

in& **DIREKT**

Ausgabe 58
Herbst 2012

**Im Heft: Konti- und
Jahreskalender 2013**

Delle oder Krise?

**SCHOTTEN DICHT
BEI BOSCH**

Stürmische Zeit

Betriebsrat zur
Beschäftigungslage

Stabwechsel

Von Wulf an Thorsten
Dieter + Walter Bölk

MAG 2012

Tipps für das
Mitarbeitergespräch

Keramikfabrik

Verbleib in Reutlingen
gefordert

gutBERaten

- 04 Konjunktur: Delle oder Krise?
- 08 Porträt: Wulf Siefert
- 13 Walter Bölk stellt sich vor
- 14 MAG - Mitarbeitergespräch 2012
- 16 Gesundheitszirkel
- 17 Schwerbehinderterversammlung
- 18 Info des AK Migration

innenTEIL – Kalender 2013

gutBERaten

- 19 Neue Azubis/Ferienjobber-Entgelt

bereichsINFOS

- 20 sensorFAB
- 20 keramikFAB
- 22 kusterDINGEN

gutBERaten

- 23 Vorsicht bei facebook & Co.

gewerkSCHAFT

- 25 Janni Hollyoak zu RESPEKT!
- 26 Veranstaltung zu Griechenland
- 26 Christlich-Soziale in der IGM
- 27 Die IG Metall RT/TÜ zur Rente

wirtSCHAFT/gese11SCHAFT

- 28 gastBEITRAG zur Schlecker-Pleite
- 31 ZEIT zur Rolle der Gewerkschaften

arbeitsWELT

- 32 ReiseEindrücke aus Nepal

abSCHLUSS

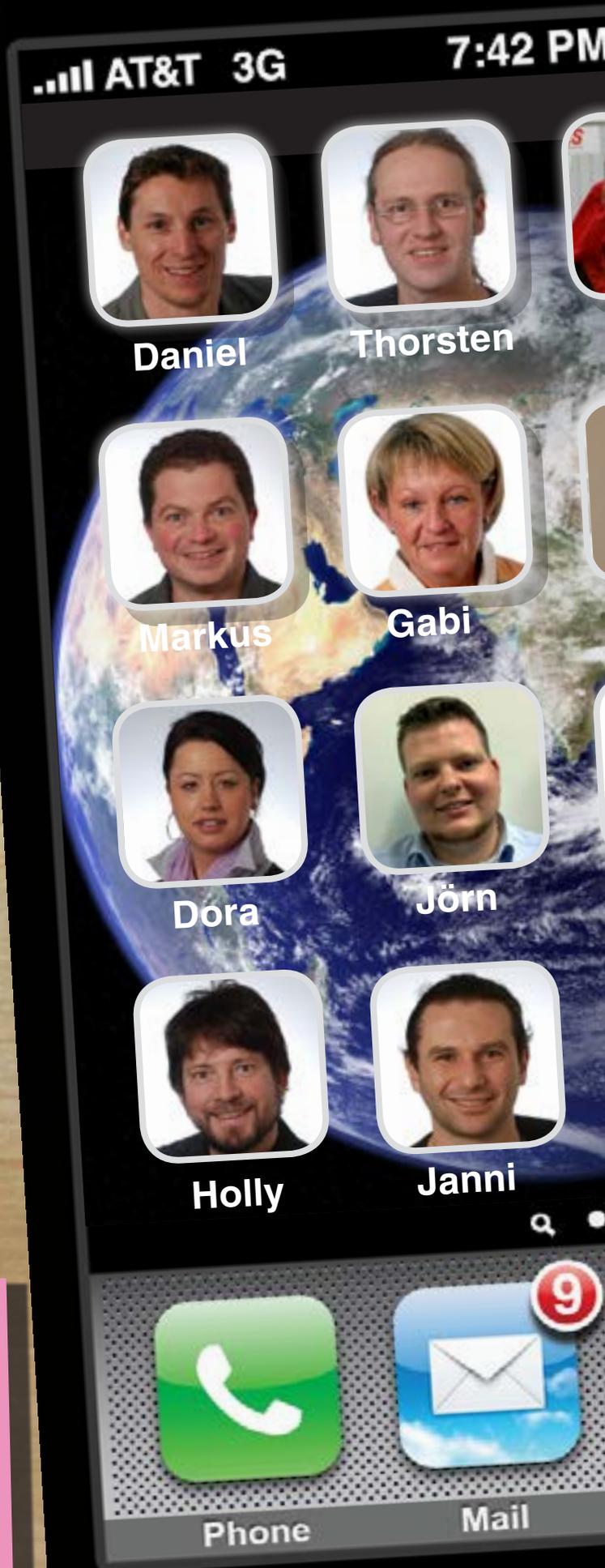
- 35 1001 Grund/Beitrittserklärung
- 36 Rente ab 67 / ZUM LEBEN. ZU WENIG

Rechts als Apps auf dem iPhone:
die AutorInnen und Porträtierten
in der Reihenfolge der einzelnen
Artikel

Das Apple iPhone, Flaggschiff der kalifornischen Hitech-Schmiede.

Apple: hippestes Image, hochpreisige Produkte, massig Profit, ausgelagerte Fertigung in weit entfernten Niedrigkostenstandorten mit fragwürdigen Arbeitsbedingungen wie bei Foxconn in China.

Wir stellen uns mittlerweile die Frage: Möchte Bosch der Firma Apple nacheifern?





Wulf



Walter



Renate



Bülent



Oliver



Senel



Vassili



Krishna



Safari



iPod

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bleibt es bei der derzeitigen Auftrags-Delle oder braut sich eine Krise zusammen? Beim Segeln durch die stürmische See der Konjunktur hat Bosch ‚die Schotten dicht gemacht‘. Auch am Standort wird gespart. Einige Maßnahmen sind verständlich, nicht aber, wenn Mittel für Zukunftsthemen gekürzt werden. Bedenkliche Parallele zur Situation in Griechenland: Wo Sparmaßnahmen die wirtschaftliche Entwicklung abwürgen, läuft etwas falsch.

„Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit“ – ein Mantra unserer Standortleitung. Gemeint meist: „Eure Entgelte sind zu hoch!“ Dabei sind Qualitätsthemen wichtiger: Investitionen in Forschung, Entwicklung und neue Maschinen, bessere Anläufe von Zukunftsprodukten, stärkere Qualifizierung, schnellere Abarbeitung von Verbesserungsvorschlägen, Sicherung des Wissenstransfers durch Übernahme unserer super ausgebildeten Azubis.

Doch die Leitung hat wieder verkündet, sie wolle keinen Azubi übernehmen. Das ist Provokation ohne strategische Dimension. Zukunftsfähig werden wir doch nicht mit einer überalterten Belegschaft. Wann wird dies endlich erkannt?

Egal, wie sich die Konjunktur entwickelt, wir müssen für alle Fälle gerüstet sein. Viele Köpfe in der IG Metall und beim Betriebsrat haben sich darüber Gedanken gemacht. Wie Zukunft und Beschäftigung gesichert werden sollen dazu Daniel Müller, unser Betriebsratsvorsitzender, und Thorsten Dietter, sein neu gewählter Stellvertreter, ab Seite 3.

Thorsten hat den stellvertretenden BER-Vorsitz von Wulf Siefert übernommen, der in die Rente gegangen ist. Ein Porträt über Wulf, diesem Urgestein der IG Metall bei Bosch in Reutlingen, findet sich ab Seite 8.

Die Freistellung von Wulf wurde durch eine Wahl im Betriebsrat auf Walter Bölk übertragen, zuletzt Meister im Testzentrum. Walter stellt sich auf Seite 13 vor. Eines seiner Ziele ist es, dabei zu helfen, die Kommunikation zwischen Betriebsrat und IG Metall mit dem Angestelltenbereich zu verbessern.

Neben der altbewährten Mischung aus Standort- und Bereichsinformationen, gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Themen gibt es ab Seite 32 einen Reisebericht aus Nepal. Darin wird ein Blick über den Tellerrand unserer Kultur geworfen auf Arbeits- und Lebensverhältnisse woanders in der Welt.

Viel Spaß bei der Lektüre!

Albert und Holly

DELLE ODER KRISE?



Daniel Müller und Thorsten Dietter über die aktuelle Lage und die Beschäftigungssituation bei Bosch in Reutlingen

Der Sommer ist vorbei und seither bahnt sich eine Abschwächung der Konjunktur an. Dem Beispiel der PSA Group, also von Peugeot und Citroen, mit ihren Problemen und Schließungen sind jetzt die meisten anderen Autohersteller gefolgt: Daimler, Ford, Opel und so weiter. Sogar Audi hat jetzt Schließtage angekündigt.

In allen Regionen der Welt stiegen die Neuzulassungen im PKW-Sektor außer in Europa. Hier machen sich Eurokrise und Sparmaßnahmen negativ bemerkbar. Gegenüber 2011 ist ein Rückgang von 6,6 % für den Zeitraum Januar bis August 2012 zu verbuchen. Positive Neuzulassungszahlen gibt es lediglich bei Hyundai (+ 10,6 %), Audi (+ 5,9 %) und Skoda (+ 1,4 %).

Der Weltabsatz im Automobilmarkt hat sich drastisch verschoben. In Asien steigerte sich der Anteil in den letzten fünf Jahren von 25 % auf 37 %. Demgegenüber fielen die Autoverkäufe in Europa um 8 Prozentpunkte auf 19 % des Weltmarkts in 2012. Dabei sind die Produktionszahlen in Europa relativ konstant geblieben. In China und Indien haben sie sich allerdings fast verdoppelt.

Insbesondere der Dieselmotorenmarkt ist zurückgegangen. Und das belastet die Bosch-Gruppe umsatzmäßig und folglich auch bei der Beschäftigung sehr. So gibt es in allen deutschen Dieselmotorenwerken von Bosch inzwischen Schließtage oder Kurzarbeit.

Auswirkungen auf Reutlingen

Auch bei uns am Standort sind Auswirkungen bei den Kundenabrufen erkennbar: Für die Mikromechanik und die Wafer-Fabrik wurden Arbeitszeitreduzierungen durch Freischichten beschlossen. In der Keramikwerkstatt, wo der Stückzahlrückgang durch den ABS-Auslauf jetzt voll zu Buche schlägt, sind ebenfalls Schließtage für die kommenden Wochen und Monate vereinbart.

In den meisten Bereichen der anderen Minifactories ist die Beschäftigung glücklicherweise noch gut bis sehr gut. So wurde in Kusterdingen sogar nochmals eine Verlängerung der Samstagarbeit beantragt, und zwar bei der DBC-Produktion, der EFS-Lenkung und der Multilinie. Für die Sensormontage im Bau Rt308 verichten sich mittlerweile die Gerüchte, dass die befristete Konti-Arbeit über den Januar 2013 hinaus verlängert werden soll.

Bosch Sensortec (BST) schafft es immer wieder, neue Aufträge an Land zu ziehen. Wer heute beispielsweise ein Smartphone-Handy von Samsung

kauft, unterstützt die Beschäftigung am Standort Reutlingen. Alle Fertigungseinrichtungen für diese Sensoren laufen in verschiedenen Minifactorys unter Hochdruck und können die fehlende Beschäftigung im Automobilbereich ein bisschen ausgleichen.

Einrichtungen sind bestellt, um mehr Teile für BST produzieren zu können. So wird dieser Produktbereich erfreulicherweise ausgebaut werden. Ob dies allerdings reichen wird, um die Auftragsrückgänge im Automobilbereich auszugleichen, kann zurzeit niemand sagen.

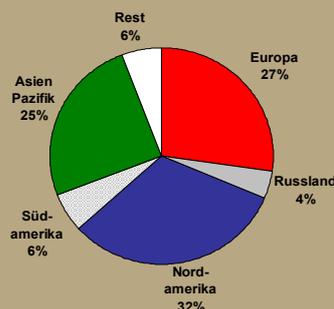
Beschäftigungsüberhang von 300 Kapazitäten??

Schon aufgrund des bisherigen Wirtschaftsplans hat uns die Standortleitung einen Beschäftigungsüberhang angegeben. Durch die konjunkturelle Delle sieht sie jetzt noch mehr MitarbeiterInnen, für die es keine Arbeit gibt. Sie hat einen Überhang von 300 Stellen für 2013 errechnet und will keinen einzigen Azubi übernehmen.

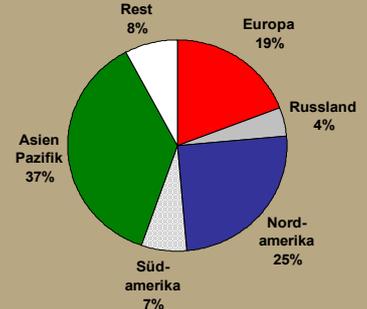
Wir stellten diese Zahlen in Frage und forderten eine Offenlegung der Berechnung. Dabei stellte sich heraus, dass bei dieser Zahl teilweise schon die Beendigung der Bezahlung der Akkordpause („Steinkühlerpause“) mit eingerechnet ist, obwohl es dazu gar kein Verhandlungsergebnis gibt. Ein Stopp der Pausenbezahlung würde rechnerisch ein Zwölftel der Arbeitsplätze im Akkord bedeuten. Schon aus diesem Grund wäre eine Beendigung der Pausenbezahlung ein großes Problem.

PKW Weltabsatz im Vergleich 2007 zu 2012

Weltabsatz 2007: 58,9 Mio. Stück



Weltabsatz 2012: 67,7 Mio. Stück



Ohne Azubi-Übernahme weniger Zukunftsfähigkeit

Wieder einmal sollen keine Azubis übernommen werden. Die Leitung zeigt sich in unseren Augen ‚beratungsresistent‘, indem sie nicht auf die guten Gründe für Azubiübernahmen reagiert. Schließlich sind alle Bereiche, die durch den Druck der IG Metallerrinnen und Metaller und deren Betriebsräte JungfacharbeiterInnen übernehmen „mussten“, froh über die jungen Fachkräfte mit ihrem Wissen und Engagement. Uns ist bislang weder ein TTL noch ein Meister bekannt, der für den Nachwuchs keine Arbeit hätte.

Die Personalabteilung hat in einem Gespräch im Oktober dieses Jahres versucht, uns davon zu überzeugen, dass im Jahr 2013 kein Bedarf an Azubis besteht. Aus deren Sicht scheinen unsere Azubis ein ‚Wegwerfprodukt‘, für das man keine Verwendung hat. Das würde ja bedeuten, dass das Leitwerk der Elektromobilität und deren Entwicklung in den kommenden Jahren keine ElektronikerInnen benötigt.

Auch für die Zukunftsfähigkeit von Sensoren und Halbleiterbauelemente wären demnach keine MikrotechnologInnen notwendig, um langfristig den hohen Standard in Reutlingen fortzuführen und die nächsten Produktgenerationen einzuläutern.

Das können wir (immer noch) nicht nachvollziehen, wie häufig man uns als Reutlinger Belegschaft und Betriebsrat auch damit konfrontiert. Die Belegschaft wird immer älter und es sollen keine jüngeren KollegInnen nachkommen. So sieht Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit nicht aus! Die Aussage der Leitung ist kein schönes Willkommensgeschenk für die 74 neuen Azubis, die jetzt im September bei Bosch in Reutlingen mit ihrem Einstieg ins Arbeitsleben begonnen haben (4 davon von ALRT). Wir haben ihnen versprochen, mit ihnen gemeinsam

zu kämpfen, dass auch für sie Perspektiven bei uns am Standort möglich werden! Auch unseren Neuen sei gesagt: Gemeinsam packen wir mit Euch dieses Thema an. Die Solidarität der Bosch-Belegschaft ist ihnen sicher!

Sparen bei der Entwicklung

Bosch will Geld in der Entwicklung sparen. Offene Stellen sind massiv gestrichen worden, die Einstellungen von Extern kommen fast zum Erliegen. Bereichsvorstand Andreas Fischer berichtete, dass mittlerweile Entwicklungsaufträge fehlen und eine Auslastung der Entwicklung in 2013 derzeit noch nicht erkennbar sei. Der Entwick-

PKW-Neuzulassungen Jan.- Aug. 2012 (in Millionen)	ggü. 2011
Russland 1,9	+14 %
Indien 1,9	+11%
Brasilien 2,4	+6,9 %
Japan 3,3	+50%
China 8,5	+9,5 %
USA 9,7	+15 %
Europa 8,6	-6,6 %

lungsbereich NE2 ist davon am stärksten betroffen. Die Alarmglocken läuten bei solchen Ankündigungen natürlich. Schließlich würden fehlende Aufträge zu Beschäftigungsproblemen führen und dann zweifelsohne zur Aufkündigung der ETV- Verträge (Ergänzungstarifvertrag für Forschung und Entwicklung) führen. Aber auch zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten bei AE und am Standort werden so in Frage gestellt. Was ist aus den Aktivitäten geworden, Entwicklungskosten zu reduzieren oder mit intelligenten Umstrukturierungen näher an den Markt zu kommen? Es scheint uns, dass man diesen Zielen nicht mit traditionellen Methoden näher kommt, sondern dass auch hier innovativere Lösungen gefragt sind.

Wettbewerbsfähigkeit hat viele Aspekte

Ruhige Herbsttage und eine schöne Weihnachtszeit werden wir wohl kaum bei Bosch haben. Die Forderungen des Bereichsvorstands stehen unverändert, konkrete Maßnahmen und Folgen wurden uns allerdings kaum mitgeteilt. Diese Angaben brauchen wir aber schon, um in ernste Verhandlungen eintreten zu können. Wie schon angekündigt, werden wir die Belegschaft in Form von Bereichsversammlungen frühzeitig mit in die Thematik einbeziehen.

Es ist auch unser großes Anliegen als Mitarbeitervertretung, dass unser Standort zukunfts- und wettbewerbsfähig ist.

