



in&DIREKT

Ausgabe 59
Frühjahr 2013

Fertigung nach China

Werks-Verkäufe

Solar-Aus

Der neue Bosch Weg?

Abbau in Deutschland

Standortkonkurrenz

Entwicklung nach Asien

Werks-Schließungen

Entlassungen

gut BERaten

Zukunftssuche am
Standort Reutlingen

BOSCH 3.0?

Denners Kurs der
Standortkonkurrenz

Solar & Thermo

Über 3000 Arbeitsplätze
bei Bosch am Abgrund

China

Traum oder
Alptraum?

03 editORIAL – Brief der Redaktion

RB-standoRT-INFOS

- 04 Zukunftssuche am Standort
- 06 Konflikt spitzt sich zu

AL-standoRT-INFOS

- 08 Beschäftigungssituation
- 09 Fiat-Chrysler-Netzwerktreffen
- 11 Mitarbeiter Leasingprogramm

gut BERaten – von den BER-AKs

- 12 Neubau in Gmindersdorf
- 13 Frauentag-Cafés 2013
- 14 Unterwegs für die Firma

RB-bereichsINFOS

- 16 kusterDINGEN
- 17 meinUNG zu Kusterdingen
- 18 testZENTRUM
- 19 sensor FAB
- 20 wafer FAB
- 21 Seminar des Jugend-VK
- 22 Schulung der Vertrauensleute

bosch-INFOS

- 23 Betriebsrätekonferenz
- 24 Denner-Kurs + Neukirchen
- 26 Soli-Resolution zu Neukirchen
- 27 Arnstädter Erklärung
- 28 Bosch Solar: Demo in Arnstadt
- 30 Soli-Resolution für Solarwerk
- 31 meinUNG zum Bosch-Weg
- 32 Indien: Streik in Bosch-Werk
- 33 Aufsichtsratswahl und Bilanz

gewerkSCHAFT

- 34 IGM gegen Rassismus
- 35 Eninger Erklärung zur Rente
- 36 ‚Christliche‘ Gewerkschaften
- 38 1933: Nazis gg. Gewerkschaften

gesellSCHAFT

- 42 Stress am Arbeitsplatz
- 44 China – Traum oder Alptraum?
- 46 Kurznachrichten + Impressum
- 47 Schlimme Zeiten -> Beitreten!



Die Fotos vom Standort stammen vom Stuttgarter Profifotografen Joachim E. Röttgers (www.graffiti-foto.de). Herzlichen Dank für die Abdruckerlaubnis

Sekretariat des Betriebsrats

Helga Hahn wechselt in die Entwicklung - „Duschi“ heißt die neue Kraft im BER-Büro

Zum 1. März 2013 ist Helga Hahn als Sekretärin vom Betriebsrat in die Entwicklung zu AE/EIS gewechselt. Sie hat vieles nachhaltig bei uns verändert. Dafür sind wir ihr sehr dankbar.
Für ihre weitere berufliche Entwicklung und für ihr Privatleben wünschen wir Helga alles Gute, Gesundheit und viel Erfolg!

In Helgas Fußstapfen ist „Duschi“ getreten, wie Dusica Klickovic genannt wird. Sie hat sich mittlerweile bei uns sehr gut eingelebt und macht ihre Arbeit ebenfalls sehr gut. Auch bei ihr wollen wir uns für ihr tolles Engagement und ihre große Unterstützung bedanken.
Für den gesamten Betriebsrat,
Daniel Müller und Thorsten Dietter



Helga und Dusica



Die Karikaturen zum Thema ‚Stress am Arbeitsplatz‘ stammen vom Proficartoonisten Thomas Plaßmann (www.thomasplassmann.de). Herzlichen Dank für die Abdruckerlaubnis

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit unserer letzten in&DIREKT vom Spätjahr 2012 mit der Titelzeile **Delle oder Krise?** blieben wir am Standort von einer Krise verschont. Arbeit ohne Ende in fast allen Bereichen. Und die gute, vernünftige Entscheidung der Standortverantwortlichen, die Keramikfertigung in Reutlingen zu belassen.

Doch leider läuft es bei Bosch auftragsmäßig nicht überall so positiv. So kriselt der früher oft rekordverdächtige Dieselmotorenbereich. Das Traditionswerk der Bosch-Thermotechnik im sächsischen Neukirchen soll geschlossen werden (S. 24). Und fast der gesamte Unternehmensbereich Solar Energy soll bis Anfang 2014 abgewickelt werden (S. 27). Ohne Käufer der Werke wären nur dort etwa 3.000 Boschlerinnen und Boschler arbeitslos...

All das wundert nicht angesichts der Ankündigungen des seit 1.7.2012 amtierenden Bosch-Chefs, Volkmar Denner. Dem Managermagazin sagte er Mitte Februar 2013, dass sich künftig alle BOSCH-Standorte untereinander kosten- und qualitätsmäßig sowie bezüglich ihres Krankenstands messen müssen. Wem es nicht gelingt, zu den Besten seiner Klasse zu gehören, müsse mit Stellenabbau oder gar Schließung rechnen (S. 4 + 24). In China will er hingegen massiv investieren und die Belegschaft vergrößern – trotz eines äußerst problematischen Umfelds (S. 44).

Ebenfalls über die Medien kündigt Denner ein stufenweises Abschmelzen des Urlaubs- und Weihnachtsgelds an, als handele es sich um freiwillige Firmenleistungen. In Wirklichkeit sind es aber Tarifrechte und Betriebsvereinbarungen, über die nur im Einvernehmen mit der IG Metall und den Arbeitnehmervertretungen entschieden werden kann. Zu allem Überfluss gibt der G1 mit „8 plus 8“ ein sehr hohes, momentan kaum erreichbares Umsatz- und Ertragsziel aus. Hauptsache scheint zu sein, den Druck auf die Belegschaften weiter zu erhöhen. Hat er die Erkenntnis von Robert Bosch vergessen, dass Angst ein schlechter Ratgeber ist? ... so wie Belastung und Stress Krankmacher und Produktivitätskiller sind (s. S. 42).

Auch in Reutlingen übt die Standortleitung Druck aus. Die Entwicklung und andere Angestelltenbereiche werden von einer Unternehmensberatung auf Einsparpotentiale hin untersucht. Und die Fertigung soll noch billiger und flexibler werden. Ansonsten müsste die Keramikfabrik doch verlagert werden. Wie sich der Betriebsrat und Vertrauenskörper zu diesen Drohungen stellt und welche Visionen sie der Abbau-Ideologie entgegensetzt, könnt Ihr auf den nächsten Seiten lesen.

In der Zwischenzeit haben wir unser Informationsangebot ausgeweitet und ein Videoportal eingerichtet (s. Rückseite). Über die in manchen i&D-Artikeln zu findenden Codes gibt es einen schnellen Zugang dazu.

*Viel Spaß bei der Lektüre
Albert und Holly*



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mehrere Wochen sind vergangen, seitdem wir in unsrer letzten Ausgabe der in&DIREKT über aktuelle Themen berichteten. In der Zwischenzeit ist sehr viel passiert, was uns zum Einen zum Handeln gezwungen, uns Chancen geboten hat und zum Anderen manche Situationen in ein anderes Licht getaucht hat.

Erfreuliche Erfolge

Das betrifft beispielsweise die Stückzahlsteigerungen bei den Sensoren für Handys und andere Consumerkomponenten. Sie brachten uns eine Verlängerung von Sonderarbeitszeiten in der Sensormontage (RtP1/MFS). Dadurch entstanden Perspektiven für Personalüberhänge in der WaferFab (RtP1/MFW) und der Keramikfabrik (RtP2/MFT). Auch die unbefristete Übernahme aller noch nicht übernommenen ehemaligen Azubis des Abschlussjahres 2012 durchzusetzen, gelang uns in diesem Zusammenhang.

Ein weiteres Beispiel lieferten die Zusatzschichten in der Mikromechanik (RtP1/MFM) und im Testzentrum (RtP1/MFT). In etlichen Runden wurde mit der Standortleitung um die Art der Organisation der zusätzlichen Schichten gerungen. Unserer Forderung nach Freiwilligkeit stand die der Werkleitung und von AE/TEF6 nach angeordneten und verpflichtenden Schichten gegenüber. Wir konnten uns mit der Forderung, dies auf freiwilliger Basis zu organisieren, durchsetzen.

Aufgrund der großen Investitionen und des Facharbeiterbedarfs in der Mikromechanik konnten einige zusätzliche Facharbeiterstellen besetzt werden. Dabei haben wir Perspektiven für Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich und für Beschäftigte mit persönlichen Entgeltgruppen erreichen können. Auch gelang es, KollegInnen aus Überhangbereichen oder solche zu berücksichtigen, bei denen aufgrund von Kinderbetreuung eine Arbeitszeitveränderung nötig war. Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung SBV sorgte der BER dafür, dass Stellen mit Schwerbehinderten besetzt wurden. Auch ehemalige Auszubildende wurden auf Facharbeiterstellen zugeordnet.

Unerfreuliche Herausforderungen

Aber natürlich gab und gibt es auch unerfreuliche Themen. Unser Bereichsvorstand und die Werkleiter haben sich für ein zweites Werk („Second Source“) für Endmessaufträge aus dem Testzentrum (RtP1/MFT) und der Sensormontage (RtP1/MFS) ausgesprochen. Dadurch wurde die Angst vor dem Verlust von Arbeitsplätzen in Reutlingen erneut massiv geschürt. Insgesamt sechs Betriebsversammlungen konnten zur Beruhigung der Gefühle nicht beitragen. Im Gegenteil: Fragen blieben bis heute unbeantwortet und eine Beschäftigungsabsicherung will die Leitung bisher nicht geben und zwar für niemanden am Standort. „Es kann grundsätzlich jede Werkstatt und jedes Produkt treffen“, so die Aussage von Helmut Böttcher, dem kaufmännischen Leiter des Werkes 1 auf einer der Versammlungen....

Der Druck auf die nunmehr seit 40 Jahren bestehenden bezahlten Erholzeitpausen wird indes immer höher. Die Leitung scheint alles an die von ihr geforderte pauschale Aufgabe der so genannten „Steinkühlerpause“ zu knüpfen: die Zukunft der Keramikfabrik (RtP2/MFT) in Reutlingen, zusätzliche Investitionen in den Standort Reutlingen, die Übernahme

der Auszubildenden und zusätzliche indirekte Stellen in den Minifactories....

Der Vorstellungen des neuen Vorsitzenden der Geschäftsführung, Volkmar Denner, setzen hier noch einen oben drauf. Er hat den Wettbewerb der Bosch-Standorte untereinander ausgerufen aufgrund von Schlüsselpunkten, sogenannte KPI's (Key Performance Indicators) verkündet, die bei uns alle Alarmglocken zum Läuten bringen. Sie betreffen – wie der G1 laut dem Managermagazin verkündete - „...operative Exzellenz, Qualität und Zahl der Fehler, maximale Flexibilität, ja sogar den Krankenstand; jeder einzelne Standort müsse zu den Besten der Branche gehören. Wo das nicht gelingt, will Denner durchgreifen. „In einigen Bereichen werden wir nicht darum herumkommen, Arbeitsplätze abzubauen“. Jetzt sind die Bereichsvorstände und Werkleitungen zu hohen Profitergebnissen verpflichtet. Für unseren Geschäftsbereich AE (Automotive Electronics) wurde die „Doppel Acht“ (8% Umsatzplus und 8% Profit) bereits auf eine „Doppel Zehn“ erhöht. Stellenstreichungen in den indirekten Bereichen gibt es bereits überall. Sie gehen bereits soweit, dass man Neuanläufe in Reutlingen nicht mehr durchführen kann. Oft bleibt als Ausweg nur, Werkverträge abzuschließen.

Beschäftigungssicherung muss her!

Was das für uns abhängig Beschäftigte aus allen Beschäftigtengruppen konkret bedeutet, lässt sich derzeit nur erahnen. Klar ist hauptsächlich eines: Angesichts der von der Schillerhöhe geschürten Ängste rückt überall das Bedürfnis nach einer Beschäftigungsabsicherung in den Vordergrund. Dies betrifft die gesamte Belegschaft, egal, ob in den produktiven Bereichen oder in den Büros. Dies war auch eine der zentralen Forderungen unserer Kolleginnen und Kollegen bei den letzten Betriebsversammlungen.

Tariffpolitisch sind wir mittlerweile wieder voll in der Tarifrunde 2013. „Ein Plus für uns – ein Plus für alle“ heißt das Motto. Während die Einen in unserem Land befürchten, den eigenen Namen auf einer Steuer-CD zu finden, brauchen die Anderen ihr Geld dringend für die Güter des täglichen Bedarfs. Ein Entgeltplus würden die Meisten direkt in Kaufkraft umsetzen, was unserer Binnennachfrage sehr gut täte. Unsere berechnete Forderung nach 5,5 % mehr Entgelt und die teils provokativen Angebote und Aussagen aus den Arbeitgeberverbänden verleihen den Beschäftigten Flügel. „Insbesondere der Mai wird im Zeichen von Protestmaßnahmen stehen“, so die Verantwortlichen der IG Metall bei Bosch in Reutlingen. „Aber auch die Pläne bis hin zu einer möglichen Urabstimmung und einem Streik liegen bereits vor.“

Kolleginnen und Kollegen,

wir haben viel zu tun und es wird viel von uns gefordert. Uns fällt in diesem Zusammenhang wieder die Schilddrüse eines Kollegen ein, die uns bei einer Demo in Straßburg gegen die dann verhinderte Bolkenstein-Reform ins Auge gestoßen ist. Ihre Aufschrift sollte auch uns gemeinsam Mut und Kraft für die kommenden Aufgaben geben. Drauf stand: „Metaller kämpfen – andauernd!“ In diesem Sinne Glück auf für die nächsten Wochen und Monate!

**Euer Daniel Müller
Betriebsratsvorsitzender**

und

**Euer Thorsten Dietter
IG Metall-Vertrauenskörper-
Leiter und stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender**

Zwei völlig verschiedene Blickwinkel

Leitung fordert die pauschale Streichung der bezahlten Erholzeitpausen – der Konflikt spitzt sich zu

Nach Auffassung der hiesigen Leitung ist die Bezahlung dieser Pausen nicht mehr zeitgemäß und weder tariflich begründet noch erforderlich. Nach Auffassung des Betriebsrats (BER) ist die Bezahlung der Pausen unter anderem auf Grund der Anlagen- und Taktbindung, des hohen Anteils von komplexen Prüfaufgaben sowie der Anforderungen an Dauerkonzentration in belastenden Schichtmodellen uneingeschränkt erforderlich. Soweit die nüchterne Betrachtung aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

Realität in der Produktion

Doch wie sieht die Wirklichkeit bei den Betroffenen in der Fertigung aus? Die Leistungsanforderungen, der Stress und die Arbeitsverdichtung wachsen Jahr für Jahr. Durch fehlende Einstellungen unserer gut ausgebildeten JungfacharbeiterInnen und weil KollegInnen, die die Firma verlassen haben, nicht ersetzt wurden, schrumpft die Anzahl der Produktionsbeschäftigten seit Jahren. Waren wir 2004 noch 4.500

Beschäftigte in der Fertigung, so sind dies heute gerade noch 3.300. Gleichzeitig stieg durch diese Personalpolitik das Durchschnittsalter unserer Belegschaft stetig an. Alters- oder altersgerechte Arbeitsplätze sind nicht vorhanden, die psychische Belastung und entsprechende Krankheiten nehmen zu. Bezahlte Erholzeitpausen sind also nicht nur zeitgemäß, sondern aktueller denn je. Von daher müsste die logische Schlussfolgerung lauten: „Die bezahlten Erholzeitpausen bleiben! – Basta!“

Druck und Drohungen

Doch so einfach stellt sich die Situation leider nicht dar. Denn der AE-Bereichsvorstand hat seinen Druck erhöht: Arbeitsplätze, Investitionen, Neuanläufe von Produkten und die Zukunft ganzer Werkstätten, wie die der Keramikfabrik im Bau 140 werden mit der Streichung der Pausenbezahlung verknüpft. Hinzu kommt, dass ein Nachfolgeprodukt für die auslaufende ESL Produktion in Kusterdingen bis zur Stunde unklar ist. Außerdem wurde

ein Zweitstandort für das Endmessen von Sensoren aus der RtP1/MFT und MFS im chinesischen Suzhou eröffnet. Auf unsere Frage, ob das Endmessen in Reutlingen ausgelastet bleibt, hieß es von der Leitung lapidar, die Quoten wären ja noch nicht festgelegt. ... „Das ist ja blanke Erpressung!“

Auch Angestellte betroffen

Eine pauschale Streichung der bezahlten Erholzeitpause hätte den Verlust von rund 280 Arbeitsplätzen zur Folge. Durch das verfehlte Umsatz- und Profitergebnis von Bosch steigt der Druck durch die Geschäftsführung auf das Erreichen von Einsparzielen am Standort zusätzlich. Die indirekten Bereiche geraten in diesem Zug ebenfalls unter Druck und die negative Kehrtwende bei Einstellungen im Angestelltenbereich scheint nur der Anfang zu sein.

Wir benötigen keinen weiteren Rückgang der Arbeitsplätze in Produktion und im Angestelltenbereich, sondern einen Ersatz

der Fluktuation und humane Arbeitsbedingungen. Eine ständige Angst um den Arbeitsplatz wirkt sich negativ auf Motivation und Produktivität aus und macht schlussendlich krank.

„Daher fordern wir eine langfristige Beschäftigungssicherung für alle Beschäftigten: in den Minifactories, in den Entwicklungsbereichen, in den Büro- und Standortabteilungen!“

Es liegt in unser aller Interesse, dass der Reutlinger Standort zukunfts- und wettbewerbsfähig ist. Wettbewerbsfähigkeit kann aber doch nicht auf etwas verbilligte Produktionskosten reduziert werden. Mit ihrem starren Blick auf die Personalkosten wird die Reutlinger Leitung dem Problem nicht gerecht. Was unserer Leitung fehlt, ist eine langfristige Vision für unseren Standort.

