



**Betriebszeitung** der IG Metall-Vertrauensleute und -BetriebsrätlInnen der Robert Bosch GmbH und Automotive Lighting GmbH, Reutlingen

# Betriebsratswahl 2010



## Die Mischung **STIMMI**. Deshalb:



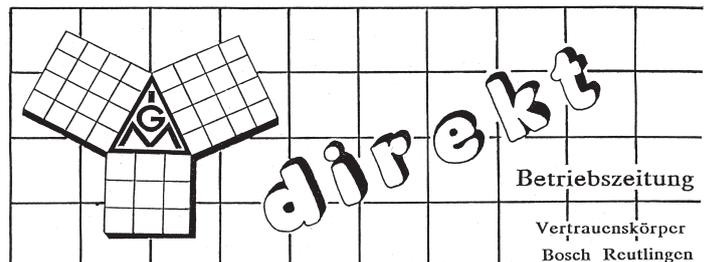
JÜNGER + ÄLTER | FRAUEN + MÄNNER | ENTWICKLUNG + PRODUKTION  
ARBEITERINNEN + ANGESTELLTE | DEUTSCHE + NICHTDEUTSCHE  
ERFAHRUNG + NEUERUNG | BETRIEBSRAT + IGM + VERTRAUENSKÖRPER  
AZUBIS + STREIKKIMMERE | ENGAGEMENT | BEWUSSTSEIN  
**IG Metall – Kompetenz ist wählbar**  
DIREKT + INDIREKT BESCHÄFTIGTE | BESTANDSSICHERUNG + VISIONEN

### Liste 1

**Jobkiller bei ALRT gestoppt**  
**Beschäftigungssicherung bis Ende 2015 erkämpft** ▶ Seiten 3 – 6, 36



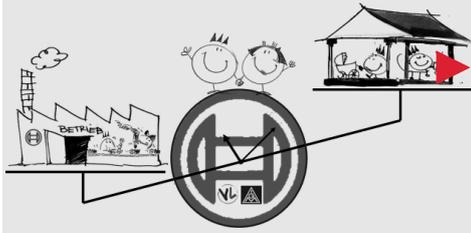
**in + direkt** feiert Jubiläum  
**50. Ausgabe unserer Betriebszeitung**  
▶ Seite 21 + 22



Ausgabe Nr. 1 Oktober 1990

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!  
Ein Aufbruch zu neuen Ufern soll diese Betriebszeitung vom IGM-Vertrauenskörper nicht sein, aber ein Schritt zur besseren und direkteren Information über alle Probleme und Ereignisse im Betrieb.

**Verlagerung nach Brotterode**  
Nachdem bekannt wurde, daß Bosch in der ehemaligen DDR in Brotterode einsteigen will – in der Zukunft ist dies



**direkt**  
Betriebszeitung der IGM-Betriebsräte und IGM-Vertrauensleute der Robert Bosch GmbH und Automotive Lighting GmbH, Reutlingen  
Ausgabe 42 Juli/August 2004

**Die schlechte Nachricht für 2009:**  
BOSCH-Geschäftsführung beschließt Aus für Rommelsbach  
Wir, IGM Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute, sind überzeugt, dass diese Entscheidung ein grosser Fehler ist.  
→ Seiten 2 - 5

**direkt intern**  
Liebe Kollegen, liebe Kollegen, für die Bosch-Werke in Reutlingen gab es vor kurzem zwei äußerst gegensätzliche Entscheidungen der Geschäftsführung die für die neue 200 mm-Waferfab sowie die gesamte den langfristigen Erhalt des Rommelsbacher Werks. Zwei Freuen wir uns sehr über den ersten Beschluß, der das erfolgreiche Ergebnis fast zwanzigjähriger Verhandlungen ist und unserem Standort eine gute Zukunft und die Absicherung aller Arbeitsplätze über mindestens 10 Jahre bietet. Das die Geschäftsführung hingegen Rommelsbach nach 2009 aufgeben will, halten wir für grundlich. Weiter Betriebsrat nach IGM Metall-Vertrauenskörper haben bei solchen Entscheidungen ein Mitspracherecht, aber wir werden nicht unterzogen indem die Bosch-Chef, davon zu überzeugen, dass es für einen Erhalt des Rommelsbacher Traditionswerks viele gute Gründe gibt.  
Eure direkt - Redaktion



**INTERNATIONALE WOCHEN GEGEN RASSISMUS**  
15.-28. März 2010

alle anders alle gleich

## Themenauswahl

### ALRT-STANDORT-INFOS S. 3-5

- in+direkt intern S. 3
- Tarifabschluss nach Streik S. 4
- Fahrt nach Corbetta zur AL-Zentrale S. 5

### BOSCH-STANDORT-INFOS S. 3, 6-22

- in+direkt intern S. 3
- 4 Jahre Erfolgsgeschichte am Standort S. 6
- 6-Tage-Kontimodell S. 10
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf S. 11
- Arbeits- und Gesundheitsschutz S. 12

### BETRIEBSRATSWAHL 2010:

- Wie kam die IGM-Liste zustande? S. 13
- Warum Liste I wählen? S. 14
- Burnout in der Arbeitswelt S. 15
- Infos zur Sozialberatung am Standort S. 17
- Stand der ERA-Reklamationen S. 18
- Wünschen allein reicht nicht - Elektrofachkraftkurs S. 19
- 50. Ausgabe unserer Betriebszeitung S. 20
- Gmindersdorf verliert 32 Wohneinheiten S. 22

### PREISRÄTSELSEITE S. 23

- Auflösung von #49 S. 23
- Neues Rätsel S. 23

### BOSCH-INFOS S. 24-28

- Bosch Vorsorgeplan S. 24
- Sonderprojekttag in Grafeneck S. 26

### BETRIEBSRATSWAHL 2010:

- Fakten zur Wahl S. 27
- Wahl? Was geht mich das an? S. 27
- Wählen gehen, Beschäftigung sichern S. 28

### IGM-INFOS S. 29+30

- Was meint Westerwelle eigentlich S. 29
- Neuer Tarifabschluss S. 30

### WIRTSCHAFT + POLITIK - INFOS S. 31-33

- Geschichte des internationalen Frauentags S. 31
- 50 Jahre Abkommen Griechenland-Deutschland S. 32
- Woche gegen Rassismus S. 33

### in+direkt-LETZTE INFOS S. 34

- u.a. Ergebnis Spendensammlung, Nachruf Alexander Eliewsky

### FOTO-IMPRESSIONEN S. 35+36

- Internationaler Frauentag 2010 und Spaßiges S. 35
- Der erfolgreiche Streik bei ALRT S. 36



Produktivität | ACHTUNG | SICHERUNG VON MINDESTSTANDARD  
LIFE-BALANCE | FAIR-LOHNE | PARTIZIPATION | QUALITATIVE  
WAL | UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG | ZUFRIEDENHEIT | ANTIKORRUPTION  
TEILHABE | RESPEKT | WERTSCHÄTZUNG | ANERKENNUNG | MITBESTIMMUNG

Liste 1  
IG Metall – Kompetenz ist wählbar





## in+direkt intern:

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit den 90er Jahren gibt es mittlerweile unsere Betriebszeitung (**in+direkt**). Damals wurde die Zeitung noch von Hand geschnippelt, geklebt und kopiert. Heute haltet Ihr/halten Sie die 50. Ausgabe in den Händen. Eine Jubiläumsausgabe sozusagen. Was liegt dabei näher, als einen Rückblick und einen Ausblick zu wagen (siehe S. 21 und S. 6ff)?

Aber auch über Aktuelles gilt es zu berichten. Das Jahr 2010 hat es bereits in sich. In nicht einmal drei Monaten sammelten sich viele Themen an, die in dieser Ausgabe dargestellt werden. Da wäre zum Beispiel Fragen zum Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV Besch) oder zur Auslastung in der Fertigung, zur Umstellung des gesamten Kontibereiches in das 6-Tage-Kontimodell zur Probe oder auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den SchichtmitarbeiterInnen.

Zusätzlich hat die IG Metall einen Tarifabschluss erreichen können, bevor die Friedenspflicht auslief. Sie hat dabei die größte Sorge der Beschäftigten in der Metall und Elektroindustrie aufge-

griffen: die Absicherung der Beschäftigung.

Das Ereignis im März 2010 und den folgenden Monaten ist sicherlich die Betriebsratswahl. Wir haben die CGM leider wieder nicht davon überzeugen können, sich auf eine Persönlichkeitswahl einzulassen (darüber wurde ja in der letzten Ausgabe eingegangen), so dass die Wahl als Listenwahl ablaufen wird. Wir haben eine attraktive Liste eingereicht, die den Pflichtkriterien wie auch unseren eigenen standhält. Erstmals konnten wir mit unseren KandidatInnen alle Minifactories, Entwicklungsbereiche, Standortabteilungen und Werke abbilden, was u.a. auch die Stärke und Kompetenz der IG Metall auszeichnet. Was spricht also noch dagegen, für unsere Liste „ IG Metall - Kompetenz ist wählbar“ zu stimmen? Das Wahlergebnis wird auf die Zusammensetzung des Betriebsrats Einfluss nehmen, dessen Anzahl sich durch die gesunkene Mitarbeiterzahl bei den ordentlichen BetriebsrätInnen um zwei und bei den Freigestellten um eine/n verringert.

Mit der neuen Amtszeit haben wir uns als IG Metall-Fraktion ein Leitbild gegeben. Visionen und Ziele helfen dabei, die Arbeit auszurichten und das Handeln anhand dieser Ziele zu

reflektieren. Natürlich ist es ein hoher Anspruch, den wir damit an uns stellen, aber wie sagte Thomas Wilson so schön und treffend:

**„Wer keine Vision hat, vermag weder große Hoffnungen zu erfüllen, noch große Vorhaben zu verwirklichen.“**

In diesem Sinne wünsche ich uns allen viel Erfolg in der Erreichung unserer Ziele!

Euer/Ihr Betriebsratsvorsitzender bei Bosch Reutlingen, **Daniel Müller**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Formulierung von der „Alternativlosigkeit“ von Entscheidungen und Vorgehensweisen ist in der Kommunikation wirtschaftlicher Entscheidungen geradezu Stil prägend geworden. Hiermit wird der Schein eines „unwiderlegbaren richtigen Weges“ erzeugt, der das Denken in Alternativen für überflüssig erklärt. Die Auseinandersetzung um den Erhalt der Arbeitsplätze bei Automotive Lighting Reutlingen ist im Gegensatz hierzu ein Plädoyer für Alternativen. Sie ist ein Beispiel dafür, dass von Menschen geschaffene Zwänge auch durch Menschen verändert werden können. Alternativen geben uns die

Möglichkeit zur Entscheidung und dazu, zu differenzieren zwischen dem, was sein kann und dem, was sein soll.

Nur zusammen haben wir dieses Ergebnis erreicht. Solidarität zahlt sich eben aus.

Innerhalb des Tarifvertrages wurde vereinbart, dass am Standort ALRT bis zum 31. Dezember 2015 von der Arbeitgeberseite aus keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden dürfen.

Dadurch ist der Arbeitgeber- und auch der Arbeitnehmerseite sehr daran gelegen, dass für den Standort ALRT

ein langfristig zum Tragen kommendes Standortkonzept erarbeitet wird. Es soll einerseits der innovativen Entwicklung gerecht werden, andererseits aber auch dem Erhalt, dem Ausbau und der Leistungsfähigkeit des AL-Standorts Reutlingen.

Ein „Zukunftskonzept ALRT 2020“ wurde im Tarifvertrag vereinbart. Damit haben wir uns auf die Suche nach weiteren Produkten und Innovationen geeinigt. Diese sollen in der Folge dazu führen, dass bei ALRT nicht nur die MitarbeiterInnen langfristig Beschäftigung finden, die durch die aktuelle Maschinenverlagerung betroffen sind. Sondern darüber hinaus könnte es

durchaus auch zu einer Personalverstärkung kommen, wenn es sich um zukunftssträchtige Innovationen oder Produkte handelt. Vom Standort ALRT aus könnten sie nach Entwicklung und Fertigungsanlauf in eine serienreife Produktion für alle erdenklichen Standorte der AL-Gruppe weltweit überführt werden. Mit solchen neuen Produkten können wir für ALRT oder ganz generell für Automotiv Lighting einen positiven Beitrag leisten.

Wir haben am Standort Reutlingen also wieder Perspektiven, lasst uns diese gemeinsam nutzen!

Euer stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei ALRT, **Willi Rebstock**



## Großer Erfolg bei ALRT

### Keine Entlassungen und Beschäftigungssicherung erreicht

**Nach langen und harten Verhandlungen um die Arbeitsplätze bei Automotive Lighting in Reutlingen (ALRT) konnte am 12.02.2010 in den frühen Morgenstunden eine Einigung zwischen Betriebsrat, IG Metall und der Arbeitgeberseite erzielt werden.**

#### Hier die Eckpunkte des Ergebnisses:

- Keine betriebsbedingten Kündigungen bis 31.12.2015
- Verbleib einer Reflektoren-Fertigungslinie in Reutlingen
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe ‚ALRT Projekt 2020‘ zur Ausarbeitung eines langfristig wirkenden Zukunftskonzepts für den Reutlinger Standort
- Wichtige Zukunftstechnologien werden in Reutlingen aufgebaut.

Trotz dieser sehr weit reichenden Absicherung der Beschäftigten hat sich der Arbeitgeber das Recht zur Verlagerung von Teilen der Fertigung zum Teil noch in diesem Jahr sichern lassen. Wir halten die Verlagerung der Fertigungsmodule und das damit verbundene Auseinanderreißen der

vollautomatischen Verkettung nach wie vor für einen großen Fehler, der die Firma noch vor große Probleme stellen wird.

Vor dem Hintergrund der Beschäftigungssicherung im Verhandlungsergebnis wird die Firma jedoch gezwungen sein, für die Beschäftigung der Betroffenen zu sorgen.

Der Betriebsrat und die IG Metall werten das Verhandlungsergebnis als einen großen Erfolg, der nur durch den Streik der Belegschaft zu Stande kommen konnte. Die Streikenden sind immer als eine Einheit aufgetreten. Es gab keinerlei Streikbruch.

Und es ist herauszuheben, dass selbst die harten Witterungsbedingungen mit Minusgraden kein Hindernis für die Streikposten darstellte, rund um die Uhr vor dem Werkstor zu stehen. Seit dem Streikbeginn hat die Belegschaft drei Mal je zwei Streiktage hinter sich gebracht. Die Verpflegungs- und Streikpostenlogistik wurde von den Streikenden eigenverantwortlich und lückenlos organisiert.

Ab dem 11.02.2010 stand ein Streikzelt zum Aufwärmen und zur Verpflegung für die im Arbeitskampf stehende Belegschaft, mit dem sich die IG Metall auch auf eine längere Auseinandersetzung eingerichtet hat. Hätte die Firmenleitung in der Verhandlungsnacht kein akzeptables Ergebnis ermöglicht, hätte eine Fortfüh-



zung des Streiks spätestens am Montag, dem 15.02.2010, Bandstillstände bei deutschen Automobilherstellern bedeutet.

Die langfristige Sicherung aller Arbeitsplätze in Reutlingen wird die Aufgabe der Arbeitsgruppe „Projekt 2020“ sein, in der Lösungen über die Entwicklung und Fertigung zukunftssträchtiger Technologien gefunden werden müssen. Zum ersten Mal in der Firmengeschichte hat sich der Arbeitgeber zu dem Dialog mit der Arbeitnehmersei-

te für die Schaffung des „Kompetenzzentrums Reutlingen“ verpflichtet, der darauf abzielt, alle Arbeitsplätze bei ALRT abzusichern.

Wir sind stolz auf unsere Mannschaft, ohne die diese Einigung niemals möglich gewesen wäre. Am 15.02.2010 wurden die Mitglieder der IG Metall wieder zu einer Urabstimmung aufgerufen, mit welcher die offizielle Beendigung des Arbeitskampfes besiegelt worden ist. 98,8 % der Mitglieder sprachen sich für die Annahme des

vorliegenden Verhandlungsergebnisses und für die Beendigung des Arbeitskampfes aus.

Gert Bauer, erster Bevollmächtigter der IG Metall Reutlingen-Tübingen, wertete den Ausgang als einen großen historischen Erfolg:

**„Zum ersten Mal ist es gelungen, einen Streik für einen Sozialtarifvertrag mit einer Beschäftigungsgarantie für fast sechs Jahre zu beenden. Darauf kann diese Belegschaft stolz sein.“**

## ‘Avanti popolo’ gegen Arbeitsplatzabbau bei ALRT

Am 3. Februar früh morgens um 3.30 Uhr machten sich vom Bösmannsacker aus drei Busse auf den Weg ins italienische Corbetta bei Mailand, um gemeinsam mit den dortigen Kolleginnen und Kollegen zu demonstrieren. Damit machten wir gegen das Vorhaben der Magneti Marrelli-Geschäftsleitung mobil, Arbeitsplätze in Reutlingen und Corbetta abzubauen. Wir aus Reutlingen kamen

auch, um den Aktionstag der dortigen Belegschaft zu unterstützen.

Alle drei Busse waren vollbesetzt mit Kolleginnen und Kollegen von ALRT, Bosch, Still Wagner und anderen Betrieben der Region. Von Anfang an herrschte in den drei Bussen die beste Stimmung. Wir hatten uns auf den Weg gemacht, um uns gegenseitig beim Kampf zum Erhalt unserer Arbeitsplätze zu unterstützen.

Am Vorabend waren schon Gert Bauer, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Reutlingen-Tübingen, und der

Betriebsratsvorsitzende von ALRT, Michael Jäger, voraus gefahren, um mit den Kolleginnen und Kollegen aus Corbetta den Aktionstag vorzubereiten.

Gegen zehn Uhr kamen wir vor der Magneti Marelli-Zentrale in Corbetta an, trotz tückischer Kreisverkehre und anderer Hindernisse. Wir wurden von den dort streikenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon erwartet und sehr freundlich begrüßt.

So kam es gleich anfangs zu herzlichen Begegnungen und wir hatten zu kei-





ner Zeit das Gefühl, fremd, geschweige denn unwillkommen zu sein. Im Gegenteil: Spätestens nachdem unsere bewährte ALRT-Trommelgruppe der vorangegangenen Streiktage ihr Können kurz unter Beweis stellte, war jeder freudig überrascht, wie schnell gemeinsame Interessen Menschen verbinden.

Das kam auch bei den verschiedenen Redebeiträgen von Gert Bauer, Michael Jäger und den Vertretern der dortigen Gewerkschaften zum Ausdruck. Ihre Beiträge erfassten die Herzen der TeilnehmerInnen und

wurden leidenschaftlich beklatscht. Es zeigte sich, dass unsere Forderungen auch Forderungen unserer italienischen Kolleginnen und Kollegen waren. Wir waren uns alle einig, dass wir uns gegenseitig unterstützen werden, wenn es zu dem beabsichtigten Vorhaben der Geschäftsleitung kommen sollte.