Denn gute Chancen auf dem Markt bedeuten eine Sicherung oder gar Ausweitung der Arbeitsplätze. Aber klar ist doch auch, dass Wettbewerbsfähigkeit nicht alleine mit den Herstellungskosten zu tun hat, sondern vor allem mit einer guten Qualität und innovativen Produkten.

Deshalb fragen wir, wieso die Standortleitung bei ihrer Vision einer besseren Wettbewerbssituation für unseren Standort viele wichtige Fragen außer Acht lässt. Um nur einige davon zu nennen: Demografie,

Azubi-Übernahme, Fachkräftegewinnung, Senkung des Durchschnittsalters der Belegschaft, Sicherung des Wissenstransfers, Verbesserung des Vorschlagswesens, Ausbau von Beschäftigung und von Industriearbeitsplätzen.

Besonders freut es uns, dass wir als IG Metall Zuwachs bekommen in allen Beschäftigtengruppen. Bei ArbeiterInnen, Angestellten, LeiharbeiterInnen und Azubis - unsere Mitgliederzahl steigt stetig und das ist gut so. Das zeigt uns, dass unsere Grundausrichtung stimmt und dass es anerkannt wird, was wir für die Beschäftigten erreicht haben und dass wir als echt und ehrlich empfunden werden bei dem, was wir sagen und tun.

Vielen Dank dafür!

DELLE ODER KRISE?

Wie die Konjunktur auch verläuft - der Betriebsrat bereitet sich vor

Anzeichen und Tendenzen gibt es für beide Varianten der Konjunktorentwicklung. Wichtig für uns als Betriebsrat ist eine gute strategische Ausrichtung. Wir sind zurzeit aktiv, um für das jeweilige wirtschaftliche Szenario die richtigen Maßnahmen vorzubereiten.

In der IG Metall-Fraktion des Betriebsrats haben wir Aufgaben und Prioritäten definiert, über die man bei einem solchen Thema diskutieren muss. Dabei haben sich Handlungsfelder herausgeschält und folgende Fragen stellen sich uns zur Beschäftigung am Standort:

- Wie viel Unterauslastung verträgt eine Werkstatt oder Abteilung, ohne dass man Maßnahmen ergreifen muss?

- Ab wann muss man Schließtage, eine Absenkung der Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV Besch) oder gar Kurzarbeit vereinbaren?

- An welchen Maßnahmen müssen wir im Vorfeld arbeiten, um im Zweifelsfall gut vorbereitet zu sein?

Instrument Flexkonto

Ein Beispiel für diese notwendigen Vorbereitungen ist die Ausgestaltung eines wichtigen Instruments für Arbeitszeit und Beschäftigung, das Flexkonto. Schon bei der Wirtschaftskrise 2008/2009 haben Arbeitszeitkonten eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der konjunkturellen Probleme gespielt. Folgende Fragen sind dabei wichtig:

- Sollten hohe positive Zeitkonten frühzeitig abgebaut werden? Wenn ja, nach welchen Regeln und in welchem Umfang?

- Welche Möglichkeiten müssen geschaffen werden und unter welchen Bedingungen können negative Zeitkonten wieder eingearbeitet werden?

- Kann die Einarbeitung negativer Zeitkonten auf freiwilliger Basis verlaufen?

- Was ist, wenn es keine Möglichkeit vor einem Ausscheiden hierfür gibt? Gilt die Regelung der letzten Krise weiter?

Aktuell wird Kurzarbeit von der Agentur für Arbeit nur genehmigt, wenn man die betrieblichen Möglichkeiten voll ausgeschöpft hat. Also im Grunde genommen erst, wenn das Flexkonto sich am negativen Anschlag befindet. Welche Reaktion von uns ist vor diesem Hintergrund sinnvoll? Denn bei Schließtagen werden keine Schichtzulagen bezahlt, beim Kurzarbeitergeld aber schon. Deshalb überlegen wir, die negativen Zeitspannen auf dem Flexkonto zu verringern, um die

finanzielle Belastung bei Beschäftigungsproblemen zu minimieren.

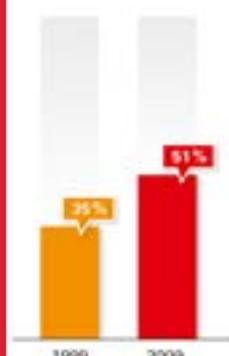
Beschäftigungsausgleich

Beim ‚Unterbeschäftigungsausgleich‘ werden MitarbeiterInnen aus Bereichen mit weniger in Bereiche mit mehr Beschäftigung ausgeliehen, um die Belastung auf mehrere Schultern zu verteilen. Wie kann dieses bewährte Instrument im konkreten Fall umgesetzt werden? In der vergangenen Krise wurden beispielsweise mit dem Ausleihen von MitarbeiterInnen in indirekte Bereiche gute Erfahrungen gemacht. So wurden FacharbeiterInnen und TechnikerInnen in die Entwicklungsabteilungen als Entwicklungsassistenten für verschiedene Projekte eingesetzt.

Wie kürzere Arbeitszeiten Massenentlassungen in der Krise verhindert haben

Gut die Hälfte mit Zeitkonto

Von allen Arbeitnehmern hatten ein Arbeitszeitkonto ...



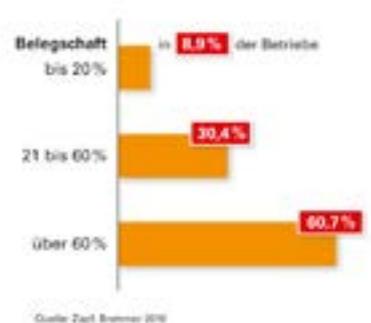
Auftragseinbrüche oft mit kürzerer Arbeitszeit kompensiert

Betriebe haben Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungssicherung genutzt oder dies geplant*, wenn sie ...



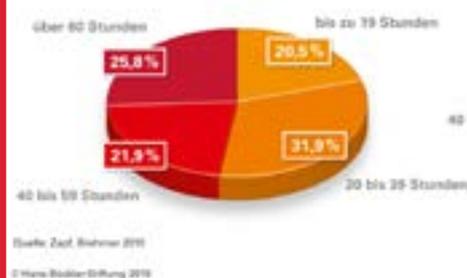
Meist geht über die Hälfte der Belegschaft früher nach Hause

In Betrieben, die Arbeitszeitkonten zur Krisenbewältigung genutzt haben, waren betroffen von der ...



Arbeitszeitkonten: Guthaben in der Krise abgebaut

In so vielen Betrieben, die Arbeitszeitkonten zur Krisenbewältigung genutzt haben, wurden die Guthaben im Durchschnitt abgebaut um ...



Zeitguthaben oft noch nicht völlig ausgeschöpft

In so vielen Betrieben, die von der Krise betroffen waren und Zeitguthaben abgebaut haben, betragen die Guthaben im dritten Quartal 2009 ...



Mix aus Tarif und Gesetz

Unsere Grundfrage lautet: Wie können wir die Beschäftigung am Standort absichern und zwar über eine möglichst lange Zeit, in der die Aufträge nicht für eine Vollausslastung ausreichen? Falls sich die konjunkturelle Delle zu einer richtigen Krise ausweitet, kommt auch ein Mix aus tariflicher und gesetzlicher Kurzarbeit in Frage.

Wie bei der Altersteilzeit hat die IG Metall auch zur Kurzarbeit einen Tarifvertrag ausgehandelt, nachdem der Gesetzgeber sich völlig zurückgezogen beziehungsweise Leistungen reduziert hat. So kann nun auf eine gesetzliche Kurzarbeitsphase eine Phase der tarifvertraglichen Kurzarbeit folgen, um anschließend wieder bei Bedarf die gesetzliche Kurzarbeit beantragen zu können.

Langzeit- und Arbeitszeitkonto

Heute schon ist es möglich, in einer TV Besch-Phase die fehlenden Stunden bei einer abgesenkten wöchentlichen Arbeitszeit aus dem Langzeitkonto (LZK) aufgezahlt zu bekommen. Das Reutlinger Arbeitszeitkonto (AZK) ist konzipiert für einen Übertrag in ein Langzeitkonto. Fragen dazu, die sich aufgrund der momentanen Situation ergeben: Unter welchen Umständen kann man Stunden in das LZK übertragen? Muss man das AZK noch präziser definieren, um die Möglichkeiten nutzen zu können? Sollen wir die Möglichkeiten schaffen, TV Besch-Zeiten aus dem AZK aufzahlen zu lassen?

Schulungen und Qualifizierung

Eine wichtige Maßnahme, um Zeiten der Unterbeschäftigung sinnvoll zu nutzen, ist die Weiterbildung und Qualifizierung der Belegschaft. Zum Einen ist dies ein sehr wichtiger Faktor zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der aber bislang an unserem Standort eher vernachlässigt wurde. Zum Anderen stellen Schulungen gerade in schwierigen Zeiten eine sehr gute anti-zyklische Maßnahme dar, um nach Ende von Krisenzeiten wieder voll durchstarten zu können. Deshalb fordern wir grundsätzlich, besonders aber in der jetzigen Situation, die Standortleitung dazu auf, Schulungskonzepte zu erstellen, Qualifizierungsgespräche durchzuführen und ent-

sprechende Maßnahmen einzuleiten. In konjunkturellen Hochphasen fehlt oft die Zeit, breit und umfassend in Tätigkeiten und Themen eingelernt und ausgebildet zu werden. In Zeiten der Unterauslastung ist dafür aber Zeit und oft auch die Maschinenkapazität vorhanden. Hier muss dringend gehandelt werden!

Ergänzungstarifvertrag

Der Ergänzungstarifvertrag für Forschung und Entwicklung (ETV), den die IG Metall unter Mitwirkung des Gesamtbetriebsrats mit Bosch abgeschlossen hat, ermöglicht die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden. Die Tarifvertragsparteien hatten vereinbart, dass die Wochenarbeitszeit in Zeiten mit weniger Arbeit zurückgeführt werden müssen. Falls die Auftragslage schwieriger wird, müssten die Umsetzungs-Modalitäten für eine eventuelle Rückführung der ETV Verträge durch 35 Stunden-Verträge ersetzt, könnten vorhandene Guthaben im LZK zum Beispiel für Aufzahlungen benutzt werden, um Entgeltverluste bei abgesenkter Arbeitszeit auszugleichen oder zu verringern. Flankierende Maßnahmen müssten verbindlich festgeschrieben werden.

Rückholung von Fremdvergaben

In den letzten Jahren wurden viele Tätigkeiten, die zuvor hausintern erledigt wurden, an externe Firmen vergeben. In Zeiten der Unterauslastung macht es Sinn, solche Aufträge, wo möglich, zurückzuholen. Die Rückführung von Fremdvergaben sollte deswegen schon jetzt auf allen Ebenen beleuchtet werden, sowohl bei AE-Bereichen, als auch im R1P1 und R1P2. Für die Erledigung solcher Arbeiten wurden schon in früheren Zeiten FacharbeiterInnen und TechnikerInnen eingesetzt.

Mit allen durch die Krise

Für uns als IGM-Fraktion des Betriebsrats ist dies keine Frage, sondern eine klare Forderung. Es kann in unseren Augen nicht sein, dass diejenigen, die in den guten Zeiten sich eingesetzt haben für das Wohlergehen des Standorts, in schlechten Zeiten vor die Tür gesetzt werden.

Ebenso wenig ist übrigens akzeptabel, dass die KollegInnen, die von Pro-

duktverlagerungen in ausländische Bosch-Werke betroffen waren und dort teilweise geholfen haben, die Fertigung hochzufahren, irgendwann ohne Arbeit da stehen.

„Mit allen durch die Krise“ heißt auch immer, dass gut beschäftigte Bereiche denen mit Auftragsproblemen zur Seite stehen und dass Mitarbeitergruppen in stärkeren Positionen die schwächeren Glieder in der Kette schützen und unterstützen. Damit sind Gruppen mit nicht voll bezahlten oder weniger sicheren Arbeitsverträgen gemeint wie diejenigen in Altersteilzeit und Teilzeit oder wie unsere Azubis oder Leasing-KollegInnen, die oft schon seit Jahren an unserer Seite arbeiten.

Standortsolidarität

„Mit allen durch die Krise“ geht immer besser gemeinsam in einer großen Solidargemeinschaft. Solch einer Gemeinschaft tritt man allerdings auch nicht erst dann bei, wenn das eigene Kind in den Brunnen gefallen und auf Hilfe angewiesen ist. Deshalb handelt die IG Metall hierzu mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall und der Boschführung einen Tarifvertrag aus, der die Formel „mit allen durch die Krise“ bei Bosch standortübergreifend regeln soll. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung dieses Tarifvertrags ist kurz vor Fertigstellung. Das wäre so eine Art „Solidargemeinschaft“ in der Boschgruppe. Interessant dabei ist auch, dass zur Finanzierung der Remanenzkosten hier alle herangezogen würden, auch leitende Angestellte bis zur Geschäftsführung – ganz nach dem Motto: „Alle geben für alle, die es nötig haben“. Hierzu wird es im Herbst/Winter eine Entscheidung geben müssen. Vertrauen und Sicherheit ist gerade in diesen Zeiten gefragt.

All diesen geschilderten Themen und Fragen widmen wir Vertrauensleute und BetriebsrätInnen uns zurzeit intensiv und beraten uns mit den Fachleuten der IG Metall. Ziel ist es, die bestmöglichen Verhandlungsergebnisse für die Belegschaft und für eine gute Zukunft unseres Standorts in Reutlingen und Kusterdingen zu ermöglichen. Da uns eure Beteiligung wichtig ist, werden Euch noch weitere Möglichkeiten eingeräumt, all diese Themen mit uns zu diskutieren.

**In diesem Sinne grüßen
Daniel Müller und Thorsten Dietter**



DIE STARKEN FÜR DIE SCHWACHEN

Der alte Fuchs hat Bosch in Reutlingen mit geprägt. Wulf Siefert geht in den Ruhestand.

43 Jahre arbeitet Wulf im Reutlinger BOSCH-Standort als Einsteller, Teamleiter und Pionier der Halbleiterei. Vom einfachen Vertrauensmann zum Betriebsrat, Vertrauenskörperleiter und stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden verlief die berufliche Laufbahn des gewieften Taktikers nicht immer geradlinig. Zwischendurch gab er seine Freistellung als Betriebsrat auf und kehrte in die Produktion zurück. VON ALBERT KUNZE

Sein Schreibtisch ist Legende. Zu Bergen türmen sich an Wulfs Arbeitsplatz beim Bosch-Betriebsrat Broschüren, Unterlagen und Klarsichtfolien. Was andere verrückt macht, lässt den leicht bucklig gewordenen Gewerkschafter völlig kalt. Auf den kleinen Papier-Himalaya auf Tischen und Regalen angesprochen, grinst er. Lachfalten formen kleine Schlitze in seinem graubärtigen Gesicht. „Wen stört's denn? Das scheinbare Chaos hat durchaus seine Ordnung und ich finde darin alles, was ich brauche.“

Und tatsächlich: Wird Wulf nach einer alten Betriebsvereinbarung bei Bosch oder einem wichtigen gewerkschaftlichen Positionspapier gefragt, hat er in kurzer Zeit das Erfragte herausgezogen. Bei Verhandlungen mit der Reutlinger Leitung ist er immer vorbereitet. Die Papiere in den verschieden farbigen Plastikhüllen dienen nicht dem

Schmuck oder der Blendung. Denn Wulf hat meist alles gelesen und mit Randnotizen des Gründlichen und Schnelldenkers versehen.

Wobei er mit seinen Unterlagen auch bluffen oder mit einer kurzen Geschichte der Verhandlung eine unerwartete Wendung geben kann. Zur Verfolgung seiner Ziele hat der alte Fuchs meist irgendeinen Trumpf in seinem Ärmel. Selbst sein langjähriger betrieblicher Verhandlungspartner Rainer Storcz, inzwischen Leiter von AE/TEF6, lobt sein großes Wissen: „Herr Siefert hat sich immer durch ein sehr gutes Gedächtnis ausgezeichnet und nichts vergessen. Man kann ihm eine gewisse Schlitzohrigkeit nachsagen, positiv gemeint. So hat er in den Anfangszeiten bei Verhandlungen oft 'Trial and Error' gespielt mit manchen seiner Aussagen, so nach dem Motto ‚Wenn ich damit durchkomme, ist's gut, sonst versuche ich es halt anders.‘“

Das größte Ass, das Wulf besitzt und großzügig ausspielt, ist sein Wissen. Manche halten ihn für ein wandelndes Lexikon. Auch Storcz hat beobachtet, wie er junge Kollegen gut in ihre Arbeit einführt und sie an seinen großen Erfahrungen teilhaben lässt. So geraten die Pausen mit ihm im Raucherraum des Betriebsrats öfters zu spannenden Geschichtsstunden. Wulf genießt das Interesse der Anwesenden und ist nie darauf bedacht, seine Kenntnisse für sich zu behalten. Außer natürlich, er braucht sie noch als Trumpf im Ärmel...

Starke helfen Schwachen

Wulf, 1947 geboren, beginnt 1969 bei BOSCH als Einsteller im Bereich elektronisches Benzineinspritzsystem. Für diese Tätigkeit war er qualifiziert durch seine Doppellehre als Mechaniker und Starkstromelektriker bei der Reutlinger Firma Wafios. In der eher mechanisch geprägten Reutlinger BOSCH-Fertigung gehört er zu einer kleinen Minderheit von 70 Elektrikern und Elektronikern. Unter der Leitung des späteren Geschäftsführers und Aufsichtsratsvorsitzenden Hermann Scholl werden damals in Reutlingen Benzineinspritzsysteme entwickelt, z.B. die D- und L-Jetronic. Als die erste Version 1970 am Markt floppt, sollen diese 70 Männer entlassen werden.

