



EISZEIT BEI BOSCH

- **Auf Konfrontationskurs:** Stellenabbau, Angriff auf Erholpause, Teilen und herrschen, keine Azubiübernahme, Jagd auf Kranke... Seite 3
- **Lösungsvorschläge des Betriebsrats** Seite 6
- **Trennungsgespräche** Seite 7
- **Neue Rubrik: Standortgeschichte(n)** Seite 14
- **Rente ab 67 - Blödsinn!** Seite 20

13.11. Schlossplatz Stuttgart
Kurswechsel für ein
gutes Leben



BOSCH

Für einen heißen Herbst: Kleidung gegen die EISZEIT!



Aktions-T-Shirt (Unkostenbeitrag: 5 €)
im Betriebsratsbüro erhältlich

"Ey Du, Du kommst hier net rein!"
BOSCH Reutlingen setzt seine
Auslerner zukünftig auf die Strasse.



BOSCH-STANDORT-INFOS S. 3-15

- in+direkt intern S. 3
- Titelthema EISZEIT bei BOSCH: Auf Konfrontationskurs S. 3
- Lösungsvorschläge des Betriebsrats S. 6
- Trennungsgespräche S. 7
- Zentralisierung des UBK-Einkaufs S. 7
- Betriebsratswahlen 2010 S. 8
- BetriebsrätInnen der IG Metall S. 9
- Lebensretter durch Knochenmarkspende S. 10
- Qualifizierungsmaßnahmen S. 11
- Heisser Herbst in sozialer Kälte - Azubiübernahme S. 12
- Bildung - Überlebensfrage für Deutschland S. 12
- Neue Auszubildende S. 13

STANDORTGESCHICHTE(N)

- Der lange Emil S. 14

AL-STANDORT-INFOS S. 16-17

- Arbeitsgruppe ‚Zukunftskonzept ALRT 2020‘ wurde gebildet S. 16
- Mitdenken, Mitgestalten, Mitverdienen S. 16
- Betriebliche Altersversorgung S. 17
- BV zur Gefährungsbeurteilung bei ALRT S. 17

BOSCH-INFOS S. 18-19

- Projekttag BOSCH-Grafeneck 2010 S. 18
- GBR: Gleiches Recht für alle S. 19

IGM-INFOS S. 20-21

- Rente mit 67 - Blödsinn! S. 20
- Regierung redet Beschäftigungsquote Älterer schön S. 21

PREISAUSSCHREIBEN S. 22

- Auflösung des Rätsels in #50
- Neues Sudoku-Rätsel

SONSTIGE INFOS S. 23-25

- Amoklauf in USA wegen Disziplargespräch S. 23
- Krank zur Arbeit - Nein, danke! S. 23
- Depression und Arbeitswelt S. 24
- Mehrgenerationen-Wohnprojekt in RT S. 25

in+direkt-LETZTE INFOS S. 26

- u.a. Impressum und Ticker

BILD-IMPRESSIIONEN S. 27+28

- Boschprojekttag Grafeneck in Bildern S. 27
- Kurswechsel für eine Übernahme der Azubis S. 28

in+direkt intern:

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Urlaub für die meisten Beschäftigten ist vorbei. Wir hoffen, Ihr konntet Euch gut erholen und neue Kraft tanken. Es wird nämlich kalt, der Herbst hat begonnen und die schönen Tage werden seltener.

Doch die Kälte hat nicht nur mit dem Wetter zu tun, sondern wird auch verursacht von den Vorgaben und Zielen der Geschäftsleitung. Bisher waren wir alle froh, dass wir durch gemeinsame Anstrengungen und finanzielle Opfer der Belegschaft die schwere Krise überraschend schnell überstehen konnten. Doch jetzt im Aufschwung sollen hunderte Beschäftigte abgebaut werden, teilweise über Trennungsgespräche, die die Leitung „fair“ und „freiwillig“ nennt.

Doch damit nicht genug: auch wollen Herr Kübel und die Werkleitungen die dringend benötigten Erholzeitpausen streichen und der Jugend, vor allem den Azubis, wird jegliche Perspektive bei Bosch in Reutlingen geraubt. Ziel all dieser Maßnahmen: durch Personalabbau, Druck auf die Belegschaft, Zentralisierung, Rationalisierung und Leistungsverdichtung soll der Gewinn maximiert werden.

In Gesprächen mit der Leitung und Personalabteilung hörten wir in den letzten Monaten auch immer wieder, es herrsche halt eine ‚neue Zeit‘.

Es macht nur dann Sinn, die Zeit zu beurteilen und wir können nur dann verstehen, wo wir heute stehen, wenn wir wissen, woher wir kommen. Bezieht man dies auf unseren Standort, so kommen in nächster Zeit einige Jubiläen, bei denen es lohnt, sich zurückzubedenken.

So können wir dieses Jahr 20 Jahre Bau 140 an unserem Standort und 60 Jahre IG Metall in Baden- Württemberg feiern. Nächstes Jahr folgen dann die 125 Jahr-Feier der Firma Bosch und der 150. Geburtstag von Robert Bosch.

Gemeinsam konnten bisher beide Seiten, Leitung und Belegschaft, die durch den Betriebsrat und die Gewerkschaft vertreten wird, erfolgreich die Vergangenheit gestalten. Werte wie Fleiß, Innovation, Toleranz, Solidarität, gegenseitige Wertschätzung sowie eine starke Identifikation der Beschäftigten mit Bosch und eine Verbundenheit der Leitungen mit diesem Standort prägten dabei den zurückgelegten Weg.

Wenn die so genannte ‚neue Zeit‘ einen Weg in eine ‚Eiszeit‘ bedeutet mit Spaltungsversuchen, sozialer Kälte, Zukunftslosigkeit für die Jugend, Misstrauen und Abbau von Motivation,

dann werden wir diesen Weg nicht mitgehen!

Wir alle bestimmen durch unser Handeln die Gestaltung der Zukunft. Lasst uns daher gemeinsam diese Zukunft im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für den Standort Reutlingen gestalten!

Der Winter wird schon kalt genug – wir wollen keine Eiszeit bei Bosch!
Lasst uns daher die soziale Kälte in einem heißen Herbst vertreiben!

Mit kollegialem Gruß,

Thorsten Dietter

(freigestellter Betriebsrat und IG Metall-Vertrauenskörperleiter)



Auf Konfrontationskurs

Die Politik der harten Hand und Kurzsichtigkeit gefährdet die Zukunft des Standorts Reutlingen

Was ist nur los am Gesamtstandort Reutlingen von Bosch? Da wollte die Firma doch mit der Stammbeflegschaft durch die Krise kommen und hat dies, zu mindestens in Deutschland,

auch geschafft. Schon seit Monaten ziehen in den beiden Reutlinger Werken die Aufträge wieder merklich an und in einigen Bereichen ist sogar Samstags- und Sonntags-Überzeit nötig, um die Kunden beliefern zu können.

Stellenabbau und Angriff auf Erholpause

Trotz dieser positiven Entwicklung scheint sich die derzeitige **Reutlinger Leitung einen 'Großputz' auf die Fahne geschrieben** zu haben: Abbau von 190 gewerblichen Arbeitsplätzen 2010! ... und weiteren 180 in 2011?

- Angriff auf die bezahlten Erholpausen und damit Gefahr des Verlusts weiterer 300 bis 400 Stellen
- Druck auf die Werkstattführungen, ‚Trennungsgespräche‘ mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen
- krankheitsbedingte Kündigungen
- viele Abmahnungen aus teils geringen Anlässen
- Ablehnung der Azubi-Übernahme
- einseitiges Vorgehen unter Umgehung des Betriebsrats...., die Liste ließe sich problemlos erweitern.



Wird von der Standortleitung eigentlich nicht erkannt, dass sie mit diesen **Angriffen auf einzelne Mitarbeiter/-gruppen** die Stimmung in der **gesamten Belegschaft belastet**? So werden diese Schüsse eher nach hinten losgehen. Eine Verbesserung der Zahlen wird es vielleicht kurzfristig geben, z.B. weil KollegInnen krank zur Arbeit kommen aus Angst, bei überdurchschnittlichen Fehlzeiten ins Visier der Personalabteilung zu geraten.

Angst ist ein schlechter Ratgeber
Sie erzeugt und verstärkt auf längere Sicht psychische Erkrankungen, deren Anteil an den Krankschreibungen immer größer wird. Zum Anderen schlägt sich ein Sinken von Motivation und Firmenbindung in schlechterer Produktivität, Qualität und Ausbringung nieder, was sich auf Dauer auch wieder in negativen Zahlen äußert.

Das Prinzip ‚Teile und herrsche‘
Die Reutlinger Leitung jedoch versucht auf Biegen und Brechen durch eine Verschlechterung der Arbeits- und Entgeltbedingungen den Ertrag zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen und den Widerstand dagegen zu

schwächen, übt sie sich in der alten Taktik des Teilens und Herrschens, mit der schon Julius Cäsar die Gallier besiegte. Die Belegschaft soll gespalten werden, indem erst die direkten MitarbeiterInnen in der Fertigung abgebaut und unter Druck gesetzt werden. Die Angestellten sollen sich dabei in Sicherheit wännen, dass ihnen nichts passieren kann.

Doch in Wirklichkeit gibt es doch einen Zusammenhang zwischen der Anzahl gewerblich Beschäftigter und der notwendigen Anzahl an technischen und kaufmännischen Angestellten an unserem Standort. Bezeichnenderweise hat Herr Kübel bei seiner vorletzten Inforunde erst nach mehrmaligem Nachfragen eingeräumt, dass es aus seiner Sicht auch im Angestelltenbereich einen Überhang von etwa 700 Angestellten gab. Die Frage bei seiner letzten Veranstaltung, was nun aus diesem Überhang geworden ist, hat er nicht beantwortet, wohl aus guten Gründen.

Erst Arbeiter, dann Angestellte
In Pfullingen machen die angestellten KollegInnen derzeit die Erfahrung, wie wenig sicher ihr Arbeitsplatz in Wirklichkeit ist. Es ist zu befürchten, dass es vielen MitarbeiterInnen aus den indirekten Bereichen genau so ergehen wird, wenn erst einmal die Fertigungskapazitäten abgebaut wurden. An anderer Stelle im Bosch-Konzern wird immer wieder betont, dass es für Verwaltungs- und Entwicklungsaufgaben auch in Indien oder China gute Köpfe mit wesentlich geringeren Ansprüchen gibt....

Wir halten es für einen billigen Trick und einen Schlag gegen unsere bisherige Betriebskultur, Teile der Belegschaft gegeneinander auszuspielen: die Angestellten gegen die Gewerblichen oder auch die Rommelsbacher FacharbeiterInnen gegen die Azubis.

Azubi-Übernahme ist existenziell
Die Jugend hatte bei uns in der Beleg-

schaft immer einen sehr hohen Stellenwert. Die KollegInnen demonstrierten zuletzt 2007 ihre große Solidarität mit den ausgelerten Azubis. Mit Bussen fuhren MitarbeiterInnen der Aussenstelle so zahlreich zur Protestaktion in die Tübingerstrasse, dass die Fertigungen komplett stillstanden. Dass sich die Belegschaft nicht spalten



ließ, sondern ihre Solidarität mit den Azubis bekundete, führte damals zu einem großen Erfolg: es wurden viel mehr Azubis übernommen als anfangs angekündigt und auch Stellen in anderen Standorten des Bosch-Konzerns gesucht.

Nach gerade mal drei Jahren strebt die Reutlinger Leitung nun allen Ernstes an, bis mindestens 2014 keinen einzigen unserer gut ausgebildeten Azubis mehr zu übernehmen. Dies zeugt von einer unfassbaren Kurzsichtigkeit. Heute schon wird vielerorts über den wachsenden Mangel an Fachkräften geklagt und Bosch schickt in Reutlingen eben diese weg.

Unser Altersdurchschnitt steigt in beängstigende Höhe und geht inzwischen auf die 50 zu. Wer soll denn in 5, 10, 15 Jahren die Produkte der Zukunft herstellen und die Existenz des Standorts sichern? Etwa eine Seniorentruppe ohne Nachwuchs? Ein 'toller' Nebeneffekt ist schon eingetreten: der Ruf von Bosch als guter Ausbildungsbetrieb leidet und die Qualität der Bewerbungen auf eine Ausbildungsstelle sinkt. Klar, wer will schon eine Ausbildung antreten, wenn er/sie genau weiß, dass eine spätere Übernahme kaum in Sicht ist?

*„Als die Nazis die
Kommunisten holten,
habe ich geschwiegen,
ich war ja kein Kommunist.*

*Als sie die Sozialdemokraten ein-
sperren, habe ich geschwiegen,
ich war ja kein Sozialdemokrat.*

*Als sie die Gewerkschafter holten,
habe ich geschwiegen,
ich war ja kein Gewerkschafter.*

*Als sie mich holten,
gab es keinen mehr,
der protestieren konnte.“*

*Martin Niemöller (1892–1984),
evangelischer Pfarrer, Nazi-
Gegner und KZ-Insasse
von 1938 - 1945*

Schwächung der Produktion

Vielleicht ist von den Verantwortlichen ja auch geplant, die Fertigungskapazitäten bei uns weiter herunterzufahren nach dem Motto 'Andere machen's billiger!' Damit würde jedoch die Zukunftsfähigkeit unseres bisher so starken **Reutlinger Qualitätsverbunds von Entwicklung und Produktion, Angestellten- und Arbeiterbereichen** massiv gefährdet. Angesagt wäre demgegenüber eine noch stärkere Vernetzung der Bereiche, ein verbesserter Austausch der hohen Kompetenzen nach dem Motto: 'EntwicklerInnen mehr in die Fertigung, (Fach-)ArbeiterInnen mehr in die Entwicklung!'

Krankheit darf Existenz nicht gefährden

Es ist nicht zu bestreiten, dass es auf allen Ebenen Missbrauch der Solidarsysteme gibt, zum Beispiel wenn sich Manager auf Kosten der Belegschaft oder der jeweiligen Standorte profilieren oder wenn KollegInnen während einer Krankschreibung in Nebenjobs

arbeiten. Wenn Letzteres nachgewiesen wird, gibt es keine Chance mehr auf eine Weiterbeschäftigung.