Nach Ende der Kundgebung war noch lange nicht Schluss und nun wurde gefeiert, getanzt, gegessen und gesungen. Auch die anwesende italienische Polizei hatte mittlerweile erkannt, dass von uns, wenigstens für sie sel-

ber, keine Gefahr ausging und beließ es beim Beobachten.

Alle waren begeistert und es wurde ein wunderbarer Tag gelebter Solidarität. Wir haben die Kraft der Solidarität erlebt und erkannt, wie wichtig es ist, sich international zu verständigen.

Gegen 22.30 Uhr kamen wir in Reutlingen erschöpft, aber glücklich an und trotz des anstrengenden Tages haben noch Viele von uns unsere Streikposten vor den Toren in der Tübinger Straße besucht und vom Erlebten erzählt.

## Herausforderungen und Erfolge

### Rückblick von Daniel Müller und Wulf Siefert auf die Betriebsratsperiode 2006 - 2010

Das erste Highlight der vergangenen Betriebsratsperiode war sicherlich der Abschluss der Betriebsvereinbarung zur Investition in die 200mm Fab. Neben den Investitionen wurde ein Interessensausgleich für die Beschäftigten bei der Diode, in Rommelsbach und bei LTCC vereinbart. Dies bedeutete die Sicherung ihrer Beschäftigung und des Einkommens, aber auch Qualifikationen und die Möglichkeit eines flexibleren Einsatzes von MitarbeiterInnen gehören zu diesem Regelwerk. Bei den Angestellten war das die Einführung eines Arbeitszeitkontos, das für kurzfristige Arbeitsengpässe

gedacht ist, bei den Schichtarbeitszeiten die Möglichkeiten der Schichtpläne I und III.

Die Freude über den Erfolg der zweijährigen Verhandlungen und über den Bau der 200mmFab und des Testzentrums bekam durch den Beschluss der Geschäftsführung, Rommelsbach Ende 2009 auslaufen zu lassen, einen schweren Dämpfer.

Parallel zu den Verhandlungen mit dem Bereichsvorstand bei AE konnten wir uns auch erfolgreich in der Tarifrunde 2006 behaupten. Das

Ergebnis waren 310 Euro Einmalzahlung und 4,1% mehr Einkommen ab Juni 2006. Ein weiterer Meilenstein waren die sogenannten Altersvorsorgewirksamen Leistungen, die wir alle nach einer halbjährigen Betriebszugehörigkeit bekommen.

Zum 1. Oktober 2006 kam Herr Kübel von der Schillerhöhe als neuer Leiter des Geschäftsbereichs Automobil Electronics (AE/P). Parallel dazu kamen unsere vorläufigen Erstmitteilungen der neuen ERA-Entgeltgruppe. Der Betriebsrat ist im Vorfeld jeden einzelnen Arbeitsplatz mit den Arbeitsplanern und Meister durchgegangen und hat auf Missstände hingewiesen. Leider hat der Betrieb diese Chance nicht genutzt, um den berechtigten Frust in der Belegschaft zu beseitigen. Was folgte, waren rund 15% der Beschäftigten, die ihre Eingruppierung bei uns als Betriebsrat reklamierten.

Das Jahr endete schlecht für Bosch. Am Silvestertag brannte es in Rommelsbach. Unsere Werkfeuerwehr und deren ehrenamtlichen Mitarbeiter hatten maßgeblichen Anteil daran, dass nicht noch größerer Schaden am Werk, an den Maschinen und Einrichtungen zu verbuchen war. Wir als Betriebsrat hatten dann allerdings die Tage zu regeln, an denen die Rommelsbacher Belegschaft nicht arbeiten





konnte, und die Rahmenbedingungen für Schnelleinsätze an anderen DS-Standorten zu vereinbaren.

Als nächstes standen dann wieder Tarifverhandlungen an. Unsere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sind nun mal zum größten Teil in Tarifverträgen verankert. Nur auf diesem Wege können wir sie ausbauen. Die IG Metall konnte die Tarifrunde 2007 mit einem Plus von 4,1% ab Juni 2007 und einem Plus von 1,7% in 2008 abschließen.

Ein Monat später war es dann soweit, dass „Bosch-ERA-3 x Fair“ in aller Munde war. Am 1. Juli 2007 stellte Bosch alle Arbeitsplätze am Standort auf das neue Entgeltsystem nach ERA um (siehe Artikel Seite 18).

Auch die Firmenpolitik in Hinblick auf unsere Auszubildenden halten wir für einen großen Fehler, nämlich die Reduzierung der Ausbildungsplätze und die wenigen Übernahmen der Jungfacharbeiterinnen und Jungfacharbeiter. Nachdem wir als Betriebsrat deswegen lange und erfolglos verhandelt hatten, sammelte die Jugend- und Auszubildendenvertretung JAV Unterschriften und die IG Metall rief zu einer Protestkundgebung auf der Tübinger Strasse auf.

Über 1.500 Boschlerinnen und Boschler kamen und zeigten ihren Unmut darüber, wie Bosch mit der Jugend und der Zukunft des Standortes umgeht. Kurz vor der geplanten zweiten Kundgebung gab es dann einen Teilerfolg, der bis heute Bestand hat. Jährlich werden rund 20 Azubis unbefristet übernommen, 15 gewerbliche und die Kaufleute. Des Weiteren werden



Auszubildende nach ihrer Ausbildung an andere Betriebe vermittelt sowohl im Boschkonzern wie auch an umliegende Betriebe. Es wurde zudem vereinbart, Bewerbertrainings und Studieninformationen anzubieten.

Auch wurde die Zusage gemacht, das Insourcing von IV-Tätigkeiten wohlwollend zu prüfen, also statt Aufträge an Computerfirmen außerhalb zu vergeben, eigene Mitarbeiter damit zu beschäftigen. Heute nennt man dies IV-Pool.

Sicherlich war dies nicht das, für was wir uns alle erhofften. Aber gegenüber der Ausgangslage ‚Keine Übernahme der Auszubildenden‘ war dieser Kompromiss dann doch ein Erfolg. Ihn haben wir der Tatsache zu verdanken, dass sich Tausende geschlossen gegen das Bestreben der Firmenleitung positioniert und dies auch vor dem Tor zum Ausdruck gebracht hatten.

Am 8. November gab es dann einen weiteren Beschluss der Geschäftsführung, zum Auslauf von Rommelsbach. Er schloss auch das Projekt einer „verlängerten Werkbank“ für Bosch Rexroth aus. Heute ist die Rommelsbacher Belegschaft hier in Reutlingen in den meisten Fällen gut angekommen. Sie ist weitgehend integriert und arbeitet getreu unserem Motto „Hand in Hand in eine gemeinsame Zukunft“ mit den Kolleginnen und Kollegen zusammen.



Am 5. Dezember 2007 lief dann die letzte Diode hier in diesen Räumlichkeiten vom Band. Drei Tage später wurde sie ausgeliefert und dieses Kapitel schien beendet zu sein. Wären da nicht noch 28 Beschäftigte gewesen, die auf den Bescheid ihrer

zukünftigen Einsatzwerkstatt warteten. Diese Auseinandersetzung war unwürdig den Menschen und deren Leistung gegenüber.

2007 war auch aus einer anderen Perspektive ein außergewöhnliches Jahr. Mit über 46 Mrd. Euro und einem Ergebnis von 3,8 Mrd. Euro vor Steuern war es das ertragreichste Jahr in der Bosch-Geschichte. Das Ergebnis nach Steuern konnte man bei Bosch um 23% gegenüber dem Vorjahr steigern. Zu meinen, dass ein Rekordumsatz dem nächsten folgen würde, ist wohl etwas fahrlässig gewesen. Der PKW-Absatz in Amerika hatte bereits einen starken Einbruch erleiden müssen im Jahr 2007. Es standen zu viele Autos vor den Verkaufshäusern herum, die keinen Abnehmer fanden. Eine Absatzmarktkrise haben Pessimisten damals bereits vorausgesehen.

Dann kam das Jahr 2008:

Gestartet hatte es mit dem ersten Bereich, der das 6-Tage-Kontimodell testete. Wir wollten damit ein gesünderes Arbeitszeitmodell und ein Modell, das bessere Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichte, erreichen. Wichtig war uns dabei, dass die Probleme vieler Kolleginnen und Kollegen aufgegriffen und Abhilfe gesucht wurde (siehe Artikel Seite 11ff).

Im Februar 2008 waren dann die Wahlen zum IG Metall-Vertrauenskörper angesagt. Rund 250 Vertrauensleute der IG Metall wurden gewählt sowie die komplette Leitung unseres Vertrauenskörpers. Thorsten Dietter wurde zum VK-Leiter und Bülent Bengi als stellvertretender VK-Leiter gewählt. Fast schon einzigartig ist die Gründung eines Jugend-Vertrauenskörpers. Es handelt sich um Azubis, die ehrenamtlich im Anschluss an die Ausbildungszeit sich für Verbesserungen im Ausbildungsbereich und für die Jugend in unserer Region und darüber hinaus engagieren. In Summe

sind das alleine rund 25 Kolleginnen und Kollegen der IG Metall-Jugend.

Um den Entwicklungsstandort hier in Reutlingen zu stärken, hatten wir uns als IG Metall und auch als Betriebsrat schon längere Zeit damit befasst, den Tarifvertrag für Forschung und Entwicklung in Reutlingen anzuwenden. Dieser Tarifvertrag hatte die IG Metall und Südwestmetall ausgehandelt für Entwicklungszentren wie Abstatt und Schwieberdingen.

Diesen Tarifvertrag haben wir hier in Reutlingen am 24. April 2008 übernommen. Wir sind davon überzeugt, dass dieser Tarifvertrag uns auch in Zukunft unsere Entwicklungskompetenz stärkt. Damit haben wir die flexibelsten und am weitesten reichenden Arbeitszeiten für die Entwicklung. Ohne Probleme kann in Reutlingen ein Entwickler bis zu 43 Stunden die Woche arbeiten, wenn dies beim Betriebsrat beantragt wird.

Parallel zu diesen Verhandlungen wurden wir mit der Forderung der Werkleitung konfrontiert, wieder einmal tarifliche Leistungen aufzugeben. Es sollten unsere Erholpausen, Qualifizierungszeiten, Zuschläge und vieles mehr auf den Opferaltar gelegt werden. Es war das Bestreben des Minifactoryleiters des RtP2/MFT (LTCC-Bereich im Bau I40), unsere Entlohnungsbedingungen herunterzuschrauben. Ansonsten wären wir nicht mehr wirtschaftlich, so seine Ausführungen.

Heute wissen wir, dass Bosch selbst zu den schlechteren Konditionen wie in dem US-amerikanischen Anderson die Nachfolge für die elektrische Servolenkung ESL nicht bekommen hätte. Wir wären also immer noch zu teuer gewesen, so dass es sehr gut war, unsere tarifvertraglichen Errungenschaften nicht aufzugeben.

Heute gibt es einen neuen Chef in der Keramikfertigung, Herrn Klusmann. Auch er hat das Ziel, den

Bereich effizienter und kostengünstiger zu gestalten, allerdings ohne tarifliche Eingriffe, sondern lediglich über strukturelle Korrekturen und verbesserte Arbeitsabläufe. Außerdem wurde ein Projekt ‚Keramikfabrik Reutlingen‘ aufgelegt, dass neue Verwendungs- und Vermarktungsmöglichkeiten untersuchen soll. Diesen anderen Weg begrüßen wir ausdrücklich.



Zu diesem Zeitpunkt waren wir bereits wieder seit 5 Monaten in Tarifverhandlungen. Es ging um die Nachfolgeregelungen zur Altersteilzeit. Mit Umfragen, Infoständern und Protestkundgebungen haben wir Druck auf Politik und den Arbeitgeberverband Südwestmetall gemacht. Anfang September war dann der Durchbruch geschafft zum neuen Tarifvertrag ‚Flexibler Übergang in die Rente‘.

Zeitgleich fing das sogenannte „Probekonti“ an. Das verhandelte Qualifizierungskonzept in das Werk I nahm langsam an Fahrt auf. Wir haben ein neues Berufsbild „Fachkraft für Mikrotechnologie“ im Betrieb etabliert und die Qualifizierung über Pilotgruppen gestartet. Auch die Elektrofachkraftausbildung für die Rommelsbacher wurde geregelt und umgesetzt.

Unsere Kampagne zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde ebenfalls im 2. und 3. Quartal 2008 aufgrund vieler Beschwerden von Kolleginnen und Kollegen entwickelt. Mit einem Fragebogen wurde flächendeckend der Bedarf am gesamten Standort Reutlingen durch die Vertrauensleute und Betriebsräte der

IG Metall ermittelt. Dies war notwendig geworden, da zwischen 2006 und 2008 alleine 10 Verhandlungstage ergebnislos blieben.

Uns war dieses Thema zu wichtig und wir wollten Erfolge für die Beschäftigten erzielen. Und da zeigte sich wieder einmal, dass durch betriebliches Engagement der notwendige Druck erzeugt werden kann. Die Ergebnisse wurden ja dann Anfang 2009 in einer Podiumsdiskussion mit dem obersten Personalverantwortlichen der BOSCH-Gruppe, G13 Malchow besprochen.

Der Herbst 2008 zeigte aber auch bereits die ersten gravierenden Stückzahlenbrüche. Waren wir vor dem Sommer noch mit dem verlängerten Schichtplan 3 konfrontiert, mussten wir unter dem Stichwort „Bestandsabbautage“ die Arbeitszeit durch Schließtage regeln. In sie mündete dann die Kurzarbeit im November und Dezember. Auch sie war kein Selbstläufer. Wir mussten auch hier hart verhandeln und konnten schließlich Akzente für die Beschäftigten setzen.

Parallel war eine Tarifrunde anberaumt, die bei mir lange noch in Erinnerung bleiben wird. Denn je länger sie ging, umso schwieriger war die Zielerreichung zu realisieren. In der Hintergrundkommission hatten wir lange darüber diskutiert, ob genügend Streikbetriebe zu Verfügung stehen würden. Die großen Automobilbetriebe waren allesamt schon in die Krise geraten. Das Tarifergebnis war zum Streiken zu hoch, zum Feiern zu niedrig. Ernüchtert kamen wir mit dem Ergebnis in den Betrieb zurück. 510 Euro Einmalzahlung und zwei mal 2,1% Entgelterhöhung. Mit dem Wissen von heute über das, was uns im Jahr 2009 bevorstand, können wir die Tarifrunde 2008 tatsächlich als erfolgreich beurteilen.

2009 – das Krisenjahr schlechthin. Erfreulich war, dass die Belegschaft



trotz der Entgelteinbusen 5.410,59 Euro für die kranken Kinder spendete. ALRT stockte den Betrag um 1000 Euro auf. Bosch wollte damals für diesen Zweck kein Geld hinzugeben.



Die Kurzarbeit brachte dann die ersten schwerwiegenden Probleme mit sich. Die MitarbeiterInnen in den Werken und in den AE Bereichen verdienten unterschiedlich, je nachdem, ob und wie tief sie in Kurzarbeit einbezogen waren. Es ging die Angst um, dass Bosch zu betriebsbedingten Kündigungen greifen würde. Insbesondere der indirekte Bereich, der als Kostenverursacher von der Firmenseite aus benannt wurde, kam in den Fokus. Unser oberstes Ziel war die Beschäftigungsabsicherung für alle Beschäftigten. Deshalb haben wir den Tarifvertrag Beschäftigungsabsicherung (kurz: TV Besch) verwendet, während dessen Anwendung kein Beschäftigter gekündigt werden kann. Wir sahen die Lösung in gleichmäßigen und gerechten Arbeitszeitreduzierungen und Entgelteinbußen als Kostenkompensation für die Umsatzeinbrüche.

Ab 1. April 2009 trugen dann alle ihren Teil zur Kostenanpassung bei - ein Solidaritätsakt für den Standort Reutlingen! Es folgte dann noch vor dem Urlaub die Stufe 2 der TV Besch-Vereinbarung.

Als dann klar war, dass die Pro-

duktion in Rommelsbach nach der Betriebsruhe im Sommer 2009 nicht mehr ans Netz ging, war die Marschroute für die Belegschaft klar: Trotz der Beschäftigungsschwierigkeiten am Standort Reutlingen sahen wir es als unsere Pflicht an, die Rommelsbacher Belegschaft komplett am Standort Reutlingen zu integrieren. Übergangsweise mussten wir noch Bedingungen für Ausleihungen nach Wernau und nach Feuerbach vereinbaren.

Integrieren konnten wir fast alle 586 Beschäftigten. Lediglich elf Mitarbeiter hat Bosch Reutlingen nach Feuerbach versetzt. Für sie konnten wir trotz des Ziehens aller Register die Türen nach Reutlingen nicht öffnen.

Trotz alledem: In der stärksten Krise der Nachkriegsgeschichte ein komplettes Werk zu integrieren, ist eine Meisterleistung aller Beteiligten. Wir haben uns bereits mehrfach bei allen bedankt, wollen dies aber an dieser Stelle nochmals tun. Darin, Kolleginnen und Kollegen, lag schon immer die Kraft und die Stärke von uns bei Bosch in Reutlingen, getreu unserem Motto: „Hand in Hand in eine gemeinsame Zukunft.“

Aufgrund vieler unterschiedlicher Aussagen und Zahlen haben wir Herrn Kübel aufgefordert, die Reutlinger Belegschaft über die wirtschaftliche Situation aufzuklären. Nach langem Hin und Her war dies dann im September letzten Jahres der Fall. Deutlich war es nicht immer, was Herr Kübel dazu sagte. Durch den Wirtschaftsausschuss und den Bosch-Aufsichtsrat wussten wir aber über die schwierige Lage von Bosch und konkret von AE Bescheid. Deshalb haben wir einer Regelung zu 5 Stunden Absenkung der bezahlten Arbeitszeit schweren Herzens zugestimmt.

Von Oktober 2009 bis Januar 2010 lief diese Vereinbarung ohne Nachwirkung, was sich als unser Vorteil erwies. So musste die Firmenseite

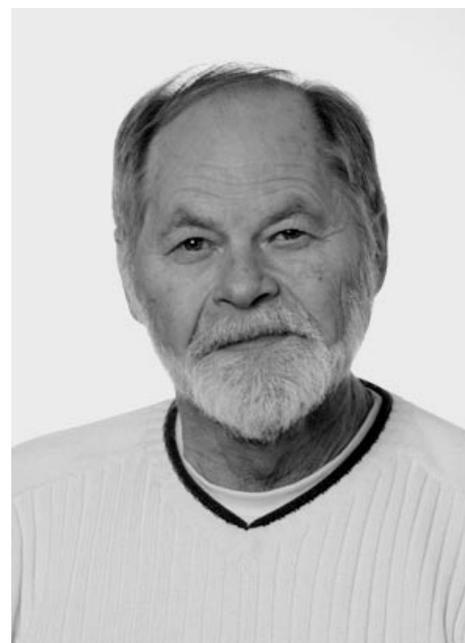
kommen und uns von einer weiteren Absenkung der Arbeitszeit überzeugen.