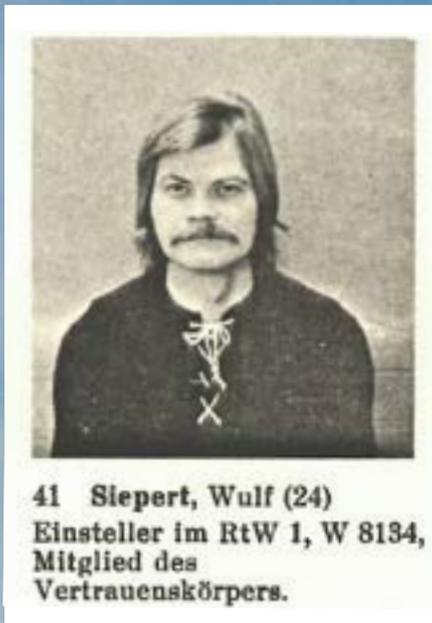
Von dieser Ungerechtigkeit und Kurzsichtigkeit ist Wulf aufs Äußerste empört. 1970 wird er bei der Vertrauenskörperwahl der IG Metall als Vertrauensmann in der Jetronic-Fertigung gewählt. Die erste größere Aktion, an der er teilnimmt, ist der Kampf gegen die geplanten Kündigungen. Die Mehrheit der in der mechanischen Fertigung Tätigen können für die Abwehr der Entlassungspläne gewonnen werden. Eine Erfahrung, die er nie vergisst, und eine Erkenntnis, die er ständig predigt:

„In Betrieben und Gesellschaft müssen die Stärkeren den Schwächeren helfen. Bei diesem Solidarprinzip ist es keineswegs gesagt, dass man immer zu den Einigen oder Anderen gehört. Ich gehörte 1970 zu den Schwächeren, die ohne Unterstützung der Mehrheit gefeuert worden wären. Außer bei der großen Wirtschaftskrise und Entlassungswelle 1974/75 konnten wir IG Metall-Vertrauensleute und -Betriebsräte es immer erreichen, dass bei BOSCH in Reutlingen kein Einziger durch eine Verlagerung oder Werkschließung seine Arbeit verloren hat. Weder die Kollegen der Scheinwerferfertigung oder der Diode, noch die Rommelsbacher oder die LTCC-Beschäftigten.“

Bei der Persönlichkeitswahl zum Betriebsrat 1972 wird er zum ersten Ersatz-Betriebsrat gewählt und rückt ein Jahr später in das Gremium nach. 1975 entfaltet er in größerem Stil sein argumentatives Geschick und organisatorisches Talent. Es gelang seinen MitstreiterInnen und ihm, mit einer dreitägigen Arbeitsniederlegung eine Prämienentlohnung mit garantiertem Mindestlohn zu

erstreiten. Als Zuständiger beim Betriebsrat für das Thema Entgelt verfolgt Wulf erfolgreich das Ziel, die Lohngruppen 2 und 3 zu beseitigen.

Ab 1974 engagiert er sich bei den Projekten ‚Humanisierung der Arbeit‘ der SPD-Regierung unter Willi Brandt. Vom (Gesamt-)Betriebsrat wird er als Vertreter für das Humanisierungsprojekt bei Bosch in Reutlingen und sieben weiteren Bosch-Projekten



benannt. Bei der Abschlusspressekonferenz 1979 kritisiert er die Bosch-Leitung, zu wenige Humanisierungsmaßnahmen umzusetzen.

Woher wir kommen, wohin wir wollen

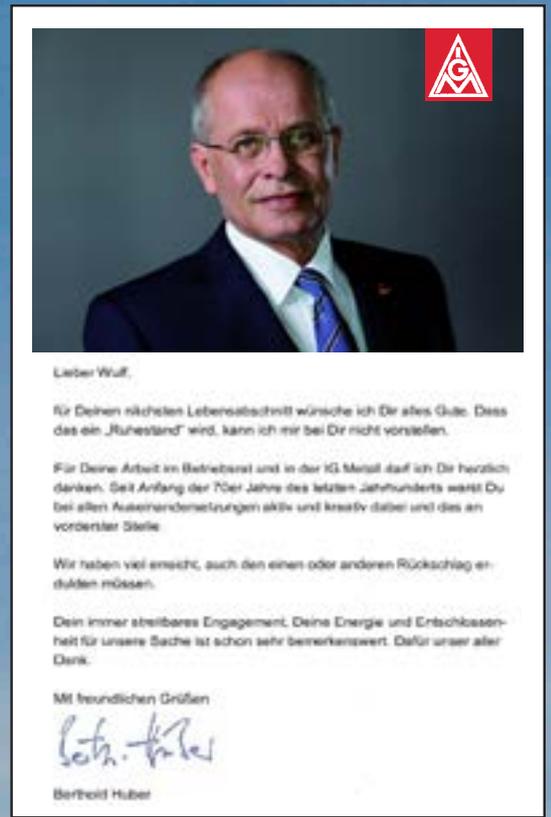
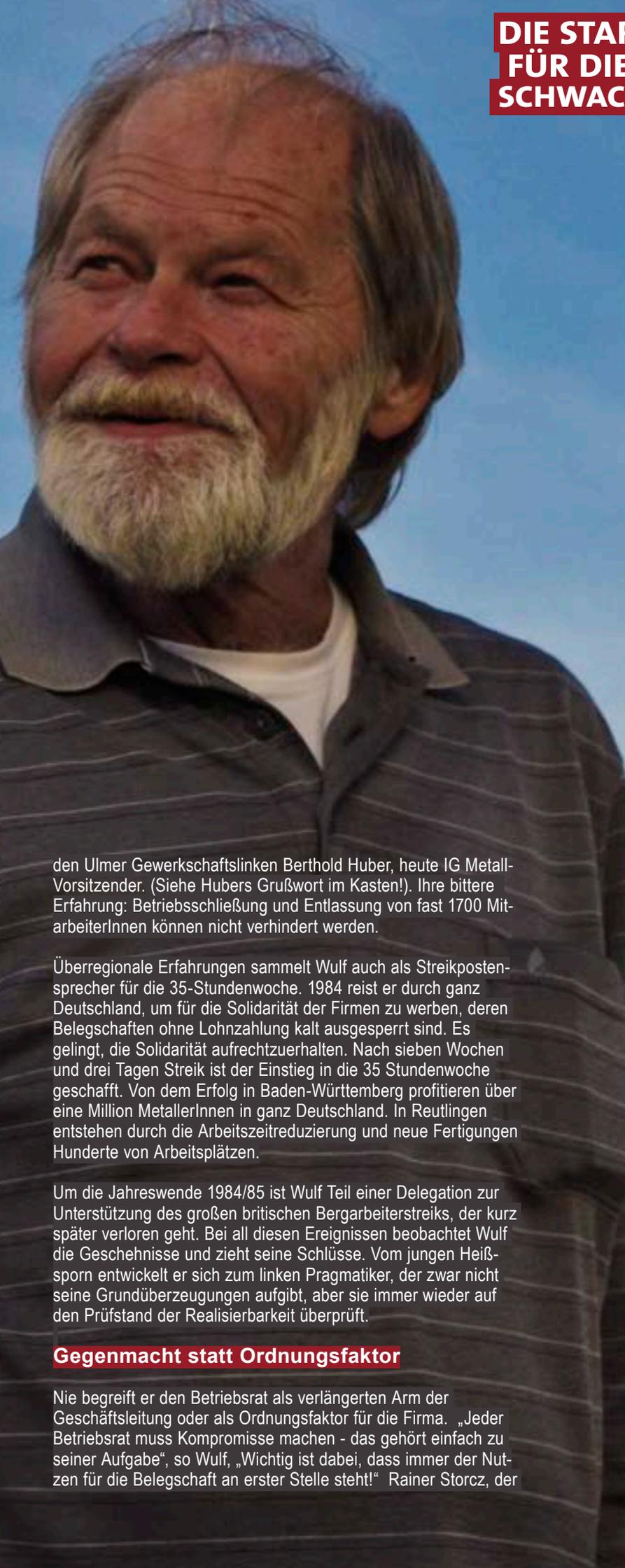
Wulf denkt immer historisch, aber eben auch strategisch, in die Zukunft gerichtet. So vertritt er trotz des Unmuts mancher Beschäftigter, dass ältere Produkte verlagert werden, um Platz für neue Fertigungen zu schaffen.

Schlüsselerfahrungen, die ihn prägen: ... wie sie als junge Leute 1964 eine leer stehende alte Villa in Reutlingen besetzen und sie zum Jugendhaus umfunktionieren. Die so erstürmte ‚Bastille‘ wird dann von der Stadtverwaltung legalisiert, oder

... wie er beim Bundesgrenzschutz, wo er seinen Wehersatzdienst ableistet, als Vertrauensmann neue Wege beschreitet oder

... wie er bei Bosch in der damals völlig neuen Halbleitertechnologie Pionierarbeit leistet.

Zu seinem scharfen Blick über den zeitlichen Tellerrand der Geschichte gesellt sich der Blick über den räumlichen Tellerrand. Doch er begnügt sich nicht mit dem Hinschauen. Immer wieder fühlt er sich zum Handeln gedrängt. So beteiligt er sich 1981 am Solidaritätsstreik gegen die Schließung der Ulmer Firma Videocolor. Bei der Besetzung des Werks trifft er



den Ulmer Gewerkschaftslinken Berthold Huber, heute IG Metall-Vorsitzender. (Siehe Hubers Grußwort im Kasten!). Ihre bittere Erfahrung: Betriebsschließung und Entlassung von fast 1700 MitarbeiterInnen können nicht verhindert werden.

Überregionale Erfahrungen sammelt Wulf auch als Streikpostensprecher für die 35-Stundenwoche. 1984 reist er durch ganz Deutschland, um für die Solidarität der Firmen zu werben, deren Belegschaften ohne Lohnzahlung kalt ausgesperrt sind. Es gelingt, die Solidarität aufrechtzuerhalten. Nach sieben Wochen und drei Tagen Streik ist der Einstieg in die 35 Stundenwoche geschafft. Von dem Erfolg in Baden-Württemberg profitieren über eine Million MetallerInnen in ganz Deutschland. In Reutlingen entstehen durch die Arbeitszeitreduzierung und neue Fertigungen Hunderte von Arbeitsplätzen.

Um die Jahreswende 1984/85 ist Wulf Teil einer Delegation zur Unterstützung des großen britischen Bergarbeiterstreiks, der kurz später verloren geht. Bei all diesen Ereignissen beobachtet Wulf die Geschehnisse und zieht seine Schlüsse. Vom jungen Heißsporn entwickelt er sich zum linken Pragmatiker, der zwar nicht seine Grundüberzeugungen aufgibt, aber sie immer wieder auf den Prüfstand der Realisierbarkeit überprüft.

Gegenmacht statt Ordnungsfaktor

Nie begreift er den Betriebsrat als verlängerten Arm der Geschäftsleitung oder als Ordnungsfaktor für die Firma. „Jeder Betriebsrat muss Kompromisse machen - das gehört einfach zu seiner Aufgabe“, so Wulf, „Wichtig ist dabei, dass immer der Nutzen für die Belegschaft an erster Stelle steht!“ Rainer Storz, der

viele Verhandlungsrunden mit Wulf gedreht hat, bestätigt: „Siepert stand hinterher zu dem, was er ausgehandelt hatte und war kein Umfaller. So wurden ihm einmal von den Dauernachtschichtlern Schläge angedroht, weil diese bei der Umstellung auf Konti Entgeltverluste hinnehmen mussten. Davon hat er sich nicht einschüchtern lassen und ist mutig vor die Leute hin gestanden.“

Der inzwischen auf die Alb Gezogene - dort entsteht mit viel Eigenleistung ein Haus für seine vierköpfige Familie – meint dazu: „Arbeitnehmervertretungen müssen immer

Gegenmacht zu den Kapitalinteressen der Unternehmen sein. Dafür brauchen sie eine starke Gewerkschaft im Rücken wie die IG Metall. Nur so kommt ein Standort voran, nicht durch das kritiklose Abnicken von Plänen der Leitung. Bosch in Reutlingen wäre sonst nicht so gewachsen und aufgeblüht“, gibt er sich überzeugt. „Selbst Hermann Scholl hat später zugegeben, dass wir mit unserem erfolgreichen Widerstand von 1970 gegen die Entlassung der 70 Elektroniker Recht hatten. Nur so konnte Bosch hier die Elektronik- und Halbleiterfertigung aufbauen.“ Wulf kämpft immer wieder für seine Überzeugungen, mitunter auch mit harten Bandagen. Im Streit über die Richtung der Betriebsratsarbeit tritt er 1985 aus Protest von seiner Freistellung zurück und geht zurück in die Fertigung. Als durch und durch politischer Mensch will er aber weiter mitmischen. Mit anderen linken Gesinnungsgenossen gründet er die Liste ‚Aktive Metaller‘. 1987 kandidiert sie neben der erstmals angetretenen CGM bei der Betriebsratswahl. Eine Beobachterin des innergewerkschaftlichen Streits erklärt die Spaltung so: „Die Linken haben sich damals beklagt über die ‚Sesselpfutzer‘ und ‚Kaffeetrinkern‘, die sich ihre Hintern im Betriebsratsbüro breit sitzen und nichts für die Leute tun!“

Karl Grüner, ein Mitstreiter Wulfs von damals, erinnert sich: „Unser Schritt mit den ‚Aktiven Metallern‘ war eine Art Notwehr, denn Kritische wurden von der damals sehr autoritären Betriebsratsspitze untergebuttert. Unser Vorbild war der vorherige BER-Vorsitzende Werner Kiesewetter, der mit den Leuten gut konnte. Wir wollten die KollegInnen mehr beteiligen statt Dinge im Geheimen auszu-kungeln. Wir waren sehr basisorientiert und saßen oft in den Pausenräumen, um die Stimmung der Belegschaft zu erfahren und unsere Position zu vermitteln.“

Grüner, inzwischen Rentner, zieht vor Wulf den Hut, denn „...er hat alle Anfeindungen ausgehalten und sich zäh, beharrlich und oft erfolgreich für die damaligen Ziele eingesetzt. Bei der Kernfrage für Betriebsräte ‚Verhindern oder gestalten‘ hat er sich klar für Letzteres entschieden.“

Kampf gegen Krankheit

Seine Kämpfereatur und Zähigkeit zeigt Wulf 1992 nach der Diagnose: Darmkrebs. Er wägt Risiken und Chancen eines Eingriffs ab und entscheidet sich für die Totaloperation. Dabei wird im Bauchbereich ein künstlicher Darmausgang gelegt. Die Ärzte kündigen eine monatelange Eingewöhnungszeit an. Da treffen sie auf den Falschen: „Ich habe meiner Familie versprochen, dass wir in fünf Wochen unsere Urlaubsfahrt ans Nordkap antreten. Bis dahin werde ich mit meiner Situation umgehen lernen.“ Gesagt, getan, bricht er

Chemikalien und Strahlungen zu tun gehabt. Schutzmaßnahmen wie heute? Fehlanzeige! Aber es hilft überhaupt nicht weiter, sich das Hirn nach dem Warum zu zermartern. Da schwächt nur die Abwehrkraft.“



Typisch für seinen Realitätssinn und seine Weitsicht, hat er vorgesorgt. In einem Aktenordner ist seit seiner OP alles abgeheftet, was für seine Familie für den Fall der Fälle wichtig ist.

Harter Hund mit Weitblick

Seine Verhandlungsposition war immer von Gleich zu Gleich, nie ein Unten zu Oben. So nimmt es nicht Wunder, dass sein langjähriges Gegenüber am Verhandlungstisch, die AE-Personalchefin Ingrid Peters, über ihn sagt: „Herr Siepert ist ein besonderer Mensch mit einer vielfältigen

Persönlichkeit. In Verhandlungen hätte ich ihn manchmal verfluchen und auf den Mond schießen können. Denn da war er oft ein harter Hund, der eine Linie vertret - zäh wie Hosenleder. Doch er war immer intelligent und einfühlsam genug, um zu spüren, wann es Zeit war, gemeinsam

nach Lösungen zu suchen. Und es ging mit ihm immer ehrlich und vertrauensvoll zu, nie unter der Gürtellinie und nach Abschlüssen gab es auch kein Nachtreten.“

Besonders hoch rechnet ihm Peters sein Verhalten in den schweren Jahren 2008/2009 an: „Mit seiner großen Erfahrung hat Herr Siepert in der Krise Weitsicht bewahrt und unserem Standort sehr über die schwere Zeit hinweggeholfen. Er hatte die Stärke, sich extrem zu positionieren, besaß aber auch die Größe, Positionen auch mal zu verlassen, wenn er ihre Schwächen einsah. Bedingt durch seine charakterliche Stärke, sein Herzblut und seine geistige Unabhängigkeit hinterlässt er im Betriebsrat eine große Lücke“, gibt sich Frau Peters überzeugt.

Nicht viel fragen - handeln!

Für seine Meinung setzt sich Wulf mit allen Mitteln ein, notfalls auch mit Tricks und Druck. Der Überzeugungstäter hält nicht viel davon, jemanden erst um Erlaubnis zu fragen, sondern durchdenkt eine Sache gründlich und handelt dann. Demonstrierte er noch 1991 gegen die Forderung der Werkleitung, für die Halbleiterfertigung jedes Wochenende zu arbeiten, so handelte er bald später die Konti-Vereinbarung von 1993 mit aus. „Sonst wäre die Waferfab mit all ihren Arbeitsplätzen nicht gekommen. Dann lieber Zukunft mit gestalten als Entwicklungen zu verhindern!“

Sein Schreibtisch ist inzwischen aufgeräumt. Denn Wulf hat seinen Arbeitsplatz beim Bosch-Betriebsrat verlassen. Im Ruhestand will er sich nun verstärkt seinen Enkeln widmen und mit seiner Frau Maria Touren unternehmen. Eine Aussage von ihm hat uns IG Metall-Vertrauensleuten und BetriebsrätInnen sehr gefallen: Wenn wir eine Auskunft oder Rat von Wulf brauchen, können wir uns jederzeit bei ihm melden....



wie geplant mit seiner Frau und den beiden Töchtern auf zur großen Urlaubsfahrt nach Schweden mit Campingbus und Vorzelt. Mit der Suche nach den Gründen für seine Erkrankung hält sich der Kettenraucher nicht lange auf. „Natürlich kann mein starker Nikotinkonsum dazu beigetragen haben. Außerdem haben wir damals in den Anfangs-jahren der Halbleiterteilung viel mit gefährlichen



Freigestellter Betriebsrat: Walter Bölk stellt sich vor



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte mich bei Euch als neuer freigestellter Betriebsrat vorstellen. Mein

Name ist Walter Bölk. Am 5. Juli 2012 wurde ich frisch in dieses Amt gewählt. So ganz frisch bin ich selber aber nicht mehr und auch kein frischer Boschler. Mit 51 Lebensjahren und 33 Berufsjahren bei Bosch gehört man eher zu denen mit ein wenig Erfahrung.

