



in & DIREKT

Ausgabe 56
Winter 2011/12



gutBERaten

Informationens des
Betriebsrats

bereichsINFOS

Was am Standort vor
sich geht

willKOMMEN

Aktive Vertrauensleute
gesucht

Respekt!

Kein Platz für Rassismus



12

Sein Redebeitrag bei den Betriebsversammlungen sorgte für Furore und zeigte Wirkung: Hector Heusch aus der Waferfab

25

Vom Industriemechaniker zum Chef des Gesamtbetriebsrats: Alfred Löckle im Interview mit *in&DIREKT* über Bosch und den Standort Reutlingen



Foto: Bosch

18

Aus dem Sozialist und Gewerkschafter wurde ein erfolgreicher Kapitalist mit sozialer Ader: Robert August Bosch aus Albeck

22

Die Radsportgruppe Bosch Reutlingen und Freunde nimmt jährlich teil am Radmarathon Alb-Extrem. Interessierte sind willkommen!

inHALT

03 inTERN – Redaktionsbrief

gutBERaten

04 Aktuelle Lage
06 Zentralisierung
06 RoP-Integration
07 AK Soziales
08 AK Qualifizierung
09 Partnerschaftliches Verhalten

10 bereichsINFOS

imGESPRÄCH

14 Diskussion bei BV

leserBRIEFE

15 Lieber Hector...
15 Fukushima und AKWs

stellenANGEBOTE

16 Vertrauensleute gesucht

standORT

17 Projekt ‚Belastungen am Arbeitsplatz‘
17 Frauennetzwerk: Stabübergabe bei w@b

zumPOSTERN

18 Robert August B.: Gewerkschaftsmitglied_

boschINFOS

20 e-Bike Akku News
20 Kompetenzentwicklung nötig
21 Rommelsbacher Leistungselektronik-Zentrum

betriebsSPORT

22 Radsportgruppe Bosch Reutlingen & Freunde

nachRUF

24 Werner Kiese Wetter

interVIEW

25 Alfred Löckle, GBR-Vorsitzender



gewerkSCHAFT

- 28 Jugendaktionstag
- 30 Tarifvertrag für Forschung und Entwicklung
- 31 IGM fordert NPD-Verbot
- 31 Jubilarfeier der IG Metall
- 32 Gert Bauer: Euro und Europa
- 33 Gert Bauer: 50 Jahre Anwerbeabkommen Deutschland Türkei
- 34 Für die Azubiübernahme – 1001 Grund
- 35 Impressum und Beitrittschance
- 36 Foto vom Standort

Titelfoto: Nadja Mutschler und Thorsten Dieter beim Aktionstag in Köln

Liebe Laserinnen und Laser!

Ja, Ihr habt richtig gelasert, äh, gelesen. Dies ist kein Schreibfehler und auch der Lektor hat nicht schon wieder geschlampt. Sondern es hat manchmal den Anschein, als sei Lesen und Schreiben gar nicht mehr nötig. Schaut nur in die Fertigung: Laser- und Scannergeräte übernehmen mehr und mehr die Datenerfassung und –übertragung. Und Holly tippt nicht mehr in sein I-Phone, um eine sms oder eMail zu senden, sondern redet einfach mit seinem Handy. Und die sympathische Frauenstimme, die Apple aus dem Off sprechen lässt, beantwortet ja ziemlich clever die verwickeltesten Fragen. Und sie übernimmt Lesen und Schreiben für den Kollegen. Er sagt lediglich, was er will und sie erledigt die Aufgaben.

Von daher bewegt uns die Frage, ob unsere Betriebszeitung ein Auslaufmodell ist, das bald von allen möglichen elektronischen und digitalen Medien abgelöst wird. Stehen künftig statt unsrer mühsam geplanten und gebauten IG Metall-Infoständern künftig nur noch Fernseher oder PC-Monitore in den Bereichen? Wird das Lesen übernommen von animierten Einflüsterern, die uns via Headset mit den vormals selber gelesenen Inhalten bedienen?

Bevor uns Himmelangst wird ob der Aussichten der digitalen Dekadenz, naht Rettung in Gestalt eines weiteren guten Kollegen. Denn Robi tröstet und zerstreut die Furcht vor einer papier- und lektürelösen Zukunft. Die Absichten unserer Firma, alle möglichen Vorgänge zu digitalisieren, auch um Papier zu sparen, lassen ihn völlig kalt: „Schaut Euch mal um von wegen ‚Papier sparen‘! Überall werden die angelegten Dateien ausgedruckt und Ordner damit gefüllt. Wenn eines fernen Tages Archäologen hier bei uns Ausgrabungen vornehmen, glauben sie bestimmt, dies sei eine Papierfabrik gewesen.“

Wie beruhigend, dies aus kundigem Munde zu hören! Dann ist's doch nicht so schlimm um uns Zeitungsmacher bestellt. Wir haben doch noch eine Zukunft. Und über all diesen Überlegungen ist kein Platz mehr, um auf Inhalt und Gestaltung unserer neuen Betriebszeitung einzugehen. Kein Problem, denn Ihr dürft hier noch alles ohne Scanner oder VorLaser selbst entziffern, liebe Leserinnen und Leser.

*Viel Spaß und Interesse wünscht Euch
Eure in&DIREKT-Redaktion*



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der Dezember ist fast vorbei und auf die meisten von uns warten ein paar freie Tage über die Weihnachtszeit - Zeit, um die weihnachtliche Stimmung zu genießen und sich einfach vom Arbeitsalltag zu erholen. Das Jahr hat uns Beschäftigten eine Menge an Flexibilität abverlangt und bei vielen ist der Wunsch nach einer gewissen Kontinuität und Planbarkeit groß. Denn in den wenigsten Bereichen war unsere Arbeitszeit in diesem Jahr konstant. Im Folgenden berichten wir über die sehr unterschiedliche Beschäftigungssituation am Standort.

Alle fünf Entwicklungsbereiche waren und sind stark ausgelastet, so dass Zeit das ganze Jahr über immer zu knapp vorhanden war. Im Kusterdinger Werk und in der Sensorik in Reutlingen waren ganzjährig Zusatzschichten und Wochenendarbeit notwendig.

Dagegen schwankten in der Waferfab, der Mikromechanik und dem Testzentrum die Auftragslage und die Arbeitszeit. So waren an Ostern und ab September zusätzliche Schließtage oder auch der Schichtplan 1 mit verkürzter Arbeitszeit notwendig.

Bei den Keramikhybriden im Bau Rt140 war das Jahr von großen Veränderungen geprägt. So wurde dort von der bisherigen Konti-Arbeitszeit im Januar und August in den Werkstätten W078410, W078500 und W078483 auf Wechselschicht mit aufgesetzter Nachtschicht umgestellt.

Dies verlangte von den Betroffenen viel ab, denn Veränderungen eines Schichtmodells sind eine heikle Sache. Schließlich plant man sein Privatleben auf Grundlage des Schichtplans. Familie, Kinder, Freunde, Hobbies usw. sind so zu organisieren, dass sie sich mit der Arbeitszeit vereinbaren lassen. Wird in diesen Rhythmus eingegriffen, muss den Belangen der Beschäftigten Rechnung getragen werden.

Daher konnte der Betriebsrat mit der Personalabteilung vereinbaren, dass vor der Umstellung des Arbeitszeitmodells die Wünsche der dort Beschäftigten abgefragt werden. Die Leitung sagte zu, dass der Wunsch, weiter in Konti-Arbeitszeit beschäftigt zu sein, berücksichtigt und umgesetzt wird.

Nun steht nach zwei vollzogenen Umstellungen noch ein Arbeitszeitwechsel in der W078410 aus. Zehn Beschäftigten müsste

nun der zugesagte Konti-Arbeitsplatz angeboten werden. Doch jetzt will die Leitung von der gemachten Zusage nichts mehr wissen. Unter diesen Umständen konnte der Betriebsrat dem für Januar 2012 geplanten Wechsel des Arbeitszeitmodells nicht zustimmen. Bisher wurden gemachte Zusagen auch eingehalten und Betroffene, denen der Wechsel Probleme bereitet, berücksichtigt. Dies fordern wir auch in diesen Fällen ein.

Werden wie im Bau 140 zusätzlich Versetzungen nach Kusterdingen beantragt und es finden sich nicht genügend Freiwillige, so wurde bisher als neutrales Kriterium das sogenannte „Last in First out“, also LIFO-Prinzip angewendet. Dabei wird die Auswahl nach dem Eintrittsdatum bei Bosch vorgenommen. Wer in der Werkstatt also zuletzt ins Unternehmen eintrat, muss als erstes gehen.

Doch auch hier will die Leitung neue Wege gehen, indem sie Versetzungen aufdiktiert will, ohne sich an das seit Jahrzehnten bewährte Auswahlkriterium zu halten. Daher hat der Betriebsrat diese Versetzungen abgelehnt. Wir fordern, dass Probleme bei betroffenen Beschäftigten bezüglich Betreuung, Pflege und neuem Arbeitsplatz im Vorfeld gelöst werden und dass das LIFO-Prinzip Anwendung findet, falls es nicht genug Freiwillige gibt.

Durch die unterschiedliche Auslastung der einzelnen Werke berechnet sich auch der von der Leitung berechnete Bedarf an Beschäftigten pro Werkstatt unterschiedlich. Eine gewisse Schwankung je nach Auftragsituation ist dabei normal und gehört zum unternehmerischen Risiko. Diese Schwankungen können aber nicht eins zu eins auf die Beschäftigten übertragen werden.

Wir stellen fest, dass die auf dem Papier errechneten Überhänge und das Empfinden der Beschäftigten sowie der Realität in der Fertigung weit auseinander liegen. Werden die Beschäftigten mit den Zahlen des theoretischen Bedarfs konfrontiert, werden sie





tisch ermittelten Überhangs konfrontiert, so werden diese verunsichert.

Daher forderten wir die Leitungen auf zu erklären, wie sich diese Überhänge errechnen und wie man als Leitung damit umgeht. Unkommentiert Überhänge auszuweisen, schürt Ängste bei den MitarbeiterInnen und bietet Raum für alle möglichen Interpretationen.

Wir können uns jedenfalls nicht erklären, wie im nächsten Jahr noch mehr neue Prozesse freigegeben werden sollen, neue Anlagen eingebunden und mit höherer Stückzahl gerechnet wird und dies nicht mit mehr, sondern mit weniger Personal.

Wir sind nicht gegen Produktivitätssteigerung und stehen auch zur vereinbarten Flexibilität. Es muss bei der eingeforderten Flexibilität aber auch die Balance gewahrt werden, damit Beschäftigte vor ständiger Leistungsverdichtung geschützt werden.

Bei notwendiger Arbeitszeitreduzierung kann beim Betriebsrat der Schichtplan 1 mit verkürzten Schichten beantragt werden. Für den Nachweis der Notwendigkeit brauchen wir aber Belege von der Firmenseite. Diese waren bei der Beantragung nachvollziehbar. Unabhängig davon brauchen Leitung, Betriebsrat und Beschäftigte ein gemeinsames Verständnis für die Notwendigkeit. Nachdem viele Beschäftigten die beantragte Dauer der Arbeitszeitreduzierung als zu lang und die geforderten Stückzahlen als hoch empfanden, ist hier mehr Transparenz notwendig.

Der Betriebsrat hat in diesem Zusammenhang Infoveranstaltungen zum besseren Verständnis der internen Abläufe eingefordert. Es bedarf der Erklärung, warum Arbeitszeitreduzierungen bei hohem Lagerbestand beantragt werden und wie sich Veränderungen des Lagerbestands und des Verhältnisses der Ablieferzahlen der Werkstätten bei vol-

ler Besetzung bzw. bei einem Drittel weniger Beschäftigten während Schichtplan 1 auswirken.

Es ist davon auszugehen, dass wir auch künftig mit einer unbeständigen Auslastung



konfrontiert sein werden. Dies erfordert dann auch Flexibilität für Informationen von der Firmenseite.

Ein weiteres Thema, das einen Großteil der Beschäftigten und den Betriebsrat umtreibt, ist die unsichere Zukunft unserer Jugend. Wie Ihr auf dem Titelbild erkennen könnt, setzen sich Jugendliche und im Herzen jung Gebliebene auf Demonstrationen, wie hier in Köln, für bessere Perspektiven der Jugend in Form von unbefristeten Übernahmen und guten Qualifizierungsmöglichkeiten ein.

Ergreift auch Ihr diese Chance und unterstützt uns bei Aktionen in der kommenden Tarifrunde der IG Metall im Frühjahr. Dort geht es um die unbefristete Übernahme, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit (equal pay) bei der Leiharbeit. Unsere IGM lehnt prekäre Beschäftigung wie die Leiharbeit grundsätzlich ab. Da, wo es sie schon gibt, müssen Instrumente vereinbart werden, um diese besser zu regulieren.

Außerdem haben wir Beschäftigte mit unserer Hände und Köpfe Arbeit dafür gesorgt, dass Bosch das Jahr 2011 wieder sehr gut abschließen wird. In der Tarifrunde gilt es nun dafür zu streiten, dass wir auch ein ordentliches Stück vom Kuchen abbekommen.

Wer sich gerne noch intensiver engagieren möchte, sollte sich dringend bei der anstehenden Vertrauensleutewahl im Februar 2012 als Kandidatin oder Kandidat aufstellen lassen.

Wir wünschen nun allen Beschäftigten eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

Thorsten Dietter Daniel Müller

Thorsten Dietter
(Leiter des IGM-
Vertrauenskörpers)

Daniel Müller
(Betriebsrats-
vorsitzender)

Arbeitskreis Personal



Zentralisierung - das Unwort des Jahres 2011

Die Zentralisierung des UBK-Einkaufes (UBK - Unternehmensbereich Kraftfahrzeugtechnik) unter dem Schlagwort ‚Kairos‘ ist nun Wirk-

lichkeit geworden.

Viele Bedenken der Betriebsräte hatte man in den damaligen Verhandlungsrunden einfach beiseite gewischt. Doch jetzt treten die befürchteten Probleme auf und die Realität ist leider anders als damals in bunten Powerpoint-Folien beschrieben. Musterbestellungen dauern jetzt die vierfache Zeit wie früher. Zeit ist bei den vielen neuen Steuergeräten aber Mangelware.

Der Kunde droht mit Aufträgen und wir können nicht mal Muster liefern.....

Hoffentlich wird dieser Umstand zügig abgestellt und nach Lösungen gesucht oder müssen wir erst Aufträge verlieren? Aufgrund der Vielfalt der vielen Werke, die ja jetzt bedient sein wollen, ist das Stammdatenchaos immens. Auch dies ist eine Riesenbaustelle

Muss erst die Fertigung keine Teile mehr haben, bevor reagiert wird? Viele Geschäftsbereiche und noch mehr SAP-Systeme, so 20 bis 30 verschiedenartige Systeme - wer hat da noch den Durchblick? Die Einkaufsassistentinnen sind ganz kirre und sie fragen sich „Wo hab ich was gemacht und wo nicht?“ Dazu noch ein immenser Druck. Alles soll ja gestern fertig werden. Die Ratio muss ja auch noch eingefahren werden.

Wir können darauf warten, dass die ersten Mitarbeiter demnächst einen Burn-Out bekommen und möglicherweise länger ausfallen. Aber das ist die neue Welt der Zentralisierung

Jetzt wird auch die Zentralisierung der Personalabteilung und der Lohnrechnung geplant.

Das soll ja Anfang des Jahres 2012 für Reutlingen Realität werden. Was ist da eigentlich genau geplant? Sämtliche Eingaben in DV-Systeme (DV – Datenverarbeitung) sollen nicht mehr wie heute von den Beschäftigten der Personalabteilung eingegeben werden, sondern zukünftig zentral im Bülowbogen in Stuttgart. Das betrifft die Bearbeitung von Stellenanforderungen, Bewerbungen, Einstellungen, Versetzungen, Austritten, Entgeltveränderungen und vieles mehr.

Einige von Euch bekommen ja jetzt schon live mit, wie ein sogenannter „Shared Service“ funktioniert. Oder eben auch nicht funktioniert. Zum Beispiel der ‚Shared Service Altersteilzeit‘: Viel Geduld und warten, warten, bis endlich mal was passiert.....

