bestandteil der Werkstatt.

Hat sich für Dich etwas geändert, seit die neuen Kollegen in der Werkstatt sind?

Nein.

Wie schätzt Du die Kollegialität in Deiner Werkstatt ein?

Es hat sich nichts geändert, jeder Mitarbeiter weiß, dass es ihm ähnlich ergehen kann. Darum wurden die neuen Kollegen auch gut aufgenommen.



Was möchtest Du sonst noch sagen?

Ich wünsche den neuen Kollegen weiterhin eine gute Zeit in unserer Werkstatt und in unserem Team.

Interview mit einem Meister:

Gerd Hausser, Meister bei RtPI/MFS, Bau 308

in+direkt: Was dachtest Du, als Die neuen Kollegen das erste Mal in die Werkstatt gekommen sind?

Gerd: Sie sind sehr offen für Neues, motiviert, die neuen Aufgaben mit hohem Tatendrang anzupacken.

Wie wurden die neuen Kollegen aufgenommen?

Ich denke, gut und angemessen. Ängste und Bedenken wurden im Vorfeld in Team-sitzungen und Inforunden diskutiert und ausgeräumt.

Wie haben sich die neuen Kollegen in der Werkstatt integriert?

Trotz der völlig anderen Prozesse haben es die ehemaligen Rommelsbacher Kollegen geschafft, sich in kürzester Zeit sehr gut bei uns einzubringen und unser Team zu unterstützen.

Wie schätzt Du die Kollegialität in Deiner Werkstatt ein?

Ich glaube, dass unsere Mitarbeiter uns auch als gemeinsames Team, als Boschler, sehen. Zumal viele Mitarbeiter diese Situation aus ihrer eigenen Vergangenheit kennen. Fazit: „Wir Boschler sind froh, dass wir alle noch Arbeit haben!“

Was möchtest Du sonst noch sagen?

Ich finde es wichtig, dass der Sozialgedanke bei der Firma Bosch so groß geschrieben wird, die Integration der Rommelsbacher Kollegen ist ein gutes Beispiel dafür.

Interviewer: Oliver Loth

Teamleiter bei RtPI/MFS

Ersatzbetriebsrat und Mitglied der IGM-Vertrauenskörperleitung für den Bau 308

Unser A-Team

Projektgruppe des IGM-VK für indirekt Beschäftigte ist vor einem Jahr gegründet worden

Warum braucht unser Standort ein A-Team für die indirekt Beschäftigten? Wir möchten dem Strukturwandel in Reutlingen von einem Fertigungsstandort hin zu einem Entwicklungs- und Technologiestandort mit immer mehr indirekten MitarbeiterInnen (Angestellten) Rechnung tragen.

Das A-Team besteht aus einem Kernteam mit 11 KollegInnen aus verschiedenen Bereichen und einem Unterstützerteam von 10 Kollegen. Das Kernteam trifft sich regelmäßig.

Die nachhaltige Veränderung in der Zusammenarbeit zwischen den Angestellten und dem Betriebsrat (BER) ist ein wichtiges Ziel des A-Teams.

Durch das Engagement des A-Teams soll die BER-Arbeit bei den Angestellten-Themen unterstützt werden und auch die indirekten MitarbeiterInnen (MA) mit dem BER ins Gespräch bringen. Dies soll die Kommunikation und damit die diesbezügliche BER-Arbeit weiter verbessern. Hierbei ist uns die Meinung der Angestellten am Standort wichtig.

Ein weiteres Anliegen von uns ist es auch, Informationen des BER zu Angestelltem Themen in die Bereiche zu bringen.

Das A-Team besteht nun sein einem Jahr. In dieser Zeit ist es uns gelungen, über aktuelle Themen wie den Entgelttarifvertrag (ETV, u.a. für 40 Stundenverträge) und den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV Besch) schnell mit den Kollegen ins Gespräch zu kommen und deren Meinung in die Entscheidungen des BER einfließen zu lassen.

Dazu haben wir uns mit den KollegInnen zu Inforunden getroffen und über den Stand der Verhandlungen des

BER informiert und diskutiert. Somit konnten wir die Standpunkte abgleichen und gute Ergebnisse erzielen.

Durch die Zusammenkunft der MA aus ganz unterschiedlichen Bereichen konnte ein Austausch der Meinungen aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern ermöglicht werden. Dies war für alle ein interessanter Austausch.

Unsere Motivation und Ziele sind unter anderem:

- Ansprechpartner in allen Bereichen zu finden
- Informations- und Beratungspartner für ihre Anliegen zu sein
- neue Formen der Kommunikation (z.B. Foren im Intranet ...) zu finden.

Konkret liegt uns die Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung sowie die Personalentwicklung durch TV Besch am Herzen, des Weiteren die Arbeitszeitgestaltung.

Vielleicht denkt der eine oder andere auch in seinem Mitarbeitergespräch (MAG) daran, dass die Arbeitsaufgaben durch TV Besch angepasst werden sollten.

Um unsere Arbeit zu unterstützen und zu fördern, sind wir auf Eure Mitarbeit und Informationen angewiesen und freuen uns über jeden Kontakt mit Euch.



Ansprechpartner sind u.a.:
Klaus Ritter (Tel: 4501) und
Walter Bölk (Tel: 1327)



Aktive KollegInnen in Entwicklungs- und Vertriebsabteilungen gesucht!

Projektarbeit, enge Zeitfenster für Entwicklungen, die Frage nach der Entwicklungseffizienz und das alles bei abgesenkter Arbeitszeit - dies sind alles Themen, die uns zum Handeln zwingen. Um solche Probleme im Sinne der Beschäftigten zu lösen, brauchen wir weitere MitstreiterInnen im indirekten Bereich.

Der Entwicklungsstandort Reutlingen wächst personell und in den Aufgaben. Wir wollen die Ideen und Herausforderungen, aber auch die Problemstellungen stärker in unserem Betriebsrat und den gewerkschaftlichen Strukturen thematisieren und angehen.

Wir haben schon viel gemacht und auch viel erreicht. So sind wir der Bosch-Standort mit den flexibelsten Arbeitszeiten durch unsere Regelungen zu den 40 Stunden-Verträgen, den Arbeitszeitkonten und dem Flexkonto mit +/- 160 Stunden.

Innovationen und Weiterentwicklungen in den Arbeitsbedingungen sind aber dennoch notwendig, um weiterhin ein attraktiver Standort für die MitarbeiterInnen zu sein. Wer weiß das besser als die Beschäftigten selbst, die genau aus diesen Gruppen herauskommen.

Deswegen benötigen wir MitarbeiterInnen, die bereit sind, sich zu engagie-

ren und Verantwortung hierfür zu übernehmen. Als Betriebsrat, als IG Metall-Vertrauensfrau oder -Vertrauensmann oder einfach als Person, die sich mit uns über die Themen austauscht, die einen gerade umtreiben. Möglichkeiten zum Einsatz gibt es viele.

Sind Sie bereit, aktiv zu werden, dann melden Sie sich doch bei uns. Kontakte werden auf Wunsch natürlich vertraulich behandelt.

Ansprechpersonen hierfür sind beispielsweise Daniel Müller, Wulf Siefert, Christa Hämmerle, Walter Bölk und Klaus Ritter sowie die weiteren Mitglieder des A-Teams (siehe Foto im nebenstehenden Artikel).

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Wulf Siefert zur Wirtschaftskrise, Zukunftsthemen und Beschäftigungssituation

Zur Wirtschaftskrise. Wenn es nur eine wäre!

Nein, was wir erleben, sind überlagerte Struktur-, Absatz- und Finanzkrisen mit einem Ausmaß schlimmer noch als in der Weltwirtschaftskrise 1929. Bei dieser Aufzählung wird eine noch viel bedeutendere und bedrohlichere Krise ausgeblendet. Ich meine die Klimakrise.

Ursachenforschung, Maßnahmen und Lösungen sind für alle Krisen dringend geboten. Gleichzeitig sollten wir die Krisen als Chance nutzen, um Veränderungen und Verbesserungen zu erreichen.

Auch wir in Reutlingen können daraus Chancen wahrnehmen, um zum Einen unabhängiger vom Automobil zu werden und zum Anderen sich für neue Antriebstechniken zu rüsten.

Unsere Leitungen und die Entwicklungsbereiche sind gefordert, dass wir

in diesen Bereichen Fuß fassen und diesen Standort nutzen, um dementsprechende Neuanläufe zu schaffen. Kompetenzzentren in Verbindung mit Planungs- und Fertigungsbereichen sind eine ideale Verbindung, um sich kompetent und schnell aufstellen zu können.

Die derzeitige Beschäftigungssituation am Standort erweist sich zur Zeit als verhältnismäßig stabil mit leichtem Trend zum Positiven. Im November waren wir in keinem Bereich mehr in Kurzarbeit. Im Dezember war in den direkten Bereichen kein TV Beschäftigungssicherung mehr notwendig und zum Teil wurde sogar der Schichtplan 3 angewandt.

Im Januar ist aus jetziger Sicht nur bei RtPI/MFM und RtPI/MFW TV Beschäftigung nötig und es wird für die Bereiche RtP2/MFT-W 078600 und RtPI/MFM Ausleihungen oder Versetzungen zum Beschäftigungsausgleich kommen.

Ebenfalls endet Ende Januar die Anwendung der Stufe 4 der Betriebsvereinbarung zum TV Besch für die indirekten Bereiche.

Es bleibt abzuwarten, was in 2010 auf uns zukommt.

Ein wichtiges Etappenziel haben wir innerhalb dieser Aussicht schon erreicht: die mindestens dreimonatige Aussetzung der Kurzarbeit. Somit können wir notfalls wieder die Möglichkeiten zur Kurzarbeit und TV Beschäftigung als Regelwerk nutzen, um Kündigungen zu verhindern.



Dora Paraskeva, die ‚Neue‘ unter den freigestellten BetriebsrätInnen

Ich bin 36 Jahre alt und komme aus dem RTP1/MFS und war dort als Maschinenbedienerin (heute neu-deutsch: ‚Operator‘) tätig.

Beim Bosch angefangen habe ich Ende November 1997 für drei Wochen mit einem befristeten Vertrag. Nach mehreren Verlängerungen habe ich dann im Herbst 1998 meinen Festvertrag bekommen. Das war beim RTP2/MOE (damals RTW2/FHG) in der ABS-Fertigung im Bau 140. Im Jahr 2000 wurde ich dann von meinen KollegInnen beim ABS zur Vertrauensfrau der IG Metall gewählt und zwei Jahre später wurde ich dann als Bereichsbe-

triebsrätin für den Bau 140 gewählt. 2004 wurde ich dann ins ESL-Team des RTP2 in den Bau 308 geholt.

In meiner ersten Wahlperiode war ich im AK Personal-Arbeiter bei Smara Calotrapezi und im AK Frauenförderung-Frauengleichstellung bei Christa Hämmerle, in dem ich heute noch tätig bin. 2006 wurde ich noch Mitglied in der Projektgruppe ‚Einführung ERA am Standort Reutlingen‘ bei Jochen Betz und seit Mitte 2009 Mitglied im BET (Betriebliches Eingliederungsteam). Außerdem war ich ab Sommer 2009 mit im Kernteam ‚Integration Rommelsbach‘, was eine sehr große Herausforderung war.

Seit Oktober 2009 habe ich nun das ‚Erbe‘ von Smara Calotrapezi angetreten und bin als Sprecherin des AKs Personal-Arbeiter von Seiten des Betriebsrats verantwortlich.

Gewerkschaftlich aktiv bei der IGM-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen bin ich seit 2002 als Mitglied des AKs Migration (früher Ausländerausschuss) und bin dort seit 2004 die stellvertretende Sprecherin von unserem Bülent Bengi.

Beim Bosch Reutlingen haben wir auch seit 2008 einen AK Migration ins Leben gerufen, in dem ich auch Stellvertreterin von Bülent bin.

Ich wünsche mir, dass wir, so wie wir in die Krise rein gegangen sind, auch alle gemeinsam wieder raus gehen und dass wir weiterhin solidarisch zusammenhalten. Das ist jetzt wichtiger denn je. Jetzt lass ich alles auf mich zukommen, freue mich auf meinen neuen Job und hoffe, dass ich offen, ehrlich und erfolgreich eure Interessen umsetzen kann.

Dora Paraskeva (Tel.: 37800)



Veränderung im Betriebsrat

Theodora Paraskeva wurde vom Betriebsrat für das Amt einer freigestellten Betriebsrätin gewählt. Dora wird in erster Linie personelle Angelegenheiten im gewerblichen Bereich bearbeiten. Wir wünschen Dora eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit und eine glückliche Hand im Umgang mit den Personalreferenten der Personalabteilung!

Durch das Ausscheiden von Smara Calotrapezi (BER-Rt) und Hartmut Müller (RtPI/MFT) aus dem Betriebsrat rücken Reiner Wolk (RtP2/MOE2-W078498) und Alkan Bahtikara (RtP2/MFT-W078410) als ordentliche Betriebsräte nach. Wir wünschen Smara und Hartmut Gesundheit und Freude in der Rente und Reiner und Alkan alles Gute für ihre Arbeit als Betriebsräte im Sinne der Beschäftigten!



Im Gespräch mit Smara Calotrapezi, die in den wohlverdienten Ruhestand gegangen ist

in+direkt: Smara, wann bist Du nach Deutschland gekommen?

Smara: Im Dezember 1966 bin ich nach Deutschland gekommen und habe dann in der Strickerei Pfrommer (heute Schwenk und Sohn) mit dem Arbeiten begonnen.

Wie war es damals mit der Sprache für Dich?

Ich habe 1967 Privatunterricht genommen, um die deutsche Sprache zu erlernen, das waren damals 40 Stunden. Außerdem habe ich dann zuhause immer mit Büchern die Grammatik gelernt. Mir war damals schon klar, dass man in einem fremden Land nicht existieren kann, ohne die Sprache zu können.

Wie und wann bist Du dann zum Bosch in Reutlingen gekommen?

Ich bin einfach nach meiner Schicht vom Pfrommer zum Bosch gegangen und habe nachgefragt, ob man Leute beim Bosch einstellt. Dann kam ich in einen Warteraum und wartete dort, bis mich jemand zu einem Gespräch holte. Das war dann das Vorstellungsgespräch und nach dem Gespräch wurde mir gesagt, ich könne morgen dann beim Bosch anfangen. So einfach war das damals! Mein erster Arbeitstag war am 11.11.1968 (kein Witz) um 8.00 Uhr morgens. Begonnen habe ich beim Bosch dann bei den Hubmagnetschaltern im Bau 121/ EG.

Wie lief das denn damals mit den ausländischen Arbeitern?

Damals ist der Personalchef, Herr Zindel, persönlich nach Griechenland und in die Türkei gereist, um dort Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Bosch Reutlingen anzuwerben. Die Mitarbeiter wurden dann von Kopf bis Fuß ärztlich untersucht und, wenn jemand die Untersuchungen zur Zufriedenheit bestand, bekamen die Kollegen einen Arbeitsvertrag, der auf ein Jahr befristet war. Damit konnten sie

dann nach Deutschland kommen. Sobald die Kollegen dann in Deutschland waren, wurde ihnen ein Dolmetscher an die Seite gestellt. Ein Großteil dieser vielen Kollegen wurde dann in Baracken untergebracht, die damals auf der Fläche waren, auf der heute das TOR 1 ist.