Es wird darüber hinaus aber auch solchen MitarbeiterInnen krankheitsbedingt gekündigt oder mit ihnen Trennungsgespräche geführt, die korrekt Krankmeldungen vorgelegt haben und nicht des Missbrauchs überführt wurden. Ihnen wird offensichtlich unterstellt, dass sie nicht tatsächlich krank waren, sondern simulierten. Hier wird eindeutig die Grenze des Akzeptablen überschritten!

Bei einem Unternehmen wie Bosch sollte niemand Angst davor haben müssen, im Krankheitsfall den Job zu verlieren.

Witz:

Kommt eine Krankenschwester völlig außer sich ins Zimmer des ärztlichen Leiters gestürmt und ruft: „Herr Professor, der Simulant von Zimmer 16 ist gestorben!“ Darauf der Professor: „Jetzt übertreibt er aber!“

Wer Wind sät, wird Sturm ernten

Gegen die Eiseskälte, die die Standortleitung seit einiger Zeit verbreitet, muss sich die Belegschaft jetzt wehren, bevor es zu spät ist. Ansonsten wird sich die Abwärtsspirale immer schneller drehen. Hätten die harte Politik des Stellenabbaus und die ersten Angriffe auf unsere Arbeits- und Entgeltbedingungen Erfolg, würden unweigerlich weitere folgen. Diese Erfahrung wurde in vielen anderen Firmen und in anderen Bosch-Standorten gemacht.

Es sollten sich alle Kolleginnen und Kollegen an den Protesten der nächsten Zeit beteiligen, egal ob jung, ob alt, ob Arbeiter oder Angestellter, ob Mann ob Frau, ob Deutscher oder Nichtdeutscher, ob Reutlinger, Kusterdinger oder ehemaliger Rommelsbacher. Denn wir sind **eine** Belegschaft, die ihre bisherige Stärke aus der Solidarität miteinander geschöpft hat. Würden wir uns auf die Spaltungsversuche der Leitung einlassen, wäre tatsächlich eine ‚neue Zeit‘ angebrochen, eine ‚Eiszeit‘ mit unabsehbaren Folgen.

Lösungsvorschläge des Betriebsrats

Wie Facharbeiterstellen geschaffen und Azubis übernommen werden können

Der von der Leitung errechnete Facharbeiterüberhang von 300 Beschäftigten ist für die IG Metall-Fraktion des Betriebsrats überhaupt nicht transparent und nachvollziehbar. Wir haben den Eindruck, dass am Schreibtisch Überhänge errechnet werden, ohne die Realität in der Fertigung zu betrachten. Dort weiß nämlich keiner, wo zuviel Personal vorhanden sein soll. Ganz im Gegenteil, dort herrscht Stress ohne Ende und es fehlen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Ecken und Enden.

Wir sind uns bewusst, dass es aufgrund der Integration eines ganzen

Werkteils und massiver Rationalisierungsmaßnahmen derzeit nicht einfach ist, die bestehenden FacharbeiterInnen und AusbilderInnen auf entsprechende Stellen einzusetzen. Doch anstatt mit dem Betriebsrat im Vorfeld die Situation zu erörtern, um Lösungen zu finden, hat die Leitung uns vor vollendete Tatsachen gestellt. Lapidar teilte sie uns die Entscheidung des Bereichsvorstands mit, dass über Jahre hinweg gar keine Azubis mehr übernommen werden. Punkt, Basta!

Ohne Azubis? Ohne uns!

Ohne Übernahmen von Azubis leidet der gute Ruf von Bosch und die Anzahl und demzufolge auch die Qualität der Bewerbungen für die Ausbildung nimmt weiter ab. Waren wir 2007 noch bei etwa 1400, so haben wir heute lediglich ca. 600 Bewerbungen für unsere Ausbildungsplätze.

Dabei wird die Jugend doch gebraucht für den Wandel hin zu neuen Produkten und Fertigungsverfahren. Hier droht ohne ein Gegensteuern die Gefahr, dass durch fehlendes Know how und durch fehlende Qualifikationen der An- und Hochlauf neuer Produkte und damit künftige Arbeitsplätze in Reutlingen gefährdet werden. Die Stärke unseres Standortes ist doch die Nähe



der Entwicklung zu den Fertigungen und die große Erfahrung, erfolgreich Neuanläufe hochzufahren. Wie soll denn ein Wissenstransfer stattfinden, wenn keine Jungen mehr da sind?

Azubi-Übernahme ist möglich!

Sehr viele Argumente sprechen für den Einsatz von FacharbeiterInnen im Betrieb auf entsprechende Stellen und die Übernahme von AuslernerInnen. Von uns IGM-BetriebsrätInnen wurde eine Menge an Möglichkeiten dazu vorgeschlagen. Diese wurde von der Leitung jedoch kaum geprüft und nur ein Bruchteil davon umgesetzt. Hier einige der Vorschläge:

Wir verstehen nicht, dass trotz größerer Produktvielfalt, neuer Anlagen-generationen und neuer Prozesse im Hochlauf der Facharbeiteranteil nicht beibehalten oder gesteigert, sondern sogar noch nach unten gezogen wird. Wäre der Anteil der FacharbeiterInnen noch so wie 2007, müssten alleine in der Waferfab sofort 47 Facharbeiterstellen nach besetzt werden.

Facharbeiterbedarf für künftige Entwicklungen und neue Produkte: In den Entwicklungsbereichen sind derzeit ca. 50 Facharbeiter ausgeliehen, das Feedback aus der Entwicklung dazu ist positiv. Trotzdem werden diese 50 Beschäftigten den Werken angerechnet und bleiben daher Teil des errechneten Überhangs, anstatt sie dauerhaft in der Entwicklung zu integrieren.

Der Weg, über intelligentes Teilen von Arbeitsaufgaben („intelligent work-splitting“) durch mehr Facharbeit oder Technikertätigkeiten die EntwicklungsingenieurInnen zu entlasten, ist sinnvoll. Die Zugehörigkeit der dort beschäftigten FacharbeiterInnen sollte fair berechnet werden.

Auf unseren Vorschlag hin wurde die Unterstützung bei Problemen mit dem Computer, so genannte 'IV-Tätigkeiten', von eigenen qualifizierten Beschäftigten anstelle einer Fremdfirma übernommen. Dazu wurde ein interner IV-Pool aufgebaut. Auch hierzu sind die Rückmeldungen aus den

Abteilungen sehr positiv. Wir haben vorgeschlagen, dass folgerichtig der IV-Pool weiter ausgebaut werden sollte, indem sie die restlichen fremd vergebenen IV-Tätigkeiten ebenfalls zurückholen. Der Einsatz von FacharbeiterInnen und TechnikerInnen würde den errechneten Facharbeiterüberhang weiter reduzieren.

Die fremd vergebenen Tätigkeiten, insbesondere bei den FCM-Gewerken, also der Werkerhaltung, bieten aus unserer Sicht viel Potential für den Einsatz eigener Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Daher erwarten wir von der gerade laufenden Prüfung und der Umsetzung ihrer Ergebnisse deutlich positive Auswirkungen auf den Facharbeiterbedarf.

Alle zwei Jahre wird das sogenannte Facharbeiterförderprogramm aufgelegt. Dabei hat ein kleiner Teil der Facharbeiter die Chance, in zweijähriger Ausbildung zum technischen Angestellten qualifiziert zu werden. 12 oder 13 Facharbeiter zu fördern, ist bei der Größe unseres Standorts generell eh zu wenig. Aber gerade in Zeiten eines Facharbeiterüberhangs ist nicht nachvollziehbar, warum diese Zahl nicht mindestens verdoppelt wird.

Die Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten bei Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten müssen auch bei der Stammebelegschaft im Betrieb massiv beworben werden, um einerseits Weiterbildungswünsche zu ermöglichen, andererseits die schwierige Zeit zu überbrücken und den Facharbeiterüberhang zu verringern.

Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur (auch befristet möglichen) Teilzeit schafft neue Möglichkeiten, die vorhandene Arbeit auf mehr Schultern zu verteilen, ebenso die Vermeidung von Überzeit und Mehrarbeit.

Usw., usf.....

Na also – geht doch!

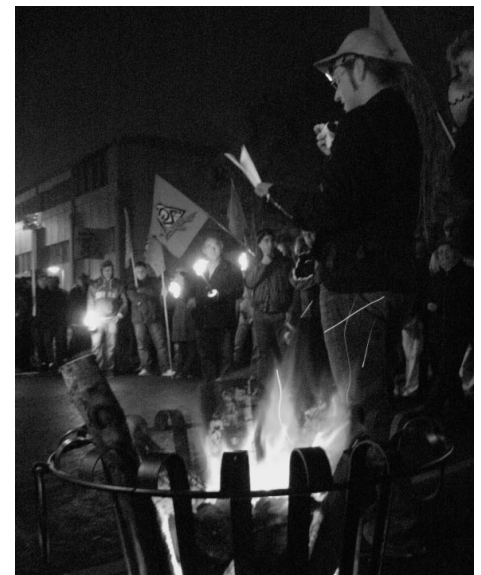
Der Leistungsdruck steigt jährlich. Ohne junge Kolleginnen und Kollegen wird sich dies noch mehr verschärfen. Außerdem waren wir am Standort schon 2007 bei einem Durchschnitts-

alter von 45 Jahren und steigt jetzt weiter. Die bisher jährlich 15 unbefristet übernommenen gewerblichen Azubis reichten längst nicht aus, um diesen Trend zu stoppen.

Hinzu kommt die Gefahr, dass die geplante Rente ab 67 umgesetzt wird. Dann müssten die Älteren, ohne es zu wollen, bis zu zwei Jahre länger im Betrieb bleiben, während der Jugend noch weniger Perspektiven geboten würden.

Der Boschkonzern als GmbH in Stiftungsform hat gegenüber einer Aktiengesellschaft den Vorteil, eher mittel- und langfristig planen zu können. Wenn heute schon klar ist, dass wir aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge künftig in Baden- Württemberg auf einen Facharbeitermangel zusteuern, ist es strategisch sinnvoll, jetzt Azubis unbefristet zu übernehmen. Dies wäre für Bosch auch finanziell zumutbar.

Einen Weg ohne Übernahmen und Perspektiven für die Jugend werden wir nicht mittragen! **Denn wir wissen: ohne Jugend gibt es keine Zukunft!** So wollen wir uns auf unsere Stärke besinnen nach dem Motto ‚Der Starke schützt den Schwächeren‘. Deshalb werden wir uns gemeinsam bei Aktionen in einem heißen Herbst dafür einsetzen, dass der Konfrontationskurs der Leitungen an unserem Gesamtstandort beendet wird!



Trennungsgespräche - Das Unternehmen zeigt sein wahres Gesicht

190 Direkte sollen gehen, freiwillig, mit Abfindung. Freiwillig war 2009. 2010 ist freiwillig nicht mehr ganz freiwillig. Das neue Zauberdruckmittel heißt „Trennungsgespräche“.

Bosch möchte dem Trend folgen und die Führungskräfte verstärkt in Gesamtverantwortung bringen. Nicht nur die technische Verantwortung wird vorausgesetzt, auch die Personalverantwortung muss voll übernommen werden. Voll auch nicht so ganz. Bei der Auswahl von neuen Mitarbeitern möchte die Personalabteilung die Hoheit behalten. Für die Trennungsgespräche dürfen die Führungskräfte ran und mal zeigen was sie können. Sie kennen die Mitarbeiter am besten und wissen, wo deren Schwächen liegen. Sie wurden geschult, wie so ein Trennungsgespräch erfolgreich verläuft. Ein Angebot am Wochenanfang, nicht nachmittags, mit Bedenkzeit, und natürlich ist alles freiwillig.



In 14 Tagen trifft man sich wieder. Also doch nicht freiwillig. Dann gibt es einen dritten Termin in der Personalabteilung ...

Die verbleibenden Mitarbeiter erfahren alles (und manchmal noch etwas mehr), und werden sich im Zweifelsfall mit dem gekündigten Kollegen solidarisieren. Dadurch kann, verursacht durch schlecht geführte Trennungsgespräche, eine nur schwer wieder überbrückbare Kluft zwischen den Mitarbeitern und den (Werkstatt-)Leitungen entstehen.

Eine kleine Revolution für die Führungskräfte. Früher erledigten solche Jobs die Personalabteilung, jetzt müssen sie selbst ran. Sie sind Führungskräfte, dafür werden sie bezahlt, so heißt es. So machen es auch

viele andere Firmen, keine Bosch-Innovation. Mit einem Sozialplan werden die Falschen 'gegangen'. Eine Effizienzsteigerung. Die Personalabteilung ist

nur für Schulung und organisatorische Abwicklung notwendig und muss sich die Hände nicht schmutzig machen.

Die Risiken der Gespräche:

- Die Führungskräfte müssen die Drecksarbeit der Personalabteilung übernehmen
- Die Aufgabe wird dezentralisiert und damit ineffizient
- Bei Misserfolg bleibt der Konflikt in der Abteilung oder Werkstatt und führt zu persönlichem Gesichtsverlust und Imageverlust
- Demotivation von Führungskräften und Mitarbeitern
- Es geht viel Zeit für die Aktion verloren, die in der Technik fehlen wird
- Die Führungskräfte sind dafür nicht ausreichend geschult
- Das Niveau der Trennungsgespräche ist unkontrollierbar, emotionaler und unprofessioneller
- Mitarbeiter können der Führungskraft im Betrieb einen nachhaltigen Imageschaden zufügen
- Die Führungskräfte können sich ganz sicher sein, dass die gesamte Belegschaft den Verlauf jeder Kündigung genauestens, mit gespitzten Ohren und offenen Augen verfolgt.

Wer mehr wissen möchte, einfach nach „Trennungsgespräch“ im Internet suchen.

Zentralisierung des UBK-Einkaufs

Bosch zentralisiert seinen Einkauf in einem Gebäude in Stuttgart-Zuffenhausen. Ein komplexes Vorhaben, mehrere Standorte sind betroffen, insgesamt 700 Mitarbeiter.