2010 – Neben den Vorbereitungen der Betriebsratswahlen haben wir einen weiteren Meilenstein in Sachen ‚Teilzeit in Konti‘ und ‚Bedürfnisorientierte Schichtzeiten‘ erreicht. Der gesamte Konti-Bereich wird in ein 6-Tage-Kontipilotprojekt überführt und die Ausweitung des IV-Pools wurde erreicht. Ferner haben wir für Februar und März zwei Monate den TV Besch mit jeweils 2 Stunden abgesenkter Arbeitszeit ohne Gleitzeithandschellen erreicht. Und ab April wir in den indirekten Bereichen wieder im normalen Umfang gearbeitet.

Wir hoffen sehr, dass die wirtschaftliche Entwicklung weiter nach oben geht und wir nicht wieder gezwungen sind, Notfallmaßnahmen zu ergreifen. Gleichzeitig hat das Umschiffen der Krisen-Klippen unsere Erfahrung gestärkt, so dass wir uns für die Zukunft gut gewappnet fühlen.

**Daniel Müller,**  
Betriebsratsvorsitzender

**Wulf Siepert,**  
stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



## 6 Tage-Kontischicht

### Einführung des einjährigen Pilotbetriebs am 4.4.2010

Dieses kurzzyklische Schichtmodell bietet laut Arbeitsmedizin und eigenen Auswertungen Chancen auf eine gesündere Schichtarbeit. Die Anzahl der Arbeitstage und somit der Lohn, der Urlaubsanspruch und die Anzahl der Arbeitsplätze bleiben dabei gleich.

Statt 4 Tage in der gleichen Schicht zu arbeiten, werden 2 Frühschichten, 2 Spätschichten und 2 Nachtschichten nacheinander gearbeitet, im Anschluss hat man dann 6 Tage frei.

Der Vorteil besteht darin, dass sich der Körper nach nur 2 Schichten nicht so schnell daran gewöhnt und eine Umstellung auf den Tagesrhythmus leichter fällt. Außerdem harmonisiert die Schichtfolge eher mit dem Biorhythmus des Körpers, wenn erst Früh-, dann Spät-, dann Nachtschicht gearbeitet wird und nicht wie bisher in umgekehrter Reihenfolge.

Im Pilotbereich Backend in der Waferfab wurde dieses Schichtmodell mit 24 Beschäftigten mittlerweile über 25 Monate getestet. In Form von anonymen Abfragen gegenüber dem Werkarzt wurde seither ausgewertet, wie sich das Befinden der Teilnehmer verhält bzw. verändert. Diese Bewertungen verliefen sehr positiv.

Seit der Pilotversuch läuft, bestand von vielen Beschäftigten aus allen Kontiwerkstätten des Standortes der Wunsch, dieses Modell ebenfalls ausprobieren zu können.

Dem Betriebsrat war klar, dass dabei insbesondere auf Beschäftigte wegen Kinderbetreuungs- oder Pflegetätigkeiten Rücksicht genommen werden muss und gegebenenfalls Sonderregelungen benötigt werden. Deshalb hat er einen Antrag auf Umstellung aller Kon-

tiwerkstätten des RtPI für ein Jahr auf Probe zum 1. Januar abgelehnt. Denn im Vorfeld war es nicht klar, wie mit den Problemfällen umgegangen werden soll. Wir forderten eine Lösung aller Problemfälle vor der Umstellung.

Daraufhin führte der Betriebsrat im Januar 28 Informationsveranstaltungen in allen Schichtgruppen durch, um mittels einer Problemabfrage ein Gefühl für die Anzahl und Art der Problemstellungen zu bekommen.

Nachdem dann das RtP2 für die dortigen Conti-Beschäftigten ebenfalls die probeweise Umstellung beantragte, waren viele Probleme gelöst, da 4 Tage- und 6 Tage-Konti nicht mehr miteinander kollidierten.

Es galt nun, die 60 erfassten Problemfälle zu lösen. Dabei wurden gewünschte Schichtgruppenwechsel zugelassen. Für Beschäftigte, die Angehörige pflegen, wurden in der Regel Sonderarbeitszeiten ggf. auch ohne Nachtschicht vereinbart.

In diesem Zusammenhang ist es uns auch gelungen, eine Lösung für den lange ersehnten, versetzten Schichtbeginn zu vereinbaren. So konnte allen Beschäftigten eine Sonderarbeitszeit ermöglicht werden, die wegen einer Kinderübergabe den Wunsch nach einem späteren Schichtbeginn oder einem früheren Schichtende hatten. Die Sonderarbeitszeit betrifft in den meisten Fällen einzelne Arbeitstage und wird den Betroffenen bei Bedarf halbjährlich verlängert, ein Ersatz mit der gleichen Lohngruppe aus der Vor- oder Nachtschicht ist somit nicht mehr notwendig.

Wir konnten also für alle erfassten Problemfälle Lösungsmöglichkeiten formulieren, wie sie von den Beschäftigten gewünscht worden waren. Jetzt steht einem Start am 4. April nichts mehr im Wege. Die neuen Kontischichtkalender sind bestellt und werden nachgereicht. Von werkärztlicher Seite werden die Teilnehmer mittels Befindlichkeitsab-

fragen begleitet. In einem ersten Schritt wird dabei noch im März das 4 Tage-Kontimodell und später 3 monatlich das 6 Tage-Kontimodell bewertet.

Dazu bekommen alle Mitarbeiter für den Eigengebrauch Schlaf- und Befindlichkeitsprotokolle. Diese Protokolle dienen lediglich als Gedächtnisstütze für einen selbst und werden nicht weitergegeben. Immer zum Quartalsende werden dann Bewertungsbögen anonym ausgefüllt und dem Werkarzt übermittelt. Dieser nimmt dann für jede Minifactory eine entsprechende Auswertung vor.

Diese Auswertungen werden veröffentlicht und dienen der Beurteilung des Pilotversuches. Nehmt daher bitte die Abfragen ernst und beteiligt euch daran! Wir alle sind gespannt auf das Ergebnis Eurer Bewertungen, denn Ihr arbeitet meist seit vielen Jahren im 4 Tage-Modell und seid daher auf diesem Gebiet Experten.

Im Januar 2011 müssen wir dann zu einer gemeinsamen Bewertung kommen, diese dienen auch als Beratungsgrundlage für die Werkleitungen und dem Betriebsrat über das weitere Vorgehen. Ziel ist und bleibt es, Möglichkeiten einer gesünderen Schichtarbeit auszuprobieren und bei Erfolg weiter umzusetzen.

**Thorsten Dietter,**  
freigestellter Betriebsrat





## Unsere Kampagne wirkt

### Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**Zur Achtung und Wertschätzung von MitarbeiterInnen gehört vor allem, sich deren Probleme anzunehmen und sie einvernehmlich zu lösen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Geschäftsführungsaufgabe und wird für Firmen immer bedeutender. Sie wollen diesbezüglich attraktiv erscheinen, um ihre Belegschaft an sich zu binden und um Fachkräfte zu finden.**

Betriebsrat und IG Metall-Vertrauenskörper befassen sich mit diesem Thema aufgrund einer Initiative von Vertrauensleuten seit mittlerweile 6 Jahren. Es wurde damals ein Arbeitskreis ‚Teilzeit in Konti‘ gegründet, in dem der Betriebsrat mit VertreterInnen der Firmenseite um Verbesserungen gerungen hat. Wir haben seither auf den Betriebsversammlungen, in der Betriebszeitung und über Anhänge über den jeweils aktuellen Stand informiert. Die meiste Zeit war dabei aus unserer Sicht von Befürchtungen und Blockadehaltung seitens der Leitung geprägt.

Richtig Schwung kam erst in die Sache, als unsere Vertrauensleute und BetriebsrätInnen im Herbst 2008 mit einer Fragebogenaktion unter dem Motto: „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in die Offensive gingen. Mit 1824 ausgefüllten Fragebögen war es uns möglich, an unserem Standort eine Ist-Analyse über die derzeitige Situation bezüglich Kinderbetreuung und Pflege zu erstellen.

Da in diesem Fragebogen auch verschiedene Lösungsmöglichkeiten der vorhandenen Probleme abgefragt wurden, hatten wir nach der Auswertung ein klares Bild dessen, was die meisten Probleme bereitet und wie deren Lösung oder Verbesserung aussehen könnte.

Das größte Verbesserungspotential sahen die Konti- und 2-Schicht-Beschäftigten in der Ermöglichung eines flexiblen Schichtbeginns oder einem flexiblen Schichtende, um eine Übergabe der Kinder zu ermöglichen. Während bei einem Kinderwunsch eine Schwangerschaft häufig geplant ist, kommt ein Pflegefall, z.B. eines Elternteils, oft unerwartet und erfordert eine unverzügliche Reaktion.

Bei vielen Beschäftigten in Gleitzeit, aber auch in anderen Arbeitszeitmodellen bestand der Wunsch nach einer betrieblichen Regelung, die es einem ermöglicht, auf eine eintretende Pflegesituation reagieren zu können.

Um in dieser Sache voranzukommen, luden wir auf einer Betriebsrätekonferenz den Arbeitsdirektor der Bosch-Gruppe, Wolfgang Malchow, nach Reutlingen ein. Am 22.1.2009 fand mit ihm eine Podiumsdiskussion über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im AE Forum statt mit Vertretern der Werkleitung, des Betriebsrats und Betroffenen.

#### Was wurde seither erreicht?

Es gelang uns, in Verhandlungen mit der Firmenseite eine Regelung über

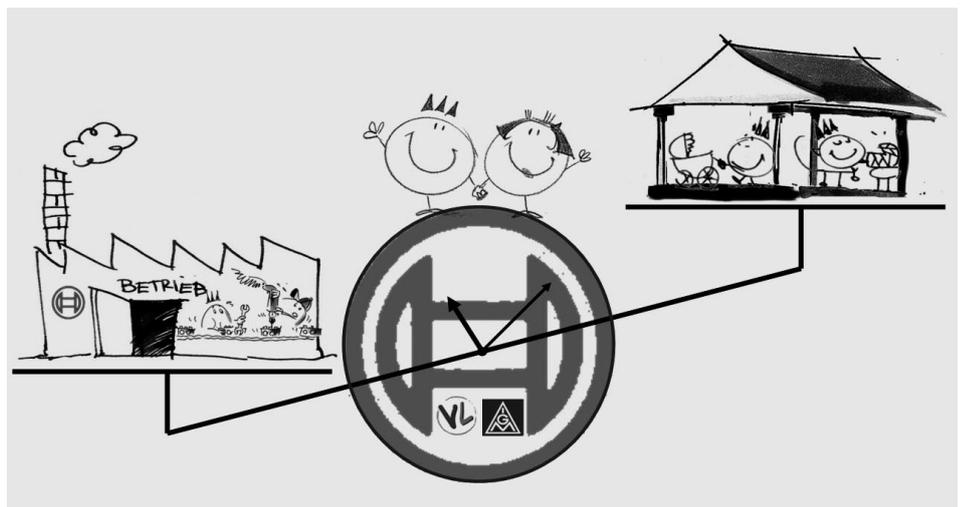
die Möglichkeit von Teilzeit in Konti zu vereinbaren und diese seither mehrfach betrieblich umzusetzen. Zwei Personen, ein sogenanntes ‚Pärchen‘, teilen sich dabei einen 4 Tage-Kontischichtblock mit jeweils zwei ganzen Tagen. Dies wird auch künftig im 6 Tage-Kontischichtblock funktionieren, indem die beiden KollegInnen jeweils drei ganze Tage arbeiten.

Für die Mitarbeiter, die im Werkteil Rommelsbach in Teilzeit gearbeitet haben, konnten Lösungen oder Alternativen in Reutlingen gefunden werden. In der Arbeitsgruppe 5 ‚Frauen und Gleichstellung‘ des Gesamtbetriebsrats, deren Sprecherin unsere freigestellte Reutlinger Betriebsrätin Christa Hämmerle ist, konnte mit IGM und Firmenseite eine Vereinbarung zur Pflegepause abgeschlossen werden.

Hier ein paar wichtige Verbesserungen gegenüber dem aktuellen Pflegezeitgesetz:

Die Pflegezeit beträgt längstens 3 Jahre (gesetzlich 6 Monate). In diesem Zeitraum ist der Arbeitsplatz gesichert, da das Arbeitsverhältnis lediglich ruht. Auch kurzfristige Pflege bis zu zehn Tagen ist möglich. Teilzeitarbeit oder je nach Wirkungskreis alternierende Telearbeit kann auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters umgesetzt werden.

Während der Pflegezeit kann durch Teilnahme an den betrieblichen Bil-



dungsmaßnahmen und Urlaubsvertretungen der Kontakt zum Arbeitsplatz gehalten und die berufliche Qualifikation gewährleistet werden. Dies ist eine deutliche Verbesserung gegenüber der vorherigen Regelung.

Vor zwei Wochen gelang uns nun mit der Vereinbarung des 6 Tage-Kontibetriebes auf Probe über ein Jahr, Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ohne zeitliche Befristung zu ermöglichen.

Folgender Wortlaut wurde in einer Betriebsvereinbarung niedergeschrieben:

„Vom Konti-Schichtplan als auch vom Wechselschichtplan im Einzelfall aufgrund dringender persönlicher Gründe (z.B. Kinderbetreuung, Angehör-

rigenpflege) abweichende Wünsche der Mitarbeiter wird Rechnung getragen, soweit dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegen stehen. Lösungen werden individuell und bedarfsorientiert, i.d.R. über Schichtwechsel, TZ und Sonderarbeitszeit (Veränderungen des Beginns/Endes der schichtbezogenen AZ) zwischen Werkstattführung und MA gelöst. Über die Lösungen werden HRL-Rt und BER-Rt informiert. Im Falle einer Nichteinigung nehmen Werkleitung und Betriebsrat Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung auf.“

Das heißt, dass unter anderem ein versetzter Schichtbeginn für 6 Monate gewährt und bei Bedarf verlängert wird.

Wir freuen uns ausdrücklich, dass wir die Leitung 18 Monate nach Beginn unserer Kampagne zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem Umdenken bewegen konnten. Wir sind uns sicher, dass wir gemeinsam einen großen Schritt nach vorne gekommen sind und dass dadurch die Motivation und Zufriedenheit von vielen MitarbeiterInnen steigt.

Es gilt daher weiter am Ball zu bleiben, denn wir haben eine Vision, die heißt: Bosch in Reutlingen - das familienfreundliche Unternehmen.

**Thorsten Dieter,**  
freigestellter Betriebsrat und  
VK-Leiter (BER-Rt, Tel.: 39805)

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Nach jahrelangen Bemühungen des Betriebsrats ist es uns jetzt gelungen, die Gefährdungsbeurteilung bei Bosch in Reutlingen umzusetzen. Ihre gesetzliche Grundlage bietet das Arbeitsschutzgesetz von 1996. Die Gefährdungsbeurteilung ist für alle Beschäftigten, aber auch für den Betrieb eine wichtige Sache.

Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung werden alle Arbeitsmittel, Maschinen, Stoffe und auch die Arbeitsumgebung überprüft und ausgewertet. So z.B. die Beleuchtung, die klimatischen Bedingungen usw.. Wichtig ist es auch, auf das Zusammenwirken der Bedingungen zu achten. Stellt sich dabei heraus, dass es gesundheitliche Gefährdungen gibt, so sind diese abzustellen.

Für die Kolleginnen und Kollegen gibt es aber auch noch andere Vorteile, denn die Gefährdungsbeurteilung muss vom Betrieb lange Zeit aufbewahrt werden. So kann im Falle einer Berufser-

krankung auf die Daten zurückgegriffen werden. Dadurch lässt sich belegen, mit welchen Stoffen und unter welchen Bedingungen gearbeitet wurde. Die Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Arbeitsplatzes kann auf Nachfrage auch jetzt schon zur Verfügung gestellt werden. Wir Betriebsräte erhalten die Gefährdungsbeurteilung auch und werden im Rahmen der Sicherheitsrundgänge deren Richtigkeit überprüfen.

Aus dem Bereich Gesundheitsschutz ist zu berichten, dass die Arbeitskreise im RtP1 und im RtP2 laufen. Auch wurde in beiden Bereichen Gesundheitszirkel eingerichtet. Der Gesundheitsbericht der BKK wurde durchgearbeitet und verschiedene Maßnahmen eingeleitet. In der Zukunft wollen wir die Arbeitskreise Gesundheit noch besser betreuen. Auch soll das Thema ‚Psychische Belastungen‘ soll noch in diesem Jahr angegangen werden.

Ein weiteres wichtiges Thema, das nicht direkt zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört, ist das Thema ERA-Belastungen. Der Betriebsrat stellte fest, dass die

gemachten Bewertungen nicht richtig sind, vielmehr wurden einige nachweisbar sogar vom Schreibtisch aus gemacht. Wir vereinbarten mit der zuständigen Fachabteilung TEF6, dass wir die Bereiche gemeinsam begehen und die Bewertungen richtig machen.

**Hans-Peter Kern,**  
freigestellter Betriebsrat  
(BER-Rt, Tel.: 4562)





## Wie entstand die IGM-Liste zur Betriebsratswahl?

Die Aufstellung einer Liste zur Betriebsratswahl ist immer ein schwieriges Unterfangen. Denn es müssen viele Dinge beachtet werden und Rücksicht genommen auf die Bedürfnisse der Kandidatinnen und Kandidaten einerseits und des Betriebsratsgremiums als Vertretung aller Beschäftigten andererseits. Dass dieser Spagat nicht immer gelingen kann, ist klar. Es allen Beteiligten Recht zu machen, ist ein unerfüllbarer Wunsch.

Wir haben aber versucht, so viele Kriterien wie möglich in die Kandidatenauswahl einfließen zu lassen. Dennoch gibt es KandidatInnen, die aufgrund der unten beschriebenen Gründe in ihrem Listenplatz gegenüber der letzten Wahl zurückfielen. Dies war keine ‚Abstrafung‘, sondern wir haben allen Aktiven Angebote gemacht, wie sie weiterhin ihre Fähigkeiten bei Betriebsrat und IG Metall, zum Beispiel in unserem Vertrauenskörper einbringen können.