Wie ging es dann bei Dir weiter?

1970/71 ging ich dann in den Elektronik-Bereich, der erst mit drei Mitarbeitern begonnen hatte. Als ich dann dort hin kam, waren schon mehr Mitarbeiter beim Abgleich. 1977/78 habe ich dann bei der neu aufgebauten Hybrid-Abteilung begonnen im Bau 121/2. Mit zwei Kollegen wurde ich für drei Monate nach Feuerbach geschickt, um dort eingelernt zu werden. Anschließend kam dann die Hybrid-Produktion nach Reutlingen.

Wann begann Deine Laufbahn in der IGM?

1973 wurde ich als Vertrauensfrau wegen meinem vorherigen Engagement für die Kolleginnen und Kollegen gegenüber den Vorgesetzten gewählt. 1973 war ich dann auch aktives Mitglied im IGM-Ausländerausschuss, in dem ich Mitglied bis zum Ausscheiden beim Bosch blieb. Mit den Ausländerausschussmitgliedern haben wir damals den Verein RIDAF (Reutlinger Initiative deutsche und ausländische Familien gGmbH) gegründet, wo dann z.B. Deutsch-Kurse begonnen haben und viele anderen wichtigen Dinge wie Beratungen, Unterstützungen bei Amtsgängen usw.. RIDAF gibt es heute immer noch!

Wann bist Du dann Betriebsrätin geworden?

1975 habe ich das erste Mal für den Betriebsrat kandidiert und durch die damalige Persönlichkeitswahl bin ich gleich ordentliches Mitglied des Betriebsrats geworden.

Wie ging es dann bei Dir weiter?

Im Mai 1985 wurde ich dann freigestellte Betriebsrätin, mein damaliges Arbeitsgebiet war Soziales und Wohnungen. Später habe ich dann das Themengebiet Personal-Arbeiter übernommen. Und bei diesem Themengebiet hat man jeden Tag etwas Neues erlebt, von daher war es sehr interessant.

Betriebsratsarbeit oder generell die Interessensvertretung steht ja stark in Verbindung mit der IG Metall. Was ist für Dich der größte Erfolg unserer Gewerkschaft?

Die 35 Stunden-Woche. Um sie durchzusetzen, wurde damals sieben Wochen gestreikt. Dann wurde der 35 Stunden-Tarifvertrag stufenweise umgesetzt, was auf alle Fälle mehr Beschäftigung und dadurch mehr Einstellungen gebracht hat.

Willst Du uns ‚Jungen‘ noch etwas auf den Weg mitgeben?

Ich finde, dass die jungen Leute sich gewerkschaftlich und auch sonst mehr engagieren sollten. Auch sollte mehr Solidarität untereinander gelebt werden, denn das ist heute wichtiger denn je. Von nichts kommt nichts, vom Himmel fällt auch nichts und die kommenden Jahre werden nicht einfach sein.

Welchen Wunsch hast Du für unseren Standort noch?

Ich wünsche mir, dass der Standort Reutlingen die Krise übersteht ohne betriebsbedingte Kündigungen. Und dass er weiterhin so stark und groß bleibt. Ich wünsche meinen Kollegen vom Betriebsrat, dass Sie nicht erleben müssen, was ein Sozialplan und Massenentlassungen bedeuten. Denn wer das erlebt hat - und ich war eine davon - weiß, wie schlimm das ist, über Schicksale von anderen Menschen mitentscheiden zu müssen.

Danke für alles, Smara, wir wünschen Dir alles Gute!!!!

(Interviewerin: Dora Paraskeva)





6 Tage-Konti-Pilotprojekt

Informationen zum Versuch einer kurzzyklischen, vorwärts rollierenden 6 Tage-Konti-Arbeitszeit

Da es in den Reutlinger Bosch-Werken verstärkt Anfragen zum 6 Tage-Konti-Projekt gibt, wollen wir hierzu erneut informieren. Über die Gründe für die Einführung des Versuches haben wir bereits mehrfach berichtet, z.B. in der *in+direkt* Nr. 46, Seite 12 (abrufbar auf der Betriebsrat-Homepage). Hier nochmals eine Zusammenfassung des Standes und der aktuellen Entwicklung.

Aus der Belegschaft heraus gab es gegenüber dem Betriebsrat (BER) Forderungen aus den Konti-Bereichen, andere Formen der Konti-Arbeitszeit zu untersuchen, die gesundheitsverträglicher sind und eventuell bessere Möglichkeiten für Teilzeitarbeitsplätze bieten.

Verschiedene arbeitsmedizinische Studien legen dar, dass es für den Körper, vor allem für die Schläffähigkeit, besser ist, nicht in 4er Blöcken, sondern in 2er Blöcken zu arbeiten. Außerdem sei es gesünder, so die Fachleute, ‚vorwärts rollierend‘ zu arbeiten, also dass Früh-, Spät- und Nachtschicht aufeinander folgen.

Darauf wurde in einem begrenzten Bereich, der Backend-Abteilung in der Waferfab, ein Versuch mit 20 MitarbeiterInnen begonnen, der anfangs auf sechs Monate begrenzt war und dann auf Wunsch der Beschäftigten verlängert wurde. Zwischenzeitlich dauert der Versuch schon länger als 18 Monate. In den immer wiederholten halbjährlichen anonymen Bewertungen bestätigten die MitarbeiterInnen eine deutliche Verbesserung vor allem ihrer Gesundheit.

Zwischenzeitlich sind auf Wunsch eines Kollegen, der wegen gesundheitlicher Probleme nicht mehr im 4 Tage-Nachtschichtblock arbeiten kann, bei Backend die Testpersonen um ihn erweitert worden. Auch dieser Mitarbeiter bewertet das Modell positiv. Die

angenommenen Verbesserungen wurden von den MitarbeiterInnen bestätigt, lediglich die Kinderbetreuung wird als ein wenig komplizierter beurteilt.

Für die Werkfeuerwehr, die um ein eigenes Pilotprojekt gebeten hatten, wurde das 6 Tage-Konti-Modell auf eigenen Wunsch zwischenzeitlich fest vereinbart.

Wie geht es weiter?

Die Werkleitung und der BER sprechen zur Zeit über eine Ausweitung des Versuches. Mitte November beantragte die Werkleitung des RtPI, dieses Modell auf **alle** RtPI-Minifactories mit Konti-Arbeitszeit ab 1.1.2010 probeweise für maximal ein Jahr auszudehnen.

Der Betriebsrat lehnt eine flächendeckende Ausdehnung des Versuchs **ohne Rücksprache mit den Betroffenen MitarbeiterInnen** ab. Stattdessen hat er Verhandlungen über eine Ausweitung des Pilotversuches und die Rahmenbedingungen eingefor-

dert, bei der die Interessen der Belegschaft berücksichtigt werden muss.

Dies würde bedeuten, dass der Start frühestens ab Ostern 2010 sein könnte.

Der BER wird ab dem 14.1.2010 bis Ende Januar mit allen MA, die davon betroffen sind, reden, ob Probleme beispielsweise bei der Pflege von Familienmitgliedern oder bei der Kinderbetreuung vorliegen. Es besteht Einigkeit darüber, dass für Jeden oder Jede mit Problemen vor Einführung des Probe-Konti eine zufriedenstellende Lösung erzielt wird.

Eine Ausweitung des Tests ist hilfreich, um konkretere und besser zu bewertende Erkenntnisse über das kurzzyklische Konti-Modell zu bekommen. Im Falle einer Ausweitung wird es ebenfalls anonyme Befragungen und Auswertungen geben.

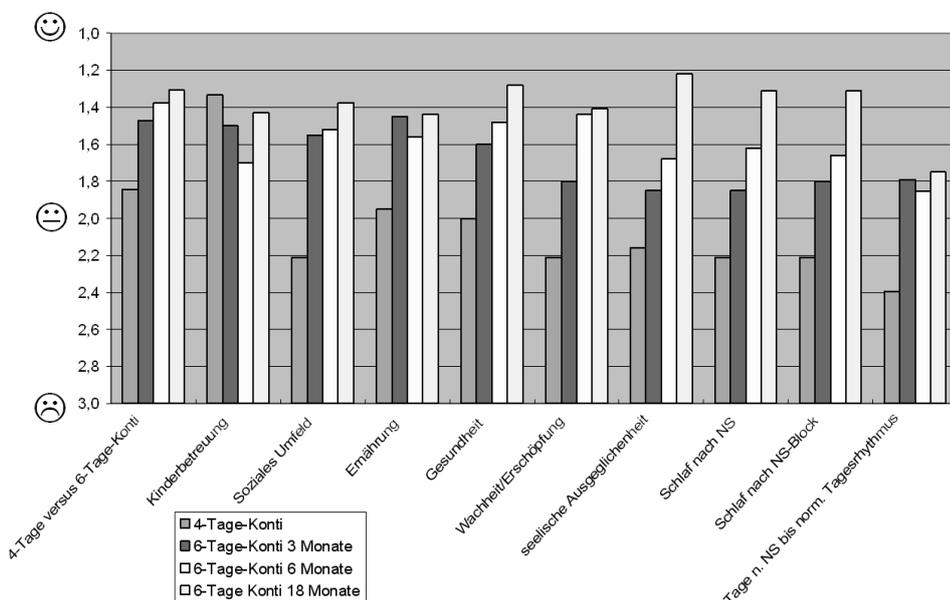
Zuerst wird die bestehende Konti-Arbeitszeit bewertet und anschließend in bestimmten Abständen die neue Konti-Arbeitszeit.

Die Bewertungen der teilnehmenden MA werden veröffentlicht.

Eine flächendeckende Einführung dieser Kontiarbeitszeit auf Dauer ist noch nicht absehbar. Entscheidend dabei ist die Akzeptanz der Beschäftigten.

Ergebnisse der letzten Befragung zum 6 Tage-Konti-Pilotprojekt

Backend: Vergleich 4 versus 6-Tagekonti vor sowie 3, 6 und 18 Monate nach Umstellung





Was steht denn da?

IG Metall Vertrauenskörper stellt neue Infoständer auf

Wir sind mitten in einer großen Wirtschaftskrise. Tag täglich ändern sich die Prognosen über die Lage. Wir sind von sogenannten Lobbyisten und deren Medienmacht so umringt, dass wir uns in vielen Fällen unsere Meinung nicht wirklich selber bilden können. Wir glauben zwar manchmal, über das Geschehen Bescheid zu wissen. Aber je nach Berichterstattung der kapitalistischen Medienriesen ändert sich auch unser Empfinden in positiver wie negativer Richtung.

Es ist sehr schwierig, sich als abhängig Beschäftigte die richtigen und wichtigen Informationen zu holen. Dabei ist es gerade in solchen schwierigen Zeiten sehr wertvoll, Informationen zu erhalten, die uns unmittelbar betreffen und nicht von den Interessen der Kapital- und Arbeitgeberseite bestimmt sind.

Wir wollen als Vertrauenskörperleitung der IG Metall für einen verbesserten betrieblichen Informationsfluss sorgen. Unsere Betriebszeitung **in+direkt** bringt euch die

wichtigsten Neuigkeiten über unsere hiesigen Standorte von Bosch und AL. Die **metallzeitung** und andere Publikationen der IG Metall sorgen für wahrheitsgemäße und kritische Berichterstattung im Sinne der ArbeitnehmerInnen. Somit unterscheiden wir uns grundsätzlich von den Massenmedien.

Lange Rede, kurze Sinn: Wir wollen möglichst alle im Betrieb erreichen, sowohl direkte, als auch indirekte KollegInnen und sie mit aktuellen Informationen versorgen.

In Bälde werden wir unsere IG Metall-Infoständer aufstellen, nachdem die alten Pappständer nicht mehr überall zur Verfügung stehen bzw. in einem schlechten Zustand sind. Auf den Tafeln sollen mittelfristig die zuständigen BetriebsrätlInnen und Vertrauensleute in den jeweiligen Bereichen mit Bildern, Namen und Funktionen vorgestellt werden.

Unabhängig davon stehen unsere Betriebsrä-

tlInnen und Vertrauensleute der IG Metall natürlich unseren KollegInnen jeder Zeit Rede und Antwort.

Ich hoffe für die Zukunft uns allen gute Neuigkeiten und wünsche euch allen Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins Jahr 2010!

Für die IG Metall-VK-Leitung,

Bülent Bengi



Verlieren Vertrauensleute nach Versetzung ihr Mandat im IGM-Vertrauenskörper?

Nein, denn Vertrauensleute sind die AnsprechpartnerInnen der IG Metall im ganzen Betrieb und behalten deshalb ihr Mandat. Natürlich sind sie bestrebt, sich in ihrer neuen Abteilung das Vertrauen der KollegInnen zu erwerben. Diesen steht es selbstverständlich frei, sich an die Vertrauensperson ‚ihrer Wahl‘ zu wenden.

Vertrauensleute setzen sich ehrenamtlich für die Belange der KollegInnen ein. Sie helfen bei Problemen und

informieren über gewerkschaftliche und betriebliche Themen. Sie stellen ein wichtiges Bindeglied zwischen der Belegschaft und dem Betriebsrat sowie der IG Metall dar.

In diesem Sinne herzlichen Glückwunsch zur Verstärkung durch ‚neue‘ Vertrauensleute in den Abteilungen und Werkstätten!

Auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit,

Eure VK-Leitung

Aus der Gerüchteküche:

„Geplante Kurse zur Industriefachkraft für Fertigungstechnik und die Elektrofachkraftschulung werden nicht wie geplant in 2010 stattfinden.“

Das stimmt so nicht. Die Kurse finden wie geplant auch in 2010 statt. Angemeldete TeilnehmerInnen werden rechtzeitig vor Kursbeginn über den Veranstaltungsort und den zeitlichen Rahmen informiert. Lediglich bei den Mechaniker-Azubis soll der EFK-Kurz gestrichen werden (siehe Seite 17).



Jung, qualifiziert, arbeitslos

Jugendliche und junge Erwachsene sind die ersten Verlierer der Finanz- und Wirtschaftskrise

Wer einen Ausbildungsvertrag in der Tasche hat, hat einen Job fürs Leben!!! Diese Tradition wurde schon lange gebrochen.