Unsere Visionen für den Standort

- Es gilt, die einseitige Abhängigkeit vom Automobilsektor weiter zu verringern. Je mehr Standbeine wir haben, desto krisensicherer sind wir aufgestellt. Der Ausbau der Consumerelektronik ist daher ein Schritt in die richtige Richtung. Uns ist aber auch bewusst, dass in diesem Markt Stückzahlenschwankungen auftreten, auf die flexibel reagiert werden muss.
- Wir haben Potential in der noch engeren Zusammenarbeit zwischen Entwicklungs- und Fertigungsbereichen, zum Beispiel, indem Techniker und Facharbeiter den Entwicklern assistieren.
- Es besteht Handlungsbedarf, um endlich

eine nachhaltige Verjüngung am Standort durch die Übernahme von Azubis und weiterer junge Menschen einzuleiten.
- Gleichzeitig muss der Ausbau von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen in passenden Arbeitszeitmodellen forciert werden.

- Auch benötigen wir generell mehr Qualifizierung über alle Beschäftigtengruppen hinweg. Intelligente Konzepte sind nötig, wie bei zunehmender Automatisierung wegfallende Operatorplätze durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen kompensiert werden können.

- Die Notwendigkeit den Bedürfnissen der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben durch Vereinbarungen gerecht zu werden

„Durch ein Umsetzen der aufgeführten Forderungen und Visionen - davon sind wir überzeugt – werden sich Motivation, Produktivität und somit eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit erreichen lassen.“

Verhandlungen für die Zukunft

Herr Fischer (AE/EC), der kaufmännische Leiter des Geschäftsbereiches, sprach in der letzten Betriebsversammlung von einem fairen tragfähigen Angebot, das er dem Betriebsrat im Zuge der Verhandlungen um die Wettbewerbsfähigkeit und die bezahlten Erholzeitpausen machen wollte.

Aus all den dargelegten Gründen und wegen der Zukunftsfähigkeit des Standorts und seiner Arbeitsplätze hat sich der Betriebsrat bereit erklärt, mit der Firmenseite

in Verhandlungen einzusteigen. Dabei wird es vorwiegend um folgende vier Themen gehen: Beschäftigungssicherung, Flexibilität, Bezahlte Erholzeitpause und Perspektiven für den Standort. Es steht viel auf dem Spiel, für beide Seiten. Gibt es künftig harte Kämpfe um den Erhalt jeder Minifactory, um jede Azubi-Übernahme und um jeden Arbeitsplatz am Standort? Oder gelingt uns die Entwicklung einer guten und sicheren Perspektive?

„Wir trauen uns mit Euch gemeinsam beide Wege zu. Denn nur durch unsere politische Kraft konnten wir unsere heutigen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen durchsetzen!“

Gestärkt durch die Belegschaft

Um die schwierige Situation mit Euch zu diskutieren und einen gemeinsamen Weg zu erörtern, starten wir im Mai mit den angekündigten Informationsveranstaltungen.

Wir werden dann selbstbewusst unsere Forderungen auf gleicher Augenhöhe einbringen und Herrn Fischer an seinen Aussagen messen. Am Ende steht dann entweder ein Ergebnis oder ein Scheitern der Verhandlungen.

Deshalb gilt: Lasst euch nicht spalten oder einschüchtern!

Euer Thorsten Dietter und Euer Daniel Müller

Beschäftigungssituation

bei ALRT

Die Produktion von Duroplastreflektoren am Standort wurde offiziell zum Jahresende 2012 eingestellt. Die verbleibenden Produktionseinrichtungen werden nun noch für die Prozessentwicklung und für die Ausprobe von Neuwerkzeugen genutzt. Die freie Fläche im Bau 413a, wo einst zwei Maschinenreihen standen, wird nun von der Entwicklung belegt.

Zusätzlich wurde im Dezember 2012 von der Leitung beschlossen, dass die Fertigung der LED - Komplexlichtquelle des neuen W222-Hauptscheinwerfers nicht in Reutlingen angefahren wird. Im Januar wurde dann auch gleich die neue Fertigungslinie nach Brotterode verlagert. Ein bisher einmaliger Vorgang am Standort in Reutlingen, neue Fertigungstechnologie schon vor Serienbeginn zu verlagern.

Auf unserer Betriebsversammlung im Dezember haben die Belegschaft und der Betriebsrat ihren Unmut und Unverständnis zu dieser Verlagerung klar zum Ausdruck gebracht. Mit solchen Entscheidungen wird eine zukünftige Produktion in Reutlingen immer unwahrscheinlicher. Der Vorteil von Reutlingen, die Entwicklung und den Werkzeugbau hier vor Ort zu haben, scheint nichts mehr wert zu sein. Gleichzeitig entstehen neue Standorte in den USA (Pulaski im Bundesstaat Tennessee) und in China. In Malaysia zieht man in ein neues Gebäude um, nachdem Bosch das Mietverhältnis gekündigt hat.

Der Umsatz der AL-Gruppe stieg 2012 auf über 2 Milliarden Euro an. Das operative Ergebnis entspricht zwar nicht den hohen Erwartungen von Magneti Marelli, aber ein zweistelliger Millionenbetrag als Dividende ist trotzdem zustande gekommen. Für 2013 plant man einen weiteren Umsatzanstieg in der AL-Gruppe.

Mit der Zunehmenden Anzahl von LED Hauptscheinwerfer verändert sich auch der Herstellungsprozess. Es werden immer mehr elektronische Komponenten verbaut. Wie aber die Zukunft der Beschäftigten im Reutlinger Werk geplant werden soll, darüber will man noch immer nicht mit dem Betriebsrat reden. Man schließt weiterhin Aufhebungsverträge ab, um möglichst viel Personal loszuwerden. Viel besser wäre es aber, man würde sich endlich über die Zukunft des Standorts Gedanken machen, um nach Aufgaben zu suchen, die sinnvoll in Reutlingen platziert werden können.

Der Betriebsrat wird sich aber auch weiterhin mit seiner ganzen Energie dafür einsetzen, neue Beschäftigung für Reutlingen zu finden, damit unser ALRT-Werk eine ZUKUNFT hat.

ALRT/BER
Michael Jäger

3. Fiat/Chrysler Netzwerktreffen

Vom 19. – 21. März 2013 fand im Internationalen Bildungszentrum der IAO in Turin auf Einladung von IndustriALL Global Union das 3. Fiat/Chrysler Netzwerktreffen statt.

Im Fiat/Chrysler Netzwerk treffen sich Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer aus verschiedenen Standorten weltweit von Fiat SPA, Fiat Industrial und Chrysler vertreten und Mitglieder von IndustriALL Global Union sind.

Über 80 Teilnehmer aus 12 Ländern zeigen, dass das Netzwerk wächst und dass jedes Jahr neue Teilnehmer hinzukommen.

Schwerpunkte beim diesjährigen Treffen waren: das von Fiat eingeführte Produktionssystem WCM, die nationalen Berichte aus den verschiedenen Standorten sowie die Diskussion um die Weiterentwicklung des Netzwerkes zu einem Forum in dem die Unternehmensleitung offen und transparent informiert über die Zukunft des Unternehmens und der einzelnen Standorte und damit auch über die Zukunft der Arbeitsplätze der Beschäftigten.

Am Ende des Treffens wurde beschlossen auch im nächsten Jahr dieses Netzwerk weiterzuführen und weitere Standorte und Länder einzubeziehen mit dem Ziel, letztendlich alle Fiat Standorte weltweit in diesem Netzwerk zu vereinen und die gewerkschaftliche Organisation zu verstärken. Deswegen müssen die von der IAO gesicherten Gewerkschafts- und Arbeitsrechte allen Arbeitnehmern von Fiat Gruppe in allen Ländern, wo Fiat aktiv ist, garantiert werden,



insbesondere das Recht auf die Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Das Netzwerk wird alles unternehmen, damit diese Rechte auch für die Arbeitnehmer der Lieferkette der Fiat Gruppe Gültigkeit haben.

WCM

Grundsätzlich akzeptieren alle anwesenden Gewerkschaften die Entwicklung und Einführung eines Produktionssystems zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Dies ist auch aus Sicht der Arbeitnehmervertreter und der Gewerkschaften eine wichtige Voraussetzung zur Sicherung der Arbeitsplätze. Aber Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Verbesserung der Arbeitsbedingungen müssen gleichrangige Ziele sein.

Deshalb haben die im Netzwerk organisierten Gewerkschaften folgende Forderungen:

- An allen Standorten müssen Arbeitnehmervertreter und ihre Gewerkschaften an der Einführung und Umsetzung von WCM beteiligt werden.
- Bestehende Tarifverträge, Vereinbarungen und Mitbestimmungsrechte müssen

- beachtet werden.
- Die Beschäftigten müssen aktiv Prozesse und Entscheidungen einbezogen werden.
- Produktivitätsverbesserungen müssen das Ergebnis von Verbesserungen im Produktionsablauf sein und nicht die Folge von Leistungsverdichtung.
- Auch mit der Einführung von WCM muss sichergestellt werden, dass sich die Leistungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nicht verschlechtern. Dazu sind insbesondere in der Leistungsbemessung gesonderte Vereinbarungen zu treffen.
- Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen müssen ergo-

3. Fiat/Chrysler Netzwerktreffen

nomische Gesichtspunkte als auch psychische Belastungen und Stress beachtet werden. Wir fordern dazu die systematische Einführung der besten ergonomischen Erfahrungen, in Befolgen der Gesetze und der fortschrittlichsten Entwicklungen der Medizin, mit der Ziel der strukturellen Prävention von mit biomechanischer Belastung verbundenem Arbeitsrisiko. Die Arbeitnehmervertreter und die Gewerkschaften müssen konsultiert werden und die Möglichkeit haben, dazu geeignete Vorschläge zu machen. Diese Vorschläge müssen bearbeitet werden.

- Eine Verbesserung der Produktivität darf nicht zum Verlust des Arbeitsplatzes oder der Qualifikation führen. Vor Umsetzung einer entsprechenden Maßnahme ist sicherzustellen, dass geeignete Ersatzarbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.

- Bei Verbesserungsvorschlägen durch die Beschäftigten, die keinesfalls können ein Pflicht sein, ist eine angemessene finanzielle Beteiligung zu gewähren. Dazu ist mit der Arbeitnehmervertretung eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.

- Die Auswirkungen des WCM auf die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten ist stärker zu beachten und bei Bedarf sind mit der Arbeitnehmervertretung geeignete Maßnahmen zu beraten um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Zu diesem Zweck ist eine engagierte und präventive Strategie mit einem besonderen Augenmerk auf die Berufsunfälle notwendig. Die Beteiligung der Gewerkschaften und der Arbeitnehmervertreter zu den Ausbildungskursen für Arbeitnehmer und zu dem Management der Prozesse, insbesondere im Raum der WCM Safety Pillar.

Eine Steigerung der Produktivität muss

verbunden sein mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer fairen Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenserfolg, mit einer Auswirkung über das Gehalt, die mit den Produktivität- und Qualität- Verbesserungen zusammenhängenden sein soll. Nur dann können Wettbewerbsfähigkeit und damit auch Arbeitsplätze nachhaltig gesichert werden.

Ein Unternehmen ist nur dann auf Dauer erfolgreich, wenn es mit und nicht gegen die Belegschaft geführt wird.

Offene und transparente Information Ein wichtiger Schwerpunkt in der Diskussion war die gemeinsame Forderung aller Teilnehmer nach einer besseren Information seitens des Managements und die Konsultation und Beteiligung der Arbeitnehmerinteressenvertreter und Gewerkschaften zu allen Fragen, die die Zukunft der Standorte und damit auch der Arbeitsplätze betreffen.

Deshalb fordern wir vom Unternehmen: - Eine umfassende Information über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens.

- Information über Investitionen und die Entwicklung der Beschäftigung an den einzelnen Standorten.

- Umfassende Information über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen und anderen Veränderungsprozessen und die unbedingte Konsultation der Arbeitnehmerinteressenvertreter darüber bevor Entscheidungen getroffen werden.

- Die Durchführung und Beteiligung an einer Sitzung des EBR Fiat SPA, in der das Management detailliert darüber informiert und die Arbeitnehmerinteressenvertreter konsultiert, wozu es gesetzlich verpflichtet ist.

- Die sofortige Aufnahme von Verhandlungen im Besonderen Verhandlungsgremium zur Errichtung des EBR Fiat Industrial.

- Eine Vereinbarung, in der das Fiat Management das internationale Netzwerk anerkennt als Informations- und Beratungsgremien, wie es zahlreiche andere europäischen und amerikanischen Unternehmen bereits getan haben und damit sehr erfolgreich auch auf internationaler Ebene mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten. Eine aktive Beteiligung der Belegschaft an der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erfordert eine Absicherung der Arbeitsplätze der Beschäftigten. Nur eine Belegschaft, der man Sicherheit gibt und die keine Angst haben muss um ihre Arbeitsplätze ist auch motiviert und in der Lage, das Unternehmen voranzubringen und erfolgreich zu machen.

Wir haben ein Recht darauf, zu erfahren, wie es um unsere Zukunft bestellt ist, nicht nur für uns, sondern auch in Verantwortung um unsere Familien.

Woche der Aktion

Das Fiat/Chrysler Netzwerk hat einstimmig beschlossen, weltweit diesen Forderungen Nachdruck zu verleihen in vielfältigen Aktionen an allen Standorten, die in der Woche 8-12 April stattfinden sollen.

Gemeinsam für gute Arbeits- und Leistungsbedingungen und sicher Arbeitsplätze.

Dafür streiten wir!

Turin, 20. März 2013

Mitarbeiter Leasingprogramm der Fiat Group Automobiles Germany AG



Information für Mitarbeiter/innen und Rentner/innen von Automotive Lighting

Als Mitarbeiter/in von Automotive Lighting kommen Sie täglich auf die eine oder andere Art in Berührung mit dem, was uns alle verbindet - Automobile, die mit Leidenschaft und Engagement gebaut werden. Sie als Einzelne/r tragen einen nicht unwesentlichen Teil dazu bei, dass dies auch so bleibt. Deswegen ist es für uns selbstverständlich, dass Sie und Ihre Angehörigen ein Fahrzeug der von uns vertriebenen Marken zu besonders attraktiven Leasing-Konditionen fahren können.

In dem folgenden Leitfaden möchten wir Ihnen aufzeigen, wie Sie bzw. Ihre Familie zu Ihrem persönlichen Wunschauto kommen.

Freigegebene bzw. ausgeschlossene Fahrzeuge sowie weitere Informationen sind einem separaten Infoblatt zu entnehmen. Dieses ist im Intranet von ALRT unter <http://www.alrt.al-lighting.com/per/Mitarbeiterleasing.html> hinterlegt oder Sie erhalten es bei ihrem zuständigen AL Ansprechpartner in der Personalabteilung.

Wer darf ein Fahrzeug beziehen?

Alle Mitarbeiter/innen von Automotive Lighting an den Standorten Reutlingen und Brotterode und Rentner/innen die bei AL beschäftigt waren.

Die Mitarbeiter/innen müssen seit mindestens 6 Monaten in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Wer darf ein Fahrzeug nutzen?

Alle Mitarbeiter/innen, wie unter „Wer darf ein Fahrzeug beziehen?“ definiert. „Benutzer“ kann nur der Leasingnehmer oder ein Angehöriger (Ehe- und Lebenspartner, Mutter/Vater, Kinder oder Schwester/Bruder) sein. Zur Mit-Nutzung darf er das Fahrzeug nur seinem Haushalt angehörenden Personen überlassen.

Voraussetzung ist, dass das Fahrzeug nicht gewerblich genutzt wird und der dauerhafte Einsatzort nicht außerhalb der Bundesrepublik Deutschland ist.

Der Betriebsrat von ALRT wünscht eine allzeit gute Fahrt!

Achtung! Gilt nur für ALRT Mitarbeiter/innen

akSOZIALES

Neubau in Gmindersdorf

Bosch Wohnungsbauprojekt für die Reutlingen Belegschaft

Einige von Euch haben es ja schon gesehen, dass angrenzend an Gmindersdorf entlang der Heppstraße ein Neubau der Robert Bosch Wohnungsgesellschaft (auch kurz die WOGÉ genannt) errichtet wird.

Insgesamt entstehen dort 45 moderne Mietwohnungen mit 2 bis 5 Zimmern, 8 Doppelhaushälften und zwei Tiefgaragen mit insgesamt 76 Stellplätzen.

Alle Wohneinheiten haben einen Südbalkon oder Terrasse und sind sehr gut ausgestattet, unter anderem mit Parkett und Fußbodenheizung.

Im städtebaulichen Vertrag wurde vereinbart, an die Stadt Reutlingen zwei Wohnungen zum Zweck der Kinderbetreuung zu vermieten.

Die WOGÉ jedoch hat der Stadt Reutlingen sogar drei Wohnungen angeboten. Der Vorschlag aus dem Rathaus lautet, die „Bosch-nahe“ Organisation Menudos als Betreiber zu nehmen.

Die Wohnungs-Kommission am Standort setzt sich aus Vertretern des Betriebsrates und der Personalabteilung zusammen. Deren Aufgabe ist unter anderem, Vergabekriterien festzulegen, falls es mehrere Bewerber für die gleiche Wohnung gibt.

Die Personalabteilung, vertreten durch Herrn Honsberg, und der Betriebsrat, haben sich im Vorfeld darauf verständigt, dass sich die Interessenten bei mir oder bei der WOGÉ melden sollen.

WOGÉ Telefon: (0711) 1381110



Blick auf die Baustelle in Gmindersdorf

Im ersten Bauabschnitt werden 17 Wohnungen und 4 Doppelhaushälften fertig gestellt. Der Bezug wird ab Juli 2013 möglich sein. Die Belegung für diesen Abschnitt ist fast abgeschlossen.

Die Fertigstellung des zweiten Bauabschnitts mit 28 Wohnungen und vier Doppelhaushälften ist für Ende 2013/Anfang 2014 vorgesehen.

Die weiteren Planungen für den zweiten Bauabschnitt sehen jetzt folgendermaßen aus: Im Herbst werden Exposés mit Grundrissen, Ausstattungsmerkmalen und Mietpreisen im Intranet und auch in Papierform zur Verfügung gestellt. Ebenso ist ein Informationstag vorgesehen. Dort können konkrete Fragen an die Fachleute der WOGÉ gestellt werden.

Gabriele Riekert
Betriebsrätin der
IG Metall
07121/35-4563



akTIV IM BETRIEB

FRAUENTAG 2013

Das Frauentags-Team bedankt sich bei den vielen Helfer/innen, die uns ehrenamtlich unterstützt haben beim Besorgen der Geschenke, Vorbereiten der Plakate, Verteilen der Geschenke und Flyer sowie bei der Betreuung der Frauencafés in der Tübinger Straße, in Kusterdingen und Pfullingen!