Aber auch die Entgeltabrechnung soll nach dem Willen der Firmenseite nach Stuttgart verlagert werden. Stellt Euch doch vor, Ihr habt eine Frage an den Werkschreiber bezüglich Eures Stundenkontos. Doch den gibt es dann nicht mehr im Büro in Reutlingen, sondern Ihr könnt ja die Frage über den PC an ‚MyHR‘ stellen. Toll, klasse - falls man einen PC-User hat. Und wenn nicht? Macht das dann mein Meister? Oder gibt es wieder eine andere Stelle, die das dann machen soll?

Ja, die Zweiklassengesellschaft bei Bosch ist dann grausame Realität! Ein weiteres Beispiel, damit es für jeden von Euch deutlich wird: Bewerbungen für eine Stelle bei Bosch sollen zentral erfasst werden in Stuttgart, natürlich nur noch online. Die Zentrale entscheidet dann, wer, wann und wo eingestellt wird oder auch nicht. Da werden dann eher die Stellen im Großraum Stuttgart besetzt anstatt in Reutlingen. Wir als Reutlinger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden da den Kürzeren ziehen - wir sind halt nicht das ‚Premium-Klientel‘.....

Die beiden Beispiele zeigen sehr deutlich auf, dass nicht nur die MitarbeiterInnen in der Personalabteilung oder der Lohnrechnung betroffen sind, sondern die Auswirkungen von solchen Fehlentscheidungen spürt dann auch der letzte Mitarbeiter am Standort.

Wir als Betriebsrat lehnen solche Zentralisierungen ab. Der von der Firmenseite eingeschlagene Weg ist ein Irrweg! Wir werden weder billiger noch schneller, wir werden aber unflexibler, bis zum ‚geht nicht mehr‘! Alles braucht wesentlich mehr Zeit, der Bürokratismus, aber auch der Zentralismus wächst ins Uferlose....

Wir als Betriebsrat erwarten von den Zuständigen ein Umsteuern! Jetzt ist noch Zeit dazu!

Christa Hämmerle

Freigestellte Betriebsrätin



Nach der Schließung - Zur Integration der ehemaligen Rommelsbacher Belegschaft

Die Schließung des Werks in Rommelsbach liegt nun eine Weile zurück. 2006 wurden

die Pläne verkündet, 2008 begannen die Versetzungen und am 31. Januar 2009 war dann Schluss. Dora Paraskeva, beim Betriebsrat zuständig für das Personal im Arbeiterbereich, berichtet über die seitherige Entwicklung.

Was haben wir Beschäftigte am Reutlinger Standort seit der Schließung des Rommelsbacher Werksteils alles erlebt?

Schließstage, Krise, TV Besch (der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung), Kurzarbeit, Schichtplan 1 und 3 im Wechsel. Wir haben es geschafft, Azubi-Übernahmen durchzu-

Arbeitskreis Soziales

setzen, obwohl die Firmenseite keine einzige Übernahme wollte. Dazu trugen unsere großen Protestaktionen im Oktober und November 2010 bei. Uns ging es dabei um die Übernahme der Azubis, das Stoppen der Trennungsgespräche, den Erhalt der Steinkühler-Erholpausen und Verbesserungen bei der Zentralisierung des UBK-Einkaufs.

Was zwar nicht beim Betriebsrat und dem VK, aber in der Betriebsöffentlichkeit dabei etwas untergegangen ist, ist das Thema der ex-Rommelsbacher mit Facharbeiter-Anspruch. Durch die Schließung des Rommelsbacher Werks wurden damals die meisten der dortigen 650 Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen RTP1/MFW, RTP2/MOE, -MFM, -MFT, -MFS, RTP2/CLP sowie in Entwicklungsbereichen untergebracht.

Es galt damals, die 170 Kolleginnen und Kollegen mit Facharbeiteranspruch auf einen entsprechenden Arbeitsplatz gemäß der Betriebsvereinbarung zu versetzen. Das kostete viel Arbeit, zum Beispiel Status- und Entwicklungsgespräche, an denen der Betriebsrat beteiligt war. Mit der Personalabteilung, den Werkstattmeistern und den einzelnen Kolleginnen und Kollegen wurden in Einzeltreffen der momentane Status erfragt, Qualifizierungsmaßnahmen ausgehandelt und umgesetzt.

Außer ihnen wurden 170 weitere Kolleginnen und Kollegen geschult und qualifiziert. Von denen mit Facharbeiter-Anspruch haben inzwischen 153 einen Facharbeiterplatz bekommen. Von den verbleibenden 17 Kolleginnen und Kollegen sind vier momentan in einer Qualifizierung mit definiertem Facharbeiterplatz. Wegen der weiteren 13 Kolleginnen und Kollegen laufen aktuell mit Meistern, Personalabteilung und Betriebsrat Gespräche, um die Betriebsvereinbarung auch für diese endlich umzusetzen.

Es war für mich eine große Herausforderung, die personelle Umsetzung eines ganzen

Werkteils mit zu gestalten und umzusetzen. Ich bin überzeugt, dass wir heute darauf stolz sein können, während der Krise unsere Kolleginnen und Kollegen in Reutlingen und Kusterdingen integriert zu haben. Dies war nur möglich, weil ein Großteil der Beschäftigten aus den aufnehmenden Bereichen die ex-Rommelsbacher gut aufgenommen hat.

Wir sind eine Belegschaft. Die Starken schützen die Schwächeren und wenn Kolleginnen und Kollegen aus einem anderen Bereich zukünftig unter Druck kommen, bin ich mir sicher, dass wir zusammen halten und eine gute Lösung finden.

Ich wünsche Euch und Euren Familien noch schöne und erholsame Feiertage und einen guten Rutsch ins Jahr 2012!

Dora Paraskeva



Gabi Riekert und Susanne Kehrer

Arbeitskreis Soziales

In diesem Arbeitskreis des Betriebsrats beruht die Arbeit auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen und orientiert sich an gesetzlichen Bestimmungen sowie den Bosch-Grundsätzen.

Die Schwerpunkte des Arbeitskreises Soziales:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Werkswohnungen
- Suchtberatung
- Notlagenunterstützung
- Lohnvorschuss
- Mitglied im Aufsichtsrat der RB-Wohnungsgesellschaft
- Gemeinschaftshilfe.

Es kommt immer wieder vor, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter soziale Probleme haben. In solchen Fällen versuchen wir, in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Sozialberatung, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalabteilung, den betrieblichen Vorgesetzten aber auch mit externen Beratungsstellen, Hilfestellung zu geben.

Für gesundheitlich angeschlagene Kolleginnen und Kollegen wird im Betrieblichen Eingliederungsteam (BET) Unterstützung angeboten.

MitarbeiterInnen, die eine Wohnung suchen, können sich mit allen Fragen, die die Werkswohnungen anbelangen, an uns wenden.

Kontakt: Gabi Riekert, Tel. 4563.

Arbeitskreis Qualifizierung



Beim Betriebsrat sind die verschiedenen Themenschwerpunkte in Arbeitsbereiche aufgeteilt. Der Arbeitskreis Qualifizierung hat folgende Themenschwerpunkte: Betriebliche Weiterbildung, Facharbeiterförderung, Blaue Broschüre, Kompetenzmanagement. Außerdem ist eine Hauptaufgabe des Betriebsrats darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang möchten wir euch auf Ansprüche aus dem Tarifvertrag Qualifizierung vorstellen.

Mein Name ist Christel Bürzele ich arbeite als CAD-Ingenieurin bei AE/EIM3. Ich bin IGM-Betriebsrätin und dort unter anderem im Arbeitskreis Qualifizierung aktiv.

Es gibt bei der Arbeit ständig neue Anforderungen: neue Regeln, neue Geräte und Programme, neues Wissen...

Was davon ist wichtig damit wir unsere Arbeit Tag für Tag richtig machen können und für zukünftige Aufgaben vorbereitet sind? Wer hilft uns? Welche Kompetenz, brauchen wir um konkurrenzfähig zu bleiben? Was für Qualifikationen brauchen wir um, mehr Geld zu verdienen?

Als erstes müssen wir uns darüber klar werden, wo haben wir Tag für Tag bei der Arbeit ein Problem? Wo fühlen wir uns unsicher? Wo würden wir uns das Leben gerne leichter machen? Dann müssen wir uns fragen, bei welcher Fähigkeit von uns denken wir, daß wir mehr können? Welche Fähigkeit können wir ausbauen?

Der nächste Schritt ist mit unserem Team- oder Gruppenleiter zu reden. Warum? Na, es gehört zu seinen Aufgaben, dafür zu sorgen, daß wir unsere Arbeit gut ausführen können. Dazu gehört natürlich, daß er für eine sogenannte 'Erhaltungsqualifizierung' sorgt. Also eine Qualifizierung damit wir die ständig sich ändernden Anforderungen unseres Arbeitsplatzes erfüllen können und unser Wissen nicht eines Tages veraltet ist. Diese Qualifizierung muss der Arbeitgeber zahlen und sie muss in der Arbeitszeit stattfinden bzw. die Zeit muss als Arbeitszeit gutgeschrieben werden. Dieses Gespräch wird auch als Qualifizierungsgespräch bezeichnet und kann als Einzel- oder in einem Gruppengespräch geführt werden. Bei manchen wird es im Anschluß an das MAG gemacht. Also müssen wir uns

Stand zu halten im Interesse von uns, von Bosch und unseren Vorgesetzten. Es gibt also gar keine Ausrede, warum man sich darum nicht kümmern kann.

Dann gibt es auch noch die Entwicklungsqualifizierung. So wird die Weiterbildung bezeichnet, die uns hilft, uns weiter zu entwickeln. Hier haben wir ein Anrecht auf eine Teilerstattung, wenn es unser Arbeitsgebiet erweitern würde. Aber einen Teil müssen wir auch selber beitragen. Diese Kurse können wir zum Beispiel aus der 'Blauen Broschüre' auswählen. Bosch zahlt den Kurs, aber wir müssen unsere Freizeit investieren.

Wissen und Können helfen uns, Spaß an der Arbeit zu haben. Wenn wir uns sicher fühlen bei den Aufgaben, die wir erfüllen müssen, dann haben wir Freude am Arbeiten und am Ergebnis. Wenn wir wissen, was morgen von uns gefordert wird, dann müssen wir keine Angst um die Zukunft haben. Und das alles hilft uns, die negativen Auswirkungen des Stresses zu verringern.

Also greift zu, wenn es etwas zu lernen gibt, niemand ist zu alt oder zu dumm dafür! Manchmal muss man nur die Art anpassen, wie man es lernt oder muß es mehrmals hören oder lesen oder machen. Wenn Ihr mit jemand reden wollt,

wenn ihr Tipps und Hilfe braucht, wir vom Arbeitskreis Qualifizierung und Weiterbildung sind für Euch da. Zusammen werden wir eine Lösung finden!

Christel Bürzele (AE-EIM3)
Betriebsrätin



darauf vorbereiten, damit wir die Weiterbildung bekommen, die wir brauchen und nicht irgend etwas. Und wir haben ein Recht darauf, daß dieses Gespräch einmal im Jahr geführt wird, denn dafür wurde ein Tarifvertrag ausgehandelt. Wir haben die Pflicht, unser Können und Wissen auf dem aktuellen

Was ist das: Partnerschaftliches Verhalten



„Ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima ist eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Diskriminierung aufgrund Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Religion,

Behinderung und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens da. Sie sind ein Verstoß gegen die Menschenwürde sowie eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen der Arbeitsordnung und dem Grundverständnis bei RB. Ziel ist es, solche Verhaltensweisen zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Daher ist jeder Mitarbeiter und Vorgesetzte verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jedes Beschäftigten zu respektieren. Die Zusammenarbeit im Unternehmen erfordert in allen Bereichen gegenseitige Rücksichtnahme. Jeder Beschäftigte ist aufgefordert, sein Verhalten entsprechend auszurichten und zu überdenken.“

Liebe KollegInnen,

was Ihr oben gelesen habt, sind Auszüge einer Betriebsvereinbarung, die seit 1. März 2002 in der Robert Bosch GmbH Gültigkeit hat. Auch in Reutlingen! Wenn ich aber ein bisschen mein Gedächtnis auffrische, was in der letzte Zeit am Standort Reutlingen abgelaufen und noch im vollen Gange ist, stelle ich fest, dass diese Vereinbarung in Reutlingen noch nicht überall umgesetzt ist.

Wenn ich alleine an die Auswirkungen und

an die Verunsicherung durch das Führen von Trennungsgespräche denke, kann ich sagen, dass die Ziele der Betriebsvereinbarung verfehlt wurden! Diese Gespräche haben den Betriebsfrieden gestört, waren menschenunwürdig und haben Persönlichkeitsrechte verletzt. Die EntscheidungsträgerInnen in der Standortleitung sollten sich in der Zukunft zwei Mal überlegen, was Sie mit einer solchen Vorgehensweise mit den Füßen treten, nämlich geltende Vereinbarungen und die gute Bosch Kultur.

Vorgesetzte, oder ich benütze lieber das Wort ‚Führungskräfte‘, brauchen besondere Qualitäten und Kenntnisse, was Menschenführung angeht. Bei Bosch in Reutlingen arbeiten Menschen aus mehr als fünfzig Nationen tagtäglich zusammen. Von daher ist es sehr wichtig, dass Führungskräfte mit interkultureller Kompetenz ausgestattet sind. Leider ist das nicht bei allen der Fall.

Und was bedeutet ‚Interkulturelle Kompetenz‘?

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen erfolgreich zu agieren, im engeren Sinne die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen. Diese Fähigkeit kann schon in jungen Jahren vorhanden sein oder auch entwickelt und gefördert werden. Dies wird als interkulturelles Lernen bezeichnet. Die Basis für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität. Interkulturell kompetent ist eine Person, die bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus ihr fremden Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfasst und begreift. Frühere Erfahrungen werden frei von Vorurteilen miteinbezogen und erweitert, die Bereitschaft zum Dazulernen ist ausgeprägt. Das ist ja schon ein sehr hoher Anspruch, der von Führungskräften erwartet wird, würde man vielleicht meinen. Nein! Es ist keine hohe Hürde, sondern sollte selbstverständlich sein.

Schließlich kann sich nicht jede und jeder als Führungskraft behaupten! Wenn man aber die Change als solche gekriegt hat, kann man sehr wohl von ihnen erwarten, dass sie diese Voraussetzungen bringen oder wenigstens versuchen, sich diese Kompetenzen anzueignen!

Bosch-Kampagne zur Vielfalt

Als letztes Thema noch ein paar Anmerkungen zur Bosch-Kampagne ‚Vielfalt‘, deren Silhouetten, Grafiken und Texte überall im Werk zu sehen sind.

Ich begrüße diese Initiative von der Geschäftsführung sehr. Ich bin auch der Meinung, dass mehr Frauen in Führungspositionen gehören. Damit ist aber schon längst nicht getan, was eigentlich Sinn der Sache ist. Wenn Frauenförderung nur für die oberen Etagen ein Ziel sein soll, verstößt das für mich gegen die Gleichbehandlung aller anderen Frauen im Betrieb! Was ist mit unseren Kolleginnen in der Produktion? Sie gehören wohl nicht zu der Firma, die Frauen fördern will. Da sollte sich die Schillerhöhe noch etwas Gutes einfallen lassen, damit all die anderen auch die gleichen Chancen kriegen.

Vielfalt heißt für mich nicht nur Frauenförderung, sondern es sollten Menschen mit Migrationshintergrund genau so berücksichtigt werden. Die im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse werden in vielen Fällen nicht anerkannt. Das muss sich schnellstens ändern! Vielfalt ist dann geschafft, wenn sich bei Bosch in Reutlingen die Menschen mit Migrationshintergrund in allen Positionen des Unternehmens deutlich sichtbar präsentieren. Erst dann kann ich die Vielfalt als gelungen akzeptieren.

ES GIBT NOCH VIEL ZU TUN!!!

Bülent Bengi

Betriebsrat und Stellvertretender Leiter des IGM-Vertrauenskörpers



testZENTRUM



Guter Führungsstil?

Vorab eine kurze Definition zu Respekt: Laut Wikipedia: „lateinisch: respectus - Zurück-

schaufen, Rücksicht, Berücksichtigung.... bezeichnet eine Form der Wertschätzung, Aufmerksamkeit und Ehrerbietung gegenüber einem anderen Lebewesen (Respektsperson).... Gegenbegriffe sind Respektlosigkeit, Missachtung und gesteigerte Verachtung.