Effizienter soll er werden, also billiger, also weniger Mitarbeiter. "Die guten Mitarbeiter werden ihre Lösungen finden. Angebote gibt es genug," so denken manche. Doch wie läuft es in der Wirklichkeit?

Die Funktion des Einkaufs neu zu ordnen macht Sinn. Dabei stellt sich allerdings die Frage, wie zentralisiert werden soll. Bosch zentralisiert so, wie bei Bosch alles gemacht wird: an einem Ort, von Oben nach Unten, ohne die Betroffenen zu fragen, denn das würde nur stören. Im Prozess ‚Zentralisierung Einkauf‘ gibt es nur Sachfragen. Denn die Leitung weiß alles und kann alles. Kollateralschäden haben untergeordnete Ebenen zu richten, der Betriebsrat darf dann gerne mitreden, um eine Entschädigung auszuhandeln oder sonstige ‚Peanuts‘ zu regeln.

Die Chancen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden vertan.





Zu den Ergebnissen der Betriebsratswahl 2010:

Die **Wahlbeteiligung** lag leider nur bei 62 %. Wir wollen uns bemühen, bis zur nächsten Betriebsratswahl in vier Jahren besser zu vermitteln, dass eine Teilnahme sehr wichtig ist. Denn geringe Beteiligungswerte spielen nur der Arbeitgeberseite in die Hände, die sich dadurch oft genug zu weiteren Angriffen auf Arbeitnehmerrechte ermutigt fühlt.

Die Auszählung der Wahl bei Bosch in Reutlingen und Kusterdingen hat ergeben, dass der Liste 1 der IGM 26 Betriebsratssitze und der Liste 2 der CGM 7 Sitze zugeteilt wurden.

Die 33 gewählten Betriebsräte hatten bestimmte Funktionen des Betriebsrats aus ihren Reihen zu wählen. Der bisherige **Betriebsratsvorsitzende** und dessen **Stellvertreter** wurden in ihren Ämtern bestätigt: Daniel Müller und als Stellvertreter Wulf Siefert, beide von der Liste 1 der IG Metall. Dem **Betriebsausschuss** gehören kraft ihres Amtes der Vorsitzende



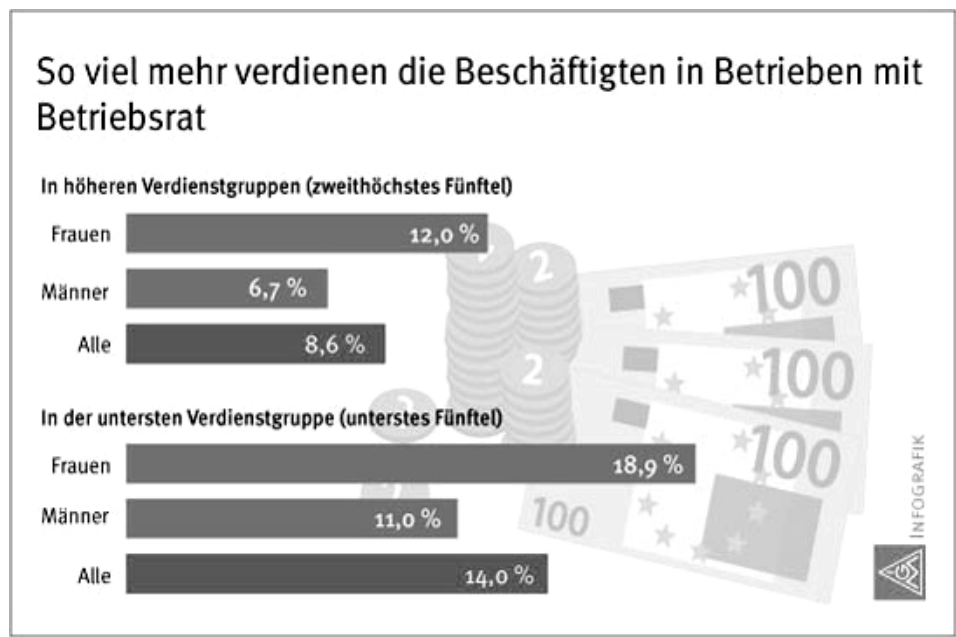
sowie dessen Stellvertreter an. Außerdem hat bei unserer Betriebsgröße der Betriebsausschuss 7 weitere Mitglieder. Diese sind: Christa Hämmerle, Theodora Paraskeva, Thorsten Dietter, Albert Seiz, Heike Karle, Hans-Peter Kern und Walter Bölk.

Als **freigestellte Betriebsrätinnen und Betriebsräte** wurden folgende Personen gewählt: Daniel Müller, Wulf Siefert, Thorsten Dietter, Albert Seiz, Christa Hämmerle, Theodora Paraskeva, Jochen Betz, Karin Flamm und Gabriele Riekert.

Der Betriebsrat hat folgende **Arbeitskreise** und Verantwortliche:

- AK 1 Entgelt** – Jochen Betz
- AK 2 Personal Arbeiter** – Dora Paraskeva
- AK 3 Personal Angestellte** – Christa Hämmerle
- AK 4 Aus- und Weiterbildung** – Daniel Müller und Thorsten Dietter
- AK 5 Frauen und Gleichstellung** – Christa Hämmerle
- AK 6 Soziales** – Gabriele Riekert
- AK 7 Arbeits- und Gesundheitsschutz** – Gabriele Riekert
- AK 8 Altersteilzeit, Vorruhestand** – Christa Hämmerle
- AK 9 Bau, Umweltschutz** – Wulf Siefert
- AK10 Besondere Arbeitsverhältnisse, Werkfeuerwehr, Unternehmensschutz** – Albert Seiz
- AK11 Datenverarbeitung, Kantine, Zwischenverpflegung** – Karin Flamm.

Höhere Entgelte durch Betriebsratsgremien



In der Bundesrepublik Deutschland hat sich die betriebliche Mitbestimmung durch ArbeitnehmervertreterInnen in Betriebs- und Personalräten als Erfolgsmodell in den Unternehmen durchgesetzt.

- Untersuchungen haben gezeigt, dass...
- Betriebe mit Betriebsrat überdurchschnittlich produktiv arbeiten,
 - die Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat zwischen 6,7 % und 18,9 % mehr verdienen (siehe Infografik),
 - in mitbestimmten Betrieben die Personalfuktuation geringer und die Weiterbildungsintensität höher ist,
 - Betriebsräte die Innovationstätigkeit ihrer Betriebe unterstützen und befördern,
 - Mitbestimmung ein Beitrag zu langfristiger und nachhaltiger Unternehmenspolitik ist.



Lebensretter durch Knochenmarkspende - Erfahrungsbericht eines Boschlers

Immer wieder ist es zu hören und zu lesen: Die DKMS (Deutsche Knochenmarkspenderdatei) sucht SpenderInnen für Menschen, die an Leukämie erkrankt sind. Auch bei Bosch in Reutlingen gab es kürzlich einen Aufruf, sich typisieren zu lassen und Geld zu spenden.

Im Rahmen dieser DKMS-Aktion bei Bosch haben sich viele BoschlerInnen beteiligt (siehe S. 26), aber etliche waren auch unsicher, zum Beispiel, weil sie Knochenmark mit Rückenmark verwechselt haben und hatten deshalb unberechtigte Ängste. Unser Kollege Tobias Draxler hat uns einen Bericht über seine eigenen Erfahrungen zukommen lassen. Hier ist er:

„Von der Typisierung bis zur Spende

Im Jahr 2005 habe ich mich bei der DKMS typisieren lassen. Dafür wurde eine kleine Menge Blut abgenommen und das war es schon fürs Erste. Fünf Jahre später, im Mai 2010, habe ich dann zum ersten Mal Post von der DKMS bekommen. Darin stand, dass ich eventuell als Spender in Frage kommen würde. Zusätzlich wurde mir Informationsmaterial (Erfahrungsberichte von anderen Spendern, welche zwei Entnahmeverfahren es gibt usw.) zugeschickt. Ich konnte mir dann alle Fragen und Bedenken notieren und die kostenlose Hotline der DKMS in Tübingen anrufen, um alles zu klären. In diesem Gespräch wurde ich auch nochmals gefragt, ob ich als Spender zur Verfügung stehen würde. Dies wollte ich natürlich weiterhin.

Um zu klären, ob ich auch nach fünf Jahren optimal als passender Spender in Frage komme oder einer der anderen drei Spender, die diesen Brief auch bekommen hatten, sollte ich nochmals Blut abgeben. Dies konnte ich direkt beim Werkarzt machen. Dies geht natürlich auch beim Hausarzt. Anfang Juni wurde ich dann

informiert, dass ich als Spender in Frage komme. Ich war aufgeregt und zugleich war es mir auch ganz schön flau im Magen bei dem Gedanken ‚Von mir hängt jetzt ein Leben ab‘ - ein schönes Gefühl, aber auch eine große Verantwortung.

Damit keine Gefahr für einen selber, aber auch nicht für den Patienten durch die Spende entsteht, wird ein sogenannter großer Gesundheitscheck im Krankenhaus durchgeführt (Herz, Lunge, Niere, Milz, Magen, EKG, großes Blutbild, Test auf Leberentzündungen, HIV-Test, Hepatitis usw.). So eine genaue Untersuchung bekommt man nicht alle Tage. Noch am selben Tag nach der Untersuchung erhielt ich das OK – alles in Ordnung.

Jetzt stand der Knochenmarkspende Anfang September nichts mehr im Wege. Da in Tübingen und Nürnberg nichts frei war, wurde die Entnahme in Dresden in der Uniklinik vorbereitet. Die DKMS übernimmt alle Kosten: Hin- und Rückfahrt zum Flughafen, Flug, Verpflegung und so weiter. Meine Frau durfte mich als Unterstützung nach Dresden begleiten. Für meine Frau wurden der Flug und das Hotel, welches nur paar Minuten von der Klinik entfernt ist, ebenfalls von der DKMS bezahlt. Für die OP wurde ich in meiner Abteilung freigestellt, der Lohn wird weiter bezahlt und von der DKMS übernommen. Somit entstehen dem Bosch und dem Spender keinerlei Nachteile.

Im Krankenhaus habe ich am 7.9.2010 abends eingecheckt und der



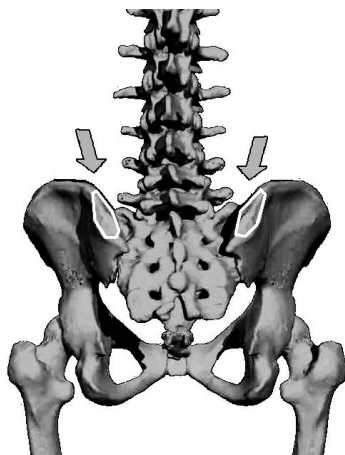
Rückflug war am 9.9.2010 abends. Anschließend wurde ich für fünf Tage krankgeschrieben, um mich von dem Eingriff erholen zu können. An den beiden Entnahmestellen im Hüftbereich gab es natürlich punktuelle Schmerzen, welche Tag für Tag nachgelassen haben und ohne Schmerzmittel auszuhalten waren. Natürlich gibt es auch Risiken dabei wie bei jedem anderen operativen Eingriff, z.B. eine Wundinfektion oder ein Narkoserisiko. Diese Risiken liegen aber im Promillebereich.

Erst nach der Spende erfährt man, wie alt der Empfänger ist und aus welchem Land er stammt. In meinem Fall handelt es sich um einen neunjährigen Jungen aus Spanien. Etwa sechs Monate später erfolgt dann die Information, ob der Empfänger die Knochenmarkspende gut angenommen hat und man sozusagen der Lebensretter für einen Menschen geworden ist.

Mein Fazit: Ich würde es jederzeit wieder machen!“

Tobias Draxler (RtPI/MFW5 und IG Metall-Betriebsrat)

**Weitere Infos bei der DKMS - Deutsche Knochenmarkspenderdatei gGmbH Tübingen
Kressbach 1, 72072 Tübingen
Tel.: 0 70 71 - 9 43-0**



Entnahmestellen im Becken



Maßnahmen der Qualifizierung

Möglichkeiten durch den IGM-Tarifvertrag zur Qualifizierung

Da sich die Zeit der jährlichen Mitarbeiter- bzw. Beurteilungsgespräche wieder nähert, hier ein paar wichtige Informationen zum Thema Qualifizierungsmaßnahmen.

Immer wieder kommt es vor, dass eine Qualifizierungsmaßnahme vorgeschlagen bzw. empfohlen oder sogar angeordnet wird. Hier ist es wichtig zu unterscheiden, um welche Art der Qualifizierung es sich handelt.

Laut Tarifvertrag zur Qualifizierung (zum ERA-Tarifvertrag) § 3 Abs. 3.4 gilt:

- die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen werden, wenn sie nicht von einem Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen
- die Zeit der Qualifizierungsmaßnahmen sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit, das Monatsentgelt wird fortgezahlt.

Allerdings muss hier noch etwas genauer unterschieden werden, um welche Art einer Qualifizierungsmaßnahme es sich handelt. Es gibt vier Arten von Qualifizierungsmaßnahmen, die beruflich erforderlich sein können, sowie eine weitere aufgrund persönlicher Interessen, auf die ich jetzt genauer eingehe.

1. Erhaltungsqualifizierung:

Diese Qualifizierungsmaßnahme dient der ständigen Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes. Dies beinhaltet also z.B. eine Einarbeitung in ein neues Softwareprogramm nach einem Update.

Hier wird also der aktuelle Stand eines bereits eingesetzten Verfahrens bzw. einer Software vermittelt.

Bei dieser Qualifizierung werden sowohl die Arbeitszeit, die zuschlagsfrei vergütet wird, wie auch die Kosten der Maßnahme vom Arbeitgeber übernommen.

2. Anpassungsqualifizierung:

Diese Qualifizierungsmaßnahme dient dazu, veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können. Dies bedeutet eine Anpassung an veränderte Anforderungen bei gleicher Aufgabenstellung, also z.B. bei neuen Maschinen oder neuer Software. Hier erhalten die Beschäftigten die notwendige Qualifizierungsmaßnahme zur Bedienung bzw. Programmierung.