Impressum in&DIREKT

Unsere Betriebszeitung *in+DIREKT* erscheint drei bis vier Mal im Jahr.

Herausgeber: IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch

Verantwortlich: VK-Leitung, Thorsten Dietter, Bülent Bengi

Redaktion, Layout: Albert Kunze, Holger Wendt

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

Im Falle der Geltendmachung von Ansprüchen jeglicher Art aus Urheber-, wettbewerbsrechtlichen sowie markenrechtlichen Angelegenheiten bitten wir, zur Vermeidung unnötiger Rechtsstreitigkeiten, Abmahnungen und Kosten, uns umgehend zu kontaktieren. Falls Ansprüche der oben genannten Art reklamiert werden, sagen wir bereits hier vor einer endgültigen rechtsverbindlichen Klärung Abhilfe zu, durch die eine eventuelle Wiederholungsgefahr verbindlich ausgeschlossen ist. Eine dennoch ergehende Kostennote einer anwaltlichen Abmahnung ohne vorhergehende Kontaktaufnahme würde sodann wegen Nichtbeachtung einer Schadensminderungspflicht zurückgewiesen. Die in diesem Sinne unnötigen bzw. unberechtigten Abmahnungen und Folgemaßnahmen würden mit einer negativen Feststellungsklage beantwortet.

Ich habe mich für dieses Amt zur Verfügung gestellt, weil mir die Sicherung aller Arbeitsplätze, die Arbeitsbedingungen und die Menschen hier beim Bosch an unserem Standort besonders wichtig sind.

Für mich ist es ein Anliegen und eine Herausforderung, dass die Arbeitsbedingungen hier auch in der Zukunft so sind: faire Bezahlung, Motivation und Spaß beim Arbeiten, viele innovative Ideen und eine gemeinsame Stärkung dieses Standorts.

Zu meiner Person:

Geboren wurde ich 1961 in Reutlingen, habe zwei Töchter und bin geschieden. Zu meinen Hobbys gehören der Wassersport und somit auch die Vorliebe zum Wasser, egal ob süß oder salzig, was man unschwer an meinen Urlaubszielen ablesen kann. Meine bevorzugten Gewässer sind die Küsten vor Sardinien, Korsika aber auch der Bodensee.

1979 habe in der Reutlinger Lehrwerkstatt eine Lehre als Elektroniker beim Bosch begonnen. Von 1981 bis 1992 war ich als Facharbeiter in der Entwicklung für Hybride tätig. Von 1992 bis 2007 war ich zunächst in der Hybridherstellung (heute Keramikfabrik genannt) und dann in der Hybridmontage zuerst als Vizemeister und dann als Meister beschäftigt. Seit 2007 war ich dann im R1P1 Meister der Säge des Testzentrums.

All diese Stationen haben mir sehr viel Spaß gemacht, vor allem die gute Zusammenarbeit mit den vielen Mitarbeitern und Kollegen, für die ich mich hier an dieser Stelle ganz herzlich bedanken möchte.



Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich stehe Euch als Ansprechpartner, Vertrauensmann und Berater beim Betriebsrat gerne zur Verfügung. Bei Verhandlungen mit der Unternehmensleitung gilt eines ganz besonders: Allein mit guten Argumenten, und mögen sie noch so stichhaltig sein, kommen wir als Betriebsrat, selbst mit der Hilfe der IG Metall nicht wirklich weit. Hier ist die Solidarität der Belegschaft wichtig, um Druck für die Belange der Kollegen zu entfalten. Je mehr Kolleginnen und Kollegen sich hinter uns stellen, umso besser ist unsere Verhandlungsposition.

Mit kollegialem Gruß
Walter (walter.boelk@de.bosch.com,
Tel.: 1327)

Arbeitskreis Entgelt

MITARBEITERGESPRÄCH 2012

Es ist wieder soweit: Mitarbeitergespräche stehen an

Alljährlich von Oktober bis Dezember müssen für FacharbeiterInnen und alle indirekten Beschäftigten die Mitarbeitergespräche (MAGs) stattfinden.

Diese dienen einerseits der Rückmeldung über die erbrachten Leistungen, aber auch als Ausblick auf die persönliche Entwicklung und die Zielsetzungen für das kommende Jahr. In diesem Sinne ist das MAG auch ein Werkzeug zur Mitarbeiterentwicklung. Es ist eine gute Möglichkeit, auf Augenhöhe gemeinsam mit dem Vorgesetzten die weiteren Entwicklungsmöglichkeiten durchzusprechen und auch die eigenen Ziele einzubringen. Aus Mitarbeitersicht sollte hier auch die Wertschätzung des Vorgesetzten für die Belegschaft zum Ausdruck kommen. Sollte bisher noch kein MAG-Termin vereinbart sein, dann empfiehlt es sich, den Vorgesetzten bereits jetzt darauf anzusprechen und einen Termin einzufordern.

Eine gründliche Vorbereitung auf das eigene MAG ist eine wichtige Grundlage. Jeder sollte seine persönlichen Ziele für sich klar und eindeutig definieren.

TeilnehmerInnen am MAG

Teilnehmer am Mitarbeitergespräch sind der disziplinarische Vorgesetzte und der bzw. die MitarbeiterIn. Weitere TeilnehmerInnen müssen gemeinsam festgelegt werden.

Die größte Kritik der Beschäftigten an den jährlichen MAGs gibt es bei der Leistungsbeurteilung. Die Hochglanzbrochüren verraten, dass das individuelle Leistungsergebnis beurteilt werden soll. Dahinter steckt jedoch ein komplexes Rechenverfahren, damit ja nicht zu viel Leistungsentgelt am Standort bezahlt wird. Der von der IG Metall ausgehandelte Tarifvertrag schreibt vor, dass das durchschnittliche Leistungsentgelt am Standort 15% betragen soll. In der Praxis läuft es so, dass TEF6 die Budgets entsprechend kalkuliert und zuteilt. Den Vorgesetzten obliegt es, die zusätzlichen Prozente an die Beschäf-

tigten aufzuteilen. Ergebnis sind dann Aussagen wie: „Ich habe kein Budget!“. Oft wird einem auch das Gefühl vermittelt, dass 15% Leistungsentgelt einer außergewöhnlichen Leistung entspricht, dabei ist es eben nur der tariflich vereinbarte Durchschnitt. Es ist nicht zulässig, dass bei der Leistungsbeurteilung nichts angekreuzt wird und man nur den Hinweis anbringt „wie im Vorjahr“.

Wer mit der Leistungsbeurteilung nicht einverstanden ist, kann sich an den Betriebsrat wenden. Vor allem dann, falls jemandem das Leistungsentgelt reduziert werden soll, was unter Beachtung bestimmter Regeln durchaus möglich ist.

Finanzielle Weiterentwicklung

Im MAG sollte neben der fachlichen auch die finanzielle Weiterentwicklung besprochen werden, insbesondere wenn Entwicklungsstufen (z.B. Entgeltgruppe EG 15-2) bestehen. Für diese Entwicklungsstufen gibt es klar definierte Zeiträume, wann sie wie reduziert werden müssen oder entfallen. Die Maximalzeit (12 bzw. 24 Monate) sollte nicht überschritten werden. Die Personalabteilung HRL versucht mit ihrer Entgeltpolitik, die maximale Entwicklungszeit auszuschöpfen. Wir als Betriebsrat akzeptieren dies nicht! Es wurden Bandbreiten vereinbart, was bedeutet, dass der Entfall eines EG-



Abzugs sich nach dem Einarbeitungsgrad des einzelnen Beschäftigten zu richten hat. Wie bei der Berechnung der Leistungszulage verkommt auch hier das Instrument der persönlichen Entwicklung und Anerkennung zu einer kalkulatorischen Gleichmacherei. Aus Bandbreiten werden feste Vorgaben und den Vorgesetzten wird ein flexibles Modell zur Mitarbeiterentwicklung genommen.

Wir empfehlen, im MAG einen konkreten Termin zu vereinbaren, an dem der EG-Abzug entfallen soll und/oder sich erläutern zu lassen, welche Tätigkeiten man noch nicht vollständig ausfüllt, die einen EG-Abzug rechtfertigen. Gibt es diese Erklärung nicht, gibt es auch keinen Grund, den EG-Abzug stehen zu lassen. Notfalls gilt auch hier wieder das Reklamationsrecht, das jedem Mitarbeiter aus dem Tarifvertrag zusteht und bei dem der Betriebsrat unterstützt.

Bei vollzogenen Höhergruppierungen ist dann darauf zu achten, dass es keine „kalte“ Umstellung gibt, das heißt dass man nach der Höhergruppierung keinen Cent mehr verdient als zuvor. Eine individuelle übertarifliche Zulage kann angerechnet werden, genauso kann bei einer Höhergruppierung das Leistungsentgelt neu festgesetzt werden.

Das Tarifentgelt (Grundentgelt und Leistungsentgelt) darf aber nach der Höhergruppierung nie weniger sein als davor. Hier schützt der Tarifvertrag der IG Metall.

Der Arbeitskreis Entgelt des Betriebsrates will mit diesem Artikel Tipps zum anstehenden MAG geben, steht aber auch gern für Fragen zur Verfügung. Ihr könnt euch auch an die Vertrauensleute oder BetriebsrätInnen der IG Metall wenden.

1. Zur Konkretisierung der Arbeitsaufgaben
 Was hat sich in Ihrem Aufgabengebiet in den letzten zwölf Monaten verändert?

2. Zu Ziffer 1 der Gesprächsunterlage: Rückblick Schwerpunktaufgaben/Meilensteine
 Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Schwerpunktaufgaben/Meilensteine in den letzten zwölf Monaten?
 Welche Schwerpunktaufgaben/Meilensteine sind erreicht bzw. was ist noch offen?
 Bei noch nicht erreichten Schwerpunktaufgaben/Abschlusssteinen: Was ist Ihrer Meinung nach zu tun?
 Was hat Ihnen bei der Erreichung der Schwerpunktaufgaben/Meilensteine am meisten geholfen, Ihren Probleme beseitigt und wie sehen Sie die Ursachen der Probleme?

3. Zu Ziffer 2 der Gesprächsunterlage: Schwerpunktaufgaben/Meilensteine
 Welche Schwerpunktaufgaben/Meilensteine halten Sie für die nächsten zwölf Monate für besonders wichtig?
 In welchen Bereichen benötigen Sie dabei unterstützende Hinweise oder Beiträge Ihres Vorgesetzten?

4. Zu den Ziffern 3 und 4 der Gesprächsunterlage: durchgeführte und geplante Maßnahmen zur Erhaltung/Steigerung der Leistungsfähigkeit
 Welche Maßnahmen wurden in den letzten zwölf Monaten durchgeführt und wie schätzen Sie den Erfolg ein?
 In welchem Bereich/Fachgebiet benötigen Sie noch weiteres Wissen oder zusätzliche Erfahrungen und wie können Sie diese am zweckmäßigsten erwerben?

5. Zu Ziffer 5 der Gesprächsunterlage: Ergänzende Hinweise des Mitarbeiters und allgemeine Fragen
 Wie kann die Zusammenarbeit innerhalb Ihrer Arbeitsgruppe und mit anderen Stellen noch verbessert werden?
 Alles in allem gesehen: Was gefällt oder missfällt Ihnen an Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit?
 Wie stellen Sie sich Ihre weitere berufliche Zukunft vor?

6. Sonstige aus Ihrer Sicht wichtige Gesprächspunkte

Zur Vorbereitung auf das MAG erhalten alle KollegInnen vorab solch einen Fragebogen

Die Mitglieder des AKs Entgelt beim Betriebsrat sind:
Jochen Betz, Gunter Frick, Jürgen Gamisch, Markus Knöll, Daniela Kovavec, Hartmut Rauscher und Dana Tomsic.

AK Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ARGUS)



Gesundheitszirkel in Kusterdingen

In der neuen Ausgabe unserer Betriebszeitung möchte ich über den stattgefundenen Gesundheitszirkel in der TEF 21-Werkstatt in Kusterdingen berichten.

Was ist überhaupt ein Gesundheitszirkel?

Die Grundidee eines Gesundheitszirkels ist die aktive Beteiligung der Belegschaft bei der Umsetzung der Gesundheitsförderung.

Das heißt, dass die Kolleginnen und Kollegen aus der Werkstatt gemeinsam mit ihren Vorgesetzten und anderen die Probleme innerhalb der Werkstatt angehen.

Zu den weiteren Beteiligten gehören der Betriebsrat (BER), die Schwerbehindertenvertretung (SBV), der werkärztliche Dienst (MED) und die Sozialberatung (HSS).

Es gibt sechs bis acht Treffen der Zirkelmitglieder, in denen Vorschläge gemacht werden, wie die vorhandenen Probleme gelöst werden können.

Diese Vorschläge sollen dann so schnell wie möglich umgesetzt werden.

Probleme und Problemlösungen in der TEF21-Werkstatt

- Unzureichende Beleuchtung beim Fräsen und Drehen -> Hier wurden LED-Leuchten installiert.
- Bei der Säge war der Filter zuge-setzt -> Dieser wird jetzt alle 14 Tage gereinigt.
- Lärmbelastung beim Schweißen und Flexen -> Es wird eine Ritterwand als Lärmschutz eingebaut.
- Geruchsbelästigung durch Kühlschmierstoffe und Schmiermittel -> Hier wurde eine Umwälzung der Kühlschmierstoffe eingerichtet, was eine Besserung brachte.



- Die Werkzeugkiste war zum Tragen zu schwer -> Also wurde ein Werkzeugwagen beschafft.

Schlussbetrachtung

Wie man sieht, sind dies alles keine

riesengroßen Probleme. Aber bisher waren sie nicht richtig bekannt oder nicht richtig kommuniziert, was dann natürlich zu einer großen Unzufriedenheit führen kann. Aber auch Probleme wie der Umgang im Team miteinander, auch wenn es zum Beispiel nur um das Reinigen der Arbeitsplätze geht, wurden besprochen.



Mitglieder des AK-ARGUS

Sprecherin des AKs:	Gabriele Riekert
Mitglieder des AKs:	Reiner Adam
	Bülent Bengi
	Vasilios Gagavouzis
	Joanni Hollyoak
	Markus Knöll
	Wolfgang Kockegei
	Susanne Loth
	Vincenzo Vernaci

Wir können also feststellen, dass sich die Arbeit in den Gesundheitszirkeln lohnt. Dort können die Beschäftigten ihre Probleme einbringen. Diese können möglichst schnell und unkompliziert gelöst werden. Dann wächst bei den KollegInnen die Arbeitszufriedenheit und es herrscht ein besseres Arbeitsklima.

Allerdings ist festzustellen, dass ein Zirkel nur funktioniert, wenn auch die Vorgesetzten wie in diesem Beispiel tatkräftig mitarbeiten und die Probleme aus ihren Bereichen ernstnehmen.

Gabriele Riekert (BER-Rt, Tel: 4563)



Schwerbehindertenvertretung (SBV-Rt)

EINLADUNG zur Schwerbehinderten- versammlung am 7.11.2012

Am Mittwoch, dem 7. November 2012, findet im AE-Forum in Reutlingen ab 13.30 Uhr die Schwerbehinderten-Versammlung statt.

Eingeladen sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen der Robert Bosch GmbH in Reutlingen und Kusterdingen.

Den Arbeitsentgeltausfall und gegebenenfalls die Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an dieser Veranstaltung entstehen, trägt der Arbeitgeber.

Bitte vergessen Sie nicht, sich bei Ihrem Vorgesetzten abzumelden!

Gebärdendolmetscher sind anwesend.

Als Tagesordnung ist vorgesehen:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Bericht der Schwerbehinderten-Vertretung
3. Gesundheitsförderung anhand der BGM-Maßnahmen sowie von Befit 20 und BETSI – Herr Weitbrecht und Frau Karnstedt, MED-Rt
4. Bericht des Arbeitgeberbeauftragten – Herr Honsberg, HRL1-Rt
5. Aktuelles der Bosch BKK – Herr Löffler
6. Verschiedenes und Aussprache

Wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme.

Renate Speidel, Schwerbehindertenvertretung

Arbeitskreis Migration



Vielfalt als Chance Anonymisierte Bewerbungen und Charta der Vielfalt

Das neue Integrationsministerium in Baden-Württemberg hat eine Initiative gegen Ungleichbehandlung von Menschen mit Migrationshintergrund ins Leben gerufen. Es geht um die anonymisierte Bewerbung in den Betrieben. Einige werden sich jetzt fragen: Brauchen wir das wirklich?

Es gibt verschiedene Studien, z.B. von der Uni Konstanz und vom DGB, in denen festgestellt wurde, dass Menschen bei gleicher Qualifikation, aber mit einem ausländischen Namen systematisch benachteiligt wurden und immer noch werden. Dies gilt insbesondere für arabische und türkische Bewerber, aber auch für andere Nationalitäten. Es hat sich bei den Studien herausgestellt, dass neben der Nationalität einige andere Faktoren häufig zu einer Absage führen. So das Geschlecht - vor allem von Frauen -, der Geburtsort, das Alter, eine Schwerbehinderung und/oder der aktuelle Wohnort (z.B. in einem Brennpunktviertel).