### Persönlichkeits- oder Listenwahl

Wie in der letzten *in+direkt* (Ausgabe 49) bereits berichtet, wird es auch bei den diesjährigen Betriebsratswahlen aufgrund der Entscheidung des CGM, eine eigene Liste einzureichen, eine Verhältnis- oder Listenwahl geben. Wie aus der Zeitung DGZ der Christlichen Gewerkschaft Metall hervorgeht, setzt die CGM auf die Listenwahl, weil sie sich damit bessere Chancen ausrechnet.

Dies bedeutet, dass leider nicht über die einzelnen KandidatInnen abgestimmt werden kann wie bei der Mehrheits- bzw. Persönlichkeitswahl. Bei der nun stattfindenden Verhältniswahl kann nur eine der beiden eingereichten Listen als Ganzes gewählt werden.

Da bei der Listenwahl die WählerInnen keine Möglichkeit haben, eine Auswahl zu treffen, muss bei der Erstellung der Liste darauf geachtet werden, dass alle Bereiche und Berufsgruppen im Betrieb angemessen vertreten sind.

### Entstehung unserer IG Metall-Liste

Doch wie entstand die IGM-Liste? Wer entschied über die KandidatInnen? Wer traf die Entscheidung darüber, auf welchem Platz sich die BewerberInnen auf der Liste wiederfinden?

Grundsätzlich entscheidet der IGM-Vertrauenskörper in demokratischer Abstimmung über die Struktur der Liste und die Plätze der KandidatInnen auf dieser Liste. Es zählt die einfache Mehrheit. Bei Bosch in Reutlingen hat sich dabei folgende Vorgehensweise etabliert:

Zunächst erstellt die Vertrauenskörperleitung (VKL) einen Vorschlag für die Struktur der Liste. In dieser Struktur sollen sich möglichst alle Produktionsbereiche in ungefähr dem gleichen Verhältnis zueinander wiederfinden, wie sie auch am Standort vertreten sind. Berücksichtigt werden muss dabei auch, dass genügend MitarbeiterInnen aus dem Angestellten- bzw. indirekten Bereich vertreten sind.

### Die Rolle der indirekten KollegInnen

Die stark erhöhte Anzahl der indirekt Beschäftigten auf unserer Liste ist auf drei Gründe zurückzuführen:

Erstens sind die BetriebsrätInnen für alle Beschäftigten zuständig, egal, ob

sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht. Deswegen sollten sich im Idealfall die jeweiligen Beschäftigtengruppen im Betriebsratsgremium wiederfinden.

Zweitens ist der Kreis der indirekt Beschäftigten ein stark wachsender Bereich und unserem VK war es wichtig, KandidatInnen aus allen indirekten Bereichen vertreten zu haben, z.B. dem kaufmännischen, dem Ausbildungs-, Meister- und jedem Entwicklungsbereich.

Drittens wollen wir als IG Metall den bisher eher bescheidenen Organisationsgrad bei diesen Beschäftigten erhöhen. Und wie könnte dies besser geschehen, indem indirekt beschäftigte KollegInnen sich davon überzeugen können, dass ihre Anliegen bei den VertreterInnen der IG Metall bzw. auf deren Liste gut aufgehoben sind, um ihre Interessen gut zu vertreten?

### Wer kann auf unserer Liste kandidieren?

Auf der IGM-Liste kann grundsätzlich Jede und Jeder kandidieren, unabhängig davon, ob sie oder er Mitglied in der IG Metall ist oder nicht. Eine Ausnahme davon bilden politisch extremistisch Eingestellte.

Ist der letzte Abgabetermin für die Kandidatur verstrichen, beginnt der schwierige Teil der>Listenerstellung, nämlich die KandidatInnen der Struktur nach auf die Plätze zu verteilen.

Auch hier trifft sich zunächst die Vertrauenskörperleitung und erarbeitet einen Vorschlag. Dabei ist es laut Betriebsverfassungsgesetz zwingend,

dass das Minderheitengeschlecht (hier am Standort die Frauen, z.B. in der Textilindustrie die Männer) entsprechend ihres prozentualen Anteils vertreten ist.

Es sollen nach unseren eigenen Beschlüssen möglichst alle Berufsgruppen und auch genügend MitarbeiterInnen verschiedener Nationalitäten berücksichtigt werden. Selbstverständlich spielt auch das Alter der Kandidaten eine Rolle. Wir wollen eine gesunde Mischung aus Jüngeren und Älteren.

Ist dieser Listenvorschlag unter Berücksichtigung all dieser Kriterien erarbeitet, so wird wieder eine Vertrauenskörpersitzung einberufen, auf die auch alle KandidatInnen eingeladen werden. Dort wird die Liste zur Abstimmung vorgestellt. Sind KandidatInnen mit ihrer Platzierung nicht einverstanden, können sie sich für einen anderen Listenplatz, der ihrem Bereich zugeordnet ist, zur Wahl stellen. Die anwesenden Vertrauensleute dieses Bereiches ziehen sich dann zurück und stimmen gesondert in einem geheimen Wahlverfahren darüber ab.

## Trotz alledem eine gute Wahl!

Die Listenerstellung ist immer eine nervenaufreibende und schwierige Sache. Besonders schwierig war sie dieses Jahr durch zwei wesentliche Veränderungen am Standort: der Anteil an indirekt Beschäftigten ist deutlich gestiegen und Rommelsbach gibt es nicht mehr.

So sind einzelne Kandidatinnen, die jahrelang sehr aktiv in der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit waren, auf hintere Plätze gerutscht. Im Rahmen der VK-Arbeit gibt es für all diese Betroffenen Angebote und Möglichkeiten, um ihr Engagement an verantwortlicher Stelle fortzusetzen.

Alle KandidatInnen auf der IGM-Liste sind Kolleginnen und Kolle-

gen, die bereit sind sich für die Belange der Belegschaft und für die Rechte abhängig Beschäftigter einzusetzen – in ihrer Werkstatt, ihrem Arbeitsbereich, innerhalb des Standortes und darüber hinaus. Bei der Länge der Liste entspricht das in etwa einem Prozent der Belegschaft. Die Bereitschaft von 81 KollegInnen, sich durch die Kandidatur zur Betriebsratswahl für die Belegschaft zu engagieren, empfinden wir als äußerst wertvoll.

Eine qualitativ gute Betreuung unseres Standortes von fast 7000 Beschäftigten ist nur dann möglich, wenn BetriebsrätInnen, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertretung sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung an einem Strang ziehen. Damit engagieren wir uns mit etwa 250 Aktiven gemeinsam für die Interessen aller Beschäftigten.

Mit unserer Liste I,  IG Metall – Kompetenz ist wählbar sind wir aus all diesen Gründen stark aufgestellt, um den Herausforderungen der nächsten vier Jahre entgegen zu treten.

**Alexandra Gregorovius-Umul,** Vertrauensfrau und Ersatzbetriebsrätin, Mitarbeiterin RtPI/MFTI-W080670



**Albert Kunze,** VKL-Mitglied für Kusterdingen und Ersatzbetriebsrat, Mitarbeiter RtP2/MOE2-W078030



## Warum Liste I wählen?

- weil sie eine gute Mischung ist von Berufs- und Altersgruppen, von Geschlechtern und Nationalitäten, von Erfahrung und Erneuerung;
- weil sie für eine Betriebsratsarbeit für alle Beschäftigten steht ohne Berücksichtigung ihrer Religion, Herkunft oder Weltanschauung;
- weil sie auf die enge Zusammenarbeit von Beschäftigten, Vertrauensleuten, BetriebsrätInnen und der IG Metall setzt;
- weil sie je nach betrieblicher Notwendigkeit ihre Kompetenz und Vernunft einsetzt, um das Beste für die Belegschaft zu erreichen;
- weil sie gegebenenfalls aber auch ihre ganze Kampf- und Streikbereitschaft entfalten kann, wo Arbeitsplätze gefährdet sind wie z.B. bei ALRT;
- weil sie bei standortübergreifenden Problemen auf ein gutes Netzwerk von IGM-Vertrauenskörpern und –Betriebsratsfraktionen zurückgreifen kann;
- weil nur durch die Zusammenarbeit der Schwestergewerkschaften im DGB eine Beeinflussung der Politik zugunsten der Arbeitenden möglich ist;
- weil sie trotz der Alltagsarbeit im Betrieb nicht auf Visionen verzichtet, um die Zukunft im Sinne der Kolleginnen und Kollegen zu beeinflussen.



## Burnout in der Arbeitswelt

Immer mehr Menschen fühlen sich ausgebrannt, überfordert und unglücklich mit ihrem Leben. Viele leiden unter einem sogenannten Burnout. Auch bei uns, der Firma Bosch in Reutlingen, ist dies immer öfter der Fall.

### Was ist Burnout?

Burnout ist ein Prozess des inneren Ausbrennens als Folge von ständigem negativem Stress, also dem Verbrauch der inneren Leistungsreserven. Ein Energieverschleiß, eine Erschöpfung aufgrund von Überforderungen, die von innen oder von außen – durch Familie, Arbeit, Freunde, Partner, Wertesysteme oder die Gesellschaft – kommen kann und einer Person Energie, Bewältigungsmechanismen und innere Kraft raubt.

Burnout steht am Ende einer Entwicklung, die durch tägliche Überforderung und sozialen Rückzug gekennzeichnet ist.

Schätzungen der WHO (Weltgesundheitsorganisation) zufolge werden die depressiven Verstimmungen bis zum Jahr 2020 nach den Herzkrankungen – und noch vor Krebs – an die zweite Stelle der weltweiten Krankheitsbelastungen rücken.

Daten der Krankenkassen zeigen eine extreme Zunahme psychischer Erkrankungen vor allem bei Menschen zwischen Dreißig und Fünfzig, die auf der Höhe ihrer körperlichen Kräfte stehen und ihre Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit viele Jahre bewiesen haben. In dieser „Rushhour des Lebens“ drängt sich vieles zusammen: Familiengründung, Kinderbetreuung und Berufseinstieg, häufig der Erwerb eines Eigenheimes, Sorgen um den Erhalt des Arbeitsplatzes oder Pflege der alt gewordenen Eltern, all dies begleitet von mehr oder weniger starken Existenzängsten.

All dies unter einen Hut zu bringen bedeutet oft, dass eigentlich Unver-

einbares miteinander vereint werden muss, was oftmals einen immensen Kraftakt bedeutet und für viele Menschen im Burnout endet.

### Burnout-Zyklus: Symptome und Verlauf

Burnout wird in 4 Phasen unterteilt:

#### 1) Enthusiasmus

Burnout beginnt mit Überaktivität, „übertriebenem“ Engagement, Hyperaktivität, einem Gefühl der Unentbehrlichkeit, Verdrängen eigener Bedürfnisse, sich selbst nicht mehr wahrnehmen und auf sich achten. Dies geht einher mit chronischer Müdigkeit und Energiemangel.

#### 2) Stagnation

Der überaktiven Phase folgt der Rückzug von der Arbeit und der sozialen Umwelt allgemein. Neben der Erschöpfung, welche nicht nur kör-

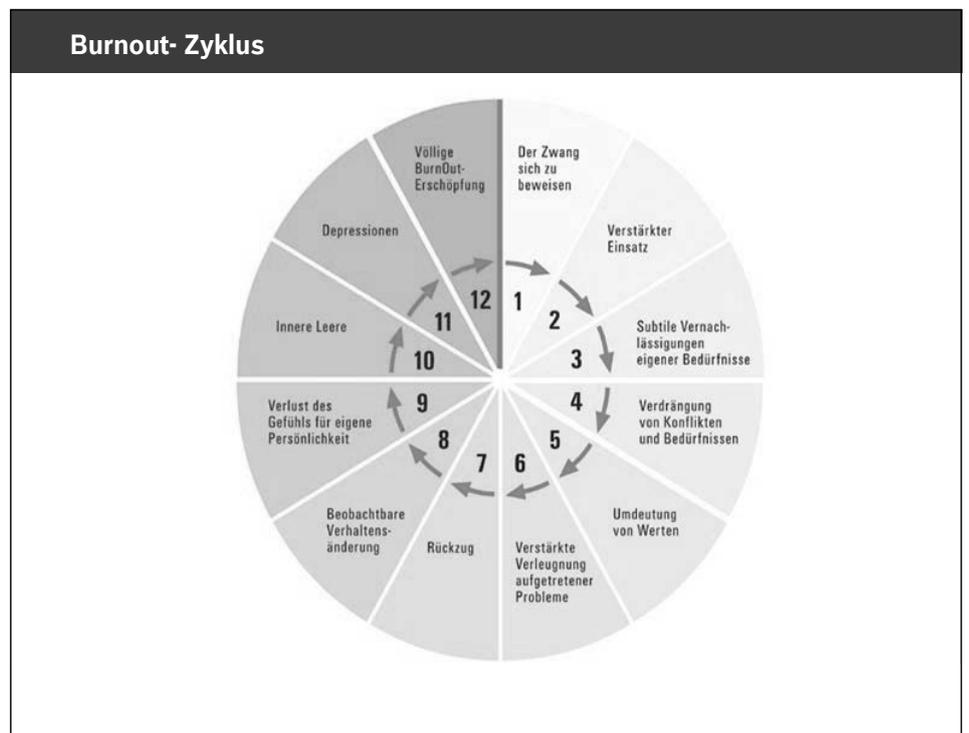
perlich ist, sondern auch emotional und mental, werden vor allem Zynismus, Demotivation und reduzierte Leistungsfähigkeit beschrieben.

#### 3) Frustration

Die Folge sind Kontaktverlust, Verlust von Idealismus, eine negative Einstellung zur Arbeit und erhöhte Ansprüche als Folge der „inneren Kündigung“. Dann folgen ein tatsächlicher Abbau der Leistungsfähigkeit, der Konzentration, der Motivation und der Kreativität. Konzentrationschwächen bei der Arbeit führen zu Desorganisation, zu unsystematischer Arbeitsplanung, Entscheidungsunfähigkeit und insgesamt verringerter Initiative, damit Fehlen innovativer Ideen als auch weniger Flexibilität.

#### 4) Resignation

Letztlich entsteht ein rigides Schwarz-Weiß-Denken, Dienst nach Vorschrift und Widerstand gegen Veränderungen aller Art. Schließlich droht eine ausgeprägte, depressive Reaktion mit Verzweiflung, starken Hilflosigkeitsgefühlen bis hin zu existentieller Verzweiflung, allgemeiner Hoffnungslosigkeit und dem Gefühl der Sinnlosigkeit des Lebens.



## Wer ist gefährdet?

Früher ging man davon aus, dass vor allem Berufsgruppen der so genannten sozialen Berufe betroffen sind, d. h. Lehrer, Sozialpädagogen, Ärzte, Angestellte in der Alten- und Krankenpflege usw.. Heute weiß man: Alle Berufsgruppen sind betroffen, d.h. wir finden Burnout-Erkrankungen sowohl in der Fertigung als auch bei Führungskräften!

Besonders gefährdet sind Personen mit Mehrfachbelastungen, Tätigkeiten mit hohem Zeit-, Kosten- und Termindruck bei gleichzeitig „schlechtem Arbeitsklima“ und Menschen, welche in der Gesellschaft relativ geringe Anerkennung finden (z. B. in sozialen, pflegerischen oder pädagogischen Berufen).

Beim Burnout treffen persönliche und betriebliche Ursachen zusammen.

Persönliche Ursachen sind z. B. hohe Erwartungen und Ansprüche an sich selbst, Perfektionismus, starke Emotionalität, labiles Selbstwertgefühl, ausgeprägter Wunsch nach Anerkennung, unrealistische Situationswahrnehmung, ungünstiges Stressmanagement.

Zu den betrieblichen Ursachen gehören unklare Erfolgskriterien, fehlendes Feedback, wenig Anerkennung, Mangel an Autonomie, Handlungs- und Entfaltungsspielraum, Überforderung und Zeitdruck, Unterforderung, negatives Betriebsklima, allgemeine Unzufriedenheit, wenig soziale Unterstützung sowie Angst vor drohendem Arbeitsplatzverlust.

## Was ist wichtig im Betrieb?

Die Atmosphäre im Betrieb muss stimmen:

Das bedeutet, es darf keine Diskriminierung psychisch Kranker geben, Ansätzen von Mobbing im Betrieb muss begegnet, über psychische Krankheiten im Betrieb informiert

## Burnout

**„Wenn man eine Kerze an beiden Seiten anzündet, mag sie eine Zeit doppelt so viel Licht spenden – aber sie ist auch doppelt so schnell abgebrannt!“**



Myron Rush

werden. Burnout darf kein Tabuthema sein und man sollte deutlich machen, dass jeder Mensch psychisch krank werden kann. Die Gestaltung des Arbeitsalltages sollte überprüft und gegebenenfalls verbessert werden. Psychisch und seelisch erkrankten Menschen kann nur ein Fachmann helfen, dies sind z. B. Psychologen, Ärzte und Psychotherapeuten.

Schlechte Führung macht krank! Deshalb sollten Führungskräfte sensibilisiert und geschult werden. Dafür empfiehlt es sich, Experten hinzuziehen.

Es gibt einen wahren Satz, dem viele Betriebe heutzutage leider nicht mehr allzu große Bedeutung schenken: „Die Mitarbeiter sind der wichtigste Erfolgsfaktor eines Unternehmens!“ Human Resources (Personalabteilungs)-Mitarbeiter mit einer guten Ausbildung wissen das bzw. sollten dies wissen!

Bedauerlicherweise interessieren sich bisher nur die wenigsten Geschäftsführer dafür, wie es ihren MitarbeiterInnen mit ihren Jobs geht und was man verändern müsste, damit die Beschäftigten optimal und gesund arbeiten können. Dabei ist es weder schwierig noch teuer herauszufinden, wo sich

die Stressquellen im Unternehmen befinden und was dagegen zu tun ist. Dieses Engagement zahlt sich sehr schnell aus. Der Krankenstand sinkt in der Regel schon bald nach Beginn der Maßnahmen, die Zufriedenheit der Mitarbeiter genau wie ihre Motivation und Produktivität steigen.

## Was kann jeder selbst tun?

Im Arbeitsalltag gibt es Möglichkeiten der Prävention:

Realistische Ziele setzen, Pausen einhalten („die eigenen Batterien aufladen“), Grenzen setzen, d. h. auch mal "nein" sagen, Aufgaben delegieren oder ein eigenes Zeitmanagement einführen.

Auch im privaten Bereich gibt es sehr viele Möglichkeiten, einem Burnout vorzubeugen bzw. sich zu schützen – z. B. Autogenes Training, Yoga, Qi Gong, also Entspannungstechniken, die jeder in seinen Alltag mit einbauen kann. Außerdem spielt die sogenannte Work-life-balance eine große Rolle, dies bedeutet, seinen Alltag so zu gestalten, dass Körper, Geist und Seele im Einklang sind, z. B. durch Sport und viel Bewegung, durch Belohnungen (Essen gehen, Massagen, Kurzreisen, Konzerte etc.), sich verwöhnen und belohnen und das Leben genießen!