Bei dieser Qualifizierung werden sowohl die Arbeitszeit, die zuschlagsfrei vergütet wird, wie auch die Kosten der Maßnahme vom Arbeitgeber übernommen.

3. Umqualifizierung:

Diese Qualifizierungsmaßnahme dient dazu, z.B. bei Wegfall von Arbeitsaufgaben, eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können.

Dies ist unter anderem immer dann der Fall, wenn im Betrieb eine Um- oder Neustrukturierung stattfindet, also z.B. eine Werkstatt oder eine Produktion wegfällt oder verlagert wird. So geschehen bei der Diode oder erst vor kurzem in Rommelsbach.

Eine solche Umqualifizierung ist notwendig, damit die Beschäftigten neue Arbeitsplätze übernehmen können, eine ganz wichtige Sache für die Beschäftigungssicherung.

Bei dieser Qualifizierung werden sowohl die Arbeitszeit, die zuschlagsfrei vergütet wird, wie auch die Kosten der Maßnahme vom Arbeitgeber übernommen.

4. Entwicklungsqualifizierung:

Diese Qualifizierungsmaßnahme dient dazu, eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können. Hierbei werden weitere, aufbauende Qualifikationen vermittelt. Dies kann die Förderung eines indirekt

Beschäftigten sein innerhalb von Förderprogrammen oder unter Umständen auch die Fortbildung zum Betriebswirt oder Techniker, wenn gleichzeitig auch der Betrieb ein Interesse an dieser Qualifikation hat.

Bei dieser Qualifizierung werden die Kosten der Maßnahme vom Arbeitgeber übernommen, während die aufzuwendende Zeit in der Regel nur zu 50% vom Arbeitgeber übernommen wird und die restlichen 50% vom Beschäftigten.

5. Persönliche berufliche Weiterbildung:

Diese Qualifizierungsmaßnahme ist keine Qualifizierung im Sinne der §§ 2 bis 7 des Tarifvertrages. Beschäftigte können jedoch nach § 8 des Tarifvertrages eine Freistellung beantragen. Die persönliche berufliche Weiterbildung ist im Grundsatz geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben, allerdings besteht aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für solche Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. die Weiterbildung zum Meister oder Techniker.

Bei dieser Qualifizierung müssen sowohl die Kosten wie auch die erforderliche Zeit vom Beschäftigten getragen werden. Bisweilen gibt es auch Zuschussmöglichkeiten für die Kurskosten durch die Firma. Detaillierte Informationen dazu sind beim Betriebsrat erhältlich.

Im Rahmen der Mitarbeitergespräche (MAG's) werden gerne Qualifizierungsmaßnahmen als Entwicklungsqualifizierung bezeichnet, weil dadurch die Firmenseite nicht die komplette erforderliche Zeit der Qualifizierungsmaßnahme bezahlen muss. Hier sollte also unbedingt immer geprüft werden, ob es sich tatsächlich um eine Entwicklungsqualifizierung handelt, oder ob die Qualifizierung für die aktuelle Tätigkeit benötigt wird.

Oliver Loth (RtPI/MFSI-W080040, IGM-Ersatzbetriebsrat und Mitglied der Vertrauenskörperleitung)



Heißer Herbst in sozialer Kälte Übernahme der Auszubildenden muss sein

Und nun die Wettervorhersage für Oktober und November:

Nach Zeiten einer sozialen Kälte, mit der Rente ab 67 und keiner Perspektive für junge Leute wird es wieder wärmer. Ein Hoch der Unzufriedenheit, die sich gegen Politik und Wirtschaft richtet, breitet sich aus.

Kolleginnen und Kollegen, es kann doch nicht sein, dass die Wirtschaft anzieht und wir Arbeitnehmer bleiben wieder auf der Strecke. Die älteren Beschäftigten sollen bis 67 Jahren im Betrieb bleiben und die Jugend schmeißt man ohne mit der Wimper zu zucken raus.

Da bildet man jedes Jahr 74 junge, motivierte Fachkräfte aus. Diese sahnen landesweit, ja sogar bundesweit Preise ab, weil sie ihre Ausbildung mit Einser-Noten abschließen. Und dann schmeißt man sie nach einem Jahr raus, aber seit Juni will man sie am besten sofort los werden und sie nicht einmal gemäß dem Tarifvertrag der IG Metall für mindestens ein Jahr befristet übernehmen.

Bei den Informationsveranstaltungen von AE berichtete Herr Kübel, dass aktuell noch 300 FacharbeiterInnen am Standort zu viel seien. Erst wenn diese abgebaut wären, könne man Azubis wieder übernehmen. Es sei ihm aber ein persönliches Anliegen, junge, motivierte und gut ausgebildete Fachkräfte dauerhaft zu übernehmen.

Oft ist bei der Info das Wort ‚wettbewerbsfähig bleiben‘ gefallen. Was soll das bedeuten? Es heißt anscheinend, dass man Kosten einsparen muss, um mit dem asiatischen Markt zu konkurrieren. Herr Kübel sagte auch, dass wir billiger werden müssen, aber weiterhin sollen wir die gleiche Qualität abliefern, nur bei einer viel höheren Stückzahl. Und dann sollen wir noch neue Produkte entwickeln.

Kolleginnen und Kollegen, wie soll das gehen, wenn der Altersdurchschnitt von etwa 45 Jahren weiter steigen wird, weil man keine Jungen mehr übernimmt und die vorhandenen Beschäftigten länger Arbeiten lässt. Und dies bei steigendem Leistungsdruck...

Das können wir uns nicht weiter gefallen lassen! Deshalb rufen wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Vertrauensleute der IG Metall, JUNG und ALT gemeinsam auf, sich bei den Aktionen im Herbst zu beteiligen. Dabei werden wir für eine unbefristete Übernahme aller Auszubildenden und gegen die Rente mit 67 Jahren kämpfen. Die Vorbereitungen sind schon voll im Gange: T-Shirts wurden bedruckt, Aktionen geplant und die IG Metall ruft am 13. November 2010 zu einer großen Aktion in Stuttgart auf. Wo wir uns gemeinsam für ein gutes Leben einsetzen und unserem Unmut Gehör verschaffen wollen.

Also sehen wir uns bei den betrieblichen Aktionen und am 13. November in Stuttgart. Lasst uns gemeinsam für unsere Forderungen einstehen!

Glück auf!

Jörn Friede

Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Bosch in Reutlingen

Bildung - Überlebensfrage für Deutschland

Drei von vier Unternehmen haben Probleme, offene Stellen mit qualifizierten Leuten zu besetzen. Die gute Konjunktur sorgt zwar für volle Auftragsbücher, stellt die Unternehmen aber vor neue Probleme. Sie befürchten in den kommenden fünf Jahren eine deutliche Verschärfung der Fachkräftesituation.

Der demographische Wandel unserer Gesellschaft fängt an zu wirken. Facharbeiter fehlen in den nächsten drei Jahren und werden händeringend gesucht. Das begann schon 2009. Dass

die Unternehmen Mahnungen ignorierten und keine Ingenieure einstellten oder gar abbauten, könnte sich bald bitter rächen. Es wird vor einer Neuauflage der 90er Jahre gewarnt, in denen für Ingenieure schlechte Aussichten veröffentlicht wurden. Dies hielt viele junge Menschen von einem Studium der Ingenieurwissenschaften ab. Der damalige Einbruch der Studentenzahlen wurde nie wieder eingeholt.

Bosch hat da ein Luxusproblem. Hier werden keine jungen Facharbeiter mehr eingestellt. Wir gefährden damit nicht nur die beruflichen Entwick-

lungsmöglichkeiten der jungen Leute, sondern auch mittel- und langfristig die Interessen des Betriebs.

Wer soll in naher Zukunft die neuen Produkte in Reutlingen anlaufen lassen? Man kann zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit auf junge engagierte Menschen nicht verzichten. Denn Qualität „made in Germany“ entsteht durch Qualifikation der Mitarbeiter. Unsere Leistungsfähigkeit von morgen baut entscheidend auf unsere Ausbildungsqualität von heute auf.

Unsere gut ausgebildeten jungen Leute sind diese Zukunft. Sie dürfen nicht

einer kurzfristigen Kostenrechnung zum Opfer fallen. Die kontinuierliche Entwicklung in der Aus- und Weiterbildung ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, wenn man in die Zukunft schaut. Die Dynamik der technologischen Entwicklung erfordert bei unseren Mitarbeitern gute Grundlagen.

Die große Bedeutung von Bildung wird in Reden immer wieder beschworen, wenn es darum geht, Herausforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft zu lösen. Dann hört man Sätze wie „Die Jugend ist unsere Zukunft“, „Der Mensch steht im Mittelpunkt“, „In die Zukunft investieren und den Nachwuchs fördern“ oder „Unsere Jugend braucht die besten Chancen.“

Dass die Jugend eine Zukunft braucht, damit Deutschland eine Zukunft hat, steht außer Frage.

Jungen Menschen eine Zukunft in einer Gemeinschaft geben, das kann man erreichen, wenn man es will.

Außerdem kommt der Weiterbildung eine gesamtwirtschaftliche Bedeutung hinsichtlich des demografischen Wandels und eines eventuell drohenden Fachkräftemangels zu. Geburtenstarke Jahrgänge gehen in Rente und die langjährige Erfahrung und das erworbene Wissen gehen zum Teil verloren. In Betrieben fehlen dann die Jugendlichen, die dieses Wissen aufnehmen und in die Zukunft mitnehmen.

Die verbleibende Belegschaft müsste dann dieses fehlende Wissen wieder neu erfinden. Längerfristige Weiterbildungsmaßnahmen stellen sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten eine besondere Herausforderung dar.

Die Flexibilitätsinteressen der Betriebe und die Wünsche der Beschäftigten sollten zur Zufriedenheit Beider verbunden werden. Für Unternehmen wird es zunehmend wichtiger, für hochqualifizierte Mitarbeiter attraktiv zu sein. Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Faktor zur Sicherung der eigenen Existenz auf dem Markt geworden. Bezüglich der beruflichen Weiterbildung kommt den Betrieben eine spezielle Rolle zu, denn durch die Ausbildung wachsen die jungen Menschen in die komplexen Prozesse des Unternehmens hinein.

Nur wer selbst für die Ausbildung sorgt und die jungen ausgebildeten Facharbeiter einstellt, wird morgen gute Fachkräfte haben.

Horst Kant
(IGM-Betriebsrat)

Neue Auszubildende

Seit dem 8. September 2010 wurden 72 neue Auszubildende bei Bosch in Reutlingen eingestellt. Frau Resch, die Ausbildungsleiterin, begrüßte alle in ihrer Eröffnungsrede und stellte ihnen ihre Ausbilder vor: für die 20 Elektroniker ist es Herr Rack, für die 24 Mechatroniker Herr Fiedler und Herr Betz, für die 12 Mikrotechnologen Herr Quedenfeld, für die 8 Mechaniker Herr Kant und für die 8 Kaufleute Herr Malthaner.

Nach der Begrüßung stellte Herr Löffler und Herr Buck die Planung für die nächsten drei Tage vor, parallel dazu ging es in Gruppen zum Werkchutz, um die Ausweise zu erstellen. Als alle ihren Ausweis hatten und das Organisatorische erledigt war, ging es in die einzelnen Lehrjahre, um sich kennenzulernen und alles zu organisieren.

In den nächsten Tagen wurde das Werk erkundet und das Gelernte der

gesamten Gruppe präsentiert, so dass man sich in den Ausbildungsgruppen besser kennenlernen konnte. Am letzten Tag hat sich dann noch die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Betriebsrat vorgestellt. Am Freitagnachmittag ging es dann endlich ins Wochenende, um die neuen Erlebnisse erst mal zu verarbeiten.

Wir wünschen allen Auszubildenden einen erfolgreichen Start in ihrer Ausbildung und viel Kraft und Freude am Lernen.

Jörn Friede
Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)





standoRTgeschichte(n)

Der ‚Lange Emil‘ – das Wahrzeichen fehlt

Im November 1927 wurde bei der Reutlinger Textilfirma Ulrich Gminder in der Tübingerstrasse der 101 m hohe Eisenbetonschornstein fertiggestellt. Der Schornstein bekam den Namen ‚Langer Emil‘, benannt nach dem technischen Leiter der Gminder Werke Emil Gminder. Im Dritten Reich wurde die Werkzeitschrift für die ‚Gefolgschaft‘ der Gminder Betriebe nach dem Kamin ‚Langer Emil‘ benannt. Er war ein Wahrzeichen von Reutlingen. Für Auswärtige war er ein Orientierungspunkt. 1964 wurde die Textilfirma Ulrich Gminder von der Robert Bosch GmbH übernommen. Im Oktober 1985 hatte der Kamin ausgedient. Er wurde abgemeißelt.



Während der Renovierung 1955
Foto: Kurz

Unterbrechung errichtet. Am Fuß hatte er einen Durchmesser von 7,15 m und eine lichte Weite von 6,35 m, an der Spitze einen Durchmesser von 3,64 m und eine lichte Weite von 3,34 m. Der Zementbau war innen mit Backsteinen in einer Stärke von 12 cm ausgefüllt. In Höhe von 40 m war das Firmenzeichen UG weithin sichtbar. Durch den neuen Kamin konnten 5 alte Kamine stillgelegt werden. Diese wurden zum Teil gesprengt. Die Sprengung von 2 Kaminen ist in der DVD „Reutlingen – Eine Filmreise in die Vergangenheit“ (ISBN 978-3-9813015-19) festgehalten. UG hatte mit dem neuen Kamin eine große Einsparung bei den Heizkosten. Der Schornstein bekam den Spitznamen ‚Langer Emil‘, benannt nach dem technischen Leiter der Reutlinger Betriebe Emil Gminder.

stein. Im zweiten Weltkrieg wurden alle wichtigen Werkanlagen mit Tarnanstrichen gegen Fliegerangriffe versehen, so auch der ‚Lange Emil‘. Das UG-Werk in der Tübingerstrasse bestand fast unbeschadet den 2. Weltkrieg.