Deshalb hat die Integrationsministerin, Frau Bilkay Öney, Firmenvertreter, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Verantwortliche von städtischen Verwaltungen zur einer Info-Veranstaltung über dieses Thema eingeladen. Sie hat bis jetzt zehn Zusagen von verschiedenen klein- und mittelständischen Betrieben und Stadtverwaltungen für ein Pilotprojekt mit anonymisierten Bewerbungsunterlagen bekommen. Mit den Bewerbungsverfahren ohne die genannten Angaben übernehmen die Projektteilnehmer eine Vorreiterrolle in Baden-Württemberg.

Leider ist festzustellen, dass kein einziges Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie diese gute Initiative unterstützt. Wir vom AK Migration bei Bosch in Reutlingen würden es begrüßen, wenn Bosch-Standorte sich dieser Initiative anschließen würden.

Der AK Migration wird das Thema von Reutlingen zum Gesamtbetriebsrat, aber auch zur Firmenleitung transportieren, um die nötige Unterstützung zu bekommen. Bei der IG Metall Reutlingen - Tübingen wurde die Bewerbungsproblematik ebenfalls beim dortigen AK Migration thematisiert.

Charta der Vielfalt

Der AK Migration Bosch Reutlingen hat die interkulturellen Wochen in Reutlingen der Stadt Reutlingen am 2.10.2012 sehr begrüßt. Bei dieser Veranstaltung wurde eine ‚Charta der Vielfalt‘ von der Integrationsministerin an die Stadt Reutlingen übergeben, die dann auch von der Oberbürgermeisterin Barbara Bosch unterschrieben wurde. Somit bekennt sich die Stadt Reutlingen zum Thema Vielfalt als Chance, was wir sehr gut finden.

Auch Bosch hat diese Charta der Vielfalt vor einigen Jahren unterschrieben. Deshalb geht der AK Migration auch davon aus, dass von GBR- und Firmenseite Unterstützung zu diesem Thema kommt.

Jetzt wird der ein oder andere sich beim Lesen dieses Artikels denken: „Für was hat Bosch im Rahmen der Charta der Vielfalt unterschrieben und sich wozu verpflichtet?“ Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

In diesem Sinne geht der AK Migration davon aus, dass Gespräche notwendig sind, zumal ja von Firmenseite die sechs Punkte unterschrieben wurden. Siehe Kasten rechts!

In Namen des AK Migration Bosch Reutlingen

Bülent Bengi und Dora Paraskeva

Die Firma Bosch hat die Bereitschaft formuliert

1.) ... eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung für alle geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie MitarbeiterInnen diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verpflichtung zu.

2.) ... unsere Personalprozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.

3.) ... die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potentiale wertzuschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einzusetzen.

4.) ... die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs zu machen.

5.) ... über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft zu geben.

6.) ... unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity (Vielfalt) informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einzubeziehen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Arbeitskreis Personal Arbeiter



Neue Auszubildende

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 5. September 2012 wurden 74 neue Auszubildende bei uns eingestellt. Am ersten Tag um 8 Uhr begrüßte Frau Resch in ihrer Eröffnungsrede alle Auszubildenden und stellte ihnen ihre Ausbilder vor. Für die 20 ElektronikerInnen für Geräte und Systeme ist Herr Rack zuständig, für die 26 MechatronikerInnen und die MechatronikerInnen im Reutlinger Modell Herr Fiedler und Herr Bez, für die 12 Mikrotechnologen Herr Quedenfeldt, für die 6 Mechaniker Herr Kant und für die 10 Kaufleute Herr Malthaner.

Nach der Begrüßung stellten Frau Krebs und Herr Buck die Planung für die nächsten drei Tage vor. Parallel dazu ging es in Gruppen zum

Werkchutz, um die Ausweise zu erstellen. Als alle ihren Ausweis hatten und das Organisatorische erledigt war, ging es in die einzelnen Ausbildungsjahre, um sich kennenzulernen und alles zu organisieren.

In den nächsten Tagen wurde das Werk erkundet und das Erfahrene Allen präsentiert. Man lernte sich in den Ausbildungsgruppen besser kennen und am letzten Tag stellten wir von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) uns vor wie auch der Betriebsrat. Am Freitagnachmittag ging es dann ins Wochenende, um das neu Gelernte zu verarbeiten.

Der JAV haben die drei Tage mit den neuen Azubis sehr gefallen und wir wünschen nun allen Auszubildenden einen erfolgreichen Start in ihrer Ausbildung und viel Kraft und Freude am Lernen.

Am Thema 'Übernahme der Azubis' bleiben wir wie jedes Jahr mit Vollgas und Herzblut dran!

Jörn Friede, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)



Nachzahlung für Ferienbeschäftigte im Sommer 2012

Es hatte sich nach den Sommerferien herausgestellt, dass Ferienbeschäftigte einen Arbeitsvertrag in der EG 04 bekommen haben, allerdings die Bezahlung nur nach der EG 03 vollzogen wurde.

Nachdem der Betriebsrat dies erfahren hatte, trat er sofort in Gespräche mit der Firmenseite ein. Das Ergebnis: Bei all denen, bei denen dieser Fehler passiert ist, wird mit der folgenden Entgeltabrechnung der Differenzbetrag an die Ferienbeschäftigten ausbezahlt.

Sollte bei jemandem der Differenzbetrag nicht ausbezahlt worden sein, bitte schnell beim Betriebsrat melden, damit dies richtig gestellt wird.





sensorFAB



Arbeiten wie im „Sanatorium“? Menschlicher Umgang in der Sensorik-Fertigung?

Seit längerer Zeit haben wir in der Mini-factory Sensorik (RtP1/MFS) glücklicherweise sehr hohe Abrufzahlen. Diese konnten und können wir mit unserem Stammpersonal innerhalb unserer normalen 16-Schichten Woche nicht bewältigen. Um diese hohen Abrufe zu erfüllen, haben wir auf freiwilliger Basis seit geraumer Zeit Unterstützung durch KollegInnen aus verschiedenen Kontibereichen erhalten.

Die meisten der aktuell ausgeliehenen KollegInnen würden gerne in der MFS bleiben und einige wären auch bereit, dafür wieder in die Wechselschicht zu gehen. Denn sie und natürlich auch unsere Stammebelegschaft sagen übereinstimmend aus, dass in der MFS ein sehr angenehmes Arbeitsklima herrscht. Dies ist laut der Aussage eines Großteils der hiesigen Belegschaft darin begründet, dass bei uns einfach ein menschlicher Umgang miteinander das Normale ist.

Ich würde mal behaupten, dass es bei uns immer noch so ist, wie es eigentlich überall sein sollte. Jede Hierarchieebene nimmt einen Teil von Druck und Stress heraus und gibt den Rest dadurch abgemildert weiter. Dadurch kommt nachher bei dem Einzelnen einfach weniger Stress, Hektik und Druck an. Sprich: die MitarbeiterInnen können sich einfach besser auf ihre Arbeit konzentrieren. Sie sind weniger hektisch, weniger gestresst und arbeiten ohne Druck im Kopf einfach ihre Aufgaben ab.

Das soll aber nicht heißen, daß in der MFS nicht auch gearbeitet werden muss. Auch hier haben

wir Kostendruck und Kostenvergleiche mit anderen Werken und Herstellern. Auch hier haben wir VT-Zeiten, die eingehalten werden müssen. Auch hier haben wir Stückzahlen zu fertigen. Und vor allem, wir liefern hier direkt an den Kunden ab. Unsere Kunden erwarten ihre bestellten Stückzahlen zur richtigen Zeit und in der richtigen Menge in einwandfreier Qualität von uns geliefert.

Wenn man dann manchmal Kommentare hört wie: „Ihr arbeitet wohl im Sanatorium“ oder „Das ist ja fast wie Urlaub“, stellt sich mir doch eher die Frage: Ist das nicht eher der ganz normale menschliche Umgang, den doch jeder erwarten kann?

Liegt das Problem nicht eher an anderen Stellen? Muss man die Menschen denn unbedingt mit Gewalt krank machen? Immer nur Stress, Druck und Hektik kann doch nicht alles sein. Stückzahlen, also Aufträge, Lieferung und Gewinn sind wichtig für jede Firma. Das ist schon klar, aber mit dem Hintergrundwissen, daß die Zahl der psychischen Erkrankungen immer mehr zunimmt und sämtliche Berichte von Krankenkassen, sicherlich auch der BKK, dies aufzeigen, sollte man doch zeigen, dass es auch anders geht.

Jetzt werden für Teamleiter und TTL-Stellvertreter Schulungen angeboten mit dem Thema „Motivation und Führung“. Das ist sicherlich ein erster Schritt. Aber sollten solche Schulungen nicht auf allen Ebenen angeboten werden? Würde es nicht Sinn machen zu lernen wieder Mensch zu sein? Sollte nicht ein Umdenken stattfinden, daß wir über alle Hierarchieebenen zusammenarbeiten sollten und nicht gegeneinander?

Naja, warten wir einfach mal ab, was uns die Zeit noch so alles bringt. Vielleicht gibt es ja noch Hoffnung.

Oliver Loth, VKL-Mitglied für die MFS und Ersatzbetriebsrat, TTL in der MFS/W080050

keramikFAB



Bericht aus dem Bau 140

Mein Name Senel Cetinkaya. Ich bin Vertrauensmann, Betriebsrat und Mitglied der VKL (Vertrauenskörperleitung) für die Keramikfabrik. Seit der letzten Versetzungswelle nach LIFO arbeite ich in Kusterdingen in der W 078020. (Last In – First Out, d.h. wer zuletzt eingestellt wurde, muss bei Versetzungen ohne genügend Freiwillige als erster gehen).

Dennoch möchte ich zum aktuellen Stimmungsbild aus dem Bau 140 berichten. Dort in der Keramikfabrik ist die Stimmung gerade nicht sehr gut, da die Kolleginnen und Kollegen nicht wissen, wie es weiter geht. Der dortigen Belegschaft wurde gesagt, dass vor dem Sommer eine Entscheidung mitgeteilt wird, ob der Bau 140 den Zuschlag für die weitere Keramikfertigung bekommt oder nicht. Im Sommer wurden wir dann informiert, dass die Entscheidung auf Herbst verschoben wird.

Momentan sind zwar Stückzahlen vom Bosch-Schwesterwerk in Anderson/USA nach Reutlingen gekommen. Trotzdem sind die MitarbeiterInnen unsicher, was ihre Zukunft im Bau 140 betrifft.

Wir aus der Keramikfabrik sind wie der IG Metall-Vertrauenskörper und der Betriebsrat der Meinung, dass solch ein wichtiges Produkt weiterhin in Reutlingen gefertigt werden muss.

Viele Grüße, Euer Senel Cetinkaya



Zukunft für die Keramikfabrik

Betriebsrat fordert: Keramikentwicklung und -fertigung in Reutlingen lassen!

Von Monat zu Monat wird die Entscheidung über die Zukunft der Keramikfabrik verschoben. Jetzt soll die Frage, ob LTCC & Co in Anderson (USA), Reutlingen oder weiterhin an beiden Standorten gefertigt werden soll, bis 31. Oktober 2012 fallen. Wir vom Betriebsrat und IG Metall-Vertrauenskörper fordern die Standortleitung auf, ihr Versprechen einzuhalten, bei Kostengleichheit die Produktion im Bau Rt140 aufrecht zu erhalten.

Das ständige Hin und Her belastet die komplette Belegschaft in der Keramikfabrik. Immer wieder wurde der Entscheidungstermin darüber gekippt, ob der ehemalige Beschluss des AE-Bereichsvorstands revidiert wird, sämtliche Keramiksubstrate nur noch im US-amerikanischen Anderson (AdP) zu fertigen.

2007 kamen die RtP2-Werkleitung und die Minifactoryleitung der RtP2/MFT auf den Betriebsrat zu, um über die Zukunft der Keramikfabrik zu verhandeln. Uns wurde mitgeteilt, die Mengen würden zukünftig nur noch ein Fertigungswerk rechtfertigen - Reutlingen oder eben Anderson. Beides wären Hochkostenstandorte, aber dennoch sei Anderson billiger als Reutlingen, so die Verantwortlichen. Wenn es Reutlingen aber schaffen würde, mit Anderson kostenmäßig gleichzuziehen, würden sämtliche Mengen aus AdP nach Reutlingen kommen.

Vorschläge zur Kostenreduzierung wurden damals auch gemacht, beispielsweise die Streichung der bezahlten Erholungszeiten, der Nachtschichturlaub, die Bezahlung der Drei-Schichtpausen, Qualifizierungstage in der Freizeit und so weiter. Sogar Nichtrauchergebäude oder

das offene Tragen eines Werkausweises wurde mit Geldbeträgen beziffert, was die Kosten reduzieren sollten.

Unsere Argumente waren dieselben wie heute, die eindeutig für eine Fertigung in Reutlingen sprechen:

- Hier ist ein Team, das sich unermüdlich für Entwicklung, Wertschöpfung, Ausbringung und Qualität erfolgreich engagiert.
- Anderson ist auf Unterstützung aus Reutlingen angewiesen. Wer soll dies leisten, wenn es in Reutlingen keine Fachleute mehr gibt?



- Damals wie heute werden fast sämtliche Produktivitätssteigerungen in Reutlingen ‚erfunden‘, erprobt, in Serie gebracht und anschließend nach Anderson transferiert.

- Gäbe es den Reutlinger Keramikstandort nicht, müssten diese Kompetenzen erst komplett in den Südstaaten aufgebaut werden, was weitere Produktivitätssteigerungen erst einmal für eine lange Zeit ausschließen würde.

- Neuentwicklungen wie damals die L³ oder heute die LTCC HD würden nicht – oder nicht so schnell – entwickelt werden können.

- Jede Entwicklung braucht auch eine direkte Fertigungsanbindung. Auch dies würde bei einer Ein-Standort-Strategie in

Anderson nicht umsetzbar sein.

Diese bessere Wertschöpfung durch Prozessverbesserungen könne man so nicht einbeziehen in eine Vergleichsberechnung. Schließlich würde diese Verbesserungen eins-zu-eins auch im Schwesterwerk zu Buche schlagen und folglich kein Kostenvorteil für Reutlingen bedeuten, hatte der damalige Vorsitzende des Bereichsvorstandes, Christoph Kübel, geäußert.

Wahrscheinlich würde die Verantwortlichen die fehlende Logik dieser Aussage erst merken, wenn sie ohne die Fachkompetenz, den Ideenreichtum und Tüftlergeist aus Reutlingen dastehen würde. Wir hoffen und fordern, dass es gar nicht so weit kommt.

Ärgerlich für alle am Standort wäre eine Entscheidung gegen Reutlingen, weil die Kosten der Produktion im Bau 140 durch große Anstrengungen des Keramikteams mittlerweile ausgeglichen sind. Gemessen an den Forderungen der Leitung von 2007 müsste jetzt die Entscheidung für Reutlingen fallen. Verdient hat es das Keramikwerk allemal, denn die Kostenreduzierungen sind allesamt ohne Einschnitte in die tarifvertraglichen Regelungen entstanden. Das Beispiel belegt, dass man gemeinsam mit den MitarbeiterInnen einer Minifactory außerplanmäßige Produktivitätssteigerung erreichen kann.

Wir fordern den neuen Bereichsvorstand auf, sich für die Zukunft der Keramik am Standort Reutlingen zu entscheiden. Dadurch werden weitere Optimierungen möglich, die Motivation der Belegschaft würde weiter ansteigen und die Beständigkeit der hohen Fachkompetenz wäre gewährleistet.

*In diesem Sinne grüßt
Daniel Müller, BER-Vorsitzender*



kusterDINGEN



MOE-Projekt zur Verringerung von Belastungen **Befragungsergebnisse und Verbesserungsmaßnahmen**

2011 haben wir im Rahmen dieses Projekts eine Befragung der MOE-KollegInnen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit durchgeführt. Dabei standen erstmals auch die Themen Leistungsverdichtung und Stress im Blickpunkt.

Es war sehr erfreulich, wie viele MitarbeiterInnen aus den MOE-Werkstätten und Bürobereichen sich daran beteiligt haben. Dabei haben sie nicht nur die gestellten Fragen beantwortet, sondern auch intensiv die vielen Freiflächen für Anmerkungen genutzt.

Diese Angaben aus der Belegschaft wurden von beteiligten Fachwissenschaftlern sorgfältig ausgewertet. Es schlossen sich dann bis Juli 2012 Arbeitsgruppen und Workshops an, um Verbesserungen zu diskutieren und einzuleiten.

So konnte das Projektteam organisatorische Defizite in den Bereichen aufdecken wie zum Beispiel den unzureichend organisierten Einlernprozess in den Werkstätten. Es wurden ferner Punkte benannt, bei denen jeder Einzelne sein Verhalten hinterfragen muss wie z.B. beim Telefonieren im Großraumbüro. Die zahlreichen Probleme bei der Arbeit im Großraumbüro haben aber auch gezeigt, dass eine wirkliche Verbesserung für die Menschen nur möglich ist, wenn sich

endlich die bauliche Situation ändert durch einen Neubau in Kusterdingen.

Die in der Befragung genannten Probleme bei der Zusammenarbeit im Team oder zwischen manchen Teams ließen sich später leider nicht bearbeiten, weil zum Zeitpunkt der Nachfrage gesagt wurde, dass plötzlich wieder alles in Ordnung sei. Das kann manchmal wirklich so sein. Teilweise liegt es aber sicher auch daran, dass wir es nicht gewohnt sind, zwischenmenschliche Probleme offen zu äußern, z.B. in einem Workshop. Nur kann sich so leider auch nichts wesentlich ändern.