Wenn ein Burnout-Prozeß weit fortgeschritten ist und bereits Folgeprobleme entstanden sind, wird irgendeine Form der Psychotherapie nötig sein. Heutzutage gibt es sehr viel professionelle Hilfe auf diesem Gebiet, z. B. Psychoanalyse, Gestalt-, Verhaltens-, Gruppen-, Familien- und Gesprächstherapie. Es gibt medikamentöse The-

rapien, stationäre Kuren bzw. psychosomatische Rehabilitation.

Jeder Mensch sollte sich selbst so wichtig sein und sich nicht scheuen, diese Hilfen in Anspruch zu nehmen.

Das Erkennen von und Intervenieren bei psychischen Fehlbelastungen

im Arbeitsleben ist mitentscheidend bei der Erhaltung von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und somit der Leistungsfähigkeit.

**Susanne Steinhilber**  
Betriebsrätin und Mitarbeiterin  
RtPI/MFTI-W080660 (Bau 201),  
Betriebliche Ansprechpartnerin für  
Suchtprävention

**Burnout**

## Zeitmanagement

Zeitmanagement



## Information der Sozialberatung

Die Betriebliche Sozialberatung (HSS-Rt – Human Social Services) versteht sich als Ansprechpartnerin zum Thema ‚Psychische Gesundheit‘.

Unser Angebot richtet sich an MitarbeiterInnen und Führungskräfte. Die Kontaktaufnahme und Beratung erfolgen immer unter dem Schutz der Vertraulichkeit.

Es ist uns ein Anliegen, die Themen ‚Burnout‘ und ‚Psychische Erkrankung‘ aus der verschwiegenen Ecke hervorzuholen, denn die Probleme können Jede und Jeden betreffen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Nation oder beruflicher Stellung.

Kontaktieren Sie bei Bedarf die Sozialberatung, Herrn Hell (Tel. 35-1728) oder Herrn Pfüzenreuter (Tel. 35-2313).

Weitere Infos zum Thema finden Sie im Intranet im Portal Psychische Gesundheit:

[https://inside-ws.bosch.com/FIRST-spiritWeb/permlink/wcms\\_locations\\_de\\_-psychischegesundheit\\_I-DE](https://inside-ws.bosch.com/FIRST-spiritWeb/permlink/wcms_locations_de_-psychischegesundheit_I-DE)

**Hier ein Auszug dieser Internetseite:**

English Deutsch Seite bearbeiten  **BOSCH**  
Technik fürs Leben

### Psychische Gesundheit

Als Bosch-Mitarbeiter sind wir wie Menschen aus allen Bevölkerungsteilen mit psychischen Krisensituationen bis hin zu psychischen Erkrankungen konfrontiert. Die genaue Ursache ist häufig zunächst unklar. Aber unabhängig davon, woher die Störungen rühren, wirken sie sich am Arbeitsplatz aus und/oder fallen neben dem betroffenen Mitarbeiter auch Kollegen und Führungskräften auf. Vorbeugung und schnelle Hilfe sind sowohl im Interesse des Betroffenen als auch des Unternehmens.

**Unsere Ziele sind daher:**

- Sensibilisieren für psychische Fehlentwicklungen und Erkrankungen: Ihre Wahrnehmung gegenüber sich selbst, Kollegen und Mitarbeitern stärken, damit Sie Fehlentwicklungen bei sich und anderen möglichst frühzeitig erkennen.
- Frühzeitig Hilfemöglichkeiten anbieten und dafür werben, diese auch frühzeitig

**In der Rubrik "Psychische Gesundheit" finden Sie Informationen zu folgenden Themen:**

- ▶ Psychische und psychosomatische Erkrankungen
- ▶ Selbsttests
- ▶ Was tun als Kollege oder Führungskraft?
- ▶ Vorbeugung: körperlich und seelisch fit bleiben: Angebote und Ansprechpartner
- ▶ PDF Foliensatz der Veranstaltung 23.11.09 zu Burnout u. Stress (0,43 MB)

## Rückblick:

### ERA-TV wurde eingeführt

**Zum 1. Juli 2007 wurde bei Bosch in Reutlingen das Entgeltsystem auf den Entgeltrahmentarifvertrag umgestellt.**

Im November 2006 bekamen alle MitarbeiterInnen ihre ERA-Ersteinstufung. Im Vorfeld gingen wir als Betriebsrat mit der Firmenseite alle Einstufungen durch und zeigten der Firmenseite auf, welche Einstufungen nicht stimmten. Aber unsere Überzeugungsversuche prallten ab, denn die Reutlinger Verantwortlichen der Firma wollten auf der Schillerhöhe Vollzug melden. Dies hatte zur Folge, dass bei Einführung von ERA am 1.7.2007 ca. 1.100 Reklamationen beim Betriebsrat eingegangen waren. Viele KollegInnen stellten sich die berechtigte Frage, wie dieses Vorgehen der Firmenseite mit dem Firmen-Motto „Bosch ERA - 3 x fair“ zusammenpasste.

#### Wo stehen wir bei der Abarbeitung der Reklamationen?

Wir haben bis heute fast 800 Reklamationen abgeschlossen und ein großer Anteil davon verlief positiv für die Kolleginnen und Kollegen.

#### Warum geht es mit den Reklamationen so langsam voran?

Nach den ersten Verhandlungen in der Paritätischen Kommission mussten wir erkennen, dass die Firmenseite hartnäckig bei ihrer Position blieb und keine schnelle Lösung möglich war. Deshalb beschlossen wir, mit jedem Reklamierenden, einem Vorgesetzten der ERA-Bewertungsfachkraft von TEF 6 und dem Betriebsrat eine individuelle Tätigkeitsbeschreibung zu erstellen und diese danach in der PAKO (Paritätischen Kommission) zu bewerten. Die PAKO ist ein durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gleichmäßig besetztes Gremium, das dann die Eingruppierung festlegt. Nach den ersten Tätigkeitsbeschrei-

bungen stellten wir fest, dass unsere Eingruppierungsvorschläge vor Einführung von ERA mehrheitlich richtig waren. Dies bestärkte uns darin, diesen sehr zeitaufwendigen Weg weiter zu gehen. Denn wir wollen nicht, dass eine einzige ERA-Reklamation aus Zeitnot schneller und in einer geringeren Intensität bearbeitet wird als die schon abgeschlossenen. Auch wollen wir keine Reklamation ohne weitere Durchsprachen mit den Reklamierenden abschließen.

#### Wir bitten deshalb alle Kolleginnen und Kollegen um Verständnis, deren Reklamationen noch nicht abgeschlossen sind.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, trotz dem steinigen Weg der Einführung des ERA-TV muss man ihn als erfolgreiches Entlohnungssystem für uns bei Bosch in Reutlingen bezeichnen. Ich möchte auch begründen, warum wir dies so sehen:

- In Reutlingen haben seit Einführung von ERA fast 4.000 Kolleginnen und Kollegen mehr Lohn als vor ERA, ohne dass ihre Arbeitsaufgabe geändert wurde.
- Bei allen MitarbeiterInnen, deren neues Entgelt nach ERA-Einführung unter dem alten Entgelt lag („ÜberschreiterInnen“), wurde der Lohn abgesichert. Lediglich maximal 3% konnte Bosch vom Überschreiterbetrag anrechnen. Dies geschah mit den Entgelterhöhungen in 2007 und 2008. 2007 wurden 2%, in 2008 1% angerechnet.
- Für den angerechneten Überschreiterbetrag wurde ein Ausgleich in Höhe von 1:50 abgegolten. So gab es z.B. für 50 Euro Anrechnungsbetrag eine einmalige Ausgleichszahlung von 2.500 Euro aus dem ERA-Fond.
- Um die im Tarifvertrag vereinbarte Kostenneutralität (Bosch muss nach ERA dieselbe Entgeltsumme wie vorher bezahlen) zu gewähren, bekommt jede/r MitarbeiterIn (MA) eine „Robert Bosch-Zulage“ von 3,25% auf das Grundentgelt bezahlt. Dies ist die Differenz zwischen Entgeltsumme alt und neu prozentual

auf alle Beschäftigte in Reutlingen aufgeteilt.

- Unter dem Strich ist unsere Regelung aufgegangen: Kein MA hat durch ERA weniger verdient. Die 3% Anrechnung bei Bosch wurde durch die Reutlinger RB Zulage von 3,25% ausgeglichen.
- Am Schluss der Umsetzung wurde der Rest aus dem Fond an alle MA gleichermaßen als Einmalbetrag ausbezahlt.

Nebenbei konnten wir mit der Einführung von ERA eine Betriebsvereinbarung aushandeln, die den Abgruppierungsschutz für alle Beschäftigten von tariflich 18 Monaten auf 6 Jahre erhöht.

Das neue Entgeltsystem hat natürlich Vor- und Nachteile. Durch unsere Umsetzung und unser Engagement als Betriebsrat überwiegen meiner Meinung nach die positiven Seiten des ERA-Tarifvertrages in Reutlingen.

Unabhängig davon bleibt der alte Grundsatz bestehen: **Entgeltfragen sind Machtfragen.** Je besser die Belegschaft organisiert ist und je besser sie von ihren Interessenvertretungen (Betriebsrat, Vertrauenskörper und IG Metall) unterstützt wird, desto höhere Entgelte kann sie erzielen. Der Weg dorthin ist eben manchmal lang und steinig, aber es lohnt sich, sich für jeden einzelne/n KollegIn einzusetzen!

Für das ERA Team des Betriebsrates,  
**Jochen Betz**, freigestellter Betriebsrat





## Wünschen allein reicht nicht

### Zur Wiedereinführung des Elektrofachkraftkurses

**Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Bosch in Reutlingen stellt klar: Die Industriemechaniker-Aubis brauchen diese Zusatzqualifikation. Ansonsten sind sie in ihrer zukünftigen Berufsausübung benachteiligt. Bei solch wichtigen Teilen der Ausbildung zu sparen, ist laut JAV nicht akzeptabel und eine Abkehr von Prinzipien des Firmengründers Robert Bosch.**

Am Anfang des Jahres 2009 versicherte die Geschäftsführung von Bosch, dass trotz Wirtschaftskrise und der daraus folgenden Kostenreduzierungen für BOSCH an der Ausbildung nicht gespart wird. Auch der Firmengründer Robert Bosch selbst hielt während wirtschaftlicher Krisenzeiten an seinen Azubis fest und war gegen Einsparungen in diesem Bereich.

Seit einem Jahr ist der Elektrofachkraftkurs in der Industriemechaniker-Ausbildung aber durch die Verantwortlichen offiziell gestrichen worden.

Wie sich in den letzten sechs Jahren schon zeigte, kam der Kurs bei den Auszubildenden sehr gut an. Aber nicht nur bei ihnen, sondern auch in den Abteilungen. Der Elektrofach-

kraftkurs mit IHK-Zertifikat ist laut Berufsgenossenschaft Voraussetzung dafür, dass ein Mechaniker Maschinen und Anlagen spannungsfrei schalten darf. Im Betriebsdurchlauf, wenn die Auszubildenden dann an den Maschinen etwas lernen sollen, dürften sie dies gar nicht. In solchen Fällen müssen sie dann auf die berechtigten Mitarbeiter warten, was jedes Mal lange dauern kann.

Nicht umsonst war es Voraussetzung, dass die in der Produktion tätigen Mechaniker diesen Kurs ebenfalls absolvieren mussten. Der Kurs wurde damals auf Anregungen aus den Werkstätten durch die Initiative der Ausbildungsmeister eingeführt. Die Facharbeiter, die in der Fertigung arbeiteten und diesen Kurs nicht hatten, mussten diesen aufgrund der flexibleren Einsatzmöglichkeiten und aus versicherungsrechtlichen Gründen ebenfalls absolvieren.

Und nicht zuletzt verbessert dieser Kurs die Chancen für die Auszubildenden bei Bewerbungen, auch falls sie nach der Ausbildung nicht fest übernommen werden.

**Unser Fazit:** Solche Arten von Einsparungen bei den Azubis ver-

schlechtern den Start ins Berufsleben ganz eindeutig! Die Jugend- und Auszubildendenvertretung zusammen mit dem Jugend-Vertrauenskörper (Jugend-VK), aber auch der Betriebsrat werden nicht locker lassen. Wir haben eine Arbeitsgruppe gegründet, in der wir beraten werden, wie wir mit diesem Thema zukünftig umgehen werden!

**Jeder interessierte Azubi ist herzlich bei uns im Jugend-VK eingeladen. Termine werden am Schwarzen Brett ausgehängt.**

**Nadja Müllerschön,**  
Mitarbeiterin AE/PUR-MI  
(JAV Reutlingen)



## Die gelbe Hand - gemeinsam gegen Ausgrenzung und Rassismus!

In diesem Jahr gibt es wieder einen Wettbewerb des Vereins „Mach’ meinen Kumpel nicht an!“ e.V. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung rief zusammen mit engagierten Auszubildenden aus dem Jugend-Vertrauenskörper zu einer Unterschriftenaktion der etwas anderen Art auf:

Auf einem Banner konnte am Mitt-

woch, dem 17.3.2010, im Bau 501 mit einem gelben Handabdruck ein Zeichen gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus gesetzt werden. Wir wünschen uns viel Glück – auf gutes Gelingen!

**Nadja Müllerschön & Jennifer Müller**  
(JAV Reutlingen)



## Erste Ausgabe der direkt

### Wie entstand unsere VK-Betriebszeitung?

Es war schon damals, 1990, längere Zeit der Wunsch des Vertrauenskörpers (VK) und des Betriebsrats (BER) gewesen, ein Sprachrohr für die Kolleginnen und Kollegen in den Werkstätten und Standortbereichen zu haben. In der IG Metall-Monatszeitung gab es zwar viele interessante Artikel, aber diese waren überregional und hatten für die Arbeit des VK und des BER am Standort wenig Aussagekraft.

#### Also was tun?

Es hatte immer wieder Versuche gegeben, Informationsblätter für die Belegschaft zu erstellen, aber meistens blieb es bei Aushängen oder Flugblättern. Irgendwann 1989, auf einer VK-Wochenendschulung, kam die Idee auf, eine Betriebszeitung zu entwerfen und öffentlich zu machen. Im Frühjahr 1990 wurde die Erarbeitung der VK-Zeitung im Arbeitsprogramm des VK und des BER festgeschrieben.

Die Idee war also geboren, aber es war Derjenige noch nicht geboren, der die Idee ins Gewerkschaftsleben bei Bosch

in Reutlingen umsetzen würde. PCs und Software- Programme, die diese Arbeit erleichtert hätten, standen uns noch nicht zur Verfügung und wir hatten auch Keinen, der sich mit diesen Hilfsmitteln auskennen hätte. Unsere ‚hochtechnisches‘ Arbeitsmittel war die Hand am Arm und Hilfsmittel waren Letra-Set-Aufklebebuchstaben, Tusche, Schablone, Comic-Sammlung, Schreibmaschine und Kopierer. Nur gut, dass es wenigstens einen solchen gab.

Die Frage, wer das Projekt in die Tat umsetzen sollte, wurde dann auch geklärt. Wir bildeten eine Redaktion und der Vertrauenskörperleiter ist verantwortlich! Zu dieser Zeit war ich also der Verantwortliche. Mit der Gewissheit, keine Ahnung von diesen Dingen zu haben, ging es frisch und zügig an die Arbeit. Es wurde die gesamte VKL als Redaktionsteam einberufen und auch andere Interessierte machten mit, zum Beispiel als Leserbriefschreiber.

Die erste große Aufgabe der Redaktion war es im Juli und August 1990, der VK-Zeitung einen Namen zu geben. Es kamen einige Titel in die engere Auswahl, die da hießen:

- **Die eigene VK- Zeitung** - Informationen- Hintergründe- Perspektiven

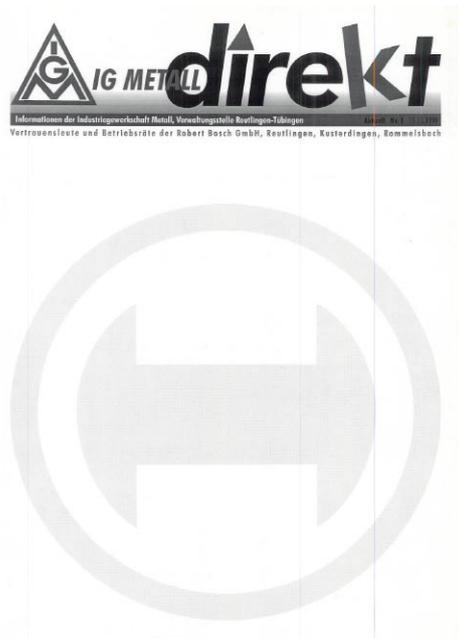
- **Säge Blatt**, Betriebszeitung des Vertrauenskörpers
- **MICRO - LEUCHE**, Betriebszeitung des Vertrauenskörpers
- **SCHALTKREIS**, Betriebszeitung des IGM-Vertrauenskörpers
- **METALL - CHIP**, Betriebszeitung des Vertrauenskörpers Bosch Reutlingen
- **direkt**, Betriebszeitung - Vertrauenskörper Bosch Reutlingen

Im September 1990 wurden dann die gefundenen Titel auf einer VK-Sitzung vorgestellt. Auch die Formgebung anhand eines Musters wurde gezeigt und man einigte sich auf den Titel **direkt** und zwar kleingeschrieben. Alle fanden das toll, endlich eine eigene Betriebszeitung zu haben, aber richtig mitmachen wollte noch keiner. So hatte der VK-Leiter alles in der Hand und musste auch die Artikel selbst schreiben.

Es wurde versucht, die Form einer Zeitung im üblichen Sinne nachzuahmen. So wurden Schriften, Spalten und Absätze mit der Schreibmaschine erstellt, ausgeschnitten und in eine Kopievorlage eingeklebt, damit der Eindruck einer druckfrischen Zeitung entstand.

Doch immer noch gab es die Angst, einen Artikel zu schreiben, da dieser





- Bauliche Maßnahmen am Standort Reutlingen, Um- und Neubaumaßnahmen, mit neuestem Lageplan.
- Wahl der Schwerbehinderten-Vertretung, ‚Wer wurde gewählt?‘
- JAV-Wahlen im November 1990, Voranzeige.
- Ein Leserbrief mit dem Titel ‚Arbeit erledigt – Feierabend‘.
- Auf der letzten Seite wurden unter der Rubrik ‚Meinungen‘ die LeserInnen aufgefordert, Leserbriefe oder Artikel zu schreiben, die dann in der **direkt** erscheinen konnten.