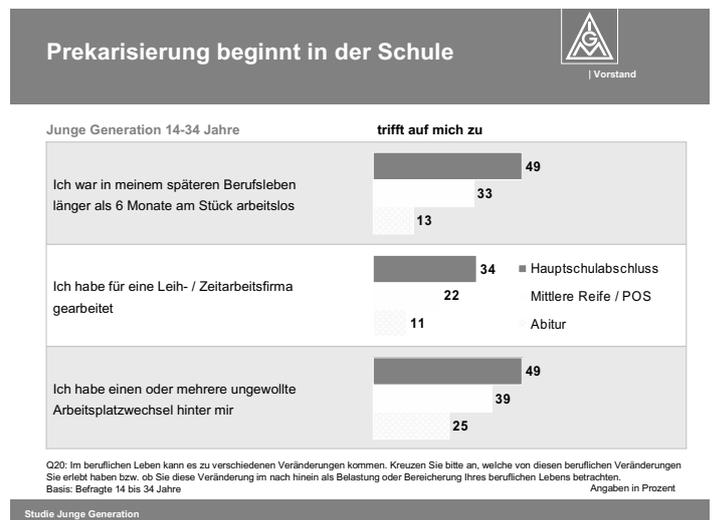
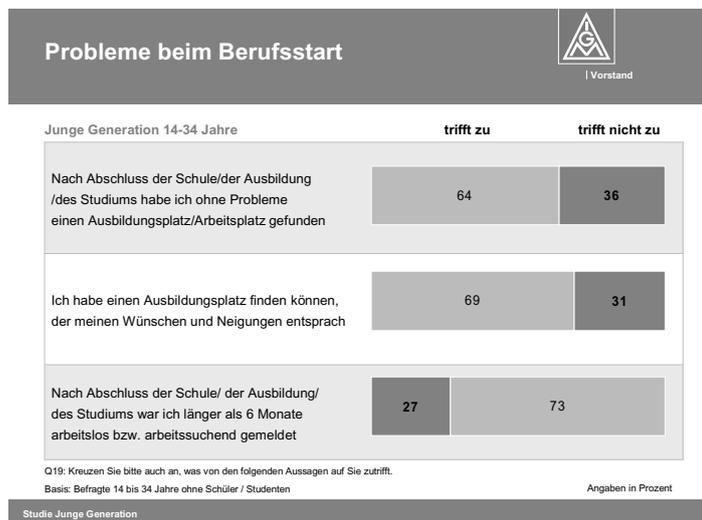
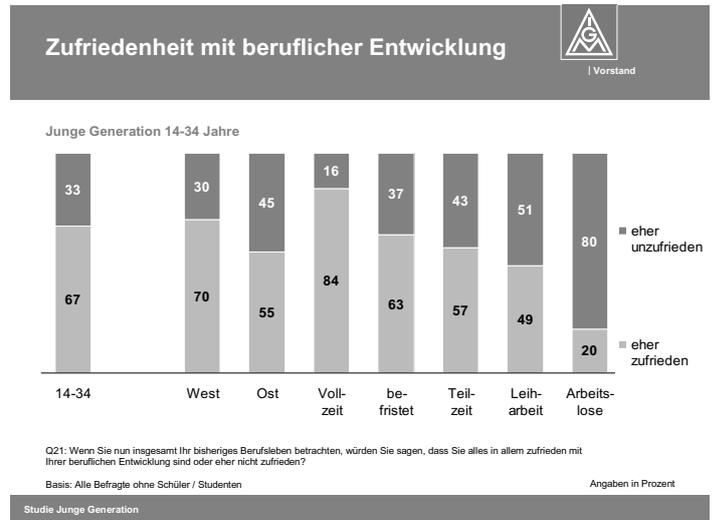
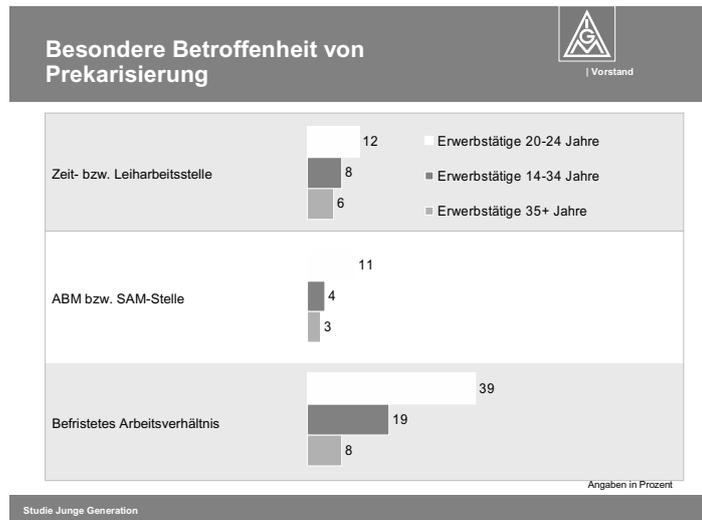
Anfang der 70er Jahre befand sich Deutschland noch im Aufbau, jede Hand wurde gebraucht und einen Arbeitsplatz zu finden, war kein Problem. Die erste große Arbeitslosigkeit erlebte die Bundesrepublik in den Jahren 1980 - 90 mit einem Höchststand bei der Jugendarbeitslosigkeit. Mit der Wirtschaftskrise 2008/09 erreicht die Massenarbeitslosigkeit ihren dramatischen Höhepunkt und ein Ende ist noch nicht in Sicht. Für die Altersgruppe der

unter 25-Jährigen verstärken sich die Probleme durch die von Politik und Wirtschaft geforderte Erhöhung der Lebensarbeitszeit.

Analysiert man die Zahlen der arbeitslosen 20 - 24 Jährigen, stiegen diese im August 09 im Vergleich zum Vorjahr knapp dreimal stärker an als bei den übrigen Beschäftigten. Viele Jugendliche erfahren die gesellschaftliche Spaltung bereits in jungen Jahren und machen Erfahrung mit dem Fürsorgestaat und Hartz IV, noch bevor sie in der Arbeitswelt Fuß fassen können. Ein Grund dafür ist, dass viele junge Beschäftigte nach Ende ihrer Ausbildung entweder nicht übernommen

werden oder nur befristet eingestellt werden. Die Chancen, dass Einsteiger in der Zeit, in der Kurzarbeit boomt, in ihrem Beruf eine Stelle finden, sind nicht sonderlich groß. In der stark kriselnden Metall- und Elektroindustrie haben Tarifverträge der IGM bisher das Schlimmste noch verhindert. Noch sichern sie den Jugendlichen nach Ende der Ausbildung ein weiteres Jahr im Betrieb zu. Doch im nächsten Jahr strömen auch sie auf den Arbeitsmarkt.

Das Problem ernsthaft zu lösen, erfordert mehr als ein paar kleine Maßnahmen, nötig ist ein Gesamtpaket, bestehend aus guter Bildung, Ausbildung und Arbeit. Die Wirtschaft darf in der Krise durch kurzichtiges Kostendenken nicht die Zukunft junger Menschen und somit auch die Sicherung des Fachkräftebedarfs gefährden.





Der Kampf hat begonnen

Anfang des Jahres noch versicherte die Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH, dass trotz Wirtschaftskrise und der daraus entstehenden Kostenreduzierungen für BOSCH an der Ausbildung nicht gespart werden würde. Auch der Firmengründer Robert Bosch selbst hielt während wirtschaftlicher Krisenzeiten, im vergangenen Jahrhundert seine Auszubildenden und war gegen Einbußen in diesem Bereich.

Am 18. September verkündete die Ausbildungsabteilung offiziell, den Elektrofachkraftkurs für die auszubildenden Mechaniker zu streichen.

Als sie dies erfuhren, waren sie natürlich bestürzt, da in der „Produktion draußen“ mittlerweile so gut wie jede Maschine mechanische sowie elektronische Komponenten beinhaltet und ohne diesen Kurs ein Bedienen solcher Maschinen für Facharbeiter unmöglich ist.

Deshalb ist dieser Kurs für jeden Mechaniker ein essentielles Werkzeug!!!

Daraufhin reagierten Azubis aller Ausbildungsberufe betroffen und voller Mitgefühl und suchten nach einer Möglichkeit, sich zur Wehr zu setzen.

Sie nutzten den Jugendvertrauenskörper der IG Metall als Medium, um sich zu organisieren. Dessen Betreuer sind die JAV-Mitglieder Jörn Friede und Guiseppe Anello.

Infolgedessen gab es mehrere Sitzungen, bei denen unterschiedliche Möglichkeiten zum Kampf für die Erhaltung des EFK-Kurses in Erwägung gezogen wurden.

Man kam zu dem Ergebnis, die Belegschaft durch Flugblätter kombiniert mit Plakaten zu informieren.

Außerdem fanden Mitte Oktober schon Aktionen in der Ausbildungswerkstatt statt, unter anderem eine Unterschriftenaktion, bei der sich ca. 150 Azubis und Mitarbeiter die zur Weiterbildung im BAU 501 waren, spontan beteiligten.

Paul Bohn und Rabia Kocer

Umweltrally im Oktober 2009

Azubis lernen ihre Umwelt kennen

Wie jedes Jahr veranstaltete auch dieses Jahr wieder die Jugendvertretung Bosch in Zusammenarbeit mit der JAV von AL die Umweltrally. Alle 69 Azubis des ersten Lehrjahres haben drei Tage miteinander in gemischten Gruppen die unterschiedlichsten Abteilungen am Standort kennengelernt.

Ihnen wurde gezeigt, wie der Umweltschutz in der Abteilung betrieben wird und was die Abteilung für Erzeugnisse produziert.

Sie waren in Kleingruppen eingeteilt und haben Infotafeln erarbeitet. Am letzten Tag wurden die Tafeln von den Azubis präsentiert und nach Kreativität der Präsentation und Darstellung der Tafeln bewertet.

Die Umweltrally soll den Auszubildenden Eindrücke über Umweltschutz am Standort sowie draußen im täglichen Leben geben, dazu besichtigten sie am zweiten Tag die Wasseraufbereitungsanlage in Honau sowie ein Wasserkraftwerk in Kirchentellinsfurt.



Ein wichtiger Teil der Umweltrally ist auch die durchgeführte Feuerlöschunterweisung durch die Werkfeuerwehr.

Die Jugendvertretung bedankt sich ganz herzlich bei den kooperierenden Abteilungen:

RtP2 MFT2; RtPI MFS1; RtP2 CLP22; RtPI MFW4; FCM-Rt; WFW-Rt; WAR-Rt; HSE-Rt,

sowie bei den Sponsoren für die zahlreichen Preise:

IG Metall Reutlingen; STORK GmbH; AE/CIP; HRL30-Rt; AE/MKC; RtP2 CIP-S; BKK Bosch.

Wir freuen uns schon darauf, nächstes Jahr wieder die Umweltrally durchführen zu können.

Michael Kober
JAV Bosch Reutlingen





Verwunderliches kam bei der JAV-Wahl zum Vorschein

„Kamikaze“, so der Titel einer Jugendzeitschrift der CGM (Christlichen Gewerkschaft Metall), warb für die eigene Kandidatenliste zur JAV-Wahl.

Ich meine, jeder kann tun und lassen, was er will. Aber auch denken, was er will. Für mich ist es schon verwunderlich, wie die ‚christliche‘ Gewerkschaft ihre Werbung für die Jugend betreibt. Es ist zugegebenermaßen schwierig, einen Namen für ein Magazin für Jugendliche zu finden, das diese auch zum Lesen animiert. Dennoch ist für mich verwunderlich, dass eine sich christlich nennende

Gewerkschaft glaubt, ihre Werbung mit einem Begriff aus dem zweiten Weltkrieg aufmotzen zu müssen.

Konkret wurde dies mit dem Begriff ‚Kamikaze‘ gemacht. Das japanische Wort ‚Kamikaze‘, so schreibt der Duden, bedeutet ‚japanischer Kampfflieger im 2. Weltkrieg, der sich mit seinem Flugzeug auf das feindliche Ziel stürzte‘. ‚Kamikaze‘ ist der Name der Jugendzeitschrift der CGM. Darin werden unter anderem Spiele rezensiert mit den Worten ‚Eine gute Mischung zwischen Befehlen und Balern‘.

Als Christ und als Gewerkschafter wehre ich mich dagegen, wenn die virtuelle Tötung am Computer als ‚gute‘ Freizeitbeschäftigung für junge Menschen gepriesen wird. Selbiges gilt auch dann, wenn Kriegshandlungen, die den Tod vieler Menschen kosteten, mit christlichen Werten in Verbindung gebracht werden.

Ich positioniere mich mit der IG Metall (auch ohne den Begriff ‚christlich‘ im Namen zu tragen) eindeutig gegen alle Kriege in der Welt. Wir machen mobil, um gegen diese Art der Auseinandersetzung zu demonstrieren. Ich würde mich freuen, wenn sich viel mehr Menschen weltweit gegen Kriege einsetzen würden. Krieg und Gewaltverherrlichung haben weder in unserer Gesellschaft noch im Arbeitsleben etwas zu suchen.

Von einer Gewerkschaft verlange ich dazu klare Positionen im Sinne der Menschlichkeit und des solidarischen Handelns. Zum Glück finden wir das bei der IG Metall.

Daniel Müller
Betriebsratsvorsitzender

Jede Stimme zählt Im Frühjahr 2010 wird wieder der Betriebsrat für die Reutlinger Belegschaft gewählt

Blickt man auf die Geschehnisse in der Welt, dann wurde in den letzten Monaten deutlich, in welcher glücklicher Lage wir uns befinden, wenn es darum geht, seine Meinung frei äußern zu können. Ob es darum geht, sich Gehör zu verschaffen, Positionen zu äußern oder auch frei und geheim wählen zu dürfen. Berichte aus dem Iran, Birma oder Afghanistan haben uns deutlich gemacht, dass es gilt, diese Errungenschaften auch zu nutzen. Schließlich müssen andere Menschen in ihrer Verzweiflung und im Kampf für diese Rechte heute noch ihr Leben lassen.

Die Wahl ist aber nicht nur deswegen wichtig, um demokratische Grund-

rechte auszuüben, sie kann auch ein Abbild dessen sein, wie der Betriebsrat in den letzten vier Jahren gehandelt hat und was er geleistet hat.

In unserer Betrachtung dieser Amtszeit kamen viele Themen auf, die bereits heute fast schon wieder in Vergessenheit geraten sind: z.B. Vereinbarungen zur Investition in die 200mm Fabrik, zur Stärkung der Entwicklung am Standort Reutlingen durch die Ergänzungsverträge, zu den Bestandsabbautagen, der Kurzarbeit und den Regelungen zum TV Besch und nicht zu letzt die Vereinbarungen in Verbindung mit dem Auslauf in Rommelsbach.

Wir möchten Euch hiermit auffordern, die Erfolge des Betriebsrates in Reutlingen anzuschauen und seine gesamte Arbeit zu betrachten. Das ist wichtig, um ein möglichst objektives Votum abgeben zu können und um sich mit dem Gedanken einer aktiven Mitarbeit in der bevorstehenden Amtszeit zu befassen.

Die Krise wird uns auch in den kommenden Jahren beschäftigen. Die Arbeit des Betriebsrates wird sicherlich weiterhin unter dem Motto ‚Handeln in der Krise‘ stehen. Wir werden die Zeit nutzen müssen, um auf der einen Seite Strukturen dort anzupassen, wo es notwendig ist und auf der anderen Seite die Strukturen zu erhalten, die es ermöglichen, weiterhin erfolgreich arbeiten zu können.

Wir blicken optimistisch in die Zukunft. Denn wir haben in Reutlingen sehr gute Voraussetzungen, um die kommenden Herausforderungen gemeinsam, gut und erfolgreich gestalten zu können.