Ansonsten hat die Umfrage im Rahmen des Belastungsprojekts sehr gute Ergeb-

nisse gebracht. Sie beweisen, dass es sich lohnt, Probleme bei der Arbeit zu identifizieren und zu bearbeiten.

Im unteren Kasten zeigen wir Beispiele für die erkannten Problemfelder und von Maßnahmen, um sie abzustellen. Nach einiger Zeit werden wir vom Projektteam aus nochmals nachfragen, wie sich die Lage entwickelt hat.

Es ist wichtig, dass die Verbesserungen nachhaltig und langfristig wirken. Nur so kann tatsächlich ein Beitrag zur Verringerung von Belastungen bei der Arbeit geleistet werden.

Für das Projektteam: Michael Hell (HSS) und Albert Kunze (MOE, BER)

Aus dem Projekt abgeleitete Maßnahmen

Bei welchen Fragen war das Ergebnis besonders kritisch?

- Probleme beim Einlernen neuer MA und bei neuen Abläufen
- Doppelbelastung durch Einlernen und Produktion
- Belastung durch Lärm im Großraumbüro
- zu wenig fachliche Unterstützung durch Vorgesetzte
- Leistungsverdichtung
- mangelnde Anerkennung der Leistungen durch Lob
- Zeitdruck durch Planungsvorgaben, Störungen der Anlagen, Programmabstürze, kritische Liefersituationen

Maßnahmen im Bürobereich von MOE1 und MOE2:

- Neue Raumplanung für MOE1 und MOE2
- Ansätze zur Stressreduzierung im Büro
- Ansätze zur Lärmreduzierung im Büro
- Belastung der Führungskräfte im Blickpunkt
- Ressourcenanpassung: Stellenaufbau und Anpassung von Arbeitsumfängen

Maßnahmen im Werkstatt- und Servicebereich:

- Es werden (wieder) EinlernhelferInnen, PatInnen und Methodenräume geplant
- Verbesserung der Schulungsunterlagen und Maschinenschulung im Service
- Zusammenarbeit Service und TEF wurde verbessert
- Hilfestellung bei technischen Veränderungen in der Fehleranalyse
- Workshops zur Abarbeitung verschiedener Probleme
- Workshops zur Verbesserung der Zusammenarbeit in der Gruppe

Ratgeber: Social Media



Facebook & Co. sicher anwenden

Der Umgang mit sozialen Netzen wie Facebook oder studivZ erfordert viel Fingerspitzengefühl. Nicht jede Information ist für solche Netzwerke geeignet. Oft steckt der Teufel im Detail der Privateinstellungen. Wir geben Tipps und weisen auf die Risiken hin.

Für viele ist der Umgang mit sozialen Netzwerken das Selbstverständlichste auf der Welt. Die Plattformen werden genutzt, um mit Freunden in Kontakt zu bleiben, sich über aktuelle Ereignisse zu informieren oder gemeinsame Interessen zu organisieren.

Die Mitgliedschaft beispielsweise in der "Facebook-Gemeinde" ist nur auf den ersten Blick kostenlos. Denn in der digitalen Welt heißt die neue Währung: Informationen zur eigenen Person. Gezahlt wird mit der Preisgabe der persönlichen Daten im eigenen Profil. Darunter fallen auch Fotos und Videos, die - wie alle anderen Daten - nach den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) von Facebook dem Unternehmen zur kommerziellen Nutzung zur Verfügung stehen.

Auch Chefs surfen

Viele Nutzer ermöglichen über das Netz tiefe Einblicke in ihr Privatleben. Und da fangen die ersten Probleme schon an. Denn auch immer mehr Chefs sind im Netz unterwegs. Sie "googeln" Stellenbewerber oder Beschäftigte im Internet

plaudert, kann gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen. Die Folge können Abmahnung oder (im Wiederholungsfall) gar Kündigung sein.

So wurde beispielsweise einem Beschäftigten gekündigt, weil er auf seinem Facebook-Profil einen Link zum Lied "Bück Dich hoch" der Gruppe "Deich-

kind" veröffentlicht hatte. Der Arbeitgeber begründete die Kündigung damit, dass ihm eine menschenverachtende Ausbeutung der

Beschäftigten ohne Rücksicht auf deren Gesundheit sowie rechtswidrige Arbeitsbedingungen unterstellt worden sei. Jetzt ist der Fall vor Gericht - Ende offen. Auf Facebook & Co. ist also genau hinschauen angesagt.



facebook

oder in sozialen Netzwerken, um mehr über sie zu erfahren. Doch nicht nur der Chef liest mit. Auch Versicherungen, Adresshändler oder die Schufa sind scharf auf persönliche Daten.

Wer böse Überraschungen vermeiden will, sollte genau überlegen, welche Infos man im Netz tatsächlich über sich preisgeben will. Die wenigsten machen sich über ihre Privatsphären-Einstellungen bei Facebook Gedanken. Auch die Menüführung ist so unübersichtlich, dass sie nicht ernsthaft dazu einlädt, Profileinstellungen zu checken.

Datenstrip im Netz

Technisches Unwissen kann dann sogar die Ausbildung oder den Arbeitsplatz gefährden: Etwa, wenn man in Facebook eine Nachricht, die nur für eine bestimmten Gruppe gedacht war, versehentlich für alle Nutzer sichtbar macht. Dann ist das Gesagte öffentlich. Also auch das Gemaule über die Arbeit. Wer dabei sogar Betriebsgeheimnisse aus-

Klick in die Klemme

Ein Facebook-Kommentar brachte fünf Beschäftigte des Daimler-Konzerns in die Bredouille. Der Fall zeigt: Der Umgang mit sozialen Netzwerken ist eine Gratwanderung für Mitarbeiter, Beschäftigte und für Arbeitgeber.

Was man im Internet tut, kann ungeahnte Folgen haben. Besonders wenn man sich in einem Sozialen Netzwerk öffentlich über sein Unternehmen äußert. Auf Facebook wurde Daimler-Konzernchef Zetsche kritisiert, weil er den Ausbau des Stuttgarter Bahnhofs befürwortet. In der Facebook-Gruppe "Daimler-Kollegen gegen Stuttgart 21" wurde Zetsche deshalb als Teil eines "Lügenpacks" bezeichnet. Fünf Daimler-Mitarbeiter hatten zu diesem Eintrag "Gefällt mir" gedrückt und bekamen deshalb Ärger.



Ratgeber: Social Media

Das Geschmäcke

Die fünf Beschäftigten hatten kein Pseudonym benutzt. Im März wurden sie von der Personalabteilung zum Rapport einbestellt. Daimler ließ die Facebook-Seite löschen und versicherte, dass es keine Abmahnung und keinen Eintrag in die Personalakte gibt. Der Vorgang bekam freilich das Geschmäcke von Zensur.

Der Betriebsrat intervenierte gegen die Vorladung. Die Gespräche seien prinzipiell nur freiwillig. Der Fall zeigt, dass es bei den Sozialen Medien eine Grauzone gibt.

Mit einem Klick kann man schnell in die Klemme kommen. In immer mehr Unternehmen gelten deshalb Richtlinien, an denen auch Betriebsräte mitwirken können

und sollen. Dabei gilt: Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist kein Freifahrtschein.

Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten - auch im Netz.

Quelle: www.IGMetall.de

Holger Wendt, IG Metall Vertrauensmann und Ersatzbetriebsrat

Tipps zum Umgang mit Facebook

- **Einstellungen checken:** Facebook ändert häufig die Privateinstellungen. Regelmäßige Kontrolle ist wichtig, um unangenehme Überraschungen zu vermeiden.
- **Weniger ist mehr:** Nicht jeden Gedanken posten. Was heute lustig ist, kann morgen böse Folgen haben.
- **Räume auf:** Lösche Deine Pinnwand regelmäßig, damit peinliche Aussagen nicht ewig im Netz kursieren.
- **Fotofalle:** Willst Du wirklich in jeder Lebenssituation fotografiert werden? Das Internet vergisst nichts. Bei Facebook trittst Du mit dem Hochladen von Fotos alle Rechte daran ans Netzwerk ab.
- **Was im Betrieb passiert, muss im Betrieb bleiben:** Wer nach Feierabend auf Facebook über den Chef herzieht oder Produktinformationen und Betriebsgeheimnisse postet, riskiert den Job.
- **Profil-Daten:** Persönliche Angaben auf das Nötigste beschränken. Geburtstag, Adresse und Kontodaten erst gar nicht hinterlegen.
- **Kontakt-Listen anlegen:** Definiere verschiedene Empfängerkreise, um sicherzugehen, welche Freunde was sehen dürfen.
- **Suchmaschinen:** Einstellen, dass man Dich über Suchmaschinen wie Google nicht mehr finden kann. So machst Du es anderen Nutzern schwer, Dir online nachzuspionieren. Das geht so: Unter "Privatsphäre-Einstellungen" Haken bei "öffentlich". Dann bei "Werbeanzeigen..." auf "Einstellungen bearbeiten" klicken. Dann bei "Öffentliche Suche" wieder "Einstellungen bearbeiten". Dann Haken bei "Öffentliche Suche aktivieren" entfernen.
- **Geotracking ausschalten:** Facebook zieht Positionsdaten vom Handy. So weiß jeder - auch der Chef - wo Du Dich rumtreibst.
- **Facebook-App:** Apps für Smartphones haben ihre eigenen Regeln. So werden Daten mit Facebook synchronisiert, selbst wenn dies nicht gewollt ist. Befasse Dich mit den Einstellungen und Rechten Deiner Apps.



Beitrag zur Kampagne RESPEKT!

Ich heiße Janni Hollyoak, arbeite in der Waferfab und bin Vertrauensmann und Betriebsrat der IG Metall.

Der Einsatz für Gerechtigkeit und RESPEKT ist meiner Meinung nach eine schöne und wichtige Sache. Deshalb hab ich mich schon in jungen Jahren, seit meiner Schulzeit, für das Motto GLEICHES RECHT FÜR ALLE eingesetzt. Zum Beispiel gab es in der Schule oft Lehrer, die ohne auf die Schüler zu achten, ihren Stoff einfach durchgezogen haben. Da war Widerspruch angesagt.

Auch im privaten Bereich spielt das Thema für mich eine Rolle, so zum Beispiel beim Fußball. So habe ich manchmal sogar meine Gegenspieler vor roten Karten bewahrt, indem ich versuchte sie zu beruhigen. Meine eigene Mannschaft war nie damit einverstanden, im Gegenteil. Aber ich konnte nicht anders.

Nach dem Spiel wurde ich dann oft durch die Dankbarkeit der gegnerischen Mannschaft beschenkt. Ich finde, es gibt nichts Schöneres als das Wort ‚Danke‘.

Später habe ich eine Qualifizierung zum Fußball-Schiedsrichter gemacht. Manchmal muss sich ein Schiedsrichter auch einmischen, wenn sich Zuschauer daneben benehmen. Auch hier kann er deeskalierend wirken. Zum Thema Respekt will ich jetzt eine solche Erfahrung schildern:

Eines Sonntags habe ich ein B-Jugend-Spiel zwischen dem SSV Reutlingen und Freudenstadt gepfiffen. Das Spiel begann und ich hatte mit den Spielern



Schiri zeigt Rassismus die rote Karte

auf dem Feld keine Probleme. Aber mit einem Zuschauer aus Freudenstadt. Jede Aktion musste er kommentieren:

„Schiri, nein! Schiri, dies, Schiri, das... Das kann doch nicht sein! Mach deine Augen auf! Das war ein Foul! Wo ist deine Brille? Lauf mal mehr! Geh aus dem Schatten! Pfeift man so beschissen in deinem Land? So kannst du bei Euch daheim pfeifen, aber nicht hier bei uns! Geh doch zurück, wo Du herkommst...“

Da reichte es mir. Weil ich mir die Störungen nicht mehr bieten lassen wollte, blies ich laut in meine Pfeife und lief zu dem Zuschauer hin. Als ich direkt vor dem Mann stand, wich er zwei Meter zurück. Ich sagte zu ihm, er bräuchte keine Angst haben, denn ich würde ihm nichts tun. Aber er solle sich mal Gedanken über sein Gerede machen. Er solle sich das die Mannschaften genau anschauen und dann seine Sprüche nochmal überdenken. „Kannst du sehen, dass in beiden Mannschaften etwa 15 Ausländer spielen. Wiederhole doch noch mal deinen Satz, dass es alle mitbekommen. Oder sag am besten gar nichts mehr!“

Ich ging dann zurück auf das Spielfeld und machte mit einem Schiedsrichterball weiter. Eigentlich habe ich das ja gar nicht gedurft, einfach so das Spiel zu unterbrechen. Aber wegen seinem fehlenden Respekt konnte ich nicht anders. Der Mann sagte das ganze Spiel über nichts mehr. Nach dem Spiel kam er mit gesenktem Kopf an, entschuldigte sich bei mir und der Mannschaft für seine Sprüche. Er bat mich, dies der gegnerischen Mannschaft auszurichten, was ich gerne tat.

Euer Janni

„Ich finde: Respekt geht vor!“



im franz.K, Reutlingen ...

Griechenland – was tun?

„Verkauft doch Eure Inseln, ihr Pleitegriechen!“

titelt die große deutsche Tageszeitung mit den 4 Buchstaben und prominente Politiker der Regierungskoalition in Berlin spekulieren über den Rauswurf Griechenlands aus der Eurozone.

Wie konnte es aber überhaupt zu dieser zugespitzten Situation in Griechenland kommen und welche Auswirkungen hat die brutale Sparpolitik, die die sogenannte Troika (EU, Internationaler Währungsfonds, Europäische Zentralbank) der griechischen Regierung aufzwingt auf die griechischen ArbeitnehmerInnen, RentnerInnen und Arbeitslosen?

Über diese und andere Fragen referiert Karl-Heinz Roth, Autor des Buches „Griechenland – was tun?“ auf Einladung der IG Metall am 3. Dezember 2012 ab 18.30 Uhr im Kulturzentrum franz.K in Reutlingen. Der Eintritt ist frei.



Christlich Soziale in der IG Metall

Etwa ein Viertel der IGM-Mitglieder wählen an den Bundestagswahlen die Union. Kein Wunder also, dass es seit 1963 die

Arbeitsgemeinschaft christlich – demokratischer Kolleginnen und Kollegen in unserer Gewerkschaft gibt. Als Einheitsgewerkschaft vereint die IGM Mitglieder aller Parteien. So haben sich viele CDU-Mitglieder in dieser AG zusammengeschlossen. Die AG-Mitglieder treffen sich regelmäßig vier Mal pro Jahr. In diesen Treffen wird über die politische Situation geredet und es wird viel diskutiert. Auch werden Positionspapiere erarbeitet, die zum einen in der IGM und zum anderen in der CDU eingereicht werden. Zusammen mit den Sozialausschüssen der CDU mit dem Namen CDA (Christlich demokratische Arbeitnehmerschaft) versuchen wir, die CDU und deren Führungspersonen

zu Gunsten der Arbeitnehmerschaft zu sensibilisieren. In der letzten Zeit gab es z.B. Debatten um den Mindestlohn, wobei sich die Union dank uns einen großen Schritt in die richtige Richtung bewegt hat. Gerade in Zeiten, in denen der Mensch immer weniger Wert in der Unternehmenspolitik und Wirtschaftspolitik spielt und oft nur noch nach Profiterhöhung geschaut wird, ist es umso wichtiger, dass wir unseren Augenmerk auf den Vorrang der menschlichen Arbeit legen. Mit unseren Positionen sind wir in der Politik präsent. Wir wollen gewerkschaftlichen Ideen in der Gesellschaft zum Durchbruch verhelfen, den Vorrang der Politik in der Wirtschaft den Weg ebnen und die Macht der Banken, Konzerne und Wirtschaftsverbände beschränken, damit diese wieder ihren angemessenen Platz in der Gesellschaft bekommen. Wir kämpfen für gute Arbeit, die die Gesundheit bewahrt, für sichere und faire, an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtete Arbeitsverhältnisse und einen gerechten

Ausgleich. Deshalb fordern wir als Arbeitsgemeinschaft von der Regierung auch ein Zurückdrängen prekärer Arbeitsverhältnisse, einen an der Würde des Menschen orientierten Mindestlohn, soziale Sicherungssysteme und ein Steuersystem, das den Starken und Reichen mehr abverlangt als den Schwachen und Armen. Die Christlich Sozialen sind ein wichtiger Teil in der Einheitsgewerkschaft IGM. Ich vertrete unsere Region in dieser Arbeitsgemeinschaft. Mir macht diese Arbeit großen Spaß und freue mich immer wieder besonders, wenn sich die CDU durch unsere Arbeit auch ein Stückchen mehr in Richtung der Arbeitnehmerschaft bewegt. Wer weitere Informationen zu diesem Thema haben möchte, kann mir jederzeit eine E-Mail zukommen lassen und/oder sich die neue Infobroschüre durchlesen, die jetzt an den IGM-Infoständer ausliegt. ■ Vassilios Gagavouzis (IGM-Vertrauensmann und ordentlicher Betriebsrat)

Reutlingen
Tübingen

Briefanschrift: IG Metall Reutlingen/Tübingen, Gustav-Werner-Str. 25,
72762 Reutlingen

An den SPD-Parteivorstand
Herrn Sigmar Gabriel
Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Zur Kenntnis an:
Peer Steinbrück
Nils Schmid
Sebastian Weigle

Rentenposition der SPD

Lieber Kollege Gabriel,

Du wirst Dich vielleicht noch an die Diskussion mit den Reutlinger-Tübinger Betriebsrätinnen und Betriebsräten erinnern, als es im Sommer 2010 um die Frage von Mindestlohn und Rente ging. Die Frage der Rente hat auch die letzte Delegiertenversammlung der IG Metall Reutlingen-Tübingen intensiv beschäftigt. Wir möchten Dir die folgende Position unserer Delegiertenversammlung mitteilen und gleichzeitig zum Ausdruck bringen, dass eine Wahlentscheidung in der Bundestagswahl 2013 sehr stark von der Position zur Rente beeinflusst wird.