Im Jahr 1955 musste sich der ‚Lange Emil‘ einer ‚kosmetischen Behandlung‘ unterziehen. Die Tarnfarbe aus dem zweiten Weltkrieg wurde entfernt und der Kamin auf Risse und Schäden überprüft. Außerdem wurde eine Leiter angebracht, um die künftige Besteigung des ‚Langen Emil‘ zu erleichtern. Bisher hatte man im dicken Mantel nur Haken eingelassen, die jedoch nicht bis zur Spitze führten. Die neue Leiter machte spätere Besteigungen für Fachleute zum Spaziergang.

Die 1814 gegründete Reutlinger Textilfirma Ulrich Gminder (UG) ließ 1927 im Werk an der Tübingerstraße von einer Kieler Firma einen Eisenbetonschornstein errichten. Diese Firma besaß das amerikanische Patent zur Errichtung des Schornsteins. Der Preis für den 101 m hohen Schornstein samt der Fußplatte von 3 m betrug 59.200 Reichsmark. Am 25.8.1927 genehmigte das Oberamt Reutlingen den Bau des Schornsteins. Es mussten folgende Auflagen erfüllt werden: Zwischen der Außenfläche des Schornsteins und den Fabrikgleisen musste ein Mindestabstand von 2,5 m eingehalten werden, den beschäftigten Bauarbeitern mussten feste Stand- und Schutzgeräte sowie sichere Aufstiege zur Verfügung gestellt werden. Zum Schutz gegen herabfallende Gegenstände mussten Fanggerüste oder Fangnetze angebracht werden. Die Genehmigung sollte erlöschen, falls der Schornstein nicht binnen eines Jahres nach Aushändigung der Urkunde ausgeführt und in Betrieb gesetzt würde. Er wurde an 71 Arbeitstagen ohne

Im Dritten Reich musste auch UG ihre Gefolgschaftsmitglieder mit der Ideologie des Nationalsozialismus vertraut machen. Ab 1937 erschien die Werkzeitschrift ‚Der Lange Emil‘ benannt nach dem Schorn-

In den 1950er Jahren begann der Niedergang der deutschen Textilindustrie. Die Mitarbeiterzahlen von UG sanken von 1951 bis 1964 um 1.100 auf 1.400. Der frühere UG Direktor Hans L. Merkle wechselte



Personalabteilung, Bosch-Lkw und
‚Langer Emil‘ in den 1970 Jahren
Foto: Sammlung Lange

am 1. Oktober 1958 zur Robert Bosch GmbH in die Geschäftsführung. Die Allgäuer Baumwollspinnerei Blaichach AG – die Textilfirma Ulrich Gminder war Hauptaktionär – wurde im Sommer 1960 von der Robert Bosch GmbH übernommen. Im Jahr 1963 wurde Hans L. Merkle Vorsitzender der Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH. Nach dem Tod von Emil Gminder, dem langjährigen Technischen Leiter von Gminder, am 23.7.1963 war der Weg frei für die Übernahme von UG durch Bosch. Am 1.4.1964 übernahm die Robert Bosch GmbH das Textilunternehmen Ulrich Gminder. 1966 wurde es erforderlich, durch den Übergang von Kohle auf ausschließlich Ölfeuerung, die 6 vorhandenen Dehnungsfugen gegen schweflige Säure zu schützen. Zudem musste eine höhere Rauchgas-Austrittsgeschwindigkeit durch Verengung der Schornsteinmündung von 3 m auf 1,2 m erreicht werden. Im Schornstein wurde ein Stahlrohrgerüst mit 100 m Höhe errichtet, durch das mit einer Stahlwinde Material und Personen befördert wurden. Die Arbeiten wurden von 3 Kaminmaurern in 4 Wochen gut zu Ende geführt, so dass der Schornstein den veränderten Anforderungen entsprach. Im Bosch-Zünder, der Bosch-Werkszeitung, stand im November 1969: "Weithin sichtbares ‚Wahrzeichen‘ der Bosch- Ansiedlung in Reutlingen ist der 101 m hohe Kamin, den seit kurzem die Buchstaben unserer Firmazieren. ‚Der Lange Emil‘ ist aus dem Stadtbild so wenig wegzudenken wie die Achalm oder die Marienkirche." Diese Einsicht wurde schon 16 Jahre später revidiert.

Bis 1984 hatte der Kamin Arbeit – dann nahm Bosch neue, energiesparende Kes-

sel in Betrieb, für die der alte Schornstein nicht mehr taugte. Drei 36m hohe Stahlröhren lösten ihn ab. Nachdem niemand für den Unterhalt des Wahrzeichens mehr aufkommen wollte, musste er weg. Im Oktober 1985 wurde er binnen einer Woche durch ein Spezialgerät, einem Spinnen-ähnlichen Bagger, von einer Spezialfirma für Abbaufragen abgemeißelt. Die Vorbereitungen für den Bagger und die Arbeitsbühne dauerten erheblich länger und erforderten manche Tüftelei und eine geniale Konstruktion: Der Bagger selbst hatte weder Gleisketten noch Räder, sondern vier bewegliche Spinnenfüße, die auf dem bröckelnden Rand des Schornsteins ruhten, während die Steuerkabine mitten über dem Schwarzen Loch schwebte. Sechs Tonnen wog das Gerät. Damit es nicht kippen oder gar abstürzen konnte, hing es in einem stählernen Korsett, an einem über 120m hohen Kran, das schenkelstarke Drahtseil trug etwa die Hälfte des Gewichtes.

Der Kranz der Arbeitsbühne war ein Ring aus zwölf Platten, der von Elektromotoren nach Bedarf langsam vergrößert wurden, dem zum Sockel hin wachsenden Durchmesser des Kamins entsprechend. Während der Bagger auf dem Schornstein saß und wie ein riesiger Specht zwischen den eigenen Füßen den Beton zerhackte und in den Schlund stieß, hing der Ring 1,5 m tiefer an der Außenwand und hinderte Trümmer am Abstürzen. Eine paar Leute standen auf dieser Bühne in schwindelnder Höhe mit Werkzeug bereit, und griffen ein, wenn irgendwo die Stahlarmerung gekappt werden musste. Tagsüber wurde gemeißelt und nachts durch das ehemalige Ofenloch wurden 750 m³ Schutt abtransportiert. Vom ‚Langen Emil‘ blieben noch 10 m stehen. In den Stumpf wurden dann für die Bosch – Werkerhaltung zwei Besprechungszimmer eingebaut. Die Abrisskosten betragen 500.000 DM.

Im Jahr 2006 wurde der Verwaltungsbau der Reutlinger Bosch-Werkerhal-

tung aufgestockt. Auch der ‚Lange Emil‘ bekam eine eckige Aufstockung. Heute muss man genau hinschauen, um den Rest des ‚Langen Emils‘ zu erkennen.

Vielen Reutlingern fehlt das Industrie-Wahrzeichen. Heute würde der Kamin wahrscheinlich nicht mehr abgerissen. Er hätte heute eine andere Funktion, als Sendemast. Mit seinen 101 m gäbe es in Reutlingen kaum noch Funklöcher.

Holger Lange (RtP2/CLP21)

Im Oktober 1984: Der ‚Lange Emil‘ wird immer kürzer



.... und kürzer



..... und kürzer



Alle 3 Fotos: Sammlung Lange



Während des "Großen Streiks" im Juni 1984 - Foto: Heinzmann

Arbeitsgruppe ‚Zukunftskonzept ALRT 2020‘ wurde gebildet

Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat der Automotive Lighting Reutlingen GmbH haben im Juni eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. In dieser Betriebsvereinbarung wurden Einzelheiten zu den Aufgaben und der Zusammensetzung der Arbeitsgruppe für das ‚Zukunftskonzept 2020‘ geregelt.

Aufgabe der zu bildenden Arbeitsgruppe ist die Erarbeitung eines Zukunftskonzepts 2020 für den Betrieb Reutlingen mit dem Ziel, Reutlingen als einen Kompetenzstandort der Automotive Lighting Gruppe auch in Zukunft zu etablieren und damit langfristig den Erhalt von Arbeitsplätzen am Standort abzusichern. Unter Nutzung der Synergien zwischen Entwicklungs- und Erprobungsabteilungen und Industrial Development sollen neuartige Produkte und/oder Produktionsprozesse in Reutlingen bis zur Serienreife gebracht werden. Dazu sollen vorhandene Ansätze für zukünftige industrielle Projekte daraufhin geprüft werden, ob und in welcher Ausprägung hinsichtlich Umfang und Dauer sie am Standort Reutlingen sinnvoll auch unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit gefertigt werden können.

Ferner sollen neue und alternative Prozesse für bestehende oder zukünftige Produkte und Verfahren daraufhin



überprüft werden, ob und in welchem Umfang sie unter Nutzung der jeweils in Reutlingen vorhandenen Kompetenzen entwickelt werden können. Es sollen Qualifizierungsbedarfe untersucht werden, um Mitarbeiter für etwaige neue Aufgabenstellungen zu qualifizieren.

Die Arbeitsgruppe hat zwei Vorsitzende, diese sind:

Arbeitgeberseitig: Carlos Schantl - Stellvertretung: Goran Sipetic

Arbeitnehmerseitig: Michael Jäger - Stellvertretung: Willi Rebstock



Michael Jäger

Willi Rebstock

Die Arbeitsgruppe setzt sich aus nachfolgenden Personen zusammen:

Arbeitgeberseitig: Fr. Boebel, Herren Schantl, Sipetic,

Arbeitnehmerseitig: Herren Jäger, Rebstock, Beringer

Die Arbeitsgruppe definiert und koordiniert Projektgruppen zur Untersuchung von Einzelprojekten. Sie koordiniert, analysiert und bewertet die Einzelprojekte im Rahmen des Zukunftskonzepts und unter Berücksichtigung der Personalentwicklung am Standort. Die Arbeitsgruppe führt mit einzelnen oder mit Mitarbeitergruppen Gespräche, mit dem Ziel, neue Ideen für das Projekt ‚ALRT 2020‘ zu erfassen.

Die ersten Projekte sind bereits am Laufen. Die 2. LED-Linie ist in Betrieb und wird noch technisch optimiert. Die für diese Linie geplanten Kundenabrufe entwickeln sich höher als bisher vorgesehen. Die für das W222 LFX-Modul und W222 Bi-GL-Modul benötigte ‚komplexe Lichtquelle‘ wird in Reutlingen vormontiert. Für eine weitere Komponente, die Herstellung der W222 – LFX und der BiGL Linse, hat Reutlingen den Auftrag erhalten.

Wir haben am Standort Reutlingen wieder Perspektiven. Man muss die Zukunft im Sinn haben und die Vergangenheit in den Akten.

Mitdenken, Mitgestalten, Mitverdienen!

Unser Geschäftsführer Carlos Schantl will das Betriebliche Verbesserungsvorschlagswesen wiederbeleben. Sein Ziel: ein Verbesserungs-

vorschlag je Mitarbeiter und Jahr. Die Aufforderung, Verbesserungsvorschläge einzureichen, betrifft alle Unternehmensebenen und ist nicht das Privileg einer bestimmten Mitarbeitergruppierung. Im Dezember 2010 soll eine große Prämien-

verlosung unter allen Einreichern stattfinden. Der Betriebsrat begrüßt diese Aktivitäten und hofft auf zahlreiche Beteiligung der Beschäftigten.



Mitdenken lohnt sich

Automotive Lighting Ideenmanagement



Betriebliche Altersversorgung

Der Dotierungsrahmen der bestehenden Regelung endete zum 31.12.2009. Automotive Lighting Reutlingen setzt die betriebliche Altersversorgung fort.

Beitragshöhe bleibt unverändert:

- 1,5% des Jahreseinkommens
- 9% zusätzlich für Entgeltsbestandteile über der Beitragsbemessungsgrenze
- Anpassung der ‚Verzinsung‘ (Altersfaktoren) auf 3% p.a.
- Laufzeit bis 31.12.2020

- Festschreibung des bis 31.12.2009 zugesagten Kapitals
- Getrennter Ausweis der ab 01.01.2010 zugesagten Ansprüche (erforderlich durch unterschiedliche Zinssätze)

Regelungen zum Versorgungsausgleich wurden entsprechend der gesetzlichen Neuregelung vereinbart. Die hierzu erforderlichen Betriebsvereinbarungen wurden im August unterschrieben.



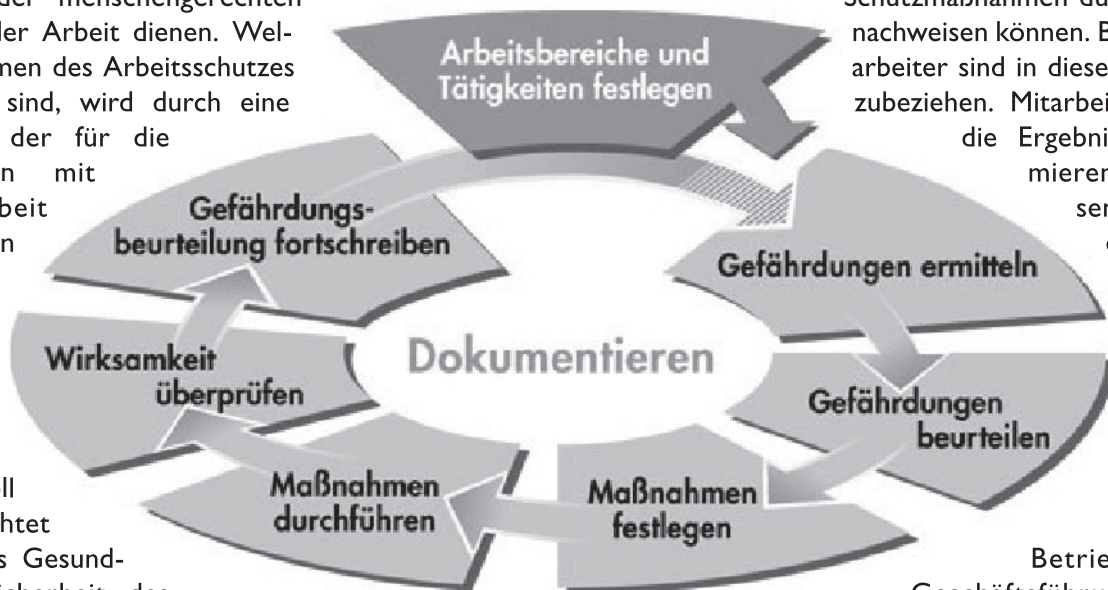
Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung bei Automotive Lighting Reutlingen

Der betriebliche Arbeitsschutz ist seit jeher ein fester Bestandteil der Gestaltung der Arbeitsplätze und -verfahren bei Automotive Lighting in Reutlingen. Arbeitsschutzmaßnahmen sollen Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhindern sowie der menschengerechten Gestaltung der Arbeit dienen. Welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, wird durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung ermittelt.