Als wir dann den regen Besuch im Café und die erfreuten Gesichter beim Verteilen der Geschenke sahen, wussten wir: Der Aufwand hat sich wieder einmal gelohnt!

Das Motto zum Frauentag in diesem Jahr war:

Frauenrechte - vom Mittelalter bis heute

Sicher haben nicht viele von Euch Zeit gehabt, sich alles in Ruhe anzuschauen und durchzulesen, was wir an den Wänden aufgehängt hatten. Deshalb dachten wir, dass wir eigentlich in der in+DIREKT immer mal wieder auf die verschiedenen Themen eingehen können.

Wenn man im Rückblick sieht, wo wir herkommen, dann können wir sehen, dass sich doch etwas geändert und verbessert hat, auch wenn der Weg zu einem gerechteren Miteinander noch weit ist.

Es lohnt sich weiter zu machen! Vor allem in Bezug auf „Gleiche Bezahlung von Männern und Frauen“ muss dringend etwas gemacht werden. Das Thema „Altersarmut“ wird sonst für viele von uns zur traurigen Wahrheit. Viel zu viele Frauen sind in den unteren Entgeltgruppen oder haben wegen der Kinder eine Zeit lang nicht gearbeitet. Das wird sich leider alles schlecht auf eine spätere Rente auswirken. Und unserer Regierung fällt nur „Privates Vorsorgen“ ein. Aber: Wer kann bei dem geringen Lohn noch Geld für die Rente weglegen?

Deshalb heißt es – zusammen mit der IG Metall - für eine gerechtere Bezahlung zu kämpfen.

Wenn Interesse besteht, dann können wir zu diesem Thema gerne mal eine Fachfrau einladen. Sie könnte uns dann genau erklären, was wir zu erwarten haben und worauf wir achten müssen, damit uns keine Altersarmut trifft und wir nach langer harter Arbeit unsere Rente genießen können.

Kollegiale Grüße vom Frauentags-Team



Das Frauentags-Organisationsteam

• **Susanne Kehrer, die Haupt-Organisatorin, besorgte den größten Teil der Kuchen, den Kaffee, das Geschirr, die Plakate für die Ausstellung und und...**

• **Karin Ulmer half u.a. beim Falten der Flyer, der Tischdekoration mit den Blumen, beim Auf- und Abbau...**

• **Daniela Kovacec half u.a. beim Falten der Flyer und der Vorbereitung der Plakatwände...**

• **Christel Bürzele half u.a. bei Gestaltung, Drucken und Falten der Flyer, beim Abbau und besorgte die Schoko-Häschen und -Eier...**



Unterwegs für die Firma

Klare Regelung für Reisezeiten bei Dienstreisen



In den letzten Jahren entwickelte die Behandlung von Reisezeit in Reutlingen ihr Eigenleben. Der IG Metall Manteltarifvertrag sieht in §14 „Vergütung der Mehraufwendungen bei Dienstreisen“ klar vor, dass Reisezeit zu vergüten ist.

Manche Vorgesetzte entschieden aber kurzerhand, dass Reisezeiten der Tarifangestellten nicht ausbezahlt werden, sondern als Gleitzeit abzubauen sind. Angeblich sollte dies Kosten sparen. Insbesondere ein einseitiger Erlass von AE/FC vom 28.10.2008 leistete dem Vorschub. Obwohl dieser spätestens mit Schreiben von AE/P vom 14.09.2010 aufgehoben wurde, gab es immer wieder Anfragen beim Betriebsrat, warum

Reisezeit nicht ausbezahlt wird. Offen ist auch die Frage, ob für Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen wenigstens die tariflich festgelegten Zuschläge durchgängig bezahlt wurden oder dies möglicherweise in einzelnen Fällen versäumt wurde.

Verschlimmernd kam hinzu, dass eine sehr gute Auftragslage den Abbau von Gleitzeit meist gar nicht erlaubte, so

dass die Gleitzeitkonten unnötig voll liefen. Die Klagen der Kollegen an den Betriebsrat häuften sich, dennoch war lange Zeit kein Kollege dazu bereit, in seinem Fall und in seinem Namen eine Klärung herbeizuführen.

Mittlerweile ist die Sachlage geklärt. Der Jurist der IG Metall Bezirksleitung in Stuttgart hat klar bestätigt, dass der Manteltarifvertrag der IG Metall die

Vergütung von Reisezeit vorsieht – diese also ausbezahlt werden muss!

In der Bosch Zentralanweisung zu Geschäftsreisen unter 3.2 Ziffer 8 ist außerdem geregelt, dass der Mitarbeiter statt der Vergütung Zeitausgleich nehmen kann. Diese Entscheidung obliegt dem Mitarbeiter – nicht dem Vorgesetzten. Die Zentralanweisung verstößt deshalb nicht gegen den Tarifvertrag, da sie für den Mitarbeiter günstiger ist.

Ergo hat allein der Mitarbeiter die Wahl, ob er Reisezeit ausbezahlt oder dafür Zeitausgleich nehmen will.

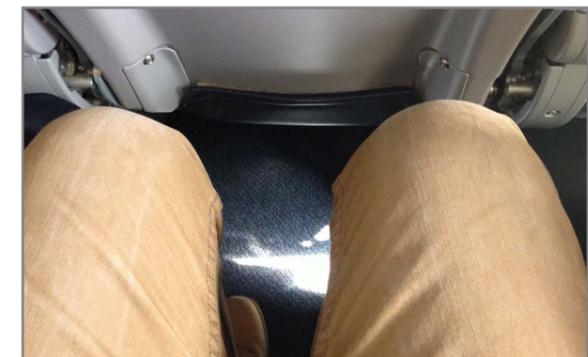
Für Tarifangestellte auf Dienstreise bedeutet dies, dass sie an regulären Arbeitstagen bis zu 4 Stunden zusätzlich zur täglichen Arbeitszeit Reisezeit vergütet bekommen. Entsteht die Reisezeit an arbeitsfreien Tagen, dann werden bis zu 12 Stunden zuschlagsfrei vergütet. An Sonn- und Feiertagen werden zusätzlich die entsprechenden tariflichen Zuschläge ausbezahlt.

Übertariflich Angestellte (ab SL1) bekommen Reisezeit nicht extra vergütet. Sie ist bereits im festen Monatsentgelt enthalten.

Sollte es im einen oder anderen Fall noch Probleme geben, kann sich der betroffene Kollege oder auch gern der Vorgesetzte an den Betriebsrat wenden. Ansprechpartner im Arbeitskreis Entgelt sind Jochen Betz (BER-Rt) und Markus Knöll (AE/ESE3). Weitere Mitglieder des Arbeitskreises sind Gunter Frick (RtP2/MOE23), Jürgen Gamisch (RtP1/QMM2), Hartmut Rauscher (AE/ELS1) und Dana Tomsic (RtP1/W080640).



Markus Knöll (AE/ESE3) für den Arbeitskreis Entgelt



kusterDINGEN

Raucherraum im Bau Ku702

Was lange währt, scheint vielleicht doch noch wahr zu werden: Endlich legte uns FCM (Werkerhaltung) einen Vorschlag vor, wo und wie im Bau 702 im Lager Raucherbereiche eingerichtet werden könnten. Es soll ein Umbau der Pausenräume mit einem neuen Küchenbereich realisiert werden. So könnten alle MitarbeiterInnen im Pausenraum versperren und müssen dies nicht wie zurzeit teilweise an den Arbeitsplätzen tun. Liebe Kolleginnen und Kollegen, bevor es soweit ist, werden wir von Seiten des Betriebsrats mit den betroffenen Beschäftigten im Bau 702 diskutieren, ob der FCM-Vorschlag für Sie akzeptabel ist oder nicht.



Dementsprechend wird dann der Betriebsrat seine Entscheidung treffen.

Parkplatzprobleme

Da das Frühjahr naht, wird sich das Parkplatzproblem bei den PKWs entschärfen, dafür aber bei den Zweirädern erhöhen. Leider gibt es vom Bereichsvorstand noch keine Freigabe zur Erweiterung eines überdachten Motorradabstellplatzes, wie von uns als Betriebsrat gefordert. Wir haben der FCM, als auch der Werkleitung mitgeteilt, dass wir nicht zustimmen werden, dass alle Motorradfahrer nur noch auf dem Besucherparkplatz parken dürfen. Wir meinen, es muss die alte Regel gelten: So lange es unter der überdachten Fläche noch freie Plätze gibt, dürfen Radfahrer und motorisierte Zweiradfahrer parken. Erst wenn es voll ist, müssen alle weiteren auf den Besucherparkplatz ausweichen.

Wildes Parken in Kusterdingen

Von Seiten der Werkleitung und des Werkschutzes gibt es Beschwerden, dass vor dem Werkstor schon in der Frühschicht sowie lange vor Beginn der Spätschicht geparkt wird. Dies widerspricht der Absprache mit dem Betriebsrat, bei dem wir Verbesserungen der Parkplatzsituation erreichen konnten. Außerdem darf auf dem Parkplatz nur auf den erweiterten markierten Flächen geparkt werden. Bitte parkt nur auf den Ausweichparkflächen, wenn alle Parkplätze belegt sind. Der Werkschutz wurde von der Leitung beauftragt, in der Frühschicht alle Parker vor dem Werkstor wegzuschicken

oder dann, wenn es auf dem Parkplatz noch freie Plätze gibt.

Frauentags-Café

Bei der Rtp2-Werkleitung, insbesondere bei RTP2/PC, Herrn Stein, möchten wir IG Metallern uns für die Zustimmung bedanken, am 8. März zum Weltfrauentag unser Frauencafé durchzuführen. Zum Gelingen des Treffpunkts im Bau Ku701 vorne haben viele ehrenamtliche Helferinnen und Helfer beigetragen, manche Kolleginnen haben Kuchen gespendet, alles Weitere hat die IG Metall dazu gegeben.

Jochen Betz (BER-Rt)



Umzug der Mold-Linie

Zurzeit sind ja etliche KollegInnen aus der Keramikfabrik bei uns in Kusterdingen, um bei der Fertigung von Mold-Erzeugnissen eingelernt zu werden. Der ursprünglich für Frühjahr geplante Umzug in den Bau Rt140 in der Tübinger Straße verzögert sich noch um Monate. Wir vom Betriebsrat finden es sinnvoll, den Bau 140 räumlich besser auszulasten, weil dies die Kosten der

Keramikfertigung weiter senkt. Außerdem tut es uns in Kusterdingen gut, ein wenig Platz zu gewinnen. So gibt es neue Möglichkeiten, Anlagen für Neuanläufe aufzubauen. Dies sichert auch unsere Arbeitsplätze in Mark-West.



Albert Kunze (MOE22-W078030FAn)

Teil 1: Stimmen aus Kusterdingen 2 Fragen, 4 Antworten

1. Wie schätzt Du die Gegenwart und Zukunft des Kusterdinger Bosch-Werks ein?

Die Belegschaft ist verunsichert – alte Produkte laufen aus, neuen Produkte sind nicht in Sicht. Zukunftsangst: Heute die Keramikfabrik, morgen wir?

Bosch Kusterdingen: dynamisch, flexibel, kreativ und erfahren? Oder doch nur ein Standort, der durch Führungsfehler, unefektives Kostensenken, Fehlinvestitionen und alternder Belegschaft ein zeitnahes Ende findet?

Ganz gut. Lassen wir uns doch nicht immer alles schlecht machen. Die Chefs reden nur alles schlecht, damit sie uns wieder eine Sauerei abpressen können.

Das Werk Kusterdingen wurde schon oft totgesagt und hat sich immer wieder aufs Neue durchgesetzt. Deshalb glaube ich, dass wir auch weiterhin da sind und bleiben. Veränderungen sind immer nötig, um besser zu sein oder zu bleiben. Desweiteren sind wir 2014 der Besuchstandort von allen Werken. Dadurch wird noch mal richtig investiert, um gut auszusehen. Diese Kosten wird man versuchen wieder einzuspielen. Eigentlich möchte ich mir keinen Kopf mehr machen, ob ich morgen noch einen Job habe oder nicht. Das macht nur Stress und Stress macht krank.

2. Was müsste passieren, um Kusterdingen voranzubringen?

Neue Produkte für ein erfahrenes und flexibles Team und damit Zukunft für die Fertigung. Mehr Ehrlichkeit und bessere Zusammenarbeit zwischen allen Ebenen und Abteilungen. Weniger oder besser gar keine Befristungen mehr!

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, den Standort zum Vorzeigeobjekt zu machen. Indem man zum Beispiel nicht immer auf „billig billig billig“ sieht, sondern sinnvoll investiert und sich dem Potenzial und der Kreativität von Mitarbeitern annimmt. Gemeinsam an einen Tisch setzen, Lösungen erarbeiten, richtig Investieren und unterm Strich ein besseres Ergebnis haben als bei „Alles muss billig sein“.

Ich denke, darüber nachzudenken ist nicht unsere Aufgabe! Dafür werden andere bezahlt, damit sie uns Arbeit besorgen. Wir sind nicht das Co-Management, schon gar nicht, weil wir auch nicht bestimmen können, was produziert wird und an wen der Profit verteilt wird.

Unser Führungspersonal müsste erst merken, dass ohne uns nichts geht, so wie ohne sie nichts geht. Also im Klartext: eine Symbiose muss her. Die Produkte, die wir herstellen, müssen auch gekauft werden. Von 10.000 Daimler SL wird deren Gehalt nämlich nicht bezahlt, sondern eher von den 1.000.000 Golfs, die Otto Normalverbraucher kauft.

testZENTRUM

Die Angst geht um

Pläne für ein neues Testzentrum in China sorgen für Verunsicherung bei den RtP1/MFT-MitarbeiterInnen

um jegliche Mehrarbeit zu leisten. Wir haben kompetente, fleißige MitarbeiterInnen, die es sich verdient haben, dass diese Fläche genutzt. Arbeit muss hier in Reutlingen gehalten bzw. weiter aufgebaut werden. Stattdessen wollen die Führungen ins Land der aufgehenden Sonne, nach China. Aber dort werden doch die Menschenrechte oftmals mit Füßen getreten. Es spielt meistens keine Rolle, welcher Raubbau an der Umwelt getrieben wird. Ganz zu schweigen von den häufig menschenverachtenden Arbeitsverhältnissen und so weiter. Die hier passenden Themen würden viele Seiten füllen. Es ärgert uns, dass keine bzw. nur ganz wenige Hintergrundinformationen an uns weitergegeben. Hier sollen die ausländischen KollegInnen eingelernt werden, die später unsere Arbeit erledigen werden. Wenn man uns dann am



Kaum hatte das neue Jahr begonnen, schon flog uns eine schockierende Nachricht um die Ohren. Gerüchte ziehen ihre Runden durch die Bosch-Hallen in Reutlingen: „Ein weiterer Standort in Shouzhou (China)“, „Unser Testzentrum ist betroffen!“, „Auch die MFS muss Federn lassen.“, „Verlagerung“, „Bosch Reutlingen schließt!“, „China ist billiger“, „Geiz ist geil!“ - alles unschöne Schlagwörter und ungute Vorstellungen. Worte, die uns Angst machen.

Wir stellen uns natürlich viele Fragen: „Was ist mit unseren Arbeitsplätzen?“, „Werden wir hier noch gebraucht? Heute, morgen, in fünf, 10 oder 15 Jahren?“ „Gibt es hier noch Arbeit für unsere Kinder?, Wie wird die Zukunft aussehen? Warum China? Warum überhaupt ein zweiter Standort? Und dann immer die gleiche, abgewetzte Antwort: „Wir haben keine Glaskugel, in der wir die Zukunft voraussehen können“.... Ach so!

Im Erdgeschoss des Testzentrums gibt es eine große Fertigungsfläche, welche vorübergehend als Parkdeck benutzt wird. Hier gibt es genug Potential,

langen Arm verhungern lassen würde, hätten wir dann quasi den Ast abgesägt, auf welchem wir bisher noch sitzen. Das betrifft dann natürlich den ganzen Standort inklusive der Entwicklung und andere Angestelltenbereiche. Denn wo keine Fertigung mehr vor Ort ist, wird auch der riesige Apparat drum herum nicht mehr benötigt! Tolle Aussichten!

Bis zur Stunde gibt es keinerlei Zusage der Geschäftsleitung, dass unsere Arbeitsplätze hier in Reutlingen abgesichert sind! Auch kein Dementi zu Äußerungen bezüglich der Angst um die Arbeitsplätze. Dies ist jedoch das Mindeste, was wir brauchen: Eine Absicherung unserer Arbeitsplätze, auch ohne Glaskugel!

Susanne Loth (Betriebsrätin, W080 660)



sensorFAB

Ungute Gefühle in der Belegschaft

Bei uns in der Werkstatt (RtP1/MFS-W080050) im Bau 308 ist die Stimmung in letzter Zeit etwas gedrückt. Der Mensch ist ja ein Gewohnheitstier, und wenn sich dann etwas in seinem Umfeld ändert, wird er erst mal wachsam. So ist es auch bei uns geschehen.

Im Bereich in der W080050-Reinraum haben wir vier nahezu identische Fertigungslinien. Diese waren in der Vergangenheit auch sehr gut ausgelastet. Über viele Jahre hinweg sind wir immer wieder am Wochenende Zusatzschichten gefahren und hatten

für die aktuell keine bzw. sehr niedrige Abrufe zu sehen sind. Der Typ, der auf einer Linie läuft, stirbt schon seit mehreren Jahren. Soll heißen, hier haben wir noch ca. 3 Tage Arbeit alle zwei Monate. Für die andere Linie sind für das komplette Jahr 2013 keine weiteren Kundenabrufe sichtbar. Dummerweise belegen diese beiden Linien plus die zugehörigen



Wochenendbeschäftigte, die befristet eingestellt waren. Bis Ende Januar 2013 waren auch noch Kollegen aus verschiedenen Kontibereichen zur Unterstützung da. Und dies alles trotz einer Zweifertigung in Hatvan in Ungarn. Doch seltsamerweise exakt ab dem Zeitpunkt, da uns die Verstärkung aus den Kontibereichen verlassen hat, sind auf einmal die eingeplanten Mengen zurückgegangen. Das ist schon seltsam. Aktuell sind von den vier Linien noch zwei zu 100 % ausgeplant und zwei nur noch zu etwa 60 %. Die Nachfolgetypen, die im Laufe des Jahres beziehungsweise Anfang nächsten Jahres kommen, werden in einer anderen Fertigungstechnik produziert, die vom Arbeitsaufwand her nur noch bei weniger als 50 % liegt.