Zu den von mir in meinem Leserbrief an Hector genannten 'sozialen' Eigenschaften wie Respekt und Mut kann ich aus dem Testzentrum auch Einiges erzählen. Bei uns gab es einige Situationen, bei denen der Respekt den MitarbeiterInnen gegenüber völlig fehlte. Es ist z.B. nicht akzeptabel, wenn der Vorgesetzte einer KollegIn, die eine neue Tätigkeit ausprobiert, diese jedoch aufgrund ihrer Krankengeschichte nicht ausüben kann, sagt, dass man sich dann überlegen müsse, ob es in der Zukunft überhaupt noch eine Beschäftigung für sie in der Abteilung gibt....Hier wird unnötig Angst geschürt!

Genauso skandalös ist es, wenn...

- ...MA verboten wird, miteinander zu reden
- ...Nach der Pause auf die MA gewartet wird, um diese zu kontrollieren und Informationen an den Meister weiterzuleiten.
- ...MA durch Drohungen unter Druck gesetzt werden.

All dies schafft eine Atmosphäre von Misstrauen und vergiftet das Betriebsklima.

Dies sind nur einige Beispiele eines schlechten Führungsstils, aber sie machen ganz klar deutlich, dass es hier eindeutig an Respekt, Einfühlungsvermögen und insgesamt an sozi-

aler Kompetenz fehlt. Eine erfolgreiche Führungskraft zeichnet sich nicht nur durch Weiterbildungen und Kurse aus, sondern muss die entsprechende Geisteshaltung mitbringen, um auch Führungskraft zu sein.

Ein gutes und motivierendes Betriebsklima sorgt für gute Leistung und zufriedene Mitarbeiter. Die Grundlage hierfür ist ein respektvoller Umgang mit den MitarbeiterInnen. Dies wiederum hängt eng mit den Fähigkeiten der Führungskräfte zusammen wie z. B. Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz zusammen. Lob und Anerkennung sind wichtig, aber ebenso auch Einsatz von Kritik in korrekter, einfühlsamer Form.

Glücklicherweise haben wir im Testzentrum – und ich nehme an, auch in den anderen Mini-factories – auch Führungskräfte, die genau dieses beherrschen und einen sehr guten Job machen und all die genannten Fähigkeiten mitbringen. Mit viel Optimismus hoffe ich, dass ALLE Führungskräfte in Zukunft einen für ALLE gesunden Führungsstil leben werden.

Wichtig für die MitarbeiterInnen ist es, den Mut zu haben, Missstände offen anzusprechen oder sich an die Betriebsräte und Vertrauensleute zu wenden, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen oder für Abhilfe zu sorgen.

Eine schöne, erholsame und gesunde Weihnachtszeit wünscht

Susanne Loth

(RtP1/MFT1-W080660)

Betriebsrätin, VK-Leitungsmitglied fürs Testzentrum, Betriebliche Ansprechpartnerin für Suchtprävention

microMECH



Etwas, das heute offensichtlich fehlt...

So werden heute Dinge missachtet, welchen früher mehr Wichtigkeit zugesprochen wurde.

Was MitarbeiterInnen der W640 alltäglich beobachten und erleben können, ist, dass immer weniger Zeit für das Einlernen in neue Tätigkeiten zur Verfügung steht. Denn gleichzeitig steigt der Druck immer weiter, die Produktionszahlen zu erreichen. Egal ob als Lernende/r oder als unterweisende Person - die Zeit rennt! Anlagen müssen bedient und Prioritäten eingehalten werden. Organisieren, Produzieren, Anlagen warten und reparieren - am besten gleichzeitig. Läuft es auf der einen Seite zufriedenstellend, ist auf der anderen Seite schon wieder zu wenig gelaufen. Wer kennt das nicht?

Unterm Strich viel zu wenig Zeit, um sich all das komplizierte und hoch anspruchsvolle Wissen aneignen zu können. Wenn, dann nur das Nötigste. „Als ob wir Bratpfannen herstellen würden“, sagte einmal ein guter Kollege zu mir.

Es ist schon unangenehm, das Gefühl zu haben, dass die Motivation zu lernen und sein Wissen weiterzugeben keine Wertschätzung mehr erfährt. Alles zu wissen ohne zu lernen, geht nun mal nicht! Wie soll der Einzelne all dem überhaupt gerecht werden?

Dabei gab es vor allem in den letzten Jahren genügend Wochen und Monate mit verkürzter Arbeitszeit. Genau dort wäre es wichtig und richtig gewesen, dieses Wissen zu sichern, Kompetenzen zu stärken und Flexibilität aufzubauen, welche später wieder dringend gebraucht werden. Und das auf allen Ebenen:



waferFAB

Bei FacharbeiterInnen wie auch bei MaschinenbedienerInnen!

TTL- und Einstellerinfos: das gab es mal. TPMs werden regelmäßig abgesagt und keine Ersatztermine eingestellt. Q-Stunden oder Spezialistenschulungen? Schon lang nicht mehr gesehen.

Werkstattinfos? Man könnte meinen, sie seien ausschließlich dafür da, um als MitarbeiterIn zu erfahren, wie viele Freischichten gemacht werden müssen. Regelmäßige Informationen zum Stand der Werkstatt sind das jedoch nicht. Allein schon, weil sie viel zu sporadisch stattfinden.

Und TOP-Team-Sitzungen? Ja, die gibt es noch. Kleine zu Schichtbeginn und auch größere in längeren Abständen. Dies hebt nicht nur den Wissensstand, sondern stärkt auch die Moral des gesamten Teams. Dort liegt die Verantwortung bei den direkten Vorgesetzten. Und nicht immer wird dieses Podium genutzt, um Werkstatt-Themen zu platzieren.

Aber auch auf den TTLs lasten immer strengere Ziel- und Zeitvorgaben. Es muss maximal effizient organisiert werden und für Fehler gibt es keine Zeit. Wie sollte es auch anders sein...

Zusammen mit den IG Metall-Vertrauensleuten arbeiten wir nicht nur an der Aufdeckung solcher Themen, sondern gestalten miteinander unsere Anforderungen und Forderungen an ein gerechtes und wertgeschätztes Arbeiten.

Damit zukünftig mehr Zeit dafür ist, was uns wirklich weiter bringt.

Rene Roy

(RtP1/MFM2-W080640)

Betriebsrat, VK-Leitungsmitglied für die Mikro-mechanik



Stimmungslage in der FAB

Viele haben den Eindruck, dass Bosch einen Großversuch gestartet

hat, mit weniger Personal nun mehr zu produzieren, als dies rechnerisch durch den Wegfall von Arbeitsstunden sein sollte.

Diese Befürchtung wurde während und nach der letzten Schichtplan 1-Phase in der Waferfab von vielen Beschäftigten geäußert.

Die Möglichkeit der Firmenseite, bei kurzfristigen Stückzahlstreichungen den Schichtplan 1 zu beantragen, ist Teil der Betriebsvereinbarung 200 mm und somit auch außerhalb von Krisenzeiten gültig. Daher ist es notwendig, wieder ein gemeinsames Verständnis für die Notwendigkeit beantragter Arbeitszeitreduzierungen zu erhalten.

Wir haben die Firmenseite aufgefordert, in Infoveranstaltungen die Ablieferungszahlen während Schichtplan 1 aus den Werkstätten offenzulegen, um die Notwendigkeit der Arbeitszeitreduzierung nachvollziehen zu können.

In diesem Zusammenhang muss auch erklärt werden wie sich personelle Überhänge errechnen, bzw. was mit deren Veröffentlichung erreicht werden soll.

Wir Beschäftigten können diese „Überhänge“ nicht beeinflussen, trotzdem verunsichern sie unkommentiert die Kolleginnen und Kollegen in der Werkstatt. So wird häufig gefragt, ob wieder Abfindungen angeboten würden oder ob wieder Trennungsgespräche geplant wären. Angst und Verunsicherung tragen definitiv nicht zur Motivation bei, daher herrscht hierzu Erklärungsbedarf.

In der Werkstatt hat man aber von der Menge der zu verrichtenden Arbeit her überhaupt nicht den Eindruck, dass zuviel Personal vorhanden wäre, im Gegenteil. Eine gute Möglichkeit, die Motivation in den

Werkstätten zu steigern, wäre das Angebot von gesundem Essen an 7 Tagen in der Woche, auch in der Spät- und Nachtschicht, zu ermöglichen.

Ein fertiges Konzept hierzu wurde schon vor vier Jahren verhandelt und liegt seitdem auf Eis. Unsere Werksverpflegung würde dort saisonal und je nach Uhrzeit ein Essen anbieten, das gut bekömmlich und an die entsprechende Uhrzeit angepasst wäre. Dass dieses Angebot bis heute nicht umgesetzt wurde, ist aus meiner Sicht unverständlich, wäre es doch eine klassische „Win-Win“ Situation. Diese Maßnahme würde zu mehr Zufriedenheit in der Belegschaft führen und andererseits zur besseren Gesunderhaltung der Beschäftigten beitragen.

Wenn der Job krank macht

So viele Beschäftigte schätzen die Gesundheitsgefährdung durch die eigene Arbeit hoch* ein...



Häufig genannte Arbeitsbelastungen 18- bis 65-jähriger Erwerbstätiger sind...



Quelle: IZDA-Studie 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011



kusterDINGEN



Es boomt und brummt...

... klemmt und hängt

Das Fertigungswerk der Robert Bosch GmbH im Industriegebiet Mark-West ist ein typisches Beispiel für die Volksweisheit

'Totgesagte leben länger'. Vor etwa zehn Jahren standen noch alle Zeichen auf Verlagerung und Werkschließung. Inzwischen wurde einiges in bauliche Maßnahmen investiert und es arbeiten wieder sehr viele Menschen im Kusterdinger Werksteil.

Es ist ja eigentlich sehr erfreulich, dass bei uns das Geschäft so gut läuft. So sind wir in der Lage, Personalprobleme anderer Minifactories aufzufangen. Auch konnten wir durch notwendige Wochenendeinsätze zur Übernahme vieler ex-Azubis beitragen. Dies wurde ermöglicht, weil sich Viele aus der Stammebelegschaft zu einer Betreuung der WochenendjobberInnen bereit erklärt und dabei auf Überstunden verzichtet haben.

Ein gutes Zeichen für die Zukunft ist auch, dass in Kusterdingen neue Produkte anlaufen. Schwierige technische Herausforderungen werden angegangen, die viel Wissen und Erfahrung erfordern. Mit neuen Fertigungen sind wir fitter für die Zukunft. Die Gefahr einer zu einseitigen Ausrichtung auf nur ein Produkt haben wir in Rommelsbach erleben müssen. So sind wir in Kusterdingen eigentlich super aufgestellt.



Die Kehrseite der Medaille

Eigentlich...? Ja, denn es gibt einige Schattenseiten trotz vieler strahlender Aussichten. Zum Einen lastet ein riesenhafter Druck auf der Kusterdinger Belegschaft, die Neuanläufe mit all ihren technischen Problemen und die hohen Kundenabrufe zu bewältigen. Dieser Druck zermüht uns zusehend, was sich auch in Äußerungen der Unzufriedenheit äußert. Die strengen Kundenanforderungen und hohen Ziele führen zu Stressbelastung, der Umgang und Ton unter einander leidet.

Baumaßnahmen dringend erforderlich

Einen sehr großen Schatten wirft die beengte bauliche Situation in Kusterdingen. Wir von Betriebsrat und IG Metall-Vertrauenskörper weisen immer wieder darauf hin, was wir selbst erleben und was uns unsere KollegInnen zutragen.

Der größte Aufreger ist die Parkplatzsituation. Die bereit gestellten Parkflächen genügen bei weitem nicht, um, vor allem beim mittäglichen Schichtwechsel, allen einen korrekten Parkplatz zu bieten. Dabei wachsen die Belegschaft und damit auch der Bedarf an Stellfläche massiv! Auch sind wir ja vorrangig Automobilzulieferer und stellen keine Fahrradspeichen her. Da braucht es doch eigentlich nicht zu verwundern, dass viele BoschlerInnen nicht nur ein Auto besitzen, sondern es auch nutzen, um zur Arbeit zu kommen. Langer Rede, kurzer Sinn: Bevor es zu Unfällen oder Nervenzusammenbrüchen kommt: **Standortleitung, lasst die Parkflächen erweitern!**

Zur nächsten Baustelle: Die Situation in der Kusterdinger Kantine wird immer problematischer. Immer mehr Essen werden ausgegeben und unsere KollegInnen von der WVP (Werkverpflegung) ächzen wegen der vielen Arbeit und den ungenügenden Hilfsmitteln und Ausstattung einer aus den Nähten platzenden Kantine. Es mag ja kuschelig sein und das Miteinander fördern, auf dem Schoß eines Kollegen sein Mittagessen einzunehmen, aber das kann ja nicht der Sinn der Sache sein.

Betriebsrat und Werkleitung sind sich eigentlich einig, dass es gesundes Essen in allen Schichten geben soll. Aber in der Kusterdinger Essensausgabe gibt es keinen Platz für ein Be fit-Essen. Und bis zur Versorgung der Spät- und Nachtschicht durch unser Super-WVP-Team

ist es wohl noch ein langer Weg. Dabei liegen die Pläne für eine neue Kantine schon längst in der Schublade. Wir tragen gerne zum Rekordumsatz und -gewinn von Bosch bei, aber auf der anderen Seite wollen wir auch anständige Essens- und Pausenräume. **Bereichsvorstand, gib endlich grünes Licht für die neue Kantine!**

Und wenn ich schon dabei bin, das räumliche und bauliche Verbesserungspotential auszuloten, darf das lecke Dach im Bau 701 nicht fehlen. Anscheinend hat die für die Werkerhaltung zuständige Abteilung FCM einen Pakt mit den Wettermachern geschlossen. Diese haben sich in der letzten Zeit mit dem Regen stark zurückgehalten. Regnet es hingegen stark, muss regelmäßig die Werkfeuerwehr nach Kusterdingen ausrücken, weil es durch's Glasdach plätschert. Der Teppichboden vor den Angestelltenbüros wird feucht, in der Halle des Baus 701 stehen Pfützen und Bildschirme im inne-



ren Eingangsbereich werden mit einem Stahldächlein geschützt. Das kann doch nicht wahr sein - wir sind doch keine Frittenbude, sondern ein Hightech-Weltkonzern. Deshalb: **Sorgt für die Abdichtung des Daches im Bau 701!**

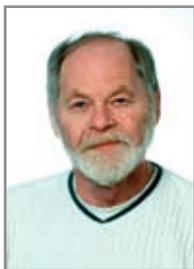
In diesem Sinne bleiben wir IGM-Vertrauensleute und -BetriebsrätInnen am Ball und wiederholen gebetsmühenhaft bei jeder Gelegenheit die alten Forderungen. Diese Forderungen sind übrigens nicht die einer versprengten gewerkschaftlichen Guerillatruppe, sondern die der gesamten Kusterdinger Belegschaft.

Leitung, hört endlich auf unsere Sorgen!

Albert Kunze (RtP2/MOE22-W078030)
Betriebsrat, Mitglied der IGM-Vertrauenskörperleitung für Kusterdingen



pfullINGEN



Baumängel bei Blesoff
In Pfullingen werden Sanierungen vorgenommen

In der letzten in&DIREKT hat Nadja Mutschler über die teils schlimmen bau-

lichen Mängel im Pfullinger Blessof-Bau berichtet. Inzwischen hat sich in dieser Sache einiges bewegt. Der Zuständige beim Betriebsrat, Wulf Siepert, berichtet über die momentane Lage.

Insbesondere die Pausenfläche und die Sanitärräume bei Blesoff sind sehr alt und dementsprechend heruntergekommen. Eine Renovierung ist dringend geboten. Diese Renovierungsmaßnahmen wurden von der Leitung immer wieder an die Gesamtplanungen des Standortes gekoppelt. Da sich diese Gesamtüberlegungen immer wieder veränderten, verzögerte sich alles.



Alte Sanitäranlagen werden nun modernisiert

Inzwischen wurde von der Geschäftsleitung der Trennung von notwendigen Sanierungen

und der Gesamtplanung zugestimmt. Somit kann mit der Sanierung begonnen werden. Geplant ist die Modernisierung der Sanitär-



Kaputte Glasscheibe im Aufenthaltsraum

räume. Diese Maßnahmen sollen im 1. Quartal 2012 abgeschlossen sein. Natürlich erwarten wir von der IG Metall-Fraktion des Betriebsrats, dass die Sanierungsarbeiten auch auf die Pausen- und Arbeitsräume ausgedehnt werden.