Bei der Gestaltung aller Prozesse soll darauf geachtet werden, dass Gesundheit und Sicherheit des Menschen Vorrang haben. Dabei ist es Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für den Menschen und die Umwelt zu vermeiden sowie Gesetze

und Vorschriften zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz strikt einzuhalten. Es ist außerdem Führungsaufgabe, Gefährdungen zu erkennen, sie zu bewerten und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Die Vorgesetzteninformation zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung fand in KW 35 und KW 37 statt. Führungskräfte müssen eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Umsetzung daraus abgeleiteter erforderlicher Schutzmaßnahmen durchführen und nachweisen können. Betroffene Mitarbeiter sind in diesen Prozess einzubeziehen. Mitarbeiter sind über die Ergebnisse zu informieren und müssen Zugang zu den Gefährdungsbeurteilungen haben, die ihren Arbeitsplatz betreffen.



Veränderte Anforderungen bei der Arbeit führen immer wieder zu Verbesserungsmöglichkeiten.

Betriebsrat und Geschäftsführung beraten jährlich über die Erfahrungen mit dem System der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung.



Bürgerschaftliches Engagement und Begegnung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung fördern!

SAMARITER  **BOSCH**
STIFTUNG

Projekttag Bosch-Grafeneck am 12. Juni 2010



Am Samstag, dem 12.6.2010, fand der siebte Projekttag in Grafeneck statt. Zu Beginn begrüßte Herr Mörke, Leiter der Behinderteneinrichtung in Grafeneck, die TeilnehmerInnen bei Kaffee und Brezeln.

- die Pflege des ‚Pfads der Sinne‘ inklusive der Sanierung der Schlossmauer.

Für die Natur- und Wanderfreunde fand erneut der langjährig etablierte Rollstuhlfahrer-Ausflug statt, der dieses Jahr ins Biosphärengebiet führte.

beim Säubern der Steine, ob gekonnter Umgang mit Holz beim Erstellen der Bänke oder Manneskraft beim Schotter-schaufeln, ob Planung und Umsetzung beim Zu- und Ablauf sowie dem Geländereinrichten für den Teich oder ob die Pflege des menschlichen Miteinanders beim Rollstuhlfahrerausflug.

Am Schluss grillte Herr Mörke für das Abschlussessen, zu dem alle HelferInnen eingeladen waren.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass der nicht zu warme und nicht zu kalte Tag ein voller Erfolg für Jeden war und alle Beteiligten beim nächsten Projekttag wieder herzlich willkommen sind.

Wenn Sie Interesse haben, melden sie sich bitte bei der Schwerbehindertenvertretung SBV-Rt, Tel. 07121/35-30135 und Ihre Fragen werden beantwortet.

Weitere Fotos auf S. 27!



Danach teilten sich die BoschlerInnen aus den Werken Reutlingen, Bühl und Waiblingen in die verschiedenen Arbeitsprojekte auf. Für die Projekte gab es sowohl fein-, als auch grobmotorische Anforderungen und so konnten alle ein geeignetes Projekt für sich finden.

Die vier Arbeitsprojekte waren:

- die Pflege und Instandsetzung des Friedhofs und das Erstellen und Aufbauen von Holzbänken
- das Installieren eines Zu- und Ablaufs sowie eines Geländers für den Enten- und Gänseteich
- das Verlegen von Terrassensteinen hinter dem Mitarbeiterhaus und

schaftshof mit den Tieren, vorbei an den Wohngruppen und dem Verwaltungszentrum mit den Therapieräumen, durch die Allee bis zum Schloss lernten die Kinder spielerisch die Einrichtung kennen. Außerdem bastelten sie Windspiele für den Klangbaum.

Am Projekttag 2010 war also für jeden Helfer etwas dabei, ob Fingerspitzengefühl beim Nachzeichnen der Schrift an den Grabsteinen oder Genauigkeit



Gleiches Recht für alle

Gesamtbetriebsrat (GBR) kümmert sich um weltweite Sozialstandards bei Bosch und seinen Zulieferern

Ein gutes Beispiel für praktizierte Mitbestimmung des Betriebsrats: Bei Bosch testen Geschäftsführung (GF) und Gesamtbetriebsrat (GBR) in einem Pilotprojekt derzeit, wie die Einhaltung der Umwelt- und Sozialstandards bei eigenen Standorten im Ausland, vor allem aber bei Zulieferern weltweit überprüft werden kann.

Von vielen Misständen bei chinesischen Zulieferern erfuhr die Bosch-Geschäftsführung in Stuttgart erst durch den geschulten Blick von Wolfgang Mann. Der Betriebsratsvorsitzende im Bosch-Werk Leinfelden gehörte 2006 zu einer Gruppe von Arbeitnehmervertretern, denen die Unternehmensleitung einen Besuch in ihren chinesischen Standorten sowie bei chinesischen Zulieferfirmen ermöglicht hatte.

Durch seine Erfahrungen in der Produktion und seine Kenntnisse im Arbeitsschutz hatte Wolfgang Mann erkannt und dokumentiert, was bei den unternehmenseigenen Überprüfungen - genannt Audits - der Arbeitsbedingungen bisher unbeanstandet geblieben war. Zum Beispiel hantierte eine Arbeiterin in einer Zulieferfirma mit Kunstharzen, gegen deren giftige Dämpfe ihre Staubmaske keinerlei Schutz bot. Wolfgang Manns Foto führte dazu, dass diese Mängel behoben wurden - mehr noch: es wurde zum Auslöser für eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat beim weltweiten Arbeitsschutz. In gemeinsamen Arbeitsgesprächen bemühen sich beide Seiten seither um Lösungen zur Verbesserung der Zulieferer-Audits.

ES GEHT UM DEN GUTEN RUF DER FIRMA

"Betriebsräte, die sich mit den CSR-Strategien ihres Unternehmens auseinandersetzen, können ein wichtiges Korrektiv sein", meint Beate Feuchte, bis vor Kurzem Expertin für Corpo-

ratebene initiierten, wollten sie etwas dagegen unternehmen, dass Bosch womöglich an illegalen Zuständen in Billiglohnländern verdient, und sie hatten sich vorgenommen, Beschäftigte in diesen Ländern bei der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Trotz einiger Erfolge macht sich Wolfgang Mann keine Illusionen: "Von außen können wir es nicht schaffen, dass die Sozialstandards weltweit auch umgesetzt und eingehalten werden. Das gelingt nur, wenn sich vor Ort Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte darum kümmern und ein Informationsaustausch über die Stan-



Produktion bei einem chinesischem Zulieferer von Bosch mit ungenügendem Atemschutz

rate Social Responsibility (CSR) in der Hans-Böckler-Stiftung. "Indem sie auf Diskrepanzen zwischen Anspruch und Realität achten und ihrerseits ihre internationale Zusammenarbeit intensivieren, erzeugen sie nicht nur Handlungsdruck für eine bessere Umsetzung von Sozialstandards. Sie helfen auch dem Unternehmen, Imageschäden und schlechte Presse zu vermeiden." Feuchte sieht hier gemeinsame Interessen von Betriebsräten und Unternehmensleitungen, die eine Zusammenarbeit sinnvoll machen.

Als Wolfgang Mann und Jörg Schäfer, Mitarbeiter des Gesamt-, Konzern- und Eurobetriebsrats, 2007 einen CSR-Arbeitskreis auf Gesamtbetriebs-

dards und den Stand der Umsetzung stattfindet."

Ausführlichere Informationen unter http://www.boeckler.de/107_105692.html?cis_mode=print oder www.boeckler.de/29563.html oder im Büro des Bosch-Gesamtbetriebsrats (GBR) (über bgn/organisation/arbeitnehmervertretungen) oder direkt bei joerg.schaefer5@de.bosch.com.

Literaturhinweis: Judith Beile/Beate Feuchte/Birte Homann: Corporate Social Responsibility und Mitbestimmung. Fünf Unternehmensbeispiele. Düsseldorf, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 248. Im Erscheinen.



Rente ab 67 – Blödsinn!

Gert Bauer (IGM RT/TÜ) über bessere Alternativen

Walter Riester, der ehemalige Arbeitsminister der SPD, hat immer davon gesprochen, dass es letztlich drei Stellschrauben zur Gestaltung der gesetzlichen Rente gibt:

- die Rentenversicherungsbeiträge,
- die Rentendauer und
- die Rentenhöhe

Die Rentenversicherungsbeiträge wurden von den Regierenden der letzten 15 Jahre für tabu erklärt, an den beiden anderen Stellschrauben wurde mächtig gedreht.

Von 67 % des Nettoverdienstes – so sollte die gesetzliche Normalrente nach 45 Versicherungsjahren sein – ging man mittelfristig auf 42 % des Nettoentgelts. Die frühere vorgezogene Rente mit 63 Lebensjahren, die die sozialliberale Koalition 1970 beschlossen hatte, wurde nach und nach auf 67 bis zum Jahre 2029 erhöht. Früher in Rente kann nur der gehen, der pro Jahr 3,6 % Rentenabschlag in Kauf nimmt bzw. nehmen kann.

Die EU-Kommission und manche angebliche Wirtschaftsweisen sprechen davon, dass 67 letztendlich nicht ausreicht, sondern dass man bis 70 arbeiten müsse. Die Rentenversicherungsbeiträge total absenken könnte man, wenn es möglich wäre durchzusetzen, dass die Lebensarbeitszeit erst kurz vor dem Exitus endet.

Fakten aus unserer Region

In den Metall- und Elektrobetrieben unserer Region verloren 6.383 Menschen seit dem 1.1.2008 ihren Arbeitsplatz, im selben Zeitraum wurden 2.068 Menschen in die Betriebe neu

eingestellt. Dies ergibt ein negatives Saldo von rund 4.300 Arbeitsplätzen.

Unter den aus Betrieben ausgeschiedenen befanden sich 282 zwischen 50 und 55 Jahren, 485 zwischen 55 und 60 Jahren und 1.206 Menschen über 60.

Sieht man sich die Einstellquoten an, so konnten nur 55 der 50- bis 55jährigen wieder einen Arbeitsplatz finden, 18 der 55- bis 60jährigen und 14, die die 60 bereits überschritten hatten. Das ergibt eine Wiedereinstellchance von 4,4 % bei den über 50jährigen.

Dies entspricht auch den Daten, die bundesweit gemeldet sind:

Nur wenige Beschäftigte erreichen das gesetzliche Rentenalter mit 65. Nicht mal jeder 10. Beschäftigte arbeitet mit 64. Das durchschnittliche Zugangsalter liegt bei 63, und das für viele nach Jahren der Freizeitphase der Alterszeit.

Das Gesetz für die Rente ab 67

Als das Gesetz für die Rente ab 67 verabschiedet wurde, wurde es an folgende Bedingung geknüpft: Die Anhebung der Regelaltersgrenze setzt eine „nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeiter“ voraus, so

hieß es in der Bundestagsdrucksache 16/3794 von 2006.

Die Daten beweisen, dass die Voraussetzungen für die Rente ab 67 nicht gegeben sind.

- Die Rente ab 67 ist nichts anderes als eine verkappte Rentenkürzung. Denn mit der Rente ab 67 ändert sich nichts an den Belastungen des Arbeitslebens. Nur jeder 2. Beschäftigte glaubt, bis zum heutigen Rentenzugangsalter arbeiten zu können. Die Verschiebung des Rentenzugangsalters bedeutet für Beschäftigte, die in Zukunft mit 65 in die Rente gehen wollen, einen Abschlag von 7,2 %. Für die, die mit 63 in die Rente aufgrund langjähriger Berufstätigkeit gehen müssen, einen Abschlag von 14,4 % Dies gilt auch für die Erwerbsminderungsrenten. Die Gefahr der Altersarmut steigt.

- Die Rente ab 67 ist auch beschäftigungspolitisch ein Irrweg. Sie verhindert die notwendige Beschäftigungsbrücke jung – alt. Tatsache ist: an den Arbeitsbedingungen für Ältere hat sich nichts verbessert – im Gegenteil: Psychische Belastungen nehmen zu. Der Druck wird in Richtung der Beschäftigten erhöht. Sie werden vor die Alternative gestellt: Gesundheitsgefährdung durch längeres Arbeiten

Veranstaltung am Dienstag, 19. Oktober 2010, 19.30 Uhr im franz.k

Neuer Generationenvertrag, aber wie?

Mit steigender Staatsverschuldung und Löchern in den Sozialkassen mehren sich die Forderungen nach einer neuen „sozialpolitischen Bescheidenheit“ und nach Leistungskürzungen bis hin zu einem generellen Umbau des Sozialstaats. Arbeitslose, Rentner und Beschäftigte werden so zum Opfer der Krise. Wie stattdessen ein solidarischer Ausweg aus der Krise und eine sozialstaatliche Reformperspektive aussehen könnte, beschreibt der sozialpolitische Experte der IG Metall, Dr. Hans-Jürgen Urban in seinem Buch „Der neue Generationenvertrag“.

Referenten: Dr. H-J. Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, Frau Gabriele Wente, Deutsche Rentenversicherung - Regionalzentrum Reutlingen, Gert Bauer, IG Metall - Reutlingen-Tübingen, Martin Gross, ver.di - Bezirk Fils-Neckar-Alb. Moderation: Jens Junginger, Kirchliche Dienste in der Arbeitswelt

Einlass: 19.00 Uhr Eintritt frei, Franz.k, Unter den Linden 23, 72762 Reutlingen (ggü. Mediamarkt)

oder Armutsrisiko durch Rentenabschläge.