Unterstützen Sie diese Arbeit durch Ihre Stimme und gerne auch durch Ihre Mitarbeit!

**Daniel Müller, Wulf Siepert,
Thorsten Dietter, Bülent Bengi**



Persönlichkeitswahl oder Listenwahl?

Wie wird Ihr Betriebsrat im März 2010 gewählt? Die Entscheidung ist gefallen. Die CGM wird eine eigene Liste für die kommenden Betriebsratswahlen einreichen. Persönlichkeitswahl kann deswegen wieder nicht stattfinden.

Seit nunmehr 1992 finden die Betriebsratswahlen bei Bosch in Reutlingen nach dem Prinzip der Listen- oder auch Verhältniswahl statt. Das bedeutet, dass man sich nur zwischen den eingereichten Wahllisten entscheiden kann und nicht für einzelne KandidatInnen. Die Frage, ob die zukünftigen Betriebsratsmitglieder durch einfache Stimmenmehrheit (Persönlichkeitswahl) oder durch eine fest

vorgegebene Reihenfolge einer Liste sich zusammensetzen, wird lediglich dadurch entschieden, ob nur eine Liste beim Wahlvorstand eingereicht wird oder mehrere. Beide Varianten lässt das Betriebsverfassungsgesetz zu, wenngleich wir als IG Metall-Innen die Persönlichkeitswahl als den Weg ansehen, bei dem der Wählerwille den Ausgang der Wahl direkt entscheidet und der dadurch der attraktivere Weg ist.

Leider hat die CGM uns Ende November definitiv mitgeteilt, dass sie nicht bereit ist, unser Angebot einer gemeinsamen Liste anzunehmen. Dies bedeutet ein weiteres Mal das Aus für eine Persönlichkeitswahl am Standort Reutlingen.

Parkplatzsituation und Beleuchtung

Der Betriebsrat hat in der letzten Sitzung mit dem Bereichsvorstand und den Werkleitungen die Parkplatzsituation in Reutlingen und die fehlende bzw. nicht ausreichende Beleuchtung auf den Parkplätzen angesprochen.

Um die Parksituation zu verbessern wird ab März 2010 mit dem Ausbau einer neuen Parkfläche in

der Nähe des Parkhauses (ehemaliges Milchwerk) begonnen. Die Parkplätze sollen ab Juli 2010 zur Verfügung stehen.

Die generelle Beleuchtung auf sämtlichen Parkflächen (Bantlinstrasse, Versorgungsamt und Gries) wird durch FCM ermittelt und Lösungen durchgeführt.



Brief zum Thema Asbest

Angebot der Berufsgenossenschaft für eine Vorsorgeuntersuchung zur Früherkennung von Asbesterkkrankungen

Die für uns zuständige Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro (BGETE) hat in Abstimmung mit Bosch und dem Gesamtbetriebsrat (GBR) Anfang November diesen Jahres einen Fragebogen wegen einer Vorsorgeuntersuchung wegen möglichen Asbesterkkrankungen an euch versandt.

Den Fragebogen haben alle MitarbeiterInnen bekommen, die vor 1994 bei Bosch beschäftigt waren. Vor 1994 deshalb, weil Asbest ab 1993 verboten ist und es als gesichert gilt, dass bei Bosch danach kein Asbest mehr verwendet wurde. Vor 1993 wurde auch bei Bosch in Reutlingen Asbest verwendet, z.B. im Bau 206 rote Masse, an den Lötwellen, an Diffusionsöfen und bei der Verwendung von Hitzeschutzhandschuhen. Auch diejenigen, die vor ihrer Anstellung bei Bosch Kontakt mit Asbest hatten, sollten den Fragebogen ausfüllen, sie sollten im Fragebogen dann den oder die Arbeitgeber angeben, bei denen Sie beschäftigt waren.

Die ausgefüllten Fragebögen werden dann von der BGETE ausgewertet und gegebenenfalls bekommen die Betroffenen dann einen Untersuchungstermin bestätigt. Alle Anderen, die keinen Kontakt mit Asbest hatten oder eine Vorsorgeuntersuchung nicht wünschen, brauchen den Fragebogen auch nicht zurückschicken. Durch ein Nichtzurückschicken des Fragebogens kann es zu keinen Nachteilen bei etwaigen Leistungen der BGETE kommen.

Hans-Peter Kern
BER-Rt, Tel.: 4562



Liebe KollegInnen und Kollegen,

Ende des Jahres kommen bekanntlich die Jahresrückblicke. Es war ein hartes Jahr, dieses 2009 - für uns alle. Vielfach haben wir Verzicht geübt und hatten auch im einen oder anderen Fall mit unseren Existenzängsten ganz schön zu kämpfen.

Wir haben die ehemaligen Dioden- und Rommelsbach-Beschäftigten untergebracht - alle zusammen, nach dem Motto: ‚Was wir alleine nicht schaffen, schaffen wir dann zusammen.‘ So haben wir die Kollegen integriert und ich denke und hoffe, sie fühlen sich im Fall der Rommelsbacher angekommen am Standort Reutlingen.

Denn es ist nicht einfach, noch mal von vorne anzufangen, wenn man in seinem vorherigen Arbeitsumfeld erfolgreich und angesehen war, für das, was man geleistet hat in den letzten Jahren. Gefühlsmäßig war man da ein wenig (oder auch ganz viel) Zuhause, dann kommt man wo hin, wo alles ganz anders läuft, man ist neu und die vergangen Leistungen sind nun ja Vergangenheit und hier nicht bekannt. Man muss sich die Achtung neu erkämpfen und ist aber leider auch schon ein paar Jahre älter, was es auf jeden Fall nicht einfacher macht, Neues aufzunehmen. Dazu kommt die Sorge: Wie ist es dort? Wie sind die Kollegen? Wie nehmen sie uns auf? Kann ich so arbeiten im Reinraum? Werde ich Konti schaffen? Wird meine Familie darunter leiden, wenn ich so arbeite? Fragen, die wir uns schon vor Jahren stellten, und in vielen Fällen haben wir auch schon wieder vergessen, wie das war, in einem Bereich neu zu sein.

Ihr habt Eure Lösungen gefunden, Ihr habt in der Mehrheit Euren Weg gemacht und ich bin stolz, Euch als neue Kollegen in meinem Team zu haben.

Ein anderes Thema: Es war ein ereignisreiches Jahr, dieses Krisen-Jahr. Noch nie, so bestätigen mir auch die älteren Kollegen, gab es eine solche Standort übergreifende Krise, die uns eine immens hohe Flexibilisierung unserer Lebens- und Arbeitswelt abverlangt hat, wie dieses Jahr. Wir hatten Kurzarbeit und mussten uns mit dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV

Besch) herumschlagen. Es tauchten Fragen auf: "Wie läuft die betriebliche Anwendung?", "Wie läuft das im direkten und indirekten Bereich?" Viele von uns Kollegen haben bis dato noch nicht einmal gewusst, dass sie einem direkten Bereich angegliedert sind. Dann kam die Ferienzeit und z.B. im Fall des Testzentrums auch darüber hinaus Schichtplan 3 oder 2,5.... Da bekommt der Ausdruck ‚Leben am Limit‘ eine neue Dimension. Vor allem die Nachtschichten machen einen fertig.

Aber auch die Kollegen Betriebsräte und darunter besonders die freigestellten hatten und haben sich ganz neuen Herausforderungen zu stellen. Es waren ja nicht nur all diese Regelungen wie Altersteilzeit oder Zeitkonten auszuarbeiten und zu verhandeln, sondern sie hatten auch selbst den TV Besch zu praktizieren und den erhöhten Betreuungsaufwand, der sich aus den verschiedenen Arbeitszeitmodellen ergibt, zu bewältigen. Die Kollegen verlangten auch danach, vermehrt Infoveranstaltungen durchzuführen. Zeitgleich laufen auch noch die ERA-Geschichten in zähen Verhandlungsrunden und es wurde noch die Umfrage ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ an unseren mannigfaltigen Standorten bewältigt, ganz abgesehen von den auf der Personalabteilung (HRL) neuerdings so beliebten Fehlzeitengesprächen, die oft auch die Anwesenheit eines Betriebsrats verlangt (falls die Kolleg/innen dies wünschen und, glaubt mir, wünscht es!). Natürlich war und ist da auch noch das normale Tagesgeschäft des Betriebsrats...

Außerdem wurden noch die neuen Gebäude fertig gestellt und bezogen, all dies haben wir gemeinsam geschafft, was mich auf das Wahlmotto des derzeitigen US Präsidenten zurückgreifen lässt: ‚Yes we can‘. Ja, wir können es. Be better, be Boschmitarbeiter in Reutlingen, oder?

In diesem Sinn: Frohe Weihnacht und einen gesunden und guten Rutsch ins Jahr 2010!

Tanja Wienhold
IGM-Ersatzbetriebsrätin, Facharbeiterin in der W078410

Offener Brief an die Geschäftsführung von ALRT (Automotive Lighting Reutlingen, früher Bosch RtW/K2):

Wie Sie mit Ihrer Ankündigung, die Fertigung bei ALRT zu schließen und etwa 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Straße zu setzen, verhalten sich viele Manager beim weltweiten Spiel der Global Player um Gewinn und Ruhm. In den Belegschaften tauchen dann Fragen auf: Warum bleiben die sonst so hochgehaltenen Unternehmenswerte und die Moral wie zum Beispiel ein ehrlicher Umgang und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit plötzlich auf der Strecke?

Uns würde es schon interessieren, ob die Chefs, die heute die Sicherheit und morgen den Abbau von Arbeitsplätzen verkünden, damit ruhig schlafen können. Sie, die Jahre lang viel Geld verdient haben durch unserer Hände Arbeit und die Früchte unserer Denkleistungen geerntet haben, wollen nun viele von uns mit einem feuchten Händedruck in die Arbeitslosigkeit verabschieden.

Wie können diejenigen, die erst auf Einhaltung von Vereinbarungen pochen, um sie dann selbst zu brechen, mit diesem Verlust von Werten und Moral leben? Wie schaffen sie es, die Erkenntnis und das Gefühl zu vermeiden, dass hinter jedem Arbeitsplatz ein Mensch, eine Familie und damit einige Schicksale stehen? Vielleicht versuchen sie deshalb, uns so wenig wie möglich zu treffen und uns so selten wie möglich in die Augen zu schauen?

An den meisten Vorgängen in der Wirtschaft wie im Leben sind (mindestens) zwei Handelnde beteiligt, im Fall fast aller Führungskräfte sie selbst und die nächst höhere Führungsebene. Nicht alles, was von oben kommt, muss aber nach unten weitergegeben werden, nicht jeder Befehl befolgt, denn wir befinden uns weder beim Militär, noch im Krieg.

Wann kommt endlich die Zeit, in der eine Führungskraft mal den Mut besitzt, sich gegen einen neomodischen Quatsch oder eine schreiende Ungerechtigkeit von oben zu wenden und zu wehren?



Naja, auf Zivilcourage bei den Chefs zu warten, das kann lange dauern. Es macht sicher mehr Sinn, uns auf unsere eigenen Stärken als arbeitende Menschen zu besinnen: einen gesunden Menschenverstand und viele Erfahrungen, Engagement und Zusammenhalt, Kreativität und Ausdauer, Gerechtigkeitsgefühl und Solidarität. Eines ist sicher: Wir können unsere Geschicke durch unser gemeinsames und entschlossenes Handeln beeinflussen.

Wir können der AL-Leitung klar machen, dass es für ihre Pläne der Produktionsschließung und massenhafter Entlassungen nur einen passenden Ort gibt: den Papierkorb. Wir können den Leuten in den Chefetagen eine einfache Volksweisheit klar machen: 'Schlage nie die Pferde, die den Karren ziehen!' Und wir können sie zur

Besinnung rufen, damit sie sehen, dass ihre Rechnungen hohl, gezinkt und zynisch sind, dass es Rechnungen sind, die ohne den Wirt gemacht werden, Rechnungen ohne Berücksichtigung der Gegenrechnung und ohne den Blick über den Tellerrand der eigenen Interessen.

Neben dem Vertrauen auf unsere Kraft bleibt die Hoffnung, dass die Weihnachtszeit ver(w)irrten Köpfen ein wenig Erleuchtung bringt und dass das Christkindlein dann freudig verkünden kann: 'War alles nur eine dumme Idee. Klar wird bei ALRT niemand entlassen und die Fertigung bleibt! Basta!'

Albert Kunze
IG Metall-Vertrauensmann bei Bosch
RtP2/MOE22-W 078030

Doppelrätsel-Preisausschreiben:

I. Das 4 Liter-Problem

Sie haben zwei Behälter. Der eine fasst drei Liter, der andere fünf Liter. Sie stehen vor einem Brunnen und treffen einen Bekannten, der von ihnen genau vier Liter haben will. Wie stellen Sie das an, wenn Sie nur Ihre zwei Behälter benutzen dürfen? Sie dürfen die Behälter beliebig oft verwenden.