Umzugsmaßnahmen am Standort

Bau 308:

Teile der RtP1/QMM ziehen bis Mitte Dezember 2011 in das Gebäude Rt140. Die dadurch entstehende Freifläche im Bau 308 wird der MFS (Sensorik-Fertigung) zugewiesen. Auf dieser Fläche sind BST-Produkte (Bosch Sensortec) geplant. Die ersten drei Anlagen werden im Jahr 2012 dort aufgebaut.

Bau 140:

Auf der ehemaligen ABS-Fläche im Bau 140 soll das neue Produkt Solarinverter anlaufen. Hierfür werden Umzüge von Dauerlaufeinrich-

tungen von AE/ESG notwendig. Der Beginn des Aufbaus der Solarinverter-Fertigung ist Mitte 2012 geplant. Die ersten Teile sollen ab November 2012 mit ca. 25 MitarbeiterInnen gefertigt werden. Ab Februar 2013 soll dann die Produktion mit ca. 50 MitarbeiterInnen weitergeführt werden.

Mit dieser neuen Produktion kommen wir unserer Vision 50 % Automotive-Produkte und 50% alternative, also nicht-automobile Erzeugnisse einen Schritt näher. Die Solarinverterfertigung wurde vom Bereichsvorstand zuletzt nicht mehr in Reutlingen vorgesehen. Nach Intervention des Betriebsrats bei G 21-Herrn Denner wurde dieses geändert. Somit hat Reutlingen ein weiteres Standbein.

Kolleginnen und Kollegen, ein weiterer Teil unsere Visionen, Fertigungen von alternativen Antrieben in Reutlingen zu haben, wurde durch die Produktion von Leistungselektronik für Hybridantriebe in Kusterdingen bereits begonnen. In diesem Bereich findet weiteres Wachstum und die Ausdehnung auf andere Hybridantriebe statt.

Wulf Siepert

Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



PL72 - Wechselrichter für Porsche-Hybridantriebe

Diskussion bei Betriebsversammlung



Auf den Betriebsversammlungen am 17. und 23. November gab es einen viel beachteten Diskussionsbeitrag von Hector Heusch. Neben dem tosenden Beifall zeigte er schnelle Wirkung. Der technische Werkleiter des RtP1, Herr Mergili, äußerte einen Gesprächswunsch und es gab ein Treffen. Ferner wurde von Vorgesetzten versprochen, die angesprochenen Missstände und Fehlverhalten zu recherchieren und abhängig vom Ergebnis Reaktionen einzuleiten. Wir sind gespannt auf die Untersuchungsergebnisse und die Verbesserungsmaßnahmen.

Die in der Rede angesprochene Atmosphäre von Überwachung und Misstrauen bei der Kontrolle der Pausenzeiten besteht fort. Uns geht es dabei nicht um einen Anspruch, vorgegebene Pausenzeiten überziehen zu können, sondern um Gleichbehandlung, gegenseitiges Vertrauen und Fingerspitzengefühl der Vorgesetzten.

Zusätzlich muss abgewägt werden, ob ein gemeinsamer Pausenstart wichtiger ist, als Produktionsprozesse abzuschließen und technische Wartungen an ungünstiger Stelle zu unterbrechen.

Außerdem geht das Mitglied unserer Vertrauenskörperleitung für das Testzentrum, Susanne Loth, in einem Leserbrief auf Hectors Rede ein, die wir an dieser Stelle in Auszügen dokumentieren. Wir hoffen, dass all diejenigen, die nicht bei der Betriebsversammlung waren, sehen, was sie verpasst haben und das nächste Mal kommen.

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich heiße Hector Heusch und arbeite in der Schichtgruppe 3 in der Waferfab, in der ich auch als Vertrauensmann aktiv bin.

Das Vorgehen der strikten minutiösen Kontrolle der Pausenzeiten ist für uns, die in der Produktion arbeiten, ein ständiges Gefühl von Überwachung und Misstrauen. Leider ist das wieder so eine Hauruck-Aktion der Verantwortlichen, mit dem vorgegebenen Ziel, die Produktion zu steigern. Der Nebeneffekt dieser Straffung ist uns jedoch klar: die Kontrolle über die Arbeiter.

Für das Team wurde die Teamarbeit automatisch verschlechtert, weil nun oft Dienst nach Vorschrift gemacht wird. Ein Beispiel: Früher wurden Wartungen zu Ende geführt, um Pumpen in den Pausenzeiten abpumpen zu lassen, damit sie schneller freigegeben werden. Anlagen wurden entweder entladen bzw. beladen bevor man in die Pause ging. Jetzt müssen diese Tätigkeiten oft eine Pausenlänge warten. Ja, aber was ist mit der Konti-Pause? Das würde ja funktionieren, aber meistens ist man alleine in der Abteilung! Und warum? Wahrscheinlich, weil wir ja „einen immensen Überhang an Personal haben“. Und immens sind auch die daraus resultierenden Stillstandszeiten der Maschinen.



Hector Heusch

Der weltweite Bosch Slogan 'Fairness und Gleichheit' wurde außer Kraft gesetzt. Eine gut funktionierende Teamarbeit, die seit Jahrzehnten bestanden hat, wird systematisch zerstört, etwas, das unsere Motivation nicht gerade steigert. Ich habe das Gefühl, dass der Satz, der vor einiger Zeit fiel, "die Kuscheizeit sei nun vorbei", wie ein Freibrief für einige unserer unmittelbaren Vorgesetzten ist, uns als Freiwillig anzusehen und uns respektlos zu behandeln.

Bevor sie noch einige Ideen verwirklichen, wie sie uns Arbeiter besser kontrollieren können, möchte ich Ihnen einen Abschnitt aus dem Buch „Robert Bosch, der Mann, der die Welt bewegte“ von Gunther Haug auf Seite 75 vorlesen. Robert Bosch erzählt über die Magdeburger Firma Bus, Sombert & Co., bei der er gearbeitet hat:

„Ein Wehrmutstropfen war allerdings das Arbeitsklima dort! Das behagte ihm, je länger er bei Bus, Sombert & Co beschäftigt war, immer weniger. Es war ein ständiges Katz- und Maus-Spiel zwischen dem Chef und seinen Arbeitern, alles andere als ein Vertrauensverhältnis. Doch gerade eine gute Arbeitsatmosphäre erschien Robert für den dauerhaften Erfolg eines Unternehmens unerlässlich. Es war schon eine paradoxe Situation, in der man sich als Arbeiter dort befand: Einerseits die Freude an der technischen Herausforderung, mit der man morgens früh ans Werk ging, andererseits das permanente Misstrauen, mit dem die Meister und die Herren der Geschäftsleitung ihre Angestellte belauerten. Nein, auf Dauer war das nichts für einen Mann vom Schlag eines Robert Bosch.“

Genau in dieser Situation fühlen wir Arbeiter uns. Allein aus Respekt unserem Firmengründer gegenüber müssten Sie, die Werksleitung, großes Interesse haben, dem ein schnelles Ende zu bereiten. Versuchen sie nicht ständig, uns Arbeiter unter Kontrolle zu kriegen, sondern lassen sie das Werk wieder zu einer gut funktionierenden Großfamilie erleuchten.



Lieber Hector,

Dein Beitrag auf der Betriebsversammlung hat den meisten KollegInnen aus der Seele gesprochen. Viele haben mich gefragt, ob Du ein Vertrauensmann der IG Metall bist. Sie haben mir gespiegelt, dass sie begeistert sind, dass man sich dort so einbringen kann und die Möglichkeit hat, Themen, welche uns unter den Nägeln brennen und wichtig sind, anzusprechen. Dazu gehört Mut! Mut, vor vielen Menschen zu sprechen, Mut, heikle Themen anzusprechen, Mut, Vorgesetzten den Spiegel vorzuhalten und letztendlich Mut, die Reaktionen danach auszuhalten und mit diesen umzugehen.

Eigenschaften wie Mut, Zivilcourage und Respekt sind vielen Menschen leider abhanden gekommen. Ich hoffe, dass solche Beiträge wie Deiner dazu beitragen, dass eben diese menschlichen Eigenschaften bei den BoschlerInnen wieder geweckt werden und die KollegInnen zusammenhalten, damit auch Solidarität wieder mehr gelebt wird. Ich wünsche Dir und Deiner Familie alles Gute, eine schöne Weihnachtszeit und einen gesunden Start ins Neue Jahr!

Herzlichst
Susanne Loth



Fukushima und Atomkraftwerke – noch lange kein Ende!

Fukushima hat weltweit zu einem Aufschwung der Anti-AKW-Bewegung geführt und einen großen Teil der Bevölkerung sensibilisiert. Denn eines ist durch diesen Super-Gau in einem hochindustrialisierten Land wie Japan deutlich geworden: jeder Tag länger, an dem

der Betrieb der AKWs läuft, ist ein Schritt in Richtung nächste Katastrophe. Eine am 30.11. veröffentlichte Tepco-Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass im Reaktor 1 der geschmolzene Kern aus dem Druckbehälter geflossen ist (die sogenannte Kernschmelze). Tepco hatte bisher immer behauptet, es habe keine Kernschmelze gegeben. Anfang Dezember sind erneut 45 Tonnen radioaktiv verseuchtes Wasser ins Meer geflossen. Radioaktive Strahlung macht nicht halt – und ist längst in weiter entfernten Gebieten zu messen: Grüner Tee aus einem großen Teeanbaugebiet - 370 Kilometer von Fukushima entfernt – war über den Grenzwert mit Cäsium belastet. Die Ernte muss komplett vernichtet werden. Erstmals wurde jetzt auch radioaktives Strontium im Grundwasser entdeckt. Es wird auch Knochenkiller genannt und schädigt das Knochenmark, reichert sich in Knochen an und kann Blutkrebs – Leukämie – auslösen. (Greenpeace und FR 15. Oktober 2011). In Fukushima ist 2,5-mal mehr radioaktives Edelgas Xenon-133 als durch Tschernobyl freigesetzt worden.

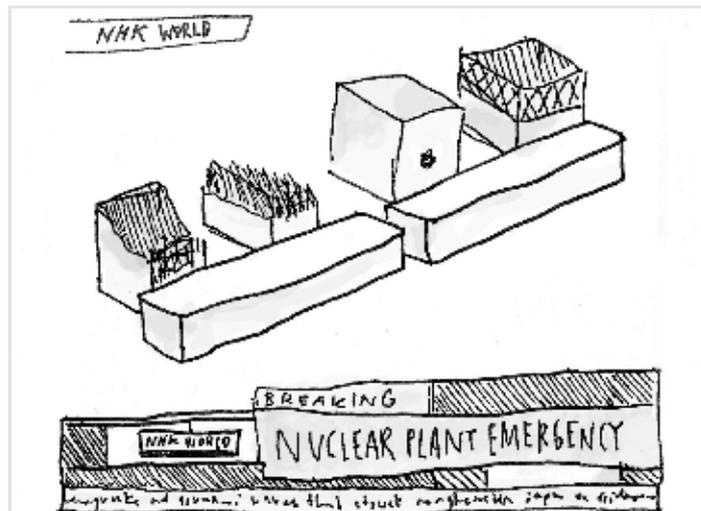
Die japanische Kommission für Nuklearsicherheit gab Ende August bekannt, dass die durch die Atomkatastrophe in Fukushima bislang in die Umwelt gelangte Menge an Caesium 168-mal so hoch war wie die der Hiroshima-Atombombe. Caesium hat eine Halbwertszeit von 30 Jahren und bis heute sterben in Japan Menschen an den Folgen der Hiroshima-Bombe, weil Caesium auch Erbschädigungen provoziert.

Die Fukushima-Katastrophe hat weltweit die Aufmerksamkeit auf die unbeherrschbaren Folgen der Nutzung der Atomenergie gelenkt und überall

nimmt die ablehnende Haltung der Menschen zu. In Japan sind inzwischen mindestens 75 % der Bevölkerung für einen Ausstieg, auch in Frankreich lehnt mittlerweile mehr als die Hälfte AKWs ab.

Die Energiekonzerne weltweit planen jedoch weitere AKWs zu bauen. Ich bin der Meinung, dass gerade die Arbeitenden weltweit ihre Kraft in den Widerstand gegen diese Umweltzerstörer einbringen müssen. Wir, Vertrauensleute der IG Metall bei Bosch in Reutlingen, haben uns im April 2011 für den schnellen Ausstieg aus der Atomkraft ausgesprochen, ebenso der IG Metall-Gewerkschaftstag. Sollten wir nicht beraten, welche Taten nun den Worten folgen sollen, um die Erde für uns und unsere Kinder bewohnbar zu erhalten?

Es grüßt
Tobias Draxler



Als der Super-GAU in Tschernobyl passierte, war ich ein Jahr alt; ich habe keine Erinnerung daran. An den 11. September 2001 erinnere ich mich, ich hörte im Radio die Berichterstattung. Langsam sickerte die Tragweite der Ereignisse in das Bewusstsein der Bevölkerung. Unser Schulrektor weinte bei seiner Ansprache. Nie war ich so traurig wie bei der Katastrophe in Japan. Vielleicht, weil ich zum ersten mal so viele Videos aus der Perspektive der Betroffenen sehe. Vielleicht, weil ich älter werde. Vielleicht, weil sich die nukleare Katastrophe so unendlich langsam entfaltet, die News häppchenweise an die Oberfläche treten. Vielleicht, weil ich mich unendlich machtlos fühle. Man kann nichts tun, außer darauf zu hoffen, dass das Spenden und Beten hilft.

Zeichnung und Text: Matthias Gieselmann www.mazed.de



Jeder Erfolg hat seine Geschichte

Gewerkschaftlicher Vertrauensmann/Gewerkschaftliche Vertrauensfrau

Wir bieten:

- Mit einer aktiven, bunten Truppe für eine gute Sache streiten
- Gemeinsam arbeiten und auch immer mal wieder feiern
- Bezahlte Weiterbildungen und Schulungen durch erfahrene ReferentInnen
- Gute Information über betriebliche und gewerkschaftliche Themen
- An der Entstehung von Entscheidungen (z.B. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge) beteiligt sein

Wir erwarten:

- Teilnahme an den etwa zehn Vertrauenskörper (VK)-Sitzungen (ehrenamtlich, unbezahlt)
- Engagement für unsere Ziele auch in der Freizeit
- Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen und Aktionen

Anforderungen:

- Spaß an gewerkschaftlichem Engagement
- Engagement für die Kolleginnen und Kollegen des Bereichs und des Betriebes
- Mitmachen bei Aktionen, Tarifrunden und Veranstaltungen (auch in der Freizeit)
- Bereitschaft zur Einarbeitung in gewerkschaftliche, betriebliche und politische Themen
- Freude an der Zusammenarbeit von IG Metall und Betriebsrat
- Beteiligung bei Meinungsbildungsprozessen in der IG Metall und im Betrieb
- Interesse haben an der Erweiterung des eigenen Horizonts
- Wenn's ernst wird, auch mal Konflikte eingehen
- Einsatz für eine gute Mitgliederentwicklung der IG Metall im Betrieb
- Satzungsgemäßer Gewerkschaftsbeitrag (1% vom Bruttoeinkommen)

Für was stehen unsere Vertrauensleute:

- Für Mut, Stärke, Kompetenz, Solidarität, Vielfalt, Kreativität
- Für die selbstbewusste Mitgestaltung des Standorts und der Interessen der Beschäftigten
- Wir sind AnsprechpartnerInnen für wichtige Themen im Bereich
- Wir helfen beim Informationsfluss zwischen Betriebsrat und Beschäftigten

Melde dich bis 05.02.2012 unter Tel: 39805, 2538 oder schreib an
Thorsten.Dietter@de.bosch.com oder Buelent.Bengi@de.bosch.com



Frauenetzwerk - Stabübergabe bei women@bosch

Jutta Grünler, Produkt- und Kundenbetreuerin bei RtP2/PJ-KF3 (Projekt Keramikfabrik), hat zum 19.11.2011 den women@bosch-Stab an Jeanine Wegner, Projektleiterin bei AE/EST3, weitergegeben.