Wir begrüßen den Beschluss des SPD-Parteivorstandes, eine Mindestrente in der Höhe von 850,00 Euro zu fordern und das dabei fehlende Geld mit Steuermitteln auszugleichen. Eine solche Maßnahme ist seit langem überfällig, um der wachsenden Altersarmut Paroli zu bieten. Kombiniert werden müsste sie mit der Einführung eines entsprechenden Mindesteinkommens in Deutschland.

Die Korrektur von Versicherungs- und Beitragsjahren ist ein positives Element, aber eigentlich ein Tropfen auf den heißen Stein. Unseren Kolleginnen und Kollegen geht es in erster Linie darum, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können. Deshalb heißt unsere Forderung:

Wer 45 Versicherungsjahre erreicht hat, muss aus dem Arbeitsleben in die Rente ausscheiden können und dies zu anständigen Bedingungen, und das heißt, in eine ungekürzte Rente.

Zum Dritten möchten wir das Rentenniveau ansprechen. Das Rentenniveau ist in den vergangenen 12 Jahren bereits um fast 10 Punkte abgesunken. Geplant ist ein Endstadium von 43% des bisherigen Nettoverdienstes. Wir halten hier vollkommen dagegen. Wir sind der Meinung, das Rentenniveau muss mindestens auf dem jetzigen Stand eingefroren werden.

Datum:
01.10.2012

Ihr Zeichen:

Unser Zeichen:
ba-BB

Telefon:
07121-9282-17

FAX:
07121-9282-30

E-Mail:
gert.bauer@igmetall.de

IG Metall
Reutlingen/Tübingen
Gustav-Werner-Str. 25
72762 Reutlingen

Telefon: 07121/9282-0
Fax: 07121/9282-30
E-Mail: reutlingen-
tuebingen@igmetall.de
Internet:
www.reutlingen.igm.de

Helaba
Konto-Nr.: 0083145003
BLZ: 50050000

Datenschutzhinweis: Name,
Adresse und zur Bearbeitung
notige Angaben werden
vorübergehend gespeichert.

IG Metall –
Gewerkschaft für
Produktion
und Dienstleistung im D

Darüber hinaus sind wir der Auffassung:

1. Die jetzt vorgesehene Herabsetzung des Rentenbeitrages darf nicht stattfinden
2. Die bisherige „Riester-Rente“ muss dringend überdacht werden. CDU- und IG Metall-Mitglied Norbert Blüm hat vollkommen Recht mit seiner Forderung, dass diese Staatsgelder, die dafür ausgegeben werden, die Riester-Rente zu fördern, sinnvoll in die gesetzliche Rentenversicherung eingebracht werden können.

Wir bitten Euch dringend, in diese Richtung Beschlüsse zu fassen. Wir wollen nicht drohen, aber wir sehen uns außerstande für eine Sozialdemokratie einzutreten, die in solch wichtigen Themen lieber den Versicherungskonzernen, als den arbeitenden Menschen, das Wort redet.

Mit kollegialen Grüßen für die Delegiertenversammlung der IG Metall Reutlingen-Tübingen

Gert Bauer
1. Bevollmächtigter
IG Metall Reutlingen-Tübingen

Dieter Keiper
2. Bevollmächtigter
IG Metall Reutlingen-Tübingen

Die Christlich-Sozialen in der IG Metall



Der Mensch ist unser Maßstab

FOR YOU. VOR

Schlecker ist kein Einzelfall



von Paul Schobel

Die Schlecker-Frauen: mit Mut und Kraft der Solidarität starre Strukturen aufbrechen.

Frau Schlecker ist keine Schlecker-Frau: Während die Gattin von Anton Schlecker angesichts der drohenden Pleite vom einstigen Drogerie-Giganten mit monatlich 60 000 Euro bedacht worden sein soll (die Staatsanwaltschaft ermittelt), stehen Zehntausende Verkäuferinnen auf der Straße. Ein Blick zurück im Zorn – und nach vorn.

Gestatten Sie, dass ich mich erst mal ein wenig "fremdschäme". Im schwäbischen "Musterländle", aus dem ich komme, in dem ich arbeite und lebe, pflegt man mit "Arbeit" anders umzugehen, als es der ober-schwäbische Metzgermeister Anton Schlecker demonstrierte. Unternehmer schätzen ihre Schaffer. Ihnen und ihrer hochproduktiven Arbeit verdanken sie Wettbewerbsfähigkeit und persönlichen Wohlstand. Das darf dann auch mal was kosten, zum Beispiel eine solide Aus- und Weiterbildung und vor allem eine vergleichsweise gute Bezahlung. Für die Heilig-sprechung einer ganzen Gilde reicht's allerdings nicht: Auch hierzulande gibt es Ausreißer, Tariffüchtlinge, Kapitalistenknechte, die ordentlich dazugelernt haben und sich schamlos aus der staatlich bereitgestellten Wühlkiste bedienen: prekäre Arbeit mit all ihren Schnäppchen wie Mini-Jobs, Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Werkverträge als die absoluten Renner. Dass aber ein solch riesiges Handelsimperium wie Schlecker die "Arbeit" dermaßen bedrückt und gedemütigt hat, erschüttert uns als Betriebsseelsorger nicht erst, seitdem dieser Laden krachend in sich zusammenfällt. Wir sind uns sicher: Einer der Gründe für den Zusammenbruch, wenn auch nicht der einzige, ist die jahrzehntelange Missachtung und Misshandlung der menschlichen Arbeit.

Ein Blick zurück im Zorn

Wer ehemals bei Schlecker einmal angeheuert hat, geriet unversehens unter Generalverdacht, sich mit langen Fingern betätigen zu wollen. Dementsprechend drastisch war die permanente Überwachung. Da lauerten schon mal Spitzel hinter den Regalen, Testkäu-

fer überführten in schöner Regelmäßigkeit die Kassiererinnen der Nachlässigkeit, dann hagelte es Abmahnungen und Kündigungen. Über diesen Läden hingt ständig eine Dunstglocke der Angst und der Verunsicherung. Viele Jahre lang gab es keine Telefone in diesen "Drogerie-Märkten", vor denen bekanntlich keine leer stehende Waschküche mehr sicher gewesen war. Später waren die Apparate im Notfall nur über verschlüsselte Codes nach draußen zu schalten. Es gab Tote und Verletzte, denn in Ganovenkreisen wurden diese "Sicherheitsstandards" dankend angenommen. Schlecker bot Gangstern leichte Beute.

DER AUTOR
Paul Schobel (73) hat 38 Jahre lang in der Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg gearbeitet, von 1991 bis 2008 war er deren Leiter. Bei den katholischen Hierarchen war er nie beliebt, bei den Malochern schon. Er hat auch schon undercover an den Werkbänken gestanden. Schobel unterstützt mit seiner Stiftung die Schlecker-Frauen.

Dies alles sickerte im Lauf der Jahre langsam nach draußen. Auch war nicht mehr zu verheimlichen, dass die Läden personell unterbesetzt und die Verkäuferinnen unterbezahlt waren. Tarifverträge? Ein Absud aus Teufels Küche! Betriebsräte und Gewerkschaften? Die operieren auf der Achse des Bösen. Gewerkschaftliche Betätigung war den Beschäftigten lange Zeit strikt untersagt. Mehr als einmal so geschehen: wer im Gewerkschaftshaus gesichtet wurde, bekam die fristlose Kündigung! Eine wirkliche Großtat, die in die Sozialgeschichte eingehen sollte, dass es mutigen Schlecker-Frauen zusammen mit der Gewerkschaft nach und nach gelang, in vielen, bei Weitem nicht in allen Sektoren dieses Königreichs Betriebsräte zu wählen, sie unternehmensweit zu organisieren und miteinander zu vernetzen. Nur so konnten sie standhalten und langsam die Arbeitsbedingungen verbessern. Auf dem Klageweg wurde Anton Schlecker dann gezwungen, tarifliche Bezahlung einzuführen. Sie kam allerdings nur dort zum Tragen, wo Betriebsräte darum kämpften. Das alles aber kam viel zu spät. Bei großen Teilen der Kundschaft hatten sich die skandalösen Arbeitsbedin-

ORT. VOR BEI.

gungen herungesprochen. Schon in der Agonie, versuchte das Unternehmen nochmals einen Befreiungsschlag gegen die Beschäftigten: Teile der Stammbesellschaft sollten in eine eigene Verleihfirma ausgelagert und danach als Leiharbeitskräfte zum halben Preis am selben Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden. Diese Unverfrorenheit führte bundesweit zu einem so heftigen Schluckauf, dass sogar im Deutschen Bundestag zum ersten Mal der Name Schlecker zu hören war. Aber das war's auch schon.



Ausverkauf: die Realität der Schlecker-Frauen.

Foto: Joachim Röttgers

Was lernen wir daraus?

Wenn es ein solches Desaster wie den Niedergang dieses Drogerie-Imperiums mit Zehntausenden von Arbeitslosen kein weiteres Mal geben soll, müsste eigentlich das "Betriebssystem" der kapitalistischen Wirtschaftsweise ausgetauscht oder zumindest "upgedatet" werden. Einer der steilsten Leitsätze der katholischen Soziallehre müsste die Richtung bestimmen: "Arbeit hat Vorrang gegenüber dem Kapital."

Eigentlich müssten, ausgelöst durch den Fall Schlecker, in den Zentralen der Arbeiter alle Alarmsirenen schrillen. Denn nun ist einmal mehr bewiesen: wer die Arbeit bedrückt, demütigt, missbraucht, wird vom Markt abgestraft. Sage keiner, Schlecker sei ein Einzelfall. Fast alle Handelshäuser haben dieselben oder ähnliche Schikanen in ihrem Sortiment. Wird man denen auf die Finger klopfen? Wird endlich in die Tat umgesetzt, was man in Sonntagsreden gerne behauptet, dass nur "gute" Arbeit gewinnbringend ist und es sich lohnt sich, in dieselbe zu investieren? Auf diesen Kurs müssten die Arbeitgeberverbände ihre Konsorten einschwören und jenen die Harke zeigen, die heute immer noch in ähnlicher oder gar noch schlimmerer Weise als bei Schlecker ihre Beschäftigten drangsalieren.

Ein solch katastrophaler Firmenzusammenbruch dürfte auch eine Bundesregierung nicht kaltlassen. Wo bleibt der Krisenstab? Man bräuchte längst ein wirksames Frühwarnsystem, um Arbeit vor Missbrauch zu schützen. In erster Linie um der betroffenen Menschen und ihrer Würde willen, die bei solchen Arbeitsbedingungen auf der Strecke bleiben. Und wenn dies zu viel verlangt ist, dann halt in drei Teufels Namen aus ökonomischen Kalkül heraus: Moderne Sklavenhäuser bleiben auf lange Sicht am Markt ohne Chancen, sie gefährden den so gern beschworenen Standort Deutschland. Doch statt einen "Rettungsschirm" für menschenwürdige Arbeit zu ent-

wickeln, lässt man der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse weiterhin freien Lauf oder treibt sich gar noch voran. Sie gehört in all ihren Abarten quotiert und muss letztendlich ganz zurückgebaut werden. Sie führte zu einem gigantischen Werteverfall der Erwerbsarbeit, wie ihn das skandalöse Niedriglohnsegment demonstriert. Wann, wenn nicht jetzt wird endlich ein gesetzlicher Mindestlohn das desolatte Lohngefüge in unserem Land nach unten abdichten? Wir haben Arbeit zweiter Klasse nicht nötig.

Ein Konzern, geführt wie eine Würstchenbude

Der Fall Schlecker lässt aber auch deutlich erkennen, dass Teile des Unternehmensrechts in die Mottenkiste gehören. Ein Konzern in dieser Größenordnung kann nicht wie eine Würstchenbude geführt werden, auch wenn der Inhaber Metzgermeister ist. Die Rechtsform des "eingetragenen Kaufmanns" (e. K.) ist wirksam zu begrenzen. Ein Unternehmen dieser Größenordnung muss daher in eine andere Rechtsform übergeführt werden. Das Schicksal Zehntausender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das unternehmerische Geschick eines einzigen Menschen zu binden, der nirgendwo sein Geschäftsgebaren offenlegen muss, geschweige denn Rechenschaft schuldig ist, grenzt an Wahnsinn. Umso mehr, als diese Rechtsform es erlaubt, über entsprechende Transfers das haftende Kapital in Sicherheit zu bringen und es seiner Sozialpflichtigkeit zu entziehen.

Zukunftssicher: das Anwesen der Schleckerfamilie in Ehingen. Foto: Martin Storz
Nicht zuletzt müssten auch die betriebliche und die Unternehmens-Mitbestimmung ausgebaut und fest verankert werden. Viel zu spät und im Kampf gegen ständige Widerwärtigkeiten sei-



Die Schlecker-Frauen: mit Mut und Kraft der Solidarität starre Strukturen aufbrechen. Foto: Joachim Röttgers

tens der Unternehmensleitung kam es bei Schlecker zu Betriebsratswahlen. Betriebsräte bilden bekanntermaßen einen Schutzwall um die arbeitenden Menschen, sorgen im Rahmen allerdings sehr bescheidener Möglichkeiten für gerechte Bezahlung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Damit nicht genug: erwiesenermaßen sind starke und gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte und vor allem ihre Wirtschaftsausschüsse in der Lage, rechtzeitig wirtschaftliche Verwerfungen zu erkennen, um dann entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Im Falle Schlecker war die Belegschaft jahrzehntelang ohne Stimme und der Willkür des Arbeitgebers ausgeliefert. Als endlich eine gesetzliche Arbeitnehmervertretung zustande kam, war es schon zu spät. Solange die Einleitung einer Betriebsratswahl wie bislang ausschließlich an die Initiative einer Belegschaft gebunden ist, wird sich daran nichts ändern. Mithilfe "psychologischer Kriegsführung" werden gegenwärtig in dieser Republik tausendfach Betriebsratswahlen ver- oder behindert, indem man die Arbeitenden einschüchtert und bedroht. Daher muss die Wahl eines Betriebsrats endlich verpflichtend geregelt werden, sonst bleibt Arbeit schutz- und rechtlos.

Von der sozialen und ethischen Verantwortung im Blick auf die Betroffenen ganz zu schweigen. Die sind nun um die letzte Hoffnung betrogen. Um wenigstens in Härtefällen ein wenig helfen und trösten zu können, haben Verdi und kirchliche Initiativen in diesen Tagen ein Solidaritäts-Konto eröffnet.

Der Fall Schlecker sollte auch alle Beschäftigten im Einzelhandel (und darüber hinaus!) wachrütteln! Sie müssen sich regen! Die schon fast legendären Schlecker-Frauen haben bewiesen, dass man mit Mut und mit der Kraft der Solidarität starre Strukturen aufbrechen und sich Mitsprache und Mitgestaltung erkämpfen kann. Dazu bedarf es allerdings des Schutzes einer starken Organisation.

Bleibt uns nach dem Appell an uns alle als Konsumentinnen und Konsumenten. Fast unbewusst hat sich kapitalistisches Denken in unsere Herzen und Hirne eingefressen. "Billig ist gut ..." – ein Aberwitz, den heute viele schon verinnerlicht haben. "Geiz ist geil ..." – ein eigentlich perverses Lustempfinden, als Parole jedoch gut genug, um für Billigheimer Stimmung zu machen.

Dass wir uns nicht missverstehen: das Preis-Leistungs-Verhältnis ist zweifelsohne ein wesentliches Kriterium für eine Kaufentscheidung. Es darf aber niemals nur das einzige sein, sonst produzieren wir Unrecht. Wir müssen bewusster wahrnehmen, woher die Ware stammt, unter welchen ökologischen und sozialen Bedingungen sie erstellt worden ist und vor allem, wie sie hierzulande vermarktet wird. Die notorischen Schnäppchenjäger schießen unbedacht gute Arbeit waidwund. Wer über ausreichend Einkommen verfügt, muss sein Konsumverhalten ändern und beim Einkaufsbummel auch ethische Grundsätze beachten.

Zukunftssicher: das Anwesen der Schleckerfamilie in Ehingen. Foto: Martin Storz



Inzwischen ist die Schlecker-Kette schon beinahe abgewickelt. Kein Ende aber, was die Demütigung der Beschäftigten betrifft: die FDP boykottierte eine Transfer- und Auffanggesellschaft. Damit stürzten die 26 000 ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem Tag auf den andern ungefedert in die Arbeitslosigkeit. Transfergesellschaften sind keine Wunderwaffen gegen die brutalen psychischen und materiellen

Folgen der Arbeitslosigkeit, aber sie können deren Auswirkungen wenigstens dämpfen: Die Beschäftigten bleiben noch eine Zeit lang an Bord, sie können ihr kollegiales Miteinander bewahren und pflegen, und ihre Entgelte liegen oberhalb der Lohnersatzleistungen. Die Arbeit, die sie in diesen Gesellschaften verrichten müssen, ist traurig genug, nämlich ab- und aufzuräumen und dann das Licht auszumachen. Parallel dazu aber wird versucht, die Entlassenen beruflich weiterzuqualifizieren und sie vor allem in neue Arbeit zu vermitteln.

Den "Faktor Arbeit" marktkonform machen

Dies alles schien den Gralshütern von "Marktwirtschaft pur" obsolet. Der Markt, der universale Tausendsassa, regelt alles von sich aus. Nun hat er den Fleiß, das Können, die Kreativität Tausender arbeitswilliger und arbeitsfähiger Menschen auf null heruntergeregelt. Dabei wäre es ja gerade marktkonform, den "Faktor Arbeit", um einmal dieses schamlose Wort zu gebrauchen, den Erfordernissen des Marktes anzupassen, ihn also erneut "marktfähig" zu machen. Diese schlichte Wahrheit begreift jedes Kind, die Marktideologen aber scheinen damit intellektuell überfordert.