Die weitere Tendenz wurde uns so angekündigt, dass wir bis zum Jahresende in der kompletten W080050 circa 15 Personen zu viel sind. O.k., gleichzeitig wurde bekannt gegeben, daß unsere Nachbarwerkstatt aufgrund steigender Abrufe durch den Consumermarkt bis Jahresende noch weiteres Personal benötigt. Das war doch immerhin ein kleines Trostpflaster.

Allerdings ist es eben auch so, daß im Reinraum der W050 noch zwei Linien stehen,

Peripherieplätze ca. 500 m2. Das ist eine Fläche, die für neue, innovative Produkte verwendet werden könnte und sollte, um die Beschäftigung für die nächsten Jahre zu sichern. Denn es ist doch wichtig, nicht immer nur Nachfolgetypen zu fertigen, sondern auch neue Märkte zu erschließen. So sind wir also gespannt wie es weitergeht und hoffen das Beste.

Oliver Loth (TTL der W080050, IGM-Vertrauenskörperleitung und Ersatzbetriebsrat)



waferFAB

Neu in VKL gewählt Hector Heusch stellt sich vor

Hallo, Kolleginnen und Kollegen,

hiermit möchte ich mich bei den Vertrauensleuten bedanken, dass sie mich zum Vertrauenskörper- Leitungsmitglied für die Waferfab gewählt haben. Bei der Fab-Belegschaft möchte ich mich vorstellen, damit Ihr wisst, mit wem Ihr es zu tun habt.

Aufrichtigkeit. Es ist mir wichtig, Euer Vertrauen zu gewinnen und mein Ziel, Eure Begeisterung für den VK und die IG Metall zu wecken. Ich will mich bemühen, Informationen zu wichtigen Themen rechtzeitig an Euch weiter zu leiten. Eine gut funktionierende Koordination innerhalb der sechs Schichten soll organisiert werden.

Mit den Vertrauensleuten möchte ich mich nach und nach in Verbindung setzen, um Euch persönlich kennenzulernen. Wichtig ist es mir, die Meinungen der Vertrauensleuten und Kollegen einzuholen, z.B. Eure Verbesserungsvorschläge. Und herausfinden, wer von Euch gewillt ist, aktiv im VK mit zu arbeiten.



Geboren wurde ich in Süd- Amerika. Dort verbrachte ich bis zu meinem sechsten Lebensjahr einen Teil meiner Kindheit. Als meine Mutter starb, kam ich in ein Kinderheim.

Nach etwa neun Monaten wurde ich von der deutschen Familie Heusch adoptiert.

Nach der Schule machte ich eine Ausbildung zum Elektriker und arbeitete ein paar Jahre in diesem Beruf. Anschließend war ich drei Jahre bei der IBM tätig. 1996 bekam ich dann eine Anstellung beim Bosch. Seit dieser Zeit arbeite ich in der Waferfab in der Schichtgruppe 3 bei den Implantern. Mit meiner Familie - dazu gehört meine Frau Monika, unsere Tochter Maya (2 J.) und unser Sohn Matteo (5 J.) - wohne ich in Rottenburg.

So wie Ihr mich aus den Betriebsversammlungen kennt, möchte ich auch das Ehrenamt als VKL-Mitglied der Waferfab vertreten. Mit vollem Einsatz, Kampf, Engagement, Mut und

Es herrscht eine Zeit, in der es sehr wichtig ist, dass wir bestens organisiert sind und zusammenhalten. Wir dürfen nicht weiterhin Spielball von wenigen Vorgesetzten bleiben.

Ihre Entgleisungen sind nicht akzeptabel. So wie auf höchster Bosch-Ebene wir, die Produktionsarbeiter, behandelt und dargestellt werden, wird in vielen kleinen Bereichen mit uns verfahren. Und das darf nicht weiter geduldet werden.

Daher wünsche ich mir, dass Ihr mich alle unterstützt und mit Freude mitmacht.

Euer Hector Heusch (RtP1/MFW-W080730)



auszuBILDENDE

Keine Politikverdrossenheit... Unsere Jugend ist aktiv

Azubis diskutierten miteinander bei einem Seminar des IGM-Jugend-VK. Themen waren die Stärken, Schwächen und Potentiale der Bosch Ausbildung und Perspektiven für die Jugend.



Vieles ist bei Bosch im Bereich Ausbildung und Beschäftigung gut geregelt und das motiviert immer wieder junge Menschen, bei Bosch eine Ausbildung zu beginnen. Aber woher kommen diese Erregenschaften und wie sind sie entstanden? Welchen Einfluss hatten dabei die Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Betriebsrat und die IG Metall und wie spielen diese drei zusammen?

Unsere Ausbildung ist gut. Aber dennoch leidet die Qualität an verschiedenen Stellen. Was notwendig ist, um unsere Ausbildung positiv fortzuentwickeln, war eine Frage, der im Seminar nachgegangen wurde. Wie kann sie noch attraktiver für Fachbereiche und BewerberInnen

gemacht werden? Wie ist der Aufbau der IG Metall? Welche Einflussmöglichkeiten haben die Jugendvertrauensleute innerhalb der Organisation.

Den TeilnehmerInnen und Referenten hat das Seminar großen Spaß gemacht. Viele Ergebnisse und Handlungsansätze standen am Ende fest. „Es ist einfach genial, welches Potential und welche Begeisterung in unseren Auszubildenden steckt“, so Betriebsratsvorsitzender Daniel Müller nach den drei Tagen mit dem Nachwuchs.

Da dieses Mal nicht alle Interessenten mitgehen konnten, ist für Juli 2013 ein weiteres Seminar geplant.



Video über Vertrauensfrau/Azubi Lisa Conrad
www.Youtube.com/inunddirekt -> BOSCHweit organisierte und aktive Kollegen -> Lisa Conrad

IGM-Vertrauensleute diskutieren

An einem Wochenendseminar in Altensteig versammelte sich knapp die Hälfte der 230 Vertrauensleute der IG Metall bei Bosch in Reutlingen. Sie diskutierten betriebs- und gewerkschaftspolitische Themen, bildeten Arbeitsgruppen und stellten ihre Ergebnisse anschließend dem Plenum vor. Auch legten sie die Marschroute für die Arbeit unseres Vertrauenskörpers (VK) und der IGM-Fraktion des Betriebsrats für die kommenden Monate fest.

An der diesjährigen Wochenendschulung nahmen über 100 VK-Mitglieder aus allen Abteilungen, Minifactories und Beschäftigtengruppen teil. Auf der Tagesordnung standen in Altensteig alle betriebs- und gewerkschaftspolitische Themen, die uns derzeit umtreiben. Allen voran der Dauerbrenner namens ‚Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Reutlingen‘, das Ringen um den neuen Bosch Weg und die Tarifrunde 2013.

Mit dabei waren auch wieder Mitglieder des Jugend-VK's, die sich speziell um die Themen der Azubis kümmerten. Zur Tarifrunde der IG Metall hieß es zum Beispiel: „Auch wir Azubis fordern mehr Geld. Denn das Benzin an der Tankstelle und viele anderen Waren sind auch teurer geworden“.

Bei den Arbeitsgruppentreffen versammelten sich unter anderem auch die Vertrauensleute der Angestellten, um über die Fortführung ihrer Bemühungen zu beraten. Sie möchten die stark intensivierte Angestelltenarbeit der IG Metall im Betrieb noch besser vermitteln. Dabei soll beispielsweise klar gemacht werden, dass die IG Metall mit ihren Ausarbeitungen für den Engineering-Bereich oder dem Ergänzungsarbeitsvertrag viel in diese Richtung geleistet hat. Ihre Attraktivität für den Angestelltenbereich schlägt sich inzwischen auch in höheren Mitgliederzahlen nieder. Doch, so die Angestelltenvertrauensleute bei ihren Präsentationen, „bei der Mitgliederwerbung gibt es am Standort noch viel Potential.“

Als nächstes stehen Informationsveranstaltungen zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Reutlingen“ für den indirekten Bereich an.

Die VertreterInnen des Standortes Reutlingen, die bei der Betriebsrätekonferenz in Bad Kissingen vergangene Woche teilgenommen hatten, berichteten über die heftigen Debatten dort. Viele Redebeiträge aus verschiedenen Werken

der Robert Bosch GmbH waren mit der neuen Linie der Schillerhöhe hart ins Gericht gegangen. Vor allem die geplanten Werksschließungen und Entlassungen sowie die Aufforderung zu einer verschärften Konkurrenz der Standorte wurden kritisiert. Angesichts dessen hatten der angereiste Vorsitzende der Geschäftsführung, Volkmar Denner, und der uns in Reutlingen bekannte Christoph Kübel, inzwischen Bosch-Personalchef, einen schweren Stand.

Informationsrunden und Tarifaktionen

Den anwesenden Vertrauensleuten wurde das Konzept für die Informationsrunden für die Belegschaft zu den beginnenden Verhandlungen des Betriebsrats mit der Reutlinger Standortleitung vorgelegt und mit ihnen abgestimmt. Ab Mai sollen die KollegInnen über die anstehenden Verhandlungsthemen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit informiert und ihre Meinung eingeholt werden. Es ist klar, dass auch wir MitarbeiterInnen dazu einiges zu sagen haben, denn an der Standortpolitik und unserer Zukunftsfähigkeit gibt es tatsächlich viel zu verbessern.

Im Laufe des arbeitsamen Wochenendes, kam natürlich auch die Tarifrunde 2013 zur Sprache. Leider hat es noch kein verhandlungsfähiges Angebot der Arbeitgeberseite gegeben, um sie schnell mit einer guten Entgelterhöhung abzuschließen. So wird es nach dem Ende der Friedenspflicht ab 1. Mai wohl zu

Warnstreikaktionen kommen müssen, um hierzu noch mehr Druck aufzubauen. Wir wollen unserer Forderung durchsetzen, an den steigenden Gewinnen der Metall- und Elektroindustrie beteiligt zu werden. Unser Fahrplan für Aktionen in den kommenden Wochen steht.

Der Leiter unseres Vertrauenskörpers, Thorsten Dietter, bilanzierte aufgrund des geleisteten Pensums: „Ich bin stolz darauf, mit welchem Engagement und mit welcher Ideenvielfalt unsere Vertrauensleute hier gearbeitet haben. Mit solch einem Vertrauenskörper braucht uns angesichts der schwierigen Zeiten, die vor uns liegen, nicht bange zu werden.“



Die Vertrauensleute tagen in Altensteig



Die Arbeitsgruppen stellen ihre Ergebnisse vor

Betriebsrätekonferenz fordert Perspektiven Ringen um den Bosch Weg

Bei der diesjährigen Betriebsräteversammlung vom 15. – 17. April, die traditionell in Bad Kissingen stattfindet, wurde der eingeschlagene Weg des neuen Bosch-Chefs Volkmar Denner scharf kritisiert. VertreterInnen mehrerer Standorte benannten die aus Arbeitnehmersicht bestehenden Risiken der Geschäftspolitik und forderten ein Umdenken.

Bei der Versammlung von über 260 Betriebsrätlern verschiedener Standorte der Robert Bosch GmbH mussten der Vorsitzende der Geschäftsführung (G1) Volkmar Denner und der Arbeitsdirektor (G13) Christoph Kübel zu über 50 Redebeiträgen Rede und Antwort stehen. Die Kritik, die sich an dem von Denner verkündeten Kurs und seiner Art der Öffentlichkeitsarbeit entzündete, wurde von den BelegschaftsvertreterInnen klar und unmissverständlich vorgetragen. An dem Widerstand, der ihnen entgegenschlug, hatten die beiden Bosch-Chefs sichtlich schwer zu schlucken.

Der neue Bosch Weg?

Eines der immer wieder angesprochenen Hauptthemen waren die geplanten Werksschließungen im Bereich Thermotechnik (TT) und Solar Energy (SE). Die entsprechenden Redebeiträge wendeten sich gegen den in Kauf genommenen Arbeitsplatzabbau von insgesamt etwa 3000 Boschlerinnen und Boschlern. Stattdessen wurden Perspektiven

für die von Werkschließung und Kündigung bedrohten KollegInnen, vor allem von Bosch SE im thüringischen Arnstadt und TT im sächsischen Neukirchen gefordert.

Viel Raum in der Diskussion nahmen auch die fünf Schlüsselfaktoren (KPI – Key Performance Indicators) ein, mit denen Denner die ‚Performance‘ der Standorte messen lassen will. Dazu zählt er, wie er Mitte März 2013 den Bosch-Belegschaften über das Managementmagazin ausrichten ließ: operative Exzellenz, Qualität, Fehlerquote, Flexibilität und Krankenstand. Wenn der jeweilige Standort nicht zu den Besten der Branche gehört, will der G1 durchgreifen, Werke schließen und Arbeitsplätze abbauen.

Weitere Themen auf der Betriebsräteversammlung waren die Personalpolitik bei Bosch, die Mitarbeiterqualifizierung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Vom Reutlinger Standort nahmen folgende TeilnehmerInnen an der Diskussion teil: Christa Hämmerle, Renate Speidel, Walter Bölk, Daniel Müller und Thorsten Dietter.



U. Schirmer, C. Kübel, V. Denner, A. Löckle



Gute Laune geht anders - Wenig Konsens über den neuen Bosch Weg



Im Dialog mit Volkmar Denner - BER Thorsten Dietter



BOSCH 3.0



Das gute Image von Bosch könnte Risse bekommen. Foto: Bosch

Die neue Antriebskraft Volkmar Denner setzt den Rotstift an und verkündet die Schliessung von mehreren europäischen Standorten. Mit dem sprichwörtlichen Bosch Weg scheint dies sehr schwer vereinbar zu sein.

Neukirchen - der Anfang?

Dieses Jahr könnte sie ihren 121. Geburtstag feiern. Seit 1892 haben Tausende Menschen in ihr gearbeitet und Heizkörper hergestellt. Sie hat Kaiserreich, Weimarer Republik, Nazizeit und DDR überstanden. Nach der Wiedervereinigung ging sie dann in den Besitz von Buderus über, einem Teil der Bosch-Gruppe. Statt einer Geburtstagsfeier soll die traditionsreiche Fabrik im sächsischen Neukirchen geschlossen werden. Erstes Standort-Opfer gemäß einer Doktrin des neuen Bosch-Chefs?



<https://www.youtube.com/inundDirekt>
BOSCH Arbeitsplatzabbau in Deutschland

Offenkundig sieht sich Volkmar Denner als Sanierer des in schwierigem Fahrwasser befindlichen, von Robert Bosch gegründeten Großkonzerns. Darauf deuten die Aussagen des am 1. Juli an die Macht gekommenen Vorsitzenden der Geschäftsführung. Und zwar als ein Sanierer der knallharten Sorte, wie sie aus börsennotierten Unternehmen bekannt sind. Doch in dem seit 1886 bestehenden schwäbischen Traditionsbetrieb ist diese Rolle ein Novum. Denn bislang orientierte sich die Firmenpolitik weitgehend an den sozialen, liberalen und wertorientierten Vorgaben des „roten Boschs“.

Denner eingeschlagener Kurs birgt große Gefahren. So droht ihm Ungemach von dem zu erwartenden Widerstand der selbstbewussten BOSCH-Belegschaftsvertretungen, hinter denen die IG Metall steht. Nun könnten auch viele der eher gewerkschaftsfernen Angestellten mit Betriebsräten und Vertrauenskörpern aufbegehren, weil sie das Erbe des Firmengründers in Gefahr sehen. Die Kampfansage an die auf sozialen Ausgleich bedachte Bosch-Kultur wird den Konzern möglicherweise vor eine innere Zerreißprobe stellen.

Zehntausende Jobs in Europa bedroht

Hinzu kommt, dass sich das derzeitige wirtschaftliche Umfeld nicht für ehrgeizige und hochgesteckte Ziele eignet. „8 Prozent plus 8 Prozent“ hat der Bosch-„G1“ als Devise ausgegeben. Mit diesem hohen Umsatz- und Profitziel in kriselnden Zeiten pokert der neue Bosch-Chef hoch. Denn das Risiko, mit diesen beinhaltenen Vorgaben zu scheitern, ist groß.

Da ist zum Einen das unter Denners Vorgänger und jetzigem Aufsichtsratsvorsitzender Franz Fehrenbach begonnene Solarengagement, das bis Anfang 2014 beendet werden soll (siehe Solar-Artikel). 2012 vermässelten die Minusbeträge aus Boschs massivem Photovoltaik-Engagement die Konzernergebnisse. Unter anderem wegen dieser Milliardenabschreibungen schrumpfte der Profit

der stiftungs- und familieneigenen GmbH auf 2,5 % zusammen.

Zum Anderen gibt es hoch problematische Entwicklungen auf verschiedenen Geschäftsfeldern. Der Rückgang des wichtigen Dieselmotorgeschäfts und das nur langsame Wachstum alternativer Produkte wie für die Elektromobilität sind nur einige Beispiele, die Bosch schwer zu schaffen machen. Immer noch zu einseitig ist der Konzern nach wie vor auf die schwächelnde Autoindustrie ausgerichtet. Das geplante Gegengewicht in Gestalt der Erneuerbaren Energien droht sich in Luft aufzulösen, schlimmer noch: in tiefroten Zahlen, siehe Bosch Solar.

Hinzu kommt, dass sich die Wirtschafts- und Finanzkrisen etlicher europäischer Länder immer mehr in den Verkaufszahlen der Automobilhersteller und -zulieferer niederschlagen. Klar: wer von Arbeitslosigkeit und Verarmung bedroht ist, kauft weniger neue Autos oder hochpreisige Qualität wie das meiste aus dem Hause Bosch. Bislang ist Europa der wichtigste Markt des Konzerns.

Doch anstatt mit Geduld auf Verbesserungen in den verschiedenen Regionen hinzuarbeiten, setzt Denner einseitig auf die globalen Wachstumsmärkte wie Indien und China. Hier sollen die großen Geschäfte der Zukunft abgewickelt werden, neue Fabriken entstehen und weitere MitarbeiterInnen eingestellt werden. Offensichtlich werden die kaum abschätzbaren Gefahren eines verstärkten Asien-Engagements (siehe Artikel „Der China-AlpTraum“) unterschätzt. Demgegenüber sind Zehntausende von Jobs in Deutschland und Europa bedroht, alleine etwa 3000 bei Solar Energy.