Nach drei sehr bewegten Jahren, die mit dem Motto "Zukunft trotz Krise" begannen, übergibt Frau Grünler ein hoch aktives Standortnetzwerk mit motiviertem Team. Es wurden viel beachtete Veranstaltungen für Frauen und Männer zu Zukunftsthemen aus dem Bereich Technik wie Elektromobilität und 'Soft Skills' wie "Gläserne Decke - Mythos oder Wirklichkeit" organisiert. Diese Veranstaltungen sowie inhaltliche Positionierungen zu aktuellen Themen lassen das Frauenetzwerk weiter wachsen. Die kürzlich stattgefundenen Klausurtagungen haben gezeigt, dass women@bosch Reutlingen mit unvermindertem Schwung und mit verstärktem Kernteam unter neuer Führung ins Jahr 2012 gehen wird.

Außerdem wird zum Jahresende der bisherige Schirmherr von women@bosch, Christoph Kübel (AE/P), als Nachfolger von G13 Herr Malchow in die Geschäftsführung wechseln und Andreas Fischer als zukünftiger AE/EC die Schirmherrschaft in Reutlingen übernehmen. women@bosch Reutlingen dankt Herrn Kübel für fünf Jahre sehr persönlich engagierten Einsatzes. Er trug durch vielfältige Unterstützung zur Weiterentwicklung des Netzwerkes bei.

Projekt Belastungen am Arbeitsplatz - Zwischenbericht

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Ihr erinnert Euch vielleicht daran, dass wir bei der letzten Betriebsversammlung über ein Pilotprojekt in der RtP2/MOE berichtet haben: die Befragung aller MitarbeiterInnen zum Thema 'Psychische Gesundheit und Belastungen am Arbeitsplatz'.

Die Befragung hat stattgefunden im Juni und Juli 2011. Die komplette MOE-Belegschaft in Fertigung und Büro hatte die Möglichkeit, an der Befragung teilzunehmen. 272 Fragebögen kamen zurück, das ist eine sehr hohe Beteiligungsquote von 87 Prozent.

Erste Ergebnisse der Befragung

In der Gesamtansicht sind folgende Punkte im Ergebnis besonders hervorzuheben:

Als besonders positive Faktoren wurden genannt:

- Abwechslungsreiche Arbeit
- Geringe Angst um den Arbeitsplatz
- Gute soziale Unterstützung
- Gute Zusammenarbeit im Team

Als besonders kritische Faktoren wurden genannt:

- Leistungsverdichtung
- Zu wenig Einarbeitungszeit für neue Mitarbeiter und neue Produkte
- Zeitdruck
- Umgebungsbelastungen (Lärm, Zugluft)

Soweit die Gesamtübersicht – in einzelnen Bereichen gibt es zum Teil ganz andere Schwerpunkte. Die wirklich interessanten Punkte in jeder Unterabteilung der MOE findet man dann, wenn man das Einzelergebnis detailliert anschaut. Das haben wir getan, um die Verbesserungspotentiale dieser Büro- oder Werkstattbereiche herauszufinden.

Wie geht es weiter mit dem Projekt?

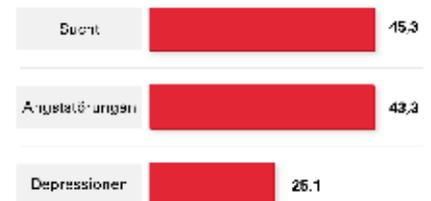
Die Detailauswertung der Befragung nach Werkstatt und Abteilung ist fertig. Jetzt stehen die einzelnen Schwerpunkte pro Bereich fest. Momentan laufen dazu die Gespräche mit den Meistern bzw. Gruppenleitern. Manche Probleme lassen sich einfach beheben, indem man es direkt tut, z.B. einen verbesserten Informationsfluss zu organisieren. Bei anderen braucht es eine Ursachenklärung und Ideenfindung.

Diese wird in den kommenden Monaten in Workshops unter Beteiligung der MitarbeiterInnen stattfinden. Sicherlich wird sich nicht alles lösen und verbessern lassen, aber wir sind sicher, dass es in jedem Bereich Verbesserungen geben wird. Wir werden weiter berichten....

Für das Projektteam: Gabriele Riekert, Michael Hell und Albert Kunze

Psychische Störungen: Arbeitsfähigkeit leidet erheblich

Hier Krankheitsrate | Kosten in so viele Arbeitstage hat...



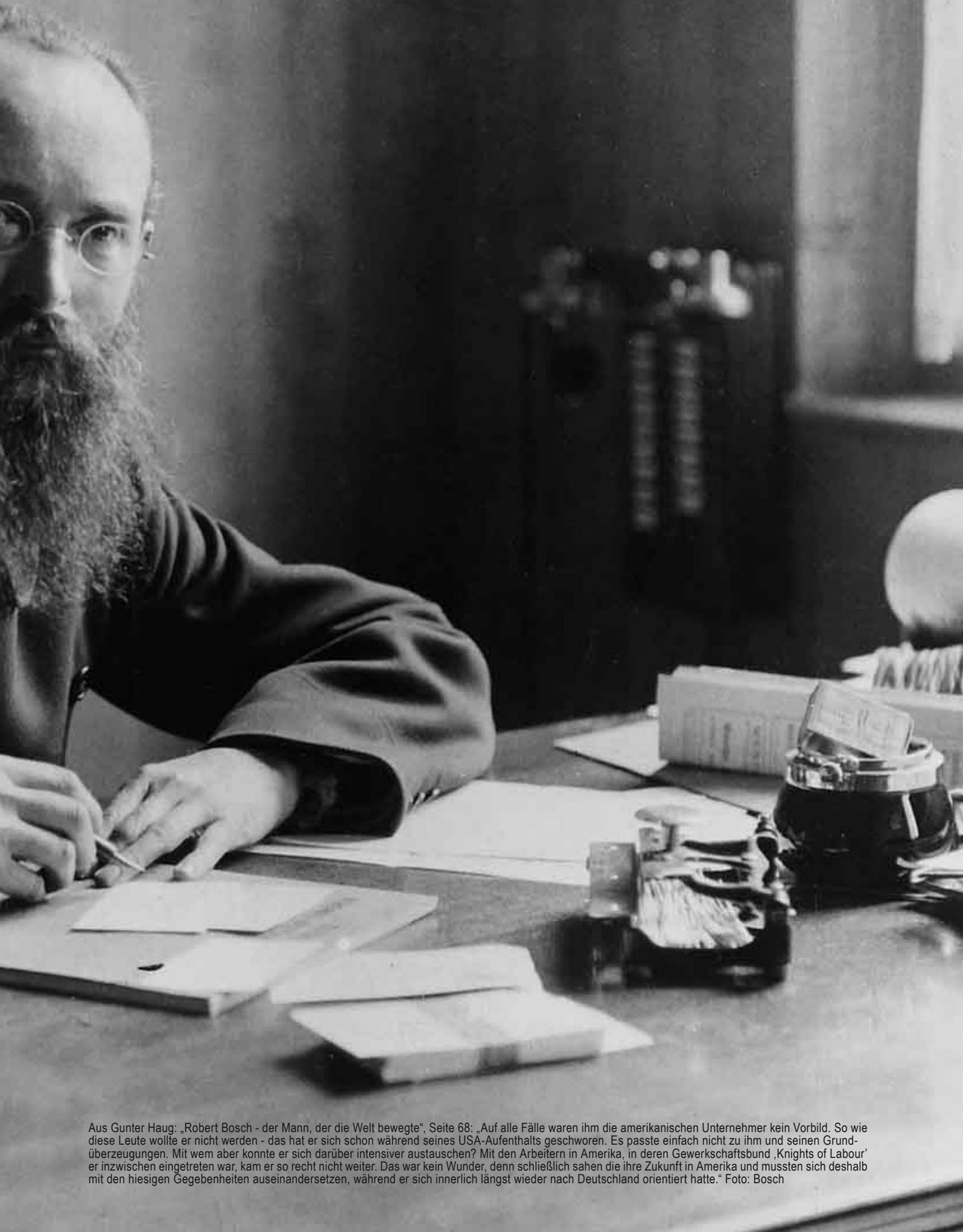
Quelle: Statistik-Bericht "Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz" (2010) der Bundesagentur für Arbeit, Berlin, 2011. Die Daten sind in der Tabelle dargestellt. Stand: Oktober 2011. Basis: 2010/2011.

Unsere Gewerkschaft

**ROBERT,
Du bist einer
von uns!**



chaft gratuliert



Aus Gunter Haug: „Robert Bosch - der Mann, der die Welt bewegte“, Seite 68: „Auf alle Fälle waren ihm die amerikanischen Unternehmer kein Vorbild. So wie diese Leute wollte er nicht werden - das hat er sich schon während seines USA-Aufenthalts geschworen. Es passte einfach nicht zu ihm und seinen Grundüberzeugungen. Mit wem aber konnte er sich darüber intensiver austauschen? Mit den Arbeitern in Amerika, in deren Gewerkschaftsbund ‚Knights of Labour‘ er inzwischen eingetreten war, kam er so recht nicht weiter. Das war kein Wunder, denn schließlich sahen die ihre Zukunft in Amerika und mussten sich deshalb mit den hiesigen Gegebenheiten auseinandersetzen, während er sich innerlich längst wieder nach Deutschland orientiert hatte.“ Foto: Bosch



Kompetenzentwicklung für Entwicklung und Produktion

Grundlagen für die Arbeitsplätze bei Elektro- und Hybridantrieben eingefordert

Die neuen Entwicklungen bei den Elektroantrieben bedingen auch neue Kompetenzen für die einzelnen Arbeitsaufgaben. Deswegen wurde in dem ehemaligen Bosch Produktionsstandort in Rommelsbach das Robert Bosch Zentrum für Leistungselektronik (rbz) gegründet. Es ist ein gemeinsames Projekt der Fachhochschule Reutlingen, der Universität Stuttgart und der Robert Bosch GmbH. Bosch fördert es mit mehreren zig Millionen pro Jahr. Am rbz wird das aktuelle Wissen an die angehenden Ingenieurinnen und Ingenieure weitergegeben.

Von den Entwicklungsleitungen (NE1 bis NE5) hier in Reutlingen haben wir jetzt eingefordert, endlich die notwendigen Kompetenzen für die Arbeitsplätze zu definieren. Dies gilt für die auch ‚Operator‘ genannten MaschinenbedienerInnen (d.h. Beschäftigte unterhalb der EG7), FacharbeiterInnen und TechnikerInnen.

Wir müssen diese Strukturen und Kompetenzen über alle Entgeltgruppen abbilden und in die Aus- und Weiterbildung integrieren. Aus unserer Sicht ist dies deshalb so wichtig, damit diese Stellen nicht nur durch IngenieurInnen besetzt werden. Auch sollte die Ausbildung aufgrund fehlenden Fachwissens und schlechter oder ungenügender Einlernhilfen, also hauptsächlich durch ein „learning-by-

doing“, nicht an Qualität und auch Geschwindigkeit verlieren.

Darüber hinaus haben wir vorgeschlagen, in der Erstausbildung unserer Azubis zusätzlich zum bisherigen Lehrplan diese wichtigen Inhalte zu vermitteln.

Buchtipp:

Jürgen Dispan und Heinz-Rudolf Meißner: Elektromobilität. Wirkungen auf regionale Wertschöpfungsketten und auf die Beschäftigung in Baden-Württemberg

Diese Broschüre berichtet über Strategien der IG Metall und zeigt Beispiele der Innovationskraft unseres Ländles auf. Welchen Einfluss die eMobilität auf die Beschäftigung unserer Region hat, wird ebenfalls erläutert. Die Broschüre ist eigentlich gedacht für Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit, aber ist aufgrund der technischen und wirtschaftspolitischen Erläuterungen interessant für viele.

Interesse? Dann melden Sie sich im Betriebsratsbüro unter Telefon 35-2308.

E-Bike-Fans, aufgepasst!

Bosch unterstützt E-Bikefahren durch unbürokratisches Ermöglichen der Akku-Aufladung. Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung haben vereinbart, dass ab sofort Beschäftigte, die mit dem E-Bike in den Betrieb fahren, den Akku am Arbeitsplatz kostenlos aufladen können. Dazu bedarf es lediglich eines Antrags und der Prüfung der Ladeeinheit durch Bosch.

Darüber hinaus wird Bosch auf den Werks-Parkplätzen Elektrozapfsäulen aufbauen, auch an den Reutlinger Standorten.





Werk Rommelsbach: Zentrum für Leistungselektronik (rbz) gegründet Neue Aufgaben für den stillgelegten Werksteil: Studierenden wird wichtiges Wissen vermittelt

Die neuen Entwicklungen bei den Elektroantrieben bedingen auch neue Kompetenzen für die einzelnen Arbeitsaufgaben. Deswegen wurde in dem ehemaligen Bosch Produktionsstandort in Rommelsbach das Robert Bosch Zentrum für Leistungselektronik (rbz) gegründet. Es ist ein gemeinsames Projekt der Fachhochschule Reutlingen, der Universität Stuttgart und der Robert Bosch GmbH. Am rbz wird das aktuelle Wissen an die angehenden Ingenieurinnen und Ingenieure weitergegeben. Diese Kooperation ist die erste und bisher einzige dieser Art in Deutschland.

Für die Einrichtung und den Betrieb des rbz werden Bosch, das Land Baden-Württemberg und die Hochschulen in den nächsten zehn Jahren insgesamt mehr als 25 Millionen Euro für neue Professuren und Infrastruktur einbringen. Standorte des Robert Bosch Zentrums für Leistungselektronik sind Reutlingen und Stuttgart.

Am rbz können Studierende in Studiengängen mit den Schwerpunkten Leistungs- und Mikroelektronik Bachelor- und Masterabschlüsse erwerben und je nach Wahl des Studiengangs in Stuttgart oder Reutlingen studieren. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Promotion. Die enge Kooperation mit der Robert Bosch GmbH ermöglicht eine industrienaher Ausbildung, die die Studierenden optimal auf die Anforderungen in der Entwicklung von Zukunftstechnologien vorbereitet.

Der Verbund Leistungselektronik umfasst insgesamt sieben Lehrstühle. Fünf Professorenstellen werden dafür neu eingerichtet, davon drei an der Hochschule Reutlingen und zwei an der Universität Stuttgart, hinzu kommen zwei bestehende Lehrstühle der Universität Stuttgart. Neben der Finanzierung von Lehrstühlen mit insgesamt rund 12 Millionen Euro in den nächsten zehn Jahren stellt Bosch die Möglichkeit zu Versuchsdurchläufen in der Halbleiterfertigung im Wert von ca. zwei Millionen Euro zur Verfügung.

Studiengänge:

Mechatronik mit Schwerpunkt Mikroelektronik

Hochschule Reutlingen
Studiendauer: 7 Semester
Abschluss: Bachelor of Engineering (B.Eng.)

Leistungs- und Mikroelektronik

Hochschule Reutlingen
Studiendauer: 4 Semester
Abschluss: Master of Science (M.Sc.)
Dieser Studiengang wurde speziell für das RBZ entwickelt.

Elektrotechnik und Informationstechnik

Universität Stuttgart
Studiendauer: 4 Semester
Abschluss: Master of Science (M.Sc.)
Der Studiengang hat einen wählbaren Schwerpunkt Mikro-, Opto- und Leistungselektronik.

Promotionsprogramm

Universität Stuttgart oder Hochschule Reutlingen
Dauer: 3 – 5 Jahre
Abschluss: Dr.-Ing.

Weitere Informationen unter:

www.tec.reutlingen-university.de/mechatronik
www.tec.reutlingen-university.de/leistungsmikroelektronik
www.uni-stuttgart.de/studieren/angebot/etechnik_msc

Perspektiven und Anwendungsbereiche der Leistungs- und Mikroelektronik:

Elektromobilität

Ob rein elektrisch angetrieben oder in der Hybrid-Variante: Jeder elektrische Antriebsmotor in einem Automobil benötigt Leistungselektronik für die Ansteuerung.

Antriebstechnik in der Industrie

Energiesparen in der industriellen Antriebstechnik: Diese technologische Herausforderung wird entscheidend zur Lösung der Energieproblematik beitragen.

Windkraft und Photovoltaik

Ob Windkraft oder Solarstrom: Immer ist der Wechselrichter eine wichtige Komponente des Gesamtsystems.