Standpunkt der IGM

Die IG Metall steht daher auf dem Standpunkt: Wir lehnen die Rente mit 67 ab. Wir wollen einen neuen Generationenvertrag. Dies bedeutet:

- Die schrittweise Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung, also auch der Selbständigen, Beamten und Parlamentarier.
- Eine gesetzliche Rente, die Armut vermeidet und durch die Anpassung der Beitragssätze einer weiteren Absenkung des Lebensstandards für zukünftige Rentenjahre gegensteuert.

-Die Möglichkeit des flexiblen Ausstiegs bis 65 statt einer Rente erst ab 67.

-Die Fortführung der Förderung der Altersteilzeit.

Nun mag man einwenden, dass das Arbeitsleben heute später beginnt. Niemand mehr fängt mit 13 oder 14 Jahren in der Fabrik an. Viele beginnen ihre Ausbildung mit 16, 17, 18, viele studieren, und ihr Arbeitsleben beginnt erst mit 25, 26. Warum, so wird gesagt, soll der oder die Betreffende nicht bis 67 Jahre arbeiten? Er oder sie hätten ja dann auch nur ca. 40 Versicherungsjahre.

Das mag sein. Und möglicherweise brauchen wir auch einen Rentenkor-

ridor, in dem der Ausstieg aus dem Arbeitsleben erfolgen kann.

Auf der anderen Seite sind bei 6.388 Beschäftigten bei Bosch in Reutlingen ganze 71 älter als 60, das sind knapp über 1 % und es ist zu vermuten, dass die wenigsten der älteren Beschäftigten auf produktiven Arbeitsplätzen arbeiten.

Wir brauchen eine Lösung insbesondere für langjährig Versicherte, die viele Jahre unter schlechten Arbeitsbedingungen malochen mussten und die nicht zu Hartz IV-Empfängern abgestempelt werden dürfen.

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

Rente mit 67: Beschäftigungsquoten älterer Menschen sind niedrig

Regierung redet Beschäftigungsquote Älterer schön

Im Herbst muss die Regierung die Rente mit 67 überprüfen. Ein Teil der Prüfung besteht darin, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zu erheben. Bundesarbeitsministerin von der Leyen hatte zuletzt von 40 Prozent gesprochen. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, erklärt, warum es eigentlich nur zehn Prozent sind und woran das liegt.

Laut Angaben von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen arbeiten 40 Prozent der 60- bis 64-Jährigen. Das wird als hoch angesehen und dient somit als Argument für die Rente mit 67. Das Gesetz dazu muss nämlich entsprechend einer enthaltenen Klausel in diesem Herbst überprüft werden. Von der Leyen liegt mit ihren Zahlen allerdings daneben. Denn eigentlich sind nur rund zehn Prozent der älteren Arbeitnehmer entsprechend beschäftigt.

Beschäftigungsquote Älterer liegt bei nur zehn Prozent

"Die Bundesregierung wirft Nebelkerzen in die Debatte um die Rente mit

67. Wer mit allgemeinen Erwerbsquoten argumentiert, verschleiert, dass in diesen Quoten auch Selbstständige und Freiberufler enthalten sind. Wenn Rechtsanwälte länger als bis 65 arbeiten, mag das angehen, bei der Rentengrenze geht es aber um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Hier bleiben die Beschäftigungsquoten Älterer miserabel. Ihr Anteil liegt bei den 64-Jährigen gerade mal bei 10 Prozent", erklärte Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der

IG Metall. Von diesen Beschäftigten sei ein hoher Anteil in Teilzeit beschäftigt oder in passiver Altersteilzeit.

In vielen Jobs kann nur bis Mitte 50 gearbeitet werden

In vielen Bereichen der Metall- und Elektroindustrie ist die Beschäftigung Älterer problematisch. Wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind beispielsweise aus der Berufsgruppe Schlosser und Mechaniker knapp 24 Prozent mit einem durchschnittlichen Zugangsalter von 51,4 Jahren vorzeitig in Rente (Deutsche Rentenversicherung, 2008).

Von der Politik fordert Urban: "Die Bundesregierung muss die im Gesetz vorgesehene Überprüfung der Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmer ernst nehmen."

An die Adresse der SPD erklärte er: "Es ist gut, wenn es Bewegung in der Debatte gibt, wir brauchen aber keine Scheinlösungen, sondern ohne wenn und aber ein **Nein zur Rente mit 67!**"



Preisausschreiben

Auflösung des Sudoku Rätsels

aus der *in+direkt* Nr. 50

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

Neues Sudoku Rätsel

Zu den Zahlen kommen bei dieser Form des Sudoku-Rätsels auch noch die Buchstaben von A bis F hinzu.

Viel Spaß beim Rätseln!
Die GewinnerInnen erhalten von der IGM wieder kleine Präsente.

Die GewinnerInnen des **Sudoku-Preisrätsels** der *in+direkt* Nr. 50:

Akbulut, Selvin W080060
Ehrhardt, Hendrik AE/EVRI
Faust, Arno AE-SF/SZF
Gagawouzi, Eleni W078410
Karagiosi, Angelika W080050
König, Martin RtP/TEF7
Kouloundi, Dimitra W078410

Michailidu, Theotila W080060
Protopsalti, Maria W078410
Richter, Karin AE/ESM
Schiffner, Dirk AE/PUE2
Simeonidou, Maria Bau 141a
Stavrakidou, Kalliopi W078410

Sie erhalten kleine Geschenke der IGM Metall.

							5	7	2	3	6	9			D
		D	8		4		0	5					2	B	3
			3	D		8				1	4				E
	4		F	3						8		5	A	7	
		9	D		1	C					7				E
	7			6	E		2	0	9		5				A
8	2	3	C	B						A			9	0	F
		6					4		3		2		C		B
A		5		9		7		E					B		
2	8	B			F						3	E	4	A	C
E				0		B	D	A		6	F				8
	1			C						B	0		3	6	
	A	1	5		C						D	6			9
6				2	D				4		C	F			
9	C	4					F	6		5		A	E		
3			7	4	9	1	6	F							

Spendensammlung

Im Februar haben wir unsere all-jährliche Spendensammlung der IGM Metall-Vertrauensleute durchgeführt. Der gesammelte Spendenbetrag wurde von Zuwendungen der Standortleitungen von Bosch und AL dankenswerterweise ergänzt. Hier sind die Dankesurkunden der beiden Organisationen zu sehen, die belegen, dass unsere Spenden ordnungsgemäß abgeliefert wurden und kontrolliert verwendet werden. Wer nähere Infos zu den Verwendungszwecken haben möchte, bitte bei Thorsten Dieter melden (T. 39805).



HILFE FÜR HAITI

Wir danken allen MitarbeiterInnen der Robert Bosch GmbH und der Automotive Lighting GmbH in Reutlingen herzlich für das Engagement und die Spende in Höhe von 3.500 Euro für die Menschen in Haiti

Bonn, 24. Juni 2010

Dr. Wolfgang Jarmann
Generalsekretär



Deutsche Welthungerhilfe e.V. / Friedrich-Ebert-Straße 1 / 53173 Bonn
Spendenkonto 1115 / Sparkasse KölnBonn / BLZ 370 501 98 / www.welthungerhilfe.de



Herzlichen Dank

dem IGM-VK sowie den Beschäftigten und den Geschäftsleitungen der Robert Bosch GmbH und der Automotive Lighting Reutlingen GmbH

Mit den gespendeten

3.500,- Euro

können wir die Behandlungsmöglichkeiten für schwer kranke Kinder in der Tübinger Kinderklinik fördern.



Im Namen der Kinder und ihrer Familien sowie des gesamten Teams der Kinderklinik Tübingen

Thomas Hassel



Reaktion auf Disziplargespräch beim Arbeitgeber

Neun Tote bei Amoklauf in den USA

Manchester/New York (dpa) - Erneut schockiert ein Amoklauf die Öffentlichkeit in den USA:

Der Fahrer eines Getränkehandels erschoss am Dienstag auf dem Gelände seiner Firma nordöstlich von New York acht Menschen. Danach rief er laut amerikanischen Medienberichten seine Mutter an, entschuldigte sich für die Bluttat, sagte, dass er sie liebe - und richtete die Waffe gegen sich selbst.

Die Tat ereignete sich auf dem Gelände eines Bier- und Weinhändlers in der Stadt Manchester im US-Staat Connecticut.

Nach Angaben eines Gewerkschafters war der 34-Jährige zur Geschäftsleitung bestellt worden, weil er abgemahnt oder weil ihm die Kündigung nahegelegt werden sollte. «Die

Gewerkschaft hat ihn zu dem Treffen mit dem Unternehmen begleitet, um die Sache zu klären», sagte der Mann der Zeitung «Hartford Courant». «Er hat sofort geschossen.»

Einer von diesen Arbeitsplatz-Tatorten

Nach ersten Ermittlungen feuerte der 34-Jährige mit einem halbautomatischen Gewehr auf Manager, Gewerkschafter und Kollegen. Die meisten Menschen wurden in dem Lagerhaus getroffen, in dem die Aussprache sein sollte, andere davor auf dem Gelände. Die Feuerwehr musste später löschen:



Ein Gabelstapler war umgekippt und geriet in Brand, nachdem der Fahrer getötet wurde.

«Es ist einer von diesen Arbeitsplatz-Tatorten, die es überall im Land gibt», sagte ein Polizist.

Krank zur Arbeit – Nein, danke!

Das Bundesgesundheitsministerium hat im Juli 2010 aufgrund von Angaben der Krankenkassen Ursachen und Umstände von krankheitsbedingten Fehlzeiten untersucht und dargelegt.

Hier einige Auszüge.

Die häufigsten Ursachen für krankheitsbedingte Fehlzeiten sind laut Krankenkassen Muskel- und Skeletterkrankungen, Verletzungen, Atemwegsprobleme und psychische Krankheiten.

Die Zahl der psychischen Krankheiten hat sich seit 1990 mehr als verdoppelt.

Fachärzte erklären dies auch mir den

gestiegenen Anforderungen im privaten und beruflichen Leben.

Ausdrücklich warnen Gesundheitsexperten Arbeitnehmer davor, aus Angst vor negativen Auswirkungen auf ihre Karriere krank zur Arbeit zu gehen.

Dies schade nicht nur der Gesundheit des Arbeitnehmers, sondern auch der Produktivität des Unternehmens. Es bestehe Ansteckungsgefahr für andere Mitarbeiter.

Außerdem droht eine Verschleppung der eigenen Krankheit, was letztendlich zu längeren Fehlzeiten und einer zusätzlichen finanziellen Belastung des gesamten Gesundheitssystems führe.

Beteiligungsrechte

Wir leben in einer fairen Partnerschaft, erklärte der Wolf den Schafen.

Ich sage euch, wen ich fressen werde und ihr dürft mir eure Meinung dazu sagen.

Knut Becker

Depression und Arbeitswelt

Depressionen gehören zu den häufigsten und hinsichtlich ihrer Schwere am meisten unterschätzten Erkrankungen. Jeder fünfte Bundesbürger erkrankt ein Mal im Leben an einer Depression. Insgesamt leiden in Deutschland derzeit ca. 4 Millionen Menschen an einer behandlungsbedürftigen Depression.

Depression kann Jeden treffen!

In vielen Firmen ist das Phänomen seit langem bekannt: MitarbeiterInnen, die man über Jahre für ihr Engagement schätzen gelernt hat, scheinen plötzlich am Ende ihrer Kräfte zu sein. Konzentrationsprobleme, Motivationsverlust, Dünnhäutigkeit, Reizbarkeit, fehlende Lebenslust bis zur Lebensmüdigkeit oder sozialer Rückzug können zu den äußerlich auffälligsten Veränderungen zählen. Ist der Mitarbeiter ‚ausgebrannt‘, d. h. von andauerndem Stress körperlich und psychisch so erschöpft, dass er vorübergehend nicht mehr arbeiten kann? (Siehe dazu meinen Artikel über Burnout in der *i+d* Nr. 50) Oder sind die Veränderungen Anzeichen einer depressiven Erkrankung?

Auswirkungen von Depression am Arbeitsplatz

Die Daten deutscher Krankenversicherer aus den letzten Jahren zeigen gestiegene Ausfallzeiten und Berufsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen:

Psychische Erkrankungen sind die häufigste Ursache für Berufsunfähigkeit. Bei Männern ist der Anteil psychischer Erkrankungen als Berentungsdiagnose von 8 % im Jahr 1983 auf fast 27 % im Jahr 2004 angestiegen, bei Frauen von unter 10 % auf rund 37 % (Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, 2006).

Der Anteil psychisch bedingter Fehlzeiten hat - trotz insgesamt sinkender Krankenstände - an der gesamten Arbeitsunfähigkeit in den letzten Jahren stetig zugenommen (1980: 2,5 % auf 2008: 10,9 %; BKK Gesundheitsreport 2009). Innerhalb der letzten 30 Jahre ist eine Vervielfachung des diesbezüglichen Krankenstands zu verzeichnen.