2. Kreuzworträtsel siehe unten

Verwenden Sie die deutschen Sonderzeichen (äöüß) - also nicht ae, oe etc. schreiben

	1	2	3		4	5	6	7	
8					9				10
11				12				13	
14			15				16		17
18		19					20	21	
	22					23			24
25		26			27		28		29
30	31		32	33		34			35
36		37		38				39	
40			41				42		
	43					44			

Waagrecht

- 1 Im Jahr
- 4 Tritt oft im Märchen auf - und im Schafspelz
- 8 Luftgefüllter Reifen, Rad
- 9 Schneller, weiter, höher als je ein anderer zuvor: so stellt man ihn auf
- 11 Grob, uneben, ungehobelt, nicht geglättet
- 12 Fußfinger
- 13 Schweinemama
- 14 Eine Präposition
- 15 Sie sind neun, und sie küssen die Künstler, um sie zu inspirieren
- 17 Eine Präposition
- 18 Eine festliche Revue, ein Theaterabend, ein "Event"

Senkrecht

- 1 Große Frucht aus südlichen Gefilden
- 2 Wird auch mal alt, ist es aber noch nicht
- 3 Augenblick, kurzer Moment
- 4 Schnee- oder "Wohl und ___" oder auch: "___ dir!"
- 5 Zustimmung amerikanischer Herkunft, weltweit verbreitet
- 6 Schicksal, Lebensweg - oder Lotteriezettelchen
- 7 Angehörige der Mehrheit der Menschheit
- 8 Hauptstadt von - ah, richtig, das Land heißt "Tschechien"
- 9 Das, was übrigbleibt
- 10 Nicht wirklich geschickt
- 12 Nicht offen, geschlossen
- 15 Übereiferheit, oder auch Macke, Versessenheit
- 16 Wer so ist, dem kann wenigstens keiner in die Taschen langen
- 19 Die andre Seite vom Luv
- 21 Sie zeigt die Zeit
- 24 Darin kleideten sich die alten Römer
- 25 Seevogel - jede ein fürchterlicher Schreiha!s!
- 27 Gegenteil von Weite
- 29 Eine ganz schmaler Bergrücken, mit Abgrund rechts und Abgrund links
- 31 Körper
- 33 Das, was jemand sagt
- 34 ... und nicht anders!
- 37 Zootier aus Afrika - eine Art Antilope
- 39 Der und die wär'n zu zweit allein, da muss dies das dritte sein
- 41 Wüst, leer, wild, unbesiedelt; auch: langweilig, geisttötend
- 42 Sitzfleisch

- 20 Ist sie grün, ist der Birnbaum blau - aber das Lied kennen nur Bayern. Andre rufen das Wort, wenn sie sich wehtun
- 22 Eine Wild- und Ackerpflanze, vor allem aber eine Art Würzpaste. Ohne ihn schmeckt die Weißwurst nach dem, woraus sie besteht: nach Fett
- 23 Eine Zahl zwischen eins und zehn - und eine alte Strafe, die bedeutete, dass der Betreffende aus jeder Gemeinschaft ausgeschlossen war
- 26 Bringt der Hase zu Ostern
- 28 Er geht nur so lange zum Brunnen, bis er bricht
- 30 Kann man es auf die Wogen gießen, um sie zu glätten, man gibt es ins Getriebe, wegen des reibungslosen Ablaufs, und man gießt es ins Feuer - dann brennt's erst recht
- 32 Gegenteil von fröhlich, lustig
- 35 Abk. f. Nummer
- 36 Pfad, nicht asphaltiert
- 38 Das "Ich" (lat.)
- 39 Diese Art von Urlaubsbild ist gänzlich aus der Mode gekommen, seit jeder eine Digitalkamera hat
- 40 Dünnbesiedelte Gegend, halbe Wildnis - hier ist garantiert nichts los
- 42 Vertrag, Abkommen
- 43 Marktstand, nicht besonders vornehme Behausung
- 44 Heißt heutzutage gerne "pink"

Sommerausklang in Grafeneck



Bosch-Streichquartett Limpali stellt sich vor

Foto: SBV-Rt

Der Sommerausklang mit BoschlerInnen und Grafenecker BewohnerInnen wurde am Samstag, dem 19. September 2009 durch ehrenamtliches Engagement des Bosch-Streichquartetts Limpali in ein Konzert umgesetzt.

Nach der Ansprache vom Herrn Mörike, dem Dienststellenleiter der Samariterstiftung in Grafeneck, stimmten sich die Musiker ein.

Das Bosch-Streichquartett Limpali ließ sein reiches Repertoire am Samstagnachmittag im Schlosshof in Grafeneck erklingen.

Eine musikalische Palette vom 17. bis weit ins 19. Jhd. wurde von den Musikern (I. Geige - Friedemann Färber, 2. Geige - Frank Schatz, Viola - Steffen Reichenbach und Violoncello - Benjamin Hagemann) präsentiert.

Es ertönten auf der Anhöhe der Schwäbischen Alb Musikstücke aus der

Barock-Zeit (J.S. Bach), Wiener Klassik (W.A. Mozart und L. van Beethoven) und Romantik (F. Mendelssohn und T. Koschat), ein klassisch-romantischer Hauch von A. Dvorák rundete den Nachmittag ab.

Selbst das wechselnde Wetter konnte die Musiker des Streichquartetts nicht einschüchtern.

Gegen den immer wieder aufkommenden Wind hatten sie sich mit Wäscheklammern zu helfen gewusst. Den grellen, um nicht fast zu sagen lästigen Sonnenstrahlen, blickten die Musiker fröhlich entgegen.

Um die Atmosphäre noch angenehmer zu machen, wurde das Grafenecker Schlosscafé aufgemacht, um die Hörerschaft mit Kaffee und Kuchen zu verwöhnen.

Einige Zuhörer haben sich einen Platz auf der Terrasse ausgesucht und konn-

ten von da die Musik genießen. Im Laufe des Nachmittags gesellte sich manch Wanderer dazu, um sich von den Klängen mitreißen zu lassen.

Nachdem der Nachmittag mit einem temperamentvollen Stück von Dvorák zu seinem musikalischen Abschluss kam, sprach Herr Mörike allen seinen Dank aus.

Ein Besuch im Schlosscafé rundete das ehrenamtliche Engagement ab.

Festzustellen war, dass dieses „Experiment“, wie Herr Mörike anmerkte, wohl ein gelungenes war!!!

Dem einen oder anderen war anzusehen, wie die Seele im Laufe des Nachmittags so richtig ins Baumeln kam. Das war eine Freude!!!

Herzlichen Dank an dieser Stelle den Musikern des Bosch-Streichquartetts Limpali und allen Teilnehmern für ihr Kommen.

In diesem Zusammenhang laden wir Sie herzlich ein zu den Veranstaltungen des Bosch-Projekts Grafeneck 2010.

Falls wir Ihr Interesse geweckt haben, melden Sie sich bitte bei Frau Sapegina unter der Tel.-Nr.: 07121/35-37619.

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!!!

Anastasia Sapegina

Praktikantin SBV-Rt

Bosch-Streichquartett beim Musizieren

Foto: SBV-Rt



Bei Kaffee und Kuchen im Schlosscafé

Foto: SBV-Rt





100 Jahre Bosch Feuerbach:

Unsere Stärke ist unsere Belegschaft

In diesem Jahr feiert unser Standort einen besonderen Geburtstag:

Sein 100-jähriges Bestehen. Der Feuerbacher Betriebsrat hat mit seiner Veranstaltung am 22. Oktober die Belegschaft in den Mittelpunkt gestellt, die Veränderungen im Arbeitsprozess, die vielen Konflikte und die Erfolge und besonders den Wandel des Standorts von der Fertigung in großen Serien zur Entwicklung und Forschung. Die Theatergruppe von Bosch hat mit ihren Szenen die Belastungen durch Akkordarbeit und BPS, die Arbeitskämpfe gegen Entlassungen und die Sklavenarbeit unter der Nazi-Diktatur auf die Bühne gebracht. Franz Fehrenbach, Berthold Huber und Alfred Löckle diskutierten in einer Runde Themen wie Zukunft von Bosch und Feuerbach, die gegenwärtige Krise und das Besondere der Arbeit bei Bosch.

Hartwig Geisel ging auf die Geschichte des Standortes ein und erläuterte wie viele Produkte von hier aus ihren Gang in andere Standorte gefunden haben: Zum Beispiel Zündung und Zündkerze, Batterie, Anlasser, Generator, Scheinwerfer, ABS, Diodenfertigung, Kühlschränke, Elektrowerkzeuge und Dieseleinspritzpumpe. Der Eintrittspreis von zwei Euro kommt der Stiftung Primavera zugute. Sie unterstützt Straßenkinder in Brasilien und Indien.

Im Zentrum standen aber nicht die Produkte, sondern die Menschen. In vielen Interviews hatten ältere und junge Kolleginnen und Kollegen dargestellt, was für sie bei der Arbeit wichtig ist. Aus diesen Erfahrungen ist das Buch entstanden: „...auch beim Bosch gibt's nichts umsonst.“ Dieses Buch gibt Auskunft, warum sich Menschen bei Bosch gewerkschaftlich engagieren. So meinte Kerstin Jäckel, Vertrauensfrau in der Steuergeräteentwicklung: „Durch die

ERA-Einführung und die Betriebsversammlungen habe ich gemerkt, dass es ein Gremium gibt, mit dem ich bisher nie in Berührung gekommen war und das sich um die Interessen der Mitarbeiter kümmert, dafür kämpft und sich engagiert. Das hat mich überzeugt und ich wollte mitmachen. Der Betriebsrat ist für uns da. Das ist spürbar.“

Wir haben sehr viele Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen erhalten. In den Mitteilungen, die uns erreichten, hieß es unter anderem: „...fand die Veranstaltung gestern sehr gelungen...!“ „Ich gratuliere nochmals zur gelungenen Veranstaltung. Hut ab!!! Die 100-jährige Geschichte war sehr gut durchgearbeitet, aber vor allem sind darin die Individuen mit all ihren Bedürfnissen und Widersprüchen sichtbar geworden.“

Es gab auch Kritik, besonders am Verhalten der Firmenseite: „Es ist für mich nicht nachvollziehbar, dass es keine Würdigung des Jubiläums vom Unternehmen im Mitarbeiterkontext gibt — ob im Rahmen der gestrigen Veranstaltung oder im Rahmen einer anderen Veranstaltung (ob nun seitens der Personalabteilung oder der Führung). Sehr wohl habe ich wahrgenommen, dass es für VIP's (meine Interpretation ab SL2 aufwärts) eine Feier gab... Dieser Umstand ist der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen abträglich.“

Die Firma hat zum Jubiläum eine gut gemachte Werbekampagne gestaltet. Auf großen Plakaten wird an Produkte und Ideen erinnert, die für Bosch prägend waren. Manches ist nach Jahrzehnten nur allzu vertraut und typisch Bosch, anderes hätte man gar nicht vermutet. Im Museum gibt es eine ausführliche Ausstellung hierzu.

Und genau hier endet die Initiative der Firma. Die Beschäftigten am Standort erwarten, dass in den Werkstätten und Abteilungen eine Würdigung erfolgt. Wertschätzung lässt sich auf vielerlei Weise darstellen. Es gibt Themen, die sich durch 100 Jahre Bosch Feuerbach hindurch ziehen:

- die Humanisierung der Arbeit
- die Arbeitszeit
- der ständige Strukturwandel
- und höhere Einkommen

Unser Buch hat den Titel: „... auch beim Bosch gibt's nichts umsonst.“ – es ist ein Zitat eines Kollegen, und trifft unserer Meinung nach den aktuellen Zeitgeist der Belegschaft. Wir Boschler sind stolz auf die Leistungen, für den Erfolg der Firma muss sich jeder hart ins Zeug legen. Ebenso müssen wir für unsere Rechte eintreten.

Insgesamt möchten wir ein positives Resümee ziehen. Wir haben in den 100 Jahren sehr viel erreicht. Unsere Väter und Mütter wären sicher stolz auf uns, der Kampf hat sich gelohnt. Wir müssen diesen Weg weiter gehen. Was würde Robert Bosch in der heutigen Krise tun? Er hatte einige schwierige Situationen der Firmengeschichte gemeistert. Seine Ansätze waren:

- Stärkung der Innovation
- Sicheres und bedachtes Handeln in den Krisen durch Erfahrung mit Krisen
- Die Belegschaft war aus seiner Sicht immer die Stärke des Unternehmens

Beitrag aus der Feuerbacher Betriebszeitung *dialog*

Die IG Metall-Betriebszeitungen der verschiedenen Bosch-Standorte sind unter <http://www.bosch.igm.de> abrufbar.



Die neue Altersteilzeit

Weil der Staat 2010 aus der Förderung der Altersteilzeit aussteigt, musste die IG Metall im Interesse älterer KollegInnen handeln und setzte einen Tarifvertrag ‚Neue Altersteilzeit‘ durch.

Die staatliche Förderung von Altersteilzeitprogrammen läuft 2009 aus. Das Renteneintrittsalter steigt und die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sinken. Die Notwendigkeit und der Wunsch nach einem früheren Ausstiegs aus dem Arbeitsleben besteht aber weiterhin unverändert (z. B. bei gesundheitlichen Problemen, Verschleißerscheinungen usw.).

Deshalb hat die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden im Herbst 2008 den Tarifvertrag (TV) zum flexiblen Übergang in die Rente verein-

bart, der ab dem 1. 1. 2010 gültig wird. Nicht vergessen werden darf dabei die Beschäftigungswirksamkeit von Vorruhestandsmodellen:

Die älteren Kolleginnen und Kollegen machen Platz für die Jungen, z. B. für unsere auslernenden Auszubildenden.

Die Arbeitsgruppe 8 des Gesamtbetriebsrates hat diesen wichtigen Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in den Ruhestand sinnvoll modifiziert und mit einigen Verbesserungen bei Bosch umgesetzt.

Dieser Tarifvertrag und seine Umsetzung im Betrieb sind in den momentanen Krisenzeiten wichtige und sinnvolle Instrumente zur Krisenbewältigung.

Ansprechpartner beim Betriebsrat sind Christa Hämmerle (Tel.: 35-30202) und Dora Paraskeva (Tel.: 35-37800).

Die Modelle dafür sind hier dargestellt:

	Modell 1 (früh, Laufzeit 5 Jahre)	Modell 2 (spät, Laufzeit 4 Jahre)
MitarbeiterInnen unterhalb Entgeltgruppe 14	<ul style="list-style-type: none"> ° Ab 58 Jahre* - 63 Jahre (bzw. ab dem frühest möglichen Rentenzugang) ° Laufzeit bis 5 Jahre ° Mindestlaufzeit 2 Jahre ° Öffnungsoption am Standort auf bis zu 6 Jahre ** <p>Abfindung gemäß Tarifvertrag zur Minderung der Rentenabschläge von 250 € pro Monat (max. für 24 Monate)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ° Ab 61 – 65 Jahre (bzw. ab dem frühest möglichen abschlagsfreien Rentenbeginn) ° Laufzeit bis zu 4 Jahre ° Mindestlaufzeit 2 Jahre ° Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre **
MitarbeiterInnen ab und oberhalb Entgeltgruppe 14	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nur, falls Öffnung durch Firmenseite auf betrieblicher Ebene erfolgt (mindestens jahrgangsweise). 2. Falls keine Öffnung gemäß 1. erfolgt, ist eine Öffnung im Einzelfall insbesondere beim Vorliegen von Schwerbehinderung bzw. Leistungseinschränkung im betrieblichen Einvernehmen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> ° Ab 61 – 65 Jahre (bzw. ab dem frühest möglichen abschlagsfreien Rentenbeginn) ° Mindestlaufzeit 2 Jahre ° Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre ** ° Verkürzung der Arbeitsphase bei Zeitguthaben im Langzeitkonto möglich

* für schwerbehinderte MitarbeiterInnen gelten besondere Regelungen

** wird zur Zeit am Standort Reutlingen nicht verhandelt



Neue Betriebsvereinbarung "Pflegepause"

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Zukunft an Bedeutung gewinnen.

Die Arbeitsgruppe 5 "Frauen und Gleichstellung" des Gesamtbetriebsrates hat gemeinsam mit der IG Metall und der Firmenseite die Gesamtbetriebsvereinbarung Pflegepause abgeschlossen.

Diese Vereinbarung soll unsere Kolleginnen und Kollegen unterstützen, wenn in der Familie ein Pflegefall eintritt.

Hier nun ein paar wichtige Verbesserungen zum aktuellen Pflegezeitgesetz:

Die Pflegezeit beträgt längstens 3 Jahre (gesetzlich 6 Monate). In diesem Zeitraum ist der Arbeits-

platz gesichert, da das Arbeitsverhältnis lediglich ruht.

Auch kurzzeitige Pflege bis zu 10 Tagen ist möglich. Teilzeitarbeit oder alternierende Telearbeit kann auf Wunsch des Mitarbeiters umgesetzt werden.

Während der Pflegezeit kann durch Teilnahme an den betrieblichen Bildungsmaßnahmen und Urlaubsvertretungen der Kontakt zum Arbeitsplatz gehalten und die berufliche Qualifikation gewährleistet werden.