Provokation statt Sozialpartnerschaft

Dessen ungeachtet gibt Denner den Provokateur. Bislang war es in der Bosch-Welt eher üblich, vor wichtigen Weichenstellungen der Geschäftsführung in Gespräche mit den Belegschaftsvertretungen einzutreten. In einem Brief an die Beschäftigten wurde

zwar ein Kurswechsel angekündigt. Konkreter äußerte er sich in einem Interview mit dem Managermagazin am 15. Februar 2013: Die Boschstandorte müssten sich fortan dem harten Wettbewerb mit den externen Märkten und auch untereinander stellen. Den Werken, die es nicht schaffen, zu den „Besten der Branche“ zu gehören, droht er schlimmstenfalls mit Personalabbau oder Schliessung.

„In manchen Bereichen werden wir nicht darum herumkommen, Arbeitsplätze abzubauen“. Erstes Opfer der Doktrin des ehrgeizigen Bosch-Chefs: das Thermotechnik-Werk im sächsischen Neukirchen. Die dort produzierten Buderus-Heizkörper stehen seit Jahren mit billigeren Produkten in Konkurrenz, vor allem aus Osteuropa. So wie alle Standorte und Produktbereiche in Deutschland und Europa, die im gnadenlosen internationalen Preiskampf nicht bestehen, soll Neukirchen nun geschlossen werden, die Belegschaft entlassen. (Siehe dazu Seite 24 - 26.)

Das angedrohte Durchgreifen mit Werkschließungen und Personalabbau soll „stets sozialverträglich“ geschehen. Doch dieser Rückgriff von Denner auf früher gepredigte Werte wirkt angesichts des ausgerufenen Sanierungsprogramms des ‚Jeder kämpft für sich und gegen die anderen‘ ungläubig.

Dabei sagte Robert Bosch einst in der ihm eigenen Weisheit „Ich verliere lieber Geld als Vertrauen.“ Von den Fußstapfen des Firmengründers entfernt sich Volkmar Denner mit seiner Initiative.

Die Bosch-Belegschaften, nicht nur in Neukirchen, stellen sich die bange Frage, ob der G1 die Spur zurück zum bewährten konsensorientierten Erfolgsmodell von Bosch findet.

RESOLUTION
des IG Metall -Vertrauenskörpers
Bosch Reutlingen

**Gegen die Werksschließung von BOSCH -
Thermotechnik (TT) in Neukirchen/Sachsen**

Der IGM-Vertrauenskörper am Bosch-Standort in Reutlingen protestiert gegen die von der Firmenzentrale auf der Schillerhöhe beschlossene Schließung des seit 1892 bestehenden Traditionswerks im sächsischen Neukirchen. Der Beschluss widerspricht der sozialen Bosch-Tradition einer guten Zusammenarbeit von Firmenleitung, Belegschaft, Betriebsrat und der IG Metall.

Nach der neu ausgegebenen Doktrin des seit 1.7.2012 amtierenden Vorsitzenden der Geschäftsführung, Volkmar Denner, muss jeder Standort der Bosch-Gruppe, der kostenmäßig nicht seinen Erwartungen entspricht, mit Arbeitsplatzabbau oder gar Schließung rechnen. Dies solle „stets sozialverträglich“ geschehen. Allerdings muss uns allen klar sein:

**„Sozialverträgliche“ Entlassungen gibt es nicht!
Heute ihr – morgen wir: die Schließung des
Neukirchener Werks wäre nur der Anfang!**

Wir wehren uns gegen die geplante firmeninterne Konkurrenz der einzelnen Werke untereinander. Die BOSCH-Gruppe wurde erfolgreich durch die Zusammenarbeit und die Solidarität der Belegschaften und nicht durch Standort-Egoismus. Einen Unterbietungswettbewerb und einen Konkurrenzkampf der Bosch-Werke untereinander um die Zuteilung von Aufträgen lehnen wir aufs Schärfste ab. Der Solidaritätsabbau innerhalb des Konzerns muss verhindert werden. Deshalb fordern wir:

Solidarität statt Standortkonkurrenz!

**Keine SCHLIESSUNG des STANDORTS von BOSCH-TT
in NEUKIRCHEN!**

Die Belegschaft, der Betriebsrat und die IGMetall vor Ort haben unsere Solidarität für die notwendigen Aktivitäten.

Die Resolution wurde vom Vertrauenskörper am 18. März 2013 einstimmig beschlossen. ViSdP.: Thorsten Dietter, Bülent Bengi

NACH DEM
DIE
KOMPETENT



| Erfurt

**Eine Region gerät ins Beben -
der Standort Arnstadt muss leben!**

Solidarität mit den Bosch-Beschäftigten und ihren Familien in Arnstadt!

für 1.800 Arbeitsplätze +++ für den Standort Arnstadt +++ für die Region +++ für Thüringen.

Wir erklären uns solidarisch mit den Beschäftigten der Bosch Solar Energy AG am Standort Arnstadt und fordern:

- Die erneute Prüfung der vollständigen Rückzugsentscheidung durch Bosch.
- Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch Bosch.
- Die Prüfung der Verlagerung anderer Produktbereiche durch Bosch nach Arnstadt.
- Die rechtzeitige Einbeziehung des Betriebsrates, der IG Metall, sowie der politisch Verantwortlichen im Land, im Landkreis und der Kommune bei einem Verkauf von Bosch Solar Energy.
- Die Einberufung eines „nationalen Solar-Gipfels“ durch die Bundesregierung.
- Die Unterstützung der Bundesregierung für die europäische Anti-Dumping-Klage gegen subventionierte Billig-Hersteller.

Bei einer Schließung des Standortes Arnstadt wären 1.800 direkt Beschäftigte betroffen. Weitere 1.200 Arbeitsplätze sind in der Region direkt oder indirekt von Bosch abhängig.

Der Verlust von bis zu 3.000 Arbeitsplätzen wären ein wirtschaftlicher Aderlass in der Region und würde darüber hinaus viele Einzelhändler in Arnstadt gefährden.

Dies dürfen und wollen wir nicht zulassen!

Wir fordern Bosch auf, seine wirtschaftliche und soziale Verantwortung in der Region wahr zu nehmen.

**Unterschreiben Sie HIER! die Arnstädter Erklärung
und unterstützen Sie uns damit aktiv.**

Andy Poplawski Wolfgang Lemb, MdL Alexander Dill Petra Enders
Betriebsrat IG Metall Bürgermeister Landrätin





BOSCH 3.0

DEMO IN ARNSTADT

Belegschaft, Politik und IG Metall demonstrieren gegen die geplante Schliessung des Solarwerkes

04.04.2013 | Bosch will aus dem Solargeschäft aussteigen. Das Werk in Arnstadt soll ganz geschlossen werden. Dagegen protestieren Beschäftigte und IG Metall. Sie wissen, dass die Branche angeschlagen ist. Doch welcher Betrieb, wenn nicht ein Konzern wie Bosch, kann in der Krise durchhalten? Die Beschäftigten wollen nicht kampflos aufgeben und protestieren heute in Erfurt.

Stürmische Zeiten für die Solarbranche - nach Milliardenverlusten im vorigen Jahr hat die Konzernspitze von Bosch angekündigt, aus der Solarsparte aussteigen. Alle Solarstandorte sollen geschlossen werden. Mehrere tausend Menschen könnten ihre Jobs verlieren. Allein in Arnstadt bei Erfurt bangen neben den 1800 Beschäftigten, noch viele weitere um ihren Arbeitsplatz denn ihre Jobs hängen indirekt am Solarwerk.

„Gerade ein Konzern wie Bosch sollte nicht vorschnell aufgeben“, fordert Wolfgang Lemb von der IG Metall Erfurt. Er appelliert an die soziale Verantwortung des Unternehmens und fordert die Konzernleitung auf, ihre Entscheidung noch einmal zu überprüfen. Die Beschäftigten jedenfalls werden das Ende des Solarbetriebes nicht kampflos hinnehmen. Im Rahmen einer Betriebsversammlung am 4.4.2013 werden die Mitarbeiter in Arnstadt ihre Diskussion um die Standortschließung fortsetzen und mit einem Protestmarsch dagegen protestieren. Der Marsch beginnt um 14 Uhr auf dem Werksgelände am Erfurter Kreuz in der Innenstadt und geht weiter zum Rathaus, wo eine Kundgebung stattfinden wird.

Wichtiger Wirtschafts- und Technologiefaktor

Die Entscheidung das Arnstädter Solarwerk zu schließen, ist in vielerlei Hinsicht hart. Damit stehen bis zu 3500 Jobs in der Region auf der Kippe. In Thüringen stellt die Solarproduktion einen wichtigen Wirtschafts- und Technologiefaktor dar. Sollte sich Bosch tatsächlich aus der Solarsparte zurückziehen, wird damit auch ein starker Player aussteigen, der für qualitativ hochwertige Produkte, faire Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Tarifverträge stand. Dann gibt es in Thüringen nur noch ein paar kleinere Hersteller.

Aber es gibt noch einen weiteren Aspekt. Die Energiewende ist eines der wichtigsten Zukunftsprojekte hierzulande und nach dem Ausstiegsbeschluss aus der Atomenergie unabdingbar. Der Markt für Photovoltaik wird weiter wachsen, da die Sonne ein wichtiger Energielieferant bleibt. Solar hat Zukunft. Benötigt werden jedoch nicht Billigmodule, sondern qualitativ hochwertige Photovoltaikanlagen. Neue Absatz- und Beschäftigungsmöglichkeiten könnten dabei entstehen. Daher ist es wichtig, dass die Hersteller mehr in Forschung und Entwicklung investieren und dazu sind finanziell in erster Linie die größeren Hersteller in der Lage.

Nationaler Solargipfel

Sollte Bosch seine Entscheidung für das Aus des Arnstädter Werkes nicht korrigieren, fordert Lemb den Konzern auf, zu prüfen, ob ein Verkauf innerhalb der Branche möglich ist. Erste Interessenten gibt es. Die IG Metall will, dass der Produktionsstandort erhalten bleibt. Dieses Ziel könnte auch erreicht werden, wenn der Robert Bosch Konzern andere Produktionsfelder nach Arnstadt holt. Als ersten Schritt erwarten Betriebsrat und IG Metall eine verbindliche Zusage des Konzernleitung, dass im Solarwerk Arnstadt in jedem Fall bis mindestens Ende 2013 weiterproduziert wird und alle Mitarbeiter bis dahin weiterbeschäftigt werden.

Dass die Branche zurzeit in einer Krise ist, liegt an den weltweiten Überkapazitäten und der chinesischen Billigkonkurrenz. Um diese Probleme anzugehen, fordert Lemb einen nationalen Solargipfel. Daran sollten sich die zuständigen Vertreter von Bund, den betroffenen Bundesländern und der in der Branche aktiven Unternehmen beteiligen. Damit die hierzulande produzierte Menge an Solarmodulen nicht weiter zurückgeht, sollten Produktionsklauseln zum Schutz der Branche vor Dumpingangeboten eingeführt werden. Dann müsste ein bestimmter Anteil der neu installierten Anlagen in Europa hergestellt werden. Eine vergleichbare Regel gibt es beispielsweise in Kanada.

Unterstützung für die Anti-Dumping-Klage

Der Gewerkschafter setzte sich zudem für faire Wettbewerbsbedingungen ein. Lemb forderte die Bundesregierung auf, die Anti-Dumping-Klage der europäischen Solarindustrie in Brüssel zu unterstützen.

Weitere Informationen unter www.arnstadtmussleben.wordpress.com



RESOLUTION von IG Metall-
Vertrauenskörper und Fraktion des
Betriebsrats Bosch Reutlingen

**Gegen Werksverkäufe und Arbeitsplatz-
vernichtung bei BOSCH Solar Energy (SE)**

Die IG Metall-Betriebsrät/innen und -Vertrauensleute am Standort der Robert Bosch GmbH in Reutlingen protestieren gegen die von der Bosch-Zentrale auf der Schillerhöhe beschlossenen Verkäufe oder Schließungen von Standorten der Bosch Solar Energy bis Anfang 2014. Wir kritisieren dabei vor allem die drohende Vernichtung von etwa 3.000 Arbeitsplätzen in Arnstadt (Thüringen), Prenzlau (Brandenburg), Vénissieux (Rhône/Frankreich) und Barcelona (Katalonien/Spainien).

Wir sind uns der Schwierigkeiten bewusst, in der die gesamte europäische Solarindustrie steckt. Ein Hauptgrund dafür sind die massiven Importe staatlich subventionierter chinesischer Produkte, die unterhalb der Fertigungskosten auf den Markt geworfen werden. Dem muss von Seiten der Politik in der EU und in Deutschland ein Riegel vorgeschoben werden!

Es muss weiter gelten: MIT ALLEN DURCH DIE KRISE!

Doch die Probleme durch diese Weltmarktverzerrungen dürfen für ein bislang relativ soziales Unternehmen wie Bosch nicht als Grund herhalten, Werke zu verkaufen oder zu schließen und die Belegschaften gegebenenfalls zu entlassen. Was heute für die Solarindustrie gilt, kann morgen jeden bei Bosch aus Fertigung, Entwicklung, Einkauf und Vertrieb treffen.

Wir werden nicht schweigend zusehen, wie die jetzige Geschäftsführung ein Werk nach dem anderen schließt. Für ein Stiftungsunternehmen mit sozialem Anspruch sind Entlassungen von Tausenden von Bosch-Kolleg/inn/en genauso wenig akzeptabel wie die katastrophalen Auswirkungen auf Familien, Zulieferbetriebe, ganze Regionen! Deshalb fordern wir:

**(Ersatz-)Produktion statt Werkschließungen!
KEINE KÜNDIGUNGEN UNSERER KOLLEG/INN/EN
ALLER SOLAR ENERGY-STANDORTE!**

24.04.2013 ViSdP.: Daniel Müller und Thorsten Dietter

NAH DRAN
UND
KOMPETENT



Teil 2: Stimmen aus Kusterdingen zu Reutlingen und Bosch

3. Die Standortleitung fordert mehr Flexibilität und weniger Personalkosten und will die Bezahlung der Akkordpause streichen. Was hältst Du davon?

Dreischichtige Arbeit, seit Jahren ständige Samstagsarbeit, Verzicht auf Überzeitzuschläge, um ausgelernten Azubis eine Festanstellung zu ermöglichen – wir waren und sind sicher alles andere als unflexibel. Die Akkordpausen sind sicher nicht mehr in allen Bereichen voll gerechtfertigt. Allerdings sollte eine faire Lösung gefunden werden, ohne dass MA mit einer Zeitschuld in Samstagsarbeit gedrängt werden, die damit zur Regelarbeit würde. Lieber Pausenverzicht oder andere Schichtmodelle. Außerdem eine Arbeitsplatzgarantie als Gegenleistung.

Wer sehr gute Arbeit leistet, muss gut bezahlt werden. Viele Führungskräfte verdienen auf die gesamte Wirtschaft gesehen viel und liefern immer wieder schlechte Arbeit ab. Dort wird nichts gestrichen, aber bei dem kleinen Mitarbeiter kann man's machen. Millionen in den Sand setzen und dafür ein Bonus bekommen? Oder besser gesagt: Bei den Kleinen streichen und den Großen mehr Mittel geben. So kann man absolut nichts sparen.

Gar nichts! Es wird immer wieder mehr Flexibilität oder Kostensenkung gefordert. Die Leitungen nutzen diese Vorteile nur, damit sie mehr Profit einsacken können, oder um andere Firmen aufzukaufen.

Flexibilität: wer war denn die letzten Jahre samstags, sonntags, nachts und an Feiertagen da? Wir Arbeiter! Ab dem Teamleiter aufwärts habe ich hier keinen gesehen. Das beantwortet wohl die Frage.

4. Die neue Bosch-Führung kündigt Werkschließungen und Arbeitsplatzabbau in Deutschland an. Deine Meinung?

Kein gutes Zeichen für einen Konzern, der stolz darauf war, ohne Entlassungen durch die größte Krise vor etwa vier Jahren zu kommen. Eine neue, knallharte Unternehmenskultur, die nicht zum sozialen Bosch passt. Utopische Forderungen zu stellen (Doppel-8 für Umsatz und Ergebniswachstum) und damit ständig den Druck aufrecht zu erhalten, ist nicht der richtige Weg. Unsicherheit und Angst sind keine guten Ratgeber. Allerdings müssen auch manchmal bittere Pillen geschluckt werden, wenn es in einzelnen Bereichen keine Lösungen mehr gibt – denn die Konkurrenz schläft nicht. Natürlich ist ein Arbeitsplatzabbau sehr tragisch für alle betroffenen Mitarbeiter und deren Familien. Wenn sie meinen, dass es was hilft. Eine Schließung rückgängig zu machen, wenn das Werk wieder benötigt wird, wird schwierig.

Das tun sie sowieso, ob wir Zugeständnisse machen oder nicht. Als Erpressungsmittel wird das immer benutzt. Rein wirtschaftliche Gründe gibt es nie, da dieses von vielem abhängig ist. Am wichtigsten sind Infrastruktur, Qualität und Liefertreue und die sind hier sehr gut.

Ja das wollen sie alle. Der alte Robert Bosch müsste kotzen, wenn er das noch mitbekommen würde. Und hier ist auch mal unsere Politik gefragt. Keine EU-Subventionen für Firmen, die in einem Land z.B. 1000 Arbeitsplätze abbauen um dann in einem anderen Land oder auch nur Bundesland 750 Stellen wieder aufzubauen. Beispiel: Müllermilch!

Was willst Du den in+DIREKT-Leserinnen und Lesern sonst noch sagen?

Wir sollten uns nicht scheu machen lassen und endlich mal die Einsicht in die Wirtschaftlichkeitsrechnungen verlangen. Aber das werden sie wohl verweigern, da sie sonst keine Argumente mehr hätten. „Wenn dein starker Arm es will, stehen alle Räder still!“

Es fehlt doch überall Fachpersonal. Seit über zehn Jahren jammern unser Politiker und Chefs rum, dass es zu wenig davon in Deutschland gibt. Leute, denkt weiter als fünf 5 Jahre nach vorne! Dann hättet ihr Fachkräfte und zwar die, die ihr unterstützt habt. Stattdessen lasst Ihr Chefs verbrannte Erde zurück und seid durch Kosteneinsparungen die Karriereleiter hochgefallen. Mehr Solidarität wünsch ich mir!



BOSCH 3.0

Bosch plant strike off

Bangalore, March 12, 2013, DHNS: The employees union of Bosch Limited, MEA (MICO Employee's Association), on Monday called off the strike following discussions with the Bosch management on March 9.