Respekt, Kollegen

Zeitschrift "DIE ZEIT" schreibt über Gewerkschaften

Auszug aus einem ZEIT-Artikel von Kolja Rudzio vom 26.4.2012

ARBEITNEHMERVERTRETUNG

Respekt, Kollegen

Die Gewerkschaften treten wieder selbstbewusst auf – das ist gut für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Liebe Kollegen von den Gewerkschaften,

Euch wurde unrecht getan, auch von der ZEIT. In den vergangenen zehn Jahren wurde über alles Mögliche geschrieben, aber kaum über Gewerkschaften – und nicht ein einziges Mal war der Tenor positiv. In der breiten Öffentlichkeit wurden Arbeitnehmervertreter lange Zeit als »Betonköpfe« beschimpft, als »Bremsen« und »Gestrige«, die man nicht mehr brauche. Es ist höchste Zeit, dieses Bild zu korrigieren.

Die Arbeitnehmerorganisationen sind aus guten Gründen längst wieder im Aufwind. Zu den Demos am 1. Mai wird der DGB zwar auch in diesem Jahr keine großen Massen locken, dazu ist diese Tradition einfach zu angestaubt. Aber wo es wirklich zählt, in den Betrieben, da können die Gewerkschaften mobilisieren. Und wie! Gerade haben sie im öffentlichen Dienst eine ansehnliche Lohnerhöhung durchgesetzt. In den nächsten Wochen werden sie in der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie Ähnliches erreichen. Die Arbeitnehmer und ihre Lobby sind wieder am Drücker. Und das ist eine gute Nachricht.

Auch den Betriebsräten ist es zu verdanken, dass das Land stabil ist

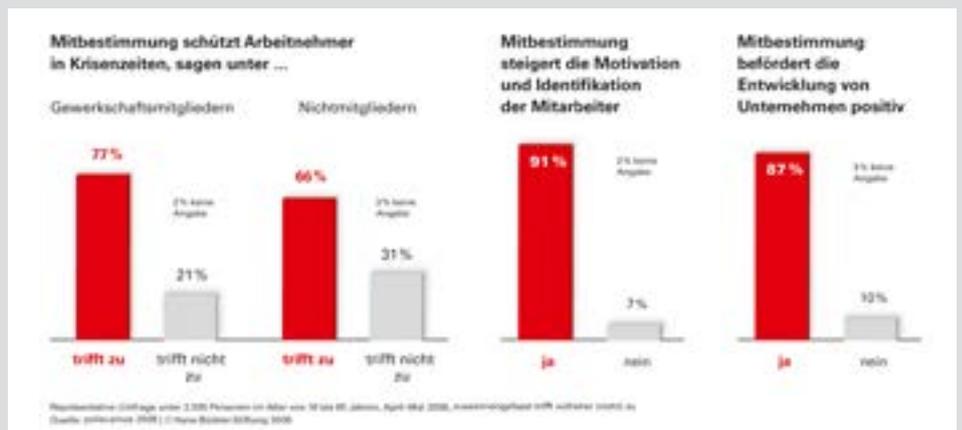
Die Kritik an den Gewerkschaften in der Vergangenheit war überzogen. Da wollte ja nicht nur ein Industriepräsident am liebsten alle Tarifverträge verbrennen. Selbst Arbeitnehmer glaubten, sie brauchten keine Lobby mehr. »Ich handle mein Gehalt selber aus«, dachten viele. Doch wer regelt wirklich alles selbst, Urlaubstage, Weihnachtsgeld, Arbeitszeit, Prämien? Und wie viele »frei« vereinbarte Gehälter orientieren sich doch an irgendeinem Tarif?

In der vergangenen Krise zeigte sich noch ein Vorteil kollektiver Vereinbarungen: Da musste nicht mit jedem Arbeitnehmer einzeln verhandelt werden, wie sich vielleicht Jobs retten ließen. Stattdessen griffen Arbeitszeitkonten und tarifliche Regeln für den Notfall. Neben der gesetzlichen Kurzarbeit half vor allem das, den Sturz abzufedern, wie Studien belegen. Auch Gewerkschaftern und Betriebsräten hat es Deutschland also zu verdanken, dass es so glimpflich davonkam.

Überhaupt steht die deutsche Wirtschaft gerade dort, wo die Gewerkschaften stark sind, unglaublich gut da. Autohersteller, Maschinenbauer und Chemie-

produzenten strotzen nur so vor Wettbewerbsfähigkeit. In ihren Betrieben sind IG Metall und Co. besonders mächtig – und keineswegs bescheiden. Die Beschäftigten dieser Branchen mussten keine Reallohnverluste hinnehmen. Sie wurden am Erfolg beteiligt, sie schöpften den Verteilungsspielraum aus. Das zeigt: Durchsetzungsfähige Arbeitnehmer und wettbewerbsfähige Firmen sind kein Gegensatz.

Im Gegenteil, große Gewerkschaften können sogar leichter auf die wirtschaftliche Lage Rücksicht nehmen. Sie müssen sich nicht mit extremen Forderungen profilieren, wie manche Splittertruppe. Und sie wissen, welches Gewicht ihre Lohnabschlüsse haben. Wenn sie überziehen, steigen die Kosten auf so breiter Fläche, dass Jobs in Gefahr geraten. Machtvolle Gewerkschaften spüren diese Verantwortung. Das haben sie bewiesen. Selbst Arbeitgeber wissen die Gewerkschaften wieder zu schätzen. Die reibungslose Zusammenarbeit in der Krise, die trotz wilder Rhetorik meist pragmatischen Tarifabschlüsse, die Planungssicherheit eines Tarifvertrages – all das sind Gründe dafür. Der britische Economist nannte das Tarifvertragssystem, das die hiesige Wirtschaft immer noch dominiert, kürzlich einen Standortvorteil...



Terassenpflüger und Gottesanbeter

Ganga Krishna Thapa aus der nepalischen Touristenstadt Pokhara



Stufen über Stufen,

so erstreckt sich das fruchtbare Land um uns herum. Mandarinen- und Papayabäume, Bananen- und Zuckerrohrstauden wachsen in den Gärten um die kleine Steinhütte herum. Vor allem aber die Grundnahrungsmittel Nepals: Reis, Linsen und Gemüse. Auch Sesam, Kräuter und Gewürze gedeihen hier prächtig. Ganga Krishna hat beim Bau seines kleinen Hauses einen Wasser-schlauch aus bergseitigen Quellen herführen lassen. So haben er, seine Gäste und seine Pflanzen immer genug frisches Wasser zu trinken.

Der kleine schöne Flecken Erde, auf dem er hier lebt, liegt inmitten der terrassierten Bergwelt Zentralnepals nahe der Touristenhochburg Pokhara. Von hier aus unterhalb ist der Phewa-See gut zu erkennen, der sich in die etwa 800 Meter hoch gelegene Pokhara-Ebene hinein erstreckt. An den Ufern des Sees liegt die wichtigste Touristenmeile der Region mit unzähligen Hotels, Läden und Restaurants. Nur einige Kilometer vom Lärmen der Diskos und Knattern der Motorräder entfernt geht Krishna, dessen Rufnamen von einem beliebten Hindugott stammt, seiner naturnahen Arbeit nach. Damit folgt er einem jahrhundertealten Muster, denn außer seiner batteriebetriebenen Taschenlampe unterscheidet sich sein Leben wenig von dem seiner Vorfahren.



„Es gibt viele Namen für Gott“, sagt der 52-jährige Hindu, „jedes Volk hat seinen eigenen. Ich glaube, Gott ist weder männlich, noch weiblich, sondern eher Energie.“ An diese göttliche Kraft richtet sich Ganga Krishna jeden Abend mit Liedern und der Musik seines Harmoniums. Tagsüber bewirtschaftet der drahtige Nepali seine Gärten und Felder. Und im Frühjahr wird er häufig engagiert wegen seiner Fertigkeit, ohne die Nepal nicht existieren könnte: er pflügt Reisterassen in dem hügeligen Land zu Füßen des Himalaya-Gebirges.
 Von ALBERT KUNZE



„Früher, in jüngeren Jahren, war ich viel unterwegs und habe eine Menge erlebt. Ich habe Alkohol getrunken, Gras und Haschisch geraucht, habe um Geld gespielt und wollte viele Dinge besitzen. Das alles habe ich aufgegeben. Seither geht es mir viel besser. Meine letzte verbliebene schlechte Angewohnheit ist der Kautabak. Ich führe mitten in den Terrassen ein einfaches, ja armes Leben. Aber ich bin sehr zufrieden damit, hier alleine zu leben und zu arbeiten.“

Täglich bereitet sich Krishna zwei Reis (*bhat*) - Mahlzeiten, meist mit ein wenig Gemüse (*sabzi*) und Linsen (*dhal*) zu. Das *dhalbhat* gibt es bei einem Großteil der knapp 30 Millionen Nepalis vor- und nachmittags als Hauptgericht. Zum Frühstück gibt es bei den meisten allenfalls etwas Toastbrot. Bei ihm kommt fast nur Selbstangebautes vom eigenen Feld oder Garten auf den Teller, frisch und in bester Qualität. Nur Tee, Gewürze und wenige Utensilien seiner bescheidenen Haushaltung muss er einkaufen.

Selten kommt mal ein Unbekannter an seiner abgelegenen Hütte vorbei. Auf der Rückkehr von einer Wanderung hatte ich die ausgeschilderten Wege verlassen und war einen schmalen Pfad durch die Terrassen herabgestiegen. Da kam mir Krishna entgegen, begrüßte mich auf Englisch und lud mich zu einer Tasse Tee ein. Von seiner gewinnenden Art und herzlichen Gastfreundlichkeit angetan, nahm ich auch seine Einladungen zum Abendessen und Übernachten an. Mein Bettlager bestand aus einer Isomatte und einem Schlafsack, ausgebreitet auf dem Lehmboden seiner Hütte.

Zur Ehre des Besuchers ergänzte Krishna das *dhalbhat* um eine weitere feine Speise, ein süß-saures, vitaminreiches Rettich-*chutney* (siehe Rezept). Das köstliche Essen nahmen wir auf traditionelle Art mit den Fingern der rechten Hand zu uns. Die nepalische Höflichkeit gebietet es eigentlich, zuerst den Gast zu bedienen und erst dann selbst zu essen. Nach einigem Widerstand ließ er sich aber doch dazu überreden, das Essen gemeinsam einzunehmen.

In jüngeren Jahren hat Krishna seinen Arbeitslohn als Sicherheitsbediensteter im Ausland verdient. Das ist typisch für die Hindukaste der kriegerischen Chetris, aus der er stammt. „Mit 17 Jahren wurde ich verheiratet. Als sich unser erstes Kind ankündigte, musste ich mich nach einer bezahlten Arbeit umschauen,



Rettich-Chutney à la Ganga Krishna Thapa

Zutaten für zwei Personen:

100 g Sesam, 2 große Rettiche, frische Korianderblätter, etwas Tamarindensaft/-konzentrat, Prise Salz, etwas Zitronensaft, etwas Knoblauch, Prise Chillie,

Zubereitung:

Den Sesam in der Pfanne rösten und im Mörser zerreiben, Tamarinde, Salz, Zitronensaft, Knoblauch und Chillie nach Geschmack hinzufügen und alles zu einer breiigen Masse zerreiben. Die Rettiche zerkleinern (Mörser oder Raspel) und mit dem Sesam-Gewürzbrei vermengen. Die zerkleinerten Korianderblätter hinzufügen.

um ein eigenes Haus bauen zu können. Jobs gab es aber damals hier in Nepal kaum. Deshalb habe ich dann 15 Jahre lang in Indien gearbeitet“.

Das große, schön verputzte Haus steht noch heute einige Hundert Meter oberhalb am Berg. Immer wieder besucht Krishna seine dort wohnende Familie. Am wohlsten fühlt er sich aber in der Einsamkeit seines Steinhäuschens inmitten seines Gartens. Seine Frau versorgt die Büffel und Kühe der Familie und verkauft deren Milch. Für größere Anschaffungen muss ein Ziegen verkauft werden. Um für die Familie genug zu essen



zu haben, bebaut Krishna sein Land. Das Pflügen der Reisterrassen beherrscht er so gut, dass viele Nachbarsfamilien auf sein Können zurückgreifen.

Im Mai und Juni müssen die terrassierten Felder zum Reisanbau vorbereitet werden. Der von seinen beiden Ochsen gezogene Holzpflug mit der metallverstärkten Schar reißt den harten Boden auf. Von Feld zu Feld muss Krishna die Ochsen dirigieren, sie öfters ausspannen und den Pflug auf den Schultern zur nächsten Terrassenstufe tragen. Unzugängliche Ecken werden mit der Handhacke bearbeitet. Dann erfolgt die Bewässerung durch die Feldbesitzer. Mithilfe eines in Jahrhunderten ausgeklügelten Systems wird das Schmelzwasser der Himalayaberge und das Quellwasser unter den Familien verteilt. Durch kleine Kanäle gelenkt, sickert es von Terrasse zu Terrasse und durchnässt den Boden.

Nach einigen Tagen der Bewässerung erfolgt der zweite Teil von Krishnas Dienstleistung. Erneut kommt er mit seinen beiden Ochsen. Dieses Mal hat er sie allerdings nicht vor seinen Pflug gespannt, sondern vor einen schweren Holzbalken, mit dem er die aufgerissene, aufgeschwemmte Erde glättet. Sie ist nun bereit für die Reissaat, die durch die Feldbesitzer oder Pächter vorgenommen wird. Für das Pflügen und Glätten bekommt Krishna von seinen Auftraggebern kein Geld, sondern die Hälfte der Reisernte auf den von ihm vorbereiteten Terrassen.

Der Nepali ist froh, das alles noch erleben zu können, denn bei seiner Arbeit in Indien hätte er beinahe sein Leben verloren. „Ich bewachte für einen Sicherheitsdienst eine Fabrik, als ich plötzlich Geräusche hörte. Zwei Diebe waren eingebrochen und ich konnte einen festhalten. Da kam ihm der zweite Mann zu Hilfe und stach mit einem langen Messer auf mich ein. Die beiden konnten fliehen. Die Messerstiche waren tief in meine Brust gedrungen, direkt neben mein Herz. Ich lag sieben Wochen lang in der Klinik. Danach gab ich den Sicherheitsjob auf und arbeitete lieber auf dem Bau. Meine einzigen Erinnerungsstücke an diese Zeit sind mein Hut und ein Gürtel der damaligen Firma.“

Vielleicht hat dieses Schlüsselerlebnis mit seiner Hinwendung zum Religiösen zu tun. Die Eskapaden der jungen Jahre und die meisten der von ihm empfundenen Untugenden hat er hinter sich gelassen. Es ist deutlich zu spüren, wie sehr er mit sich ins Reine gekommen ist. Das strahlt er mit seiner sympathischen Herzenswärme und Bescheidenheit aus. Nach den Verrichtungen des bäuerlichen Alltags, der Essenszubereitung und dem Abwaschen des Geschirrs beginnt der leidenschaftliche Teil seines Tagewerks: die religiöse Musik.

Krishna öffnet einen kleinen Stahlkoffer, in dem sein Harmonium liegt, ein kastenförmiges Instrument mit einer schmalen Klaviertastatur von drei Oktaven. Eine Hand bedient die Tasten, während die andere einen kleinen Blasebalg betreibt, der an der Rückseite an einem beweglichen Holzbrett angebracht ist.

Krishnas klare Stimme dringt durch seine Hütte und in die umliegenden Terrassen. Nur der Besucher und die in der Nähe wider käuenden Ochsen sind Zeugen seiner religiösen Gesänge. Doch Zuhörer spielen für Krishna eh keine Rolle. Er macht seine Musik für sich – und für die göttliche Kraft.



WENN ES ENG WIRD, HILFT DIE IG METALL ...

**1001 Grund, ...
... Mitglied in der IG Metall zu sein**

47. von 1001 Grund: Janni Hollyoak (RfP1/MFW-W080730 + BER) ".... weil wir ohne die IG Metall viele Vorteile nicht im Betrieb hätten. Zum Beispiel 30 Tage Urlaub pro Jahr oder über 30 % Lohnerhöhungen in den letzten zehn Jahren."

48. von 1001 Grund: Sekretär der IG Metall Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen ".... weil Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Unternehmen rund 20% weniger verdienen. Und das oftmals bei längeren Arbeitszeiten und weniger Urlaub!"

953 weitere Gründe folgen...

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Beitrittserklärung

***Name**

***Vorname**

***Land** ***PLZ** ***Wohnort**

***Straße**

beschäftigt bei/PLZ/Ort

***Geburtsdatum**

Tag Monat Jahr

***Geschlecht** M=männlich W=weiblich

Telefon

dienstl. privat

***Hausnr.** **E-Mail** dienstlich privat

Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung

Vollzeit* Teilzeit*

befristet beschäftigt Leiharbeiter/in/Werkvertrag

Falls Leiharbeiter/in: Wie heißt der Verleihbetrieb?

ab bis

geworben durch (Name, Vorname)

Mitglieds-Nummer Werber/in

Bankverbindung

***Bruttoeinkommen** Beitrag ***Kontoinhaber/in**

***BLZ** ***Konto-Nr.** ***Bank/Zweigstelle**

***Ort/Datum/Unterschrift**

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

*Pflichtfelder, bitte ausfüllen
Stand: April 2010

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten



IG-Metallerin aus Erfurt demonstriert gegen die Rente mit 67

ANDREAS, 48, SCHICHTARBEITER, DUISBURG. ARBEITET 7 TAGE AM STÜCK, HAT NUR JEDES 4. WOCHENENDE FREI. WIE SOLL ER DAS BIS 67 SCHAFFEN? IHM DROHEN EMPFINDLICHE ABSCHLÄGE. SO BLEIBT FÜRS ALTER...

DGB

ZUM LEBEN. ZU WENIG.



www.ichwillrente.net

**RENTE
MUSS ZUM
LEBEN
REICHEN**