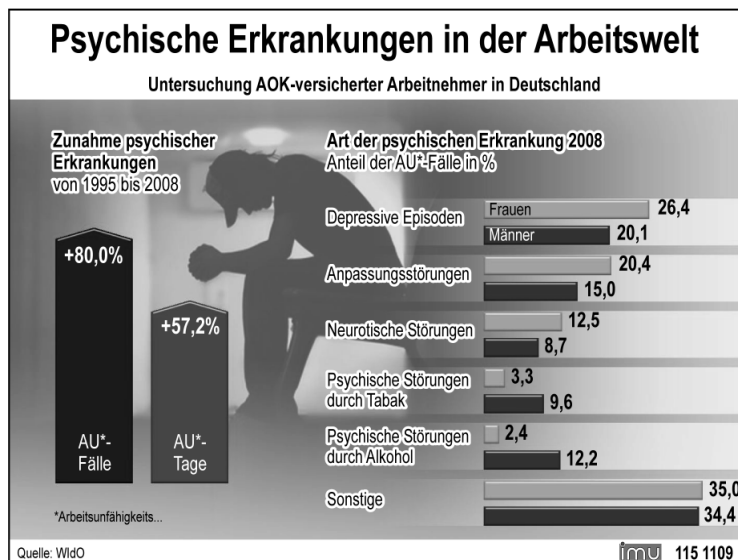
Neben dem großen, persönlichen Leid für Betroffene und deren Angehörige bedeutet dies immense wirtschaftliche Kosten. Zu Ausfallquoten und Berufsunfähigkeit kommt die eingeschränkte Produktivität und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, u. a. durch hohe Fehlerquoten und vermindertes Durchhaltevermögen. Darüber hinaus bedingen Depressionen zahlreiche körperliche Beschwerden wie Schlafstörungen, Schmerzen und Kraftlosigkeit.

Psychosomatische-Sprechstunde Neues Gesundheitsangebot im Bosch RtP

Es gibt leider immer wieder KollegInnen, die zum Beispiel unter Schlafstörungen, Konzentrationschwierigkeiten, ständigen Schmerzen leiden oder die ein schweres psychisches Problem haben. Der Hausarzt ist dafür oft nicht ausreichend ausgebildet und die Wartezeiten bei kompetenten Fachärzten und Therapeuten sind lang.

Hier gibt es zukünftig im Betrieb eine Unterstützung: der Steuerkreis Gesundheit hat beschlossen, das Angebot einer Psychosomatischen Sprechstunde im Werk einzurichten und zu finanzieren. Diese Sprechstunde wird zunächst im Oktober hier bei Bosch in Reutlingen einmalig angeboten. Bewährt sich das Angebot, ist eine regelmäßige Wiederholung geplant. Abhalten wird die Sprechstunde Dr. Hölzer, Chefarzt der Stuttgarter Sonnenbergklinik.

Wer also an den angesprochenen Problemen leidet, kann sich bei Werkarzt oder Sozialberatung für die Sprechstunde anmelden. Die ärztliche Schweigepflicht bleibt selbstverständlich gewahrt. Erster Termin wird der 18. Oktober sein. Nutzt das Angebot, zu einem Fachmann zu gehen, zu dem sonst kein ambulanter Zugang möglich ist.



Um hierauf zu reagieren, heißt es, in den Etagen der Firmenleitungen umzudenken. Einerseits die durch Depressionen und andere psychische Erkrankungen entstehenden Kosten zu senken, andererseits für

einen angemessenen Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz zu sorgen, präventive Maßnahmen zu ergreifen und Prozesse zur Wiedereingliederung depressiver Menschen in Gang zu setzen.

Depressionen können erfolgreich behandelt werden!

Oftmals ist der erste Schritt zur Behandlung der schwerste. Frühzeitig diagnostiziert und konsequent behandelt können heute viele Depressionen erfolgreich behandelt werden. Dies

setzt jedoch voraus, dass die Depression und das Wissen um die Erkrankung mehr als bisher in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rückt. Eine bessere Aufklärung ist nötig, weil die Depression auch heute noch eine psychische Störung ist, die Menschen sich und anderen ungern eingestehen. In einer erfolgs- und leistungsorientierten Gesellschaft „hat man keine Depressionen“ (zu haben)....

Diese Einstellung beruht auf mangelnder Sachkenntnis und erschwert den Betroffenen das Leben zusätzlich. Hier kann das soziale Umfeld dazu beitra-

gen, Vorurteile und Missverständnisse abzubauen und die erkrankten Menschen zu unterstützen.

Die erste Anlaufstelle bei einer Depression sind zum Beispiel ein Mensch, dem man vertraut, der Hausarzt, ein Psychotherapeut, die Telefonseelsorge oder Anlaufstellen im Betrieb wie die Sozialberatung, die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsrat.

Prominente Depressive

Dass Menschen, die an Depressionen leiden, keineswegs geistig eingeschränkt sind, sondern oft sehr kreativ und

leistungsfähig sind, zeigen viele Beispiele aus Kunst, Politik und Sport, z.B. Johann Wolfgang von Goethe, Wilhelm Busch, Thomas Mann, Hermann Hesse, Charles Darwin, Maria Montessori, Elvis Presley, James Dean, Robbie Williams; Otto von Bismarck, Winston Churchill; Sven Hannawald, Robert Enke, Sebastian Deisler..... um nur einige zu nennen.

Susanne Steinhilber

W080 660

Betriebsrätin

Betriebliche Ansprechpartnerin für Suchtprävention

Mehrgenerationen-Wohnprojekt in Reutlingen

Gemeinsam geht's besser - auch beim Bauen und Wohnen

Ein Dach über dem Kopf: verlässlich, freundlich, bezahlbar – gibt's das?

Ja! In einer lebendigen, selbst organisierten Hausgemeinschaft. Mit eigener Haustür und gemeinsamem Dach. In einem gesunden Haus, in nachhaltiger Lebensweise. Mit großem Garten und Gemeinschaftsraum für alle.

Alle können ihre Fähigkeiten und Erfahrungen einbringen und Jung und Alt sich gegenseitig helfen.

WIGWAM (*Wohnen in Gemeinschaft, wertschätzend, achtsam miteinander*) nennt sich das Reutlinger Wohnprojekt, das in der Hans-Reyhing-Straße in der Nähe des Naherholungsgebiets Wasenwald entsteht. Geplant ist ein Passivhaus mit einem Sockelgeschoss und zwei Wohngeschos-

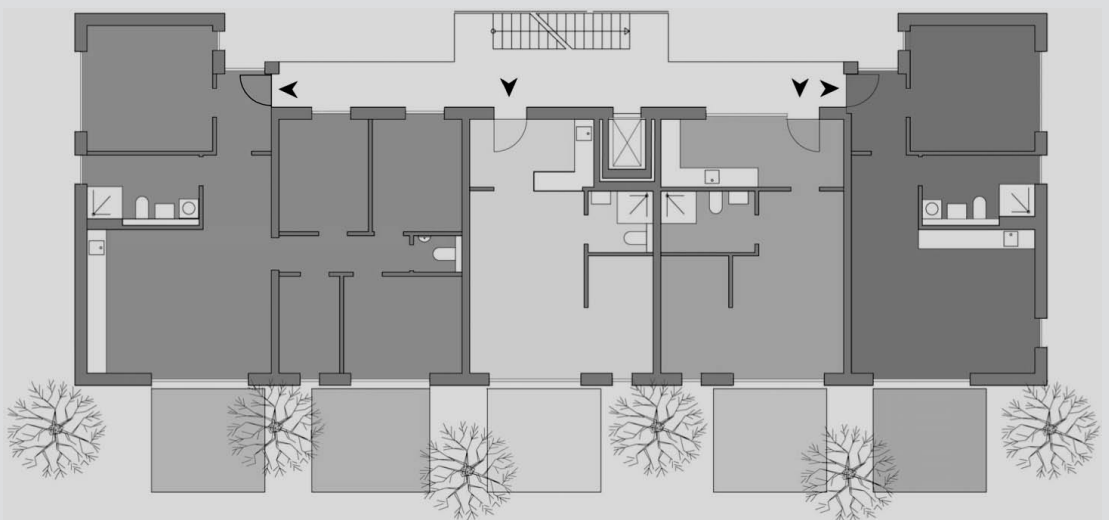
sen werden. Kleine und größere Wohnungen sind möglich. Merkmale: Solarthermie, Regenwassernutzung, Fotovoltaik, umweltfreundliches Heizsystem ...

Eine zu gründende GmbH wird das Objekt bauen und an die Bewohner/innen vermieten. Als Gemeinschaftseigentum soll es langfristig in eine Stiftung übergehen, um Spekulation zu verhindern.

Was braucht es dazu? Eine Gruppe von bis zu 10 Parteien soll sich mög-

lichst bis Ende 2010 finden - fünf sind es schon. Dann könnte der Bau 2011 beginnen und 2012 bezogen werden. Beim gemeinsamen Planen können sich die Mitglieder kennen lernen und entscheiden. Als Startkapital sind 50.000 Euro pro Partei nötig, die als Darlehen an die Gesellschaft über mindestens 10 Jahre angelegt werden.

Neugierig? Ein Falblatt und eine Präsentation zum Wohnprojekt **WIGWAM** gibt es von Sibylle Höf, Tel. (07121) 41 10 25.



1001 Grund, Mitglied in der IG Metall zu sein

24. von 1001 Grund:

Dana Tomsic (W078410, VKL-Mitglied und Betriebsrätin): „...weil die IG Metall sehr gute Schulungen für Betriebsräte und Vertrauensleute anbietet.“

25. von 1001 Grund:

Daniel Müller (Betriebsratsvorsitzender, BER-Rt): „...weil ihre Tarifverträge unser gesamtes Arbeitsleben positiv beeinflussen und ich meinen Beitrag dafür leisten will. Auch bietet die IG Metall die notwendigen Schulungen und Beratungen, um im Interessenskonflikt mit den Arbeitgebern bestehen zu können.“

26. von 1001 Grund:

Holger Wendt (RtPI/QMM-FA): „...weil mein Arbeitgeber ja schliesslich auch bei Südwestmetall organisiert ist. Und die IGM muss sein, weil ich die CGM für ein völlig sinnloses Abziehbildchen von einer Gewerkschaft halte.“

975 weitere Gründe von 975 IGM-Mitgliedern folgen...

Ticker:

- SBV-Infos:

- Bei den **Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV)** bei Bosch in Reutlingen wurde als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen Renate Speidel gewählt und als StellvertreterInnen Reiner Adam, Gerd Stirminger, Sandra Schmid-Martinic, Walter Fischer, Theodoros Varsamidis und Renate Feisthammer. Herzlichen Glückwunsch!
- Die Schwerbehindertenversammlung findet am 20. Oktober 2010 um 13.30 Uhr in Reutlingen im AE-Forum statt.



- Typisierungsaktion für Leukämie-Kranke

Die Initiatoren der Typisierungsaktion im RtP, Rainer Gonser und Manfred Henning von AE/EIL2, die aufgrund der Leukämie-Erkrankung eines Kollegen aktiv wurden, bedanken sich herzlich bei den 339 Teilnehmern, den Geldspendern, Helfern und bei Herrn Kübel (AE/P) für ihre Unterstützung! Siehe auch Artikel auf Seite 10.

- Bänke in Kusterdingen und Reutlingen

Bis Ende Oktober soll das Versprechen der RtP2-Werkleitung umgesetzt werden, die Aufstellung der abgebauten Sitzbänke in Kusterdingen. Vier davon werden südlich vor der Küche, sechs nördlich von Bau 702 und zehn westlich von Bau 701 im Bereich der überdachten Gänge errichtet sowie zusätzlich 15 neue Bänke beim Staudengarten nördlich des Logistikanbaus 701a. Auch die Bänke vor Bau 141 und 141a sollen laut der zuständigen Abteilung FCM bis dahin aufgestellt sein.

Impressum in+direkt:

Herausgeber: IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch

Verantwortlich: VK-Leiter, Thorsten Dietter

Redaktion: IG Metall Vertrauenskörperleitung (VKL)

Koordination, Layout: Albert Kunze, Holger Wendt, Tina Otromke

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

Titelfoto: druckerchannel.de
Danke für die
Abdruckerlaubnis!

Beitrittserklärung

Vorname	Name	Geburtstag	
Strasse	Hausnummer	Geschlecht <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich	
PLZ	Wohnort	Nationalität	
Abteilung/Werkstatt	Stamm-/Personalnummer	Telefonnummer (für eventuelle Rückfragen)	
<input type="radio"/> Arbeiter/In	<input type="radio"/> Kaufmännische/r Angestellte/r	Beschäftigt bei	
<input type="radio"/> Angestellte/r	<input type="radio"/> Technische/r Angestellte/r	Ort	
<input type="radio"/> Azubi	<input type="radio"/> Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in	Einzugsermächtigung/ Bankverbindung	
<input type="radio"/> Student/in	<input type="radio"/> Teilzeit	Bankleitzahl:	
Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.		Bank:	
Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich durch organisatorische Personengruppen der IG Metall sowie mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.		Konto-Nr.:	
Einzugsermächtigung: 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 zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen.		Unterschrift	
Diese Ermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.		Datum	

Der Bosch-Grafeneck-Projekttag 2010 in Bildern



Die Vorbereitung zur Schrifterneuerung der Grabsteine erfolgte durch einen Hochdruckreiniger.

Fingerspitzengefühl, Geduld und Genauigkeit waren beim Nachmalen der Schrift auf den Grabsteinen die Grundvoraussetzung.



Das Verlegen der Terrassensteine verlangte Kraft und Ausdauer, beim Reinigen der Steine war dafür wieder Ordnung und Sauberkeit gefragt.



Es gehörten sowohl planerisches Talent, wie auch der gekonnte Umgang mit Holz dazu, die Bänke zu erstellen.



Beim Reinigen und Instandsetzen des ‚Pfad der Sinne‘ war der Allrounder genau richtig. Er konnte sowohl die Befestigung aus Holzstämmen erneuern, wie auch Unkraut zupfen.



Bei der Arbeit am Enten- und Gänseteich haben sich die Helfer zuerst einen Plan gemacht. Dann ging es an die Arbeit, die einiges handwerkliches Geschick verlangte.



Die Ausblicke im Biosphärengebiet des stillgelegten Truppenübungsplatzes waren für alle spannend, die beim Rollstuhlflug dabei waren.

Die Kinder bei einer Station des Kinderprogramms, bei dem sie Windspiele für den Klangbaum bastelten.



KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



Bezirk
Baden-Württemberg

Azubi übernommen – qualifizierte Fachkraft gewonnen!

Kluge Unternehmen sichern sich heute
dauerhaft die gesuchten
Fachkräfte von morgen! Nur so bleibt
Deutschland wettbewerbsfähig.

13.11.
Schlossplatz
Stuttgart

Kurswechsel für ein
gutes Leben

IG Metall Baden-Württemberg

STRATEGIE
ZUKUNFT