The management and the union meeting concluded with a quick resolution on issues, supported by the intervention of Additional Labour Commissioner, the company said in a statement issued on Monday.

An agreement was reached on the working model for the new production line as per well established industrial engineering standards. Based on this, the suspension of one employee has been withdrawn. However, the company said that the enquiry on the employee would continue.

It said that the workmen have resumed work at the factory premises starting from the night shift of March 9.

ARBEITSKAMPF BEI BOSCH IN INDIEN

Belegschaft drei Tage im wilden Streik

Ein "tool down strike" bedeutet in etwa "die Brocken hinschmeißen" und genau das haben die Bosch-Beschäftigten in Bangalore letzte Woche getan. "Ohne Vorwarnung durch die Gewerkschaft" wie das Unternehmen mitteilen ließ. Drei Tage dauerte dies.

Ziel des spontanen Ausstands war es, Klarheit über den Erhalt guter Arbeitsbedingungen in einer neuen Produktionslinie zu bekommen. Außerdem ging es um die Solidarität gegen die Entlassung eines Kollegen, der als erster gegen die ursprünglichen Pläne von Bosch protestiert hatte.

Die Forderungen der Belegschaft und ihrer Gewerkschaft, der MEA (MICO Employees' Association) wurden erfüllt: Bosch hat zugesagt, ein anerkanntes Arbeitsmodell im Bangalorer Werk einzuführen und der Entlassene wurde wieder eingestellt.

Danach wurde der Streik beginnend mit der Nachtschicht am 9. März beendet, wie in dem Bericht "Bosch plant strike off" der indischen Zeitung Deccan Herald gemeldet wurde.



BOSCH GmbH

BOSCH Aufsichtsrat neu gewählt

1060 Wahlidelegierte haben am 31. Januar 2013 die Vertreter der Beschäftigten der Robert Bosch GmbH gewählt.

Die Aufsichtsratswahlen Ende Januar auf der Fildermesse hat Veränderungen in der Besetzung der Mitglieder auf der Arbeitnehmerbank zur Folge. Drei neue Mitglieder wurden in den Aufsichtsrat (AR) gewählt:

Kerstin Mai, Betriebsratsvorsitzende bei Car Multimedia (CM) aus Hildesheim, Richard Vogt, Vertreter der leitenden Angestellten aus Bühl, und Christiane Benner, Mitglied im Vorstand der IG Metall.

Der bisherige Reutlinger AR-Vertreter Daniel Müller trat nicht mehr für ein Amt im Aufsichtsrat an. „Wer im Betrieb gemischte Teams und mehr Frauen in Führungspositionen einfordert, muss auch selbst nach Lösungen suchen, wie man dies umsetzen kann. Dadurch, dass ich nicht mehr angetreten bin, konnte Kerstin in den Aufsichtsrat gewählt werden“, so unser Betriebsratsvorsitzender.

Dass auch wieder ein Mitglied des IG Metall Vorstands im Bosch Aufsichtsrat vertreten ist, zeigt auch die wichtige Stellung von Bosch innerhalb der IG Metall. Mit Christiane haben wir eine kluge Mitsprecherin hinzugewonnen, die auch aufgrund ihrer Schwerpunktaufgaben wunderbar zu uns passt. Darüber hinaus sitzt mit Jörg Hoffmann, dem baden-württembergischen Bezirksleiter, ein weiteres ‚Schwergewicht‘ der IG Metall in unserem Aufsichtsrat.

So ist die Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats für die kommenden fünf Jahre gut gerüstet. Den neuen und langjährigen Aufsichtsräten wünschen wir viel Erfolg beim Vertreten unserer Belegschaftsinteressen!

Auch bei dieser Aufsichtsratswahl haben viele Wahlhelferinnen und -helfer aus Reutlingen den Hauptwahlvorstand, dessen Vorsitzende unsere Christa Hämmerle war, unterstützt. Bei allen wollen wir uns hiermit herzlich bedanken für die Unterstützung dieser Großveranstaltung.

Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite:

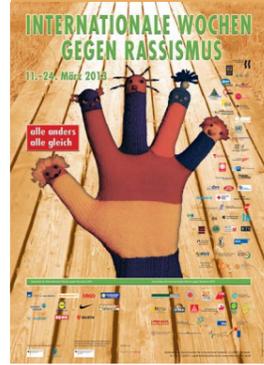
Alfred Löckle GBR- und KBR-Vorsitzender aus Schwieberdingen
Dieter Klein Betriebsratsvorsitzender aus Homburg
Hans Wolff Betriebsratsvorsitzender aus Bamberg
Kerstin Mai Betriebsratsvorsitzende aus Hildesheim
Hartwig Geisel Betriebsratsvorsitzender Feuerbach
Klaus Friedrich GBR-Vorsitzender der Bosch Rexroth AG

Christiane Benner IGM Vorstand Frankfurt
Jörg Hoffmann Bezirksleiter der IGM Baden-Württemberg
Christian Brunkhorst IGM-Betreuer des GBR und KBR Bosch

Richard Vogt Vertreter der leitenden Angestellten aus Bühl



Die frisch gewählte Arbeitnehmerseite des BOSCH Aufsichtsrates



KOSCHER SCHLAU WELTHERRSCHAFT.

RASSISMUS FÄNGT IM KOPF AN!

Internationale Wochen gegen Rassismus

Vom 11. Bis 24. März waren die diesjährigen „Internationale Wochen gegen Rassismus. Der 21. März ist weltweit „Tag gegen Rassismus“
Wir, vom **Arbeitskreis Migration der IG Metall** haben die Wochen mit einem Infostand am 21. März in der Reutlinger Fußgängerzone begleitet.

Wir haben mit den PassantInnen über das Thema und über unsere Positionen und Forderungen diskutiert. Zum Beispiel: Was erwarten wir von der Gesellschaft und was wollen wir von der Politik?

Wir sind der Meinung, wer Rassismus nachhaltig bekämpfen will, muss sich trauen, die bestehenden Verhältnisse offen zu benennen. Denn Rassismus ist kein weit entferntes Phänomen, sondern alltägliche Realität auch in Deutschland. Er beginnt in den Köpfen der Menschen und wirkt in den Strukturen und Institutionen unserer Gesellschaft fort. Auch dient der alltäglich stattfindende Rassismus gewaltbereiten Feinden der Demokratie als Legitimation für ihre menschenverachtenden Taten.

Wer Rassismus nachhaltig überwinden will, muss:

- ihn als Realität anerkennen statt ihn zu ignorieren
- die Vielfalt unserer Gesellschaft als Bereicherung begreifen
- die Menschenrechte im Grundgesetz ernst nehmen
- sich dafür einsetzen, dass den Gegnern und Opfern von Rassismus Stimme und Gehör zu geben;
- sich stark machen für die gleiche Würde und die gleichen Rechte aller Menschen - unabhängig von ihrer Herkunft, Nationalität, Kultur oder Religion
- dieses Thema in Schulen, Behörden, Medien, Wissenschaft, Bildung und nicht zuletzt in den Betrieben ansprechen.

Aus guten Gründen gilt seit 1972 im Betrieb, dass ausländische Kolleginnen und Kollegen bei Wahlen zum Betriebsrat gleichberechtigt sind. Denn die betrieblichen Entscheidungen machen vor ihnen auch nicht Halt. Deshalb ist es nur recht und billig, dass Nicht-Deutsche gleichberechtigt mitentscheiden dürfen.

Ganz anders sieht es außerhalb der Betriebe aus. Ausländerinnen und Ausländer unterliegen hierzulande wie deutsche Staatsbürger der Steuerpflicht. Sie zahlen Beiträge zur Sozialversicherung, müssen sich an Gesetze und Verordnungen halten und sind von den Entscheidungen in den Parlamenten unmittelbar betroffen. Aber sie dürfen nicht mitbestimmen!

Wir wollen nicht, dass Menschen, die in unserem Land zu Hause sind, bei politischen Wahlen ohne Stimme bleiben. Deshalb fordern wir die verantwortlichen Politikerinnen und Politiker dazu auf, Migrantinnen und Migranten den Weg zur gleichberechtigten Beteiligung an Wahlen und Abstimmungen in der Kommune, im Land und im Bund zu ebnet.

Wir wollen:

- dass der Optionszwang im Staatsangehörigkeitsrecht abgeschafft und in Deutschland geborene Kinder ausländischer Eltern sich nicht länger zwischen der deutschen und der Staatsangehörigkeit ihrer Eltern entscheiden müssen.

- dass Menschen, die sich einbürgern lassen wollen, nicht mehr länger auf ihre bisherige Staatsangehörigkeit verzichten müssen.
- dass wenigstens bei Kommunalwahlen unabhängig von der Staatsangehörigkeit alle Einwohnerinnen und Einwohner gleichberechtigt wählen dürfen.

Uns ist bewusst, dass politische Teilhaberechte für Migrantinnen und Migranten alleine nicht ausreichen, um Rassismus nachhaltig zu bekämpfen. Deshalb fordern wir von den politisch Verantwortlichen darüber hinaus, eine umfassende, handlungsorientierte Strategie zu erarbeiten und umzusetzen. Sie soll dem Ziel einer diskriminierungsfreien, solidarischen Gesellschaft verpflichtet sein, die Gleichwertigkeit aller ihrer Mitglieder betonen sowie Gleichstellung und Gleichbehandlung fördern.

Mit kollegialen Grüßen,
Euer Bülent Bengi vom AK Migration



KOMMENDE ALTERSARMUT Eninger Erklärung zur Rentenpolitik

In den vergangenen 20 bis 25 Jahren gab es ein Dutzend gravierender Änderungen im Rentenrecht. Die Mehrzahl der Änderungen diente dazu, zu kürzen und damit von der Leistungs- zur Beitragsseite umzuverteilen.

Die wichtigsten Reformen im Einzelnen:

1992: Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung

Beginnend im Jahre 2001 werden die Altersgrenzen von 60 (vorgezogenes Altersruhegeld wegen Arbeitslosigkeit und für Frauen) und 63 (langjährig Versicherte) stufenweise auf 65 Jahren angehoben. Wer früher in Rente geht, muss Abschläge in Kauf nehmen.

1999: Rentenreformgesetz

Die Altersgrenze für Schwerbehinderte wird auf 63 (bisher: 60) Jahre angehoben.

2001: Altersvermögensergänzungsgesetz

Die Rentenformel wird neu geschrieben. In Folge der geänderten Formel sinkt das Rentenniveau von 70,7 Prozent im Jahr 2000 auf 64,3 Prozent im Jahr 2030.

2002: Altersvermögensgesetz

Riester-Verträge werden geschaffen um die Einschnitte in die gesetzliche Rente zu kaschieren 2005 RV-Nachhaltigkeitsgesetz
Der Nachhaltigkeitsfaktor wird zusätzlich in die Rentenformel aufgenommen

2007: Altersgrenzenanpassungsgesetz/ Rente erst ab 67:

Erstmalige Erhöhung der seit 1916 gültigen Regelaltersgrenze von bislang 65 Jahren schrittweise zwischen 2012 und 2025 auf 67 Jahre

Fazit:

Armut im Alter ist das Ergebnis einer gezielten Rentenpolitik, die die Leistungsfähigkeit der Gesetzlichen Rente systematisch senkte, um so Raum für die Privatvorsorge zu schaffen.

Armut im Alter ist auch die Folge der Ausweitung der Niedriglöhne und der ungesicherten Arbeitsverhältnisse.

Armut im Alter ist absichtlich erzeugt worden Die Gesetzliche Rente tendiert in Richtung der von der Versicherungswirtschaft gewünschten 43 % der durchschnittlichen Nettobezüge.

Ihre Motive liegen offen auf der Hand: Die Absenkung des Rentenniveaus ist das beste Vertriebsargument zum Verkauf von privaten Vorsorgeverträgen.

Das können wir nicht länger hinnehmen!

Aus unserer Sicht muss eine Umkehr in der Rentenpolitik erfolgen und das solidarische Rentensystem mit dem Ziel, eine angemessene Sicherung im Alter und bei Erwerbsminderung zu leisten, gestärkt werden.

Wir haben eine Reihe von Stellschrauben, von Ansatzpunkten für eine ausreichende Versorgung der Alten und gleichzeitig für eine faire Lastenverteilung zwischen den Generationen.

Einige unserer Eckpunkte sind:

- Konzentration aller Mittel auf die solidarische Sicherung, also auf die Gesetzliche Rente und Erhaltung eines Rentenniveaus von mindestens 50% des Nettoeinkommens. (derzeitiges Niveau)
- Ausbau der Rentenversicherung zu einer allgemeinen Erwerbstätigenversicherung.
- Weiterhin leistungsbezogene Rente bei Einführung einer Mindestrente.
- Der Zugang zur Erwerbsminderungsrente muss erleichtert werden.
- Eine durch Mittel der Bundesagentur geförderte Altersteilzeit
- Flexibler Ausstieg ab 60 und Einhaltung folgender Kriterien: Abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren; wer 45 Versicherungsjahre aufweist, muss ohne Abschläge in Rente gehen können; abschlagsfreier Ausstieg mit 65. Auch in Zukunft muss, wie bis 2011, ein Ausstieg mit 65 Jahren ohne Abschläge möglich sein.
- Alternsgerechte Arbeitsplätze, dabei Arbeitszeitverkürzung/ oder Teilzeit für ältere Arbeitnehmer; Aufstockung durch Teilrente.

Wir werden die Abgeordneten unserer Wahlkreise mit unseren Vorschlägen konfrontieren und ihre Antworten entsprechend veröffentlichen und bewerten. Wir werden gemeinsam mit Betriebsräten und Belegschaften weiterhin konkrete Verbesserungen in den Betrieben durchsetzen und zugleich gegen die Rente erst ab 67 und für ein flexibles Rentenrecht mobilisieren. Denn die Menschen brauchen „gute Arbeit“, um es gesund bis zur Rente zu schaffen. Sie brauchen Wahlmöglichkeiten beim Altersübergang und Renten von denen sie leben können.

Ernst Blinzinger, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Reutlingen-Tübingen





Immer wieder in der Kritik Christliche Gewerkschaften



Die Christliche Gewerkschaft Metall Grafik: CGM



www.youtube.com/inunddirekt
Christliche Gewerkschaften

Angesichts der anstehenden Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie stellt sich die Frage nach den Akteuren bei den Verhandlungen. Da sind die Arbeitgeberverbände auf der einen Seite. Und auf der anderen? Die Arbeitnehmerseite wird hauptsächlich von der IG Metall vertreten. Sie hat die Stärke, dem Unternehmerlager Zugeständnisse abzurufen. Welche Rolle spielen aber die christlichen Gewerkschaften, in unserer Branche vertreten durch die CGM (Christliche Gewerkschaft Metall)? Wohlgermerkt: Uns geht es nicht darum, unsere CGM-KollegInnen in Betrieb und Betriebsrat zu verunglimpfen, sondern die Organisationen zu beleuchten, die dahinter stehen.

Sie sind verantwortlich für Dumpinglöhne, kürzere Kündigungsfristen, weniger Urlaub, geringere Feiertagszuschläge – so berichtete die ZDF-Sendung Frontal 21 am 8. März 2011. Zudem führte offenbar ein Unternehmen diesen Vereinigungen Mitglieder zu, häufig ohne deren Wissen. Namhafte Straf- und Arbeitsrechtler sprachen in dem Beitrag vom Verdacht auf Gegnerfinanzierung, Wirtschaftskriminalität und gewerksmäßigen Betrug. Sogar die Staatsanwaltschaft interessierte sich für diesen Fall, wie in der Süddeutschen Zeitung vom 31. Mai 2011 zu lesen war. Die Rede ist von den ‚christlichen‘ Gewerkschaften, die im CGB, dem Christlichen Gewerkschaftsbund vereint sind.

Besonders im Fokus standen die Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP). In einem Kommentar der Westfälischen Rundschau vom 18. Januar 2012 stand über sie

geschrieben: „Die Nummer, die Leiharbeitsfirmen mit den sich fast schon zynisch christlich nennenden Mini-Gewerkschaften durchzog, hatte nur das Ziel, Löhne zu drücken“.

Die Frankfurter Allgemeine Zeitung schrieb am 21. März 2012 von einer allgemeinen Krisensituation der christlichen Gewerkschaften. Zu sehr habe ihr Bild durch das Zeitarbeitsurteil und durch bekannt gewordene, besonders niedrige Haustarifverträge gelitten. Nicht nur die Politik ist auf Distanz gegangen, auch im Arbeitgeberlager hat die Begeisterung über vermeintlich günstigere Tarifverträge mit den CGB-Gewerkschaften stark nachgelassen. Selbst Gewerkschaftsforscher am arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft sehen die christlichen Gewerkschaften in einer Krise.

CGM auf der Kippe

Der Obermeister einer niederbayerischen Metallinnung sagte erst kürzlich in einer Verlautbarung, dass er künftig anstatt der CGM die IG Metall als Tarifpartner ansieht. „Der bisherige Verhandlungspartner, die Christliche Gewerkschaft Metall, steht auf der Kippe.“ Nicht nur er denkt inzwischen so. Innerhalb von etwa eineinhalb Jahren, in der Zeit von Dezember 2010 bis August 2012, haben bereits vier christliche Gewerkschaften oder Verbände ihre Tariffähigkeit verloren:

14.12.2010: Bundesarbeitsgericht gegen die CGZP, 23.9.2011: Landesarbeitsgericht Hamm gegen die christliche Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung (GKH), 21.3.2012: Landesarbeitsgericht Hamburg gegen die Gesundheitsgewerkschaft medsonet, 22.8.2012: Arbeitsgericht

Duisburg gegen Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD) In der Zeit- und Leiharbeit, dem Tischler- und Schreinerhandwerk und zuletzt im Modellbauhandwerk sind inzwischen alle ehemals bestehenden Tarifpartnerschaften mit den christlichen Gewerkschaften beendet worden. Die IG Metall hat dort mittlerweile entsprechende Tarifverträge abgeschlossen. Auch und gerade wegen der Handwerks-Offensive der IG Metall wird es in absehbarer Zeit zu weiteren Tarifabschlüssen kommen.

Tarifverträge abgeschlossen

Die CGM sagt selbst, dass man die IG Metall bei ihrer Tarifforderung in Höhe von 5,5 Prozent unterstütze, da die IG Metall dort die Tarifverhandlungen führt und die CGM lediglich Ergänzungstarifverträge abschließt. Wenn es die Tarifverhandlungen erfordern, nehme die CGM selbstverständlich an Warnstreiks teil.