VK-Betriebszeitung mit meinem Team herausgeben.

Die damalige Arbeit hat sich gelohnt.

Unser VK- Zeitung gibt es immer noch und zwar schöner, besser und Informativer.

Die damaligen Verantwortlichen wünschen der heutigen **direkt**-Mannschaft für die Zukunft weiter viel Erfolg und noch recht viele Zeitungsausgaben!

**Bernd Hermeth**, Betriebsrat und Mitarbeiter RtPI/ MFTI-W080670



ja von der Geschäftsleitung zensiert werden könnte oder weil negative Konsequenzen befürchtet wurden. Der damalige VK-Leiter war aber unerschrocken und entwarf die erste Ausgabe mit folgenden Inhalten:

- Aufbruch zu neuen Ufern, die erste Ausgabe von **direkt**.
- Verlagerung nach Brotterode, Scheinwerferbänder aus Reutlingen sollen verlagert werden.
- BER- Neuwahlen bei Bosch, Arbeitsgericht Reutlingen hat Klage des CGM stattgegeben.

Im Oktober 1990 war es dann soweit: die erste Ausgabe von **direkt** war veröffentlicht. Ich weiss nicht mehr genau, aber so an die tausend Exemplare wurden kopiert und gefaltet. Die Zeitungen wurden durch den VK und die IG Metall-BetriebsrätInnen verteilt und es gab einige positive Meinungen zur Ausgabe.

Der richtige Erfolg stellte sich dann im April 1991 ein. Jetzt arbeiteten in der Redaktion einige KollegInnen mit und es wurden viele Ideen aufgegriffen. Alle zwei Monate erschien nun eine Betriebszeitung **direkt** und im Oktober 1991 wurde ein Jahr Betriebszeitung gefeiert. Insgesamt durfte ich als Redaktions-Chef der **direkt** bis zum Dezember 1995 17 Ausgaben der

## Gmindersdorf verliert 32 Wohnungseinheiten!

Als Mitte 2007 die Robert Bosch Wohnungsgesellschaft ihre Mieter über den Abriss von 32 Wohnungseinheiten in Gmindersdorf unterrichtet hat, war der Schock groß.

Die in den 50er Jahren noch von der Firma Gminder gebauten Wohnungen waren wirtschaftlich betrachtet nicht mehr sanierungsfähig, entsprechen zudem nicht mehr den heutigen Anforderungen an die Wohnqualität und sollen deshalb in 2010 der Abrissbirne zum Opfer fallen. Auf den freiwerdenden Grundstücken werden dann neue und von der Anzahl auch mehr Wohnungseinheiten errichtet, mit einer ausreichenden Anzahl an Parkmöglichkeiten.

Entsprechende Anträge zur Bebauungsplanung liegen der Stadt Reutlingen in der Zwischenzeit vor. Informationen über diese Neubaumaßnahme werden zu gegebener Zeit von der Robert Bosch Wohnungsgesellschaft der Belegschaft am Standort mitgeteilt.

„Was aber wird aus uns, wo sollen wir denn bleiben?“ Das war die einstimmige Frage, die sich alle Mieter vor Entsetzen stellten, als der erste Schock den ernüchternden Tatsachen gewichen war.

Viele dieser Mieter wohnten jahrzehntelang in den sogenannten ‚Boschwohnungen‘, ein paar wenige waren Mieter der ersten Stunde und jetzt nach fast 60 Jahren müssen sie raus!

„Das ist mein Zuhause, das ist mein soziales Umfeld, das ist meine Zukunft, das ist mein Leben! Und jetzt soll alles vorbei sein?“

Von langen und auch tränenreichen Gesprächen kann der Arbeitskreis



Soziales des Betriebsrats berichten. Dies waren Gespräche und Emotionen, die auch alten Hasen unter die Haut gegangen sind! Aber mit Hilfe des AKs Soziales, der in dieser doch sehr entmutigenden Phase gerade den älteren Mieter beistand, konnte den Betroffenen Wohnungen aus dem Bestand von Bosch-Wohnungen angeboten, dann auch mit Unterstützung der GWG sozial verträgliche und neuwertigere Wohnungen gefunden werden. Viele Gespräche und Termine mit Privatvermietern waren an der Tagesordnung. Nicht zu unterschätzen war die Anstrengung, die nötig war, um vor allem den älteren Menschen ihren gesundheitlichen Einschränkungen entsprechende Alternativen zu finden.

Der Wunsch nach altersgerechten Wohnungen, möglichst ebenerdig, war natürlich groß und teilweise schien es fast unmöglich, allen Belangen gerecht zu werden. Positiv eingestellt waren auch die Mieter, die sich mit sehr viel Eigeninitiative selbst um eine Wohnung gekümmert haben. Vielen Dank dafür!

Durch das Engagement des BER und des Arbeitskreises Soziales, ist es uns gelungen, alle ‚Gmindersdörfler‘, die es betroffen hat, unterzubringen.

Wir haben Hilfe geleistet mit dem Erfolg, ein neues Zuhause für unsere (Ex)KollegInnen aus dem Gmindersdorf zu finden! Letztlich haben wir alle Probleme mit Hilfe der Betroffenen regeln können. Nun sind die Wohnungen in den Abrisshäusern leer und der Abriss kann begonnen werden.

Ein nicht einfaches Unterfangen wurde so zum Guten gewendet! Halten wir auch in Zukunft alle zusammen!

**Gabriele Riekert**

freigestellte Betriebsrätin (BER-Rt, Tel.: 35-4563)



## Das 4 Liter-Problem -

### Auflösung des Rätsels aus der *in+direkt* Nr. 49

Man nehme den 3 Liter-Behälter und leere ihn in den 5-Liter Behälter. Das ganze macht man gleich noch einmal, dann ist der 5 Liter-Behälter voll und im 3 Liter-Behälter befindet sich noch 1 Liter. Jetzt leere man den 5 Liter-Behälter aus und fülle den einen Liter hinein. Danach noch mal den 3 Liter-Behälter ganz füllen und in den 5 Liter-Behälter hineinleeren – in diesem sind dann genau 4 Liter.

## Kreuzwort-Rätsel

### Auflösung des Rätsels aus der *in+direkt* Nr. 49

	A	N	N	O		W	O	L	F	
P	N	E	U		R	E	K	O	R	D
R	A	U		Z	E	H		S	A	U
A	N		M	U	S	E	N		U	M
G	A	L	A		T		A	U		M
	S	E	N	F		A	C	H	T	
M		E	I		E		K	R	U	G
Ö	L		E	R	N	S	T		N	R
W	E	G		E	G	O		D	I	A
E	I	N	Ö	D	E		P	A	K	T
	B	U	D	E		R	O	S	A	



## Neues

### Sudoku-Preisrätsel

Bitte sendet uns einfach das komplett ausgefüllte Rätsel zu.

Einsendung der Auflösung des Rätsels bitte an Thorsten Dietter (BER-Rt) schicken.

Die Gewinner/Innen erhalten kleine Preise von der IG Metall.

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

## Kontoauszug Bosh Vorsorgeplan

### Kein Buch mit sieben Siegeln

Im Februar 2010 wurde wie jedes Jahr der persönliche Kontoauszug der betrieblichen Altersvorsorge erstellt.

Er wird in den nächsten Tagen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter zugeschickt.

Der Kontoauszug umfasst alle bis zum 31. Dezember 2009 erfolgten Beiträge der Firma zum Aufbaukonto bzw. zum Bosch Pensionsfond.

Der Kontoauszug gibt auf Grund der Vielzahl von Zahlen oft Anlass für Rückfragen.

Viele Kolleginnen und Kollegen verstehen das Ganze einfach nicht.

#### Zuerst das Allerwichtigste:

Die Finanzkrise hat auf dem Kapitalmarkt deutliche Spuren hinterlassen.

Diesem allgemeinen Trend konnte sich auch die Bosch-Altersvorsorge nicht ganz entziehen.

Aber gerade hier zeigt sich, wie wichtig gute Betriebsvereinbarungen sind, die unsere

Kolleginnen und Kollegen weitgehend vor solchen Einflüssen schützen.

Mit der **Betriebsvereinbarung ‚Bosh Vorsorge Plan‘**, der gültig ist ab 1. Januar 2006, haben wir erreicht, dass für Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2005 in das Unternehmen eingetreten sind, die Beiträge zum Basiskonto und zum Aufbaukonto einen durchschnittlichen Wertzuwachs bis 31.12.2015 von 4,5% haben müssen, sonst gibt es einen Sonderbaustein der Firma, die die fehlenden Beträge ausgleicht.

Für Beträge bis zum 31.12.2005 zum Basiskonto 2005 gab es eine Festverzinsung von 6 % pro Jahr bis zum 60. Lebensjahr. Diese Verzinsung wurde über die Altersfaktoren bis zum 60. Lebensjahr dem Basiskonto schon 2005 zugeführt.

Für die Beiträge zum Konto ‚Beiträge Plus‘, für Sonderbeiträge der AEP 2007 und 2008 sowie für die Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL) gibt es eine Beitragsgarantie. Mitarbeiterbeiträge bis Ende 2005 zum Aufbaukonto

haben eine durchschnittliche Wertzuwachsgarantie von 3,25 % bis zum 60. Lebensjahr.

Kolleginnen und Kollegen, die ab Januar 2006 in das Unternehmen eingetreten sind, haben eine Beitragsgarantie über alle Konten. Der abgedruckte Musterkontoauszug vom Februar 2008 mit den Erklärungen soll ein klein wenig mit dazu beitragen, dass diese nicht gerade einfache Thema verständlicher wird.

**Für Rückfragen steht Christa Hämmerle (BER-Rt, Tel.: 35-30202) gerne zur Verfügung.**



#### Die IG Metall im Internet:

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

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

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



Gegen Rente mit 67!



Gegen Rente mit 67!





Absender: Bosch bAV-Service 2  
 Abteilung Test  
 Abt.Nr/PER. 0000000000  
 PersNr/bAV-ID 66666666  
 999 66666666  
 Persönlich  
 Herr  
 B02 Muster  
 Musterstr. 2  
 99999 Wiesbaden  
 IT

**Stichtag**  
 an dem die Wert-  
 ermittlung erfolgt ist

Mitteilung über die Höhe Ihrer betrieblichen Altersversorgung am 15.02.2008  
 Robert Bosch GmbH

Bosch Vorsorge Plan (seit 01.01.2006)		aktueller Wert am 15.02.2008	
Beiträge <sup>1</sup>			
<b>Firmenbeiträge</b>			
Beiträge aus beitragsrelevantem Jahreseinkommen (BRE) <sup>2</sup>			
bis 31.12.2006	2 426,99 €		
2007	1 978,04 €		
BRE 2007:	72 838,42 €		
<b>Sonderbeiträge</b>			
bis 31.12.2006	16,00 €		
2007	0,00 €		
<b>Gesamt</b>		4 421,03 €	4 588,54 €
<b>Beiträge Plus<sup>3</sup></b>			
2007	140,00 €		
<b>Gesamt</b>		140,00 €	140,00 €
<b>Mitarbeiterbeiträge</b>			
bis 31.12.2006	10 723,04 €		
2007	2 000,00 €		
<b>Gesamt</b>		12 723,04 €	14 565,95 €

<b>Vorsorgeguthaben</b>	<b>17 284,07 €</b>	<b>19 294,49 €</b>
-------------------------	--------------------	--------------------

<b>Zusatzleistung bei Erwerbsminderung und für Hinterbliebene<sup>4</sup>:</b>	<b>97 385,45 €</b>
--	--------------------

Nachrichtlich Kontostand <sup>5</sup>	
Basiskonto (bis 31.12.2005)	70 026,00 €
Aufbaukonto 1998 (bis 31.12.2005)	3 367,00 €

Diese Mitteilung wurde mit Sorgfalt erstellt. Irrtümer können jedoch nicht vollkommen ausgeschlossen werden. Verbindlich sind die Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen und die Pensionspläne des Bosch Pensionsfonds.

Mit freundlichen Grüßen  
 Robert Bosch GmbH

<sup>1</sup> Beitragsgarantien entnehmen Sie bitte dem Online Konto Service.  
<sup>2</sup> Das BRE besteht im wesentlichen aus dem Bruttoarbeitslohn, der für die Lohnsteuerbescheinigung maßgebend ist. Weitere Informationen dazu im Online Konto Service.  
<sup>3</sup> In den Beiträgen Plus sind enthalten: Beiträge bAV-Bonus aus Erfolgsbeteiligung  
<sup>4</sup> Die Zusatzleistung wird als zusätzliche Leistung gewährt. Weitere Informationen dazu im Online Konto Service.  
<sup>5</sup> Die Werte enthalten die Verzinsung bis zum Leistungsfall 'Alter'

**Bitte Rückseite beachten!**

**Versorgungsfirma**  
 das ist das Unternehmen, das die Altersversorgung zugesagt hat und die Kosten dafür trägt

Die **Firmenbeiträge** betragen 1,5 % des beitragsrelevanten Jahreseinkommens sowie 9 % des Teils des beitragsrelevanten Jahreseinkommens, der über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) liegt.

Die **Vorsorgebeiträge** setzen sich aus den Firmen- und den Mitarbeiterbeiträgen zusammen und fließen in den Bosch Vorsorge Plan. In dieser Spalte werden die tatsächlich entrichteten Beiträge angezeigt.

Firmen- und Mitarbeiterbeiträge werden in Aktien und verzinslichen Wertpapieren angelegt und entwickeln sich nach dem Kapitalanlageergebnis des Bosch Pensionsfonds. Mit steigenden Aktienkursen und Zinserträgen wächst Ihr Vorsorgeguthaben an. Hieraus ergibt sich der **aktuelle Wert**, der in dieser Spalte angezeigt wird.

**Summe** der bis zum 31.12.2007 tatsächlich entrichteten Firmenbeiträge.

**Aktueller Wert** am Stichtag der bis zum 31.12.2007 tatsächlich entrichteten Firmenbeiträge.

**Sonderbeiträge**, die in Ausnahmefällen als Firmenbeiträge aufgrund besonderer vertraglicher Konstellationen zusätzlich zu den regulären Firmenbeiträgen entrichtet werden.

Die **Beiträge Plus** werden vom Unternehmen zusätzlich zu den Firmenbeiträgen steuer- und sozialversicherungsfrei für Ihr Vorsorgeguthaben bereit gestellt. Dabei handelt es sich um tarifliche Leistungen (AVWL) oder Sonderbeiträge, die z. B. im Rahmen einer Erfolgsbeteiligung gewährt werden.

Sie haben die Möglichkeit, Teile Ihres Bruttoentgelts in den Bosch Vorsorge Plan einzubringen. Nutzen Sie hierfür die Teilnahmeerklärung! Diese Teile werden nicht an Sie ausgezahlt, sondern fließen steuerfrei und bis maximal 4 % der BBG sozialversicherungsfrei als **Mitarbeiterbeitrag** in Ihr Vorsorgeguthaben.

Summe der insgesamt für Sie im Rahmen des Bosch Vorsorge Plans (frühestens seit 01.01.2006) entrichteten Beiträge (**Vorsorgeguthaben**).

Aktueller Wert Ihres gesamten **Vorsorgeguthabens**.

Neben dem Aufbau des Vorsorgeguthabens für Ihren Ruhestand gewährt der Bosch Vorsorge Plan bei Erwerbsminderung oder bei Tod vor Alter 60 die **Zusatzleistung**. Die Höhe der Zusatzleistung beträgt ein beitragsrelevantes Jahreseinkommen. Liegen Jahreseinkommensteile über der jeweiligen BBG, erhöht sich die Leistung um das 1,5 fache für diesen Teil. Tritt der Leistungsfall nach Alter 50 ein, wird die Zusatzleistung anteilig gewährt. Für jedes fehlende Jahr bis Alter 60 werden 10% Prozent der Zusatzleistung fällig, d.h. ab Alter 50 reduziert sich die Zusatzleistung entsprechend.

Guthaben bis zum 31.12.2005 im Rahmen der Zusage „**Kapital Vorsorge Plan**“; Hier ist die Verzinsung bis zum 60. Lebensjahr bereits berücksichtigt.

## Sonderprojekttag in Grafeneck am 27.03.2010

**Zusammen mit der Samariterstiftung haben BoschlerInnen in diesem Jahr viele abwechslungsreiche Aktionen in Grafeneck vor. Als erstes unseren Sonderprojekttag!**

Vor drei Jahren war das Anwesen schwer erreichbar. Die Strecke war stark bewuchert und das 25 Jahre alte ‚Wartehäusle‘ verfügte über keine klare Abtrennung zu den Gleisen. Seitdem hat sich einiges geändert. Mit Unterstützung von BoschlerInnen wurde im Jahr 2008 am 19. April 2008 beim Sonderprojekttag das Grafenecker ‚Wartehäusle‘ erneuert und das Gehölz entlang der Gleise beseitigt. Diese Aktion fand viel Anklang sowohl bei den MitarbeiterInnen verschiedener Bosch-Standorte, als auch bei den Zuständigen des Samariterstifts Grafeneck.

Nun fragt sich der Leser wahrscheinlich: Warum dieser Rückblick? Weil wir auch weiterhin Gutes und Förderliches in Zusammenarbeit mit der Samariterstiftung Grafeneck bewerkstelligen wollen, um die Wohn- und Lebensräume für Grafenecker Bewohner zu verbessern.

In diesem Sinne haben wir für dieses Jahr am 27. März einen weiteren Sonderprojekttag geplant. Unser Unterfangen ist es, eine ‚Verheidung‘ in Grafeneck durchzuführen und das überschüssige Buschgewächs rund um Grafeneck abzuholzen bzw. auszulichten.

Wir freuen uns auf Ihre kräftige Unterstützung in Sachen Roden, Hecken schneiden und Aufräumen. Bei Interesse melden Sie sich bei der SBV-Rt unter der Tel. Nr.: 07121/35-30135 oder per e-Mail an.

**Mehr Informationen zu den einzelnen Veranstaltungen finden Sie in der Broschüre „Projekt Grafeneck 2010“ oder im SBV-BGN-Auftritt.**

Falls Sie kein Exemplar erhalten haben, können Sie dieses bei der SBV-Rt unter der Tel. Nr.: 07121-35-30135 oder -37619 anfordern.