Mikroelektronik in der Medizin

Ob Geräte für den Mediziner oder Implantate im Patienten: Mikroelektronik hilft der Gesundheit des Menschen.

Unfallvermeidung durch Elektronische Fahrassistenzsysteme (FAS)

Es ist bewiesen: FAS leisten einen wichtigen Beitrag zur Unfallvermeidung.

Elektronische Kommunikationssysteme

Das Mobiltelefon als Lebensretter: Im Gebirge oder bei Notfällen hat es schon oft Menschenleben gerettet.



Schwitzen für den Sieg - das Boschteam belegte bei der Alb-Extrem zweimal in Folge Podestplätze

Radsportgruppe „Bosch Reutlingen und Freunde“

Die Radsportgruppe „Bosch Reutlingen und Freunde“ sind eine lose Gruppe von Boschlern und Nicht-Boschlern. Es gibt einzelne Fahrer, die sich auch zu einem gemeinsamen Training eher unregelmäßig treffen, aber die "Alb-Extrem-Gruppe" entstand über die Jahre und wir kennen uns zum Großteil gar nicht näher.

Begonnen hat alles damit, dass einige Fahrer aus Reutlingen 1999 voneinander und der Teilnahme an der Alb-Extrem erfuhren. Damals meldeten sich die meisten als Einzelfahrer(innen) an. Im Laufe der Zeit hatten sich einige Reutlinger Boschler einer Gruppe "Robert Bosch Feuerbach" angeschlossen. Martin Schöfthaler nahm damals das Heft in die Hand, weil er die Mindestgruppenstärke von 12 Teilnehmern alleine in Reutlingen bereits als realistisch einschätzte, sich bisher aber niemand um die Organisation einer eigenen Gruppe kümmerte.

Die Organisation der Gruppe "Bosch Reutlingen" in 2008 kam so gut an, dass sich dann immer mehr Boschler und sogar einige Feuerbacher anschlossen. Seit dieser Zeit wächst die Gruppe ständig. Letztes Jahr standen 67 Radler am Start und es waren 64 Fahrer, die es bis zum Zählende um 18:30 Uhr ins Ziel schafften. Vermutlich wird die Radsportgruppe in 2012 erneut mit einem größeren Fahrerteam antreten können.

Ich jedenfalls werde kurz vor dem zweiwöchigen Anmeldefenster meinen mittlerweile recht großen Email-Verteiler über unsere Gruppe "Bosch Reutlingen und Freunde" informieren und die Willigen für eine Gruppenanmeldung einsammeln. Wer Interesse hat, setzt sich mit mir in Verbindung und lässt sich in meinen Verteiler eintragen.

Kontakt: Martin Schöfthaler (RtP1/QMM1)
E-Mail: Martin.Schoefthaler@de.bosch.com



Reife Leistung: Zwei Wettkämpfe - zwei Pokale!



Radsportgruppe „Bosch Reutlingen und Freunde“ bei der 28. Alb-Extrem 2011

Bereits zum vierten Mal startete am Sonntag, 3. Juli 2011 eine Reutlinger Bosch-Hobbyradlergruppe beim jährlich stattfindenden Radmarathon „Alb Extrem“. Waren 2008, 2009 und 2010 noch 23, 39 bzw. 52 Fahrer/innen am Start, so umfasste die Gruppe „Bosch Reutlingen und Freunde“ in diesem Jahr bereits 67 startende Mitfahrer/innen. Immerhin 9 unserer Teilnehmer bewältigten sogar die längste der angebotenen Strecken (260 km).

Insgesamt legte die Gruppe 13450 Kilometer zurück und belegte unter 96 teilnehmenden Gruppen den hervorragenden 4. Platz in der offiziellen Wertung. Der beliebte Alb-Extrem-Radmarathon wird seit 1984 jeweils meist am letzten Sonntag im Juni von der Radsportgruppe MRSC Ottenbach perfekt organisiert. Zwei Wochen lang können sich im Februar alle Rad-Begeisterten per Internet um einen Startplatz bewerben (einzeln, als Paare oder in Gruppen organisiert). Teilnehmen dürfen letztlich aufgrund polizeilicher Auflagen allerdings „nur“ ca. 3500 Fahrer.

Regelmäßig bekommen dabei ein paar tausend Willige keine Starterlaubnis und lassen sich auf Wartelisten vormerken.

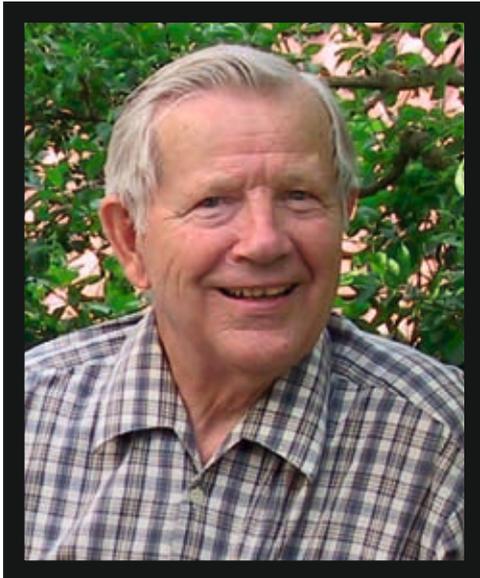
Die Streckenlänge kann unter meist drei Angeboten auch unterwegs noch bis zu den jeweiligen Abzweigungen frei gewählt werden. In diesem Jahr standen die Strecken 190 km, 210 km und 260 km zur Auswahl – jeweils durchweg anspruchsvoll-bergiges, aber auch überaus reizvolles Alb-Terrain (2800 bis 4300 Höhenmeter)!

Das Besondere dabei: Hier geht es nicht um die schnellste gefahrene Zeit. Durchkommen ist alles! Die Strecken sind allesamt gut ausgeschildert. Unterwegs werden an großen Pausenstationen allerlei Getränke, Obst, Riegel und belegte Brötchen angeboten. Gestartet wird im Morgengrauen in einem Zeitfenster zwischen 5:30 Uhr und 6:30 Uhr, die Ankunft im Ziel muss vor 18:30 Uhr liegen, falls die gefahrene Strecke noch in die Gruppenwertung eingehen soll. Als Belohnung winkt für jeden Teilnehmer ein aktuelles Alb-Extrem-Radtrikot sowie eine persönliche Urkunde. Begünstigt durch das Bosch-Doppeljubiläumsjahr gelang es dem Bosch-Gruppen-Organisator im Juni noch, Bosch-Trikots für die Mannschaft zu besorgen. Vielen herzlichen Dank an die beiden Sponsoren C/IN und AE/P dafür!! Die äußerst kühle Witterung (regenfrei, aber ganztägig sehr windig und unter 15°C) ließ zwar einige dieser Trikots unterwegs unter wärmender Windschutzkleidung verschwinden, dennoch stellten die immer wieder mal offen gezeigten Radshirts auch eine gelungene Repräsentation unseres Unternehmens dar – vom Zusammengehörigkeitsgefühl ganz zu schweigen.

Auch im Jahr 2012 wird es wieder eine offene Teilnehmergruppe „Bosch Reutlingen und Freunde“ geben (Termin: 24. Juni 2012). Anmeldungen sind im Zeitraum 1. – 17. Februar 2012 möglich unter www.albextrem.de/de/albextrem/ oder bei Martin Schöffthaler.



Die Siegergruppe mit Martin Schöffthaler (3. von links)



Werner Kiesewetter

* 15.11.1925 † 26.10.2011

Am 26. Oktober ist unser ehemaliger Betriebsratsvorsitzender und Freund Werner Kiesewetter verstorben. Werner war ab 1959 Betriebsrat bei dem Textilunternehmen Ulrich Gminder. Dieses wurde 1964 von der Robert Bosch GmbH übernommen, in dem Werner von Beginn an Betriebsrat war. Von 1967 bis 1985 war er Betriebsratsvorsitzender für die Boschwerke Reutlingen und Rommelsbach.

Werner war nicht nur ein aufrechter Kollege, der sich engagiert der Probleme der Kolleginnen und Kollegen annahm. Nein, Werner war mehr: er prägte uns, war Maßstab, gab uns Orientierung.

Er ging mit uns einen langen, kämpferischen und erfolgreichen Weg, vor allem für uns IG Metall und Boschler. Werner führte uns in eine Zeit der Umstrukturierung von der überwiegenden mechanischen Produktion hin zur Elektronik und zur Ansiedlung der Entwicklungsbereiche.

Die „Ära Werner“ heißt für mich, eine Interessenvertretung mit den Menschen zu gestalten, die den Konflikt mit der Firma nicht scheut und bei der die Belegschaft aktiviert und mobilisiert wird.

Werner ließ zu und unterstützte uns, dass die jungen Betriebsräte eine unkonventionelle, betriebsnahe Betriebsratsarbeit gestalten konnten, die man heute beteiligungsorientiert nennt.

So verweigerten wir uns der von der Firma zgedachten Rolle des Betriebsratsgremiums als Ordnungsfaktor. Wir waren und sind Gegenmacht für die Beschäftigten. Diese Frage beantworteten wir nach wie vor jeden Tag aufs Neue.

„Alles hat seine Zeit, alles!“ Während mir diese Gedanken in der Erinnerung an Werner durch den Kopf gehen, meine ich nicht irgendeine Zeit, nicht die physikalische, abstrakte Größe Zeit, die man mit Uhren messen kann. Nein, ich meine die ganz persönliche, ganz subjektive Zeit mit Werner, die ich nicht missen will.

Als Vertrauensmann und Betriebsrat zu arbeiten, den Kollegen zu helfen, hilfreich zu sein, zu streiten für eine bessere Welt und mit seiner Person für die IG Metall zu werben, stand für Werner niemals zur Diskussion. Darauf konnte sich Jeder 100 Prozent verlassen.

Dafür danken wir dir, Werner. Ich habe einen Freund verloren. Wir, deine Kolleginnen und Kollegen, werden dich sehr vermissen. Wir wünschen deiner Familie viel Kraft für die Zukunft.

Unser Werner ist tot. Wir werden ihn nicht vergessen.

Wulf Siefert

Im Namen der Belegschaft der Robert Bosch GmbH Reutlingen, für den IGM-Vertrauenskörper und Betriebsrat

Thorsten Dietter, Bülent Bengi, Daniel Müller, Wulf Siefert

IG Metall Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen

Gert Bauer, Dieter Keiper, Michael Bidmon, Ernst Blinzinger, Harald Mischke, Gerald Müller, Heidi Scholz, Heiderose Vernarlis, Petra Buck, Sandra Klemenz, Birgit Bohn und Angelika Schlotterer, Martin Renz, Dieter Votteler, Willi Toll, Mehmet Altunkas

Alfred Löckle Den Wandel mitgestalten

Im Interview mit in&DIREKT äußert sich Alfred Löckle, der Vorsitzende des Gesamt- und Konzernbetriebsrats (GBR, KBR) über die solidarische Verteilung von Lasten in der Krise, die Beteiligung der Beschäftigten am Aufschwung und die Förderung demokratischer Verhältnisse in den ausländischen Standorten von Bosch.

in&DIREKT: Alfred, Du bist 1953 in Ludwigsburg-Eglosheim geboren. Dann hast Du ab 1973 bei BOSCH in Schwieberdingen eine Lehre gemacht und dort 23 Jahre gearbeitet. Seit 1996 bist Du beim GBR auf der Schillerhöhe tätig. Dein bisheriges Leben hast Du also im Großraum Stuttgart verbracht – was bedeutet für Dich Heimat?

Alfred Löckle: Heimat - das ist kein leichter Begriff. Für mich ist Heimat nicht nur ein geografischer Ort, sondern hat auch etwas mit einem Grundbedürfnis nach emotionaler, sozialer, familiärer und auch beruflicher Verwurzelung zu tun. Mit zunehmender Lebenserfahrung empfinde ich mich als mehr und mehr Heimat verbunden.

Du bist verheiratet und ihr habt zwei Söhne und inzwischen auch Enkel. Wie hat bei Dir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geklappt?

Als unsere Kinder klein waren, hatte ich in Schwieberdingen eine wunderschöne Arbeit als Industriemechaniker in der Entwicklung mit regelmäßigen Arbeitszeiten. Schon in der Mittagspause hab ich mir überlegt, was ich nachmittags mit den Kindern mache und habe mich intensiv um sie gekümmert. Als sie dann erwachsen waren, habe ich in den GBR auf der Schillerhöhe gewechselt. Seither überlege ich daheim, was am nächsten Tag bei der Arbeit ansteht und bin auch viel unterwegs. Das war in dieser Reihenfolge stimmig und ich bin sehr zufrieden mit meiner anspruchsvollen und interessanten Tätigkeit. Umgekehrt wäre es viel schwieriger gewesen.

Du bist nicht nur GBR-Vorsitzender, sondern stehst auch dem Konzernbetriebsrat sowie dem Europa Committee vor und bist stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Bedeuten all diese Ämter nicht eine Überlastung für Dich?

So empfinde ich es nicht. Die jeweiligen Funktionen bieten viele Synergien (Synergie bedeutet das Zusammenwirken von Kräften im Sinne eines daraus resultierenden gemeinsamen Nutzens, Anm. d. Red.). Die gemeinsame Aufgabe all dieser Ämter ist die Verarbeitung der Infofülle über die Situation des Gesamtunternehmens. Deshalb macht es in meinen Augen Sinn, diese Funktionen zu verbinden. Man profitiert von den verschiedenen Informationsquellen aus vielen Bereichen des Konzerns. Denn dabei gelingt es noch besser, das veraltete Standortdenken durch das Herausheben der gemeinsamen Interessen aller Bosch-Beschäftigten zu ersetzen.

Siehst Du nicht die Gefahr der Ämterhäufung und Machtkonzentration, wenn all diese Ämter in einer Hand vereinigt sind?

Dieses Problem sehe ich schon. Aus diesem Bewusstsein heraus ist es wichtig, dass die Kontrollmechanismen funktionieren. Das heißt konkret: die Betriebsräte der Standorte breit beteiligen, offen und vorbehaltlos über unsere Arbeit berichten und Rechenschaft abgeben. Letztendlich entscheiden dann die demokratisch legitimierten Gremien. In meine Ämter bin ich ja nach und nach gewählt worden, so dass ich den Rückschluss daraus ziehe, dass es so passt.

Wie schätzt Du die Rolle des Reutlinger Standorts innerhalb der Bosch-Gruppe ein?

Reutlingen hat aus unserer Sicht neben anderen Standorten wie Feuerbach, Bühl und Leinfelden-Echterdingen eine zentrale Bedeutung für die Zukunft von Bosch. Es ist der Standort mit der ganzen Bandbreite an Beschäftigtengruppen, mit einer Riesenentwicklung und –fertigung. Das bedeutet natürlich auch,



dass die Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit viel komplizierter ist als bei einem reinen F+E- (Fertigung und Entwicklung, Anm. der Red.) oder Fertigungsstandort.

Was macht Deiner Meinung nach diese Bedeutung von Reutlingen aus?

Die Verzahnung von Forschung, Entwicklung und Produktion ist an keinem anderen Standort so ausgeprägt wie in Reutlingen. Es ist ein großer Standortvorteil, mit neuen Produkten schnell zur Marktreife zu kommen. Hierbei ist auch die Zusammenarbeit mit Hochschulen im Gebiet der Fertigungstechnik von unschätzbarem Vorteil.

Wie siehst Du die Zukunft des Reutlinger Standorts?

Bewegt und wechselvoll, aber auch optimistisch. Denn die Reutlinger Kompetenz in der Steuerungs- und Regelungstechnik wird in den Hybrid- und Elektrofahrzeugen der Zukunft noch zunehmend gebraucht. Und der Anteil der Elektromobilität wird früher oder später stark wachsen.

Könnte Reutlingen auch eine Rolle für die Weiterentwicklung der Photovoltaik bei Bosch spielen?

Na, ihr habt doch vorhin selber von der Gefahr der ‚Ämterhäufung‘ gesprochen. Bosch kann ja nicht alle Neuerungen nach Reutlingen geben, sondern muss sie gerechterweise auf verschiedene Standorte verteilen.

„Die Reutlinger Kompetenz wird zunehmend gebraucht.“

Du bist seit 2006 Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Wie hat sich die Arbeit des GBR seither entwickelt?