Das bedeutet im Klartext, dass die CGM nach eigenen Worten keine gestalterische und selbständige Rolle bei den Tarifaueinandersetzungen spielt. Die ausgehandelten und auch erkämpften Tarifverträge wird sie, wie übrigens schon immer, im Nachhinein nur von der IG Metall abschreiben. CGM-Mitglieder sollten sich spätestens jetzt fragen, was sie in einer solchen „Gewerkschaft“ überhaupt noch wollen. Eigentlich sollten sie die Gewerkschaft unterstützen, die ihre Entgelt- und Arbeitsbedingungen tatsächlich gestaltet und verbessert.

Die Hannoversche Allgemeine vom 28.10.2011 stellte zum letzten CGM-Gewerkschaftstag fest: „Christliche Metaller tun sich schwer – das Image hat gelitten – die Mitgliederzahl sinkt... „Während die Mitgliederzahlen der IG Metall wieder steigen, schrumpft die Konkurrenz von der Christlichen Gewerkschaft Metall. Rund 100 000 waren es vor Ausbruch der Finanzkrise, heute seien es noch 95 000, so die CGM. Für den jüngsten Mitgliederschwund sieht man bei der CGM vor allem zwei Gründe. Zum einen sorgt der pragmatische Kurs der IG Metall unter Berthold Huber dafür, dass der Alternativ-Gewerkschaft ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal abhanden gekommen ist. Zum anderen hängt der CGM das BAG-Urteil nach, welches der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften die Tariffähigkeit für die Zeitarbeitsbranche abgesprochen hat.“

Mitglieder und BetriebsrätInnen

Die Durchsetzungskraft einer Gewerkschaft für die Interessen der Arbeitnehmerschaft hängt zentral von ihrer Mitgliederzahl ab. Wichtig ist dabei außerdem ihre Verankerung in den Betrieben durch Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder. Bezüglich der Basis der CGM bezweifeln Branchenkenner die Richtigkeit der angeblich 95.000 Mitglieder und gehen eher von 20.000 – 25.000 aus, bundesweit wohlgeordnet. Dies wäre dann etwa ein Hundertstel statt einem Fünfundzwanzigstel der IGM-Mitglieder.

Die Industriegewerkschaft legt alljährlich ihre genauen Zahlen offen. Ende 2012 gab es demnach 2.263.707 IGM-Mitglieder, davon 1.546.957 in den Betrieben (die Übrigen z.B. RentnerInnen oder Arbeitslose). Dies stellt einen Zuwachs dar von 17.947 Mitgliedern in einem Jahr. 1990 gehörten der IG Metall allerdings noch 2,679 Millionen Mitglieder an. Den Belegschaften gegenüber sind ehrliche und offene Antworten und Angaben wichtig. So machte die IG



Wiedervereinigung von Jahr zu Jahr sank. Die Trendwende zu Mitgliederzuwachsen erfolgte erst 2011. Seitdem steigen die Mitgliederzahlen wieder leicht an.

Die Zahlen der Betriebsratsmitglieder der CGM und der IGM sind jedoch kein Geheimnis. Auch hierbei besteht ein massives Ungleichgewicht. In der Metall- und Elektroindustrie gibt es 73.322 Betriebsräte, hiervon sind 52.421 in der IGM organisiert, das sind 71,5 %. Dies war das Ergebnis der letzten Betriebswahlen aus dem Jahre 2010. Zum Vergleich: 228 davon sind CGM-Mitglieder, also ganze 0,3 Prozent. So ist es nicht verwunderlich, dass die CGM keine eigenen Arbeitskämpfe wie z.B. Streiks durchführt, sondern sich meist an die Tarifbewegungen der IG Metall anhängt.

Oft wird von CGM-VertreterInnen die Demokratie im Betrieb als Grund für ihre Existenz genannt. Es stimmt zwar, dass es wichtig ist, den betrieblichen Alltag demokratisch weiterzuentwickeln, inklusive der Betriebsräte und Gewerkschaften. Tatsächlich aber gibt es im Falle von gewerkschaftlicher Konkurrenz nur einen lachenden Dritten: das Arbeitgeberlager.





Gewerkschaftshaus Reutlingen

Foto: Sammlung Holger Lange, Bearbeitung: Holger Wendt

Achtzig Jahre danach Die Tragik des 2. Mai 1933

Stürmung des Reutlinger Gewerkschaftshauses durch die Nazis

Nach der Ernennung Adolf Hitlers zum Reichskanzler am 30. Januar 1933 durch den Reichspräsidenten Hindenburg war das Aus der Weimarer Republik besiegelt. Die Nationalsozialisten gingen knallhart gegen ihre Gegner vor. Die nazi-kritischen Gewerkschaften wurden angegriffen und ihre Häuser besetzt. Am Tag nach der Feier des 1. Mai 1933 als Tag der Arbeiterbewegung wurden die Gewerkschaften verboten, ihr Eigentum beschlagnahmt und viele Funktionäre eingesperrt. Zum 80. Jahrestag gibt die IG Metall über die Vorgänge in Reutlingen eine vierseitige Ausarbeitung dreier Boschler heraus.



1932, Jugend des Deutschen Metallarbeiter-Verbands (DMV) mit ihren Betreuern im Hof des Gewerkschaftshauses

Foto: Sammlung Holger Lange

Mit der Aufhebung des Sozialistengesetzes im Jahre 1890 konnten offiziell Gewerkschaften gegründet werden. Als erstes gründete sich in Reutlingen der Verband der Holzarbeiter. Im selben Jahr wurde im Zentrum Reutlingens, an der Ecke Wernerstraße/Lederstraße ein dreistöckiges Wirtschafts- und Wohngebäude erstellt, das spätere Gewerkschaftshaus.

Zentrum der Reutlinger Arbeiterbewegung

Die darin befindliche Wirtschaft Deutsches Haus wurde am 15. Januar 1891 eröffnet. 1920 einigten sich die Vereinigten Gewerkschaften Reutlingens, das Deutsche Haus zu übernehmen.

Zu einem Preis von 165.000 Reichsmark plus 35.000 Mark für das Inventar wurde das Gebäude erworben. Den Hauptanteil des Betrages brachten der Textil- und der Metallarbeiter-Verband auf. Auf Anregung des Konsum- und Sparvereins, der einen

eigenen Laden benötigte, wurde ein Erweiterungsbau des Gewerkschaftshauses beschlossen, der am 1. Mai 1925 eingeweiht wurde.

Der Ausbruch der Weltwirtschaftskrise im Oktober 1929 stellte die politische und gewerkschaftliche Arbeiterbewegung vor größte Probleme. Eine Wirtschaftskrise von der Intensität, wie sie ab 1930 im Deutschen Reich alle gesellschaftlichen Bereiche beherrschte, erschwerten ihre Lohn- und sozialpolitischen Tätigkeiten aufs Äußerste.

Krise und Massenarbeitslosigkeit gefährdeten aber auch das organisatorische Gefüge der Arbeiterbewegung. Die SPD und KPD bekämpften sich politisch und aus dem Gewerkschaftslager spaltete sich die KPD-nahe Revolutionäre Gewerkschaftsopposition RGO ab. Auf der rechten Seite des politischen Spektrums gingen die deutschnationale Partei und andere nationalistischen Organisationen ein formelles Bündnis mit Hitler ein. Die Bedeutung der Nazi-Bewegung nahm damit weiter zu.

Linke gegen Rechte

Ende Januar 1932 bildete sich in Reutlingen die Eiserne Front als politisches Aktionsbündnis gegen die faschistische Bewegung. In ihr schlossen sich die SPD, die Vereinigten Gewerkschaften, das Ortskartell der Angestelltenausschüsse, das Reichsbanner und das örtliche Arbeitersport- und Kulturkartell zusammen. Anlässlich der Reichstagswahlen fand am 29. Juli 1932 in Reutlingen ein Hitler-Tag statt. Der Diktator landete mit dem Flugzeug in Böblingen. Seine Wagenkolonne nahm aber nicht den direkten Weg über Tübingen, sondern fuhr durch das Steinlachtal und über Bronnweiler und Gönningen wegen der Befürchtung, beim Gewerkschaftshaus von linken Bewaffneten erwartet zu werden. Nach der Wahlkampfreda Adolf Hitlers auf der Rennwiese versuchten faschistische Verbände in die Büros der sozialdemokratischen Zeitung Freie Presse und in das Gewerkschaftshaus einzudringen. Bis in die Nacht hinein machten Hitler-Anhänger auf ihrem Heimweg jedoch unliebsame Bekanntschaft mit den Antifaschisten.

Machtergreifung von Adolf Hitler

Am 30. Januar 1933 wurde Adolf Hitler von Reichspräsident Hindenburg zum Reichskanzler ernannt. Der von der KPD für das gesamte Deutsche Reich geplante Generalstreik fand am 31. Januar jedoch nur im nahe gelegenen Mössingen statt. Die Übermittlung der Nachricht, dass der Generalstreik abgeblasen sei, kam dort zu spät an. Bei einer Kundgebung sprach zu den Streikenden der kommunistische Reutlinger Stadtrat Fritz Wandel, der bald danach von den braunen Machthabern seines Amtes enthoben wurde. Kurz nach der Mössinger Kundgebung löste eine halbe Hundertschaft der Reutlinger Schutzpolizei den Demonstrationszug auf. Es gab 58 Verhaftungen. Die wegen Landfriedensbruch und Vorbereitung zum Hochverrat angeklagten Beteiligten wurden bis zu viereinhalb Jahren verurteilt. In vielen Fällen schloss sich danach noch eine KZ-Haft an.

Am 3. Februar kam es in Reutlingen dann im Rahmen einer antifaschistischen Demonstration der Eisernen Front und der KPD gegen die Ernennung Hitlers zum Reichskanzler zu tätlichen Auseinandersetzungen zwischen Antifaschisten und Nationalsozialisten. Es sollte die letzte dieser Art für die nächsten 12 Jahre sein. Nach dem Reichstagsbrand am 27. Februar 1933 kam es am 1. März in Reutlingen zu Hausdurchsuchungen bei kommunistischen Funktionären und anschließend wurde die KPD verboten. Zehn Tage später kam es zur Verhaftung von 15 Reutlinger KPD-Funktionären, unter ihnen Fritz Wandel. 14 von ihnen wurden am 20. März in das „Schutzhaftlager“ Heuberg abtransportiert.

Gegnerbeseitigung durch die Nazis

Bei der Novemberrevolution 1918 war am 11. November auf dem Reutlinger Rathaus mit Genehmigung des Stadtoberhauptes durch den Arbeiterrat die Rote Fahne gehisst worden. Diese Schmach wollten die Nationalsozialisten durch das Anbringen ihrer Hakenkreuzfahne wettmachen. Entgegen bestehender Verordnungen kam es am 8. März 1933 tatsächlich zur Hissung von Hakenkreuzfahnen auf dem Rathaus und drei weiteren öffentlichen Gebäuden durch die SA (Sturmabteilung - die paramilitärische Kampforganisation der NSDAP seit der Weimarer Republik). Das Rathaus wurde während und nach der Fahnenhissung für 24 Stunden unter den Schutz eines Sturmbannführers gestellt.

Der württembergische Polizeikommissar von Jagow verbot am 13. März 1933 die Eisernen Front und den Reichsbanner Schwarz-Rot-Gold. Das Reichsbanner, Bund deutscher Kriegsteilnehmer und Republikaner, war ein überparteiliches, in der Praxis von Sozialdemokraten dominiertes Bündnis in der Weimarer Zeit zum Schutz der Republik gegen ihre Feinde an den politischen Rändern. Am Tag der Verabschiedung des Ermächtigungsgesetzes, dem 24. März, kam es zur ersten Besetzung des Gewerkschaftshauses durch faschistische Horden.

Angriffe auf die Gewerkschaften

Parallel wurden die Redaktionsräume der Zeitung Freie Presse am Holzmarkt durch die Polizei, SA und SS durchsucht. (Die SS - Schutzstaffel wurde 1925 als Saalschutz der NSDAP von Adolf Hitler gegründet.) Der Freie Presse-Redakteur Georg Bayer wurde verhaftet. Bereits am 11. April 1933 fand die zweite Besetzung des Gewerkschaftshauses statt. Am darauf folgenden Tag wurde der Vorsitzende der Vereinigten Gewerkschaften Reutlingens, Albert Blon, verhaftet. Führende Mitglieder der Reutlinger SPD wurden dann am 19. April ins so genannte „Schutzlager“ Heuberg transportiert. Trotz der Besetzung von Gewerkschaftshäusern und Verhaftungen von Funktionären steuerte der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB) einen Kurs der politischen Anpassung, um den Bestand der Organisation zu retten. Die Anpassung ging sogar soweit, dass der Vorstand des ADGB in Berlin die Gewerkschaftsmitglieder zur Teilnahme am faschistisch um etikettierten „Tag der nationalen Arbeit“ am 1. Mai aufrief. Dem widersetzten sich die Reutlinger Kommunisten, indem sie



Foto: Sammlung Holger Lange

am 30. April Flugblätter an die Arbeiterschaft verteilten. Darin wurde zum Boykott der Teilnahme an den 1. Mai-Feiern, die von der Nazis organisiert waren, aufgerufen.

Stürmung des Gewerkschaftshauses

Am 2. Mai 1933 wurde das Reutlinger Gewerkschaftshaus dann zum dritten Mal und nun endgültig besetzt. Die Gewerkschaften wurden an diesem Tag reichsweit zerschlagen, nur einen Tag, nachdem der Hitler-Faschismus noch den Tag der Arbeiterbewegung mitgefeiert hatte, allerdings unter einem unheilvollen nationalistischen Vorzeichen. Die Reutlinger Gewerkschaftsführer waren zu diesem Zeitpunkt schon alle in „Schutzhaft“ im KZ Heuberg. Dorthin reiste Fritz Krimmel, Kreisverwalter der nationalsozialistisch geprägten Deutschen Arbeitsfront DAF. Er hatte Formulare bei sich, auf denen die gefangenen Gewerkschaftsfunktionäre ihren „freiwilligen Rücktritt“ unterschreiben mussten.

Bereits nach der Erstürmung des Gewerkschaftshauses durch die SA am 24. März 1933 hatte die Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation NSBO das Gewerkschaftshaus und die darin befindliche Gaststätte Deutsches Haus in ihre Verwaltung übernommen. In der Folgezeit wurde das Gewerkschaftshaus allerdings von der Arbeiterschaft konsequent boykottiert. Auch machte sich das Ausbleiben der verbotenen Arbeitervereine, von denen viele dort „ihr Lokal“ gehabt hatten, deutlich durch rückläufige Umsätze bemerkbar.



Fotos: Sammlung Holger Lange

Januar 1945, Gewerkschaftshaus nach einem Bombenangriff - Oben rechts: 1950, nach dem Wiederaufbau

Boykott des Nazi-Hauses

Trotz der Herabsetzung des Preises auf 20 Pfennig für ein Glas Bier der Brauerei Schwabenbräu gelang der NSBO keine Wiederbelebung des Deutschen Hauses. Auch ein dringender Aufruf am 10. Juni 1933 verfiel nicht, in dem es hieß: „Deutsche Volksgenossen! Setzt Euch ein, dass Eure Gaststätte einen Besuch aufzuweisen hat und erkämpft eine Tradition für Euer Volkshaus!“ Der Versuch, aus dem Gewerkschaftshaus ein völkisches „Volkshaus“ zu machen, schlug gründlich fehl. Die Nationalsozialisten rechtfertigten ihren Rückzug aus dem Gewerkschaftshaus mit der angeblichen „totalen Überschuldung“ des Hauses. Durch eine notwendig gewordene Zwangsversteigerung fiel das Gewerkschaftshaus 1936 in die Hände der belieferten Brauerei.

Die Zeit nach der Befreiung

Bei einem Luftangriff am 15. Januar 1945 wurde das Deutsche Haus fast völlig zerstört. Im August begannen die Aufräumungsarbeiten. Es mussten 500 m³ Bauschutt abgefahren werden. Das ausgebrannte Gewerkschaftshaus wurde 1947 notdürftig überdacht, um Wohn- und Wirtschaftsräume zu gewinnen.

Ab September 1945 durften in Reutlingen wieder freie Gewerkschaften aufgebaut werden. Gegenüber der Schwabenbräu-Brauerei Leicht wurden ab November 1948 die Besitzansprüche am Gewerkschaftshaus energischer vertreten. Da vor der Beschlagnahme Ernst Hipp und Gottlob Sigmund die Besitzer waren, mussten sie das Gebäude formal an die Gewerkschaften zurückgeben. Das zerstörte Gewerk-

schaftshaus wurde gemäss der „Verordnung über die Rückerstattung geraubter Vermögenswerte“ am 1. Juni 1949 zurückgekauft. Am 21. Oktober 1949 wurde dann das neu aufgebaute Gewerkschaftshaus eingeweiht.

Dem Ausbau der Reutlinger Innenstadtstraßen stand das Gewerkschaftshaus mit seiner Gaststätte Deutsche Haus dann im Wege. Die Gewerkschaften zogen in die Krämerstrasse 31 um und das bisherige Gewerkschaftshaus mit seiner langen und bewegten Geschichte wurde 1969 abgerissen. Heute steht dort der Terminal des Zentralen Omnibusbahnhofs.

Text: Holger Lange
Mitarbeit: Albert Kunze, Holger Wendt

**Gestern - heute - morgen gemeinsam aktiv
gegen Nationalismus, Rassismus und Faschismus**



STRESS AM ARBEITSPLATZ

„Die Mitarbeiter müssen sich ständig umorientieren“

INTERVIEW in der Badischen Zeitung vom 22.4.2013 mit dem Reutlinger Bosch-Betriebsrat Hans-Peter Kern zu den Ursachen von Stress am Arbeitsplatz. Er erklärt, was Verdichtung der Arbeit bedeutet. Aus Lernen im Beruf kann Stress werden, wenn der Leistungsdruck permanent steigt. Das Interview führte Hannes Koch.

BZ: Die Hektik scheint ständig zuzunehmen. Stimmt dieser Eindruck?

Kern: Aber ja, die Arbeitswelt verändert sich permanent, sie wird kurzlebiger. Vor zehn Jahren war es in einem Unternehmen wie Bosch üblich, Entwicklungsprojekte für neue Produkte aufzustellen, die dann fünf Jahre liefen. Danach hatten die Entwickler eine Pause, um die Köpfe freizubekommen. Dann startete das nächste Vorhaben. Heute dagegen kommen die neuen Projekte im Halbjahrestakt, und die Kollegen arbeiten an mehreren Aufgaben gleichzeitig.