### Ausblick auf terminierte Aktionen im Jahr 2010

- 12.06.2010 – Bosch-Projekttag 2010
- 11.07.2010 – Schlossfest anlässlich des 80-jährigen Jubiläums der Samariterstiftung
- 25.09.2010 – „Musikalischer Bilderbogen“, Boschler geben ein Konzert im Panoramasaal in Grafeneck
- 14.12.2010 – Ausflug zum Esslinger Weihnachtsmarkt
- 21.12.2010 – „Weihnachtliche Weisen 2010“, ein Weihnachtskonzert des Bosch-Streichquartetts

und anderes mehr





## Fakten zur Wahl

In modernen Arbeitswelten werden die Belange abhängig Beschäftigter mehr und mehr in die hintersten Reihen verdrängt. Priorität haben Wertschöpfung und Profit. Aber auch der normale Umgang miteinander, Banalitäten des Alltags, können für viele Menschen riesige Probleme aufwerfen. Ganz zu schweigen von Mobbing und Diskriminierung, Gestaltung von Arbeit und Entgelt.

All dies sind Themen, die ein aktiver Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten mitgestalten kann. Ein Betriebsrat kann das Arbeitsleben und die Arbeitsbedingungen zum Wohle aller positiv beeinflussen. Gestalten wo es möglich ist, aber auch verhindern wo es nötig ist, dies ist die Kunst. Es sollte jedem klar sein, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen kaum einem wichtiger

sein kann als den Betriebsräten, aber eben nicht auf Kosten derer, die die Wertschöpfung erbringen und erst recht nicht durch Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf diese. Ein Betriebsrat ist zwar kein Allheilmittel für alle Probleme im Betrieb, aber er vertritt als gewählte Vertretung nachhaltig die Interessen und Rechte aller Beschäftigten. Betriebsräte können die gesetzlich verbrieften Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmung der Beschäftigten nutzen und überwachen die Einhaltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Sie sind Anlaufstelle für die Sorgen und Nöte der Beschäftigten und eine wichtige Informationsquelle für die Arbeitnehmer. Die Betriebsratswahl wird durch den Wahlvorstand eingeleitet und durchgeführt. Wahlberechtigte Beschäftigte im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn sind Arbeiter und Angestellte,

die in dem Betrieb, im Außendienst, mit Telearbeit oder in Heimarbeit beschäftigt sind. Leitende Angestellte zählen jedoch nicht dazu. (siehe Übersicht)

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes unter Beachtung der geltenden Tarifverträge und in Zusammenarbeit mit den vertretenen Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen zusammenarbeiten.

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ohne dass erst eine Wartezeit zurückgelegt werden müsste. Auch volljährige Auszubildende haben bei der Betriebsratswahl das Wahlrecht, weil sie insoweit auch als Arbeitnehmer gelten. Leiharbeiter haben das aktive Wahlrecht, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Die Amtszeit eines Betriebsrates beträgt vier Jahre.

### Überblick: Wer darf wählen – und wer nicht?

#### Wählen dürfen

- > Arbeiter und Angestellte;
- > ABM-Kräfte und in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften Tätige;
- > Auszubildende über 18 Jahre;
- > Befristet Beschäftigte;
- > Voll- und Teilzeitkräfte;
- > Minijobber und 400 €-Kräfte;
- > Arbeitnehmer mit flexibler Arbeitszeit, auch Abrufarbeit;
- > Aushilfen und nebenberuflich Tätige
- > Außendienstmitarbeiter und Telearbeitnehmer;
- > In Heimarbeit Beschäftigte, sofern

sie hauptsächlich für den Betrieb tätig sind;

- > Arbeitnehmer, die auf Grund Krankheit oder Urlaub zur Zeit der Wahl nicht arbeiten;
- > Arbeitnehmer in befristeter Erwerbsunfähigkeitsrente;
- > Arbeitnehmer im ruhenden Arbeitsverhältnis: Wehr- oder Zivildienst, Mutterschutz oder Erziehungsurlaub;
- > Mitarbeiter in Altersteilzeit während der aktiven Phase;
- > Volontäre und Werkstudenten;
- > Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

#### Nicht wählen dürfen

- > Gekündigte Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist;
- > Arbeitnehmer unter 18 Jahren;
- > Leitende Angestellte;
- > Organe, z.B. Geschäftsführer und Vorstände;
- > Freie Mitarbeiter, soweit sie nicht in den betrieblichen Ablauf in per-

sönlicher Abhängigkeit integriert werden;

- > Zivildienstleistende in dem Betrieb, in dem sie ihren Dienst ableisten;
- > Selbstständige;
- > Werkunternehmer;
- > Mitarbeiter in Altersteilzeit während der passiven Phase (Freistellungsphase).

## Wahl? Was geht das mich an?

### Gastkommentar von Knut Becker

Mit dem Betriebsrat ist es wie mit allem, was funktioniert. Wir gewöhnen uns daran. Eigentlich merken wir ihn nur, wenn mal was nicht so funktioniert, wie wir uns das vorgestellt haben.

Wir wählen ihn alle vier Jahre, lassen ihn machen. Gelegentlich schimpfen wir. Das Gefühl, den Betriebsrat zu brauchen, wächst allenfalls dann, wenn uns das Wasser mal bis zum Hals steht.

Mit dieser Konsumhaltung schwächen wir jedoch sowohl uns selbst, als auch den Betriebsrat. Der braucht Kompetenz, Beteiligung und auch Kritik aus der Belegschaft. Er braucht uns, um unsere Interessen wirksam zu vertreten.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeit-



nehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

Das ist aber nicht nur eine Verpflichtung für Betriebsrat und Arbeitgeberrin, sondern uns allen wird Persönlichkeit, Selbständigkeit und Eigeninitiative unterstellt. Wer jedoch allenthalben wählt, aber dann die anderen machen lässt und nicht mitmacht, gibt seine Persönlichkeit auf. So werden wir nur zum passiven Objekt der Bemühungen anderer. Die machen dann für uns.

Hier gilt dann mein Spruch: "Solange ich nicht den Mund aufmache, braucht auch niemand ein offenes Ohr für mich zu haben."

Wer Wert auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit und auf sein Recht auf Selbständigkeit und Eigeninitiative legt, sollte nicht nur wählen, sondern mitmachen und die Arbeit des Betriebsrats aktiv und auch kritisch begleiten.

**Der Autor ist Herausgeber der 1976 gegründeten Arbeitsrechtszeitschrift DER GEGENPOL**

## Wählen gehen, Beschäftigung sichern

Das Jahr 2009 stand nicht nur für Bosch ganz im Zeichen der Krise. Obwohl der Tiefpunkt der Krise durchschritten scheint und wieder eine deutliche Aufwärtsentwicklung spürbar ist, war der Einbruch so tief, dass es auch bei optimistischer Planung noch mindestens bis 2012 dauern wird, bis alte Umsatzniveaus und der entsprechende Personalbedarf wieder erreicht werden können.

Erschwerend kommt die Bewältigung struktureller Probleme noch hinzu. Vor diesem Hintergrund verhandelt der Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH mit der Firmenseite über eine Regelung zur Bewältigung der Krisenfolgen bei Bosch bis Ende

2012, die voraussichtlich ab April gelten wird.

Die Strategie des Gesamtbetriebsrates wird dabei bestimmt von folgenden Grundsätzen:

- Mit der ganzen Stammmannschaft durch die Krise steuern, egal wie lange sie dauert.
- Die Lasten der Krise fair zwischen Unternehmen und Belegschaft teilen.
- Die Lasten, die die Beschäftigten zu tragen haben, auf alle Beschäftigtengruppen solidarisch verteilen - von der untersten Entgeltgruppe bis zum Geschäftsführer.

Derzeit wird darüber verhandelt, dass bis Ende 2012 die Krisenfolgen mit sozialverträglichen Lösungen bewältigt werden und die rechtlichen Möglichkeiten der Kurzarbeit von Firmenseite weiter in vollem Umfang genutzt werden. Dabei sollen betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2012 ausgeschlossen werden.

Alle Beschäftigten (inklusive aller leitenden Angestellten) kompensieren dazu einen Teil der Remanenzkosten der Kurzarbeit über eine solidarische Umlage, die bei den Tarifbeschäftigten über eine Kürzung der tariflichen Sonderzahlungen erfolgen soll. Im Gegenzug bezahlt das Unternehmen einen Teillohnausgleich bei Anwendung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und verpflichtet sich, die Zuschussregelung zum Kurzarbeitergeld nach Tarifvertrag Baden-Württemberg weiterhin bundesweit anzuwenden.

Darüber hinaus erarbeiten Unternehmen und Gesamtbetriebsrat eine Vielzahl neuer Modelle zur Förderung der Weiterbildung, insbesondere um Beschäftigten auf dem zweiten Bildungsweg ein Studium mit Bachelor-Abschluss zu ermöglichen. Auch sollen weiterhin alle Möglichkeiten zum flexiblen Übergang in die Rente ohne Einschränkung genutzt („neue“ Altersteilzeit, Vorruhestand usw.) und ein standort- und bereichsübergreifender Personalaustausch sicher gestellt werden.

Oberstes Ziel der Betriebsräte sind dabei immer der Erhalt der Arbeits-

plätze und Standorte sowie die Sicherung des Einkommens. Dafür lohnt es sich zu kämpfen und von seinem Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen Gebrauch zu machen, um den Arbeitnehmervertretungen den Rücken zu stärken.

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

2009 war für Bosch das schwierigste Krisenjahr seiner Firmengeschichte. Trotz erheblicher Umsatzrückgänge ist es uns Betriebsrätinnen und Betriebsräten zusammen mit der Belegschaft bisher gelungen, Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung durchzusetzen und an den deutschen Standorten betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Eine enge Vernetzung zwischen örtlichen Betriebsräten, Gesamtbetriebsrat und eine breite Unterstützung durch die Belegschaft vor Ort sind hierbei ebenso unabdingbar wie eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit der IG Metall.

Doch die Krise wird noch mindestens bis 2012 andauern. Daher wird es unser zukünftiges und gemeinsames Ziel sein, diesen Erfolg auch weiterhin für die nächsten drei Jahre zu sichern, um den Kolleginnen und Kollegen eine planbare und sichere Zukunft bei Bosch zu gewährleisten.

Unsere Positionen lassen sich aber nur mit dem nötigen Nachdruck durchsetzen, wenn dem Arbeitgeber deutlich wird, dass die Belegschaft hinter dem Betriebsrat steht.

Daher ist eine hohe Wahlbeteiligung bei den anstehenden Betriebsratswahlen wichtiger denn je.

### Gehen Sie wählen!

Nur mit starken und kompetenten Betriebsrätinnen und Betriebsräten sichern wir Ihre Beschäftigung über die Krise hinaus.

**Alfred Löckle**

Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrats

## "Wer arbeitet, muss mehr haben als derjenige, der nicht arbeitet",

so Guido Westerwelle, Vizekanzler der Bundesrepublik Deutschland

## Große Teile der Bevölkerung stimmen dem zu! Wir auch!

### Was meint Westerwelle eigentlich?

Verdienen die Arbeitenden zu wenig oder bekommen die Erwerbslosen zu viel Geld?

Westerwelle und seine FDP zielen auf die Erwerbslosen.

Sie unterstellen u.a. den 6368 Hartz IV-EmpfängerInnen im Landkreis Reutlingen, sie würden sich auf Kosten der Allgemeinheit auf die faule Haut legen.

Aus der FDP werden jetzt trotz des Urteils des Bundesverfassungsgerichts Stimmen laut, man müsse Hartz IV um 30 % kürzen.

In diesem Zusammenhang weisen wir auf Folgendes hin:

Hätte es die IG Metall, zusammen mit den Beschäftigten bei Automotive Lighting in Reutlingen, nicht geschafft eine Standortsicherung zu vereinbaren, wären diese rund 150 Beschäftigten, spätestens in 18 Monaten potentielle Hartz IV Empfänger. Oder glaubt denn jemand, dass zum Beispiel ein/e heute 50 Jährige/r in 18 Monaten einen Job bekommt?

Und wenn Erwerbslose eine Arbeit bekommen, zahlen viele von ihnen keine oder wenig Steuern.

Nicht weil sie diese hinterziehen, und in der Schweiz oder in Liechtenstein verstecken.

Sie können kaum Steuern zahlen, weil sie mit Hunger- oder Niedriglöhnen abgespeist werden. Heute arbeiten rund 25 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnssektor.

1,4 Millionen Menschen erhalten, obgleich sie arbeiten gehen, zusätzliche Leistungen aus dem Hartz -IV-System (sogenannte Aufstocker).

Das kostet mittlerweile rund zehn Milliarden Euro. Dieses Geld der Steuerzahler könnte unverzüglich eingespart werden.

Denn die Steuerzahler subventionieren Lohndrücker.

Die wahren Sozialschmarotzer sind jene Unternehmer, die ihren Beschäftigten Hungerlöhne zahlen, weil sie wissen, Vater Staat sorgt für den Lebensunterhalt.

Als eines der schlimmsten Beispiele steht die gelernte Friseurin aus Köln, die von ihrem Chef einen Stundenlohn von 1,50 € erhält. Westerwelle hat insofern sogar Recht:

"Mehr und mehr werden diejenigen, die arbeiten in Deutschland, zu den Deppen der Nation."

Aber nicht die „faulen“ Hartz IV-Empfängern beuten das System aus.

Heinrich Alt, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit (19.02.2010):

„Arbeitslose wollen keine soziale Hängematte.! Für einen Job nehmen Erwerbslose auch weniger Geld in Kauf!

Lohndumping wurde erst durch Rot-Grün, dann durch die Große Koalition und nun von der „christlich liberalen Koalition“ vorangetrieben.

Durch Befristungen, Leiharbeit, Minijobs und vor allem durch Streichung von Arbeitslosengeld II und Einfüh-

rung von Hartz IV.

Hätten wir einen Mindestlohn, von dem man leben kann, bräuchte sich Westerwelle nicht aufzuregen:

"Ich finde es geradezu skandalös, dass eine Kellnerin, wenn sie zwei Kinder hat und

Und da "das so nicht weitergehen kann" - wie Westerwelle betont - brauchen wir als Sofortmaßnahme einen gesetzlichen Mindestlohn von 10 Euro.

Selbst LIDL setzt sich jetzt für einen Mindestlohn ein!

Hartz IV muss erhöht werden, wie es das Bundesverfassungsgericht will!

Finanzierbar ist dies durch Steuererhöhungen für wirkliche Reiche. Zum Beispiel durch die Besteuerung von Spekulationsgewinnen, der Besteuerung von Schwarzgeldern in der Schweiz oder Liechtenstein. Hat denn für dieses Geld jemand gearbeitet?

Und meint Westerwelle mit seiner These: „ Wer arbeitet, muss mehr haben als derjenige, der nicht arbeitet“, wirklich, dass diese „nichtarbeitenden Abkassierer“ nun ihr Geld hergeben müssen?

Für Westerwelle ist das vielleicht „Sozialismus“.

Für uns und die Mehrheit der Bevölkerung wäre es eher „soziale Gerechtigkeit“.

### IG Metall Reutlingen-Tübingen



## Geschichte des internationalen Frauentags

**Am Montag, dem 8. März war, wie jedes Jahr, wieder internationaler Frauentag. Dieses Jahr unter dem Motto „Kurs halten! Gleichstellung“. Immer wieder höre ich Sätze wie: „Wozu das Ganze? Was wollt ihr denn noch? Ihr seid doch schon gleichberechtigt! Selbst unser Kanzler ist eine Kanzlerin.“**

**Ein Beitrag von Alexandra Gregorovius-Umul (siehe Seite 14).**

Dass unser einflussreichstes Amt momentan von einer Frau bekleidet wird, ist unumstritten, aber sind wir deswegen wirklich schon gleichberechtigt? Auf den ersten Blick ja, aber schaut man bzw. frau genauer hin, ergibt sich ein anderes Bild:

Ein langer, steiniger Weg liegt bereits hinter uns, aber am Ziel sind wir noch lange nicht. Jetzt, gerade in der Krise, aufzuhören wäre Rückschritt. Dabei ist ebenfalls zu bedenken, dass in wirtschaftlich schwierigen Zeiten traditionell Konservatives (man denke an Eva Herrmann) und religiös Fundamentalistisches Gedankengut erstarkt (z.B. verschiedene radikale christliche Freikirchen oder radikale Islamisten). Wird die Zukunft unsicher, ziehen sich viele in alt Hergebrachtes zurück. Das scheint sicher, weil bekannt - das ist ein menschlicher Zug. Und ein Vorgang, der sich in der Geschichte unserer und auch anderer Kulturen immer wieder zyklisch wiederholt.

Da vielen, vor allem jungen Frauen, heute nicht mehr bewusst ist, was der internationale Frauentag für eine Bedeutung hat, will ich Dich, liebe Leserin, lieber Leser, zunächst auf einen kleinen Ausflug in die Geschichte mitnehmen.

Der internationale Frauentag ist ein hochpolitischer Tag, kein zweiter Muttertag. Der Ursprung des internationalen Frauentags wird je nach politischer Couleur und in verschiedenen Ereignissen gesehen.

Das eine Ereignis passierte am 8. März 1908 in einer Textilfabrik in New York. An diesem Tag traten die Arbeiterinnen in einen Streik um bessere Lebens- und

Arbeitsbedingungen. Um eine Solidarisierung der Gewerkschaften und anderer Belegschaften zu verhindern, wurden diese Frauen vom Fabrikbesitzer und den Aufsehern in der Fabrik eingeschlossen. Aus ungeklärten Gründen brach in der Textilfabrik ein Brand aus und zerstörte sie gänzlich. Nur wenigen der eingesperrten Arbeiterinnen gelang die Flucht; 129 Arbeiterinnen starben in den Flammen.

Das andere ereignete sich in Russland. Am 8. März 1917 demonstrierten in St. Petersburg Frauen anlässlich des Internationalen Frauentages, der auf Initiative der deutschen Sozialistin Clara Zetkin auf der zweiten internationalen Frauenkonferenz 1910 in Kopenhagen ins Leben gerufen wurde. In den Textilfabriken traten die Arbeiterinnen in den Streik und forderten andere Betriebe auf, sich anzuschließen, so dass schließlich 90 000 Menschen streikten. Am 12.03.1917 mündete diese Unzufriedenheit in einen Aufstand, die Februarrevolution. In ihrer Folge dankte der Zar ab und eine provisorische bürgerliche Regierung übernahm die Staatsführung.

Die Wurzeln des 8. März liegen also in der Tradition proletarischer Frauenkämpfe. Seit dem sind wir Frauen in unserem Kampf um gleiche Rechte und gleiche Chancen einen großen Schritt vorangekommen. Die formale Gleichberechtigung haben unsere Mütter, Großmütter und Urgroßmütter erkämpft. Am 19. Januar 1919, also vor 90 Jahren, durften Frauen in Deutschland das erste Mal wählen und bei Wahlen kandidieren.