Die wichtigsten in der Betriebsvereinbarung zur Pflegepause festgelegten Punkte hat die Arbeitsgruppe 5 in einem Flyer zusammengefasst.

Sollten Sie Fragen zum Thema Pflege haben sprechen Sie uns an.



Wir helfen Ihnen bei Fragen zu Betriebsvereinbarung, Pflegezeitgesetz, Anspruchsvoraussetzungen, Nachweis der Pflegebedürftigkeit, Pflegezeit, Kurzzeitpflege und vieles mehr.

GBR | informiert

BOSCH
Technik fürs Leben

Unser
Tarifvertrag!

Unsere
Vereinbarung!

„Nie waren sie so wertvoll
wie in der Krise!“

Infos und Fakten zur
Gesamtbetriebsvereinbarung
„Altersteilzeit“ im Betriebsratsbüro

Text & Gestaltung: GBR-Schäfer, Robert Bosch GmbH - Tel: 0711-811 7904 - Email: joerg.schaefer5@de.bosch.com

Streik beendet

Fast drei Monate haben die Kollegen am indischen Standort Pune für die Durchsetzung ihrer Forderungen gestreikt. Nun sind Gewerkschaft und Management am



indischen Standort Pune an den Verhandlungstisch zurückgekehrt und haben eine für beide Seiten einvernehmliche Lösung gefunden. Wichtigstes Ergebnis war, dass die Gewerkschaft nun durchsetzen konnte, dass die Firmenseite endlich der tarifvertraglich festgelegten Lohnerhöhung nachkommen wird. Weiterhin offen bleibt die Frage nach der ungleichen Bezahlung von Leiharbeitern und festangestellten Mitarbeitern.

Gert Bauer, der erste Bevollmächtigte der IG Metall-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen über die momentane Lage der Metall- und Elektroindustrie in unserer Region

Das Jahr 2009 war geprägt durch harte Auseinandersetzungen um die Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie. In erster Linie ging es um die tiefste Wirtschaftskrise seit 1929 und um ihre Auswirkungen in Hinblick auf die Arbeitsplätze.

Es kommt nicht von ungefähr, dass die Arbeitslosenstatistiken des Novembers 2009 sogar einen Rückgang der offiziell registrierten Arbeitslosen aufweisen. Einer der Hintergründe ist der erbitterte Kampf von GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen für den Erhalt von Arbeitsplätzen und für die Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen.

Wo immer es ging, traten wir für Kurzarbeit oder die Anwendung des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung (TV Besch) ein.

In unserer Region, in den Landkreisen Reutlingen und Tübingen wurden dadurch ca. 1500 Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie gehalten. In den Betrieben wurde Kurzarbeit in erheblichem Umfang gefahren, zum Teil mit Kurzarbeitsquoten von 40 und 50 Prozent.

Es gab aber auch erbitterte Kämpfe gegen betriebsbedingte Entlassungen. So sollte die Firma Still Wagner auf eine Beschäftigtenzahl von 195 verkleinert werden. In etlichen Demonstrationen, Kundgebungen und Betriebsversammlungen kämpfte die Belegschaft mit der Unterstützung vieler Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben um ihre Arbeitsplätze. Das erzielte Ergebnis sieht trotzdem den Abbau von 180 Kolleginnen und Kollegen vor. Zwar sind die materiellen Bedingungen dafür (Sozialplan, Altersregelungen) hervorragend, aber die besten Sozialpläne ersetzen keine Arbeitsplätze.

Und Arbeitsplätze blieben auch auf der Strecke bei der Hugo Boss AG, bei Magura, in den Modine-Werken Pliezhausen und Kirchentellinsfurt, in Insolvenzbetrieben wie Ruwel oder Bullmer, bei Betriebsschließungen, wie bei der SFR oder bei Oerlikon. Gar nicht zu reden von den vielen befristet Beschäftigten, die gleich zu Beginn der Krise ihren Arbeitsplatz verloren.

Der Kampf für die Arbeitsplätze, der Kampf gegen betriebsbedingte Entlassungen ist richtig. Er wird auch das Jahr 2010 prägen. Aber er reicht nicht aus. Die Auseinandersetzung um den Erhalt der industriellen Kerne in Deutschland ist notwendig und wichtig. Aber auch diese Auseinandersetzung reicht nicht aus. Wir brauchen eine gesellschaftspolitische Dimension dieser Auseinandersetzungen. Wir müssen die Frage stellen: Warum erlaubt es diese Gesellschaft, dass Arbeitsplätze in Frage gestellt werden? Warum lässt sie eine Entwicklung zu mit der Konsequenz, dass der Profit mehr wert ist als der Mensch und dass die Aktienbesitzer wichtiger sind als Arbeiter und Angestellte?

Deshalb müssen wir zu allererst die Frage nach grundlegenden Rechten in dieser Republik stellen. Im Grundgesetz steht unter Artikel 14: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“ Natürlich muss dieser wichtige Paragraph mit Leben gefüllt und ausgestaltet werden. Hierin sehen wir eine wichtige Aufgabe für unsere im DGB (Deutschen Gewerkschaftsbund) zusammengeschlossenen Gewerkschaften.

So brauchen wir betriebliche Mitbestimmungsrechte ähnlich den Möglichkeiten im VW-Gesetz. In diesem Gesetzeswerk ist zum Beispiel gere-

gelt, dass es gegen den Widerstand der Arbeitnehmerfraktion im Aufsichtsrat keine betriebsbedingten Verlagerungen geben kann. Verlagerungen von Arbeitsplätzen sollten nur dann infrage kommen, wenn die gewählten Vertreter der Belegschaften, die Betriebsräte, dem zustimmen.

Um diese Dimension müssen wir den Kampf um Arbeitsplätze in 2010 erweitern!



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...)



Aktionstag ‚Für ein gutes Leben!‘ der IG Metall am 10. September in Frankfurt

Auch zahlreiche Bosch-MitarbeiterInnen reisten ‚für ein gutes Leben‘ nach Frankfurt und forderten gemeinsam mit der IG Metall: "Macht endlich Politik für die Menschen!"

Rund 45 000 Menschen hat die IG Metall mit ihrem Aufruf in die Commerzbank-Arena in Frankfurt mobilisiert. Darunter auch zahlreiche BoschlerInnen, die ihren Forderungen nach einer gerechten Politik Ausdruck verleihen wollten.

Drei Wochen vor der Bundestagswahl forderten die Teilnehmer von Politikern und Parteien: Nicht mehr der Profit, sondern die Bedürfnisse und Interessen der Menschen, soziale Gerechtigkeit und ökologische Nachhaltigkeit müssen im Mittelpunkt stehen. Unter dem Motto ‚Macht Politik für die Mehrheit der Menschen‘ brachten sie ihre Forderungen auf den Punkt: Keine Rente mit 67, keine

Entlassungen, mehr Mitbestimmung in den Unternehmen und Perspektiven für die Jugend.

Christa Hämmerle, Betriebsrätin am Bosch-Standort Reutlingen, machte in ihrer Rede in der Arena vor 45.000 Zuhörern ihrem Unmut darüber Luft, dass die gesetzlichen Rentenbezüge zunehmend sinken. Die Folge: Immer mehr ältere Menschen liegen mit ihrer Rente unterhalb des Sozialhilfeniveaus. Ein Rentenbezug von unter 700 Euro ist leider keine Seltenheit mehr und dies ist "zum Sterben zuviel und zum Leben zu wenig", so Christa. "Wer 40 Jahre in die Rentenversicherung einbezahlt hat, soll ohne Abschläge in Rente gehen können", fordert daher die Reutlinger Betriebsrätin.

Bereits am Samstag Vormittag hatten mehrere tausend Jugendliche - darun-

ter auch viele Bosch-Jugendvertreter und -Auszubildende den Frankfurter Opernplatz in Beschlag genommen und ihre Übernahme nach der Ausbildung gefordert. Mit tausenden selbst gestalteten Schildern machten sie deutlich, was sie sich für ihre Zukunft wünschten. Die IG Metall-Jugend fordert mit der Kampagne ‚Operation Übernahme‘ die Übernahme von Auszubildenden. "Junge Menschen müssen nicht nur eine qualifizierte Ausbildung, sondern auch danach eine gute und verlässliche Zukunftsperspektive erhalten", forderte der GJAV Vorsitzende der Robert Bosch GmbH, Armin Kaltenbach aus Feuerbach.



Die Situation bei Still Wagner

Nach langen und zähen Verhandlungen hat der Betriebsrat von Still Wagner nun verschiedene Betriebsvereinbarungen zur Verlagerung des FM-Staplers von Mittelstadt nach Hamburg unterzeichnet.

Fakt ist, dass der FM-Schubmaststapler bis spätestens März 2010 nach Hamburg verlagert wird. Das Ziel, den FM in Mittelstadt zu halten, hat der Betriebsrat nicht erreicht. Es wurde auch nicht erreicht, ein Ersatzprodukt nach Mittelstadt zu holen. Trotzdem war der Kampf richtig und gut.

Wie sieht das Ergebnis aus?

- Still Wagner in Reutlingen-Mittelstadt wird zum Kompetenzzentrum für Hochregalstapler ausgebaut.
- Anstatt 260 Entlassungen gibt es nur 72 Entlassungen.

- Die Kolleginnen und Kollegen, die eine Kündigung bekommen, erhalten als Abfindung: Sockelbetrag 10.000,- Euro / Beschäftigungsjahre x Bruttomonatsentgelt x 0,9. Alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen müssen nicht vor dem 31.03.2011 gehen. Anschließend gehen sie 1 Jahr in eine Transfergesellschaft bei Mypegasus. Hier erhalten die Kolleginnen und Kollegen 12 Monate 85 % vom Nettoentgelt inklusiv Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Dies bedeutet, dass niemand vor dem 1.4.2012 Arbeitslosengeld beziehen muss.
- 108 Kolleginnen und Kollegen gehen in Altersteilzeit. Sie bekommen den Rentenverlust bis zum 80. Lebensjahr in Netto ausgeglichen.
- Die Ausbildungswerkstatt inklusiv Ausbildung bleibt erhalten.

Resümee:

Wir haben einen langen und harten Kampf geführt. Der Betriebsrat hat in enger Zusammenarbeit mit der Konstruktionsabteilung und der Fertigung einen neuen Stapler als Alternative bauen lassen. Mit ihm als neues Produkt hätten 65 Millionen Euro eingespart werden können. All dies hat nicht geholfen. Die Geschäftsführung wollte nicht anders. Trotz alledem hätten wir all dies nicht erreicht ohne die große Solidarität und die breite Öffentlichkeit. Der Betriebsrat und Vertrauenskörper möchten sich ganz arg bei den BoschlerInnen und den Kolleginnen und Kollegen von Automotive Lighting bedanken.

Der Kampf war wichtig, richtig und gut angelegt.

**Vielen Dank!
Harry Mischke**

Betriebsratsvorsitzender Still Wagner



Vergünstigungen für BOSCH-MitarbeiterInnen bzw. IG Metall-Mitglieder - Auszüge aus den Wintersaison-Angeboten

Reichl Sport Oberstdorf

Skikomplett-Sets 10% Ermäßigung, auf alle anderen Artikel 15% Ermäßigung

Reichl Walter SportArt, www.reichl-sport.de, Weststraße 14, 87561 Oberstdorf
Tel.: 08322 8223

Sportgeschäfte in Oberstdorf und Sonthofen

20 % Ermäßigung bei Vorlage des Werkausweises bei:

Sport Studio, Nebelhornstraße 7, 87561 Oberstdorf

Sportmarkt Oberstdorf, Weststr. 6, 87561 Oberstdorf

Sport 2000 & Tino, Oststraße 12, 87561 Oberstdorf

10% Ermäßigung bei Vorlage des Werkausweises bei:

World of Outdoor, Berghofer Straße 19, 87527 Sonthofen

Arge-Skilifte Hindelang/Oberjoch/Unterjoch

Ermäßigung bei Vorlage des Werkausweises

Paßstr. 44, 87541 Oberjoch, Tel.: 0 83 24 / 97 37 84, Schneetelefon: 0 83 24 - 80 81/2

Hündle Lifte Thalkirchdorf

Ermäßigung 10 % bei Vorlage des Bosch – Ausweis

Hündle-Erlebnisbahn GmbH & Co. KG

An der B308, 7534 Oberstaufen, Tel.: (+49) 0 83 86 / 27 20, Fax: (+49) 0 83 86 / 96 08 01

X-Mas Shopping für die IG Metall

IM

PUMA OUTLET Metzingen

Wir laden Sie und Ihre Familien recht herzlich zum Personal – Einkauf in das

PUMA Outlet Herzogenaurach ein.

Unter Vorlage Ihres Mitarbeiterausweises
erhalten Sie vom 07. Dez. – 19. Dez. 2009

zusätzlich

20% Rabatt*

auf Ihren Einkauf.

Zertifizierte Naturkosmetik Natürliche Parfums & Raumdüfte Geschenkideen

~ Schönheit ist alles, was man mit Liebe betrachtet ~

10% Nachlass

für alle IG-Metall Mitglieder!

SCHÖN HIER

Kanzleistraße 33 • 72764 Reutlingen

Dominique Geiger (Inh.),

geprüfte Naturkosmetik- & Natural Make-up-Beraterin

Die – Fr 9:30 – 18:30 h • Sa 9:00 – 16:00 h

Tausendfach NEIN zu Gewalt an Frauen - 25.11.2009: Neun Jahre Fahnenaktion

Seit 2001 ruft TERRE DES FEMMES jährlich zum 25. November dazu auf, die blaue Fahne zu hissen. Der 25. November ist der internationale Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ und geht zurück auf die Ermordung der Schwestern Mirabal am 25. November 1960. Die drei Frauen hatten sich gegen die Diktatur in der Dominikanischen Republik engagiert und waren nach monatelanger Folter vom militärischen Geheimdienst umgebracht worden. Auch in diesem Jahr setzen Organisationen, Verbände und Gemeinden von Deutschland über die Schweiz und Spanien bis nach Honduras mit der Fahne und der Aufschrift ‚Frei leben – ohne Gewalt‘ in den jeweiligen Muttersprachen ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen.

Gewalt gegen Frauen wird nicht nur in Diktaturen ausgeübt. Sie ist alltäglich. Sie zieht sich durch alle Kulturen, Religionen und gesellschaftliche Schichtungen. Gerade deswegen ist sie ein Tabuthema, gerade deswegen ist es wichtig, jährlich den Finger in diese Wunde zu legen. Beispiele gibt es viele: Zwangsehen, Beschneidung, das Recht auf Züchtigung der Ehefrau und Vergewaltigung als Mittel des Krieges sind hier nur die Spitzen des Eisberges.

So lange Frauen als ‚Besitz‘ gesehen und als das ‚schwache Geschlecht‘ bezeichnet werden, wird diese Gewalt nicht enden. So lange Frauen schlechtere Bildungschancen bzw. bei gleicher Bildung schlechtere Chan-

cen im Berufsleben und somit niedrigere Einkommen haben, wird sich das nicht ändern. Nur eine finanziell unabhängige Frau, die für ihr Einkommen selbst sorgen kann, wird einen Partner oder ein Elternhaus, in dem ihr Gewalt angetan wird, verlassen können. Erst das Wissen über diese Unabhängigkeit wird Frauen überall auf dieser Welt zu gleichberechtigten Partnern machen.