Als Stressursache wird oft die Verdichtung der Arbeit genannt. Was ist das?

Beschäftigte erledigen mehr Dinge mit teils größerer Verantwortung in weniger Zeit als früher. Ich gebe Ihnen ein Beispiel: In den 90er Jahren bediente ein Mitarbeiter eine computergesteuerte Drehmaschine und fertigte damit bestimmte Bauteile. Heute erledigt er viele zusätzliche Tätigkeiten. Er schreibt das Programm für die Maschine selbst und optimiert es. Außerdem wirkt er daran mit, seine Tätigkeit in den Ablauf der gesamten Produktion einzupassen. Ständig gibt es Teambesprechungen zur Abstimmung der Prozesse. Dies ist im Grunde zu begrüßen, denn eine Anreicherung der Arbeit ist durchaus wünschenswert. Jedoch wird das alles zusätzlich verlangt – ohne dass die Stückzahl gesenkt wird. Die Arbeitsschicht ist nicht länger geworden, sie hat auch heute nur sieben bis acht Stunden.

Kongress gegen Stress

Mehr als zehn Prozent aller Fehltage, an denen Beschäftigte wegen Krankheit nicht zur Arbeit erscheinen, sind mittlerweile auf seelische Leiden zurückzuführen. Dies sagt die Statistik des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen. Zu großer Stress am Arbeitsplatz und das Burnout-Syndrom gehören zu den wichtigsten Phänomenen. Unter anderem die Gewerkschaft IG Metall fordert die Bundesregierung deshalb auf, eine Anti-Stress-Verordnung zu formulieren. Um dieses Ziel zu unterstreichen, veranstaltete die Gewerkschaft am Dienstag (23.4.) ihren „Anti-Stress-Kongress“ in Berlin.

Die Stressfolgen

Mehr als zehn Prozent aller Fehltage, an denen Beschäftigte wegen Krankheit nicht zur Arbeit erscheinen, sind auf seelische Leiden zurückzuführen. Als Ursache gilt unter anderem zu großer Stress am Arbeitsplatz. Auch die IG Metall fordert die Bundesregierung deswegen auf, eine Anti-Stress-Verordnung zu formulieren. Um dieses Ziel zu unterstreichen, veranstaltet die Gewerkschaft von Dienstag an ihren Anti-Stress-Kongress. Während die SPD die Forderung unterstützt, sieht die Regierungskoalition bislang keinen Anlass für eine neue Verordnung. Das Bundesarbeitsministerium prüft aber, ob psychische Belastungen ins Arbeitsschutzgesetz aufgenommen werden sollen.

bringen will, müssen die Mitarbeiter ständig lernen und sich umorientieren.

Ist Lernen keine gute Sache?

Auf der einen Seite sicherlich. Lebenslanges Lernen hält jung und wach. Aber es gibt auch die andere Seite – den Druck, lernen und dadurch höhere Leistung bringen zu müssen, koste es, was es wolle. Dieses Problem betrifft alle, am meisten aber die älteren Kollegen.

Andererseits wird manche Arbeit jedoch auch leichter. Ist angeblicher Stress nicht auch ein Modephänomen?

Teilweise gehen die harten körperlichen Belastungen zwar zurück. Aber es entstehen auch neue Probleme. Dazu ein weiteres Beispiel. Früher sagte der Meister: Wir haben hier einen Auftrag, der ist kaum zu schaffen, aber lasst es uns probieren. Heute sagt er seinen Leuten: Wenn wir diesen Auftrag nicht schaffen, verlieren wir ihn. Also überlegt Euch, was Ihr selbst tun könnt. Der Vorgesetzte überträgt den Mitarbeitern somit Verantwortung, die sie mangels Gestaltungsfreiheit aber oft nicht ausfüllen können. Denn die Maschinen, die sie bedienen, laufen nun mal nicht schneller. Die Firmen neigen dazu, ihre Beschäftigten systematisch zu überfordern.

Haben Sie es bei Bosch geschafft, dass die Arbeitnehmer mehr Zeit bekommen, Tätigkeiten zu erledigen?

Eine Entschleunigung der Arbeit durchzusetzen, ist sehr schwer. Erfolge haben wir eher, indem wir die weitere Beschleunigung verzögern. Bosch will die sogenannte Steinkühler-Pause – fünf Minuten pro Stunde für Beschäftigte in Akkordarbeit – abschaffen. Das ist dem Unternehmen bisher nicht gelungen. Die Kollegen und der Betriebsrat stehen geschlossen dagegen.

Was können Betriebsräte gegen Stress tun?

Hilfreich ist es unter anderem, wenn Unternehmen den Austausch von E-Mails im firmeneigenen Netz abends ab einer bestimmten Uhrzeit unterbrechen. Damit helfen sie ihren Mitarbeitern, das Smartphone beiseitezulegen und sich zu erholen. Außerdem kann man daraufhin wirken, das eine oder andere Entwicklungsprojekt zeitlich besser zu planen oder aber auch durch Einstellungen zusätzlicher Mitarbeiter diese Projekte zeitnah zum Abschluss zu bringen. Auch ergonomische Verbesserungen können helfen, beispielsweise kombinierte Sitz- und Steharbeitsplätze im Büro.



Hans-Peter Kern

ist IG Metall-Betriebsrat der Robert Bosch GmbH am Standort Reutlingen und alternierender Vorsitzender für die Gruppe der Versicherten bei der Berufsgenossenschaft ETEM. Die BG ETEM ist unter anderem für Arbeits- und Unfall-schutz im Energie- und Elektrobereich zuständig.



H.P. Kern Foto: BZ

Wirtschaftliches Engagement in der ‚Volksrepublik‘

China - Traum oder Alptraum?

Alle reden vom chinesischen Wirtschaftswunder mit seinen sagenhaften Wachstumswahlen. Geblendet vom Boom des ‚Reiches der Mitte‘ redet sich manch einer sogar besoffen. Liegt die Zukunft der deutschen und europäischen Industrien wirklich im heutigen ‚Land der unbegrenzten Möglichkeiten‘? Ist dort wirklich alles Gold, was glänzt? Namhafte Ökonomen warnen vor den gewaltigen Risiken, die vom rigorosen Handeln der chinesischen Politik ausgehen. Vielleicht sollten auch die Bosch-Lenker angesichts dessen ihre grosse Chinaeuphorie überdenken.

Das Banken-Risiko

Die Finanzsituation Chinas wird oft besser dargestellt als es in Wirklichkeit aussieht. Denn in vielen regionalen Banken schlummert eine Unmenge von faulen Krediten. Sie haben sich vor allem durch darlehensfinanzierte Prestigeprojekte in den Regionen ergeben, die sich niemals refinanzieren lassen. Oft genügen der politische Wille und die Anweisung örtlicher Kader der Kommunistischen Partei Chinas (KPC), um Millionenbeträge locker zu machen. Wenn diese Kreditblase einmal platzen sollte, kann es ein wirtschaftliches Erdbeben unbekanntes Ausmaßes geben.

Die Korruption

Bei den meisten Megaprojekten fließen riesige Geldbeträge in die Taschen vieler Funktionäre, aber auch bei kleineren Infrastrukturprojekten in den Regionen wandern Bestechungsgelder und ‚Privatentnahmen‘ in dunkle Kanäle und offene Taschen. Selbst bei vielen oberen KP-Funktionären bis hoch in die Parteispitze hinein ist es ein offenes Geheimnis, dass sie sich und ihre Familien auf illegale Weise massiv bereichert haben. Nur wer gar zu unverschämt abkassiert, wird von der KP abserviert. Zumal immer wieder ein ‚Bauernopfer‘ nötig ist, um die Gemüter der Bevölkerung zu beruhigen.

Das Risiko sozialer Unruhen

Die Wut über korrupte Funktionäre der Kommunistischen Partei kocht immer wieder über, vor allem in Dörfern und Kleinstädten. Aber immer wieder schwappen die Proteste gegen soziale Ungleichheit, Bestechung, ethnische und politische Unterdrückung auch in die großen Städte. So wurde eine von Studierenden ausgehende Demokratiebewegung, der sich Volksmassen anschlossen, im Juni 1989 auf dem Pekinger Platz des Himmlischen Friedens blutig niedergeschlagen. Weit über 2000 Menschen wurden in einer einzigen Woche getötet. Die Nervosität der Sicherheitskräfte bei Großveranstaltungen in

China belegen noch heute, dass die Angst der Mächtigen vor der Unzufriedenheit in der Bevölkerung über die herrschenden Verhältnisse groß ist.

Die Umweltverschmutzung

Das auch bei Bosch immer wieder hoch gepriesene wirtschaftliche Wachstum in China hat einen hohen und bitteren Preis: neben der sozialen und politischen Unterdrückung und der Ausbeutung der Arbeitskräfte vor allem die Verwüstung der Umwelt. Ohne Rücksicht auf die Gesundheit und die natürliche Umwelt herrschen ökologische Verhältnisse, die zum Himmel schreien: Verseuchung der Böden und Gewässer, Luftverschmutzung durch Koh-



Klare Luft sieht anders aus

lekraftwerke, Verkehr und Industrieabgase, Strahlenverseuchung durch die vielen Atomkraftwerke und radioaktiven Abfälle. Dass in China eine ökologische Zeitbombe tickt, wird immer wieder bewusst, wenn in den Nachrichten von dicken Smogwolken in Peking die Rede ist oder wenn mal wieder Tausenden von toten Fischen die Flüsse hinab treiben.

Die Menschenrechtssituation

Um die Menschenrechte ist es in China sehr schlecht bestellt. Das Land ist blutiger Spitzenreiter bei der Vollstreckung der Todesstrafe. Vor einigen Jahren wurde bekannt, dass den oft in Schnellprozessen und ohne Verteidigung verurteilten Häftlingen die inneren Organe entnommen wurden, um sie auf dem Markt gewinnbringend zu verkaufen. Schon das friedliche Äußern einer abweichenden politischen Meinung kann zu einer langjährigen Verurteilung führen. MenschenrechtlerInnen und ihre Verwandten werden mit fingierten Anklagen überzogen und dann schnell ‚aus dem Verkehr gezogen‘. Ethnische oder religiöse Minderheiten werden nur wegen ihrer Andersartigkeit oder ihrer Forderung nach Beibehaltung ihres traditionellen Lebensstils brutal verfolgt. Beispiele sind

das tibetische Volk oder die Falun-Gong-Bewegung. In der chinesischen Arbeitswelt herrschen teilweise frühkapitalistische Zustände mit Millionen von nahezu rechtlosen WanderarbeiterInnen und krassen Ausbeutungsverhältnissen. Aus Verzweiflung über ihre Situation verübten beispielsweise so viele MitarbeiterInnen beim Apple-Zulieferer Foxconn Suizid, dass sich die Firma durch den öffentlichen Druck endlich gezwungen sah, die Rechte und Bezahlung ihrer Belegschaft zu verbessern.

Demographie-Risiko

Durch die Ein-Kind-Politik des kommunistischen Regimes entwickelt sich China zu einem überalternden Land. Wie sich die Gesellschaft und Wirtschaft demographisch entwickelt, lässt sich zwar nur schwer abschätzen. Doch Fachleute warnen schon heute vor möglichen Problemen durch Fachkräftemangel und einer Schiefelage der Bevölkerungsentwicklung durch die rasant wachsende Zahl älterer Menschen und fehlendem Nachwuchs. (Eine Erfahrung, die uns bei Bosch, nicht nur am Reutlinger Standort, bekannt vorkommt. Dass Überalterung von Belegschaften massive Zukunftsprobleme, eingeschränkten Wissenstransfer und da-



Chinesischer Markt

mit Wettbewerbsnachteile mit sich bringt, müsste sich eigentlich bis in die Leitungs- und Führungsebenen hinein herumgesprochen haben. Warum reagiert sie kaum auf diese Gefahren? Wie gezeigt wurde, ist die Hoffnung, dass Verlagerungen nach China alles richten, trügerisch...)

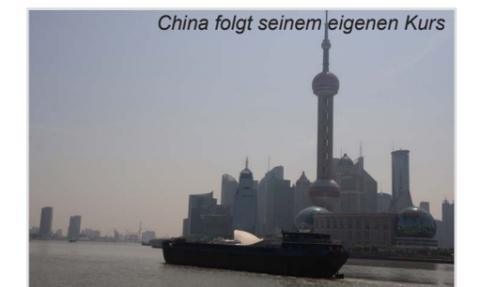
Das Risiko des geistigen Diebstahls

Viele Firmen, die sich in China engagieren, machen die Erfahrung einer massiven ‚Abwanderung‘ ihres Know-hows. Die chinesische Politik schreibt meist die Beteiligung chinesischer Partner im Rahmen von Joint-ventures vor. Dies hat immer wieder zur Folge, dass MitarbeiterInnen nach

einer Einlernzeit den Betrieb verlassen und teils ganz in der Nähe eine eigene Firma aufmachen, wo identische Produkte hergestellt werden. Dies ist bereits öfters in den von Reutlingen aus betreuten chinesischen AE-Werken passiert. Auch Fälle von Datenklau gibt es bei Bosch immer wieder, entweder in den Niederlassungen in China oder durch chinesische MitarbeiterInnen während ihrer Einlernphasen in Deutschland, so passiert auch am Reutlinger Standort. Der geistige Diebstahl besitzt große Sprengkraft, weil er die Zukunftschancen der in China engagierten Firmen schmälert. So nimmt es nicht Wunder, dass immer mehr Firmen ihre Fertigungen in China abbauen und dem ‚Reich der Mitte‘ den Rücken kehren.

Fazit: „Vorsicht ist die Mutter der Porzellankiste!“

Porzellan ist ein vor Jahrhunderten in China entwickeltes Produkt, das über die Seidenstraße nach Europa kam. Auf diesem langen Weg musste es sehr gut verpackt auf Kamelrücken transportiert werden. Die sprichwörtliche Warnung steht hier symbolisch für die Vorsicht gegenüber einer kritiklosen Haltung und einer euphorischen Verherrlichung der wirtschaftlichen Chancen in China. Die positiven Seiten, die China wegen seiner Bevölkerung, der Landschaft und der wirtschaftlichen Dynamik unzweifelhaft auch hat, sollen hier nicht klein geredet werden. Ein Weltkonzern wie Bosch kann sicherlich nicht die Marktchancen in Asien und vor allem in China ignorieren. Gleichzeitig zeigen die beschriebenen Beispiele, dass für ein ungehemmtes Engagement ohne Vorichtsmaßnahmen wenig Anlass besteht.



China folgt seinem eigenen Kurs

Letztendlich muss jede Leserin und jeder Leser sowie die EntscheidungsträgerInnen selber beurteilen, ob ein starkes wirtschaftliches Engagement in diesem bevölkerungsreichsten Land der Erde eher einem Traum oder eher einem Alptraum entspricht...

Vertrauensleute

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,
IG Metall Verwaltungsstelle
Reutlingen Tübingen, Gert
Bauer, 1. Bevollmächtigter
Redaktion: Albert Kunze
Layout: Holger Wendt



BOSCH Reutlingen

Satz, Druck, Herstellung:
Druckhaus Lorch, Pfullingen
Kontakttelefon: 0 71 21/ 35 - 3 98 05
Fax: 0 71 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 Wiederholungsfahrer 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.



**+ PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE**

Tarif 2013

Schlimme Zeiten für viele BOSCHlerInnen!

Unser Arbeitgeber versucht, mehrere Standorte zu
schliessen.

Viele BOSCH-MitarbeiterInnen sind ohne Beachtung ihres
bisherigen persönlichen Einsatzes oder ihrer Qualifikation
unverschuldet mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht.

Wie in dieser Ausgabe zu lesen ist, versucht die IG Metall,
den betroffenen Belegschaften vor Ort mit Rat und Tat zur
Seite zu stehen. Zusammen mit den BetriebsrätInnen und
Vertrauensleuten wollen wir das Schlimmste verhindern!

Jede neue Mitgliedschaft in der IG Metall ist auch
eine Unterstützung und ein Zeichen der Solidarität
für die bedrohten Kollegen.

Es ist an der Zeit sich zu organisieren!

Online Beitreten:

www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_beitrittsformular.htm



Mitgliedsnummer
[] [] [] [] [] [] [] [] [] []
(wird von der IG Metall eingetragen)

Beitrittserklärung

*Name _____

*Vorname _____

*Land _____ *PLZ _____ *Wohnort _____

*Straße _____

beschäftigt bei/PLZ/Ort _____

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich durch organisatorische Personengruppen der IG Metall sowie mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

*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
[] [] [] [] [] [] [] [] [] []

*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

www.youtube.com/inunddirekt

ES BEWEGT SICH ETWAS

in&DIREKT startet Video Portal im Internet

Das Angebot unseres Vertrauensleute-Magazins in&DIREKT wächst kontinuierlich. Die IG Metall Vertrauensleute arbeiten ständig daran, Eure Zeitschrift weiter zu entwickeln und das Serviceangebot zu verbessern.

ÜBERALL ZU LESEN - nicht nur auf Papier

Zusätzlich zur gedruckten Ausgabe der in&DIREKT, die am Standort Reutlingen erhältlich ist, kann eine Onlineversion als Pdf Dokument direkt aus dem Intranet (BER-Rt) und Internet (Youtube) herunter geladen werden. Um keine Ausgabe zu verpassen, besteht die Möglichkeit in unsere Mailingliste eingetragen zu werden. Bei Interesse einfach im Betriebsratsbüro Bescheid geben.

IMMER AKTUELL - Zusatzinformationen aus dem Internet

Auf Youtube gibt es weitere Neuigkeiten und Hintergrundfilme zu in&DIREKT-Themen. Dort stehen sehenswerte, informative und auch humorvolle Videos rund um die Themen Arbeit, Politik und Freizeit bereit.

Zu aktuellen Themen wie dem Arbeitsplatzabbau und der Tarifrunde ergänzen wir rund um die Uhr - es lohnt sich also öfters vorbei zu schauen.

Wenn möglich verbinden wir unsere in&DIREKT Artikel mit Hintergrundinformationen aus dem Internet. Die viereckigen QR-Codes können von einem Smartphone mit einer Scannerapp genutzt werden. Bei der Onlineversion sind die angegebenen Links direkt anklickbar.



www.youtube.com/inunddirekt