Am 1. Juni 1958 wurde die Gleichstellung von Mann und Frau im Grundgesetz



festgeschrieben. Davor galten Gesetze, die jüngeren Frauen unwirklich und wie aus dem Mittelalter erscheinen. So durften Frauen beispielsweise kein eigenes Konto führen oder nur mit Erlaubnis ihres ‚Göttergatten‘ arbeiten gehen. Das hatte selbstverständlich nicht nur Auswirkungen auf das öffentliche Leben der Frauen. Auch im Privaten hatte der Mann das letzte Wort: Für Mädchen und Unverheiratete war das der Vater, für verheiratete Frauen der Ehemann. Ehefrauen waren Mütter und Haushälterinnen und eben nicht gleichberechtigte Partnerinnen. Gesetze lassen sich im Vergleich zu über Generationen eingeübten Rollenverhalten einfach ändern, aber ihre Umsetzung in den Alltag der Menschen ist schwer.

In kleinen Schritten hat sich seitdem für Frauen vieles gebessert:

- über 50% aller Schulabgänger mit Abitur sind weiblich.
- Für junge Frauen ist es heute selbstverständlich einen Beruf zu erlernen oder zu studieren.
- Frauen in politischen Ämtern sind keine Exoten mehr.

Nun kommt das große ABER:

Zwar sind junge Frauen heute ausgesprochen gut ausgebildet, finden sich aber in den Betrieben und Behörden nicht da wieder, wo sie ihrer Qualifikation nach hin gehören. Verdienen Frauen in der Ausbildung und als Berufsanfängerinnen mit gleicher Qualifikation noch das Gleiche wie ihre männlichen Kollegen, so geht die Schere innerhalb der ersten Jahre im Berufsleben sehr rasch auseinander. Im Denken der fast ausschließlich männlichen Vorgesetzten und Personalchefs wird die Frau oft immer noch als Dazuverdienerin gesehen. Eine Investition in ihre Weiterqualifizierung scheint nicht lohnend, weil davon ausgegangen wird, dass Frauen

sowieso heiraten und Kinder bekommen werden. Hat eine Frau nach der Geburt eines Kindes eine Erziehungszeit von 3 Jahren genommen, gilt sie in vielen Betrieben als nicht mehr qualifiziert. Kehrt sie dann an ihren Arbeitsplatz zurück, hat diese Tatsache ebenfalls finanzielle Auswirkungen. Nicht zu vergessen ist dabei allerdings, dass die typischen Frauenberufe grundsätzlich schlechter bezahlt sind.

Ein paar nüchterne Zahlen hierzu:

- 63,5% der geringfügig Beschäftigten sind Frauen
- Frauen verdienen immer noch im Schnitt 23% weniger als ihre männlichen Kollegen
- ca. 70% der unbezahlten Arbeit (Erziehung, Pflege) leisten Frauen
- 71% der ArbeitnehmerInnen in leitender Funktion sind Männer.

Heute ist es schwierig, die immer noch erfolgende Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu erkennen – geschweige denn diese nachzuweisen. Ein Beispiel: Ein Mann bewirbt sich auf

eine Stelle in einem Unternehmen. Er ist verheiratet und hat zwei kleine Kinder. Dieser Mann ist verantwortungsbewusst, verlässlich und firmentreu. Er lebt in geordneten Verhältnissen. Alles spricht für seine Einstellung.

Eine Frau verheiratet mit zwei kleinen Kindern bewirbt sich ebenfalls. Was denkt der Personalchef wohl über sie? Wahrscheinlich denkt er: Diese Frau macht den Haushalt, muss die Kinder vom Kindergarten abholen und zur Schule bringen. Sie wird zuhause bleiben, wenn sie krank ist. Sie ist ständig gestresst, kann keine Überstunden machen, fällt öfter aus und mobil und flexibel ist sie auch nicht. Für Führungsaufgaben fällt sie aus.

Wen wird er wohl einstellen?

In der Politik sieht es nicht besser aus. Ja, wir haben eine Kanzlerin, was aber nicht bedeutet, dass Frauen in der Politik gänzlich angekommen wären. Es ist schön, dass der Frauenanteil im Bundestag und den Landesparlamenten zugenommen hat. Trotzdem sind nur rund 30% der Abgeordneten weiblich.

In vielen Kommunen ist das Verhältnis Männer zu Frauen noch schlechter. Dies gilt vor allem für ländliche Regionen.

Wir Frauen der IG Metall stellen uns diesen Herausforderungen. Viele Forderungen sind bis heute unerfüllt geblieben. Es ist endlich an der Zeit, ihnen zu neuer Aufmerksamkeit zu verhelfen. Die zentralen Forderungen lauten:

- die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse und deren Einbezug in die Sozialversicherung
- die Einführung existenzsichernder gesetzlicher Mindestlöhne
- eine gesetzliche Quotierung für Aufsichtsräte von 40%
- das Recht auf einen Kindergartenplatz ab dem ersten Lebensjahr
- gesetzliche Regelungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.

Gleichstellungspolitik ist kein Schönwetterprogramm. Darum gilt vor allem jetzt:

Kurs halten! Gleichstellung.

## 50 Jahre Anwerbeabkommen Griechenland - Deutschland

**„Wir haben Arbeitskräfte gerufen, und es kamen Menschen“ – so ein Zitat über die so genannten ‚Gastarbeiter‘. Manche ehemalige BoschlerInnen können sich daran noch erinnern und vielleicht noch manche ‚alte Hasen‘, die die 60er Jahre noch aktiv im Betrieb mit erlebt haben.**

Aber auch für alle unter uns, die diese Zeit gar nicht mitgekriegt haben, könnte es von Interesse sein, was vor 50 Jahren passiert ist:

Der 30. März 1960 ist ein historisches Datum für die deutsche Wirtschaft. Deutschland und Griechenland haben

an diesem Tag ein Anwerbeabkommen unterschrieben. Zuvor gab es schon Verträge mit Italien und Spanien.

Die ausländischen Arbeitskräfte, die gerufen wurden, haben wesentlich zum Aufbau der damaligen BRD beigetragen. Nach wie vor tragen sie als loyale Mitbürgerinnen und Mitbürger ihr Bestes für das Land bei. So auch hier bei Bosch in Reutlingen, wo über ein Viertel der Belegschaft einen Migrationshintergrund haben.

Mit Sonderzügen durch das ehemalige Jugoslawien oder per Schiff von Piräus aus und weiter mit dem Zug durch Italien – so kamen vor 50 Jahren die ersten ‚Gastarbeiter‘ aus Griechenland in Deutschland an. In Deutschland fehlten Arbeitskräfte und in Griechenland gab es sie in Hülle und Fülle.

Ein Gast ist jemand, der heute kommt und morgen wieder geht. Hart arbeiten,



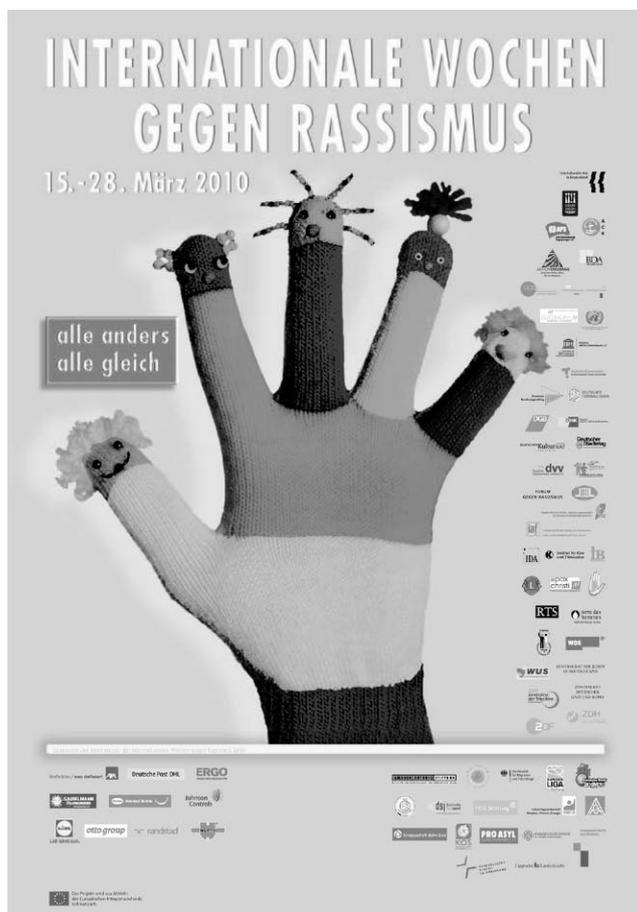
kräftig sparen und zurück in die Heimat, das war die Grundidee. Doch die Gäste blieben – ein ganzes Leben lang und mit ihnen ihre Kinder und Enkelkinder. Deutschland ist für viele Griechinnen und Griechen zur zweiten Heimat geworden.

Heute leben in Deutschland knapp 400.000 griechischstämmige Migranten, in Baden-Württemberg rund ein Drittel davon. Eine ihrer Hochburgen ist die Region Stuttgart: hier leben über 40 000 Griechen. Deswegen gibt es aus aktuellem Anlass mehrere Veranstaltungen im Raum Stuttgart. Die genauen Termine findet ihr im Internet, zum Beispiel auf der Homepage der IG Metall Baden-Württemberg „[bw.igm.de](http://bw.igm.de)“.

## Wochen gegen Rassismus

Ein Thema, das Deutsche wie Nichtdeutsche tagtäglich beschäftigt, besonders aber im Monat März, ist die „INTERNATIONALEN WOCHEN GEGEN RASSISMUS“. Sie gehen zurück auf eine Resolution der UN-Generalversammlung aus dem Jahr 1979. Die Mitgliedstaaten werden darin aufgefordert, jedes Jahr eine Woche gegen Rassismus zu organisieren.

Sie finden dieses Jahr in Deutschland bundesweit vom 15. bis 28. März statt. Der 21. März ist weltweit von den Vereinten Nationen zum ‚Tag gegen Rassismus‘ ausgerufen worden. Wir vom Arbeitskreis Migration der örtlichen IG Metall veranstalten während dieser beiden Wochen einen Filmabend auf unserer Verwaltungsstelle mit anschließender Diskussionsrunde.



Das Thema lautet:

### Demokratie braucht jede Stimme! Politische Partizipation jetzt!

"Politische Partizipation jetzt - Demokratie braucht jede Stimme" ist das Motto des diesjährigen Tages gegen Rassismus. Menschenwürde, Toleranz und Zivilcourage - das sind Grundwerte einer Demokratie und dafür steht auch die IG Metall.

Eine unserer Forderungen ist das kommunale Wahlrecht für Nicht-EU-Bürger und wir wollen, dass Migranten, die dauerhaft in Deutschland leben, auch bei Landtags- und Bundestagswahlen teilnehmen können.

Solche Themen werden nicht unbedingt immer angesprochen. Wir stellen aber leider fest, dass es nach fünfzig Jahren immer noch keine vollendete Integration gibt. Wir müssen nach Konzepten suchen, wie wir Integration erfolgreich für alle gestalten können.

Denn alle sich in dieser Gesellschaft sicher, zufrieden und vor allem anerkannt fühlen. Wir alle können dazu einen Beitrag leisten, indem wir Vorurteile abbauen und aufeinander zu gehen.

Lieber Kolleginnen und Kollegen, wir sind alle abhängig Beschäftigte, egal welcher Nationalität wir angehören, egal, welchen Status wir haben, ob wir Diplomingenieure, Techniker, Meister oder Operator sind. Uns verbindet eines: Wir sind jederzeit ersetzbar, austauschbar, halt eine Nummer unter vielen.... Dies sollten wir niemals vergessen.

Unsere gemeinsamen Interessen im Betrieb vertritt der Betriebsrat zusammen mit den Vertrauensleuten. Deshalb sollten wir unbedingt wählen gehen und dabei auch die Richtigen wählen. Das sind für mich Diejenigen, die sich engagiert und kompetent für uns alle einsetzen, damit wir in eine sonnige Zukunft gehen können und nicht im Regen stehen bleiben.

**Bülent Bengi,**  
stellvertretender VK-Leiter, Betriebsrat, Mitarbeiter RtPI/MFS2-W080060



**Dora Paraskeva,**  
freigestellte Betriebsrätin, BER-Rt, Tel.: 37800



## 1001 Grund, ...

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

#### 21. von 1001 Grund:

**Hans-Peter Kern (BER-Rt):** „... weil gute Arbeitsbedingungen nur von einer starken Gewerkschaft gestaltet werden können.“

#### 22. von 1001 Grund:

**Christa Deike (Sekretariat, BER-Rt):** „...weil: 'Nur gemeinsam sind wir stark!'“

#### 23. von 1001 Grund:

**Thorsten Dietter, Vertrauenskörperleiter (BER-Rt):** „...weil bei der IG Metall der Mensch im Mittelpunkt steht.“

**978 weitere Gründe von 978 IGM-Mitgliedern folgen...**

## Nachruf – Alex Eliewsky

Wir, die Betriebsräte und IG Metall-Vertrauensleute und viele Arbeitskolleginnen und Kollegen von Bosch möchten uns von Dir verabschieden.

Wir haben Dich als Kollegen im Halbleiterwerk kennengelernt und als engagierten Gewerkschafter, seit Du Dich 2004 als Vertrauensmann und zwei Jahre später auch als Betriebsrat für Deine Kollegen eingesetzt hast. Die Koordination der Vertrauensleute in Deinem Bereich und der Arbeits- und Gesundheitsschutz haben es Dir dabei besonders angetan.

Du hattest immer ein offenes Ohr für den Kummer oder die Probleme Deiner Kollegen. Du hast für Schwächere das Wort ergriffen. Du konntest zuhören. Wenn Du in Deinem Umfeld etwas als



ungerecht empfandest, dann musstest Du handeln. Jeder, der Dich dabei kennenlernte, dem war klar: der Alex ist ein Kämpfer, der Alex meint es ernst.

Als Du dann krank wurdest und Deine Diagnose kanntest, hast Du Dich nicht unterkriegen lassen. Sondern mit Deiner ganzen Kraft hast Du versucht, die Krankheit zu besiegen. Leider hast Du die schwere Krankheit nicht besiegen können und wurdest am Mittwoch, dem 3. März 2010, im Beisein Deiner nächsten Angehörigen von Deinen Schmerzen erlöst.

Alex, wir werden Dich in Erinnerung behalten, so wie Du warst: als aufrechten Kollegen und als wertvollen Menschen, Wir danken Dir für Dein menschliches Verhalten und Dein großes Engagement!

## Spendensammlung 2010

Hier das Ergebnis der Sammlung unserer IGM-Vertrauensleute:

**Spenden: 4.521,36**  
**Bosch RT: 1.478,64**  
**ALRT: 1.000,00**  
**Summe: 7.000,00 Euro**

Der Spendenbetrag geht je zur Hälfte an den Aufbau Haitis nach dem Erdbe-

ben durch die Welthungerhilfe und an den Tübinger Verein 'Hilfe für kranke Kinder e.V.'. Den SpenderInnen aus den Belegschaften sowie den Werkleitungen von ALRT und Bosch RtP einen herzlichen Dank für ihre Unterstützung der Sammelaktion!

## 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

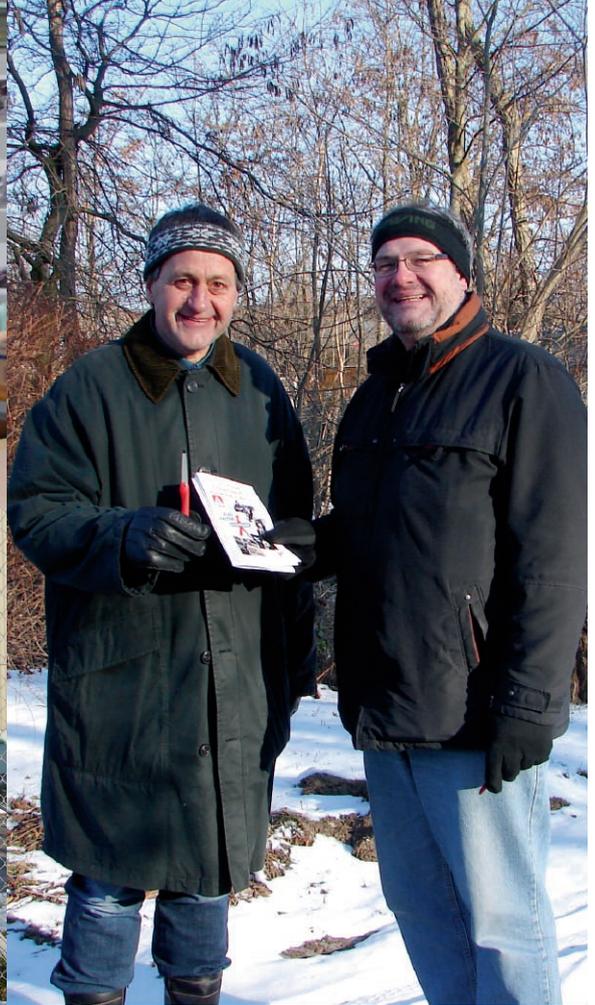
**E-mail:** Thorsten.Dietter@de.bosch.com, Buelent.Bengi@de.bosch.com

## Beitrittserklärung

<b>Vorname</b>	<b>Name</b>	<b>Geburtstag</b>
<b>Strasse</b>	<b>Hausnummer</b>	<b>Geschlecht</b> <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich
<b>PLZ</b>	<b>Wohnort</b>	<b>Nationalität</b>
<b>Abteilung/Werkstatt</b>	<b>Stamm-/Personalnummer</b>	<b>Telefonnummer</b> (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	<b>Beschäftigt bei</b>
<b>Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst:</b>		<b>Ort</b>
<small>Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den 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 Betrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.</small>		
<b>Datum</b>	<b>Einzugsermächtigung/ Bankverbindung</b>	<b>Bank:</b>
	<b>Bankleitzahl:</b>	<b>Konto-Nr.:</b>
	<b>Unterschrift</b>	



# Internationaler Frauentag 2010 und Spaßiges



## FDP-Spendenschein

Betrag:

- 1.000.- EUR    2 % weniger Einkommenssteuer
- 10.000.- EUR    5 % weniger Einkommenssteuer
- 100.000.- EUR    10 % weniger Einkommenssteuer
- 500.000.- EUR    MWST.-Befreiung für Hotels
- 1.000.000.- EUR    Steuerbefreiung für Banken
- Aktionsangebot!    Mitglied werden und den Soli sparen!

Angebot gilt nur bis zu den nächsten Wahlen!



Name: .....

Kontonummer: .....

BLZ: .....

Steuerklasse: .....



Du bist ein potenzieller Terrorist! Deshalb will ich Deine Daten.



Es ist mir egal, ob die Vorratsdatenspeicherung von E-Mail-, Internet- und Telefonverbindungen die Privatsphäre verletzt!

Wehrst Du Dich?  
www.vorratsdatenspeicherung.de

# Der erfolgreiche Streik bei ALRT