Letztendlich muss sich unser Denken ändern und sei es auch Jahrhunderte alt. Deswegen werden auch nächstes Jahr wieder Frauen mit blauen Fahnen weltweit ihre Finger in diese Wunde legen.

Alexandra Gregorovius

Operator im Testzentrum, RtPI/MFT-W080670

Mitglied im Frauenausschuss der IG Metall RT-TÜ

Das Opferfest

Die schöne Weihnachtszeit rückt näher. Mit großer Freude werden Geschenke gekauft, Weihnachtsbäume glanzvoll geschmückt und viele nette Vorbereitungen getroffen. Hierzu gehört auch das leckere Weihnachtessen mit der Familie und Freunden! Ob Weihnachtsgans oder Truthahn - jeder freut sich auf den wohl gedeckten Tisch. Wussten Sie, daß an Weihnachten allein in den USA 65 Millionen Truthähne verspeist werden?

In gleicher Weise bereitet sich die muslimische Welt mit großer Freude auf das "Opferfest" (arab.: "Id Al-Adha", türk.: "Kurban Bayrami")



vor, welches auch "das Große Fest" genannt wird. Das Fest beginnt immer am 10. Tag des islamischen Monats Zül-Hidscha (dieses Jahr begann es am 27. Nov.) und dauert vier Tage. Da das islamische Jahr ein Mondjahr ist und nur 354 oder 355 Tage umfasst, verschieben sich die Feste in Bezug auf unsere Jahreseinteilung jedes Jahr um 10 oder 11 Tage rückwärts.

Das Opferfest beginnt nach Sonnenaufgang mit einem Festgebet, bei welchem man sich nochmals an die Bedeutung des Festes erinnert. Das Opfern der Tiere ist gleichzeitig ein Ritual der Pilgerfahrt (arab. "Hadsch") nach Mekka. Die Menschen gedenken hierbei an die Prüfung Abrahams und seines Sohnes Ismael und bringen damit ihre Nähe zu Allah (Gott) zum Ausdruck.

Nach dem Gebet gratulieren sich die Familienmitglieder und Freunde zum Fest und die Kinder ziehen von Haus zu Haus, um Süßigkeiten zu sammeln. Währenddessen werden die Tiere geopfert - meist ein männliches Schaf, möglich sind aber auch Ziegen, Kühe und Kamele. Ein Drittel des Fleisches bleibt in der Familie und zwei Drittel



davon werden an ärmere Leute verschenkt.

Auf diese Weise wird ein Teil des Lebensmittelbedarfs der Armen gedeckt und gleichzeitig ein schöner Zusammenhalt der Menschen gefördert. Zwischenzeitlich gibt es auch zahlreiche internationale Organisationen zum Opferfest, welche auf diese Weise den Hunger in der Dritten Welt lindern. Im Laufe der vier Tage wird das Fleisch verteilt sowie Verwandte und Bekannte besucht. Die Menschen genießen das schöne Miteinander.

Fröhliche Weihnachten! - Noel Bayramınız kutlu olsun!

Text dem türkischen Forum bei Bosch entnommen.

Ein Gotteslohn für Leiharbeiter

TARIFE Christliche Gewerkschaften drücken die Leiharbeiterlöhne. Gerichte bezweifeln, ob sie überhaupt Arbeitnehmervertretungen sind

AUS BERLIN EVA VÖLPEL

Gioacchino di Maggio ist sauer. "Wir Leiharbeiter wissen, dass wir immer zu wenig Lohn bekommen. Aber so wenig?" Der 52-Jährige ist nicht gut auf seinen Arbeitgeber, das Leiharbeitsunternehmen RLP aus Hagen, zu sprechen.

Sechzehn Monate schickte ihn RLP zu einer Stahlbaufirma. Di Maggio war dort Kranführer und Gabelstaplerfahrer, trotzdem wurde er in der untersten Lohngruppe "einfache Helfertätigkeit" geführt. Er bekam 7,21 Euro brutto, mit Zulagen 10,50 Euro. "Herr di Maggio und seine Kollegen haben aber auch höhere Tätigkeiten ausgeführt", erklärt Christian Iwanowski von der IG Metall. "Sie wurden falsch eingruppiert." Mit Unterstützung der Gewerkschaft zog di Maggio mit seinen Kollegen vor Gericht. Ihr Ziel: Lohnnachzahlung.

Ist die CGZP tariffähig?

Die könnte höher ausfallen, als die Leiharbeiter hofften. Denn es geht nicht nur um deren Eingruppierung. Zweifel gibt es auch, ob die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), die als Arbeitnehmervertretung für di Maggio und seine Kollegen die Verträge mit abschloss, eine Gewerkschaft ist - und damit tariffähig.

Seit 2008 beschäftigen sich Gerichte mit der Frage, ob die CGZP Arbeitnehmerinteressen verfolgt. Für Peter Schüren, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Münster, ist klar: "Die CGZP versorgt Arbeitgeber mit Wunschartifverträgen." Dank der CGZP seien extreme Lohnsenkungen möglich.

Egal, wie der Fall ausgeht, er hätte weitreichende Folgen: Gewinnt die CGZP, erhält eine systematische Praxis des Lohndumpings grünes Licht. Verliert die CGZP, können alle Leiharbeiter, die unter CGZP-Verträgen gearbeitet haben, Lohnsummen nachfordern. Und die Sozialversicherungsträger könnten auf die Zahlung der entgangenen Beiträge pochen. Das könnte eine erkleckliche

Summe sein. Peter Schüren hat ausgerechnet, dass das bei geschätzten rund 200.000 Leiharbeitern, die seit 2003 nach CGZP-Tarif bezahlt werden, rund eine halbe Milliarde Euro an Krankenkassen-, Renten-, Arbeitslosen und Pflege- und Unfallversicherungsbeiträgen pro Jahr sind.

An diesen Summen ist man auch in Berlin interessiert. "Es geht uns dabei um sozial- und finanzpolitische Aspekte", betont Carola Bluhm, Senatorin der Linkspartei für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin. Auf Betreiben ihrer Amtsvorgängerin und Parteikollegin Heide Knake-Werner kam im Jahr 2008 ein Statusfeststellungsverfahren über die Tariffähigkeit der CGZP zustande, dem sich auch die Gewerkschaft Ver.di anschloss. Es soll voraussichtlich noch im Dezember in zweiter Instanz entschieden werden.

Warum kein anderes Bundesland oder der Bundesarbeitsminister schon früher das Verfahren anschob, kann oder mag Carola Bluhm nicht beantworten. "Aber es wird in den anderen Bundesländern aufmerksam beobachtet." Warum das der Berliner Senat angestoßen hat? "Wir nehmen unser übergeordnetes Wächteramt wahr", sagt Bluhm. Schließlich müsse das Land Niedrigverdienern als Aufstocker etwas dazuschießen. Hinzu kämen die durch Niedriglohn bedingten Ausfälle bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Der Vorwurf, sie greife in die Tarifautonomie ein, gelte nicht: "Gerade weil die Tariffähigkeit ein so hohes Gut ist, muss man eingreifen. Und als oberste Landesarbeitsbehörde steht es uns zu, eine Prüfung der Tariffähigkeit anzustoßen."

Bei der CGZP sieht man der Prüfung gelassen entgegen. "Aussagen über den Ausgang in der zweiten Instanz sind reine Kaffeesatzleserei", sagt Gunter Smits, Vorsitzender der CGZP. Doch Smits Optimismus wirkt bemüht. Würde die CGZP den Prozess auch in letzter Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht verlieren - und bis dorthin will Smits

notfalls ziehen -, kann sie mit dem Zorn der Arbeitgeber rechnen. Denn dann müssen die Verleiherfirmen für die Zahlung der Differenz zwischen den Leiharbeiterlöhnen und den Löhnen der Stammebelegschaft sowie für die höheren Sozialbeiträge aufkommen. Haben sie das Geld nicht, müssen die Entleihbetriebe zahlen. Kein schönes Szenario für die CGZP.

Verhängnisvolle Reform

Ihre Geschichte ist eng verwoben mit der Reform der Leiharbeit. Als 2002 unter der Rot-Grün die Arbeitnehmerüberlassung neu gestaltet wurde, verankerte die Regierung im Gesetz einen Satz, der sinngemäß lautet: Leiharbeiter haben Anspruch auf gleiche Entlohnung und Behandlung wie die Stammebelegschaft - außer es existiert ein anderslautender Tarifvertrag. "Da haben wir das Scheunentor für Billiglöhne weit aufgemacht", gesteht die SPD-Bundestagsabgeordnete Anette Kramme heute.

Die Folgen ließen nicht auf sich warten: Bereits 2002, noch bevor das neue Leiharbeitsgesetz 2003 in Kraft trat, gründete sich unter dem Dach des Christlichen Gewerkschaftsbunds (CGB) die CGZP. Im Jahr 2003 schließt sie ihren ersten Tarifvertrag ab. Drei Flächentarifverträge und über 200 Haustarifverträge sind es bis vor Kurzem noch gewesen.

Arbeitsrechtler Schüren hat sich damit beschäftigt. "Die eigentliche Musik spielt auf dem Feld der Haustarifverträge", sagt er. "Die sind noch einmal erheblich schlechter als die CGZP-Flächentarifverträge." Stundenlöhne von 4,81 Euro scheint man bei der CGZP für zumutbar zu halten. Die Kostensenkungsstrategie im Sinne des Arbeitgebers funktioniert aber nicht mehr allein über niedrige Stundenlöhne. Vielmehr setze die CGZP auf eine Kombination unterschiedlicher Elemente zur Kostensenkung. So wird zum Beispiel vertraglich festgelegt, den vollen Lohn erst nach sechsmonatigem Arbeitseinsatz zu zahlen. In der Zeit davor

können Abschläge von bis zu 9,5 Prozent greifen. Das Perfide: 50 Prozent aller Leiharbeitsverhältnisse bestehen laut Bundesagentur für Arbeit nur für drei Monate. Oder der Lohn, der in verleihfreien Zeiten oder bei einer Kündigung noch gezahlt werden müsste, wird durch ausgeklügelte Arbeitszeitmodelle auf null reduziert. Die Liste der Methoden zur Verbilligung von Leiharbeit ist lang.

Daher ist Arbeitsrechtler Schüren für den Ausgang des Verfahrens optimistisch: Die CGZP vertrete keine Arbeitnehmerinteressen. Auch das Arbeitsgericht Berlin sah das in seinem erstinstanzlichem Urteil vom April so. Das von der CGZP vorgebrachte Argument, die hohe Zahl der Tarifverträge spreche für ihre Tariffähigkeit, akzeptierten die Richter nicht. Denn für die Leiharbeit würden besondere Regeln gelten: Wegen des normalerweise greifenden Equal-pay-Gebots habe die Arbeitgeberseite ein großes Interesse daran, Tarifverträge abzuschließen. Doch nach Meinung der Richter ist die CGZP tarifunfähig, weil sie keine "soziale Mächtigkeit" besitzt.

Diese ist aber, so hat es das Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzentscheid festgehalten, Voraussetzung für eine funktionierende Tarifautonomie: Gewerkschaften müssen gegenüber Ar-

beitgebern Druck ausüben - aber auch Druck widerstehen können. Das heißt: Tarifverträge müssen ausgehandelt werden, und nicht von Arbeitgebern diktiert. Für Schüren, die SPD-Abgeordnete Kramme und den Berliner Senat kommt es im Fall CGZP jetzt vor allem auf die Sozialversicherer an. Die seien zum Handeln aufgefordert: Die ersten Ansprüche auf Nachzahlung von Beiträgen sind bereits verjährt. Ende 2009 könnten weitere rund 500 Millionen Euro aus dem Jahr 2005 folgen, sagt Schüren. Um Verjährungen zu verhindern, die im Fall der Sozialversicherer nach vier Jahren eintreten, wäre nicht viel nötig: Die Deutsche Rentenkasse Bund müsste Betriebsprüfungen bei den Verleihern einleiten, die mit CGZP-Tarifen arbeiten. Dazu sieht man bei den Sozialversicherern keinen Anlass. In einer der taz vorliegenden Erklärung argumentiert der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherungen zusammen mit der Deutschen Rentenversicherung Bund, die Sozialversicherer hätten sich "neutral zu verhalten". Es gebe keine "Entscheidungskompetenz der Einzugsstellen oder Prüfdienste, eine Vereinigung, die Tarifverträge abgeschlossen hat, von sich aus als tarifunfähig zu befinden".

Träger Sozialversicherer

Für den Arbeitsrechtler Schüren zieht das nicht. "Es geht nicht darum, dem Statusverfahren vorzugreifen oder jetzt schon Ansprüche geltend zu machen. Aber die Träger müssen die Geltendmachung für den Fall der Fälle vorbereiten."

Warum die Sozialversicherungsträger nicht reagierten? "Zum einen bedeutet das Ganze einen enormen Arbeitsaufwand. Anscheinend traut man sich aber auch nicht, das damit verbundene Signal gegen diesen Missbrauch der Tarifautonomie zu geben", sagt Arbeitsrechtler Schüren. Senatorin Bluhm kritisiert: "Man redet viel von der Verantwortung der Arbeitnehmer oder Arbeitslosen. Aber auch die Sozialversicherungsträger haben diese Verantwortung. Es ist ihre Pflicht, Schaden von der Gesellschaft abzuwenden. Wenn die Ansprüche flöten gehen, müssen sie sich rechtfertigen."

Nach Meinung der Richter ist die CGZP tarifunfähig, weil sie keine "soziale Mächtigkeit" besitzt

© 2009 PMG Presse-Monitor GmbH

Nicht tariffähig

Landesarbeitsgericht beschließt: Christliche Zeitarbeit-Gewerkschaft darf keine Tarifverträge abschließen. Beschwerde bei Bundesarbeitsgericht zugelassen

BERLIN taz Die Christliche Zeitarbeiter-Tarifgemeinschaft kann nach einem Beschluss des Berliner Landesarbeitsgerichtes keine Tarifverträge mit Arbeitgebern abschließen. Das Gericht wies am Montag in zweiter Instanz die Beschwerde der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) zurück. Die CGZP sei nicht tariffähig, so das Gericht.

Der Tarifgemeinschaft wird vorgeworfen, in Konkurrenz zum Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) das Lohnniveau für Leiharbeiter mit eigenen Billigtarifverträgen zugunsten der Arbeitgeberseite nach unten zu drücken.

Gegen den Beschluss von Montag ist die Rechtsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht zulässig, erklärte ein Sprecher des Landesarbeitsgerichts. Wird im Bundesarbeitsgericht in letzter Instanz entschieden, dass CGZP-Tarifverträge für die Leiharbeit ungültig seien, könnten zehntausende von Zeitarbeitnehmern Nachforderungen stellen, da ihnen dann eine Vergütung

in Höhe der Entgelte der Stammbelagschaften zustünde. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes sei frühestens in anderthalb Jahren zu erwarten, erklärte der Sprecher des Landesarbeitsgerichts.