Wir haben deutliche Fortschritte bei der Entwicklung gemeinsamer, Standort übergreifender Ziele gemacht. So haben wir verhindert, dass Standort gegen Standort ausgespielt

Alfred Löckle

Den Wandel mitgestalten

Alfred Löckle

ist seit 2006 Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats der Robert Bosch GmbH sowie Mitglied des Aufsichtsrats. Seit 2007 ist er auch Vorsitzender des Europa-Committees der Bosch Gruppe.

Alfred Löckle, Geburtsjahrgang 1953, ist verheiratet, hat zwei erwachsene Söhne und ein Enkelkind. Nach Abitur und Wehrdienst trat er am Entwicklungsstandort Schwieberdingen der Bosch Gruppe eine Lehre als Mechaniker an und wurde dort 1981 erstmals in den Betriebsrat gewählt. Von 1994 bis 1996 hat er eine berufsbegleitende Weiterbildung zum technischen Fachwirt absolviert.

In der IG Metall bekleidet er mehrere ehrenamtliche Funktionen wie Mitglied der Ortsverwaltung Stuttgart und Mitglied der Tarifverhandlungskommission im Tarifbezirk Baden-Württemberg.

Berufliche Stationen:

1973 Mechanikerlehre am Standort Schwieberdingen

1976 Mechaniker im Entwicklungsmusterbau

1981 Mitglied des Betriebsrats Schwieberdingen

1988 Für die Betriebsratsarbeit freigestellt

1996 Geschäftsführer des Gesamt- und Konzernbetriebsrats

1998 Geschäftsführer des Gesamt-, Konzernbetriebsrats und Europa-Committees

2006 Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrats sowie

stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

2007 Vorsitzender des Europa-Committees

wird, dass es also eine Durchlöcherung wie beim Schweizer Käse gibt. Und seit 2007 haben wir verschiedene Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen hinbekommen. Meine Zeit als GBR-Vorsitzender war hauptsächlich geprägt von der tiefsten und härtesten Krise der Nachkriegszeit. Es hat sich dabei als richtig erwiesen, mit allen Beschäftigten durch die Krise zu. Wir haben eine faire Verteilung und ein solidarisches Schultern der Lasten auf alle Beschäftigtengruppen geschafft, von der untersten Entgeltgruppe bis zu Herrn Fehrenbach. So haben wir die Krise ohne katastrophale Personalabbaumaßnahmen überstanden und konnten mit der gesamten Belegschaft danach wieder durchstarten. Dabei konnten wir übrigens auch den Mitgliederstand der IG Metall halten.

Wir haben uns vorgenommen, dass die Beschäftigten auch vom Aufschwung profitieren und an den Gewinnzuwächsen beteiligt werden. Für die weitere Zukunft stehen große Herausforderungen an: das Tempo der Globalisierung, die Gewichtsverlagerungen von Europa und Nordamerika nach Asien, der technologische Wandel in Richtung neuer Mobilitätskonzepte, die Energiewende. Es ist unser vorrangiges Ziel, dies mit den heutigen Beschäftigten zu schaffen, was aber leider nicht selbstverständlich ist.

Drücken sich diese Schwerpunktsverlagerungen schon bei der Zusammensetzung der Beschäftigten aus?

Ja, denn hier handelt es sich um Strukturänderungen. So sind bei gleichen Beschäftigtenzahlen in Deutschland von etwa 112.000 zwischen 2007 und 2010 3.000 in der Solarbranche von Bosch hinzugekommen, die an anderer Stelle wegfielen. Ähnlich ist es mit der Tendenz zu höher qualifizierten Beschäftigten.

In der 125jährigen Geschichte von Bosch war nichts so beständig wie der Wandel. Unsere Arbeitnehmervertretungen müssen diesen Wandel mit gestalten und dabei die Beschäftigten mitnehmen. Auch müssen wir darauf achten, dass die Schwerpunktsverlagerungen Richtung Asien nicht übertrieben werden.

Apropos Schwerpunktsverlagerungen. Wie steht Deutschland und Europa in der Bosch-Welt da?

Selbstverständlich sind Deutschland und Europa ein sehr wichtiger Markt. Meiner Meinung nach muss sich die europäische Vereinigung politisch weiterentwickeln. Wir dürfen nicht vergessen, welche riesigen Potentiale und Marktchancen in den angrenzenden Regionen stecken, so wie in Afrika. Dieser Kontinent ist bisher wirtschaftlich stark vernachlässigt worden, was sich ja auch in den Unruhen in Nordafrika äußert. Ich war vor kurzem eine Woche in Südafrika.



Das dortige Bruttoinlandsprodukt ist heute schon höher als in Indien. Europa sollte den afrikanischen Kontinent nicht China und Indien überlassen.

Wie sieht es denn mit der Umsetzung von Arbeitnehmerrechten bei Bosch und seinen Zulieferern im Ausland aus?

2004 unterschrieb Bosch eine Vereinbarung zur sozialen Verantwortung des Unternehmens im Ausland und bekennt sich damit ausdrücklich zu internationalen Arbeitnehmerrechten. Auf Grundlage dieser Vereinbarung ist es vielfach gelungen, die Bildung von Arbeitnehmervertretungen zu unterstützen. 2005 haben wir begonnen, mit dem ersten Welttreffen der Bosch-Arbeitnehmervertretungen ein weltweites Netz zu spannen. Inzwischen ist dieses Netz dichter geworden und so erwarten wir zum 3. Welttreffen 2012 noch mehr Delegierte.

„In der Boschgeschichte war nichts beständiger als der Wandel.“

Welche Probleme gibt es denn weltweit bei der Gründung von Arbeitnehmervertretungen?

Bosch hat sich klar dazu bekannt, mit Gewerkschaften überall zusammenarbeiten zu wollen. Doch es gibt in den jeweiligen Ländern verschiedene Hürden, wie zum Beispiel rechtliche Probleme wie in Malaysia oder Pseudo-Gewerkschaften wie in Mexiko, die teilweise mit kriminellen Methoden arbeiten. Eines unserer Kooperationspartner in Mexiko mit dem Ziel, die Gewerkschaftsvertretungen zu demokratisieren und rechtsstaatlich zu organisieren, wurde zum Beispiel auf offener Straße erschossen.

Welche Rolle spielen bei Bosch in Deutschland prekäre Beschäftigungsverhältnisse?

„Gewerkschaftliche Organisation führt zu besseren Tarifen.“

Im Verhältnis zu anderen Firmen wie BMW, wo es cirka 20 % Leiharbeit gibt, ist die Quote bei Bosch in Deutschland mit etwa 1,2 % und im Ausland mit etwa 5 % relativ gering. Außerdem ist die Leiharbeit hauptsächlich auf zwei ostdeutsche Standorte konzentriert: Eisenach und dem Solarstandort Wettringen. Es ist uns gelungen, die Bedingungen, vor allem in Eisenach, derart zu verbessern, dass es einen großen Zulauf in die IG Metall gab. Dies strahlt auch auf andere Betriebe der Region aus, so dass der Druck für Besserstellung der Leiharbeit und einen Flächentarifvertrag wächst. Auch in Wettringen gibt es inzwischen eine positive Bewegung in diese Richtung.

Wie steht es mit dem Niedriglohnsektor bei Bosch? Immer wieder ist in diesem Zusammenhang vom Bosch-Callcenter in Magdeburg zu hören.

Ja, in Magdeburg gibt es relativ niedrige Entgelte, die leider branchenüblich sind. In den Callcentern sind recht viele alleinerziehende Mütter in Teilzeit beschäftigt und so gibt es immer wieder das Problem, durch die Arbeit genug Geld zum Leben zu verdienen. Manche erhalten aufstockende Unterstützung vom Staat. Es ist der IG Metall jedoch gelungen, in Magdeburg eine gute Organisation hinzubekommen und diese schreitet voran. Mit einem guten Organisationsgrad wächst die Hoffnung auf bessere Tarifverhandlungen in der Zukunft.

Wo sind angesichts des 125. Jubiläumsjahrs für Dich bei Bosch Licht und Schatten?

Das ist eine schwierige Frage, denn so schwarz und weiß ist die Realität meistens nicht. So wurde Robert Bosch immer als sehr sozialer Unternehmer dargestellt. Aber in einem Interview zu seinem 80. Geburtstag sagte er selber, dass in seiner Firma keine sozialen Wohltaten verteilt würden. Er führte zum Beispiel den 8 Stundentag aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und der Gesunderhaltung ein. Doch davon profitierten auch die Bosch-Arbeiter, die auch meist mehr Geld

verdienten als in den anderen Firmen. Doch beispielsweise 1913 kam es zu einem großen Streik, bei dem Robert Bosch knallhart vorging, die Belegschaft aussperrte und anschließend nur die ihm genehmen Mitarbeiter wieder einstellte. Damals war aber auch der Deutsche Metallarbeiterverband, die Vorgängergewerkschaft der IG Metall, sehr zerstritten und mit einer starken und radikalen kommunistischen Fraktion versehen.

Wie entwickelte sich dann die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen bei Bosch weiter?

Die Aussagen des 1942 verstorbenen Robert Boschs von dem Willen, mit den Gewerkschaften als gleichberechtigten Verhandlungspartnern zusammenzuarbeiten und der Belegschaft Mitbestimmungsrechte einzuräumen, verwirklichten sich dann nach dem 2. Weltkrieg. Seither haben sich mit dem Aufbau einer starken IG Metall und der anderen DGB-Gewerkschaften gute Tarifverträge entwickelt. Ihr Druck auf die Politik hat zu guten



gesetzlichen Bestimmungen wie das Betriebsverfassungsgesetz geführt. Aber wir müssen daran arbeiten, die Arbeitnehmerrechte auch heute noch weiterzuentwickeln.

Und wie siehst Du die Zukunft bei Bosch?

Technologisch gesehen sieht die Zukunft gut aus, doch die Beteiligung der gesamten Belegschaft daran ist noch nicht gesichert. Es ist eine große Herausforderung, dafür zu sorgen, dass es auch unsere Zukunft als Belegschaft ist.

INTERVIEW: HOLGER WENDT, ALBERT KUNZE





LAUT UND STARK

für unbefristete
Übernahme!



Bosch-Delegation in Köln

Wir schreiben den 1. Oktober 2011. Die IG Metall hat an diesem Tag zu einem Jugendaktionstag in Köln aufgerufen. 20.000 Jugendliche aus ganz Deutschland sind diesem Aufruf gefolgt, so auch wir aus Reutlingen. Um 6 Uhr starteten wir vom Bösmannsacker. Im Bus gab es ein äußerst leckeres Lunchpaket.

Gegen 12:30 Uhr kamen wir in Köln an. Wir Reutlinger trafen uns mit anderen Metallern und Metallern aus Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen bei strahlendem Sonnenschein auf dem Heumarkt. Dort war auch der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, anwesend. Nach Begrüßung und einer kurzen Aufwärmphase ging es los mit der Choreographie ganz zum Motto ‚LAUT UND STARK‘.

Mit unseren bedruckten Fan-Clappern zeigten wir der Welt „Übernahme – Unbefristet“. Ebenso schrien wir unsere Forderungen in den Himmel, ebenfalls nach unserem Motto. Den Abschluss der gelungenen Aktion auf dem Heumarkt begleiteten Feuerspucker - wir waren sofort Feuer und Flamme.

Köln staunte nicht schlecht, als wir gegen 13 Uhr in einem super gut gelaunten Demonstrationzug vom Heumarkt zum Neumarkt liefen. Dort fand die unglaubliche Abschlusskundgebung des Aktionstages ‚LAUT UND STARK‘ statt. Dort trafen wir auch auf die Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Teilen der Republik.

Auf dem Neumarkt erwartete uns ein geniales Programm: Der Freestyle-Rapper Tobias Borke führte durchs Programm und heizte - zusammen mit seinem Beatboxer Pheel - der Masse ordentlich ein. Wer nicht weiß, was ‚Beatboxing‘ ist, muss sich nicht schämen. Der Beatboxer imitiert mit Mund, Nase und Rachen Rhythmen und andere Klänge. Diese Gesangstechnik ist hauptsächlich in der Hip Hop-Szene bekannt.

Dann kam unter großem Beifall der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzell, auf die Bühne. Er unterstützte in seiner Rede die Forderungen der jungen Generation und stellte die gleichnamige Charta der IG Metall vor. Ihm folgte Eric Leiderer, IG Metall Bundesjugendsekretär, und läutete eine neue Runde im Kampf für Zukunft und Perspektiven für die junge Generation ein. "In ganz Europa erhebt sich die Jugend gegen Perspektivlosigkeit - in Dortmund, in Rom, in Athen, in Wien. Und die IG Metall und ihre Jugend ist mittendrin. Und wir mischen ganz vorne mit. Und wir werden immer stärker und lauter", feuerte Leiderer die Menge an.

Mit einem Boxhandschuh symbolisierte er den gemeinsamen Kampf der Jugend für die unbefristete Übernahme und gegen prekäre Beschäftigung. Als Antwort streckten sich ihm tausende gelber Boxhandschuhe aus dem Publikum entgegen, beschriftet mit den Forderungen der jungen Generation.

Im Anschluss an die Veranstaltung auf dem Neumarkt setzte sich die Menge in einem Demonstrationzug Richtung Lanxess-Arena in Bewegung. Die Stimmung war phänomenal. Dort fand dann die große Abschlussparty zum Aktionstag statt. Am Musikprogramm nahmen teil: Culcha Candela, Jennifer Rostock, Revolverheld, Mono und Nikitama. Durchs Programm führte Caroline Kebekus. Gegen 22:30 Uhr traten wir dann von Köln aus die Heimreise an.

Unser Fazit: Der absolut beste Jugendaktionstag - eine organisatorische Meisterleistung! Wir haben gezeigt, dass wir eine große politische Kraft entfalten können. Das hat uns Mut gemacht, für die Verbesserung der Lage der Jugend zu streiten. Alle, die dabei waren, hatten sehr viel Spaß. Wir sind das nächste Mal wieder mit dabei!

Nadja Mutschler (BER-Rt) und Jenny Müller (JAV-Rt)

aktionsTAG

**Köln
1.10.2011**
Sternmarsch
Hauptkundgebung
Großdemonstration
Protestaktionen
Abschlussfestival





Zeit zum Entspannen ist, wenn du keine Zeit dafür hast Ergänzungstarifvertrag (ETV) für Forschung und Entwicklung der IG Metall

Die Einführung des ETV in Rt wurde durch ein „Hau-Ruck-Verfahren“ zum 1. Oktober in RT vollzogen. Gemeinsam mit der Personalabteilung wollten wir den Kolleginnen und Kollegen die individuelle Wahlmöglichkeit bis zum 1. Januar 2012 einräumen, sind aber durch die Schillerhöhe zurückgepfiffen worden. Jetzt ist der Vertrag gültig und es gibt noch einige offene Punkte zu klären.

Auch die Frage, ob ein Werkleiter bestimmen kann, wer einen ETV bekommt und wer nicht! Dieses ist so in den Verträgen (ETV) nicht vorgesehen.

Die Geschäftsführung hat festgelegt, dass der ETV für den gesamten Standort gilt und dann sollte man sie auch von ihren Mitarbeitern. Eine Willkür darf hier nicht entstehen. Damit die Rechtsgrundlage gewahrt bleibt wird sich der BER dafür einsetzen, dass Tarifverträge (der IG-Metall) für die Mitglieder auch umgesetzt werden. Denn Tarifverträge sind eine rechtliche Grundlage, deren Einhaltung gesetzlich vorgeschrieben ist! IG-Metall Mitglieder sind hier keine Bittsteller sondern sie haben das Recht auf einen ETV.

Wir von der IG-Metall sind überzeugt, dass der „neue ETV“ ein sehr gelungener Tarifvertrag ist, der für alle Beschäftigten die Möglichkeit bietet, die Arbeitszeit individuell an ihre Lebensplanung anzupassen und so Zeit für ihre persönlichen Projekte, einen früheren Eintritt in den Ruhestand oder auch einfach für eine Notlage anzusparen. Die bestehenden ETV-Verträge sind auf den neuen ETV umgestellt. Die wesentliche Verbesserung der „alten“ starren Regelung zwischen Aufteilung von Stunden aufs Langzeitkonto und Auszahlung, gegen einen individuelle zu ändernden Vertrag, haben viele Kollegen genutzt.

Wichtig: Der ETV bietet viele Chancen, aber auch Risiken. Für die Kollegen, die sich unter Zeitdruck entscheiden mussten und die sich überlegt haben doch noch Veränderungen vornehmen zu wollen, konnten wir mit der HRL noch eine Änderungsmöglichkeit im 1. Quartal 2012 vereinbaren. Wir haben Broschüren und Beratungsunterlagen erstellt und stehen allen persönlich für Fragen gerne zur Verfügung!

Für die Kollegen, die momentan einen befristeten 40-Stunden-Vertrag haben, gibt es eben-

falls die Möglichkeit, ab dem kommenden Jahr auf den neuen ETV umzusteigen oder wieder normal 35 Stunden zu arbeiten. Je nach Wunsch des Kollegen/in. Alle Mitarbeiter mit unbefristeten 40-Stunden-Verträgen in Reutlingen haben auf Wunsch ebenfalls die Möglichkeit auf einen ETV umzusteigen und so auch für sich diese flexible Gestaltung von Zeitkonto und Geld in Anspruch zu nehmen.

Auch alle weiteren Interessenten können sich bei der HRL oder über ihren Vorgesetzten für einen ETV melden.

Die Meldungen sind nicht auf einen Zeitraum begrenzt. Somit kann jeder für sich in Ruhe entscheiden.

Wer Fragen und auch Anregungen hat, kann sich vertrauensvoll an den Kollegen Walter Bölk (BER) wenden.

gutBERaten sind Sie durch unsere Ansprechpersonen für den ETV der IG Metall:

Christa Hämmerle, Walter Bölk, Markus Knöll und Daniel Müller





Klare Positionierung der IG Metall: Neofaschistischen Terror konsequent verfolgen – NPD verbieten

Die IG Metall ist entsetzt und empört über die Morde und Terroranschläge der neofaschistischen Gruppierung, die sich „Nationalsozialistischer Untergrund“ nennt. Die bisher bekannt gewordenen zehn Morde und Bombenanschläge, die insbesondere gegen Ausländerinnen und Ausländer gerichtet waren, haben uns schockiert.

Wir haben tiefes Verständnis für die Sorgen insbesondere unserer türkischen Mitbürgerinnen und Mitbürger und werden uns mit aller Entschiedenheit dafür einsetzen, dass der Schutz von Leib und Leben und persönlicher Sicherheit für jeden Menschen unseres Landes gleichermaßen sichergestellt wird.

Wir erklären unsere uneingeschränkte Solidarität mit allen Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft und Staatsangehörigkeit, die Zielscheibe dieser rassistischen Anschläge sind. Wir erwarten von allen staatlichen Institutionen, dass die Gefahren rechtsextremer Gewalt endlich erkannt, aufgeklärt und konsequent verfolgt werden.

Insbesondere die Rolle von Mitarbeitern von Verfassungsschutzämtern und so genannten V-Leuten, die Ursachen von möglichen Fahndungsspannen, die Tatsache, dass die terroristischen Gewalttäter über zehn Jahre unentdeckt im Untergrund agieren konnten, müssen rückhaltlos aufgeklärt werden.

Die IG Metall verweist darauf, dass in den vergangenen 20 Jahren mehr als 130 Menschen in Deutschland durch rechtsextremistische Gewalttäter getötet wurden. Sie verweist auf die zahlreichen Gewaltakte durch neonazistische Gruppen und fordert, dass nicht nur die Zivilgesellschaft sich mit verbrecherischen Ideologien auseinandersetzen muss, sondern dass auch die staatlichen Behörden diese Verbrechen konsequent verfolgen. Insbesondere haben die vorschnellen Erklärungen, die Morde und Anschläge seien auf Konflikte unter Migranten

oder kriminelle Machenschaften von Migranten zurückzuführen, den Blick auf die wirklichen Täter verstellt und den Opfern unsägliches Leid zugefügt.

Dazu gehört auch ein Verbot der NPD und aller neonazistischen Organisationen. Bundes- und Landesregierungen sind aufgefordert, die juristischen Hürden für ein solches Verbot auszuräumen. Falsche Toleranz gegenüber neonazistischer Propaganda ist nicht hinnehmbar.

Staatliche Finanzierung neonazistischer Aktivitäten direkt durch Wahlkampfkostenerstattung und indirekt durch Bezahlung rechtsextremer V-Leute sind ein Skandal.

Die Zivilgesellschaft und alle gesellschaftlichen Institutionen sind aufgefordert, weiterhin und verstärkt die politische und moralische Auseinandersetzung mit neofaschistischen, ausländerfeindlichen und rassistischen Ideologien und ihren Propagandisten zu führen. Dabei müssen der Respekt vor der Würde und die Anerkennung der Rechte aller Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrer Nationalität oder ihrer Religion im Mittelpunkt stehen.

IG Metall-Jubilare von Bosch geehrt: Anerkennung für Treue und Unterstüt- zung

280 BoschlerInnen wurden für ihre langjährige IGM-Mitgliedschaft geehrt

Am 25. November fand die Jubilarfeier der IG Metall Reutlingen/Tübingen in der Eninger Griesberghalle statt. Hierzu waren auch 280 Kolleginnen und Kollegen von Bosch eingeladen. 255 von ihnen wurde zur 25-jährigen Mitgliedschaft gratuliert, 22 zur 40-jährigen, ein Mal zur 50-jährigen und zweien zu 60 Jahre Mitgliedschaft in der IG Metall.

Dieser Gratulation schließen wir uns gerne an. Über eine solch lange Zeit Mitglied zu sein und damit die Tarifverträge und Positionen der IG Metall zu stärken sowie Solidarität zu zeigen, ist ehrenwert.

Vielen Dank und ein herzliches Glück auf!

Die Vertrauenskörperleitung der IG Metall bei Bosch in Reutlingen.





Euro und Europa Der IGM-Chef für Reutlingen/Tübingen, Gert Bauer, über die krisenhafte Entwicklung, die Sichtweise und Standpunkte der IG Metall

Ich war letztes auf einer Betriebsversammlung in einer Messehalle in Stuttgart, an der immerhin 2300 Beschäftigte teilgenommen haben und habe dort etwas zu der Frage Euro und Eurokrise gesagt.

Begonnen habe ich mit folgendem Szenario:

Der Euro bricht zusammen, die Franzosen hätten ihre Francs wieder, die Griechen natürlich als allererste ihre Drachmen, die Italiener die Lira, die Spanier die Peseten. Und da sie ja nicht wollen, dass sie weiter mit deutschen Waren überflutet werden und dagegen keine Chance haben, würde jede Nation, jedes Land, erstmal die eigene Währung um 10 oder 15 % gegenüber der D-Mark abwerten, die wir ja dann auch wieder hätten. Das würde automatisch bedeuten, dass in diesen Ländern alle unsere Waren, die wir heute exportieren, um 10 um 15 Prozent teurer würden, egal ob Anzüge, Autos, Maschinen, Steuergeräte oder Chips. Bei einer solchen Teuerung würde dann auch entsprechend weniger verkauft und bei uns weniger gekauft werden.

Das hätte Auswirkungen auf alle Betriebe, die entsprechend im Euroland Umsatz machen, insbesondere auch auf die Metall- und Elektroindustrie. Die Schwankungen der Devisen und die Spekulation mit Devisen war einer der Gründe, warum es in den 90er Jahren zu festen Währungsrelationen gekommen ist und warum letztendlich auch der Euro als Währung eingeführt worden ist. Wir erleben heute den Kampf um den Euro in vollem Gange. Gestern hat die erste Ratingagentur angekündigt, dass sie möglicherweise dem Europäischen Krisenfonds die sehr gute Bewertung des „Triple A“ (AAA) entziehen würde. Dann tagten Anfang Dezember die Staatschefs Europas, um die Europäischen Verträge neu zu diskutieren.

Die Bundeskanzlerin, Frau Merkel, setzt auf Sparpolitik. Sie will, dass automatisch Sanktionen gegenüber Ländern in Gang gesetzt

werden, die den entsprechend vorgegebenen Kurs nicht einhalten wollen oder können. Sie setzt ganz besonders darauf, dass möglichst viele soziale Errungenschaften in den entsprechenden Euroländern abgeschafft werden. Damit macht sie sich, was ja jeder in den Medien mitbekommt, nicht außerordentlich beliebt im restlichen Europa. Sie lässt das Bild wieder auferstehen, das schon einmal geheißen hat: „Am deutschen Wesen soll die Welt genesen!“



Dem französischen Präsidenten Sarkozy geht es insbesondere darum, die französischen Banken und das dortige Banksystem zu schonen. Er fordert, dass sich ein 50 %-iger Schuldenerlass, dieser Sündenfall, wie in Griechenland geschehen, nicht noch einmal wiederholen dürfe. Nie wieder sollten Schulden gestrichen werden. Er sagt, dies würde ja Anleger und Investoren erschrecken. Aber in Wirklichkeit geht es ihm natürlich darum, dass privates Kapital, das investiert wird, am Schluss letztendlich durch Steuermittel und Staatsmittel abgesichert wird, damit es nicht verlustig geht. Er setzt eher auf die Mittel der EZB (Europäische Zentralbank in Frankfurt) und auf Eurobonds.

Was wollen wir als IG Metall?

Für uns gibt es vier elementare Schwerpunkte:

1. Wir brauchen Europa und wir brauchen den Euro, zunächst aus rein wirtschaftlichen Überlegungen: Wer weiter in dem bisherigen

Umfang exportieren will, der kann nicht hergehen und sagen: „Egal, was da passiert“, sondern der muss für den Euro eintreten. Dazu gibt es doch überhaupt keine Alternative. Denn allein in Baden-Württemberg werden über 200 000 Arbeitsplätze mit dem Export in die Eurozone gesichert.

2. Wir wollen eine nachhaltige und natürlich sozial ausgewogene Lösung. Das kann und darf aber nicht die Bestrafung von Ländern sein. Es kann auch nicht sein, dass überall die Armen zur Kasse gebeten werden, während die Reichen in der Schweiz ihre Millionen und Milliarden anlegen und verstecken. Wir brauchen eine Umverteilung oder wie es Berthold Huber, Vorsitzender der IG Metall, gesagt hat, eine Art Marshallplan für Europa. Wir brauchen Investitionen gerade in die Länder, die am wenigsten Ausfuhrüter zur Verfügung stehen haben, damit sie ihre Leistungsbilanzdefizite abbauen können und damit auf ein ausgeglichenes Maß kommen können. Das brauchen wir, auch wenn dies in Deutschland erst einmal Geld und Mittel kostet.

3. Wir brauchen ein Ende der Niedriglohnwelle in Deutschland. Es kann ja nicht wahr sein, wie es jüngst in den Medien gemeldet wurde, dass mittlerweile jeder vierte Arbeitende einen Stundenlohn von weniger als 7 € bezieht.

4. Und wir brauchen eine Finanztransaktionssteuer. Das ist eine Abgabe, welche diejenigen bezahlen müssen, die mit Finanzen, mit Aktien, oder mit Devisen handeln.

Und ich sage es in aller Deutlichkeit: Es ist unerträglich für uns, wenn wir dauernd hören: 'Wir müssen auf die Märkte hören' oder 'Wir müssen das Vertrauen der Finanzmärkte wiedergewinnen. Dann erst würde es uns gut gehen.'

Ich übersetze für uns: Wir brauchen eine Demokratie, eine Herrschaft des Volkes und nicht die Herrschaft der Finanzmärkte!

50 Jahre

Deutsch-Türkisches Anwerbeabkommen

Wir feierten am 1. Oktober 2011 den 50. Jahrestag des Deutsch-Türkischen Anwerbeabkommens. Es hat ermöglicht, dass türkischstämmige Kolleginnen und Kollegen heute hier in der Bundesrepublik Deutschland sind. Sie sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gekommen, häufig mit der Vorstellung, innerhalb von wenigen Jahren genug gespart zu haben, um dann wieder zurückkehren zu können.

Die Realität hat sich anders entwickelt und stellte diese Gesellschaft vor das Problem der Integration vieler Millionen Menschen. Viele Institutionen von Staat und Gesellschaft, die Betriebe, und dort insbesondere aber die Betriebsräte und Gewerkschaften haben einen großen Beitrag zu dieser Integration geleistet.

Dabei ist uns allen klar, dass längst nicht alle Probleme dabei gelöst sind. Dies beginnt in frühester Jugend mit Sprachdefiziten und der frühkindlichen Erziehung in den Kindertagesstätten und Kindergärten und geht hin zur Frage von Respekt in Alltag und Beruf. Aber eines gilt und galt immer für uns: In

einer Gesellschaft und in Unternehmen, die in einem solchen Maße vom Zusammenleben und Zusammenarbeiten vieler Menschen aus vielen Nationen geprägt ist, gibt es keinen Platz für rechtsradikales und ausländerfeindliches Gedankengut. Deshalb muss auch der neonazistische Sumpf trockengelegt werden. Man darf sich auch die Stationen dieser



Gert Bauer

Zuwanderung der „Gastarbeiter“ nicht allzu einfach vorstellen. Die Musterung in der Türkei erfolgte wie im antiken Sklavenmarkt. Die Zähne untersucht, der Körper abgetastet - „passend für die Arbeit in Deutschland oder nicht?“.

Gesucht waren Arbeitskräfte. Dass Menschen kamen, hat man in dieser Gesellschaft erst sehr viel später festgestellt und darauf war sie auch nicht vorbereitet. Die IG Metall hatte und hat unsere türkischen Kolleginnen und Kollegen, beziehungsweise solche mit türkischem Hintergrund mit offenen Armen begrüßt und war immer für sie da.

In meiner Zeit im Betrieb bei der Metallgießerei Richard Ammer gab es einen türkischen Vorarbeiter, der mir eines immer gesagt hat: „Ob Italiener oder Grieche, ob Jugoslawe oder Türke oder Deutscher, das ist egal, Hauptsache Mensch.“ „Italian, Yunan, Yugoslav, Türk yada Alman olmak önemli degil, önemli olan insan olmak.“

Gert Bauer

1. Bevollmächtigter der IG Metall-Verwaltungsstelle Reutlingen/Tübingen



1001 Grund, Mitglied in der IG Metall zu sein

41. von 1001 Grund: **Jochen Betz (BER-Rt)**

„Wer außer einer starken Gewerkschaft wie die IG Metall kann durch gute Tarifverträge die Interessen von uns abhängig Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten und durchsetzen und uns vor Willkür schützen?“

959 weitere Gründe folgen...

Jung & Alt
kämpfen FÜR die
unbefristete Übernahme
der Azubis bei
BOSCH in Reutlingen

Jung & Alt
kämpfer FÜR die
unbefristete Übernahme
der Azubis bei
BOSCH in Reutlingen

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(wird von der IG Metall eingetragen)



*Name
*Vorname
*Land *PLZ *Wohnort
*Straße
beschäftigt bei/PLZ/Ort

*Geburtsdatum
Tag Monat Jahr
*Geschlecht M=männlich W=weiblich
Telefon
(dienstl. privat)

*Staatsangehörigkeit
*Hausnr. E-Mail (dienstlich privat)
Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung
 Vollzeit* Teilzeit*

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. 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.

befristet beschäftigt Leiharbeiter/in/Werkvertrag
Falls Leiharbeiter/in: Wie heißt der Verleihbetrieb?

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. Diese Einzugsermächtigung 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.

ab bis
geworben durch (Name, Vorname)

Bankverbindung
*Bruttoeinkommen Beitrag *Kontoinhaber/in
*BLZ *Konto-Nr. *Bank/Zweigstelle
*Ort/Datum/Unterschrift

Mitglieds-Nummer Werber/in

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60539 Frankfurt am Main

*Pflichtfelder, bitte ausfüllen
Stand: April 2010

Weitere Informationen unter
www.igmetall.de/beitreten

42. von 1001 Grund:
Gabriele Riekert (BER-Rt)
„Weil es einfach nötig ist“



Impressum in&DIREKT

in&DIREKT erscheint vier Mal im Jahr.

Herausgeber: IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch

Verantwortlich: VK-Leitung, Thorsten Dietter, Bülent Bengi

Redaktion, Koordination, Layout: Albert Kunze, Holger Wendt, Alexandra Gregorovius-Umul

Satz, Druck, Herstellung: Druckhaus Lorch, Pfullingen

Kontakttelefon: 071 21/35-3 98 05

Fax: 071 21/35-13 90

Thorsten.Dietter@de.bosch.com,
Buelent.Bengi@de.bosch.com