Der Streit über die Entgelte zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der CGZP hatte auch die Entscheidung über Mindestlöhne in der Zeitarbeit in der großen Koalition blockiert. SPD und Gewerkschaften hatten massiv dagegen opponiert, die CGZP-Löhne zum Maßstab für ein Mindestentgelt zu nehmen. Besonders mittelständische Zeitarbeitsunternehmen wenden Tarife der CGZP an. BD

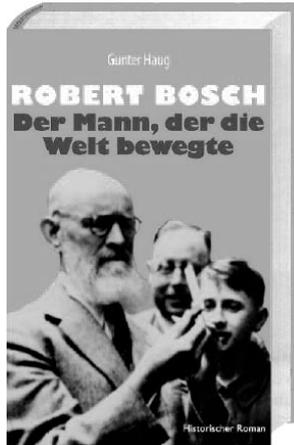
Roman über Robert Bosch

Ein atemberaubendes Kapitel deutscher Industriegeschichte wird wieder lebendig

Bestseller-Autor Gunter Haug stellt einen historischen Roman über Robert Bosch vor: spannend, informativ und historisch stimmig – alles in allem unbedingt lesenswert.

Robert Bosch, geboren im Jahr 1861 in Albeck auf der Ulmer Alb als elftes von zwölf Kindern einer gut situierten Gastwirtsfamilie, war viel mehr als ‚nur‘ ein erfolgreicher Unternehmer: der ‚rote Bosch‘ hat Sozialgeschichte geschrieben. So hat er gegen alle Widerstände als Erster im Land in seiner Firma den arbeitsfreien Samstag und den 8-Stunden Tag eingeführt – und er hat seine Arbeiter besser bezahlt als alle anderen Firmen. *„Ich zahle nicht so viel, weil ich so reich bin, sondern ich bin so reich, weil ich so viel zahle“*, das war seine feste Überzeugung, genauso wie die Feststellung, dass jeder an seinem Platz eine gleich wichtige Rolle spielt: der Fabrikbesitzer wie der Arbeiter. *„Miteinander, nicht gegeneinander müssen wir unseren Weg gehen“*, nach diesem Motto hat er zeitlebens gehandelt. Dies sind wahrlich selten gewordene Tugenden, die in der heutigen Zeit eine ganz neue Aktualität gewinnen.

Dieser Tatsachenroman ist ein spannendes Leseerlebnis, geschrieben aus der Perspektive eines einzigartigen Unternehmers mit sozialer Einstellung und Moral. Auch der rasante Siegeszug des Automobils wäre ohne Boschs genialen Weitblick nicht möglich gewesen. Er war der Mann, der die Welt bewegte und dennoch blieb ihm, trotz allem wirtschaftlichen Erfolg, sein größter Wunsch versagt: die Welt nachhaltig zu verbessern. Robert Bosch, der in seinem Leben von schweren Schicksalsschlägen nicht verschont blieb, ist auch für



spätere Generationen zum Beispiel für Mitmenschlichkeit geworden. Sein Lebenswerk strahlt beeindruckend in unsere Zeit hinein und weit über den vom schwäbischen Gastwirtssohn gegründeten Weltkonzern hinaus.

Robert Bosch, sein Leben und Wirken – zeitlos aktuell, gerade heutzutage! Der Autor schreibt über die glücklichen Tage, die Erfolge, aber auch über die alltäglichen Sorgen und Nöte von Robert Bosch und das gepaart mit vielen verblüffenden und authentischen Informationen. Dieser Roman ist daher alles andere als eine der üblichen Biographien, keine sich im Detail verlierende Darstellung für Kenner, sondern spannende Unterhaltung, geschrieben in unterhaltbarer, aktueller Sprache – das ideale Lesebuch für alle.

Gunter Haug: Robert Bosch. Der Mann, der die Welt bewegte

Historischer Roman. 448 Seiten, fester Einband mit Schutzumschlag, € Euro 19,90. ISBN 978-3-939500-17-9



Rügemer, Werner (Hrsg.);

ArbeitsUnrecht

Anklagen und Alternativen

2009 - 251 S. - Euro 24,90

ISBN: 978-3-89691-780-5

Erscheinen: Oktober 2009

Nicht nur Niedriglöhner und Hartz IV sind Unrechtssysteme. Auch die weitergehende Verletzung von Arbeits- und Sozialrechten



wird in der neoliberal orientierten Gesellschaft zur systemischen Praxis, in der Unrecht stetig verrechtlicht wird. Die vom Arbeitssystem abhängigen Menschen: Arbeitnehmer, Arbeitslose oder Rentner und deren Familien – also die Mehrheit der Bevölkerung – gelten nicht als gleichberechtigte Bürger, sie werden von Staat, Unternehmen, Parteien und Medien als zweitklassig, ja überflüssig behandelt. Die Formen von Arbeitsunrecht sind dabei vielfältig: „Gelbe“ Gewerkschaften, die Verhinderung von Betriebsratsgründungen, Verdachtskündigungen, Zeitdiebstahl, fortgesetzte Leiharbeit, unbezahlte „Praktika“, heimliche Überwachung, Missbrauch von Ein-Euro-Jobbern zu kommerziellen Zwecken, Mobbing – diese Liste ließe sich beliebig fortsetzen. Mit der Krise des Neoliberalismus und der exzessiven Vergabe staatlicher Mittel zur Rettung dubioser Banken droht zudem die Verschärfung von Arbeitsunrecht. Es besteht jedoch die Hoffnung, dass Keime des Widerstands und Alternativen sich zu einer nationalen und internationalen Gegenbewegung entwickeln. AutorInnen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Initiativen legen zum ersten Mal eine umfassende Bestandsaufnahme vor.

Weihnachtslied

(von Erich Kästner)

Morgen, Kinder, wird's nichts geben!
Nur wer hat, kriegt noch geschenkt.
Mutter schenkte euch das Leben.
Das genügt wenn man's bedenkt.
Einmal kommt auch eure Zeit.
Morgen ist's noch nicht so weit.

Doch ihr dürft nicht traurig werden.
Reiche haben Armut gern.
Gänsebraten macht Beschwerden.
Puppen sind nicht mehr modern.
Morgen kommt der Weihnachtsmann.
Allerdings nur nebenan.

Lauft ein bisschen durch die Straßen!
Dort gibt's Weihnachtsfest genug.
Christentum vom Turm geblasen,
macht die kleinsten Kinder klug.
Kopf gut schütteln vor Gebrauch!
Ohne Christbaum geht es auch.

Tannengrün mit Osrambirnen –
Lernt drauf pfeifen! Werdet stolz!
Reißt die Bretter von den Stirnen,
denn im Ofen fehlt's an Holz!
Stille Nacht und heil'ge Nacht –
Weint, wenn's geht, nicht! Sondern lacht!

Morgen, Kinder wird's nichts geben!
Wer nichts kriegt, der kriegt Geduld!
Morgen Kinder lernt für's Leben!
Gott ist nicht allein dran schuld.
Gottes Güte reicht soweit...
Ach, du liebe Weihnachtszeit!

Neue Paten gesucht!

Vertrauenskörper verlost Teddybären an Eltern mit Kindern

Seit einem Jahr läuft unsere Kampagne zur Vereinbarung von Familie und Beruf. Dies hat unser Vertrauenskörper zum Anlass genommen, 10 Teddybären an Eltern mit Kindern zu verlosen.

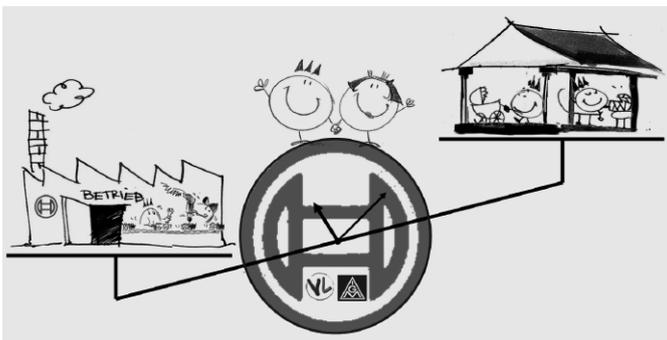
Wer an der Verlosung teilnehmen will soll Vor- und Zuname, Werkstatt/Abteilung und

den/die Name/n des/r Kindes/r auf einen Zettel schreiben und bis zum 31. Januar an das Projektteam der Vereinbarkeit von Familie und Beruf z.Hd.v. Thorsten Dieter BER-Rt schicken.

Anschließend werden die Teddybären verlost und können an die neuen Paten übergeben werden. Viel Glück!



Neues zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Im Rahmen der Protokollnotiz 4 zur Betriebsvereinbarung TV Besch hat der Betriebsrat Gespräche mit der Leitung zu den Themen Teilzeit und Sabbatical (unbezahlte Freistellung auf Zeit) bis Ende des Jahres 2009 festgeschrieben.

Der erste Gesprächstermin am 1. Dezember gestaltete sich zu beiden Themen durchaus positiv.

Es konnten sowohl zur Teilzeit, wie auch beim Thema Sabbatical neue Ansätze diskutiert und unterschiedliche Blickwinkel ausgetauscht werden. Nun gilt es, die Ansätze in praktikable Modelle umzusetzen.

Weitere Gesprächsrunden dazu werden in 2010 folgen. Sobald konkrete Ergebnisse vorliegen, werden wir über die erzielten Fortschritte informieren.

Thorsten Dieter
BER-Rt, Tel.: 39805



1001 Grund, ...

... Mitglied in der IG Metall zu sein

18. von 1001 Grund:

Erdem Kaplan (RtP2/MFT-W078410): „...weil sie mir meine Rechte schützt und die Stärke hat, Forderungen durchzusetzen. Dafür lohnt sich der monatliche Mitgliedsbeitrag.“

19. von 1001 Grund:

Doris Flescher (BER-Rt, Sekretariat): „...weil ich den Glauben an eine bessere Zukunft nicht verloren habe.“

20. von 1001 Grund:

Helene Held (RtP/MFT-W078500): „...weil sie für mich die einzige Vertreterin meiner Rechte ist. Auch wenn mir manches auch nicht so gefällt, gibt es für mich keine Alternative zur IG Metall.“

981 weitere Gründe von 981 IGM-Mitgliedern folgen...

Ticker

- Die Anfangszeiten für die Betriebsversammlungen im kommenden Jahr wurden vereinheitlicht. Beginn ist jeweils um 9:00, 15:00 und 22:30 Uhr. Die Frühversammlungen wurden aufgrund von Anregungen aus der Belegschaft wegen den Mittagspausen und dem Kantinenbesuch vorverlegt. Außerdem wollen wir allen MitarbeiterInnen in Gleitzeit anbieten, entweder die Früh- oder die Spätversammlung zu besuchen.
- Der Nachfolger von Herrn Häusser (ex-RtPI/PT) hat sich mittlerweile in Reutlingen eingelebt. Der neue technische Werkleiter für das Werk RtPI heißt Lothar Mergili und kommt aus Salzgitter. Herr Mergili hat bereits vor seiner Boschzeit Erfahrungen im Bereich der Halbleiter gesammelt.
- Es kommt Bewegung in das Lager in Kusterdingen. Wir verhandeln derzeit über kontinuierliche Arbeitszeiten im Lager. Dadurch könnte die RtP2/CLP den Anforderungen aus den Konti-Werkstätten gerecht werden und die MitarbeiterInnen hätten wieder geregelte Arbeitszeiten.

Auflösung des SUDOKU-Rätsels aus der in+direkt Nr. 48

GewinnerInnen des Preisausschreibens in unserer letzten Betriebszeitung sind:

Athina Bogiatzoglou	W078 410
Sofi Kalaizoglou	W078 410
Karin Richter	AE/ESM-W 208097

Thomai Sakizlis	W080 060
Dimitra Kouloudi	W078 410
Maria Protopsalti	W078 410
Kalliopi Stavrakidou	W078 410
Waia Galiboudi	W078 410

Ihr erhaltet kleine Geschenke von der IG Metall.

Impressum in+direkt:

Herausgeber: IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch

Verantwortlich: VK-Leiter, Thorsten Dietter

Redaktion: IG Metall Vertrauenskörperleitung (VKL)

Koordination, Layout: Albert Kunze

Satz, Druck, Herstellung: Druckhaus Lorch, Pfullingen

Kontakttelefon: 071 21/35-3 98 05

Fax: 071 21/35-13 90

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

Beitrittserklärung

Vorname	Name	Geburtstag	
Strasse	Hausnummer	Geschlecht <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich	
PLZ	Wohnort	Nationalität	
Abteilung/Werkstatt	Stamm-/Personalnummer	Telefonnummer (für eventuelle Rückfragen)	
<input type="radio"/> Arbeiter/in <input type="radio"/> Angestellte/r <input type="radio"/> Azubi <input type="radio"/> Student/in	<input type="radio"/> Kaufmännische/r Angestellte/r <input type="radio"/> Technische/r Angestellte/r <input type="radio"/> Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in <input type="radio"/> Teilzeit	Beschäftigt bei	
Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst: _____		Ort	

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 Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Einzugsermächtigung/ Bankverbindung	Bank:
Bankleitzahl:	Konto-Nr.:
Datum	Unterschrift



Der Spaß begann früh - IG Metall Fußballturnier in Rommelsbach

Dieses Jahr war es wieder soweit: Am Samstag, dem 21. November 2009 veranstaltete die IG Metall Jugend Reutlingen/Tübingen wieder ein Fußballturnier.

Dieses Jahr waren unsere Jungs und Mädels von Bosch besonders motiviert, den ersten Platz zu machen und den Wanderpokal wieder zu uns zurück holen.

Das Turnier ging um neun Uhr los und dauerte bis in den frühen Abend.

Am Turnier waren von Bosch folgende Mannschaften beteiligt:

Develins - übrigens eine reine Mädelsmannschaft
Beschde Mechatroniker
TV Besch
Old Stars
Flamengoz

Die **Old Stars** starteten souverän: Mit einem 4:0 begann für sie das Turnier. Gefolgt von einem Unentschieden gegen die **Torpedo Dampfen**... Die Vorrunde beendeten sie mit einem erfolgreichen 1:0 gegen die **Young-Boys Elring**.

In der Zwischenrunde besiegten sie erst die **Stoll Kickmaschinen** mit 5:0, anschließend die **Rieber-Biber**

mit 3:0 und beendeten ihre Erfolgsserie dann mit dem 1:0 gegen die **Partytzen**.

Die **Old Stars** waren dann nicht mehr zu bremsen. Im Halbfinale besiegten die Jungs dann noch die **Torpedo Dampfen** und qualifizierten sich somit fürs Finale.

Im Finale gewannen die **Old Stars** dann 2:1 gegen die **Dynamo Elring**.

Herzlichen Glückwunsch - Ihr habt klasse gespielt...

Ein Dankeschön an alle, die an dem Turnier teilgenommen und dabei geholfen haben!

foto-impessionen

